

თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი

კავკასიის უნივერსიტეტი

ქართულ-ამერიკული უნივერსიტეტი

ანა ოქრიაშვილი

არასრულწლოვანთა შრომითი ურთიერთობების სამართლებრივ -
პრაქტიკული რეგულირება საქართველოს და საერთაშორისო
შრომის სამართლის მიხედვით

ევროინტეგრაცია და შრომითი ურთიერთობები

სამაგისტრო ნაშრომი შესრულებულია სოციოლოგიის მაგისტრის
აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად

ხელმძღვანელი: გია ლილუაშვილი

სამართლის დოქტორი, პროფესორი

თბილისი 2017

ანოტაცია

აღნიშნული ნაშრომის მიზანს წარმოადგენს არასრულწლოვანთა შრომის სამართლებრივი რეგულირების გაანალიზება. არასრულწლოვანთა შრომითი ექსპლოატაცია კვლავ აქტუალურ თემად რჩება. უძველესი დროიდან მოყოლებული ოჯახების უმრავლესობა ადრეული ასაკიდან იყენებდა ბავშვებს სხვადასხვა საშინაო საქმეების შესასრულებლად, მათ შორის უმცროსი და-ძმის აღსაზრდელად, მაღაზიებში საყიდლებზე გასაგზავნად... სამუშაოს ხასიათი დამოკიდებული იყო ოჯახის სიდიდესა და მასში გაბატონებულ ღირებულებებზე. აღნიშნული შრომა არასრულწლოვანთათვის არ გულისხმობდა უსაფრთხო გარემოში საქმიანობას, ვინაიდან თვითონ მათ არ შეეძლოთ შრომის უსაფრთხოების წესების სრულყოფილი დაცვა მარტივი მიზეზის გამო, რომელსაც ასაკი წარმოადგენს. აქვე გასათვალისწინებელია ის ფაქტორი, რომ მათი შრომა თითქმის არასოდეს ყოფილა ანაზღაურებადი.

ამრიგად ვარაუდის დონეზე შეგვიძლია ვთქვათ, რომ სწორედ მშობლები იყენებენ არასრულწლოვანის ფიზიკურ და გონებრივ შესაძლებლობებს „ბოროტად“, თუმცა საზოგადოებაში დამკვიდრებული მოსაზრების გამო აღნიშნული რატომღაც არ მიიჩნევა ექსპლოატაციად. მიჩნეულია, რომ „უცხო“ დამსაქმებლები უფრო წარმოადგენენ ექსპლოატატორებს ვიდრე მშობელი, რაც გარკვეულწილად ოჯახური ურთიერთობებით არის განპირობებული. მშობლების მიერ არასრულწლოვანთა რეგულარული ჩაბმა საოჯახო საქმეებში უარყოფითად აისახება ბავშვის ინტელექტუალურ განვითარებაზე (სკოლაში დასწრება, სწავლა, მეგობრებთან ურთიერთობა, გართობა, თავისუფალი დროის გატარება...) ხშირ შემთხვევებში ოჯახთა მხრიდან არასრულწლოვანთა შრომითი უფლებების დარღვევა რეაგირების მიღმა რჩება, საზოგადოების მიერ მისი „ბუნებრივ მოვლენად“ აღქმის გამო. არასრულწლოვანთა უფლებების დაცვის მიზნით, მხოლოდ განსაკუთრებით მწვავე შემთხვევებში ხდება სახელმწიფო წარმომადგენელთა მხრიდან რეაგირება.

კანონმდებლის სურვილი შეზღუდოს არასრულწლოვანთა შრომის ბოროტად გამოყენება, ისევე სურვილად რჩება ვინაიდან ყოველდღიურად არაერთ ასეთ შემთხვევას ვაწყდებით და ეს რეალობაა რომელსაც ვხედავთ ციფრებში და მისი გამომწვევი მიზეზებიც გარკვეულწილად ნათელია. ოფიციალური დამსაქმებლის მოტივაცია აიყვანოს სამსახურში არასრულწლოვანი საკმაოდ გასაგებია და მეტნაკლებად „გამართლებული“ ვინაიდან ამ უკანასკნელთა შრომა გაცილებით ნაკლებ ხარჯებთან არის დაკავშირებული. გარდა ამისა მათ ბევრად ნაკლები მოთხოვნები გააჩნიათ და საკუთარი შრომითი უფლებების დაცვაც ზრდასრულ ადამიანებთან შედარებით ნაკლებად შეუძლიათ. მიუხედავად ამ ყველაფრისა, მიმაჩნია, რომ არსებობს ამ პრობლემის მეორე მხარეც. შრომა გახლავთ პიროვნების თვითდამკვიდრების საშუალება არასრულწლოვანთათვის და ისინი სწორედ შრომის მეშვეობით ცდილობენ საკუთარი თავის ცხოვრებაში დამკვიდრებას.

ასევე შრომა ბევრ ბონუსს იძლევა. მაგალითად დამოუკიდებლობას, რაც აღნიშნულ ასაკში სასურველი მონაპოვარია, ჯიბის ფული - მათ შესაძლებლობას აძლევს მშობლების ნებისგან დამოუკიდებლად ხარჯონ იგი საკუთარ საქიროებებზე, რაც გარკვეულწილად მათ თავდაჯერებულობაზე გადის. შრომა რომელიც არ აზიანებს ბავშვის ფსიქო-ფიზიოლოგიურ ჯანმრთელობას, არ უშლის ხელს მის განათლებას, როგორც წესი მოწონების საგანი ხდება, რადგან ეს უწყობს ხელს მოზარდის განვითარებას, დადებითად აისახება ოჯახის ეკონომიკაზე, სძენს არასრულწლოვანს ახალ უნარებს და გამოცდილებას, რომელიც მომავალში უთუოდ გამოსადეგი და აუცილებელიც კი არის საზოგადოების სრულფასოვანი წევრობისთვის.

სწორედ ზემოთ ჩამოთვლილი ფაქტორების ერთობლიობა განაპირობებს ნაშრომის აქტუალობას. ნაშრომის ობიექტს წარმოადგენს საქართველოსა და სხვა ქვეყნების კანონმდებლობა, რომელიც არეგულირებს არასრულწლოვანთა შრომის საკითხებს. კვლევის საგანს კი, არასრულწლოვანთა შრომითი ურთიერთობების სამართლებრივი თავისებურებების დადგენა წარმოადგენს.

სადიპლომო ნაშრომის მიზანია არასრულწლოვანთა შრომითი ურთიერთობების შესწავლა საქართველოს და საერთაშორისო შრომის სამართალზე დაყრდნობით. ნაშრომის მიზანს ასევე წარმოადგენს:

- არასრულწლოვანთა სამართლებრივი სტატუსის განხილვა
- საქართველოს შრომის კოდექსის ანალიზი, რომლის მიხედვითაც ხდება არასრულწლოვანთა შრომითი ურთიერთობების რეგულირება.
- არასრულწლოვანთა შრომის სამართლებრივ პრაქტიკული შედარება, როგორც საქართველოს ისე საერთაშორისო სამართლის ფარგლებში.

Annotation

(Legal-practical regulation of minors' labor relations according to Georgian and international labor law)

The objective of the present work is to analyze legal regulation of minors' labor, to display its pros and cons, if there is the case. Exploitation of minors' labor continues to be an actual theme. Since ancient times most of families employed the children from early age to perform household, including to educate minor siblings, to go for shopping... Character of labor depended on size of family and values dominated in it. The minors' labor did not mean activity in safe environment because they could not perfectly protect the rules of labor safety for a simple reason of age. Here it is worth considering the fact that their labor has almost never been paid.

Thus, it can be assumed that these were parents who "abuse" physical and mental abilities of the minors, but it is not considered exploitation due to opinions established in society. It is assumed that "foreign" employers exploit rather than nationals that is in a certain way conditioned by family relations, that is absolutely wrong. The minors are often abused by them who otherwise should care of them and protect their rights. Regular involvement of the minors by their parents in household is negatively reflected on both child's intellectual growth (presence in school, studying, relation with friends, entertainment, spending leisure) and his psychical and physical health. Frequently violation of minors' labor rights by their families are not responded by society because of considering it "natural event". For the purpose of protecting the minors' rights, only in especially acute cases there is a response of public agents that frequently brings disastrous results.

As for official employers, the case is absolutely different. Their motivation to employ a minor is clear and more or less "justified" because labor of the latter is concerned to much less costs.

Moreover, they claim much less from employer than adult employees that is caused by their age, lack of self-confidence and experience.

The combination of abovementioned factors gives actuality to this work. The object of the work is legislation of Georgia and other countries which regulates questions of the minors' labor. And the subject of study is legal peculiarities of the minors' labor relations.

The objective of diploma thesis is to study the minors' labor relations on the basis of Georgian and international labor law. This implies:

- To examine the minors' legal status;
- To analyze labor code of Georgia that regulates the minors' labor relations;
- To make legal-practical comparison of the minors' labor with in both Georgian and international law.

სარჩევი

შესავალი.....	8
1. არასრულწლოვანი დასაქმებულის სამართლებრივი სტატუსი.....	11
1.1 კატეგორია არასრულწლოვანი შრომით სამართალში.....	11
1.2 შრომის უფლება, როგორც კონსტიტუციით დაცული ღირებულება.....	17
2. არასრულწლოვანთა შრომითი ურთიერთობების ისტორიულ - სამართლებრივი მიმიხილვა.....	24
2.1 არასრულწლოვანთა შრომითი ურთიერთობების განვითარების ისტორია.....	24
2.2 შრომის საერთაშორისო სტანდარტები.....	28
2.3 კეთილდღეობის წარმატებული მოდელები.....	38
2.4 სიღარიბე და ბავშვთა შრომა.....	47
3. არასრულწლოვანთა შრომის ძირითადი ასპექტების ანალიზი.....	55
3.1 მინიმალური ასაკი.....	55
3.2 არასრულწლოვნისთვის დასაშვები სამუშაო.....	58
3.3 სამუშაო დროის ხანგრძლივობა.....	61
3.4 ღამის სამუშაო და შვებულების წესი.....	63
4. არასრულწლოვანთა შრომის პრაქტიკული რეალობა.....	64
დასკვნა.....	69
გამოყენებული ლიტერატურა.....	71

შესავალი

არასრულწლოვანთა შრომითი უფლებების დაცვის საკითხი დღეის მდგომარეობითაც ინარჩუნებს აქტუალობას, ამაზე მეტყველებს წამყვანი ქვეყნების რესურსების ხარჯვა მის თეორიულ და პრაქტიკულ შესწავლაზე. მოცემული საკითხების შესწავლით არაერთი საერთაშორისო ორგანიზაციაა დაკავებული, მათ შორის აღსანიშნავია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, რომელიც დაარსდა 1919 წელს და გახდა გაეროს პირველი სპეციალიზებული სააგენტო 1946 წელს. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია აყალიბებს შრომის საერთაშორისო სტანდარტებს, კონვენციების და რეკომენდაციების სახით და ამით ადგენს ძირითადი შრომითი უფლებების მინიმალურ სტანდარტებს. „ორგანიზაცია ძირითადად ტექნიკურ მხარდაჭერას ახორციელებს დასაქმების პოლიტიკის, შრომის ადმინისტრაციის, შრომის კანონმდებლობის და სამრეწველო ურთიერთობების, სამუშაო პირობების, კოოპერატივების, სოციალური უსაფრთხოების, შრომითი სტატისტიკის და შრომის დაცვის, მიგრაციის, იძულებითი შრომის და ადამიანებით ვაჭრობის წინააღმდეგ ბრძოლის სფეროში.“

ყოველივე ეს მეტყველებს შრომის საკითხების აქტუალობაზე და მათი როგორც თეორიული ისე პრაქტიკული კვლევა-შესწავლის საჭიროებაზე. შრომის თემატიკაში ერთ-ერთ ყველაზე პრობლემატურ თემად არის მიჩნეული არასრულწლოვანთა შრომის საკითხი. ვინაიდან აღნიშნულ პრობლემას მწვავე რეზონანსული შედეგების მოტანა შეუძლია. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მუშაობაში მონაწილეობას იღებენ არამხოლოდ წევრი სახელმწიფოები, არამედ დასაქმებულების და დამსაქმებლების წარმომადგენლები თანაბარი წარმომადგენლობით. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის უმაღლესი ორგანოა ყოველწლიური კონფერენცია, რომელშიც მონაწილეობას იღებენ წევრი ორგანიზაციების 4-4 წევრი, რომელთაგან ორი სამთავრობო დელეგატია დანარჩენი ორი კი დასაქმებულებისა და დამსაქმებლების წარმომადგენლები. გენერალური

კონფერენციის მიზანია შეიმუშავოს და მიიღოს კონვენციები, რეკომენდაციები სოციო-ეკონომიკური ცხოვრების სხვადასხვა ასპექტში.

შრომის საერთაშორისო ოგანიზაციის ერთ-ერთ უმნიშვნელოვანეს გამოწვევას წარმოადგენს ბრძოლა არასრულწლოვანთა შრომის წინააღმდეგ. მისი მონაცემების თანახმად 2000 წლიდან დღემდე არასრულწლოვანთა შრომაში ჩართული ბავშვების რიცხვი 246 მილიონიდან მთელი მსოფლიოს მასშტაბით 168 მილიონამდე შემცირდა. მათ შორის შრომის უკიდურეს ფორმებში 85 მილიონი ბავშვია დასაქმებული. 2000 წლის მონაცემებით კი მძიმე შრომაში 171 მილიონი ბავშვი იყო დასაქმებული.¹

მიუხედავად იმისა, რომ მთელი მსოფლიო მასშტაბით მეცნიერები, თეორეტიკოსები და პრაქტიკოსები, ყოველწლიურად ნერგავენ ბავშვთა შრომის აღმოფხვრის ინსტიტუციურ და სამართლებრივ მექანიზმებს, ციფრები ნათელად ასახავს პრობლემის აქტუალობას. არასრულწლოვანთა შრომა კი კვლავ მსოფლიოს ერთ-ერთ დაუძლეველ „სენად“ რჩება.

ჩემთვის ამ კვლევის ფარგლებში, ინტერესის საგანს წარმოადგენს საერთაშორისო და საქართველოს კანონმდებლობა არასრულწლოვანთა შრომის ორგანიზება-დაცვის კუთხით. გარდა ამისა, ამ მიმართულებით არსებული პრობლემების მიზეზები და მათი გადაჭრის გზები. ქვეყანაში არასრულწლოვანთა შრომის კანონმდებლობის შედეგან დამდგარი მიზეზ- შედეგობრივი კავშირი.

კვლევის მიზნის მისაღწევად საჭიროდ მიმაჩნია შევისწავლო საქართველოს შრომითი კანონმდებლობა, საერთაშორისო კანონმდებლობის პარალელების გავლებით, რაც თავის მხრივ საშუალებას მომცემს უკეთ გამოვავლინო საქართველოს შრომითი კანონმდებლობის ძლიერი და სუსტი მხარეები - კონკრეტულად არასრულწლოვანთა შრომის კანონმდებლობის კუთხით.

¹ <http://www.ilo.org/global/topics/child-labour/lang--en/index.htm>

ამ მიზნის მისაღწევად გამოვიყენე დოკუმენტების ანალიზის მეთოდი-ვინაიდან საჭიროდ მივიჩნეე საკითხის კარგად შესწავლა. ასევე ჩატარდა თვისობრივი და რაოდენობრივი კვლევები საქართველოს ერთ-ერთ რეგიონში-ზუგდიდის მუნიციპალიტეტში. რომლებიც, ვფიქრობ კარგად ასახავენ რეგიონის რეალობას არასრულწლოვანთა შრომის პრობლემატიკის კუთხით.

ნაშრომს აქვს ორი ჰიპოთეზა:

1. არასრულწლოვანთა შრომითი კანონმდებლობის ხარვეზები, რაც თავის მხრივ იწვევს არასრულწლოვანი დასაქმებულების მძიმე მდგომარეობას, რაშიც იგულისხმება, როგორც მოზარდისთვის არასასურველი ფიზიკური ისე ფსიქიკური გადაღლა.
2. არასრულწლოვანთა შრომის პრაქტიკაში არსებული ნეგატიური ასპექტები, როგორცაა მაგალითად მძიმე სამუშაო, პირდაპირპროპორციულად მოქმედებს სკოლაში მოსწრების ხარისხზე.

კვლევის ფარგლებში ტენდენციის დონეზე თვისობრივმა კვლევამ, კერძოდ ფოკუს ჯგუფის მეთოდმა, რომელიც ჩატარდა ზუგდიდის მუნიციპალიტეტის საჯარო სკოლებში ექვსი ფოკუს ჯგუფის სახით, დაგვანახა, რომ არასრულწლოვნებს როგორც ასეთი, ძალიან მწირი ინფორმაცია გააჩნიათ საკუთარი უფლებების შესახებ, მით უფრო დარღვეული უფლებების დაცვის საშუალებების შესახებ, მათი ძირითადი პრობლემები და სირთულეები, დასაქმების მოტივაცია და სხვა. რაოდენობრივმა კვლევამ კი დააზუსტა თვისობრივი კვლევის შედეგები.ცხადია საქართველო ბევრად მასშტაბურ კვლევას საჭიროებს აღნიშნული საკითხის მიმართ პრობლემების და მათი გადაჭრის გზების საძიებლად, თუმცა ბუნებრივია საკვლევი არეალი სამაგისტრო ნაშრომის ფარგლებში არის უფრო მცირე, ვიდრე ამას საჭიროებს სოციოლოგიური კვლევა, რომელზე მუშაობაც წლების განმავლობაში გრძელდება და ბევრად მკაფიო სურათს იძლევა არასრულწლოვანთა შრომითი უფლებების თეორიულ-პრაქტიკული რეალობის საკითხის კვლევაში.

1. არასრულწლოვანი დასაქმებულის სამართლებრივი სტატუსი

1.1 კატეგორია არასრულწლოვანი შრომით სამართალში

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის თანახმად სრულწლოვანია პირი, რომელმაც მიაღწია თვრამეტი წლის ასაკს, შეზღუდულ ქმედუნარიანია შვიდი წლიდან თვრამეტ წლამდე ასაკის პირი, ან სასამართლოს მიერ ასეთად აღიარებული სრულწლოვანი. ქმედუნაროა შვიდ წლამდე ასაკის არასრულწლოვანი (მცირეწლოვანი), ან სასამართლოს მიერ ასეთად აღიარებული პირი.

აღნიშნულ ასაკობრივ ჯგუფში გაერთიანებული პირები ცხადია აქტიურად არიან ჩართულები ყოველდღიურ ცხოვრებაში და სოციალური ყოფიდან გამომდინარე მათი საქმიანობის სფეროც მრავალფეროვანი შეიძლება იყოს. სრულიად ჩვეულებრივ ამბავს წარმოადგენს არასრულწლოვნის, 18 წელს მიუღწეველი პირის მიერ სამსახურის დაწყება, ოჯახის შექმნა, მართვის მოწმობის აღება და ა.შ. აღნიშნული ქმედებების კანონიერ ჭრილში მოქცევას ცდილობს სხვადასხვა ნორმა, რომელიც არსებობს, მაგრამ მიუხედავად აქტიური, ყოველდღიური საქმიანობისა ფაქტია, რომ ცხოვრების სწრაფ დინებას საკანონმდებლო რეალობამ ვერ აუყოლა ფეხი, ვინაიდან სულ უფრო აქტუალურ სახეს იღებს ახალგაზრდის „დაბერების“ ფენომენი, რაც თავისთავად საკანონმდებლო ცვლილებებშიც ითხოვს ასახვას. რამდენად სწორია მოზარდისთვის იმის სამართლებრივად აკრძალვა რეალურად რისი განხორციელებაც მათ სურთ, დაცვის მოტივაციით, მწვავე დისკუსიის საგნად რჩება. მიუხედავად იმისა, რომ „შრომის უფლება ადამიანის ერთ-ერთ ფუნდამენტურ უფლებათა რიცხვს მიეკუთვნება, რომელიც ასახვას პოულობს სხვადასხვა საერთაშორისო აქტში“² ის ერთ-ერთი იმ სფეროთაგანია, რომელიც მსგავსი რეგულირების საგანს წარმოადგენს და სწორედ „ამ“ უამრავი ნორმის მეშვეობით

² სამოქალაქო საზოგადოების ინსტიტუტი, საქართველოს შრომის კოდექსის მონიტორინგის ანგარიში, 2008, გვ.3

საერთაშორისო საზოგადოება ცდილობს შექმნას საკანონმდებლო საფუძველი, რომელიც გახდება „სწორი“ რეალობის წინაპირობა.

აღნიშნული თემის მოქმედ ძირითად აქტორებს წარმოადგენენ: არასრულწლოვანი დასაქმებულები და დამსაქმებლები. დასაქმებულის სამართლებრივი სტატუსის განსაზღვრებისას ვეყრდნობით საქართველოს შრომის კოდექსის მე-3 მუხლის მე-2 პუნქტს. მოცემული ნორმის თანახმად: „დასაქმებული არის ფიზიკური პირი, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, დამსაქმებლისათვის ასრულებს გარკვეულ სამუშაოს.“ საქართველოს შრომის კოდექსი ასევე განსაზღვრავს დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის შრომითი ურთიერთობების დამყარების პირობებს. მაგალითად, მოცემული ურთიერთობის დამყარების ერთ-ერთ აუცილებელ პირობად მიჩნეულია დასაქმებულის ასაკი, რომლის მინიმალური ზღვარი 16 წელი გახლავთ. ჩემი აზრით, შესაძლებელია კანონმდებელი აღნიშნულ ასაკს უკავშირებდეს არასრულწლოვნის განვითარების დონეს, მის შესაძლებლობებს და სხვა თავისებურებებს. გამონაკლისის შემთხვევებში დასაშვებია უფრო დაბალი ასაკობრივი ზღვარი, თუმცა აღნიშნულ საკითხზე უფრო დეტალურად ნაშრომის შემდგომ თავებში ვისაუბრებ.

მიმაჩნია, რომ სამართლებრივ ლიტერატურაში კანონმდებელი შრომის მინიმალური ასაკის განსაზღვრას გარკვეულ გარემოებებს უკავშირებს. კერძოდ, უპირველეს ყოვლისა მნიშვნელოვანია, არასრულწლოვნის ზოგადი განათლება, ვინაიდან ზრდასრული ადამიანებისგან განსხვავებით, მოზარდების ფსიქიკა ჯერ კიდევ ჩამოუყალიბებელია და მუდმივად განვითარების პროცესში იმყოფება, ამიტომ სავალალო შედეგების თავიდან ასაცილებლად აუცილებლობადაა მიჩნეული მისთვის შესაბამისი სამუშაო პირობების შექმნა და ასაკობრივი ცენზის მკაცრად დაცვა.

გარდა სამართლებრივი საფრთხეებისა, რომელსაც მოზარდებს „უგონებენ“ და შედეგად ზღუდავენ გარკვეულ უფლებებში, რაც მათთვის საფრთხეს წარმოადგენს. არსებობს სამედიცინო თვალსაზრისიც, რომელიც „მოზარდს განიხილავს როგორც ინტენსიური

ზრდის პროცესში მყოფ არსებას. სამედიცინო თვალსაზრისით მოზარდის სწრაფი ზრდა გულისხმობს, ორგანიზმის უჯრედების სწრაფი გამრავლების და ზრდის პროცესებს. ამ პროცესს საკმაოდ უარყოფითი შედეგები გააჩნია. კერძოდ: ზრდის პროცესში მოზარდები ბევრად მგრძნობიარეები არიან ტოქსიკური ნივთიერებების მიმართ. მოზარდის ორგანიზმი, ზრდასრული ადამიანის ორგანიზმისგან განსხვავებით უფრო მეტადაა მიდრეკილი სერიოზული ქრონიკული დაავადებებისკენ. ტოქსინების ზემოქმედება ხშირად იწვევს ასბესტოზისა და კიბოს უჯრედების წარმოქმნას მოზარდობის ასაკიდანვე. ამავდროულად მედიკოსები თვლიან, რომ ადრეულ ასაკში ტოქსინების მიმართ სისუსტე აუარესებს ორგანიზმის რეაქციას მოწამვლაზე უფროსობის ასაკში“ (Амелина А., 2005, с. 16) ასევე მინდა ავღნიშნო ჩემი უარყოფითი დამოკიდებულება არაადექვატური სამუშაო დროის ხანგრძლივობასთან დაკავშირებით. შეუსაბამო სამუშაო დრო დამანგრეველად აისახება მოზარდის როგორც ფიზიკურ ასევე ფსიქიკურ განვითარებაზე, მისი სწავლის ხარისხზე, რაც საბოლოო ჯამში აუარესებს ცხოვრების დონეს. გარდა ამისა საგრძნობლად იკლებს ადამიანის სამომავლო ჯამური სარგებლიანობა და შესაბამისად სოციალური მობილობაც ზარალდება.

საკმაოდ ყურადსაღებ თემას წარმოადგენს მოზარდთა ფსიქიკის არასტაბილურობის საკითხი, რაც ცხადია საჭიროებს კომფორტულ გარემოსა და პროფესიონალ გარემომყოფებს, ამ უკანასკნელთა დახმარებით მოზარდი ადვილად ახდენს ადაფტაციას ჯანსაღ სოციალურ გარემოში და ჩვეულებრივისგან განსხვავებით უფრო მეტი შანსი აქვს საზოგადოების სრულფასოვან მოქალაქედ და ღირსეულ წევრად ჩამოყალიბდეს. (Обухова Л., 1996 С. 374)

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია გამოყოფს არასრულწლოვანთათვის დასაქმების მავნე და საშიშ სფეროებს, რომელიც გამორიცხავს ბავშვის შრომის გამოყენებას, ჯანმრთელობის ზიანის მაღალი რისკის და სხვა გონივრული საფრთხეების გამო. (ILO (1999). Convention No. 182) რაც თავის მხრივ გულისხმობს იმას, რომ მოზარდისთვის მსგავს სამუშაოებზე დასაქმება დაუშვებელია.

საინტერესო საკითხია არასრულწლოვანთა სამართლებრივი სტატუსი უნდა ითქვას ისიც, რომ მისი ანალიზი რთული კრებითი კატეგორიაა, რომელიც ასახავს ადამიანის მთელ რიგ ურთიერთობებს საზოგადოებასთან, სახელმწიფოსთან, თანამშრომლებთან, გარშემო მყოფ ადამიანებთან. აღნიშნული ტერმინი ასახავს იურიდიული პირის ყოფას:

- მის უფლებებსა და მოვალეობებს
- სამართალსუბიექტობას ე.წ. უფლებაუნარიანობას
- ძირითადი უფლებების და თავისუფლებების გარანტიას
- ქმედებებზე პასუხისმგებლობას

აღნიშნული ელემენტები ადგენენ სამართლებრივ სტატუსს, კერძოდ კი შრომის სამართლებრივ სტატუსს, რომელიც ახასიათებს მოქალაქეს, როგორც შრომითი სამართლის სუბიექტს (Буянова А., 2005, С. 12)

სამართლებრივი სტატუსის თემას ლ.გინცბურგი განმარტავს, როგორც შრომით ურთიერთობებში მყოფი პირის უფლებებს და მოვალეობებს (Гинцбург Л., 2006, С. 79). ამ აზრს ემხრობა ვ.ლუბედევი და სამართლებრივ სტატუსს შედარებითი სტაბილურობითაც ახასიათებს ვინაიდან აღნიშნული უფლება - მოვალეობები უცვლელია ქვეყნის განვითარების კონკრეტულ ეტაპზე და ასახულია კანონში (Лебедев В., 2013, С. 259).

თუმცა იბადება კითხვა, როდის იძენს არასრულწლოვანი ქმედუნარიანობას? ფიზიკური პირის ქმედუნარიანობა გულისხმობს პირის მიერ სამოქალაქო უფლებების და მოვალეობების სრულად გამოყენება-შესრულებას. ადამიანის ფსიქო - ფიზიკური თავისებურებებიდან გამომდინარე ქმედუნარიანობის სრული მოცულობით შეძენა ასაკზეა დამოკიდებული და სრულწლოვნობის მიღწევას უკავშირდება. მთელ რიგ ქვეყნებში პირის ქმედუნარიანობის ასაკი განსხვავებულია (იხ. დანართი №1). საქართველოში ისევე როგორც ევროპული ქვეყნების უმრავლესობაში ქმედუნარიანობა სამოქალაქო სამართლებრივ ურთიერთობებში, როგორც უკვე ავღნიშნე, წარმოიშობა სრულწლოვნობის

მიღწევის თანავე (ზოიძე ბ. და კორძაია თ. 2016, გვ. 1). ამრიგად ყოველივე ზემოთქმულიდან გამომდინარე მივდივართ იმ დასკვნამდე, რომ სწორედ არასრულწლოვანთა შრომის სამართლებრივი სტატუსი განაპირობებს არასრულწლოვნის სამართალსუბიექტობას შრომით ურთიერთობებში. არასრულწლოვნის იურიდიული სტატუსი განსაზღვრავს მისი ჩართვის დონეს შრომით ურთიერთობებში, ისევე როგორც საზოგადოებრივი ცხოვრების სხვა სფეროებში. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის მე-12 მუხლის მე-2 ნაწილი არასრულწლოვნად მიიჩნევს პირს 18 წლის ასაკამდე, თუმცა კანონი ითვალისწინებს ისეთ შემთხვევებსაც, როდესაც ფიზიკური პირის ქმედუნარიანობა შეიძლება წარმოიშვას მისი სრულწლოვანების მიღწევამდეც, კერძოდ პირველი შემთხვევისთვის არასრულწლოვანი ქმედუნარიანი ითვლება იმ დროს, როდესაც იგი უფლებამოსილია თექვსმეტი წლის ასაკიდან გაუძღვეს საწარმოს მართვას და მეორე შემთხვევა, როდესაც არასრულწლოვანი თვრამეტი წლის ასაკამდე აღწევს ქმედუნარიანობას, ეს არის თექვსმეტი წელს მიღწეული პირის ქორწინება.

განსხვავებით საქართველოს სამოქალაქო კოდექსისგან შრომის კოდექსი პირის შრომითი ქმედუნარიანობის ასაკს თექვსმეტი წელს უკავშირებს. ეს გულისხმობს იმას, რომ თექვსმეტი წლიდან არასრულწლოვანს უფლება აქვს დადოს შრომის ხელშეკრულება და დამოუკიდებლად გამოვიდეს შრომითსამართლებრივ ურთიერთობებში. მიუხედავად გამონაკლისებისა სადაც არასრულწლოვნის და შემდეგ სრულწლოვნის ქმედუნარიანობა მიჩნევა ხდება, რაც ართმევს მას უფლებებით და მოვალეობებით სარგებლობის შესაძლებლობას. საქართველოს შრომის კოდექსით მე-4 მუხლის მე-4 ნაწილით, სამართლებრივ დონეზე ხდება მინიმალური ასაკის განსაზღვრა, რომელიც ანიჭებს არასრულწლოვანს სურვილის შემთხვევაში მუშაობის უფლებას გარკვეული აკრძალვების დაცვით, რაც მეურვის ან კანონიერი წარმომადგენლის ჩარევას გულისხმობს, რომელიც არასრულწლოვნის ინტერესებიდან გამომდინარე მოქმედებს. ყოველივე ზემოთქმულიდან გამომდინარე შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ განსხვავებით სამოქალაქო კოდექსისა შრომით ურთიერთობებში პირი სრული მოცულობით ქმედუნარიანობას იძენს

თექვსმეტი წლის ასაკის მიღწევითანავე, თექვსმეტ წლამდე არასრულწლოვანი კითვლება შეზღუდული ქმედუნარიანობის მქონედ.

შრომის კოდექსი არასრულწლოვანი დასაქმებულის მიმართ მხოლოდ ასაკობრივი პრინციპით შეზღუდვებით არ შემოიფარგლება. ერთ-ერთ ყველაზე მნიშვნელოვან შეზღუდვად შესაძლებელია მივიჩნიოთ გარკვეული სახის სამუშაოების აკრძალვა სრულწლოვანების ასაკს მიუღწეველი პირებისათვის. ეს განპირობებულია არასრულწლოვნის გამოუცდელობით, შრომითი უსაფრთხოების პირობების დაცვის შეუძლებლობით, სამუშაოების სიმძიმით და სხვა. კერძოდ, დასაქმების მსურველ მოზრდს, რომელსაც არ მიუღწევია 18 წლის ასაკისთვის, ძირითად შემთხვევებში გააჩნია შრომის მინიმალური გამოცდილება, რაც პატარა ასაკიდან გამომდინარე გასაკვირი არც უნდა იყოს.

საინტერესოა 1992 წელს აშშ-ში ჩატარებული კვლევა, რომელმაც აჩვენა, რომ საწარმოზე დაშავებულ არასრულწლოვან დასაქმებულთა ნახევარს არ გაუვლია არანაირი გადამზადება სამუშაო უსაფრთხოების ტექნიკის დაცვის კუთხით. რასაც ხშირი ტრამვები და უბედური შემთხვევები მოყვებოდა. ამის ფონზე გადამზადების აუცილებლობა უდავო საკითხს წარმოადგენს. მოგვიანებით ჩვენ ვნახავთ საქართველოში რამდენად ხშირად ხდება მოზარდების გადამზადება-სწავლება სამსახურში აყვანის წინ. ასევე უნდა აღინიშნოს, რომ მოზარდების გადამზადებისას შრომის უსაფრთხოების საკითხში, ყურადღება უნდა მიექცეს ისეთ ფაქტორებს, როგორცაა მოზარდის ზრდის ტემპი, განვირათარებისა და შესწავლისუნარიანობა, უნარი შეაფასოს სიტუაცია, სხვების ქცევა და ა.შ.

1.2 შრომის უფლება როგორც კონსტიტუციით დაცული ღირებულება

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი ამბობს რომ „შრომა თავისუფალია“.

შრომა ადამიანის პიროვნების თავისუფლებისა და ღირსების ხარისხს გამოხატავს. ფილადელფიის დეკლარაციაში აღნიშნულია, რომ „ყველა ადამიანს აქვს უფლება მიაღწიოს, როგორც მატერიალურ კეთილდღეობას, ასევე ადამიანის სულიერ განვითარებას თავისუფალ და ღირსეულ პირობებში, ეკონომიკურ უზრუნველყოფასა და თანაბარ შესაძლებლობებს.“ ანუ ეს ნიშნავს იმას, რომ ადამიანი, რომელიც შრომობს, ხარჯავს ენერჯიას და იღებს ანაზღაურებას არის დამოუკიდებელი. სწორედ დამოუკიდებლობა განაპირობებს იმ მისწრაფებას იშრომოს არასრულწლოვნობის ასაკში.

ზუგდიდის მუნიციპალიტეტის სკოლებში, ჩემ მიერ 1002 გამოკითხული 9-12 კლასებიდან 809 მოზარდისთვის შრომა მისი უფლებაა და ისინი თვლიან, რომ არასრულწლოვანი უნდა იყოს დასაქმებული. (იხ. დანართი №2) ეს მათთვის დამოუკიდებლობის შესაძლებლობად აღიქმება.

„შრომის უფლება ადამიანის ერთ-ერთ ფუნდამენტურ უფლებათა რიცხვს მიეკუთვნება, რომელიც ასახვას პოულობს სხვადასხვა საერთაშორისო აქტში.

უამრავი ასპექტი, რომელიც შრომასთან მიმართებაში არსებობს ჩვენი ქვეყნის არც თუ ისე შორეული წარსულიდან იღებს სათავეს.

დავუბრუნდეთ საბჭოთა საქართველოს რეალობას. აღნიშნულ პერიოდში შრომის უფლება გულისხმობდა, ნებისმიერი შრომისუნარიანი მოქალაქის ვალდებულებას ემუშავა, რაც ყველას სურვილისდამიუხედავად ტოტალურ შრომას ავალდებულებდა. ამრიგად თვით სახელმწიფოს ეკისრებოდა ამ პირთა დასაქმების ვალდებულება.

შესაბამისად იქმნებოდა სამუშაო კოოპერატივები და სამუშაოს დანაწილების საშუალებით ხდებოდა უამრავი ადამიანის დასაქმება.(მიქელაძე ი. 1967,გვ.78,80)

საინტერესოა რამდენად დადებითი კუთხით შეიძლება განხილულიყო ყოველივე ეს?

ერთის მხრივ თუკი სახელმწიფო მხოლოდ ზრდასრულ ადამიანებს ავალდებულებდა შრომას, შესაძლებელია იგი დაუსაქმებლობის აღმოფხვრასა და კრიმინოგენული მდგომარეობის შემცირებას ემსახურებოდა მიზნად და მეორეს მხრივ, ყველა ისეთი ქმედება, რაც ხორციელდება პირის ნების საწინააღმდეგოდ, შესაძლებელია ბოროტებად მივიჩნიოთ, ვინაიდან ისევე როგორც საქართველოს კონსტიტუციაში გაწერილი სხვა უფლებათაგანი, შრომის უფლებაც ნებაყოფლობითია და ადამიანი მხოლოდ საკუთარი სურვილით უნდა ახდენდეს მის რეალიზებას. ამავე დროს ჩვენთვის ცნობილია რომ საბჭოთა სამართალი გულისხმობდა არასრულწლოვანი მოქალაქეების ხელშეწყობასაც, რაც გამოხატული იყო სადამოს სკოლებისა და უმაღლესი სასწავლებლების სადამოს განყოფილებების შექმნით. აქვე უნდა აღინიშნოს ისიც რომ კოოპერატივები, კოლმეურნეობები ხშირად იყენებდნენ მოსწავლეების შრომას რათა აეღოთ მოსავალი. შესაბამისად არასრულწლოვანი მოზარდების შრომის „უკანონო“ გამოყენება სავსებით ადეკვატურად აღიქმება მოსახლეობის მხრიდან და მათ არ უკვირდათ, ის რომ მათი შვილები კარტოფილის ასაღებად მიჰყავდათ მინდვრებში.

შრომის უფლების სოციალისტური გააზრებისგან განსხვავებით, ნამდვილად საქართველოს კანონმდებლობის პროგრესად უნდა ჩაითვალოს ის, რომ საქართველოს 1995 წლის კონსტიტუციამ განსაზღვრა „შრომის თავისუფლება“ და შესაბამისად გაათავისუფლა სახელმწიფო და მოქალაქე იძულებითი, ნების საწინააღმდეგო შრომის ვალდებულებისგან. აქვე უნდა ითქვას ისიც, რომ კონსტიტუციის 30-ე მუხლის პირველი პუნქტის სიტყვები „შრომა თავისუფალია“ არ უნდა განვმარტოთ ვიწრო ინტერპრეტაციით, მხოლოდ ნეგატიურ ასპექტში. ზემოთაღნიშნულ გადაწყვეტილებაში საკონსტიტუციო სასამართლო მიუთითებს რომ „კონსტიტუციის 30-ე მუხლის პირველი

პუნქტი უნდა განიმარტოს როგორც მისი მიზნებიდან გამომდინარე, სოციალური სახელმწიფოს პრინციპთან კავშირში, რომელიც არის კონსტიტუციის ერთ-ერთი ფუნდამენტური პრინციპთაგანი და არ იძლევა საშუალებას, რომ 30-ე მუხლის პირველი პუნქტი გავიგოთ, როგორც მხოლოდ იძულებითი შრომის აკრძალვა“. მოქმედი სოციალური სახელმწიფოს ფორმატი ბავრად მეტ უზრუნველყოფას ითვალისწინებს, ვიდრე ეს იძულებითი შრომის არდაშეგება.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის პირველი პუნქტი თავის მხრივ „იცავს ნებისმიერ ადამიანს იძულებითი შრომისგან, რაც ადამიანის ღირსების ხელყოფას წარმოადგენს. კონსტიტუციით დაცულია არა მხოლოდ უფლება აირჩიოს სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო, დაცული იყო უმუშევრობისგან და ისეთი რეგულირებისგან, რომელიც პირდაპირ ითვალისწინებს ან იძლევა სამსახურიდან უსაფუძვლო, თვითნებური და უსამართლო გათავისუფლების საშუალებას მიუხედავად ასაკისა, სქესისა დაკავებული პოზიციისა“.

ისმის კითხვა რა შეიძლება ჩაითვალოს შრომად? მოცემულ კითხვაზე პასუხის გასაცემად მიზანშეწონილად მივიჩნეო საკონსტიტუციო სასამართლოს ერთ-ერთი გადაწყვეტილების განხილვა, რომელიც სწორედ აღნიშნულ საკითხს უკავშირდება. განსახილველი გადაწყვეტილების თანახმად:

„ადამიანის ნებისმიერი საქმიანობა ვერ ჩაითვლება „შრომად“ და არ ექვემდებარება დაცვას კონსტიტუციის 30-ე მუხლის საფუძველზე. „შრომად“ შეიძლება გავიგოთ მხოლოდ ისეთი საქმიანობა, რომელიც მატერიალური და სულიერი თვალსაზრისით ემსახურება ადამიანის ცხოვრების საფუძვლის შექმნასა და შენარჩუნებას. შრომა, ერთის მხრივ, წარმოადგენს ადამიანის მატერიალური უზრუნველყოფის, ხოლო მეორეს მხრივ, პროფესიული თვითრეალიზაციისა და განვითარების საშუალებას. ადამიანის პროფესიული საქმიანობა შეიძლება მოიცავდეს რამოდენიმე მიმართულებას, მაგრამ საქმიანობის ნაწილი წარმოადგენს კონსტიტუციით დაცულ სიკეთეს მაშინ, როდესაც ის განგრძობადი და

მატერიალური შემოსავლის მომტანია ან მისი ჩამოცილებით აღარ იარსებებდა შემოსავლის მომტანი პროფესიული საქმიანობის ძირითადი მიმართულება“.³

ამდენად, საკონსტიტუციო სასამართლო მოცემულ გადაწყვეტილებაში, კონსტიტუციით აღიარებული „შრომის“ ცნების ქვეშ მოიაზრებს ისეთ საქმიანობას, რომელიც მატერიალური შემოსავლის მოტმტანია ან როცა ის პროფესიული საქმიანობის განუყოფელ და ძირითად ნაწილს წარმოადგენს.

ამრიგად, დისკუსიის საგანს წარმოადგენს არასრულწლოვნის დასაქმება მისთვის შეუსაბამო სამსახურში, რამდენად შეიძლება მივიჩნიოთ შრომად? თუ კი როგორც ჩვენთვის ცნობილია ასეთ დროს არამართო მის განვითარებას არამედ ჯანმრთელობასაც კი სერიოზული საფრთხე ექმნება? ყველაფრისდა მიუხედავად საკამათო საკითხად რჩება. ვინაიდან ცხოვრებაში უამრავი გარემოება არსებობს, რომლითაც ამართლებენ ხოლმე ბავშვების შრომას, გაუსაძლის, მონურ პირობებშიც კი. თუმცა პროგრესულად მოაზროვნე ალბათ ყველა შეჯერდება იმ აზრზე, რომ არც ერთი სამსახური და არანაირი მატერიალური სარგებელი არ ღირს ადამიანის, მითუმეტეს არასრულწლოვანი პირის ჯანმრთელობად, რადგან იგი მამავალ თაობას წარმოადგენს და შესაბამისად მეტი გაფრთხილება გვმართებს მის მიმართ.

გარდა ამისა, შრომის თავისუფლება გულისხმობს არამხოლოდ სამსახურის არჩევის შესაძლებლობას, არამედ იძულებითი შრომის აკრძალვასაც, ასევე სათანადო სამუსაო პირობებით მომუშავე პირის უზრუნველყოფას, სამართლიანი და უსაფუძვლო გათავისუფლებისა და გასამრჯელოს მიღების უფლებას, სამსახურიდან გათავისუფლებისა და ნებისმიერი სახის დისკრიმინაციისგან დაცულობას და რაც ყველაზე მთავარია დასაქმებულებისთვის უმუშევრობისგან დაცვას-ყოველივე ეს პირდაპირ გამომდინარეობს საქართველოს კონსტიტუციიდან და იმ საერთაშორისო ხელშეკრულებებიდან, რომლებიც შრომის თავისუფლების საკმაოდ მაღალი ხარისხით იცავენ.

³ იხ.საკონსტიტუციო სასამართლოს 2007 წლის 26 ოქტომბრის N2/2-389 გადაწყვეტილება

საქართველოს კონსტიტუციის 32-ე მუხლის მიხედვით „სახელმწიფო ხელს უწყობს უმუშევრად დარჩენილ საქართველოს მოქალაქეს დასაქმებაში. საარსებო მინიმუმით უზრუნველყოფის პირობები და უმუშევრობის სტატუსი განისაზღვრება კანონით“. აღნიშნული კონსტიტუციური დებულების საფუძველზე, ქვეყანაში დასაქმების მაქსიმალურად სტაბილური და მაღალი დონის მისაღწევად, სახელმწიფოს მიზანს წარმოადგენს გაატაროს ღლისძიებათა მთელი კომპლექსი, რომელიც მოიცავს: როგორც დასაქმების სპეციალური პროგრამების შემუშავებას და განხორციელებას, ასევე დასაქმების უფასო სამსახურების შექმნას, კვალიფიკაციის ამაღლების მიზნით სამუშაოს მაძიებელთა პროფესიულ მომზადებას და გადამზადებას, უმუშევართა სოციალური დაცვის დაფინანსების ხელშეწყობასთან დაკავშირებულ სხვადასხვა სახის პროექტების დაფინანსებას რაც საგრძნობლად გააუმჯობესებს დასაქმებულების შრომით პირობებს და აამაღლებს დასაქმებულის კვალიფიკაციას, რაც თავის მხრივ არც ერთი დამსაქმებლისთვის არაა უსიამოვნო ფაქტი. თუმცა აქვე აღსანიშნავია, რომ არასრულწლოვანი დასაქმებულის უფლებები კანონმდებელს ისევე საკანონმდებლო რეგულაციების მიღმა რჩება და მასზე მხოლოდ გარკვეით არის საუბარი საქართველოს კონსტიტუციაში და არც შრომის კოდექსი აზუსტებს ყველა ასპექტს, არადა სწორედ ეს უკანასკნელი საჭიროებს ყველაზე მეტად სამართლებრივ დაცვას მისი ასაკიდან გამომდინარე.

საერთაშორისო სამართალი სხვადასხვა ქვეყნის კანონმდებლობაში სხვაგვარად გადადის და ეროვნული რეგულაციებით ხშირად ხელისუფლებებს სხვადასხვანაირადა აქვთ შრომის კანონმდებლობის ასპექტები დარეგულირებული. მაგალითად, მინიმალური შრომის ასაკის კუთხით დასავლეთ ევროპის ქვეყნებში სიტუაცია შემდეგნაირია: ინგლისში მინიმალურ ასაკადაა დადგენილი 12 წელი, საფრანგეთსა და გერმანიაში -13, 14 წელს ადგენს შვეიცარიელი და ავსტრიელი მოზარდებისთვის. თითოეული ამ განვითარებული ქვეყნებიდან ცდილობს დაიცვას მისი მომავალი თაობა. უფრო რომ ჩავუღრმავდეთ საკითხს, მაგალითად გერმანიაში არასრულწლოვანთა შრომა აკრძალულია, თუმცა თუ

მოზარდს აქვს სურვილი დასაქმდეს და გამოიმუშავოს ჯიბის ფული მას კანონმდებლობა ამის შესაძლებლობას აძლევს. ადგილობრივად მოქმედებს კანონი მოზარდი მშრომელების დაცვის მიზნით (Jugendarbeitsschutzgesetz) და კიდევ ცალკე რეგულაციების საგანია ბავშვთა შრომა, რომელიც ბავშვთა შრომის შესახებ კანონით (Kinderarbeitsschutz-verordnung) რეგულირდება. აღნიშნული კანონის მეშვეობით ხდება ბავშვთა შრომის სფეროს სამართლებრივი რეგულირება, კონტროლდება ისეთი საკითხები როგორცაა მაგალითად, რომ ბავშვმა ზედმეტად ადრე არ დაიწყოს მუშაობა, კონტროლდება მავნე სამუშაოებზე დასაქმება, და ხდება მოზარდებისა და ბავშვები- ორივე კატეგორიის ცალ-ცალკე ინტერესების დაცვა უფრო დიდი სახელმწიფოებრივი ინტერესების ფარგლებში. ამრიგად, კანონი აძლევს ბავშვებს მუშაობის უფლებას 13 წლის ასაკიდან, თუმცა აუცილებელი პირობების დაცვით. ისეთის როგორცაა სამუშაო დღეებში დასაქმება, სამუშაო საათების ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს 2 საათს. აღნიშნული 2 საათი უნდა იყოს დილის 8 საატსა და 6 საათის შუალედში, ისე რომ არ ხდებოდეს ბავშვის სამუშაო მოსწრების რაიმე სახით ხელისშეშლა-შეფერხება. ცხადია რომ გერმანიის კანონმდებლობაც კრძალავს რაიმე სახის მძიმე და კანონსაწინააღმდეგო სამუშაოებში მოზარდების ჩართვა. იმ შემთხვევაში თუ მაგალითად მოზარდს სურვილი აქვს იმუშაოს უქმე დღეებში ან 22:00 საათის შემდეგ მას აუცილებლად სჭირდება დიდი რაოდენობის ისეთი საბუთების ქონა, როგორცაა: მშობლის ნებართვა, ახალგაზრდული საქმეების დეპარტამენტის ნებართვა, ექიმის ნებართვა, კონკრეტულად იმ ბუნდეს მიწის ნებართვა სადაც ის ცხოვრობს და სხვა.

ყოველივე ზემოთ მოყვანილი დოკუმენტაცია ცხადია უფრო მეტი დაცულობის ხარისხის შედეგის მომტანად შეგვიძლია მივიჩნიოთ, ხოლო გერმანელი ბავშვი უფრო მეტად დაცული უკანონო, მისთვის მავნე შრომისგან. (Ein Handbuch für Deutschland., 2005/-S.120,122)

ცოტა განსხვავებულია ინგლისის შრომის კანონმდებლობა არასრულწლოვანთა დასაქმების დარგში, მინიმალურ ასაკად ითვლება 12 წელი და მოზარდს უკვე აქვს უფლება დასაქმდეს მსუბუქ სამუშაოებზე, დღეში მაქსიმალური მუშაობის ხანგრძლივობით -

არაუმეტესი 3 საათისა. აქაც ისევე როგორც გერმანიაში - მავნე, მძიმე, საშიშ, კანონსაწინააღმდეგო სამუშაოებზე დასაქმება დაუშვებელია, ისევე როგორც ღამის ცვლაში მოზარდების დასაქმება.

საინტერესოდ მიმაჩნია ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23 მუხლის ტექსტი, რომელიც ამბობს, რომ:

- ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობების და უმუშევრობისგან დაცვის უფლება.
- ყოველ ადამიანს აქვს უფლება თანაბარი შრომის თანაბრად ანაზღაურებისა ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე.
- ყოველ მუშაკს აქვს უფლება ირებდეს სამართლიანსა და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს, რომელიც უზრუნველყოფს ღირსეულ ადამიანურ არსებობას თვითონ მისთვის და მისი ოჯახისათვის და რომელიც, როცა აუცილებელია, ემატება სოციალური უზრუნველყოფის სხვა სახსრები.
- ყოველ ადამიანს აქვს უფლება შექმნას პროფესიული კავშირები და შევიდეს პროფესიულ კავშირებში თავისი ინტერესების დასაცავად.

აღნიშნული დოკუმენტის ნაწყვეტის ანალიზი ინერპრეტაციის საშუალებას გვაძლევს, რის შედეგადაც ნებისმიერ ადამიანს, მიუხედავად მისი ასაკისა და სხვა განმასხვავებელი ფაქტორებისა აქვს თავისუფალი, სამართლიანი, ღირსეული, ანაზღაურებადი შრომის უფლება. მაშინ როდესაც კანონმდებელი საერთოდ უშვებს არასრულწლოვანთა შრომას როგორც ასეთს, მან საკმაოდ მაღალი ხარისხით უნდა უზრუნველყოს მისი უფლებების დაცვა, რადგან ეს უკანასკნელი ასაკიდან გამომდინარე სულ სხვაგვარ მოპყრობას საჭიროებს, განსხვავებით ზრდასრული დასაქმებულებისა.

2. არასრულწლოვანთა შრომითი ურთიერთობების ისტორიულ-სამართლებრივი მიმოხილვა.

2.1 არასრულწლოვანთა შრომითი ურთიერთობების განვითარების ისტორია

კაცობრიობის მთელი ისტორიის მანძილზე არასრულწლოვანთა სტატუსი განისაზღვრებოდა საზოგადოების დამოკიდებულებით ამ უკანასკნელთა მიმართ. მაგალითისთვის, ძველ რომში მამის ძალაუფლების ინსტიტუტი მოხსენიებულია როგორც რომის მოქალაქეთა მკაცრად განსაზღვრული ეროვნული ინსტიტუტი. ოჯახის უფროს კაცს ჰქონდა თავისი შვილის სიცოცხლე-სიკვდილის საკითხის გადაჭრის უფლება, მას ასევე შეეძლო შვილი მონობაში გაყიდვა. დრომ ეს კანონი შეცვალა და მამას მისცა უფლება დაესაჯა, გაეროზა შვილი ცუდი ქცევის გამო მშობლის დაუმორჩილებლობასა და შეურაცხყოფისთვის. თუმცა ამ პერიოდისთვისაც დანაშაულად არ ითვლებოდა შვილის მკვლელობა. აქვე მინდა ავღნიშნო რომ ხდებოდა ბავშვების სქესის მიხედვით დიფერენცირება, მშობლის მხრიდან. გოგოები ნაკლებად „ფასობდნენ“ და მათ უფრო ხშირად კლავდნენ ვიდრე ვაჟებს. (გაიუსი, ინსტიტუციები, წიგნი მე-3, პარაგრაფი 1)

მოგვიანებით, IV-XVII საუკუნეებში, მშობლები ნელ-ნელა ავლენენ შვილების მიმართ ყურადღებასა და მზრუნველობას. ამ პერიოდში შვილების ცხოვრებით და ბედით განკარგვას დაემატა ახალი მოვალეობა: იზრუნო მასზე. თუმცა, აქვე აღსანიშნავია, რომ დაუმორჩილებელი შვილების მკაცრი ფიზიკური დასჯა ძველებურად ნორმად ითვლებოდა, ხოლო მთელი ეს პოზიტიური ძვრები ძირითადად არისტოკრატების და თავადების ოჯახებში იკიდებდა ფეხს. ბავშვის მიმართ არაგულგრილი დამოკიდებულების პირველი ნიშნები XV-XVI საუკუნეში ფიქსირდება, როდესაც გარდაცვლილი ბავშვის ძეგლებისა და პორტრეტების დამზადება დაიწყო. შვილის სიკვდილი კი მართლაც ალუვისებულ დანაკარგად ითვლებოდა, მიუხედავად ამისა ბავშვების ექსპლოატაცია

საკმაოდ პოპულარული რჩებოდა. თუმცა აუცილებლად უნდა ავლნიშნო, რომ სწორედ ამ პერიოდს ეკუთვნის არასრულწლოვანთა სამართლებრივი სტატუსის ჩანასახების გაჩენა.

XVIII საუკუნეში ბავშვის მიმართ სიყვარული ნელ-ნელა საზოგადოების ნორმად ყალიბდება. ამაზე მეტყველებენ ჟან-ჟაკ რუსოს განმანათლებლური იდეები. რუსოს 1762 წელს გამოცემული „საზოგადოებრივი ხელშეკრულების თეორია“ არამარტო რევოლუციონერთა სახარებად იქცა, არამედ მისივე იდეები დაედო საფუძვლად როგორც „ადამიანისა და მოქალაქის უფლებათა დეკლარაციას“, ასევე 1791 წლის საფრანგეთის კონსტიტუციასაც. აღნიშნული პერიოდისთვის დამახასიათებელ ქცებად ითვლება, ბავშვებზე ზემოქმედების მეთოდების შერბილება და ფიზიკური დასჯიდან სიტყვით შეგონებაზე გადადის. არისტოკრატების ოჯახებში ხდებოდა აღმზდელებისა და მასწავლებლების მიწვევა, რომლებმაც ჩაანაცვლეს ძიძები. აქვე ავლნიშნავ, იმ ფაქტს რომ ეს მხოლოდ საზოგადოების ზედა ფენისთვის იყო ხელმისაწვდომი. გლეხების ოჯახებში კი ვითარება დიდად არ შეიცვალა. მათ კვლავ აქტიურად იყენებდნენ საშინაო საქმეებში, მათ შორის არც მძიმე სამუშაოს არიდებდნენ. პირველად ბავშვთა შრომის პრობლემაზე XVIII საუკუნის ინგლისში დაიწყო მსჯელობა მას შემდეგ რაც 1775 წელს სერ პერსივალ პოტმა - განათლებით ექიმმა, გამოაქვეყნა თავისი ნაშრომი. აღნიშნული ნაშრომი აღწერდა ბუხრის მწმენდავი ბავშვების შრომის საშინელ პირობებს, რომლებიც ვიწრო, ჯერ კიდევ ცხელ მიწებზე მიბობლავდნენ ბუხრის გაწმენდის მიზნით. გარდა ამისა ის დააკვირდა ბავშვების ჯანმრთელობას მდგომარეობას, და მივიდა დასკვნამდე რომ ის საგრძნობლად გაუარესდა. დაკვირვების შედეგად დადგინდა რომ მური რომლითაც ბავშვები თავისდაუნებურად ისვრებოდნენ ბუხრის გაწმენდის დროს, იწვევდა კიბოს გაჩენას. ამ ნაშრომმა დიდი რეზონანსი გამოიწვია საზოგადოებაში. მიუხედავად ამისა პირველი კანონები, რომლებიც კრძალავდნენ ბავშვების შრომას ბევრად გვიან ამოქმედდა.

XIX საუკუნეში საზოგადოების მიზანი ხდება ბავშვის სოციალიზაცია და არა მისი დამორჩილება. მიზანი ხდება საზოგადოებისათვის სასარგებლო პიროვნების აღზრდა. ამ პერიოდში ბავშვი აღზრდის აქტიური სუბიექტი ხდება. ბავშვების უფლებები

აღიარებულია სახელმწიფოების მხრიდან და ჩნდება „ბავშვთა დაცვის“ გაგება. 1875 წელს ნიუ-იორკში, ბავშვების მიმართ სასტიკი ქცევისგან დაცვის საზოგადოება დაარსდა. მოგვიანებით მსგავსი საზოგადოებები შეიქმნა საფრანგეთში, ინგლისსა და პრუსიაში. 1889 წელს საფრანგეთში, გამოქვეყნდა რუსსელის კანონი „არასრულწლოვანი, მიტოვებული და სასტიკი მოპყრობის მთმენთა“ შესახებ, რომელზე დაყრდნობითაც მშობლები, რომლებიც ცუდად ექცეოდნენ ბავშვებს, კარგავდნენ მშობლის უფლებებს. ამგვარად მოხდა ბავშვის მშობლების მხრიდან ძალადობისგან დაცვა და მათი უფლებების ოფიციალურად აღიარება.

სწორედ XIX საუკუნის ბოლოდან მოყოლებული ბავშვის და არასრულწლოვანთა უფლებების დაცვის საკითხი სულ უფრო და უფრო აქტუალურ ხასიათს იძენს. ქვეყნების მთავრობები თავის მხრივ ცდილობენ შესაბამისი პოლიტიკის გატარებას და მაქსიმალურად კომფორტული და ქმედითი დაცვის სისტემის შექმნას, რომელიც არ უნდა იყოს ქვეყნის ისტორიულ წარსულს მოწყვეტილი და ხშირად ძირითადი პრობლემა სწორედ ქვეყნების ინდივიდუალური თავისებურებები, მოსახლეობის მენტალობაში ზედმეტად მიმედ მიმდინარე ცვლილებები ქვეყნების და რეგიონების ამ ქვეყნებში არათანაბარი განვითარების დონე გახლავთ.

ნაშრომისთვის ძალზედ მნიშვნელოვანია ამ საკითხთან მიმართებაში XX-XXI საუკუნეების დამოკიდებულება, ვინაიდან ეს უახლოესი წარსულია და ცვლილებების ათვლის წერტილადაც სწორედ აღნიშნული პერიოდი გახლავთ. აღნიშნულ საუკუნეში, სრულიად შეიცვალა ბავშვებთან დაკავშირებული მიდგომები, რაც ნამდვილად უნდა ჩაითვალოს ადამიანთა ცნობიერების და შეგნების დონის ამაღლების გარდაუვალ შედეგად. დღესდღეისობით, ყველა სრულფასოვან ოჯახში, ორივე მშობელი თანაბრად მონაწილეობს ბავშვის აღზრდაში, განურჩევლად ბავშვის სქესისა და რაც დიდ გამარჯვებად მესახება, შვილებზე ფიზიკური ზეწოლის ჩანაცვლება მოხდა, მშობლების მხრიდან ახალი მიდგომით- აქტიური მოსმენის ტაქტიკით და ბავშვთან მეგობრობის საშუალებით. ბავშვის სამართლებრივ სტატუსს აღარ შთანთქავს მშობლის სტატუსი, ის

ცალკე მნიშვნელია, რომელიც ნაწილობრივ წყნეტს მისი მშობლის ასეთად ყოფნა-არყოფნის საკითხს. ყოველივე ამან ხელი შეუწყო საერთაშორისო სამართალმა, კანონმდებლობის დახვეწამ, რომელიც ეხება ბავშვის სამართლებრივ სტატუსს და სხვა საკითხებს, რომლებსაც კავშირი აქვს ბავშვის ცხოვრების ყველაზე უმნიშვნელო ასპექტებთანაც კი. მაშინ როდესაც გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის(გაეროს) შექმნამდე (1945) ბავშვთან დამოკიდებული საკითხები განიხილებოდა არა როგორც უფლებების დაცვის მექანიზმების გაუმჯობესებისთვის ბრძოლა, არამედ როგორც ბავშვთა მონობის აღმოფხვრა, ბავშვთა შრომითი ექსპლოატაციის წინააღმდეგ შრომა, არასრულწლოვნების გაყიდვის და პროსტიტუციაში ჩაბმის წინააღმდეგ ბრძოლა. სწორედ აღნიშნული თემები იყო ძირითადად ერთა ლიგის შექმნილი ბავშვთა კეთილდღეობის კომიტეტის (1919 წ.) ფუნქცია. მათ ეკუთვნით პირველი სამართლებრივი აქტი „ბავშვობის დაცვის“ შესახებ, რომელიც სწორედ ერთა ლიგამ მიიღო 1924 წელს.

1945 წლიდან, გაერთიანებული ერების ორგანიზაცია, შექმნისთანავე იხილავს ბავშვთა უფლებებს და არასრულწლოვნების კეთილდღეობას, მუშაობის ძირითად მიმართულებად. 1946 წლის 11 დეკემბერს გაეროს გენერალურმა ასამბლეამ დააარსა ბავშვთა ფონდი - იუნისეფი, რომლის მიზანსაც წარმოადგენს ბავშვების საერთაშორისო დახმარება. 1948 წლის 10 დეკემბერს, მიღებულ იქნა გაროს საყოველთაო დეკლარაცია, რომელიც შეიცავდა ბავშვთა უფლებების და ინტერესების დაცვის საკითხებს, მათი განსაკუთრებული დაცვის საჭიროებების საკითხს, როგორც დაბადებიდან ასე დაბადების შემდეგ. 1959 წელს გაერომ მიიღო პირველი სტანდარტი, რომელიც ეხებოდა მხოლოდ ბავშვებს- ბავშვთა უფლებების დეკლარაცია. რომლის მე-10 პრინციპი ამბობს, რომ „კაცობრიობა ვალდებულია მისცეს საუკეთესო რაც მას გააჩნია ბავშვს“. სწორედ დეკლარაცა გახდა პირველი ნაბიჯი ბავშვის სოციალური ჩაგვრის აღიარებიდან პრინცილულად ბავშვის უფლებების დაცვისკენ გადასვლის გზაზე.

2.2 შრომის საერთაშორისო სტანდარტები

არასრულწლოვანთა შრომითი უფლებების შესწავლით, როგორც უკვე ავღნიშნეთ არაერთი სამთავრობო თუ არასამთავრობო ორგანიზაციაა დაკავებული. ერთ-ერთი ყველაზე გავლენიანი და ყურადსაღები შრომის შესწავლის კუთხით არის შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, რომელიც გამუდმებით ადევნებს თვალყურს მთელ მსოფლიოში არასრულწლოვნების შრომით სტატისტიკას და ამ სტატისტიკებზე დაყრდნობით ცდილობს პოზიტიური ძვრები მოახდინოს აღნიშნული მიმართულებით, არამხოლოდ წვერი ქვეყნებისთვის რეკომენდაციების მიცემის გზით, არამედ სხვადასხვა პროექტებისა და პროგრამების განხორციელების მეშვეობით, მსოფლიოს სხვადასხვა წერტილში. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია პრობლემების აღმოფხვრის გზების მუდმივ ძიებაშია, მაგალითად 1991 წელს დაარსდა The International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC) ბავშვთა შრომის ლიკვიდაციის საერთაშორისო პროგრამა. აღნიშნული პროგრამა ხორციელდება წვერი სახელმწიფოების მიერ მსოფლიოს სხვადასხვა კუთხეში, ქვეყნებში ნაციონალური (შიდა) პროგრამების გზით, რომლებიც მიმართულია ბავშვთაშრომის წინააღმდეგ. ამ პროგრამის ფარგლებში ყველა დამსაქმებელი ვალდებულია იცოდეს ბავშვთა შრომის კანონმდებლობა და დაიცვას მისი დანართები.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 138-ე კონვენციის შესაბამისად წვერი ქვეყნების ვალდებულებაა განახორციელონ ნაციონალური პოლიტიკა, რომლის მიზანს წარმოადგენს ბავშვთა არაეფექტური შრომის აღმოფხვრა და ეტაპობრივად მინიმალური სამუშაო ასაკის გაზრდა, რომელიც თავის მხრივ არ იქნება ზიანის მომტანი არასრულწლოვანის ფსიქო-ფიზიოლოგიური ჯანმრთელობისთვის.

საქართველო როგორც შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის წვერი ქვეყანა ვალდებულია შრომის ეროვნული კანონმდებლობა მოიყვანოს იმ სტანდარტებთან შესაბამისობაში, რომელსაც შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია უწესებს რიგ ქვეყნებს.

შრომის ეფექტური ინსპექტირება წარმოადგენს შრომის კანონმდებლობის მონიტორინგის და მისი იმპლემენტაციის კარგ საშუალებას. დღესდღეისობით საერთაშორისო საზოგადოება დიდ მნიშვნელობას ანიჭებს შრომის ინსპექტირების არსებობას, შესაბამისად არაა გასაკვირი, რომ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციამ პრიორიტეტი მიანიჭა შრომის ინსპექციის შესახებ ორი კონვენციის რატიფიცირების ხელშეწყობას ესენია: შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 81-ე კონვენცია შრომის ინსპექციის შესახებ, ხოლო მეორე - 129-ე კონვენცია შრომის ინსპექციის შესახებ სოფლის მეურნეობის სფეროში. პირველი მათგანი რატიფიცირებული აქვს 140-ზე მეტ სახელმწიფოს, ხოლო მეორე 40-ზე მეტ სახელმწიფოს. გარდა ამ ორი კონვენციისა, რომელიც პირდაპირ შრომის ინსპექციას ეხება და ვიწრო კუთხით არეგულირებს მას, შრომის დაცვის საქმეში მოქმედებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სხვა კონვენციებიც.

მიუხედავად ევროპული ოჯახისკენ სწრაფვისა და უამრავი რეკომენდაციისა, რომელსაც ევროპული თანამეგობრობა სთავაზობს კანდიდატ ქვეყნებს დახმარების მიზნით, კონკრეტულად ამ მიმართულებით მდგომარეობა საკმაოდ მძიმეა. კერძოდ საქართველო შედის იმ ქვეყნების ჩამონათვალში, რომელსაც შრომის ინსპექტირების შესახებ არც ერთი კონვენცია არ აქვს რატიფიცირებული. ⁴ მოგეხსენებათ,

„Трудовое законодательство без инспекции – это ипражнение в этике, но не обязательный элемент социальной дисциплины“ (Бланшар.Ф.1974-89)

დღეის მდგომარეობით საქართველოს რატიფიცირებული აქვს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 17 კონვენცია. აღნიშნული კონვენციების უმეტესობის იმპლემენტაციის საკითხი ეჭვქვეშ დგას გამომდინარე იმ ცუდი სტატისტიკიდან, რომელსაც წარმოგვიდგენენ როგორც საქსტატი ისე სხვა სანდო წყაროები. ყოველივე ამის ფონზე ჩვენ შეგვიძლია ვივარაუდოთ, რომ სწორედ იმპლემენტაციის საკითხია ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი პრობლემა, რომელიც დაუძლეველ პრობლემად რჩება ქვეყნების

⁴ http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11310:0::NO::P11310_INSTRUMENT_ID:312226

უმეტესობაში, თუმცა მეორეს მხრივ საქართველოს, როგორც შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის წევრ ქვეყანას, ევალება ფეხი აუყოლოს ბრძოლას უკანონო შრომის პირობების წინააღმდეგ. თუმცა ასევე მინდა ავლნიშნო, რომ მიუხედავად რატიფიცირების აღნიშნული ქვემოთ ჩამოთვლილი რატიფიცირებული კონვენციების 90 % საერთოდ არც კი არის ასახული ეროვნულ კანონმდებლობაში. ქვემოთ წარმოგიდგენთ რატიფიცირებული კონვენციების ჩამონათვალს წლების მიხედვით:

1. 117-ე კონვენცია „სოციალური პოლიტიკისა და ბიზნესის შესახებ“ - რატიფიცირებულია 23/04/1994 წელს.
2. 122-ე კონვენცია „დასაქმების პოლიტიკის შესახებ“ - რატიფიცირებულია 23/04/1994 წელს.
3. 29-ე კონვენცია „იძულებითი ან სავალდებულო შრომის შესახებ“ - რატიფიცირებულია 22/02/1995 წელს.
4. 52-ე კონვენცია „ყოველწლიური ფასიანი შვებულების შესახებ“ - რატიფიცირებულია 22/02/1995 წელს.
5. 111-ე კონვენცია „შრომისა და დასაქმების სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ“ - რატიფიცირებულია 04/05/1995 წელს.
6. 142-ე კონვენცია „ადამიანის რესურსების განვითარების სფეროში პროფესიული ორიენტაციისა და პროფესიული მომზადების შესახებ“ - რატიფიცირებულია 04/05/1995 წელს.
7. 138-ე კონვენცია „სამუშაოზე მისაღები მინიმალური ასაკი“ - რატიფიცირებულია 16/05/1996 წელს.
8. 105-ე კონვენცია „იძულებითი შრომის გაუქმების შესახებ“ - რატიფიცირებულია 16/05/1996 წელს.

9. 98-ე კონვენცია „კოლექტიური მოლაპარაკებების ორგანიზებასა და გამართვაზე უფლებათა პრინციპების გამოყენების შესახებ“ - რატიფიცირებულია 29/05/1996 წელს.
10. მე-100 კონვენცია „მამაკაცთა და ქალთა თანაბარი ღირებულების შრომის თანაბარი ანაზღაურების შესახებ“ - რატიფიცირებულია 29/05/1996 წელს.
11. 87-ე კონვენცია „ასოციაციის თავისუფლებისა და ორგანიზაციის დაცვის შესახებ“ - რატიფიცირებულია 23/06/1999 წელს.
12. 88-ე კონვენცია „დასაქმების სამსახურის ორგანიზაციის შესახებ“ - რატიფიცირებულია 18/05/2002 წელს.
13. 182-ე კონვენცია „ბავშვთა შრომის აკრძალვისა და ყველაზე უარესი ფორმების აღმოფხვრის ღონისძიებების შესახებ“ - რატიფიცირებულია 18/05/2002.
14. 181-ე კონვენცია „დასაქმების კერძო სააგენტოების შესახებ“ - რატიფიცირებულია 07/06/2002 წელს.
15. 151-ე კონვენცია „სახელმწიფო სამსახურში დასაქმების პირობების განსაზღვრის პროცედურების და ორგანიზების უფლების დაცვის შესახებ“ რატიფიცირებულია 16/07/2003 წელს.
16. 163-ე კონვენცია „ზღვაში და ნავსადგურში მეზღვაურთა სოციალურ საყოფაცხოვრებო მომსახურების შესახებ“ რატიფიცირებულია 17/02/2004 წელს.
17. 195-ე კონვენცია „მეზღვაურთა პირადობის დამადასტურებელი დოკუმენტის შესახებ (შესწორებული 03/02/2015 წელს)“

აქვე მინდა ავლიშნო, რომ ჩამოთვლილი კონვენციებიდან 8 ფუნდამენტურია. ესენია: (29-ე, 87-ე, 98-ე, მე-100, 105-ე, 111-ე, 138-ე, 182-ე) ერთი სამთავრობო (122-ე), ხოლო დანარჩენი 8 ტექნიკური (52-ე, 88-ე, 117-ე, 142-ე, 151-ე, 163-ე, 181-ე და 185-ე).

გამომდინარე იმ რეალობიდან, რომ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციას აქვს მხოლოდ რეკომენდაციის გაცემის ფუნქცია, მას არ შეუძლია სანქცია დაუწესოს რომელიმე ქვეყანას, რის გამოც ხშირად მთავრობა სკეპტიკურად არის განწყობილი და არასავალდებულოდ მიიჩნევენ, როგორც რეკომენდაციების გათვალისწინებას ისევე ქმედითი პოლიტიკის გატარებას, რაც თავის მხრივ შრომით საერთაშორისო ორგანიზაციის საქმიანობას ართულებს, ხოლო ქვეყნებში ვითარებას არ ცვლის, თუმცა აქვე გასათვალისწინებელია ერთი მნიშვნელოვანი გარემოება: სწორედ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია აწესებს შრომის სტანდარტებს, რომელიც ისახება მის მიერ მიღებულ კონვენციებსა და რეკომენდაციებში და ეს სტანდარტები საერთოა ყველასთვის. როდესაც ჩვენ ვსაუბრობთ შრომის კანონმდებლობის მიახლოებასთან დაკავშირებით შრომის საერთო სტანდარტებთან, ამაში როგორც წესი გულისხმობენ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციების რატიფიცირებასა და იმპლემენტაციის საკითხს, აქვე ავლიშნავ რომ იმპლემენტაციის, სამართლებრივად აღსრულების საკითხი კიდევ უფრო დიდი პრობლემაა მთავრობებისთვის და სწორედ პრობლემების „შიშით“ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის წევრი ქვეყნების მთავრობები, როგორც წესი ხშირად უფროსიან კონვენციების რატიფიცირებას და საკუთარ თავზე აღსრულების ვალდებულების აღებას. ამ კუთხით აქტიური ჩართულობა ქვეყნების მხრიდან კარგ ტონად არის მიჩნეული, თუმცა ხშირად არანაირი შედეგი არ მოჰყვება.

აღნიშნული „შიში“ აღნიშნება ჩვენი მთავრობის წარმომადგენლებსაც, ამაზე მოწმობს ჩვენი ქვეყნისთვის სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანი კონვენციების რატიფიცირებაზე თავის შეკავება, მაგალითად: 81-ე კონვენცია „შრომის ინსპექციის შესახებ“ და 159-ე კონვენცია „შშმპ-თვის პროფესიული რეაბილიტაციის და დასაქმების შესახებ“.

საქართველოში შრომის ჯანმრთელობის და სოციალური დაცვის სამინისტრომ შეიმუშავა დადგენილება შრომის პირობების მონიტორინგის სახელმწიფო პროგრამის შესახებ, რომელიც დამსაქმებლის სურვილისამებრ ნებაყოფლობით გაუწევდა მონიტორინგს ორგანიზაციის / საწარმოს შრომის პირობას. თუმცა ასევე უნდა აღნიშნოს ორგანიზაციების პასიურობა, რაც გასაკვირი არ არის. საქართველოში არც თუ ისე ბევრი ორგანიზაცია არის, რომელიც ნებაყოფლობით მოითხოვს შრომის პირობების მონიტორინგს, ამას გარკვეულწილად მათი სიფრთხილე და სანქციების შიში განაპირობებს. აღნიშნული ბრძანება იყო მცდელობა გაითვალისწინო შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის რეკომენდაციები შრომის ინსპექციის შექმნის კუთხით, თუმცა რეალურად მიღებული თავისი არსით წინააღმდეგობაში მოდის შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანსაღი პირობების მინიმალურ სტანდარტებთან. უნდა ითქვას რომ ევრო კავშირის ასოცირების დღის წესრიგში საქართველომ აიღო ვალდებულება შეექმნა ეფექტური შრომის ინსპექციის სისტემა (თავი: „დასაქმება სოციალური პოლიტიკა და თანაბარი შესაძლებლობები“), თუმცა რეკომენდაციების მიუხედავად ქვეყანას სახეზე აქვს არაეფექტური მონიტორინგის სამსახური, რომლის ეფექტურობა დამსაქმებლის კეთილ ნებაზეა დამოკიდებული და რეალურად უმოქმედო ფორმალურ სამსახურს წარმოადგენს.

მეორე ასეთი კონვენცია გახლავთ 159-ე. ბოლო პერიოდში შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირების პროფესიული რეაბილიტაციის და დასაქმების საკითხს დიდი ყურადღება ეთმობა, ძირითადად არასამთავრობო ორგანიზაციების მხრიდან. ისინი გამოდიან ინიციატორებად აღნიშნული ახალგაზრდების დასაქმების საკითხებზე მუშაობის საქმეში. ეს თემა ქვეყნისთვის ერთ-ერთ პრიორიტეტულ მიმართულებად ითვლება, ხოლო აღნიშნული კონვენციის რატიფიცირება სწორედ არასამთავრობოების გამარჯვებად ჩაითვლება, რომელიც დღეს დღის წესრიგში არ დგას. ასევე მნიშვნელოვან საკითხთა რიცხვს განეკუთვნება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ შემუშავებული „სკოლიდან დასაქმებაზე გადასვლის ეფექტური სისტემის“ დანერგვის

საკითხზე მუშაობა და რასაც ისევ 159-ე კონვენციის რატიფიცირება სჭირდება. მსგავსი პროგრამა ჩვენ ქვეყანას დღესდღეობით არ გააჩნია, ხოლო აღნიშნულის პოზიტიური მნიშვნელობა უდაოა. ვინაიდან როგორც ჩემი კვლევიდან ჩანს მოზარდები ხშირად საერთოდ მოუმზადებლები იწყებენ მუშაობას ყოველგვარი გადამზადების გარეშე, ხდება მათი მხრიდან მომავალი პროფესიის არჩევა. ამრიგად ვფიქრობ, რომ აღნიშნული კონვენციის რატიფიცირება ერთი წინ გადადგმული ნაბიჯი იქნება იმ დიდ გზაზე რასაც მომავალი თაობისთვის სწორი გეზის მიცემა ჰქვია. ახლა კი მოზარდები მოუმზადებლები არიან გამომდინარე დღევანდელი განათლების საბაზისო სისტემაში არსებული პრობლემების სიმრავლით, გარდა ამისა პროფესიული სასწავლებლებისა და უმაღლესი სასწავლებლების პროფორიენტაციის უქონლობით.

ამიტომ თუ სურს ჩვენ ქვეყანას შრომითი საკითხების არამარტო თეორიულ დონეზე რეგულირება და დაცვა, არამედ მისი პრაქტიკაში განხორციელებაც აუცილებელია მთელი რიგი რეფორმების გატარება, რომელიც თავის თავში მოიცავს ზემოთ აღნიშნულ კონვენციებთან მიერთებას და მათში არსებული დებულებების გათვალისწინებას.

ყოველივე ზემოაღნიშნული კონვენცია ერთი ნაბიჯით დაახლოვებს საქართველოს მოქალაქეებს იმ „ადექვატურ“ სტანდარტებთან, რომელიც სასიცოცხლო მნიშვნელობისაა ნებისმიერ სფეროში, ნებისმიერი ასაკის დასაქმებულისთვის.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციების რატიფიცირებისა და უკვე რატიფიცირებული კონვენციების იმპლემენტაციის აუცილებლობაზე საუბარია საქართველო-ევროკავშირის ასოცირების ხელშეკრულებებშიც.

ხელშეკრულების მე-13 (ვაჭრობა და მდგრადი განვითარება) თავის 229-ე მუხლი მრავალმხრივი შრომითი სტანდარტების შესახებ ავალდებულებს მთავრობას კანონმდებლობა შესაბამისობაში მოიყვანოს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტანდარტებთან, ამასთანავე აუცილებლად მიიჩნევს გასატარებელი კონვენციების რატიფიცირებას და მათ ქმედით იმპლემენტაციას.

საქართველო-ევროკავშირის ასოცირების ხელშეკრულების მე-13 (ვაჭრობა და მდგრადი განვითარება) და მე-14 (დასაქმება, სოციალური პოლიტიკა და თანაბარი შესაძლებლობები) თავებში ყურადღება გამახვილებულია ისეთ საკითხებზე როგორცაა საქართველოს შრომის კანონმდებლობის მოყვანა შრომის საერთაშორისო სტანდარტებთან, მათ შორის სამუშაოზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების ნორმების უზრუნველსაყოფად ნორმებისა და რეგულირების დაწესება. ამ მხრივ აღსანიშნავია მე-13 თავის 228-ე მუხლის პირველი პუნქტი, რომელიც სახელმწიფოს ავალდებულებს შრომის დაცვის მხრივ გაატაროს ისეთი რეფორმები, რომელიც ამ მხრივ რეგულირების დაწესებას ისახავს მიზნად. როგორც ვხედავთ, ასოცირების ხელშეკრულების ძირითად მოთხოვნას წარმოადგენს საქართველოს შრომითი კანონმდებლობის შესაბამისობაში მოყვანა საერთაშორისო ორგანიზაციის სტანდარტებთან. არამარტო საერთაშორისო მოთხოვნებიდან გამომდინარე, არამედ მის გარეშეც სახელმწიფოს ინტერესებში უნდა შედიოდეს აღნიშნული მოთხოვნების შესრულება, ვინაიდან თუ ისეთი მინიმალური სტანდარტები არ იქნება დაცული როგორც არის უსაფრთხო პირობები, ჯანსაღი გარემო, საერთოდ ზედმეტია შრომის უფლებაზე საუბარი. ყოველივე ეს წარმოადგენს ქვეყნის განვითარების წინაპირობას.

ასოცირების ხელშეკრულება საქართველოს საქმეს უმარტივეს რადგან 349-ე მუხლში პირდაპირაა მოცემული იმ სფეროების ჩამონათვალი სადაც უნდა მოხდეს ცვლილებების გატარება. ისევ და ისევ დავკონკრეტდები, აღნიშნული გულისხმობს „სამუშაო ადგილზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების უზრუნველყოფას“ და შესაბამისი ინსტიტუტების გაძლიერებას. გარდა ამისა, ხელშეკრულების დანართ XXX-ში მოცემულია შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის შესახებ გასატარებელი რეფორმების შესახებ ევროკავშირის დირექტივები, შესაბამისი სამოქმედო ვადებით (6-დან -9 წლის ვადაში).

მიუხედავად იმისა საქართველოს ასოცირების ხელშეკრულება ზედმიწევნით არ ავალდებულებს შრომის ინსპექციის შექმნას. ეს უკანასკნელი თავის თავში მაინც

გულისხმობს ამას, ვინაიდან მხარეების მიერ აღებულ ერთ-ერთ ვალდებულებას სწორედ მისი შექმნა წარმოადგენს.

მხარეებს ეკისრებათ ასევე ვალდებულება ითანამშრომლონ ისეთ საკითხებთან დაკავშირებით, როგორცაა მაგალითად ევროკავშირის კანონმდებლობის იმპლემენტაციისათვის მომზადება ისეთ სფეროებში, რომელიც გულისხმობს სამუშაო ადგილზე ჯანმრთელობას და უსაფრთხოებას, შრომის კანონს და სამუშაო პირობებს, ასევე გენდერულ თანასწორობას და ანტიდისკრიმინაციას, როგორც ეს მოცემულია ასოცირების შესახებ შეთანხმების შესაბამის დანართებში, კერძოდ:

- საერთაშორისო შრომის ორგანიზაციების სტანდარტების შესაბამისად ეფექტიანი შრომის ინსპექციის სისტემის ჩამოყალიბება, რათა უზრუნველყოფილი იყოს ადმინისტრაციული და ადმასრულებელი შესაძლებლობები ისეთ სფეროებში, როგორც არის სამუშაო ადგილზე ჯანმრთელობა და უსაფრთხოება, შრომის კანონი და შესაბამისი სასამართლო ორგანოების გაძლიერება;
- სოციალური პარტნიორობის შესაძლებლობის განვითარება (მაგალითად, ტრენინგი ევროკავშირის ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების კანონმდებლობის შესახებ, ასევე სტანდარტებზე და შრომის კანონის თაობაზე.)

ზემოთაღნიშნული ვალდებულებების გარდა, საქართველო-ევროკავშირის ასოცირების ხელშეკრულებით, საქართველოს ეკისრება ვალდებულება შრომის კანონმდებლობის ევროპის სოციალურ ქარტიასთან შესაბამისობაში მოყვანის. 2005 წლიდან საქართველომ ნაწილობრივ მოახდინა ევროპის სოციალური ქარტიის ზოგიერთი მუხლისა და პუნქტის რატიფიცირება, თუმცა დღემდე რატიფიცირების გარეშე რჩება ქარტიის ისეთი დებულებები როგორცაა, მაგალითად „უსაფრთხო და ჰიგიენური სამუშაო პირობები“.

საკითხის უკეთ განსახილველად, საჭიროდ მივიჩნიე აღნიშნული ქარტიიდან ამონარიდის მოყვანა: უსაფრთხო და ჰიგიენური სამუშაო პირობები სარგებლობის

უფლების ეფექტური განხორციელების მიზნით, მუშაკთა და დამსაქმებელთა ორგანიზაციებთან კონსულტაციის გზით, მხარეები ვალდებულებას იღებენ :

1. უზრუნველყონ შრომის უსაფრთხოების, სამუშაო ჰიგიენისა და შრომითი გარემოს შესახებ შესაბამისი ეროვნული პოლიტიკის ფორმულირება, განხორციელება და პერიოდული გადახედვა. ამ პოლიტიკის ძირითადი მიზანია შრომის უსაფრთხოებისა და ჰიგიენის გაუმჯობესება და ავარიებისა და ჯანმრთელობის დაზიანებების თავიდან აცილება, შრომით გარემოში არსებული საფრთხის მინიმუმაციის გზით;

2. მიიღონ უსაფრთხოებისა და ჰიგიენის დაცვასთან დაკავშირებული ნორმები;

3. დააწესონ ზედამხედველობა ასეთი ნორმების შესრულებაზე;

4. ხელი შეუწყონ პრევენციული და საკონსულტაციო ფუნქციების მქონე შრომითი ჰიგიენის სამსახურების განვითარებას;

საქართველოს შრომის ინსპექტირების, შრომის ღირსეული სამუშაო პირობების, ჯანსაღი და უსაფრთხო პირობების შესაქმნელად აღებული აქვს სხვადასხვა საერთაშორისო ვალდებულებები, რომელთა არშესრულებაც, პირველ რიგში ზიანს მიაყენებს თითოეული მოქალაქის ჯანმრთელობასა და უსაფრთხოებას, გარდა ამისა, ეს უარყოფითად აისახება „საქართველოს იმიჯზე“.

ბოლო რამდენიმე წელია საქართველოში ეტაპობრივად მიმდინარეობს შრომის კანონმდებლობაში ცვლილებების განხორციელება. საქართველო-ევროკავშირთან ასოცირების ხელშეკრულების მიხედვით, საქართველო ვალდებულია გაატაროს რიგი საკანონმდებლო რეფორმები და კანონმდებლობა შესაბამისობაში მოიყვანოს შრომის საერთაშორისო სტანდარტებთან, რისთვისაც აუცილებელია მოხდეს რატიფიცირებული კონვენციების გადახედვა და დაიწყოს ქვეყნისთვის სხვა მნიშვნელოვანი კონვენციების რატიფიცირებისა და იმპლემენტაციის პროცესი.

ამრიგად ვხედავთ, რომ ძალზედ მნიშვნელოვან საკითხს წარმოადგენს აღნიშნულის და არა მხოლოდ ამ კონვენციების რატიფიცირება- იმპლემენტაციის საკითხი, რომელიც გარდამტეხი შედეგის მომტანი შეიძლება გამოდგეს ჩვენი ქვეყნისთვის შრომის საკითხებზე ბრძოლის საქმეში.

2.3 კეთილდღეობის წარმატებული მოდელები

კეთილდღეობის სახელმწიფოს იდეა, მისი კლასიკური განმარტებით, ანუ „სახელმწიფო ან სახელმწიფოებრივი წყობა, რომელშიც სახელმწიფო იღებს მეტწილ პასუხისმგებლობას თავისი მოქალაქეების სოციალურ კეთილდღეობაზე, მაგალითად უმუშევრობისა და ჯანდაცვის დაზღვევის საშუალებით“ და სხვა კეთილდღეობების შეთავაზებებით არის თავად სახელმწიფოს შექმნის და მისი ფუნქციონირების ერთ-ერთი მიზეზი. სახელმწიფოში როგორი ძლიერიც ის არ უნდა იყოს, როგორი მყარი ეკონომიკაც არ უნდა ჰქონდეს, ყოველთვის არსებობს მოწყვლადი ჯგუფი, რომელიც სახელმწიფომ (ანუ თავად საზოგადოებამ) უნდა შეინახოს, ან გაუმართოს ხელი. ეს პრინციპი, რომ ოდესმე შესაძლოა შენ თავად გახდე დასახმარებელი ვფიქრობ ადამიანებს აკეთებინებს ბევრ კეთილ საქმეს და ისინი იხდიან ამ გადასახადებს, რომლებიც შედეგად ბრუნდებიან საზოგადოებაში შემწეობებისა და ბენეფიტების სახით. თუმცა უნდა აღინიშნოს, რომ ეს სახელმწიფოებრივი შეგნება ყოველთვის ერთნაირი არ იყო და სხვადასხვა ეპოქებში თუ კონტინენტებზე სხვადასხვა კეთილდღეობის მოდელები არსებობს. რომლებშიც განსხვავებულად ხდება მოწყვლადთა ჯგუფების დახმარება და ამ დახმარების ოდენობის აღქმაც კი განსხვავებულია.

ის ფაქტი, რომ კეთილდღეობის სისტემები სხვადასხვაგვარია და ეს ძირითადად დამოკიდებულია იმ სოციალურ-ეკონომიკური სისტემებზე, რომელიც ფუნქციონირებს ამა თუ იმ სახელმწიფოში. ქვეყანაში კეთილდღეობის ხარისხს განსაზღვრავს ხშირად ის ფაქტორი თუ რომელი კეთილდღეობის სისტემის მიმდევარია ის.

სოციალური სახელმწიფოს პრინციპი ადამიანის სოციალურ-ეკონომიკური უფლებების მნიშვნელობის გააზრების საფუძველზე და მათი უზრუნველყოფის მიზნით ჩამოყალიბდა. სოციალური სახელმწიფოს არსებობა წარმოუდგენელია სოციალურ-ეკონომიკური უფლებების დაცვისა და განვითარების გარეშე. მისი დანიშნულება სწორედ ამ ფუნქციის შესრულებით გამოიხატება. სოციალურ-ეკონომიკური უფლებები განმტკიცებულია საერთაშორისო-სამართლებრივი აქტებით და ასახულია კონსტიტუციებში, ანუ სახელმწიფოთა ძირითად კანონებში. მათი საკანონმდებლო რეგლამენტაცია შესაბამისი სახელმწიფოს სოციალური ბუნების მაჩვენებელია. (ფუტკარაძე ი.,2009,გვ.278)

„სოციალური სახელმწიფოს“ ცნება სამეცნიერო ლიტერატურაში შემოტანილ იქნა 1850 წელს ცნობილი გერმანელი მეცნიერის ლორენც ფონ შტაინის მიერ. მისი აზრით, სახელმწიფოს იდეა გულისხმობდა თანასწორობისა და თავისუფლების დამკვიდრებას, ქვედა, დაჩაგრული კლასების „ამოწევას“ მდიდრებისა და ძლიერების დონემდე, სახელმწიფოს მხრიდან მისი ყველა წევრის ეკონომიკური და საზოგადოებრივი პროგრესის უზრუნველყოფას. შტაინის მიხედვით, სოციალურმა სახელმწიფომ „მხარი უნდა დაუჭიროს განსხვავებული საზოგადოებრივი კლასის, ცალკეული პიროვნების უფლებების აბსოლუტურ თანასწორობას ხელისუფლების მეშვეობით. მაგალითად, ვაიმარის კონსტიტუციის მიხედვით, „ეკონომიკური ცხოვრების წესი უნდა შეესაბამებოდეს სამართლიანობის პრინციპებს და ყველასთვის ღირსეული არსებობის უზრუნველყოფის მიზანს (Ред.Ключникова Ю.,1935, С.83)

საქართველოს 1921 წლის 21 თებერვლის კონსტიტუციაში ადამიანი არის დასახელებული ძირითად სოციალურ ღირებულებად (დემეტრაშვილი ა. და კობახიძე ი., 2008, გვ.52-54)

შესაბამისად, თუკი სახელმწიფოს პრეტენზია აქვს სოციალურ სტატუსზე მაშინ მან ყველაფერი უნდა გააკეთოს ადამიანთა დასაცავად, ვინაიდან სწორედ ეს უკანასკნელი წარმოადგენს უზენაესს ღირებულებას, სახელმწიფოს საქმიანობის მთავარ სუბიექტს. სახელმწიფო უნდა ემსახურებოდეს ხალხს და არა პირიქით. შესაბამისად სწორედ მას

ევალება ისეთი საკანონმდებლო რეგულირება, რომელიც დამსაქმებლებს დაავალდებულებს შრომის ჯანსაღი და უსაფრთხო პირობების შექმნაში, განსაკუთრებით კი არასრულწლოვნებთან მიმართებით, რომელნიც ყველაზე მეტად საჭიროებენ დაცვას მათი შეზღუდული ქმედუნარიანობიდან გამომდინარე. ეს ყველაფერი არა როგორც უფლება, არამედ სახელმწიფოს პირდაპირ ვალდებულებად უნდა მივიჩნიოთ.

ჩემ მიერ გამოთქმულ მოსაზრებას ადასტურებს 1930 წელს გერმანელი მეცნიერი ჰერმან ჰელერი, რომელიც თავის სამეცნიერო ლიტერატურაში ყურადღებას ამახვილებდა მოქალაქის იმ უფლებაზე, რომელიც გულისხმობდა ადამიანის უფლებას ჰქონოდა სახელმწიფოს მიერ უზრუნველყოფილი სოციალური გარანტიები.

დასავლეთის ქვეყნებში სოციალური სახელმწიფოს შექმნაში განსაკუთრებული როლი შეასრულა ე.წ. „ბევერიჯის გეგმა“. იგი მიიღო ბრიტანეთის პარლამენტმა და გულისხმობდა იმას, რომ სახელმწიფოს მხრიდან სოციალური მზრუნველობა უნდა გავრცელებულიყო ყველა მოქალაქეზე და მოიცვას მთელი მოსახლეობა. გარდა ამისა, პირობები, რომლებიც იძლეოდა სოციალური დაცვის უფლებას, იყო არა მხოლოდ სოციალური რისკები, არამედ ადამიანის მოთხოვნილებები მრავალ მომსახურებაზე. გეგმა ითვალისწინებდა უფასო და ხელმისაწვდომ სახელმწიფოს ჯანმრთელობის დაცვის სისტემის შექმნას, შრომის ანაზღაურებისა და ფასების კონტროლს და სხვა ღონისძიებებს. „ბევერიჯის გეგმა“ გამოიყენა მრავალმა სახელმწიფომ, მათ შორის ბელგიის, დანიის და ნიდერლანდების მთავრობებმა. იგი საფუძვლად დაედო შვედეთის სოციალური უზრუნველყოფის თანამედროვე სისტემის შექმნას. ვფიქრობ ურიგო არ იქნებოდა თუ საქართველოც მიმართავდა „ბევერიჯის გეგმის“ გამოყენების პრაქტიკას, ვინაიდან აღნიშნული გეგმა საკმაოდ კარგ და მისაღებ ღონისძიებებს მოიცავდა, რაც ჩვენი ქვეყნის მხრიდან ნამდვილად წინ გადადგმულ ნაბიჯად ჩაითვლებოდა და შესაბამისად საერთაშორისო სტანდარტებთან მიახლოვებას განაპირობებდა.

სახელმწიფო სოციალური ნიშნით ყალიბდება ადამიანისა და მოქალაქის უფლებებისა და თავისუფლებების განხორციელებისთვის და უპირველეს ყოვლისა ადამიანის ღირსეული არსებობის უფლების რეალიზების მიზნით. ეს წარმოადგენს სახელმწიფოს ე.წ. სოციალური ფუნქციების წარმოქმნის ოფიციალურ მოტივს, ოფიციალურად დეკლარირებულ მიზეზს.

თანამედროვე მკვლევართა უმრავლესობა გამოყოფს სამ მოდელს ანუ სოციალური სახელმწიფოს სამ ტიპს (Мацонашвили Т., 2001. С.107-109)

- ლიბერალური, ანუ ანგლოსაქსური მოდელი, ითვლება რომ ამ ტიპის სოციალურ სახელმწიფოსთან მიახლოებული არის დიდი ბრიტანეთი. აქ სახელმწიფო თავის ფუნქციებს შემოსაზღვრავს მხოლოდ ყველაზე უმწეოთა დახმარებით და მისი მიზანია სიღარიბის აღმოფხვრა

- სკანდინავიური ანუ სოციალ-დემოკრატიული მოდელი (მაგ. შვედეთი) ასეთ სახელმწიფოებში ყველა მოქალაქე გარანტირებულია საბაზო უზრუნველყოფით. ამგვარი სახელმწიფოს ძირითადი იდეა არის ყოველი მოქალაქისთვის ღირსეული ადამიანური არსებობის უფლების უზრუნველყოფა, იმ პირობით, რომ ისინი ჩართული იქნებიან დასაქმების ერთიან სისტემაში

- კონტინენტურ-ევროპული სოციალური სახელმწიფო (მაგ. გერმანია). იგი უზრუნველყოფს თითოეული მოქალაქის (გამონაკლისის გარეშე) ცხოვრების ღირსეულ დონეს განვითარებული დაზღვევის სისტემის შექმნით, რომლის ორგანიზება ხდება დასაქმებულთა და დამსაქმებელთა წილობრივი შენატანების საფუძველზე. სახელმწიფო აქტიურად ერევა შრომის ბაზრის რეგულირების პროცესში. იგი ამ საქმიანობას სოციალურ პარტნიორებთან ერთად ახორციელებს, რითაც მუდმივად ამცირებს უმუშევრობას.

რაც შეეხება ჩვენ ქვეყანას, სოციალური სახელმწიფოს მოცემული სამი მოდელიდან საქართველო ასე ცალსახად არცერთს არ მიეკუთვნება. ძველი დროიდან მოყოლებული

დღემდე არასამთავრობო ორგანიზაციათა მცდელობები რომელიმე კონკრეტული მოდელის გადმოღების - უშედეგოდ დასრულდა, რაც მისასალმებელია, ვინაიდან სამივე მოდელს აქვს არამართო დადებითი არამედ უარყოფითი მხარეებიც, შესაბამისად რომელიმე ერთი მოდელის ზედმიწევნით გადმოღება ჩვენი ქვეყნის რეალობისთვის არ იქნება მართებული. საქართველოს რომელსაც პრეტენზია აქვს სოციალურ სახელმწიფოზე ძალიან ფრთხილად უნდა მოეკიდოს აღნიშნულ საკითხს. თუკი პირველ მოდელს განვიხილავთ, რომლის მიზანია სიღარიბის აღმოფხვრა და მხოლოდ ყველაზე უმწეოთა დახმარება, კითხვის ნიშნის ქვეშ დადგება, ვინ შეიძლება მოაზრებული იქნეს აღნიშნულ კატეგორიაში, რომელი პირები? შემთხვევით აღნიშნული ხომ არ გულისხმობს სახელმწიფოს მხრიდან რეალურად ადამიანების დახმარების ვალდებულებისთვის თავის არიდებას „უმწეოთა“ ამოფარებით? მაშასადამე როგორც ვხედავთ მოცემული მოდელი უამრავ კითხვას ბადებს. რაც შეეხება მეორე მოდელს სკანდინავიურს- თუკი აღნიშნული მოდელის მომხრე ქვეყნებში ადამიანის ნორმალური ყოფნისთვის აუცილებელ უფლებებს უზრუნველყოფენ მას შემდეგ, რაც ისინი ჩაებმებიან დასაქმების სისტემაში, გამოდის რომ თუკი ეს უკანასკნელი დასაქმებულნი არიან ისედაც და აქვთ ნორმალური პირობები მაშინ რაღას გულისხმობს მოცემული მოდელი? რის ვალდებულებასღა აკისრებს სახელმწიფოს? და მესამე - კონტინენტური მოდელი, რომლის მიზანიც არის ადამიანის ცხოვრების ღირსეული დონის შექმნა დაზღვევის სისტემის არსებობით, რომელიც ამავდროულად დაფინანსებული უნდა იყოს დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა შენატანებით, ეს მოდელიც თავად მოქალაქეებს აკისრებს ვალდებულებას, რომ შეიქმნას ცხოვრების ნორმალური პირობები. გამოდის რომ ამ უკანასკნელთა დახმარების გარეშე სახელმწიფო მაინც ვერაფერს აკეთებს, დასახული მიზნის მისაღწევად და ამავდროულად ვალდებულებებსაც კი აკისრებს ხალხს. მიმოხილული სამივე სოციალური სახელმწიფოს მოდელიდან საბოლოოდ მაინც იმ დასკვნამდე მივდივარ რომ საქართველომ არ უნდა განახორციელოს არცერთი მოდელის ზედმიწევნით გადატანა, რადგან თუ დავუშვებთ ამგვარ სიტუაციას უამრავი პრობლემა იჩენს თავს, რაც შედეგად ქვეყნის განვითარებაზე უარყოფითად აისახება. თუკი სახელმწიფოს აქვს პრეტენზია იყოს სოციალური პრინციპის

მატარებელი, მაშინ მის მთავარ საზრუნავს ადამიანი უნდა წარმოადგენდეს და ყველაფერს უნდა აკეთებდეს მოქალაქეების საკეთილდღეოდ, ცხადია ამ უკანასკნელთა მინიმალური შეზღუდვის უფლებით. საქართველოსთვის ყველაზე კარგი იქნება სამივე მოდელის კომბინირებულად გადმოტანა, მათში გათვალისწინებული დადებითი ფაქტორებით.

თანამედროვე კეთილდღეობის სახელმწიფოს უამრავი ახალი ტენდენცია ახასიათებს, კონკრეტულად არასრულწლოვანთა ინტერესების კუთხით აღსანიშნავია იუვენალური იუსტიციის ინსტიტუტი, ის გახლავთ კანონმდებლობის და ინსტიტუტების ერთობლიობა, რომელიც ეხება არასრულწლოვნებს და რომელიც რეალურად არის სახელმწიფოს ჩარევა ოჯახში, ბავშვთა უფლებების დაცვის გარანტიების მიღების ფორმალური საფუძვლებით. იუვენალური იუსტიცია მშობლებისაგან მოითხოვს თავიანთი შვილებისათვის სრული თავისუფლების მინიჭებას. მშობლებს უკვე არაფრის უფლება აღარ აქვთ, ირღვევა საუკუნეების მიერ დადგენილი ოჯახური იერარქია. სწორედ იუვენალური იუსტიციის მეშვეობით ევროპის ქვეყნებში, ფინეთში, უკრაინაში, რუსეთში და ა.შ. ბოლო 20 წლის განმავლობაში ოჯახებიდან ათასობით ბავშვია „წართმეული“ სახელმწიფოს მიერ. აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ იუვენალურ სამართალს უამრავი მომხრე და მოწინააღმდეგე ჰყავს, რომლებიც თავიანთ პოზიციებს არ თმობენ.

ვფიქრობ, ჩვენი ქვეყნისთვის იუვენალური იუსტიცია ძალიან შორეული პერსპექტივაა და საწყის ეტაპზე ურიგო არ იქნებოდა საზოგადოებისა და ინსტიტუტების ცნობიერების ამაღლება და გაძლიერება, რადგან უდავოა რომ სახელმწიფოებში ზემოთ ხსენებული იუვენალური იუსტიციის გასატარებლად საჭიროა ჯერ თავად საზოგადოება იყოს მაღალი კულტურისა და ზნეობის, აგრეთვე სახელმწიფო იყოს ფინანსურად იმდენად მდიდარი, რომ ბავშვს მისცეს შესაძლებლობა განვითარდეს ზნეობრივად, გონებრივად და ფიზიკურად ჯანსაღ გარემოში.

მთელ რიგ ქვეყნებში სადაც აღნიშნული ინსტიტუტი დაინერგა არის უხეში დარღვევები. ვფიქრობ, იუვენალური იუსტიციის იდეა ცუდი არ არის, თუმცა როდესაც ბავშვთა

სახლში, საჯარო სკოლებში, საჯარო ბაღებში, მასწავლებლების, აღმზრდელების მხრიდან ხშირად ცუდ დამოკიდებულებას ვხედავთ - იუვენალური იუსტიციის დამკვიდრება, კერძოდ კი მშობლებისგან შვილების ჩამორთმევა რასაც ეს ინსტიტუტი ასევე მოიაზრებს, დიდ რისკებთანაა დაკავშირებული. ვინ მიხედავს ბავშვს?

ამდენად საინტერესოა თავად ქვეყნის არჩევანი თუ რა კუთხით გამოიყენებს ის იუვენალურ იუსტიციას. ზოგიერთ ქვეყანას, მაგალითად რუსეთს ცალკე კანონი აქვს იუვენალურ იუსტიციაზე, აღმასრულებელი ინსტიტუტებით, ზოგიერთს კი კანონებში აქვს გაშლილი.⁵

ვინაიდან საქართველო განეკუთვნება განვითარებადი ქვეყნების კატეგორიას, ადრეა იუვენალურ იუსტიციაზე საუბარი, რომელიც თავის მხრივ მოითხოვს ქვეყნის განვითარების მაღალ დონეს და სხვა უამრავ პირობას, რადგან თუკი ბავშვის განცალკევება მოხდება მშობლებისგან, იგი მინიმუმ ისეთ პირობებში უნდა იქნეს გადაყვანილი, სადაც ნორმალური ცხოვრებისთვის ყველაფერი ექნება. ამით სახელმწიფო დიდ ვალდებულებას იღებს საკუთარ თავზე და ვინაიდან არასრულწლოვანთან გვაქვს საქმე დიდი სიფრთხილეს საჭირო. მოგეხსენებათ მცირე ასაკში მიღებული გამოცდილება მეტწილად განსაზღვრავს ადამიანის მომავალ ცხოვრებას. ამიტომ როდესაც ბავშვის დაშორება ხდება მშობლისგან ასეთ დროს სახელმწიფოს დიდი კომპეტენტურობა მართებს .

სოციალური სახელმწიფოს ერთ-ერთ სამიზნე ჯგუფს არასრულწლოვნები წარადგენენ, ბავშვთა შრომის წინააღმდეგ კი მნიშვნელოვანია სათანადო ინსტიტუტების შექმნა. ბავშვთა შეუსაბამო შრომას მსოფლიოს უამრავი ქვეყანა ებრძვის სხვადასხვა ხერხით. შრომის ინსპექცია უდავოდ ერთ-ერთი ქმედითი ინსტიტუტი შეიძლება იყოს რომელიც მოახდენს ამის კონტროლს. მაგალითად 1994 წლიდან თურქეთის მთავრობა, როგორც შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის წევრი ქვეყანაა, ჩაერთო ბავშვთა შრომის აღმოფხვრის საერთაშორისო პროგრამაში, შრომის ინსპექციამ დაიწყო ამ მიმართულებით

⁵<http://www.savefamily.eu/taxonomy/term/6/law>

შრომის ინსპექტორების გადამზადება. სპეციალურად მომზადებულმა შრომის ინსპექტორებმა მოახერხეს თურქეთის სხვადასხვა გეოგრაფიულ არეალში არაფორმალური საწარმოების აღმოჩენა, მათი აღრიცხვა და რაც ყველაზე მთავარია ბავშვთა შრომის წინააღმდეგ არსებული ფაქტების გამოვლენა. 2006 წელს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ექსპერტთა კომიტეტი მიესალმა შრომის ინსპექციის წარმატებულ საქმიანობას და განაგრძო დიალოგი მთავრობასთან შრომის ინსპექტირების სისტემის შემდგომი განვითარების შესახებ. (ILO,თამაშის წესები,2009,გვ.40) არსებობს უამრავი მაგალითი შრომის ინსპექციის ქმედითობის, თუმცა საქართველომ რატომღაც შრომის ინსპექცია არასაჭიროდ ჩათვალა და 2006 წელს გააუქმა კიდეც ის. დიდი უკმაყოფილების ტალღის შემდეგ მთავრობამ საჭიროდ ჩათვალა მისი აღდგენა, ხოლო 2015 წლიდან საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს დაქვემდებარებაში შეიქმნა შრომის პირობების მონიტორინგის დეპარტამენტი, რომელმაც შეითავსა შრომის ინსპექციის ფუნქცია.

თუმცა, პრემიერ მინისტრის 5 თებერვლის დადგენილება N38 „შრომის პირობების მონიტორინგის სახელმწიფო პროგრამის“ ანალიზის მეშვეობით უკვე შეიძლება ითქვას, რომ არსებული რედაქციით, რაც გულისხმობს შრომის პირობების მონიტორინგის სახელმწიფო პროგრამის განხორციელებას, ინსპექცია არაა ეფექტური, ვინაიდან ის არის ნებაცხოვლობითი და არ აქვს სანქციების არანაირი მექანიზმი.

აქცე უნდა აღინიშნოს ბავშვთა შრომის წინააღმდეგ ბრძოლაში პროფკავშირების როლი. ისინიც საკმაოდ აქტიურად არიან ჩაბმული ბავშვთა შრომის წინააღმდეგ ბრძოლაში. მაგალითად, ბრაზილიაში ბავშვთა შრომის წინააღმდეგ ბრძოლის 20 წლიანი გამოცდილება აქვს ადგილობრივ პროფკავშირებს, რომელმაც შექმნა „ბავშვთა და მოზარდთა დაცვის ეროვნული კომიტეტი“ რომლის ფარგლებშიც თავდაპირველად დიდი ბრძოლის შედეგად მთავრობა აიძულა მოეხდინა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 138-ე კონვენციის: „მინიმალური ასაკის შესახებ კონვენციის“ რატიფიცირება. მათი დამსახურებაა, რომ ბავშვთა უფლებებისა და ბავშვთა შრომის შესახებ დებულებები ასახა

კოლექტიურ ხელშეკრულებებში და ბოლოს, მათმა ძალისხმევამ შედეგად გამოიღო ის, რომ მთავრობამ 182-ე „ბავშვთა შრომის ყველაზე უარესი ფორმების შესახებ“ კონვენციის რატიფიცირებაც მოახდინა. რაც ბავშვის იძულებით შრომას „შრომის ყველაზე უარეს ფორმად“ მოიაზრებს.

მიუხედავად უამრავი ვალდებულებისა რომელიც ჩვენმა ქვეყანამ საკუთარ თავზე აიღო ძლიერი სახელმწიფოს სტატუსის მოსაპოვებლად, სხვა პრობლემებთა ერთად მას სახეზე აქვს ბავშვთა შრომის მაღალი მაჩვენებელი. რთული დასადგენია სამომავლოდ რა ზიანს მოუტანს პირველ რიგში მოზარდს აღნიშნული შრომა, შემდგომ კი თავად სახელმწიფოს რამდენად ძვირად დაუჯდება ამ თემის უგულებელყოფა.

პირადად ჩემი სუბიექტური პოზიცია არ მოდის წინააღმდეგობაში არასრულწლოვანთა დასაქმების საკითხთან, თუმცა ცხადია ქვედა ასაკობრივი ზღვარი ნამდვილად უნდა არსებობდეს, რომელიც ქმედითად იმუშავებს. როდესაც არასრულწლოვანი წყვეტს დასაქმდეს საჭიროა უფროსებმა(მშობლებმა და დამსაქმებლებმა) გაითვალისწინონ რიგი ფაქტორები. პირველ რიგში დასაქმებამ ხელი არ უნდა შეუშალოს მის სწავლას, მორალურ, ფიზიკურ, ზნეობრივ განვითარებას და ა.შ. მნიშვნელოვანია ასევე სამუშაო დროის განსაზღვრა, მოზარდს აუცილებლად უნდა რჩებოდეს დრო განსატვირთად, სწავლისთვის, მეგობრებთან დროის გატარებისთვის. ყველაზე მნიშვნელოვან საკითხს კი თავად დასაქმებული არასრულწლოვანის სამუშაო ტიპი წარმოადგენს. იგი არ უნდა იყოს ასაკისთვის შეუსაბამო სიმძიმის და აუცილებლად უნდა იყოს ჯანმრთელობისთვის უსაფრთხო გარემოში.

2.4 სიღარიბე და ბავშვთა შრომა

სიღარიბის მაღალი მაჩვენებელი ძირითადად ეკონომიკურად დაბალგანვითარებულ ქვეყნებს ახასიათებთ. ეს ქვეყნები კი განვითარებადი ქვეყნების ჯგუფს მიეკუთვნებიან. განვითარებად სამყაროში მაღალია უცხოურ კაპიტალზე დამოკიდებულების მაჩვენებელი. ამიტომაც, სოციალური კეთილდღეობის მოპოვების სტრუქტურული ჩარჩოს შემუშავებაზე სწორედ ეს ორგანიზაციები მუშაობენ უმეტესწილად.⁶

საქართველო განვითარებადი ქვეყნების კატეგორიას მიეკუთვნება, შესაბამისად მისთვის დამახასიათებელია ეკონომიკური განვითარების დაბალი მაჩვენებელი. ეკონომიკურად სუსტი ქვეყნებისთვის უცხო არაა არასრულწლოვანთა ჯანმრთელობისთვის შეუსაბამო შრომით პირობებში შრომა, რასაც გარკვეულწილად მათი ოჯახური მდგომარეობა განაპირობებს. ოჯახები, რომლებიც დაბალ სოციალურ ფენას განეკუთვნებიან ხშირ შემთხვევაში ნაკლებად ინტერესდებიან მათი მოზარდი შვილების, როგორც სამუშაო, ისე სამუშაო პირობების მდგომარეობით, რადგან წინა პლანზე იწევენ საარსებო მინიმუმის მოპოვება გახლავთ.

მრავალმა კვლევამ ცხადყო, მყარი კავშირის არსებობა სიღარიბესა და ბავშვის შრომას შორის, რაც იწვევს სიღარიბეში ყოფნის მუდმივ შესაძლებლობას. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის განმარტებით ტერმინი „ბავშვთა შრომა“ განისაზღვრება როგორც სამუშაო, რომელიც ბავშვს ართმევს ბავშვობას, უქვეითებს პოტენციალს, ულახავს ღირსებას და ის არის მავნე მისი ფიზიკური და გონებრივი განვითარებისთვის“. კვლევამ „ინვესტირება თითოეულ ბავშვში: ბავშვთა შრომის აღმოფხვრის ხარჯთსარგებლიანობის ეკონომიკური ანალიზი“ აჩვენა, რომ განვითარებადი და გარდამავალი ეკონომიკის ქვეყნებში ბავშვთა შრომის აღმოფხვრას შეუძლია იმ დანახარჯებზე 7-ჯერ უფრო მეტი ეკონომიკური სარგებლის მოტანა. ბავშვთა შრომის შესახებ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის

⁶ <https://datahelpdesk.worldbank.org/knowledgebase/articles/906519-world-bank-country-and-lending-groups>

სტანდარტები წარმოადგენს ძირითად სამართლებრივ ინსტრუმენტებს ამ პრობლემასთან საბრძოლველად.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მონაცემების თანახმად 2000 წლის შემდეგ, მსოფლიოში დასაქმებულ ბავშვთა რაოდენობა 246 მილიონიდან 168 მილიონამდე შემცირდა. თუმცა, 85 მილიონი ბავშვი მთელი მსოფლიოს მასშტაბით ასრულებს მძიმე და მავნე სამუშაოებს.⁷ აღნიშნული მაჩვენებელი საკმაოდ მაღალია, 85 მილიონი ბავშვის პოტენციალის „ბოროტად“ გამოყენება ცხადია უარყოფითად მოქმედებს მათ ფსიქიკურ და ფიზიკურ ჯანმრთელობაზე. ასევე ცნობილია, რომ მძიმე პირობებში მომუშავე არასრულწლოვანი მუდმივად სტრესის ქვეშ იმყოფება, ფაქტობრივად მსგავსი შრომა მას ბავშვობას „ართმევს“.

რაც შეეხება საქართველოს, აქ ბავშვთა შრომის სიღრმისეული კვლევა 17 წლის განმავლობაში არ ჩატარებულა. ბოლო კვლევა გაეროს განვითარების ფონდისა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ 2000 წელს ჩატარდა. შესაბამისად, არ არის ცნობილი რა ასაკის, რა რაოდენობით არასრულწლოვანია დასაქმებული და რაც მთავარია, უცნობია როგორ შრომის პირობებში უწევთ მათ მუშაობა. ამასთანავე არ არსებობს ინფორმაცია 14 წლამდე ასაკის რამდენი ბავშვია დასაქმებული. ყველა ინფორმაცია რომელიც ამ ნაშრომშია გამოყენებული საქართველოს სტატისტიკური სამსახურის ვებგვერდის მეშვეობითაა მოპოვებული, სწორედ სტატისტიკის დეპარტამენტის 2013 წლის მონაცემების თანახმად 15-დან 19 წლამდე ასაკობრივ ჯგუფში დასაქმებულთა რაოდენობა 57%-ს შეადგენს. (საქსტატის წლიური ანგარიში 2013,2014.გვ.4)

⁷ <http://www.ilo.org/global/topics/child-labour/lang--en/index.htm>

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 138-ე კონვენცია „სამუშაოზე მისაღები მინიმალური ასაკის შესახებ“ ადგენს, რომ მინიმალური ასაკი არ შეიზღუბა იყოს 15 წლამდე დაბალი, ხოლო მინიმალური ასაკი საშიში და ჯანმრთელობისთვის საზიანო სამუშაოს შესრულებისას შეადგენს 18 წელს. რაც საქართველოს გაზიარებული და დანერგილი აქვს. აშშ-ს შრომის დეპარტამენტის მიერ 2013 წლის ბოლოსთვის მოპოვებული მონაცემების თანახმად საქართველომ საშუალო დონეზე განახორციელა ბავშვთა ფიზიკური შრომის ყველაზე მძიმე ფორმების აღმოფხვრის გალდებულება. კვლევაში ნათქვამია, რომ საქართველოს მთავრობამ გააუმჯობესა შრომის კანონმდებლობა და შეძლებისდაგვარად შესაბამისობაში მოიყვანა ის საერთაშორისო სტანდარტებთან.

მიუხედავად ყველაფრისა იძულებითი შრომა საქართველოს პატარა მოქალაქეების ყოველდღიური ცხოვრების ნაწილია. არ არსებობს სახელმწიფოს ერთიანი პოლიტიკა, რომელიც გააკონტროლებს და შეამცირებს რაოდენობრივ მაჩვენებლებს.

საქართველოს მთავრობის გადაწყვეტილებით 2013 წელს შეიქმნა უწყებათაშორისი საკოორდინაციო კომიტეტი, რათა ზედამხედველობა გაუწიოს „2012-2015 წლების ბავშვთა დაცვის სამოქმედო გეგმის“ დანერგვას, რომლის მიზანსაც წარმოადგენს სოციალურად დაუცველი ბავშვების მომსახურება, იმ ბავშვების ჩათვლით, რომლებიც ცხოვრობენ ქუჩებში და მუშაობენ. ცნობილია რომ, ამერიკის შეერთებული შტატების შრომის დეპარტამენტი, აკრიტიკებს საქართველოს მთავრობას კანონმდებლობაში, მონაცემების მოპოვებასა და გავრცელებაში არსებული ხარვეზების გამო, „რაც ხელს უშლის ბავშვთა ფიზიკური შრომის ყველაზე მძიმე ფორმების აღმოსაფხვრელად მიმართული პოლიტიკის და პროგრამების ეფექტიან განხორციელებას.“⁸

გარდა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციებისა, საქართველო არის ხელმომწერი გაერთიანებული ერების ბავშვთა უფლებების კონვენციის, რომელიც ბავშვს

⁸ Unites State Department of Labor's Bureau of International Affiars.,2013 Findings on the Worst Forms of Child Labor – Georgia., Washington 2013. Pg.1

ანიჭებს სოციალურ უფლებებს და იცავს მას შრომითი ექსპლოატაციისგან. კონვენციის 27 მუხლის თანახმად „ყველა ბავშვს აქვს უფლება უზრუნველყოფილი იყოს ცხოვრების ისეთი დონით, რომელიც აუცილებელია მისი ფიზიკური, გონებრივი, სულიერი, ზნეობრივი და სოციალური განვითარებისთვის.“ ასევე კონვენციის 32-ე მუხლის თანახმად „ბავშვს უფლება აქვს დაცული იყოს ეკონომიკური ექსპლოატაციისა და ნებისმიერი სამუშაოს შესრულებისგან, რომელიც შეიძლება ემუქრებოდეს მის ჯანმრთელობას და ხელს უშლიდეს განათლების მიღებაში, ან ზიანს აყენებდეს მის ჯანმრთელობასა და განვითარებას.“ მიუხედავად ამისა, საქართველოს შრომის კანონმდებლობა და სახელმწიფოს პოლიტიკა შესაბამისობაში არ მოდის შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციისა და გაერთიანებული ერების კონვენციებთან, რაც შესაბამისად აიხება მათ ყოველწლიურ ანგარიშებში.

ბავშვთა შრომის წინააღმდეგ ბრძოლის საერთაშორისო პრაქტიკაში სახალხო დამცველის აპარატს, როგორც სახელმწიფოებრივ ინსტიტუტს ასევე დიდი წვლილი მოიძღვის. 2001 წლიდან საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატში ფუნქციონირებს „ბავშვთა უფლებათა დაცვის ცენტრი“, რომლის საქმიანობასაც საფუძვლად უდევს გაერთიანებული ერების ბავშვის უფლებათა კონვენცია.⁹

ცენტრის ერთ-ერთ მთავარ ფუნქციას წარმოადგენს ბავშვთა უფლებების დარღვევის ფაქტების შესწავლა, მათზე რეაგირება და შესაბამისი რეკომენდაციების შემუშავება საკანონმდებლო და ადმინისტრაციული ორგანოებისთვის. სახალხო დამცველის ყოველწლიურ საპარლამენტო ანგარიშებში აქტიურად არის საუბარი ქვეყანაში ბავშვების შრომის უკიდურესი ფორმების თაობაზე, რისი აღმოფხვრის წინააღმდეგაც აპარატი შესაბამის რეკომენდაციებს გასცემს. რამდენად სრულდება აღნიშნული რეკომენდაციები ეს უკვე ცალკე პრობლემას წარმოადგენს, რასაც, ვიქრობ, ნაწილობრივ მისი ნებაყოფლობითობაც განაპირობებს.

⁹ <http://www.ombudsman.ge/ge/specializirebuli-centrebi/bavshvis-uflebata-dacvis-centri/bavshvis-uflebebs-centris-shesaxeb>

როგორც ზემოთ ავღნიშნეთ საქართველო არაერთ კონვენციასაა მიერთებული, რომელიც ბავშვთა შრომის უფლებებს იცავს, ასევე ჩვენ ქვეყანაში აღნიშნულ საკითხზე მუშაობს სხვადასხვა დაწესებულება, ორგანიზაცია თუ გაერთიანება, თუმცა მე შემიძლია ვთქვა რომ მდგომარეობა რჩება მძიმედ. ერთია რამდენად სრულყოფილადაა აღნიშნული საკითხები კანონმდებლობით რეგულირებული - და ნაშრომმა ნათლად აჩვენა ჩვენი კანონმდებლობის „სრულყოფილება“ და მეორე კანონის პრაქტიკული აღსრულება.

საქართველოში 24 ათასზე მეტი ბავშვი მუშაობს. მათ უმეტესობას სახიფათო სამუშაოს შესრულება უწევს. ამ ციფრების მიღმა არაერთი ბავშვი მძიმე ბედი და წართმეული ბავშვობაა. მათ ყოველდღიური სარჩოს მოპივების სანაცვლოდ უწევთ განათლების, ჯანმრთელობისა და ზოგჯერ სიცოცხლის დათმობაც კი. ქუჩაში მოწყალეებისთვის გამოსული ბავშვების დანახვისას გვახსენდება, რამდენი არასრულწლოვანია იძულებული, თავი მათხოვრობით, წვრილმანი ნივთების გაყიდვითა და სხვადასხვა მომსახურების შეთავაზებით ირჩინოს, მაგრამ ალბათ ვერც კი წარმოვიდგენთ რეალურად რამდენია მათი რიცხვი. ამ ბავშვების ისტორიები ხშირად საამქროების, ფერმების, საწყობების, მშენებლობებისა და იმ სოფლის საზღვრებს არ სცდება, იქ მთავრდება მათი ბავშვობა და იწყება არსებობისთვის ბრძოლა. ხშირად, მათ შრომას, სხვადასხვა მიზეზის გამო სხეულის დაზიანება, სხვადასხვა ტრავმა, კიდურის დაკარგვა, ზოგჯერ კი არსებობისთვის ბრძოლას მათი სოცოცხლე ეწირება.

საქართველოში 2016 წელს საქსტატის მიერ ჩატარებული ბავშვთა შრომის ეროვნული კვლევის ანგარისში ვკითხულობთ თუ რამდენი ბავშვია ჩართული ბავშვთა შრომაში საქართველოში. სტატისტიკა კონკრეტულ ადამიანურ ისტორიებს არ აღწუსხავს, თუმცა ყოველი იმ ციფრის მიღმა, რომელსაც ქვემოთ მოვიყვან, დაკარგული ბავშვობა და ბრძოლაა. (იხ. დანართი № 3)

კვლევის შედეგების გაანალიზებით დგინდება, რომ საქართველოში 5-17 წლის ასაკის 577,2 ათასი ბავშვი ცხოვრობს და აქედან 33,7 ათასი შრომაშია ჩართული. მათი დიდი

ნაწილი-84% სოფელში ცხოვრობს. ბავშვთა შრომაში ჩართული ბავშვების 63,9% ანუ დაახლოებით 15,6 ათასი ბავშვი.

საინტერესოა საქსტატის სამსახურის უფროსის აღნიშნული კვლევის განმარტება, რომელიც ამბობს, რომ „სტატისტიკის ეროვნულმა სამსახურმა აღნიშნული კვლევა ჩაატარა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ფინანსური და ტექნიკური მხარდაჭერით. გამოიკვეტა, რომ ბავშვთა შრომაში განსაკუთრებით ის ბავშვები არიან ჩართული, სადაც ოჯახებში სიღარიბის დონე მაღალია. ასევე ის განმარტავს ცნებებს „ბავშვთა შრომა“ და „მომუშავე ბავშვები“. შრომის ზოგიერთი სახე ბავშვისთვის შესაძლოა სასარგებლოც კი იყოს, მისი უნარების განვითარებისთვის, თუმცა განსაზღვრულ დონემდე, ბავშვთა შრომას კი ისეთ სამუშაოდ მიიჩნევენ, რომელიც ბავშვებს ართმევს ბავშვობას, მავნე ბავშვების ფიზიკური ჯანმრთელობისთვის და გონებრივი განვითარებისთვის. გარდა ამისა ის მუდმივობით ხასიათდება. კვლევამ აჩვენა, რომ ბავშვთა შრომაში ჩართული ბავშვების ნახევარზე მეტი ჩართულია სახიფათო შრომაში, უმეტესობა ღამით მუშაობს, მესამედი კი დასაშვებზე მეტს. სწორედ ამის შედეგი გახლავთ ის, რომ თუ ბავშვების საერთო სიმრავლეში სწავლას ტოვებს 1,9% მომუშავე, მომუშავე ბავშვებს შორის სწავლის მიტოვების მაჩვენებელი-10,1%-ია, ხოლო სახიფათო სამუშაოში ჩართულ ბავშვებში - 16%.საქართველოს კანონმდებლობა არც ბავშვთა სახიფათო სამუშაოს განმარტავს და არც ბავშვთა სახიფათო შრომისთვის დადგენილი დარგებისა და პროფესიების ეროვნული სია არსებობს, ამიტომ შესაბამისი საერთაშორისო სტანდარტები იქნა გამოვიყენებული. შესაბამისად „სახიფათო შრომა“-არის პირობა როდესაც ბავშვს უწევს არაჯანსაღ გარემოში, რომელიც მას ფიზიკურ და სულიერ ძალადობის საფრთხეს უქმნის-მუდმივად უყვირიან, ფიზიკურ ზიანსან შეურაცხყოფას აყენებენ. დაუშვებელია ბავშვის მუშაობა მავნე გარემოში(მტვერი, კვამლი, მაღალი ტემპერატურა, სიცივე და სხვ.)სახიფათოა, როცა ბავშვს უწევს მუშაობა საშიშ ნივთიერებებთან(ქიმიური ან ასაფეთქებელი ნივთიერებები) ან პროცესებთან, რომლებიც საზიანოა მისი ჯანმრთელობისთვის. დაუშვებელია მუშაობა საშის პირობებშიც(მიწის ქვეშ, სახიფათო სიმაღლეზე ან დახურულ სივრცეში, წყალში და

სხვა). ამ ჩამონათვალს მიეკუთვნება საშიშ აპრატურასთან ან საშიში აღჭურვილობით მუშაობა, ანდა სამუშაო, რომელიც მძიმე ტვირთის ტარებას მოითხოვს.“

საინტერესოა ასევე ამ კვლევის „იუნისეფ საქართველოს“ წარმომადგენლის შეფასება „ეს კვლევა შინამეურნეობებში, ანუ ოჯახებში მოეწყო და მასში ვერ მოხვდებოდა იმ ბავშვების დიდი მაწილი, ვინც ქუჩაში ცხოვრობს. თუ მათ რაოდენობასაც მივამატებთ ბავშვთა შრომაში ჩართული ბავშვების რაოდენობას, კიდევ უფრო მეტად შტამბეჭდავ მაჩვენებელს მივიღებთ. მანამდე კი სოციალური სისტემა უფრო მეტად მგრძობიარე უნდა გახდეს, განსაკუთრებით კი ბავშვებიანი ოჯახების მიმართ. ეს კვლევა კიდევ ერთი განგაშის ზარია, რათა ამ პრობლემის მოსაგვარებლად ნაბიჯები გადაიდგას.“

ყოველივე ზემოაღნიშნული ასაბუთებს ჩემ მოსაზრებას რომ რეალური რაოდენობები მიუხედავად ჩატარებული კვლევებისა -უცნობია, სრულიად ვეთანხმები მათ მოსაზრებებს და მიმაჩნია, რომ თუ კი ვერ ხდება ვერც არასრულწლოვანი მშრომელების რეალური რაოდენობების დათვლა და ვერც დასაქმება კანონის შესაბამისად, ან მისთვის გვერდის ავლით, დასაქმებულმა მინიმუმ ის მაინც უნდა გაითვალისწინოს, რომ ეს უკანასკნელი უზრუნველყოს უსაფრთხო გარემო პირობებით, ვინაიდან აღნიშნულის შეუსრულებლობა პირდაპირ მოზარდის სიცოცხლესა და ჯანმრთელობაზე გადის.

ისმის კითხვა-რატომ არიან ბავშვები იძულებულნი იმუშავონ ?- პასუხი ერთ შემთხვევაში-სიღარიბეა, ხოლო მეორეში- დამოუკიდებლობისკენ სწრაფვა, რადგან ხშირად ამ ასაკის მქონე ადამიანებს პროტესტის გრძობა უჩნდებათ მშობლების მიმართ და ფინანსური დამოუკიდებლობის მეპოვების გზით ცდილობენ სრული დამოუკიდებლობა მოიპოვონ მათგან. ფული მათ უფრო თავდაჯერებულებს ხდის. რაც შეეხება სიღარიბეს-აქ სულ სხვაგვარადაა საქმე. აქ უკვე ოჯახის მძიმე ეკონომიკური მდგომარეობა უბიძგებს ბავშვს დასაქმდეს. ხშირად ოჯახის წევრების მხრიდან მოზარდებზე ხდება როგორც ფსიქიკური ისე ფიზიკური ზეწოლა და სამსახურის შოვნის იძულება. სტატისტიკა უტყუარია - ოჯახებში სადაც ბევრი შვილია და ცუდი

ეკონომიკური პირობებია-ბავშვი ადრე იწყებს მუშაობას. მშობლები კი ხშირად თვალს ხუჭავენ ვინაიდან სწავლაზე მეტად პრიორიტეტული გადარჩენისთვის ბრძოლა ხდება, რომელშიც მათ მომუშავე შვილები ეხმარებიან.

ზოგი რეგიონი უფრო მძიმე პრობლემებით ხასიათდება. მაგალითად, სკოლების სიმწირით ან/ და საერთოდ არარსებობით. შესაბამისად მოზარდს არ აქვს საშუალება მიიღოს არანაირი განათლება. ასევე მეორე პრობლემა, განათლების ხარისხშია. გარდა ამისა, ზოგიერთ დიდ ქალაქში იქმნება ე. წ. „უპატრონო“ ბავშვების გაერთიანებები ქუჩებში, რომლებიც ცდილობენ ერთმანეთის დახმარებით გაიტანონ თავი, სეზონური სამუშაოების მეშვეობით, ხშირად ქურდობის, მათხოვრობის, სპეკულანტობის მეშვეობითაც კი. არაა იშვიათი როდესაც ისინი ბევრად მძიმე დანაშაულში არიან ჩაბმულნი.

2002 წელს ამერიკის შეერთებული შტატების შრომის დეპარტამენტის მიერ საქართველოში ჩატარდა კვლევა, რომელიც ეხებოდა ბავშვთა უკიდურესად ცუდ პირობებში შრომას. მასში აღნიშნულია, რომ „1999 წელს UNICEF-ის მონაცემებით, საქართველოში 5-დან 14 წლამდე ბავშვთა 30% მუშაობს, მაგრამ ძალიან მწირია ინფორმაცია ამ ბავშვების დასაქმების სფეროების შესახებ. ძირითადად, 9 წლის ფარგლებში, ბავშვები მუშაობენ თბილისის ქუჩებში, ბაზრობებზე, ტვირთის მზიდვეებად..., ხოლო 5 წლამდე ბავშვები მათხოვრობენ.“¹⁰

სახალხო დამცველი ბავშვთა უფლებების ცენტრის იურისტის 2006 წლის განცხადებით „ბავშვებს საკმაოდ ცნობილი სამშენებლო ფირმები ძალიან იაფფასიან მუშებად იყენებენ. მაგალითად, თუ ჩვეულებრივ მუშას დღეში 10 ლარი უნდა გადაუხადონ, ბავშვებს 3-4 ლარადაც ურიგდებიანად.“¹¹

¹⁰ The Department of Labor’s 2002 Findings on the Worst Forms of Child Labor., 2003 Trade and Development Act of 2000

¹¹ <http://www.humanrights.ge/index.php?a=main&pid=6348&lang=geo>

მიუხედავად იმისა, რომ კვლევის ყველა მაჩვენებელი „დაახლოებითა“ ის მაინც უარყოფითი რეალობის ნაწილია. ყველა სოციალური ჯგუფის ჩართვა კვლევაში და დაახლოებითი მაჩვენებლებიდან რეალურზე გადასვლა ცხადია საჭიროა. თუმცა, ყოველივე ეს მაფიქრებინებს, რომ ბავშვის შრომა პირდაპირაა დამოკიდებული მისი ოჯახის შემოსავალთან. ვფიქრობ, რომ ქვეყანაში ოჯახების ეკონომიკურად მოძლიერება , ქვეყნის ეკონომიკის განვითარება, სოციალური დაცვის პოლიტიკის დახვეწა დადებითად იმოქმედებს ბავშვთა შრომის მაჩვენებელზეც და ის უთუოდ 4.2% ზე ნაკლები იქნება.

3. არასრულწლოვანთა შრომის ძირითადი ასპექტების ანალიზი.

3.1. მინიმალური ასაკი

შრომითი ქმედუნარიანობის წარმოშობისათვის გარკვეული ასაკობრივი ზღვარის დაწესება, შეძლება ითქვას, რომ არის უმთავრესი შეზღუდვა შრომითსამართლებრივ ურთიერთობაში არასრულწლოვნის მონაწილეობასთან დაკავშირებით. შესაბამისად საერთაშორისო აქტების, მთელი რიგი ადგენს სწორედ სამუშაოზე მისაღებ მინიმალურ ასაკს. აღნიშნული შეზღუდვა სრულიად მისასაღებელია, თუმცა რეალურად რამდენად იცავენ დამსაქმებლები მას ეს უკვე სხვა თემაა.

წინამდებარე ნაშრომის მიზნებიდან გამომდინარე საქართველოს შრომის სამართლის ნორმების შესაბამისობას განვიხილავ შემდეგ საერთაშორისო აქტებთან მიმართებით:

- შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენცია სამუშაოზე მისაღები მინიმალური ასაკის შესახებ - „მინიმალური ასაკის შესახებ კონვენცია“, რომლის რატიფიცირებაც საქართველოს პარლამენტმა 1996 წლის №236 დადგენილებით მოახდინა
- ევროპული სოციალური ქარტია-რომლის რატიფიცირებაც მოხდა 2005 წლის 1 ივლისის დადგენილებით.

აღნიშნული დოკუმენტები, რატიფიცირებულია, ხოლო რატიფიცირებულ აქტებს აქვს სავალდებულო ძალა. ქვეყნის ეროვნული კანონმდებლობა რატიფიკაციის შემდეგ მოყვანილ უნდა იქნეს შესაბამისობაში ამ აქტებთან, აქედან გამომდინარე საქართველოს შრომის კოდექსში ასახული უნდა იყოს ევროპის კონვენციისა და ქარტიის მიერ დადგენილი სტანდარტები.

- ევროპული საბჭოს დირექტივა ახალგაზრდების შრომის დაცვის შესახებ. ვინაიდან საქართველო არ არის ევროკავშირის წევრი ქვეყანა, მაგრამ „ევროკავშირი და საქართველო მას შემდეგ თანამშრომლობენ, რაც 1991 წელს საქართველოს დამოუკიდებლობა აღდგა. ეს თანამშრომლობა „პარტნიორობისა და თანამშრომლობის შესახებ შეთანხმებით“ დაიწყო. დოკუმენტის რატიფიცირება მოხდა საქართველოს პარლამენტის 1996 წლის 4 სექტემბრის №347 დადგენილებით, ხოლო ახლა „ასოცირების შესახებ შეთანხმებით“ გრძელდება.“ (Council Directive 94/33/EC of 22 June 1994 on the protection of young people at work.)

დადგენილებით, რომელიც რატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 2014 წლის 18 ივნისის №2495, სამუშაოზე მისაღები მინიმალური ასაკის დადგენა მიზნად ისახავს არასრულწლოვნების ინტერესების დაცვას. „არსებული შემფოთება ბავშვთა შრომის თაობაზე მომდინარეობს იმ რწმენიდან, რომ ბავშვთა შრომას აქვს მავნე ზეგავლენა ადამიანური რესურსების ფორმირებაზე.“

საქართველოს შრომის კოდექსი, რომლის მიხედვითაც შრომითი ქმედუნარიანობა წარმოიშობა 16 წლის ასაკიდან, შეესაბამება მინიმალური ასაკის შესახებ კონვენციისა და

დირექტივების მოთხოვნებს. 16 წლამდე არასრულწლოვნის კანონიერი წარმომადგენლის ან მეურვეობის / მზრუნველობის ორგანოს თანხმობით დასაქმების დასაშვებობას, გამონაკლისი შემთხვევების არსებობისას, ნებართვის გაცემის პროცედურაზე პასუხისმგებელი სამსახური საქართველოში არ არსებობს. ეს თავის მხრივ ზღუდავს არასრულწლოვნებს მათი ინტერესების განხორციელებაში. თუმცა კანონმდებლის მოთხოვნა, რომელიც გულისხმობს 16 წელს მიუღწეველი არასრულწლოვნისთვის კანონიერი წარმომადგენლის ან მზრუნველობის თანხმობის სავალდებულოობას შრომითი ურთიერთობების დასაწყებად, საკმაოდ სწორი მიდგომაა, ვინაიდან 16 წლამდე ასაკის მოზარდი ჯერ კიდევ ჩამოუყალიბებელია. არ შეუძლია თავისი მოქმედების და მისი შედეგების ბოლომდე გააზრება, ამიტომ კანონმდებელმა ყველაზე კარგი გამოსავალი ნახა, როდესაც უფლებამოსილ პირთა მხრიდან თანხმობის მიცემა სავალდებულო გახდა. თუმცა რეალურად რამდენად ხდება მშობლების მიერ თანხმობის მიცემა ამის კონტროლი არ არსებობს.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-4 მუხლის 1-ლი ნაწილით მინიმალურ ზღვრად აღებულია 16 წელი, ხოლო გამონაკლისი შემთხვევა გათვალისწინებულია მე-4 მუხლის მე-2 და მე-3 ნაწილებით. აქვე მინდა ავღნიშნო, რომ ტერმინს „მსუბუქი სამუშაო“ - საქართველოს შრომის კოდექსი არ განმარტავს. აღნიშნული კი შეუძლებელს ხდის სამუშაოების კლასიფიცირებას ეროვნულ დონეზე. რომ არ მოხდეს დამსაქმებლის მხრიდან შრომის იმ ნორმების ინტერპრეტაცია, რომელიც ეხება არასრულწლოვანს აუცილებელია კანონმდებელმა ზუსტად განსაზღვროს ის სტანდარტები, რომელზე დაყრდნობითაც მოხდება სამსახურთა ტიპების განსაზღვრა.

3.2 არასრულწლოვნისათვის დასაშვები სამუშაო

დღესდღეისობით საქართველო იმ ქვეყნების რიცხვს მიეკუთვნება, სადაც ფიზიკური პირი უფლებამოსილია, თავისი ნების საფუძველზე ჩაერთოს შრომით ურთიერთობაში 16 წლის ასაკიდან. სწორედ ამ ასაკიდან ხდება იგი ქმედუნარიანი საქართველოს შრომის კოდექსის მე-4 მუხლის მე-2 პუნქტით. 16 წლამდე ასაკის არასრულწლოვნის შრომითი ქმედუნარიანობა წარმოიშობა მისი კანონიერი წარმომადგენლის თანხმობით, თუ შრომითი ურთიერთობა არ ეწინააღმდეგება არასრულწლოვნის ინტერესებს. 14 წლამდე ასაკის არასრულწლოვანთან შრომითი ხელშეკრულების დადება დაუშვებელია, გარდა სპორტულ, ხელოვნებასთან დაკავშირებულ და კულტურის სფეროში საქმიანობისა, ასევე სარეკლამო სამუშაოს შესასრულებლად. აკრძალულია არასრულწლოვანთან შრომითი ხელშეკრულების დადება სათამაშო ბიზნესთან, ღამის გასართობ დაწესებულებებთან, ეროტიკული და პრონოგრაფიული პროდუქციის, ფარმაცევტული და ტოქსიკური ნივთიერებების დამზადებასთან, გადაზიდვასთან და რეალიზაციასთან დაკავშირებული სამუშაოების შესასრულებლად.

საერთაშორისო აქტებს და საქართველოს შრომის კოდექსზე დაყრდნობით სამუშაო პირობითად დავყოთ 3 ძირითად სახეობად. (Rajan & Lancaster 2005)

- მავნე, მძიმე და საშიშპირობიანი სამუშაო
- მსუბუქი სახის სამუშაო
- სხვა დანარჩენი სამუშაო - რომელიც ზიანს არ აყენებს არასრულწლოვნის ჯანმრთელობას და არ უზღუდავს მის მიერ სავალდებულო სასკოლო განათლების მიღების შესაძლებლობას.

არასრულწლოვნებს 14-დან 16-მდე საქართველოს შრომის კანონმდებლობის ფარგლებში კანონიერი წარმომადგენლის ან მზრუნველობის/მეურვეობის ორგანოს თანხმობის

საფუძველზე იმუშაოს, თუ მისი შრომა არ ეწინააღმდეგება არასრულწლოვნის ინტერესებს, ზიანს არ აყენებს მის ზნეობრივ, ფიზიკურ და გონებრივ განვითარებას და არ უზღუდავს მას სავალდებულო დაწყებითი და საბაზისო განათლების მიღების უფლებასა და შესაძლებლობას.

რაც შეეხება 14 წლამდე ასაკის არასრულწლოვნებს კანონი ავიწროებს დასაშვებ სამუშაოთა კატეგორიას და ამომწურავად ჩამოთვლის მათთვის დასაშვებ სამუშაოთა სახეს. ამ უკანასკნელ შემთხვევაში, მნიშვნელოვანია კანონმდებლის მიზნის განსაზღვრა, თუ გავანალიზებთ ჩამოთვლილ დასაშვებ სამუშაოთა სახეებს აშკარაა, რომ კანონმდებლის უმთავრესი მიზანია არა 14 წლამდე ასაკის პირისათვის მუშაობის ნების დართვა გასამრჯელოს მიღების მიზნით, არამედ მათთვის საკუთარი ნიჭის განვითარების შესაძლებლობის მიცემა სპორტში, ხელოვნებასა და სხვა მსგავს სფეროებში. აქ იგულისხმება, ის რომ დასაქმებამ ხელი არ შეუშალოს სწავლას 14 წლამდე ასაკის პირებს. აქვე უნდა ითქვას, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-4 მუხლის მე-2 ნაწილი ვერ განიმარტება, როგორც „მსუბუქი სამუშაო“. აღნიშნული კატეგორია უნდა იყოს განსაზღვრული და შეზღუდული საათის რაოდენობით შესრულდეს, რასაც საქართველოს კანონმდებლობა არ ითვალისწინებს. ასევე არ არსებობს კომპეტენტური ორგანო, რომელიც განსაზღვრავს საქმიანობის იმ დარგებს სადაც არასრულწლოვნისთვის 14 წლამდე მუშაობა იქნება დასაშვები. ასევე უნდა ითქვას, რომ კანონმდებლობა მეტწილად არეგულირებს დაქირავებით მომუშავე არასრულწლოვნების საკითხს და საერთოდ არაფერს განმარტავს თვითდასაქმებული ბავშვის შესახებ, რაზეც შრომის საერთაშორისო როგანიზაციამ მიუთითა საქართველოს მთავრობას 2012 წლის მოხსენებაში. თუმცა აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ სწორედ არასრულწლოვნების უდიდესი ნაწილი, როგორც საერთაშორისო ორგანიზაციის კვლევებიდან ჩანს სწორედ სოფლის მეურნეობაშია დასაქმებული.¹²

¹² Marking progress against child labour Global estimates and trends 2000-2012

საქართველოს შრომის კოდექსი 16-დან 18 წლამდე ასაკის არასრულწლოვნისათვის შემდეგნაირად აწესებს მდგომარეობას: კონკრეტულ აკრძალვაზე საუბარი კოდექსის მე-4 მუხლის და მე-4 და მე-5 ნაწილებში, რომელშიც განსაზღვრულია სამუშაოთა კატეგორია, სადაც აკრძალულია არასრულწლოვნის დასაქმება როგორც ასეთი. ისევე როგორც 14-დან 16 წლამდე პირებისთვის 16-დან 18 წლამდე მოზარდებისთვისაც მოქმედებს აღნიშნული მუხლები. მნიშვნელოვანია განვსაზღვროთ, რომ როგორც ზემოთ განვიხილეთ, პირის შრომითი ქმედუნარანობა წარმოიშობა 16 წლის ასაკიდან, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-4 მუხლის მე-2 და მე-3 ნაწილებით კი განსაზღვრულია 16 წლამდე ასაკის არასრულწლოვნებისათვის დადგენილი განსაკუთრებული პირობები, შესაბამისად მე-4 მუხლის მე-4 და მე-5 ნაწილები ეხება სწორედ 16-დან 18 წლამდე პირებს. ევროპული სოციალური ქარტიის მე-7 მუხლის მე-2 პუნქტის მიხედვით საქართველო ბავშვებისა და ახალგაზრდების მიერ დაცვის უფლების ეფექტიანად გამოყენების მიზნით ვალდებულებას იღებს უზრუნველყოს სახიფათო და არაპიგიენურ სამუშაოზე მიღების ასაკის განსაზღვრა, რომელიც უნდა შეადგენდეს 18 წელს. ამ ვალდებულებას საქართველო ასრულებს, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-4 მუხლის მე-4 და მე-5 ნაწილებით.

მიუხედავად მთელი რიგი სწორი საკანონმდებლო რეგულაციებისა არსებობს მცირე ხარვეზებიც. უპირველეს ყოვლისა 16 წლამდე არასრულწლოვნის დასაქმებისთვის კანონიერი წარმომადგენლის და მეურვეობის ორგანოს თანხმობის ვალდებულება საკმაოდ წინ გადადგმულ ნაბიჯად შეიძლება ჩაითვალოს. ასევე კანონმდებელი სრულიად მართებულად განსაზღვრავს 14 წლამდე არასრულწლოვნის სამუშაო საქმიანობის სფეროს. თუმცა შრომის კოდექსი არ განსაზღვრავს მძიმე და საშიშპირობიანი სამსახურის ცნებას, რის გამოც დამსაქმებელს ფართო უფლებამოსილება რჩებათ აღნიშნულ ტერმინთა განმარტების მხრივ. საბოლოო ჯამში დასკვნის სახით, შეიძლება ითქვას, რომ შრომის კოდექსის მე-4 მუხლი ნამდვილად დეტალურად არეგულირებს განსახილველ საკითხებს, თუმცა საჭიროებს ზოგიერთი ცნების განმარტებას.

3.3 სამუშაო დროის ხანგრძლივობა

16 წლამდე არასრულწლოვნის სამუშაო დროის ხანგრძლივობასთან დაკავშირებით საქართველოს შრომის კოდექსში 2013 წელს შევიდა ცვლილება, რითაც კვირაში მაქსიმუმ 24 საათი გახდა დასაშვები. აქვე აღსანიშნავია, რომ კოდექსი არ აკონკრეტებს პერიოდს, როდის არის შესაძლებელი მაქსიმალური დატვირთვით მუშაობა, რომელიც დასაქმებულის სამუშაოს სახის მიხედვით განსხვავებული უნდა იყოს.

მნიშვნელოვანია ასევე არასრულწლოვნისთვის ზეგანაკვეთური სამუშაოს საკითხი. „ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ მიიჩნევა სამუშაო, რომელიც აღემატება დასაქმებულისთვის დაწესებულ რეგულარულ სამუშაო დროს“ (ბაჯიაშვილი მ., 2011, გვ. 92)

უნდა ითქვას, რომ შრომის კოდექსში აღნიშნული საკითხი ბუნდოვანია. არასრულწლოვნის 16 წლამდე ზეგანაკვეთურ სამუშაოზე დასაქმება მხოლოდ მისი თანხმობით არის შესაძლებელი. აქვე გვახსოვს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, 16 წლამდე არასრულწლოვნის დასაქმება დაიშვება მხოლოდ კანონიერი წარმომადგენლის მეურვის ან მზრუნველის თანხმობით, თუმცა ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესასრულებლად კანონმდებელი მხოლოდ არასრულწლოვნის თანხმობას სჯერდება, რომელსაც გარკვეულ შემთხვევებში არ შეუძლია დაიცვას თავი, ფიზიკური, მორალური ან გონებრივი ჯანმრთელობის მავნებლობისგან. მიმაჩნია, რომ არასრულწლოვანთათვის კვირაში 24 სამუშაო საათის განსაზღვრა სრულიად საკმარისია, ვინაიდან ასეთ შემთხვევაში მათ ხელი არ შეეშლებათ განათლების და სხვა აუცილებელი ქმედებების განხორციელებაში, ასევე ზედმეტად არ მოხდება მათი გადატვირთვა. თუმცა კანონმდებელმა არავითარ შემთხვევაში არ უნდა დართოს მათ ნება ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების. მითუმეტეს რომ არ არის დაკონკრეტებული ზეგანაკვეთური დროის მაქსიმალური ხანგრძლივობა. რაც შეეხება შესვენება დასვენების საკითხს, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-4 მუხლის მე-2 ნაწილით დგინდება, რომ სამუშაო

დღეებს (ცვლებს) შორის დასვენების ხანგრძლივობა არ უნდა იყოს 12 საათზე ნაკლები. ეს ეხება როგორც სრულწლოვან ისე არასრულწლოვან პირებს. ამ კუთხით რაიმე სახის დიფერენცირება არ ხდება პირის ასაკის თვალსაზრისით. შესვენების ხანგრძლივობას სამუშაო საათებს შორის საქართველოს შრომის კოდექსი არ არეგულირებს. საქართველოს შრომის კოდექსით სამუშაოს შესრულებისას, შესვენებისა და დასვენების დროის თვალსაზრისით არასრულწლოვნები გათანაბრებულნი არიან სრულწლოვან პირებთან, რაც თავის მხრივ ხარვეზად მესახება და ცხადია ყველა ასაკობრივი თავისებურებიდან გამომდინარე სხვა პირობებს უნდა ადგენდეს კანონმდებლობის დონეზე.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-14 მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად 16 წლიდან 18 წლამდე ასაკის არასრულწლოვნის სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 36 საათს. ამავე კოდექსის მე-17 მუხლის მე-3 ნაწილით დასაშვებად მიიჩნევა არასრულწლოვნის მიერ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების წინაპირობები იგივეა რაც სრულწლოვანი პირისთვის, თუმცა აქ დაცვის მექანიზმია ჩადებული და არასრულწლოვნის თანხმობის გარეშე აკრძალულია მისი დასაქმება ზეგანაკვეთურ სამუშაოზე. საქართველოს შრომის კოდექსით, ისევე როგორც დირექტივით 16-დან 18 წლამდე მოზარდებისთვის დადგენილია იგივე დრო დასვენებისთვის სამუშაო დღეებს შორის, რაც გათვალისწინებულია 16 წლამდე არასრულწლოვნებისთვის.

3.4 ღამის სამუშაო და შვებულების წესი

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-18 მუხლი კრძალავს ღამის სამუშაოზე, 22 საათიდან 6 საათამდე, არასრულწლოვნის დასაქმებას. ქვეყნის კანონმდებლობა „უზრუნველყოფს“, რომ 18 წლამდე ასაკის პირები არ დასაქმდნენ ღამის სამუშაოებზე. გარდა იმ სამუშაოებისა, რომლებიც გათვალისწინებულია ეროვნული კანონმდებლობით ან კანონქვემდებარე აქტებით. თუმცა აქვე ისიც უნდა ითქვას, რომ ქართული კანონმდებლობა არ ითვალისწინებს დასაშვებ ღამის სამუშაოების ჩამონათვალს, რაც აკლებს კანონს თავის სიზუსტეს.

არასრულწლოვნის ჯანმრთელობისთვის ასევე მნიშვნელოვანია შვებულება. საქართველოს შრომის კოდექსით არასრულწლოვნისთვის დადგენილია შვებულება იმ ფარგლებში, როგორც ეს გათვალისწინებულია სრულწლოვანი პირებისთვის, კერძოდ 21-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის მიხედვით, დასაქმებულს უფლება აქვს ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით არანაკლებ წელიწადში 24 სამუშაო დღით. გამონაკლისია 25-ე მუხლით გათვალისწინებული შემთხვევა, რომელიც კრძალავს არასრულწლოვნის ანაზღაურებადი შვებულების გადატანას მომდევნო წლისთვის.

საქართველოს შრომის კოდექსის 35-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს დასაქმებულის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისთვის მაქსიმალურად უსაფრთხო სამუშაო გარემო. საქართველოს კონსტიტუცია პირდაპირ მიუთითებს, რომ არასრულწლოვანის შრომის პირობები უნდა იყოს განსაზღვრული, თუმცა საქართველოს შრომის კოდექსში ჩვენ ვხედავთ, რომ მწირია არასრულწლოვნის შრომის პირობების ბაზა, რაც თავისთავად არასრულწლოვანს დაუცველად ტოვებს. „დღემდე არასაკმარისად მოწესრიგებული რჩება კერძო სექტორში დასაქმებულთა სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისათვის მაქსიმალურად უსაფრთხო გარემოს შექმნა; კანონი, მართალია, ავალებს დამსაქმებელს მინიმალურ სტანდარტებს: დანერგოს შრომის

უსაფრთხოების უზრუნველყოფი პრევენციული სისტემა, შეამციროს უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული რისკები და სხვა. მიუხედავად ამ ყველაფრისა არ არსებობს აღნიშნული ვალდებულების მაკონტროლებელი მოქნილი სისტემა.“ (ზენიაშვილი ა.,2013,გვ.5)

4 არასრულწლოვანთა შრომის პრაქტიკული რეალობა

საინტერესოა როგორია არასრულწლოვანთა შრომასთან დაკავშირებით პრაქტიკული რეალობა საქართველოში. ერთია რამდენად სრულყოფილად არის რეგულირებული კანონმდებლობა და მეორე რამდენად მუშაობს ყოველივე ეს რეალობაში. არასრულწლოვანთა შრომის კუთხით, მიუხედავად უამრავი პროგრამისა, რომელსაც როგორც არასამთავრობოები ისე სახელმწიფო ატარებს უცხოელი პარტნიორების ხელშეწყობით, ისეთი პროექტების, მაგალითად როგორცაა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ საქართველოში ახლა მიმდინარე პროექტი სახელწოდებით „საქართველოში შრომის კანონმდებლობის შესრულების გაუმჯობესება.“ რაც გულისმობს ქვეყნისთვის რეკომენდაციების გაწევას ამ მიმართულებით და კოორდინირებული მუშაობის შედეგად რჩება იმის იმედად ყოფნა, რომ რეალობა დადებითი ციფრებისკენ შეიცვლება. მიუხედავად კვლევებისა არასრულწლოვანთა შრომის მაგალითების მომსწრეები ჩვენ დედაქალაქის ქუჩებში არაერთგზის ვხვდებით დღის განმავლობაში. ვფიქრობ ცალკე კვლევის საგანია ქუჩაში მომუშავე ბავშვების მიზეზების, სამუშაო პირობების შესწავლა, ვინაიდან მათი რიცხვი დიდი, ხოლო მათი წილი მნიშვნელოვან გავლენას მოახდენს სტატისტიკუ მაჩვენებლებზე.

საშუალო სტატისტიკურ ოჯახებში, რატომ ხდება არასრულწლოვანთა დასაქმება? რა განაპირობებს მათ დასაქმებას მავნე სამუშაოებზე და უამრავი სხვა კითხვა გახდა ჩემი კვლევის მიზანი, რომელიც ზუგდიდის მუნიციპალიტეტის საჯარო სკოლებში ჩავატარე 2017 წლის გაზაფხულზე. კვლევის ფარგლებში გამოყენებულ იქნა ჩემ მიერ, როგორც

რაოდენობრივი კვლევის მეთოდი, ისე თვისობრივი. ჩატარდა გამოკითხვა 14 – 18 წლამდე სკოლის მოსწავლეებში და ასევე ჩატარებულ იქნა 6 ფოკუს ჯგუფი, დასაქმებული არასრულწლოვნების მონაწილეობით. სწორედ ამ ორმა კვლევის მეთოდმა მომცა საშუალება, რომ ტენდენციები, რომლებიც მე ფოკუს ჯგუფმა გამომიკვეთა რაოდენობებში დამეფიქსირებინა და მიმელო მაქსიმალურად რეალური სურათი.

იმისთვის, რომ დამედგინა რა მიზეზით არიან დასაქმებულები ზუგდიდის მუნიციპალიტეტში არასრულწლოვნები რა მოტივაცია არსებობს დასაქმების, რამდენად მძიმეა მათი შრომა, რამდენად ხელის შეშლელია ის სწავლა განათლების მიღებაში და სხვა. ასევე ზუგდიდის მუნიციპალიტეტის საჯარო სკოლების ბაზაზე მოხდა ექვსი ფოკუს ჯგუფის ჩატარება. რესპოდენტთა შერჩევასაც მე გამოვიყენე „თოვლის გუნდის“ მეთოდი. უნდა ავღნიშნო, რომ ფოკუს ჯგუფი ისე იყო წარმართული, რომ რესპოდენტებმა თავად მოახდინეს არსებული პრობლემური საკითხების იდენტიფიცირება. ფოკუს ჯგუფების ჩატარება მოხდა სკოლებში მოზარდებისთვის ნაცნობ და კომფორტულ გარემოში. ფოკუს ჯგუფების აუდიო ჩანაწერების მეშვეობით შევადგინე ტრანსკრიფტი, რომლის გაშიფრვამ ფოკუს ჯგუფის ძირითადი ტენდენციები დაგვანახა ზუგდიდელი არასრულწლოვნების შრომითი თემატიკის რეალობაში.

დასაწყისისთვის მინდა ავღნიშნო, რომ ფოკუს ჯგუფში მონაწილე ახალგაზრდები ძალიან კომუნიკაბელურები და აქტიურები გახლდნენ, აქვე უნდა ითქვას, რომ თვითონ არასრულწლოვნის დასაქმების საკითხი მათთვის მნიშვნელოვან თემას წარმოადგენს.

რეგიონიდან გამომდინარე მოზარდების დასაქმება ადრეული ასაკიდან არ არის გასაკვირი, თუმცა გამოიკვეთა ტენდენცია, რომ გოგოები უფრო გვიან იწყებენ მუშაობას ვიდრე ბიჭები. ძირითად სამუშაო სფეროებს მათთვის წარმოადგენს სეზონური სამუშაოები, ასევე მომსახურების სფეროში მუშაობა. აქვე მინდა ვღნიშნო, რომ გოგოების დიდი ნაწილი სეზონურად უცხოეთში არის დასაქმებული, აღნიშნული სეზონურობა არ უშლის მათ სწავლა განათლების მიღებაში, თუმცა სისტემატურად დასაქმებული

მოზარდებისთვის სამსახურის და სწავლის შეტავსება დიდ სურთულეს წარმოადგენს. შრომითი უფლებების ცოდნის კუთხით ელემენტარული საკითხების ცოდნა გამოიკვეთა. მათ ძირითად პრობლემას წარმოადგენს არალეგალური სამუშაო, მათი არასრულწლოვნობიდან გამომდინარე ისინი მშობლების, ნათესავების და სხვა ახლობლების სახელით არიან გაფორმებულნი სამსახურში. რაც თავის მხრივ პრობლემას წარმოადგენს, ვინაიდან წარმოქმნილი დავების შემთვევაში მოზარდი ვერ ახერხებს სიმართლის დამტკიცებას და ვერც საკუთარი უფლებების დაცვას. რეალურად მოზარდები ვერ იყენებენ იმ დაცვის ბერკეტებს, რაც სახელმწიფოს აქვს მათთვის მინიჭებული საკუთარი უფლებების დასაცავად, მარტივი მიზეზის გამო, უბრალოდ არ იციან ეს როგორ გააკეთონ. სამუშაოს დაწყების ძირითადი მოტივაცია ზუგდიდელი არასრულწლოვნებისთვის მშობლების დახმარება და საკუთარი ფინანსური დამოუკიდებლობის ხარისხის ამაღლება გახლავთ. თუმცა აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ სეზონურ სამუშაოს თუ არ ჩავთვლით, ძირითადი პრობლემა სამსახურისა და სწავლის შეთავსებაა მათთვის. ისინი ხშირად დასაქმებას ანიჭებენ უპირატესობას და ამით ზარალდება მოსწრება და სკოლაში სწავლის ხარისხი. ასევე გამოიკვეთა ტექნიკური სახის ხარვეზები, რაც გულისხმობს სამსახურის დაწყებამდე არანაირი გადამზადების გავლას, ასევე მათ არ ემართებათ ელემენტარული უსაფრთხოების დაცვის წესები, რის შედეგადაც ხშირია ჯანმრთელობის მსუბუქი დაზიანებები. ასევე არავინ არ განუმარტავს მათ უფლებებს, რის შედეგადაც გასაკვირი არ არის, რომ არასრულწლოვანი დასაქმებულები ხდებიან მაქინაციების და ფინანსური „გადაგდებების“ მსხვერპლნი.

თუმცა მიუხედავად ზემოთ ჩამოთვლილი საფრთხეებისა რესპოდენტების უმეტესობისთვის სამსახური წარმოადგენს მნიშვნელოვან მოვლენას, რომელსაც ისინი სიამოვნებით და დიდი პასუხისმგებლობით ეკიდებიან. მიუხედავად ჯანმრთელობის საკითხებისა და სხვა მნიშვნელოვანი შემაფერხებელი ფაქტორებისა.

დაწვრილებით განვიხილოთ რამოდენიმე ცხრილი. პირველი მათგანი (იხ. დანართი № 4) გვიჩვენებს თუ ზუგდიდის მუნიციპალიტეტის 51 საჯარო სკოლის გამოკითხული 1002

მოსწავლიდან, რომლების ასაკიც არის 14-დან -18 წლამდეა, როგორია გენდერული ჭრილი. მონაცემების თანახმად ბიჭი რესპოდენტების რაოდენობა 6% აღემატება გოგოების რაოდენობას. შემდეგ (იხ. დანართი N) ჩვენ ვხედავთ, რომ აღნიშნული მოზარდებიდან ერთხელ მაინც ყოფილა დასაქმებული 409 გოგო და 400 ბიჭი, ხოლო საერთოდ არ უმუშავია 193 გამოკითხულ მოზარდს. შემდეგ დანართზე ჩვენ ვხედავთ, (იხ. დანართი № 5) რომ დასაქმების სფეროები შემდეგნაირად გადანაწილდა-სოფლის მეურნეობაში არის დასაქმებული ყველაზე ბევრი ბავშვი, რაც 50 % შეადგენს, შემდეგ მოდის მომსახურების სფერო- 36 %, და სხვა ტიპის სამუშაოები-14 %. აღნიშნული მონაცემების საფუძველზე ჩვენ ვხედავთ, რომ თვითდასაქმებული მოზარდების რიცხვი აღემატება, მომსახურების და სხვა სფეროებში მომუშავე მოზარდების რიცხვს. აქვე ავღნიშნავ, რომ სოფლის მეურნეობაში დასაქმებული მოზარდებისთვის აღნიშნული სამუშაო სეზონური ხასიათისაა და ის ძირითადად არ აუარესებს მათი მოსწრების და სწავლის ხარისხს. რასაც ვერ ვიტყვი მომსახურების სფეროში დასაქმებული მოზარდების შესახებ, რომლების მთავარი პრობლემაც სწორედ სამუშაოს ხანგრძლივობა და ხშირად სკოლის საათებთან შეუთავსებლობა გახლავთ. მასეთი მოზარდების რიცხვი 36 %, აღემატება რაც საკმაოდ დიდი მაჩვენებელია. კითხვაზე უშლის თუ არა სამსახური სწავლას (იხ. დანართი № 6) - მოზარდების უმრავლესობა-645 არასრულწლოვანი თვლის, რომ კი უშლის, დანარჩენი-357 არასრულწლოვანისთვის კი სამსახური არაა სწავლისთვის ხელისშემშლელი. ამრიგად, ვფიქრობ ცალსახად დადასტურდა ჩემი ჰიპოთეზა.

გარდა ამისა, ჩემი კვლევის ფარგლებში გამოვიკითხეთ ზუგდიდის მუნიციპალიტეტის დასაქმებული მოზარდებისთვის ყველაზე მნიშვნელოვანი პრობლემები.(იხ.დანართი № 7) აღნიშნული ცხრილიდან კარგად ჩანს, რომ მოზარდებისთვის ძირითად პრობლემას დაბალი ანაზღაურება წარმოადგენს, შემდეგ აქტუალობით მეორეა - არასრულწლოვანი პირისთვის სამსახურის შოვნის პრობლემა, სამსახურის სეზონურობაც- მოზარდებმა პრობლემად ჩათვალეს, ვინაიდან მათი სურვილი სრულგანაკვეთურ სამსახურში დასაქმება გახლავთ, მიუხედავად იმისა რომ ამის შედეგად მოხდება მათი უფლებების

დარღვევა. ცხრილზე ყველაზე დაბალი ორ პოზიციდ არაკომფორტული სამუშაო გრაფიკი და რთული სამუშაო პირობები სახელდება. მიუხედავად იმისა, რომ მოზარდები ძალიან ნათელ ვარდისფერ ფერებში ხედავენ ამ პრობლემას და თვლიან, მათი უფლებები „თითქმის“ არ ირღვევა, რომ ისინი თავისი სურვილისამებრ იღებენ გადაწყვეტილებას იმუშაონ, ხშირად ჯანმრთელობისა და სკოლის გაცდენის ხარჯზე, მათ კითხვარის ბოლო კითხვას „უნდა იყოს თუ არა არასრულწლოვანი პირი დასაქმებული?“ (იხ. დანართი №8)- გამოკითხულთა უმრავლესობით, რაც 91% შეადგენს დადებითად უპასუხეს, მაშინ როდესაც 1002 არასრულწლოვანიდან მხოლოდ 9 % თვლის რომ არასრულწლოვანი არ უნდა იყოს დასაქმებული, უამრავი ნაშრომში მოყვანილი მიზეზის გამო.

ყოველივე ზემოთქმულიდან გამომდინარე ვფიქრომ, ჩემი პოზიცია:

1. არასრულწლოვანთა შრომითი კანონმდებლობის ხარვეზები, რაც თავის მხრივ იწვევს არასრულწლოვანი დასაქმებულების მძიმე მდგომარეობას, რაშიც იგულისხმება, როგორც მოზარდისთვის არასასურველი ფიზიკური ისე ფსიქიკური გადაღლას - დასაბუთებულია.

ისევე როგორც, მეორე:

2. არასრულწლოვანთა შრომის პრაქტიკაში არსებული ნეგატიური ასპექტები ისეთები, როგორიცაა მაგალითად მძიმე სამუშაო, პირდაპირპროპორციულად მოქმედებს სკოლაში მოსწრების ხარისხზე- დასაბუთებულია ჩემი კვლევების მეშვეობით.

ცხადია, კვლევის ფარგლებში მეტი ინდიკატორის ჩართვა უპრიანი იქნებოდა, თუმცა აღნიშნული კვლევის მიზნები, სამაგისტრო ნაშრომის ფარგლებში, მიღწეულად მიმაჩნია.

დასკვნა

მაშასადამე, დასკვნის სახით შეიძლება ითქვას, რომ სახალხო დამცველის 2013 წლის ანგარიშის მიხედვით, სახელმწიფო დონეზე ჯერ კიდევ არ არის შემუშავებული შრომის, ჯანმრთელობისა და სამუშაო გარემოს შესახებ თანმიმდევრული ეროვნული პოლიტიკა, არ არსებობს მონიტორინგის მექანიზმები. ნორმები კი ხშირად დეკლარირებულია, რეალური აღსრულების მექანიზმები კი სახელმწიფოს უბრალოდ არ გააჩნია.

აღნიშნული ანგარიში სრულად გამოხატავს ჩემ პოზიციას საქართველოში შრომის არასრულწლოვანთა სახელმწიფო პოლიტიკის შესახებ. უდავოა, რომ საკანონმდებლო დონეზე, კონკრეტული უფლებებისა და ვალდებულებების მინიჭების პარალელურად, უნდა არსებობდეს ამ უფლებების დაცვისა და კონტროლის მექანიზმები, იმისათვის რომ მოხდეს ყოველივე ამის სწორი, კანონიერი განხორციელება. ვინაიდან, მოგეხსენებათ, რომ „შრომის დაცვა იურიდიულად უზრუნველყოფილი, ორგანიზაციულ-ტექნიკური და სოციალური ღონისძიებების სისტემაა, მიმართული დასაქმების, შრომის უსაფრთხოების და ჯანსაღი პირობების შექმნისკენ.“(ძამუკაშვილი დ.,2009,გვ.155) საქართველოს კანონმდებლობა არ განსაზღვრავს ორგანოს, რომელიც პასუხისმგებელი იქნება, კონვენციებისა და დადგენილებების ეფექტიან განხორციელებაზე.

ასევე აღსანიშნავია „ჯანმრთელობის დაზღვევა, როგორც დასაქმებულის ჯანმრთელობის დაცვის ერთ-ერთი მექანიზმი, რომელიც ჩვენი ქვეყნის კანონით რეგულირებული ჯერ კიდევ არ არის. ჯანმრთელობის დაზღვევა კვლავ განიხილება როგორც დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისთვის უზრუნველყოფილი სარგებელი, რომელიც არ არის დასაქმებულის პირდაპირი შრომითი ანაზღაურება.“(ირემაშვილი ქ.,2013,გვ.164,174)

მიუხედავად ბოლო დროს გადადგმული პოზიტიური ნაბიჯებისა, ქვეყანას არ გააჩნია თანმიმდევრული პოლიტიკა ბავშვთა შრომის წინააღმდეგ ბრძოლაში. ასევე, ჩატარებული კვლევის შედეგად ირკვევა, რომ შრომის კოდექსის ნორმები, რომლებიც აწესრიგებენ

არასრულწლოვანთა შრომას, შესაბამისობაში არ იმყოფება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის და გაეროს ბავშვთა დაცვის კონვენციასთან, რის გამოც არსებობს იმის აუცილებლობა, რომ მოხდეს რატიფიცირებული კონვენციების გადახედვა და ჩატარდეს მათი იმპლემენტაციის მონიტორინგი.

ასევე, მნიშვნელოვანია იმ სახელმწიფო ინსტიტუტების გაძლიერება და ხელშეწყობა, რომლებიც კომპეტენტურები არიან ბავშვთა შრომის წინააღმდეგ ბრძოლაში. არსებულ საერთაშორისო პრაქტიკაზე დაყრდნობით, მნიშვნელოვანია ქვეყანაში შრომის ინსპექციის ინსტიტუტის ქმედითი მექანიზმის ჩამოყალიბება, რომელიც მნიშვნელოვან როლს თამაშობს არასრულწლოვანთა შრომის წინააღმდეგ ბრძოლაში. გარდა ამისა მნიშვნელოვანია არასამთავრობო, სექტორის, პროფკავშირებისა და დამსაქმებელთა ასოციაციების მეტი ჩართულობა აღნიშნული საკითხის შესწავლა-ბრძოლის საკითხში. ვფიქრობ, რომ მხოლოდ კოორდინირებული პოლიტიკის საშუალებითაა შესაძლებელი ამ ერთ-ერთი ყველაზე მძიმე და მნიშვნელოვანი პრობლემის წინააღმდეგ ბრძოლა.

დღეისთვის კი სამწუხარო რეალობას წარმოადგენს ის, რომ სახელმწიფო უფრო მეტ პასუხისმგებლობას განიცდის საერთაშორისო პარტნიორების მიმართ, ვიდრე საკუთარი მომავალი თაობის მიმართ. ყველამ უნდა გაიაზროს, რომ ბავშვის შრომა-არის სიღარიბეში მუდმივად ჩარჩენის გარანტია. მხოლოდ განათლებულ ბავშვს აქვს შესაძლებლობა დააღწიოს სიღარიბეს თავი და იცხოვროს ღირსეული ცხოვრებით, ყოველივე ამის შესაძლებლობა კი როგორც დავინახეთ, მოზარდს სახელმწიფომ, ოჯახმა და სხვა არაგულგრილმა ადამიანებმა უნდა მივცეთ.

Bibliography

1. ბაჯიაშვილი მ., *სამუშაო დროის თავისებურებანი საქართველოს შრომის კოდექსის მიხედვით*., თბილისი 2011წ.
2. გაერთიანებული ერების „ბავშვთა უფლებათა კონვენცია“.,(02/09/1990)
3. დემეტრაშვილი ა., კობახიძე ი.,*კონსტიტუციური სამართალი*. თბ.,ინოვაცია., 2008წ.
4. ევროპის სოციალური ქარტია.,სტრასბურგი.,1961წ.
5. ზენაიშვილი ა., საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარი, თბ., 2013წ.
6. პრემიერ მინისტრის დადგენილება N38.,*შრომის პირობების მონიტორინგის სახელმწიფო პროგრამა*.(2/02/2015)
7. ჟან-ჟაკ რუსო., *საზოგადოებრივი ხელშეკრულების თეორია* 1762 წ.
8. საქართველოს კონსტიტუცია, თბ., 2009 წ.
9. სამოქალაქო საზოგადოების ინსტიტუტი, ანგარიში.,*საქართველოს შრომის კოდექსის მონიტორინგის ანგარიში*.,2008წ.
10. საქართველოს ეროვნული სამსახური., *დასაქმება და უმუშევრობა, 2013 წელი (წლიური)*.თბ. 2014წ.
11. საქართველოს კანონი საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი (სსკ), N786, (26.06.1997)
12. საქართველოს ორგანული კანონი N729 „საქართველოს შრომის კოდექსი.“(12/06/2013)
13. საქსტატი.,*დასაქმების დონე ასაკობრივ ჯგუფში*. თბ.,2014წ.
14. საქართველოში ბავშვთა შრომის ეროვნული კვლევა, ანალიტიკური ანგარიში 2015წ.თბილისი 2016წ.
15. ფუტყარაძე. ი.,*სოციალურ-ეკონომიკური უფლებების საერთაშორისო-სამართლებრივი და კონსტიტუციური რეგულირება*., თბ., ეკონომიკურ ურთიერთობათა უნივერსიტეტის სამეცნიერო შრომების კრებული.,უნივერსალი, თბ., 2009
16. შსო-ს 138-ე კონვენცია „სამუშაოზე მისაღები მინიმალური ასაკის შესახებ“.,*ჟენევა* 1973.
17. შსო-ს 182-ე კონვენცია „ბავშვთა შრომის უკიდურესი ფორმების აკრძალვისა და დაუყონებლივ აღმოფხვრის ღონისძიებების შესახებ“., *ჟენევა* 1999.
18. ძამუკაშვილი დ., შრომის სამართალი, თბ., 2009წ.
19. ILO თამაშის წესები. *მოკლე შესავალი შრომის საერთაშორისო ნორმებში. ბავშვის შრომა*.,2009

20. ILO იძულებითი შრომა. საერთაშორისო პროფესიული კავშირების გაერთიანების სახელმძღვანელო. ბრუსელი., 2008წ.
21. Council Directive 94/33/EC of 22 June 1994 *on the protection of young people at work.*, Retrieved from http://www.europarl.europa.eu/registre/docs_autres_institutions/commission_europeenne/sec/2010/1339/COM_SEC%282010%291339_EN.pdf
22. Ein Handbuch fur Deutschland. Uberarbeitete Auflage, Januar 2005
23. Governance and Tripartism Department.,*Marking progress against child labour.*Gobal estimates and trends 2000-2012.
24. International Labour Organization.,*Every Child Counts-New Global Estimates on ChildLabour.*Geneva 2002 Introduction.Pg.9.
25. ILO(1999). 87th International Labour Conference (ILC)session, 17 June 1999(Geneva)., *Convention No.182 on the elimination of the worst forms of child labour*
26. Karasek, R. &. (1990). *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life.*NY: Basic Books.
27. Rajan R.,Gepffrey Lancaster G.,*The Impact of Children’s Work on Schooling: Multicountry Evidence* ,2005 Int’l Lab.Rav.189,2005
28. Unites State Depsrtnent of Labor’s Bureau of International Affiars.*2013 Findings on the Worst Forms of Child Labor-Georgia.*Washington 2013
29. UNICEF.,*Child Labor in Sub-Saharan Africa.*,1990 ., Retrieved from <http://www.sos-usa.org/our-impact/childrens-statistics/africa>
30. Vroom, V. H., John Wiley & Sons, Inc. *Work and motivation.*,964
31. Амелина А.Н. *Труд несовершеннолетних.* – М.:Смарт, 2005
32. Буянова А.В. *Особенности правового регулирования труда несовершеннолетних работников* .,Трудовое право. М.2005
33. Гинцбург Л.Я.,*Социалистическое трудовое правоотношение* М: 2006
34. Лебедев В.М. *Трудовое право* М: 2013
35. Микеладзе И.С., *Экономика Грузинской ССР. Экономика*, 1967
36. Мацонашвили Т. *Проблемы перестройки социального государства в Западной Европе.* Pro et Contra. 2001

37. Обухова Л.Ф. *Детская (возрастная) психология*. М.: Российское педагогическое агенство , 1996
38. Конституции буржуазных стран. Т.1. М., 1935

ინტერნეტ წყაროები

1. ILO Retrieved from <http://www.ilo.org/global/topics/child-labour/lang--en/index.htm>
2. ILO Retrieved from http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11310:0::NO::P11310_INSTRUMENT_ID:312226
3. Saveafamily Retrieved from <http://www.saveafamily.eu/taxonomy/term/6/law>
4. World bank Country and Lending Groups Retrieved from <https://datahelpdesk.worldbank.org/knowledgebase/articles/906519-world-bank-country-and-lending-groups>
5. ILO Retrieved from <http://www.ilo.org/global/topics/child-labour/lang--en/index.htm>
6. Ombudsman.ge Retrieved from <http://www.ombudsman.ge/ge/specializirebuli-centrebi/bavshvis-uflebata-dacvis-centri/bavshvis-uflebebs-centris-shesaxeb>
7. Humanrights.ge Retrieved from <http://www.humanrights.ge/index.php?a=main&pid=6348&lang=geo>

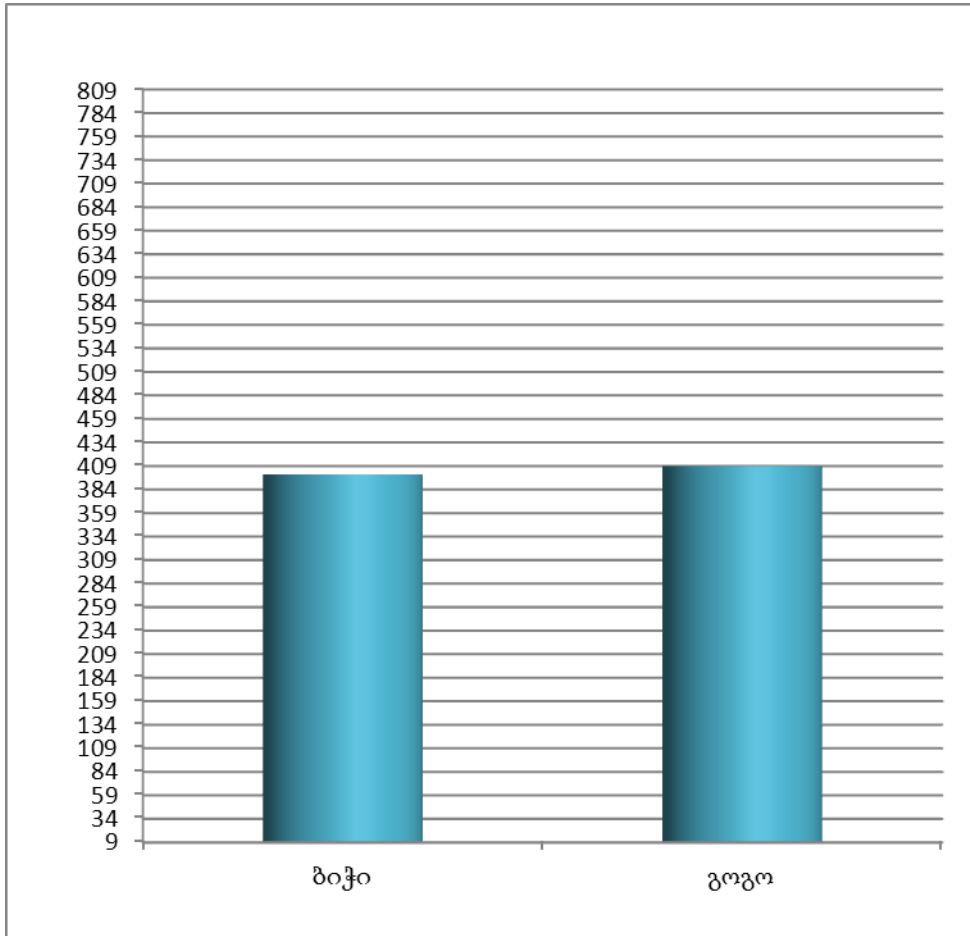
სრულწლოვნება

ქვეყანა	ასაკი
საქართველო	18
შოტლანდია	16
კუბა	16
ისრაელი	13
ვატიკანი	16
კანადა	19
სამხრეთ კორეა	19
ინდონეზია	20
იაპონია	20
აშშ	18
ინგლისი	18
საფრანგეთი	18
რუსეთი	18

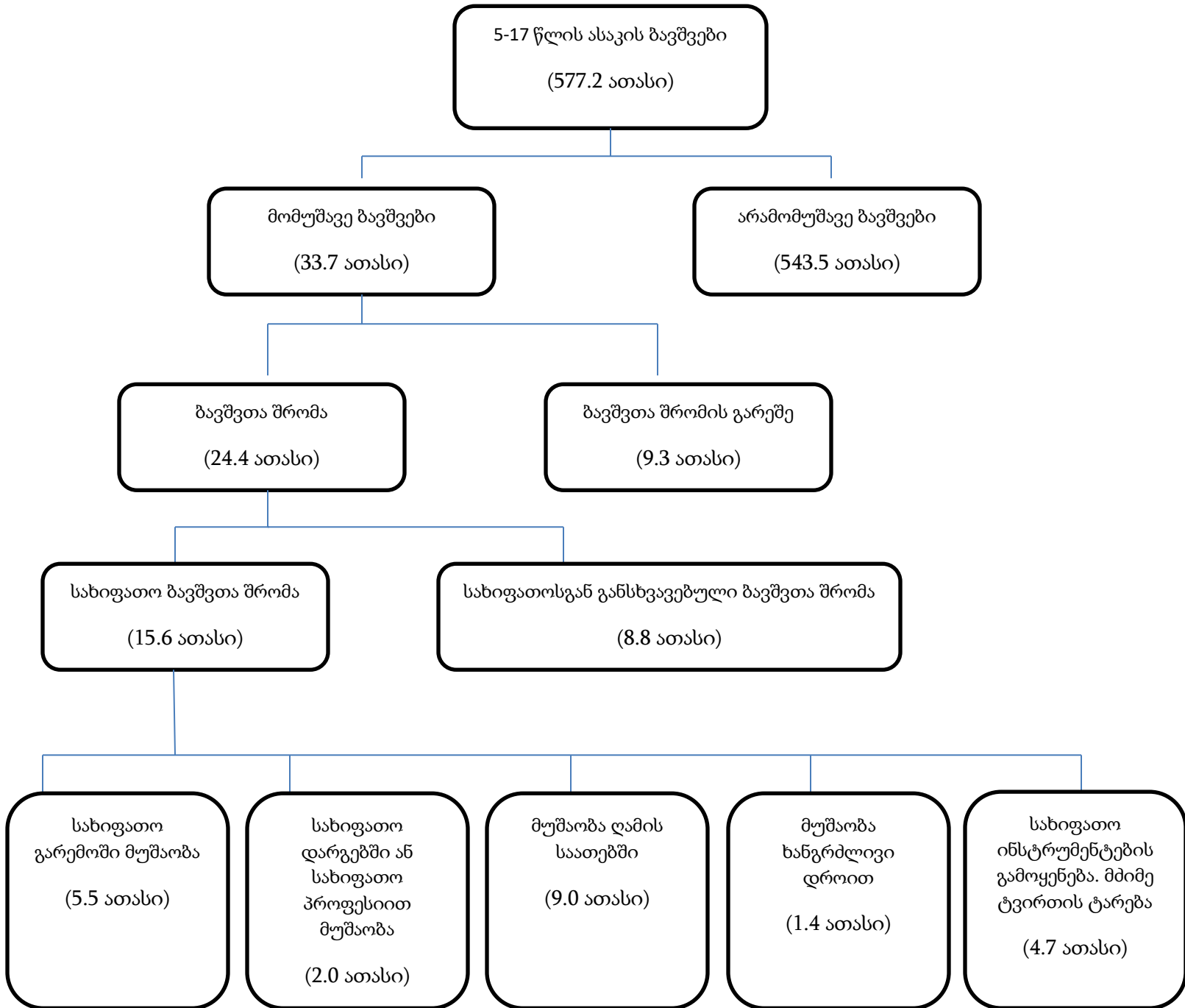
ქვეყნების უმეტეს ნაწილში ადამიანი სრულწლოვნებას აღწევს 18 წლის ასაკში...

დანართი № 2

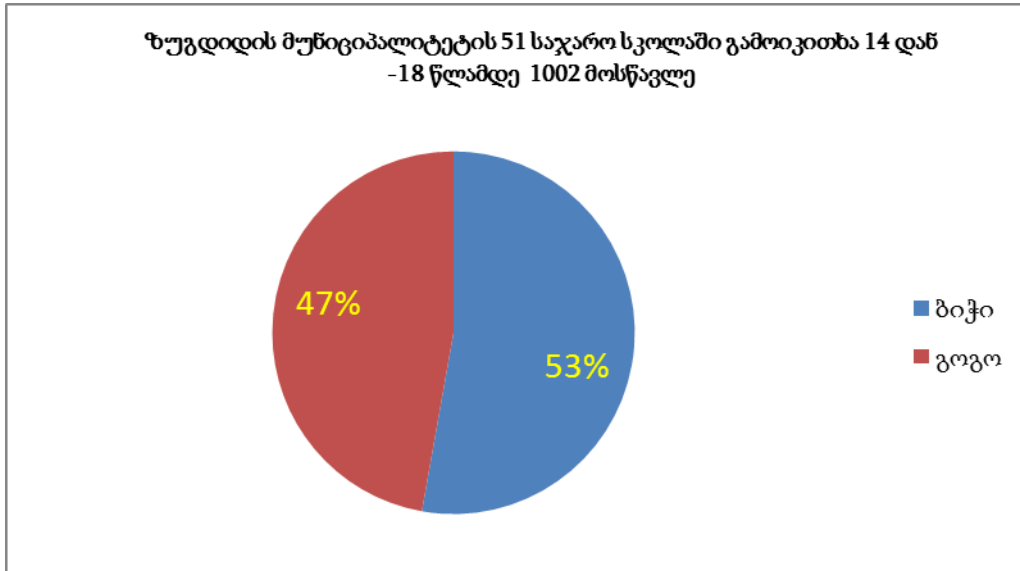
ზუგდიდის მუნიციპალიტეტის 51 საჯარო სკოლაში 1002 გამოკითხული არასრულწლოვანიდან 14-18 წლამდე ერთხელ მაინც ყოფილა დასაქმებული

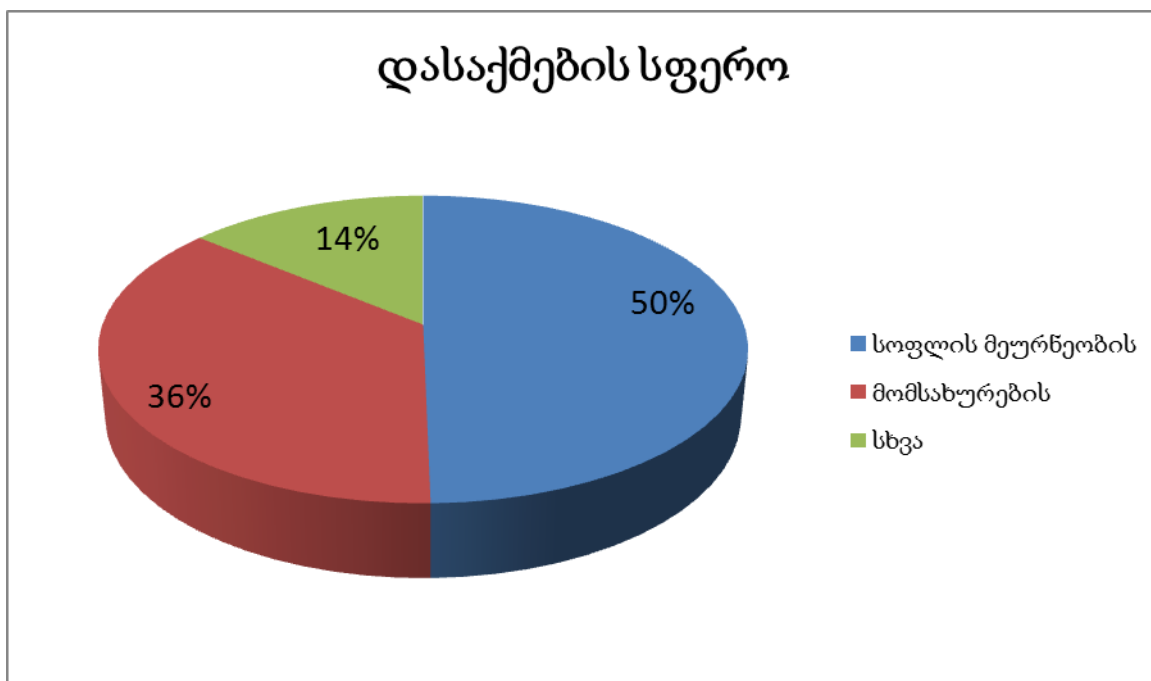


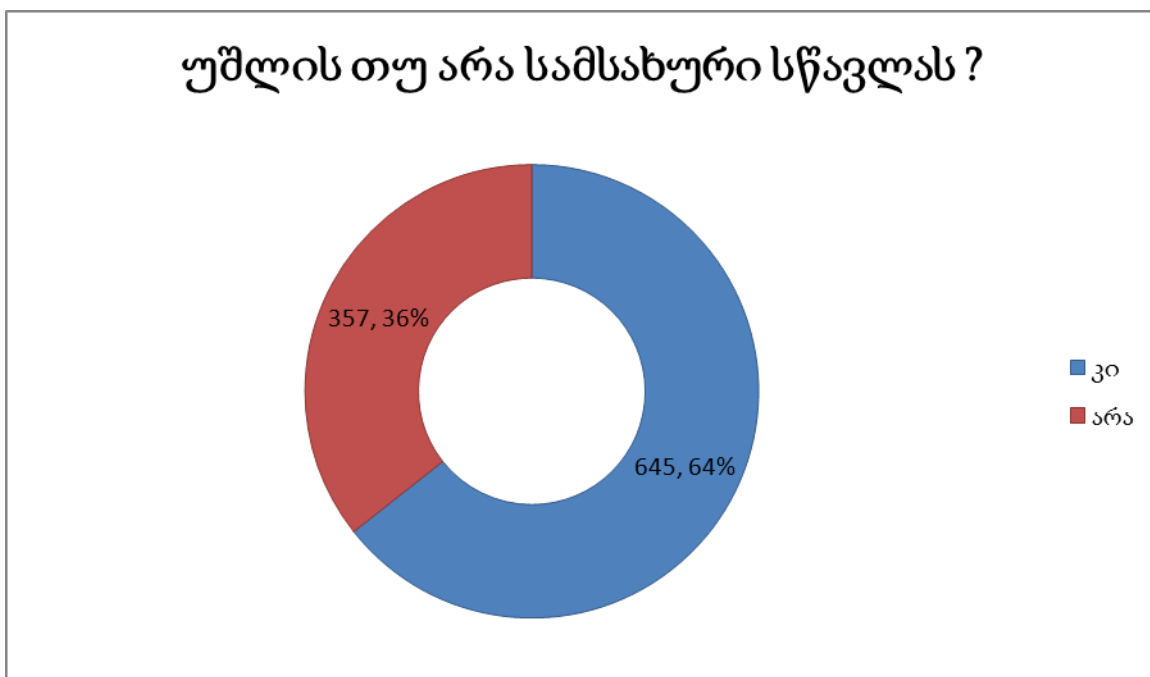
საქართველოს სტატისტიკის სამსახურის 2016 წ. კვლევა



დანართი № 4

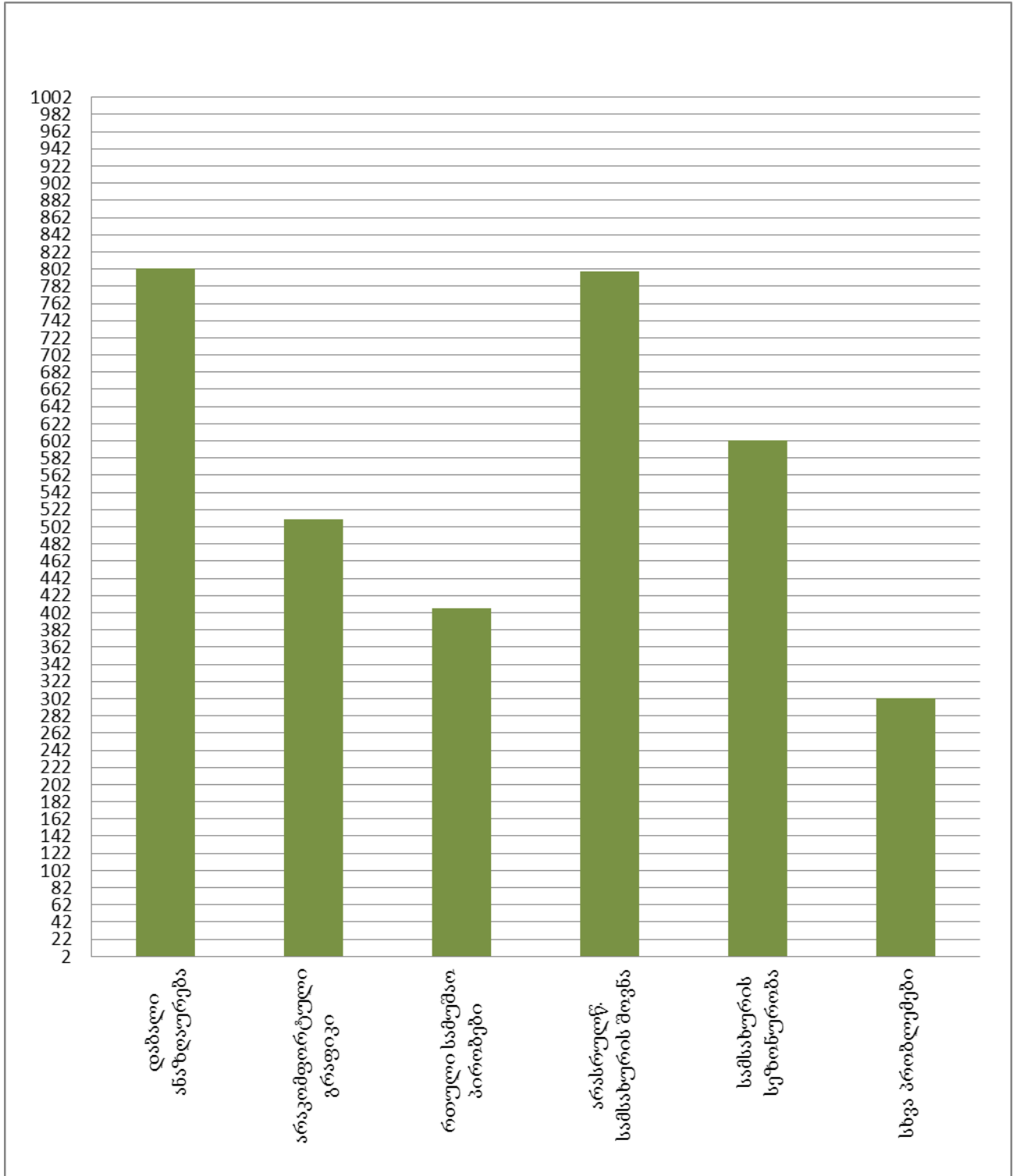


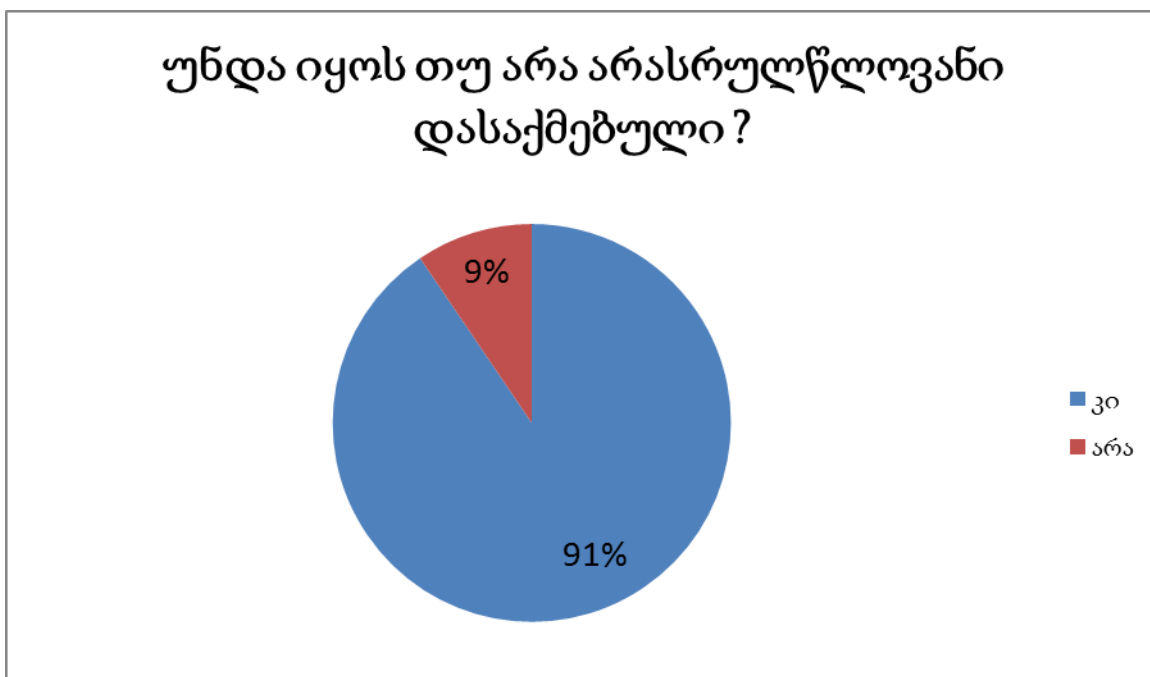




დანართი № 7

ზუგდიდის მუნიციპალიტეტის არასრულწლოვანი რესპოდენტების სამუშაოსთან დაკავშირებული ძირითადი პრობლემები.





დანართი № 9

Tbilisi State University

Caucasus University

Georgian-American University

Ana Okriashvili

Legal-practical regulation of minors' labor relations according to Georgian
and international labor law

European Integration and Employment Relations

The work is done for academic degree in MA in social sciences

Gia Liluashvili

Doctor of Law, Professor

Tbilisi 2017