

# პოლიტიკის დოკუმენტი

## POLICY BRIEF

საჯარო მოხელეთა შრომითი უფლებები საქართველოში (გათავისუფლება)

### კვლევის მიზანი:

პროექტი/კვლევა განხორციელდა ფრიდრიხ ებერტის ფონდის მხარდაჭერით, ასოციაციის „ევროპის დროით“ მიერ და კავკასიის უნივერსიტეტის პარტნიორობით. **კვლევის მიზანია** შეფასდეს მოხელეთა შრომითი უფლებების დაცვის დინამიკა და საჯარო მმართველობის რეფორმის შედეგები საჯარო მოხელეთა გათავისუფლების მდგომარეობის შესწავლის საფუძველზე.

### ნარსული ფონი:

საქართველოში საჯარო სამსახური განგრძობადად და უწყვეტად ბევრ ცვლილებას განიცდიდა. მიუხედავად ამისა, პრობლემად რჩებოდა:

- ა) საჯარო მოხელის სამართლებრივი მდგომარეობის სტაბილურობა – დასაქმების სტაბილურობა;
- ბ) საჯარო დაწესებულების ინსტიტუციური სტაბილურობა – ინსტიტუციური მეხსიერებისა და პოლიტიკური ნეიტრალიტეტის შენარჩუნება.

ხშირად, საჯარო მოხელეთა გათავისუფლების ნაწილში, კანონის უზენაესობის პრინციპი მორღვეული იყო.

საჯარო მოხელეთა გათავისუფლების მიმართ, საზოგადოებაში არ წარმოიშობოდა კანონიერი ნდობა.

წლების მანძილზე, საქართველოში, მოხელეთა გათავისუფლების მაჩვენებლებში ჭარბობდა რეორგანიზაციის ან პირადი განცხადების საფუძველზე გათავისუფლება, რაც ქვეყანაში მიმდინარე პოლიტიკური პროცესების, ამავდროულად, სოციალური და ეკონომიკური მდგომარეობის გათვალისწინებით, მუდმივად ბადებდა გონივრულ ეჭვს გათავისუფლებების სამართლიანობის თაობაზე.

### რეფორმის საფუძვლები:

საქართველოში 2013 წლიდან (იმ პერიოდთან, როცა საქართველომ დაიწყო ვიზის ლიბერალიზაციის სამოქმედო გეგმის (VLAP) შესრულება), ინტენსიურად მიმდინარეობს საჯარო სამსახურის რეფორმა. ევროკომისიის მხრიდან, საქართველოში განხორციელებული საკანონმდებლო თუ საიმპლემენტაციო პოლიტიკა, დადებითად იქნა შეფასებული. თუმცა დემოკრატიის გაძლიერებისათვის, რეფორმის შედეგებსა და პროცესებზე მუდმივი მონიტორინგი აუცილებელია.

### საქართველოს კონსტიტუციის 25(1)-ე მუხლის თანახმად:

*საქართველოს ყოველ მოქალაქეს აქვს უფლება დაიკავოს ნებისმიერი საჯარო თანამდებობა, თუ იგი აკმაყოფილებს კანონმდებლობით დადგენილ მოთხოვნებს. საჯარო სამსახურის პირობები განისაზღვრება კანონით.*

**2014 წელს საქართველოსა და ევროკავშირის შორის დაიდო ასოცირების შეთანხმება, რომლის მე-4 მუხლში აღნიშნულია:**

„...მხარეებმა „განაგრძონ საჯარო მმართველობის რეფორმა და შექმნან ანგარიშვალდებული, ეფექტიანი, ქმედითი, გამჭვირვალე და პროფესიონალური საჯარო სამსახური; გააგრძელონ ეფექტიანი ბრძოლა კორუფციის წინააღმდეგ...“.

**2014 წელს საქართველოს მთავრობის მიერ დამტკიცდა საჯარო სამსახურის რეფორმის კონცეფცია, რის თანახმადაც:**

პროფესიული საჯარო მოხელეა პირი, რომელიც უვადოდ ინიშნება ან ირჩევა საჯარო მმართველობის განმახორციელებელ დაწესებულებაში... მოხელე თავის პროფესიულ კარიერას იწყებს საჯარო სამსახურში ქვედა პოზიციიდან და მიიწვევს ზევით თავისი პროფესიული ცოდნის, გამოცდილებისა და შეფასების სისტემის შედეგების გათვალისწინებით... მოხელეები დაცულნი არიან სახელმწიფო პოლიტიკური თანამდებობის პირების პოლიტიკური გადაწყვეტილებებისგან. პროფესიული საჯარო მოხელის ინსტიტუტი არის საჯარო სამსახურის სტაბილურობის გარანტი...

**2015 წლის 27 ოქტომბერს საქართველოს პარლამენტმა მიიღო ახალი კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ“. 2017 წელს საქართველოს პარლამენტმა მიიღო საქართველოს კანონი „საჯარო დაწესებულებაში შრომის ანაზღაურების შესახებ“.** რეფორმის პერიოდში, მიღებულ იქნა, საქართველოს მთავრობის დადგენილებები, რომლებიც ემსახურება „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის შესრულებას.

**2022 წლის 3 მარტს, საქართველომ გააკეთა ოფიციალური განცხადება ევროპულ კავშირში გაწევრებასთან დაკავშირებით.** ევროპული კომისიის კითხვარის მნიშვნელოვანი ნაწილი ეხებოდა საჯარო სამსახურში პირთა დანიშვნასა და გათავისუფლებას.

**კვლევის კომპონენტები:**

- შესწავლილია საჯარო მოხელეთა გათავისუფლების მდგომარეობა 2017-2021 წლების პერიოდში (საჯარო სამსახურის ბიუროს ინფორმაციის საფუძველზე);
- განხილულია უზენაესი სასამართლო გადაწყვეტილებები (ზოგიერთი მნიშვნელოვანი პრაქტიკა);
- ჩატარებულია სოციოლოგიური გამოკითხვა გათავისუფლებულ საჯარო მოხელეებთან (დისტანციური გამოკითხვა/ონლაინ ფლატფორმა).

## კვლევის შედეგები:

- **2017-2021 წლებში სულ გათავისუფლდა 6434 მოხელე\*:**
  - პირადი განცხადების საფუძველზე გათავისუფლდა 5340 მოხელე;
  - რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან შერწყმის საფუძველზე გათავისუფლდა 860 მოხელე;
  - დისციპლინური გადაცდომის საფუძველზე გათავისუფლდა 34 მოხელე;
  - შეფასების საფუძველზე გათავისუფლდა 10 მოხელე;
  - გამამტყუნებელი განაჩენის ძალაში შესვლის საფუძველზე გათავისუფლდა 6 მოხელე.
  - „საჯარო დაწესებულებაში ინტერესთა შეუთავსებლობისა და კორუფციის შესახებ“ საქართველოს კანონის მოთხოვნების დარღვევის საფუძველზე გათავისუფლდა 4 მოხელე;
  - გარდაცვალების, სხვა დაწესებულებაში გადასვლის და სხვა საფუძველებით გათავისუფლდა 168 მოხელე.
- **2017-2021 წლებში, 279 მოხელემ მიმართა სასამართლოს** გათავისუფლების საფუძველზე; ამ ეტაპზე დაკმაყოფილებულია 58 სარჩელი. დავების ნაწილი არ არის დასრულებული.
- **2019-2021 წლებში, 25 დაკმაყოფილებულ სარჩელში, კომპენსაციის სახით გადახდილია 420 078 ლარი.** სხვა წლების მონაცემები არ არის დათვლილი.
- **2021 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით საჯარო სამსახურში მუშაობს სულ 4927 შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირი.**
- **გამოკითხვა ჩატარდა 52 გათავისუფლებულ საჯარო მოხელესთან. გამოკითხვის შედეგად:**
  - საჯარო სამსახურიდან გათავისუფლების ყველაზე მაღალი მაჩვენებელი დაფიქსირდა პირადი განცხადების ან რეორგანიზაციის საფუძველით. საჯარო სამსახური, პირადი განცხადების საფუძველით, დატოვა გამოკითხულთა 44.2%-მა, რეორგანიზაციის საფუძველით – 34.6%-მა.
  - გამოკითხულთა ნაწილმა დააფიქსირა, რომ პირადი განცხადება გათავისუფლების თაობაზე ეწინააღმდეგებოდა მათ რეალურ ნებას.
  - გამოკითხულთა 78.6%-მა მიუთითა, რომ გათავისუფლებისას მითითებული ოფიციალური საფუძველი რეალობას არ შეესაბამებოდა.
  - გამოკითხულთა უმეტესობა საჯარო სამსახურიდან გათავისუფლებისას თავს დისკრიმინირებულად მიიჩნევდა.

\* საჯარო სამსახურის ბიუროს ინფორმაციით, გათავისუფლებულ მოხელეთა საერთო რაოდენობასა და გათავისუფლების საფუძველების საერთო რაოდენობებს შორის ცდომილება განპირობებულია ორგანიზაციების მიერ წარმოდგენილი არასრული მონაცემებითა და წლების მიხედვით მონაცემთა გამოთხოვის მეთოდოლოგიის ცვლილებით.

- გამოკითხულთა უმეტესობა, საჯარო სამსახურიდან გათავისუფლების შემდეგ, სხვა საჯარო სამსახურში არ დასაქმებულა. გამოკითხულთა მხოლოდ 15.6% პროცენტი მუშაობს ისევ საჯარო სექტორში (სამოხელეო თანამდებობებიდან გათავისუფლების შემდეგ ისევ საჯარო სამსახურში დაბრუნდა).
  - გამოკითხულთა 42.2%, გათავისუფლების შემდეგ, კვალიფიკაციის შესაბამისად არ მუშაობს.
- **კვლევის პერიოდში შესწავლილ იქნა უზენაესი სასამართლოს 50-მდე გადაწყვეტილება.** კვლევის ტექსტისთვის შეირჩა ზოგიერთი პრაქტიკა, რომელიც ეხებოდა დისკრიმინაციას, რეორგანიზაციას, პირადი განცხადების საფუძვლით გათავისუფლებას, მოხელის გათავისუფლების შესახებ ადმინისტრაციული ორგანოს გადაწყვეტილების დასაბუთებულობის სტანდარტს.
- **შრომის ინსპექციის სამსახურს, ძირითადად, მიმართავენ შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირები და არა მოხელეები.**

## ხედვა

- **2015 წელს მიღებულ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონში 2016-2022 წლებში შევიდა 38 ცვლილება.** ნებისმიერი ცვლილების მიზანი შესაბამისობაში უნდა იყოს თავად კანონის მიზანთან: *უზრუნველყოს კარიერულ წინსვლაზე, დამსახურებაზე, კეთილსინდისიერებაზე, პოლიტიკურ ნეიტრალიტეტზე, მიუკერძოებლობასა და ანგარიშვალდებულებაზე დაფუძნებული, სტაბილური, საქართველოს ერთიანი საჯარო სამსახურის ჩამოყალიბებისა და ფუნქციონირების სამართლებრივი საფუძვლების შექმნა.*
- **წარსული გამოცდილებისა და ფონის გათვალისწინებით, ახალ კანონს დაეკისრა მისია –** თვისობრივად შეცვალოს საჯარო მოხელეთა გათავისუფლების არაჯანსაღი პოლიტიკა, ფუნქციურად გააძლიეროს საჯარო დაწესებულებები, შექმნას პრაქტიკული დაცვის გარანტიები პოლიტიკური ნეიტრალიტეტის პრინციპის რეალიზებისათვის, შეინარჩუნოს დამსახურებაზე დაფუძნებული (კარიერულ განვითარებას დაქვემდებარებულ მოხელეთა) ინსტიტუციური მექანიზმები.
- **სამი კატეგორიის საჯარო მოსამსახურეს\* შორის, მხოლოდ მოხელე ინიშნება უვადოდ,** მიიღება სამსახურში კონკურსის წესით, ექვემდებარება შეფასებას და კარიერულ წინსვლას, ჩართულია პროფესიული განვითარების სავალდებულო პროგრამებში, დამსახურებისა და წლების მიხედვით ენიჭება კლასი და წარმოადგენს საჯარო მმართველობის ცენტრალურ სუბიექტს.
- **კანონის თანახმად, საჯარო დაწესებულება, კანონის მიზნებიდან გამომდინარე, უზრუნველყოფს მოხელის პროფესიული განვითარების სავალდებულო პროგრამებში მონაწილეობას.**

\* საჯარო მოსამსახურეებია: 1. პროფესიული საჯარო მოხელე (მოხელე); 2. შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირი; 3. ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებული პირი.

- **კანონი ადგენს კონკრეტულ და ზუსტ საფუძვლებს საჯარო მოხელის გათავისუფლებისათვის.** კანონი არ ტოვებს შესაძლებლობას, კანონიერად მიიჩნეოდეს მოხელის გათავისუფლება სხვა საფუძვლებით, ვიდრე ეს კანონითაა განსაზღვრული.
- ევროპასთან ასოცირების პროცესში, განსაკუთრებული ინტერესის საგანია კარგი საჯარო მმართველობის პრინციპის განხორციელების მიზნით მყარი სამართლებრივი საფუძვლების შექმნა. **დემოკრატიული ინსტიტუტების სტაბილურობა (რომელშიც იგულისხმება მოხელეთა კლასის დაცვა), კანონის უზენაესობა და კორუფციისგან თავისუფალი საჯარო მმართველობა – ევროპული კავშირის კოპენჰაგენის პოლიტიკური კრიტერიუმების ნაწილია.** მათთან შესაბამისობა და თავსებადობა, საქართველოს სახელმწიფოსა და ხალხის პოლიტიკური და მორალური ფასეულობაა, ევროპული ინტეგრაციისა და დემოკრატიის მშენებლობის გზაზე, ამავდროულად, საქართველოს კონსტიტუციის 78-ე მუხლის ერთგულებაა.
- **ოფიციალურ მონაცემებსა და კვლევის შედეგებზე დაყრდნობით გამოიკვეთა შემდეგი:**
  - **2017-2021 წლებში, საჯარო სამსახურებიდან მოხელეთა პირადი განცხადების საფუძვლით წასვლის/გადინების დიდი მაჩვენებელია: სულ 6434 გათავისუფლებული მოხელიდან პირადი განცხადების საფუძველზე საჯარო სამსახური დატოვა 5340 მოხელემ.** საჯარო სამსახურის რეფორმის ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი ამოცანა იყო და არის სტაბილურობა, მოხელის დასაქმების უვადობა, დამსახურებაზე დაფუძნებული კარიერული განვითარება, პარტიული ზეგავლენისაგან საჯარო სამსახურის გათავისუფლება. განსაკუთრებულად ხაზგასასმელია ის ფაქტი, რომ **სავალდებულო და არასავალდებულო პროფესიული განვითარების პროგრამებში მოხელეთა ჩართვის პროცესები მოითხოვს დროს, ფინანსებს, სხვა რესურსებს.** მოხელის პროფესიული განვითარება ემსახურება საჯარო დაწესებულების ინსტიტუციურ, ფუნქციურ და სისტემურ გაძლიერებას. გადამზადებული, დატრენინგებული საჯარო მოხელეების შენარჩუნება სასიცოცხლოა კარგი საჯარო მმართველობის პრინციპის რეალიზებისათვის. **მიუხედავად ამისა, დღემდე, საჯარო სამსახურის რეფორმის შემდეგაც, მანკიერ პრაქტიკად რჩება იმ მოხელეთა პირადი განცხადების საფუძვლით გათავისუფლება, რომლებიც საჯარო თანამდებობაზე დაინიშნენ რთული და კომპლექსური კონკურსის წესით; რომლებიც ყოველწლიურად გადიოდნენ შეფასებას (ძველი კანონით კი ატესტაციას სამ წელში ერთხელ); რომლებიც მონაწილეობდნენ პროფესიული განვითარების სავალდებულო პროგრამებში; რომლებმაც დაუთმეს დიდი დრო და ენერჯია კარიერულ განვითარებას ბიუროკრატიულ სივრცეში; რომლებმაც მიიღეს საკლასო ნოდებები და დანამატები. გასათვალისწინებელია ის ფაქტორიც, რომ საქართველო არ მიეკუთვნება იმ ქვეყნების რიცხვს, სადაც დასაქმების მაჩვენებელი კერძო სექტორში მაღალია ან სტაბილურია ან შრომის ბაზარი ღირსეული პირობების შემთავაზებელია ანაზღაურების ან ვადის კონტექსტში. ამ ფონზე, პირადი განცხადებით საჯარო სამსახურიდან წასვლა, ბადავს გონივრულ ეჭვს გათავისუფლების კანონიერებაზე. ყოფილი მოხელე რჩება უმუშევარი ან ვერ აგრძელებს მუშაობას პროფესიითა და კვალიფიკაციით. მას უარესდება სოციალურ-ეკონომიკური მდგომარეობა. მოხელის (მათ შორის, სტაჟიანი მოხელის) მხრიდან გათავისუფლების შესახებ ნების გამოხატვა ნდობას არ იწვევს ისეთ ქვეყანაში, სადაც სოციალურ-ეკონომიკური ყოფიერება და უმუშევრობის მაჩვენებლები დღემდე გამოწვევების წინაშე.**
  - **საჯარო სამსახურებში რეორგანიზაციის/ლიკვიდაციის/შერწყმის შემთხვევები საკმა-**

ოდ დიდია. შედეგად, აღნიშნული საფუძვლით გათავისუფლდა 860 მოხელე. წარსულის მსგავსად, ეს მაჩვენებელიც ისევ ლიდერობს. სამწუხაროდ, მანკიერი პრაქტიკა, რეფორმის შემდეგაც აგრძელებს არსებობას. კერძო სექტორისგან განსხვავებით, საჯარო სამსახურში, როგორც წესი, საჯარო დაწესებულებების ფუნქციონირების მდგრადობა არ არის დამოკიდებული ბაზრის მოთხოვნების ცვალებადობაზე, სავაჭრო და ფინანსურ შოკებზე/რყევებზე. საჯარო სამსახურების სტაბილურობა დემოკრატიული ინსტიტუტების სტაბილურობის ნაწილია; ისინი ემსახურებიან კონსტიტუციითა და სხვა კანონებით დადგენილი ფუნქციების შესრულებას, რომლებიც ხანგრძლივადიანია ან/და უვადოა. ამიტომაც, საჯარო სამსახურების ხშირი ცვლილება (რეორგანიზაცია, ლიკვიდაცია, შერწყმა) გამართლებული არ არის გარდა ობიექტურად საგამონაკლისო შემთხვევებისა. სასამართლო გადაწყვეტილებებიც მოწმობს, რომ რეორგანიზაციის საფუძვლით გათავისუფლება, უმეტეს შემთხვევაში არ არის კანონიერი.

- უკანონოდ გათავისუფლებული საჯარო მოხელეების ფულადი კომპენსაცია (დაკმაყოფილებული სარჩელების საფუძველზე) 3 წლის მანძილზე (2019-2021 წლებში) აღწევს 420 078 ლარს. ფულადი კომპენსაციების წყაროა სახელმწიფო ბიუჯეტი/გადამხდელეები. ეს არ არის სრული და ზუსტი სტატისტიკა. საჯარო მოხელეთა სასამართლო დავების ნაწილი არ არის დასრულებული; არ არის აღრიცხული 2019 წლამდე არსებული მდგომარეობა. ამავდროულად, საჯარო მოხელეებზე გაიცემა გათავისუფლების კომპენსაციებიც. კომპენსაციების საერთო რაოდენობა შეიძლება იყოს კოლოსალური. ეს გადამხდელების (სახელმწიფო ბიუჯეტის) ტვირთია. სახელმწიფო სამსახურსა და საჯარო სამსახურში არავის ეკისრება პასუხისმგებლობა უკანონო გათავისუფლების ინიცირებისა და განხორციელებისათვის. პასუხისმგებელია მხოლოდ გადამხდელი!!!
- საჯარო მოსამსახურის ერთ-ერთი კატეგორიის – შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირების – საჯარო სამსახურში დასაქმების რაოდენობა შთამბეჭდავად დიდია (2021 წლის დეკემბრის მონაცემებით 4927). საჯარო სამსახური ეფუძნება ფიქსირებულ და მუდმივ ფუნქციებს, რაც შესაბამისი საშტატო ერთეულებითაა უზრუნველყოფილი. შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირების ფუნქცია არ არის მუდმივი. საჯარო სამსახურმა შრომითი ხელშეკრულებები უნდა გამოიყენოს დროებითი, არამუდმივი ამოცანების შესრულებისათვის. შრომით ხელშეკრულებას არ უნდა მიეცეს საჯარო დაწესებულებაში ხანგრძლივად ანდა ჯაჭვურ-განგრძობადად გამოყენების შესაძლებლობა. სხვაგვარად პასუხი უნდა გაეცეს ლოგიკურ შეკითხვას: თუ საჯარო სამსახურს მუდმივად და ფიქსირებულად სჭირდება პირი და მისი საქმიანობა, რატომ არ არის ასახული ეს საშტატო ერთეულში? შრომითი ხელშეკრულებებით დასაქმებული პირების რაოდენობა საყურადღებოა, აგრეთვე, იმდენად რამდენადაც, საჯარო სამსახურში მოხელეთა გათავისუფლებისა და მოხელეთა საჯარო სამსახურიდან გადინების მაჩვენებლები საგანგაშოა შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირთა ზრდადი რაოდენობის ფონზე.
- საკასაციო სასამართლო არაერთ გადაწყვეტილებაში/განჩინებაში განმარტავს, რომ კერძო და საჯარო სექტორებში ინდივიდთა შრომითი უფლებების დაცვისათვის ქმედითი მექანიზმების შექმნა სახელმწიფოს ვალდებულებას წარმოადგენს. ამ ვალდებულების შესრულების ზედმინევით დაცვის საჭიროება სახელმწიფოს მხრიდან კი განსაკუთრებით მკაფიოდ იჩენს თავს საჯარო სამსახურში. სასამართლო პრაქტიკის მიხედვით, საქმის გარემოებათა ინდივიდუალური შესწავლის დროს სარჩელის წარმატება, მიუხე-

დავად იმისა, რომ დისციპლინური სამართალწარმოება ინკვიზიციური ელემენტებით ხასიათდება, დიდწილად არის დამოკიდებული მასში მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების სისრულესა და მათ დამადასტურებელ მტკიცებულებებზე; მაგალითად, თუკი მოსარჩელე (მოხელე) თავის მოთხოვნას ამყარებს იმაზე, რომ დისკრიმინაციული მოპყრობა გახდა მისი სამსახურიდან გათავისუფლების რეალური საფუძველი, მარტოოდენ იმაზე მითითება, რომ მას დისკრიმინაციულად მოექცნენ არასაკმარისი იქნება. მოსარჩელემ დამაჯერებლად და სარწმუნოდ უნდა აღწეროს ის გარემოებები, რომელიც მისდამი განსხვავებულ, არათანასწორ მოპყრობას ეხება და ლოგიკურად დაასაბუთოს თავისი პოზიცია. თავის მხრივ, **მოპასუხე ადმინისტრაციული ორგანოს მტკიცება, რომ მან დისკრეციული უფლებამოსილების საფუძველზე მიიღო გადაწყვეტილება, არ იქნება საკმარისი, რადგან საერთო სასამართლოების განმარტებით დისკრეციული უფლებამოსილების განხორციელება მოწმდება მისი კანონიერების მიხედვით, რათა არ მოხდეს გათავისუფლებულ მოხელეთა კანონით დაცული უფლებების ხელყოფა.** საჯარო მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერების კვლევა კი არაერთ კომპონენტს უკავშირდება. შესაბამისად, **გათავისუფლებამდე არსებული გარემოებები და გათავისუფლების პროცედურა უნდა აკმაყოფილებდეს სამართლიანობის, გამჭვირვალობისა და ობიექტური ქმედების კრიტერიუმებს.**

## რეკომენდაციები

- **საჯარო მოხელეთა შრომითი უფლებების დაცვისა და კანონის აღსრულების ავტორიზაციის შემოწმების მიზნით, აუცილებელია, საჯარო სამსახურის ბიუროს მხრიდან, მეტად ზუსტი მონაცემების შეგროვება, დამუშავება და კლასიფიცირებული სტატისტიკის ქონა, მათ შორის:**
  - გათავისუფლების მაჩვენებლები ასაკობრივი ნიშნით;
  - გათავისუფლების მაჩვენებლები მოხელეზე დახარჯული რესურსის გათვალისწინებით (მაგალითად, რამდენი წლის სამოხელეო სტაჟი ჰქონდა მოხელეს, რომელიც გათავისუფლდა; რამდენ სავალდებულო პროფესიულ პროგრამაში მიიღო მოხელემ მონაწილეობა, რომელიც გათავისუფლდა; რომელი სამოხელეო კლასის მატარებელი იყო მოხელე, რომელიც გათავისუფლდა; რომელი პოლიტიკური პარტიის წევრი იყო მოხელე, რომელიც გათავისუფლდა და სხვა.);
  - გათავისუფლების რეგიონული მაჩვენებლები;
  - ერთიდაიგივე პირთან/საჯარო მოსამსახურესთან შრომითი ხელშეკრულებების განმეორებით დადების/გაგრძელების მაჩვენებლები.
  - შრომითი ხელშეკრულებებით დასაქმებული პირების მინიმალური და მაქსიმალური სახელშეკრულებო ვადების მაჩვენებლები.
- **რეფორმების პარალელურად, არსებითად მნიშვნელოვანია, საჯარო სამსახურიდან მოხელეთა გათავისუფლებისა და სამოხელეო თანამდებობებზე პირთა დანიშვნის პროცესების მიმართ საზოგადოებაში ამაღლდეს ნდობა; პოლიტიკა, რეალურად, უნდა დაეფუძნოს კანონის უზენაესობას; ხალხი/ბიზნესი/გადაამხელი უნდა იყოს დარწმუნებული, რომ მისი კაპიტალი ემსახურება საჯარო სამსახურის მიზნების აღსრულებასა და მოხელის სამართლებრივ დაცვას.**

- მოხელის გათავისუფლება უნდა იყოს მაღალი სტანდარტით და დეტალურად დასაბუთებული. გათავისუფლების საფუძვლები უნდა აკმაყოფილებდეს არამხოლოდ ფორმალური მოთხოვნების დეკლარირებას, არამედ მოხელისა და საჯარო დანესებულების ურთიერთობების კომპლექსური სურათის შეფასებას, მოხელის შრომითი ისტორიის დინამიკის გათვალისწინებას. გათავისუფლება მხოლოდ უკიდურეს აუცილებლობას უნდა წარმოადგენდეს.
- ჰიბრიდული დემოკრატიის ქვეყანაში, როგორცაა საქართველო, უნდა მოქმედებდეს პასუხისმგებლობის მექანიზმები (პროპორციული, შემაკავებელი და ეფექტური) იმ პირობათვის, რომლებიც მოხელეთა უკანონო გათავისუფლების ინიციატორები და განმახორციელებლები არიან (რაც დადასტურებულია სასამართლო გადაწყვეტილებებითა და უკანონო გათავისუფლებულ მოხელეებზე გაცემული კომპენსაციების რაოდენობით).
- მნიშვნელოვანია მოხელეთა ცნობიერების ამაღლება შრომის ინსპექციის სამსახურის ფუნქციების მიმართ და მოხელეთა მხრიდან მიმართვიანობის ჯანსაღი პრაქტიკის ჩამოყალიბების ხელშეწყობა. ამავდროულულად, არსებითად ფუნდამენტურია, შრომის ინსპექციის უფლებამოსილებისა და კანონიერი ძალაუფლების პრაქტიკული გამოყენება, მოხელეთა შრომითი უფლებების დაცვისა და შრომითი პირობების მონიტორინგის გაძლიერების მიმართულებით.

**ეკატერინე ქარდავა**  
**ეკატერინე გასიტაშვილი**  
**დავითი ომსარაშვილი**



თბილისი, 2022