

შრომითი უფლებების დაცვა,  
როგორც ევროკული  
ინტეგრაციის პოლიტიკის ნაწილი  
– განვითარების პერსპექტივები  
ასოცირების შეთანხმების, ვიზის  
ლიბერალიზაციის სამოქმედო  
გეგმისა და სოციალური ქართის  
ფარგლებში

პროექტი განხორციელდა ფრიდრიხ ებერტის ფონდის მხარდაჭერით. პუბლიკაციაში წარმოდგენილია ავტორთა პირადი მოსაზრებები. დაუშვებელია ფრიდრიხ ებერტის ფონდის მიერ გამოცემული მასალების კომერციული მიზნით გამოყენება ფონდის თანხმობის გარეშე.

**მკვლევარები:**

**ელზა ჯგერენაია** - შრომისა და დასაქმების პოლიტიკის დეპარტამენტის უფროსი, საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო; ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი, ბიზნეს ადმინისტრირების სადოქტორო პროგრამა, დოქტორანტი.

**ევატერინე ქარდავა** - პროექტის კოორდინატორი; კავკასიის უნივერსიტეტის მონვეული ლექტორი; ევროკავშირის სამართლის ექსპერტი.

**პროექტის ასისტენტი**

ირინა ცერცვაძე

**რედაქტორი:** ნათელა დვალი

**გამომცემლობა:** ფაუნტეინ ჯორჯია

**@ფრიდრიხ ებერტის ფონდი, 2016**

შრომითი უფლებების დაცვა, რომორც  
ევროპული ინტეგრაციის პოლიტიკის ნაწილი  
- განვითარების პერსპექტივები ასოცირების  
შეთანხმების, ვიზის ლიბერალიზაციის  
სამოქმედო გეგმისა და სოციალური ქარტიის  
ფარგლებში

LABOUR RIGHTS PROTECTION AS PART OF  
THE EUROPEAN INTEGRATION POLICY –  
PERSPECTIVES OF DEVELOPMENTS WITHIN THE  
AA, VLAP AND SOCIAL CHARTER



# შინაარსი

## 1. შრომითი ურთიერთობების სამართლებრივი რეგულირების პოლიტიკა ევროკავშირის ინტეგრაციის პროცესის ფარგლებში

1.	შესავალი	5
2.	შრომითი ურთიერთობების რეგულირების პოლიტიკის გააზრება ასოცირების შეთანხმებისა და ასოცირების დღის წესრიგის ფარგლებში	8
	2.1. ასოცირების შეთანხმება	8
	2.2. ასოცირების დღის წესრიგი	12
	2.3. ასოცირების შეთანხმებისა და ასოცირების დღის წესრიგის შესრულების ეროვნული წლიური გეგმები	13
3.	ევროკავშირის შრომის სამართალი	17
	3.1. ისტორიული კონტექსტი და ევროკავშირის სამართალში სოციალური პოლიტიკის ჩართვისა და განვითარების დინამიკა	17
	3.2. ევროკავშირის შესახებ ხელშეკრულება/TEU და ევროკავშირის ფუნქციონირების შესახებ ხელშეკრულება/TFEU	22
4.	შრომითი ურთიერთობების რეგულირების პოლიტიკის განვითარების დინამიკა – გზა PCA-დან AA-მდე	24
	4.1. ევროინტეგრაციული პროცესების უზრუნველყოფი ნორმატიული გარემოსა და სამართლებრივი აპროქსიმაციის განხორციელების ვალდებულების ზოგადი მიმოხილვა	24
	4.2. შრომის კანონმდებლობის წინაშე მდგარი ვალდებულებებისა და მათი შესრულების შეფასების დინამიკა	30
5.	საქართველოს შრომის კოდექსისა და ევროკავშირის საკანონმდებლო აქტების (დირექტივების) ზოგიერთი საკითხის შედარებითი მიმოხილვა	44
	5.1. 1991 წლის 14 ოქტომბრის საბჭოს 91/533/EEC დირექტივა შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული პირობების ან დასაქმებასთან დაკავშირებული ურთიერთობების შესახებ დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთა ინფორმირების ვალდებულების შესახებ	45
	5.2. 2003 წლის 3 ნოემბრის ევროპარლამენტისა და საბჭოს 2003/88/EC დირექტივა სამუშაო დროის ორგანიზების გარკვეული ასპექტების შესახებ	49
	5.3. 1992 წლის 19 ოქტომბრის საბჭოს 92/85/EEC დირექტივა, რომელიც ეხება ორსულ, ახალნამშობიარე და მეჭურ მუშაკათათვის შრომის უსაფრთხო პირობებისა და ჯანმრთელობის გაუმჯობესების ხელშეწყობის მიზნით ზომების შემოღებას	55
	5.4. „სამსახურიდან კოლექტიური გათავისუფლების შესახებ ნევერ სახელმწიფოთა კანონების დაახლოების თაობაზე 1998 წლის 20 ივლისის საბჭოს 98/59/EC დირექტივა	61
	5.5. 2001 წლის 12 მარტის საბჭოს 2001/23/EC დირექტივა საწარმოებისა და ბიზნესების სრული ან ნაწილობრივი გასხვისების შემთხვევაში დასაქმებულთა უფლებების დაცვასთან დაკავშირებით	65
6.	საქართველოს შრომის კოდექსით რეგულირებული ზოგიერთი ასპექტის სოციალურ ქარტიასთან შესაბამისობის მიმოხილვა	69
7.	დასკვნა	86

**II. შრომის უზღაურების დაცვის ადმინისტრირებისა და ინსტიტუციონალიზაციის მოდელი საქართველოში და ახალი პრაქტიკული მიდგომა ვიზის ლიბერალიზაციის სამოქმედო გეგმის (VLAP-ის) ფარგლებში**

1.	შესავალი	89
2.	<b>VLAP-ისა და VLAP-ის შესრულების ანგარიშების მიმოხილვა - ვალდებულებები და რეკომენდაციები ევროკავშირის მხრიდან</b>	91
3.	<b>შრომითი მიგრაცია</b>	102
	3.1 შრომითი მიგრაციის საკანონმდებლო რეგულირება	102
	3.2 დროებითი შრომითი (ცირკულარული) მიგრაცია	104
4.	<b>შრომის ინსპექტირების მექანიზმის ინსტიტუციური მოდელი</b>	110
	4.1. შრომის პირობების დაცვა	113
	4.2. შრომის პირობების მონიტორინგის/ ინსპექტირების სახელმწიფო პროგრამის შედეგები	122
	4.3. შრომის ინსპექტორატის მანდატის გაძლიერება - განხორციელებული საკანონმდებლო ცვლილებები	125
5.	<b>ტრეფიკინგი - იძულებითი შრომა და შრომითი ექსპლუატაცია</b>	127
	5.1 ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) წინააღმდეგ ბრძოლის ევროსაბჭოს ექსპერტთა ჯგუფისა (GRETA) და აშშ-ის რეკომენდაციები	131
6.	<b>სოციალური პარტნიორობის კომისია (TSPC) და სოციალური დიალოგი</b>	135
7.	<b>შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკა</b>	140
	7.1. დასაქმებისა და შრომითი ინტეგრაციის ხელშეწყობა	140
	7.2. შრომის ბაზრის კვლევები	143
8.	<b>დასკვნა / რეკომენდაცია</b>	150

# 1. შრომითი ურთიერთობების სამართლებრივი რეგულირების პოლიტიკა ევროპული ინტეგრაციის პროცესების ფარგლებში

ეკატერინე ქარდავა

## 1. შესავალი

საქართველოში წლების განმავლობაში შრომის კანონმდებლობასთან დაკავშირებული მრავალი ცვლილება განიხილებოდა. ამ სფეროში განხორციელებული რეფორმების საფუძვლები გამოდახილი იყო პოლიტიკური თუ ეკონომიკური ვითარების შესაბამისად ჩამოყალიბებული დამოკიდებულებებისა. დღის წესრიგიდან არ იხსნებოდა უმთავრესი შეკითხვა: გარდამავალი ეკონომიკის და ახალი დემოკრატიის სახელმწიფოში შრომის კანონმდებლობა უნდა იყოს:

ა) სოციალურ უსაფრთხოებასა და სოციალურ მართლმსაჯულებაზე მაქსიმალურად ორიენტირებული, დასაქმებულისთვის მყარი გარანტიების მქონე და ძლიერი მაკონტროლებელი სახელმწიფო ადმინისტრირების მექანიზმებით უზრუნველყოფილი, რაც ინვესტ დამსაქმებლის პასუხისმგებლობისა და, იმავდროულად, ფინანსური დანახარჯების ზრდას?  
თუ

ბ) მობილური, ინვესტორებისა და მენარმეების ინტერესებზე ორიენტირებული, დამსაქმებლისთვის ნაკლებად მბოჭავი სამართლებრივი ნორმებით დატვირთული და სახელმწიფო აპარატის მხრიდან მინიმალური ჩარევის მეთოდით დერეგულირების პრინციპის გამტარებელი?

ამ დილემურ საკითხზე, საპასუხო ფაქტორების ზემოქმედების საფუძველზე, ვითარების შესაბამისად იცვლებოდა შრომითი ურთიერთობების მომწესრიგებელი ნორმებიც.

რეგულირებისა და დერეგულირების საკითხი დღესაც საკამათოა როგორც თეორეტიკოს მეცნიერთა, ასევე, ეკონომიკის, იურიდიულ და სხვა დარგის სპეციალისტებს შორის. ჯერ კიდევ 1990 წლის ანგარიშში მსოფლიო ბანკი (World Bank) ავითარებდა აზრს, რომ შრომითი ბაზრის რეგულაციები, რომლებიც მიმართული იყო დასაქმებულების მდგომარეობის გაუმჯობესებისკენ, სინამდვილეში ზიანს აყენებდა მათ. OECD-ის (ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია) წევრ სახელმწიფოებში არსებული განსხვავებული უმუშევრობის დონეების მიზეზების ძიებისას, ჯერ კიდევ 1994 წელს წარმოდგენილ ანგარიშებში, ის ხაზს უსვამდა შრომითი ბაზრის ინსტიტუტების მნიშვნელობას და წევრ ქვეყნებს ურჩევდა შრომის

ბაზრების დერეგულირებას.<sup>1</sup> სწორედ ასეთი კონცეპტუალური ხედვის მატარებელი იყო საქართველოში 2006 წელს მიღებული ახალი შრომის კოდექსი. ის წლების განმავლობაში იქცა საზოგადოების ბიპოლარიზაციის ერთ-ერთ საფუძველად. თამამად შეიძლება ითქვას, რომ ამ კოდექსით ვერ მოხერხდა შრომითი ურთიერთობების ჰარმონიულად განვითარება. ქვეყანაში შეიქმნა ის პრეცედენტი, როდესაც მხოლოდ ბიზნესზე ორიენტირებამ, წარმოების განვითარებაზე აქცენტირებამ და დერეგულირების პოლიტიკამ გამოიწვია უკიდურესი სოციალური დაძაბულობა, რაც, თავისთავად, ზიანის მომტანი აღმოჩნდა საზოგადოებისთვის და წარმოშვა რადიკალიზმი. ასეთმა განწყობამ და მის საპასუხოდ ერთგვარმა უმოქმედობამ შრომის კოდექსის გადახალისებასთან დაკავშირებით დააყენა შრომითი ურთიერთობების მიმართ უკიდურესი მოთხოვნები. შედეგად, 2012-2013 წლებში დღის წესრიგად იქცა შრომის კანონმდებლობის რეფორმირების საკითხი და, 2006 წლისგან განსხვავებით, ამ ეტაპზე ყურადღება გამახვილდა დასაქმებულის დაცვის ხარისხის გაუმჯობესებაზე. წლების განმავლობაში დიალოგის არარსებობამ დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის, ბიზნესის მხრიდან დასაქმებულთა მოთხოვნების იგნორირებამ და ბალანსირებულ პოლიტიკაზე უარის თქმამ დამსაქმებლის ინტერესების საწინააღმდეგოდ შეცვალა ვითარება. 2013 წლის ცვლილებების საფუძველზე მოქმედი შრომის კოდექსი ამჟამადაც კრიტიკის საგანია ბიზნესსექტორის მხრიდან.

დღეს საქართველო ასოცირების შესახებ შეთანხმების<sup>2</sup> (შემდგომში AA) მხარეა და კანონმდებლობაში იმ სტანდარტების ინტეგრირებისა და აღსრულების ვალდებულება აქვს, რაც შრომის სამართალთან დაკავშირებით გაწერელია შეთანხმებაში. თუმცა შრომის სამართლის სფერო არ არის მხოლოდ ასოცირების შეთანხმების რეგულირების ობიექტი და მხოლოდ ამჟამინდელი დღის წესრიგი. ევროპული ინტეგრაციის გზაზე იგი იყო არაერთი საერთაშორისო დოკუმენტის თუ ოფიციალური ურთიერთობების სხვადასხვა ფორმატის ინტერესისა და განხილვის საგანი.

ევროპული ინტეგრაციული პოლიტიკის ფარგლებში შრომის სამართლის სფეროს მიმართ არსებული მოთხოვნების ფონზე კანონმდებლობის ცვლილებისა და მისი შეფასების ისტორიისა და დინამიკის აღწერა ერთ-ერთ უაღრესად მნიშვნელოვან ელემენტად და კვლევისთვის სასარგებლო მეთოდად უნდა ჩაითვალოს საქართველოში შრომის სამართლის მეცნიერების განვითარებისათვის.

<sup>1</sup> საქართველოს შრომის კოდექსის ეკონომიკური ანალიზი, PMC კვლევითი ცენტრი, აღმოსავლეთ-დასავლეთის მართვის ინსტიტუტის (EWWI) პროგრამის ფარგლებში, მაისი, 2013. გვ. 3, <http://www.icc.ge/www/download/Analysis%20of%20the%20Amendments%20to%20the%20Labor%20Code%20of%20Georgia%20-%20GEO.pdf>

<sup>2</sup> ასოცირების შესახებ შეთანხმება ერთის მხრივ, საქართველოსა და მეორეს მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის, მიღების თარიღი 27.06.14, გამოქვეყნების თარიღი 11.09.14, სარეგისტრაციო კოდი 480610000.03.030.016275, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2496959>



კვლევაში განხილულია ისეთი საკითხები, როგორებიცაა: შრომითი ურთიერთობების რეგულირების პოლიტიკა ასოცირების შეთანხმებისა და ასოცირების დღის წესრიგის ფარგლებში; შრომის სამართლის პოლიტიკა PCA-დან AA-მდე; ევროპული ინტეგრაციის ფარგლებში შრომის სამართლის წინაშე მდგარი ამოცანები და ვალდებულებები, მათ ფონზე განხორციელებული საკანონმდებლო ცვლილებების დინამიკა და შეფასება; საქართველოს შრომის კოდექსის რეგულირების ზოგი ასპექტის შედარებითი მიმოხილვა ევროკავშირის საკანონმდებლო აქტებთან (დირექტივებთან) და სოციალური ქარტიის დებულებებთან; ევროკავშირის პირველად სამართალში სოციალური პოლიტიკის ჩართვისა და განვითარების ძირითადი ეპატიები.

ზემოაღნიშნული სტრუქტურითა და მიმდინარეობით საკითხთა გააზრება და ანალიზი ეფექტურად შეაფასებს შრომის კანონმდებლობის აპროქსიმაციის რეალურ სურათს ზოგადპოლიტიკურ თუ სამართლებრივ კონტექსტში. აგრეთვე, გამჭვირვალეს გახდის შემდეგს: შეესაბამებოდა/შეესაბამება თუ არა ევროპულ ინტეგრაციასთან დაკავშირებით საჯაროდ დეკლარირებულ ნებას ერთ-ერთ სემინარში სამართლებრივი დაახლოების პროცესი; იყო/არის თუ არა ურთიერთავსებადი ეს ორი ასპექტი; რა ეტაპზე იმყოფება შრომითი ურთიერთობების რეგულირების პოლიტიკა ევროპული სტანდარტებთან მიმართებით და რა ამოცანების წინაშე დგას დღეს შრომის სამართალი.

კვლევა ყურადღებას ამახვილებს არამარტო კანონშემოქმედებითი საქმიანობის შედეგებსა და შედარებითსამართლებრივი მეთოდის საფუძველზე წარმოჩენილ გარემოზე, არამედ აპროქსიმაციის პროცესზეც, რათა უკეთ იქნეს გააზრებული და შემეცნებული შრომის კანონმდებლობის ევროკავშირის კანონმდებლობასთან დაახლოების პოლიტიკა, მექანიზმები, ტემპები და ხარისხი. ასეთი მიდგომა შედეგად მოგვცემს შესაძლებლობას, პასუხი გაეცეს ნორმატიული, ასევე, პრაქტიკული ასპექტების მიმართ დასმულ შეკითხვებს, მოიძებნოს პრობლემების ეფექტურად გადაწყვეტის ხერხები და შემუშავდეს სწორი რეკომენდაციები.

## 2. შრომითი ურთიერთობების რეგულირების პოლიტიკის გააზრება ასოცირების შეთანხმებისა და ასოცირების დღის წესრიგის ფარგლებში

### 2.1. ასოცირების შეთანხმება

ასოცირების შეთანხმების 229-ე მუხლის თანახმად, შრომის სამართლის სფეროში სტანდარტების იმპლემენტირება დაკავშირებულია, ერთი მხრივ, **ნაყოფიერი დასაქმებისა და ღირსეული შრომის** დამკვიდრებასთან, როგორც გლობალიზაციის მართვის ძირითადი ელემენტისა, მეორე მხრივ, **ვაჭრობის ხელშეწყობასთან**.<sup>3</sup> სხვა სიტყვებით, შრომის და დასაქმების პოლიტიკა თანაბარმნიშვნელოვნად უნდა უზრუნველყოფდეს როგორც დასაქმებულის უფლებებს, ასევე, დამსაქმებლისა, რომელიც წარმოებისა და ვაჭრობის სფეროში უმნიშვნელოვანესი სუბიექტია. აღსანიშნავია ის ფაქტი, რომ **229-ე მუხლი მოთავსებულია ასოცირების შეთანხმების IV კარში**, რომელიც ეხება ვაჭრობასთან დაკავშირებულ საკითხებს და წარმოადგენს ასოცირების შეთანხმებაში ინტეგრირებულ ღრმა და ყოველისმომცველი თავისუფალი ვაჭრობის შესახებ შეთანხმებას (**DCFTA**). ამავე კარის 227-ე მუხლის თანახმად, ევროკავშირი და საქართველო მხარს უჭერენ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 2008 წლის დეკლარაციას სოციალური თანასწორობა სამართლიანი გლობალიზაციის შესახებ და სხვა შესაბამის საერთაშორისო დოკუმენტებში დაცულ პრინციპებს, თუმცა, იმავდროულად, სრულ და ნაყოფიერ დასაქმებასა და ღირსეულ შრომას განიხილავენ მდგრადი განვითარების ძირითადი ამოცანების განხორციელების ფარგლებში ახლანდელი და მომავალი თაობების კეთილდღეობისთვის. ამასთან ერთად, ასოცირების შეთანხმებას ეკონომიკური და სოციალური განვითარების პოლიტიკის ფარგლებში შემოყავს გარემოს დაცვაც და ამ **უაღრესად მნიშვნელოვანი სამეულის შეკვრით (ვაჭრობა, ღირსეული შრომა, გარემოსდაცვითი საკითხები) აქცენტს აკეთებს მდგრადი განვითარების პოლიტიკაზე, როგორც გლობალური მიდგომის ნაწილზე**.

ზემოაღნიშნული დამოკიდებულის გათვალისწინებით, შრომის მომწესრიგებელი დებულებები ასოცირების შეთანხმებაში სტრუქტურულად ორი სხვადასხვა პოლიტიკის ქვეშ განთავსდა:

**1. IV კარის მე-13 თავში - ვაჭრობა და მდგრადი განვითარება (მუხლები 227-243).** აქ ნათქვამია, რომ საქართველომ უნდა იხელმძღვანელოს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის წევრობის შედეგად განსაზღვრული ძირითადი პრინციპების შესაბამისად და საკუთარ კანონმდებლობასა და პრაქტიკაში დანერგოს ILO-ს კონვენციებში დაცული სტანდარტები.<sup>4</sup> პრიორიტეტულ ამოცანებად განსაზღვრულია: ა) გაერთიანების თავისუფლება და კოლექტიური მოლაპარაკებების უფლების რეალური აღიარება; ბ) იძულებითი

<sup>3</sup> იხ. სქოლიო 2, მუხლი 229, პუნქტი 1.

<sup>4</sup> იხ. სქოლიო 2, მუხლი 229, პუნქტი 2.

ან ძალდატანებითი შრომის ყოველგვარი ფორმის აღმოფხვრა; გ) ბავშვთა შრომის რეალური გაუქმება; დ) ყოველგვარი დისკრიმინაციის აღკვეთა დასაქმებასა და შრომასთან მიმართებით. აქვე მოცემულია დათქმა, რომ “შრომის ფუნდამენტური პრინციპებისა და უფლებების დარღვევა სამუშაო ადგილზე არ შეიძლება მიწოდებულ იქნას ან სხვაგვარად გამოყენებულ იქნას, როგორც ლეგიტიმური შედარებითი უპირატესობა და ეს შრომითი სტანდარტები არ შეიძლება გამოყენებულ იქნას პროტექციონისტული სავაჭრო მიზნებისთვის.”<sup>5</sup>

ამავე თავში აღნიშნულია ვაჭრობას, შრომასა და გარემოსდაცვით საკითხებს შორის ურთიერთკავშირების ასპექტები. მაგ.: 235-ე მუხლში წერია, რომ **მიუღებელია ვაჭრობისა თუ ინვესტიციების წახალისება იმ დაცვის დონის შესუსტებით, რომელიც გათვალისწინებულია ადგილობრივი გარემოსდაცვითი თუ შრომითი კანონმდებლობით.** გარდა ამისა, არც ერთმა მხარემ (ევროკავშირმა და საქართველომ) არ უნდა დაუშვას მუდმივი ან პერიოდული ქმედებების ან უმოქმედობის ერთობლიობით ჩაიშალოს გარემოსდაცვითი და შრომითი კანონმდებლობის ეფექტიანი განხორციელება, ინვესტიციებისა და ვაჭრობის წახალისებისთვის.

**2. VI კარის მე-14 თავში - დასაქმება, სოციალური პოლიტიკა და თანაბარი შესაძლებლობები.** აქ ნათქვამია: „მხარეები გააძლიერებენ დიალოგსა და თანამშრომლობას ღირსეული შრომის პირობების (Decent Work Agenda), დასაქმების პოლიტიკის, სამუშაოზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების, სოციალური დიალოგის, სოციალური დაცვის, სოციალური ჩართულობის, გენდერული თანასწორობისა და დისკრიმინაციის აკრძალვის, ასევე, კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობის ხელშესაწყობად და, ამგვარად, წვლილს შეიტანენ მეტი და უკეთესი სამუშაო ადგილის, სიღარიბის შემცირების, გაძლიერებული სოციალური ინტეგრაციის, მდგრადი განვითარებისა და გაუმჯობესებული ცხოვრების დონის უზრუნველყოფაში”.<sup>6</sup>

ზემოაღნიშნული ამოცანების შესრულების ხელშემწყობი კონკრეტული მექანიზმები კი ევროკავშირის საკანონმდებლო აქტების სახით მოცემულია ასოცირების შეთანხმების XXX დანართში.<sup>7</sup>

**ასოცირების შეთანხმების XXX დანართი,** თავის მხრივ, დაყოფილია სამ ნაწილად:

- ა) შრომის სამართალი;
- ბ) დისკრიმინაციის აკრძალვა და გენდერული თანასწორობა;
- გ) ჯანმრთელობა და უსაფრთხოება სამუშაო ადგილებზე.

შრომის სამართლის ნაწილში ჩამოთვლილია ევროკავშირის 8 დირექტივა,

<sup>5</sup> იხ. სქოლიო 2, მუხლი 229, პუნქტი 5.

<sup>6</sup> იხ. სქოლიო 2, მუხლები 348-349.

<sup>7</sup> იხ. სქოლიო 2, მუხლი 354.

რომელთა საიმპლემენტაციოდ განსაზღვრულია 4-6 წელი<sup>8</sup>;

დისკრიმინაციის აკრძალვისა და გენდერული თანასწორობის ნაწილში განვირილია 6 დირექტივა შესრულების 3-4-წლიანი ვადით<sup>9</sup>;

სამუშაო ადგილებზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების ნაწილში მოცემულია 26 დირექტივა<sup>10</sup>, რომლის იმპლემენტაციის ვადაა 5-9 წელი.

<sup>8</sup> 1. 1991 წლის 14 ოქტომბრის საბჭოს 91/533/EEC დირექტივა შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული პირობების ან დასაქმებასთან დაკავშირებული ურთიერთობების შესახებ დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთა ინფორმირების ვალდებულების შესახებ. ვადა: 4 წელი;

2. 1999 წლის 28 ივნისის საბჭოს 1999/70/EC დირექტივა ევროპის პროფკავშირების კონფედერაციის (ETUC), ევროპის მრეწველთა და დამსაქმებელთა კონფედერაციის კავშირისა (UNICE) და დამსაქმებელთა და საწარმოთა ევროპული ცენტრის (CEEP) მიერ გაფორმებული „ვადიანი სამუშაოს შესახებ“ ჩარჩო შეთანხმების თაობაზე. ვადა 4 წელი.

3. 1997 წლის 15 დეკემბრის საბჭოს 97/81/EC დირექტივა ევროპის მრეწველთა და დამსაქმებელთა კონფედერაციის კავშირის (UNICE), დამსაქმებელთა და საწარმოთა ევროპული ცენტრისა (CEEP) და ევროპის პროფკავშირების კონფედერაციის (ETUC) მიერ გაფორმებული „ნახევარ განაკვეთზე სამუშაოს შესახებ“ ჩარჩო შეთანხმების თაობაზე - დანართი: ნახევარ განაკვეთზე სამუშაოს შესახებ“ ჩარჩო შეთანხმება. ვადა 4 წელი.

4. 1991 წლის 25 ივნისის საბჭოს 91/383/EEC დირექტივა, რომელიც ავსებს ფიქსირებული ვადით ან დროებით დასაქმებულ მუშაკთა უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის გაუმჯობესების ხელის შეწყობის ზომებს. ვადა: 6 წელი;

5. 1998 წლის 20 ივლისის საბჭოს 98/59/EC დირექტივა სამსახურიდან კოლექტიური გათავისუფლების შესახებ ნეერ სახელმწიფოთა კანონების დაახლოების თაობაზე. ვადა 5 წელი.

6. 2001 წლის 12 მარტის საბჭოს 2001/23/EC დირექტივა სანაწარმოებისა და ბიზნესების სრული ან ნაწილობრივი გასხვისების შემთხვევაში დასაქმებულთა უფლებების დაცვასთან დაკავშირებით ნეერ სახელმწიფოთა კანონების დაახლოების თაობაზე. ვადა: 5 წელი.

7. 2002 წლის 11 მარტის ევროპარლამენტისა და საბჭოს 2002/14/EC დირექტივა, რომელიც აყალიბებს ზოგად სტრუქტურას ევროპის თანამეგობრობაში დასაქმებულთა ინფორმირებისა და მათთვის კონსულტაციების გაწევის მიზნით – ევროპარლამენტის, საბჭოსა და ევროკომისიის ერთობლივი დეკლარაცია დასაქმებულთა წარმომადგენლობის შესახებ. ვადა 4 წელი.

8. 2003 წლის 4 ნოემბრის ევროპარლამენტისა და საბჭოს 2003/88/EC დირექტივა სამუშაო დროის ორგანიზების გარკვეული ასპექტების შესახებ. ვადა: 6 წელი.

<sup>9</sup> 1. 2000 წლის 29 ივნისის საბჭოს 2000/43/EC დირექტივა, რომელიც უზრუნველყოფს რასობრივი თუ ეთნიკური წარმომავლობის მიუხედავად პირთა თანაბარი მოპყრობის პრინციპის განხორციელებას. ვადა 3 წელი.

2. 2000 წლის 27 ნოემბრის საბჭოს 2000/78/ EC დირექტივა, რომელიც დასაქმებისა და შრომითი საქმიანობის საკითხებთან მიმართებით აყალიბებს თანაბარი მოპყრობის ზოგად სტრუქტურას. ვადა 3 წელი.

3. 2006 წლის 5 ივლისის ევროპარლამენტისა და საბჭოს 2006/54/EC დირექტივა, რომელიც უზრუნველყოფს დასაქმებისა და საქმიანობის საკითხებთან მიმართებით მამაკაცისა და ქალის თანაბარი შესაძლებლობებისა და თანაბარი მოპყრობის პრინციპის განხორციელებას. ვადა 4 წელი.

4. 2004 წლის 13 დეკემბრის საბჭოს 2004/113/EC დირექტივა, რომელიც უზრუნველყოფს საქონლისა და მომსახურების ხელმისაწვდომობასა და მომარაგების საკითხებთან დაკავშირებით მამაკაცისა და ქალის თანაბარი მოპყრობის პრინციპის განხორციელებას. ვადა 3 წელი.

5. 1992 წლის 19 ოქტომბრის საბჭოს 92/85/EC დირექტივა, რომელიც ეხება ორსულ, ახალნაშობიარე და მეძუძურ მუშაკათათვის შრომის უსაფრთხო პირობებისა და ჯანმრთელობის გაუმჯობესების ხელშეწყობის მიზნით ზომების შემოღებას (მე-10 ინდივიდუალური დირექტივა 89/391/EEC დირექტივის მე-16(1) მუხლის კონტექსტში). ვადა 4 წელი.

6. 1978 წლის 19 დეკემბრის საბჭოს 79/7/ EEC დირექტივა, რომელიც უზრუნველყოფს სოციალური უსაფრთხოების საკითხებზე მამაკაცისა და ქალის თანაბარი მოპყრობის პრინციპების განხორციელებას. ვადა 4 წელი.

<sup>10</sup> 1. 1989 წლის 12 ივნისის 89/391/EEC დირექტივა სამუშაო ადგილზე მუშაკთა უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის გაუმჯობესების ხელშეწყობის მიზნით ზომების შემოღების შესახებ. ვადა: 5 წელი.

2. 1989 წლის 30 ნოემბრის საბჭოს 89/654/EEC დირექტივა სამუშაო ადგილზე უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის მინიმალური მოთხოვნების თაობაზე. ვადა: ახალი სამუშაო ადგილებისთვის 5 წელი დირექტივის II დანართში მოცემული უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის მინიმალური მოთხოვნების

ჩათვლით. არსებული სამუშაო ადგილებისთვის - 7 წელი.

3. 2009 წლის 16 სექტემბრის ევროპარლამენტისა და საბჭოს 2009/104/EC დირექტივა სამუშაო ადგილზე მუშაკთა მიერ სამუშაო მოწყობილობების გამოყენებისათვის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის მინიმალური მოთხოვნების თაობაზე (89/655/EEC დირექტივის კოდიფიკაცია, რომელიც შესწორდა 95/63/EC და 2001/45/EC დირექტივებით). ვადა: ახალი სამუშაო ადგილებისთვის 5 წელი. არსებული სამუშაო ადგილებისთვის, 7 წელი.
4. 1989 წლის 30 ნოემბრის საბჭოს დირექტივა 89/656/EEC სამუშაო ადგილზე მუშაკთა მიერ პერსონალური დამცავი აღჭურვილობის გამოყენებისთვის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის მინიმალური მოთხოვნების შესახებ. ვადა: 6 წელი.
5. 1992 წლის 24 ივნისის საბჭოს 92/57/EEC დირექტივა დროებით ან მოძრავ სამშენებლო უბნებზე უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის მინიმალური მოთხოვნების იმპლემენტაციის შესახებ. ვადა: 7 წელი.
6. 2009 წლის 30 ნოემბრის ევროპარლამენტისა და საბჭოს დირექტივა 2009/148/EC სამუშაოზე აზბესტის ზემოქმედებასთან დაკავშირებული რისკებისგან მუშაკთა დაცვის თაობაზე. ვადა: 8 წელი.
7. 2004 წლის 29 აპრილის ევროპარლამენტისა და საბჭოს 2004/37/EC დირექტივა სამუშაოზე კანცეროგენებისა და მუტაგენების ზემოქმედებასთან დაკავშირებული რისკებისგან მუშაკთა დაცვის თაობაზე. ვადა: 9 წელი.
8. 2000 წლის 18 სექტემბრის ევროპარლამენტისა და საბჭოს 2000/54/EC დირექტივა სამუშაოზე ბიოლოგიური აგენტების ზემოქმედებასთან დაკავშირებული რისკებისგან მუშაკთა დაცვის თაობაზე. ვადა: 9 წელი.
9. 1990 წლის 29 მაისის საბჭოს დირექტივა 90/270/EEC მონიტორიან დანადგარებთან მუშაობისთვის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის მინიმალური მოთხოვნების შესახებ. ვადა: 5 წელი.
10. 1992 წლის 24 ივნისის საბჭოს 92/58/EEC დირექტივა სამუშაოზე უსაფრთხოებასა და/ან ჯანმრთელობასთან დაკავშირებული ნიშნების განთავსების მიზნით მინიმალური მოთხოვნების შესახებ. ვადა: 6 წელი.
11. 1992 წლის 3 ნოემბრის საბჭოს დირექტივა 92/91/EEC ბურღვის მეშვეობით მინერალების მოპოვების ინდუსტრიაში მუშაკთა უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის სრულყოფისთვის მინიმალური მოთხოვნების თაობაზე. ვადა: ახალი სამუშაო ადგილებისთვის - 6 წელი. არსებული სამუშაო ადგილებისთვის - 8 წელი.
12. 1992 წლის 3 დეკემბრის საბჭოს დირექტივა 92/104/EEC ზედაპირზე და მიწის ქვეშ მინერალების მოპოვების ინდუსტრიაში მუშაკთა უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის სრულყოფისთვის მინიმალური მოთხოვნების თაობაზე. ვადა: ახალი სამუშაო ადგილებისთვის - 6 წელი, არსებული სამუშაო ადგილებისთვის - 9 წელი.
13. 1998 წლის 7 აპრილის საბჭოს დირექტივა 98/24/EC სამუშაოზე ქიმიურ აგენტებთან დაკავშირებული რისკებისგან მუშაკთა უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის შესახებ. ვადა: 9 წელი.
14. 1999 წლის 16 დეკემბრის ევროპარლამენტისა და საბჭოს დირექტივა 1999/92/EC ფეთქებადი ატმოსფეროს გამო პოტენციური რისკის ქვეშ მყოფ მუშაკთა უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის გაუმჯობესების მიზნით მინიმალური მოთხოვნების შესახებ. ვადა: 8 წელი.
15. 2002 წლის 25 ივნისის ევროპარლამენტისა და საბჭოს 2002/44/EC დირექტივა მუშაკთა ფიზიკური აგენტებისგან (ვიბრაცია) გამოწვეული პოტენციური რისკის წინაშე დაყენებასთან დაკავშირებით უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის მინიმალური მოთხოვნების შესახებ. ვადა: 7 წელი.
16. 2003 წლის 6 თებერვლის ევროპარლამენტისა და საბჭოს 2003/10/EC დირექტივა მუშაკთა ფიზიკური აგენტებით (ხმაური) გამოწვეული პოტენციური რისკის წინაშე დაყენებასთან დაკავშირებით. ვადა: 9 წელი.
17. 2004 წლის 29 აპრილის ევროპარლამენტისა და საბჭოს 2004/40/EC დირექტივა მუშაკთა ფიზიკური აგენტებით (ელექტრომაგნიტური ველი) გამოწვეული პოტენციური რისკის წინაშე დაყენებასთან დაკავშირებით. ვადა: 9 წელი.
18. 2006 წლის 5 აპრილის ევროპარლამენტისა და საბჭოს დირექტივა 2006/25/EC მუშაკთა ფიზიკური აგენტებით (ხელოვნური ოპტიკური რადიაცია) გამოწვეული პოტენციური რისკის წინაშე დაყენებასთან დაკავშირებით. ვადა: 8 წელი.
19. 1993 წლის 23 ნოემბრის საბჭოს დირექტივა 93/103/EC თევზჭერისთვის განკუთვნილი გემებზე მუშაობისთვის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის მინიმალური მოთხოვნების შესახებ. ვადა: 8 წელი.
20. 1992 წლის 31 მარტის საბჭოს დირექტივა 92/29/EEC გემებზე გაუმჯობესებული სამედიცინო მკურნალობის მიზნით უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის მინიმალური მოთხოვნების შესახებ. ვადა: 4 წელი.
21. 1990 წლის 29 მაისის საბჭოს 90/269/EEC დირექტივა ტვირთის ხელით აწევის დროს, მუშაკთა მიერ განსაკუთრებით ზურგის დაზიანების საფრთხის არსებობის პირობებში, ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების მინიმალური მოთხოვნების შესახებ. ვადა: 8 წელი.
22. 1991 წლის 29 მაისის ევროკომისიის 91/322/EEC დირექტივა სამუშაო ადგილზე ქიმიური, ფიზიკური და ბიოლოგიური აგენტების ზემოქმედებით გამოწვეული რისკებისგან მუშაკთა დაცვის შეს-

პირველი და მეორე ნაწილის დირექტივების დებულებები საყოველთაო გავრცელების ნორმებია და ეხება შრომითი ურთიერთობების ყველა ფორმას. მესამე ნაწილის დირექტივები კი აწესრიგებს კონკრეტული სფეროსთვის დამახასიათებელ ურთიერთობებს და ამ ურთიერთობებისთვის გამოსაყენებელ ტექნიკურ სტანდარტებს. მაგ.: 90/269 დირექტივა – ტვირთის ხელით აწევის დროს მუშაკთა მიერ განსაკუთრებით ზურგის დაზიანების საფრთხის არსებობის პირობებში ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების მინიმალური მოთხოვნების შესახებ ან 93/103 დირექტივა – თევზჭერისთვის განკუთვნილ გემებზე მუშაობისთვის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის მინიმალური მოთხოვნების შესახებ და სხვა.

## 2.2. ასოცირების დღის წესრიგი

ასოცირების შეთანხმების ეტაპობრივი შესრულების მიზნით, შემუშავებულია ასოცირების დღის წესრიგი, რომელიც განსაზღვრავს პრიორიტეტულ მიმართულებებსა და ამოცანებს 2014-2016 წლებისთვის.<sup>11</sup> აღნიშნულ დოკუმენტში შრომის სფერო სამი ძირითადი მიმართულებით განიხილება:

**1. პოლიტიკური დიალოგისა და რეფორმის<sup>12</sup> ბლოკის (2.1) პროფესიული კავშირების უფლებებისა და ძირითადი შრომითი სტანდარტების ნაწილში** ნათქვამია, რომ 2013 წლის ივლისში საქართველოს პარლამენტის მიერ მიღებული შრომის კოდექსში ცვლილებების შესახებ კანონი უნდა შესრულდეს ILO-ს სტანდარტების შესაბამისად; ახალი კანონი უნდა გამაგრდეს ახალი ინსტიტუტებითა და პროცედურებით, დავების გადაჭრისა და მოლაპარაკების კულტურის (მედიაციის ცენტრის) განვითარებისთვის; ყურადღება უნდა გამახვილდეს სამუშაო გარემოს უსაფრთხოების გაუმჯობესებაზე; უნდა ჩამოყალიბდეს ეფექტური სოციალური დიალოგი სამხხრივი კომისიის სისტემითური მონვევის გზით.

---

ახებ საბჭოს 80/1107/EEC დირექტივის იმპლემენტაციის მეშვეობით ზღვრული ინდიკატიური მაჩვენებლების განსაზღვრის თაობაზე. ვადა: 9 წელი.

23. 2000 წლის 8 ივნისის ევროკომისიის 2000/39/EC დირექტივა, რომლითაც ფორმირდება დასაქმების სახეობის მიხედვით მავნე ზეგავლენის ზღვრული ინდიკატიური მაჩვენებლების პირველი სია, სამუშაოზე ქიმიურ ნივთიერებებთან დაკავშირებული რისკებისგან მუშაკთა ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების დაცვის შესახებ საბჭოს 98/24/EC დირექტივის იმპლემენტაციის მიზნით. ვადა: 9 წელი.

24. 2006 წლის 7 თებერვლის ევროკომისიის დირექტივა 2006/15/EC, რომლითაც ფორმირდება დასაქმების სახეობის მიხედვით მავნე ზეგავლენის ზღვრული ინდიკატიური მაჩვენებლების მეორე სია, საბჭოს 98/24/EC დირექტივის იმპლემენტაციის მიზნით. ვადა: 9 წელი.

25. 2009 წლის 17 დეკემბრის ევროკომისიის დირექტივა 2009/161/EU, რომლითაც ფორმირდება დასაქმების სახეობის მიხედვით მავნე ზეგავლენის ზღვრული ინდიკატიური მაჩვენებლების მესამე სია, საბჭოს 98/24/EC დირექტივის იმპლემენტაციის მიზნით. ვადა: 9 წელი.

26. 2010 წლის 10 მაისის საბჭოს დირექტივა 2010/32/EU, რომელიც უზრუნველყოფს ევროპის ჰოსპიტალურ და ჯანდაცვის სფეროს დამსაქმებელთა ასოციაციის (HOSPEEM) და საჯარო სამსახურის კავშირების ევროპული ფედერაციის (EPSU) მიერ გაფორმებულ ჰოსპიტალურ და ჯანდაცვის სექტორში ბასრი სამედიცინო ინსტრუმენტების გამოყენებისას დაზიანებების თავიდან აცილების შესახებ ჩარჩო შეთანხმების იმპლემენტაციას. ვადა: 9 წელი.

<sup>11</sup> საქართველო-ევროკავშირის ასოცირების დღის წესრიგი, არაოფიციალური თარგმანი ქართულ ენაზე, [http://eeas.europa.eu/delegations/georgia/documents/eap\\_aa/associationagenda-2014-ka.pdf](http://eeas.europa.eu/delegations/georgia/documents/eap_aa/associationagenda-2014-ka.pdf)

<sup>12</sup> იქვე, გვ.8

**2. ვაჭრობისა და ვაჭრობასთან დაკავშირებული<sup>13</sup> საკითხების ბლოკის (2.4) ვაჭრობისა და მდგრადი განვითარების ნაწილში** აღნიშნულია, რომ ვაჭრობის სფეროში მხარეთა შორის დიალოგისას მოხდება ინფორმაციის გაცვლა შრომის კოდექსის იმპლემენტაციისა და მდგრად განვითარებასთან დაკავშირებული ვალდებულებების შესრულების თაობაზე. ასეთი დიალოგის ფორმატში მხარეები მხედველობაში მიიღებენ პროფესიული კავშირების უფლებებთან და ძირითად შრომით სტანდარტებთან დაკავშირებულ პრიორიტეტებს.

**3. დასაქმების, სოციალური პოლიტიკისა და თანაბარი შესაძლებლობების ნაწილში (რომელიც მოთავსებულია თანამშრომლობის სხვა სფეროების ბლოკში – 2.6)<sup>14</sup>** აღნიშნულია, რომ მხარეები ითანამშრომლებენ, რათა მოემზადონ ევროკავშირის კანონმდებლობის იმპლემენტაციისათვის ისეთ სფეროებში, როგორებიცაა: სამუშაო ადგილზე ჯანმრთელობა და უსაფრთხოება, სამუშაო პირობები, გენდერული თანასწორობა და ანტიდისკრიმინაცია; ეფექტიანი შრომის ინსპექციის სისტემის ჩამოყალიბება; სოციალური პარტნიორების შესაძლებლობების განვითარება; დასაქმებისადმი სტრატეგიული მიდგომის განვითარება, რაც მიზნად ისახავს უფრო მეტი და უკეთესი ადგილების შექმნას ნორმალური სამუშაო პირობებით; დასაქმებისა და სოციალური პოლიტიკის განვითარებასა და იმპლემენტაციაზე პასუხისმგებელი ადმინისტრაციის შესაძლებლობების გაძლიერება.

## **2.3. ასოცირების შეთანხმებისა და ასოცირების დღის წესრიგის შესრულების ეროვნული წლიური გეგმები**

ასოცირების შეთანხმებითა და ასოცირების დღის წესრიგით განსაზღვრული ვალდებულებების ეფექტური შესრულების უზრუნველყოფის მიზნით, საქართველოს მთავრობა ყოველწლიურად ამტკიცებს ეროვნულ სამოქმედო გეგმას.

**2014 წლის სამოქმედო გეგმაში<sup>15</sup>** ასოცირების შეთანხმების VI კარის, მე-14 თავის, 348-ე მუხლით<sup>16</sup> განსაზღვრული ამოცანების აღსრულების მიზნით, 2014 წლის ვალდებულებებში აღინიშნა: დასაქმების შესახებ კანონის პროექტის მომზადება, შრომის დაცვისა და ჰიგიენის შესახებ კანონის

<sup>13</sup> იქვე, ვაჭრობა და მდგრადი განვითარება, გვ.21-22.

<sup>14</sup> იქვე, გვ.31-32.

<sup>15</sup> საქართველოს მთავრობის განკარგულება № 1516, 03/09/2015, გამოქვეყნების თარიღი 15/09/14, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2496190>

<sup>16</sup> იხ. სქოლიო 2. მხარეები გააძლიერებენ დიალოგსა და თანამშრომლობას ღირსეული შრომის პირობების (Decent Work Agenda), დასაქმების პოლიტიკის, სამუშაოზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების, სოციალური დიალოგის, სოციალური დაცვის, სოციალური ჩართულობის, გენდერული თანასწორობისა და დისკრიმინაციის აკრძალვის, ასევე კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობის ხელშესაწყობად, და ამგვარად, წვლილს შეიტანენ მეტი და უკეთესი სამუშაო ადგილის, სიღარიბის შემცირების, გაძლიერებული სოციალური ინტეგრაციის, მდგრადი განვითარებისა და გაუმჯობესებული ცხოვრების დონის უზრუნველყოფაში.

პროექტის მომზადება, შრომითი მიგრაციის რეგულირების შესახებ კანონის პროექტის მომზადება XXX დანართში მოცემული ევროკავშირის საკანონმდებლო აქტებზე (დირექტივებზე) დაყრდნობით.

**2015 წლის სამოქმედო გეგმაში<sup>17</sup>** ისევ VI კარის მე-14 თავის 348-ე მუხლის საფუძველზე დაიგეგმა „შრომის ბაზრის საინფორმაციო სისტემის“ კონცეფციის დამტკიცება/იმპლემენტაცია, შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის შესახებ კანონპროექტის შემუშავება, შრომის ბაზრის სახელმწიფო სტრატეგიის“ სამოქმედო გეგმის დამტკიცება.

**2016 წლის სამოქმედო გეგმაში<sup>18</sup> :**

**1. ასოცირების დღის წესრიგის 2.1. ბლოკის პროფესიული კავშირების უფლებებისა და ძირითადი შრომითი სტანდარტების ნაწილში** განსაზღვრული ამოცანების საფუძველზე დადგინდა, რომ 2016 წლისთვის უნდა განხორციელდეს მედიაციის ინსტიტუტის განვითარება და გაძლიერება (ამ ვალდებულების შესრულების ინდიკატორია მედიატორთა რეესტრის დამტკიცება), სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისიის ფორმატის გადახედვა/განხილვა სოციალურ პარტნიორობთან ერთად და შესაბამისი საკანონმდებლო ცვლილებების განხორციელება, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის რიგი კონვენციების სავალდებულოდ აღიარების განხილვა.

**2. ასოცირების დღის წესრიგის 2.4 ბლოკის ვაჭრობა და მდგრადი განვითარების ნაწილის** საფუძველზე განისაზღვრა შემდეგი ვალდებულებები: დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ინფორმირება შრომის კანონმდებლობასა და სამუშაო ადგილზე შრომისა და ჯანმრთელობის დაცვის წესების შესახებ (რომლის შესრულების ინდიკატორია დაბეჭდილი და გავრცელებული საინფორმაციო ბროშურები, სატელევიზიო სივრცეში გაშვებული სოციალური რეკლამა).

**3. ასოცირების დღის წესრიგის 2.6 ბლოკის დასაქმების, სოციალური პოლიტიკისა და თანაბარი შესაძლებლობების ნაწილის** თანახმად, დადგინდა, რომ „შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის შესახებ“ კანონპროექტი შეთანხმდება დაინტერესებულ მხარეებთან და დასამტკიცებლად იქნება ნარდგენილი (ინდიკატორია - შემუშავებული კანონპროექტი).

<sup>17</sup> საქართველოს მთავრობის განკარგულება № 59, 26/01/15, გამოქვეყნების თარიღი: 02/02/15, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2702520>

<sup>18</sup> საქართველოს მთავრობის განკარგულება № 382, 07/03/16, გამოქვეყნების თარიღი 16/03/16, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3222307>



**4. ასოცირების შეთანხმების 349 მუხლის b,c,d,e,g,h<sup>19</sup> პუნქტებში** ასახული ამოცანების შესაბამისად, 2016 წლის გეგმაში გაიწერა შემდეგი ვალდებულებები:

- ✓ ეროვნული კანონმდებლობის ეტაპობრივი განახლება/გადასინჯვა ასოცირების შესახებ შეთანხმების XXX დანართით - „ჯანმრთელობა და უსაფრთხოება სამუშაო ადგილზე“ - გათვალისწინებული დირექტივების შესაბამისად განსაზღვრულ ვადებში (ინდიკატორი: საკანონმდებლო პროექტების პირველადი ვერსიები (6 დირექტივასთან დაკავშირებით).
- ✓ საქართველოს მიერ სავალდებულოდ აღიარებული შრომის საერთაშორისო კონვენციების იმპლემენტაციის მონიტორინგი, მათ შორის, საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ დებულებების შეფასება, რეკომენდაციების შემუშავება და საჭიროების შემთხვევაში ცვლილებების პაკეტების შემუშავება (ინდიკატორი: შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ წლის მიხედვით მოთხოვნილი კონვენციების თაობაზე ანგარიშის წარდგენა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციაში)
- ✓ ევროკავშირის შესაბამისი პრაქტიკის/პოლიტიკის გათვალისწინებით შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის კონცეფციის შემუშავება და დამტკიცება (ინდიკატორი: კონცეფციის დამტკიცების შესახებ საქართველოს მთავრობის აქტი)
- ✓ „შრომის ბაზრის ანალიზისა და საინფორმაციო სისტემის დანერგვისა და განვითარების სახელმწიფო პროგრამის“ დამტკიცება
- ✓ „დასაქმების ხელშეწყობის მომსახურებათა განვითარების“ სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცება
- ✓ და სხვა.

2016 წლისთვის დასახული აქტივობების შესრულების ვადა ჯერ არ გასულა, თუმცა 2014-2015 წლების გეგმებით განსაზღვრულ ვალდებულებებზე შეიძლება ითქვას შემდეგი:

<sup>19</sup> იხ. სქოლიო 2.

(b) დასაქმების პოლიტიკა, რომელიც მიმართულია მეტი და უკეთესი სამუშაო ადგილისა და სათანადო სამუშაო პირობების შექმნისკენ, ჩრდილოვანი ეკონომიკისა და არაფორმალური დასაქმების შემცირების ჩათვლით;

(c) შრომის ბაზართან დაკავშირებით აქტიური ზომებისა და ეფექტიანი დასაქმების სერვისების ხელშეწყობა, მხარეთა შრომის ბაზრების მოდერნიზაციისა და შრომის ბაზრების საჭიროებების ადაპტაციის მიზნით;

(d) მეტად ინკლუზიური შრომის ბაზრებისა და სოციალური უსაფრთხოების სისტემების გაუმჯობესება, რაც აერთიანებს სოციალურად დაუცველ ადამიანებს, შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე და უმცირესობათა ჯგუფებს მიკუთვნებული ადამიანების ჩათვლით;

(e) თანაბარი შესაძლებლობები და ანტიდისკრიმინაცია, რომელიც მიზნად ისახავს გენდერული თანასწორობის გაძლიერებას და მამაკაცსა და ქალს შორის თანაბარი შესაძლებლობების უზრუნველყოფას, ასევე, სქესის, რასობრივი ან ეთნიკური წარმომავლობის, რელიგიის ან მრწამსის, შეზღუდული შესაძლებლობის, ასაკის ან სექსუალური ორიენტაციის ნიადაგზე დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლას;

(g) სოციალური პარტნიორების მონაწილეობის გაძლიერება და სოციალური დიალოგის ხელშეწყობა, მათ შორის, ყველა შესაბამისი დაინტერესებული მხარის შესაძლებლობების გაძლიერების გზით;

(h) სამუშაო ადგილზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების ხელშეწყობა

- 2014 წელს შემუშავდა კანონპროექტი „შრომითი მიგრაციის შესახებ“, რომელიც პარლამენტმა მიიღო 2015 წლის აპრილში.<sup>20</sup>
- 2014 წელს არ მიღებულა კანონი „დასაქმების შესახებ“. ეს ვალდებულება არ ასახულა შემდგომი წლის გეგმაში.
- 2014 წლის ვალდებულებებიდან არც შრომის დაცვისა და ჰიგიენის შესახებ კანონპროექტი წარდგენილა განსახილველად.
- 2015 წლის ვალდებულებების ფარგლებში მიღებულ იქნა შრომის ბაზრის ანალიზისა და საინფორმაციო სისტემის დანერგვისა და განვითარების სახელმწიფო პროგრამა<sup>21</sup> და დასაქმების ხელშეწყობის მომსახურებათა განვითარების პროგრამა.<sup>22</sup>
- 2015 წლის განსახორციელებელი საქმიანობებიდან „შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის შესახებ“ კანონპროექტი არ შემუშავებულა. აღნიშნულის თაობაზე ვალდებულება გადატანილია 2016 წლის სამოქმედო გეგმაში.
- 2016 წელს დამტკიცებულ იქნა შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის სტრატეგიისა და მისი განხორციელების 2016-2018 წლების სამოქმედო გეგმა,<sup>23</sup> შრომის ბაზრის ანალიზისა და საინფორმაციო სისტემის დანერგვისა და განვითარების სახელმწიფო პროგრამა,<sup>24</sup> შრომის პირობების ინსპექტირების 2016 წლის სახელმწიფო პროგრამა<sup>25</sup> და სხვა.

**ზემომოტანილი მცირე მაგალითები მიუთითებს ვალდებულებათა შესრულებაზეც, შეუსრულებლობაზეც და, აგრეთვე, ვადების დაუცველობაზე, რაც იძლევა ლოგიკური და გონივრული დასკვნის გაკეთების შესაძლებლობას: შრომის სფეროს პოლიტიკისადმი მიდგომას სჭირდება კომპლექსური და სისტემური გააზრება. მას არ უნდა ჰქონდეს ფრაგმენტული ხასიათი. სწორად და სიღრმისეულად უნდა იქნეს გააზრებული ასოცირების შეთანხმებისა და ასოცირების დღის წესრიგის მიზნები, ამოცანები, კონკრეტული ვალდებულებები, ეტაპობრივი და დინამიური აპროქსიმაციის ცნება და მეთოდი, წლიურ სამოქმედო გეგმებში განერილი საქმიანობების/ღონისძიებების ასოცირების შეთანხმებასა და ასოცირების დღის წესრიგთან ურთიერთმიმართების საკითხები. შრომის სამართალი, რომელიც პირდაპირ და უშუალოდ დაკავშირებულია ადამიანის უფლებების დაცვასა და ღირსეულ ყოფასთან, წარმოებისა და ბიზნესის სფეროსთან, ეკონომიკურ და სავაჭრო პოლიტიკასთან, სამართლებრივი**

<sup>20</sup> საქართველოს კანონი 3418-III, 22/04/15, გამოქვეყნების თარიღი: 22/04/15, ძალაში შესვლის თარიღი: 01/11/2015, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2806732>

<sup>21</sup> საქართველოს მთავრობის დადგენილება №248, 02/06/2015, გამოქვეყნების თარიღი 04/06/15, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2863057>

<sup>22</sup> საქართველოს მთავრობის 2015 წლის 2 ივნისის დადგენილება № 245, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2862997>

<sup>23</sup> საქართველოს მთავრობის დადგენილება № 167, 2016 წლის 4 აპრილი, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3245367>

<sup>24</sup> საქართველოს მთავრობის დადგენილება № 68, 2016 წლის 11 თებერვალი, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3190551>

<sup>25</sup> საქართველოს მთავრობის დადგენილება # 19, 2016 წლის 18 იანვარი, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3165494>

აპროქსიმაციისა და ევროპულ სტანდარტებთან დაახლოების კონტექსტში საჭიროებს სტრატეგიულ-კონცეფციურ დონეზე პოლიტიკის ჩამოყალიბებას, გეგმიური, ეტაპობრივი და დინამიური დაახლოების ტაქტიკას, ადმინისტრირებისა და ინსტიტუციონალიზაციის ინსტრუმენტებისა და მექანიზმების სახელმწიფო ფინანსური შესაძლებლობების ჩარჩოში მიმოხილვას, ბაზარზე ზემოქმედების შედეგების წინასწარ ანალიზს მოსალოდნელი რეზულტატების გააზრებით. შედეგად, აპროქსიმაციის პოლიტიკა იქნება ეფექტური, ლოგიკური, განგრძობადი, უწყვეტი და შედეგიანი.

### 3. ევროკავშირის შრომის სამართალი

#### 3.1. ისტორიული კონტექსტი და ევროკავშირის სამართალში სოციალური პოლიტიკის ჩართვისა და განვითარების დინამიკა

ევროპული ეკონომიკური გაერთიანების შესახებ რომის ხელშეკრულების (TEEC)<sup>26</sup> ბაზისური რეგულირების საგანს წარმოადგენდა ეკონომიკა და ვაჭრობა, აგრეთვე, საერთო ბაზრის/common market/single market/internal market ჩამოყალიბება საქონლის, მომსახურების, მუშახელისა და კაპიტალის თავისუფალი გადაადგილების უზრუნველყოფით. თუმცა რომის ხელშეკრულება, ასევე შეიცავდა მწირ დებულებებს სოციალურ პოლიტიკაზე.<sup>27</sup> ერთიანმა ევროპულმა აქტმა<sup>28</sup> (1986) და საერთო ბაზრის პროგრამამ ახალი იმპულსი მისცა ვაჭრობის ლიბერალიზაციას, რის შედეგადაც ეკონომიკურ ზრდას სარგებელი უნდა მოეტანა ევროკავშირის თითოეული მოქალაქისთვის. ასეთი პროგრამის განხორციელება ითვალისწინებდა სამუშაო ადგილების შექმნას. ფაქტობრივად, ეს იყო საერთო ბაზრის სოციალური შედეგების აღიარება. საერთო ბაზრის პროგრამისთვის სოციალური განზომილების დამატების იდეა განსაკუთრებით განიხილებოდა ევროპულ პარლამენტში. ამიტომაც ერთიანმა ევროპულმა აქტმა რამდენიმე გზავნილით, ფაქტობრივად, დაადასტურა ევროპული კავშირის სოციალური კომპეტენცია.<sup>29</sup> აქტის პოლიტიკური ცვლილებების თავში ნათქვამია, რომ სოციალურ პოლიტიკას არეგულირებს TEEC, თუმცა ერთიანი

<sup>26</sup> რომის ხელშეკრულების მიხედვით ჩამოყალიბდა ევროპული ეკონომიკური გაერთიანება (EEC) 1958 წელს. ხელშეკრულებას ხელი მოეწერა 1957 წელს საფრანგეთის, გერმანიის, იტალიის, ბელგიის, ნიდერლანდების, ლუქსემბურგის მიერ. 1992 წელს მაასტრიხტის ხელშეკრულებით (Treaty on EU) ჩამოყალიბდა ევროპული კავშირი, რომელიც გახდა ევროპული გაერთიანების (EC) სამართალმემკვიდრე. 2007 წელს რომის ხელშეკრულება რეპაკტირებულ იქნა ევროკავშირის ფუნქციონირების შესახებ ხელშეკრულებაში (Treaty on the functioning of the European Union - /TFEU) ე.წ. ლისაბონის ხელშეკრულებაში/რეფორმის ხელშეკრულებაში. ამ უკანასკნელმა ცვლილებები შეიტანა 1992 წლის ევროკავშირის შესახებ ხელშეკრულებაში/TEU და 1957 წლის რომის ხელშეკრულებაში ეკონომიკური გაერთიანების შესახებ/TEEC.

<sup>27</sup> Barnard Catherine, EU Employment Law, Fourth Edition, Oxford European Union Law Library, 2012, p.4.

<sup>28</sup> Single European Act, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=URISERV:xy0027>

<sup>29</sup> Barnard Catherine, EU Employment Law, Fourth Edition, Oxford European Union Law Library, 2012, p.10.

ევროპული აქტი დამატებით ორ ახალ მიდგომას აყალიბებს ამ სფეროში: TEEC-ის 118a მუხლი საბჭოს<sup>30</sup> აძლევს უფლებამოსილებას, კვალიფიციური უმრავლესობის ფარგლებში იმოქმედოს დასაქმებულთა ჯანმრთელობის, უსაფრთხოებისა და სამუშაო გარემოს გაუმჯობესების მინიმალური მოთხოვნების ჩარჩოს ჩამოსაყალიბებლად. ხოლო 118b მუხლი კომისიას<sup>31</sup> ანდობს დიალოგის განვითარებას დამსაქმებლებსა და დასაქმებულებს შორის ევროკავშირის დონეზე<sup>32</sup>. ეს დებულებები ახლებურად ფიქრისა და გააზრების სერიოზული საფუძვლებია: ერთი მხრივ, ევროკავშირი არ მოახდენდა შრომის ყველა სტანდარტის ჰარმონიზებას, გარდა ბაზისური უფლებების ჭერის დანესებისა, და, მეორე მხრივ, დასაქმებულის დაცვა – როგორც ფასეულობა – დაემატებოდა ევროკავშირის უფლებებს. ევროკავშირის ამ უფლებების ჩარჩოში კი ევროკავშირს უნდა ჰქონოდა აღნიშნულ ფასეულობათა შენარჩუნებისა და დაცვის როლი.<sup>33</sup> **ზუსტად TEEC-ის 118a მუხლი გახდა საძირკველი ყველაზე მნიშვნელოვანი დირექტივების მიღებისა სამუშაო დროის ორგანიზებასთან, ორსული ქალებისა და არასრულწლოვნების მუშობასთან დაკავშირებით (რაც დღეს ასოცირების შეთანხმების რეგულირების საგანს წარმოადგენს).**

მოგვიანებით, 1992 წელს მიღებულ იქნა ევროკავშირის შესახებ ხელშეკრულება/TEU, ე.წ. მაასტრიხტის ხელშეკრულება, რომელმაც შეიტანა ცვლილებები TEEC-ში. მაასტრიხტის ხელშეკრულებაც საკმაოდელიკატურობით და სიფრთხილით უდგებოდა სოციალური პოლიტიკისა და შრომის საკითხების რეგულირებას, თუმცა, თავისთავად პროგრესული იყო დინამიკაში. II თავის 33-ე პუნქტის თანახმად, ცვლილება შევიდა 118a (2) მუხლში<sup>34</sup>, რომლის თანახმადაც, საბჭო ეკონომიკურ და სოციალურ კომიტეტთან კონსულტაციების შემდეგ ეტაპობრივი იმპლემენტაციის (gradual implementation) მიზნით მიიღებდა დირექტივებს მინიმალური მოთხოვნებით იმ პირობებისა და ტექნიკური ნესების გათვალისწინებით რა პრაქტიკაც იყო თითოეულ წევრ ქვეყანაში. აგრეთვე, 123-ე მუხლით ჩამოაყალიბა ევროპული სოციალური ფონდი (European Social Fund) ევროკავშირის შიდა ბაზარზე მუშაკთა დასაქმების შესაძლებლობების გაუმჯობესებისა და მათი ცხოვრების სტანდარტების ამაღლების ხელშეწყობისთვის.<sup>35</sup> ამავე პერიოდში TEU-სთან ერთად მიღებულ იქნა ოქმი, რომლის ფარგლებში წევრმა ქვეყნებმა (გარდა დიდი ბრიტანეთისა და ჩრდილოეთ ირლანდიისა) დადეს სპეციალური შეთანხმება სოციალურ პო-

<sup>30</sup> ევროპული კავშირის საბჭო/საბჭო - ევროპული კავშირის ორგანო, რომელსაც აქვს საკანონმდებლო ძალაუფლება.

<sup>31</sup> ევროპული კომისია – ევროკავშირის პოლიტიკური ორგანო/აღმასრულებელი ხელისუფლება.

<sup>32</sup> Single European Act, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=URISERV:xy0027>

<sup>33</sup> *Barnard Catherine*, EU Employment Law, Fourth Edition, Oxford European Union Law Library, 2012, p.11.

<sup>34</sup> Treaty on European Union, 92/C, signed in Maastricht on 7 February 1992, Official Journal of the European Communities, # 191 /01, 29.7.92, P.22, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:11992M/TXT&qid=1449656560561&from=EN>

<sup>35</sup> *Ibid*, p 23.

ლიტიკასთან დაკავშირებით და გამოხატეს ნება *acquis communautaire*<sup>36</sup>-ს საფუძველზე **სოციალური ქარტიის იმპლემენტირებასთან დაკავშირებით**<sup>37</sup>. ოქმის თანახმად, ევროკავშირმა და ნევრმა ქვეყნებმა მიზნად დაისახეს დასაქმების ხელშეწყობა, სამუშაო პირობებისა და ცხოვრების გაუმჯობესება, სათანადო სოციალური დაცვა, დიალოგი დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის. ამისთვის **ევროკავშირი და მისი წევრი ქვეყნები მოახდენდნენ მიღებული ზომების იმპლემენტირებას ეროვნულ დონეზე არსებული პრაქტიკის მრავალფეროვანი ფორმების ყურადღებით, განსაკუთრებით სახელშეკრულებო ურთიერთობებში**.<sup>38</sup> მიზნის მისაღწევად ევროკავშირს ხელი უნდა შეეწყოს წევრი ქვეყნების საქმიანობისთვის შემდეგი მიმართულებებით: **სამუშაო გარემოს გაუმჯობესება დასაქმებულთა ჯანმრთელობის დაცვისა და უსაფრთხოების მიზნით, შრომითი პირობები, დასაქმებულთა ინფორმირება და კონსულტირება, ქალისა და მამაკაცის თანასწორობა შრომის ბაზრის შესაძლებლობებსა და სამსახურში თანაბარ მოპყრობასთან დაკავშირებით, შრომის ბაზრიდან გარიცხული პირების ინტეგრაცია**.<sup>39</sup> საბჭოს კი თავი უნდა აერიდებინა ისეთი დირექტივების მიღებისგან, რომლებიც აწესებს ადმინისტრაციული, ფინანსური და სამართლებრივი ხასიათის ისეთ შეზღუდვებს, რაც შეაფერხებს მცირე და საშუალო ბიზნესის განვითარებასა და შექმნას.<sup>40</sup> თუმცა, საბჭოს შეეძლო კომისიის წინადადების საფუძველზე, ევროპარლამენტთან და ეკონომიკურ და სოციალურ კომიტეტთან კონსულტაციის შედეგად, შემდეგ სფეროებში ემოქმედა ერთპიროვნულად: **სოციალური უსაფრთხოება და დასაქმებულთა სოციალური დაცვა; დასაქმებულთა დაცვა ხელშეკრულების შეწყვეტისას; დასაქმებულთა და დამსაქმებელთა წარმომადგენლობა და კოლექტიური ინტერესების დაცვა; სამუშაო ადგილების შექმნისთვის და დასაქმების წახალისებისთვის ფინანსური კონსტრუქცია სოციალური ფონდის დებულებების გათვალისწინებით**.<sup>41</sup>

შემდეგ მნიშვნელოვან ეტაპად და გარღვევად, ევროკავშირის სოციალური განზომილების ჩამოყალიბების მიმართულებით, შეიძლება დასახელდეს 2000 წელი: **ამ დროს მიიღეს ევროკავშირის ფუნდამენტურ უფლებათა ქარტია, რომელმაც ჩამოაყალიბა ევროკავშირის მოქალაქეთა პოლიტი-**

<sup>36</sup> *acquis communautaire* წარმოადგენს ევროკავშირის სამართლებრივი აქტების, სასამართლო გადაწყვეტილებების აკუმულირებულ კანონმდებლობას, რაც ერთიანობაში ქმნის ევროკავშირის კანონმდებლობას.

<sup>37</sup> Treaty on European Union, 92/C, signed in Maastricht on 7 February 1992, Official Journal of the European Communities, C 191, 29.7.92, p.91, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:11992M/TXT&qid=1449656560561&from=EN>

<sup>38</sup> *Ibid*, Article 1, p.91.

<sup>39</sup> *Ibid*, article 2.1.

<sup>40</sup> *Ibid*, article 2.2.

<sup>41</sup> *Ibid*, article 2.3.

**კური, სოციალური და ეკონომიკური უფლებები.**<sup>42</sup> ქარტიაში ყურადღება გამახვილდა ისეთ საკითხებზე, როგორებიცაა:

- ✓ დასაქმებულებისთვის ან მათი წარმომადგენლებისთვის გონივრულ ვადაში ინფორმაციის მიწოდებისა და მათთან კონსულტაციების გავლის ვალდებულება;<sup>43</sup>
- ✓ კოლექტიური შეთანხმებების დადების მიზნით მოლაპარაკებების წარმოება, ინტერესთა კონფლიქტის დროს ინტერესების დასაცავად კოლექტიური მოქმედების უფლება, მათ შორის გაფიცვის;<sup>44</sup>
- ✓ დასაქმებულის უფლება – დაცული იყოს დაუსაბუთებელი გათავისუფლებისგან;<sup>45</sup>
- ✓ სამართლიანი სამუშაო პირობები, რომლის ფარგლებშიც თითოეული დასაქმებულის სამუშაო პირობა გულისხმობს უსაფრთხოების, ჯანმრთელობისა და ღირსების დაცვას;
- ✓ სამუშაო საათების ლიმიტირებაზე უფლება დღიური და კვირის დასვენებების ჩათვლით, ასევე, წლიური შვებულებით სარგებლობის უფლება;<sup>46</sup>
- ✓ ბავშვთა შრომის აკრძალვა და ახალგაზრდების დაცვა სამუშაო ადგილებზე;
- ✓ დასაქმების მინიმალური ასაკი, რომელიც არ უნდა იყოს სკოლის დამთავრების მინიმალურ ასაკზე ქვემოთ;
- ✓ წლოვანების შესაფერისი სამუშაო პირობები ახალგაზრდებისთვის;
- ✓ ახალგაზრდების დაცვა ეკონომიკური ექსპლუატაციისგან, ასევე, სხვა ზიანისგან, როგორიცაა ჯანმრთელობის ხელყოფა, ფიზიკური, მენტალური, მორალური;
- ✓ ახალგაზრდების ისეთი დასაქმება, რომელიც ხელს არ უშლის სოციალურ განვითარებას და განათლებას;<sup>47</sup>
- ✓ გათავისუფლებისგან დაცვის უფლება, რომელიც შეიძლება უკავშირდებოდეს მშობიარობას;
- ✓ ფასიანი დეკრეტული შვებულებით სარგებლობის უფლება და დეკრეტული შვებულების შემდეგ ბავშვის მოვლის ან შვილად აყვანის საფუძველზე შვებულების უფლება;<sup>48</sup>
- ✓ კაცსა და ქალს შორის თანასწორობა ყველა სფეროში, მათ შორის, დასაქმების, მუშაობის და ანაზღაურების საკითხებთან დაკავშირებით.<sup>49</sup>

<sup>42</sup> Charter of Fundamental Rights of the European Union, Official Journal of the European Communities, 2000/C C 364/01, 18.12.2000, [http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text\\_en.pdf](http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf), დოკუმენტის სამართლებრივი სტატუსი გაურკვეველი იყო, სანამ საბოლოოდ ის არ მოიცვა ლისაბონის ხელშეკრულებამ, რომელიც, თავის მხრივ, ძალაში შევიდა 2009 წელს.

<sup>43</sup> Ibid, article 27.

<sup>44</sup> Ibid, article 28.

<sup>45</sup> Ibid, article 30.

<sup>46</sup> Ibid, article 31.

<sup>47</sup> Ibid, article 32.

<sup>48</sup> Ibid, article 33.2.

<sup>49</sup> Ibid, article 23.

ძალიან მნიშვნელოვანია ის ორი გაკვეთილი, რაც უნდა გამოვიტანოთ ევროკავშირის ისტორიული კონტექსტიდან:

1. *ევროკავშირის ფუნდამენტურ უფლებათა ქარტიაში, რომელიც 2000 წელს მიიღეს, შრომის მომწესრიგებელი საკითხები და სოციალური ასპექტები განსაზღვრულია ეკონომიკურ და პოლიტიკურ კონტექსტში. მათი შინაარსი იცვლება ეკონომიკური და პოლიტიკური ვითარების შესაბამისად.*
2. *სოციალური და შრომითი უფლებები ვითარდება მაშინ, როცა ის დაკავშირებულია ევროპული ინტეგრაციის ხელშეწყობ პოლიტიკასთან და, როცა ის ადგილს იკავებს კავშირის ევროპული ინტეგრაციის დღის წესრიგში.<sup>50</sup>*

ქარტია ევროკავშირის მოქალაქეს ანიჭებს სოციალური უფლებების ფართო სპექტრს. დასაქმებულები დაცულები არიან განურჩევლად წევრი სახელმწიფოებისადმი კუთვნილებისა/ეროვნებისა. ქარტიაში შრომით ცხოვრებასთან დაკავშირებული სოციალური და ეკონომიკური უფლებების დიდი დოზით ინკორპორირება ადასტურებს, რომ ეს საკითხები უკვე ფუნდამენტური ხდება ევროკავშირის სოციალური მოდელისთვის. ასეთმა დამოკიდებულებამ საფუძველი ჩაუყარა ევროკავშირის **სოციალური მოქალაქეობის შესახებ დებატებს**.<sup>51</sup>

პროცესი, რომელიც მოიცავს ევროკავშირის ინსტიტუტების ჩართულობას სოციალური პოლიტიკის ფორმირებაში, სოციალური დიალოგის წარმოებას ევროკავშირის დონეზე და დასაქმების პოლიტიკის კოორდინირებას (რაც, ერთიანობაში, ქმნის ევროკავშირის შრომის სამართალს), შემდგომ მეტად განვითარდება და შეუქცევადი გახდება. თუმცა, ქარტიის ფარგლებში შრომა და სოციალური საკითხები ჯერ კიდევ აქცენტირებულია დასაქმების ქრილში. დასაქმება კი თავისთავად წარმოადგენს სოციალური განზომილების ეკონომიკური პოლიტიკის კონტექსტში განხილვას (შრომის ორგანიზაციის საკითხები, შრომის ბაზრის ცვლილებები და ატიპიური შრომითი ურთიერთობების ფორმები და სხვა).<sup>52</sup>

ქარტია დიდი ხანი რჩებოდა პოლიტიკურ დეკლარაციად და მას არ ენიჭებოდა ფორმალური სამართლებრივი სტატუსი, სანამ ის არ აისახა ლისაბონის ხელშეკრულებაში. ამიტომაც მანამდე ის ითვლებოდა რბილ კანონად (**soft law**)<sup>53</sup> და არა სავალდებულო აქტად (**hard law**). მიუხედავად ასეთი სუსტი სამართ-

<sup>50</sup> Bercusson B., *European labour law and the EU Charter of Fundamental Rights*, ETUI, EGI, ISE, Brussels, 2002, p.9, <https://www.etui.org/fr/content/download/8088/77836/file/EuropeanLabourLawShort%2BWeb%2Bversion.pdf>

<sup>51</sup> Ibid, p.10.

<sup>52</sup> Ibid, p.10.

<sup>53</sup> ტერმინი "soft law" არის კვაზისამართლებრივი ინსტრუმენტი, რომელსაც არ აქვს სავალდებულო მბოჭავი ხასიათი. ევროკავშირის სამართალში ის ხშირად გამოიყენება ისეთი კვაზისამართლებრივი დოკუმენტების აღსანიშნავად, როგორცაა: ქცევის კოდექსი, სახელმძღვანელო/გაიდლაინი, კომუნიკე. რბილი კანონის ინსტრუმენტი გამოიყენება იმ შემთხვევაში, როცა ევროპული კომისია გამოხატავს ნებას, თუ როგორ აპირებს ის თავისი კომპეტენციების ფარგლებში გამოიყენოს თავისი ძალაუფლება და შეასრულოს ფუნქციები.

ლებრივი მდგომარეობისა, ქარტია იყო პოზიტიური კონტრიბუცია, რომელმაც გავლენა მოახდინა ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს საქმეებზე, განსაკუთრებით პირის ფუნდამენტური უფლებების ნაწილში, რომელიც ეხებოდა ფასიან ანაზღაურებად შვებულებას, პროფესიული კავშირების უფლებრივი მდგომარეობის გაძლიერებაში ხელშეწყობას და სხვა.<sup>54</sup>

**შრომის სამართლის ევროპიზაცია ანუ ევროკავშირის დონეზე საკანონმდებლო აქტების მიღება ევროპული ინტეგრაციის პროცესის სოციალური განზომილების მნიშვნელოვან გაძლიერებას და ეროვნულ დონეებზე (წევრ სახელმწიფოებში) ერთიანი სტანდარტების ჰარმონიზებას წარმოადგენდა. დღეს ევროკავშირის შრომისა და სოციალური სტანდარტების ფუნდამენტური პრინციპები და დებულებები მოცემულია არა მხოლოდ ევროკავშირის ხელშეკრულებებში (პირველად კანონმდებლობაში), არამედ დირექტივებში (მეორად კანონმდებლობაში), რომლებსაც აქვს სავალდებულო და მხოჭავი ხასიათი ევროკავშირის წევრი ქვეყნებისთვის.**

### **3.2. ევროკავშირის შესახებ ხელშეკრულება/TEU და ევროკავშირის ფუნდამენტური პრინციპების შესახებ ხელშეკრულება/TFEU**

ასოცირების შეთანხმებაში ასახული დამოკიდებულებები შრომის სფეროსთან დაკავშირებით, ბუნებრივია, ეხმიანება თავად ევროკავშირის სამართალში (პირველადი და მეორადი სამართლის წყაროებში) განმტკიცებულ მიზნებსა და ევროკავშირის წევრი სახელმწიფოების წინაშე მდგარ ამოცანებს.

**ევროკავშირის შესახებ ხელშეკრულების მე-3 მუხლის<sup>55</sup> თანახმად, ევროკავშირმა უნდა დააფუძნოს ისეთი შიდა ბაზარი, რომელიც უზრუნველყოფს მდგრად განვითარებას, რაც დაეფუძნება ბალანსირებულ ეკონომიკურ ზრდასა და ფასების სტაბილურობას, მაღალ კონკურენტუნარიან სოციალურ საბაზრო ეკონომიკას, რაც, თავის მხრივ, მიზნად ისახავს სრულ დასაქმებასა და სოციალურ პროგრესს, გარემოს დაცვის მაღალი დონის დაცვასა და განვითარების ხარისხს, სოციალური მართლმსაჯულების ხელშეწყობას, ქალთა და კაცთა შორის თანასწორობას, თაობათა შორის სოლიდარობას და ბავშვთა უფლებების დაცვას.**

<sup>54</sup> Bercusson B., European labour law and the EU Charter of Fundamental Rights, ETUI, EGI, ISE, Brussels, 2002, pp.15-17, <https://www.etui.org/fr/content/download/8088/77836/file/EuropeanLabourLawShort%2BWeb%2Bversion.pdf>

<sup>55</sup> Consolidated versions of the Treaty on European Union and the Treaty on the Functioning of the European Union and the Charter of Fundamental Rights of the European Union, Brussels, 30 January 2015 (OR. fr) 6655/8/08 REV 8, Common provisions, Article 3, <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-6655-2008-REV-8/en/pdf>



**ევროკავშირის ფუნქციონირების შესახებ ხელშეკრულების** თანახმად კი, ევროკავშირის წევრი ქვეყნები მოქმედებენ ევროკავშირის შესახებ ხელშეკრულების მე-3 მუხლში განსაზღვრული მიზნების მისაღწევად. მათ უნდა განავითარონ დასაქმების სტრატეგია, განახორციელონ საქმიანობა განათლებული, დახელოვნებული, უნარებიანი და ადაპტირებული სამუშაო ძალის განვითარების მხარდასაჭერად, ჩამოაყალიბონ ისეთი შრომის ბაზარი, რომელიც ეკონომიკური ცვლილებების გამოძახილების ამსახველი იქნება.<sup>56</sup> იმავდროულად, ევროკავშირი ითვალისწინებს ევროპის სოციალურ ქარტიაში დადგენილ ფუნდამენტურ სოციალურ უფლებებს<sup>57</sup>, აღიარებს და ავითარებს სოციალურ პარტნიორთა დიალოგის როლს. მხედველობაში იღებს რა ეროვნული სისტემების მრავალფეროვნებას, ხელს უწყობს დიალოგს სოციალურ პარტნიორთა შორის მათი ავტონომიის გათვალისწინებითა და პატივისცემით, ხოლო განვითარებისა და დასაქმების სამმხრივმა სოციალურმა სამიტმა ნვლილი უნდა შეიტანოს სოციალურ დიალოგში.<sup>58</sup>

კავშირის მიზნების მისაღწევად კი აუცილებელია ისეთი აქტივობების განხორციელება და მხარდაჭერა წევრი სახელმწიფოების მხრიდან, როგორცაა: შრომის პირობების გაუმჯობესება, დასაქმებულთა ჯანმრთელობის დაცვა და უსაფრთხოება; სოციალური უსაფრთხოება და დასაქმებულთა სოციალური დაცვა; დასაქმებულთა დაცვა შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის დროს; დასაქმებულთა ინფორმირება და კონსულტაციები; დასაქმებულთა და დამსაქმებელთა წარმომადგენლობითობა და მათი ინტერესების კოლექტიური დაცვა; კაცსა და ქალს შორის თანაბრობა შრომის ბაზრის შესაძლებლობებისა და სამუშაოზე მოპყრობის თვალსაზრისით; სოციალური გარიყულობის/იზოლაციის წინააღმდეგ ბრძოლა; სოციალური დაცვის სისტემის მოდერნიზირება.<sup>59</sup>

<sup>56</sup> იხ, სქოლიო 8, title IX Employment, Article 145.

<sup>57</sup> იქვე, title X, social policy, article 151.

<sup>58</sup> იქვე, Article 152.

<sup>59</sup> იქვე, Social Policy, Title X, Article 153.

## 4. შრომითი ურთიერთობების რეგულირების პოლიტიკის განვითარების დინამიკა – გზა PCA-დან AA-მდე

### 4.1. ევროინტეგრაციული პროცესების უზრუნველყოფი წორმატიული გარემოსა და სამართლებრივი აპროქსიმაციის განხორციელების ვალდებულების ზოგადი მიმოხილვა

ასოცირების შეთანხმება სამართლებრივად მბოჭავი აქტია, რომლის ფარგლებში საქართველო პოზიტიურად „იძულებულია“ დაარეგულიროს შრომითი ურთიერთობები. აქვე უნდა ითქვას, რომ ევროკავშირის კანონმდებლობასთან საქართველოს კანონმდებლობის დაახლოება და ILO-ს კონვენციების დებულებათა ინტეგრირება საქართველოს სამართლებრივ სივრცეში არ არის მხოლოდ დღევანდელი დღის წესრიგი. **საქართველოსა და ევროკავშირის შორის სამართლებრივი თანამშრომლობის პირველი ფუნდამენტი შექმნა „პარტნიორობისა და თანამშრომლობის შესახებ“ შეთანხმებამ (PCA),<sup>60</sup>** რომელიც, ასოცირების შეთანხმების მსგავსად, სავაჭრო-ეკონომიკურ და სოციალურ ასპექტებს პარალელური და დინამიური განვითარების ჩრდილში განიხილავდა. ნიშანდობლივია, რომ **PCA-შიც შრომის პირობებს ეხება შეთანხმების IV კარი – „ბიზნესსა და ინვესტიციებთან დაკავშირებული დებულებები“.** ამ კარის პირველი თავი („შრომითი პირობები“) ეხება დისკრიმინაციის საკითხებს. მხარეები იღებენ ვალდებულებებს, რომ არსებული კანონებისა და წესების მიხედვით მათ საკუთარ ტერიტორიაზე უზრუნველყოფილი იქნება არ განხორციელდეს საკუთარ მოქალაქეებთან შედარებით განსხვავებული მოპყრობა შრომითი პირობების, ანაზღაურების ან სამუშაოდან გათავისუფლების სფეროში.<sup>61</sup> ასევე აღნიშნულია, რომ საქართველოსა და ევროკავშირის შორის **პოლიტიკური დიალოგის ფორმატი – თანამშრომლობის საბჭო** განიხილავს, **„თუ რა სახის ცვლილებები შეიძლება იქნეს მიღებული ბიზნესმენების შრომითი პირობების გაუმჯობესების თვალსაზრისით.“<sup>62</sup>**

რაც შეეხება **დასაქმებასა და სოციალურ საკითხებს, განთავსებულია შეთანხმების VI კარში – „ეკონომიკური თანამშრომლობა“.**<sup>63</sup> აქ ხაზგასმულია,

<sup>60</sup> შეთანხმება „პარტნიორობისა და თანამშრომლობის შესახებ“, მიღების თარიღი: 22 აპრილი, 1996წ., რატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტი მიერ - საქართველოს პარლამენტის დადგენილება № 347-ს, პარლამენტი უწყებანი 22-23, 04/09/1996., ძალაში შესვლის თარიღი: 1 ივლისი, 1999წ., <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1212956>

<sup>61</sup> იქვე, მუხლი 20, პირველი პუნქტი.

<sup>62</sup> იქვე, მუხლი 20, მე-2 პუნქტი.

<sup>63</sup> მხარეები ითანამშრომლობენ მუშაკთა ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების დაცვის დონის ამაღლების მიზნით და უნდა განხორციელდეს:

- განათლებაზე და ჯანდაცვისა და უსაფრთხოების დარგში მომზადება, განსაკუთრებული ყურადღება დაეთმობა მაღალი რისკის საქმიანობის სექტორებს;

- დამცავი ზომების მიღება, რომლებიც ეხება ავადმყოფობას მუშაობის სფეროში და მუშაობასთან დაკავშირებულ ჯანდაცვის სხვა პრობლემებს;

რომ რეფორმები, რომლებიც სოციალური თანამშრომლობის კუთხით უნდა განხორციელდეს, მიზნად ისახავს საქართველოში უსაფრთხოების მეთოდების განვითარებას, რაც დამახასიათებელია საბაზრო ეკონომიკისთვის და მოიცავს სოციალური დაცვის ყველა სფეროს.<sup>64</sup>

**PCA-ის ფარგლებში სამართლებრივი დაახლოების ვალდებულების საკითხებს ეხება V კარის 43-ე მუხლი**, რომლის თანახმადაც, საქართველო ეცდება თავისი კანონმდებლობა თანდათან შეუსაბამოს ევროკავშირის კანონმდებლობას. შეთანხმებამ განსაზღვრა ის ძირითადი პრიორიტეტული სფეროები, რომლებშიც კანონების დაახლოების პროცესი უნდა წარმართულიყო,<sup>65</sup> მათ შორის - მუშახელის დაცვა მათ სამუშაო ადგილებზე.

*/აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ PCA ძალაში იყო მას შემდეგაც, რაც ასოცირების შესახებ შეთანხმებამ ის ჩაანაცვლა და შექმნა საქართველოსა და ევროკავშირს შორის სამართლებრივი ურთიერთობების ახალი იურიდიული საფუძველი. ასოცირების შეთანხმების თანახმად, შეთანხმების სრულად ძალაში შესვლამდე<sup>66</sup> - 2016 წლის 1 ივლისამდე - PCA აგრძელებდა მოქმედებას AA-ს დროებითი გამოყენების ძალაში შესვლის თარიღიდან - 2014 წლის 1 სექტემბერიდან.<sup>67</sup> განისაზღვრა ის მუხლები, თავები და დანართები, რომლებზეც ვრცელდებოდა დროებითი გამოყენების რეჟიმი შეთანხმების სრულად ძალაში შესვლამდე. აღსანიშნავია, რომ IV კარის მე-13 თავი, მათ შორის 229-ე და 239-ე მუხლები, VI კარის მე-14 თავის 354-ე მუხლი, XXX დანართი (VI კარის ფარგლებში) ამოქმედდა და შესრულების ვადის დინება დაიწყო 2014 წლის 1 სექტემბრიდან./*

**PCA-ის შესრულება მოითხოვდა შიდასახელმწიფოებრივი სამართლებრივი ინსტრუმენტების შექმნას, შესაბამისი ნორმატიული გარემოს ჩამოყალიბებას.** ამ მიზნით ქვეყანამ დაიწყო ნორმატიული აქტების მიღება, რომლებიც უზრუნველყოფდნენ ევროინტეგრაციული პროცესებისა და

- დიდი ავარიების თავიდან აცილება და ტოქსიკურ ქიმიურ ნივთიერებათა მენეჯმენტი;
- კვლევითი სამუშაოების ჩატარება საინფორმაციო ბაზის განვითარებისთვის, სამუშაო გარემოსა და მუშაკთა ჯანმრთელობის უსაფრთხოების დაცვის მიზნით.
- შრომის ბაზრის ოპტიმიზაცია;
- რესტრუქტურისაციის პროგრამების დაგეგმვა და მართვა;
- ადგილობრივი დასაქმების განვითარების ნახალისება".

<sup>64</sup> იხ. სოქლიო 60, მუხლი 62 სოციალური თანამშრომლობა.

<sup>65</sup> იხ. სოქლიო 60, მუხლი 43, მე-2 პუნქტი: „კანონების დაახლოება, კერძოდ, გავრცელდება შემდეგ სფეროებზე: კანონები და კანონქვემდებარე აქტები, რომლებიც მართავენ კომპანიების ინვესტიციებს, საბაჟო კანონი, კანონი კომპანიების შესახებ, საბანკო კანონი, კომპანიის ანგარიში და გადასახადი, ინტელექტუალური საკუთრება, მუშახელის დაცვა მათ სამუშაო ადგილებზე, ფინანსური მომსახურება, კანონები კონკურენციის შესახებ, სახელმწიფო მომარაგება, ადამიანის ჯანმრთელობისა და სიცოცხლის დაცვა, ცხოველთა და მცენარეთა დაცვა, გარემოს დაცვა, მომხმარებლის დაცვა, არაპირდაპირი გადასახადი, ტექნიკური წესები და სტანდარტები, კანონები და კანონქვემდებარე აქტები ბირთვული ენერჯის შესახებ, ტრანსპორტი“.

<sup>66</sup> იხ. სქოლიო 2, მუხლი 431, პუნქტი 6.

<sup>67</sup> იხ. სქოლიო 3, დასაწყისი.

სამართლებრივი დაახლოების პოლიტიკის განვითარებას: უმნიშვნელოვანესი და ერთ-ერთი პირველი იყო საქართველოს პარლამენტის დადგენილება „საქართველოს კანონმდებლობის ევროპის კავშირის კანონმდებლობასთან ჰარმონიზაციის შესახებ“, რომლის თანახმადაც, *1998 წლის 1 სექტემბრიდან საქართველოს პარლამენტის მიერ მიღებული ყველა კანონი და სხვა ნორმატიული აქტი უნდა ყოფილიყო შესაბამისობაში ევროკავშირის მიერ დადგენილ სტანდარტებსა და ნორმებთან.*<sup>68</sup> 2000 წელს მიღებულ იქნა საქართველოს პრეზიდენტის ბრძანებულება „საქართველოსა და ევროკავშირის შორის პარტნიორობისა და თანამშრომლობის შესახებ შეთანხმების განხორციელების ხელშეწყობის თაობაზე“<sup>69</sup> და განკარგულება „საქართველოს კანონმდებლობის ევროგაერთიანების კანონმდებლობასთან ჰარმონიზაციის სტრატეგიის შემუშავების შესახებ“,<sup>70</sup> რომელშიც ნათქვამია, რომ „შესაბამისმა სამინისტროებმა და უწყებებმა 2001 წლის 1 თებერვლამდე მოამზადონ შენიშვნები ეკონომიკური პოლიტიკისა და სამართლის საკითხების ქართულ-ევროპული საკონსულტაციო ცენტრის (GEPLAC)<sup>71</sup> მიერ მომზადებულ დოკუმენტზე: „რეკომენდაციები საქართველოს კანონმდებლობის ევროგაერთიანების კანონმდებლობასთან ჰარმონიზაციის სტრატეგიისთვის“ და წინადადებები აღნიშნულ სტრატეგიასთან დაკავშირებით“. 2001 წელს მიღებულ იქნა განკარგულება „საქართველოს კანონმდებლობის ევროგაერთიანების კანონმდებლობასთან ჰარმონიზაციის სტრატეგიის შესახებ“.<sup>72</sup> ამ აქტით დამტკიცდა ჰარმონიზაციის სტრატეგია და დაევალა ევროგაერთიანების პარტნიორობისა და თანამშრომლობის ხელშეწყობის კომისიას, *შემუშავებინა საქართველოს კანონმდებლობის ევროგაერთიანების კანონმდებლობასთან ჰარმონიზაციის ეროვნული პროგრამა.* 2004 წელს მიღებულ იქნა განკარგულება „საქართველოს კანონმდებლობის ევროკავშირის კანონმდებლობასთან ჰარმონიზაციის ეროვნული პროგრამის განხორციელების ერთიანი სამოქმედო გეგმისა და ევროკავშირთან თანამშრომლობის ახალი დღის წესრიგის შემუშავების შესახებ“.<sup>73</sup> **აღნიშნული აქტით მონონებულ იქნა ჰარმონიზაციის ეროვნული პროგრამა – სახელმძღვანელო პრინციპები სამოქმედო გეგმისთვის**<sup>74</sup> და

<sup>68</sup> საქართველოს პარლამენტის დადგენილება №828-ლს, 02/09/1997., პარლამენტის უწყებანი 37-38, 10/09/1997., <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/38704>

<sup>69</sup> საქართველოს პრეზიდენტის ბრძანებულება № 317, 24/07/2000, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1252267>

<sup>70</sup> საქართველოს პრეზიდენტის განკარგულება № 1422, 31/12/2000,

<sup>71</sup> „ტასისის“ პროგრამის ფარგლებში შექმნილი საკონსულტაციო ცენტრი საქართველოში, სამართლებრივი და ეკონომიკური რეფორმების განხორციელების ხელშეწყობი ინსტრუმენტი. 1997 წლიდან კონსულტაციებს უწევდა საქართველოს სამინისტროებსა და სხვა სამთავრობო უწყებებს. იგი გახდა კანონმდებლობის ჰარმონიზაციის პროცესის წარმმართველი ერთიანი მაკოორდინირებელი ორგანოს – სამთავრობო კომისიის – კონსულტანტი.

<sup>72</sup> საქართველოს პრეზიდენტის განკარგულება № 613, 13/06/2001.

<sup>73</sup> საქართველოს მთავრობის განკარგულება № 22, 08/05/2004.

<sup>74</sup> პროგრამაში აისახა PCA-ის 43-ე მუხლით გათვალისწინებულ 13 სექტორში არსებული მდგომარეობის დეტალური ანალიზი, თითოეულ სექტორში საკანონმდებლო კუთხით გასატარებელი ღონისძიებები და მათი პრიორიტეტულობა ეკონომიკური ასპექტების გათვალისწინებით. სოფლის

გადაწყდა, რომ GEPLAC-თან ერთად მომზადებულიყო ეროვნული პროგრამის განხორციელების ერთიანი სამოქმედო გეგმა.

**ჰარმონიზაციის ეროვნულ პროგრამაში** ცალკე თავი დაეთმო შრომის სამართლის სფეროს, სადაც წარმოდგენილ იქნა შედარებითი მიმოხილვა საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსის ევროკავშირის კანონმდებლობასთან შესაბამისობის კუთხით და, აგრეთვე, რეკომენდაციები გასატარებელ საკანონმდებლო ღონისძიებებთან დაკავშირებით. შედეგად, **ჰარმონიზაციის ეროვნულ პროგრამაში ჩამოყალიბდა ის დირექტივები, რომელთა დებულებები უნდა ინტეგრირებულიყო საქართველოს კანონმდებლობაში.<sup>75</sup> ხაზგასასმელია ის ფაქტი, რომ ამ დირექტივების ნაწილი დღეს ასოცირების შეთანხმების XXX დანართში ფიგურირებს.**

2004 წელს საქართველო გახდა ევროპის სამეზობლო პოლიტიკის ბენეფიციარი და 2005 წელს იწყება მოლაპარაკებები ევროპის სამეზობლო პოლიტიკაში საქართველოს აქტიური ჩართვის თაობაზე ინდივიდუალური სამოქმედო გეგმის შემუშავებით. ამ მიზნით მიღებულ იქნა არა ერთი ნორმატიული აქტი<sup>76</sup>

---

მეურნეობა, საკორპორაციო, კონკურენცია, მომხმარებელთა დაცვა, საბაჟო, გარემოს დაცვა, ფინანსური მომსახურება (აერთიანებს საბანკოს, დაზღვევასა და ფასიან ქალაქებს), ინტელექტუალური საკუთრება, შრომა, სახელმწიფო შესყიდვები, სავადასახადო, ტრანსპორტი, ტექნიკური წესები და სტანდარტები.

<http://www.parliament.ge/uploads/other/18/18483.pdf>

<sup>75</sup> საბჭოს 1994 წლის 22 ივნისის 94/33 დირექტივა სამუშაო ადგილებზე ახალგაზრდების დაცვის შესახებ.

საბჭოს 1993 წლის 23 ნოემბრის 93/104 დირექტივა სამუშაო დროის ორგანიზების ზოგიერთ ასპექტთან დაკავშირებით.

საბჭოს 1989 წლის 12 ივნისის 89/391 დირექტივა სამუშაო ადგილებზე უსაფრთხოებასა და ჯანმრთელობის დაცვის გაუმჯობესებასთან დაკავშირებული ზომების შემოღების თაობაზე.

საბჭოს 89/654 დირექტივა სამუშაო ადგილებზე ჯანმრთელობის და უსაფრთხოების დაცვის მინიმალური მოთხოვნების შესახებ.

საბჭოს 89/655 დირექტივა დასაქმებულთა მიერ სამუშაოზე სამუშაო აპარატურის გამოყენებისას ჯანმრთელობის და უსაფრთხოების დაცვის მინიმალური მოთხოვნების შესახებ.

საბჭოს 89/656 დირექტივა დასაქმებულთა მიერ სამუშაო ადგილებზე დამცავი საშუალებების გამოყენებისას ჯანმრთელობის და უსაფრთხოების დაცვის მინიმალური მოთხოვნების შესახებ.

საბჭოს დირექტივა 90/269 ტვირთის ხელით გადაზიდვის დროს ჯანმრთელობის და უსაფრთხოების დაცვის მინიმალური მოთხოვნების შესახებ.

საბჭოს 90/270 დირექტივა დისპლეის ეკრანის მქონე აპარატურასთან მუშაობისას ჯანმრთელობის და უსაფრთხოების დაცვის მინიმალური მოთხოვნების შესახებ სამუშაო ადგილებზე მუშებისა და მოსამსახურეების დაცვის წესები გამოიყენება.

საბჭოს დირექტივა 90/394 კარცეროგენების ზემოქმედების რისკისაგან დასაქმებულთა სამუშაო ადგილებზე დაცვის შესახებ.

საბჭოს 90/679 დირექტივა ბიოლოგიური აგენტების ზემოქმედების რისკისაგან დასაქმებულთა სამუშაო ადგილებზე დაცვის შესახებ.

საბჭოს 92/57 დირექტივა ჯანმრთელობის და უსაფრთხოების დაცვის მინიმალური მოთხოვნების დაწესების შესახებ დროებით და მოხილური სამშენებლო უბნებზე.

საბჭოს 92/58 დირექტივა სამუშაო ადგილებზე უსაფრთხოების და/ან ჯანდაცვის ნიშნებით აღჭურვის მინიმალური მოთხოვნების შესახებ.

საბჭოს 92/85 დირექტივა ორსული და ახლად მოლოგინებული ან მეძუძური მუშა-მოსამსახურეებისთვის სამუშაო ადგილებზე უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის პირობების გასაუმჯობესებლად ღონისძიებების გატარების შესახებ.

<sup>76</sup> ევროპული სამეზობლო პოლიტიკის ფარგლებში საქართველოსა და ევროკავშირის შორის სამოქმედო გეგმის შემუშავების მიზნით მოლაპარაკების დანაწიების შესახებ, საქართველოს პარლამენტის განცხადება № 1477-11, 20/05/2005.

და შეიქმნა ევროკავშირთან მომლაპარაკებელი კომისია<sup>77</sup>. ასევე, საქართველოს მთავრობამ გადაწყვიტა განესაზღვრა ინტეგრაციის პროცესებში ქვეყნის პრიორიტეტები მოცემული ვითარების შესაბამისად, რისთვისაც შეიმუშავა და განკარგულებით დაამტკიცა პრიორიტეტები,<sup>78</sup> მოგვიანებით კი ჩამოაყალიბა ამ პრიორიტეტების რეალიზაციის მაკოორდინირებელი სამთავრობო კომისია<sup>79</sup>.

**2006 წელს შემუშავდა ევროპის სამეზობლო პოლიტიკის სამოქმედო გეგმა (ENP AP)<sup>80</sup> და საქართველოს მთავრობამ მიიღო გადაწყვეტილება ENP AP-ის განხორციელების გეგმის შემუშავების შესახებ.<sup>81</sup>**

2006 წლიდან საქართველო იწყებს ENP AP-ის განხორციელებას. დოკუმენტში ნათქვამია, რომ საჭიროა „ძალისხმევის მიმართვა „ევროპის სოციალური ქარტიით“ განსაზღვრული სტანდარტების შესრულების უზრუნველსაყოფად; პროფესიული კავშირების ძირითადი უფლებების და შრომის ძირითადი სტანდარტების უზრუნველყოფა საქართველოს მიერ რატიფიცირებული ILO-ს კონვენციების შესაბამისად;<sup>82</sup> PCA-ის მე-20 მუხლის (შრომის პირობები) საფუძველზე ნაკისრ ვალდებულებათა სრულად შესრულება;<sup>83</sup> მაქსიმალური ძალისხმევის უზრუნველყოფა, რათა გაუქმდეს ყველა დისკრიმინაციული ზომა ეროვნული ნიშნით, რომლებიც ვრცელდება მიგრანტ მომუშავეებზე და გავლენას ახდენს მათ სამუშაო პირობებზე, ანაზღაურებასა და სამუშაოდან დათხოვნაზე<sup>84</sup>.

**2007 წლიდან ევროკავშირის ევროკომისია ყოველწლიურად აფასებს ქვეყნის მდგომარეობას ENP AP-ის შესრულების კონტექსტში.**

<sup>77</sup> საქართველოს მთავრობის დადგენილება № 112, 11/07/2005, გამოქვეყნების თარიღი - სსმ, 82, 13/07/2005, ევროკავშირის სამეზობლო პოლიტიკის ფარგლებში სამოქმედო გეგმის თაობაზე საქართველოს პოზიციის შემუშავებისა და ევროპის მხარესთან მოლაპარაკებისათვის კომისიის შექმნის შესახებ, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1287563>

<sup>78</sup> საქართველოს მთავრობის განკარგულება „ევროპის სამეზობლო პოლიტიკის სამოქმედო გეგმისთვის საქართველოს პრიორიტეტების დამტკიცების შესახებ“, № 291, 11/07/2005

<sup>79</sup> საქართველოს მთავრობის დადგენილება 195, 03/11/2005, ევროკავშირის სამეზობლო პოლიტიკისა და ნატოში ინტეგრაციის პროცესში საქართველოს პრიორიტეტების რეალიზაციის უწყებათაშორისი კოორდინაციის სამთავრობო კომისიის შექმნის შესახებ, გამოქვეყნების თარიღი - სსმ, 129, 03/11/2005, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/10630>

<sup>80</sup> ევროპის სამეზობლო პოლიტიკა, სამოქმედო გეგმა, ევროკავშირი-საქართველო, [http://www.eeas.europa.eu/delegations/georgia/documents/eu\\_georgia/booklet\\_a4\\_2geo.pdf](http://www.eeas.europa.eu/delegations/georgia/documents/eu_georgia/booklet_a4_2geo.pdf)

<sup>81</sup> საქართველოს მთავრობის განკარგულება № 498, 20/10/2006, ევროპული სამეზობლო პოლიტიკის ფარგლებში ევროკავშირ-საქართველოს სამოქმედო გეგმის განხორციელების საქართველოს მთავრობის გეგმის შემუშავების შესახებ.

<sup>82</sup> იხ. სქოლიო 80, გვ. 15, <http://www.parliament.ge/uploads/other/18/18476.pdf>.

<sup>83</sup> იქვე, გვ.32

<sup>84</sup> იქვე, გვ.32.

2010 წლიდან მეტად ღრმავდება საქართველოსა და ევროკავშირის შორის ურთიერთობები და იწყება პოლიტიკური დიალოგი, რომელიც უკავშირდება ასოცირების შესახებ შეთანხმების დადების პერსპექტივებს და ამ შეთანხმებაში DCFTA-ის ინტეგრირებას. აღნიშნულის ხელშესაწყობად, ევროკავშირთან მოლაპარაკების გამართვის მიზნით, ჩამოყალიბდა პირთა ჯგუფი,<sup>85</sup> ასევე შეიქმნა უწყებათაშორისი სამუშაო ჯგუფი DCFTA-ის საკითხებზე მოსალაპარაკებლად.<sup>86</sup>

2013 წლის ნოემბერში ვილნიუსის სამიტზე განხორციელდა ასოცირების შეთანხმების პარაფირება; ამ პერიოდშივე, მთავრობამ მიიღო დადგენილება „საქართველოსა და ევროკავშირის შორის ასოცირების დღის წესრიგის“ ტექსტის მიღებისა და განახლების მიზნით ევროკავშირთან მომლაპარაკებელი კომისიის შექმნის შესახებ.<sup>87</sup> 2014 წელს ხელი მოეწერა ასოცირების შეთანხმებას და საქართველოს პარლამენტმა მოახდინა მისი რატიფიცირება.<sup>88</sup> 2014 წელსვე დამტკიცდა ასოცირების დღის წესრიგი, რომელიც ითვალისწინებს ასოცირების შესახებ შეთანხმების იმპლემენტირების ხელშეწყობას და აყალიბებს 2014-2016 წლებისთვის პრიორიტეტულ მიმართულებებს, მათ შორის, შრომის სფეროში. ასოცირების შეთანხმების რატიფიცირებამდე და ასოცირების დღის წესრიგის მიღებამდე, მთავრობამ მიიღო განკარგულება „საქართველოსა და ევროკავშირის შორის ასოცირების შესახებ შეთანხმების“, რომელიც მოიცავს ღრმა და ყოველისმომცველი თავისუფალი სავაჭრო სივრცის შესახებ შეთანხმებას, ეფექტიანი განხორციელების მიზნით გასატარებელ ღონისძიებათა შესახებ“.<sup>89</sup>

**ზემოაღნიშნული ნორმატიული გარმოს ფორმირებისა და ჩამოყალიბების ისტორია ნათელყოფს იმ ნებას, რის შედეგადაც ეტაპობრივად უნდა განხორციელდებულყო სამართლებრივი აპროქსიმაციის პროცესი, მათ შორის, შრომის სამართლის სფეროში. ევროინტეგრაციული პროცესების ხელშეწყობის მიზნით მიღებული/დამტკიცებული ნორმატიული აქტების სისტემატიზირება მნიშვნელოვანია იმის გასარკვევად, თუ როგორი თანხვედრითა და ურთიერთშესაბამისობით ვითარდებოდა საჯაროდ გაცხა-**

<sup>85</sup> საქართველოს პრეზიდენტის ბრძანებულება „საქართველოსა და ევროკავშირის შორის ასოცირების შესახებ შეთანხმების“ ტექსტის მიღების მიზნით ევროკავშირთან მოლაპარაკების გამართვის უფლებამოსილების მინიჭების თაობაზე № 489, 12/07/2010.

<sup>86</sup> საქართველოს მთავრობის დადგენილება „საქართველოსა და ევროკავშირის შორის ღრმა და ყოველისმომცველი თავისუფალი ვაჭრობის შესახებ შეთანხმებაზე მოლაპარაკებების წარმოების მიზნით უწყებათაშორისი სამუშაო ჯგუფის შექმნის თაობაზე“, № 61, 21/02/2012, გამოქვეყნების თარიღი – 22/02/2012, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1593359>

<sup>87</sup> საქართველოს მთავრობის დადგენილება № 112, 27 იანვარი, 2014 წელი, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2218037>

<sup>88</sup> საქართველოს პარლამენტის დადგენილება № 2495-5ს, 18 ივლისი 2014, გამოქვეყნების თარიღი 18/07/2014, 480140000.09.001.016219, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2406480>

<sup>89</sup> საქართველოს მთავრობის განკარგულება № 186, 7 თებერვალი, 2014 წ. <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2250269>

**დებულის საგარეო პოლიტიკა და შრომის კანონმდებლობის რეგულირების პოლიტიკა, რასაც შეეხება შემდეგი ქვეთავი.**

## **4.2. შრომის კანონმდებლობის წინაშე მდგარი ვალდებულებებისა და მათი შესრულების შეფასების დინამიკა**

საქართველოში შრომის კანონმდებლობის მიმოხილვა ძირითადად სამ ნაწილად იყოფა:

- 1. 1973 წლის შრომის კანონთა კოდექსი;**
- 2. 2006 წლის ახალი შრომის კოდექსი;**
- 3. 2013 წლის „შრომის კოდექსში“ განხორციელებული ცვლილებები.**

1973 წლის საქართველოს საბჭოთა სოციალისტური რესპუბლიკის კანონი, რომელიც 90-იან წლებში გადახალისდა არსებული საზოგადოებრივი ურთიერთობების შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობებისთვის დამახასიათებელი და, იმავდროულად, თანმდევი შედეგების მომწესრიგებელი ასპექტების დეტალიზაციით ხასიათდებოდა. მას თამამად შეიძლება ეწოდოს კოდიფიციკაცია.

1973 წლის შრომის კანონთა კოდექსს ძალიან საინტერესოდ აანალიზებენ მოგვიანებით, 2003 წელს, როცა დღის წესრიგად დადგა საქართველოს კანონმდებლობის ევროკავშირის კანონმდებლობასთან ჰარმონიზაციის აუცილებლობა და შრომის კანონმდებლობის ევროპულ კანონმდებლობასთან შესაბამისობის ანალიზი, რაც აისახა კიდევ რეკომენდაციებითურთ ჰარმონიზაციის ეროვნულ პროგრამაში. ანალიზმა მოიცვა შემდეგი საკითხები: შრომითი ხელშეკრულება, სამუშაო დრო, ახალგაზრდების დაცვა, საწარმოთა რესტრუქტურისა (გადაცემა), ქალთა და მამაკაცთა თანასწორობა, ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების დაცვა.<sup>90</sup> პროგრამაში ნათქვამია, რომ საქართველოს შრომის კანონმდებლობის ევროგაერთიანების შრომის დირექტივებთან შესაბამისობის ანალიზმა გვიჩვენა, რომ საქართველოს კანონმდებლობა, ძირითადად, ესადაგება ევროგაერთიანების დირექტივებს, ხოლო ზოგიერთ შემთხვევაში, ევროპულ ნორმებზე უფრო მაღალ სტანდარტებსაც ადგენს.<sup>91</sup>

იმ დროისთვის, როდესაც GEPLAC-ის ექსპერტებმა და სამუშაო ჯგუფმა გაანალიზეს მოქმედი კანონმდებლობა, პარალელურ რეჟიმში შეისწავლეს ახალი შრომის კოდექსის პროექტიც, რომელსაც უნდა ჩაენაცვლებინა 1973 წლის კანონი. ახალ აქტს უნდა გაეთვალისწინებინა შრომის ბაზრისა და შრო-

<sup>90</sup> საქართველოს კანონმდებლობის ევროკავშირის კანონმდებლობასთან ჰარმონიზაციის ეროვნული პროგრამა (სახელმძღვანელო პრინციპები სამოქმედო გეგმისთვის), სექტემბერი, 2003წ, გვ. 148, <http://www.parliament.ge/uploads/other/18/18483.pdf>

<sup>91</sup> იქვე, გვ. 148.



მითი ურთიერთობების ახალი რეალიები, მიმდინარე ეკონომიკური ვითარება, და, ამავდროულად - ევროკავშირის კანონმდებლობის მოთხოვნები და ევროპული სტანდარტები. რა თქმა უნდა, ანალიზის შედეგად ჩამოყალიბდა რეკომენდაციები, რომლებიც უნდა ასახულიყო ახალ აქტში<sup>92</sup>. თუმცა, 2005 წლისთვის საქართველოს პარლამენტში განსახილველად წარსდგა შრომის კოდექსის პროექტის სამი ვარიანტი, მომზადებული 1. GEPLAC-ის, 2. თავისუფლების ინსტიტუტის და 3. საქართველოს მთავრობის მიერ. საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანებისა და საზოგადოების დიდი ნაწილის პროტესტის მიუხედავად, საქართველოს პარლამენტმა განიხილა და მიიღო საქართველოს მთავრობისა და თავისუფლების ინსტიტუტის მიერ შემუშავებული ვარიანტების საფუძველზე მომზადებული კანონპროექტი.<sup>93</sup>

2006 წელს დამტკიცდა ახალი შრომის კოდექსი<sup>94</sup>, რომელიც ყოველგვარი ცვლილებების გარეშე 2010 წელს მიღებულ იქნა საქართველოს ორგანულ კანონად<sup>95</sup>.

მიუხედავად იმისა, რომ 2006 წლის კანონმა მოიცვა შრომის სფეროში საყოველთაოდ აღიარებული ბევრი პრინციპი და დანერგა თანამედროვე შრომის ბაზრის შესაბამისი ახალი ინსტიტუტები, ის შორს იდგა, ერთი მხრივ, ევროკავშირის კანონმდებლობით დადგენილი სტანდარტებისგან, მეორე მხრივ კი — კოდიფიკაციის არსისგან. როგორც სამართლებრივი აქტი, ის ვერ აკმაყოფილებდა კოდექსის კრიტერიუმებს სტრუქტურული, შინაარსობრივი და რეგულირების არეალის გათვალისწინებით. ასევე, მან არ გაითვალისწინა ექსპერტთა ანალიზის შედეგები, რეკომენდაციები დატოვა რეაგირების გარეშე და ერთგვარად შექმნა შრომითი ურთიერთობების პროევროპულად რეგულირების პრობლემა.

2006 წლის კოდექსი შრომითი ურთიერთობებისთვის დამახასიათებელი ნუანსების მოწესრიგებას დიდწილად ანდობდა შრომით ხელშეკრულებას, რომელიც მხარეთა შორის თავისუფალი მოლაპარაკების საგანი იყო და არ/ვერ მყარდებოდა კანონისმიერი ინტერვენციებით. რა თქმა უნდა, იგი ითვალისწინებდა თანამედროვე შრომის სამართლისთვის დამახასიათებელ ისეთ ფასეულობებს, როგორცაა თანაბარი მოპყრობა და დისკრიმინაციის აკრძალვა, გარკვეული სახის სამუშაოზე არასრულწლოვანთა დასაქმების აკ-

<sup>92</sup> იქვე, გვ. 149-157.

<sup>93</sup> ც. ანთაძე (დამოუკიდებელი ექსპერტი), შრომის სტანდარტები და მათი შესაბამისობა „ევროპის სოციალური ქარტიისა“ და საქართველოს მიერ რატიფიცირებული შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციების მოთხოვნებთან, <http://www.nplg.gov.ge/gsd/cgi-bin/library.exe?e=d-00000-00--off-0civil2-civil2-01-1--0-10-0--0-0---0prompt-10--4---4--0-1--11-ka-10--10-preferences-50--00-3-1-00-0-00-11-1-OutfZz-8-00-0-11-1-OutfZz-8-10&cl=CL2.6&d=HASH2097cf9988510f51cdfd72.4.5&x=1>

<sup>94</sup> საქართველოს კანონი «საქართველოს შრომის კოდექსი», 25/05/2006, გამოქვეყნება - სსმ, 23, 19/06/2006, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/26350>

<sup>95</sup> საქართველოს ორგანული კანონი «საქართველოს შრომის კოდექსი», 17/12/2010, გამოქვეყნება - სსმ, 75, 27/12/2010, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1155567>

რძალვა, ორსულ, ახლადნამშობიარებ და მეძუძურ ქალთა შრომის დაცვა და სხვა. ამავე დროს, კოდექსი შეიცავდა დებულებებს, რომლებიც პირდაპირ წინააღმდეგობაში მოდიოდა ევროკავშირის დირექტივების მოთხოვნებთან და საქართველოს მიერ ნაკისრ სხვა საერთაშორისო ვალდებულებებთან. კერძოდ, არაადეკვატურად იყო მოწესრიგებული სამუშაო საათები (არ იყო დადგენილი ზეგანაკვეთური სამუშაო დროის ლიმიტი), ხელშეკრულების შეწყვეტისა და გაფრთხილების ვადები, მასობრივი დათხოვნა, დასაქმებულთა დაცვა სანარმოს გადაცემის და გადახდისუუნარობის შემთხვევაში და სხვა.<sup>96</sup>

**2006 წლის კოდექსის პრაქტიკული და სამართლებრივი პრობლემები, შედეგების თვალსაზრისით და მის მიმართ არსებული განწყობების თანახმად, შეიძლება ასე ჩამოყალიბდეს:**

1. ხელშეკრულების თავისუფლების პრინციპის აღმატებული ძალა საკანონმდებლო რეგულირების სიმწირის ფონზე ქმნიდა დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის დისბალანსს და უფლება-ვალდებულებათა უთანაბრობას. ხელშეკრულების თავისუფლების პრინციპი სათანადო საკანონმდებლო ბოჭვის გარეშე გახდა დამსაქმებლის მხრიდან ძალაუფლების ბოროტად გამოყენების საშუალება;
2. შრომითი ურთიერთობების მომწესრიგებელ კანონში დე-რეგულირების პოლიტიკა იმ დოზით გატარდა, რომ არ დაკონკრეტდა შრომითი ურთიერთობების ტიპები/ფორმები, სუბიექტები, ხელშეკრულების პირობები და სხვა საკითხები, რამაც გამოიწვია ხშირი მიმართვების აუცილებლობა სამოქალაქო კოდექსისადმი. აღნიშნულმა კი შექმნა შრომისსამართლებრივი და ვალდებულებითსამართლებრივი ურთიერთობების დაკვალიფიცირებისა და გამიჯვნის პრობლემა.
3. მწირი იყო შრომის უსაფრთხოების ასპექტების სამართლებრივი რეგულირება;
4. არ არსებობდა შრომის კანონმდებლობის აღსრულების ზედამხედველი/მაკონტროლებელი ორგანო;
5. შრომითი ურთიერთობების თანმდევი სოციალური ალიმენტაციის რეგულირების ნაკლებობამ და დასაქმებულის სტაბილურობისა და კეთილდღეობის ზრდის ხელშეწყობაზე არაორიენტირებულობამ შექმნა სოციალური დაძაბულობა საზოგადოებაში.
6. არ არსებობდა დავის სამართლებრივი და ხელმისაწვდომი მექანიზმები.
7. არ არსებობდა სოციალური დიალოგის პრინციპი და პრაქტიკა.

**ჰარმონიზაციის ეროვნული პროგრამის დოკუმენტის ფარგლებში 2004-2006 წლებში განხორციელებული საკანონმდებლო ჰარმონიზაციის საბო-**

<sup>96</sup> საქართველოს კანონმდებლობის ევროკავშირის კანონმდებლობასთან ჰარმონიზაციის ეროვნული პროგრამის განხორციელების არსებული მდგომარეობა, ეკონომიკური პოლიტიკისა და სამართლებრივი საკითხების ქართულ-ევროპული საკონსულტაციო ცენტრის (GEPLAC) ანგარიში, 2006 წლის 13 ივნისის მდგომარეობით, გვ.20-21, <http://www.parliament.ge/uploads/other/18/18477.pdf>

**ლოო შედეგებს 2006 წლის შრომის კოდექსთან დაკავშირებით შემდეგნაირად აღწერს GEPLAC:** „საქართველოს ახალმა შრომის კოდექსმა, რომელიც პარლამენტმა 2006 წლის მაისის ბოლოს მესამე მოსმენით მიიღო, დამქირავებელსა და დაქირავებულს შორის ურთიერთობების მონესრიგება ძირითადად შრომით ხელშეკრულებას მიახლო. <sup>97</sup> კოდექსი შედგება 56 მუხლისაგან და მხოლოდ ნაწილობრივ აწესრიგებს შრომით ურთიერთობებს. <sup>98</sup> კოდექსი ეწინააღმდეგება ევროკავშირის სტანდარტებს დაქირავებულთა დაცვის რამდენიმე ფუნდამენტურ საკითხთან დაკავშირებით, კერძოდ: სამუშაო დრო; ევროპული სტანდარტების მიხედვით ჩვეულებრივი და ზეგანაკვეთური სამუშაო დრო არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 48 საათს (დირექტივა 2003/88/EC); საქართველოს შრომის კოდექსი ყოველკვირეული სამუშაო დროის ლიმიტად 41 საათს განსაზღვრავს, თუმცა მხარეებს უფლებას აძლევს ხელშეკრულებით განსხვავებული წესი დაადგინონ; რაც შეეხება ზეგანაკვეთურ სამუშაო დროს, იგი საერთოდ არ არის შეზღუდული. შრომითი ურთიერთობის მოშლა: შრომითი ურთიერთობის მოშლის შემთხვევაში შეტყობინების ვადის დაცვის მოთხოვნა ევროკავშირის წევრ სახელმწიფოებში ვრცელდება როგორც დაქირავებულზე, ისე დამქირავებელზე; საქართველოს შრომის კოდექსი დამქირავებლის ინიციატივით ხელშეკრულების მოშლის შემთხვევაში საერთოდ არ ითვალისწინებს შეტყობინების ვადას და ადგენს მხოლოდ ერთი თვის ოდენობით გასასვლელ დახმარებას განსაზღვრულ შემთხვევებში. <sup>99</sup> საერთოდ არ არის მონესრიგებული ისეთი მნიშვნელოვანი საკითხები, როგორცაა: მასობრივი დათხოვნა (დირექტივა 98/59/EC), დაქირავებულებთან კონსულტაცია (დირექტივა 2002/14/EC), დაქირავებულთა დაცვა სანარმოს გადაცემის (დირექტივა 80/987/EC) და გადახდისუუნარობის შემთხვევაში (დირექტივა 80/987/EC და დირექტივა 2002/74/EC). <sup>100</sup> მოსალოდნელი სოციალური კონფლიქტების გარდა, აღნიშნულმა დებულებებმა შესაძლოა უკურეაქცია გამოიწვიოს პოტენციურ მუშა-ხელში. დაქირავებულთა დაუცველობის განცდა სავარაუდოდ უბიძგებს მუშა-ხელს, განსაკუთრებით კი კვალიფიციურ კადრებს, დატოვონ ქვეყანა სხვა ბაზრებზე უკეთესი სამუშაო პირობების და დაცვის უფრო მაღალი ხარისხის ძიების იმედით. ეკონომიკური თვალსაზრისით, ეს პროცესები თანდათანობით მოსპობს ეკონომიკური ზრდის რესურსს და საფუძველს გამოაცლის იმ ღონისძიებებს, რომლებიც მიმართულია დასაქმების გზით სიღარიბის დაძლევისაკენ. ახალი შრომის კოდექსი ეწინააღმდეგება ევროპის სოციალური ქარტიის დებულებებს (რომლის რატიფიკაცია საქართველომ 2005 წლის ივლისში მოახდინა), კერძოდ კი დაქირავებულთა უფლებას, ჰქონდეთ შრომის სამართლიანი პირობები (დღიური და კვირეული სამუშაო საათების ზომიერი ოდენობა) და შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მარეგულირებელ დებულებებს. ევროპის სოციალურ ქარტიასთან შეუსაბამობა ზიანს აყენებს საქართველოს რეპუტაციას, როგორც ევროსაბჭოს

<sup>97</sup> იქვე, გვ. 4.

<sup>98</sup> იქვე, გვ. 20.

<sup>99</sup> იქვე, გვ. 4-5

<sup>100</sup> იქვე, გვ. 21.

წევრ სახელმწიფოს და ეჭვის ქვეშ აყენებს ქვეყნის ევროპული ინტეგრაციის პოლიტიკის სიმყარეს.<sup>101</sup> შრომითი ურთიერთობების საერთაშორისო სტანდარტების შესაბამისი რეგულირებისათვის აუცილებელია კანონმდებლობის გადახედვა და დამატებითი განხილვა, მაგრამ ამ ეტაპზე ეს პოლიტიკურად მიუღებელია.”<sup>102</sup>

ახალი შრომის კოდექსის მიღება ემთხვევა იმ პერიოდს, როცა საქართველო გახდა ევროპის სამეზობლო პოლიტიკის ბენეფიციარი. PCA-ს საფუძველზე შრომის სფეროს მონესრიგების შესახებ რეკომენდაციები აისახა ENP AP-ში. **ENP AP-ის საქართველოს მიერ შესრულებისა და ქვეყანაში არსებული მდგომარეობის ყოველწლიური შეფასების ანგარიშში** ევროკავშირი (ევროკომისია) ასახავდა არსებულ ვითარებას და აღნიშნავდა პრობლემებს, რომლებიც წლების მიხედვით ასე გამოიყურება:

### 2007 წელი:

- საქართველომ მოახდინა დასაქმების და შრომითი ურთიერთობების სრული ლიბერალიზება. დღეს ამ სფეროს ერთადერთი მარეგულირებელი შრომის ბაზარია. შრომის ბაზარზე დასაქმებული მოსახლეობის ყველაზე დიდი წილი თვითდასაქმებულებს უკავიათ, რაც სამუშაო ძალის დაახლოებით ორ მესამედს შეადგენს. ხანგრძლივად უმუშევართა რიცხვი ბაზარზე სჭარბობს. შრომის ბაზარზე არსებულ რთულ სიტუაციას ამძიმებს დასაქმებისა და შრომის ბაზრის ეფექტური პოლიტიკის არარსებობა და სოციალური უზრუნველყოფის წყვეტილი სისტემა. 2005 წლიდან დასაქმების საკითხებზე პასუხისმგებელია შრომის და სოციალური უზრუნველყოფის სამინისტრო, თუმცა დასაქმების სამსახურების ეფექტურობა ძალზე დაბალია.

- შრომის კანონთან და სამუშაო ადგილზე არსებულ უფლებებთან დაკავშირებით, განსაკუთრებით გაფიცვის შეუზღუდავ უფლებასთან მიმართებაში, წინსვლა არ აღინიშნება. 2006 წლის შრომის კოდექსი, რომელიც პროფკავშირებთან ყოველგვარი წინასწარი კონსულტაციების გარეშე მომზადდა, არ შეესაბამება „შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის“ სტანდარტებს. კერძოდ, მასში არ არის ასახული „შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის“ კონვენციებით გათვალისწინებული ვალდებულებები გაერთიანების თავისუფლების შესახებ და დასაქმებულთა ინტერესების დასაცავად პროფესიული/შრომითი კავშირების მიერ დამსაქმებელთან მოლაპარაკებების წარმოების შესახებ. უფრო მეტიც, შრომის კანონი ეწინააღმდეგება ეროკავშირის სტანდარტებს და საქართველოს მიერ 2005 წლის ივლისში რატიფიცირებულ „ევროპის სოციალური ქარტიის“ სტანდარტებს ისეთ ფუნდამენტურ საკითხებში, როგორცაა ზედმეტი სამუშაოს შესრულების ხანგრძლივობა და სამსახურიდან დათხოვნა. თუკი საქართველოს სურს 2009 წლიდან, კვლავ ისარგებლოს ევროკავშირის „შეღვათების ზოგადი სისტემით“, შრომის კოდექსში შესაბამისი ცვლილებები

<sup>101</sup> იქვე, გვ. 5.

<sup>102</sup> იქვე, გვ. 21.

უნდა იქნას შეტანილი.

- სოციალური დიალოგის წარმოების თვალსაზრისით არავითარი წინსვლა არ აღინიშნება.<sup>103</sup>

## 2008 წელი:

- რაც შეეხება შრომის კანონმდებლობას, სამუშაო უფლებებს და სოციალურ დიალოგს, საქართველომ განაცხადა სოციალურ პარტნიორებთან უფრო ინტენსიური დიალოგის წარმართვის შესახებ, მაგრამ ამ მიზნით კონკრეტული ღონისძიებები არ ჩატარებულა. საანგარიშო პერიოდის განმავლობაში შრომის კოდექსში ცვლილებები არ შესულა, თუმცა, 2008 წლის ოქტომბერში მიღებულ ერთობლივ განცხადებაზე შეთანხმებამ საქართველოს მთავრობას, პროფკავშირებს და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციას შორის შესაძლებლობა მისცა საქართველოს, 2011 წლამდე გაეგრძელებინა ბენეფიციარის სტატუსი ევროკავშირის სავაჭრო პრეფერენციების რეჟიმისა (GSP+), რომელიც იმ პარტნიორ ქვეყნებს ენიჭებათ, რომლებიც მდგრად განვითარებას და კარგ მმართველობას ახორციელებენ. ერთობლივი განცხადება ძირითადად ემსახურება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ეგიდით სამმხრივი კონსულტაციების გამართვას და სამუშაოს განხორციელებას.

- საქართველოს არ მიუღია წესები თუ კანონმდებლობა შრომითი მიგრაციის რეგულირებისთვის.<sup>104</sup>

## 2009 წელი:

- დასაქმების სფეროში საქართველოს არც კონკრეტული დასაქმების სტრატეგია გააჩნია და არც უწყება არსებობს, რომელიც მას განახორციელებდა (ამდენად, არც დასაქმების ხელშეწყობის პოლიტიკა არსებობს ქვეყანაში). აუცილებელია სერიოზულად იქნას განხილული შეუსაბამობა შრომითი ბაზრის მოთხოვნებსა და დასაქმებულთა უნარ-ჩვევებს შორის.<sup>105</sup>

- შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის და საქართველოს 2008 წლის ოქტომბრის ერთობლივი განცხადების შემდეგ, საანგარიშო პერიოდში ჩატარდა რამდენიმე კონსულტაცია მთავრობას, პროფესიულ კავშირებს და დამსაქმებელთა ასოციაციას შორის. კონსულტაცია მიზნად ისახავდა შრომის კოდექსის იმ დებულებების განხილვას, რომლებიც არ შეესაბამებოდა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციებს შრომის ძირითადი

<sup>103</sup> ევროკავშირის სამეზობლო პოლიტიკის განხორციელება 2007 წელს, შუალედური ანგარიში საქართველოს შესახებ, ბრიუსელი, 3 აპრილი, 2008, SEC(2008)393, ევროკომისიის სამუშაო დოკუმენტი, [http://www.eeas.europa.eu/delegations/georgia/eu\\_georgia/political\\_relations/political\\_framework/enp\\_georgia\\_news/index\\_en.htm](http://www.eeas.europa.eu/delegations/georgia/eu_georgia/political_relations/political_framework/enp_georgia_news/index_en.htm)

<sup>104</sup> ევროპის სამეზობლო პოლიტიკის განხორციელების შუალედური ანგარიში, ბრიუსელი, ევროკომისიის სამუშაო დოკუმენტი, რომელიც თან ერთვის ევროკავშირის კომუნიკეს ევროპარლამენტისა და ევროკავშირის საბჭოსთვის, 23 აპრილი, 2009, [http://eeas.europa.eu/delegations/georgia/documents/eu\\_georgia/enp\\_progressreport2008\\_ka.pdf](http://eeas.europa.eu/delegations/georgia/documents/eu_georgia/enp_progressreport2008_ka.pdf)

<sup>105</sup> ევროპის სამეზობლო პოლიტიკის განხორციელება 2009 წლის განმავლობაში: ანგარიში საქართველოს შესახებ, ევროკომისიის სამუშაო დოკუმენტი, ევროკომისია ბრიუსელი, 12/05/2010 SEC(2010) 518, გვ. 10,

[http://eeas.europa.eu/delegations/georgia/documents/eu\\_georgia/enp\\_progressreport2009\\_ka.pdf](http://eeas.europa.eu/delegations/georgia/documents/eu_georgia/enp_progressreport2009_ka.pdf)

სტანდარტების შესახებ. 2009 წლის ოქტომბერში გამართული სოციალური დიალოგის შედეგად, 2009 წლის ნოემბერში გამოიცა ბრძანებულება სამ-მხრივი სოციალური დიალოგის კომისიის ინსტიტუციონალიზების შესახებ. შეიქმნა სამუშაო ჯგუფი, რომელიც განიხილავდა და გაანალიზებდა კანონმდებლობას შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ძირითად კონვენციებთან შესაბამისობის თვალსაზრისით და შეიმუშავებდა სოციალურ საკითხებზე მომუშავე ახლადშექმნილი კომისიის დებულებას.<sup>106</sup>

- საქართველოს ჯერ არ მიუღია შრომითი მიგრაციის რეგულირების კანონმდებლობა.<sup>107</sup>

## 2010 წელი:

- გამოწვევები კვლავ რჩება შემდეგ საკითხებში: შეკრების თავისუფლება, შრომითი უფლებები, დასაქმება და სოციალური პოლიტიკა, სიღარიბის შემცირება. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციამ გამოხატა შეშფოთება იმის თაობაზე, რომ შრომითი უფლებების და შრომის საერთაშორისო სტანდარტების სფეროში საქართველო არ ასრულებს ძირითადი კონვენციით გათვალისწინებულ პირობებს. მათი შეუსრულებლობა საფრთხეს უქმნის საქართველოს უფლებას, ისარგებლოს ევროკავშირის შეღავათების (პრეფერენციების) ზოგადი სისტემით + (მ+) ევროკავშირთან ვაჭრობაში.<sup>108</sup>

- საქართველოს რაიმე კონკრეტული დასაქმების პოლიტიკა არა აქვს და არც დასაქმების სააგენტო არსებობს. უფრო თუ განვაზოგადებთ, არ არსებობს სოციალური სექტორის საერთო სტრატეგია, თუმცა შემუშავებულია მოკლევადიანი სამოქმედო გეგმები ეკონომიკური პოლიტიკის ზოგიერთ სფეროებში.<sup>109</sup>

- შრომითი უფლებებისა და საბაზისო შრომითი სტანდარტების სფეროს რაც შეეხება, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის თავისუფალი პროფესიული კავშირების კომიტეტის 2010 წლის მარტის ანგარიშში კვლავ არის გამოთქმული შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის შეშფოთება ორი მთავარი კონვენციის - თავისუფალი პროფესიული კავშირების და ორგანიზებისა და კოლექტიური მოლაპარაკების წარმოების უფლების კონვენციების განხორციელებასთან დაკავშირებით. შრომის კოდექსსა და პროფესიული კავშირების შესახებ კანონში ისეთი ცვლილებების შეტანაა საჭიროა, რომლებიც შრომის ძირითადი სტანდარტების შესაბამისი იქნება, განსაკუთრებით პროფესიული კავშირების ჩამოყალიბების, პროფესიული კავშირების დისკრიმინაციისგან დაცვისა და გაფიცვის უფლების კრიტერიუმებთან დაკავშირებით. გარდა ამისა, კომიტეტმა გაიმეორა შრომის

<sup>106</sup> იქვე, გვ.10.

<sup>107</sup> იქვე, გვ.16.

<sup>108</sup> სამუშაო დოკუმენტი ევროპის სამეზობლო პოლიტიკის განხორციელება 2010 წლის განმავლობაში, ანგარიში საქართველოს შესახებ, ევროკომისია, ევროკავშირის უმაღლესი წარმომადგენელი ერთიანი საგარეო და უსაფრთხოების პოლიტიკის სფეროში, ბრიუსელი, 26 მაისი, გვ.3, [http://eeas.europa.eu/delegations/georgia/documents/eu\\_georgia/enp\\_progressreport\\_2010\\_ka.pdf](http://eeas.europa.eu/delegations/georgia/documents/eu_georgia/enp_progressreport_2010_ka.pdf)

<sup>109</sup> იქვე, გვ.12.

საერთაშორისო ორგანიზაციის შემფოთება თანაბარი ანაზღაურების, დისკრიმინაციისგან დაცვისა და ხელფასიანი შვებულებების კონვენციების შესრულებასთან დაკავშირებით.<sup>110</sup>

- სოციალური დიალოგის სფეროში, 2010 წლის მაისში სამმხრივი მოლაპარაკებების დროს, მიღწეული იქნა შეთანხმება შრომის კოდექსში მინიმალური ცვლილებების შეტანაზე, კერძოდ, პროფესიული კავშირების დისკრიმინაციისგან დაცვასთან დაკავშირებით. თუმცა, ეს ცვლილებები კოდექსში ჯერ არ შეტანილა.<sup>111</sup>

## 2011 წელი:

- კვლავ შემფოთების საგანია შრომითი უფლებების დაცვა, კერძოდ, საქართველოს მიერ საერთაშორისო შრომითი უფლებების შესახებ კონვენციების შეუსრულებლობა.<sup>112</sup>

- შრომითი უფლებების საკითხი კვლავ სერიოზულ შემფოთებას იწვევს. შემფოთების საგანია ასევე ის, რომ არასათანადოდ სრულდება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ძირითადი კონვენციები No 87 შეკრების და ორგანიზების თავისუფლების შესახებ და No 98 ორგანიზაციისა და კოლექტიური მოლაპარაკების შესახებ. მთავრობა აგრძელებდა დიალოგს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციასთან, თუმცა მთავრობის მხრიდან არ ყოფილა მკაფიოდ გაცხადებული, თუ რა ნაბიჯები გადაიდგმება იმ აუცილებელი საკანონმდებლო ცვლილებების შეტანის კუთხით, რომლის შესახებ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციამ საქართველოს 2010 წელს რეკომენდაციები მიანოდა.<sup>113</sup>

- 2011 წელს საქართველომ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციასთან დიალოგში წინსვლას მიაღწია და ამ ორგანიზაციის ზოგიერთი რეკომენდაცია გაითვალისწინა, ზოგიერთი მათგანი ჯერ კიდევ შესასრულებელია, კერძოდ, საკანონმდებლო ცვლილებების შეტანა პროფკავშირების შესახებ კანონსა და შრომის კოდექსში.<sup>114</sup>

## 2012 წელი:

- გააგრძელოს და უფრო ინტენსიური გახადოს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციასთან დიალოგი და პარტნიორობა; შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციამ, ბიზნესსა და პროფკავშირებთან კონკრეტული თანამშრომლობის გზით მოამზადოს შესწორებები შრომის კოდექსში, რასაც მოჰყვება შრომის

<sup>110</sup> იქვე, გვ.12.

<sup>111</sup> იქვე, გვ.12.

<sup>112</sup> ერთობლივი სამუშაო დოკუმენტი, ევროპის სამეზობლო პოლიტიკის განხორციელება საქართველოში 2011 წლის განმავლობაში, ანგარიში საქართველოს შესახებ და სამოქმედო რეკომენდაციები, ევროკომისია, საგარეო და უსაფრთხოების პოლიტიკის საკითხებში ევროკავშირის უმაღლესი წარმომადგენელი, ბრიუსელი, 15 მაისი, 2012, გვ.3.  
[http://eeas.europa.eu/delegations/georgia/documents/news/enprogressreport\\_2011\\_ka.pdf](http://eeas.europa.eu/delegations/georgia/documents/news/enprogressreport_2011_ka.pdf)

<sup>113</sup> იქვე, გვ.12.

<sup>114</sup> იქვე, გვ.13.

უფლებების გაუმჯობესება და სოციალური დიალოგის განმტკიცება.<sup>115</sup>

- შრომითი უფლებები ახალი მთავრობის წინაშე მდგარი ერთ-ერთ მთავარ გამოწვევად იქნა მიჩნეული. შინაარსიანი სოციალური დიალოგის არარსებობა და განცდა იმისა, რომ წინა ხელისუფლება ხელს უშლიდა პროფკავშირების მუშაობას და ზენოლას ახდენდა პროფკავშირების მუშაკებზე, წინა ანგარიშებშიც იყო აღნიშნული. 2011 წლის დეკემბერში უზენაესმა სასამართლომ დაადგინა, რომ აქტივისტები არ იყვნენ დაცული იმ დროს მოქმედი შრომის კოდექსით; მიუხედავად ამისა, შრომის კანონმდებლობაში 2012 წლის ივნისში შეტანილი შესწორებებით ეს საკითხი არ მოგვარდა, არც კოლექტიური მოლაპარაკებების უფლებების საკითხი დარეგულირდა. ხელისუფლების ცვლილების შემდეგ სამუშაო პირობებთან დაკავშირებული მთელი ქვეყნის მასშტაბით არსებული კონფლიქტები გაფიცვებში გადაიზარდა. თუმცა, ახალმა მთავრობამ თავის თავზე აიღო შრომის კანონმდებლობის საერთაშორისო და ევროპულ სტანდარტებთან შესაბამისობის უზრუნველყოფა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციასთან და სხვა პარტნიორებთან მჭიდრო თანამშრომლობა ამ მიზნის მისაღწევად. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია აქტიურად იყო ჩართული შრომის კოდექსში შესატანი ცვლილებების მომზადებაში, რაც მნიშვნელოვანი პოზიტიური მოვლენაა. მზადდება შესწორებები ინდივიდუალური და კოლექტიური შრომითი ურთიერთობებისა და დავების მოგვარებაში იმისთვის, რომ მოხდეს პარლამენტის მიერ მათი დამტკიცება 2013 წლის საგაზაფხულო სხდომების მსვლელობისას. გაუმჯობესდა სოციალური დიალოგის ხარისხიც. 2012 წლის დეკემბერში პარლამენტმა მიიღო კანონი, რომლითაც პრემიერ მინისტრის თავმჯდომარეობით მოხდა სამმხრივი სოციალური კომისიის ინსტიტუციონალიზაცია.<sup>116</sup>

- შრომის კოდექსში ცვლილებების შეტანის შედეგად, საქართველომ განახორციელა უმნიშვნელო წინსვლა გაფიცვების ხანგრძლივობაზე შეზღუდვებისა და პროფკავშირების შექმნისთვის აუცილებელი მინიმალური ზღვარის საკითხების მოსაგვარებლად. მთავრობამ, ასევე, გააუმჯობესა დიალოგი სოციალურ პარტნიორებთან. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ექსპერტთა კომიტეტის მიერ მომზადებულ 2012 წლის ანგარიშში მოცემული სხვა მნიშვნელოვანი რეკომენდაციები პირველხარისხოვან საკითხებად უნდა ჩაითვალოს და უნდა მოხდეს მათი შესრულება. ოქტომბრის საპარლამენტო არჩევნების შედეგად მოსულმა ახალმა მთავრობამ პირობა დადო, რომ გაააქტიურებდა თანამშრომლობას შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციასთან და სოციალურ პარტნიორებთან და შეასრულებდა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ საქართველოსთვის განეულ რეკომენდაციებს. ამ ვალდებულებების შესრულება სასიცოცხლოდ

<sup>115</sup> ერთობლივი სამუშაო დოკუმენტი, ევროპის სამეზობლო პოლიტიკის განხორციელება საქართველოში 2012 წლის განმავლობაში, მიღწეული წინსვლა და სამოქმედო რეკომენდაციები, ევროკომისია, ევროკავშირის უმაღლესი წარმომადგენელი საგარეო და უსაფრთხოების პოლიტიკის საკითხებში, ბრიუსელი, 20 მარტი 2013, გვ.3.

[http://eeas.europa.eu/delegations/georgia/documents/news/20130320\\_enpreport\\_ka.pdf](http://eeas.europa.eu/delegations/georgia/documents/news/20130320_enpreport_ka.pdf)

<sup>116</sup> იქვე, გვ. 6-7.



მნიშვნელოვანია იმისთვის, რომ საქართველომ კვლავ განაგრძოს GSP+-ით სარგებლობა.<sup>117</sup>

## 2013 წელი:

- ახალი შრომის კოდექსი შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტანდარტების შესაბამისად იქნა დამტკიცებული. ეს ევროკავშირის დიდი ხნის მოთხოვნა იყო, თუმცა მისი სათანადოდ განხორციელება კვლავაც პრობლემას წარმოადგენს. იმ ფაქტს, რომ სახელმწიფოს საკუთრებაში მყოფი საქართველოს სახელმწიფო რკინიგზის მენეჯმენტი არ იყო მზად, მოლაპარაკებები ეწარმოებინა დამოუკიდებელ პროფკავშირებთან, შედეგად 2013 წლის 14 ნოემბერს გამართული გაფიცვა მოჰყვა. მთავრობის შეცვლის შემდეგ მონვეული უნდა იქნეს სამმხრივი კომისიის სხდომა. ახლა აქცენტი უნდა გადავიდეს სათანადო კანონქვემდებარე აქტების/მეორადი კანონმდებლობის გატარებაზე, სოციალური დიალოგის გაუმჯობესებაზე, სამუშაო ადგილებზე უსაფრთხოების უზრუნველყოფაზე და დავების გადაწყვეტის მექანიზმის შექმნაზე.<sup>118</sup>

- შრომის ახალი კოდექსის თანახმად გაუმჯობესდა ორსული დაქირავებულის დაცვა, ხოლო დეკრეტული შვებულების ხანგრძლივობა წინამდებარე დოკუმენტზე მუშაობის პერიოდში საპარლამენტო განხილვების საგანს წარმოადგენდა. მიუხედავად ამისა, დაფიქსირდა ხარვეზები მარტოხელა დედების მიერ სახელმწიფოსაგან სოციალური დახმარებების მიღების უფლების განხორციელებასთან დაკავშირებით.<sup>119</sup>

- შრომის კოდექსში, რომელიც ძალაში ივლისში შევიდა. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) სტანდარტებთან დაკავშირებული ყველა დებულება სათანადოდ იქნა მიღებული, რაც ნიშნავს, რომ ახლა შრომის კოდექსი შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 87-ე და 89-ე კონვენციებთან შესაბამისობაშია კოლექტიურ შეთანხმებასა და ანტიდისკრიმინაციულ მოთხოვნებთან დაკავშირებით.<sup>120</sup>

- შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალურ საკითხთა სამინისტრო მუშაობს შესწორებული კოდექსისა და ჯანმრთელობისა და უვნებლობის შესახებ ახალი კანონის პრაქტიკაში გატარებაზე, რომელიც ითვალისწინებს ქვეყანაში შრომის ინსპექციის შექმნას. 2013 წლის აგვისტოში მიღებული იქნა შრომის ბაზრის შუალედური სტრატეგია და მასთან დაკავშირებული სამოქმედო გეგმა (2013-2014 წწ.), რომელიც მოიცავდა ხუთ ძირითად პუნქტს: საკანონ-

<sup>117</sup> იქვე, გვ. 10.

<sup>118</sup> ერთობლივი სამუშაო დოკუმენტი, ევროპის სამეზობლო პოლიტიკის განხორციელება საქართველოში 2013 წლის განმავლობაში მიღწეული პროგრესი და შემდგომ ქმედებებთან დაკავშირებული რეკომენდაციები, ევროკომისია, საგარეო საქმეთა და უსაფრთხოების პოლიტიკის საკითხებში ევროკავშირის უმაღლესი წარმომადგენელი ბრიუსელი, 27 მარტი 2014, SWD (2014) 72/2, გვ.13,

[http://www.eeas.europa.eu/delegations/georgia/documents/eu\\_georgia/progress\\_report\\_2013/progress\\_report\\_2013\\_georgia\\_ka.pdf](http://www.eeas.europa.eu/delegations/georgia/documents/eu_georgia/progress_report_2013/progress_report_2013_georgia_ka.pdf)

<sup>119</sup> იქვე, გვ. 13.

<sup>120</sup> იქვე, გვ. 19.

მდებლო ბაზის გაუმჯობესება; სამუშაოს მაძიებლებისთვის ხელმისაწვდომი სერვისების სპექტრისა და ხარისხის გაუმჯობესება; შრომის ბაზრის ინფორმაციის გაუმჯობესება; შრომის ბაზრისა და განათლების საჭიროებებს შორის მეტი ურთიერთკავშირის უზრუნველყოფა; ლეგალური, დროებითი მიგრაციის ხელშეწყობა; დაწყებულია მუშაობა უფრო გრძელვადიან სტრატეგიასა და სამოქმედო გეგმაზე.<sup>121</sup>

- 2013 წელს კი საქართველომ წარადგინა განაცხადი და იგი შეტანილი იქნა იმ ქვეყნების სიაში, რომლებსაც აქვთ **GSP+** სისტემით სარგებლობის უფლება 2014 წლის იანვრის **GSP**-ის ახალი რეგულაციის საფუძველზე. საქართველოს განაცხადის შეფასებისას ევროკავშირისთვის უპირველეს საფუძველს და ინფორმაციის წყაროს წარმოადგენდა გარემოს დაცვისა და შრომის დაცვის ნორმების, ადამიანის უფლებებისა და კარგი მმართველობის სფეროებში საერთაშორისო კონვენციებთან საქართველოს შესაბამისობის საკითხზე მონიტორინგის დასკვნები. ამ თვალსაზრისით შრომის კოდექსში შეტანილი ცვლილებები პასუხობს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის რეკომენდაციებს.<sup>122</sup>

## 2014 წელი:

ინსტიტუციური მექანიზმები შრომითი უფლებების დასაცავად არ შეცვლილა. მთავრობასა და სოციალურ პარტნიორებს შორის მნიშვნელოვანი კონსენსუსი არსებობს სამუშაო ადგილებზე უსაფრთხოების ნორმების დაცვის შემომტეხასთან დაკავშირებით, მაგრამ შრომის უფრო ფართო ინსპექტირების შემოღების საკითხი (რაც კავშირშია ასოცირების შესახებ შეთანხმებასთან/თავისუფალი ვაჭრობის ღრმა და ყოვლისმომცველ სივრცესთან) კვლავ დისკუსიის საგანს წარმოადგენდა. საჯარო სამსახურის შესახებ კანონში 2014 წლის თებერვალში შეტანილი ცვლილებები პროფკავშირების მიერ საჯარო სექტორის მოსამსახურეთა უფლებების დარღვევად იყო მიჩნეული. პროფკავშირებმა ასევე უკმაყოფილება გამოთქვეს, რომ საჯარო მოსამსახურეებმა განათლების, საფოსტო და რკინიგზის სექტორებში შექმნეს 13 „ყვითელი“ პროფესიული კავშირები, რომელთა ორგანიზებას და მხარდაჭერას დამსაქმებლები ახორციელებენ.<sup>123</sup>

ზემოთ მოცემული შეფასებები ცხადყოფს, რომ გარკვეული პერიოდის განმავლობაში შრომის კანონმდებლობა სტაგნაციის მდგომარეობაში იყო. ფაქტია, რომ **ENP AP**-ის სფეროებიდან გამონაკლისს წარმოადგენდა შრომის სფერო, სადაც არ შეიმჩნეოდა დინამიკა და პოზიტიური ძვრები. ეს

<sup>121</sup> იქვე, გვ. 19.

<sup>122</sup> იქვე, გვ. 20.

<sup>123</sup> ერთობლივი სამუშაო დოკუმენტი, ევროპის სამეზობლო პოლიტიკის განხორციელება საქართველოში 2014 წლის განმავლობაში, მიღწეული პროგრესი და შემდგომ ქმედებებთან დაკავშირებული რეკომენდაციები, ევროკომისია, საგარეო საქმეთა და უსაფრთხოების პოლიტიკის საკითხებში ევროკავშირის უმაღლესი წარმომადგენელი, 25 მარტი, ბრიუსელი, გვ.12-13, [http://www.eeas.europa.eu/delegations/georgia/documents/eu\\_georgia/progress\\_report\\_2014/enppprogress\\_report\\_2014\\_ka.pdf](http://www.eeas.europa.eu/delegations/georgia/documents/eu_georgia/progress_report_2014/enppprogress_report_2014_ka.pdf)

კი მიანიშნებს იმაზე, რომ შრომის სამართლის სფეროში დინამიური და ეტაპობრივი სამართლებრივი ჰარმონიზაციის პროცესი არ მიმდინარეობდა. ქვეყნის წინაშე მდგარი ამოცანები კი შეუსრულებელი რჩებოდა.

შრომის კანონმდებლობის შეფასების კუთხით, ახალი ეტაპი დაიწყო 2012-2013 წლების მიჯნაზე, როდესაც ორგანულ კანონში შევიდა ცვლილებები. ზუსტად ამ პერიოდს ემთხვევა ENP AP-ის შეფასების დოკუმენტის ჩანაწერები იმის თაობაზე, რომ შრომის კოდექსი დაუახლოვდა საერთაშორისო სტანდარტებს, თუმცა პრობლემად რჩება კანონის აღსრულებაზე ზედამხედველი ინსტიტუციური ჩარჩოს ჩამოყალიბების საკითხი. ფაქტია, რომ ევროინტეგრაციული პროცესების ნორმატიული გარემოს დინამიკის ფონზე ევროპულ სტანდარტებთან მიახლოების რეალურ და შედეგობრივ ასპექტებზე საუბარი შეიძლება 2013 წლის შრომის კოდექსში განხორციელებული ცვლილებების საფუძველზე.

2013 წლის ცვლილებები შეეხო შემდეგ საკითხებს: შრომის ხელშეკრულების არსებით პირობებს, შრომის ხელშეკრულების ფორმებს (ვადასთან მიბმული სავალდებულო წერილობითი ხელშეკრულებები), შრომის ხელშეკრულების დადებისა და შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის ახლებურ რეგულირებას, მასობრივი დათხოვნის მომწესრიგებელი ნორმების შემოღებას, კოლექტიური დავის განხილვის პროცესში სახელმწიფოს როლის გაზრდას; სოციალური პარტნიორობის პრინციპის გაჩენას კანონში და სხვა. ასეთმა ცვლილებებმა, რომლებიც ორიენტირებული იყო საკანონმდებლო ინტერვენციის გზით დაებალანსებინა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის უფლებრივი მდგომარეობა და გაემყარებინა დასაქმებულის მდგომარეობის ზოგიერთი ასპექტი, გამოიწვია აზრთა ბიპოლარიზაცია:

1. ერთი მხრივ, ახალი კოდექსი შეიცავს ბევრ ცვლილებას, რომლებიც შრომის სამართლის ყველა სფეროს ეხება და შეინიშნება კანონმდებლობის მისწრაფება გააძლიეროს დასაქმებულთა დაცვა ისე, რომ არ მოხდეს დამსაქმებლის ინტერესების უგულვებელყოფა; ამკარაა ევროკავშირის ქვეყნების დაცვის სტანდარტებთან მიახლოება, ხოლო ახალ წესებს აქვს პრაქტიკისთვის რელევანტური სამართლებრივი შედეგები;<sup>124</sup> კანონმდებლის მცდელობის საგანი იყო, სპეციალურ ნორმებში აესახა საკონსტიტუციო და უზენაესი სასამართლოების მიერ შრომის უფლების თაობაზე წარმოდგენილი პროგრესული მსჯელობები, რომლებიც, რეფორმამდელი საკანონმდებლო ხარვეზების ფონზე, საერთაშორისო და სამართლის ზოგადი პრინციპებიდან გამომდინარეობდა. ქვეყნის ევროპული მისწრაფებები კანონმდებელს აძლევდა შესამჩნევ ბიძგს, ადეკვატური ნაბიჯები გადაედგა სამართლის ამ სფეროს ევროპულ და გლობალურ საერთაშორისო

<sup>124</sup> ბრიგიტ ფოსკიულერი, ახალი შრომის სამართალი: რამდენიმე განსახილველად შერჩეული საკითხი, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), III, გერმანიის თანამშრომლობა, GIZ, ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის იურიდიული ფაკულტეტი, თბილისი, 2014, გვ.174.

ღირებულებებთან დაახლოების მიმართულებით.<sup>125</sup> რამდენადაც შრომის სამართლის უმთავრესი დანიშნულებაა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის ინტერესების ბალანსის შენარჩუნება, რაც ზემოქმედებს სოციალურ სიმშვიდეზე, ეკონომიკის განვითარებაზე, სოციალური და სამართლებრივი სახელმწიფოს დამკვიდრებაზე, აუცილებელი იყო სახელმწიფოს უპირველესი ამოცანის შესრულება – ხელი შეუწყოს ინდივიდთა ინტერესების დაცვას და მათთვის მინიჭებული უფლებების განხორციელებას.<sup>126</sup> აუცილებელია ქვეყნის კანონმდებლობის შესაბამისობაში მოყვანა სამართლის უზენაეს პრინციპებსა და დემოკრატიულ ფასეულობებთან და ისეთი საკანონმდებლო გარემოს შექმნა, სადაც ადამიანის უფლებების დაცვა, უსაფრთხოება, თანაბარი შესაძლებლობები სახელმწიფოს პრიორიტეტს წარმოადგენს, დაცულია კერძო და საჯარო ინტერესებს შორის ბალანსი. ეს კი აისახა შრომის კანონმდებლობის სფეროში დასაქმებულის უფლებების გაზრდაში დამსაქმებლის ინტერესების გათვალისწინებით, რაც ქვეყნის ეკონომიკური განვითარების საწინდარია.<sup>127</sup>

2. შრომითი ხელშეკრულების დადებისა და შეწყვეტის რეგულირების გამკაცრება ცალსახად ზრდის ბიზნესმენის დასაქმებულთან დაკავშირებულ ხარჯებს. ხარჯების გაზრდა, სავარაუდოდ, შეამცირებს მოთხოვნას შრომის ძალაზე, რაც, შესაბამისად, უარყოფით გავლენას მოახდენს ახალი სამუშაო ადგილების შექმნაზე.<sup>128</sup> უვადო ხელშეკრულების ტვირთი მენარმეებს უძლიერებს სტიმულებს არ შექმნან ახალი სამუშაო ადგილები. უვადო ხელშეკრულებები მენარმეებს მისცემს ბიზნეს რისკების შემცირების მოქნილობის ნაკლებ შესაძლებლობას, შედეგად — ნაკლებ სტიმულს, შექმნან ახალი ვადიანი სამუშაო ადგილები. მექანიზმის მოშლა, რომელიც ბიზნესმენს აძლევს საშუალებას უფრო თამამად მიიღოს გადაწყვეტილება სამუშაო ადგილის შექმნის შესახებ, საბოლოოდ, უარყოფითად აისახება ახალი სამუშაო ადგილების შექმნაზე და, ზოგადად, დასაქმების მაჩვენებელზე.<sup>129</sup> მასობრივი დათხოვნისა და კოლექტიური დავების შემთხვევებში სახელმწიფოს პირდაპირი ჩართულობის შესაძლებლობა და მისი როლის გაძლიერება ზრდის ბიზნესზე სახელმწიფოს წნეხს. მასობრივი დათხოვნის შემთხვევაში ნებისმიერი პოლიტიკოსისთვის რთული იქნება არაპოპულარული გადაწყვეტილებების მიღება. ხშირად საქმე გვექნება ან პოპულისტურ გადაწყვეტილებებთან, ან სახელმწიფოსა და ბიზნეს შორის მახინჯი ურთიერთობების ფორმებთან (კორუფციული გარიგებები

<sup>125</sup> ს. ჩაჩავა, ვ. ზაალიშვილი, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), III, გერმანიის თანამშრომლობა, GIZ, ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის იურიდიული ფაკულტეტი, თბილისი, 2014, i-ii.

<sup>126</sup> იქვე, თუნა ინასარიძე, შრომით ხელშეკრულებაში არსებით პირობებთან დაკავშირებით, 2013 წლის 12 ივლისის რეფორმის მიზანი, გვ. 184-185.

<sup>127</sup> ალ.ბარამიძე, საქართველოს იუსტიციის მინისტრის მოადგილე, <http://www.justice.gov.ge/AboutUs/Reform/250>

<sup>128</sup> იხ. სკოლიო 1, გვ.3.

<sup>129</sup> იქვე, გვ.3-4.

და ა.შ.).<sup>130</sup> შრომის ბაზრის მოქნილობის შემცირება ამცირებს, აგრეთვე, ბიზნესმენების შესაძლებლობას, სწრაფი რეაგირება მოახდინონ მიმდინარე ცვლილებებზე ეკონომიკური კრიზისის დროს. შედეგად ეკონომიკური ვითარების გაუარესების შემთხვევებში ვერ მოხერხდება სიტუაციის სწრაფი შემობრუნება გაუმჯობესებისაკენ. მცირე ეკონომიკის მქონე ქვეყნებისთვის კი, რომლებიც ზედმეტად მგრძობიარენი არიან გლობალური კრიზისის ან მსგავსი უარყოფითი შოკებისადმი, მოქნილი შრომის ბაზარი იძლევა სწრაფი ადაპტირების საშუალებას.<sup>131</sup>

მიუხედავად დაძაბული სამართლებრივი პოლემიკისა, 2013 წელს შრომის კანონმდებლობის ცვლილებაზე მუშაობის პროცესს წინ უძღვოდა დიალოგი სოციალურ პარტნიორებს შორის. უფრო მეტიც: საკანონმდებლო ინიციატივის უფლების მქონე ერთ-ერთმა სუბიექტმა, რომელიც კარგად ფლობდა რა ინფორმაციას ევროკავშირის შრომის სამართლისა და, ზოგადად, სოციალური პოლიტიკის დინამიური განვითარების ისტორიზე, იცოდა რა, რომ ევროკავშირის ინტერესები ვაჭრობასა და ეკონომიკურ პოლიტიკასთანაა დაკავშირებული, გააზრებული ჰქონდა რა, რომ სოციალური განზომილებების გაძლიერება ძვირადღირებული პოლიტიკის ნაწილია და აცნობიერებდა რა შრომის კანონმდებლობის რეფორმირების პროცესსა და შედეგებს, 2012 წელს შრომის კანონმდებლობის რეფორმირების დაწყების წინ საჭიროდ და აუცილებლად ჩათვალა იმ პრინციპის საკანონმდებლო რეგულირება და დანერგვა, რომლებსაც ხელი უნდა შეეწყოს დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის დიალოგისა და, ერთობლივი განხილვის რეჟიმში, შრომის კანონმდებლობის ახლებურად გააზრებისთვის. ამ მიზნით, სანამ საქართველოს მთავრობაში შექმნილი შრომის კოდექსის სამუშაო ჯგუფი ძირეული ცვლილებების პროექტს შეიმუშავებდა და წარადგენდა პარლამენტში, საქართველოს პარლამენტის ევროპასთან ინტეგრაციის კომიტეტმა დააყენა საკანონმდებლო ინიციატივა „საქართველოს შრომის კოდექსში ცვლილების შეტანის შესახებ“, რომელიც პარლამენტმა 2012 წლის ბოლოს მიიღო. აღნიშნულის შედეგად განისაზღვრა „სოციალური პარტნიორობის“ რაობა, არსი, პრინციპები და მისი მოქმედების დონეები.<sup>132</sup>

<sup>130</sup> იქვე, გვ.4.

<sup>131</sup> იქვე, გვ.4.

<sup>132</sup> საქართველოს ორგანული კანონი «საქართველოს ორგანულ კანონში « საქართველოს შრომის კოდექსში » ცვლილების შეტანის შესახებ, საქართველოს პარლამენტი, 195-რს, 28.12.12., საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, სარეგისტრაციო კოდი 270000000.04.001.016057, <https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/1810163>

„მუხლი 3<sup>1</sup>. სოციალური პარტნიორობა

1. სოციალური პარტნიორობა არის სოციალურ პარტნიორებს დამსაქმებლის (დამსაქმებელთა გაერთიანების), დასაქმებულის (დასაქმებულთა გაერთიანების) და სახელმწიფო უწყების წარმომადგენლებს შორის დიალოგისა და ურთიერთობათა სისტემა შრომითი ურთიერთობების საკითხებთან დაკავშირებით.

2. სოციალური პარტნიორობის ძირითადი პრინციპებია:

- ა) მხარეთა თანასწორობა და დამოუკიდებლობა;
- ბ) სოციალური პარტნიორის ინტერესების პატივისცემა;
- გ) კოორდინაცია და პასუხისმგებლობა;
- დ) ინფორმირებულობა;

## 5. საქართველოს შრომის კოდექსისა და ევროკავშირის საკანონმდებლო აქტების (დირექტივების) ზოგიერთი საკითხის შედარებითი მიმოხილვა

შრომითი ურთიერთობები ასოცირების შესახებ შეთანხმებისა და ევრო-ინტეგრაციული პროცესების ერთ-ერთი პრიორიტეტული ასპექტია, ამდენად, მნიშვნელოვანია საქართველოს სამართლებრივ სივრცეში არსებული ვითარების გაანალიზება შედარებითსამართლებრივი და ევროკავშირის კანონმდებლობასთან დაახლოების კუთხით. საკითხი განსაკუთრებული ყურადღების ობიექტია არა მხოლოდ ევროპული ინტეგრაციის თვალსაზრისით, არამედ ჩვენი მოქალაქეების უსაფრთხო და ღირსეული დასაქმების გარანტიების შექმნის მიზნით. ამ უკანასკნელის მიღწევაში კი ამჟამად გვეხმარება ასოცირების შესახებ შეთანხმების დებულებათა აღსრულება.

ასოცირების შეთანხმების XXX დანართში ჩამოთვლილია ევროკავშირის კანონმდებლობის ის წყაროები (დირექტივები), რომელთა საქართველოს კანონმდებლობაში გადატანა, ინტეგრირება და იმპლემენტაცია სავალდებულოა საქართველოსთვის. ამ თავში განხილულია რამდენიმე დირექტივა და მათთან საქართველოს შრომის კოდექსის დებულებების შესაბამისობის საკითხი. შედარებითი მიმოხილვის მეთოდი ცხადყოფს საქართველოში შრომითი ურთიერთობების რეგულირების ამჟამინდელ ვითარებას და იმ საკითხებს, რომელთა მიმართაც მომავალში გასატარებელია საკანონმდებლო აპროქსიმაცია. მსჯელობის ფარგლებში, ასევე, ხაზგასმული იქნება ის ვადები, თუ რა პერიოდშია შესასრულებელი ვალდებულებები.

რამდენადაც, ასოცირების შეთანხმების დროებითი გამოყენების ძალაში შესვლის თარიღი განისაზღვრა და გაკეთდა იმ თავებისა და დანართების ჩამონათვალი, რომლებიც ძალაში შევიდა, აღსანიშნავია, რომ XXX დანართი მოექცა ამ ჩარჩოში და თითოეული დირექტივისთვის დადგენილი ვადა აითვლება 2014 წლის 1 სექტემბრიდან (შეთანხმება სრულად ძალაში შევიდა 2016 წლის 1 ივლისს).

---

ე) ვალდებულებათა შესრულება;

ვ) ტრიპარტიზმი;

ზ) კონსენსუსი.

3. სოციალური პარტნიორობის განვითარება შესაძლებელია ეროვნულ, სექტორულ, ტერიტორიულ, საწარმოო და სხვა ორგანიზაციულ დონეებზე.

4. სოციალურ პარტნიორობებს შორის დადებული შეთანხმების საფუძველზე მოქმედებს სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისია, რომლის შემადგენლობაში შედიან საქართველოს მთავრობის, ქვეყნის მასშტაბით სხვადასხვა სექტორში მოქმედი დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა გაერთიანებების წარმომადგენლები.“

**5.1. 1991 წლის 14 ოქტომბრის საბჭოს 91/533/EEC დირექტივა შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული პირობების ან დასაქმებასთან დაკავშირებული ურთიერთობების შესახებ დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთა ინფორმირების ვალდებულების შესახებ<sup>133</sup>**

XXX დანართის შრომის სამართლის ნაწილში ერთ-ერთ ვალდებულებად განსაზღვრულია 91/533 დირექტივის დებულებებთან დაახლოება. აღნიშნული დირექტივის იმპლემენტაციის ვადაა შეთანხმების ძალაში შესვლიდან 4 წელი (ე.ი. 2018 წ.).

დირექტივის ტექსტში ნათქვამია, რომ შრომით ბაზარზე გაჩნდა სამუშაოთა ახალი ფორმები, რამაც გაამრავალფეროვნა შრომითი ურთიერთობების ტიპები. განვითარება და ახალი რეალიები ითხოვს მოქნილობას და სათანადო საკანონმდებლო რეაგირებას, დასაქმებულთა დაცვას ახალი პოლიტიკის ფარგლებში, ძირითადი ჩარჩოს შემუშავებას ისეთი ფუნდამენტური ასპექტის რეგულირებისთვის, როგორცაა — წერილობითი ფორმით ხელშეკრულების პირობებზე შეტყობინება/ინფორმირება.<sup>134</sup>

დირექტივა ვრცელდება ნებისმიერი სახის ანაზღაურებად დასაქმებულზე (every paid employee), რომელსაც დადებული აქვს ხელშეკრულება (having a contract) ან იმყოფება შრომით ურთიერთობებში (having employment relationship).<sup>135</sup>

დირექტივა რეგულირების არეალიდან გამორიცხავს ისეთ ხელშეკრულებასა და შრომით ურთიერთობას

**ა) რომლის მთლიანი ხანგრძლივობა არ აღემატება ერთ თვეს ან დადებულია ისეთი პირობით, რომლის ფარგლებშიც ერთი სამუშაო კვირის განმავლობაში სამუშაო დრო არ აღემატება 8 საათს;**

**ბ) არის შემთხვევითი ხასიათის ან სპეციფიკური ბუნების, როდესაც დირექტივის გაუვრცელებლობა გამართლებულია ობიექტური მიზეზებით.<sup>136</sup>**

დირექტივის მე-2 მუხლის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია, შეატყობინოს დასაქმებულს **შრომითი ურთიერთობების ან შრომითი ხელ-**

<sup>133</sup> Council Directive 91/533/EEC of 14 October 1991 on an employer's obligation to inform employees of the conditions applicable to the contract or employment relationship, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1464776942775&uri=CELEX:31991L0533>, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31991L0533&qid=1464776942775&from=EN>

<sup>134</sup> იქვე, პრეამბულა.

<sup>135</sup> იქვე, მუხლი 1.1.

<sup>136</sup> იქვე, მუხლი 1.2.

შეკრულების არსებითი ასპექტები.<sup>137</sup> ასეთ ასპექტებად განსაზღვრულია შემდეგი ინფორმაცია<sup>138</sup>:

1. მხარეთა საიდენტიფიკაციო მონაცემები;
2. სამუშაო ადგილი. სადაც არ არსებობს ფიქსირებული ან ძირითადი სამუშაო ადგილი, ინფორმაცია უნდა შეიცავდეს დასაქმებულის მიერ სხვადასხვა ადგილას მუშაობის შესახებ მითითებას და დამსაქმებლის საქმიანობის რეგისტრაციის ადგილს, ან საჭიროების შემთხვევაში, დამსაქმებლის მუდმივ საცხოვრებელ მისამართს;
3. სამუშაოს დასახელება, ტიპი, ბუნება ან სამუშაოს კატეგორია, რისთვისაც პირი დასაქმდა;
4. სამუშაოს მცირე აღწერა ან სამუშაო სპეციფიკა.
5. შრომითი ურთიერთობების ან შრომითი ხელშეკრულების დანყების თარიღი.
6. დროებითი ხელშეკრულების ან დროებითი შრომითი ურთიერთობების დროს, მოსალოდნელი ვადა;
7. ანაზღაურებადი შვებულების ოდენობა. თუ მითითება შეუძლებელია, ინფორმაცია უნდა მოიცავდეს შვებულების გაცემისა და განსაზღვრის პროცედურებს;
8. გაფრთხილების ვადის ხანგრძლივობა, რომელიც დაცული უნდა იქნეს დამსაქმებლის და დასაქმებულის მიერ შრომითი ურთიერთობების ან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის დროს. სადაც ეს შეუძლებელია, ინფორმაცია უნდა მოიცავდეს გაფრთხილების ვადის განსაზღვრის მეთოდს.
9. ხელფასის ძირითადი ოდენობა, ასევე, მისი შემადგენელი სხვა ელემენტები და გადახდის სიხშირე.
10. სამუშაო დღის ან კვირის ხანგრძლივობა.
11. სადაც შესაძლებელია ა) კოლექტიური ხელშეკრულებები, რომლებიც აწესრიგებს დასაქმებულის სამუშაო პირობებს ან ბ) ისეთი კოლექტიური ხელშეკრულებების შემთხვევაში, რომლებიც დადებულია საქმიანობის გარეთ (*outside the business*) სპეციალური ერთობლივი ორგანოს ან ინსტიტუტის მიერ ამ კომპეტენტური ორგანოს ან ერთობლივი ინსტიტუტის სახელი.

ზემოჩამოყალიბებული მიდგომებისადმი საქართველოს შრომის კოდექსის დირექტივასთან შესაბამისობის საკითხების დადგენისას, თავიდანვე საყურადღებო ნუანსია დირექტივის გავრცელების არეალი და რეგულირების საგანი. ის გულისხმობს ისეთ შრომას, რომლის საფუძველია როგორც ხელშეკრულება, ასევე ურთიერთობათა სხვა ფორმები.

საქართველოს შრომის კოდექსი განმარტავს შრომით ურთიერთობებს და არა შრომის ხელშეკრულებას. შრომითი ურთიერთობების განმარტება იმდენად

<sup>137</sup> იქვე მუხლი 2.1.

<sup>138</sup> იქვე, მუხლი 2.2.



ფართო ხასიათისაა და ისეთი მოცულობითია, რომ, რეალურად, იტევს ნებისმიერ ურთიერთობას, სადაც კი ანაზღაურებადი შრომა წარმოდგენილია.<sup>139</sup> არეალს ამცირებს ჩანანერი **ორგანიზაციული მონესრიგების პირობებზე**, რომელიც არ არის გაშლილი და დაკონკრეტებული კოდექსში, თუმცა საყოველთაო პრაქტიკის გათვალისწინებით, იგულისხმება კერძოსამართლებრივი ურთიერთობებისგან განსხვავებული სხვა სპეციფიკური ასპექტები, რომლებიც შრომას აქცევს შრომის სამართლის ობიექტად ვინრო გაგებით: დაქვემდებარების პრინციპი, დამსაქმებლის კონტროლი სამუშაო პროცესზე, ანაზღაურების ფორმები და მეთოდი, შინაგანანესი და ა.შ.

რაც შეეხება ურთიერთობებს, რომლებზედაც დირექტივა არ ვრცელდება (იხ. ზემოთ დირექტივის 1.2. მუხლი) და საქართველოს კოდექსის მასთან მიმართების საკითხს: კოდექსის მე-6 მუხლის პირველი პრიმა ნაწილის თანახმად “შრომითი ხელშეკრულება იდება აუცილებლად წერილობითი ფორმით, თუ შრომითი ურთიერთობა გრძელდება 3 თვეზე მეტ ხანს. ეს ჩანანერი არ გამორიცხავს ფაქტს, რომ შრომით ურთიერთობებს აქვს ადგილი მაშინც, როდესაც ურთიერთობის ხანგრძლივობა 3 თვეზე ნაკლებია, თუმცა არ მოითხოვება წერილობითი ხელშეკრულების დადება. ასეთი ურთიერთობა დახასიათდება როგორც ზეპირი შრომითი ხელშეკრულება შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად. თუმცა ივარაუდება, რომ შრომით ურთიერთობებზე უკეთ არის ინფორმირებული 3 თვეზე მეტი ხნით დასაქმებული, რომელსაც აქვს წერილობითი ხელშეკრულება, რამეთუ კოდექსის მე-6 მუხლის მე-9 ნაწილის საფუძველზე ხელშეკრულებამ უნდა მოიცვას არსებით პირობებზე ჩანანერები. ნაკლები ვადით დადებულ შრომით ურთიერთობებზე, დირექტივისეული ვადების გათვალისწინებით, საქართველოს შრომის კოდექსით მოთხოვნილი არ არის დასაქმებულისთვის შეტყობინების გაგზავნა არსებით ასპექტებზე.

როგორც დირექტივიდან ირკვევა, დამსაქმებელი ვალდებულია, მიაწოდოს დასაქმებულს ხელშეკრულების ან შრომითი ურთიერთობების არსებითი ასპექტების/პირობების შესახებ ინფორმაცია. დირექტივის მიზნიდან გამომდინარე, ხელშეკრულებისა თუ შრომითი ურთიერთობების არსებითი პირობების შესახებ ინფორმაცია მოიცავს იმ ჩამონათვალს (დირექტივის მე-2 მუხლი — იხ. ზემოთ), რომელიც სავალდებულო მინიმუმია და არ ზღუდავს მხარეებს სხვა პირობებზე შეთანხმებისგან. სშკ-ის მე-6 მუხლის მე-9 ნაწილით დადგენილი არსებითი პირობები მიემართება მხოლოდ შრომით ხელშეკრულებას, რომელიც მოიცავს შემდეგს:<sup>140</sup>

**“ა) მუშაობის დანყების თარიღი და შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა;**

<sup>139</sup> საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“, მიღების თარიღი 17/12/2010, გამოქვეყნების თარიღი - სსმ, 75, 27/12/2010, სარეგისტრაციო კოდი 270000000.04.001.016012, კონსოლიდირებული ვერსია, მუხლი 2 (1), <https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/1155567>

<sup>140</sup> იქვე, მუხლი 6 (9).

- ბ) სამუშაო დრო და დასვენების დრო;
- გ) სამუშაო ადგილი;
- დ) თანამდებობა და შესასრულებელი სამუშაოს სახე;
- ე) შრომის ანაზღაურების ოდენობა და გადახდის წესი;
- ვ) ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი;
- ზ) ანაზღაურებადი და ანაზღაურების გარეშე შვებულებების ხანგრძლივობა და შვებულების მიცემის წესი“.

დირექტივის ჩამონათვალი არსებით პირობებზე მეტად ფართო და მოცულობითია, ვიდრე საქართველოს შრომის კოდექსში.

დირექტივა ადგენს ინფორმირების ვადას და ფორმებს<sup>141</sup>. **არსებით პირობებზე ინფორმაცია დასაქმებულს უნდა მიენოდოს მუშაობის დაწყებიდან არაუგვიანეს ორი თვისა:**

- ა) ხელშეკრულების წერილობითი ფორმით;
- ბ) დასაქმების თაობაზე წერილით;
- გ) სხვა სახის წერილობითი დოკუმენტებით, სადაც ეს დოკუმენტები მოიცავს სულ მცირე იმ ინფორმაციას, რომელიც მოცემულია ზემოთ ჩამოთვლილ 1,2,3,4,5,9,10 პუნქტებში.

თუ ჩამოთვლილთაგან არც ერთი დოკუმენტი არ მიენოდა დასაქმებულს სათანადო პერიოდში, დამსაქმებელი ვალდებულია, დასაქმებულს არაუგვიანეს 2 თვეში მუშაობის დაწყებიდან მისცეს დამსაქმებლის მიერ ხელმოწერილი წერილობითი დეკლარაცია, რომელიც უნდა მოიცავდეს, სულ მცირე, დირექტივის 2.2. მუხლში მითითებულ ინფორმაციას (იხ. ზემოთ 11 პუნქტი). იმ შემთხვევაში, თუ წერილობითი დოკუმენტები ასახავს დირექტივით მოთხოვნილი ინფორმაციის ნაწილს, დამსაქმებელი წერილობითი დეკლარაციით უზრუნველყოფს დანარჩენ პირობებზე ინფორმირებას.<sup>142</sup>

როდესაც შრომითი ურთიერთობების ან შრომითი ხელშეკრულების ვადა იწურება მუშაობის დაწყებიდან 2 თვეში, დირექტივით განსაზღვრული ინფორმაცია დასაქმებულისთვის ხელმისაწვდომი უნდა გახდეს, სულ მცირე, ვადის გასვლამდე.<sup>143</sup>

**არსებით პირობებზე ინფორმაციის მიწოდების ფორმების მომწესრიგებელი ნორმები, დირექტივის შესაბამისად, საქართველოს შრომის კოდექსში წარმოდგენილი არ არის.**

დირექტივა ითვალისწინებს შრომითი ურთიერთობების ან შრომითი ხელშეკრულების პირობების მოდიფიცირების შემთხვევებსაც. ნებისმიერი

<sup>141</sup> იხ. სკოლიო 133, მუხლი 3.1.  
<sup>142</sup> იქვე, მუხლი 3.2.  
<sup>143</sup> იქვე, მუხლი 3.3.

ცვლილება ზემოჩამოთვლილ არსებით ასპექტებთან დაკავშირებით უნდა გახდეს წერილობითი დოკუმენტის საგანი, რაც დამსაქმებელმა დასაქმებულს უნდა გადასცეს პირველი შესაძლებლობისთანავე/ადრეულად და არაუგვიანეს ერთი თვისა, როცა ცვლილებები შევა ძალაში.<sup>144</sup> წერილობითი ფორმა არ არის აუცილებელი, თუ ცვლილება გამონვეულია კანონში, სხვა ნორმატიულ აქტსა და კოლექტიურ ხელშეკრულებაში ცვლილების შეტანით.<sup>145</sup>

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-11 მუხლით გათვალისწინებულია პირობების შეცვლის საკითხი, თუმცა შეტყობინების ვადა და ფორმა არ კონკრეტდება:

*“1. დამსაქმებელს უფლება აქვს, დასაქმებულისათვის შეტყობინებით დააზუსტოს შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულების ცალკეული გარემოებები, რომლებიც არ ცვლის ხელშეკრულების არსებით პირობებს.*

*2. შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლა შესაძლებელია მხოლოდ მხარეთა შეთანხმებით. თუ შრომითი ხელშეკრულება არ ითვალისწინებს რომელიმე არსებით პირობას, ასეთი პირობის განსაზღვრა შესაძლებელია დასაქმებულის თანხმობით.*

*3. შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლა, რომელიც განპირობებულია კანონმდებლობის ცვლილებით, არ საჭიროებს დასაქმებულის თანხმობას”.*

## **5.2. 2003 წლის 3 ნოემბრის ევროპარლამენტისა და საბჭოს 2003/88/EC დირექტივა სამუშაო დროის ორგანიზების გარკვეული ასპექტების შესახებ<sup>146</sup>**

ასოცირების შეთანხმების XXX დანართი შრომის სამართლის ნაწილში მოიცავს 2003/88 დირექტივას და მისი შესრულების ვადად განსაზღვრულია 6 წელი (2020 წ).

დირექტივის მიზანია უზრუნველყოს სამუშაო დროის ორგანიზებასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებიც ადგენს ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების მინიმალურ სტანდარტებს. დირექტივით მოწესრიგებულია ისეთი საკითხები, როგორებიცაა: დღის, კვირის განმავლობაში დასვენების მინიმალური ხანგრძლივობა, წლიური შვებულება, შესვენებები, კვირის განმავლობაში სამუშაოს მაქსიმალური ხანგრძლივობა, ღამის შრომა, ცვლაში

<sup>144</sup> იქვე, მუხლი 5.1.

<sup>145</sup> იქვე, მუხლი 5.2.

<sup>146</sup> DIRECTIVE 2003/88/EC OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0088&rid=1>

მუშაობა. დირექტივა ეხება როგორც საჯარო, ასევე კერძო სფეროში წარმოშობილ შრომით ურთიერთობებს.<sup>147</sup>

დირექტივის თანახმად, **სამუშაო დროა** ნებისმიერი პერიოდი, რომლის განმავლობაში დასაქმებული მუშაობს დამსაქმებლის მითითებით და ასრულებს თავის ვალდებულებებს ეროვნული კანონების ან/და პრაქტიკის შესაბამისად.<sup>148</sup>

**დასვენება** ნიშნავს ნებისმიერ პერიოდს, რომელიც არ წარმოადგენს სამუშაო დროს.<sup>149</sup> **ლამის საათები** ნიშნავს პერიოდს არაუმცირეს 7 საათისა, რომელიც ყველა შემთხვევაში უნდა მოიცავდეს დროს შუალამიდან დილის 5 საათამდე.<sup>150</sup> **ლამით დასაქმებული** ნიშნავს ა) ერთი მხრივ, ნებისმიერ პირს, რომელიც ლამის საათებში მუშაობს, სულ მცირე, 3 საათის განმავლობაში მისი ყოველდღიური სამუშაო დროის გათვალისწინებით; ბ) მეორე მხრივ, ნებისმიერ პირს, რომელიც მუშაობს ლამის საათებში მისი წლიური სამუშაო დროის განსაზღვრული პროპორციულობით, როგორც მიდგომასაც აირჩევს სახელმწიფო — ა) ეროვნული კანონმდებლობით, საწარმოს მხარეთა კონსულტაციებზე დაყრდნობით ან ბ) კოლექტიური ხელშეკრულებებზე ან ისეთ შეთანხმებებზე დაყრდნობით, რომელიც დადებულია საწარმოს ორ მხარეს შორის ეროვნულ ან რეგიონალურ დონეებზე.<sup>151</sup>

**ცვლაში მუშაობა** ნიშნავს ცვლებში მუშაობის ორგანიზების ნებისმიერ მეთოდს, როდესაც დასაქმებულები ცვლიან ერთმანეთს ერთსა და იმავე სამუშაო ადგილას განსაზღვრული გრაფიკის მიხედვით. ეს გულისხმობს მცოცავ გრაფიკს, რომელიც შეიძლება იყო განგრძობადი ან წყვეტადი და, რომელიც ითვალისწინებს დასაქმებულთა საჭიროებებს დღის ან კვირის მოცემულ პერიოდში სხვადასხვა დროს მუშაობისთვის.<sup>152</sup>

**მობილური მუშა** ნიშნავს ნებისმიერ პირს, რომელიც დასაქმებულია საწარმოს მიერ როგორც სამგზავრო/საფრენი პერსონალის წევრი, რომელიც მოქმედებს მგზავრთა გადაყვანის ან ბარგის გადაზიდვის სახმელეთო, საჰაერო და შიდაწყლების მომსახურების სფეროში.<sup>153</sup>

**ადეკვატური დასვენება** ნიშნავს დასაქმებულთა რეგულარული დასვენების პერიოდს, რომლის ხანგრძლივობა ასახულია დროის მონაკვეთებში და რომელიც არის საკმარისად ხანგრძლივი და უწყვეტი, რაც განპირობებულია

<sup>147</sup> იქვე, მუხლი 1.3.

<sup>148</sup> იქვე, მუხლი 2.1.

<sup>149</sup> იქვე, მუხლი 2.2.

<sup>150</sup> იქვე, მუხლი 2.3.

<sup>151</sup> იქვე, მუხლი 2.4.

<sup>152</sup> იქვე, მუხლი 2.5.

<sup>153</sup> იქვე, მუხლი 2.7.

დადლილობის ან არარეგულირებული სამუშაო გრაფიკის შედეგად, იმისთვის რომ არ მოხდეს არც დასაქმებულის და არც სხვათა დაზიანება და ჯანმრთელობის შერყევა არც მოკლე და არც გრძელვადიან პერსპექტივაში.<sup>154</sup>

**ღირექტივისგან განსხვავებით, საქართველოს შრომის კოდექსი არ მიმართავს ტერმინთა განსაზღვრებებს. თუმცა ეს არის სამართლებრივი გემოვნების, გავრცელებული პრაქტიკის და იურიდიული ტექნიკისადმი ინდიფერენტული დამოკიდებულების საკითხი.**

### **დასვენება და შესვენება:**

ღირექტივის თანახმად, დასაქმებულისთვის ყოველდღიური **დასვენების** ხანგრძლივობა განსაზღვრულია მინიმუმ უწყვეტი 11 საათის ოდენობით 24-საათიან პერიოდში.<sup>155</sup> სადაც სამუშაო დღის ხანგრძლივობა აღემატება 6 საათს, დასაქმებულს უნდა მიეცეს **შესვენების** დრო.<sup>156</sup> კვირის განმავლობაში, ანუ 7-დღიან პერიოდში, დასაქმებული აღჭურვილია უფლებით, ჰქონდეს მინიმუმ უწყვეტი 24-საათიანი დასვენება, რასაც ემატება 11-საათიანი ყოველდღიური დასვენება.<sup>157</sup>

ღირექტივისგან განსხვავებით, საქართველოს შრომის კოდექსმა სამუშაო დღეებს შორის დასვენების ხანგრძლივობის მინიმუმად განსაზღვრა 12 საათი, რითაც დადგინდა დასაქმებულის დაცვის უკეთესი სტანდარტი, თუმცა სამუშაო დროსთან დაკავშირებული სხვა დეტალები კოდექსში არ ფიგურირებს. მაგ.: კვირის განმავლობაში მინიმუმ უწყვეტი 24-საათიანი დასვენების თაობაზე. შრომის კოდექსისგან განსხვავებით, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის მე-40 მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, „*მოსამსახურე მუშაობს 5-დღიანი სამუშაო კვირით, სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს 40 საათს კვირაში*“. ამ ჩანაწერით ნათელია, რომ კვირის განმავლობაში დასაქმებული სარგებლობს უწყვეტი 48 საათიანი შესვენებით.

### **სამუშაო დრო:**

დასაქმებულთა ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების დაცვის მიზნით, ღირექტივით განსაზღვრულია კვირის განმავლობაში სამუშაო დროის ხანგრძლივობა. ***შვიდდღიან პერიოდში საშუალოდ სამუშაო დრო ზევანაკვეთურის ჩათვლით არ უნდა აღემატებოდეს 48 საათს.***<sup>158</sup>

<sup>154</sup> იქვე, მუხლი 2.9.

<sup>155</sup> იქვე, მუხლი 3.

<sup>156</sup> იქვე, მუხლი 4.

<sup>157</sup> იქვე, მუხლი 5.

<sup>158</sup> იქვე, მუხლი 6.b.

სამუშაო დროსთან დაკავშირებული ჩანაწერები საქართველოს შრომის კოდექსში, დღემდე დავისა და დაპირისპირების საგანია. სშკ-ს მე-14 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, **სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 40 საათს**, ხოლო **სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოში**, სადაც წარმოების/შრომითი პროცესი ითვალისწინებს 8 საათზე მეტი ხანგრძლივობის **უწყვეტ რეჟიმს – კვირაში 48 საათს**. ხოლო სშკ-ს მე-17 მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, „ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ მიიჩნევა მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა სრულწლოვანისთვის აღემატება კვირაში 40 საათს.

საქართველოს შრომის კოდექსმა დირექტივის შესაბამისად არ განსაზღვრა სამუშაო დროის ხანგრძლივობის ზედა ზღვარი ზეგანაკვეთური სამუშაოს დროის ჩათვლით. ე.ი. ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ ჩაითვლება ნებისმიერი დრო, რომელიც აღემატება კვირაში 40 საათს. იმავდროულად, კანონმდებელმა სპეციფიკური საწარმოებისთვის ნორმირებულ სამუშაო დროდ განსაზღვრა კვირაში 48 საათი, რომელშიც ზეგანაკვეთური სამუშაო დრო არ არის შეტანილი და ამიტომაც ივარაუდება, რომ ასეთი საწარმოებისთვის ზეგანაკვეთური სამუშაო დრო აითვლება 48 საათს ზემოთ. კოდექსის ჩანაწერები ვერ უზრუნველყოფენ სამუშაო დროის მაქსიმუმის განსაზღვრას, რომლის ზემოთ აკრძალული იქნება დასაქმებულის შრომის გამოყენება.

### **წლიური შვებულება:**

წლიურ შვებულებასთან დაკავშირებით დირექტივა აწესებს მინიმუმ 4-კვირიან ანაზღაურებად პერიოდს. წლიური ანაზღაურებადი შვებულება არ შეიძლება ჩანაცვლდეს კომპენსაციით ან სხვა ფულადი შემწევობით, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა ადგილი აქვს შრომითი ურთიერთობების წყვეტას.<sup>159</sup>

საქართველოს შრომის კოდექსის 21-ე მუხლის თანახმად, დასაქმებულის ანაზღაურებადი შვებულების ხანგრძლივობა უნდა იყოს წელიწადში, სულ მცირე 24 სამუშაო დღე. რა თქმა უნდა, ასეთი ჩანაწერი დისპოზიციურია და გულისხმობს 24 სამუშაო დღეზე მეტი ხნითაც ანაზღაურებადი შვებულების არსებობას, თუმცა ნორმა ვერ უზრუნველყოფს მინიმალური სტანდარტის დადგენას დირექტივის შესაბამისად: დირექტივაში განსაზღვრული მინიმალური 4 კვირა ნიშნავს **მინიმუმ 28 კალენდარულ დღეს, რომელიც ანაზღაურებადია**. კოდექსის თანახმად კი, ანაზღაურებადია **24 სამუშაო დღე. სამუშაო დღე კი არ მოიცავს კვირის დასვენების დღეებს** (გავრცელებული პრაქტიკის თანახმად, შაბათს ან შაბათ-კვირას). გარდა ამისა, ასეთი ნორმის აღსრულების პრაქტიკა შეიძლება არაერთგვაროვანი იყოს: საქართველოს შრომის კოდექსის ჩანაწერის განმარტების შედეგად:

<sup>159</sup> იქვე, მუხლი 7.

1. ან უნდა გაიცეს უწყვეტი შვებულება **32 კალენდარული დღით**, რომელმაც უნდა მოიცვას 24 სამუშაო ანაზღაურებადი დღეები და არაანაზღაურებადი არასამუშაო 2 დღე - შაბათ-კვირა (იმ შემთხვევაში, თუ კვირის განმავლობაში სამუშაო დროში ითვლება 5 დღე).

2. ან უნდა გაიცეს შვებულება **28 კალენდარული დღით**, რომელმაც უნდა მოიცვას 24 სამუშაო ანაზღაურებადი დღეები და არაანაზღაურებადი ერთი დღე – კვირა დღე (თუ კვირის განმავლობაში სამუშაო დროში ითვლება 6 დღე).

ამ საკითხთან დაკავშირებით, შედარებისთვის შეიძლება მაგალითის მოყვანა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონიდან: **41-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულების ხანგრძლივობაა 30 კალენდარული დღე**. ასეთი ჩანაწერი უზრუნველყოფს დირექტივით დადგენილი მინიმალური სტანდარტისადმი შესაბამისობას (ანუ მოიცავს ანაზღაურებდ 4 კვირას).

### **ლამის შრომა და ცვლაში მუშაობა:**

ლამის საათებში დასაქმებულებისთვის ნორმალური სამუშაო დრო არ უნდა აღემატებოდეს **საშუალოდ 8 საათს ყოველ 24 საათში**. ლამის შრომა, რომელიც დაკავშირებულია **მძიმე და საშიშ პირობებში მუშაობასთან ან მძიმე ფიზიკურ და მენტალურ საქმიანობასთან, არ უნდა აღემატებოდეს 8 საათს 24 საათის პერიოდში**. ასეთი ტიპის სამუშაოების სფეროები უნდა განისაზღვროს ეროვნული კანონმდებლობით ან პრაქტიკით ან კოლექტიური ხელშეკრულებებით ლამის შრომის სპეციფიკური ეფექტების გათვალისწინებით.<sup>160</sup>

ლამის საათებში დასაქმებულები, რომელთა შრომა დაკავშირებულია მძიმე და საშიშ პირობებთან, მძიმე ფიზიკურ და მენტალურ საქმიანობასთან, ალჭურვილნი არიან უფლებით, ჰქონდეთ ნვდომა უფასო გამოკვლევებზე როგორც დასაქმების წინ, აგრეთვე, დასაქმების პერიოდში რეგულარული ინტერვალებით. ლამით დასაქმებულები, რომლებსაც გაუჩნდათ ჯანმრთელობის პრობლემები, რომლებიც გამონვეულია ლამით შრომისგან, უნდა იქნენ გადაყვანილნი დღის საათების სამუშაოზე.<sup>161</sup>

მნიშვნელოვანია დირექტივის ის დებულება, რომლის თანახმადაც, დამსაქმებელი, რომელიც იყენებს რეგულარულად ლამის შრომას, აღნიშნულის თაობაზე აწვდის ინფორმაციას ეროვნულ კომპეტენტურ ორგანოებს.<sup>162</sup>

<sup>160</sup> იქვე. მუხლი 8.

<sup>161</sup> იქვე, მუხლი 9.

<sup>162</sup> იქვე, მუხლი 11.

ლამით და ცვლაში დასაქმებულებისთვის ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების დაცვის მიზნით და სამუშაოს ბუნების გათვალისწინებით უნდა იქნეს უზრუნველყოფილი შესაბამისი დაცვითი და პრევენციული მომსახურებები ან სხვა საშუალებები.<sup>163</sup>

საქართველოს შრომის კოდექსი არ ხასიათდება დირექტივისეული დეტალიზებით. მაგ.: აღნიშნულია, რომ ლამის შრომა არის 22 საათიდან 6 საათამდე, ანუ არაუმეტეს 8 საათისა, თუმცა არ ფიგურირებს მითითება იმაზე, რომ სამუშაო დრო არ უნდა აღემატებოდეს **საშუალოდ 8 საათს ყოველ 24 საათში**. თუმცა კოდექსი ზღუდავს განსაკუთრებული დაცვის სუბიექტებს – ქალებსა და არასრულწლოვნებს ლამის შრომაზე დასაქმებასთან დაკავშირებით: **„აკრძალულია ლამის სამუშაოზე (22 საათიდან 6 საათამდე) არასრულწლოვნის, ორსული, ახალნამშობიარები ან მეძუძური ქალის დასაქმება, ხოლო 3 წლამდე ასაკის ბავშვის მომვლელის ან შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის დასაქმება – მისი თანხმობის გარეშე“**.

რაც შეეხება ლამით დასაქმებულთა (რომელთა შრომა დაკავშირებულია მძიმე და საშიშ პირობებთან, მძიმე ფიზიკურ და მენტალურ საქმიანობასთან) უფასო რეგულარულ გამოკვლევებსა და ჯანმრთელობის დაცვას, საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, კონკრეტულად ლამის შრომის რეგულირების ნაწილში არ არის წარმოდგენილი, თუმცა კოდექსის 35 მუხლის მე-8 ნაწლის თანახმად, უნდა შემუშავდეს კანონმდებლობა, რომელიც განსაზღვრავს მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიან სამუშაოთა ნუსხას, შრომის უსაფრთხოების წესებს და, მათ შორის, დამსაქმებლის ხარჯით დასაქმებულის სავალდებულო პერიოდულ სამედიცინო შემოწმების შემთხვევებს. შედეგად, შემუშავდა და დამტკიცდა საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანება „მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიან სამუშაოთა ნუსხის“ დამტკიცების თაობაზე“<sup>164</sup> და მინისტრის ბრძანება „დამსაქმებლის ხარჯით დასაქმებულის სავალდებულო პერიოდული სამედიცინო შემოწმების შემთხვევათა ჩამონათვალისა და წესის დამტკიცების შესახებ“.<sup>165</sup>

კოდექსის 26 პრიმა მუხლის თანახმად, მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიან სამუშაოზე დასაქმებულებისთვის გათვალისწინებულია დამატებითი ანაზღაურებადი შვებულება 10 კალენდარული დღის ოდენობით.

საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, დამსაქმებელი არ არის ვალდებული, შეატყობინოს კომპეტენტურ ორგანოებს იმის თაობაზე, რომ ის რეგულარულად იყენებს ლამის შრომას. ასეთი ვალდებულების არსებობა ხელს

<sup>163</sup> იქვე, მუხლი 12.

<sup>164</sup> მინისტრის ბრძანება № 147/6, 2007 წლის 3 მაისი, კონსოლიდირებული ვერსია, <https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/70600>

<sup>165</sup> მინისტრის ბრძანება № 215/6, 2007 წლის 11 ივლისი, <https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/71650>



შეუწყობდა აღრიცხვიანობას, მონაცემთა ბაზის სრულყოფასა და შემდგომში ეფექტური მონიტორინგის განხორციელებას.

### **გამონაკლისები:**

ღირეტივის თანახმად, ეროვნული კანონმდებლობით შეიძლება დადგინდეს გამონაკლისი წესი დასვენებაზე, შესვენებაზე, კვირის განმავლობაში მაქსიმალურ სამუშაო დროსა და ღამის საათების ხანგრძლივობაზე საქმიანობის ზოგიერთ სფეროსთან დაკავშირებით. ასეთი გამონაკლისები ბუნებრივად უკავშირდება სამუშაო ბუნებას და შეიძლება იყოს: ფოსტა, დაცვის სამსახური, პრესა, რადიო, ტელევიზია, აეროპორტი, სანარმოები, სადაც ტექნიკურად შეუძლებელია სამუშაო პროცესის წყვეტა, გაზის, წყლის და ელექტროენერჯის წარმოება და დისტრიბუცია, კვლევითი საქმიანობა, მიმღები დანესებულებები და მომსახურება და სხვა.<sup>166</sup>

ღირეტივის ასეთი ჩანაწერის იდენტურ ნორმად შეგვიძლია მივიჩნიოთ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-14 მუხლის პირველი ნაწილის ჩანაწერი: „სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის დარგების ჩამონათვალს განსაზღვრავს საქართველოს მთავრობა“. საქართველოს მთავრობამ 2013 წლის 11 დეკემბერს მიიღო დადგენილება „სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის დარგების ჩამონათვალის დამტკიცების შესახებ“.<sup>167</sup>

### **5.3. 1992 წლის 19 ოქტომბრის საბჭოს 92/85/EEC დირექტივა, რომელიც ეხება ორსულ, ახალნაგვობიარე და მკურნალობის მუშაკთათვის შრომის უსაფრთხო პირობებისა და ჯანმრთელობის გაუმჯობესების ხელშეწყობის მიზნით ზომების შემოღებას<sup>168</sup>**

ასოცირების შეთანხმებით, 92/85 დირექტივის საქართველოს კანონმდებლობაში ინტეგრირებისა და აღსრულებისთვის განსაზღვრულია 4-წლიანი ვადა (2018 წ.).

რამდენადაც ქალი სპეციფიკური დაცვის სუბიექტია შრომით ურთიერთობებში, დირექტივის მიზანია, განსაკუთრებული სენსიტიური რისკების მქონე

<sup>166</sup> იხ. სქოლიო 146, მუხლი 7.3.

<sup>167</sup> საქართველოს მთავრობის დადგენილება № 329, 2013 წლის 11 დეკემბერი, <https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/2118778>

<sup>168</sup> COUNCIL DIRECTIVE 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding (tenth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC), <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:01992L0085-20140325&rid=1>, შეტანილია ცვლილებები 2007 წლის 20 ივნისის 2007/30 დირექტივით და 2014 წლის 27 თებერვლის 2014/27 დირექტივით.

დასაქმებულებისთვის ჩამოაყალიბოს უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის სპეციალური წესები.

დირექტივა, ქალის სპეციფიკური მდგომარეობის გათვალისწინებით, ერთმანეთისგან მიჯნავს სამ სტადიას და ამ საფუძვლით განმარტავს სამი კატეგორიის დასაქმებულს: **ორსული (pregnant worker), ახლადნამშობიარები (worker who has recently given birth), მეძუძური (worker who is breastfeeding).**<sup>169</sup>

### დეკრეტული შვებულება/maternity leave:

ორსული, ახლადნამშობიარები და მეძუძური ქალები უზურუნველყოფილი არიან დეკრეტული შვებულებით **უნვეტად მინიმუმ 14 კვირის განმავლობაში**, რაც გულისხმობს მშობიარობამდე ან/და მშობიარობის შემდეგ პერიოდს.<sup>170</sup>

საქართველოს შრომის კოდექსის 27-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, **ორსულობის, მშობიარობის და ბავშვის მოვლის** გამო, შვებულება გაიცემა **730 კალენდარული დღის ოდენობით**. აქედან **ანაზღაურებადია 183 კალენდარული დღე** (გართულებული მშობიარობის ან ტყუპების შობის შემთხვევაში – 200 კალენდარული დღე). ე.ი. კოდექსის თანახმად, დეკრეტული შვებულება გრძელდება დაახლოებით 104 კვირა (2 წელიწადი და 2 თვე), საიდანაც ანაზღაურებადია **26 კვირა (ან 28 კვირა)**. კოდექსის მიდგომა მკვეთრად აღემატება იმ მინიმალურ სტანდარტს, რაც დადგენილია დირექტივით. თუმცა კანონით განსაზღვრული სტანდარტი პირდაპირპროპორციულად უნდა იცავდეს დადგენილ სიკეთეს ფინანსური გარანტიებისა და ფინანსური ხასიათის ღონისძიებების უზრუნველყოფით, რაც ერთობლიობაში ქმედითსა და ეფექტურს გახდიდა საქართველოს შრომის კოდექსის ზემოაღნიშნული ნორმის მიზნისა და ამოცანების შესრულებას (იხ. მსჯელობა ქვემოთ).

### ლამის შრომა:

დირექტივის თანახმად, სახელმწიფომ უნდა უზრუნველყოს, რომ ორსული, ახლადნამშობიარები და მეძუძური დასაქმებულებისთვის ლამის საათებში მუშაობა არ იყოს სავალდებულო, რაც შეიძლება დადგინდეს ჯანმრთელობის დაცვის ეროვნული კომპეტენტური ორგანოების მიერ და განხორციელდეს დადგენილი პროცედურების შესაბამისად სამედიცინო ცნობაზე დაყრდნობით.<sup>171</sup> ეროვნული კანონმდებლობის ან პრაქტიკის თანახმად, უნდა იქნეს უზრუნველყოფილი დღის საათების სამუშაოზე გადაყვანა ან დეკრეტული შვებულების გახანგრძლივება, თუ დღის სამუშაოზე გადაყვანა ტექნიკურად

<sup>169</sup> იქვე, მუხლი 2.

<sup>170</sup> იქვე, მუხლი 8.

<sup>171</sup> იქვე, მუხლი 7.1.

ან სხვა ობიექტური მიზეზების გამო არ არის გონივრული საფუძვლებით გამყარებული.<sup>172</sup>

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-18 მუხლით აკრძალულია ორსული, ახალნამშრომბარები ან მეძუძური ქალის, ასევე, 3 წლამდე ასაკის ბავშვის მომვლელის დასაქმება ღამის სამუშაოზე მისი თანხმობის გარეშე. მიუხედავად იმისა, რომ დამცავი ნორმა ფიგურირებს კანონში, არაფერია ნათქვამი ისეთ შემთხვევებზე, როცა ქალის სამსახური და სამუშაო ფუნქცია უკავშირდება ღამის შრომას, დამსაქმებელს კი კანონით არ მოეთხოვება კონკრეტული ღონისძიებების გატარება.

### **მშობიარობამდე გამოკვლევები:**

დირექტივის თანახმად ორსული ქალი უნდა იყოს უზრუნველყოფილი შესაძლებლობით, სამუშაო საათებში ჩაიტაროს სამედიცინო გამოკვლევები. მას უნდა შეუწარმოებინდეს ანაზღაურება იმ პერიოდისთვის, როცა ის არ იმყოფება სამსახურში.<sup>173</sup>

აღნიშნული შინაარსის ნორმა საქართველოს შრომის კოდექსში არ ფიგურირებს. თუმცა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 41<sup>1</sup> მუხლის მე-5 პუნქტის თანახმად, „მოსამსახურეს ორსულობის პერიოდში ჩატარებული სამედიცინო გამოკვლევების გამო გაცდენილი სამუშაო საათები ჩაეთვლება საპატიოდ გამოკვლევების ჩატარების დამადასტურებელი დოკუმენტაციის წარმოდგენის შემთხვევაში და შეუწარმოებინდება ხელფასი“.<sup>174</sup>

### **სამუშაო პირობების შეფასება, შემდგომი ქმედებები და ზემოქმედების აკრძალვა:**

დირექტივა სათანადო ყურადღებას აქცევს ისეთი გაიდლაინების შემუშავებას, რომელთა საფუძველზეც განხორციელდება ქიმიური, ფიზიკური და ბიოლოგიური აგენტების და ისეთი ინდუსტრიული პროცესების შეფასება, რომლებიც მიჩნეულია სამივე კატეგორიის დასაქმებულის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობისთვის ზიანის მიმყენებლად.<sup>175</sup> დირექტივას თან ერთვის დანართები, რომლებიც წარმოადგენენ აგენტების, სამუშაო პროცესისა და სამუშაო პირობების არასრულ სიას, რაც გათვალისწინებული უნდა იყოს შეფასების გაიდლაინებში. დანართში ასახულია ისეთი ასპექტები, როგორებიცაა: ხმაური, ვიბრაცია, სიცივისა და სიცხის

<sup>172</sup> იქვე, მუხლი 7.2.

<sup>173</sup> იქვე, მუხლი 9.

<sup>174</sup> 2008 წლის 19 მარტის საქართველოს კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონში დამატების შეტანის თაობაზე“, <https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/20896#> /ამ ცვლილების ინიციატორია საქართველოს პარლამენტის ევროპასთან ინტეგრაციის კომიტეტი/.

<sup>175</sup> იხ. სქოლიო 168, მუხლები 3(1), 4 (1).

რეგულირება, იონიზირებული და არაიონიზირებული რადიაციის ოდენობა, კარცენოგენების კატეგორიები, მინისქვეშა მაღაროში მუშაობა და სხვა. თუ შეფასება გამოავლენს ორსული ან მეძუძური დასაქმებულისთვის საფრთხის ან ჯანმრთელობის ზიანის რისკს, დამსაქმებელმა უნდა მიმართოს აუცილებელ ზომებს, რათა დროებით ისე მოაწყონ სამუშაო პირობები ან სამუშაო საათები, რომ დასაქმებულს ასცილდეს რისკის ზემოქმედება. თუ სამუშაო პირობების ან სამუშაო საათების რეგულირება არ არის ტექნიკურად შესაძლებელი ან ობიექტურად შეუძლებელია, ან ვერ ხერხდება საჭიროების სათანადოდ დასაბუთება, დამსაქმებელი მიმართავს აუცილებელ ზომებს, რომ დროებით გადაიყვანოს დასაქმებული სხვა სამუშაოზე. თუ უკანასკნელის შესაძლებლობაც არ არის, ორსულ და მეძუძურ დედას უნდა მიეცეს შვებულება იმ პერიოდით, რაც აუცილებელია მისი ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების დაცვის მიზნით.<sup>176</sup>

ორსული და მეძუძური ქალები არ უნდა იყვნენ ვალდებულნი გააგრძელონ სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულება იქ, სადაც შეფასებამ წარმოაჩინა ზემოქმედების რისკი, რომლებიც საფრთხის ქვეშ აყენებს დასაქმებულის ჯანმრთელობას.<sup>177</sup>

*საქართველოს შრომის კოდექსის 35-ე მუხლის თანახმად, დამსაქმებელს აქვს ვალდებულება უზრუნველყოს ორსული ქალის დაცვა შრომისგან, რომელიც საფრთხეს უქმნის მის ან ნაყოფის კეთილდღეობას, ფიზიკურ და ფსიქიკურ ჯანმრთელობას. აგრეთვე, დასაქმებული აღჭურვილია უფლებით უარი განაცხადოს იმ სამუშაოს, დავალების ან მითითების შესრულებაზე, რომელიც შრომის უსაფრთხოების პირობების დაუცველობის გამო აშკარა და არსებით საფრთხეს უქმნის მის ან მესამე პირის სიცოცხლეს, ჯანმრთელობას. მიუხედავად ასეთი ჩანანერის არსებობისა, იგი ზოგადი და დეკლარაციული ხასიათისაა და ნორმის აღსრულება არ არის გამყარებული დამსაქმებულისთვის კონკრეტული ღონისძიებების განხორციელების დაკისრებით, როგორც ეს ღირეექტივაშია მოცემული. ამიტომაც, არ არის ნათელი, რა ქმედებებს მიმართავს დამსაქმებელი შრომის პირობების ტესტირებისა და შეფასებისთვის, რომელი გაიდლაინების საფუძველზე და შეფასების შემდგომ როგორ რეაგირებს ზემოქმედების რისკების აღსაკვეთად.*

### **სამსახურიდან გათავისუფლება:**

აკრძალულია ორსული, ახლადნამშობიარები და მეძუძური დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნა მისი ორსულობის პერიოდიდან დეკრეტული შვებულების დასრულებამდე, გარდა იმ გამონაკლისი შემთხვევებისა, როცა დათხოვნა არ არის დაკავშირებული მათ მდგომარეობასთან და დაშვებულია ეროვნული კანონმდებლობით და, საჭიროების შემთხვევაში,

<sup>176</sup> იქვე, მუხლი 5.

<sup>177</sup> იქვე, მუხლი 6.

სათანადო უწყების თანხმობით.<sup>178</sup> თუ ასეთი დასაქმებული გათავისუფლდა სამსახურიდან ზემოაღნიშნულ პერიოდში, დამსაქმებელმა წერილობითი ფორმით უნდა წარმოადგინოს საფუძვლიანი არგუმენტირება.<sup>179</sup>

დირექტივის მიდგომა დაცულია საქართველოს შრომის კოდექსით: 37-ე მუხლის მე-3 ნაწილის „გ“ ქვეპუნქტის თანახმად, დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა დასაქმებული ქალის მიერ თავისი ორსულობის შესახებ დამსაქმებლისათვის შეტყობინებიდან ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო, ასევე, ახალშობილის შვილად აყვანის შვებულების და ბავშვის მოვლის გამო დამატებითი შვებულებების პერიოდის განმავლობაში. აღსანიშნავია, რომ პერიოდი, რომლის განმავლობაში აკრძალულია დასაქმებული ქალის გათავისუფლება, საკმაოდ ხანგრძლივია, თუ გავითვალისწინებთ იმ ფაქტს, რომ მხოლოდ დეკრეტული შვებულების პერიოდი 730 დღეა. ხოლო ბავშვის მოვლის გამო დამატებითი შვებულება (კოდექსის 30-ე მუხლი) უწყვეტად ან ნაწილ-ნაწილ მოიცავს არანაკლებ 2 კვირას წელიწადში, რაც ეძლევა დასაქმებულს ბავშვის მოვლის გამო 12 კვირის ოდენობით, სანამ ბავშვს შეუსრულდება 5 წელი.

გათავისუფლების აკრძალვისგან გამონაკლის წესს წარმოადგენს შემთხვევა, როცა:

- შრომითი ხელშეკრულების ვადა გავიდა;
- შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაო შესრულდა;
- დასაქმებული საკუთარი ნებით, წერილობითი განცხადების საფუძველზე ტოვებს სამუშაოს/თანამდებობას;
- მხარეები წერილობით შეთანხმდნენ;
- დასაქმებულმა უხეშად დაარღვია შრომითი ხელშეკრულებით ან შინაგან-ნაწესით დაკისრებული ვალდებულებები;
- დასაქმებულმა დაარღვია შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შინაგან-ნაწესით დაკისრებული ვალდებულებები და მის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში გამოყენებულია დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა;
- სასამართლო გადაწყვეტილება ძალაში შევიდა, რაც გამორიცხავს სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობას.
- დამსაქმებელი ფიზიკური პირი გარდაიცვალა.

## დასაქმებულის უფლებები:

ლამის შრომასთან, სამუშაო პირობების შეფასებასა და ზემოქმედების აკრძალვის შემთხვევებთან დაკავშირებით (დირექტივის მე-5, მე-6, მე-7 მუხლები) ორსული, ახლადნამშობიარები და მეძუძური დასაქმებულების შრომითი უფლებები, შრომითი ხელშეკრულების შესაბამისად, მათ შორის

<sup>178</sup> იქვე, მუხლი 10.1.

<sup>179</sup> იქვე, მუხლი 10.2.

კომპენსაციის ან ადეკვატური შემწეობის ჩათვლით, უნდა იქნეს უზრუნველყოფილი ეროვნული კანონმდებლობის ან/და პრაქტიკის საფუძველზე.<sup>180</sup>

დირექტივის მე-8 მუხლთან მიმართებით, რომელიც ეხება დეკრეტულ შვებულებას, ორსული, ახლადნამშობიარები და მეძუძური დასაქმებულებისთვის უნდა გაიცეს კომპენსაცია ან ადეკვატური შემწეობა.<sup>181</sup> **შემწეობა ჩაითვლება ადეკვატურად**, თუ ის, სულ მცირე, არის იმ შემოსავლის/ხელფასის ეკვივალენტური, რომელსაც დასაქმებული ჩვეულებრივ მიიღებდა ჯანმრთელობის მდგომარეობის გამო სამსახურებრივი ურთიერთობის შეჩერებისას იმ ნებისმიერი მაქსიმალური ზედა ზღვრის გათვალისწინებით, რაც განსაზღვრულია ეროვნული კანონმდებლობით.<sup>182</sup>

საქართველოს შრომის კოდექსის 29-ე მუხლის თანახმად, ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებისა და ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულება **ანაზღაურდება სახელმწიფო ბიუჯეტიდან**. კოდექსით, დამსაქმებელს არ აქვს ვალდებულება თავად უზრუნველყოს სათანადო თანხის გადახდა ან კომპენსაციის გაცემა. 183 დღის (ან 200 დღის) ანუ 26 კვირის (ან 28 კვირის) ანაზღაურება კი ხდება სახელმწიფო ბიუჯეტიდან **1000 ლარის ოდენობით**. ასეთი მიდგომა შორს დგას დირექტივის სტანდარტისგან, რომელიც თანხის გადახდის ოდენობას უკავშირებს კონკრეტული შრომითი ურთიერთობების ფარგლებში ჯანმრთელობის მდგომარეობის გამო სამსახურებრივი ურთიერთობის შეჩერებისას ხელფასის ეკვივალენტურ შემწეობას. ე.ი. არ აქვს მნიშვნელობა დასაქმების სფეროს, ბუნებას, დასაქმებულის ანაზღაურების ოდენობას და სხვა ასპექტებს, რამეთუ კოდექსით ყველა დასაქმებული, ვინც კი კერძოსამართლებრივი შრომითი ურთიერთობების ფარგლებში მუშაობს, დეკრეტული შვებულების თანხად იღებს 1000 ლარს. ასეთი მიდგომა აკნინებს შრომის კოდექსის სპეციალური ნორმების მიზნებსა და ამოცანებს, რომლებიც განსაკუთრებული დაცვის სუბიექტად წარმოადგენენ დასაქმებულ ქალს.

დირექტივისეული მიდგომის განხორციელება შესაძლებელი იქნებოდა, თუ შვებულების ოდენობის განსაზღვრა მიზნული იქნებოდა **„დროებითი შრომისუუნარობის გამო დახმარების დანიშვნისა და გაცემის წესის დამტკიცების თაობაზე“** საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობის და სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანებით<sup>183</sup> განსაზღვრულ წესებთან.

<sup>180</sup> იქვე, მუხლი 11.1

<sup>181</sup> იქვე, მუხლი 11.2.b

<sup>182</sup> იქვე, მუხლი 11.3.

<sup>183</sup> საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობის და სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანება № 87/6, 2009 წლის 20 თებერვალი, <https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/82384>

განსხვავებული დამოკიდებულებაა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 41 პრიმა მუხლში, რომლის თანახმადაც საჯარო მოსამსახურის დეკრეტული შვებულება - 183 და 200 კალენდარული დღე – ანაზღაურდება 1000 ლარის ოდენობით, თუმცა, იმავდროულად, გაიცემა კომპენსაცია, რომელიც ავსებს შვებულების პერიოდში მისაღები შრომითი გასამრჯელოს ოდენობას. აღნიშნულ თანხას მოსამსახურეს აძლევს დაწესებულება შესაბამისი ბიუჯეტით მისთვის გამოყოფილი ასიგნებიდან.

#### **5.4. „სამსახურიდან კოლექტიური გათავისუფლების შესახებ ნაწილობრივ კანონის დანახლოების თაობაზე 1998 წლის 20 ივლისის საბჭოს 98/59/EC დირექტივა“<sup>184</sup>**

ასოცირების შეთანხმების XXX დანართის შრომის სამართლის ნაწილში ერთ-ერთი ვალდებულებაა 98/59/EC დირექტივის საქართველოს კანონმდებლობაში ინტეგრირება და იმპლემენტირება. საბოლოო შესრულების ვადად განსაზღვრულია 5 წელი (2019 წ).

რამდენადაც შრომითი ურთიერთობები არა მარტო სოციალური პოლიტიკის ნაწილია, არამედ იგი ეკონომიკური პოლიტიკის განვითარების საზომიც არის, აღნიშნულ დირექტივაში ხაზგასმულია კოლექტიური გათავისუფლებისას დასაქმებულების დაცვის მაქსიმალური ძალისხმევის მნიშვნელობა, იმავდროულად - ბალანსირებული ეკონომიკური და სოციალური განვითარებისთვის საჭიროებების მხედველობაში მიღება.<sup>185</sup> დირექტივის თანახმად, ერთიანი ბაზრის განვითარება და მისი საბოლოო სახით ჩამოყალიბება უნდა განხორციელდეს ისე, რომ გაუმჯობესდეს დასაქმებულთა საცხოვრებელი და სამუშაო პირობები.<sup>186</sup>

ზემოაღნიშნული მიდგომა მოწმობს იმას, რომ განვითარებული და დემოკრატიული ქვეყნების მსოფლმხედველობა ბალანსირებულ პოლიტიკებთან დაკავშირებით გულისხმობს, რომ დასაქმებულთა კეთილდღობის ზრდა შედეგობრივად პირდაპირპროპორციული უნდა იყოს ეკონომიკური განვითარებისა.

დირექტივის თანახმად, „**კოლექტიური გათავისუფლება**“ ნიშნავს დასაქმებლის ინიციატივით ერთი ან რამდენიმე მიზეზის საფუძველზე გათავისუფლებას, რაც არ არის დაკავშირებული ინდივიდუალურ დასაქმებულთან და როცა გათავისუფლება ხორციელდება

<sup>184</sup> COUNCIL DIRECTIVE 98/59/EC of 20 July 1998 on the approximation of the laws of the Member States relating to collective redundancies, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1465201380616&uri=CELEX:01998L0059-20151009>

<sup>185</sup> იქვე, პრეამბულა, 2.

<sup>186</sup> იქვე, პრეამბულა, 7

ა) 30 დღის განმავლობაში

- მინიმუმ 10 პირისა იქ, სადაც ჩვეულებრივ მუშაობს 20-ზე მეტი და 100-ზე ნაკლები;

- მინიმუმ 10%-ისა იქ, სადაც ჩვეულებრივ მუშაობას 20-ზე მეტი და 300-ზე ნაკლები;

- მინიმუმ 30 პირისა იქ, სადაც ჩვეულებრივ მუშაობს 300 ან მეტი.

ბ) ან 90 დღის განმავლობაში - მინიმუმ 20 პირისა, მიუხედავად დასაქმებულთა რაოდენობისა.<sup>187</sup>

კოლექტიური გათავისუფლების რაოდენობის კალკულაციის მიზნით, დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ხელშეკრულებების შეწყვეტა უნდა გაუთანაბრდეს კოლექტიურ გათავისუფლებას, იმ შემთხვევაში, თუ ადგილი აქვს მინიმუმ 5 დათხოვნას.<sup>188</sup>

**ღირექტივა არ ეხება<sup>189</sup>:**

- ისეთ კოლექტიურ გათავისუფლებას, როცა ხელშეკრულებები დადებულია განსაზღვრული ვადით ან სპეციფიკური სამუშაოს შესრულების ვადით, გარდა ისეთი გათავისუფლებისა, რომელიც ხორციელდება ვადის ამოწურვამდე ან საქმიანობის დასრულებამდე;

- იმ დასაქმებულებს, რომლებიც მუშაობენ საჯარო სამსახურში ან იმ დაწესებულებებში, რომლებიც რეგულირდება საჯარო სამსახურის შესახებ კანონით.

ღირექტივის თანახმად, დიდი მნიშვნელობა ენიჭება **ინფორმირებასა და კონსულტაციებს**. ამიტომაც, როცა დამსაქმებელი გადაწყვეტს კოლექტიურ გათავისუფლებას, მან გონივრულ ვადაში უნდა დაინყოს კონსულტაციები დასაქმებულთა წარმომადგენლებთან შეთანხმების მიღწევის მიზნით.<sup>190</sup> ამ კონსულტაციებმა, სულ მცირე,

**- უნდა გამოძეხოს გზები და მექანიზმები კოლექტიური გათავისუფლების თავიდან ასაცილებლად**

**- ან შეამციროს გასათავისუფლებელ დასაქმებულთა რაოდენობა**

**- და შეამსუბუქოს შედეგები სოციალური ღონისძიებების გამოყენებით, მათ შორის გათავისუფლებულთა დასაქმების ადგილის შეცვლით (re-deploying) ან პროფესიული გადამზადებით.<sup>191</sup>**

იმისთვის, რომ დასაქმებულთა წარმომადგენლებმა მოახერხონ კონსტრუქციული წინადადებების შემუშავება, **დამსაქმებელმა გონივრულ ვადაში**

<sup>187</sup> იქვე, მუხლი 1.1.a

<sup>188</sup> იქვე, მუხლი 1.1.b

<sup>189</sup> იქვე, მუხლი 1.2.

<sup>190</sup> იქვე, მუხლი 2.1.

<sup>191</sup> იქვე, მუხლი 2.2.



1. უნდა მიაწოდოს ყველა სათანადო ინფორმაცია და
2. წერილობითი ფორმით უნდა აცნობოს შემდეგი:
  - დაგეგმილი კოლექტიური გათავისუფლების მიზეზები;
  - გათავისუფლების რაოდენობა და გასათავისუფლებელ დასაქმებულთა კატეგორიები;
  - დასაქმებულთა მთლიანი რაოდენობა და კატეგორიები; პერიოდი, რომლის განმავლობაში განხორციელდება გათავისუფლება;
  - გათავისუფლების კრიტერიუმები და გასათავისუფლებელ დასაქმებულთა შერჩევის კრიტერიუმები;
  - გათავისუფლების შედეგად გადასახდელი თანხების კალკულაციის მეთოდი.<sup>192</sup>

ზემოაღნიშნული წერილობითი შეტყობინების კოპიო **დამსაქმებელმა ასევე უნდა გაუგზავნოს კომპეტენტურ საჯარო უწყებას** ან, მინიმუმ, წერილობითი მიაწოდოს ინფორმაცია იმ ელემენტების შესახებ, რომლებიც უკავშირდება კოლექტიურ გათავისუფლებას.<sup>193</sup>

ზემოთ ჩამოყალიბებული ვალდებულებები (დირექტივის მე-2 მუხლის პირველი, მე-2 და მე-3 პუნქტები) სავალდებულოა შეასასრულებლად, იმის მიუხედავად, კოლექტიურ გათავისუფლებაზე გადაწყვეტილება მიიღო თავად დამსაქმებელმა თუ საწარმომ/ორგანიზაციამ, რომელიც აკონტროლებს დამსაქმებელს.<sup>194</sup>

დირექტივა ეხება **კოლექტიური გათავისუფლების პროცედურებსაც**. როგორც უკვე აღინიშნა, დამსაქმებელი ვალდებულია გააკეთოს წერილობითი შეტყობინება საჯარო უწყებისადმი. იმ შემთხვევაში როცა კოლექტიური გათავისუფლება ხდება დანესებულების ლიკვიდაციის საფუძველით, წერილობითი შეტყობინება აუცილებელია მაშინ, თუ თავად ქვეყნის საჯარო უწყება ითხოვს მას.<sup>195</sup>

წერილობითი შეტყობინების კოპიო დამსაქმებელმა უნდა დაუგზავნოს დასაქმებულთა წარმომადგენლებს. დასაქმებულთა წარმომადგენლებს შეუძლიათ საკითხთან დაკავშირებით ნებისმიერი კომენტარი გაუგზავნონ კომპეტენტურ საჯარო უწყებას.<sup>196</sup>

დაგეგმილი კოლექტიური დათხოვნა, რომლის თაობაზეც შეტყობინება გაიგზავნა საჯარო უწყებაში, არ უნდა განხორციელდეს შეტყობინების გა-

<sup>192</sup> იქვე, მუხლი 2.3.a-b.

<sup>193</sup> იქვე, მუხლი 2.3-ის ბოლო აბზაცი.

<sup>194</sup> იქვე, მუხლი 2.4.

<sup>195</sup> იქვე, მუხლი 3.1-ის მეორე აბზაცი.

<sup>196</sup> იქვე, მუხლი 3.2.

გზავნიდან 30 დღეზე ადრე.<sup>197</sup> თუ გათავისუფლების ვადა არის 60 დღეზე ნაკლები, საჯარო უწყებას აქვს შესაძლებლობა, გაზარდოს იგი 60 დღემდე, თუ პრობლემები, რომელიც წამოიჭრა კოლექტიური გათავისუფლების ფარგლებში, ვერ გადაიჭრება უფრო ადრე, დამსაქმებელს უნდა შეატყობინონ ვადის გაზრდისა და მიზეზების თაობაზე.<sup>198</sup>

რაც შეეხება საქართველოს შრომის კოდექსს და მასში მოცემულ მომწესრიგებელ ნორმებს: **კოლექტიური გათავისუფლების ცნება აქ არ არის, თუმცა 38<sup>1</sup> მუხლით დარეგულირებულია მასობრივი დათხოვნის შემთხვევები:**

- მასობრივი დათხოვნა შეიძლება ეკონომიკური გარემოებების, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებების შედეგად, რაც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას.
- მასობრივი დათხოვნა ხორციელდება 15 კალენდარული დღის განმავლობაში;
- მასობრივი დათხოვნაა, სულ მცირე, 100 დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულებების შეწყვეტა
- დამსაქმებელი ვალდებულია მასობრივ დათხოვნამდე, სულ მცირე, 45 კალენდარული დღით ადრე წერილობითი შეტყობინება გაუგზავნოს საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს და იმ დასაქმებულებს, რომელთაც უწყდებათ შრომითი ხელშეკრულებები.

ზემოაღნიშნულის გარდა, საქართველოს საკანონმდებლო სივრცეში მასობრივი დათხოვნის შემთხვევების მარეგულირებელი ჩარჩო არ არის წარმოდგენილი. რა თქმა უნდა, იგი ძალიან მწირია და შორსაა დირექტივისეული სტანდარტისგან, რაც პრობლემურია დასაქმებულთა დაცვის თვალსაზრისით და ვერ აკმაყოფილებს ღირსეული და უსაფრთხო დასაქმების პრინციპის რეალიზებას შრომის კანონმდებლობაში. ასეთი მიდგომა არც ბალანსირებული ეკონომიკური და სოციალური პოლიტიკის კონცეფციისა და ხედვის მატარებელია.

**დასკვნის სახით შეიძლება ითქვას: რამდენადაც საქართველოსთვის მიცემულია სამართლებრივი აპროქსიმაციის დინამიური და ეტაპობრივი დაახლოების მეთოდის გამოყენების შესაძლებლობა და რამდენადაც ზემოაღნიშნული საკითხის მონესრიგებისთვის განსაზღვრულია 5-წლიანი ვადა, იმედია, კოლექტიური გათავისუფლების სფერო 2019 წლამდე დაექვემდებარება დარეგულირებას 98/59 დირექტივის შესაბამისად.**

<sup>197</sup> იქვე, მუხლი 4.1.

<sup>198</sup> იქვე, მუხლი 4.3.

**5.5. 2001 წლის 12 მარტის საბჭოს 2001/23/EC დირექტივა  
სანარმოებისა და ბიზნესების სრული ან ნაწილობრივი  
გასხვისების შემთხვევაში დასაქმებულთა უფლებების  
დაცვასთან დაკავშირებით<sup>199</sup>**

ასოცირების შეთანხმების თანახმად, აღნიშნული დირექტივის იმპლემენტაციისთვის განსაზღვრულია 5 წლის ვადა (2019 წ.).

დირექტივის შესავალში აღნიშნულია, რომ მისი შემუშავებისა და მიღების საფუძველს წარმოადგენს თანამედროვე ეკონომიკისთვის დამახასიათებელი ტენდენცია – სანარმოთა სტრუქტურული ცვლილებები სანარმოთა და ბიზნესის სრული ან ნაწილობრივი გასხვისების/გადაცემის ან შერწყმის დროს. აღნიშნული კი აისახება დასაქმებულთა შრომით და საცხოვრებელ პირობებზე. ამავდროულად, შესაძლებელია ადგილი ჰქონდეს კოლექტიურ დათხოვნას ან სანარმოთა ბანკროტს. ამიტომაც, საჭირო ხდება დასაქმებულთა უფლებების დაცვა, მათი ინფორმირება, ჩართულობა და კონსულტაციები მოსალოდნელ მძიმე და უარყოფით შედეგებთან დაკავშირებით. სოციალური დიალოგის პოლიტიკის გატარება ერთგვარად გაანეიტრალებს, შეამსუბუქებს ან შეაჩერებს უარყოფით ეფექტებს სათანადო გზების მოძიებით, აგრეთვე, ხელს შეუწყობს პროცესის გამჭვირვალობასა და დაცვას.<sup>200</sup>

**დირექტივის რეგულირების სფეროში შედის სანარმოს ან ბიზნესის ნებისმიერი გასხვისება ან მათი ნაწილების ნებისმიერი გადაცემა სხვა დამსაქმებლებისადმი კანონიერი გასხვისების ან შერწყმის შედეგად.<sup>201</sup>**  
**დირექტივა ვრცელდება ნებისმიერ საჯარო თუ კერძო სანარმოზე, რომლებიც ეწევიან ეკონომიკურ საქმიანობას მიუხედავად იმისა ორიენტირებული არიან თუ არა მოგებაზე.<sup>202</sup>** ადმინისტრაციული რეორგანიზაცია საჯარო სამსახურში ან ადმინისტრაციული ფუნქციების გადაცემა საჯარო სამსახურებს შორის არ წარმოადგენს გადაცემას დირექტივის მიზნებისთვის.<sup>203</sup>

დირექტივა არ აყენებს ზიანს ეროვნულ კანონმდებლობას და მის თანახმად განმარტებულ შრომით ურთიერთობებსა და შრომით ხელშეკრულებას. **თუმცა მიუთითობს იმაზე, რომ გავრცელების არეალიდან არ უნდა გამორიცხონ შრომითი ურთიერთობები ან შრომითი ხელშეკრულებები მხოლოდ შემდეგი მიზეზებით:<sup>204</sup>**

<sup>199</sup> COUNCIL DIRECTIVE 2001/23/EC of 12 March 2001 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of undertakings or businesses, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TX-?qid=1465208637656&uri=CELEX:02001L0023-20151009>

<sup>200</sup> იქვე, შესავალი.

<sup>201</sup> იქვე, მუხლი 1.a.

<sup>202</sup> იქვე, მუხლი 1.c.

<sup>203</sup> იქვე, მუხლი 1.2.

<sup>204</sup> იქვე, მუხლი 2.2.

- დასაქმების საათების რაოდენობა;
- დროებითი შრომითი ურთიერთობები ან განსაზღვრული ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულებები.

**გამსხვისებელი/transferor** არის ნებისმიერი ფიზიკური თუ იურიდიული პირი, რომელიც საწარმოს, ბიზნესის ან საწარმოსა და ბიზნესის ნაწილების გასხვისების/გადაცემის გამო წყვეტს ფუნქციონირებას, როგორც დამსაქმებელი; **მიმღები/transferee** არის ნებისმიერი ფიზიკური თუ იურიდიული პირი, რომელიც ხდება დამსაქმებელი საწარმოს, ბიზნესის ან საწარმოსა და ბიზნესის ნაწილების გასხვისების/გადაცემის საფუძველით<sup>205</sup>.

დირექტივის თანახმად, გამსხვისებლის ვალდებულებები და უფლებები, რომლებიც განსაზღვრული იყო შრომის ხელშეკრულებით ან გამომდინარეობდა შრომითი ურთიერთობებიდან, უნდა **გადაეცეს მიმღებს ანუ ახალ დამსაქმებელს**. ქვეყანამ უნდა უზრუნველყოს, რომ გასხვისების შემდეგ, გამსხვისებელი და მიმღები ერთობლივად და ცალ-ცალკეც პასუხისმგებელნი არიან იმ ვალდებულებებთან დაკავშირებით, რაც გასხვისების დროისთვის გამომდინარეობს შრომითი ხელშეკრულებებიდან ან შრომითი ურთიერთობებიდან.<sup>206</sup>

გამსხვისებელმა უნდა უზრუნველყოს ახალი დამსაქმებლის ინფორმირება ყველა იმ უფლებისა და ვალდებულების შესახებ, რაც გადაეცემა მიმღებს. თუ ასეთ შეტყობინებას არ ექნება ადგილი, ეს გავლენას არ მოახდენს უფლებებისა და ვალდებულებების გადაცემაზე და ნებისმიერი დასაქმებულის უფლებაზე გამსხვისებლისა თუ მიმღების წინააღმდეგ.<sup>207</sup>

გასხვისების შემდეგ, მიმღებმა, გამსხვისებლის მსგავსად, უნდა განაგრძოს იმ პირობების დაცვა (**observe**), რაც შეთანხმებული იყო კოლექტიური ხელშეკრულებით, ვადის ამონაწერამდე ან შეწყვეტამდე, ან ახალი კოლექტიური ხელშეკრულების ძალაში შესვლამდე. ქვეყანას შეუძლია შეზღუდოს ასეთი პირობების შესრულება იმ დათქმით, რომ ის არ იქნება ერთ ნელზე ნაკლები.<sup>208</sup>

სანამ ქვეყანა სხვაგვარად არ გადაწყვეტს, ზემოაღნიშნული (დირექტივის მე-3 მუხლის პირველი და მე-3 პუნქტები) არ ვრცელდება ხანდაზმული, ინვალიდი ან მარჩენალდაკარგული დასაქმებულების უფლებებზე იმ ბენეფიციტებთან დაკავშირებით, რაც განსაზღვრულია კომპანიის თუ კომპანიისათაშორისი დამატებითი საპენსიო სქემების ფარგლებში სახელმწიფო სო-

<sup>205</sup> იქვე, მუხლი 2.1.a-b.

<sup>206</sup> იქვე, მუხლი 3.1.

<sup>207</sup> იქვე, მუხლი 3.2.

<sup>208</sup> იქვე, მუხლი 3.3.

ციალური უზრუნველყოფის სქემების გარეთ. თუ ამგვარ უზრუნველყოფას ადგილი არ ექნება, ქვეყანამ უნდა მიიღოს სათანადო ზომები, რომ დაიცვას ასეთი დასაქმებულების ინტერესები და ასევე იმ პირებისაც, რომლებიც უკვე არ მუშაობენ გამსხვისებლის საწარმოში გასხვისების დროისთვის, რომლებსაც აქვთ უფლება, დაუყოვნებლივ მიიღონ შემწეობები ხანდაზმულობის და მარჩენალდაკარგულობის გამო ზემოაღნიშნული სქემების ფარგლებში.<sup>209</sup>

დირექტივის თანახმად, სრული ან ნაწილობრივი გასხვისება/გადაცემა თავისთავად არ უნდა წარმოადგენდეს დასაქმებულთა დათხოვნის საფუძველს გამსხვისებლის ან მიმღების მხრიდან. თუმცა აღნიშნული არ უნდა უშლიდეს ხელს ისეთ დათხოვნას, რომელიც გამონვეულია ეკონომიკური, ტექნიკური ან ორგანიზაციული მიზეზებით, რაც თავისთავად იწვევს ცვლილებებს სამუშაო ძალაში. ასეთი შემთხვევებისთვის ქვეყანას შეუძლია უზრუნველყოს, რომ გათავისუფლება არ გამოიყენონ დასაქმებულთა სპეციფიკური კატეგორიების მიმართ.<sup>210</sup>

თუ შრომითი ურთიერთობები ან შრომითი ხელშეკრულებები წყდება იმიტომ, რომ გასხვისება იწვევს ძირეულ ცვლილებებს სამუშაო პირობებში დასაქმებულთა საწინააღმდეგოდ, დამსაქმებელი უნდა იქნეს მიჩნეული შრომითი ურთიერთობების ან შრომითი ხელშეკრულებების შეწყვეტისთვის პასუხისმგებელ პირად.<sup>211</sup>

**როდესაც გამსხვისებელი არის ბანკოტის მდგომარეობაში ან გაკოტრების წარმოების პროცესში, (რაც გულისხმობს გამსხვისებლის ქონების ლიკვიდაციას) და იმყოფება კომპეტენტური საჯარო უწყების ზედამხედველობის ქვეშ, ზემოაღნიშნული ვალდებულებები (დირექტივის მე-3 და მე-4 მუხლები) არ ვრცელდება საწარმოს ან ბიზნესის სრული ან ნაწილობრივი გასხვისებისას.**<sup>212</sup> თუ ვალდებულებები მაინც გავრცელდა გაკოტრების საქმისწარმოებისას, რომელიც გახსნილია გამსხვისებლის მიმართ და რომელიც იმყოფება კომპეტენტური საჯარო უწყების ზედამხედველობის ქვეშ, ქვეყანას შეუძლია უზრუნველყოს, რომ

- გამსხვისებლის ვალი, რომელიც წარმოქმნილია შრომითი ურთიერთობებიდან ან შრომითი ხელშეკრულებებიდან და გადასახდელია გასხვისებამდე ან გაკოტრების წარმოების დაწყებამდე, არ გადაეცეს ახალ დამსაქმებელს;
- ერთი მხრივ, მიმღები, გამსხვისებელი ან პირი/პირები, რომლებიც ახორციელებენ გამსხვისებლის ფუნქციებს და, მეორე მხრივ, დასაქმებულთა წარმომადგენლები, შეთანხმდებიან ცვლილებებზე დასაქმებულთა შრომით პირობებთან მიმართებით, რითიც უზრუნველყოფილი იქნება დასაქმების შესაძლებლობები საწარმოს/ბიზნესის სრული ან ნაწილობრივი გადარჩენით.<sup>213</sup>

209 იქვე, მუხლი 3.4. a-b.

210 იქვე, მუხლი 4.1.

211 იქვე, მუხლი 4.2.

212 იქვე, მუხლი 5.1.

213 იქვე, მუხლი 5.2 (a,b).

თუ საწარმო, ბიზნესი ან მათი ნაწილები ინარჩუნებს საკუთარ ავტონომიას, დასაქმებულთა წარმომადგენლების ფუნქციები და სტატუსიც უნდა შენარჩუნდეს იმავე პირობებით, რომელიც არსებობდა გასხვისებამდე, თუ დასაქმებულთა წარმომადგენლობის დაფუძნებისთვის აუცილებელი პირობები შესრულებულია. იმ შემთხვევაში, თუ საწარმო, ბიზნესი ან მათი ნაწილები ვერ ინარჩუნებს ავტონომიას, ქვეყანამ უნდა მიმართოს აუცილებელ ზომებს, რათა უზრუნველყოს „გადაცემულ“ დასაქმებულთა სათანადო მონაწილეობა და წარმომადგენლობა იმ პერიოდში, როცა ხორციელდება დასაქმებულთა წარმომადგენლობის ხელახალი დაფუძნება ან დანიშვნა.<sup>214</sup>

**ღირექტივა აწესრიგებს ინფორმირებისა და კონსულტაციების პროცედურებს.** გამსხვისებელს და მიმღებს მოეთხოვებათ დასაქმებულთა წარმომადგენლობის ინფორმირება შემდეგ საკითხებთან დაკავშირებით:

- გასხვისების სავარაუდო ან ზუსტი თარიღი;
- გასხვისების მიზეზები;
- სამართლებრივი, ეკონომიკური და სოციალური შედეგები დასაქმებულზე;
- ზომები და ღონისძიებები, რაც გათვალისწინებულია დასაქმებულებთან მიმართებით<sup>215</sup>.

ეს ინფორმაცია მიეწოდება ყველა დასაქმებულს იმ შემთხვევაში, თუ არ არის შექმნილი დასაქმებულთა წარმომადგენლობა.<sup>216</sup>

**გამსხვისებელმა უნდა მიაწოდოს** ინფორმაცია დასაქმებულთა წარმომადგენლობას გონივრულ ვადაში გასხვისებამდე. **მიმღებმა უნდა მიაწოდოს** ინფორმაცია დასაქმებულთა წარმომადგენლობას გონივრულ ვადაში და ნებისმიერ შემთხვევაში მანამდე, სანამ გასხვისება დასაქმებულზე (შრომის პირობებსა და დასაქმებაზე) უშუალოდ არ აისახება.

როცა გამსხვისებელსა და მიმღებს დაგეგმილი აქვთ გარკვეული ზომების გატარება დასაქმებულებთან დაკავშირებით, გონივრულ ვადაში **უნდა გაიმართოს კონსულტაციები დასაქმებულთა წარმომადგენლობასთან ამ ზომებზე შეთანხმების მისაღწევად.**<sup>217</sup>

**ზემოთ ჩამოყალიბებული არცერთი ასპექტი ამ ეტაპისთვის არ არის რეგულირებული საქართველოს შრომის კოდექსით.**

214 იქვე, მუხლი 6.1

215 იქვე, მუხლი 7.1

216 იქვე, მუხლი 7.6.

217 იქვე, მუხლი 7.2.

## 6. საქართველოს შრომის კოდექსით რეგულირებადი ზოგიერთი ასპექტის სოციალურ ქარტიასთან შესაბამისობის მიმოხილვა

ევროპის სოციალური ქარტიისა და მისი დანართის<sup>218</sup> რატიფიცირება<sup>219</sup> საქართველოს მიერ 2005 წელს წინ უსწრებდა ახალი შრომის კოდექსის მიღებას. ეს ფაქტი კი იმაზე მიუთითებს, რომ ქარტიის დებულებები და მიდგომები უნდა ასახულიყო შრომის კოდექსში.

ქარტიის III ნაწილის A მუხლის შესაბამისად, საქართველომ სავალდებულოდ აღიარა ქარტიის ზოგიერთი დებულება და არა ყველა.<sup>220</sup> მიმოვიხილოთ სავალდებულოდ აღიარებულ მუხლებსა და პუნქტებთან შრომის კოდექსის ურთიერთმიმართების ასპექტები.

**ქარტიის I ნაწილი** დეკლარირებული მიზნებია (1-31 პუნქტები), რომელთა მიღწევასაც ყველა სათანადო საშუალებით უნდა ეცადოს ქვეყანა. სულ განსაზღვრულია 31 მიზანი.

**ქარტიის II ნაწილში** I ნაწილის მიზნები ამოცანებად და, ზოგ შემთხვევაში, კონკრეტულ ღონისძიებებად განვრცობილი და დაკონკრეტებულია. იგი შედგება 31 მუხლისგან. ამ ნაწილში საქართველომ სავალდებულოდ აღიარა:<sup>221</sup>

- **შრომის უფლება - პირველი მუხლის ყველა პუნქტი.** აქ შრომის უფლება არ არის განმარტებული, თუმცა აღწერილია ის მექანიზმები და პოლიტიკის ინსტრუმენტები, რომლებიც შრომის უფლებით სარგებლობასა და რეალიზებას განაპირობებს: დასაქმების მაღალი დონის მიღწევა და შენარჩუნება შემდგომში სრული დასაქმების უზრუნველყოფის მიზნით; დასაქმებულის უფლების ეფექტური დაცვა — გამოიმუშაოს საარსებო სახსრები მის მიერ თავისუფლად არჩეული საქმიანობით; დასაქმების

<sup>218</sup> ევროპის სოციალური ქარტია (შესწორებული), სტრასბურგი, 3.V.96, საქართველოსთვის ძალაში შესვლის თარიღი 01/20/2005, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1392164>

<sup>219</sup> საქართველოს პარლამენტის დადგენილება № 1876-რს, « ევროპის სოციალური ქარტიის (შესწორებულის) » და მისი დანართის რატიფიცირების თაობაზე, 01/07/2005, გამოქვეყნების წყარო სსმ, 82, 13/07/2005, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/43174>

<sup>220</sup> საქართველო სავალდებულოდ აღიარებს ქარტიის შემდეგ მუხლებსა და პუნქტებს: 1-ლი მუხლის 1-ლი, მე-2, მე-3 და მე-4 პუნქტები; მე-2 მუხლის 1-ლი, მე-2, მე-5 და მე-7 პუნქტები; მე-4 მუხლის მე-2, მე-3 და მე-4 პუნქტები; მე-5 მუხლის 1-ლი პუნქტი; მე-6 მუხლის 1-ლი, მე-2, მე-3 და მე-4 პუნქტები; მე-7 მუხლის 1-ლი, მე-2, მე-3, მე-4, მე-5, მე-6, მე-7, მე-8, მე-9 და მე-10 პუნქტები; მე-8 მუხლის მე-3, მე-4 და მე-5 პუნქტები; მე-10 მუხლის მე-2 და მე-4 პუნქტები; მე-11 მუხლის 1-ლი, მე-2 და მე-3 პუნქტები; მე-12 მუხლის 1-ლი და მე-3 პუნქტები; მე-14 მუხლის 1-ლი და მე-2 პუნქტები; მე-15 მუხლის მე-3 პუნქტი; მე-17 მუხლის 1-ლი პუნქტი; მე-18 მუხლის 1-ლი, მე-2, მე-3 და მე-4 პუნქტები; მე-19 მუხლის 1-ლი, მე-2, მე-3, მე-4, მე-5, მე-6, მე-7, მე-8, მე-9, მე-10, მე-11 და მე-12 პუნქტები; მე-20 მუხლის 1-ლი პუნქტი; 26-ე მუხლის 1-ლი და მე-2 პუნქტები; 27-ე მუხლის 1-ლი, მე-2 და მე-3 პუნქტები; 29-ე მუხლის 1-ლი პუნქტი.

<sup>221</sup> ქარტიის II ნაწილის მუხლებიდან მიმოხილული არ არის ის დებულებები, რომლებიც სცდება შრომის კოდექსის რეგულირების სფეროებს და ეხება სოციალური უზრუნველყოფისა და სოციალური სისტემების ჩამოყალიბებას.

უფასო სამსახურების შექმნა; პროფესიული ორინენტაციის საშუალებების, პროფესიული მომზადების ხელშეწყობა და უზრუნველყოფა.

**საქართველოს კონსტიტუცია აღიარებს შრომის თავისუფლებას.**<sup>222</sup> აღნიშნული ჩანაწერი არაერთხელ გამხდარა მსჯელობის საგანი - მოიცავს თუ არა კონსტიტუციური ნორმა შრომის უფლების აღიარებას? საკითხთან დაკავშირებით საინტერესოა საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს ინტერპრეტაციები, რომლებიც არაერთგვაროვანია. საკონსტიტუციო სასამართლოს პრაქტიკა შრომის უფლებებთან დაკავშირებით შეიძლება დაიყოს ორ ეტაპად: ერთი, როცა საკონსტიტუციო სასამართლო ერთობ ვიწროდ განიხილავს შრომის უფლებას მხოლოდ შრომითი საქმიანობის არჩევის თავისუფლების ჩრილში და, მეორე, როდესაც საკონსტიტუციო სასამართლო ხაზგასმით ლაპარაკობს სახელმწიფოს ვალდებულებებზე შრომის თავისუფლებასთან დაკავშირებით.<sup>223</sup> ერთ-ერთი გადანყვეტილების თანახმად,<sup>224</sup> „საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი შეეხება შრომის თავისუფლებას და შრომითი უფლებების დაცვის საკითხებს. ამ მუხლის პირველი პუნქტი აღიარებს არა შრომის უფლებას, არამედ შრომის თავისუფლებას, ე.ი., თავისუფალი შრომის უფლებას. შრომა თავისუფალია – ეს იმას ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება, თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში, თავად აირჩიოს შრომითი საქმიანობის ესა თუ ის სფერო. შრომა თავისუფალია ნიშნავს აგრეთვე იმას, რომ სახელმწიფო უკვე აღარ იღებს მოქალაქეთა შრომითი დასაქმების ვალდებულებას. მაგრამ ეს როდი ნიშნავს იმას, რომ სახელმწიფომ უარი თქვას უკვე დასაქმებულ პირთა შრომითი უფლებების დაცვაზე. ე.ი. სახელმწიფო უარს ამბობს მოქალაქეთა შრომითი დასაქმების ვალდებულებაზე, მაგრამ კისრულობს ვალდებულებას, დაიცვას დასაქმებულ მოქალაქეთა შრომითი უფლებები”. 1998 წლის გადანყვეტილების ეს ნაწილი სრულად არ ეხმიანება ევროპის სოციალური ქარტიის პირველი მუხლის დედააზრს. სახელმწიფოს ვალდებულება იზრუნოს დასაქმებაზე, დასაქმების მაღალი დონის მიღწევასა და შენარჩუნებაზე, დასაქმების უფასო სამსახურების შექმნაზე, პროფესიულ გადამზადებაზე, ერთობლივი მოქმედების პირობებში განაპირობებს კიდევ შრომის უფლების აღიარებასა და მის ეფექტურ რეალიზებას.

განსხვავებული მიდგომა და ინტერპრეტაცია შემოგვთავაზა საქართველოს **საკონსტიტუციო სასამართლომ 2007 წლის ერთ-ერთ შემდგომ**

<sup>222</sup> საქართველოს კონსტიტუციური კანონი, საქართველოს პარლამენტის უწყებები, 31-33, 24/08/1995, მუხლი 30, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/30346>

<sup>223</sup> ბ. ზოიძე, შრომის თავისუფლების არსი საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს პრაქტიკაში, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული) I, გამომც. მერიდიანი, თბილისი, 2011, გვ. 5.

<sup>224</sup> საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს მეორე კოლეგიის გადანყვეტილება № 2/80-9, 3 ნოემბერი, 1998 წ, თბილისი, [http://constcourt.ge/index.php?lang\\_id=GEO&sec\\_id=22&id=246&action=show](http://constcourt.ge/index.php?lang_id=GEO&sec_id=22&id=246&action=show)



**გადანყვეტილებაში,**<sup>225</sup> სადაც აღნიშნა, რომ კონსტიტუციის 30-ე მუხლის პირველი პუნქტის წმინდა ფორმალური განმარტება აკნინებს შრომის უფლების სოციალურ ხასიათს, ახდენს მის გამოფიტვას და არღვევს სამართლებრივი სახელმწიფოს პრინციპს. „კონსტიტუციის 30-ე მუხლის პირველი პუნქტი უნდა განიმარტოს მისი მიზნებიდან გამომდინარე, სოციალური სახელმწიფოს პრინციპთან კავშირში, რომელიც არის კონსტიტუციის ერთ-ერთი ფუძემდებლური პრინციპთაგანი და არ იძლევა საშუალებას, რომ 30-ე მუხლის პირველი პუნქტი გავიგოთ, როგორც მხოლოდ იძულებითი შრომის აკრძალვა. კონსტიტუციის 30-ე მუხლის პირველი პუნქტი, რა თქმა უნდა, იცავს ნებისმიერ ადამიანს იძულებითი შრომისაგან, რაც ადამიანის ღირსების ხელყოფას წარმოადგენს. კონსტიტუციით დაცულია არა მხოლოდ უფლება, აირჩიო სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო, დაცული იყო უმუშევრობისაგან და ისეთი რეგულირებისაგან, რომელიც პირდაპირ ითვალისწინებს ან იძლევა სამსახურიდან უსაფუძვლო, თვითნებური და უსამართლო გათავისუფლების საშუალებას. კონსტიტუციის 30-ე მუხლის პირველი პუნქტი არის ნორმა, რომელიც იცავს შრომის უფლებას, ხოლო 30-ე მუხლის მე-4 პუნქტი<sup>226</sup> კი მასთან უშუალოდ კავშირში მყოფი ნორმაა, რომელიც იძლევა ამ სფეროში მოქმედი ნორმების ფორმალური თუ მატერიალური თვალსაზრისით შემოწმების საშუალებას“. ამ გადანყვეტილებაში ზემოაღნიშნული განმარტების ინტეგრირებით საკონსტიტუციო სასამართლომ შრომის თავისუფლებაში იგულისხმა შრომის უფლება იმ გაგებით, როგორც ეს წარმოდგენილია სოციალურ ქარტიამში.

შრომის კოდექსი არ ავრცობს და არაფერს ამბობს სახელმწიფოს ვალდებულებებზე შრომის უფლების დაცვისა და რეალიზების კონტექსტში. თუმცა, უნდა აღინიშნოს, რომ ბოლო პერიოდში შეინიშნება მცდელობები ქვეყანამ, შრომის კოდექსის გარეთ, სხვა ნორმატიული აქტებით შეასრულოს ქარტიის პირველი მუხლით განსაზღვრული ამოცანები. მაგ.: 2015 წელს საქართველოს მთავრობამ მიიღო დადგენილება დასაქმების ხელშეწყობის მომსახურებათა განვითარების პროგრამის დამტკიცების შესახებ.<sup>227</sup>

**- უფლება შრომის სამართლიან პირობებზე - მეორე მუხლის პირველი, მე-2, მე-5 და მე-7 პუნქტები** (სულ 4 პუნქტი 7 პუნქტიდან). აღიარება შეეხო რამდენიმე საკითხს: გონივრული დღიური და ყოველკვირეული სამუშაო საათების რაოდენობის უზრუნველყოფას, სამუშაო კვირის თან-

<sup>225</sup> საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს გადანყვეტილება № 2/2-389, 2007 წლის 26 ოქტომბერი, ქ. ბათუმი, [http://constcourt.ge/index.php?lang\\_id=GEO&sec\\_id=22&id=430&action=show](http://constcourt.ge/index.php?lang_id=GEO&sec_id=22&id=430&action=show)

<sup>226</sup> „შრომის უფლებების დაცვა, შრომის სამართლიანი ანაზღაურება და უსაფრთხო, ჯანსაღი პირობები, არასრულწლოვანისა და ქალის შრომის პირობები განისაზღვრება ორგანული კანონით“, საქართველოს კონსტიტუცია, 30-ე მუხლის, მე-4 პუნქტი.

<sup>227</sup> საქართველოს მთავრობის დადგენილება № 245, 2015 წლის 2 ივნისი, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2862997>

მიმდევრულ შემცირებას, რამდენადაც ამის საშუალებას იძლევა შრომის პროდუქტიულობის გაზრდას; სახელმწიფო უქმე დღეების ანაზღაურებას; ყოველკვირეული დასვენების პერიოდის უზრუნველყოფას; ღამის საათებში დასაქმებულთა მიერ შეღავათებით სარგებლობის უზრუნველყოფას.

**მე-2 მუხლის დებულებებიდან ქვეყანა არ მიუერთდა შემდეგს:** მინიმუმ ოთკვირიანი ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულების უზრუნველყოფა; სახიფათო და არაჯანმრთელ სამუშაოებზე რისკის არმოფხვრა ან, სადაც შეუძლებელია რისკის აღმოფხვრა – სამუშაო საათების შემცირების და დამატებითი ანაზღაურებადი შვებულებით უზრუნველყოფა; არაუგვიანეს ორი თვისა დასაქმების დაწყების თარიღიდან დასაქმებულთა წერილობითი ფორმით ინფორმირება ხელშეკრულების ან შრომითი ურთიერთობების ძირითადი ასპექტების შესახებ.

აღიარებული ვალდებულებებიდან უქმე დღეების ანაზღაურების საკითხი საქართველოს შრომის კოდექსით დარეგულირებული არაა. რამდენადაც არ არსებობს მომწესრიგებელი ნორმა, ივარაუდება, რომ სახელმწიფო უქმე დღეები არაანაზღაურებადია. პრაქტიკაში ქარტიის მოთხოვნის განხორციელება მხოლოდ დამსაქმებლის კეთილი ნების გამოვლენის იმედად რჩება; არც ღამით დასაქმებულთა მიერ სამუშაოს სპეციფიკის ხასიათის გათვალისწინებით შეღავათებით სარგებლობის ასპექტებია დარეგულირებული შრომის კოდექსით (ღამის შრომაზე ზემოთ იხ. 2003/88 დირექტივასთან შრომის კოდექსის შესაბამისობის საკითხზე მსჯელობა); აგრეთვე, ყოველწლიური და ყოველკვირეული სამუშაო საათები და ყოველკვირეული დასვენების პერიოდები მიმოხილულია ზემოთ 2003/88 დირექტივასთან კავშირში.

- **უფლება შრომის სამართლიან ანაზღაურებაზე - მე-4 მუხლის მე-2, მე-3 და მე-4 პუნქტები** (სულ 5 პუნქტიდან 3 პუნქტი). აღიარება შეეხო შემდეგ საკითხებს: ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებისთვის გაზრდილი ანაზღაურების მიღების უფლება, ცალკეულ შემთხვევებში გამონაკლისების გათვალისწინებით; ქალისა და მამაკაცის უფლება თანაბარი ღირებულების სამუშაოსათვის თანაბარი ანაზღაურების მიღებაზე; გონივრული ვადით ადრე ყველა დასაქმებულის ინფორმირება დასაქმების შეწყვეტის შესახებ.

მე-4 მუხლიდან არ არის აღიარებული მუშაკთა უფლება ისეთ ანაზღაურებაზე, რომელიც უზრუნველყოფს მათი და მათი ოჯახების ცხოვრების ღირსეულ დონეს.

აღიარებული ვალდებულებებიდან შრომის კოდექსში 2013 წელს შეტანილმა ცვლილებებმა ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურებისათვის მეტი გარანტიები შექმნა. ხელშეკრულების არსებით პირობად განისაზღვრა ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი.<sup>228</sup> აიკრძალა ორსული და ახალნამშობიარები ქალის, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირისა და

<sup>228</sup> იხ. სქოლიო 139, მუხლი 6, ნაწილი 9, „ვ“ ქვეპუნქტი.

არასრულწლოვანის ზეგანაკვეთური საქმიანობა მასთან თანხმობის გარეშე; განისაზღვრა კვირის განმავლობაში სამუშაო დროის ლიმიტი, რომლის ზემოთ საქმიანობა ითვლება ზეგანაკვეთურ მუშაობად: სრულწლოვანისთვის კვირაში 40 საათს ზემოთ, 16-დან 18 წლამდე პირისთვის – 36 საათს ზემოთ, 14-დან 16 წლამდე პირისთვის 24 საათს ზემოთ; ჩამოყალიბდა ზეგანაკვეთური სამუშაოსთვის ანაზღაურების ზოგადი წესი – ხელფასის საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით, თუმცა ეს საკითხი დაექვემდებარა მხარეთა შეთანხმებას და არ არის კონკრეტიზირებული **ოდენობის მინიმუმის** იმპერატიული სქემა (მაგ., ხელფასის საათობრივი განაკვეთის ორმაგი ოდენობა ან სხვა); შესაძლებელი გახდა ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების სანაცვლოდ დასაქმებულისთვის დამატებითი დასვენების დროის მიცემა თუ ამაზე მხარეები შეთანხმდებიან. აქვე, შრომის კოდექსმა დაუშვა გამონაკლისები და განსაზღვრა გარემოებები, როცა დასაქმებული ვალდებულია შეასრულოს ზეგანაკვეთური სამუშაო: 1. ანაზღაურების გარეშე სტიქიური უბედურების თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის; 2. სათანადო ანაზღაურებით სანარმოო ავარიის თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის<sup>229</sup>. საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, უქმე დღეებში მუშაობა დასაქმებულს ჩაეთვლება ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ და ანაზღაურდება.<sup>230</sup>

რაც შეეხება ქალისა და მამაკაცის უფლებას თანაბარ ანაზღაურებაზე: საქართველოს შრომის კოდექსით და სხვა მრავალი აქტით აკრძალულია არათანაბარი მოპყრობა დისკრიმინაციის სხვადასხვა ნიშნის/ფორმის საფუძველზე. აქედან გამომდინარე, მატერიალურ დონეზე სოციალური ქარტიის მოთხოვნა დაცულია. თუმცა, რეალური ვითარება და პრაქტიკა ცალკე კვლევის საგანი უნდა გახდეს, რაც გამოავლენს დისკრიმინაციის აკრძალვაზე ჩანაწერების ეფექტურად მოქმედებისა თუ უმოქმედობის შედეგებს.

2013 წლის ცვლილებებმა შრომის კოდექსში დაარეგულირა ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველები და წესი,<sup>231</sup> რამაც გააძლიერა დასაქმებულის უფლებრივი მდგომარეობა და მეტად დაცულიც გახადა იგი. ერთ-ერთ ინსტრუმენტად განისაზღვრა შეწყვეტის თაობაზე წინასწარი ინფორმირება/შეტყობინება, რისთვისაც განისაზღვრა წერილობითი ფორმის დაცვის აუცილებლობა. სიახლეს წარმოადგენს ის ასპექტიც, რომ დასაქმებულის მოთხოვნის საფუძველზე, დამსაქმებელმა უნდა დაასაბუთოს გათავისუფლების/შეწყვეტის საფუძველები.

**რაც შეეხება შეწყვეტის თაობაზე წინასწარ შეტყობინებას გონივრულ ვადაში:** საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის პირველი და

<sup>229</sup> იქვე, მე-17 მუხლი.

<sup>230</sup> იქვე, მე-20 მუხლის მე-3 ნაწილი.

<sup>231</sup> იქვე, 37-38 მუხლები.

მე-2 ნაწილის თანახმად, დამკვიდრდა შეწყვეტის თაობაზე წინასწარი გაფრთხილებისა და კომპენსაციის გაცემის ორი ფორმა:

1. არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე გაფრთხილება და დასაქმებულისთვის არანაკლებ 1 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობის კომპენსაციის გაცემა, ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში;
2. არანაკლებ 3 კალენდარული დღით ადრე გაფრთხილება და დასაქმებულისთვის არანაკლებ 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით კომპენსაციის გაცემა, ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში.

საქართველოს შრომის კოდექსი არ ითვალისწინებს შეწყვეტის შესახებ გაფრთხილებისა და კომპენსირების დიფერენცირებას დასაქმებულის მდგომარეობის, სტატუსის, ფუნქციების, სტაჟის, დამსახურებისა თუ სხვა ასპექტების მიხედვით. ამიტომაც მსჯელობა იმ საკითხზე, რამდენად გონივრულია თუნდაც ერთი თვით ადრე შეწყვეტის თაობაზე გაფრთხილება, ძალიან რთულია კონკრეტული ქეისის გარემოებებზე მსჯელობის გარეშე. შრომის კოდექსი არ არის იმპერატიული ვადისა და კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრებაში და **სიტყვის „არანაკლებ“** გამოყენებით იძლევა შესაძლებლობას, თავად დამსაქმებელმა გაზარდოს და გააუმჯობესოს კოდექსით დადგენილი მინიმალური სტანდარტები. გაფრთხილების ვადისა და კომპენსაციის გაცემის ურთიერთმიმართების, თანაზომიერებისა და პროპორციულობის ასპექტები მსჯელობის საგანი უნდა გახდეს კონკრეტული საქმის ვითარების მიმოხილვისას

3 დღით ადრე გაფრთხილება	ერთი თვით ადრე გაფრთხილება
2თვის შრომის ანაზღაურება	1 თვის შრომის ანაზღაურება

- **ორგანიზების უფლება - მე-5 მუხლი.** აქ იგულისხმება ეკონომიკური და სოციალური ინტერესების დასაცავად დასაქმებულთა მიერ ადგილობრივი, ეროვნული ან საერთაშორისო ორგანიზაციების შექმნის უფლების და ამ ორგანიზაციებში გაერთიანების თავისუფლების უზრუნველყოფის ხელისშემშლელი ნორმების მიუღებლობა.

დასაქმებულთა ინტერესების დაცვის მიზნით, პროფესიული კავშირების შექმნის და მასში გაერთიანების უფლება აღიარებულია საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტით, საქართველოს კანონით „პროფესიული კავშირების შესახებ“,<sup>232</sup> საქართველოს შრომის კოდექსის IX<sup>1</sup> თავით. ამ უკანასკნელის

<sup>232</sup> საქართველოს კანონი „პროფესიული კავშირების შესახებ“, 617, 02/04/97, პარლამენტის უწყებანი 15-16, 26/04/97, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/33376>

ა) 40<sup>1</sup> მუხლის თანახმად, დასაქმებულსა და დამსაქმებელს უფლება აქვთ, წინასწარი ნებართვის გარეშე შექმნან გაერთიანება ან/და განვერდნენ სხვა გაერთიანებებში;

ბ) 40<sup>2</sup> მუხლის თანახმად, აკრძალულია დასაქმებულის დისკრიმინაცია დასაქმებულთა გაერთიანებაში მისი წევრობის ან ასეთი გაერთიანების საქმიანობაში მონაწილეობის გამო ან/და სხვა ქმედება, რომლის მიზანია:

ა) დასაქმებულის სამუშაოზე მიღება ან მისთვის სამუშაოს შენარჩუნება დასაქმებულთა გაერთიანებაში განვერებაზე უარის თქმის ან ასეთი გაერთიანებიდან გამოსვლის სანაცვლოდ; ბ) დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა ან მისი სხვაგვარად შევიწროება დასაქმებულთა გაერთიანების წევრობის ან ასეთი გაერთიანების საქმიანობაში მონაწილეობის გამო.

- **უფლება კოლექტიური მოლაპარაკებების წარმოებაზე - მე-6 მუხლის ოთხივე (ყველა) პუნქტი.** აღიარებულია 1. მუშაკებსა და დამსაქმებლებს შორის ერთობლივი კონსულტაციების ხელშეწყობა; 2. დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ორგანიზაციებს შორის ნებაყოფლობითი მოლაპარაკების მექანიზმების ხელშეწყობა კოლექტიური შეთანხმებების საფუძველზე დასაქმების ვადებისა და პირობების მონესრიგების მიზნით; 3. შრომითი დავების გადასაწყვეტად მორიგებისა და ნებაყოფლობითი არბიტრაჟის შესაბამისი მექანიზმის შექმნისა და გამოყენების ხელშეწყობა; 4. ინტერესთა კონფლიქტის შემთხვევაში დასაქმებულთა და დამსაქმებელთა უფლება კოლექტიურ მოქმედებაზე, გაფიცვის უფლების ჩათვლით, რომელიც შეიძლება გამომდინარეობდეს ადრე დადებული კოლექტიური შეთანხმებებიდან.

ჩამოთვლილთაგან პირველ 3 პუნქტს ეხმიანება შრომის კოდექსის X თავი (კოლექტიური ხელშეკრულება) და XII თავი (დავა). საკითხთან დაკავშირებით მნიშვნელოვანია ისეთი მექანიზმის გაჩენაც შრომის კოდექსში, როგორცაა, სოციალური პარტნიორობის პრინციპის ინტეგრირება და ამ პრინციპის რეალიზების უზრუნველყოფ ინსტიტუციურ მექანიზმად სოციალური პარტნიორობის სამხსრივი კომისიის შექმნა (XII<sup>1</sup> თავი). რაც შეეხება სოციალური ქარტიის მე-6 მუხლის მე-4 პუნქტს, ადრე დადებულ კოლექტიურ შეთანხმებებთან დაკავშირებით, ჩანანერები საქართველოს შრომის კოდექსში არ ფიგურირებს.

- **უფლება ბავშვებისა და ახალგაზრდების დაცვაზე - მე-7 მუხლი.** აღიარებულია ათივე პუნქტი ანუ სრულად.<sup>233</sup>

233 იხ. სქოლიო 218.

1. უზრუნველყონ, რომ სამუშაოზე მიღების მინიმალური ასაკი უნდა შეადგენდეს 15 წელს, იმ გამონაკლისი შემთხვევების გარდა, როდესაც ბავშვები დასაქმებულნი არიან კანონით გათვალისწინებულ მსუბუქ სამუშაოზე, რაც ზიანს არ აყენებს მათ ჯანმრთელობას, ზნეობას ან განათლებას;

2. უზრუნველყონ, რომ სამუშაოზე მიღების მინიმალური ასაკი შეადგენდეს 18 წელს იმ საქმიანობის მიმართ; რომლებიც მიიჩნევიან სახიფათო ან არაჯანმრთელ სამუშაოებად;

3. უზრუნველყონ, რომ ის პირები, რომლებსაც არ დაუსრულებიათ სავალდებულო განათლება, არ იყვნენ დასაქმებულნი ისეთი სამუშაოებით, რომლებიც ჩამოართმევს მათ სრული განათლების

ქარტიის დებულებებთან შესაბამისობაშია შრომის კოდექსის ისეთი ნორმები, როგორცაა: სამუშაოზე მიღების მინიმალური ასაკი; 16 წლამდე არასწრულ-წლოვანის დასაქმებისთვის კანონიერი წარმომადგენლის ან მზრუნველობის/მეურვეობის ორგანოს თანხმობის საჭიროება, ისეთ სამუშაოზე დასაქმების აკრძალვა, რომელიც ეწინააღმდეგება არასრულწლოვანის ინტერესებს, ზნეობრივ, ფიზიკურ და გონებრივ განვითარებას, სავალდებულო დაწყებითი და საბაზო განათლების მიღების უფლებასა და შესაძლებლობას; 14 წლამდე ასაკის არასრულწლოვანის დასაქმების შესაძლებლობა მხოლოდ სპორტულ, ხელოვნებასთან დაკავშირებულ საქმიანობაზე და კულტურის სფეროში; არასრულწლოვანის დასაქმების აკრძალვა სათამაშო ბიზნესთან, ღამის გასართობ დაწესებულებებთან, ეროტიკული და პორნოგრაფიული პროდუქციის, ფარმაცევტული და ტოქსიკური ნივთიერებების დამზადებასთან, გადაზიდვასა და რეალიზაციასთან დაკავშირებული სამუშაოს შესასრულებლად; არასრულწლოვანის მუშაობის აკრძალვა მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიანი სამუშაოს შესასრულებლად;<sup>234</sup> სამუშაო დროის ხანგრძლივობის განსხვავებული ლიმიტირება, რაც 16-დან 18 წლამდე ასაკის არასრულწლოვანისთვის არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 36 საათს, ხოლო 14-დან 16 წლამდე არასრულწლოვანისთვის – კვირაში 24 საათს;<sup>235</sup> არასრულწლოვანის ღამის სამუშაოზე დასაქმების აკრძალვა;<sup>236</sup> ზეგანაკვეთურ სამუშაოზე არასრულწლოვანის დასაქმების აკრძალვა, მისი თანხმობის გარეშე<sup>237</sup>; არასრულწლოვანის ანაზღაურებადი შვებულების გადატანის აკრძალვა მომდევნო წლისთვის<sup>238</sup> და სხვა.

მიღების საშუალებას;

4. უზრუნველყონ, რომ 18 წლამდე ასაკის პირებისათვის სამუშაო საათები იყოს შეზღუდული მათი განვითარების საჭიროებების კერძოდ, მათი პროფესიული მომზადების შესაბამისად;

5. აღიარონ ახალგაზრდა მუშაკთა და შეგირდთა უფლება სამართლიანი ხელფასის ან სხვაგვარი შესაბამისი გასამრჯელოს მიღებაზე;

6. უზრუნველყონ, რომ ჩვეულებრივი სამუშაო დღის განმავლობაში ახალგაზრდების მიერ პროფესიულ მომზადებაზე დახარჯული დრო დამსაქმებლის თანხმობით მიჩნეულ იქნეს სამუშაო დღის ნაწილად;

7. უზრუნველყონ, რომ 18 წლამდე ასაკის პირებს ჰქონდეთ უფლება ყოველწლიურ მინიმუმ ოთხკვირიან ანაზღაურებად შვებულებაზე;

8. უზრუნველყონ, რომ 18 წლამდე ასაკის პირები არ იყვნენ დასაქმებულნი ღამის სამუშაოებზე ეროვნული კანონებით ან წესების განსაზღვრული გარკვეული სამუშაოების გარდა;

9. უზრუნველყონ, რომ 18 წლამდე ასაკის პირები, რომლებიც დასაქმებულნი არიან ეროვნული კანონებითა და წესებით განსაზღვრულ სამუშაოებზე, დაექვემდებარონ რეგულარულ სამედიცინო კონტროლს;

10. უზრუნველყონ, სპეციალური დაცვა ფიზიკური და მორალური ზიანისაგან, რომელსაც შეიძლება დაექვემდებარონ ბავშვები და ახალგაზრდები, და, კერძოდ, იმ ზიანისაგან, რომელიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ გამომდინარეობს მათი საქმიანობიდან.

<sup>234</sup> იხ. სქოლიო 139, მე-4 მუხლი „სამუშაოზე მიღების მინიმალური ასაკი და შრომითი ქმედუნარიანობის წარმოშობა“.

<sup>235</sup> იქვე, მე-14 მუხლის მე-3 და მე-4 ნაწილები.

<sup>236</sup> იქვე, მე-18 მუხლი

<sup>237</sup> იქვე, მე-17 მუხლის მე-2 ნაწილი.

<sup>238</sup> იქვე, 25-ე მუხლი.

რაც შეეხება ქარტიის ისეთ ჩანაწერს, რომლის თანახმადაც, 18 წლამდე ასაკის პირები უნდა დაექვემდებარონ რეგულარულ სამედიცინო კონტროლს, ასეთი კონკრეტული ჩანაწერი შრომის კოდექსში არ გვხვდება. ზოგადად ეს საკითხი პრობლემურია სხვა კატეგორიის დასაქმებულებთან მიმართაც, რაც ზემოთ არის მიმოხილული.

ქარტიის ერთ-ერთი მოთხოვნაა, რომ უზრუნველყოფილ იქნეს სამუშაო დღის განმავლობაში ახალგაზრდების მიერ პროფესიულ მომზადებაზე დახარჯული დრო დამსაქმებლის თანხმობით მიჩნეულ იქნეს სამუშაო დღის ნაწილად. შრომის კოდექსი გვერდს უვლის გადამზადების, სწავლების, პროფესიული განვითარების საკითხის დეტალურ რეგულირებას არა მარტო არასრულწლოვანებთან, არამედ ყველა კატეგორიის დასაქმებულთან მიმართებით და მას ზოგადი მომწესრიგებელი ნორმით აყალიბებს: კოდექსის 36-ე მუხლი, რომელიც ეხება შრომითი ურთიერთობების შეჩერებას, ამბობს: „კვალიფიკაციის ამაღლება, პროფესიული გადამზადება ან სწავლა, რომლის ხანგრძლივობაც წელიწადში არ უნდა აღემატებოდეს 30 კალენდარულ დღეს“ წარმოადგენს შრომითი ურთიერთობების შეჩერების საფუძველს. ნორმა იმპერატიულია და ზუსტად განსაზღვრავს პერიოდს წლის განმავლობაში, რომლის დროსაც დასაქმებულს ეძლევა სწავლის უფლება. ხოლო სწავლების ვადა, რომელიც შედის შრომითი ურთიერთობების შეჩერებაში არ ანაზღაურდება 36-ე მუხლის მე-4 ნაწილის თანახმად.

- **უფლება დასაქმებულ ქალთა დედობის დაცვაზე - მე-8 მუხლი.** აღიარებულია: მე-3, მე-4 და მე-5 პუნქტები (სულ 5 პუნქტია): უზრუნველყონ დედების მიერ შესვენების გამოყენების უფლება; დაარეგულირონ ორსული, მელოგინე და ჩვილ ბავშვზე მზრუნველი ქალების დასაქმება ღამის სამუშაოებზე; აკრძალონ ორსული, მელოგინე და ჩვილ ბავშვზე მზრუნველი ქალების დასაქმება მინისქვეშა სამთამადნო და ყველა სხვა სამუშაოზე, რომელიც შეუფერებელია მათთვის საშიში, არაჯანმრთელი ან მძიმე ბუნების გამო და მიიღონ სათანადო ზომები ამ ქალების დასაქმების უფლების დასაცავად.

არ არის აღიარებული შემდეგი პუნქტები:

1. ანაზღაურებადი შვებულებით, ადეკვატური სოციალური უზრუნველყოფით ან სახელმწიფო ფონდებით გათვალისწინებული შეღავათებით უზრუნველყონ დასაქმებული ქალებისთვის ბავშვის დაბადებამდე და ბავშვის დაბადების შემდეგ არანაკლებ თოთხმეტი კვირის ხანგრძლივობის დეკრეტული შვებულება;
2. უკანონოდ მიიჩნიონ დამსაქმებლის მიერ ქალისათვის გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილების შეტყობინება, ქალის მიერ მისი ფენმძიმობის შესახებ დამსაქმებლისათვის შეტყობინებიდან დეკრეტული შვებულების დასრულებამდე პერიოდში, ან ქალისათვის მისი გათავისუფლების შესახებ შეტყობინების გადაცემა ამ პერიოდის ამონურვისას.

სხვათა შორის, უნდა აღინიშნოს, რომ **აღიარებული პუნქტები შრომის კოდექსის თანახმად შესრულებულია და ერთგვარად დაცულია, გარდა იმ გამონაკლისისა, რომელიც ეხება ადეკვატურ ფინანსურ უზრუნველყოფას.** აღნიშნულზე მსჯელობა წარმოდგენილია ნაშრომში (იხ. ზემოთ 92/85/EEC დირექტივასთან კავშირში). უნდა ითქვას ის ფაქტიც, რომ თავად სოციალური ქარტიის დანართი მე-8 მუხლის იმ ნაწილთან დაკავშირებით, სადაც აკრძალულია ორსული ქალის გათავისუფლება, აცხადებს შემდეგს:

**„ეს დებულება არ იქნება განმარტებული, როგორც აბსოლუტური აკრძალვის დამდგენი ნორმა; გამონაკლისი, მაგალითად შეიძლება დაშვებულ იქნას შემდეგ შემთხვევებში:**

- ა) თუ დასაქმებულმა ქალმა ჩაიდინა რაიმე სამსახურებრივი გადაცდომა; რაც ამართლებს მისი შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტას;**
- ბ) თუ შესაბამისი შრომითი დანესებულება შეწყვეტს საქმიანობას;**
- გ) თუ დასაქმების კონტრაქტით განსაზღვრული ვადა ამოიწურება”.**

**რაც შეეხება აღიარებულ პუნქტებს:**

- შრომის კოდექსის მე-19 მუხლის თანახმად, მეძუძური ქალისთვის, რომელიც ერთ წლამდე ასაკის ბავშვს კვებავს, გათვალისწინებულია დამატებითი შესვენება დღეში არანაკლებ ერთი საათის ოდენობით. ბავშვის კვებისთვის შესვენება კი ითვლება სამუშაო დროში და ანაზღაურდება.
- კოდექსის მე-18 მუხლის თანახმად, ღამის სამუშაოებზე ორსული, ახალნამშობიარები ან მეძუძური ქალის დასაქმება აკრძალულია, ხოლო 3 წლამდე ასაკის ბავშვის მომვლელის – მისი თანხმობის გარეშე;
- აკრძალულია ორსულ ან მეძუძურ ქალთან შრომითი ხელშეკრულების დადება მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიანი სამუშაოების შესასრულებლად.<sup>239</sup> დამსაქმებელს ეკისრება ვალდებულება, უზრუნველყოს ორსული ქალის დაცვა ისეთი შრომისგან, რომელიც საფრთხეს უქმნის მის ან ნაყოფის კეთილდღეობას, ფიზიკურ და ფსიქიკურ ჯანმრთელობას.<sup>240</sup>

**მე-9 მუხლი ქვეყანას არ აქვს აღიარებული სავალდებულოდ. ეს მუხლი ეხება პროფესიული ორიენტაციის უფლებას,** რომლის თანახმადაც, სახელმწიფომ უნდა უზრუნველყოს ან ხელი შეუწყოს ისეთი სამსახურების არსებობას, რომელიც დაეხმარება ყველა პირს, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ჩათვლით, გადაჭრან დასაქმების არჩევასა და პროფესიულ კარიერასთან დაკავშირებული პრობლემები პირის თავისებურებებისა და დასაქმების შესაძლებლობასთან მისი დამოკიდებულების სათანადოდ გათვალისწინებით. ასეთი დახმარების განევა კი უფასო უნდა იყოს. მიუხედავად იმისა, რომ მუხლი არ არის სავალდებულოდ აღიარებული, მისი ამოცანების შესრულების მცდელობას წარმოადგენს **საქართველოს მთავრობის მიერ დამტკიცებული პროგრამა დასაქმების ხელშეწყობის მომ-**

<sup>239</sup> იქვე, მე-4 მუხლის მე-5 ნაწილი.

<sup>240</sup> იქვე, 35-ე მუხლის მე-7 ნაწილი.



**სახურებათა განვითარების შესახებ,**<sup>241</sup> სადაც ნათქვამია, რომ პროგრამის მიზანია და ამოცანებია:

- საშუაშაველო მომსახურების განვითარება;
- სამუშაოს მაძიებელთათვის ზოგადი (ჯგუფური და ინდივიდუალური) კონსულტირებების განვითარება;
- პროფესიული კონსულტირებისა და კარიერის დაგეგმვის მომსახურებების დანერგვა-განვითარება;
- მონყვლადი, დაბალკონკურენტუნარიანი ჯგუფების დასაქმების ხელშეწყობი მექანიზმების შემუშავება;
- შრომის ბაზარზე მოთხოვნა-მიწოდების ტენდენციების გამოვლენისა და კვლევითი საქმიანობის ხელშეწყობა;
- დასაქმების ხელშეწყობის საკითხებთან დაკავშირებით ცნობიერების ამაღლება.

- **უფლება პროფესიულ მომზადებაზე – მე-10 მუხლის მე-2 და მე-4 პუნქტები.** აღიარებულია 5 პუნქტიდან 2: უზრუნველყონ და ხელი შეუწყონ შეგირდთა სწავლების და სხვა მეთოდური სისტემების შექმნას სხვადასხვა სპეციალობებში ახალგაზრდა ვაყებისა და გოგონების მომზადების მიზნით; საჭიროებისამებრ უზრუნველყონ ან ხელი შეუწყონ სპეციალურ ზომებს დიდი ხნის უმუშევართა გადამზადებისა და შრომით პროცესში რინტეგრაციისთვის.

საკითხებთან დაკავშირებით, მომწესრიგებელი ნორმები არ ფიქსირდება შრომის კოდექსში. თუმცა 2015 და 2016 წლებში **საქართველოს მთავრობის მიერ დამტკიცდა სამუშაოს მაძიებელთა პროფესიული მომზადება-გადამზადებისა და კვალიფიკაციის ამაღლების სახელმწიფო პროგრამები.**<sup>242</sup>

პროგრამის ბენეფიციარები არიან 20 წლის ზემოთ შრომითი ქმედუნარიანობის მქონე მოქალაქეები, რომლებიც რეგისტრირებულნი არიან სამუშაოს მაძიებლად სააგენტოს<sup>243</sup> მიერ ადმინისტრირებად, შრომის ბაზრის მართვის საინფორმაციო სისტემა – [www.worknet.gov.ge](http://www.worknet.gov.ge)-ზე და თანახმა არიან, გაიარონ პროფესიული მომზადება-გადამზადების მოკლევადიანი სასწავლო კურსი.

- **უფლება ჯანმრთელობის დაცვაზე – მე-11 მუხლი.** სრულად აღიარებულია – სამი პუნქტი:<sup>244</sup>

<sup>241</sup> საქართველოს მთავრობის დადგენილება № 245, 02/06.15, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2862997>

<sup>242</sup> 1. საქართველოს მთავრობის დადგენილება № 238, 02.06.16, <https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/3297886>

2. საქართველოს მთავრობის დადგენილება № 451, 31.08.15., <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2963861>

<sup>243</sup> საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს კონტროლს დაქვემდებარებული სსიპ – სოციალური მომსახურების სააგენტო. იხ. დანართი №6

<sup>244</sup> 1. ავადმყოფობის გამომწვევი მიზეზების მაქსიმალურად აღმოფხვრა; 2. ჯანმრთელობის განმტკიცებისა და ჯანმრთელობის საკითხებში ინდივიდუალური პასუხისმგებლობის წახალისებისათვის საკონსულტაციო და საგანმანათლებლო საშუალებების უზრუნველყოფა; 3. შეძლებისდაგვარად ეპი-

- **უფლება სოციალურ უზრუნველყოფაზე – მე-12 მუხლი.** აღიარებულია პირველი და მესამე პუნქტები.<sup>245</sup>
- **უფლება სოციალური უზრუნველყოფის სამსახურებით სარგებლობაზე – მე-14 მუხლი.** აღიარებულია ყველა პუნქტი.<sup>246</sup>
- **უფლება შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა დამოუკიდებლობის, სოციალური ინტეგრაციისა და საზოგადოებრივ ცხოვრებაში მონაწილეობაზე – მე-15 მუხლი.** აღიარებულია მე-3 პუნქტი (სამი პუნქტიდან).<sup>247</sup>
- **უფლება ბავშვებისა და ახალგაზრდების სოციალურ, იურიდიულ და ეკონომიკურ დაცვაზე – მე-17 მუხლი.** აღიარებულია პირველი პუნქტი (ორი პუნქტიდან).<sup>248</sup>
- **უფლება სხვა მხარეთა ტერიტორიაზე შემოსავლიანი საქმიანობის განხორციელებაში ჩაბმაზე – მე-18 მუხლი.** აღიარებულია პირველი, მე-2, მე-3 და მე-4 პუნქტები თორმეტი პუნქტიდან.
- **მიგრანტ მუშაკთა და მათი ოჯახების უფლება დაცვასა და დახმარებაზე – მე-19 მუხლი.** აღიარებულია ყველა, თორმეტივე, პუნქტი.

/არ არის აღიარებული მე-13 მუხლი – სოციალური და სამედიცინო დახმარების უფლება; მე-16 მუხლი – ოჯახის სოციალური, იურიდიული და ეკონომიკური დაცვის უფლება/

*მე-11—მე-19 მუხლების საკითხები ისეთი სპეციფიკით, როგორც ეს ქარტიკაშია ნარმოდგენლი, არ არის მონესრიგებული შრომის კოდექსით. მათში*

დემიურ, ენდემურ და სხვა დაავადებათა, ისევე, როგორც უბედურ შემთხვევათა აღკვეთა.

<sup>245</sup> აღიარებულია პირველი და მე-3 პუნქტები (სულ 4 პუნქტი): შექმნან და შეინარჩუნონ სოციალური უზრუნველყოფის სისტემა; ეცადონ, ეტაპობრივად მაღალ დონეზე აიყვანონ სოციალური უზრუნველყოფის სისტემა.

<sup>246</sup> 1. ხელი შეუწყონ ან უზრუნველყონ ისეთი სამსახურების შექმნა; რომლებიც სოციალური საქმიანობის მეთოდების გამოყენებით. ხელს შეუწყობენ, როგორც ცალკეული პირების, ასევე საზოგადოებაში ჯგუფების კეთილდღეობასა და განვითარებას და მათ შეგუებას სოციალურ გარემოსთან; 2. ხელი შეუწყონ ცალკეული პირების და ნებაყოფლობითი ან სხვა ორგანიზაციათა მონაწილეობას ასეთი სამსახურების შექმნასა და შენარჩუნებაში.

<sup>247</sup> 3. ხელი შეუწყონ მათ სრულ სოციალურ ინტეგრაციასა და საზოგადოებრივ ცხოვრებაში მონაწილეობას, კერძოდ იმ საშუალებებით, რომლებიც შეიცავენ ტექნიკურ დახმარებას, რომელიც მიზნად ისახავს კომუნიკაციისა და გადაადგილების სფეროში არსებული ბარიერების აღმოფხვრას, ტრანსპორტითა და საცხოვრებელი ადგილებით უზრუნველყოფას, კულტურულ ღონისძიებებისა და დასვენების ხელმისაწვდომობას.

<sup>248</sup> 1. ა) ბავშვებისა და ახალგაზრდების მათი მშობლების უფლებებისა და მოვალეობების გათვალისწინებით მოვლის, დახმარების, განათლებისა და მომზადების უზრუნველყოფა, რომელიც მათ ესაჭიროებათ, კერძოდ ამ მიზნისათვის საკმარისი და ადეკვატური ინსტიტუტებისა და სამსახურებით შექმნილია და შენარჩუნებით;

ბ) ბავშვებისა და ახალგაზრდების დაუდევრობისაგან, ძალადობისაგან ან ექსპლუატაციისაგან დაცვა;

გ) უზრუნველყონ სახელმწიფოს მხრიდან იმ ბავშვებისა და ახალგაზრდების დაცვა და მათთვის სპეციალური დახმარების განევა, რომლებიც დროებით ან განსაზღვრული ვადით მოკლებულნი არიან ოჯახურ მზრუნველობას;

წმინდა სოციალური ან ისეთი ასპექტებია მოცემული, რომლებიც სცდება შრომის კოდექსის რეგულირების არეალს და ზოგიერთ შემთხვევაში ექცევა სხვა კანონმდებლობის ან სახელმწიფოს სხვადასხვა პროგრამის რეგულირების სფეროში. რაც შეეხება მე-19 მუხლს – მიგრანტთა დაცვას — ის ცალკე კანონითა და კანონქვემდებარე აქტებითაა მონესრიგებული და ძირითადად ასახავს VLAP-ის ფარგლებში განხორციელებულ პოლიტიკას (იხ. მეორე კვლევაში ე. ჯგერენიას ავტორობით).

**უფლება დასაქმებისა და პროფესიული საქმიანობის სფეროში თაბანარი შესაძლებლობებითა და თანასწორი მოპყრობით სარგებლობაზე სქესობრივი დისკრიმინაციის გარეშე – მე-20 მუხლი.** აღიარებულია სრულად: ა) დასაქმების ხელმისაწვდომობა, სამსახურიდან დათხოვნისაგან დაცვა და პროფესიული რეინტეგრაცია; ბ) პროფესიული ორიენტაციის განსაზღვრა, მომზადება, გადამზადება და რეაბილიტაცია; გ) დასაქმების ვადები და სამუშაო პირობები, ანაზღაურების ჩათვლით; დ) კარიერული განვითარება, დანინაურების ჩათვლით.

საქართველოს შრომის კოდექსით აღიარებულია არა მარტო შრომით ურთიერთობებში, არამედ წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში ნებისმიერი სახის დისკრიმინაციის აკრძალვა **რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი და ნოდებრივი მდგომარეობის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობების, რელიგიური, საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი, მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი, კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო.** როგორც ვხედავთ, დისკრიმინაციის წინაშეა ჩამონათვალი საკმაოდ ვრცელია. აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ 2014 წელს მიღებულ იქნა სპეციალური კანონი „**დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ**“<sup>249</sup>, რის საფუძველზე დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლის მექანიზმად და ინსტრუმენტად განისაზღვრა ზედამხედველობა საქართველოს სახალხო დამცველის მხრიდან. სახალხო დამცველი ამზადებს სპეციალურ ანგარიშს ქვეყანაში დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლის, მისი თავიდან აცილების და თანასწორობის მდგომარეობის შესახებ. ასეთი სიახლით შრომის კოდექსის ჩანაწერი დისკრიმინაციის აკრძალვასთან დაკავშირებით გახდა მეტად ქმედითი და ეფექტური.

<sup>249</sup> საქართველოს კანონი № 2391-III, 02.05.14, გამოქვეყნების თარიღი 07.05.14, სარეგისტრაციო კოდი 010100000.05.001.017403, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2339687>

სავალდებულოდ არ არის აღიარებული:

- 21-ე მუხლი, რომელიც ეხება ინფორმაციისა და კონსულტაციის უფლებას<sup>250</sup>.
- 22-ე მუხლი – სამუშაო პირობებისა და სამუშაო გარემოს განსაზღვრასა და გაუმჯობესებაში მონაწილეობის მიღების უფლება.
- 23-ე მუხლი – ხანდაზმულ პირთა უფლება სოციალურ დაცვაზე.
- 24-ე მუხლი – დაცვის უფლება დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში
- 25-ე მუხლი – მუშაკთა მოთხოვნების დაცვის უფლება მათი დასაქმების გაკოტრების შემთხვევაში

ზემოთ აღნიშნული აუღიარებელი მუხლებიდან 24-ე მუხლის მოთხოვნები<sup>251</sup> შეიძლება ჩაითვალოს დარეგულირებულად და ერთგვარად შესრულებულად საქართველოს შრომის კოდექსის დებულებათა თანახმად. 2013 წლის შრომის კოდექსში შეტანილი ცვლილებები შეეხო ერთ-ერთ ყველაზე მტკივნეულ ასპექტს - შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტას, გაფრხილების ვადებს, შეწყვეტის განხილვის პროცედურებს, კომპენსაციას, გასაჩივრებას და სხვა. ცვლილება მაქსიმალურად ორიენტირებული იყო დასაქმებულის უფლებების დაცვაზე. კოდექსის 37-ე მუხლით გაკეთდა დეტალური ჩამონათვალი შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის საფუძვლებისა<sup>252</sup>. კოდექსის 38-ე მუხლმა კი

<sup>250</sup> „შრომით დანესებულებაში მუშაკთა მიერ ინფორმაციითა და კონსულტაციით სარგებლობის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ, მიიღონ ან მხარი დაუჭირონ ისეთ ზომებს, რომლებიც საშუალებას მისცემს მუშაკებს ან მათ წარმომადგენლებს: ა) რეგულარულად ან სათანადო დროს და ამომწურავად იყვნენ ინფორმირებულინი მათი დასაქმებული შრომითი დანესებულების ეკონომიკური და ფინანსური მდგომარეობის შესახებ... ბ) სათანადო დროს გაეცნოთ კონსულტაციები შემოთავაზებულ გადაწყვეტილებებთან დაკავშირებით, რომლებმაც შეიძლება მნიშვნელოვანი ზეგავლენა იქონიონ მუშაკთა ინტერესებზე, კერძოდ, იმ გადაწყვეტილებებზე, რომლებმაც შეიძლება მნიშვნელოვანი ზეგავლენა იქონიოს შრომითი დანესებულებაში მათი დასაქმების მდგომარეობაზე.“

<sup>251</sup> ა) ყველა მუშაკის უფლება არ შეუწყვედთ დასაქმება ასეთი შეწყვეტის თაობაზე საპატიო მიზეზების გარეშე, რაც დაკავშირებული უნდა იყოს მათ შესაძლებლობასთან ან ქცევასთან ან განპირობებული უნდა იყოს შრომითი დანესებულების, სანარმოს ან სამსახურის ოპერატიული მოთხოვნებით; ბ) მუშაკთა უფლება, რომელთა დასაქმება შეწყვეტილი იქნება საპატიო მიზეზების გარეშე, სათანადო კომპენსაციაზე ან სხვა შესაბამის დაკმაყოფილებაზე. ამ მხრივ მხარეები ვალდებულია იღებენ უზრუნველყოფნ, მუშაკის რომელიც მიიჩნევს, რომ მისი დასაქმება შეწყდა საპატიო მიზეზების გარეშე, აქვს მიუკერთოებელ ორგანოში საჩივრის შეტანის უფლება.

<sup>252</sup> **მუხლი 37. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლები**

1. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებია:

- ა) ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას;
- ბ) შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა;
- გ) შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულება;
- დ) დასაქმებულის მიერ თანამდებობის/სამუშაოს საკუთარი ნებით, წერილობითი განცხადების საფუძველზე დატოვება;
- ე) მხარეთა წერილობითი შეთანხმება;
- ვ) დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან;
- ზ) დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანუსით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა;
- თ) დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანუსით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხე-

ლშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა;

ი) თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, ხანგრძლივი შრომისუუნარობა – თუკი შრომისუუნარობის ვადა აღემატება ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს, ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა აღემატება 60 კალენდარულ დღეს, ამასთანავე, დასაქმებულს გამოყენებული აქვს ამ კანონის 21-ე მუხლით გათვალისწინებული შევბუღება;

კ) სასამართლო განაჩენის ან გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლა, რომელიც სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობას გამოიციხავს;

ლ) ამ კანონის 51-ე მუხლის მე-6 პუნქტის თანახმად, სასამართლოს მიერ მიღებული და კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილება გაფიცვის უკანონოდ ცნობის შესახებ;

მ) დამსაქმებელი ფიზიკური პირის ან დასაქმებულის გარდაცვალება;

ნ) დამსაქმებელი იურიდიული პირის ლიკვიდაციის წარმოების დაწყება;

ო) სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას.

2. ამ მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ და „თ“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი შეიძლება გახდეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ შრომის შინაგანაწესი შრომითი ხელშეკრულების ნაწილია.

3. დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა:

ა) სხვა საფუძველით, გარდა ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული საფუძველებისა;

ბ) ამ კანონის მე-2 მუხლით გათვალისწინებული დისკრიმინაციის საფუძველით;

გ) დასაქმებული ქალის მიერ თავისი ორსულობის შესახებ დამსაქმებლისთვის შეტყობინებიდან ამ კანონის 36-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტით განსაზღვრული პერიოდის განმავლობაში, გარდა ამ მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“–„ე“, „ზ“, „თ“, „კ“ და „მ“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული საფუძველებისა;

დ) დასაქმებულის სამხედრო სავალდებულო ან სამხედრო სარეზერვო სამსახურში განვევის გამო ან/და დასაქმებულის მიერ სამხედრო სავალდებულო ან სამხედრო სარეზერვო სამსახურის გავლის პერიოდში, გარდა ამ მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“–„ე“, „ზ“, „თ“, „კ“ და „მ“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული საფუძველებისა;

ე) სასამართლოში ნაფიც მსაჯულად ყოფნის პერიოდში, გარდა ამ მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“–„ე“, „ზ“, „თ“, „კ“ და „მ“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული საფუძველებისა.

### 253 მუხლი 38. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესი

1. დამსაქმებლის მიერ ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“, „ი“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძველით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დასაქმებული წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით. ამასთანავე, დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 1 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში.

2. დამსაქმებლის მიერ ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“, „ი“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძველით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი უფლებამოსილია არანაკლებ 3 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დასაქმებული წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით. ამ შემთხვევაში დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში.

3. ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძველით შრომითი ხელშეკრულების დასაქმებულის ინიციატივით შეწყვეტისას დასაქმებული ვალდებულია არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დამსაქმებელი წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით.

4. დასაქმებულს უფლება აქვს, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის შეტყობინების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში გაუგზავნოს მას წერილობითი შეტყობინება ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველის წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნის თაობაზე.

5. დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით დაასაბუთოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი.

6. დასაქმებულს უფლება აქვს, წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.

7. თუ დამსაქმებელი დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით არ დაასაბუთებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს, დასაქმებულს უფლება აქვს, 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. ამ შემთხვევაში დავის ფაქტობრივი

აღსანიშნავია შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის ჩანაწერი, რომლის თანახმადაც, თუ დასაქმება შეწყდა უკანონოდ, სასამართლოს მიერ შეწყვეტის გადაწყვეტილება ბათილად გამოცხადდება და, სასამართლოსვე გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებული იქნება

- ა) პირვალდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი;
- ბ) ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი;
- გ) ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.

გარდა აღნიშნულისა, თუ დამსაქმებელი წერილობით არ დაასაბუთებს გათავისუფლების საფუძვლებს, სასამართლო დავისას ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს.

- **სამუშაოზე ღირსების უფლება - 26-ე მუხლი.** აღიარებულია პირველი და მე-2 პუნქტები (სრულად): 1. ხელი შეუწყონ გათვიცნობიერებას, ინფორმირებას და სამუშაო ადგილზე ან სამუშაო ადგილთან დაკავშირებით სექსუალური თავისუფლების ხელყოფის თავიდან აცილებას და მიიღონ ყველა სათანადო ზომები ამგვარი ქმედებებისაგან მუშაკთა დასაცავად; 2. ხელი შეუწყონ გათვიცნობიერებას, ინფორმირებას და სამუშაო ადგილებზე ან სამუშაო ადგილთან დაკავშირებით განმეორებადი გასაკიცხი ან აშკარად უარყოფითი და შეურაცხმყოფელი ქმედებების თავიდან აცილებას, რომელიც მიმართულია თითოეული მუშაკის წინააღმდეგ და მიიღონ ყველა სათანადო ზომა ამგვარი ქმედებებისგან მუშაკთა დასაცავად.

ქარტიაში აღნიშნულ მექანიზმებს შრომის კოდექსი არ ეხება/არ არეგულირებს. თუმცა შეიძლება ითქვას, რომ დეკლარაციულად გაცხადებულია იმ ნაწილში, სადაც საუბარია დისკრიმინაციის აკრძალვაზე და ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნის დაუშვებლობაზე.<sup>254</sup>

- **უფლება ოჯახური ვალდებულებების მქონე მუშაკთა თანაბარ შესაძლებლობებსა და თანაბარ მოპყრობაზე - 27-ე მუხლი.** აღიარებულია პირველი, მე-2 და მე-3 პუნქტები (სრულად): 1. მიიღონ შესაბამისი ზომები: ა) რაც შესაძლებლობას მისცემს ოჯახური მოვალეობების მქონე მუშაკებს დასაქმდნენ და დარჩნენ დასაქმებულნი, ასევე ხელახლა დასაქმდნენ ამ მოვალეობების გამო არყოფნის შემდეგ, რაც ასევე მოიცავს ზომებს პროფესიული ორიენტაციისა და პროფესიული მომზადების სფეროში; ბ) რაც მხედველობაში მიიღებს მათ საჭიროებებს დასაქმებისა და სოციალური უზრუნველყოფის პირობების განსაზღვრის მხრივ; გ) რაც განავითარებს ან ხელს შეუწყობს სახელმწიფო ან კერძო სამსახურებს, კერძოდ, ბავშვთა

გარემოებების მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს.  
8. სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვალდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.

<sup>254</sup> იქვე, მე-2 მუხლის მე-4 ნაწილი.

დღის განმავლობაში მოვლის სამსახურებს და ბავშვების მომვლელ სხვა დანესებულებებს; 2. უზრუნველყონ ერთ-ერთი მშობლისათვის შვებულების აღების შესაძლებლობა ბავშვის მოსაველეად დეკრეტული შვებულების შემდგომ პერიოდში, რომლის ხანგრძლივობა და პირობები უნდა განისაზღვროს ეროვნული კანონმდებლობით, კოლექტიური შეთანხმებით ან პრაქტიკით; 3. უზრუნველყოს, რომ ოჯახური პასუხისმგებლობა, როგორც ასეთი, არ წარმოადგენს დასაქმების შეწყვეტის საპატიო საფუძველს.

ზემოაღნიშნული დებულებებიდან, შრომის კოდექსის მიხედვით შესაძლებელია მხოლოდ ერთ-ერთ მათგანის ქარტიასთან შესაბამისობაზე საუბარი. კოდექსის 30-ე მუხლით უზრუნველყოფილია ერთ-ერთი მშობლისთვის დამატებითი შვებულების აღების შესაძლებლობა ბავშვის მოვლის მიზნით:

**“1. დასაქმებულს თავისივე თხოვნით, უწყვეტად ან ნაწილ-ნაწილ, მაგრამ არანაკლებ ნელინადში 2 კვირისა, ეძლევა ანაზღაურების გარეშე შვებულება ბავშვის მოვლის გამო – 12 კვირის ოდენობით, სანამ ბავშვს შეუსრულდება 5 წელი.**

**2. ბავშვის მოვლის გამო დამატებითი შვებულება შეიძლება მიეცეს ნებისმიერ პირს, რომელიც ფაქტობრივად უვლის ბავშვს.”**

- **უფლება კოლექტიური გათავისუფლების პროცედურების შემთხვევებში ინფორმაციასა და კონსულტაციაზე – 29-ე მუხლი.** აღიარებულია სრულად: კოლექტიური გათავისუფლების შემთხვევებში ინფორმაციის მიღებასა და კონსულტაციების განევაზე მუშაკთა უფლების ეფექტური განხორციელების უზრუნველყოფის მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ უზრუნველყონ, რომ დამსაქმებლებმა წინასწარ აცნობონ ან კონსულტაციები გაუწიონ მუშაკთა წარმომადგენლებს ასეთი კოლექტიური გათავისუფლების შესახებ და იმ გზებსა და საშუალებებზე, რომლებითაც შეიძლება კოლექტიური გათავისუფლების თავიდან აცილება ან მისი შეზღუდვა და შედეგების შერბილება, მაგალითად, თანმდევი სოციალური ზომების გამოყენებით, რომლებიც, კერძოდ, მიზნად ისახავენ გათავისუფლებულ მუშაკთა გადაწვინებასა და გადამზადებას.

**29-ე მუხლის ის ნაწილი, რომელიც ეხება ინფორმირებას, ერთგვარად გათვალისწინებულია შრომის კოდექსის სხვადასხვა მუხლებში, როგორცაა მუხლები 41, 48<sup>1</sup>, 38<sup>1</sup>. ქარტიის მოთხოვნა იმ ნაწილთან დაკავშირებით, რომელიც ეხება კოლექტიური გათავისუფლების თავიდან აცილების, შედეგების შერბილების და სოციალური ზომების გამოყენების მიზნით კონსულტაციებს, - შრომის კოდექსით არ არის რეგულირებული. (დეტალურად იხილეთ ზემოთ 98/59/EC დირექტივასთან კავშირში).**

**არ არის სავალდებულოდ აღიარებული:**

- 28-ე მუხლი - შრომით დანესებულებებში მუშაკთა წარმომადგენლების

- უფლება დაცვაზე და მათთვის შეღავათების მინიჭება;
- 30-ე მუხლი – სიღარიბისა და სოციალური გარიყულობისგან დაცვის უფლება
- 31-ე მუხლი – უფლება საცხოვრებელ ადგილზე.

*სოციალურ ქარტიასთან საქართველოს შრომის კოდექსის შესაბამისობის მიმოხილვა ნათელყოფს, რომ შესასრულებლად სავალდებულოდ აღიარებული დებულებები რიგ შემთხვევაში სათანადო ფორმითა და შინაარსით ასახულია კოდექსში, ზოგიერთ შემთხვევაში კი საკითხთა წრის რეგულირება არასრულყოფილია. თუმცა, როგორც ზემოთ აღინიშნა, კოდექსი ანესრიგებს ისეთ საკითხებსაც, რაც ჯერ-ჯერობით საქართველოს სავალდებულოდ არ უღიარებია. გამომდინარე აქედან, მიზანშეწონილია დაიწყოს სოციალური ქარტიის მიმართ საქართველოს შრომის კანონმდებლობის შესაბამისობის ფაქტზე ოფიციალური დიალოგი და გადაიხედოს დებულებების აღიარების პოლიტიკა.*

## 7. დასკვნა

კვლევაში მიმოხილულ იქნა ა) შრომის სამართლის მიმართ ასოცირების შეთანხმებით განსაზღვრული ვალდებულებები როგორც სოციალური, ასევე, სავაჭრო-ეკონომიკური პოლიტიკის ფარგლებში; ბ) ასოცირების შეთანხმების ეფექტურად შესრულების უზრუნველყოფი ინსტრუმენტები, როგორცაა: ასოცირების დღის წესრიგი, ეროვნული წლიური სამოქმედო გეგმები (2014, 2015, 2016). ეროვნულ სამოქმედო გეგმებში შრომის სამართლის წინაშე მდგარი ამოცანების პრიორიტეტად დაყოფისა და ასახვის საფუძვლები, აგრეთვე, შესრულების ტემპები; გ) ევროკავშირის შრომის სამართალი – მისი ევროკავშირის ხელშეკრულებებში (პირველად სამართალში) ჩართვის ისტორია, სოციალური პოლიტიკის განვითარების დინამიკა; დ) შრომითი ურთიერთობების რეგულირების პოლიტიკა ევროინტეგრაციული პროცესების დაწყების დღიდან დღემდე - PCA-დან AA-მდე; ე) PCA-ით შრომის სამართლის მიმართ განსაზღვრული ვალდებულებები, რომელთა დიდი ნაწილი დღეს ასოცირების შეთანხმების რეგულირების საგანია; ვ) ENP AP-ის ფარგლებში 2007-2014 წლებში საქართველოში არსებული მდგომარეობა და ევროკომისიის ყოველწლიური შეფასებები შრომის სფეროსთან დაკავშირებით; ზ) ინტეგრაციული პროცესების ხელშეწყობის მიზნით მიღებული ნორმატიული აქტების ქრონოლოგია და მათ ფონზე განხორციელებული სამართლებრივი აპროქსიმაციის ტემპი და ხარისხი; თ) ექსპერტთა ხედვების ბიპოლარიზაცია – დასაქმებულთა, ასევე – დამსაქმებელთა ინტერესების დაცვის არგუმენტები. ი) 2006 წლის ახალი შრომის კოდექსის (რომელმაც შეცვალა 1973 წლის შრომის კანონთა კოდექსი) და 2013 წელს მასში განხორციელებული ძირეული ცვლილებების ზოგადი მიმოხილვა ევროკავშირის კანონმდებლობასთან დაახლოებისა და შესაბამისობის ქრილში; კ) საქართველოს შრომის კოდექსის



შესაბამისობა ევროკავშირის რიგ დირექტივებთან (სამუშაო დროის ორგანიზება, ხელშეკრულების პირობებზე დასაქმებულთა ინფორმირება, ორსული ქალის დაცვის გარანტიები, კოლექტიური გათავისუფლება, ბიზნესის სრული ან ნაწილობრივი გასხვისების დროს დასაქმებულთა დაცვა); ლ) საქართველოს შრომის კოდექსის შესაბამისობა სოციალურ ქარტიასთან.

ზემოაღნიშნული საკითხების განხილვამ და ანალიზმა გამჭვირვალე გახადა ფაქტი:

- შრომის სამართლის სფეროსთან დაკავშირებული ვალდებულებების შესრულება ასოცირების შეთანხმებით განსაზღვრულია როგორც სოციალური პოლიტიკის ნაწილში, ასევე, ვაჭრობის პოლიტიკის ფარგლებში (DCFTA) და დაკავშირებულია გარემოსდაცვით პოლიტიკასთანაც. ე.ი. შრომითი ურთიერთობების რეგულირების დინამიკა და ევროპული სტანდარტების ინტეგრირება უნდა იყოს გარანტი როგორც ღირსეული დასაქმებისა, ასევე, წარმოების განვითარებისა და უნდა იქნეს განხილული მდგრადი განვითარების კონტექსტში

- სამართლებრივი დაახლოებისა და საკანონმდებლო რეფორმების პროცესი ყოველთვის არ შეესაბამებოდა სახელმწიფოს მიერ საჯაროდ გაცხადებულ ნებას ევროინტეგრაციული პოლიტიკის შესახებ და სახელმწიფო ხელისუფლების ორგანოებისა და სუბიექტების მიერ მიღებული ნორმატიული აქტების სულისკვეთებას;

- შრომითი ურთიერთობების რეგულირების პოლიტიკა დელიკატური, ძვირადღირებული და ბაზარზე ზემოქმედების ეფექტების მატარებელია. ამიტომაც მისი ეფექტურად გატარება და განხორციელება უნდა დაექვემდებაროს დინამიურ და ეტაპობრივ პროცესებს. აღნიშნულს მოწმობს ევროკავშირის შრომის სამართლის განვითარების ისტორიული კონტექსტი, ასევე, ასოცირების შეთანხმებით ვალდებულებათა შესრულებისთვის დადგენილი ვადები.

- ასოცირების შეთანხმებით განსაზღვრული ვალდებულებების ნაწილი შესრულებული და ასახულია საქართველოს შრომის კოდექსში, თუმცა არის უმნიშვნელოვანესი და არსებითი საკითხების სპექტრი, რომლებიც არ ფიგურირებს საქართველოს კანონმდებლობაში და საჭიროებს რეგულირებას.

- სამართლებრივი აპროქსიმაციის პროცესში არსებობს ევროპულ ნორმათა განმარტებისა და გააზრების ერთგვარი პრობლემა, რაც ქმნის საქართველოს კანონმდებლობაში დირექტივების საფუძველზე უკვე იმპლემენტირებული ნორმების შესაბამისობის ხარვეზს. რიგი აპროქსიმირებული ნორმა საჭიროებს ხელახალ გადახედვას ან სწორი პრაქტიკით განვითარებას.

- 2013 წელს განხორციელებული ცვლილებების შედეგად საქართველოს შრომის კოდექსმა განიცადა მნიშვნელოვანი პროგრესი ევროპულ სტანდარტებსა და ასოცირების შეთანხმებით განსაზღვრულ ვალდებულებებთან დაახლოების თვალსაზრისით.

- საქართველოს შრომის კოდექსში ასახულია სოციალური ქარტიით მოთხოვნილი მინიმალური სტანდარტები, თუმცა არის ზოგიერთი შეუსაბამობა. ამავე დროს, გამოიკვეთა საქართველოს მიერ სოციალური ქარტიის აუღია-

რებელი დებულებების შესრულება, რამაც გზა უნდა გაუხსნას ამ მიმართულებით მსჯელობას და აღიარების პოლიტიკის გადახედვას.

დასკვნის სახით შეიძლება ითქვას, რომ კვლევა არის პირველი მცდელობა, კომპლექსურად და სიღრმისეულად შეესწავლა და წარმოეჩინა შრომითი ურთიერთობების რეგულირების პოლიტიკა ევროპული ინტეგრაციის პროცესების ფონზე, რომელმაც ფაქტიურად მოიცვა ინტეგრაციული პოლიტიკის ყველა ეტაპი და მნიშვნელოვანი დოკუმენტი; წარმოაჩინა ნეგატიური თუ პოზიტიური დინამიკა; სამართლებრივი აპროქსიმაციის ტემპებზე, ხარისხზე, დროის პერიოდებსა და შედეგებზე აქცენტირებით დაინახა და ახსნა საკითხი როგორც ევროკავშირის სამართლის წყაროების, ასევე, შიდასახელმწიფოებრივი პროცესების ქრილში; განმარტა ასოცირების შეთანხმების დებულებები და მიდგომები; ცხადყო შესრულებული ვალდებულებების სპექტრი; გამოკვეთა სამომავლო შესასრულებელი საქმიანობა და რეკომენდაციები.

მიუხედავად წლების განმავლობაში ევროპული სტანდარტების შესაბამისი შრომის კანონმდებლობის ფორმირების პრობლემისა, ამჟამად ნათელი და უდავოა ფაქტია, რომ დანყებულია სამართლებრივი აპროქსიმაციის სწორი პროცესი, რაც საჭიროებს უწყვეტობას, განგრძობადობას, შემდგომ ეტაპობრივ განვითარებას.

მიზანშეწონილია ევროპული სტანდარტების საქართველოს კანონმდებლობაში ინტეგრირებისა და ასოცირების შეთანხმების შესრულების პოლიტიკა მომავალშიც დაეყრდნოს როგორც ევროკავშირის, ასევე, საქართველოს ისტორიულ გამოცდილებას, მეცნიერულ კვლევებსა და ხედვებს, სოციალურ დიალოგს, სპეციალისტთა ინსტიტუციურ მახსოვრობასა და ევროინტეგრაციული პროცესების საფუძვლიან ცოდნას. დაახლოების პოლიტიკა, ერთი მხრივ, უნდა იყოს ორიენტირებული მაღალი ხარისხით დასაქმებულის უფლებების დაცვაზე, რამდენადაც ზუსტად ღირსებული შრომა წარმოადგენს ადამიანის კონსტიტუციური უფლებებისა და თავისუფლებების განხორციელების ინსტრუმენტს და სოციალური მართლმსაჯულების ერთ-ერთ უმნიშვნელოვანეს გარანტს. მეორე მხრივ, უნდა შეესაბამებოდეს ქვეყნის სამრეწველო-სავაჭრო-ეკონომიკური განვითარების მაჩვენებლებს და შრომის ბაზრის თანამედროვე ტენდენციებს.

## 2. ინსტიტუციონალიზაციის მოდელი საქართველოში და ახალი პრაქტიკული მიდგომები ვიზის ლიბერალიზაციის სამოქმედო გეგმის (V-ის) ფარგლებში

ელზა ჯგერენაია

### 1. შესავალი

სახელმწიფოს არსებობის ერთ-ერთ მთავარ მიზანი მოქალაქეებისათვის ღირსეული ცხოვრების სტანდარტებით უზრუნველყოფაა, რომლის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი კომპონენტი ღირსეული და უსაფრთხო შრომის პირობების შექმნაა. ეს ყოველივე ქვეყნისთვის პროდუქტიული სამუშაო ძალის გარანტიას იძლევა და, შესაბამისად, წარმატებული ბიზნესის საფუძველს წარმოადგენს.

სოციალური და სამართლებრივი სახელმწიფოს შენება აღიარებულია საქართველოს კონსტიტუციით<sup>255</sup>. კონსტიტუციის მე-7 მუხლი<sup>256</sup> გამოხატავს ადამიანის საყოველთაოდ აღიარებულ უფლებებსა და თავისუფლებას, როგორც უზენაეს ადამიანურ ღირებულებას. ასევე 30-ე მუხლის მიხედვით, შრომა თავისუფალია, სახელმწიფო ვალდებულია დაიცვას საქართველოს მოქალაქეთა შრომითი უფლებები საზღვარგარეთ შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ საერთაშორისო შეთანხმებათა საფუძველზე. ამავე მუხლის მე-4 პუნქტი ხაზგასმით აღიარებს შრომითი უფლებების დაცვას, შრომის სამართლიან ანაზღაურებასთან ერთად, შრომის უსაფრთხო და ჯანსაღ პირობებს.

ღირსეული და უსაფრთხო შრომის კონცეფცია ემყარება ადამიანის უფლებათა 1948 წლის უნივერსალურ დეკლარაციას (UDHR)<sup>257</sup>, ევროპის სოციალურ ქარტიას, ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების 1966 წლის საერთაშორისო პაქტს (ICESCR)<sup>258</sup>, აგრეთვე, შრომის საერთაშორისო

<sup>255</sup> „ჩვენ, საქართველოს მოქალაქენი, რომელთა ურყევი ნებაა, დავამკვიდროთ დემოკრატიული საზოგადოებრივი წესწყობილება, ეკონომიკური თავისუფლება, სოციალური და სამართლებრივი სახელმწიფო, უზრუნველყოთ ადამიანის საყოველთაოდ აღიარებული უფლებანი და თავისუფლებანი“. საქართველოს კონსტიტუცია, მიღებული 1995 წლის 24 აგვისტო.

<sup>256</sup> იგივე.

<sup>257</sup> ადამიანის უფლებათა დაცვის საყოველთაო დეკლარაცია - UDHR- Universal Declaration of Human Rights, 1948. <http://www.un.org/en/documents/udhr/index.shtml>

<sup>258</sup> საერთაშორისო პაქტი ეკონომიკური, სოციალური და კულტურის უფლებების შესახებ - ICESCR - International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights New York, 16 December 1966, <http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>  
[https://treaties.un.org/pages/viewdetails.aspx?chapter=4&lang=en&mtdsq\\_no=iv-3&src=treaty](https://treaties.un.org/pages/viewdetails.aspx?chapter=4&lang=en&mtdsq_no=iv-3&src=treaty)

ორგანიზაციის კონვენციებსა და ადამიანთა უფლებების დაცვის სხვა დოკუმენტებს<sup>259</sup>.

საზოგადოებაში დღემდე აქტიურად განიხილება საკითხები დასაქმებულთა შრომის პირობების გაუმჯობესების თაობაზე, პროდუქტიული დასაქმების შესაძლებლობებზე, არალეგალური მიგრაციის აღმოფხვრაზე, ამასთან დაკავშირებით თუ რა სახის პოლიტიკურ გადაწყვეტილებებს მოაქვს საუკეთესო შედეგები და რა მასშტაბის უნდა იყოს სახელმწიფო ინტერვენცია შრომისა და დასაქმების პოლიტიკის მიზნების წარმატებით განსახორციელებლად. დროთა განმავლობაში კიდევ უფრო მწვავედ გამოიკვეთა ეს საკითხები და დღეს დემოკრატიული სახელმწიფოები ცდილობენ ადეკვატურად უპასუხონ სოციალურ-ეკონომიკურ პრობლემებს და შეძლებისდაგვარად, გააუმჯობესონ დასაქმებულთა შრომითი პირობები და დასაქმების ხელშეწყობის სერვისები.

ბოლო წლებში საქართველოს მთავრობამ განსაკუთრებით დაიწყო პროგრესული ნაბიჯების გადადგმა და ადეკვატური ღონისძიებების გატარება შრომის სფეროში. უნდა აღინიშნოს, რომ ამ პროცესებს მნიშვნელოვნად შეუწყო ხელი შეთანხმებამ საქართველო-ევროკავშირს შორის ასოცირების შესახებ და საქართველოსა და ევროკავშირს შორის სავიზო რეჟიმის ლიბერალიზაციის თაობაზე დაწყებულმა დიალოგმა, რომელსაც საფუძველი ჩაეყარა 2012 წლის 4 ივნისს ბრიუსელში<sup>260</sup>. აღნიშნული დიალოგი მიზნად ისახავს ევროკავშირში საქართველოს მოქალაქეების უვიზო მიმოსვლისათვის ყველა შესაბამისი პირობის (დოკუმენტების უსაფრთხოება (ბიომეტრული პასპორტების ჩათვლით), საზღვრის ინტეგრირებული მართვა, თავშესაფრის პოლიტიკა, საზოგადოებრივი წესრიგი და უსაფრთხოება, საგარეო ურთიერთობები და ადამიანის ძირითადი უფლებები) გადამოწმებას. მოგვიანებით, 2013 წლის 25 თებერვალს, საქართველოს მთავრობამ ოფიციალურად მიიღო 4 ბლოკისაგან შემდგარი სამოქმედო გეგმა<sup>261</sup>. თითოეული ბლოკი მოიცავდა ორ ფაზას - საკანონმდებლო ჩარჩოს შექმნას, დარგობრივი პოლიტიკის რეფორმასა და ქვეყანაში დაწყებული რეფორმის განხორციელებას.

უნდა აღინიშნოს, რომ სავიზო რეჟიმის ლიბერალიზაციის თაობაზე დაწყებული დიალოგის საფუძველზე საქართველოს მთავრობის მხრიდან გადაიდ-

<sup>259</sup> საქართველოს მიერ რატიფიცირებულ დოკუმენტების ნუსხაში შედის : 1991 წლის 15 სექტემბერს საქართველოს უზენაესი საბჭოს მიერ „ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია“ (1948 წლის 10 დეკემბერი); 1994 წლის 25 იანვარს საქართველოს პარლამენტის მიერ „ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების საერთაშორისო პაქტი“; 1996 წლის 16 ოქტომბერს „სოციალური პოლიტიკის მიზნებისა და ნორმების შესახებ ჟენევის 1962 წლის 6-28 ივნისის 117 კონვენცია“; 2005 წლის 13 ივლისს საქართველოს პარლამენტის მიერ „ევროპის სოციალური ქარტია (შესწორებული)“.

<sup>260</sup> European Commission, Press release, Brussels, 4 June 2012, [http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-12-561\\_en.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-12-561_en.htm)

<sup>261</sup> European Commission, Press release, Brussels, 25 February 2013 [http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-13-156\\_en.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-13-156_en.htm)

გა პროგრესული ნაბიჯები და განხორციელდა მნიშვნელოვანი რეფორმები შრომისა და დასაქმების პოლიტიკის მიმართულებით, კერძოდ, შეიქმნა შრომითი მიგრაციის საკანონმდებლო ბაზა და საფუძველი ჩაეყარა ქვეყანაში შრომის უფლებების დაცვის ადმინისტრირებას შრომის ინსპექტორატის ახალი მოდელის დანერგვის გზით, რაც, საბოლოოდ, ევროკომისიის მისიის მიერ დადებითად შეფასდა.

წინამდებარე კვლევაში მოცემულია ძირითად ის საკითხები, რომელზედაც განსაკუთრებული აქცენტები დაისვა საქართველოსა და ევროკავშირს შორის სავიზო რეჟიმის ლიბერალიზაციის თაობაზე დაწყებული დიალოგის პროცესში. კერძოდ, შრომითი ინსპექტირების მექანიზმები, შრომითი მიგრაციის რეგულირება, შრომითი მიგრანტთა რეინტეგრაციის მიზნით ქვეყანაში არსებული შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკა, ტრეფიკინგთან ბრძოლის ეფექტიანი და პროაქტიული ზომების დანერგვა, სოციალური დიალოგი, და ა.შ.

წარმოდგენილი ანგარიში მკითხველს შეუქმნის წარმოდგენას შრომის პოლიტიკის სფეროში საქართველოში დაწყებული რეფორმების შესახებ, ამასთან აქვე მოცემულია ის ძირითადი გამოწვევები, რომელიც რეფორმას ახლავს თან.

## **2. V LAP-ისა და V LAP-ის შესრულების ანგარიშების მიმოხილვა - ვალდებულებები და რეკომენდაციები ევროკავშირის მხრიდან**

საქართველოსა და ევროკავშირს შორის სავიზო რეჟიმის ლიბერალიზაციის თაობაზე დიალოგის დაწყებამდე, ქვეყანამ გრძელი და რთული გზა განვლო. ევროკავშირთან ურთიერთობას საფუძველი ჩაეყარა ჯერ კიდევ 1999 წლიდან, როდესაც ძალაში შევიდა პარტნიორობისა და თანამშრომლობის შესახებ შეთანხმება (PCA)<sup>262</sup> 1999 წლის 1 ივლისს. მოგვიანებით, 2006 წლის 14 ნოემბერს დამტკიცდა საქართველო-ევროკავშირის (EU) ევროპული სამეზობლო პოლიტიკის სამოქმედო გეგმა (ENP), რომლითაც განისაზღვრა თანამშრომლობის ურთიერთშეთანხმებული პოლიტიკური პრიორიტეტები. მთავრობის გადაწყვეტილებით, 2006 წლის 1 ივნისიდან ევროკავშირის (EU) მოქალაქეებისათვის საქართველოში მგზავრობისას უვიზო რეჟიმი მოქმედებს.

2009 წლის 30 ნოემბერს, საფუძველი ჩაეყარა საქართველოსა და ევროკავშირს შორის თანამშრომლობას „პარტნიორობა მობილურობისათვის“<sup>263</sup> (Mobility Partnership), რომელშიც ევროკავშირის (EU) 16 წევრი სახელმწიფოა ჩართული. პარტნიორობის მიზანს წარმოადგენს მხარეთა შორის თანამშ-

<sup>262</sup> „აღმოსავლეთის პარტნიორობა“ და საქართველოს სოციალურ-ეკონომიკური პოლიტიკა, თბილისი, 2011, CIESR, CEPR, OSGF/ [https://www.osgf.ge/files/publications/EaP\\_CIESR-Ge.pdf](https://www.osgf.ge/files/publications/EaP_CIESR-Ge.pdf)

<sup>263</sup> თანამშრომლობა „პარტნიორობა მობილურობისათვის“ ფარგლებში, <http://www.eu-nato.gov.ge/ge/eu/mobility-partnership>

რომლობის განმტკიცება შემდეგი ფუნდამენტური მიმართულებებით: ლეგალური მიგრაციის ხელშეწყობა, არალეგალური მიგრაციის პრევენცია და მის წინააღმდეგ ბრძოლა, ლეგალური მიგრაციის ნახალისება („ცირკულარული მიგრაციის“<sup>264</sup> შესაძლებლობების გამოყენებით), ეკონომიკურ განვითარებაში მიგრაციის წვლილის მაქსიმიზაცია, თავშესაფრის პოლიტიკა და საერთაშორისო დაცვა.

2013 წლის თებერვალში ევროკომისიამ (EU) საქართველოს მთავრობას წარუდგინა „სავიზო რეჟიმის ლიბერალიზაციის სამოქმედო გეგმა“ (VLAP), რომელშიც განისაზღვრა საქართველოს მიერ შესასრულებელი შესაბამისი ნიშნულები (benchmarks) ბიომეტრიული პასპორტების მქონე საქართველოს მოქალაქეებისთვის მოკლე ვადით შენგენის ზონაში უვიზოდ შესვლის ნებართვის მოსაპოვებლად. საქართველო-ევროკავშირის სავიზო დიალოგი მნიშვნელოვანი და განსაკუთრებით ეფექტური ინსტრუმენტი გამოდგა გრძელვადიანი და რთული რეფორმების განსახორციელებლად, განსაკუთრებით, შრომის უფლებების დაცვის ადმინისტრირების, შრომითი მიგრაციისა და საქმების პოლიტიკის საკითხებში.

2012 წლის ივნისში ევროკავშირსა და საქართველოს შორის სავიზო რეჟიმის ლიბერალიზაციის შესახებ დიალოგის დანყებისა და 2013 წლის თებერვალში ევროკავშირის (EU) მიერ საქართველოს მთავრობისთვის „სავიზო რეჟიმის ლიბერალიზაციის სამოქმედო გეგმის“ წარდგენის შემდგომ, ევროკომისიის მიერ რეგულარულად მიმდინარეობდა ანგარიშების წარდგენა ევროპარლამენტისა და ევროკავშირის (EU) საბჭოსთვის. ეს ანგარიშები ეხებოდა „სავიზო რეჟიმის ლიბერალიზაციის სამოქმედო გეგმის“ პირველი და მეორე ფაზების ფარგლებში განსაზღვრული და ოთხ ბლოკად დაჯგუფებული ნიშნულების შესრულების პროცესში საქართველოს მიერ მიღწეული პროგრესის შეფასებას.

ევროკომისიის მხრიდან საქართველოს მიერ მიღწეული წინსვლის მონიტორინგი „სავიზო რეჟიმის ლიბერალიზაციის სამოქმედო გეგმით“ განსაზღვრულ სფეროებში მიმდინარეობდა სხვადასხვა ფორმატისა და კომიტეტების სახით:

- მალალი რანგის ოფიციალური პირების შეხვედრა ევროკავშირი-საქართველოს სავიზო დიალოგის ფარგლებში;
- ევროკავშირი-საქართველოს ერთობლივი კომიტეტი ვიზების გამართივების სფეროში;
- ევროკავშირი-საქართველოს ერთობლივი კომიტეტი რეადმისიის სფეროში;

<sup>264</sup> Piotr Kazmierkiewicz, 2013 June, “Opportunities for developing circular migration schemes between Georgia and the EU”. Georgian Young Lawyer’s Association & Caucasus Institute for Peace, Democracy and Development.

- ევროკავშირი–საქართველოს ქვეკომიტეტის სხდომები სამართლის, თავისუფლების და უსაფრთხოების სფეროში;
- ევროკავშირსა და საქართველოს შორის მაღალი დონის შეხვედრა მობილურობის სფეროში პარტნიორობის საკითხებზე და ევროკავშირსა და საქართველოს შორის დიალოგი ადამიანის უფლებების სფეროში.

სავიზო რეჟიმის ლიბერალიზაციის დიალოგთან დაკავშირებულ საკითხთა ფართო სპექტრის მნიშვნელობისა და სამოქმედო გეგმის გათვალისწინებით, საქართველოს დაეკისრა სხვადასხვა სფეროში ღონისძიებების გატარება დააუცილებელი პირობების შესრულება. სამოქმედო გეგმა დიალოგის ფარგლებში განსაზღვრულ შესაბამის ფაქტორთა ოთხბლოკთან იყო დაკავშირებული:

- დოკუმენტების უსაფრთხოება (ბიომეტრული პასპორტების ჩათვლით);
- საზღვრის ინტეგრირებული მართვა, მიგრაციის მენეჯმენტი, თავშესაფრის პოლიტიკა;
- საზოგადოებრივი წესრიგი და უსაფრთხოება;
- საგარეო ურთიერთობები და ადამიანის ძირითადი უფლებები.

ზემოაღნიშნული ბლოკებიდან აქცენტები გაკეთდა შრომის სფეროში, განსაკუთრებით, **შრომითი მიგრაციის რეგულირებისა და შრომითი ინსპექციის საკითხებზე.**

ქვეყანაში მდგრადი და სათანადოდ დაგეგმილი რეფორმების განსახორციელებლად სამოქმედო გეგმა დაიყო ნიშნულთა ორ ეტაპად - პოლიტიკის ჩარჩოს შესახებ წინასწარი ნიშნულები (კანონმდებლობა და დაგეგმვა), რომლებსაც ამყარებდა სპეციფიკური ნიშნულები (შესაბამისი ღონისძიებების ეფექტიანი და მდგრადი იმპლემენტაცია).

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, თითოეული ბლოკი ორ ფაზას მოიცავდა :

- I ფაზა (საკანონმდებლო და პოლიტიკური სტრუქტურა/ ჩარჩო)
- II ფაზა (ეფექტიანი იმპლემენტაციის ნიშნულები)

2013 წლის ნოემბერში ევროკომისიის მიერ მომზადდა პირველი ანგარიში<sup>265</sup> საქართველოს მიერ „სავიზო რეჟიმის ლიბერალიზაციის სამოქმედო გეგმის შესრულების შესახებ“ და პირველი ფაზის (საკანონმდებლო და დაგეგმვის) დასასრულებლად მთავრობას გადაეცა რამდენიმე რეკომენდაცია.

<sup>265</sup> ევროკომისიის მიერ ევროპარლამენტისა და ევროკავშირის საბჭოსთვის მომზადებული ანგარიში, 2013 წელი  
[http://ec.europa.eu/dgs/home-affairs/what-is-new/news/news/docs/20131115\\_1st\\_progress\\_report\\_on\\_the\\_implementation\\_by\\_georgia\\_of\\_the\\_apvl\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/dgs/home-affairs/what-is-new/news/news/docs/20131115_1st_progress_report_on_the_implementation_by_georgia_of_the_apvl_en.pdf)

2014 წლის ოქტომბერში ევროკომისიამ გამოაქვეყნა მეორე ანგარიში, სადაც აღინიშნა საქართველოს მიერ მიღწეული სამოქმედო გეგმის პირველი ფაზით გათვალისწინებული ნიშნულების შესახებდა ქვეყნის მზადყოფნა მეორე ფაზაში გათვალისწინებული ნიშნულების შეფასების პროცესისთვის. 2014 წლის 17 ნოემბრის გადაწყვეტილებაში ევროკავშირის საბჭომ მოინონა ევროკომისიის შეფასება. ანგარიშს თან ახლდა შეფასება საქართველოსთვის სავიზო რეჟიმის ლიბერალიზაციის პოტენციური ზეგავლენის შესახებ ევროკავშირზე მიგრაციისა და უსაფრთხოების თვალსაზრისით.

2014 წლის დეკემბერში საქართველომ წარმოადგინა განახლებული ანგარიში<sup>266</sup>. უნდა აღინიშნოს, რომ 2014 წლის დეკემბრიდან 2015 წლის მარტამდე, ევროკომისიის ხელმძღვანელობით მიმდინარეობდა „სავიზო რეჟიმის ლიბერალიზაციის სამოქმედო გეგმით“ გათვალისწინებული ოთხივე ბლოკის შეფასება. საქართველოში ჩამოსული ევროკავშირის მისიების შემადგენლობაში იყვნენ ევროკავშირის წევრი სახელმწიფოების სხვადასხვა დარგის ექსპერტები, რომლებსაც დახმარება გაუწია თავად ევროკომისიამ, ევროკავშირის საგარეო სამსახურმა და საქართველოში ევროკავშირის წარმომადგენლობამ. საქართველოს მიერ „სავიზო რეჟიმის ლიბერალიზაციის სამოქმედო გეგმის“ განხორციელების შესახებ მესამე ანგარიში<sup>267</sup> ევროკომისიამ 2015 წლის 8 მაისს გამოაქვეყნა. ანგარიშში გათვალისწინებული იყო საქართველოს ხელისუფლების მიერ „სავიზო რეჟიმის ლიბერალიზაციის სამოქმედო გეგმის“ მეორე ფაზის განხორციელების პროცესში მიღწეული მნიშვნელოვანი წარმატება და დადასტურდა ოთხ ბლოკად დაჯგუფებული ნიშნულების დიდი ნაწილის შესრულება.

2015 წლის მაისის ანგარიშში ადამიანთა ტრეფიკინგის სფეროში განხორციელებული საქმიანობა ნაწილობრივ შესრულებულად ჩაითვალა. შრომის უფლებების დაცვის ადმინისტრირების კუთხით ევროპელი ექსპერტების მიერ გაიცა რეკომენდაციები, რომლებიც ეხებოდა ხელისუფლების მიერ აუცილებელად გასატარებელ ღონისძიებებს, კერძოდ:

- ტრეფიკინგის მსხვერპლთა მომსახურების გადახედვას (ფსიქოლოგიური, სამედიცინო და იურიდიული დახმარების უზრუნველყოფა, რათა მაქსიმალურად ხელმისაწვდომი გამხდარიყო სერვისი ყველა იდენტიფიცირებული და შესაძლო მსხვერპლისთვის);
- შრომითი ექსპლუატაციისა და იძულებითი შრომის იდენტიფიცირებისა და დარღვევებზე რეაგირების უნარის მიზნით, შრომის ინსპე-

<sup>266</sup> ევროკომისიის მიერ ევროპარლამენტისა და ევროკავშირის საბჭოსთვის მომზადებული ანგარიში, 2014 წელი

[http://ec.europa.eu/dgs/home-affairs/what-is-new/news/news/docs/20141029\\_second\\_progress\\_report\\_for\\_georgia\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/dgs/home-affairs/what-is-new/news/news/docs/20141029_second_progress_report_for_georgia_en.pdf)

<sup>267</sup> ევროკომისიის მიერ ევროპარლამენტისა და ევროკავშირის საბჭოსთვის მომზადებული ანგარიში, 2015 წელი

[https://eeas.europa.eu/delegations/georgia/documents/visa/20150508vlap\\_en.pdf](https://eeas.europa.eu/delegations/georgia/documents/visa/20150508vlap_en.pdf)



**ქციის დეპარტამენტის სტატუსის, მანდატისა და მისი უფლებამოსილების გადახედვას;**

- ყველა სახის ექსპლუატაციის მასალებზე უფრო ინტენსიური გამოძიების საწარმოებლად შესაბამისი ნაბიჯების გადადგმას;
- კომერციული, სექსუალური და შრომითი ექსპლუატაციის მიზნით, ქალთა ტრეფიკინგის წინააღმდეგ მკაცრი მიდგომის შემუშავებას.

ევროპარლამენტი და ევროკავშირის საბჭო თითოეული ნიშნულის შესრულების შესახებ რეგულარულად იყენენ ინფორმირებულები ევროკომისიის ანგარიშების მეშვეობით, რომლებიც შეფასდა ევროკავშირის წევრი ქვეყნებიდან წარმოდგენილი ექსპერტების ადგილობრივი დასკვნების საფუძველზე. ქვეყნის მიერ მიღწეული პროგრესი დადებითად შეფასდა ევროკომისიის ექსპერტების მიერ, რაც აისახა საქართველოს მიერ სავიზო რეჟიმის ლიბერალიზაციის სამოქმედო გეგმის შესრულების საბოლოო ანგარიშში.

საქართველოს მიერ რეფორმების განხორციელების პროცესის და შედეგების სიღრმისეულმა ანალიზმა ცხადყო, რომ, ზოგადად, საკანონმდებლო ჩარჩო და პოლიტიკა, ისევე, როგორც ინსტიტუციური და ორგანიზაციული პრინციპებისა და პროცედურების ერთიანობა, შეესაბამება საუკეთესო ევროპულ და საერთაშორის სტანდარტებს. ამიტომ, ევროკომისიამ მიიჩნია, რომ საქართველოს მიერ ძირითადად შესრულდა „სავიზო რეჟიმის ლიბერალიზაციის სამოქმედო გეგმის“ მეორე ფაზის ნიშნულები. თუმცა, ანგარიშში ცალსახად აღინიშნა, საქართველოს მთავრობის ძალისხმევა, მასში მოცემული რეკომენდაციების შესასრულებლად. რეკომენდაციულ ნაწილში ხაზგასმით აღინიშნა მიზანმიმართული საინფორმაციო კამპანიების გამართვის აუცილებლობა, რათამოსახლეობას განემარტოს უფლებები და მოვალეობები უვიზო მიმოსვლით სარგებლობისას და ის წესები, რომლებიც ევროკავშირის შრომის ბაზარზე წვდომას არეგულირებს. ევროკომისიის მიერ განხორციელებული მონიტორინგის საფუძველზე 2015 წლის ბოლოსთვის მომზადდა პროცესის მიმდინარების შესახებ ანგარიში<sup>268</sup>.

პროგრესი დაფუძნებული იყო შესრულებაზე ორიენტირებულ მიდგომასა და სამოქმედო გეგმით განსაზღვრული ნიშნულების საქართველოს მიერ ეფექტიან და თანმიმდევრულ იმპლემენტაციაზე. ევროკომისიისა და ევროკავშირის საბჭოს მიერ თითოეული ნიშნულის შესრულების პროგრესის სათანადო შემოწმების შედეგებს ევროკომისია რეგულარულად აწვდიდა ევროპარლამენტსა და ევროკავშირის საბჭოს.

<sup>268</sup> ევროკომისიის მიერ ევროპარლამენტისა და ევროკავშირის საბჭოსთვის მომზადებული ანგარიში, განახლებული 2015 წელი <http://procurement.gov.ge/getattachment/CooperationInternationalPublic/saer-tashoriso-angarishebi/1-2015-684-EN-F1-1.PDF.aspx>

ამდენად, ევროკომისიამ საქართველოს მიერ ევროკავშირთან სავიზო რეჟიმის ლიბერალიზაციის სამოქმედო გეგმის შესრულების<sup>269</sup> შესახებ ქ. ბრიუსელში, პირველი ანგარიში გამოაქვეყნდა 2013 წლის 15 ნოემბერს<sup>270</sup>, მეორე ანგარიში - 2014 წლის 29 ოქტომბერს<sup>271</sup>, მესამე - 2015 წლის 8 მაისს<sup>272</sup>, მეოთხე (საბოლოო) - 2015 წლის 18 დეკემბერს<sup>273</sup>. **აღნიშნული ანგარიშებიდან მეორე ანგარიშში უკვე ნათლად გამოიკვეთა შრომის ინსპექციის შექმნის აუცილებლობა.**

სამოქმედო გეგმიდან შრომის საკითხებს დაეთმო ამავე გეგმის მეორე და მეოთხე ბლოკი, კერძოდ, მიგრაციის მენეჯმენტისა და ადამიანის უფლებების სეგმენტის ნაწილში. მეორე ბლოკის საკითხებს წარმოადგენდა საზღვრის ინტეგრირებული მართვა, **მიგრაციის მართვა** და თავშესაფრის პოლიტიკა. უნდა აღინიშნოს, რომ მიგრაციის მართვის კომპონენტისთვის პირველ ფაზაში განისაზღვრა მიგრაციის პოლიტიკის საკანონმდებლო და ინსტიტუციური ჩარჩოს კონსოლიდაცია ევროკავშირისა და საერთაშორისო სტანდარტების შესაბამისად, მათ შორის, **ლეგალური/შრომითი მიგრაციის სფეროში, ასევე, უცხოელების ინტეგრაციისა და საქართველოს მოქალაქეების რეინტეგრაციის (ნებაყოფლობით, თუ იძულებით დაბრუნებულთა) მხარდამჭერი ღონისძიებების გატარება და არალეგალური მიგრაციის წინააღმდეგ ბრძოლა (მათ შორის, არალეგალური მიგრანტების წარმოშობის და/ან ტრანზიტის ძირითად ქვეყნებთან რეადმისიის შესახებ შეთანხმებების გაფორმებისა და არალეგალური მიგრანტების ადგილზე აღმოჩენის კუთხით მუშაობის გაგრძელება).**

სამოქმედო გეგმის მიგრაციის პოლიტიკის ნიშნულების შესრულების მიზნით, რეკომენდაცია შეეხო მიგრაციის ეროვნული სტრატეგიის და, ასევე, შესაბამისი სამოქმედო გეგმის მიღებას სამართლებრივი ჩარჩოს ეფექტიანი იმპლემენტაციისთვის. კიდევ ერთ მნიშვნელოვან ბლოკს წარმოადგენდა საგარეო

<sup>269</sup> European Commission, Migration and Home Affairs, [http://ec.europa.eu/dgs/home-affairs/what-we-do/policies/international-affairs/eastern-partnership/visa-liberalisation-moldova-ukraine-and-georgia/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/dgs/home-affairs/what-we-do/policies/international-affairs/eastern-partnership/visa-liberalisation-moldova-ukraine-and-georgia/index_en.htm)

<sup>270</sup> REPORT FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT AND THE COUNCIL First Progress Report on the implementation by Georgia of the Action Plan on Visa Liberalisation [http://ec.europa.eu/dgs/home-affairs/what-is-new/news/docs/20131115\\_1st\\_progress\\_report\\_on\\_the\\_implementation\\_by\\_georgia\\_of\\_the\\_apvl\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/dgs/home-affairs/what-is-new/news/docs/20131115_1st_progress_report_on_the_implementation_by_georgia_of_the_apvl_en.pdf)

<sup>271</sup> REPORT FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT AND THE COUNCIL Second Progress Report on the implementation by Georgia of the Action Plan on Visa Liberalisation [http://ec.europa.eu/dgs/home-affairs/what-we-do/policies/international-affairs/eastern-partnership/visa-liberalisation-moldova-ukraine-and-georgia/docs/2\\_progress\\_report\\_georgia\\_vlap\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/dgs/home-affairs/what-we-do/policies/international-affairs/eastern-partnership/visa-liberalisation-moldova-ukraine-and-georgia/docs/2_progress_report_georgia_vlap_en.pdf)

<sup>272</sup> REPORT FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT AND THE COUNCIL Third progress report on Georgia's implementation of the action plan on visa liberalisation [https://eeas.europa.eu/delegations/georgia/documents/visa/20150508vlap\\_en.pdf](https://eeas.europa.eu/delegations/georgia/documents/visa/20150508vlap_en.pdf)

<sup>273</sup> REPORT FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT AND THE COUNCIL Fourth progress report on Georgia's implementation of the action plan on visa liberalisation <http://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2015/EN/1-2015-684-EN-F1-1.PDF>

ურთიერთობებისა და ადამიანის ძირითადი უფლებების ნაწილი, სადაც განსაკუთრებული ყურადღება დაეთმო შრომის საკითხებს.

ქვეყანაში სახელმწიფო დონეზე დასაქმების ხელშეწყობისა და შრომის ბაზრის განვითარების მიზნით, შემუშავდა „2015-2018 წლების შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგია და სამოქმედო გეგმა“<sup>274</sup>, რომლის მიზანია შრომის ბაზრის ეფექტიანი ფუნქციონირების ხელშეწყობა და სამუშაოს მაძიებელთათვის დასაქმების მყარი საფუძვლის შექმნა.

ნიშნულების შესრულების მიზნით, ზემოაღნიშნული სახელმწიფო დოკუმენტის საფუძველზე მომზადდა შრომითი მიგრაციის საკანონმდებლო ბაზა საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობის და სოციალური დაცვის სამინისტროს მიერ, რომელიც ითვალისწინებს აქტიური ნაბიჯების გადადგმას შრომითი მიგრაციის მართვის საკითხებში. ამასთან, საქართველოს მიგრაციის სტრატეგიის დოკუმენტმა ლეგალური, დროებითი შრომითი მიგრაციის დადებითი ეფექტის უზრუნველყოფისათვის, მოამზადა ნიადაგი სამართლებრივი ჩარჩოს განვითარებისათვის. შესაბამისად, 2014 წლიდან საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობის და სოციალური დაცვის სამინისტროში ადგილობრივ ექსპერტებთან და სხვადასხვა სახელმწიფო უწყებასთან ერთად დაიწყო მუშაობა „შრომითი მიგრაციის“ შესახებ კანონპროექტის მომზადებაზე. საბოლოო სახით მომზადებული კანონპროექტი 2015 წლის ნოემბერში გადაეცა საქართველოს მთავრობას შემდგომი პროცედურებისათვის. ამავე თვეში დაიწყო კანონპროექტის აქტიური განხილვა პარლამენტის საკომიტეტო სხდომებზე და საბოლოო სახით დამტკიცდა პარლამენტის მიერ<sup>275</sup>. კანონის მიხედვით, საქართველოს ფარგლებს გარეთ შრომითი მოწყობის უფლება მიენიჭა იმ იურიდიული პირს, ინდივიდუალურ მენარმეს ან უცხოური ორგანიზაციის საქართველოში რეგისტრირებულ წარმომადგენლობას, რომელიც ახორციელებს შრომით მოწყობასთან დაკავშირებულ საქმიანობას საქართველოს ფარგლებს გარეთ.

საკამათო და მსჯელობის საგანი გახდა კანონპროექტის მე-4 თავი, რომელიც ეხებოდა საქართველოში მუდმივი ბინადრობის ნებართვის არმქონე უცხოელის ადგილობრივ დამსაქმებელთან შრომით მოწყობასა და ანაზღაურებად შრომით საქმიანობას. კანონპროექტში არსებული შესაბამისი მუხლის საფუძველზე, საქართველოში კანონიერად მყოფი მუდმივი ბინადრობის ნებართვის არმქონე უცხოელს შეეძლო კალენდარული წლის განმავლობაში არაუმეტეს 90 კალენდარული დღის ხანგრძლივობით ადგილობრივ დამსა-

<sup>274</sup> „საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგიისა და საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგიის რეალიზაციის 2013-2014 წლების სამოქმედო გეგმის დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 2 აგვისტოს N199 დადგენილებაში ცვლილების შეტანის შესახებ <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2659895>

<sup>275</sup> საქართველოს კანონი „შრომითი მიგრაციის“ შესახებ, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2806732>

ქმებელთან შრომითი მონაცობა და ანაზღაურებადი შრომითი საქმიანობა-  
მოთხოვნის რეგისტრაციის გარეშე. მოთხოვნის რეგისტრაციის გარეშე,  
საქართველოში ადგილობრივ დამსაქმებელთან შრომითი მონაცობისა და  
ანაზღაურებადი შრომითი საქმიანობის უფლება ეძლეოდა ასევე, უცხოელ  
სტუდენტს მოქმედი სასწავლო ბინადრობის ნებართვის საფუძველზე, ხოლო  
სამუშაო დროის ხანგრძლივობად განსაზღვრული იყო არაუმეტეს 24 საათი-  
კალენდარულ კვირაში. რეგისტრაციის გარეშე დასაქმება შეეხო სეზონური  
შრომითი იმიგრანტის ქვეყანაში შრომით მონაცობას კალენდარული წლის გან-  
მავლობაში არაუმეტეს 90 კალენდარული დღის ხანგრძლივობით. დანარჩენ  
შემთხვევაში კიაუცილებელ პირობას უცხოელის დასაქმებისთვის წარმოად-  
გენდა მოთხოვნის რეგისტრაცია. ევროკომისიის ექსპტრეტებთან შეხვედრე-  
ბისა და კონსულტაციების შედეგად პარლამენტში კანონპროექტი მნიშვნე-  
ლოვნად შეიცვალა და, შესაბამისად, საბოლოოდ დამტკიცდა შეცვლილი  
სახით.

აღსანიშნავია, რომ ევროკომისიის ანგარიშში საუბარია **შრომის ატაშეს**<sup>276</sup>  
ფუნქციის შესახებ, როგორც პასუხისმგებელი პირი საქართველოს ფარგლებს  
გარეთ პოტენციური პარტნიორი ქვეყნების შრომითი ბაზრების შესახებ ინ-  
ფორმაციის მოძიებაზე, რაც ხელს შეუწყობდა დროებით შრომით მიგრაციას  
(ცირკულარულ მიგრაციას).

სავიზო რეჟიმის სამოქმედო გეგმის მოთხოვნების სრულად დასაკმაყო-  
ფილებლად, ევროკომისიის მიერ წარმოდგენილი რეკომენდაციის გასათ-  
ვალისწინების მიზნით, აუცილებელი გახდა შესაბამისი პირის ან უწყების  
შექმნა, რომელიც პასუხისმგებელი იქნებოდა პოტენციური პარტნიორი  
ქვეყნების შრომის ბაზრების შესახებ ინფორმაციის მოძიებაზე და ამ **მიზ-  
ნით, ევროკავშირის ქვეყნებთან დროებითი შრომითი (ცირკულარული)  
მიგრაციის საქართველოსთვის მორგებული მოდელის შემუშავებაზე;**  
ასევე, რეკომენდაციებში განიხილეს საკითხი მიგრაციის სამსახურის შე-  
ქმნის აუცილებლობასთან დაკავშირებით.

ამდენად, საქართველოს მოქალაქეების შრომით ბაზარზე რეინტეგრაციის  
(ნებაყოფლობით, თუ იძულებით დაბრუნებულთა) მიზნით შემუშავდა ლო-  
ნისძიებები, ქმედითი ნაბიჯები გადაიდგა საქართველოს შრომის, ჯანმრ-  
თელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს მიერ, კერძოდ, შრომისა და  
დასაქმების პოლიტიკის დეპარტამენტში შეიქმნა შრომითი მიგრაციის რე-  
გულირების სამმართველო, რომლის ამოცანა იყო სამუშაო ძალის იმპორტის  
ორგანიზაციული და ინფორმაციული სისტემის ჩამოყალიბება და შრომით  
მიგრაციაზე ნებართვების სისტემის შემოღება. თუმცა, ცოტა მოგვიანებით,

<sup>276</sup> Transparency International Georgia. EU-Georgia action plan on visa liberalization monitoring of imple-  
mentation, interim report, 2013, OSGF, SIDA. [http://www.transparency.ge/sites/default/files/post\\_](http://www.transparency.ge/sites/default/files/post_attachments/EU-Georgia%20Action%20Plan%20on%20Visa%20Liberalisation.pdf)  
[attach-  
ments/EU-Georgia%20Action%20Plan%20on%20Visa%20Liberalisation.pdf](http://www.transparency.ge/sites/default/files/post_attachments/EU-Georgia%20Action%20Plan%20on%20Visa%20Liberalisation.pdf)

2015 წლის ოქტომბერში აღნიშნული სამმართველო შეუერთდა დასაქმების ხელშეწყობის სამმართველოს. 2015 წლის დეკემბერში, შრომისა და დასაქმების პოლიტიკის დეპარტამენტში შეიქმნა შრომის ბაზრის ანალიზის სამმართველო, რომელიც პასუხისმგებელია შრომის ბაზრის ტენდენციებისა და ინფორმაციის დამუშავებაზე. ამის გარდა, დეპარტამენტის მიერ მომზადდა სამუშაოს მაძიებელთა პროფესიული მომზადება-გადამზდებისა და კვალიფიკაციის ამაღლების სახელმწიფო პროგრამა, რომლის სამიზნე ჯგუფში შევიდნენ დაბრუნებული მიგრანტებიც.

ევროკომისიის ანგარიშებში აისახა ქვეყნის მნიშვნელოვანი პროგრესი სამოქმედო გეგმის პირველი ფაზის მოთხოვნების განხორციელების კუთხით. კომისიამ საქართველოს მიერ მიღებული პროგრესი 2015 წლის 10-11 ოქტომბერს თბილისში განხორციელებული ევროკავშირის ექსპერტთა მისიისა და ქართული მხარის მიერ მიწოდებული დოკუმენტაციის საფუძველზე შეაფასა. ევროკომისიის ანგარიშის თანახმად, საქართველოს მიერ ვალდებულებების შესრულება დადებითად შეფასდა მიგრაციის მართვის, თავშესაფრის პოლიტიკის, საზოგადოებრივ წესრიგსა და უსაფრთხოების, საგარეო ურთიერთობებისა და ადამიანის უფლებების მიმართულებით.

ქვეყანაში პროგრესული ნაბიჯებისა და წარმატებულად განხორციელებული რეფორმების შესახებ ასევე აღინიშნა 2015 წლის 8 მაისს ევროკომისიის მიერ გამოქვეყნებულ ანგარიშში - საქართველოს მიერ სავიზო რეჟიმის ლიბერალიზაციის სამოქმედო გეგმის (VLAP) იმპლემენტაციის შესახებ, სადაც აღინიშნულია, რომ საქართველომ უმნიშვნელოვანეს პროგრესს მიაღწიასამოქმედო გეგმის ოთხი ბლოკით განსაზღვრული მიმართულებებით, რაც ადასტურებს ქვეყნის უდიდეს ძალისხმევას და წარმოადგენს ქვეყნის მთავრობის ფართო და კოორდინირებული საქმიანობის შედეგს.

ანგარიშის თანახმად, საქართველოს მხრიდან გეგმით დადგენილ სფეროებში გატარდა საკანონმდებლო და ინსტიტუციური რეფორმები, რომელიც შეესაბამება საუკეთესო ევროპულ და საერთაშორისო სტანდარტებს. ევროკომისიამ ცალსახად აღნიშნა საქართველოს პროგრესი უპრეცედენტოდ მოკლე ვადაში. ევროკომისიის ანგარიშში ხაზგასმით აღინიშნა საქართველოს ძალისხმევა და საქმიანობა დადებითად შეფასდა „აღმოსავლეთ პარტნიორობის“ რიგის სამიტის ერთობლივ დეკლარაციაშიც. უნდა აღინიშნოს ასევე ის გარემოებაც, რომ მნიშვნელოვანი აქცენტები გაკეთდა ტრეფიკინგის წინააღმდეგ ბრძოლის საკითხებზე. **მესამე ბლოკში განსაკუთრებული ყურადღება დაეთმო ტრეფიკინგის საკითხს. ევროკომისიის ანგარიშში რეკომენდაცია გაიცა შრომის ინსპექტორატის მექანიზმების დანერგვის შესახებ, როგორც შრომის კოდექსის რეფორმის ერთ-ერთი ლოგიკური გაგრძელება.**

*აღნიშნული რეკომენდაციის საფუძველზე, შემუშავდა შესაბამისი საკანონმდებლო ცვლილებები, რამაც შრომის ინსპექტორატს მიანიჭა შესაბამისი მანდატი - ზედამხედველობის განხორციელების ძალაუფლება იძულებითი შრომისა და შრომითი ექსპლუატაციის (ტრეფიკინგის) პრევენციის და გამოვლენის მიზნით. ევროკომისიის ანგარიშის თანახმად, პოზიტიურად შეფასდა განხორციელებული საკანონმდებლო ცვლილებები და დაფიქსირდა პროგრესი მოთხოვნების შესრულებასთან დაკავშირებით როგორც საკანონმდებლო, ისე პოლიტიკური კუთხით.*

ევროკომისიის ანგარიშში აღინიშნა, რომ საქართველოს მიერ მიღწეული პროგრესი, ვიზალიბერალიზაციის სამოქმედო გეგმის ოთხივე ბლოკის შესრულების მხრივ, არის ნათელი, რაც გამოხატავს ქვეყნის მტკიცე ნებას, შეასრულოს დასახული ამოცანები. ყოველივე ეს არის ძალზე ფართო და მასშტაბური შრომისა და ძალისხმევის შედეგი. საქართველოს მიერ განხორციელებული რეფორმების ღრმა ანალიზის საფუძველზე, ანგარიშში ასევე ხაზი გაესვა ოთხივე ბლოკის მიმართულებით ქვეყანაში მოქმედი საკანონმდებლო და სახელმწიფო პოლიტიკის ფორმირებასთან დაკავშირებული სისტემების, აგრეთვე, სახელმწიფოს ინსტიტუციური და ორგანიზაციული ხასიათის პრინციპებისა და პროცედურების, საუკეთესო ევროპულ და საერთაშორისო სტანდარტებთან შესაბამისობას.

2015 წლის 18 დეკემბერს, ევროკომისიამ საქართველოს მიერ სავიზო რეჟიმის ლიბერალიზაციის სამოქმედო გეგმის (VLAP) იმპლემენტაციის შესახებ რიგით მეოთხე, საბოლოო ანგარიში გამოაქვეყნა. ევროკომისიის შეფასებით, საქართველომ შეასრულა სავიზო რეჟიმის ლიბერალიზაციის სამოქმედო გეგმის მეორე ფაზის ოთხივე ბლოკით განსაზღვრული ყველა მოთხოვნა, რაც გულისხმობდა სავიზო რეჟიმის ლიბერალიზაციის ტექნიკური პროცესის წარმატებით დასრულებას დადარჩენილი მოთხოვნების ეფექტური და მდგრადი იმპლემენტაციის უზრუნველსაყოფად ყველა რეფორმის წარმატების განხორციელებას.

ამდენად, VLAP-ის თანახმად, საქართველოში განხორციელდა მთელი რიგი საკანონმდებლო და ინსტიტუციონალური რეფორმები შემდეგ სფეროებში, როგორებიცაა: მიგრაციის მართვა, თავშესაფრის პოლიტიკა, კორუფციასთან ბრძოლა, ნარკოტიკები, ტრეფიკინგი, ფულის გათეთრება, სამართალდამცავი ორგანოების თანამშრომლობა, მოქალაქეთა უფლებები.

ბოლო სამი წლის განმავლობაში საქართველომ მიაღწია მდგრად და ეფექტურ წინსვლას „სავიზო რეჟიმის ლიბერალიზაციის სამოქმედო გეგმის“ ოთხი ბლოკით გათვალისწინებულ ყველა სფეროში. საქართველოს მთავრობის და ყველა სახელმწიფო უწყების მზაობამ და მუდმივმა ძალისხმევამ განაპირობა „სავიზო რეჟიმის ლიბერალიზაციის სამოქმედო გეგმის“ შესრულება.

ქვეყნის უმთავრესი სახელმწიფო პრიორიტეტი გახდა, სავიზო რეჟიმის ლიბერალიზაციის სამოქმედო გეგმით“ აღებული ვალდებულებების შესრულება, შესაბამისად, მნიშვნელოვანი ფინანსური და ადამიანური რესურსები გამოიყო რეფორმების მდგრადობის უზრუნველყოფისათვის. ამ პროცესში ევროკავშირმა დიდი წვლილი შეიტანა, კერძოდ, ევროკავშირის ტექნიკური დახმარების პროექტით - „დასაქმებისა და პროფესიული განათლების რეფორმირების ტექნიკური დახმარების პროექტი<sup>277</sup>“. **„უკეთესი უნარ-ჩვევები უკეთესი სამუშაოსათვის“** ეს არის 2,7 მილიონი ევროს ღირებულების ტექნიკური მხარდაჭერის პროექტის სლოგანი და იგი ევროკავშირის 27-მილიონიანი დახმარების პროგრამის ფარგლებში ხორციელდება. პროექტის ერთ-ერთი პრიორიტეტს კი შრომის ბაზრის მოთხოვნებზე ორიენტირებული საგანმანათლებლო პროგრამების შემუშავება და დანერგვა წარმოადგენს.

ევროკომისიის მიერ გაგრძელდება საქართველოს მიერ „სავიზო რეჟიმის ლიბერალიზაციის სამოქმედო გეგმის“ ოთხივე ბლოკით გათვალისწინებული ნიშნულების მიღწევის უწყვეტი პროცესის აქტიური მონიტორინგი, არსებული ფორმატით გათვალისწინებული სტრუქტურებისა და დიალოგების, საჭიროების შემთხვევაში, დაუგეგმავი შემონიშნების მექანიზმების გამოყენებით. ამდენად, გრძელდება თითოეული კომიტეტისა თუ დიალოგის ფარგლებში ევროკავშირსა და საქართველოს შორის ინტენსიური თანამშრომლობა.

---

<sup>277</sup> EUVEGE - დასაქმებისა და პროფესიული განათლების რეფორმების ტექნიკური მხარდაჭერის-პროექტი, [http://www.eu-ve.ge/EUVEGE\\_PROJECT\\_GEO.html](http://www.eu-ve.ge/EUVEGE_PROJECT_GEO.html) ევროკავშირსა და საქართველოს შორის ასოცირების ხელშეკრულების მე-14 თავი, „დასაქმების, სოციალური პოლიტიკისა და თანაბარი შესაძლებლობების“ შესახებ, 349-ე მუხლი განსაზღვრავს დასაქმებასთან დაკავშირებულ შემდეგ საკითხებს: დასაქმების პოლიტიკა, რომელიც მიმართულია მეტი და კარგი სამუშაო ადგილის შექმნისკენ, რათა შეემცირდეს არაფორმალური ეკონომიკა და დასაქმება; შრომის ბაზრის აქტიური ზომების ნახალისება და დასაქმების ეფექტური სერვისების განვითარება რათა მოხდეს შრომის ბაზრის მოდერნიზება და მისი მორგება მონაწილე მხარეების საჭიროებებზე; უფრო ინკლუზიური შრომის ბაზრისა და სოციალური დაცვის სისტემის განვითარება, რომელიც მოწყვლადი ჯგუფების (შპმ პირებისა და უმცირესობების ჯგუფების) ინტეგრირებაზე იქნება მიმართული; სოციალური პარტნიორების ჩართულობისა და სოციალური დიალოგის გაძლიერება, მათი შესაძლებლობების გაძლიერებით.

### 3. შრომითი მიგრაცია

#### 3.1 შრომითი მიგრაციის საკანონმდებლო რეგულირება

2010 წელს, ჯერ კიდევ სავიზო რეჟიმის სამოქმედო გეგმით აღებული ვალდებულებების შესრულებამდე საქართველოში დაიწყო მიგრაციის მართვის ინსტიტუციონალიზაციაზე მსჯელობა, რასაც მოყვა საქართველოს მთავრობის დადგენილებით მიგრაციის საკითხთა სამთავრობო კომისიის შექმნა<sup>278</sup>. კომისია საქართველოს მთავრობის სათათბირო ორგანოა, აერთიანებს 13 სახელმწიფო უწყებას და გადანყვეტილებას იღებს მიგრაციასთან დაკავშირებულ საკითხებზე. აღნიშნულ სათათბირო ორგანოში (*იხ. დანართი 1*), მნიშვნელოვანი პოზიცია უჭირავს საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს, რომლის კომპეტენციაა შრომით მიგრაციასთან დაკავშირებული ურთიერთობების, მათ შორის, საქართველოს ფარგლებს გარეთ შრომითი მოწყობისა და ანაზღაურებადი შრომითი საქმიანობის განხორციელების მონიტორინგი, შრომითი მოწყობისა და ანაზღაურებადი შრომითი საქმიანობის განხორციელების მიზნით საქართველოდან დამოუკიდებლად გამსვლელ პირთა ინტერესების დაცვა, შრომით იმიგრანტსა და ადგილობრივ დამსაქმებელთან შრომით მოწყობასა და ანაზღაურებადი შრომითი საქმიანობის განხორციელებასთან დაკავშირებული უფლება-მოვალეობების მონიტორინგი და იმიგრანტთა ინტეგრაციის ხელშეწყობა<sup>279</sup>.

სავიზო რეჟიმის სამოქმედო გეგმის ფარგლებში ევროკავშირთან დაახლოების კვალდაკვალ, დაიწყო მიგრაციის სფეროს მარეგულირებელ საქართველოს კანონმდებლობაზე მუშაობა. წლების მანძილზე საქართველო იმ ქვეყანათა რიგებში რჩებოდა, სადაც შრომითი მიგრაციის საკითხი რეგულირების მიღმა იყო დარჩენილი. საკანონმდებლო ჩარჩოს შექმნის პროცესს ხელი შეუწყო ევროკავშირთან დაწყებულმა სავიზო დიალოგმა და ამ დიალოგის ფარგლებში საქართველოსთვის გადმოცემულმა „სავიზო რეჟიმის ლიბერალიზაციის სამოქმედო გეგმამ.“ როგორც ზემოთ აღინიშნა, სამოქმედო გეგმის პირველი ფაზა დაიწყო მიგრაციის სფეროში აუცილებელი საკანონმდებლო ცვლილებების განხორციელების მოთხოვნით ევროკავშირის სტანდარტების გათვალისწინებით. ხსენებული გეგმის განხორციელების პერიოდში მიღებულ იქნა რამდენიმე მნიშვნელოვანი საკანონმდებლო აქტი:

<sup>278</sup> მიგრაციის სამთავრობო კომისია [http://www.migration.commission.ge/index.php?article\\_id=1&clang=0](http://www.migration.commission.ge/index.php?article_id=1&clang=0)

<sup>279</sup> საქართველოს 2016-2020 წლების მიგრაციის სტრატეგია, მიგრაციის საკითხთა სამთავრობო კომისია, 30.11.2015 წ. [http://migration.commission.ge/files/saqartvelos\\_2016-2020\\_w\\_w.migraciis\\_strategia.pdf](http://migration.commission.ge/files/saqartvelos_2016-2020_w_w.migraciis_strategia.pdf)



შრომითი მიგრაციის რეგულირების მიზნით, საქართველოს პარლამენტმა მიიღო კანონი „შრომითი მიგრაციის შესახებ“ (2015 წ.) აღნიშნული კანონი ადგენს შრომითი მიგრაციის მარეგულირებელ ეროვნულ მექანიზმს და განსაზღვრავს ამ სფეროში სახელმწიფო მმართველობის განხორციელების პრინციპებს. კანონის მთავარი მიზანია, ხელი შეუწყოს ლეგალური შრომითი მიგრაციის განვითარებას და ამ გზით შეამციროს არალეგალური შრომითი მიგრაციისა და ტრეფიკინგის შემთხვევები.

საქართველოს მთავრობის №417 დადგენილებით<sup>280</sup> ამავე წლის 7 აგვისტოს დამტკიცდა „შრომითი იმიგრანტის (საქართველოში მუდმივი ბინადრობის ნებართვის არმქონე უცხოელის) ადგილობრივ დამსაქმებელთან შრომითი მონყობისა და ანაზღაურებადი შრომითი საქმიანობის განხორციელების წესი“, რომელიც არეგულირებს უცხოელთა დასაქმებას ქვეყანაში.

ქვეყნის მიგრაციის სტრატეგიის ფარგლებში დაგეგმილია გაანალიზდეს „შრომითი მიგრაციის შესახებ“ კანონის გავლენა ეკონომიკაზე და შრომის ბაზარზე, შესაბამისად, საჭიროების შემთხვევაში მისი შემდგომი დახვეწის მიზნით მომზადდეს წინადადებები და განხორციელდეს ცვლილებები. ამასთან, სახელმწიფო „შრომითი მიგრაციის შესახებ“ კანონის შედეგიანად განხორციელებისთვის შესაბამისი ინსტიტუციური და ადმინისტრაციული რესურსის გაძლიერების გზით, აძლიერებს საერთაშორისო თანამშრომლობას, რათა შესაძლებელი გახდეს საქართველოს ფარგლებს გარეთ შრომით მონყობასთან დაკავშირებული იურიდიული პირის, ინდივიდუალური მენარმის, ან უცხო ქვეყნის სამენარმეო ან არასამენარმეო იურიდიული პირის ფილიალის, სამენარმეო და არასამენარმეო იურიდიული პირების საქმიანობის მონიტორინგი „შრომითი მიგრაციის შესახებ“ საქართველოს კანონის შესაბამისად.

მიგრაციული პროცესების ეფექტიური მართვის მიზნით, 2016 წლის 30 ივნისს, საქართველოს შრომის ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს შრომისა და დასაქმების პოლიტიკის დეპარტამენტსა და საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს მიგრაციის დეპარტამენტს შორის გაფორმდა ურთიერთთანამშრომლობის მემორანდუმი.<sup>281</sup> რომელიც ხელს შეუწყობს უკანონო მიგრაციის წინააღმდეგ ბრძოლის მიმართულებით უწყებათაშორისი თანამშრომლობის განვითარებას და საქართველოს მიერ საერთაშორისო ხელშეკრულებებითა და კონვენციებით ნაკისრი ვალდებულებების შესრულებას. მემორანდუმი დაარეგულირებს უცხოელთა საქართველოში დასა-

<sup>280</sup> საქართველოს მთავრობის დადგენილება N417, 2015 წლის 7 აგვისტოქ. თბილისი. შრომითი იმიგრანტის (საქართველოში მუდმივი ბინადრობის ნებართვის არმქონე უცხოელის) ადგილობრივ დამსაქმებელთან შრომითი მონყობისა და ანაზღაურებადი შრომითი საქმიანობის განხორციელების წესის დამტკიცების შესახებ <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2941958>

<sup>281</sup> იხ. დანართი №10: 2016 წლის 30 ივნისი, შსს -სა მიგრაციის დეპარტამენტსა და შჯსს-ს შრომისა და დასაქმების პოლიტიკის დეპარტამენტს შორის გაფორმებული მემორანდუმი

ქმების შესახებ უწყებებს შორის ინფორმაციის გაცვლის, ურთიერთთანამშრომლობის განხორციელების მექანიზმებსა და პროცედურებს.

დღეს უცხოელებისათვის სამუშაო ბაზარზე წვდომის რეგულირების თვალსაზრისით, საქართველოში მყოფ იმიგრანტებს საქართველოს მოქალაქეებთან გათანაბრებული პირობები აქვთ. ახალი საკანონმდებლო აქტების საფუძველზე, ერთადერთი მოთხოვნა ადგილობრივი დამსაქმებლების მიერ შრომის, ჯანმრთელობის და სოციალური დაცვის სამინისტროს სსიპ სოციალური მომსახურების სააგენტოსთვის შრომითი იმიგრანტის საქართველოში დასაქმების შესახებ ინფორმაციის მინოდება წარმოადგენს. აღნიშნულს „შრომითი მიგრაციის შესახებ“ საქართველოს კანონი და „შრომითი იმიგრანტის (საქართველოში მუდმივი ბინადრობის ნებართვის არმქონე უცხოელის) ადგილობრივ დამსაქმებელთან შრომითი მოწყობისა და ანაზღაურებადი შრომითი საქმიანობის განხორციელების წესის შესახებ“ მთავრობის დადგენილება არეგულირებს. VLAP-ის ფარგლებში შემუშავდა შესაბამისი სახელმწიფო პროგრამები, ხაზი გაესვა ისეთ მნიშვნელოვან საკითხს, რომ საქართველოში მუდმივი ბინადრობის ნებართვის მქონე უცხოელებისთვის (თუ კი ფლობს ადგილობრივ სახელმწიფო ენას) ხელმისაწვდომი იყოს შრომის, ჯანმრთელობის და სოციალური დაცვის სამინისტროს დასაქმების ხელშემწყობი პროგრამები და პროფესიული გადამზადების მოკლევადიანი (3-დან 4 თვემდე) კურსები.

### 3.2 ღრობითი შრომითი (ცირკულარული) მიგრაცია

საქართველოში მოქალაქეების ემიგრაციის მთავარ ფაქტორს დასაქმება წარმოადგენს<sup>282</sup>. შრომითი მიგრაცია დარეგულირებულია შესაბამისი კანონმდებლობითა და ნორმატიული აქტებით, რომლის თანახმად, საქართველოში კანონიერად მყოფ უცხოელებს, ქვეყნის მოქალაქეების მსგავსად, შრომის ბაზარზე თანაბარი უფლებები აქვთ. შრომის ბაზარი არ არის შეზღუდული უცხოელი სამუშაო ძალისათვის. საჯარო სერვისების განვითარების სააგენტოს მონაცემების მიხედვით, საქართველოში შრომის ნებართვის საფუძველზე დომინანტური პოზიცია უჭირავთ ჩინეთის, თურქეთისა და ირანის მოქალაქეებს.

მიგრაციის სახელმწიფო სტრატეგიის მიზანია ლეგალური მიგრაციის ხელშეწყობა, რაც გულისხმობს საქართველოს შრომის ბაზარზე არსებული მოთხოვნა-მიწოდების კვლევას, დემოგრაფიული სურათის ანალიზისა და პროფესიული განათლების ხელმისაწვდომობის მხარდაჭერას და იმიგრანტ-

<sup>282</sup> European Training Foundation Migration and Skills in Georgia, 2012, [http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/226927FBAE4DA4E2C1257B4D0043A93E/\\$file/Migration&skills\\_Georgia.pdf](http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/226927FBAE4DA4E2C1257B4D0043A93E/$file/Migration&skills_Georgia.pdf), Labadze Lasha and Tukhashvili Mirian, Costs and Benefits of Labour Mobility between the EU and the Eastern Partnership Partner Countries Country report: Georgia, 2013 <http://www.iza.org/files/ENPIgeorgia.pdf>

თა ინტეგრაციის და დაბრუნებულ მიგრანტთა რეინტეგრაციის ხელშეწყობას, რაც, თავის მხრივ, იმიგრანტთა ინტეგრაციის შესაძლებლობების განვითარებას გულისხმობს.

როგორც ზემოთ აღინიშნა, პარტნიორობა მობილურობისთვის თანამშრომლობის ფორმატში ევროკავშირი პარტნიორ ქვეყნებთან, მათ შორის საქართველოსთან, არალეგალურ მიგრაციასთან ბრძოლის, ლეგალური მიგრაციის ნახალისების და დროებითი შრომითი მიგრაციის - „ცირკულარული მიგრაციის“ შესაძლებლობების განვითარების კუთხით მუშაობს.

შრომის ბაზრის გაჯანსაღების ერთ-ერთ ინსტრუმენტს წარმოადგენს დროებითი შრომითი (ცირკულარული) მიგრაციის სქემების განვითარება, რაც ეკონომიკაზე დადებით გავლენას ახდენს. მსგავსი სქემები ხელს უწყობს მიგრაციული ნაკადების კანონიერ ჩარჩოში მოქცევას, ერგება სხვა ქვეყნების ბაზრების მოთხოვნებს და მიგრანტებს უადვილებს სამშობლოში დაბრუნებას. ცირკულარული მიგრაციის შედეგად, უმჯობესდება საქართველოს მოქალაქეების, როგორც ეკონომიკური შესაძლებლობები, ასევე, პროფესიული უნარები და მიგრაციული გამოცდილება. ამჟამად, შრომითი მიგრაციის შესახებ ხელშეკრულების გაფორმების მიზნით, საქართველო მოლაპარაკებებს აწარმოებს ევროკავშირის სამი ქვეყნის (ავსტრია, საბერძნეთი, გერმანია) სახელმწიფო უწყებებთან. გარდა ამისა, ცირკულარული მიგრაციის საცდელი პროექტები ხორციელდება გერმანიასთან, ესტონეთთან და პოლონეთთან, გერმანიის საერთაშორისო თანამშრომლობის საზოგადოების და მიგრაციის საერთაშორისო ორგანიზაციის დახმარებით.

დროებითი შრომითი (ცირკულარული) სქემებისა და საერთაშორისო დასაქმების ხელშეკრულებების შემუშავებისას აუცილებელია, მოხდეს საქართველოს შრომით ბაზარზე არსებული მოთხოვნა-მიწოდების მდგომარეობის გათვალისწინება. უცხოური შრომის ბაზრების მოთხოვნების რეგულარული შესწავლა (რომლის განხორციელება შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო დაიწყო 2015 წლიდან შრომის ბაზრის კვლევების ინსტიტუციონალიზაციაზე მუშაობით) მნიშვნელოვანია არა მხოლოდ ცირკულარული სქემების შემუშავებისთვის, არამედ საქართველოს პროფესიული განათლების სისტემისთვის, რომელიც დროთა განმავლობაში არა მხოლოდ ქართულ, არამედ მსოფლიო ბაზრის მოთხოვნებს უნდა მოერგოს.

მიგრაციის საერთაშორისო ორგანიზაციის (IOM) მისიამ საქართველოში დაიწყო საპილოტე პროექტი – „სამუშაო ძალის დროებითი მიგრაცია საქართველოდან პოლონეთსა და ესტონეთში“, რომლის მიზანია პოლონეთსა და ესტონეთში სამუშაო ძალის მობილურობის ხელშეწყობა ამ ქვეყნების შრომის ბაზრის მოთხოვნების შესაბამისი კადრების შერჩევით და მიწოდებით, მათი შრომითი და ადამიანის უფლებების დაცვის უზრუნველყოფით. აღნიშნული პროექტის ინიციატივა ითვალისწინებს საქართველოში დროებითი შრომი-

თი მიგრაციის მართვის პროცესში სახელმწიფოს ინფორმირებულობასა და დაგეგმილ ჩართულობას.

პროექტის ფარგლებში დაგეგმილი ყველა საქმიანობის მიზანია აღნიშნულ სფეროში ჩართული მთავარი სამთავრობო პარტნიორი ორგანიზაციების შესაძლებლობების გაძლიერება დროებითი მიგრაციის დამოუკიდებლად მართვის მიმართულებით. წლების მანძილზე მიგრანტი მუშახელი წარმოადგენდა საქართველოდან საზღვარგარეთ მცხოვრები საზოგადოების საკმაოდ დიდ ნაწილს. უნდა აღინიშნოს, რომ ბოლო პერიოდის კვლევების მუდმივი ინტერესის საგანი გახდა საქართველოში მცხოვრები ქართველების მონაწილეობა დროებითი შრომითი მიგრაციის პროცესებში. იმის გამო, რომ არ არსებობს განვითარებული მარეგულირებელი ჩარჩო და მხარდაჭერი მექანიზმები, ქართველი მიგრანტები საზღვარგარეთ სამუშაოს მოძიების მიზნით, იყენებენ პირად კონტაქტებსა და კავშირებს ან კერძო დასაქმების სააგენტოებსა და ნაცნობებს. დასაქმება, ძირითადად, არაფორმალური ხასიათისაა, რაც ზრდის მათ დაუცველობას და, შესაბამისად უფრო ადვილად ირღვევა მათი შრომითი და ადამიანის უფლებები.

მიგრაციის საერთაშორისო ორგანიზაცია აღნიშნულ პროექტს I-ის განვითარების ფონდის ფინანსური მხარდაჭერით და შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროსთან და სოციალური მომსახურების სააგენტოსთან, სახელმწიფო სერვისების განვითარების სააგენტოსთან და იუსტიციის სამინისტროს მიგრაციის საკითხთა სამთავრობო კომისიასთან თანამშრომლობით ახორციელებს. იხ. დანართი №1.

დროებითი შრომითი მიგრაციის პროცესის ეფექტურად განხორციელებისათვის აუცილებელი წინაპირობაა პოტენციური ემიგრანტების პროაქტიული ინფორმირება და ემიგრაციისთვის მომზადება. აღნიშნული გულისხმობს, როგორც შესაბამისი კანონების და ნორმების შესახებ ინფორმაციის მიწოდებას, ისე კონსულტაციის განწევას საზღვარგარეთ დასაქმების, განათლების, დაბრუნების შემდეგ დასაქმების და რეინტეგრაციის შესაძლებლობების შესახებ. ამ საკითხებზე სრული ინფორმირება ე.წ. გამგზავრების წინა-საორიენტაციო ტრენინგების ფარგლებში უნდა განხორციელდეს.

მნიშვნელოვანია, რომ ცირკულარული მიგრაციის სქემების განხორციელების პარალელურად, პერიოდულად შეფასდეს მათი გავლენა, როგორც მიგრანტებზე, ისე მათ დამსაქმებლებზე გამგზავნ და მიმღებ ქვეყნებში და მათი ოჯახის წევრებზე. ასეთი შეფასება ასევე აუცილებელია საცდელი სქემების განხორციელების შემდეგაც.

დროებითი შრომითი (ცირკულარული) მიგრაციის **ხელშეწყობის მიზნით დაგეგმილ ღონისძიებებია:**

- ✓ სამუშაო ძალის ცირკულარული მიგრაციისა და დროებითი დასაქმების სფეროში სახელმწიფოთაშორისი თანამშრომლობის სტიმულირება;
- ✓ პოტენციური პარტნიორი სახელმწიფოების შრომის ბაზარზე არსებული სიტუაციისა და მოთხოვნების შესწავლა და ანალიზი, რაც საფუძველს მოამზადებს ევროკავშირის და სხვა ქვეყნებთან სამუშაო ძალის ლეგალურად გაცვლისა და დროებითი შრომითი მიგრაციის სფეროში ორმხრივი თანამშრომლობისთვის;
- ✓ ცირკულარული მიგრაციის საცდელი სქემების ციკლის დასრულების შემდეგ, მიგრაციის ზეგავლენის შეფასება სქემაში მონაწილე ყველა მხარეზე;
- ✓ საქართველოს მოქალაქეების ძირითადი მიმღები ქვეყნების და პარტნიორი სახელმწიფოების შრომის ბაზრების კვლევის შედეგების ქართული პროფესიული სასწავლებლებისთვის პერიოდულად გაცნობა;
- ✓ ცირკულარული მიგრაციის სფეროში პილოტური პროექტების ინიცირება და ხელშეწყობა პარტნიორ სახელმწიფოებთან და საერთაშორისო და ადგილობრივ არასამთავრობო ორგანიზაციებთან თანამშრომლობით;
- ✓ ცირკულარული მიგრაციის სქემების შემუშავებისას და შესაბამისი მოლაპარაკებების წარმოებისას საქართველოს შრომის ბაზრის კვლევის და მოთხოვნადი პროფესიების გათვალისწინება, რათა ხელი არ შეეწყოს იმ პროფესიის ადამიანების გადინებას, რომელიც უკვე დეფიციტურია საქართველოს შრომის ბაზარზე;
- ✓ ცირკულარული მიგრაციის სქემების მონაწილეებისპროაქტიული ინფორმირება და კონსულტაცია ლეგალური მიგრაციის ნორმების, დასაქმების, მათ შორის დაბრუნებისას და განათლების შესაძლებლობების შესახებ;
- ✓ ცირკულარული მიგრაციის სქემების განმახორციელებელ სახელმწიფო უწყებების და საზღვარგარეთ საქართველოს დიპლომატიური წარმომადგენლობებისა და საკონსულო დანესებულებების თანამშრომელთა კვალიფიკაციის ამაღლება შრომითი მიგრაციის საკითხებზე და მათი უშუალო ჩართვა ცირკულარული მიგრაციის სქემების განხორციელების პროცესში.

საქართველოს მთავრობამ გლობალიზაციის, გააქტიურებული მობილობისა და რეგიონში მიმდინარე სოციალურ-ეკონომიკური და პოლიტიკური პროცესების გათვალისწინებით, გადაწყვიტა, შეექმნა მიგრაციულ პროცესებთან დაკავშირებული რისკების ანალიზის ერთიანი სისტემა<sup>283</sup>, რომელიც შეძლებს მოსალოდნელი საფრთხეების და გამოწვევების იდენტიფიცირებას შესაბამისი პრევენციული ღონისძიებების განხორციელების მიზნით. იგი გააერთიანებს და გაანალიზებს მიგრაციის რისკებთან დაკავშირებულ ინფორმაციას. ამისათვის თითოეულ უწყებაში დაგეგმილია მიგრაციის რისკების ანალიზის

<sup>283</sup> იხ. დანართი: რისკების ანალიზის ერთიანი სისტემის შექმნა

სისტემის შემადგენელი ქვედანაყოფების შექმნა/განვითარება, რომლებიც უზრუნველყოფენ შიდაუნეებრივი მონაცემების შეგროვებასა და რისკების სიღრმისეულ ანალიზს.

ასევე, მნიშვნელოვანია ქვეყნის მიგრაციის პროფილის რეგულარული განახლება.<sup>284</sup> ამ მხრივ, საგულისხმოა, რომ 2016 წლის თებერვალში მიგრაციის ერთიანი ანალიტიკური სისტემის ამოქმედებასთან ერთად, ჩართულ უწყებებში ავტომატურად იფუნქციონირებს დამატებითი ანალიტიკური რგოლები, რომლებიც პროფილის მიხედვით სრულად შეითავსებს მიგრაციის რისკების ანალიზის ქვერგოლის ფუნქციებს. იხ. დანართი №2. ერთიანი სისტემის ფარგლებში თითოეული უწყების მიერ მომზადებული შიდაუნეებრივი რისკების ანალიზის პროდუქტის საფუძველზე, ეროვნულ დონეზე შემუშავდება მიგრაციის რისკების ანალიზის დოკუმენტი. აღნიშნული ანალიტიკური პროდუქტების საფუძველზე შემუშავდება და გადაიხედება არა მხოლოდ მიგრაციის პოლიტიკა, არამედ განვითარდება და დაიხვეწება უწყებათა ყოველდღიური საქმიანობა.

ამდენად, ქვეყანაში შრომითი მიგრაციის რეგულირების კუთხით, საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობის და სოციალური დაცვის სამინისტროს კომპეტენციაა:

- შრომითი ემიგრაცია და საზღვარგარეთ საქართველოს მოქალაქეების ლეგალური დასაქმების ხელშეწყობა;
- შრომითი იმიგრაციის მართვა;
- შრომის ბაზრის კვლევა და ანალიზი;
- შრომის პირობების და შრომის უსაფრთხოების მონიტორინგი;
- მუდმივი ცხოვრების უფლების მქონე უცხოელთა და თავშესაფრის მქონე პირთა სოციალური ინტეგრაცია.

დღეს საქართველოს შრომის ბაზარი ფორმირების ეტაპზეა. სამინისტროს მიერ ამჟამად იწერება რეგულარული ბაზრის კვლევის პრაქტიკა. 2016 წლიდან ხელმისაწვდომი გახდება ბაზარზე არსებული მოთხოვნა-მიწოდების მონაცემები, რაც შრომითი ემიგრაციის და იმიგრაციის მონაცემებთან ერთად, საშუალებას მისცემს სამინისტროს ანალიტიკურ სამსახურს, რეგულარულად შეაფასოს შრომითი მიგრაციის მიმართულებით არსებული ტენდენციები და რისკები.

ევროკომისიის მისიის რეკომენდაციის მიხედვით, ევროდირექტივის (Direc-

<sup>284</sup> მიგრაციის პროფილი (ახლდება ყოველწლიურად), საინფორმაციო-ანალიტიკური ხასიათის დოკუმენტია, რომელიც თავს უყრის და აანალიზებს საქართველოში მიგრაციის სფეროში არსებულ ძირითად სტატისტიკურ მონაცემებს და გამოიწვევს საზოგადოების ფართო წრეების ინფორმირებისა და მიგრაციის პოლიტიკის შემუშავების ხელშეწყობისთვის.

tive 2009/52/EC) შესაბამისად, გათვალისწინებული უნდა იყოს არალეგალურად დასაქმებულთა დაცვა და არალეგალურად დასაქმების საკითხების საკანონმდებლო გზით დარეგულირება. რეკომენდაცია, ასევე, შეეხო შრომის ინსპექციის აღსრულების მექანიზმების გაძლიერებას, კერძოდ, დამსაქმებელთა მიმართ სანქციების დაწესებას არალეგალურად დასაქმების შემთხვევაში.

2015 წლის 23-27 თებერვალს, ვიზის ლიბერალიზაციის სამოქმედო გეგმის შესრულების შესაფასებლად თბილისში შედგა შემფასებელი მისიის შეხვედრები. კერძოდ, შეფასდა ანტიდისკრიმინაციული კანონმდებლობისა და პოლიტიკის განხორციელების ეფექტიანობა. ანტიდისკრიმინაციის პრინციპი როგორც ევროკავშირის მთავარი პრინციპი განსაკუთრებული მნიშვნელობით სარგებლობს ევროკომისიის წინაშე. ამასთან, ადამიანის უფლებების დაცვის ეროვნული სტრატეგიის განხორციელებისა და სამოქმედო გეგმით განსაზღვრული ღონისძიებების აქტივობების შესრულება (ადამიანური და ფინანსური რესურსების ჩათვლით), ცნობიერების ამაღლება ანტიდისკრიმინაციის კუთხით, ანტიდისკრიმინაციული პრინციპების დანერგვა და ეფექტური გამოყენება წარმოადგენს შრომითი ურთიერთობების შეუფერხებელი ფუნქციონირების წინაპირობას, რაც, თავის მხრივ, ქმნის ერთგვარ სივრცეს **პროდუქტიული დასაქმებისა და ღირსეული შრომის პირობების უზრუნველყოფისათვის**. ამ მხრივ, შრომისა და დასაქმების თანაბარი შესაძლებლობების შესახებ კანონის მიერ რეგულირებული ყველაზე მნიშვნელოვანი დირექტივებია:

- რასობრივი თუ ეთნიკურ წარმომავლობის მიუხედავად თანაბარი მოპყრობის პრინციპების დანერგვის შესახებ ევროსაბჭოს 2000/43/EC დირექტივა;
- დასაქმებასა და შრომით საქმიანობაში თანაბარი მოპყრობის ზოგადი ჩარჩოს ჩამოყალიბების შესახებ ევროსაბჭოს 2000/78/EC დირექტივა;
- დასაქმებისა და პროფესიული საქმიანობის საკითხებთან მიმართებაში მამაკაცისა და ქალის თანაბარი შესაძლებლობებისა და თანაბარი მოპყრობის შესახებ ევროსაბჭოს 2006/54/EC დირექტივა.

ქვეყანაში საინვესტიციო გარემოს შექმნის ერთ-ერთი წინაპირობაა განვითარებული შრომის ბაზარი და შესაბამისი ადამიანური რესურსის მოზიდვის შესაძლებლობების არსებობა, რაც ქვეყნის ერთ-ერთ მნიშვნელოვანი საკითხია. ახალი საკანონმდებლო აქტები, ლეგალური ემიგრაციის შესაძლებლობების გაფართოებასთან ერთად, საქართველოს მოქალაქეებისთვის შედარებით მაღალანაზღაურებად სამუშაო ადგილებს კიდევ უფრო ხელმისაწვდომს გახდის განვითარებული ეკონომიკის ქვეყნებში.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საქართველოს მთავრობამ ბოლო წლებში განსაკუთრებული მნიშვნელობა მიანიჭა არა პასიურ პოლიტი-

კას (უმუშევრობის შემწეობა), არამედ შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის შემუშავების აუცილებლობას. შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის მთავარი მიზანს მოსახლეობის პროდუქტიული დასაქმების შესაძლებლობების გაზრდა წარმოადგენს, განსაკუთრებით, როდესაც საქმე ეხება ისეთ მონყვლად ჯგუფებს, როგორებიც არიან ახალგაზრდები, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები და ა.შ., რასაც მოჰყვება ქმედითი ნაბიჯები სამინისტროს მხრიდან, შრომისა და დასაქმების პოლიტიკის დეპარტამენტი, ასევე სამინისტროს სახელმწიფო კონტროლს დაქვემდებარებული საჯარო სამართლის იურიდიული პირი - სოციალური მომსახურების სააგენტოს (შემდგომში - სსიპ - სოციალური მომსახურების სააგენტო) ბაზაზე ჩამოყალიბდა დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტი. 2013 წელს წარმატებით დასრულდა მოლაპარაკებები ევროკავშირის წარმომადგენლობასთან დასაქმებისა და პროფესიული განათლების სფეროში სექტორული მხარდაჭერის პროგრამის ამოქმედების შესახებ (EU-VEG<sup>285</sup>).

#### **4. შრომის ინსტიტუტების მქაინიზმის ინსტიტუციური მოდელი**

2013 წელს შრომის კოდექსში განხორციელებულ ცვლილებებთან ერთად აქტიურად დაიწყო განხილვა შრომის კანონმდებლობის აღსრულების მექანიზმების შემოღების შესახებ. განსაკუთრებით გააქტიურდა დისკუსიები საქართველოში დასაქმებულთა შრომის პირობების გაუმჯობესების საკითხებზე. ბოლო პერიოდში კომპანიებში არსებულ მძიმე სამუშაო პირობებთან დაკავშირებული დასაქმებულთა მხრიდან გამოხატული არაერთი პროტესტი გაფიცვების მიზეზი გახდა. გაფიცვა, ცხადია, თავის მხრივ, უარყოფითად აისახება როგორც დასაქმებულის, ასევე, დამსაქმებლის ფინანსურ მდგომარეობაზე. შრომითი დავების ძირითადი პუნქტები წლების განმავლობაში, შრომის უფლებებთან ერთად, მოიცავდა შრომის პირობების გაუმჯობესების მოთხოვნის საკითხებს. აღნიშნული საკითხების გამწვავება განაპირობა, ერთი მხრივ, ისეთი ინსტიტუტის არარსებობამ, რომელიც უფლებამოსილია ზედამხედველობა გაუწიოს შრომის უსაფრთხოების დაცვას და, მეორე მხრივ, არასრულყოფილმა საკანონმდებლო ბაზამ, რომელიც დღემდე ვერ უზრუნველყოფს საწარმოებსა და ორგანიზაციებში საწარმოო ტრავმატიზმის შემთხვევების შემცირებას და დასაქმებულთა შრომის უფლებების, შრომის უსაფრთხოების, საწარმოო სანიტარული და ჰიგიენური პირობების გაუმჯობესებას.

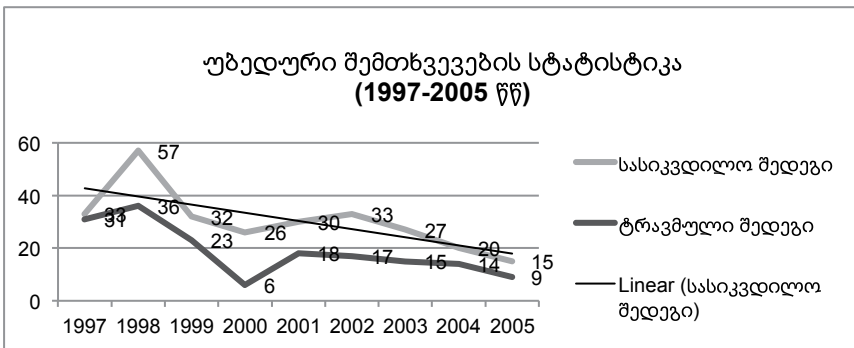
<sup>285</sup> შეთანხმება „საქართველოს მთავრობასა და ევროკავშირის შორის „დასაქმების და პროფესიული განათლებისა და გადამზადების“ საფინანსო შეთანხმების ხელმოწერის თაობაზე“. <http://www.eu-ve.ge/>



დამატებით უნდა აღინიშნოს, რომ ბოლო წლების განმავლობაში ქვეყანაში არ ჩატარებულა რაიმე სახის მასშტაბური კვლევა აღნიშნულ საკითხებთან დაკავშირებით სახელმწიფოსა და არასამთავრობო სექტორების მხრიდან. მხოლოდ ფრაგმენტული სახის სხვადასხვა კვლევის შედეგებმა შექმნა ზოგადი სურათი კომპანიებში არსებული შრომის უსაფრთხოებისა და შრომის პირობების შესახებ.

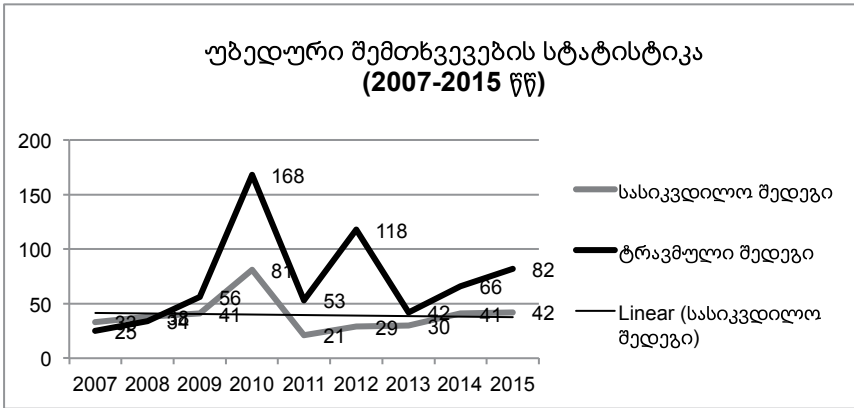
უნდა აღინიშნოს, რომ საარქივო მონაცემების საფუძველზე, 1997-2005 წწ შრომის ინსპექციის შედეგად აღრიცხული სამუშაო ადგილზე უბედური შემთხვევების შესახებ სტატისტიკა (იხ. დიაგრამა N1) აშკარად მიუთითებს წლების მანძილზე არსებულ კლების ტენდენციაზე. სამწუხაროდ, 2006 წელს შრომის ინსპექციის გაუქმების შედეგად შეწყდა უბედური შემთხვევების შესახებ სტატისტიკის წარმოება. ამდენად, ბოლო წლების მანძილზე საწარმოო ტრამვებისა და უბედური შემთხვევების შესახებ არასრულყოფილმა სტატისტიკამ (დიაგრამა 2, დიაგრამა 3) ცხადყო საწარმოებში შრომის უსაფრთხოების კუთხით არსებული საგანგაშო მდგომარეობადა შესაბამისად, გამოკვეთა ამ სფეროში არსებული პრობლემების გადაჭრის გზები.

დიაგრამა N1



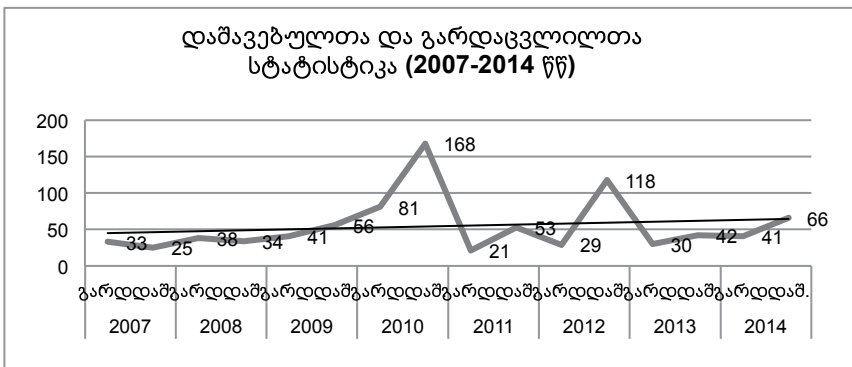
წყარო: საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს შრომის ინსპექციის საარქივო მონაცემების მიხედვით.

ზემომოყვანილი წყაროს საფუძველზე ჩანს, რომ 1997-2005 წლამდე უბედური შემთხვევების სტატისტიკურ მაჩვენებელში ასეთი შემთხვევები სასიკვდილო შედეგით სჭარბობს დაშავებულთა შემთხვევებს. კერძოდ, სასიკვდილო შემთხვევის ყველაზე მაღალი მაჩვენებელი – 57 დაფიქსირდა 1998 წელს, ხოლო ყველაზე დაბალი მაჩვენებელი – 15 შემთხვევა – 2005 წელს, როცა დაშავებულთა რაოდენობა 2000 წელს იყო 6 შემთხვევა.



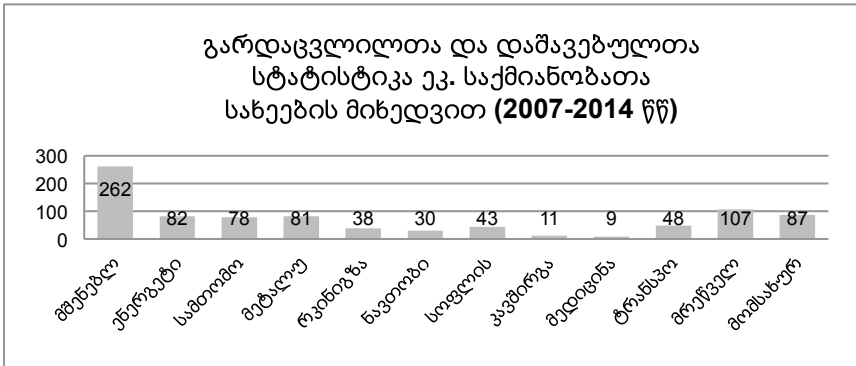
წყარო: საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტრო

ზემოთ მოცემული მონაცემები დამუშავებულია შსს ტერიტორიული დანაყოფების მიერ მოწოდებული ინფორმაციის საფუძველზე. N2 დიაგრამაზე ნაჩვენებია უბედური შემთხვევების სტატისტიკა 2007-2015 წლებში. 2006 წელს, მას შემდგომ, რაც გაუქმდა ინსპექციის სახელმწიფო სამსახური, აღარ წარმოებდა უბედური შემთხვევების სტატისტიკის აღრიცხვა. დიაგრამა აჩვენებს, რომ დაშავებულთა რიცხვმა 2010 წელს - 168 შეადგინა. რაც შეეხება სიკვდილიანობის მაჩვენებელს, ყველაზე მაღალი მაჩვენებელი დაფიქსირდა ამავე წელს - 81.



წყარო: პროფესიული კავშირების გაერთიანება

პროფესიული კავშირების გაერთიანების მონაცემების მიხედვით, 2007-2014 წწ-ში საწარმოებში დაშავებული და გარდაცვლილია 876 ადამიანი. აღსანიშნავია, რომ დაშავებულთა და გარდაცვლილთა ყველაზე დიდი რაოდენობა დაფიქსირდა მშენებლობის, მრეწველობისა და მომსახურების სფეროში.



წყარო: პროფესიული კავშირების გაერთიანება

ზემოაღნიშნული სტატისტიკის გათვალისწინებით, 2013 წლიდან სამინისტროში აქტიურად დაიწყო მუშაობა დასაქმებულთათვის ღირსეული შრომის პირობების ეფექტური მექანიზმების შექმნაზე. კერძოდ, 2014 წელს სამმხრივი დიალოგის ფორმატში შემუშავდა შრომის პირობების მონიტორინგის საპილოტე პროგრამა, თუმცა, მხარეები პირველ ეტაპზე ვერ შეთანხმდნენ აზრთა სხვადასხვაობისა და განსხვავებული მიდგომების გამო სოციალური პარტნიორების მხრიდან დასაქმებულთა შრომის დაცვის საკითხებთან დაკავშირებით. სახელმწიფო აგრძელებს სოციალური დიალოგის რეჟიმში აღნიშნული საკითხების განხილვას და პრობლემის მოგვარების გზების ძიებაში შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მხარდაჭერით დღემდე აგრძელებს თანამშრომლობას სოციალურ პარტნიორებთან.

#### 4.1. შრომის პირობების დაცვა

საქართველოში შრომის უფლებების დაცვის ადმინისტრირება დაიწყო საწარმოებში შრომის პირობების დაცვის კუთხით. ქვეყანაში შრომის ინსპექტორატის ახალი მოდელის დანერგვა, V LAP-ის ფარგლებში ახალი პრაქტიკული მიდგომების გათვალისწინებით, თავის მხრივ, წარმოადგენს უპრეცედენტო შემთხვევას, განსხვავებით მსოფლიო ქვეყნების პრაქტიკიდან. როგორც უკვე ზემოთ აღინიშნა, შრომის ინსპექცია საბჭოური სტანდარტებით ფუნქციონირებდა 2006 წლამდე, რომელიც გაუქმდა და, სამწუხაროდ, შრომის კანონმდებლობის აღსრულების ალტერნატიული სტრუქტურა არ შექმნილა. გაუქმების მიზეზად სახელდება სისტემის კორუმპირებული ბუნება, თუმცა არც რაიმე სახის რეფორმა<sup>286</sup> შეხება სისტემას, საგზაო ინსპექციის მსგავსად, რომელიც შემდგომ ჩამოყალიბდა საპატრულო პოლიციის სახით.

<sup>286</sup> რეკონსტრუქციისა და განვითარების საერთაშორისო ბანკის საერთაშორისო განვითარების ასოციაციის მსოფლიო ბანკი. კორუფციის თანხმობისა და აღსრულების სახურებში, საქართველოში გატარებული რეფორმების ქრონიკა, 2012. [http://siteresources.worldbank.org/INTGEORGIA/Resources/Georgia\\_Book\\_Georgian.pdf](http://siteresources.worldbank.org/INTGEORGIA/Resources/Georgia_Book_Georgian.pdf)

ამდენად, ქვეყანაში 2006 წლიდან 2015 წლამდე არ არსებობდა ისეთი მნიშვნელოვანი ინსტიტუტი, როგორცაა შრომის კანონმდებლობის აღსრულებაზე ზედამხედველობის სტრუქტურული ერთეული. 2006 წელს გაუქმებული ინსპექციის შედეგად შრომის ინსპექტორებმა ალტერნატიულ სამუშაოს მიმართეს სხვადასხვა სფეროში და, შესაბამისად, შრომის ბაზარზე კომპეტენტური შრომის ინსპექტორის მოძიება ძალიან რთული ამოცანა გახდა.

ამდენად, გადაწყდა შრომის პირობების მონიტორინგის სახელმწიფო პროგრამის შემუშავება სასტარტო, გარდამავალი ეტაპისთვის, რომელიც შექმნიდა საფუძველს ადამიანური რესურსების რეკრუტირებისათვის, საკანონმდებლო ბაზის რევიზიისა და ევროპული სტანდარტების მქონე ინსტიტუციის შესაქმნელად. ზემოაღნიშნული პროგრამის პროექტის შემუშავებას, ასევე, საფუძვლად დაედო „საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგიისა და საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგიის რეალიზაციის 2013-2014 წლების სამოქმედო გეგმის დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 2 აგვისტოს №199 დადგენილება და საქართველო-ევროკავშირის შორის ასოცირების შესახებ შეთანხმება (თავი XXX - დასაქმება, სოციალური პოლიტიკა და თანაბარი შესაძლებლობები).

საქართველოსა და ევროკავშირის შორის დადებული ხელშეკრულების მიხედვით, საქართველო იღებს პასუხისმგებლობას, საკუთარი კანონმდებლობა დაახლოვოს ევროკავშირის კანონმდებლობასა და საერთაშორისო სამართლებრივ დოკუმენტებს. ასოცირების ხელშეკრულების XXX დანართი მოიცავს 26 ევროდირექტივას, პროფესიული ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების სფეროში, და მიზნად ისახავს ქართულ კანონმდებლობაში ეტაპობრივ დანერგვას 4-დან 9 წლის ვადებში. EU-VEGE პროექტის მიზნების შესაბამისად, მხარს უჭერს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს განახორციელოს შესაბამისი სარეფორმო გეგმა და შეასრულოს თავისი ვალდებულებები ასოცირების ხელშეკრულების განხორციელებასთან დაკავშირებით, პროექტი უზრუნველყოფს ევროკავშირის ტრანსპარანსის ტექნიკურ მხარდაჭერას პროფესიული ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების სფეროში, რომელიც განსაზღვრულია ასოცირების ხელშეკრულების XXX დანართში.

აღნიშნულ სფეროში ეროვნული კანონმდებლობის გადახედვა და განახლება საქართველოში შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგიის ამოცანაა, რომელიც დამტკიცებულია საქართველოს მთავრობის დადგენილებებით №199, დათარიღებული 2013 წლის 2 აგვისტოთი და №732, დათარიღებული 2014 წლის 26 დეკემბრით.

ზემოაღნიშნული სახელმწიფო პროგრამის მომზადების პროცესში მიღებულ და გათვალისწინებულ იქნა კონსულტაციები და რეკომენდაციები სხვადასხვა პარტნიორების მხრიდან, მათ შორის, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციი-

სა და სოციალური პარტნიორების (საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება, საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაცია, ასევე საქართველოს მიკროსაფინანსო ორგანიზაციების ასოციაცია, საქართველოს მცირე და საშუალო სანარმოთა ასოციაცია და ა.შ) მხრიდან. გარდამავალი ეტაპისთვის გადაწყდა სანარმოებში შრომის პირობების შემონეების მიზნით (სანქციებისა და ჯარიმების გარეშე) პროგრამის შემუშავება კომპანიების ნებაყოფლობის საფუძველზე.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, დღის წესრიგში დადგა სახელმწიფო პილოტური პროგრამის შემუშავება, რომელიც გამოიკვლევდა და შეისწავლიდა შრომის ბაზარზე შრომის პირობების დაცვის მიმართულებით არსებულ რეალურ მდგომარეობას და, რომელიც მომავალში გახდებოდა კუთხით გასატარებელი ღონისძიებების გზამკვლევი. ის უზრუნველყოფდა შრომის კანონმდებლობით გათვალისწინებულ ჯანსაღ და უსაფრთხო გარემოს დაცვაზე ზედამხედველობას, არსებული შრომის დაცვის ნორმების გაუმჯობესებას/სრულყოფას და ამის საფუძველზე, რეკომენდაციების მეშვეობით, დამსაქმებლებსა და დასაქმებულთა შორის შრომითი ურთიერთობების გაუმჯობესებასა და მათ შორის ნდობის ფაქტორის გაზრდას. პროგრამაზე მუშაობა დაიწყო 2014 წლიდან, თუმცა, იმავე წელს, სამუხებაროდ ვერ დამტკიცდა. 2015 წელს განახლდა მსჯელობა სოციალურ პარტნიორებთან პროგრამის განხორციელებასთან დაკავშირებით და შესაბამისად, ის დამტკიცდა იმავე წლის 5 თებერვალს. იმავე პროგრამის საფუძველზე გადაწყდა შრომის კანონმდებლობით გათვალისწინებული ჯანსაღი შრომის პირობების უზრუნველსაყოფად სანარმოების შემონეება/მონიტორინგი **წინასწარი შეტყობინების საფუძველზე** შემდგომში დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა კონსულტირების, ინფორმირების და ცნობიერების ამაღლების მიზნით, ასევე სისტემური დარღვევების გამოსავლენად, მათი აღმოფხვრის ღონისძიებების ასახვა შესაბამისი პოლიტიკის დოკუმენტში და ანალიზის საფუძველზე შრომის უსაფრთხოების, ჯანმრთელობის დაცვის შესახებ შესაბამისი სტანდარტების შემუშავება/გადასინჯვა და საკანონმდებლო წინადადებების მომზადება. ჩანაწერის – „**წინასწარი შეტყობინების საფუძველზე**“ – ასეთი **ფორმულირების** მიზეზი გახდა არსებული საკანონმდებლო ვაკუუმი, რაც დღემდე ხელს უშლის სავალდებულო, პრაქტიკული წესით ინსპექტირებას. პროგრამა საფუძვლად დაედო შრომის მონიტორინგის (მომავალი შრომის ინსპექტორების) განმახორციელებელი ფიზიკური პირების (მონიტორების) კონკურსის წესით შერჩევას და მათ სწავლებას, მომავალში კი მათი ცოდნისა და გამოცდილების გამოყენებას. პროგრამის საფუძველზე შრომის მონიტორების შესარჩევად საკონკურსო წესები<sup>287</sup> მომზადდა ევროპული სტან-

<sup>287</sup> მონიტორინგის განმახორციელებელი პირების (მონიტორები) შერჩევის მიზნით, 2015 წლის 18 მაისს საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 01-146/ო ბრძანებით დამტკიცდა მონიტორინგის განმახორციელებელი პირები (მონიტორები) საკვალიფიკაციო მოთხოვნები და შერჩევის წესი. 2015 წლის 18 მაისს საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 01-146/ო ბრძანებით დამტკიცდა „მონიტორინგის ჩატარების წესი და მონიტორინგის განხორციელების პროცესში გამოსაყენებელი კითხვარი“.

დარტების გათვალისწინებით, კონკურსის შესაბამისად, „შრომის პირობების მონიტორინგის სახელმწიფო პროგრამის“ ფარგლებში 2015 წლის ივლისში შეიქმნა 25 ძირითადი და 25 სარეზერვო მონიტორინგის განმახორციელებელი პირი (მონიტორები). ივნისში ხელშეკრულებები გაფორმდა თითოეულ მონიტორთან, ხოლო ივლისიდან დაიწყო პირველი ტრენინგი შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შსო) მიერ მიერ. იმავდროულად, დაიწყო პროგრამაში მონაწილეობის მსურველი კომპანიების რეგისტრაცია. ამის პარალელურად, გაგრძელდა მონიტორების გადამზადება ადგილობრივ და საერთაშორისო ექსპერტების მიერ მათი კომპეტენციების გაზრდის მიზნით. შრომის მონიტორების შერჩევისას გათვალისწინებულ იქნა გენდერული ბალანსი, პროფესიები (სამართალმცოდნე, ინჟინერი, ტექნიკური განათლების მქონე პირები, შრომის ჰიგიენისა და პროფესიული დაავადების სპეციალისტები) და, შესაბამისად, შეიქმნა მობილური ჯგუფები, რომელიც დაკომპლექტდა სხვადასხვა პროფესიის მქონე მონიტორებით.

ახლად შექმნილმა ინსპექტირების დეპარტამენტმა ბიზნეს კომპანიებთან მუშაობის პროცესში დამსაქმებელთა სკეპტიკური დამოკიდებულება მოკლე პერიოდში გააქარწყლა და კეთილგანწყობით განიმსჭვალა დამსაქმებელი შრომის მონიტორების/ინსპექტორების მიმართ, ვინაიდან სისტემა საბჭოურ გადმონაშთან (რეპრესიულ მანქანასთან) იყო ასოცირებული. განსაკუთრებით მნიშვნელოვანი როლი ითამაშა სოციალურმა პარტნიორმა - დამსაქმებელთა ასოციაციამ, რომლის მჭიდრო თანამშრომლობამ, სახელმწიფოსთან დამსაქმებელთა მხრიდან ინეტერესის გაღვივება გამოიწვია, რაც აისახა შრომის პირობების მონიტორინგის/ინსპექტირების პროგრამაში ჩართულ კომპანიათა რაოდენობაზე.

განსაკუთრებით პროგრესულ ნაბიჯად შეფასდა სახელმწიფო პროგრამაში ჩართულობის ინიციატივა სახელმწიფო წილობრივ კუთვნილებაში არსებულ საწარმოებში. შედეგად, პირველ ეტაპზე 25 საწარმოში განხორციელდა შრომის პირობების შემოწმება და ანგარიშების საფუძველზე დაიღო დასკვნები და რეკომენდაციები. აღნიშნული ინიციატივა გაიზიარა კერძო კომპანიებმა, რაშიც დიდი წვლილი შეიტანა დამსაქმებელთა ასოციაციამ და მისმა ხელმძღვანელობამ. სწორედ მათთან ინტენსიური თანამშრომლობის შედეგად ასოციაციის წევრ ბიზნეს კომპანიებში, დღევანდელი მონაცემებით, 200-ზე მეტი ობიექტი შემოწმდა. მონიტორინგთან/ინსპექტირებასთან ერთად, ასევე, განხორციელდა რემონიტორინგი უკვე შემოწმებულ 60-მდე კომპანიაში, სადაც დაფიქსირდა მნიშვნელოვანი ცვლილებები შრომის პირობების გაუმჯობესების თვალსაზრისით. მხოლოდ ერთეულმა კომპანიამ არ მოახდინა რეაგირება ინსპექტორების მიერ გაცემულ წინადადებასა და რეკომენდაციებზე.

უნდა აღინიშნოს, რომ შრომის ინსპექტირების დეპარტამენტში საწარმოში შრომის პირობების ინსპექტირების მოთხოვნის შესახებ შემოსული შეტყობინებები და პირველი წერილი დამსაქმებლის მხრიდან დაფიქსირდა, რაც კიდევ

ხაზს უსვამს პროგრამის წარმატებულ სასტარტო პირობებზე. მომართვების შედეგად ხდება რეაგირება, ინსპექტორთა მობილური ჯგუფის იგზავნება კომპანიაში და, შესაბამისად, მონმდება შრომის პირობები, ფასდება რისკები, მიმდინარეობს დარღვევების იდენტიფიცირება შრომის უსაფრთხოების მხრივ და დამსაქმებელს მონიტორინგის ანგარიშის საფუძველზე მიწოდება წინადადებები და რეკომენდაციები. შრომის ინსპექტორები მნიშვნელოვან როლს თამაშობენ კონსულტაციების განევის კუთხით (როგორც დამსაქმებელს, ასევე დასაქმებულებს) შესაბამის სფეროში მარეგულირებელი ნორმატიული აქტების შესახებ.

სამინისტროს მხრიდან პროაქტიულ ღონისძიებად შეიძლება ასევე ჩაითვალოს მყისიერი რეაგირება დასაქმებულის მხრიდან ანონიმურ შეტყობინებაზე დარღვეული შრომის უფლებებისა და შრომის უსაფრთხოების შესახებ, რასაც მოჰყვება შემომნება და რეკომენდაციების გაცემა. შრომის ინსპექტორების მხრიდან საწარმოებში ცნობიერების ამაღლების კუთხით განხორციელებულმა კამპანიებმაც პოზიტიური შედეგები გამოიღო, რაც გამოიხატება არამარტო დასაქმებულთა მხრიდან შემოსული შეტყობინებებით ინსპექტირების მოთხოვნის შესახებ, არამედ დამსაქმებლები თავად გამოთქვამენ პროგრამაში ჩართვის სურვილს. ასევე, საინტერესოა აღინიშნოს, სოციალური პარტნიორის - პროფესიული კავშირების გაერთიანების მხრიდან რამდენიმე კომპანიაში არსებული დარღვევების შესახებ შემოსულ შეტყობინებაზე მყისიერი რეაგირება ინსპექტირების დეპარტამენტის მხრიდან, რასაც მოყვა კომპანიაში არსებული შრომის პირობების გაუმჯობესება წარდგენილი რეკომენდაციების საფუძველზე.

ამდენად, გარდამავალ ეტაპზე შრომის უსაფრთხოების კუთხით ინსპექტირების მექანიზმების დანერგვა დაიწყო ნებაყოფლობითი გზით, ვინაიდან სავალდებულო გზით ინსპექტირების განხორციელება საჭიროებს შესაბამის საკანონმდებლო /სამართლებრივი ბაზის შემუშავებას, რასაც ჩაეყარა საფუძველი სოციალური პარტნიორობის ფარგლებში „შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანრთელობის დაცვის შესახებ“ კანონპროექტზე მუშაობის სახით.

ზემოაღნიშნული სახელმწიფო პროგრამის ფარგლებში შესაძლებელი გახდა შრომით ურთიერთობებში ტრეფიკინგის შემთხვევების გამორიცხვისა და გამოვლენის მიზნით დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ინფორმირებულობა. პროგრამის მთავარ ინდიკატორს წარმოადგენდა ჩართული კომპანიების რაოდენობა, რომელთაც გაეწიათ კონსულტაციები უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო გარემო შექმნის მიზნით და შეეთავაზათ რეკომენდაციები და წინადადებები შრომითი პირობების გაუმჯობესების მიზნით.

პროგრამის დამტკიცებას სამინისტროში მოჰყვა შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტის, როგორც სამინისტროს სტრუქტურული ერთეულის, შექმნა 2015 წლის აპრილში, დეპარტამენტის დებულებით განსაზღ-

ვრულ ფუნქციებში შევიდა სახელმწიფო ზედამხედველობის განხორციელება როგორც შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის საკითხებთან დაკავშირებული ვალდებულებების შესრულებაზე. ასევე, შრომის კანონმდებლობის დაცვაზე; არსებული სახით დეპარტამენტი ახორციელებს პრევენციულ ფუნქციებს, რაც გულისხმობს იძულებითი შრომის პრევენციის მიზნით, ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) - იძულებითი შრომისა და შრომით ექსპლუატაციის, ასევე, შრომის უსაფრთხოების კუთხით რისკებისა და შესაბამისი საფრთხეების იდენტიფიცირებას და პრევენციული ზომების მიღებას, ამასთან, დისკრიმინაციული შემთხვევებისა და მათი გამომწვევი მიზეზების გამოკვლევას, აღრიცხვას და კომპანიებისათვის რეკომენდაციების (წინადადებების) შემუშავებას.

რაც შეეხება სანქცირებას, დეპარტამენტის დებულებაში ხაზგასმითაა აღნიშნული მისი გამოყენების მექანიზმი საქართველოს შესაბამისი კანონმდებლობით მინიჭებული უფლებამოსილების ფარგლებში. ყოველივე ეს კი გულისხმობს შესაბამისი საკანონმდებლო ბაზის/ცვლილებების შემუშავებას, რაზედაც ჯერ კიდევ 2014 წლიდან დაიწყო მუშაობა. გრძელდება „**შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის შესახებ**“ კანონპროექტზე მუშაობა სოციალურ პარტნიორობთან ერთად, რომელიც მთავარ მიზანსაც წარმოადგენს იმ ძირითადი მოთხოვნებისდა პრევენციული ღონისძიებების ზოგადი პრინციპების განსაზღვრა, რომლებიც უკავშირდება სამუშაო ადგილზე შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის საკითხებს, სამუშაო ადგილზე არსებულ და მოსალოდნელ რისკებს, უბედური შემთხვევებისა და პროფესიული დაავადებების თავიდან აცილებას, ღირსეული სამუშაო პირობების შექმნას. აღნიშნული კანონი დაარეგულირებს სახელმწიფო ორგანოების, დამსაქმებელთა, დასაქმებულთა და მათი წარმომადგენლების მოვალეობებს, უფლებებსა და პასუხისმგებლობებს, რომლებიც დაკავშირებულია უსაფრთხოდა ჯანსაღი სამუშაო გარემოს შექმნასთან.

შრომის ინსპექტორების საქმიანობას წარმოადგენს აამაღლონ გამოვლენილ დარღვევებზე დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ცნობიერება, უზრუნველყონ მათი ინფორმირება და გაუწიონ კონსულტაციები მოქმედი შრომითი კანონმდებლობისა და შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის ნორმების შესახებ; შეამოწმონ კომპანიები შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის კუთხით; ხელი შეუწყონ შრომის კანონმდებლობის აღსრულებას, შრომით ურთიერთობებში დისკრიმინაციის პრევენციას; შეაფასონ ორგანიზაციებში შრომითი უფლებების, შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის ნორმების დარღვევის რისკები და ამ შეფასების საფუძველზე შეიმუშაონ ორგანიზაციების ზედამხედველობის გეგმა. შსო-ს ექსპერტთა რეკომენდაციის საფუძველზე დეპარტამენტის დებულებაში დაემატა ინსპექტირების განხორციელებასთან დაკავშირებული საკითხების განხილვის ფორმატი სამმხრივი საბჭოს ფარგლებში.



ამდენად, შრომითი ინსპექტორატის დანეგვის მიზნით, პირველი სახელმწიფო პროგრამა 2015 წლის 5 თებერვალს საქართველოს მთავრობამ №38 დადგენილებით დაამტკიცა „შრომის პირობების მონიტორინგის სახელმწიფო პროგრამის“ სახით. პროგრამა მიზნად ისახავს დამსაქმებლის დახმარებას, უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო გარემოს შესაქმნელად. „შრომის პირობების მონიტორინგის სახელმწიფო პროგრამის“ ამოცანებში შევიდა შრომის უსაფრთხოების ნორმების დარღვევის პრევენცია; გამოვლენილ დარღვევებზე დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ცნობიერების ამაღლება, ინფორმირება და კონსულტირება; იძულებითი შრომის პრევენციის მიზნით, ადამიანთა ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) საფრთხეების შესახებ დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ცნობიერების ამაღლება; შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის შესაბამისი სტანდარტების შემუშავება/გადასინჯვა; შრომის უსაფრთხოების დაცვის ინსტიტუციონალური რეფორმის საჭიროებების განსაზღვრა.

სრულყოფილი და ეფექტური მექანიზმის დანერგვის, ამასთან, დამსაქმებლებისა და დასაქმებულების მზადყოფნის საფუძვლის შექმნის მიზნით, გარდა პროგრამით გათვალისწინებული მიზნებისა და ამოცანების პროგრამის განხორციელების პროცესში განსაკუთრებული ყურადღება მიექცა საზოგადოების/დამსაქმებლების/დასაქმებულების ცნობიერების ამაღლებას. შრომის ინსპექტირების სისტემის უწყებრივი გაძლიერების მიზნით, 2015 წელს საქართველოს მთავრობის 2015 წლის 2 მარტის № 81 დადგენილებით, საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს შემადგენლობაში შეიქმნა **შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტი**, რომელმაც მოამზადა ნიადაგი ინსპექტირების სრულყოფილი მექანიზმის დანერგვისათვის. კერძოდ: ორგანიზაცია-დანესებულებებში შრომის უსაფრთხოების არსებული პირობების შემოწმების მიზნით, შეიმუშავებს/სრულყოფს შესაბამის სამართლებრივ ბაზას და უზრუნველყოფს შემუშავებულ/განახლებული ტექნიკური რეგლამენტების/სტანდარტების დანერგვას.

შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტის სრულყოფილი ფუნქციონირებისათვის, საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრომ საერთაშორისო ორგანიზაციის მხარდაჭერით დაიწყო აქტიური მუშაობა არსებული საკანონმდებლო და კანონქვემდებარე აქტებში ცვლილებების შეტანასა და ახალი სამართლებრივი აქტების შემუშავებასთან დაკავშირებით. 2015 წლის 21 აპრილს დამტკიცდა დეპარტამენტის დებულება, რომელიც შეესაბამება საერთაშორისო პრაქტიკას და, რომლის თანახმად, აღნიშნული ქვესტრუქტურის მიერ კანონით მინიჭებული უფლებამოსილების ფარგლებში განხორციელდება სახელმწიფო ზედამხედველობა.

ამდენად, შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტის ძირითადი მიზნები და ამოცანებია ორგანიზაცია-დანესებულებებში შრომის უსაფრ-

თხოვების არსებული პრობლების ინსპექტირების მიზნით, შესაბამისი სამართლებრივი ბაზის შემუშავება/სრულყოფა; შრომის უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული განცხადებების და საჩივრების განხილვა და შესაბამისი რეკომენდაციების შემუშავება; სამუშაო ადგილებზე დისკრიმინაციული შემთხვევების, ან იძულებითი შრომის პრევენციის მიზნით შესაბამისი რეკომენდაციების შემუშავება; დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ცნობიერების ამაღლების მიზნით შესაბამისი ღონისძიებების განხორციელება და სხვ.

**სამინისტროს შრომის პრობლების მონიტორინგის განმახორციელებელი პირების მომზადება/გადამზადებაში აქტიურად უჭერს მხარს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (ILO) და სამუშაო ადგილზე ჯანსაღი და უსაფრთხო შრომის პრობლების ევროპული სააგენტო (EU-OSHA), ევროკავშირის პროექტი EU-VEG<sup>288</sup>.** აშშ-ის შრომის დეპარტამენტის მიერ 2013 წელს საქართველოს დახმარების სახით პროექტის („შრომის კანონმდებლობის აღსრულების მექანიზმის გაუმჯობესებას ეფექტიანობის კუთხით“) ფარგლებში გამოყოფილ იქნა დახმარება 2 მლნ. აშშ დოლარი, ამავე პროექტის ფარგლებში საქართველოს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის წარმომადგენლობა ინტენსიურად თანამშრომლობს სამინისტროსთან. ეფექტური და ქმედითუნარიანი სისტემის შექმნა აღიარებულია შსო-ს ღირსეული შრომის პროგრამაში, რაც ასევე ფორმულირებულია სოციალური სამართლიანობის შესახებ დეკლარაციაში. ხაზგასმით აღნიშნულია სამივე მხარის - სახელმწიფოს, დამსაქმებლებისა და პროფკავშირების როლი შრომის საკითხების რეგულირების კუთხით<sup>289</sup>.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციისა (ILO) და შრომის უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო პრობლების ევროპული სააგენტოს ექსპერტების მიერ ივლისის (13-18.07.2015) სექტემბრისა (12-16.09.2015) და ნოემბრის (17-20.11.2015) თვეში ჩატარდა მონიტორების ტრენინგები თემებზე:

- შრომის ინსპექციის თანამედროვე და ეფექტური სისტემების ჩამოყალიბება;
- იძულებითი შრომისა და ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) საკითხები;
- პროფესიული უბედური შემთხვევებისა და დაავადებათა გამოძიების საკითხები.

<sup>288</sup> შეთანხმება „საქართველოს მთავრობასა და ევროკავშირს შორის „დასაქმების და პროფესიული განათლებისა და გადამზადების“ საფინანსო შეთანხმების ხელმოწერის თაობაზე“ საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 26 დეკემბრის №2181 განკარგულების საფუძველზე - ნამონონებული შეთანხმების თანახმად, მომდევნო წლებში საქართველოში უნდა განხორციელდეს სექტორული ფორმის დასაქმებისა და პროფესიული განათლებისა და გადამზადების მიმართულებით, რომელიც მხარდაჭერილი იქნება ევროკავშირის სექტორული მხარდაჭერის პროგრამით. პროგრამის ბიუჯეტი 27 მილიონი ევრო.

<sup>289</sup> INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, Governing Body 309th Session, Geneva, November 2010 .Labour administration and inspection: Challenges and perspectives. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_145952.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_145952.pdf)

2015 წლის ნოემბერში დამატებით დაიგეგმა და ადგილობრივი ექსპერტების მიერ ჩატარდა შრომის მონიტორების ტრენინგები შემდეგ საკითხებზე:

- სამშენებლო სექტორში დასაქმებულთა შრომითი უსაფრთხოება;
- ტრეფიკინგი და შრომითი უსაფრთხოება;
- სამუშაო ადგილზე შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის მარეგულირებელი ნორმები;
- შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტანდარტი *ILO-2001*; სანარმოო ტრავმატიზმი და უბედური შემთხვევების გამოკვლევა, დოკუმენტირება, ანაზღაურება; პერსონალის სწავლება და ინსტრუქტაჟი;
- სამუშაო ადგილზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების დაცვის სისტემები, რისკების შეფასება
- სანარმოო ჰიგიენა და სანიტარია
- საზოგადოებრივი, სახანძრო და ელექტრო უსაფრთხოება.

2016 წელს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მხარდაჭერით ქართულ ენაზე ითარგმნა „სამუშაო ადგილზე უბედური შემთხვევებისა და დაავადებების გამოძიება - პრაქტიკული სახელმძღვანელო შრომის ინსპექტორებისათვის“<sup>290</sup>, რომელიც თავის მხრივ წარმოადგენს სამუშაო ადგილზე უბედური შემთხვევებისა და პროფესიული დაავადებების გამოძიების ინსტრუქტაჟს. ერთის მხრივ, აღნიშნული სახელმძღვანელო შრომის ინსპექტორებს დაეხმარება, ობიექტურად შეისწავლოს უბედური შემთხვევები - ინციდენტები, შეფასების საფუძველზე მოახდინოს რისკების იდენტიფიცირება და გამოტანოს შესაბამისი დასკვნები. მეორეს მხრივ, ინსტრუქტაჟი საშუალებას მისცემს როგორც დამსაქმებლებს ისე დასაქმებულებს, გააუმჯობესონ სამუშაო პირობები, რათა თავიდანვე სამუშაო ადგილზე დროულად იქნას აცილებული უბედური შემთხვევები და პროფესიული დაავადებები, ყოველივე ეს კი, გამოიწვევს ქვეყანაში ინციდენტების რაოდენობის შემცირებას.

ამასთან უნდა აღინიშნოს, რომ 2016 წელს აშშ -ს სახელმწიფო დეპარტამენტმა დახმარების სახით დამატებით<sup>291</sup> გამოყო ერთი მილიონი დოლარი<sup>292</sup>, რომელიც მოხმარდება საქართველოს მთავრობის მიერ შრომის კანონმდებლობის აღსრულების მექანიზმის გაუმჯობესებას ეფექტიანობის კუთხით.

<sup>290</sup> შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, „სამუშაო ადგილზე უბედური შემთხვევებისა და დაავადებების გამოძიება პრაქტიკული სახელმძღვანელო შრომის ინსპექტორებისათვის“, 2016 [http://www.ilo.org/labadmin/info/pubs/WCMS\\_496552/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/labadmin/info/pubs/WCMS_496552/lang-en/index.htm)

<sup>291</sup> U.S.-Georgia Strategic Partnership Commission, Office of the Spokesperson, Washington, DC, July 6, 2016 <http://www.state.gov/r/pa/prs/ps/2016/07/259365.htm>

<sup>292</sup> U.S.-Georgia Strategic Partnership Commission, Office of the Spokesperson, Washington, DC, July 6, 2016 <http://www.state.gov/r/pa/prs/ps/2016/07/259365.htm>

## 4.2. შრომის პირობების მონიტორინგის/ინსპექტირების სახელმწიფო პროგრამის შედეგები

შრომის პირობების მონიტორინგის სახელმწიფო პროგრამის ფარგლებში 2015 წელს 6 თვის მანძილზე შრომის პირობების მონიტორინგის განმახორციელებელმა პირებმა (მონიტორებმა) ინსპექტირება განახორციელეს 77 კომპანიის 115 ობიექტში. ინსპექტირებამ მოიცვა მეტალურგიული, ქიმიური და სამთომომპოვებითი მრეწველობა, ჯანდაცვის, კვების, კეთილმოწყობის, სატრანსპორტო, ენერჯო, განათლების და მომსახურეობის სფეროები. მონიტორინგის შედეგად შრომის უსაფრთხოებისა და პროფესიული დაავადების კუთხით გამოვლინდა სხვადასხვა სახის დარღვევები<sup>293</sup>.

2015 წლის დეკემბერში პროგრამის ფარგლებში ჩატარდა რემონიტორინგი 60-მდე კომპანიაში. რეკომენდაციები სრულად გათვალისწინებულ იქნა 25-მდე, ნაწილობრივ კი 30-მდე ობიექტში, მხოლოდ 10-მდე კომპანია არ გაითვალისწინა არცერთი რეკომენდაცია. მონიტორინგის შედეგად გაცემული რეკომენდაციების საფუძველზე მნიშვნელოვნად გამოსწორდა კომპანიაში ხანძარსა და ელექტროუსაფრთხოების სისტემები; გაუმჯობესდა კოლექტიური დაცვის საშუალებები; დასაქმებულებს მიენოდათ ინდივიდუალური დაცვის საშუალებები. ყოველივე ეს კიდეც ერთხელ ხაზს უსვამს ქვეყანაში შრომის ინსპექტორატის ჩამოყალიბების ეფექტიანობას და პროგრესულობას სისტემის დანერგვის სასტარტო ეტაპზე.

2016 წლის 18 იანვარს მცირეოდენი ცვლილებებით, საქართველოს მთავრობის 19 დადგენილებით დამტკიცდა „შრომის პირობების ინსპექტირების 2016 წლის სახელმწიფო პროგრამა“. პროგრამის ამოცანებს წარმოადგენს შრომის უსაფრთხოების ნორმების დარღვევის პრევენცია; გამოვლენილ დარღვევებზე დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ცნობიერების ამაღლება, ინფორმირება და კონსულტირება; იძულებითი შრომის პრევენციის მიზნით, ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) საფრთხეების შესახებ დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ცნობიერების ამაღლება; შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის შესაბამისი სტანდარტების შემუშავება/გადასინჯვა; შრომის უსაფრთხოების დაცვის ინსტიტუციონალური რეფორმის საჭიროებების განსაზღვრა.

ზემოაღნიშნული პროგრამის ფარგლებში 2016 წლის 7 მარტს საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 01-55/ო ბრძანებით დამტკიცდა „ინსპექტირების ჩატარების წესი“ და ინსპექტირების ანკეტა/კითხვარი. მიმდინარე წელს შრომის პირობების ინსპექტირების სახელმწიფო პროგრამის ფარგლებში ქვეყნის მასშტაბით შემოწმდა 70 კომ-

<sup>293</sup> იხ. დანართი: შრომის უსაფრთხოებისა და პროფესიული დაავადების კუთხით დარღვევების შესახებ. იხ. დანართი №3.

პანიის (მათ შორის, მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიანი საწარმოები) 90-მდე ობიექტი.

როგორც უკვე ზემოთ აღინიშნა, VLAP-ის ფარგლებში განხორციელებული საკანონმდებლო ცვლილების საფუძველზე დეპარტამენტის დებულების მიხედვით შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტს მიენიჭა სახელწმიფო ზედამხედველობის განხორციელების ფუნქცია, ფუნქციები და უფლება-მოვალეობები იძულებითი შრომისა და შრომითი ექსპლუატაციის ნიშნების იდენტიფიცირების კუთხით. შრომის პირობების ინსპექტირების პროგრამა, თავის მხრივ, პრევენციულ ხასიათის ატარებს, რომლის მიზანია, დაეხმაროს დამსაქმებელს, შექმნას უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო გარემო.

პროგრამის ამოცანებია:

- *რომის უსაფრთხოების ნორმების დარღვევის პრევენცია;*
- *გამოვლენილ დარღვევებზე დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ცნობიერების ამაღლება, ინფორმირება და კონსულტირება;*
- *იძულებითი შრომის პრევენციის მიზნით, ადამიანი ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) საფრთხეების შესახებ დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ცნობიერების ამაღლება;*
- *შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის შესაბამისი სტანდარტების შემუშავება/გადასინჯვა.*

პროგრამის სამიზნე ჯგუფში ერთიანდებიან დამსაქმებლები, რომლებიც ნებაყოფლობით ერთვებიან პროგრამაში, და მათი დასაქმებულები. ინსპექტირების განხორციელების ხანგრძლივობა დამოკიდებულია დამსაქმებლის/საქმიანობის სიდიდეზე, მაგრამ ერთ ობიექტზე არაუმეტეს 7 სამუშაო დღისა. დასაბუთებულ შემთხვევებში, პროგრამა იძლევა, აღნიშნული ვადის გახანგრძლივების შესაძლებლობას მხოლოდ ერთხელ, იმავე ვადით.

ამ პროგრამაში ჩართული დამსაქმებელი მაქსიმალურად ხელს უწყობს ინსპექტორებს თავიანთი უფლებამოსილების განხორციელებაში (კერძოდ, ობიექტზე დაშვება, თავისუფალი გადაადგილება და დასაქმებულებთან შეხვედრა/გასაუბრება, საჭირო დოკუმენტების და ინფორმაციის წარდგენა). პროგრამაში ხაზგასმით არის მითითებული, ის გარემოება, რომ ინსპექტირების განხორციელებამ გონივრულ ფარგლებში არ უნდა დაარღვიოს დამსაქმებლის საქმიანობის ჩვეული რიტმი და არ უნდა გააჩეროს მისი საქმიანობა.

დამსაქმებელს, თავის მხრივ, მიენიჭა უფლება, მოითხოვოს ინფორმაცია ინსპექტირების მიმდინარეობის შესახებ; მოითხოვოს სოციალური პარტნიორის წარმომადგენლის დასწრება ინსპექტირების მიმდინარეობის ნებისმიერ ეტაპზე:

- გაეცნოს მონაცემებს აღმოჩენილი დარღვევების შესახებ;
- გაეცნოს ინსპექტორის მიერ მომზადებულ დასკვნას;
- წერილობით დააფიქსიროს შენიშვნები/მოსაზრებები ინსპექტირების განხორციელების პროცესის და მომზადებული დასკვნის შესახებ;
- მიმართოს ინსპექტორს რეკომენდაციებისთვის, შრომის უსაფრთხოების დაცვის საკითხებთან დაკავშირებით;
- მიმართოს დეპარტამენტს და შესაბამის ორგანოებს, ინსპექტორის მიერ მინიჭებული უფლებამოსილების გადამეტების შემთხვევაში.

პროგრამის ფარგლებში მომზადებული ანგარიშები/ დასკვნები და რეკომენდაციების წარმოადგენს კონფიდენციალურ/არასაჯარო ინფორმაციას. ინსპექტირების განხორციელების პროცესში, ინსპექტორები ავსებენ ანკეტას, რომლის ფორმა შემუშავებულია დეპარტამენტის მიერ და დამტკიცებულია მინისტრის ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ სამართლებრივი აქტით.

ინსპექტორის მიერ შედგენილი დასკვნა შეიცავს:

- ინფორმაციას ობიექტის შესახებ (სახელწოდება, იურიდიული და ფაქტობრივი მისამართი, საკონტაქტო ინფორმაცია, ინფორმაცია ხელმძღვანელის/წარმომადგენლის შესახებ, საქმიანობის სფერო);
- ინფორმაციას ინსპექტირების განმახორციელებელი პირ(ებ)ის შესახებ;
- ინფორმაციას ინსპექტირების ჩატარების პერიოდის შესახებ;
- ინფორმაციას ხელშემშლელი ფაქტორების შესახებ (ასეთის არსებობის შემთხვევაში);
- ინფორმაციას აღმოჩენილი დარღვევების შესახებ არსებული შესაბამისი სტანდარტებისა და რეგლამენტების მითითებით;
- რეკომენდაციებს მათი აღმოფხვრის შესახებ;
- ინსპექტორ(ებ)ის ხელმოწერასა და თარიღს;
- დამსაქმებლის უფლებამოსილი ხელმძღვანელი პირის ხელმოწერას.

შრომის ინსპექტორების მიერ შედგენილ დასკვნას ასევე, შესაძლოა თან ერთვის დამსაქმებლის წერილობითი შენიშვნები/მოსაზრებები ინსპექტირების განხორციელების პროცესისა და მომზადებული დასკვნის შესახებ.

მიმდინარე ეტაპზე კერძო კომპანიებში ინტენსიურად მიმდინარეობს შრომის ინსპექტირების პროცესი, როგორც შრომის უსაფრთხოების, ასევე, იძულებითი შრომისა და შრომითი ექსპლუატაციის იდენტიფიცირებისა და პრევენციის მიზნით. იძულებითი შრომისა და შრომითი ექსპლუატაციის (ტრეფიკინგის) კუთხით შემონმდა გეგმიური ინსპექტირების შედეგად 30-ზე მეტი კომპანია ქვეყნის მასშტაბით, ასევე, განხორციელდა არაგეგმიური (რეაქტიული) ინსპექტირება, რომლის საფუძველი გახდა სამინისტროში დაფიქსირებული ანონიმური ზარი და ასევე, ცხელი ხაზით შემოსული შეტყობინება. საბედნიეროდ არცერთ შემთხვევაში არ გამოვლენილა ტრეფიკინგის ნიშანი.

### **4.3. შრომის ინსპექტორატის მანდატის გაქლიერება - განხორციელებული პირველი საკანონმდებლო ცვლილებები**

საქართველოს სახელმწიფოს მიერ სავიზო რეჟიმის ლიბერალიზაციის სამოქმედო გეგმით აღებული ვალდებულების შესრულების მიზნით და შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტის მიერ ფუნქციების განხორციელების მიზნით მნიშვნელოვანი ცვლილებები განხორციელდა საქართველოს კანონებში „მენარმეთა შესახებ“ და „ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) წინააღმდეგ ბრძოლის შესახებ“ ზემოაღნიშნული ცვლილებების საფუძველზე, მომზადდა „შრომითი ექსპლუატაციის და რეაგირების მიზნით სახელმწიფო ზედამხედველობის განხორციელების წესის“ შესახებ მთავრობის დადგენილების პროექტი, რომელიც დამტკიცდა 2016 წლის 7 მარტს საქართველოს მთავრობის N112 დადგენილებით.

ზედამხედველობის წესის თანახმად, იძულებითი შრომისა და შრომითი ექსპლუატაციის პრევენციის და მათზე რეაგირების სახელმწიფო ზედამხედველობას ახორციელებს შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტი და იძულებითი შრომისა და შრომითი ექსპლუატაციის - ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) გამოვლენის შემთხვევაში რეაგირებისათვის გადასცემს საქმეს საგამოძიებო ორგანოებს. მთავრობის დადგენილება ითვალისწინებს პროაქტიულ (გეგმიურ) და რეაქტიულ (ცხელი ხაზზე შეტყობინების, განხადებისა და საჩივრის საფუძველზე) შემოწმებას.

ზედამხედველობის წესისმე-5 მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტისა და „საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს დებულების დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 2005 წლის 31 დეკემბრის №249 დადგენილებით დამტკიცებული დებულების მე-5 მუხლის მე-2 პუნქტის „ნ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, მომზადდა და საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს ბრძანებით დამტკიცდა „იძულებითი შრომისა და შრომითი ექსპლუატაციის პრევენციის და მათზე რეაგირების მიზნით სახელმწიფო ზედამხედველობის განხორციელების პროცესში გამოსაყენებელი კითხვარი“.

გარდა ამისა, ზედამხედველობის წესის შესაბამისად, დამტკიცდა იძულებითი შრომისა და შრომითი ექსპლუატაციის პრევენციის და მათზე რეაგირების მიზნით სახელმწიფო ზედამხედველობის განხორციელების 2016 წლის გეგმა, რომლითაც განისაზღვრა ის კომპანიები, სადაც შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტის ინსპექტორები 2016 წლის განმავლობაში განახორციელებენ გეგმიურ ზედამხედველობას.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია მიმდინარე ეტაპზე აქტიურად უჭერს მხარს სამინისტროს საკანონმდებლო ჩარჩოს შემუშავების პროცესში და ძალიან მნიშვნელოვანია მისი როლი სრულყოფილი, ქმედუნარიანი შრომის ინს-

პექციის დანერგვის კუთხით. გარდა ამისა, ევროკავშირის „დასაქმებისა და პროფესიული განათლების რეფორმების ტექნიკური დახმარების პროექტის“ ექსპერტები აქტიურად მონაწილეობენ საქართველო-ევროკავშირის ასოცირების შეთანხმების XXX დანართით განსაზღვრული ევროდირექტივების საქართველოს კანონმდებლობაში ტრანსპოზიციის პროცესში. დღეის მონაცემებით, ექსპერტების დახმარებით შემუშავებულია შემდეგი დირექტივების პროექტები:

1. 1989 წლის 30 ნოემბრის საბჭოს 89/654/EEC დირექტივა სამუშაო ადგილზე უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის მინიმალური მოთხოვნების თაობაზე (პირველი ინდივიდუალური დირექტივა 89/391/EEC დირექტივის მე-16 (1) მუხლის კონტექსტში)
2. 2009 წლის 16 სექტემბრის ევროპარლამენტისა და საბჭოს 2009/104/EC დირექტივა სამუშაო ადგილზე მუშაკთა მიერ სამუშაო მოწყობილობების გამოყენებისათვის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის მინიმალური მოთხოვნების თაობაზე (მეორე ინდივიდუალური დირექტივა 89/391/EEC დირექტივის მე-16(1) მუხლის კონტექსტში - 89/655/EEC დირექტივის კოდიფიკაცია, რომელიც შესწორდა 95/63/EC და 2001/45/EC დირექტივებით)
3. 1989 წლის 30 ნოემბრის საბჭოს დირექტივა 89/656/EEC სამუშაო ადგილზე მუშაკთა მიერ პერსონალური დამცავი აღჭურვილობის გამოყენებისთვის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის მინიმალური მოთხოვნების შესახებ (მესამე ინდივიდუალური დირექტივა 89/391/EEC დირექტივის მე-16(1) მუხლის კონტექსტში)
4. 1990 წლის 29 მაისის საბჭოს 90/269/EEC დირექტივა ტვირთის ხელით აწევის დროს, მუშაკთა მიერ განსაკუთრებით ზურგის დაზიანების საფრთხის არსებობის პირობებში, ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების მინიმალური მოთხოვნების შესახებ (მე-4 ინდივიდუალური დირექტივა 89/391/EEC დირექტივის მუხლის 16 (1) კონტექსტში)
5. 1990 წლის 29 მაისის საბჭოს დირექტივა 90/270/EEC მონიტორიან და-ნადგარებთან მუშაობისთვის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის მინიმალური მოთხოვნების შესახებ (მეხუთე ინდივიდუალური დირექტივა 89/391/EEC დირექტივის მე-16 (1) მუხლის კონტექსტში)
6. 1992 წლის 24 ივნისის საბჭოს 92/58/EEC დირექტივა სამუშაოზე უსაფრთხოებასა და/ან ჯანმრთელობასთან დაკავშირებული ნიშნების განთავსების მიზნით მინიმალური მოთხოვნების შესახებ (მეცხრე ინდივიდუალური დირექტივა 89/391/EEC დირექტივის მე-16 (1) მუხლის კონტექსტში)

ევროკავშირსა და საქართველოს შორის სამინისტროს მიერ სავიზო რეჟიმის დიალოგის ფარგლებში 2015 წლის 13 გვისტოს გაფორმდა ურთიერთთანამშრომლობის მემორანდუმი<sup>294</sup> საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს-

<sup>294</sup> იხ. დანართი №11: 2015 წლის 13 აგვისტო, შსს -ს კრიმინალური პოლიციის დეპარტამენტსა და და შჯსდს-ს შორის და დასაქმების პოლიტიკის დეპარტამენტს შორის გაფორმებული მემორანდუმი.



თან, რომლის მიზანია ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) შემთხვევების გამოვლენის ხელშეწყობა. მემორანდუმის ფარგლებში საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს გაეგზავნა მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიანი სამუშაოს მქონე (მაღალი რისკის შემცველი) იმ სანარმოსა და ორგანიზაციის სია, სადაც დასაქმებულები არიან ასევე უცხო ქვეყნის მოქალაქეები, თუმცა, საბედნიეროდ, შემონმების შედეგად ამ სანარმოებში და ორგანიზაციებში ასეთი ფაქტები დღემდე არ გამოვლინდა. სამინისტროში ცხელი ხაზით შემოსულ შეტყობინებას, კომპანიაში იძულებითი შრომის ნიშნების შესახებ, მოჰყვა მყისიერი რეაგირება შრომის ინსპექტორთა მობილური ჯგუფის მიერ. თუმცა არაგეგმიური (რეაქტიული) შემონმების შედეგად არ გამოვლენილა ტრეფიკინგისთვის დამახასიათებელი ნიშნები და, შესაბამისად, აღნიშნული შემთხვევა არ გახდა საგამოძიებო ორგანოსთვის მიმართვის საფუძველი.

სამუშო ადგილზე ჯანსაღი და უსაფრთხო შრომის პირობების ევროპული სააგენტოსთან (EU-OSHA) თანამშრომლობით დაიგეგმა საინფორმაციო კამპანიები და მიმდინარეობს მისი განხორციელება (საინფორმაციო ბროშურების, სოციალური რეკლამის გავრცელება). (EU-OSHA)-სთან ერთად მომზადდა საინფორმაციო ბუკლეტების<sup>295</sup> ელექტრონული ვერსიები.

## 5. ტრეფიკინგი - იძულებითი შრომა და შრომითი ექსპლუატაცია

ტრეფიკინგი მიმდინარე საუკუნის ერთ-ერთი ყველაზე გავრცელებული მძიმე დანაშაულია, რომელსაც განიხილავენ როგორც მონობის თანამედროვე, სახეშეცვლილ ფორმას, ხშირად ბევრი „თეთრ მონობასაც“ უწოდებს. ტრეფიკინგი როგორც დანაშაული, უხეშად არღვევს გაეროს 1948 წლის ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციით<sup>296</sup> აღიარებულ ადამიანის ყველაზე ფუნდამენტურ უფლებებს და, სამწუხაროდ, იგი ერთ-ერთი ყველაზე სწრაფად მზარდი და შემოსავლიანი კრიმინალური ბიზნესის სახეა, რომელიც მასშტაბურობით არ ჩამოუვარდება ნარკოტიკებითა და იარაღით ვაჭრობის ბიზნესს. ტრეფიკინგი მსოფლიოში გლობალურ პრობლემად და ტრანსნაციონალურ დანაშაულად ითვლება.

<sup>295</sup> იხ. დანართი: საინფორმაციო ბუკლეტი : „ერთად ვიზრუნოთ ჯანსაღი და უსაფრთხო შრომის პირობების შექმნაზე“

<sup>296</sup> ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია — საერთაშორისო აქტი, მიღებული 1948 წლის 10 დეკემბერს გაეროს გენერალური ასამბლეის მიერ. პიროვნების ძირითადი უფლებები - სიცოცხლის, თავისუფლების, პირადი ხელშეუხებლობის, მოქალაქეობის, საცხოვრებელი ადგილის არჩევისა და თავშესაფრის, დემოკრატიული არჩევნების მეშვეობით სახელმწიფოს მართვა-გამგეობაში მონაწილეობის, შრომის, თანაბარი შრომისათვის თანაბარი ანაზღაურების მიღების, დასვენების, განათლების, კულტურული ცხოვრებისა თუ მეცნიერულ პროგრესში მონაწილეობის და ა. შ. უფლებები. <http://ungoorgia.ge/uploads/UDHR-60Geo.pdf>

საქართველოში ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) წინააღმდეგ აქტიური ბრძოლა საქართველოს მთავრობამ ჯერ კიდევ 2003 წლიდან დაიწყო, როდესაც აღნიშნული ქმედება სისხლის სამართლებრივ დანაშაულად გამოცხადდა საქართველოს სისხლის სამართლის კოდექსის 143 პრიმა მუხლის მიხედვით, სიტყვა „ტრეფიკინგი“ დაფიქსირდა კოდექსში, აღნიშნული დანაშაული მოიცავს პირის ძალისმიერი, მოტყუებითი ან იძულების სხვა საშუალებებით გადაბირებას, ტრანსპორტირებას, გადაყვანას, შეფარებას ან მიღებას ექსპლუატაციის მიზნით, რომელშიც მოიაზრება, როგორც კომერციულ-სექსუალური, ასევე, შრომითი ექსპლუატაცია. თუმცა, აქ არსებობს საკანონმდებლო ხარვეზი, ვინაიდან, განსხვავებით იძულებითი შრომისგან, კონკრეტულად **შრომითი ექსპლუატაციის** დეფინიციას საქართველოს კანონმდებლობა არ იცნობს. ამ მიმართულებით დაწყებულია დისკუსიები სოციალური დიალოგის ფორმატში.

ამდენად, საკითხის სიმწვავიდან გამომდინარე, და ტრეფიკინგის წინააღმდეგ ბრძოლის საერთაშორისო ექსპერტების რეკომენდაციების საფუძველზე, საქართველოს პარლამენტმა 2006 წელს დაამტკიცა საქართველოს კანონი „ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) წინააღმდეგ ბრძოლის შესახებ“, რომელიც დანაშაულის თავიდან აცილებისა და მის წინააღმდეგ ბრძოლის სამართლებრივი საფუძველია. 2014 წლის 29 მაისის ცვლილების საფუძველზე დაიხვეწა ტერმინ „ექსპლუატაციის“ განმარტება, რომელიც ასახავს ტრეფიკინგის თანამედროვე გამოწვევებს.

ამას გარდა, მთავრობის მიერ განხორციელდა ტრეფიკინგის წინააღმდეგ ბრძოლის შესახებ სხვადასხვა საერთაშორისო დოკუმენტის რატიფიკაცია<sup>297</sup> და მათი შიდა კანონმდებლობაში იმპლემენტაცია. ინსტიტუციონალურ დონეზე შეიქმნა სპეციალური უწყებათაშორისი საკოორდინაციო მექანიზმი. საქართველო, ასევე აქტიურად ჩაერთო ტრეფიკინგის წინააღმდეგ მიმართულ საერთაშორისო ღონისძიებებში. ამდენად, ტრეფიკინგის წინააღმდეგ ბრძოლაში საქართველოს ხელისუფლების ერთ-ერთი უმთავრესი პრიორიტეტი გახდა პრევენციული ღონისძიებების გატარება, შესაბამისად, პრევენციის კუთხით უდიდესი მნიშვნელობა მიენიჭა ტრეფიკინგის საფრთხეების შესახებ საზოგადოების ცნობიერების ამაღლების ხელშემწყობი ღონისძიებების გატარებას.

როგორც ზემოთ უკვე აღინიშნა, საქართველოს მიერ სავიზო რეჟიმის ლიბერალიზაციის სამოქმედო გეგმის იმპლემენტაციის შესახებ ევროკომისიის 2015 წლის 8 მაისის მე-3 ანგარიშის საფუძველზე მომზადდა საკანონმდებლო

<sup>297</sup> „ტრანსნაციონალური ორგანიზებული დანაშაულის წინააღმდეგ ევროსკონვენციის ოქმი“ - ე.წ. პალერმოს პროტოკოლი დამისი ორი დამატებითი ოქმის მონაწილე. „ევროპის საბჭოს კონვენცია ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) წინააღმდეგ ბრძოლის შესახებ“, მსო-ს 182-ე კონვენცია, ბავშვთა იძულებითი შრომის ფორმების“ შესახებ.

ცვლილებები საქართველოს კანონებში „ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) წინააღმდეგ ბრძოლის შესახებ“ და „სამენარმეო საქმიანობის კონტროლის შესახებ“. ევროკომისიის რეკომენდაცია ეხებოდა საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტის მანდატისა და უფლებამოსილების გადახედვას, შრომითი ექსპლუატაციისა და იძულებითი შრომის იდენტიფიცირებისა და შესაბამისი რეაგირების შესაძლებლობის უზრუნველყოფის მიზნით (2.3. ბლოკი 3: საზოგადოებრივი წესრიგი და უსაფრთხოება; 2.3.1. ორგანიზებულ დანაშაულთან, ტერორიზმთან და კორუფციასთან ბრძოლა და მათი პრევენცია; 2.3.1.2. ტრეფიკინგი). აგრეთვე, შრომის ინსპექციის არარსებობა ამერიკის შეერთებული შტატების სახელმწიფო დეპარტამენტის მიერ ტრეფიკინგის თაობაზე გამოცემულ 2013 და 2014 წლების ანგარიშებში ერთ-ერთ ძირითად ხარვეზად შეფასდა, რის გამოც საქართველო მე-2 კალათაში აღმოჩნდა, საფუძველი კი ტრეფიკინგთან არასაკმარისი ბრძოლის მინიმალური სტანდარტები გახდა.

როგორც ზემოთ აღინიშნა, „ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) წინააღმდეგ ბრძოლის შესახებ“ კანონის ცვლილების მთავარი საფუძველი გახდა შრომითი ექსპლუატაციისა და იძულებითი შრომის იდენტიფიცირებისა და შესაბამისი რეაგირების მექანიზმების არაეფექტურობა. განხორციელებული ცვლილების თანახმად, ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) თავიდან აცილების მიზნით, საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს კომპეტენტური სამსახური უფლებამოსილი გახდა, შეემონებინა შრომის პირობები მხოლოდ იძულებითი შრომისა და შრომითი ექსპლუატაციის პრევენციის და რეაგირების მიზნით, ხოლო ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) ნიშნების გამოვლენის შემთხვევაში მიეცა საგამოძიებო ორგანოებისათვის რეფერირების უფლება. ამავე ცვლილებით, დაევალა მთავრობას, იძულებითი შრომისა და შრომითი ექსპლუატაციის პრევენციის და რეაგირების მიზნით, სახელმწიფო ზედამხედველობისათვის განხორციელების წესის მომზადება და დამტკიცება საქართველოს მთავრობის დადგენილებით 2016 წლის 1 იანვრამდე.

მეორე საკანონმდებლო ცვლილების საფუძველზე - „საქართველოს კანონი სამენარმეო საქმიანობის კონტროლის შესახებ“ სამენარმეო საქმიანობის კონტროლის ქვეშ სხვა საქმიანობებთან ერთად მოექცა, აგრეთვე, იძულებითი შრომისა და შრომითი ექსპლუატაციის პრევენციისა და რეაგირების მიზნით განხორციელებული საქმიანობა, რომელიც ძალაში შევიდა 2016 წლის 1 იანვრიდან. ცვლილებების შედეგად დაზუსტდა, რომ იძულებითი შრომისა და შრომითი ექსპლუატაციის პრევენციისა და რეაგირების მიზნით განხორციელებული საქმიანობა არ წარმოადგენს სამენარმეო საქმიანობის კონტროლს ამ კანონის მიზნებისთვის.

ასევე, უნდა აღინიშნოს, რომ საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს ბაზაზე შექმნილია ადამიანით ვაჭრობის მსხვერპლთა, დაზარალებულთა დაცვისა და დახმარების სახელმწიფო ფონდი, რომელიც ემსახურება ტრეფიკინგის მსხვერპლთა/დაზარალებულთა დახმარებასა და დაცვას. ფონდის ფუნქციებში, შედის მსხვერპლთა თავშესაფრითა და შესაბამისი სარეაბილიტაციო პროგრამებით უზრუნველყოფა.

ქვეყანაში ტრეფიკინგის წინააღმდეგ განხორციელებული ღონისძიებები აქტიურად განიხილება და რეგულარულად ფასდება ევროპის საბჭოს ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) წინააღმდეგ ბრძოლის ექსპერტთა ჯგუფის მიერ. 2015 წლის 22-26 ივნისს სამუშაო ვიზიტით საქართველოში იმყოფებოდა ევროპის საბჭოს ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) წინააღმდეგ ბრძოლის ექსპერტთა ჯგუფი (GRETA), რომელთაც შეხვედრები გამართეს როგორც სამთავრობო, ისე არასამთავრობო სექტორის წარმომადგენლებთან ღთ-ს მეორე შეფასების ანგარიშის მომზადების მიზნით.

სხვა საკითხებთან ერთად, დადებითად ექსპერტთა მიერ შეფასდა შრომის ინსპექტორატთან დაკავშირებული საკითხები და ამ მიმართულებით სახელმწიფოს მიერ გატარებული ღონისძიებები, კერძოდ, წინ გადადგმულ ნაბიჯად იქნა მიჩნეული შრომითი ინსპექტორის ინსტიტუტის შემოღება ტრეფიკინგის წინააღმდეგ ბრძოლის მიზნით; თუმცა, ექსპერტების მიერ დასახელდა ის პრობლემური საკითხები, რომლის გაუმჯობესების მოთხოვნა დადგა დღის წესრიგში :

- ცნობიერების ამაღლების კამპანიის შემდგომი მონიტორინგი და კვლევა, თუ რამდენად ამაღლდა საზოგადოების ცნობიერება;
- ტრეფიკინგის ტრენინგების ჩატარება ყველა *front-line officer*-ისთვის;
- ტრენინგების დროს რეფერალური მექანიზმის როლისა და საჭიროების ახსნა და გაანალიზება;
- შრომითი ექსპლუატაციის შემთხვევების იდენტიფიცირება და სავარაუდოდ ტრეფიკინგის შემთხვევების გამოვლენა;
- შსს-ის, სშჯსდ სამინისტროსა და სახელმწიფო ფონდის მობილურ ჯგუფებს შორის მჭიდრო თანამშრომლობის ნაკლებობა;
- ტრეფიკინგის საქმეების გამოვლენა მეტწილად დამოკიდებულია თვით-შეტყობინებაზე;
- ტრეფიკინგის საქმეების დაბალი სტატისტიკური მაჩვენებელი.

ტრეფიკინგის ერთ-ერთ გამონვევაა მსხვერპლთა პროაქტიული ღონისძიებების საფუძველზე იდენტიფიცირება და შესაბამისი სტანდარტული პროცედურების შემუშავება. პროაქტიული გამოვლენა გულისხმობს რისკების იდენტიფიცირებას, სავარაუდოდ მსხვერპლის გამოვლენის პროცედურის დაწყებას ოპერატიული ანგარიშის საფუძველზე.

საერთო სახელმწიფოებრივი და საზოგადოებრივი მიზნების მიღწევის, კერძოდ, ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) დანაშაულის გამოვლენის ხელშეწყობის მიზნით, უწყებათაშორის გაფორმებული მემორანდუმი გულისხმობს ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) პრევენციის ეფექტური ღონისძიებების დაგეგმვასა და განხორციელებას, ასევე, მის წინააღმდეგ ბრძოლის ეფექტიანი მექანიზმების შემუშავებას. პირველი რიგის ამოცანებად ჩამოყალიბდა ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) საფრთხეების შესახებ, დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ცნობიერების ამაღლების მიზნით, შესაბამისი ღონისძიებების გატარება, საქართველოს შრომის, ჯანრთელობისა და სოციალური დაცვის (სმფსდ) სამინისტროს შესაბამისი დეპარტამენტის მიერ ინსპექტირების შედეგად რისკ-ჯგუფებს მიკუთვნებული ორგანიზაციების შესახებ ინფორმაციის მინოდება შინაგან საქმეთა სამინისტროსათვის და მინოდებული მასალის საფუძველზე ოპერატიული საქმიანობის განხორციელება, ხოლო ტრეფიკინგის დანაშაულის ნიშნების დადასტურების შემთხვევაში გამოძიების დაწყება. ურთიერთთანამშრომლობა, ასევე, მოიცავს ინფორმაციის გაცვლას მხარეებს შორის, ტრეფიკინგის საკითხებზე საინფორმაციო შეხვედრების/სწავლების ორგანიზებას შესაბამისი თანამშრომლებისთვის.

## **5.1. ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) წინააღმდეგ ბრძოლის ევროსაბჭოს ექსპერტთა ჯგუფისა (GRETA) და აშშ-ის რეკომენდაციები**

ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) წინააღმდეგ ბრძოლის ევროსაბჭოს ექსპერტთა ჯგუფის რეკომენდაციების შესაბამისად, საქართველოს მთავრობას დაევალა:

- *პროაქტიული ინსპექტირების მეთოდების დანერგვა ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) მსხვერპლის ნიშნების იდენტიფიცირების მიზნით, შრომითი ექსპლუატაციისა და იძულებითი შრომის იდენტიფიცირების კუთხით;*
- *ტრეფიკინგის მსხვერპლთა უსაფრთხოების მიზნით ადეკვატური სოციალური დაცვის პროგრამების უზრუნველყოფის გაგრძელება.*

GRETA-ს მონიტორინგის ანგარიშის მომზადებაში აქტიურად იყვნენ ჩართული სახელმწიფო უწყებები, მათ შორის, საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო. RETA-ს ანგარიშში უკვე აღნიშნულია ქვეყანაში შრომითი ექსპლუატაციის წინააღმდეგ მიმართული პროაქტიული ნაბიჯების გადადგმის შესახებ. რეკომენდაცია ეხება დასაქმების კერძო სააგენტოებისა და იმ საშუაშაგლო ფირმების საქმიანობის მონიტორინგის ეფექტური მექანიზმების დანერგვას, რომელიც სამუშაო ადგილს

სთავაზობს ადგილობრივ სამუშაოს მაძიებელს.<sup>298</sup> ასეთი მექანიზმი ხელს შეუწყობს ტრეფიკინგის პრევენციას შრომითი ექსლუატაციის კუთხით.

აშშ-ის სახელმწიფო დეპარტამენტი წლების მანძილზე ჯეროვან ყურდღებას უთმობს ტრეფიკინგის წინააღმდეგ გატარებული ღონისძიებების განხორციელებას და მათ შეფასებას სხვადასხვა ქვეყანაში. ამ ღონისძიებების მნიშვნელოვანი შედეგები აისახა აშშ-ის სახელმწიფო დეპარტამენტის მოხსენებებში საქართველოს შესახებ, სადაც ხაზგასმულია ქვეყნის მიერ ტრეფიკინგთან ბრძოლისთვის აუცილებელი მინიმალური სტანდარტები. აშშ-ის ანგარიშებიდან ჯერ კიდევ 2011 წლიდან ხაზგასმით აღინიშნებოდა შრომის ინსპექტორატის შექმნის აუცილებლობის საკითხი.<sup>299</sup>

2012-2013 წლების აშშ-ის ანგარიშებში,<sup>300</sup> მართალია, არ არის დაკონკრეტებული, თუმცა ხაზგასმულია შრომის ინსპექტორატის არარსებობის ფაქტი ქვეყანაში. რაც შეეხება მომდევნო წლების ანგარიშებს, მათში საუბარია შრომის ინსპექტორების კვალიფიკაციის ამაღლებასა და მათთვის ტრენინგების ჩატარებაზე. აშშ-ის სახელმწიფო დეპარტამენტის ანგარიშში „**Trafficking in Persons Report**“ (TIP) საქართველო აღმოჩნდა მეორე კალათაში, რაც იმას ნიშნავს, რომ სრულიად არ აკმაყოფილებს სტანდარტების მინიმუმს, რომელიც მოცემულია ტრეფიკინგის მსხვეპლთა დაცვის აქტში (2000 წელი), თუმცა ექსპერტთა მიერ შეუმჩნეველი არ დარჩენილა ტრეფიკინგის წინააღმდეგ ბრძოლის სფეროში მიღწეული შედეგები და პროგრესი, შესაბამისად, დადებითად შეფასდა ქვეყნის ეროვნული სტანდარტების საერთაშორისო სტანდარტებთან შესაბამისობა.<sup>301</sup> 2015 წლის სახელმწიფო დეპარტამენტის TIP ანგარიშის მიხედვით, საქართველომ პროგრესული ნაბიჯები გადადგა ოთხივე მიმართულებით, მოთხოვნილი პრევენციული და უსაფრთხო ზომების შესაბამისად ტრეფიკინგის შემთხვევების იდენტიფიცირების მიზნით. გაძლიერდა,

<sup>298</sup> The Council of Europe's Group of Experts on Action against Trafficking in Human Beings (GRETA)-ს მეორე ანგარიში საქართველოს შესახებ, 2016 წლის 3 ივნისი. [http://www.coe.int/en/web/anti-human-trafficking/news/-/asset\\_publisher/fX6ZWufj34JY/content/publication-of-greta-s-second-report-on-georgia](http://www.coe.int/en/web/anti-human-trafficking/news/-/asset_publisher/fX6ZWufj34JY/content/publication-of-greta-s-second-report-on-georgia)

<sup>299</sup> „ადამიანური ტრეფიკინგის შესახებ“ აშშ-ს სახელმწიფო დეპარტამენტის ყოველწლიური ანგარიში. ამას ადასტურებს ანგარიშები 2011- 2012 (გვ. 166), 2012-2013 (გვ. 5) და 2013-2014 (გვ. 142). <http://www.state.gov/j/tip/rls/tiprpt/2012/index.htm>

<sup>300</sup> G R E T A Group of Experts on Action against Trafficking in Human Beings , Report concerning the implementation of the Council of Europe Convention on Action against Trafficking in Human Beings by Georgia. First evaluation round, Strasbourg, 7 February 2012 [http://greece.mfa.gov.ge/files/coe/Report\\_on\\_Georgia.pdf](http://greece.mfa.gov.ge/files/coe/Report_on_Georgia.pdf)

<sup>301</sup> Trafficking in Persons Report 2014; Available at <http://www.state.gov/documents/organization/226846.pdf>, see also, Trafficking in Persons Report 2015; available at [http://www.state.gov/D4086E97-D7A2-4962-BD40-08A2326107BF/documents/organization/245365.pdf](http://www.state.gov/D4086E97-D7A2-4962-BD40-08A2326107BF/FinalDownload/DownloadId-06390CF999285A483E1052C4B754CBDA/D4086E97-D7A2-4962-BD40-08A2326107BF/documents/organization/245365.pdf). According to the US Department of State Trafficking in Persons Report, countries are ranked against four tiers (1 being the highest ranking and tier 3 being lowest) and the placement is based on the extent of government response to fighting trafficking. It specifically involves assessment of government efforts to comply with the minimum standards set by the Trafficking Victims Protection Act of 2000. <http://www.coe.int/ka/web/tbilisi/reports-on-georgia1>

თანამშრომლობა ადგილობრივ და საერთაშორისო ორგანიზაციებთან. ასევე, პოზიტიურად შეფასდა სამინისტროში შრომის ინსპექტორატის შექმნა.<sup>302</sup>

აშშ-ის მიერ დადებითად შეფასდა საქართველოს მიერ გაეროს კონვენციის ტრანსნაციონალური ორგანიზებული დანაშაულის წინააღმდეგ პალერმოს პროტოკოლის<sup>303</sup> და ევროპის საბჭოს კონვენციის ტრეფიკინგის წინააღმდეგ კონვენციის რატიფიცირების საკითხი.<sup>304</sup>

აშშ-ის სახელმწიფო დეპარტამენტის 2011 წლის ანგარიშის მიხედვით, საქართველო მიეკუთვნებოდა პირველი კალათის (Tier 1) ქვეყნების რიგს. შრომის ინსპექტორების არარსებობის პირობებში, სთავაზობდა დასაქმებულთა პროაქტიურ პროპაგანდას მათ შორის ლეგალური თუ არაღებულური მიგრანტებისათვის, სხვა მოწყვლად კატეგორიებთან ერთად, შრომითი ექსპლუატაციის, ტრეფიკინგის შემთხვევის გამოვლენას, იდენტიფიცირებას და დამნაშავის დასჯას. 2012-2013 წწ-ის. ანგარიშის მიხედვით, საქართველომ გადაინაცვლა (Tier 2) მეორე კალათის ქვეყნების კატეგორიაში, რაც ქვეყნის პოზიციის გაუარესებაზე მეტყველებდა. 2013-2014 წწ-ის ანგარიშის მიხედვით, ქვეყანამ ისევ შეინარჩუნა პოზიცია მეორე კალათის ქვეყნების კატეგორიაში, სადაც ხაზგასმით აღინიშნება ანტიტრეფიკინგის კანონმდებლობის აღსრულების სისუტე და პირველად ჩნდება რეკომენდაციის ნაწილში ქმედითი, შრომის ინსპექტორატის შექმნის შესახებ წინადადება, რომელსაც ექნება ძალაუფლება პროაქტიული გზით გამოავლინოს ტრეფიკინგის ნიშნები და აამაღლოს მისი იდენტიფიცირება და ცნობიერება ტრეფიკინგის წინააღმდეგ. 2014-2015 წწ-ის ანგარიშში საქართველოს პოზიცია ისევ უცვლელი რჩება (აზერბაიჯანი, ბრაზილია, ბანგლადეში, ხორვატია, ესტონეთი, უნგრეთი, ინდოეთი, იაპონია, ლატვია, სერბეთი, ფილიპინები, ლიტვა, რუმინეთი, სინგაპური, ინდოეთი, ინდონეზია, კვიპროსი) 90 ქვეყანას შორის. ანგარიშში აღნიშნულია ტრენინგების ჩატარების აუცილებლობა, შრომის ინსპექტორებისათვის ტრეფიკინგის ნიშნების გამოსავლენად, და პროაქტიული გზით კამპანიის წარმოება მოსახლეობაში ცნობიერების ამაღლების მიზნით.

ტრეფიკინგის წინააღმდეგ ბრძოლის უწყებათაშორისი საბჭოს სამდივნოში მიმდინარე რეგულარულ შეხვედრებს აქტიურ დისკუსიებს ტრეფიკინგის წინააღმდეგ ბრძოლის აქტივობების შესახებ, მოჰყვა ქმედითი ღონისძიებების გატარება 2015 წელს, რაც საბოლოოდ, დადებითად შეაფასა აშშ-ის სახელმწიფო დეპარტამენტმა.

<sup>302</sup> Trafficking in Persons Report 2015; <http://www.state.gov/documents/organization/245365.pdf>

<sup>303</sup> Protocol to prevent, suppress and punish trafficking in persons, especially women and children, supplementing the United Nations Convention Against Transitional Organized Crime <http://www.rape-reliefshelter.bc.ca/sites/default/files/imce/Palermo%20Protocol%20-%20United%20Nations%20agreement%20to%20prevent%20trafficking%20of%20persons.PDF>

<sup>304</sup> Human Trafficking Section. Ministry of Internal Affairs of Georgia. <http://police.ge/en/projects/you-are-not-for-sale>

2016 წლის 30 ივნისს აშშ-ის სახელმწიფო დეპარტამენტმა გამოაქვეყნა ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) წინააღმდეგ ბრძოლის 2016 წლის ანგარიში, რომლის მიხედვითაც, საქართველომ რეიტინგის მიხედვით პირველ კალათაში გადაინაცვლა, რაც გულისხმობს იმას, რომ სახელმწიფომ დააკმაყოფილა ტრეფიკინგთან ბრძოლის მინიმალური სტანდარტები და მთავრობის მიერ სისტემატიურად განხორციელა ადამიანით ვაჭრობის წინააღმდეგ მიმართული თანმიმდევრული და კოორდინირებული ღონისძიებები.

ამდენად, ანგარიშის თანახმად, პოზიტიურად შეფასდა სახელმწიფოს მიერ გატარებული ღონისძიებები დანაშაულის პრევენციის, მსხვერპლთა დაცვის, გამოძიებისა და თანამშრომლობის მიმართულებით<sup>305</sup>. GRETA-ს საბოლოო ანგარიშის საფუძველზე<sup>306</sup>, საქართველოს მთავრობას დაევალა რიგი რეკომენდაციების გათვალისწინება, მათ შორის, ტრეფიკინგის - შრომითი ექსპლუატაციის შესახებ ცნობირების ამაღლების კამპანიის გაძლიერება, დასაქმების იმ კერძო სააგენტოებისა და სხვა შუამავალი ორგანიზაციების ეფექტური ინსპექტირების მექანიზმების შემუშავება, რომლებიც სამუშაოს მაძიებლებს სთავაზობენ სამუშაო ადგილებს საზღვარგარეთ. ამავე ანგარიშში საუბარია ინსპექტირების დეპარტამენტის ფუნქციების გაძლიერებისა და ადამიანური რესურსების ეფექტური უზრუნველყოფისათვის შრომის ინსპექტორთა კომპეტენციების განვითარების აუცილებლობის შესახებ, რათა ობიექტურად და დროულად გამოვლინდეს ტრეფიკინგის მსხვერპლი. ამას გარდა, აქცენტები დაისვა ბავშვთა ტრეფიკინგის პრევენციის მიზნით შესაბამისი მექანიზმების დანერგვის საკითხებზე.

---

<sup>305</sup>Trefficking in persons report, June 2016. United State of America, Department of State. <http://www.state.gov/j/tip/rls/tiprpt/>

<sup>306</sup> GRETA (GROUP OF EXPERTS ON ACTION AGAINST TRAFFICKING IN HUMAN BEINGS) "Report concerning the implementation of the Council of Europe Convention on Action against Trafficking in Human Beings Georgia". Secretariat of the Council of Europe Convention on Action against Trafficking in Human Beings (GRETA and Committee of the Parties) Council of Europe F- 67075 Strasbourg Cedex France .GRETA(2016)8 [https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDC\\_TMCContent?documentId=090000168065bf89](https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDC_TMCContent?documentId=090000168065bf89). <http://www.coe.int/en/web/anti-human-trafficking/georgia>



## 6. სოციალური პარტნიორობის კომისია (TSPC) და სოციალური დიალოგი

ზოგადად, სოციალური დიალოგი და სამმხრივი თანამშრომლობა შრომის ბაზრის მართვის ერთ-ერთი ძლიერი ინსტრუმენტია. განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია მისი როლი ქვეყანაში მიმდინარე ხანგრძლივი სოციალურ-ეკონომიკური კრიზისის დროს, როდესაც გარემოება საჭიროებს მყისიერ ცვლილებებსა და რეფორმებს. სწორედ აქ ასრულებს სოციალური დიალოგი კრიზისის დაძლევისა და ცვლილებებისადმი ადაპტაციის ეფექტურად ხელშემწყობი მექანიზმის როლს.

სოციალურ დიალოგს ბევრი აღიქვამს, ერთი მხრივ, როგორც სახელმწიფო უნილატერალიზმის და, მეორე მხრივ, „თავისუფალი ბაზრის“ (“laissez-faire”) პოლიტიკის ჯანსაღ და სანდო ალტერნატივად<sup>307</sup>. სოციალური დიალოგი მოიცავს სხვადასხვა ფორმას, იგი შეიძლება იყოს როგორც ბიპარტიული, ასევე ტრიპარტიული. ეს უკანასკნელი არის დიალოგი და თანამშრომლობა მთავრობას, დამსაქმებლებსა და დასაქმებულებს შორის, რაც მნიშვნელოვანი ფორმატია შრომის სტანდარტების ჩამოყალიბებისა და განხორციელების პროცესში და ხელს უწყობს ეროვნულ დონეზე ეკონომიკური, სოციალური და შრომის პოლიტიკის შემუშავებასა და ეფექტურ განხორციელებას. სამმხრივ ფორმატში გამართულ კონსულტაციებს შეუძლია სოციალურ პარტნიორებს შორის თანამშრომლობის გაუმჯობესება და კონსენსუსი ქვეყნისთვის მნიშვნელოვანი საკითხების შესახებ, რაც, თავის მხრივ, წარმატებული მმართველობის ჩამოყალიბების გარანტიას იძლევა.

სოციალური დიალოგი ქვეყანაში ღირსეულ შრომასა და უსაფრთხო სამუშაო პირობების შექმნასთან ერთად სოციალური ერთიანობის მიღწევის ინსტრუმენტაცაა. მთავარი შედეგი, რომელიც ქვეყნისთვის დიდი სარგებლის მოტანა შეუძლია, არის კონფლიქტების პრევენცია, გადაწყვეტილების მიღების პროცესის დემოკრატიზაცია, სოციალური მშვიდობა და სტაბილურობა.

ტრიპარტიზმი დიდი პოპულარულობით სარგებლობს ასევე ლიბერალური ეკონომიკის მქონე ქვეყნებშიც. მაგ., სინგაპურში სოციალური დიალოგს ენიჭება საკვანძო კონკურენტული უპირატესობა, რომელიც ხელს უწყობს მის ეკონომიკურ კონკურენტუნარიანობას, სამუშაო ძალასა და მენეჯმენტს შორის ჰარმონიულ ურთიერთობას ისევე, როგორც მთელი ერის პროგრესს. ბევრ ქვეყანაში ეკონომიკური და ფინანსური კრიზისი განმეორებადი ფენომენია, რომლის შედეგებიც ხშირ შემთხვევაში დრამატულად აისახება სოციალურ პარტნიორებზე. ამდენად, სახელმწიფოს მხრიდან ცალმხრივად ჩართუ-

<sup>307</sup> შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შსო)-2013. ეროვნული სამმხრივი სოციალური დიალოგი, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის გზამკვლევი გაუმჯობესებული მმართველობისათვის.

ლობა ანტიკრიზისული ზომების მისაღებად და შესაბამისი პასუხი კრიზისზე რთულია და გაუმართლებელიც სოციალური პარტნიორობის ჩართულობის გარეშე, ამას გარდა, მნიშვნელოვანია კოლექტიური პასუხის გაცემა თითოეულ გამონვევაზე.

სოციალური პარტნიორობის მონაწილეობა ანტიკრიზისული ზომებისა და რეფორმების დაგეგმვასა და გატარებაში მნიშვნელოვანია იმისათვის, რომ გამოინახოს ბალანსი მაკროეკონომიკური სტაბილურობის მისაღწევად. ეკონომიკური შოკებისა და სირთულეების კრიტიკულ სიტუაციებში დიალოგი უაღტერნატივო საშუალებაა კრიზისის მართვისა და მმართველობის ინსტრუმენტებს შორის ბალანსის მისაღწევად, მიმდინარე ცვლილებების გათვალისწინებით. მას შეუძლია გაამარტივოს აუცილებელი ცვლილებისა და რეფორმების პროცესი, რომლებიც საჭიროა კრიზისის დროს, მაგრამ სამართლიანობისა და თანასწორობის პრინციპების დაცვით.

მსოფლიოში სოციალური დიალოგის წარმართვის საკითხებში წამყვანი პოზიცია, უმეტესად, უჭირავს შრომის სამინისტროს, ვინაიდან აღნიშნულ სამინისტროს სოციალურ პარტნიორობთან თანამშრომლობის დიდი გამოცდილება აქვს. ამდენად, საქართველოში ეს ფუნქცია შესაბამისი ნორმატიული აქტით (საქართველოს მთავრობის დადგენილება „სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისიის დებულების დამტკიცების შესახებ“) მიენიჭა საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობის და სოციალურ დაცვის სამინისტროს, როგორც შრომისა და დასაქმების საკითხებზე პასუხისმგებელ სამინისტროს. საქართველოს მთავრობამ სწორედ აღნიშნულ თემებზე დაიწყო აქცენტირება 2012 წლიდან, როდესაც დამტკიცდა „შრომითი ურთიერთობებისა და სოციალური დიალოგის საკითხთა კომისიის შექმნის შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 2012 წლის 19 ნოემბრის №448 დადგენილება. ეს იყო პირველი მცდელობა, რითაც საფუძველი ჩაეყარა სოციალური დიალოგის განვითარებას ქვეყანაში. მოგვიანებით, 2013 წელს, გადაიხედა ზემოაღნიშნული დოკუმენტი, საქართველოს მთავრობის №258 დადგენილებით, დამტკიცდა 2013 წლის 7 ოქტომბერს, „**სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისიის დებულების დამტკიცების შესახებ**, რასაც წინ უძღვოდა ხანგრძლივი დისკუსიები და დებატები სოციალურ პარტნიორობთან. აღნიშნული სამმხრივი კომისია შეიქმნა, როგორც სათათბირო ორგანო, რომელიც ანგარიშვალდებულია კომისიის თავმჯდომარის – საქართველოს პრემიერ-მინისტრის წინაშე. მის შემადგენლობაში შევიდა სოციალური პარტნიორობი: საქართველოს მთავრობა, ქვეყნის მასშტაბით სხვადასხვა სექტორში მოქმედი დამსაქმებელთა გაერთიანებები და დასაქმებულთა გაერთიანებები, კერძოდ, საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება და დამსაქმებელთა ასოციაცია პარიტეტულობის პრინციპის დაცვით – 6 წევრით თითოეული მხარე. მთავრობის მხრიდან განისაზღვრა წარმომადგენელი უწყებები:

- ა) საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო;
- ბ) საქართველოს იუსტიციის სამინისტრო;
- გ) საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო;
- დ) საქართველოს რეგიონული განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის სამინისტრო;
- ე) საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო.

**სათათბირო ორგანოს მთავარი საქმიანობის პრინციპებად განისაზღვრა:**

- ა) მხარეთა თანასწორობა და დამოუკიდებლობა;
- ბ) სოციალური პარტნიორის ინტერესების პატივისცემა;
- გ) კოორდინაცია და პასუხისმგებლობა;
- დ) ინფორმირებულობა;
- ე) ვალდებულებათა შესრულება;
- ვ) ტრიპარტიზმი;
- ზ) კონსენსუსი.

კომისიის სოციალური დიალოგის წარმართვის ხელშეწყობის მიზნით მნიშვნელოვან ფუნქციად განისაზღვრა შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებში სხვადასხვა საკითხზე წინადადებებისა და რეკომენდაციების შემუშავება დადგენილების საფუძველზე, სამმხრივი კომისიის შეკრება გადაწყდა კალენდარული წლის განმავლობაში, კვარტალში ერთხელ, ასევე, რიგგარეშე სხდომის გამართვის შესაძლებლობით. სამმხრივ კომისიას შეხვედრების ორგანიზებაში ეხმარება სამდივნო (სეკრეტარიატი), რომელიც უზრუნველყოფს სამმხრივი კომისიის საქმიანობის ორგანიზაციულ-ტექნიკურ მხარეს (შეხვედრების ორგანიზებას, ოქმების წარმოებას, ექსპერტებისა და სპეციალისტების მოწვევას, სხდომის მასალებით უზრუნველყოფას და სხვა ორგანიზაციული საკითხების გადაწყვეტას).

სოციალური დიალოგისას საკუთრივ სამმხრივი კომისია ერთგვარი ფორუმი ინფორმაციის გაცვლისთვის, კონსულტაციებისა და მოლაპარაკებებისთვის. კომისიის შედეგებს კი წარმოადგენს სოციალური პაქტები, სამმხრივი შეთანხმებები, სამმხრივი დეკლარაციები, პოლიტიკური დოკუმენტების ვალიდაცია, პოლიტიკის ინსტრუმენტები<sup>308</sup>.

2014 წლის პირველ მაისს შედგა სამმხრივი კომისიის პირველი შეხვედრა, სადაც სხვადასხვა მომხსნებლების მიერ განხილულ იქნა შემდეგი საკითხები:

<sup>308</sup> შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შსო)-2013. ეროვნული სამმხრივი სოციალური დიალოგი, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის გზამკვლევი გაუმჯობესებული მმართველობისათვის.

- საქართველოს შრომის კანონმდებლობისა და სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისიის სამუშაო ფორმატის შესახებ;
- კოლექტიური შრომითი დავების მედიაციის სისტემის შესახებ მედიატორთა ტრენინგისა და შემდგომი ნაბიჯები;
- გამოწვევები სოციალური დიალოგის სფეროში - შპს „საქართველოს რკინიგზაში“, „საქართველოს ფოსტასა“ და სხვა სფეროში, მათ შორის განათლების სექტორში და მეტალურგიულ სამთო-მოპოვებით სექტორში შექმნილი მდგომარეობის შესახებ;
- გამოწვევები შრომითი ბაზრის ინსტიტუციონალიზაციისა და კანონის შესრულების სფეროში - შრომის უსაფრთხოებისა და შრომის კანონმდებლობის შესრულებაზე საზედამხედველო ინსტიტუტის - შრომისინსპექციასთან დაკავშირებით, აშშ-ის მთავრობის მიერ დაფინანსებული პროექტის განხორციელების კონტექსტში;
- შენიშვნები შრომის კოდექსში შესულ რიგ ცვლილებებთან დაკავშირებით;
- მოსაზრებები მცირე და საშუალო ბიზნესთან მიმართებაში შრომითი რეგულაციების შესახებ.

სამწუხაროდ, აღნიშნული შეხვედრის შემდგომ, 2016 წლის 11 აპრილამდე, ვერ შეიკრიბა სოციალურ პარტნიორთა სამმხრივი კომისია. ქვეყანაში სამმხრივი კომისიის ეფექტური ფუნქციონირება და შრომითი მედიაციის, როგორც შრომითი დავების მოგვარების ერთერთი მექანიზმის გაძლიერება აშშ-ის სახელმწიფო დეპარტამენტის რეკომენდაციების ნაწილში აისახა. შესაბამისად, დღის წესრიგში დადგა კომისიის განახლებული შემადგენლობით შეკრების საკითხი. კერძოდ, 2016 წლის 23 იანვარს გასვლითი შეხვედრის ფორმატში შსო-ს მხარდაჭერით სოციალური პარტნიორები შეიკრიბნენ არაფორმალურ გარემოში სადაც განიხილეს საკითხი კომისიის საქმიანობის ეფექტიანობის მექანიზმების შესახებ და წარმოდგენილ იქნა ინიციატივები და საკანონმდებლო ცვლილებების პროექტი, რომელიც ერთხმად მიიღეს, დამატებით მსჯელობა გაიმართა იმ საკითხების შესახებ, რომლებიც 2016-2017 წლების სტრატეგიული გეგმით დამტკიცებას მოითხოვდა<sup>309</sup>.

სამმხრივი კომისიის მუშაობაში ეფექტიანობის გაზრდის მიზნით, 2016 წელს განხორციელდა შემდეგი ცვლილებები მთავრობის დადგენილებაში: პირველი ცვლილებით განისაზღვრა მთავრობის წარმომადგენლის ფუნქცია, რომელმაც, იმავდროულად, შეითავსა კომისიის თავმჯდომარის მოადგილის ფუნქცია. მეორე ცვლილება შეეხო პრემიერ-მინისტრის არყოფნის, მისი დავალების, ან სხვა გამონაკლის შემთხვევაში მოვალეობის დაკისრების უფლე-

<sup>309</sup> იხ. დანართი: სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისია - 2016-2017 წლების გეგმა, 2016 წლის 11 აპრილი

ბამოსილების მინიჭებას საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრისთვის. მესამე ცვლილების საფუძველზე სამმხრივი კომისიის სამდივნოს ფუნქციონირებაზე პასუხისმგებელ უწყებად განისაზღვრა საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო.

ნორმატიულ აქტებში განხორციელებული ცვლილებების საფუძველზე, 2016 წლის 11 აპრილს, სოციალურმა პარტნიორებმა დღის წესრიგის მიხედვით იმსჯელეს შემდეგ საკითხებზე:

- ევროპის სოციალური ქარტიის (არარატიფიცირებული) მუხლების/პუნქტების რატიფიცირების შესაძლებლობის განხილვა და დისკუსია.
- შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სამმხრივი კონსულტაციების (შრომის საერთაშორისო ნორმები) შესახებ კონვენციის, 1976 წლის (144) რატიფიცირების შესაძლებლობის/მიზანშეწონილობის განხილვა და დისკუსია.
- შრომითი მედიაციის მექანიზმის განვითარების/გაძლიერების განხილვა და დისკუსია.
- სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისიის 2016-2017 წლების სტრატეგიული გეგმის განხილვა და დამტკიცება. იხ. დანართი №9.

ამავე შეხვედრაზე შსო-ს ეთხოვა საქართველოში შრომითი მედიაციის მექანიზმის სისტემური ანალიზისა და რეკომენდაციების წარმოდგენა სოციალური პარტნიორებისათვის.

ამდენად, საქართველოში ტრიპარტიზმი განვითარების პროცესშია. ყველა ქვეყანა საკითხს ინდივიდუალურად უდგება და, შესაბამისად, დიალოგის ფორმებიც განსხვავებულია. ამიტომ აუცილებელია არა ასაქართველოში სხვა ქვეყნის გამოცდილების უცვლელად გადმოღება, უნდა ჩამოყალიბდეს სოციალური დიალოგის ფორმის ისეთი ჩარჩო, რომელიც უპასუხებს ეროვნულ კონტექტს. მისი მთავარი მიზანი უნდა იყოს პოლიტიკის ზომების შემუშავება, რომელსაც შეუძლია ხელი შეუწყოს მათ ეფექტურ განხორციელებას და გააუმჯობესოს შედეგების ხარისხი.

შსო-ს მხარდაჭერით ქვეყანაში იგეგმება სამმხრივი კომისიის და მისი სამდივნოს შესაძლებლობების გაძლიერება, რაც ეფექტურს გახდის კომისიის მუშაობას და, რაც აისახება სოციალური დიალოგის პოზიტიურ შედეგებზეც. შემდგომი სხდომა დაგეგმილია 2016 წლის მესამე კვარტალში, სადაც სტრატეგიული გეგმის მიხედვით განიხილება სხვადასხვა საკითხი.

## 7. შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკა

### 7.1. დასაქმებისა და შრომითი ინტეგრაციის ხელშეწყობა

საქართველოს მთავრობის 2016 წლის 4 აპრილის №167 დადგენილებით დამტკიცდა სახელმწიფო მნიშვნელობის სტრატეგიული დოკუმენტი „შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის სტრატეგიისა და მისი განხორციელების 2016-2018 წლების სამოქმედო გეგმის დამტკიცების შესახებ“, რომლის შემუშავების წინაპირობას წარმოადგენდაბოლო 15 წლის მანძილზე ქართულ შრომის ბაზარზე შექმნილი სტაგნაცია, რომელიც გამომწვეული იყო ეკონომიკური კრიზისითა და 2008 წლის აგვისტოში რუსეთის აგრესიით და, რამაც გააუარესა სიტუაცია შრომის ბაზარზე. თუმცა, შრომის ბაზრის ინდიკატორების გაუმჯობესება ნელ-ნელა გახდა შესაძლებელი, საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მონაცემებით, 15 წელს ზემოთ მოსახლეობის აქტიურობის დონე 2014-ში<sup>310</sup> 66% იყო, დასაქმებამ 58% მიაღწია, ხოლო უმუშევრობა უმნიშვნელოდ შემცირდა და 2015 წელს<sup>311</sup> 12% შეადგინა. მიუხედავად ამ მცირედი გაუმჯობესებისა, მწვავე პრობლემად რჩება უმუშევრობა. დასაქმებულთაგან მილიონზე მეტი ადამიანი თვითდასაქმებულია (რაც მთლიანად დასაქმებულთა დაახლოებით 60 %-ს შეადგენს). ეს რიცხვები იმას ადასტურებს, რომ საქართველოს მოსახლეობაში დიდია იმ ადამიანთა რაოდენობა, რომლებსაც შრომის ბაზრის სხვადასხვა სახის სერვისი ან დახმარება სჭირდება იმისათვის, რომ მოახერხონ შრომის ბაზარზე ინტეგრირება. ქვეყნის შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკა (ALMP) მიმართული უნდა იყოს მოსახლეობის შრომითი ინტეგრაციის, პროდუქტიული დასაქმების და შემოსავლის გენერირების შესაძლებლობების გაზრდისაკენ, განსაკუთრებული ყურადღება უნდა გამახვილდეს შრომის ბაზარზე არსებულ მონყვლად ჯგუფებზე. ზემოაღნიშნული გარემოება საფუძვლად დაედო იმ დოკუმენტის შემუშავებას, რომელიც მომზადდა ევროკავშირის პროექტის ფარგლებში.

როგორც ზემოთ იქნა აღნიშნული, სახელმწიფოს მიერ შემუშავდა სახელმწიფო პროგრამები, რომელიც ხელს შეუწყობს სამუშაოს მაძიებელთა ინტეგრაციას შრომის ბაზარზე, მოსახლეობისათვის ხელმისაწვდომი უნდა გახდეს დასაქმების სერვისების ფართო სპექტრი. აღნიშნული კონცეფცია ეფუძნება ევროკავშირის სტრატეგიულ ჩარჩო-დოკუმენტებს, კერძოდ, „ევროპა 2020-ის“ სტრატეგიას, რომლის მიზანიც ზრდასრული მოსახლეობის მონაწილეობის გაზრდაა უწყვეტი განათლების პროცესში. იგი ეხმიანება ევროკავშირის მითითებებს არაფორმალური და ინფორმალური განათლების აღიარების შესახებ, ასევე ევროკავშირის დირექტივას არაფორმალური და ინფორმალური განათლების ვალიდაციის თაობაზე და ტურინის პროცესის შეფასების დო-

<sup>310</sup> <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3245367>

<sup>311</sup> [http://geostat.ge/?action=page&p\\_id=145&lang=geo](http://geostat.ge/?action=page&p_id=145&lang=geo)

კუმენტს საქართველოში. ასეთი მიდგომა ემსახურება როგორც მიგრაციის პრევენციას, ასევე, დაბრუნებული მიგრანტების შრომით ინტეგრაციას და მოსახლეობისთვის შემოსავლების გენერირების წყაროს უზრუნველყოფას, რაც გავლენას მოახდენს შრომის ბაზრის პროდუქტიულობის გაზრდასა და სამუშაო ძალის კვალიფიკაციის ამაღლებაზე.

საქართველოში უმუშევრობა ყველაზე მწვავე სოციალურ-ეკონომიკური პრობლემა და აქტუალური გამოწვევაა. უმუშევარ მოსახლეობას შორის დომინანტია ახალგაზრდობა, რაც კიდევ უფრო ზრდის სოციალურ რისკებს და საფრთხეს უქმნის ქვეყნის მომავალს. ნებისმიერი სახელმწიფოს ეკონომიკური განვითარების დაჩქარებისა და არსებული სოციალური პრობლემების გადაჭრისათვის უაღრესად დიდი მნიშვნელობა აქვს მოსახლეობის დასაქმების ხელშეწყობას, როგორც ბიზნეს გარემოს სრულყოფის, ისე შრომის ბაზრის ეფექტური ფუნქციონირებისათვის საჭირო ღონისძიებების გატარების გზით; ასევე, სამუშაოს მაძიებელთა რეგისტრაციას, ზოგად კონსულტირებას, კარიერის დაგეგმვისა და პროფკონსულტირების მომსახურებების დანერგვას, სამუშაოს მაძიებელთა პროფესიული მომზადება-გადამზადების სახელმწიფო პროგრამების ამოქმედებას და სამუშაოს მაძიებელთა ინფრასტრუქტურულ პროექტებში დროებით დასაქმებას. 2016 წლის 2 ივნისს საქართველოს მთავრობის დადგენილებით №238 დამტკიცდა სამუშაოს მაძიებელთა პროფესიული მომზადება/გადამზადებისა და კვალიფიკაციის ამაღლების სახელმწიფო პროგრამა“, რომლის უმთავრეს მიზანია სამუშაოს მაძიებელთა კონკურენტუნარიანობის ამაღლება ქვეყნის ღია შრომით ბაზარზე<sup>312</sup>. პროგრამის ფარგლებში პროფესიული მომზადება-გადამზადებით მოსარგებლეს თითოეულ მოკლევადიან პროფესიულ პროგრამაზე ეძლევა არაუმეტეს 1000 ლარის ვაუჩერი. პროგრამა ითვალისწინებს **სამუშაოს მაძიებელთა კვალიფიკაციის ამაღლებასაც (სტაჟირება)**.<sup>313</sup>

კერძოდ, სამუშაოს მაძიებლები გაივლიან სტაჟირებას 3-4 თვის მანძილზე დამსაქმებლებთან, მათ მიერ წინასწარ განსაზღვრულ ვაკანტურ პოზიციებზე, რაზეც გაიცემა საგზური და სტაჟირების განმავლობაში მიეცემათ სტიპენდია –150 ლარი. სტაჟირება დაეხმარება სამუშაოს მაძიებლებს, განავითარონ პრაქტიკული უნარ-ჩვევები და უფრო კონკურენტუნარიანებმა დაიმკვიდრონ ადგილი შრომის ბაზარზე.

სამინისტროში, ასევე, ინტენსიურად მიმდინარეობს სამუშაო შეხვედრები მონყვლადი, დაბალკონკურენტუნარიანი ჯგუფების დასაქმების მექანიზმების მოსაძიებლად და მათი დანერგვის კუთხით სახელმწიფო პროგრამის შესამუშავებლად. პირველი ეტაპისთვის მოდელის პილოტირება მოხდება

<sup>312</sup> იხ. დანართი №5: სამუშაოს მაძიებელთა მომზადება-გადამზადების სახელმწიფო პროგრამის განხორციელების სქემა (მომზადება-გადამზადება)

<sup>313</sup> იხ. დანართი №6: სამუშაოს მაძიებელთა მომზადება-გადამზადების სახელმწიფო პროგრამის განხორციელების სქემა (კვალიფიკაციის ამაღლების კომპონენტი)

სამუშაო ადგილების სუბსიდირებით, რაც გულისხმობს შშმ და სსსმ პირთა დასაქმების ხელშეწყობას დამსაქმებლებთან შეთანხმების მიღწევის გზით, ახალ ან არსებულ თავისუფალ სამუშაო ადგილებზე ბენეფიციართა შრომის ანაზღაურების ნაწილობრივ/პროცენტულ დაფინანსებას ვაუჩერის გზით. ასევე, აქტიურად განიხილება სამუშაო ადგილების ადაპტირების საკითხი, რომლის მთავარი ამოცანაა შშმ და სსსმ პირთა დასაქმების ხელშეწყობის მიზნით, შერჩეული დამსაქმებლების სამუშაო სივრცის მოწყობა/ადაპტირება.

პროგრამა დამატებით ითვალისწინებს მთელი ქვეყნის მასშტაბით კარიერის დაგეგმვის, პროფესიული კონსულტაციისა და პროფესიული ორიენტაციის მომსახურებათა განვითარებას. მათი ხელმისაწვდომობა და უწყვეტობა ხელს შეუწყობს შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის გატარებას, მათ შორის:

- სამუშაოს მაძიებელთა რეგისტრაციას, ასევე, დამსაქმებელთა, ვაკანსიების აღრიცხვასა და მონაცემთა ბაზების განვითარებას;
- შრომის ბაზრის მართვის საინფორმაციო სისტემაში ([www.worknet.gov.ge](http://www.worknet.gov.ge)) რეგისტრირებული სამუშაოს მაძიებლებისთვის შრომის ბაზარზე ქცევის წესების გაცნობას და ამ გზით მათი კონკურენტუნარიანობის ამაღლებას;
- თავისუფალი სამუშაო ადგილების მოძიებისა და სამუშაოს მაძიებლების დასაქმების მიზნით, დამსაქმებელსა და სამუშაოს მაძიებელს შორის ოპერატიული და ეფექტური კავშირი და/ან ასეთი კავშირის ხელშეწყობა;
- სამუშაოს მაძიებელთათვის, პროფკონსულტაციისა და კარიერის დაგეგმვის მომსახურების განვითარება/დანერგვას სააგენტოს ტერიტორიულ ერთეულებში;
- შეზღუდული შესაძლებლობებისა და სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებების მქონე პირთა დასაქმების ხელშეწყობის მომსახურების დანერგვა, სუბსიდირებისა და ადაპტირების გზით;
- დამსაქმებლებს, პროფესიული განათლების პროვაიდერებსა და სამუშაოს მაძიებლებს შორის უშუალო კონტაქტის დამყარებას;
- შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურის განვითარებაში დაინტერესებულ სუბიექტთა მაქსიმალური ჩართულობისა და სოციალური დიალოგის განვითარება და დასაქმების სახელმწიფო სამსახურის განუყოფელი საქმიანობის შესახებ ინფორმაციის მიწოდებას;
- საქართველოს მთელ ტერიტორიაზე თვისებრივი კვლევების განხორციელების გზით, შრომის ბაზარზე მოთხოვნადი პროფესიების და საჭირო ცოდნისა და უნარ-ჩვევების გამოვლენას;
- ინფრასტრუქტურულ პროექტებში ადგილობრივი სამუშაოს მაძიებლების ჩართულობის უზრუნველყოფა და ინფრასტრუქტურულ პროექტებში დროებითი დასაქმების ხელშეწყობას;
- მედიისა და საზოგადოების დაინტერესებული მხარეების ცნობიერების გაზრდა დასაქმების სახელმწიფო სამსახურის და დასაქმების ხელშეწყობის მომსახურებების შესახებ.



ზემოაღნიშნული შრომის ბაზრის აქტიური ზომები, დასაქმების ხელშეწყობის ეფექტური სერვისების განვითარება ემსახურება მიგრაციის პრენვენციას, შრომითი მიგრანტების ინტეგრაციას შრომის ბაზარზე, სამუშაოს მაძიებელთა კონკურენტუნარიანობის ამაღლების საფუძველზე პროდუქტიული დასაქმების შესაძლებლობის ზრდას, არაფორმალური ეკონომიკის შემცირებას და დასაქმება; უფრო ინკლუზიური შრომისა ბაზრის განვითარებას, რომელიც მოწყვლადი ჯგუფების (შშმ პირებისა და უმცირესობების ჯგუფების) ინტეგრირებისკენ იქნება მიმართული.

## 7.2. შრომის ბაზრის კვლევები

საქართველოს ეკონომიკის ზრდის პარალელურად, ქვეყნის შიგნით იზრდება მოთხოვნა როგორც მაღალი, ისე დაბალი კვალიფიკაციის მქონე ადამიანურ რესურსზე. საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრომ 2015 წელს განახორციელა შრომის ბაზრის მოთხოვნის კომპონენტის პირველი პილოტური კვლევა, სადაც ერთ-ერთი საკითხი დაეთმო უცხოელთა დასაქმების ტენდენციების გამოვლენას და მათი ქვეყანაში დასაქმების მიზეზების დადგენას. სწორედ შრომის ბაზრის ინფორმაციის ანალიზისა და კვლევების განხორციელების მიზნით, 2014 წლის დეკემბერში შეიქმნა შრომის ბაზრის ანალიზის სამმართველო, რომლის ფუნქციებში შევიდა:

- შრომის ბაზრის შესახებ განხორციელებული კვლევებისა და მონაცემთა შეგროვების არსებული ნყარობის გამოვლენა, შეფასება, კვლევის შედეგებისა და შეგროვებული მონაცემების თავმოყრა;
- შრომის ბაზრის ინფორმაციული სისტემისათვის მნიშვნელოვანი ინფორმაციული დანაკლისების გამოვლენა, შეფასება და ამ დანაკლისების აღმოფხვრისათვის დამატებითი საჭირო კვლევებისა და მონაცემთა შეგროვების საჭიროებების დადგენა;
- შრომის ბაზრის საინფორმაციო სისტემისათვის მნიშვნელოვანი ინფორმაციის მოპოვების გზების განსაზღვრა; კვლევების ინსტიტუციონალიზაციის მიზნით წინადადებების მომზადება;
- მონაცემთა შეგროვებისა და კვლევების არსებული მეთოდოლოგიების შეფასება, ახალი კვლევებისათვის დიზაინისა და მეთოდოლოგიების შემუშავება;
- სახელმწიფო უწყებებთან/ორგანიზაციებთან თანამშრომლობა შრომის ბაზრის შესახებ ინფორმაციის მოძიებისა და გაცვლის მიმართულებით;
- შრომის ბაზრის ინფორმაციის დამუშავება-ანალიზი, ზოგადი და სპეციფიური ანგარიშების მომზადება; ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფა.

შრომის ბაზრის ცვლადების შესასწავლად მნიშვნელოვანია აღნიშნული ტიპის კვლევების რეგულარული განხორციელება, რათა მათ შედეგებზე დაყრდნობით შემუშავდეს კონკრეტული დასკვნები და რეკომენდაციები, თუ რომელ

სპეციალობებზე იზრდება მოთხოვნა და რამდენად მოქნილია შრომის ბაზარი არსებული მოთხოვნების საპასუხოდ. შრომის ბაზრის სტრატეგიის შესაბამისად იგეგმება კვლევების ინსტიტუციონალიზაცია და მოთხოვნადი პროფესიების ჩამონათვალის პერიოდული განახლება.

მიუხედავად ზემოაღნიშნულისა, საქართველოში არსებული სტრუქტურული უმუშევრობის დონის გათვალისწინებით, მნიშვნელოვანია სახელმწიფოს მხრიდან ადეკვატური რეაგირების მექანიზმების შემუშავება როგორც ადგილობრივი რესურსის გადამზადების, ისე უცხოური რესურსის მოზიდვის კუთხით.

2015 წელს საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრომ „შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგიის“ ფარგლებში განახორციელა შრომის ბაზრის მოთხოვნის კომპონენტის პილოტური კვლევა. კვლევის მიზანი იყო შრომის ბაზარზე დამსაქმებელთა განწყობების/მოთხოვნების შესახებ დეტალური ინფორმაციის მოძიება რაოდენობრივი და თვისებრივი მეთოდების გამოყენებით. კვლევამ აჩვენა, რომ გამოკითხული ორგანიზაციებიდან 16% განიცდის შრომითი რესურსების ნაკლებობას გარკვეულ პოზიციებზე, მათ შორის ნახევარზე მეტ შემთხვევაში სირთულე დაკავშირებულია სამუშაოს მაძიებელთა არასათანადო კვალიფიკაციასთან<sup>314</sup>, რაც კიდევ უფრო ამყარებს მოსაზრებას შრომის ბაზრის ფორმირების საჭიროებასთან დაკავშირებით. ზემოაღნიშნულის ერთ-ერთ მიზეზად შეიძლება დასახელდეს, ზოგადად, შრომის ბაზრისა და მოთხოვნადი პროფესიების ინფორმაციასა და სამუშაოს შესაბამის უნარებზე ხელმიუწვდომლობის სირთულე.

შრომის ბაზრის მოთხოვნის კვლევამ აჩვენა სამუშაოს მაძიებელთა კონკრეტული უნარ-ჩვევების ნაკლებობა და სირთულეები სამუშაო ძალის სამსახურში აყვანასთან დაკავშირებით. შესაბამისად, გამოიკვეთა საჭიროება, რომელიც, შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის გატარების გზით, ორიენტირებული იქნება შრომაზე მოთხოვნა/მიწოდების შეუსაბამობის აღმოფხვრისაკენ. ასეთი აქტიური ზომებია, მაგალითად, მომზადება, გადამზადება, დახმარება სამუშაო ადგილის მოძებნაში, კარიერის დაგეგმვა, კონსულტირება, მობილურობის ხელშეწყობა და ა.შ.

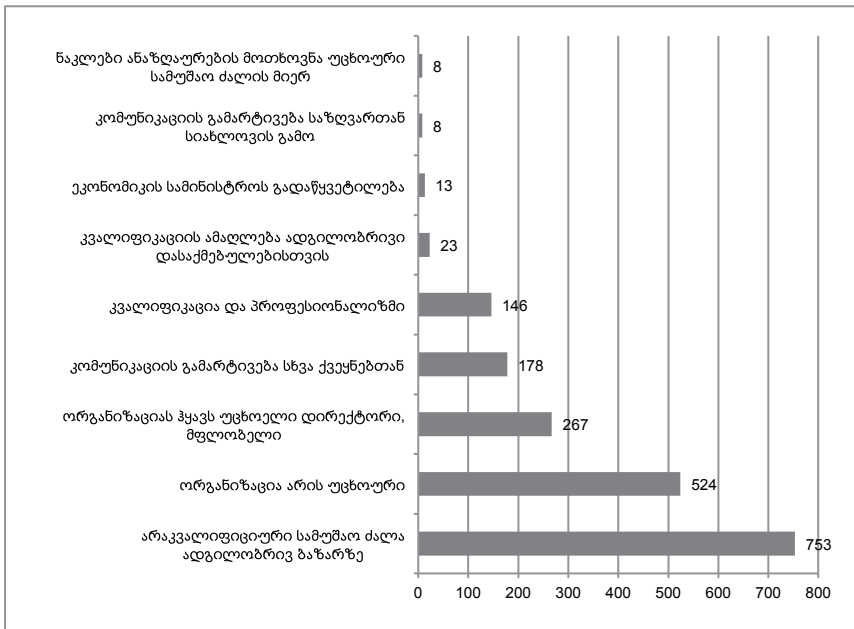
შრომის ბაზრის კვლევის ერთ-ერთ მნიშვნელოვან ნაწილს **უცხოური სამუშაო ძალის დასაქმების ტენდენციების კვლევა** წარმოადგენდა. აქვეყნდა აღინიშნოს, რომ კვლევის მიხედვით, უცხოური სამუშაო ძალის დასაქმების მაჩვენებელი 5,578 ადამიანი იყო<sup>315</sup>. ისინი, ძირითადად, დასაქმებულები არიან ტექნიკური ტიპის სამუშაოებზე როგორც მენეჯერულ, ისე ოპერაციულ პო-

<sup>314</sup> შრომის ბაზრის მოთხოვნის კომპონენტის კვლევა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო, 2015 [http://www.moh.gov.ge/files/01\\_GEO/Shroma/kvleva/33.pdf](http://www.moh.gov.ge/files/01_GEO/Shroma/kvleva/33.pdf)

ზიციებზე, მაგალითად, სამოქალაქო მშენებლობის დამწყები კვალიფიკაციის მქონე მუშახელი – 1 089, ავტომობილების მექანიკოსები და შემკეთებლები – 1 088, სატვირთო ავტომობილების მძღოლები – 366, სამოქალაქო ინჟინრები – 240 და ა.შ.მ პოზიციებზე, რომლებზეც ადგილს იკავებს უცხოური სამუშაო ძალა, ძირითადად საჭიროა საშუალო და პროფესიული განათლება. საინტერესოა ბაზრის კვლევის შედეგები მათი პოციზიციებისა და ეკონომიკურ საქმიანობათა სახეების მიხედვით<sup>316</sup>, სადაც აშკარად იკვეთება სამშენებლო სექტორის დომინანტობა. თუმცა, აღსანიშნავია ძირითადი მიზეზები, რომლებმაც განაპირობა ადგილობრივი დამსაქმებლის მიერ უცხოური სამუშაო ძალის დასაქმება.

დიაგრამა №5

უცხოური სამუშაო ძალის დაქირავების მიზეზები



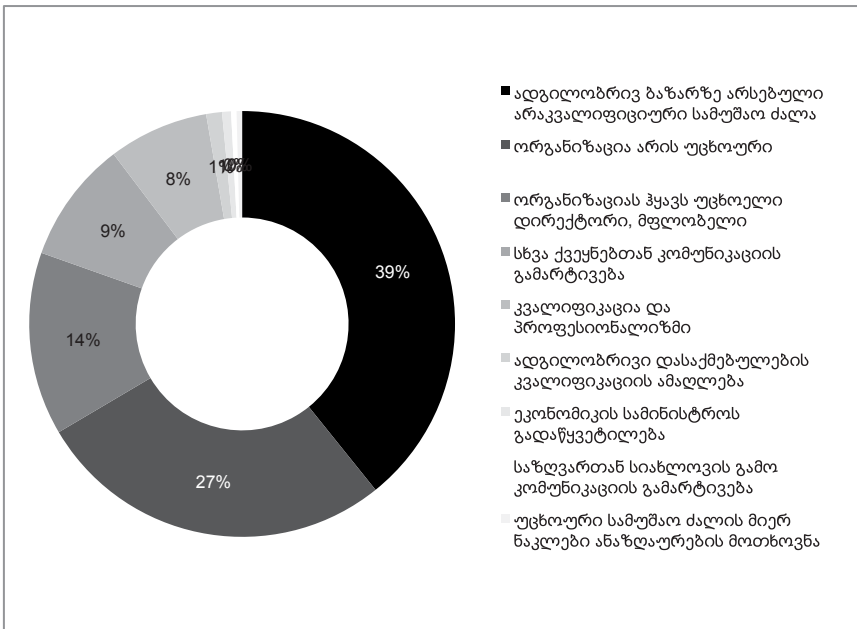
წყარო: შრომის ბაზრის მოთხოვნის კომპონენტის კვლევა, საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო, 2015

ზემოთ მოცემული დიაგრამა ასახავს უცხოური სამუშაო ძალის დაქირავების მიზეზებს. გამოვლინდა, რომ ადგილობრივი არაკვალიფიციური სამუშაო ძალის არსებობა დამსაქმებელს იძულებულს ხდის სამუშაო ძალა საზღვარგარეთიდან მოიზიდოს. ეს განსაკუთრებით კარგად ჩანს აჭარის ავტონომიური

<sup>315</sup> შრომის ბაზრის მოთხოვნის კომპონენტის კვლევა, საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო, 2015 [http://www.moh.gov.ge/files/01\\_GEO/Shroma/kvleva/33.pdf](http://www.moh.gov.ge/files/01_GEO/Shroma/kvleva/33.pdf)  
<sup>316</sup> იხ. დანართი №7 და №8: უცხოური სამუშაო ძალის დასაქმება პოზიციებისა და უცხოური სამუშაო ძალის დასაქმება ეკონომიკურ საქმიანობათა სახეების მიხედვით

რესპუბლიკის რეგიონში დასაქმების ტენდენციების მაგალითზე. აღნიშნული ფაქტი საკამათოს ხდის ორ საკითხს: ერთი მხრივ, შესაძლოა, რომ უცხოელების დასაქმება საფრთხეს წარმოადგენდეს ადგილობრივი სამუშაო ძალისთვის და საფრთხეს უქმნიდეს მათი დასაქმების შესაძლებლობებს, მეორე მხრივ, უცხოური სამუშაო ძალა შესაძლოა პოზიტიურ ეფექტს ქმნიდეს ქვეყანაში ადგილობრივი სამუშაო ძალის კვალიფიკაციის ამაღლებისა და მათი შესაძლებლობების გაძლიერების თვალსაზრისით. პროცენტულად უცხოელთა დაქირავების ტენდენციას ასეთი სახე აქვს:

დიაგრამა №6  
უცხოური სამუშაო ძალის დაქირავების მიზეზები



წყარო: შრომის ბაზრის მოთხოვნის კომპონენტის კვლევა, 2015

ზემოაღნიშნული კვლევის საგანს არ შეადგენდა შრომის პროდუქტიულობის მაჩვენებლის გამოვლენა, რომელიც იზომება ეკონომიკის მიერ წარმოებულ პროდუქციის/სერვისების ნაწილის შეფარდებით თითოეულ მუშახელზე. თუმცა, კვლევა იძლევა დასკვნის გაკეთების საფუძველს იმასთან დაკავშირებით, რომ შრომის ნაყოფიერების დონე საქართველოში დღეს, სამწუხაროდ, დაბალია. ამის მიზეზად სახელდება ის, რომ საქართველოში არსებულ სამუშაო ძალას არ აქვს კვალიფიკაცია, უნარი და კომპეტენცია, რათა დააკმაყოფილოს დამსაქმებელთა მოთხოვნილებები და, შესაბამისად, შრომის დაბალი პროდუქტიულობის ნამდვილი მიზეზი სწორედ სამუშაო ძალის დაბალი კომპეტენცია და უნარებია.

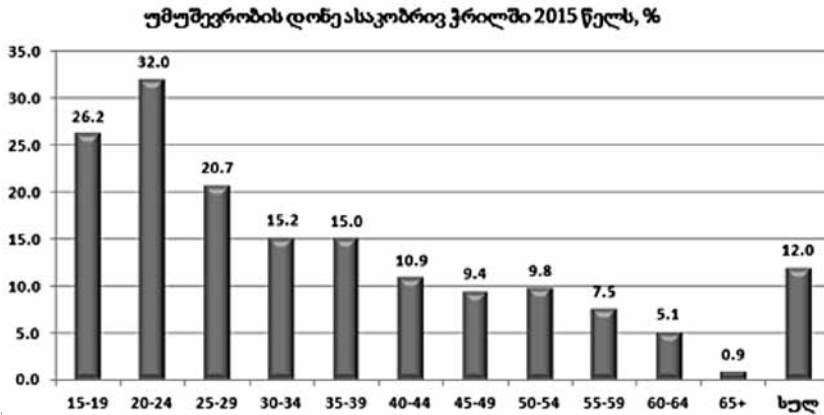
ამდენად, საქართველოში შრომის ბაზარი ხასიათდება შრომის დაბალი პროდუქტიულობით, შრომის ბაზარზე მაღალი აქტიურობით, ახალგაზრდების უმუშევრობის მაღალი დონით და შრომის ბაზრის ძირითადი მაჩვენებლების ძალიან მცირე ცვლილებით. აღნიშნული მახასიათებლები კი ტრენინგისა და უნარების დარგში არსებულ სტრუქტურულ პრობლემებზე მიანიშნებს.

2015 წელს შრომის ბაზრის მორიგი მნიშვნელოვანი კვლევა დაეთმო შშმ პირების დასაქმების ტენდენციის გამოვლენას. შესაბამისად, განხორციელდა კვლევა **„მიკრო- და მაკროფაქტორების გავლენა შშმ პირთა სამუშაო გარემოსთან ადაპტაციასა და შრომით ეფექტურობაზე“** - რომელიც 2015 წელს საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრომ საქართველოს მთავრობის დადგენილების 248 საფუძველზე განახორციელა - შშმ პირებისა და დამსაქმებლების დამოკიდებულების შესწავლა, იმ მიკრო- და მაკროფაქტორების მიმართ, რომლებიც გავლენას ახდენს დასაქმებული შშმ პირების სამუშაო ადგილთან ადაპტირებაზე.<sup>317</sup> კვლევა ჩატარდა რაოდენობრივი და თვისებრივი მეთოდების გამოყენების საფუძველზე. საერთო მიზანს წარმოადგენდა დასაქმებული შშმ პირების ზოგადი სურათის შექმნა და სამუშაო პირობებისადმი მათი დამოკიდებულების შესწავლა, ასევე, დამსაქმებლების და სფეროს ექსპერტების მოსაზრებების გამოვლენა საკვლევი თემის მიმართ. კვლევამ ცხადყო, არა მხოლოდ მათი დასაქმების კუთხით არსებული პრობლემები და გამონკვევები შრომის ბაზარზე, არამედ ისიც, რომ რეალურად არ არსებობს დასაქმებულ შშმ პირთა ერთიანი მონაცემთა ბაზა, ან, ხშირ შემთხვევაში, მასზე წვდომა გართულებულია პირადი ინფორმაციის კონფიდენციალურობიდან გამომდინარე. კვლევამ, შრომის ბაზარზე საჭირობიდან გამომდინარე, საფუძველი ჩაუყარა აუცილებელი კვლევების განხორციელებას. თუმცა, მიუხედავად ამისა, საკითხი დღემდე მაინც პრობლემურია და სახელმწიფოს მხრიდან დროულ და აქტიურ ჩარევას საჭიროებს.

2016 წელს სამინისტრომ საჭიროებიდან გამომდინარე დაგეგმა დამატებითი კვლევები, რომელიც შეისწავლის საქართველოში უმუშევარი ახალგაზრდების დამოკიდებულებებს, მათი მოტივაციისა და დასაქმების სტრატეგიების შესწავლის მიზნით, ასევე, მნიშვნელოვანია ჩატარდეს კვლევა საქართველოში სამუშაო ძალის შესწავლის მიზნით, რაც გამოავლენს ერთ-ერთმნიშვნელოვან ცვლადს - ინფორმაციას შრომის ანაზღაურება/ხელფასის შესახებ არა მხოლოდ ეკონომიკური სექტორების, არამედ, ცალკეული პოზიციების მიხედვით. ბოლო მონაცემებით, უმუშევრობის მაჩვენებელი განსაკუთრებით მაღალია 20-29 წლის ასაკობრივ კატეგორიაში<sup>318</sup>, უნდა აღინიშნოს, რომ საქართველოში უმუშევრობის მაჩვენებელი ასაკის მატებასთან ერთად მცირდება, რაც მიუთითებს, ახალგაზრდებში უმუშევრობის მაღალ ხვედრით წილზე, რასაც ადასტურებს შემდეგი დიაგრამა:

<sup>317</sup> საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო, კვლევის ანგარიში [http://www.moh.gov.ge/index.php?lang\\_id=GEO&sec\\_id=750](http://www.moh.gov.ge/index.php?lang_id=GEO&sec_id=750)

<sup>318</sup> შინამეურნეობების ინტეგრირებული გამოკვლევა, სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, 2014 [http://geostat.ge/?action=page&p\\_id=145&lang=geo](http://geostat.ge/?action=page&p_id=145&lang=geo)



წყარო: საქსტატი, სოციალურ-ეკონომიკური მდგომარეობის გასოკველვა, 2015

დიაგრამიდან ჩანს, რომ უმუშევრობის დონე ასაკის მატებასთან ერთად კლებულობს. მშრომელთა ყველაზე აქტიურ ჯგუფში (20-24 წლის ჯგუფი) უმუშევრობა 32%-ია, 60-64 წლის ასაკობრივ ჯგუფში უმუშევრობა მხოლოდ 5.1%-ია. უმუშევრობის მაჩვენებლის მსგავსი მახასიათებელი მიუთითებს იმაზე, რომ შრომის ბაზარზე უფრო მეტად უფროსი ასაკის მოსახლეობა არის ინტეგრირებული.

შრომის ბაზრის კვლევების გარდა, სამინისტრომ 2015 წლის საქართველოს მთავრობის დადგენილების 199 საფუძველზე დაიწყო მუშაობა შრომის ბაზრის საინფორმაციო სისტემის დანერგვასა და განვითარებაზე. 2014 წლის 26 დეკემბერს საქართველოს მთავრობის №733 დადგენილების<sup>319</sup> საფუძველზე დამტკიცდა სახელმწიფო დოკუმენტი „შრომის ბაზრის საინფორმაციო სისტემის დანერგვისა და განვითარების კონცეფციისა და მისი განხორციელების სამოქმედო გეგმის დამტკიცების შესახებ“. ამ მიზნით შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2015 წლის 18 მაისის №01-145/ო ბრძანების საფუძველზე შეიქმნა „შრომის ბაზრის საინფორმაციო სისტემის გამართული ფუნქციონირების მიზნით უწყებათაშორისი საკოორდინაციო ჯგუფი“. მთავრობის პრიორიტეტად განისაზღვრა უმუშევრობის შემცირება შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის გატარებით, რაც სასიცოცხლოდ არის დამოკიდებული შრომის ბაზრის შესახებ ინფორმაციის არსებობასა და ამ ინფორმაციის ანალიზის ინსტიტუციონალიზაციაზე. შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის მთავარი მიზანია გაზარდოს სამუშაოს მაძიებელთა დასაქმების შესაძლებლობა და გააუმჯობესოს კავშირი ვაკანსიებსა და სამუშაო ძალას შორის. აღნიშნული პოლიტიკის ეფექტიანი იმპლემენტაცია გავლენას ახდენს

<sup>319</sup> შრომის ბაზრის საინფორმაციო სისტემის დანერგვისა და განვითარების კონცეფციისა და მისი განხორციელების სამოქმედო გეგმის დამტკიცების შესახებ <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2659790>

შიდა მთლიანი შიდა პროდუქტის მაჩვენებლების ზრდაზე, მცირდება უმუშევრობა ქვეყნის მასშტაბით და შედეგად, ქვეყანაში სოციალურად დაუცველი მოსახლეობის დამოკიდებულება მცირდება სოციალური დახმარების სქემებზე.

ამავე წელს შრომისა და დასაქმების პოლიტიკის დეპარტამენტის შრომის ბაზრის ანალიზის სამმართველომ საერთაშორისო ორგანიზაციების დახმარებით (მსოფლიო ბანკი და ევროკავშირი) დაიწყო მუშაობა უცხოურ გამოცდილებაზე დაყრდნობით სისტემის კონცეპტუალური მხარის შესწავლის, სისტემის პროგრამული ნაწილის განსაზღვრისა და შემუშავების კუთხით. საერთაშორისო გამოცდილების შესწავლა ეფუძნებოდა მსოფლიო ბანკისა და ევროკავშირის ექსპერტების მიერ წარმოდგენილ ხედვებს. ამ ეტაპზე მიმდინარეობს შრომის ბაზრის საინფორმაციო სისტემის (LMIS) ვებპორტალის პროგრამული ნაწილის დანერგვა. შრომის ბაზრის საინფორმაციო სისტემა არის ინფორმაციის წარმოების, ანალიზისა და გავრცელების შესაძლებლობა, რომელიც

- განსაზღვრავს დასაქმების, ანაზღაურებისა და ვაკანსიების ტენდენციებს ქვეყნის მასშტაბით;
- აღწერს პროფესიების აქტუალურობასა და შესაბამისად შრომის ანაზღაურებას ეკონომიკური სექტორების მიხედვით;
- გამოიყენება ანალიზისა და პროგნოზირების მხრივ.

ეფექტური შრომის ბაზრის საინფორმაციო სისტემის (LMIS)-ის დასაწერად, აუცილებელია შრომის ბაზრის არსებული მონაცემების მოგროვებისა და ანალიზის საფუძველზე ინფორმაციის დანაკლისების გამოვლენა, მონაცემთა შეგროვების ახალი წყაროებისა და დამატებითი კვლევების (ისეთი მნიშვნელოვანი ცვლადების გამოსავლენად, როგორცაა: მოთხოვნის, მიწოდების, სამუშაო ძალის ფასისა და სამუშაო ძალაზე დანახარჯების, შრომითი მიგრაციის და ა.შ.) საჭიროებების განსაზღვრა. შრომის ბაზრის შესახებ არსებული ინფორმაციის რეგულარული შესწავლა.

შრომის ბაზრის საინფორმაციო სისტემის მონაცემთა ანალიზის შედეგები უნდა იყოს ხელმისაწვდომი, მუდმივად განახლებადი, გამოსაყენებლად მარტივი და გასაგები სისტემის ნებისმიერი მომხმარებლისათვის. ასევე, უნდა მომზადდეს შრომის ბაზრის მონიტორინგის შედეგების ზოგადი და თითოეული მომხმარებლისათვის სპეციფიკური, მარტივად აღსაქმელი ანგარიშები ინფოგრაფიკების სახით.

შრომის ბაზრის საინფორმაციო სისტემას შეუძლია მნიშვნელოვნად გააუმჯობესოს შრომის ბაზარზე ინფორმაციის დინება, მაგრამ თავის მხრივ, ის ვერ ქმნის რაიმე დასაქმებას. ცხადია, ის არ არის დასაქმების გენერატორი, თუმცა დასაქმების ხელშეწყობის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ინსტრუმენტი გახდება ქვეყანაში. ვებპორტალი შრომის ბაზრის მნიშვნელოვანი ინფორმა-

ციით უზრუნველყოფს სხვადასხვა დაინტერესებული მხარებს, მათ შორის:

- სტუდენტები: მოთხოვნადი პროფესიების შესახებ;
- სამუშაოს მაძიებლები: უნარების, მზარდი დარგებისა და ახალი პროფესიების შესახებ;
- განათლების სექტორი: მოთხოვნადი პროფესიებისა და კომპეტენციების შესახებ;
- სამთავრობო უწყებები: მზარდი ეკონომიკური სექტორების შესახებ.

შრომის ბაზარზე მოთხოვნადი პროფესიების შესახებ ინფორმაციის შეგროვებისა და ანალიზისთვის მნიშვნელოვანია ერთიანი კლასიფიკატორის გამოყენება. სამინისტრო აქტიურად მუშაობს **დასაქმების ეროვნული კლასიფიკატორის შემუშავებაზე (ISCO-2008-ის ბაზაზე)**. საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური დღემდე იყენებს ISCO-88<sup>320</sup>. 2015 წელს საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრომ 2015 წლის საქართველოს მთავრობის დადგენილების 248 საფუძველზე დაიწყო დასაქმების სტანდარტული ეროვნული კლასიფიკატორის განახლება და შემუშავება ISCO-2008-ის ბაზაზე. ISCO-08 4-დონიანი იერარქიული სტრუქტურის მქონე კლასიფიკატორია, რომელიც შესაძლებელს ხდის მსოფლიოს ყველა პროფესიის 436 ჯგუფად კლასიფიცირებას. აღნიშნული ჯგუფები წარმოადგენს კლასიფიკაციის ყველაზე დეტალურ სტრუქტურას და თავის მხრივ, აერთიანებს 130 მცირე ზომის, 43 საშუალო ზომის და 10 ძირითად ჯგუფს. კლასიფიკატორის თითოეულ ჯგუფს გააჩნია სახელი, კოდი/ნომერი და ასოცირებულია იმ განსაზღვრებასთან, რომელიც აღწერს ჯგუფის საქმიანობას. კლასიფიკატორის საშუალებით შესაძლებელია საერთაშორისო დონეზე პროფესიების შესახებ სტატისტიკურ მონაცემთა შედარება და დათვლა.

## 8. დასკვნა / რეკომენდაცია

შრომის ინსტიტუციონალიზაციის საკითხი ერთ-ერთი რთული და ემოციური საკითხია, მით უფრო, როდესაც საქმე ეხება შრომის ინსპექციას, შრომით მიგრაციას, დასაქმებას და მათთან დაკავშირებულ რეგულაციებს. იმისათვის, რომ ქვეყანაში ჩამოყალიბდეს სრულყოფილი და ქმედუნარიანი შრომის ინსპექცია, უნდა განხორციელდეს რიგი ღონისძიებები, რომელიც ქვეყანას აღებული აქვს სხვადასხვა საერთაშორისო ვალდებულებების, მათ შორის, შსო-ს რატიფიცირებული კონვენციების, ევროპის სოციალური ქარტიის, ევროკავშირის ასოცირების ხელშეკრულებისა და სხვა დოკუმენტების საფუძველზე, რაც გულისხმობს კონკრეტულად შრომის ინსპექტირების კუთხით კანონის მიღებას და შესაბამისად, შემუშავებული ევროტექნიკური რეგლამენტების ტრანსპოზიცია უნდა განხორციელდეს ეტაპობრივად.

<sup>320</sup>[http://geostat.ge/?action=page&p\\_id=976&lang=geo](http://geostat.ge/?action=page&p_id=976&lang=geo)



ასევე, მნიშვნელოვანია შრომის ბაზრის გაჯანსაღების მიზნით დროებითი შრომითი (ცირკულარული) მიგრაციის ეფექტიანი მექანიზმის შექმნა, დასაქმების ხელშეწყობის მოდელის შემუშავება, შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის განხორციელება პროდუქტიული დასაქმების უზრუნველყოფისთვის. შრომითი ურთიერთობების სფეროში სოციალური სამართლიანობის დამკვიდრებისათვის, ეფექტიანი დასაქმების მხარდაჭერისა და საერთაშორისო თანამეგობრობასთან საქართველოს ინტეგრაციისათვის, დიდი მნიშვნელობა აქვს შრომის სფეროში მოქმედი ნორმების საერთაშორისო სტანდარტებთან მიახლოებას. შრომის სფეროში განხორციელებული საკანონმდებლო ცვლილების აღსრულებისათვის შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს მიერ გადაიდგა აქტიური ნაბიჯები ისეთი მექანიზმის შესაქმნელად, რომელიც შეამონებდა სამუშაო ადგილზე შრომის პირობებს, აღჭურვილი იქნებოდა შესაბამისი ადმინისტრაციული და აღმასრულებელი უფლებამოსილებით და ეტაპობრივად დანერგავდა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტანდარტებს.

მნიშვნელოვანია სოციალური პარტნიორების აქტიური ჩართულობა და სოციალური დიალოგის კრიტიკული შესაძლებლობები შრომის სფეროში ფუნდამენტური პრინციპებისა და უფლებების ეფექტური რეალიზაციისათვის, რაც, შრომის პოლიტიკის გარდა, საკვანძო და გადამწყვეტი ფაქტორია ეფექტური ეროვნული დასაქმების პოლიტიკის შესამუშავებლად.

ვიზალიბერალიზაციის სამოქმედო გეგმის (VLAP)-ის ფარგლებში ქვეყანაში გატარებულმა მნიშვნელოვანმა ღონისძიებებმა განსაკუთრებით შრომისა და დასაქმების სფეროში, მოამზადა მყარი საფუძველი მასშტაბური ინსტიტუციური რეფორმების განსახორციელებლად. იგულისხმება შრომის კანონმდებლობის ჰარმონიზაცია ევროპულ სტანდარტებთან, მათ შორის, ეფექტური აღსრულებითი მექანიზმისა და ძლიერი მანდატის მქონე შრომის ინსპექტორატის დანერგვა.

ევროკომისიის მიერ ხაზგასმით აღინიშნა, საქართველოს მიერ სტაბილური პროგრესით წინსვლა, თუმცა, რიგი მნიშვნელოვანი გამოწვევებისათვის რეკომენდაციაში მკაფიოდ მიეთითა სისტემური და ეფექტური ნაბიჯები და აღინიშნა პროგრესის ტენდენციის შენარჩუნება. ევროკავშირთან ერთად აშშ აგრძელებს საქართველოსთან სტრატეგიულ პარტნიორობის გაფართოებას და გაძლიერებას.

შრომის ინსპექცია ითვლება როგორც სოციალური პოლიტიკის აუცილებელი ინტიტუტი და შრომითი საკითხების რეგულირების უმთავრესი ნაწილი. მიუხედავად, იმისა, რომ დღეს მსოფლიოში შრომის ინსპექცია ახალი გამოწვევების წინაშე დადგა, რაც გამოწვეულია ახალი ტექნოლოგიებით, რომელიც დაკავშირებულია ახალ სამუშაო ადგილებთან. ეს მნიშვნელოვნად ართულებს შრომის პირობების ინსპექციას ტრადიციული მეთოდების სა-

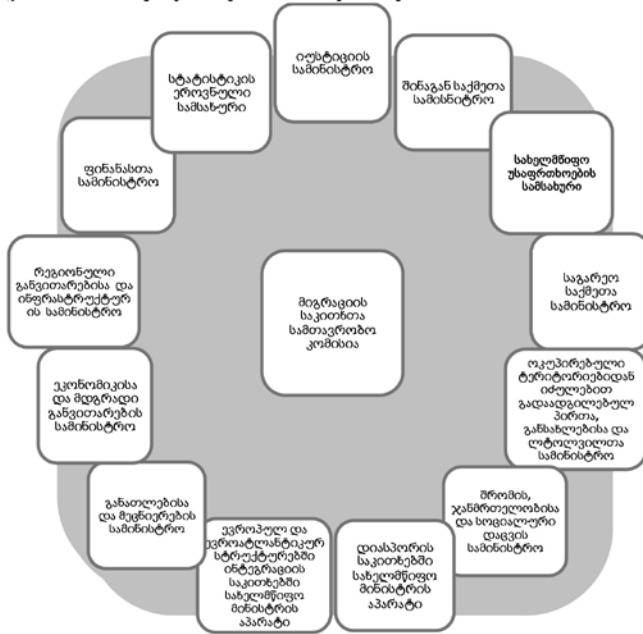
ფუძველზე. მისი როლი გარდაუვალია როგორც უბედური შემთხვევებისა და პროფესიული დაავადების პრევენციის კუთხით, ასევე, ამ შემთხვევათა რაოდენობის მინიმიზაციის თვალსაზრისით. დასაქმების ახალმა ფორმები, მაგალითად, აუტოსორსინგი, წარმოების რთული ჯაჭვი, კიდევ უფრო ართულებს შრომის ინსპექტორების წინაშე ყოველდღიურ ამოცანებს, არადეკლარირებული შრომა 90-იანი წლებიდან ასევე ერთ-ერთ პრობლემას წარმოადგენს და აქტუალური ხდება ეს საკითხი დღითი დღე, განსაკუთრებით ეკონომიკური კრიზისის პირობებში. შსო დიდ ყურადღებას უთმობს შრომის ინსპექციას, რაც პრიორიტეტულ საკითხს წარმოადგენს. სოციალური პარტნიორობის საფუძველზე შემუშავებული შრომის უფლებების დაცვის ადმინისტრირების მოდელი წარმოადგენს ქვეყანაში სამუშაო ადგილებზე უსაფრთხო და ღირსეული შრომის პირობების შექმნის საფუძველს.

ამდენად, ტრიპარტიზმი წარმოადგენს საფუძველს შრომისა და დასაქმების სფეროში პოლიტიკის შემუშავების, მისი ეფექტური განხორციელებისა და შედეგების ხარისხის გაუმჯობესებისათვის. სოციალური დიალოგის დეფიციტი იწვევს მაკროეკონომიკური სტაბილურობის მიღწევის მიზნით შესაბამისი პოლიტიკის შემუშავების დაყოვნებას, რაც უარყოფითად აისახება შემდგომ ქვეყნის სოციალურ-ეკონომიკურ მაჩვენებელზე. ქვეყანაში განვითარებული შრომის ბაზრის ინსტიტუტები ხელს უწყობს სამუშაოს მაძიებელთა კონკურენტუნარიანობის ზრდას და პროდუქტიული დასაქმებისათვის საჭირო უნარების განვითარებას, რაშიც დიდი როლს თამაშობს სახელმწიფო და კერძო სექტორის ეფექტური თანამშრომლობა. ამდენად, მხოლოდ სოციალური დიალოგის ფორმატი და ამ პროცესში დახარჯული დრო არის ის ღირებული ინვესტიცია, რომელიც წარმატებული რეფორმების გატარების გარანტიაა, რაც, საბოლოოდ, ქვეყანას მნიშვნელოვანი ეკონომიკური სარგებლის სახით უბრუნდება.

ამდენად, საქართველოსა და ევროკავშირის შორისო სავიზო რეჟიმის ლიბერალიზაციის თაობაზე დაწყებული დიალოგის პროცესი განსაკუთრებით წარმატებული აღმოჩნდა შრომის სფეროში, სადაც სხვადასხვა მიმართულებით ახალი პრაქტიკული მიდგომები გამოიკვეთა და ძირეული რეფორმების გატარებას ჩაეყარა საფუძველი. წინამდებარე ანგარიშიდან ჩანს, რომ შრომის ინსპექტორების მექანიზმი წარმოადგენს ფუნდამენტს შრომის ბაზრის კარგი მმართველობისთვის, სამართლიანი ეკონომიკური განვითარებისა და შრომის საერთაშორისო სტანდარტების იმპლემენტაციისათვის. ცხადია, გარდამავალი ეტაპი შრომის უფლებების დაცვის ადმინისტრირების თვალსაზრისით ქვეყანაში ნიადაგს მოამზადებს, რათა ქვეყანაში ჩამოყალიბდეს ეფექტიანი ევროპული მოდერნიზებული მოდელი.

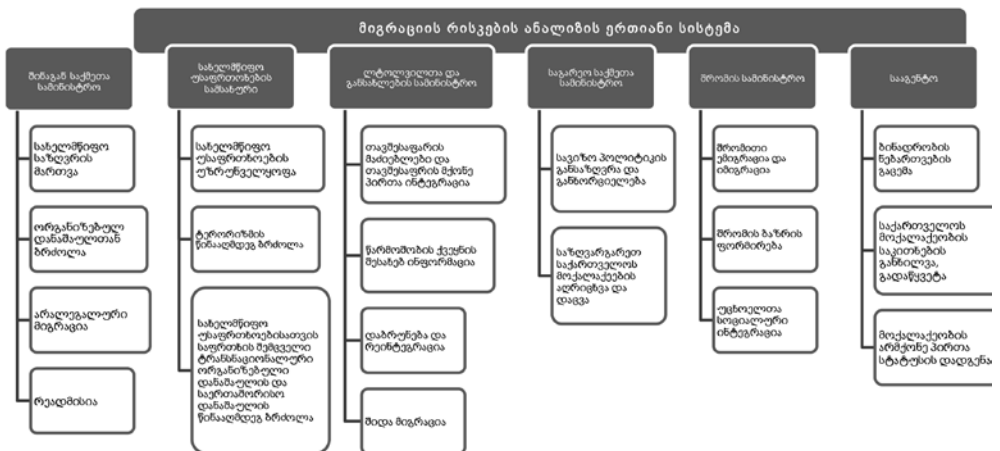
# დანართები/ დიაგრამები

## დანართი 1. მიგრაციის საკითხთა სამთავრობო კომისია



წყარო: საქართველოს 2016-2020 წლების მიგრაციის სტრატეგია, მიგრაციის საკითხთა სამთავრობო კომისია, 30.11.2015 წ.

## დანართი 2. მიგრაციის რისკების ანალიზის ერთიანი სისტემა



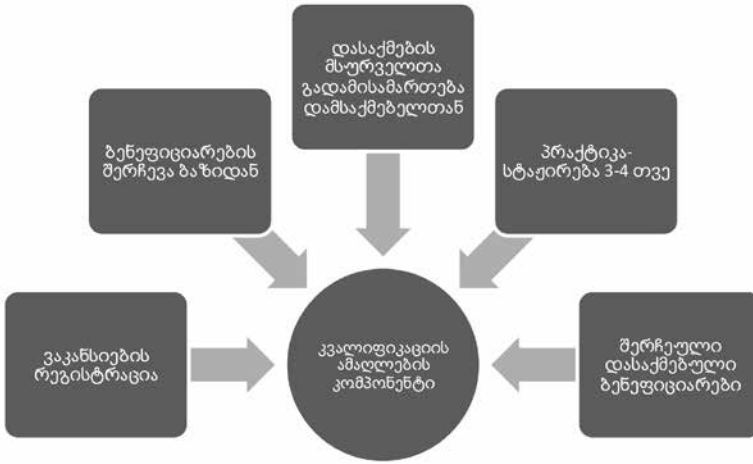
წყარო: მიგრაციის რისკების ანალიზის კონცეფცია, 2015 წელი

**შრომის უსაფრთხოებისა და პროფესიული დაავადების კუთხით დარღვევების შესახებ (2015 წელი)**

• ხანძარსაწინააღმდეგო სისტემის არ არსებობა	49
• ელექტროსისტემების გაუმართაობ	53
• ინდ. დაცვის საშუალებების არ არსებობა	34
• კოლექტიური დაცვის სისტემის გაუმართაობა	27
• პროფესიული დაავადებების მაღალი რისკი	4
• მიკროკლიმატის დაუცველობა	18
• შრომის უსაფრთხოებაზე პასუხისმგებელი პირის არ არსებობა	27
• ნარჩენების გაუტანლობა და უტილიზაცია	4
• სადენზინფექციო საშუალებების არასწორი მოხმარება	6
• მომეტებული სანარმოო ხმაური	10
• მომეტებული მტვრიანობა	6
• არასაკმარისი განათება	3
• ერგონომიული პრობლემები და სხვა	7

**სამუშაოს მაძიებელთა მომზადება-გადამზადების სახელმწიფო პროგრამის განხორციელების სქემა (მომზადება-გადამზადება)**





# Worknet



- ნაერთე
- ვაკანსიები

უცხოური სამუშაო ძალის დასაქმება პოზიციების მიხედვით

პოზიციათა დასახელება	დასაქმებულთა რაოდენობა
სამოქალაქო მშენებლობის დამწყები კვალიფიკაციის მქონე მუშახელი	1,089
ავტომობილების მექანიკოსები და შემკეთებლები	1,088
მმართველი დირექტორები და მთავარი აღმასარულებელი პირები	611
სატვირთო ავტომობილების მძღოლები	366
სამოქალაქო ინჟინრები	240
პროფესიული მომსახურებების მენეჯერები, რომლებიც არ მიეკუთვნებიან სხვა კატეგორიას	210
კომერციული მომსახურებების და ადმინისტრაციული მენეჯერები, რომლებიც არ მიეკუთვნებიან სხვა კატეგორიას	167
შეფ-მზარეულები	110
სასტუმროს მენეჯერები	109
სამზარეულოში დამხმარეები	107

წყარო: შრომის ბაზრის მოთხოვნის კომპონენტის კვლევა, საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო, 2015

ეკონომიკურ საქმიანობათა სახეები	დასაქმებულთა რაოდენობა
მშენებლობა	1714
ვაჭრობა; ავტომობილების, საყოფაცხოვრებო ნაწარმისა და პირადი მოხმარების საგნების რემონტი	1468
ოპერაციები უძრავი ქონებით, იჯარა და მომხმარებლისათვის მომსახურების გაწევა	501
ტრანსპორტი და კავშირგაბმულობა	471
სასტუმროები და რესტორნები	460
განათლება	192

წყარო: შრომის ბაზრის მოთხოვნის კომპონენტის კვლევა, საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო, 2015

სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისია  
2016-2017 წლების გეგმა

	საკითხები	აქტივობები/შედეგები	ინდიკატორები
I კვ. 2016	1. ევროპის სოციალური ქარტიის რიგი მუხლების/პუნქტების რატიფიცირება	1.1 პოზიციის/პოლიტიკის დოკუმენტი 1.2 ევროპის სოციალური ქარტიის რიგი მუხლების/პუნქტების რატიფიცირება	რატიფიცირების აქტი კომისიის გადაწყვეტილება კომისიის პროტოკოლი
	2. მედიაციის განვითარება/გაძლიერება	სამუშაო ჯგუფი კონცეფცია/სამინისტრო	კომისიის გადაწყვეტილება სამუშაო ჯგუფის შეხვედრების რაოდენობა/სამმხრივი გადაწყვეტილებები
	3. შსო-ს N144 კონვენციის რატიფიცირება	სამუშაო ჯგუფი შსო-ს ტექნიკური მხარ- დაჭერა (საჭიროების შემთხვევაში)	რატიფიცირების აქტი
	4. სტრატეგიული გეგმის მიღება/დამტკიცება	სტრატეგიული გეგმა (სამინისტრო, დამსაქმებელთა ასოციაცია, პროფესი- სიული კავშირების გაერთიანება)	სტრატეგიული გეგმა შემუშავებულია და დამტკიცებულია
II კვ. 2016	1. საპენსიო რეფორმა	1.1 პროფესიული კავშირების გაერთიანების პოზიცია 1.2 მთავრობის პოზიცია (შრომის სამინისტრო) 1.3 ასოციაციის პოზიცია?	საპენსიო რეფორმის პროტოკოლი
	2. შრომის კოდექსის ცვლილებები	1.1 შსო-ს პოზიცია (დოკუმენტი) 1.2 მრგვალი მაგიდა 1.3 სამუშაო ჯგუფი (სამინისტრო)	ცვლილებების პროექტი შეთანხმებულია მთავრობაზე წარდგენამდე/პარლამენტის მიერ ცვლილებები მიღებულია
	3. მედიატორთა რეესტრის დამტკიცება	სამუშაო ჯგუფი (შრომის სამინისტრო) შსო-ს მიერ მედიატორთა გადამზადება სამმხრივ ფორმატში	შეთანხმება მედიატორთა რეესტრზე
	4. ექსპერტთა კომიტეტის 2016 წლის ანგარიში		სამმხრივი კომისიის გადაწყვეტილებები
	5. შრომის უსაფრთხოება	1.1 შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის კანონ-ის პროექტი (სამინისტრო, დამსაქმე- ბელთა ასოციაცია, პროფესიული კავშირების გაერთიანება) 1.2 კომისიის მიერ მიღება	შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის კანონი შემუშავებულია/მიღებულია
III კვ. 2016	1. საინვესტიციო პოლიტიკა	დამსაქმებელთა ასოციაციის პოზიცია/ დოკუმენტი	დამსაქმებელთა ასოციაციის შემდგომი ჩართულობა
	2. განათლების სისტემა	დამსაქმებელთა ასოციაციის პოზიცია/ დოკუმენტი	დამსაქმებელთა ასოციაციის შემდგომი ჩართულობა
	3. შრომის ინსპექცია	1.1 მრგვალი მაგიდა და ანგარიში საჩქიბზე 1.2 საკანონმდებლო პროექტები/ ბრძანება 1.3 უბედური შემთხვევების დაზღვევის კონცეფცია (პროფესიული კავშირების გაერთიანება)	იმპლემენტაციის ვადები/გეგმები შეთანხმებულია

IV კვ- 2016	1. კომისიის წლიური შეფასება	წლიური ანგარიში (სამდივნო) კონსულტაციები (სამივე მხარე)	
	2. 2017 წლის გეგმის მიღება	2017 წლის გეგმის პროექტი	კომისიის მიერ გეგმის დადასტურება/ დამოწმება
	3. მინიმალური ხელფასი	პროფესიული კავშირების გაერთიანების მიერ მომზადებული ანალიზი (სახალხო დამცველი)	კომისიის რეკომენდაციები კომისიის გადაწყვეტილება
I კვ- 2017	1. სამხრეთი კომისიის პილოტირება რეგიონებში	აჭარის გამოცდილებაზე დაყრდნობით პილოტირების რეგიონია	ვორკშოპების ანგარიშები/მისიების ანგარიშები სამხრეთის წარმომადგენლების შეთანხმებული საკითხების რაოდენობა და მათი შეტანა კომისიის რეგიონალურ სამუშაო გეგმაში
	2. შრომის ბაზრის პოლიტიკა/ დასაქმების სერვისები	სამდივნოს მიერ მიმდინარე პროექტების/აქტივობების შეჯერება/ შეგროვება	კომისიის რეკომენდაციები საკანონმდებლო ინიციატივების რაოდენობა კოორდინაციის მექანიზმი ჩამოყალიბებულია
	3. შრომის სასამართლო/ არბიტრაჟი	განხორციელებადობის პოზიციის/ დოკუმენტის შემუშავება	



**ურთიერთთანამშრომლობის მემორანდუმი**

საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტსა და საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს მიგრაციის დეპარტამენტს შორის

საქართველოში კანონიერი საფუძვლის გარეშე მყოფი უცხოელების გამოვლენის ხელშეწყობის შესახებ

ქ.თბილისი

30/06/2016წ.

საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს მიგრაციის დეპარტამენტი (შემდგომში - მიგრაციის დეპარტამენტი) და საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტი (შემდგომში - ინსპექტირების დეპარტამენტი) ხელმძღვანელობენ რა ურთიერთგაგების და პატივისცემის პრინციპებით, გამოხატავენ თანამშრომლობის სურვილს და დებენ წინამდებარე მემორანდუმს შემდეგზე:

**მუხლი 1. თანამშრომლობის ძირითადი პრინციპები**

ამ მემორანდუმზე ხელმოწერი მხარეები ურთიერთპატივისცემის საფუძველზე, საჭიროების შემთხვევაში, მათი კომპეტენციის ფარგლებში და რესურსების ხელმისაწვდომობის გათვალისწინებით, უზრუნველყოფენ ამ მემორანდუმით გათვალისწინებული ვალდებულებების შესრულების მიზნით ინფორმაციის გაცეცლა/გაზიარებასა და ამისათვის სათანადო პირობების შექმნას.

**მუხლი 2. თანამშრომლობის სფერო**

2.1. მხარეები განახორციელებენ თანამშრომლობას ორმხრივი ინტერესების სფეროში. მიგრაციის დეპარტამენტი და ინსპექტირების დეპარტამენტი ყოველმხრივ შეუწყობენ ხელს თანასწორუფლებიანი თანამშრომლობის განვითარებას და შესარულებენ ურთიერთსანაცვლო ვალდებულებებს.

2.2. საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტი იღებს ვალდებულებას, მისი კომპეტენციის ფარგლებში უზრუნველყოს:

ა) კანონიერი საფუძვლის გარეშე მყოფი უცხოელის დასაქმების შემთხვევების გამოვლენის მიზნით პროაქტიული, გეგმიური ან/და ნებისმიერი პირის ან ორგანიზაციის მომართვის საფუძველზე ორგანიზაცია-დაწესებულებების ინსპექტირება;

ბ) საქართველოში კანონიერი საფუძვლის გარეშე მყოფი უცხოელის გამოვლენის შემთხვევაში საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს მიგრაციის დეპარტამენტის დაუყოვნებლივ ინფორმირება.

2.3. საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს მიგრაციის დეპარტამენტი იღებს ვალდებულებას მისი კომპეტენციის ფარგლებში უზრუნველყოს:

ა) საქართველოში კანონიერი საფუძვლის გარეშე მყოფი უცხოელების გამოვლენის მიზნით ინსპექტირების დეპარტამენტის უფლებამოსილი პირებისათვის საინფორმაციო ხასიათის შეხვედრების/სწავლებლების ორგანიზება;

ბ) საქართველოში კანონიერი საფუძვლის გარეშე მყოფი უცხოელის გამოვლენის შესახებ ინსპექტირების დეპარტამენტის მიერ მიწოდებული ინფორმაციის საფუძველზე კანონმდებლობით განსაზღვრული პროცედურების განხორციელება;

გ) უცხოელის საქართველოდან გაძევებასთან დაკავშირებით ადმინისტრაციული წარმოების პროცესში გამოვლენილ იმ ორგანიზაცია/დაწესებულებათა შესახებ ინფორმაციის მიწოდებას, რომელშიც დასაქმებული იყო კანონიერი საფუძვლის გარეშე მყოფი უცხოელი.

2.4. საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტი და საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს მიგრაციის დეპარტამენტი უზრუნველყოფენ ამ მემორანდუმის ფარგლებში გასატარებელი ღონისძიებების კოორდინაციასა და მონიტორინგს.

2.5. მხარეები იღებენ ვალდებულებას, რომ კეთილსინდისიერად და გეროვნად შეასრულონ მემორანდუმით ნაკისრი ვალდებულებები.

### **მუხლი 3. კონფიდენციალობა**

წინამდებარე მემორანდუმზე ხელმოწერილი მხარეები აღიარებენ, რომ ინფორმაციის გამჟღავნება, რომელიც ეხება პერსონალურ მონაცემებს შესაძლებელია მხოლოდ მოქმედი კანონმდებლობის შესაბამისად. ეს წესი ვრცელდება წინამდებარე მემორანდუმის შეწყვეტის ან მისი მოქმედების ვადის გასვლის შემდეგაც, რათა უზრუნველყოფილ იქნეს პერსონალური მონაცემების დაცვა.

### **მუხლი 4. დავის გადაწყვეტა**

ნებისმიერი დავა, რომელიც წარმოიშობა ამ მემორანდუმთან დაკავშირებით, უნდა გადაწყდეს მხარეებს შორის მოლაპარაკებების გზით. იმ შემთხვევაში, თუ ასეთი მოლაპარაკება წარუმატებელია, ნებისმიერ მხარეს შეუძლია, შეაჩეროს ან შეწყვიტოს

წინამდებარე მემორანდუმის მოქმედება მეორე მხარისთვის 30 კალენდარული დღით ადრე მიწოდებული წერილობითი გაფრთხილების საფუძველზე.

**მუხლი 5. მემორანდუმში ცვლილებებისა და დამატებების შეტანა**

მემორანდუმი შეიძლება შეიცვალოს მხარეთა თანხმობის საფუძველზე. შეთავაზებული ცვლილება უნდა განხორციელდეს წერილობითი ფორმით და ძალაში შევა მხარეთა მიერ წერილობითი თანხმობის საფუძველზე. აღნიშნული წარმოადგენს წინამდებარე ურთიერთთანამშრომლობის შეთანხმების განუყოფელ ნაწილს.

**მუხლი 6. მემორანდუმის ძალაში შესვლა და მოქმედების ვადა**

მემორანდუმი ძალაში შედის მხარეების მხრიდან სათანადოდ უფლებამოსილი წარმომადგენლების მიერ ხელმოწერის დღიდან და მოქმედებს ერთი წლის ვადით. შეთანხმება გრძელდება ავტომატურად, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც არსებობს ერთ-ერთი მხარის მიერ წერილობითი შეტყობინება შეთანხმების შეწყვეტის შესახებ. მემორანდუმი წყდება წერილობითი შეტყობინების მიღებიდან 30-ე დღეს. ეს შეთანხმება შეიძლება შეიცვალოს მხარეთა თანხმობის საფუძველზე.

**მუხლი 7. სხვადასხვა დებულებები**

მემორანდუმი შედგენილია ქართულ ენაზე, ორი თანაბარი იურიდიული ძალის მქონე ეგზემპლარად, რომელთა თითო პირი გადაეცემა თითოეულ მხარეს.



საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს მიგრაციის დეპარტამენტის დირექტორი



საქართველოს შრომის ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს შრომის პირობების ინსპექტორების დეპარტამენტის უფროსი

**ურთიერთთანამშრომლობის მემორანდუმი**

საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროსა და საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს შორის

ადამიანთ ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) შემთხვევების გამოვლენის ხელშეწყობის შესახებ

ქ. თბილისი

13 აგვისტო, 2015 წ.

ერთი მხრივ, საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო, წარმოდგენილი შრომისა და დასაქმების პოლიტიკის დეპარტამენტის უფროსის, ელზა ჯგერენაიას სახით, საქართველოს მთავრობის 2005 წლის 31 დეკემბერის N249 დადგენილებით დამტკიცებული „საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს დებულებით“ განსაზღვრული უფლებამოსილების ფარგლებში და მეორე მხრივ, საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტრო, წარმოდგენილი ცენტრალური კრიმინალური პოლიციის დეპარტამენტის დირექტორის, ბატონი ივანე პაპიაშვილის სახით, საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 13 დეკემბრის N337 დადგენილებით დამტკიცებული „საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს დებულებით“ განსაზღვრული უფლებამოსილების ფარგლებში (შემდგომში - მხარეები), „ადამიანთ ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) წინააღმდეგ ბრძოლის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-6 მუხლის 1<sup>1</sup> პუნქტით და მე-7 მუხლის მე-7 პუნქტით გათვალისწინებული ღონისძიებების კომპლექსურად და ერთობლივი ძალისხმევით განხორციელებისათვის, გამოვთქვამთ სრულ მზადყოფნას, ურთიერთპატივისცემისა და თანასწორობის პრინციპით, ურთიერთთანამშრომლობის გზით, ხელი შევუწყოთ საერთო სახელმწიფოებრივი და საზოგადოებრივი მიზნების მიღწევას, კერძოდ, ადამიანთ ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) დანაშაულის გამოვლენის ხელშეწყობის მიზნით და ვდებთ წინამდებარე მემორანდუმს შემდეგზე:

## მუხლი 1.მემორანდუმის მიზანი და ამოცანები

1. მემორანდუმის მხარეები მიზნად ისახავენ თავიანთი კომპეტენციის ფარგლებში, ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) პრევენციის ეფექტური ღონისძიებების დაგეგმვასა და განხორციელებას, ასევე მის წინააღმდეგ ბრძოლის ეფექტიანობის ამაღლებას და გამოვლენის ხელშეწყობას შემდეგი ამოცანების შესრულების გზით:

ა) ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) საფრთხეების შესახებ, დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ცნობიერების ამაღლების მიზნით, შესაბამისი ღონისძიებების გატარება;

ბ) საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტის მიერ შემოწმების შედეგად რისკ ჯგუფებს განკუთვნილი ორგანიზაციების შესახებ ინფორმაციის მიწოდება;

გ) ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) შესაძლო შემთხვევების გამოვლენისა და მიღებული ღონისძიებების შესახებ ინფორმაციის გაცვლა;

დ) ტრეფიკინგის საკითხებზე საინფორმაციო შეხვედრების/ სწავლების ორგანიზება შესაბამისი თანამშრომლებისთვის;

## მუხლი 2. მემორანდუმით გათვალისწინებულ ღონისძიებებში ჩართული დაწესებულებები

1. საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო ამ მემორანდუმით გათვალისწინებულ ღონისძიებებს უზრუნველყოფს შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტის მეშვეობით.

2. საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს ამ მემორანდუმით გათვალისწინებულ ღონისძიებებს უზრუნველყოფს ცენტრალური კრიმინალური პოლიციის დეპარტამენტის მეშვეობით.

მუხლი 3. მემორანდუმის მხარეთა მოვალეობები

1. საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს ცენტრალური კრიმინალური პოლიციის დეპარტამენტი უზრუნველყოფს:

ა) ტრეფიკინგის დანაშაულის ნიშნების ამოცნობის და ტრეფიკინგის მსხვერპლების იდენტიფიცირების უნარების განვითარების მიზნით, მემორანდუმის მხარესთან გამოცდილებისა და ცოდნის გაზიარებას.

ბ) ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) საფრთხეების შესახებ, დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ცნობიერების ამაღლების მიზნით, მემორანდუმის მხარესთან ერთობლივი ღონისძიებების გატარებას.

გ) მემორანდუმის მხარის მიერ მიწოდებული ინფორმაციის საფუძველზე ოპერატიული საქმიანობის განხორციელებას;

დ) ტრეფიკინგის დანაშაულის ნიშნების დადასტურების შემთხვევაში გამოძიების დაწყებას;

ე) მემორანდუმის მხარის მიერ მიწოდებული ინფორმაციის საფუძველზე დაწყებული გამოძიების შესახებ ინფორმირებას.

2. შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტი უზრუნველყოფს:

ა) ორგანიზაცია-დაწესებულებების პროაქტიულ, გეგმიურ ან/და ნებისმიერი პირის ან ორგანიზაციის მომართვის საფუძველზე ინსპექტირებას ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) შემთხვევების გამოვლენის მიზნით;

ბ) ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) ნიშნების გამოვლენის შემთხვევაში მემორანდუმის მხარის ინფორმირებას;

გ) ამ მემორანდუმის საფუძველზე, ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) შესაძლო შემთხვევების თაობაზე ინფორმაციის დამუშავებას და სისტემატიზაციას;

დ) ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) საფრთხეების შესახებ, დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ცნობიერების ამაღლებას.

3. საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო და საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტრო უზრუნველყოფენ ამ მემორანდუმის ფარგლებში გასატარებელი ღონისძიებების კოორდინაციასა და მონიტორინგს.

მუხლი 4. მემორანდუმის ფარგლებში საკონტაქტო პირები

1. მემორანდუმის ფარგლებში საკონტაქტო პირები არიან:

ა) საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს მხრიდან: შრომითი ურთიერთობებისა და სოციალური პარტნიორობის სამმართველოს უფროსი

ბ) საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს მხრიდან: ცენტრალური კრიმინალური პოლიციის დეპარტამენტის ორგანიზებულ დანაშაულთან ბრძოლის მთავარი სამმართველოს ტრენინგინგთან და უკანონო მიგრაციასთან ბრძოლის სამმართველოს უფროსი

2. მემორანდუმის მხარეები, ვალდებული არიან შეატყობინონ ერთმანეთს მემორანდუმის ფარგლებში საკონტაქტო პირების ან/და მათი მონაცემების ცვლილების თაობაზე.

მუხლი 5. მემორანდუმში ცვლილებებისა და დამატებების შეტანა

მემორანდუმში, მხარეთა ურთიერთშთანხმების საფუძველზე, შესაძლებელია ცვლილებებისა და დამატებების შეტანა, რომელიც ფორმდება წერილობითი ფორმით, წარმოადგენს მემორანდუმის განუყოფელ ნაწილს და ძალაში შედის მხარეთა მიერ ხელმოწერის დღიდან.

მუხლი 6. სხვა დეტალებანი

6.1. წინამდებარე მემორანდუმში ძალაში შედის მხარეთა მიერ მისი ხელმოწერის დღიდან და მოქმედებს ერთ-ერთი მხარის მიერ წერილობითი ფორმით მემორანდუმის შეწყვეტის მოთხოვნამდე.

6.2. მხარეები უფლებამოსილნი არიან ურთიერთშეთანხმებით შეწყვიტონ მემორანდუმში;

6.3. მემორანდუმში შედგენილია ქართულ ენაზე, თანაბარი იურიდიული ძალის მქონე ორ ეგზემპლარად და ინახება მხარეებთან.

7. მხარეთა რეკვიზიტები

საქართველოს შრომის,  
ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის  
სამინისტრო


მის: აკ. წერეთლის გამზ. N144

ტელ: +995322510011

ელ. ფოსტა: [ejgerenaia@moh.gov.ge](mailto:ejgerenaia@moh.gov.ge)

ვებ-გვერდი: [www.moh.gov.ge](http://www.moh.gov.ge)

ელზა ჯგერენაია



---

საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტრო

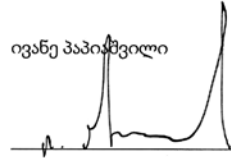
მის.: ქ.თბილისი, გ.გულუას 10

ტელ.: +995322411714

ელ. ფოსტა: [i.papiashvili@mia.gov.ge](mailto:i.papiashvili@mia.gov.ge)

ვებ-გვერდი: [www.police.ge](http://www.police.ge)

ივანე პაპიაშვილი



---



საკონტაქტო ინფორმაცია: ასოციაცია „ევროპის დროით“  
European.time.geo@gmail.com  
593277514

