**ადამიანის უფლებებისა და ტრანსნაციონალური კორპორაციების და სხვა ბიზნეს საწარმოების საკითხების შესახებ სამუშაო ჯგუფის მანდატი**

***გაეროს ბიზნესის და ადამიანის უფლებების საკითხებზე მომუშავე ჯგუფის განცხადება საქართველოში ვიზიტის დასრულების შემდგომ***

***თბილისი, 2019 წლის 12 აპრილი***

**შესავალი**

დღეს ჩვენ, ბიზნესისა და ადამიანის უფლებების გაეროს სამუშაო ჯგუფმა დავასრულეთ საქართველოში ჩვენი მანდატის ფარგლებში ვიზიტი (3-12 აპრილი 2019). გვინდა მადლობა გადავუხადოთ საქართველოს მთავრობას მოწვევისათვის და ასევე ვიზიტამდე და ვიზიტის დროს მჭიდრო თანამშრომლობისათვის. მადლობას გამოვხატავთ ასევე საქართელოში გაეროს სააგენტოების მიმართ გაწეული დახმარებისათვის.

ვიზიტის ფარგლებში ჩვენ შევხვდით მთავრობის წარმომადგენლებს და შემდეგ სამინისტროებს: საგარეო საქმეთა სამინისტრო, ოკუპირებული ტერიტორიებიდან იძულებით გადაადგილებულ პირთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოცოალური დაცვის სამინსტროს მათ შორის დასაქმების პოლიტიკის დეპარტამენტს და მშენებლობის ზედამხედველობის სააგენტოსა ასევე აწარმოე საქართველოს, გარემოს დაცვისა და სოფლის მეურნეობის სამინისტროს, საქართელოს მთავრობის ადამიანის უფლებათა სამდივნოს, იუსტიციის სამინისტროსა, ფინანსთა სამინისტროს და მის აკადემიას. ჩვენ ასევე შევხვდით ეროვნული ბანკის, საქართველოს რკინიგზისა და საქართველოს ფოსტის წარმომადგენლებს.

ამასთანავე, ვიზიტის ფარგლებში შეხვედრები გვქონდა თბილისის მერიასთან, ჭიათურის მერის მოვალეობის შემსრულებელთან, აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკის მთავრობის ადმინისტრაციასა და იმერეთის გუბერნატორის ადმინისტრაციასთან.

ამასთან ერთად შეხვედრები გავმართეთ სამოქალაქო საზოგადოებასთან თბილისში, ბათუმსა და ქუთაისში, ბიზნეს ასოციაციებთან, გაეროს გლობალური კომპაქტის ადგილობრივი ქსელის წევრებთან და ბიზნეს ორგანიზაციებთან, რომლებმაც ისურვეს სამუშაო ჯგუფისათვის გაეზიარებინათ საკუთარი გამოცდილება (ნენსკრას ჰიდროელექტროსადგურის პროექტოს, აჭარა ჯგუფი და RMG ჯგუფი).

ჩვენ მადლობას ვუხდით სამოქალაქო სექტორის წარმომადგენლებს და ბიზნესს, რადგან საშუალება მოგვეცა მათთან გვქონოდა უშუალო დიალოგი ბიზნესის და ადამიანის უფლებებზე, გაეროს სახელმძღვანელო პრინციპებთან (შემდგომში UNGP) მიმართებით მიმდინარე ინიციატივებზე, შესაძლებლობებსა და გამოწვევბზე.

აღნიშნული მისიის დასრულების განაცხადი მოიცავს ჩვენი ვიზიტის პირველად მიგნებებს. განაცხადის შემდგომ მომზადდება სრული ანგარიში, მიგნებებით, დასკვნებითა და რეკომენდაციებით,რომელსაც 2020 წლის ივნისში გაეროს ადამიანის უფლებათა საბჭოზე წარვადგენთ.

**ზოგადი თემატიკა**

მთავრობასთან, სამოქალაქო სექტორთან და ბიზნეს ორგანიზაციებთან ჩვენი შეხვედრების ცენტრალურ თემას წარმოადგენდა დერეგულირების პერიოდის მემკვიდრეობა და ახალი მიდგომის საჭიროება, რომელიც შეესაბამება მდგრადი განვითარების მიზნებსა და ადამიანის უფლებების დაცვას.

2014 წლის ივნისში ევროკავშირისა და საქართველოს შორის ხელმოწერილი ასოცირების შეთანხმება ითვალისწინებს ასეთი ახალი მიდგომის ვალდებულებას. სხვა საკითხებთან ერთად ის მოიცავს გაეროს სახელმძღვანელო პრიციპების და სტანდარტების შესაბამისად (მუხლი 231) პასუხისმგებლიანი ბიზნესის წარმოების ხელშეწყობას. აღნიშნული ვალდებულება ასევე ასახულია ადამიანის უფლებათა ეროვნულ სტრატეგიაში (2014-2020), ადამიანის უფლებათა სამთავრობო სამოქმედო გეგმის (2018-2020) ბიზნესისა და ადამიანის უფლებების თავში და ბიზნესისა და ადამიანის უფლებების შესახებ ეროვნულ საბაზისო კვლევაში, რომელიც ეფუძნება ზემოთ ხსენებული გაეროს პრინციპების 3 სვეტიან ჩარჩოს.

მეტად მდგრადი განვითარებისაკენ სწრაფვის მიუხედავად, ეკონომიკური პოლიტიკა კვლავაც მიმართულია საგადასახადო შეღავათების საშუალებით (თავისუფალი სავაჭრო ზონა და თავისუფალი ტურისტული ზონა) ბიზნესის კეთების გამარტივებაზე. ჩვენი დაკვირვებით, იმ შემთხვევაში თუ არ არსებობს ადამიანის უფლებების დაცვისათვის კონკრეტული საკანონმდებლო ჩარჩო, მხოლოდ ბიზნესის მოზიდვაზე ორიენტირება რისკის ქვეშ აყენებს პასუხისმგებლიანი ბიზნესის წარმოების მიზნით გადადგმულ ნაბიჯებს.

**კონკრეტული სექტორებში არსებული პრობლემები**

ქვეყნის მასშტაბით ჩატარებულ შეხვედრებზე ჩვენ უფრო ღრმად გავეცანით რამდენიმე ნიშანდობლივ საქმეს, რომლებიც კარგად ასახავს გამოწვევებს და მიუთითებს თუ რა ნაბიჯები უნდა გადადგას ბიზნესმა ადამიანის უფლებების პატივისცემის მიზნით.

*სამშენებლო სექტორი*

ჩვენთვის ნათელი გახდა, რომ ინფრასტრუქტურისა და სამშენებლო სექტორში დიდ გამოწვევას წარმოადგენ შრომითი უსაფრთხოება და ჯანმრთელობა და რომ დაშავებებისა და ფატალური შემთხვევების დიდი ნაწილი სწორედ ამ სექტორში იჩენს თავს განსაკუთრებით კი ბათუმსა და თბილისში, სადაც ძალიან დიდია მშენებლობების რაოდენობა.

ჩვენთვის ასევე ცნობილი გახდა, რომ შრომის სამინისტროს ამჟამად ჰყავს 40 შრომის ინსპექტორი და რომ მათი მიზანია 2019-2020 წლებისთვის ეს რაოდენობა 80-მდე გაზარდონ. ამასთან თბილისის მერიას ჰყავს 60 ინსპექტორი და ისინი შეტყობინების გარეშე ახორციელებენ ვიზიტებს მშენებლობებზე. მერიის წარმომადგენლებმა ხაზი გაუსვეს უფრო მკაცრი და ეფექტური პრევენციაზე ორიენტირებული უსაფრთხოების ნორმების არსებობის აუცილებლობას. ჩვენ იმედი გვაქვს, რომ შრომის ახალი კოდექსი დაეხმარება მათი მანდატის გაძლიერებას, რათა მათ შეძლონ შრომითი უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის რისკების პრევენცია და მართვა.

 ჩვენ შევიტყვეთ, რომ მშენებლობებზე მომხდარი შემთხვევების დროს, კომპანიები ძირითადად პასუხისმგებლობას აკისრებდნენ დასაქმებულებს დაუდევრობისა და დაზღვევის უქონლობის გამო დაზიანებების უგულებელყოფის მოტივით. მიუხედავად იმისა, რომ ჩვენ ვაღიარებთ უსაფრთხოების შესახებ მუშათა ცნობიერების ამაღლების მნიშვნელობას, უსაფრთხო გარემოს უზრუნველყოფის ვალდებულება ეკისრება დამსაქმებელს.

**ჰიდროელექტრო სექტორი**

მთავრობამ ენერგო დამოუკიდებლობის უზრუნველყოფის პოლიტიკის ერთ-ერთ ნაწილად წაახალისა ინვესტიცია ჰიდროელექტროსადგურებში. ამ დროისათვის საქართველოს აქვს ჯამში 84 ჰიდროელექტროსადგური ( შეფასებული 3.227 მეგავატი რესურსით), ამის პარალელურად შენდება 24 ჰიდროელექტრო პროექტი ( შეფასებული 1,235 მეგავატი რესურსით) ხოლო დამატებით 67 პროექტი ( შეფასებული 1,314 მეგავატი რესურსით) არის ტექნიკურ-ეკონომიკური კვლევის ეტაპზე.

ბიზნესისა და ადამიანის უფლებების შესახებ 2018 წლის ეროვნული საბაზისო კვლევა საუბრობს ჰიდროელექტრო პროექტების გარემოზე გავლენის შეფასების ნაკლებობაზე. ჩვენ ასევე გამოვავლინეთ ნაკლოვანებები ადრე ჩატარებული გარემოს დაცვითი და სოციალური ზეგავლენის კუთხით ჩატარებულ კვლევებში; მომავალი გვიჩვენებს გამოასწორებს თუ არა მდგომარეობას 2018 წლის იანვარს ძალაში შესული გარემოს ახალი შეფასების კოდექსი.

ერთ-ერთი ყველაზე მთავარი ჰიდროელექტრო პროექტი, რომელიც პროტესტს იწვევს მოსახლეობასა და სამოქალაქო საზოგადოებაში, არის ნენსკრას ჰიდროელექტროსადგურის   (280 მეგავატი) და 125 მეტრის სიმაღლის კაშხალის მშენებლობა ზემო სვანეთის რეგიონში. ჩვენ შევხვდით სხვადასხვა დაინტერესებულ მხარეებს, პროექტის მხარდამჭერების ჩათვლით როგორიცაა შპს. ნესკრა ჰიდრო - კორეული წყლის რესურსის კორპორაციისა და შპს. საპარტნიორო ფონდის ( საქართველოს მთავრობის სააგენტო) ერთობლივი ინიციატივა.

2015 წლის ოქტომბერში, გარემოს დაცვის სამინისტრომ, აღნიშნული პროექტი დაამტკიცა გარემოსა და სოციალური გავლენების კვლევაზე დაყრდნობით, რომელიც მომზადებულ იქნა თავად კომპანიის მიერ. მიუხედავად ამისა საერთაშორისო ინვესტორებმა მათ შორის ევროპის რეკონსტრუქციისა და განვითარების ბანკი (EBRD), გამოავლინეს გარკვეული პრობლემები და დაფინანსებისათვის დააწესდა გარკვეული წინაპირობები. ამის შედეგად კომპანია იძულებული გახადა კომპანია ჩაეტარებინა უფრო ღრმა სოციალური გავლენების შეფასება, რომელიც დასრულდა 2017 წელს. პროექტში ასევე განხორციელდა ცვლილებები საძოვარ მიწებზე გავლენის შესამცირებლად. კომპანიის თქმით მათ კონსულტაციები გაიარეს მთელს დასახლებასთან კარდაკარის პრინციპით.

იმისდა მიუხედავად რომ საერთაშორისო ფინანსური ინსტიტუტების სტანდარტების დასაკმაყოფილებლად გადაიდგა დამატებითი ნაბიჯები, პროექტი კვლავაც სადაო. არის ეჭვი, რომ მსგავსად სხვა ჰიდროელექტო პროექტებშიც რომელიც ჩვენ შევისწავლეთ, მოსახლეობასთან კონსულტაციები მხოლოდ მოვალეობის მოხდის მიზანს ემსახურებოდა. გამომდინარე იქიდან, რომ ერთდროულად ხდება რამდენიმე ჰიდროელექტრო პროექტის განხორციელება, არსებობს საფუძვლიანი ეჭვი, რომ არასაკმარისი ყურადღება ექცევა გარემოზე რამდენიმე პროექტის კუმულაციურ გავლენას.

*სამთო მრეწველობის სექტორი*

ჭიათურაში, მაღაროელთა ქალაქში, რომლის მოსახლეობა დაახლოებით 20.000-ია, სამთო მრეწველობაში არსებული გამოწვევების შესასწავლად ჩვენ შევხვდით პროფკავშირის წარმომადგენლებს, ადგილობრივ მოსახლეობას, მერის მოვალეობის შემსრულებელსა და კომპანია „ქართული მანგანუმის“ (GM) წარმომადგენლებს.

მანგანუმის მოპოვება ჭიათურაში 100 წელზე მეტი ხნის წინ დაიწყო. ამჟამად ეს სექტორი სამუშაოთი უზურნველყოფს დაახლოებით 3000 მუშას. 2006 წელს „ქართულმა მანგანუმმა“, ამერიკული კომპანიის Georgian American Alloys Inc შვილობილმა კომპანიამ, ჭიათურაში მანგანუმის მოპოვებისთვის 40 წლიანი ლიცენზია მიიღო. კომპანიას გადაეცა 2005 წელს გაკოტრებულად გამოცხადებული სააქციო საზოგადოება „ჭიათურმანგანუმის“ ქონება. ჭიათურაში მანგანუმს კიდევ 43 მცირე ზომის კომპანია იღებს, რომლებიც „ქართული მანგანუმის“ ლიცენზიის ქვეკონტრაქტორები არიან. გარდა ამისა, „ქართული მანგანუმი“ ასევე ამუშავებს ზესტაფონის ფეროშენადნობთა ქარხანასა და ჰიდროელექტრო სადგურს, რომელიც ელექტროენერგიით უზრუნველყოფს კომპანიის ოპერაციებს.

ჩვენ პირადად ვიხილეთ როგორ ხდება მოპოვებული მანგანუმის ნარჩენების გადაყრა მდინარეში, ხოლო ადგილობრივი თემის წევრებისგან მოვისმინეთ, თუ რა გავლენა აქვს ამგვარ პრაქტიკას სასმელი წყლის ხარსიხზე, აგრეთვე, საქონლის კვებასა და მეწყერებზე. ჭიათურის მცხოვრებლები ასევე ჩიოდნენ სამთო სამრეწველო ოპერაციებით გამოწვეულ ჰაერის დაბინძურებაზე. მათი თქმით, მანგანუმს სატვირთო მანქანებით რეგულარულად ეზიდებიან ღიად, შესაბამისი გადასაფარებლის გარეშე. მოსახლეობაში არსებობს განცდა, რომ ადგილობრივი და ცენტრალური ხელისუფლება არ იღებს ზომებს არსებული სიტუაციის მოსაგვარებლად.

გარემოს დაბინძურების პრობლემის მოსაგვარებლად, თბილისის სასამართლომ, გარემოს დაცვის სამინისტროს მოთხოვნით 2017 წლის მაისში, დანიშნა სპეციალური წარმომადგენელი რომელმაც 3 წლის განმავლობაში უნდა ჩაატაროს შესაბამისი მონიტორინგი და იმუშაოს ამ კუთხით მდგომარეობის გამოსწორებაზე.

ჩვენ შევიტყვეთ, რომ 2012 წლიდან მოყოლებული, „საქართველოს მანგანუმი“ ახორციელებს გარემოს შეფასებას ორ წელიწადში ერთხელ, მაგრამ შედეგები მხოლოდ კომპანიის აქციონერების, კრედიტორებისა და ბანკებისთვის არის ხელმისაწვდომი. ჩვენ წუხილს გამოვთქვამთ აუდიტთან დაკავშირებული გამჭვირვალეობის ნაკლებებობასა და ინფორმაციაზე ხელმისაწვდომობასთან დაკავშირებით.

„ქართული მანგანუმის“ წარმომადგენლებისგან შევიტყვეთ, რომ კომპანიამ უკვე დაიწყო ზომების მიღება ნარჩენების მდინარეში გადაყრის პრაქტიკასთან დაკავშირებით, რაც ახალ გეგმას დაეფუძნება. ჩვენ, ცხადია, მივესალმებით ამ გადაწყვეტილებას, თუმცა სამწუხაროა ის ფაქტი რომ ამჟამად არ არსებობს რაიმე გეგმა, რომელიც უზრუნველყოფდა იმ ნარჩენების უსაფრთხო მართვას, რომელიც კომპანიისა და მისი კონტრაქტორების საქმიანობის შედეგად გროვდება. „ქართული მანგანუმის“ წარმომადგენლები არ მიიჩნევენ, რომ მათ ეკისრებათ რაიმე სახის პასუხისმგებლობა ქვეკონტრაქტორების საქმიანობიდან გამომდინარე დაბინძურების პრობლემის გადაჭრისთვის. თუმცა, ეს პოზიცია ეწინააღმდეგება გაეროს სახელმძღვანელო პრინციპებს, რომელთა მიხედვითაც კომპანიებს ეკისრებათ იმ ზიანის პრევენციის ან აღმოფხვრის პასუხისმგებლობა, რომელიც უკავშირდება მათ საქმიანობას, ან წარმოადგენს მათი ბიზნეს ურთიერთობების შედეგს.

გარემოსთვის მიყენებული ზიანის შემცირება, რომელიც გამოწვეულია ათწლეულების განმავლობაში წარმოებული სამთო სამრეწველო ოპერაციებით და აგრეთვე, მიტოვებული მაღაროები, გამოწვევას წარმოადგენს საქრთველოს სხვა რეგიონებშიც, როგორც ეს დასასტურებულია 2017-2021 წლების გარემოს დაცვის ეროვნული სამოქმედო გეგმის მიერ. ჩვენ მოვუწოდებთ საქართველოს მთავრობას და შესაბამის კომპანიებს იმოქმედონ ერთობლივად, რათა დაუყოვნებლივ გადაიჭრას მასობრივი დაბინძურების პრობლემა და შესაძლებელი იქნეს სამთო მრეწველობის მდგრად პრაქტიკაზე გადასვლა.

კიდევ ერთი უმწვავესი გამოწვევა, რაც ჭიათურისა და საქართველოს სხვა მაღაროებში დასაქმებულების წინაშე დგას, არის მუშების ჯანმრთელობა და უსაფრთხოება, აგრეთვე ღირსეული სამუშაო პირობების შექმნა. მიუხედავად იმისა, რომ „ქართული მანგანუმის“ წარმომადგენლებს არ უარყვიათ ის რისკები, რომლებიც დაკავშირებულია ძველ მაღაროებში მუშაობასთან, მათ განაცხადეს, რომ პირობები გაუმჯობესებულია ახალ მაღაროებში. ჩვენთვის მოწოდებული ინფორმაციის თანახმად, „ქართული მანგანუმის“ თანამშრომლების ხელფასები აღემატება ამ სექტორში არსებულ საშუალო ხელფასს. გარდა ამისა, მათ ხელი მიუწვდებათ უფასო კვებასა და ტრანსპორტირებაზე, ხოლო თვითონ მუშები და მათი ოჯახის წევრები უფასო სამედიცინო დაზღვევით სარგებლობენ.

სამწუხაროა ის ფაქტი, რომ ახალ მაღაროებში დასაქმებულები 15 დღის განმავლობაში მუშაობენ 12 საათიან ცვლაში, ხოლო მომდევნო 15 დღის განმავლობაში ისვენებენ. 15 დღის განმავლობაში მაღაროელები 12 საათი მუშაობენ მაღაროში, რის შემდეგადაც ისინი მიყავთ მოსასვენებელ ადგილას, სადაც უფასო საკვები აქვთ. იქ მუშები ისვენებენ და მათ სპეციალური თანხმობა ესაჭროებათ ზედამხედველისგან გარეთ გასასვლელად. ამგვარი პრაქტიკა წინააღმდეგობაში მოდის საერთაშორისო შრომით სტანდარტებთან და ევროკავშირის შესაბამის დირექტივებთან. გარდა ამისა, ჩვენ ეჭვი გვეპარება, რომ ამგვარი პრაქტიკა დაშვებულია საქართველოს შრომის კოდექსის მიერ.

*ტურიზმი*

ტურიზმის მხარდაჭერა და ახალი ტურისტული ინფრასტრუქტურის განვითარება საქართველოს მთავრობის ერთ-ერთი პრიორიტეტია, რაზეც მოწმობს მთელი რიგი ინფრასტრუქტურული და ტურისტული საინვესტიციო პროექტები, განსაკუთრებით ბათუმში. ტურიზმთან დაკავშირებული ინფრასტრუქტურული პროექტების განხორციელება მოითხოვს მიწის შესაბამის რესურსებს. ჩვენ შევნიშნეთ, რომ საკანონმდებლო და ინსტიტუციური ბაზა არანებაყოფლობითი განსახლების სფეროში დანაწევრებული და არათანმიმდევრულია, რაც წარმოშობს ადამიანის უფლებების ხელყოფის რისკს.

**გარემოსდაცვითი და სოციალური ზემოქმედების შეფასება**

ჩვენი შეფასებით სერიოზულ გამოწვევას წარმოადგენს ფართომასშტაბიანი პროექტების, როგორიცაა მაგალითად, ჰიდროელექტრო სადგურებისა და სამთო მრეწველობის ოპერაციების უარყოფითი ზემოქმედება გარემოზე.

გარემოსდაცვითი შეფასების ახალი კოდექსი ფარავს ისეთ საკითხებს, როგორიცაა გარემოზე ზემოქმედების შეფასება, სტრატეგიული გარემოსდაცვითი შეფასება, ტრანსსასაზღვრო ზემოქმედების შეფასება და საზოგადოების მონაწილეობა გადაწყვეტილების მიღების პროცესში. ახალი რეჟიმის პირობებში, საქმიანობები, რომლებსაც შეიძლება სერიოზულ ზეგავლენა ქონდეთ გარემოზე, ადამიანის სიცოცხლეზე და/ან ჯანმრთელობაზე, ექვემდებარება სავალდებულო სკრინინგსა და სკოპინგს, რომელთა მიზანია რისკების პრევენცია და ზიანის აღმოსაფხვრელი ზომების დაგეგმარების გაუმჯობესება. იგივე დებულებები ეხება უკვე დამტკიცებული ბიზნეს აქტივობების ნებისმიერი სტრატეგიული ასპექტის ცვლილებებსაც.

შემაშფოთებელია, რომ რეგულაციების განხორციელების დონე დაბალი რჩება, ხოლო მონიტორინგი - არაეფექტიანი. გარდა ამისა, შეინიშნება ზედამხედველობის განხორციელების მიზნით შესაბამის სამინისტროებსა და აგრეთვე, რეგიონალურ და ადგილობრივ ხელისუფლებებს შორის კოორდინაციის უზრუნველსაყოფად ინსტიტუციონალიზებული მექანიზმების ნაკლებებობა.

ჩვენ ასევე მივიღეთ ინფორმაცია იმის შესახებ, რომ ირღვევა დაზარალებული პირებისა და თემების გარემოს დაცვის შესახებ გადაწყვეტილებების მიღების პროცესში ეფექტიანი მონაწილეობის უფლებები. ჩვენ გავეცანით იმ შემთხვევებს, სადაც შესაბამის მხარეებს არ მიეცათ ადრეულ ეტაპზევე მონაწილეობის შესაძლებლობა. საუბარია იმ სტადიაზე, როდესაც ჯერ კიდევ არსებობდა ალტერნატივები საბოლოო და შეუქცევადი გადაწყვეტილების მიღებამდე კონკრეტული პროექტის დასაწყებად.

წუხილის კიდევ ერთი საფუძველია გარემოზე ზეგავლენის მიმდინარე შეფასებები იმ ბიზნეს ოპერაციებთან დაკავშირებით, რომელთა განხორციელება კოდქსის ძალაში შესვლამდე, ანუ 2018 წლის 1 იანვრამდე, დაიწყო.

სამთო მრეწველობის საქმიანობის შედეგად მიღებული ნარჩენის უსაფრთხო მართვასთან დაკავშირებული საკანონმდებლო ხარვეზები ასევე სამწუხაროა. ჩვენ მოწმე გავხდით იმისა, თუ როგორ აყენებს საფრთხის ქვეშ ნარჩენები გარემოსა და ადამიანის ჯანმრთელობას. ეს პრობლემა დაუყოვნებელ რეაგირებას და მკაცრი ზომების მიღებას საჭიროებს.

**შრომითი უფლებები**

*შრომის უსაფრთხოება და ჯანმრთელობა*

შრომის უსაფრთხოება და ჯანმრთელობა ერთ-ერთ ყველაზე სერიოზულ გამოწვევას წარმოადგენს საქართველოში ადამიანის უფლებათა დაცვის კუთხით. ამის ძირითადი მიზეზია თითქმის სრულად დერეგულირებული შრომის ბაზრის არსებობა 2015 წლამდე. შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის შესახებ ეფექტიანი მარეგულირებელი ბაზის დეფიციტმა, რომელსაც ემატება დასაქმებულებს შორის საკუთარი უფლებების შესახებ დაბალი ცნობიერება, შედეგად მოიტანა მთელი ქვეყნის მასშტაბით ინციდენტების საგანგაშო რაოდენობა. 1010 და 2018 წლებში სამუშაო ადგილებზე დაზიანება მიიღო 1183 მუშამ, ხოლო 418 გარდაიცვალა. ჩვენ ასევე მოგვაწოდეს ინფორმაცია სამშენებლო სექტორში მუშახელის დაქირავების არამართებული პრაქტიკის შესახებ.

ამ პრობლემების შედეგად, საქართველოს ხელისუფლება სრულიად სამართლიანად მივიდა შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის მარეგულირებელი ბაზის საფუძვლიანად გადახედვის გადაწყვეტილებამდე. გარდა ამისა, გადახედვის პროცესში განსაკუთრებული ყურადღება დაეთმო პრევენციულ ზომებს.

*შრომის ინსპექციები*

ჩვენ შევიტყვეთ, რომ 2015 წელს, გაუქმებიდან თითქმის 10 წლის შემდეგ, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალურ საკითხთა სამინისტროს შემადგელობაში ფუნქციონირება განაახლა შრომის ინსპექციამ. დეპარტამენტს ქონდა შეზღუდული მანდატი, არასაკმარისი რესურსები და არ შეეძლო განეხორციელებინა შემოწმება წინასწარი გაფრთხილების გარეშე გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც არსებობდა ადამიანების ტრეფიკინგისა და იძულებითი შრომის ეჭვი. 2018 წლის მარტში შრომის ინსპექციის მანდატის გაფართოების მიზნით, მიღებულ იქნა კანონი შრომის უსაფრთხოების შესახებ. კანონის მიხედვით შრომის ინსპექციას მიენიჭა იმგვარი სანქციების დაკისრების უფლება, როგორიცაა გაფრთხილება, ჯარიმა და ბიზნეს საქმიანობის შეჩერება. თუმცა, კანონის მოქმედების არეალი კვლავაც შეზღუდული რჩება, რადგან იგი ვრცელდება ისეთ სექტორებზე, რომლებიც მიჩნეულია მძიმედ და მაღალი რისკის შემცველად. გარდა ამისა, ინსპექტორებს ესაჭიროებათ სასამართლოს ორდერი ინსპექციის განსახორციელებლად , თუმცა ეს წესი არ ვრცელდება ყოველწლიურად დაგეგმილ ინსპექტირებაზე და ასევე ინციდენტების გამოძიებაზე. შესაბამისად, ჩვენ მივესალმებით გადაწყვეტილებას, რომლის საფუძველზეც, 2019 წლის თებერვალში ახალმა ორგანულმა კანონმა შრომის უსაფრთხოების შესახებ უფლება მიანიჭა შრომის ინსპექტორებს შეამოწმონ ყველა სექტორი, როგორც საჯარო, ისე კერძო, სასამართლოს ორდერის ან წინასწარი შეტყობინების გარეშე. ხსენებული ცვლილებები ძალაში 2019 წლის 1 სექტემბრიდან შევა. ამ დროიდანვე შრომის ინსპექცია გახდება დამოუკიდებელი იურიდიული ერთეული.

მიუხედავად ამისა, სამუშაო ჯგუფი წუხილს გამოთქვამს იმის გამო, რომ მარეგულირებელი ბაზა კლავ შეუსაბამო რჩება 2019 წლის სექტემბრის შემდეგ, რადგან ახალი კანონი არ დაფარავს შრომითი უფლებების სრულ სპექტრს. 2020 წლიდან სავალდებულო გახდება სარისკო, საფრთხის შემცველ და ზიანის მომტან საქმინობაზე ინსპექტირების ჩატარება. ხოლო 2022 წლიდან მოსალოდნელია, რომ ინსპექტორებს მიანიჭებენ მანდატს რომელიც ყველა სექტორს დაფარავს და ასევე ყველა შრომის უფლებას , როგორ გათვალისწინებულია ამ წელს პარლამენტისათვის წარდგენილი ცვლილების შესაბამისად.

თუმცა სხვადასხვა ჩართული მხარე პრობლემას ასევე ხედავს რესურსების სიმწირის გამო, რაც ხელს შეუშლის ინსპექტორებს ეფექტიანად განახორციელონ მანდატით მინიჭებული უფლებები.

*მინიმალური ანაზღაურება და სამუშაო საათები*

2013 წელს, მნიშვნელოვანი ცვლილებები შევიდა შრომის კოდექსში ეროვნული კანონმდებლობის შრომითი უფლებების საერთაშორის სტანდარტებთან შესაბამისობაში მოყვანის მიზნით. თუმცა, ამ რეგულაციების მონიტორინგი და განხორციელება კვლავაც გამოწვევად რჩება ვინაიდან არ არსებობს შრომის ინსპექციის ეფექტური მექანიზმი, რომელსაც შრომის ყველა უფლების დაცვა ევალება.

კერძო სექტორში მინიმალური თვიური ანაზღაურება შეადგენს 20 ლარს(7აშშ დოლარი) და საჯარო სექტორში კი 135 ლარს (50 აშშ დოლარი) , მაშინ როდესაც შრომისა და სოციალური დაცვის სამინისტრომ აღნიშნა, რომ მინიმალური ხელფასი რეალობაში გაცილებით მაღალია. თუმცა, ჩვენი აზრით, ადექვატური მინიმალური ხელფასის არ არსებობა უცხოური ინვეტიციების მოზიდვას ემსახურება. ჩვენ მოვუწოდებთ მთავრობას, რომ ჩამოაყალიბოს მინიმალური ხელფასის პერიოდული გადახედვის პრაქტიკა დასაქმებულის ღირსეული არსებობის უზრუნველსაყოფად.

*შეკრების თავისუფლება და პროფესიული კავშირები*

საქართველოს საკანონმდებლო ჩარჩო უზრუნველყოფს შეკრების თავისუფლებას , იმ უფლების ჩათვლით, რომელიც პროფესიული კავშირების შექმნასა და მათში გაერთიანებას ითვალიწინებს. ამგვარ კავშირებს აქვთ უფლება ჩამოაყალიბონ თავისი წესდება , მმართველობითი ორგანოები, აირჩიონ წარმომადგენლები და აწარმოონ შესაბამისი აქტოვობები. კანონი კრძალავს იმ პირების დისკრიმინაციას, რომლებიც გაწევრიანებულნი არიან ამგვარ პროფესიულ კავშირში და მის ფარგლებში აწარმოებენ საქმიანობას.

თუმცა, პროფესიული კავშირების წარმომადგენლებმა ჩვენ შეგვატყობინეს, რომ ხშირად პროფესიული კავშირებზე ზეგავლენას ახორციელებენ დამქირავებლები და რომ ზოგიერთი დამქირავებელი ავტომატურად აწევრიანებს თავის თანამშრომლებს კონკრეტულ კავშირში შრომითი კონტრაქტის ხელმოწერისთანავე. სამწუხაროდ, ამგვარი პრაქტიკა აკნინებს იმ მნიშვნელოვან როლს , რომელსაც უნდა ასრულებდნენ პროფესიული კავშირები მშრომელთა უფლებების დაცვის კუთხით.

*შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირები*

ჩვენ ვაცნობიერებთ მთავრობის მიერ მიღწეულ იმ პროგრესს და იმ კონკრეტულ ნაბიჯებს, რომელიც შეზღული შესაძლებლობების მქონე პირთა უფლებების კონვენციის ადგილობრივ კანონმდებლობაზე მორგების კუთხით იქნა გადადგმული. 2014 წელს მიღებული კანონი დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ კრძალავს დისკრიმინაციას სხვადასხვა საფუძველზე და მათ შორის არის შეზღუდული შესაძლებლობა. თუმცა, პრაქტიკაში შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირები კვლავაც განიცდიან დისკრიმინაციას ცხოვრების ყველა სფეროში, მათი შრომითი ბაზრიდან სეგრეგაციის ჩათვლით. ისინი ასევე აწყდებიან სირთულეებს საგანმანათლებლო და სხვა დაწესებულებებში წვდომის კუთხით , მათ შორის მოიაზრება ასევე საზოგადოებრივი ტრანსპორტი.

სახელმწიფო უზრუნველყოფს შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირების ხელფასების 50% -ის გადახდას მათი კერძო სექტორში დასაქმების პირველი საწყისი 46 თვის განმავლობაში და ასევე კომპანია-დამსაქმებელი ვალდებულია, რომ შშმ პირს კონტრაქტი შემდგომ მინიმუმ 6 თვით კიდევ გაუგრძელოს- ეს არის სწორი მიმართულებით გადადგმული ნაბიჯი. თუმცა, სამოქალაქო სექტორის წარმომადგენლებმა და ასევე შშმ პირებმა შეგვატყობინეს, რომ ეს ზომა არ არის საკმარისი , ვინაიდან პრაქტიკა აჩვენებს, რომ პირველის წლის ბოლოს მათ მიერ სამუშაოს შენარჩუნების მაჩვენებლი არის დაბალი სამუშაო ადგილას არსებული დისკრიმინაციიდან გამომდინარე.

შშმ პირთა წინააღმდეგ მიმართული დისკრიმინაცია წარმოადგენს ამგვარი მიდგომის გამომწვევ მიზეზს- კერძოდ სტიგმა მათი სამუშაო უნარების თაობაზე და ამიტომ ჩვენ მოვუწოდებთ მთავრობას, რომ მათ შეიმუშავონ რიგი ინიციატივებისა, რათა კომპანიებმა დაიქირავონ და ასევე შეინარჩუნონ შშმპ პირები სამუშაო ადგილებზე.

*მიგრანტი მუშები*

სამწუხაროა, რომ მიგრანტი მუშების როგორც ერთ-ერთი ყველაზე მოწყვლადი ჯგუფის მდგომარეობა არანაირად არ რეგულირდება. სამუშაო ჯგუფს შეატყობინეს, რომ ზოგ შემთხვევაში უცხოური კომპანიების მიერ განხორციელებულ მნიშვნელოვან ინფრასტრუქტურულ პროექტებზე მომუშავე მიგრანტი მუშები ცუდ საცხოვრებელ პირობებში იმყოფებიან. ადეკვატური სამართლებრივი დაცვის მექანიზმის არ არსებობა მიგრანტ მუშებს უფრო მოწყვლადს ხდის. მიგრანტი მუშების თაობაზე ოფიციალური სტატისტიკის ნაკლებობა ასევე პრობლემას წარმოადგენს.

**გენდერული ასპექტები ბიზნესის და ადამიანის უფლებების სფეროში**

ბიზნეს გარემოში არასათანადო ქცევის გავლენას სხვადასხვანაირად განიცდიან კაცები, ქალები და გენდერქვიარები. სამუშაო ჯგუფისთვის ცნობილი გახდა სხვადასხვა ტიპის დისკრიმინაციის შესახებ, რომელსაც ქალები განიცდიან საქართველოში. ქალები არასაკმარისად არიან წარმოდგენილი სამუშაო ადგილებზე და მათი ანაზღაურება დაბალია მამაკაცების ანაზღაურებაზე. არანაზღაურებადი მუშაობა სახლში, გენდერულად განცალკევებული სამუშაო ადგილები, სექსუალური შევიწროვება და გენდერული ნიშნით ძალადობა (მათ შორის ოჯახში ძალადობა) ასევე წარმოადგენენ მნიშვნელოვან ბარიერებს ქალების მიერ ეკონომიკური შესაძლებლობებით სარგებლობისთვის. გარდა ამისა, ვინაიდან ბევრი ქალი არ არის უძრავი ქონების მესაკუთრე, ისინი ხშირად ვერ იღებენ საბანკო სესხს ახალი ბიზნესის დასაწყებად.

სამუშაო ჯგუფი აღნიშნავს, რომ კერძო სექტორში დასაქმებულ ქალებს არ ეკუთვნით „ანაზღაურებადი“ დეკრეტული შვებულება, როგორც უფლება, გარდა იმ 1000 ლარისა, რასაც მათ სახელმწიფო სთავაზობს. გარდა ამისა, ჩვენთვის ცნობილი გახდა ასევე, რომ ქალების რეპროდუქციული უფლებები იზღუდება ზოგიერთი კომპანიის შიდა პოლიტიკით, რომლებიც არ წაახალისებენ ორსულობას შრომითი საქმიანობის დაწყებიდან პირველი 30 თვის განმავლობაში. სამუშაო ჯგუფის ინფორმაციით, პარლამენტში ამჟამად განიხილება წინადადება იმის თაობაზე, რომ ანაზღაურებადი დეკრეტული შვებულების უფლება გავრცელდეს კერძო სექტორშიც და ამასთან შემოღებული იქნას მამის შვებულების უფლებაც. ეს შესაძლებლობა უნდა გამოიყენოს საქართველოს მთავრობამ და არამარტო ყველა კომპანია დაავალდებულოს, უზრუნველყოს ანაზღაურებადი მამობის შვებულება, რასაც ითვალისწინებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტანდარტები და სხვა ქვეყნებში ახლადწამოსული კარგი პრაქტიკა, არამედ უფრო შორს წავიდეს და დააწესოს „მშობლის შვებულება“ იმის აღსანიშნავად, რომ ბავშვის ყოლა ორივე მშობლის საერთო პასუხისმგებლობის სფეროა.

სამუშაო ჯგუფი კმაყოფილებით აღნიშნავს, რომ საქართველოს მთავრობამ ბოლო წლებში უკვე გადადგა რამდენიმე ნაბიჯი გენდერული თანასწორობის მისაღწევად. მაგალითად, 2014 წელს მიღებული იქნა კანონი „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“. არსებობს სახელმწიფო თავშესაფარი ქალებისთვის, რომლებიც დაექვემდებარნენ ძალადობას. პარლამენტში მოქმედებს გენდერული თანასწორობის საბჭო, რომელიც ქალების გაძლიერების მიზნით მუშაობს არსებულ კანონმდებლობაში ცვლილებების შეტანაზე ან ახალი კანონმდებლობის მიღებაზე. ამის ცხადი მაგალითია შემოთავაზებული ცვლილება, რომელიც ითვალისწინებს სახალხო დამცველის უფლებამოსილების გაფართოებას და მის მიერ დისკრიმინაციის საკითხებზე სავალდებულო რეკომენდაციების გამოცემას კომპანიებისთვის.

ჩვენი ვიზიტის დროს ჩვენთვის ცნობილი გახდა ასევე ლგბტი პირების მიმართ დისკრიმინაციის შესახებ. საქართველოს მთავრობამ უნდა წაახალისოს „ლგბტი პირების მოპყრობის სტანდარტები ბიზნეს ორგანიზაციებისთვის და პროაქტიულად გადადგას ნაბიჯები სექსუალური ორიენტაციის ან გენდერული იდენტობის ნიშნებით დისკრიმინაციის აღმოსაფხვრელად როგორც საჯარო, ისე კერძო სექტორში.

**ხელმისაწვდომობა ეფექტური გასაჩივრების მექანიზმებზე**

*სასამართლოში გასაჩივრების მექანიზმი*

ბიზნეს გარემოში ადამიანის უფლებათა დარღვევების შემთხვევაში ყველაზე მნიშვნელოვანი მექანიზმია სასამართლოში გასაჩივრება. საქართველოს კონსტიტუცია განსაზღვრავს დამოუკიდებელი სასამართლოების იერარქიას, რომლის სათავეშია საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლო და საქართველოს უზენაესი სასამართლო. მაგრამ როგორც სამუშაო ჯგუფმა შეიტყო, პრაქტიკაში სასამართლოში გასაჩივრების მექანიზმი ყოველთვის ეფექტურად არ მუშაობს სხვადასხვა მიზეზის გამო, როგორიცაა საკუთარი უფლებების არცოდნა, სამართალწარმოების ხარჯები, ორგანიზაციული სტრუქტურის სირთულე, საქმეთა განხილვის გაჭიანურება და სასამართლოს გადაწყვეტილებების აღსრულების მხრივ არსებული პრაქტიკული დაბრკოლებები. ჩვენ მოვუწოდებთ მთავრობას, მოახდინოს ბიზნეს გარემოში ადამიანის უფლებათა დარღვევების შემთხვევაში სასამართლოში გასაჩივრების მექანიზმის შიდა შეფასება და გაატაროს სისტემური რეფორმები გაეროს ადამიანის უფლებათა უმაღლესი კომისრის ოფისის „ანგარიშვალდებულების და სამართლებრივი მექანიზმების პროექტის“ ფარგლებში შემუშავებული რეკომენდაციების საფუძველზე.

ჩვენთვის ცნობილია, რომ იუსტიციის სამინისტრო მუშაობს მედიაციის შესახებ კანონის პროექტზე, რომელიც ითვალისწინებს კომპანიების მონაწილეობით დავების გადაწყვეტას. ეს კანონი სწორი მიმართულებით გადადგმული ნაბიჯია, თუმცა აუცილებელია, რომ მედიაცია არ გამორიცხავდეს საქმის წაღებას სასამართლოში.

*სახალხო დამცველი*

საქართველოს სახალხო დამცველი არის კონსტიტუციური ორგანო, რომელიც ზედამხედველობს ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვას და ამავდროულად განიხილავს საჩივრებს დისკრიმინაციასთან და შეზღუდულ შესაძლებლობებთან დაკავშირებით. მას შეუძლია საკუთარი ინიციატივით შეისწავლოს ადამიანის უფლებათა შესაძლო დარღვევის შემთხვევები და სასამართლოს მეგობრის ფორმატში სასამართლოებში წარადგინოს თავისი მოსაზრებები ადმინისტრაციულ და სისხლის სამართლის საქმეებზე.

სამუშაო ჯგუფისთვის ცნობილი გახდა იმ აქტიური როლის შესახებ, რომელსაც სახალხო დამცველი ასრულებდა ბოლო წლების განმავლობაში ბიზნესისა და ადამიანის უფლებათა სფეროში. მაგალითად, მან აქტიური როლი ითამაშა „ბიზნესისა და ადამიანის უფლებების სფეროში ეროვნული საბაზისო კვლევის“ ჩატარებაში და მონაწილეობა მიიღო „ადამიანის უფლებათა სამოქმედო გეგმის“ თავის შექმნაში, რომელიც ბიზნესსა და ადამიანის უფლებებს ეხება.

მართალია დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენისას სახალხო დამცველის რეკომენდაციები არასავალდებულო ხასიათისაა, მას უფლება აქვს მიმართოს სასამართლოს რეკომენდაციის აღსრულების მოთხოვნით საჯარო დაწესებულებებთან მიმართებაში, თუმცა არა კერძო პირებთან მიმართებაში. სამუშაო ჯგუფი ამას მნიშვნელოვან შეზღუდვად მიიჩნევს, რადგან ეს ძირს უთხრის ბიზნეს გარემოში ადამიანის უფლებათა დარღვევების შემთხვევაში სახალხო დამცველის მიერ ეფექტური არასასამართლო მექანიზმის ფუნქციის შესრულების შესაძლებლობას. მაგრამ ჩვენ მოხარული ვართ, რომ საქართველოს პარლამენტი განიხილავს ცვლილებას სახალხო დამცველის უფლებამოსილების კერძო სექტორზე გავრცელების თაობაზე.

*კომპანიის შიდა გასაჩივრების მექანიზმები*

რამდენიმე გამონაკლისს თუ არ ჩავთვლით, როგორიცაა „ნენსკრას“ ჰიდრო-ელექტროსადგურის პროექტი, ჩვენ ვერ დავაფიქსირეთ საქართველოში ბიზნეს ორგანიზაციების მიერ შიდა გასაჩივრების მექანიზმების შექმნის ან არსებობის ფაქტები, რომლებიც უზრუნველყოფდნენ დაზარალებული პირებისა და თემების დაცვის საშუალებას. საქართველოს მთავრობამ, გაეროს გლობალური კომპაქტის საქართველოს ქსელმა და ბიზნეს ასოციაციებმა, როგორიცაა საქართველოს სავაჭრო და სამრეწველო პალატა, უნდა აამაღლონ ცოდნა იმის თაობაზე, თუ რამდენად მნიშვნელოვანია ეფექტური შიდა გასაჩივრების შექმნა ადრეულ ეტაპზე ადამიანის უფლებათა პრობლემებთან და მათ უარყოფით შედეგებთან გამკლავებისთვის. ამ მხრივ მაგალითის როლი უნდა შეასრულონ სახელმწიფო საწარმოებმა.

**სახელმწიფო, როგორც ეკონომიკური აქტორი.**

გაეროს სახელმძღვანელო პრინციპების (*UNGPs*) მე-4 პრინციპის თანახმად, სახელმწიფოებმა უნდა გადადგან „დამატებითი“ ნაბიჯები ადამიანის უფლებათა იმ დარღვევების წინააღმდეგ, რომლებიც ჩადენილია სახელმწიფოს საკუთრებაში ან მის მიერ კონტროლირებული საწარმოების მიერ. სახელმწიფოს მიერ კუთვნილი ისეთი საწარმოები (*SOE*), როგორებიც არის საქართველოს რკინიგზა და საქართველოს ფოსტა სახელმწიფოში ყველაზე დიდ დამსაქმებელთა რიგებში არიან და ჩვენ მოვუწოდებთ მთავრობას, დასახოს ნათელი მოლოდინი იმისა, რომ სახელმწიფოს მიერ კუთვნილი საწარმოები აიღებენ ვალდებულებას, პატივი სცენ ადამიანის უფლებებს გაეროს სახელმძღვანელო პრინციპების შესაბამისად. აღნიშნული მიმართულებით ჩვენ მოვიხმობთ სამუშაო ჯგუფის გზამკვლევს, რომლის თანახმადაც სახელმწიფოს მიერ კუთვნილ საწარმოებს სახელმწიფო უნდა გაუძღვეს სამაგალითოდ ([A/HRC/32/45](http://ap.ohchr.org/documents/dpage_e.aspx?si=A/HRC/32/45)).

ჩვენ ასევე მოვუწოდებთ მთავრობას პასუხისმგებლიანი ბიზნესის ქმედების ინტეგრაციისკენ დიპლომატიურ სავაჭრო წარმომადგენლობებსა და ეკონომიკური დიპლომატიის სხვა ფორმებში, როგორებიცაა საექსპორტო კრედიტები და სავაჭრო დელეგაციები. მანამ, სანამ მთავრობას ჯერ კიდევ გადასადგმელი აქვს ამგვარი ნაბიჯები, ჩვენ მას მოვუწოდებთ, მიიღოს შთაგონება აღმოცენებადი პრაქტიკებიდან, რომლებიც აღწერილია ჩვენს ანგარიშში და ასახავს თუ როგორ შეიძლება, ეკონომიკურმა დიპლომატიამ ხელი შეუწყოს პასუხისმგებლიან ბიზნეს ქმედებას ([A/HRC/38/48](http://ap.ohchr.org/documents/dpage_e.aspx?si=A/HRC/38/48)).

სახელმწიფო შესყიდვები მთავრობისთვის წარმოადგენს მნიშვნელოვან საშუალებას პასუხისმგებლიანი ბიზნესის ქმედების წახალისებისათვის. ამჟამად არ არსებობს მექანიზმი, რომელიც დაავალდებულებდა კონტრაქტორებს პატივი სცენ ადამიანის უფლებებს. ჩვენ მოვუწოდებთ მთავრობასა და სახელმწიფო შესყიდვების სააგენტოს პასუხისმგებლიანი ბიზნესის ქცევის სტანდარტის ინტეგრაციისაკენ ვაჭრობის პროცესში. სახელმწიფო შესყიდვებმა ასევე შეიძლება მნიშვნელოვანი როლი ითამაშოს ქალთა და შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა ეკონომიკური გაძლიერების საქმეში.

მთავრობამ აგრეთვე უნდა უზრუნველყოს, რომ ფოთში, ქუთაისში, ყულევსა და თბილისში მოქმედი თავისუფალი ინდუსტრიული ზონების, აგრეთვე ბათუმში მოქმედი თავისუფალი ტურისტული ზონის მმართველობა შესაბამისობაში მოვიდეს გაეროს სახელმძღვანელო პრინციპებთან. აღნიშნული ზონები კომპანიებს სთავაზობს საშემოსავლო გადასახადისაგან გათავისუფლებას განუსაზღვრელი დროით და გამარტივებულ მექანიზმებს მშენებლობის ნებართვის მისაღებად. მიუხედავად იმისა, რომ ჩვენ დარწმუნებულები ვართ, რომ ადამიანის უფლებებიცა და შრომითი უფლებებიც ჩვეულებრივ ვრცელდება აღნიშნულ ზონებზეც, ჩვენ ვერაფერი შევიტყვეთ იმ ძალისხმევაზე, რომელიც მიმართული იქნებოდა ადამიანის უფლებებისადმი გულისხმიერი დამოკიდებულების მეშვეობით ინვესტიციების მოზიდვისკენ. ამგვარად, ჩვენ ვხედავთ რისკს, რომ თავისუფალი ინდუსტრიული ზონების განვითარების პროექტები შეიძლება საჭიროზე სწრაფად განიხილებოდეს, თანმდევი სოციალური და ეკოლოგიური შედეგების სათანადო მოკვლევის გარეშე.

**ბიზნესისა და ადამიანის უფლებების თავი ადამიანის უფლებათა სამოქმედო გეგმაში**

ჩვენ მივესალმებით საქართველოს მთავრობის ნაბიჯებს, გადადგმულს ბიზნესისა და ადამიანის უფლებათა დღის წესრიგის თაობაზე ცნობიერების ამაღლებისაკენ, რომელიც განხორციელდა ადამიანის უფლებათა 2018-2020 წლების სამოქმედო გეგმაში ბიზნესისა და ადამიანის უფლებების შესახებ თავის შემოტანით. გეგმაში გაწერილია ქმედებები, რომლებიც უნდა განხორციელდეს სხვადასხვა საჯარო სტრუქტურის მიერ, 2014-2020 წლების საქართველოს ადამიანის უფლებათა ეროვნული სტრატეგიის დანერგვის მიზნით. სამოქმედო გეგმის განხორციელებას ზედამხედველობს რამდენიმე უწყებათაშორისი და ადამიანის უფლებათა საბჭო, რომელსაც ხელმძღვანელობს პრემიერ მინისტრი. ადამიანის უფლებათა სამდივნო, რომელიც შედის საქართველოს მთავრობის ადმინისტრაციის დაქვემდებარებაში, პასუხისმგებელია უწყებათაშორის კოორდინაციასა და გეგმის აღსრულების მონიტორინგზე.

ჩვენ შევიტყვეთ, რომ ჩატარდა ეროვნული საბაზისო კვლევა ბიზნესისა და ადამიანის უფლებების თაობაზე სამოქალაქო განვითარების სააგენტოს, ობმუდსმენის ოფისისა და ადამიანის უფლებათა სამდივნოს მიერ.

აღნიშნული საბაზისო კვლევა გამოყენებულ იქნა სამინისტროთაშორისო  არაფორმალური სამუშაო ჯგუფის მიერ, რომელმაც შემდგომ შეადგინა ბიზნესისა და ადამიანის უფლებების თაობაზე ზემოთ ხსენებული თავი.

მიუხედავად იმისა, რომ ჩვენ მივესალმებით აღნიშნულ ძალიხსმევას, საჭიროა მეტად ძლიერი ბიძგი იმპლემენტაციისათვის. სხვადასხვა სამინისტროებთან შეხვედრებმა ცხადი გახადა, რომ მათ უნდა განახორციელონ მეტად კონკრეტული ქმედებები, რათა მიაღწიონ იმ მიზნებს, რომელიც მათ ხვდათ წილად ბიზნესისა და უფლებების თავის შესაბამისად. ჩვენ ვიმედოვნებთ, რომ დაგეგმილი სამინისტროთაშორისო ფორმალური სამუშაო ჯგუფის შექმნა უფრო სწრაფად განხორციელდება და მოქმედებაში გამოიხატება. მოვუწოდებთ მთავრობას, რომ ამ ჯგუფში შეიყვანოს სამოქალაქო საზოგადოების, ბიზნეს და პროფესიული კავშირების წარმომადგენლები.

რაც შეეხება შემდგომ საზრუნავს, სამოქმედო გეგმაში მიღებული თავი ბიზნესისა და უფლებების შესახებ განიცდის იმ ფონდების ნაკლებობას, რომლებიც მისი იმპლემენტაციისთვის არის საჭირო. უფრო მეტიც, ადამიანის უფლებათა სამდივნოსა და ადამიანის უფლებათა საბჭოს ესაჭიროება მეტად პროაქტიული როლის შესრულება ბიზნესისა და ადამიანის უფლებათა თავის კოორდინაციისა და მონიტორინგის იმპლემენტაციის საქმეში, ქმედებათა წახალისებისა და თანმიმდევრული პოლიტიკის მიზნებისათვის. ჩვენ აგრეთვე შევიტყვეთ, რომ ადამიანის უფლებათა საბჭოს შეხვედრა არ შემდგარა 2015 წლის 1-ლი აპრილის შემდგომ, მიუხედავად იმისა, რომ შეხვედრები უნდა იმართებოდეს ყოველ 6 თვეში. რეგულარული შეხვედრების გამართვას ექნება კრიტიკული როლი, რათა ადამიანის უფლებათა საბჭომ შეასრულოს მისთვის დაკისრებული მონიტორინგის ფუნქცია.

ამავდროულად, სამუშაო ჯგუფის რწმენით, ბიზნესისა და ადამიანის უფლებებზე მიძღვნილი თავი უნდა განვითარდეს 2020 წლის შემდგომ, რათა ჯეროვნად ასახოს საბაზისო კვლევისა და ჩვენი ანგარიშის რეკომენდაციები, რომელიც გაეროს ადამიანის უფლებათა საბჭოს 2020 წელს წარედგინება. მთავრობამ აგრეთვე უნდა მიიღოს მხედველობაში და განავითაროს ყოვლისმომცველი ეროვნული გეგმა ბიზნესისა და ადამიანის უფლებების  თაობაზე, სამუშაო ჯგუფის დახმარებაზე დაყრდნობით. გეგმამ უნდა დაფაროს გაეროს სახელმძღვანელო პრინციპების სამივე სვეტი და მოიცვას საქართველოს საზღვარგარეთ ოპერირებული ბიზნეს ქმედებების საზიანო გავლენა ადამიანის უფლებებზე. საბოლოოდ, უაღრესად მნიშვნელოვანია რომ „ბიზნესი და ადამიანის უფლებები“ დარჩეს განუყოფელ ნაწილად 2020 წელს მისაღები ადამიანის უფლებათა შემდგომი სტრატეგიის.

**თანმიმდევრული პოლიტიკა**

ჩვენ შევისწავლეთ რამდენიმე უწყებათაშორისი და მრავალმხირივი საკოორდინაციო ერთეული საქართველოს ადამიანის უფლებათა საბჭოსა და საქართველოს მთავრობის ადმინისტრაციის ფარგლებში, რომელებიც კოორდინირებს მდგრადი განვითარების მიზნებთან დაკავშირებულ საქმიანობას, მათ შორის ბავშვთა უფლებებსა და გენდერულ თანასწორობას. მისასალმებელია ის ფაქტი, რომ რამდენიმე საკოორდინაციო ერთეულის საქმიანობაში დაშვებულია არასამთავრობო სექტორის, ბიზნეს ასოციაციებისა და აკადემიურ წრეთა ჩართულობა და აღვნიშნავთ, რომ მეტად მისასალმებელი იქნება ჩართულობის გაფართოება.

საკოორდინაციო ერთეულებს აქვთ პოტენციალი გააძლიერონ ურთიერთთანამშრომლობა ადამიანის უფლებათა პოლიტიკის კრიტიკულ საკითხებში, რომელთა უმრავლესობა მჭიდროდ დაკავშირებულია ბიზნესისა და ადამიანის უფლებათა დღის წესრიგთან. ჩვენ მხარს ვუჭერთ, გაძლიერდეს თანამშრომლობა აღნიშნულ საკოორდინაციო ერთეულებში, როგორც პარლამენტის, ისე მთავრობის ადმინისტრაციის ფარგლებში.

**დასასრული**

ქვეყნის მაშტაბით წარმოებული შეხვედრების შემდგომ, ნათელია რომ კომპანიების უმრავლესობისათვის პატარა და საშუალო ზომის კომპანიების ჩათვლით არ არის ცნობილი პასუხიმგებლიანი ბიზნეს ქმედების კონცეპცია; ასევე მათთვის უცნობია დამოუკიდებელი პასუხისმგებლობის თემა, რაც ითვალისწინებს ადამიანის უფლებების პატივისცემას გაეროს სახელმძღვანელო პრინციპების შესაბამისად. ჩვენ მივესალმებით მთავრობისა და ბიზნეს ასოციაციების მიერ ნაკისრ ვალდებულებას, რომელიც ითვალისწინებს ცნობიერების ამაღლებას ამ კუთხით. აღსანიშნავია პასუხისმგებლიანი ბიზნეს-ქმედების პროექტი, რომელიც ბევრი ტრენერის გადამზადებას ითვალისწინებს 2019 წლის ბოლოსთვის. პროექტს ახორციელებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია ფინანსთა სამინისტროსთან აკადემიასთან ერთად და მასში ასევე ჩართულია ადამიანის უფლებათა სამდივნო, საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაცია და ბიზნეს ომბუდსმენის ოფისი. ამ ორგანიზაციების წარმომადგენლები მიიღებენ მონაწილეობას ტრენერების გადამზადების პროგრამაში, რომელიც პასუხისმგებლიანი ბიზნეს ქმედების და ასევე ამ კუთხით გაეროს სახელმძღვანელო პრინციპების თაობაზე ცნობიერების ამაღლებას ისახავს მიზნად. ტრენერები 2 წლის განმავლობაში იქნებიან სერტიფიცირებულნი და მათ დაევალებათ ანალოგიური ტრენინგების ჩატარება სულ ცოტა ოთხი სხვადასხვა კომპანიისათვის, რომლებიც საქართველოს სხვადასხვა რეგიონში ოპერირებენ. ჩვენ იმედს გამოვთქვამთ, რომ ეს მიმდინარე ძალისხმევა ხელს შეუწყობს პასუხისმგებლიანი ბიზნეს ქმედების დანერგვას, რაც თავის მხრივ გაეროს სახელმძღვანელო პრინციპების ინტეგრაციას უზრუნველყოფს საქართველოს ადამიანის უფლებათა შემდგომ ეროვნულ სტრატეგიაში, რომელიც იქნება მიღებული 2020 წელს.