



**რეკომენდაციები საქართველოს შრომის კანონმდებლობის  
გაუმჯობესებისთვის, დასაქმების სფეროში გენდერული  
ნიშნით დისკრიმინაციის პრევენციისა და ქალთა შრომითი  
უფლებების დაცვის უზრუნველსაყოფად**

რეკომენდაციებზე მუშაობდნენ:

რაისა ლიპარტელიანი

თამუნა გაბისონია

© საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება

<http://www.gtuc.ge/>

2017

თბილის

## პროექტის შესახებ

საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება, ამერიკის შეერთებული შტატების საერთაშორისო განვითარების სააგენტოს (USAID) მხარდაჭერით, აღმოსავლეთ-დასავლეთის მართვის ინსტიტუტის (EWMI) პროგრამის „კანონის უზენაესობის მხარდაჭერა საქართველოში“ (PROLoG) ფარგლებში, ახორციელებს პროექტს „ქალთა შრომითი უფლებების დაცვა სასამართლოსადმი ხელმისაწვდომობის უფლების უზრუნველსაყოფად“.

პროექტი მიზნად ისახავს ქალებისთვის შრომით დავებზე მართლმსაჯულების ხელმისაწვდომობის გაზრდას, ისეთი საკითხებზე, როგორც არის სამუშაო ადგილებზე გენდერული ნიშნით დისკრიმინაცია, ქალების მიმართ უთანასწორო მოპყრობა სამსახურში აყვანის ეტაპზე, დეკრეტული შვებულების შემდგომ ხელშეკრულების დაუსაბუთებლად შეწყვეტა, ხელფასში სხვაობა და სექსუალური იძულება სამუშაო ადგილებზე. პროექტი ითვალისწინებს ასევე ცნობიერების ამაღლების აქტივობების ჩატარებას, რათა შემცირდეს და აღმოიფხვრას ქალთა უფლებების დარღვევა შრომით ურთიერთობებში.

პროექტის ფარგლებში, თბილისსა და საქართველოს სხვადასხვა რეგიონებში 10 ტრენინგი ჩატარდა. დღეის მდგომარეობით, საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება აწარმოებს 12 საქმეს ეროვნულ დონეზე, საერთო ინსტანციის სასამართლოებსა და საკონსტიტუციო სასამართლოში. ყველა საქმე შრომის სამართლებრივ ურთიერთობას ეხება, ზოგი მათგანი ჯერ კიდევ განხილვის ეტაპზეა, ზოგ შემთხვევაში მხარეებს შორის მორიგება შედგა, ზოგიერთი საქმე კი, წარმატებით დასრულდა.

სტრატეგიული სამართალწარმოებისას გამოვლენილ საკანონმდებლო ხარვეზებსა და გამოწვევებზე დაყრდნობით, საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანებამ შეიმუშავა რეკომენდაციები საქართველოს შრომის კანონმდებლობის გაუმჯობესებისთვის, დასაქმების სფეროში გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციის პრევენციისა და ქალთა შრომითი უფლებების დაცვის უზრუნველსაყოფად.

## გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციის აკრძალვა

### მოქმედი რეგულაცია

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, შრომით და წინასახელშეკრულებლო ურთიერთობებში იკრძალება ნებისმიერი ფორმით დისკრიმინაცია ადამიანის რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური კუთვნილების, სოციალური სტატუსის, ეროვნების, წარმოშობის, ეკონომიკური მდგომარეობის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, გენდერის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, ან რელიგიური, საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა სახის გაერთიანების, მათ შორის პროფესიული კავშირების წევრობის, ოჯახური მდგომარეობის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულებების გამო.

### პრობლემის აღწერა

მიუხედავად იმისა, რომ ორგანული კანონი, საქართველოს შრომის კოდექსი აღიარებს დისკრიმინაციის აკრძალვას, ჩამონათვალი არ არის ამომწურავი. მასში მაინც არ არის დაფიქსირებული დისკრიმინაციის ზოგიერთი კლასიკური ნიშანი, როგორცაა დისკრიმინაცია ჯანმრთელობის მდგომარეობის, ფეხმძიმობის ან ბავშვის მოვლის გამო, მაშინ, როდესაც ყველაზე ხშირად არათანაბარი მოპყრობა და გენდერული ნიშნით დისკრიმინაცია შრომით ურთიერთობებში დაკავშირებულია დისკრიმინაციის სწორედ ზემოთხსენებულ საფუძვლებთან. საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება მიიჩნევს, რომ შრომის კოდექსში დისკრიმინაციის აკრძალვის დამატება ჯანმრთელობის მდგომარეობის, ფეხმძიმობისა და ბავშვის მოვლის ნიშნით მოახდენს შრომით ურთიერთობებში გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციის შემცირებასა და მის პრევენციას.

### საერთაშორისო სტანდარტები

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის #111 კონვენცია შრომითი ურთიერთობებისა და დასაქმების დროს დისკრიმინაციის აკრძალვის შესახებ კრძალავს დისკრიმინაციას ნებისმიერი ნიშნით, მათ შორის გენდერული და სხვა ნიშნებით, რომლებიც აღნიშნულია პროფკავშირების რეკომენდაციებში.

### რეკომენდაცია:

პროფკავშირების რეკომენდაციით საჭიროა შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-3 პუნქტში შესწორების შეტანა, რომლის თანახმადაც, ჯანმრთელობის მდგომარეობა, ფიზიკური გარეგნობა და ფეხმძიმობა დაემატება აკრძალული დისკრიმინაციის ნიშნების ჩამონათვალს. პროფესიული კავშირების გაერთიანების სამართალწარმოების პრაქტიკა გვიჩვენებს, რომ ხშირია სამუშაო ადგილებზე ქალთა მიმართ დისკრიმინაციული მოპყრობა სწორედ ზემოაღნიშნული საფუძვლებით.

## დასაქმებული ქალების დედობის დაცვის უფლება

### მოქმედი რეგულაცია

შრომის კანონმდებლობა არ უზრუნველყოფს დასაქმებული დედობის საკმარის დაცვას.

### პრობლემის აღწერა

კერძო სექტორში დასაქმებული ქალები დეკრეტული შვებულების დროს იღებენ მხოლოდ 1000 ლარიან დახმარებას სახელმწიფო ბიუჯეტიდან, ხოლო დამსაქმებელს არ ეკისრება დასაქმებულისთვის კომპენსაციის, 183 კალენდარული დღის ხელფასსა და 1000 ლარიან დახმარებას შორის არსებული სხვაობის ანაზღაურების ვალდებულება. პრაქტიკულად, ასეთი რეგულირების დასაქმებულს აიძულებს რაც შეიძლება სწრაფად დაბრუნდეს სამსახურში იმისათვის, რომ მიიღოს ხელფასი. აღნიშნულიდან გამომდინარე, არსებობს მაღალი რისკი, რომ დაირღვეს მისი დეკრეტულ შვებულებით სარგებლობის უფლება.

გარდა ამისა, საქართველოს შრომის კოდექსი არ უზრუნველყოფს რაიმე სახის გარანტიას, რომ დეკრეტული შვებულების ამოწურვის შემდეგ ქალს შეუნარჩუნდება სამუშაო ადგილი. უნდა აღინიშნოს, რომ საჯარო სამსახურში დასაქმებული ქალები დეკრეტული შვებულების დროს იღებენ ხელფასის სრულ ოდენობას და დამატებით დაცულნი არიან სამსახურის დაკარგვისგან ბავშვის დაბადებიდან 3 წლის განმავლობაში. ასეთი დამოკიდებულება შეიძლება განხილულ იქნას როგორც დისკრიმინაცია დასაქმების ადგილის/სექტორის ნიშნით. ზემოთ აღწერილი სიტუაციებიდან გამომდინარე საქართველოში ქალები ხშირად დგებიან დილემის წინაშე - გააკეთონ არჩევანი შვილის გაჩენასა და სამსახურის შენარჩუნებას შორის. აღნიშნულ საკითხზე პროექტის ადვოკატების მიერ მომზადდა საკონსტიტუციო სარჩელი.

გარდა ამისა, ფეხმძიმე ქალს არ ეძლევა თავისუფალი დრო სამედიცინო შემოწმებების გასავლელად. მაშინაც კი, როცა ფეხმძიმე ქალი ექიმთან ვიზიტის გამო აცდენს სამსახურს, ეს შეიძლება ჩაითვალოს შრომითი ხელშეკრულების დარღვევად ან სულაც სამსახურიდან დათხოვნის მიზეზად.

### საერთაშორისო სტანდარტი

საერთაშორისო აქტები, კერძოდ კი, შსო კონვენცია 183 "დედობის დაცვის შესახებ", ევროპის სოციალური ქარტია (მე-8 მუხლი); ევროსაბჭოს 1992 წლის 19 ოქტომბრის დირექტივა „ფეხმძიმე და მელოგინე ან მეძუძური ქალებისთვის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის გაუმჯობესების წამახალისებელი ზომების შესახებ“ (მე-10 ინდივიდუალური დირექტივა 89/391/EEC დირექტივის 16 (1) მუხლის მნიშვნელობის ფარგლებში) განსაზღვრავს, რომ სახელმწიფომ უნდა მიიღოს ზომები ქალების ფეხმძიმობის, დეკრეტული შვებულებისა და ბავშვის მოვლის პერიოდში დაცვისთვის და განახორციელოს შესაბამისი ღონისძიებები.

183 კონვენციის მე-6 მუხლში აღნიშნულია, რომ დეკრეტული შვებულებისთვის ფულადი

შემწეობა უნდა განისაზღვროს იმ ზომით, რომ ქალმა შეძლოს საკუთარი თავისა და ბავშვის ჯანმრთელობის სათანადო პირობებში შენარჩუნება ცხოვრების შესაფერისი სტანდარტით და რომ სამედიცინო დახმარება ქალისა და მისი ბავშვისათვის უზრუნველყოფილი უნდა იქნას ეროვნული კანონმდებლობისა და რეგულაციების შესაბამისად.

### რეკომენდაციები

საქართველოს შრომის კოდექსის 26<sup>2</sup> მუხლს უნდა დაემატოს შემდეგი პუნქტები:

1. დასაქმებულს სამედიცინო გამოკვლევების გამო გაცდენილი სამუშაო საათები ჩაეთვლება საპატიოდ გამოკვლევების ჩატარების დამადასტურებელი დოკუმენტაციის წარმოდგენის შემთხვევაში და შეუნარჩუნდება ხელფასი. იგივე ვრცელდება ფეხმძიმე ქალებზე;
2. სამედიცინო დასკვნის საფუძველზე დასაქმებულს უფლება აქვს მოითხოვოს სამსახურებრივი პირობების დროებით შემსუბუქება ან მისი ჯანმრთელობის მდგომარეობის შესაბამის თანამდებობაზე დროებით გადაყვანა. დასაქმებულს ეძლევა ახალი თანამდებობის შესაბამისი ხელფასი, თუ იგი აღემატება ძველი ხელფასის ოდენობას. თუ ახალი თანამდებობის შესაბამისი ხელფასი ძველ ხელფასზე ნაკლებია, დასაქმებულს უნარჩუნდება ძველი ხელფასი;
3. ფეხმძიმე ქალებზე ფეხმძიმობის პერიოდში პირობების შემსუბუქების და მისი მსუბუქ სამუშაოზე გადაყვანის შეუძლებლობის შემთხვევაში, სამედიცინო დასკვნაში მითითებული ვადის გათვალისწინებით, დასაქმებული თავისუფლდება თანამდებობრივი უფლება-მოვალეობების შესრულებისაგან, მაგრამ არა უმეტეს 3 თვისა ხელფასის შენარჩუნებით, რომელიც არ ჩაეთვლება შრომის კოდექსის 36-ე მუხლის „ი“ პუნქტით გათვალისწინებულ დროებითი შრომისუუნარობის ვადაში;
4. ქალს, მისი განცხადების თანახმად, ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულების წინ ან უშუალოდ მის შემდეგ ეძლევა ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულება ამ საწარმოში, დაწესებულებაში, ორგანიზაციაში მისი მუშაობის სტაჟის მიუხედავად.

საქართველოს შრომის კოდექსის 29-ე მუხლს უნდა დაემატოს მე-2 პუნქტი:

1. დასაქმებულს ორსულობის, მშობიარობის და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებასთან დაკავშირებით, კანონმდებლობით დადგენილ დახმარებასთან ერთად, მის მიერ შვებულების პერიოდში მისაღები შრომითი გასამრჯელოს სრულ ოდენობამდე შესავსებად ეძლევა კომპენსაცია;
2. ორსულობის, მშობიარობის და ბავშვის მოვლის გამო შვებულების კომპენსაცია ანაზღაურდება ბიუჯეტის შესაბამისი ასიგნებიდან ან დამსაქმებლის მიერ;
3. დასაქმებული, რომელმაც გამოიყენა შვებულება ორსულობის, მშობიარობისა და შვილად აყვანის გამო უზრუნველყოფილია აღნიშნული ვადის გასვლის შემდეგ იმავე ან ექვივალენტური სამსახურით და ანაზღაურებით. აღნიშნულ პოზიციაზე

ხელფასის მატების შემთხვევაში, სამსახურში დაბრუნების შემდეგ დასაქმებულ ქალს უნდა გაეზარდოს ხელფასი შესაბამისი ოდენობით;

4. დამსაქმებელმა უნდა გაატაროს ყველა ღონისძიება (ტრენინგები, კვალიფიკაციის ასამაღლებელი კურსები) ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებიდან სამსახურში დაბრუნებული დასაქმებულის კვალიფიკაციის ამაღლების მიზნით, რათა მას საშუალება მიეცეს კვლავ ჩაერთოს და დარჩეს კონკურენტუნარიანი შრომით ბაზარზე დროებითი არყოფნის შემდეგ, რაც გამოწვეული იყო ოჯახური ვალდებულებების შესრულებით.<sup>1</sup>

## თანაბარი ანაზღაურება თანაბარი სამუშაოსთვის

### მოქმედი რეგულაცია

საქართველოს შრომის კოდექსი არ ითვალისწინებს თანაბარი სამუშაოსთვის თანაბარი ანაზღაურების საკითხის საკანონმდებლო რეგულირებას.

### პრობლემის აღწერა

პროგნოზირების გამოცდილება და სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის ოფიციალური მონაცემები გვიჩვენებს, რომ ეკონომიკის ყველა სექტორში ქალებს უფრო ნაკლებს უხდებიან, ვიდრე მამაკაცებს. ხელფასებს შორის სხვაობა საშუალოდ 40%-ია და მოიცავს სექტორებს, სადაც დასაქმებულთა უმრავლესობა ქალია. მეტიც, საქსტატის<sup>2</sup> ოფიციალური მონაცემების თანახმად, ქალების ხელფასები მნიშვნელოვნად ჩამორჩება მამაკაცების ხელფასებს (დაახ. 412 ლარი) ეკონომიკის ყველა სექტორში, იმ სექტორების ჩათვლით, სადაც ქალები მნიშვნელოვნად ჭარბობენ მამაკაც თანამშრომლებს. სიტუაციას კიდევ უფრო მეტად ამძაფრებს ოფიციალური სტატისტიკური მონაცემები, რომელთა თანახმადაც საგანმანათლებლო სექტორში, სადაც ქალბატონების დასაქმების მაჩვენებელი 90%-ზე მაღალია, ხელფასების დონე ყველაზე დაბალია და 3-4-ჯერ ჩამორჩება ფინანსური, საჯარო და სატრანსპორტო სექტორების მაჩვენებელს. დამოუკიდებელი ექპერტების შეფასებით ქალი თანამშრომლებისთვის გადახდილი ხელფასები ზოგადად ქვეყანაში მამაკაცი თანამშრომლებისთვის გადახდილი ხელფასების 2/3 შეადგენს (GenderPayGap-GPG).

### საერთაშორისო სტანდარტები

საქართველოს კანონმდებლობა არ უზრუნველყოფს თანაბარი სამუშაოს შესრულებისთვის ქალებისა და მამაკაცებისთვის თანაბარ ანაზღაურებას. ეს, თავის მხრივ, წარმოადგენს შსო-ს მე-100 ფუნდამენტური კონვენციის, საქართველოს მიერ რატიფიცირებული ევროპის სოციალური ქარტიის, ქალებისა და მამაკაცებისთვის თანაბარი ანაზღაურების პრინციპის დამკვიდრების თაობაზე წევრი სახელმწიფოების

<sup>1</sup> ILO კონვენცია 156 ოჯახური პასუხისმგებლობის მქონე მუშაკების შესახებ, ILO კონვენცია 183 დეკრეტული დაცვის შესახებ და ILO რეკომენდაციები 191

<sup>2</sup>[http://www.geostat.ge/?action=page&p\\_id=148&lang=geo](http://www.geostat.ge/?action=page&p_id=148&lang=geo)

მიერ კანონების შესაბამისობაში მოყვანის შესახებ ევროსაბჭოს 1975 წლის 10 თებერვლის 75/117/EEC დირექტივის დარღვევას.

### **რეკომენდაცია**

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლს უნდა დაემატოს მე-7 ნაწილი და ჩამოყალიბდეს შემდეგნაირად: მამაკაცებსა და ქალებს უფლება აქვთ მიიღონ თანაბარი ანაზღაურება თანაბარი სამუშაოს შესრულებისთვის, რაც თავის მხრივ, ნიშნავს კონკრეტულ ხელფასს და ნებისმიერ სხვა ანაზღაურებას, რასაც დამსაქმებელი იხდის პირდაპირი ან არაპირდაპირი სახით, ფულით ან ნატურით.

საქართველოს მთავრობამ ობიექტურ კრიტერიუმებზე დაყრდნობით უნდა შეიმუშავოს მეთოდოლოგია, რომლის მიხედვითაც მოხდება დაქირავებულის მიერ შესრულებული ნებისმიერი სამუშაოს გაზომვა / შეფასება.<sup>3</sup>

მე-2 მუხლს უნდა დაემატოს მე-8 ნაწილი, რომელიც ფორმულირებული იქნება შემდეგნაირად: ნებისმიერი სახის სიტყვიერი, არა-სიტყვიერი ან ფიზიკური ქცევა, რომელსაც სექსუალური ხასიათი აქვს და მიმართულია პირის ღირსების შელახვისკენ, რომელიც იწვევს დაშინებას ან/და ქმნის მტრულ ან შეურაცხმყოფელ გარემოს სამსახურში, - განისაზღვრება, როგორც სექსუალური შევიწროება, რაც აკრძალულია კანონით როგორც დისკრიმინაციის ერთ-ერთი სახე<sup>4</sup>.

## **დასაქმებაზე უარის თქმა**

### **მოქმედი რეგულაცია**

შრომის კოდექსის მე-5 მუხლის მე-8 პუნქტის თანახმად (წინასახელშეკრულებო ურთიერთობა და ინფორმაციის გაცვლა დასაქმების შესახებ ხელშეკრულების გაფორმებამდე), დამქირავებელი არ არის ვალდებული ამტკიცოს საკუთარი გადაწყვეტილება კანდიდატისთვის დასაქმებაზე უარის თქმის შესახებ.

### **პრობლემის აღწერა**

---

3 ILO კონვენცია #100; ექსპერტთა საბჭოს ანგარიში კონვენციისა და რეკომენდაციების შესრულების შესახებ; საქართველოს თანაბარი ანაზღაურების კონვენცია, 1951 (No. 100) (რატიფიკაცია: 1993); ევროპის სოციალური ქარტია (მუხლი 4.3; ევროსაბჭოს სოციალური უფლებების კომიტეტის 2015 წ. ევროპის სოციალური ქარტიის შესახებ დასკვნები; ქალთა წინააღმდეგ დისკრიმინაციის აღმოფხვრის კომისიის (CEDAW) დასკვნითი მოსაზრებები საქართველოს მეოთხე და მეხუთე კომბინირებული ანგარიშების შესახებ; ევროპის კონვენცია ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ, მუხლი 7; ევროსაბჭოს 1975 წ. 10 თებ. დირექტივა 75/117/EEC წევრი სახელმწიფოების მიერ ქალებისა და მამაკაცებისთვის თანაბარი ანაზღაურების შესახებ კანონების შესაბამისობაში მოყვანის თაობაზე.

4 ევროსაბჭოს 1976 წლის 9 თებ. დირექტივა 76/207/EEC დასაქმების შესაძლებლობებთან, პროფესიულ სწავლებასთან, დაწინაურებასთან და სამუშაო პირობებთან წვდომის თვალსაზრისით და ქალებისა და მამაკაცების მიმართ თანაბარი მოპყრობის პრინციპების განხორციელების შესახებ.

შრომის კოდექსის მიერ დამპირავებლისთვის მინიჭებული უფლება - არ დაასაბუთოს დასაქმებაზე უარის თქმის მიზეზი წინასახელშეკრულებო ურთიერთობების დროს - რჩება როგორც დისკრიმინაციის წამახალისებელი ფაქტორი. აღნიშნული დებულება პრობლემებს უქმნის მართლმსაჯულების ხელმისაწვდომობას, რამდენადაც ის არ ავალდებულებს დამსაქმებელს დოკუმენტურად ასახოს უარის თქმის მიზეზები, რაც შემდგომში შეიძლება გამოყენებული იქნას მეორე მხარის მიერ საკითხის გასაჩივრებისას.

პროფკავშირების პრაქტიკა გვიჩვენებს, რომ აღნიშნული დებულება ყველაზე მეტად აზიანებს ქალბატონებს, რომლებსაც დასაქმებაზე უარი უთხრეს მათი ოჯახური ვალდებულებების (დაოჯახებული, ბავშვის მომვლელი ან შშმ პირზე მზრუნველი ქალები, დიდი ოჯახის დიასახლისები) და ფეხმძიმობის გამო.

### **საერთაშორისო სტანდარტები**

ევროპის სოციალური ქარტიის CEACR მუხლი 2 ნაწილი 6: ინდივიდუალური დასკვნები ორგანიზების უფლების შესახებ და კონვენცია კოლექტიური მოლაპარაკების შესახებ, 1949 (No. 98) აცხადებს, რომ არსებული რეგულაცია არ უზრუნველყოფს სამუშაოს მაძიებელთა, განსაკუთრებით ქალების დაცვას დისკრიმინაციისგან წინასახელშეკრულებო ურთიერთობის დროს, შსო კონვენცია #111 (დასაქმებითი და პროფესიული) დისკრიმინაციის შესახებ. აღნიშნული საერთაშორისო აქტებით გარანტირებულია მშრომელთა უფლებები - არ გახდნენ დისკრიმინაციული მოპყრობის მსხვერპლი წინასახელშეკრულებო და სახელშეკრულებო ურთიერთობების დროს.

### **რეკომენდაცია**

შრომის კოდექსის მე-5 მუხლის მე-8 პუნქტში (დამსაქმებელი ვალდებული არ არის დაასაბუთოს თავისი გადაწყვეტილება დასაქმებაზე უარის თქმის შესახებ) შევიდეს ცვლილებები და ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით: თუკი კანდიდატი მიუთითებს გარემოებებზე, რომლებიც ქმნის გონივრული ვარაუდის საფუძველს, რომ დამსაქმებელი შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული მოთხოვნის (მოთხოვნების) დარღვევით მოქმედებდა, ის ვალდებულია დაასაბუთოს დასაქმებაზე უარი<sup>5</sup>.

---

<sup>5</sup>ევროპის სოციალური ქარტიის მე-6 მუხლის მე-5 ნაწილი CEACR: ინდივიდუალური მოსაზრებები ორგანიზების უფლებისა და კოლექტიური მოლაპარაკებების შესახებ კონვენციის თაობაზე, 1949 (No. 98) საქართველო, (რეტიფიკაცია: 1993) გამოქვეყნებულია: 2010



## შრომის ხელშეკრულება

### მოქმედი რეგულაცია

შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1<sup>1</sup> ნაწილის (დასაქმების შესახებ ხელშეკრულების გაფორმება) მიხედვით: შრომითი ხელშეკრულება უნდა გაფორმდეს წერილობით, თუ შრომითი ურთიერთობები გრძელდება **სამ თვეზე მეტ ხანს**. მე-6 მუხლის 1<sup>2</sup> ნაწილის თანახმად, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც შრომითი ხელშეკრულების ვადაა 1 წელი ან მეტი, შრომითი ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით იდება მხოლოდ მაშინ, როცა: ე) არსებობს სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას.

### პრობლემის აღწერა

ძალიან მნიშვნელოვანია შრომითი ხელშეკრულების წერილობით გაფორმება, რათა უზრუნველყოფილი იქნას შრომითი უფლებების სათანადო დაცვა. პროფკავშირების გამოცდილება გვიჩვენებს, რომ წერილობითი ხელშეკრულების არარსებობა, ძალიან ხშირად, შეუძლებელს ხდის საერთოდ შრომითი ურთიერთობების არსებობის დადასტურებასაც კი. პროექტის ფარგლებში პროფკავშირების იურისტები აწარმოებენ ახალგაზრდა ქალის საქმე, რომელიც შეუთანხმდა დამსაქმებელს შრომით ურთიერთობის დაწყებაზე. სამსახურის დაწყებიდან მეორე დღეს ის უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მიუხედავად იმისა, რომ მოსარჩელეს აქვს ელ ფოსტის მეშვეობით წარმოებული მიმოწერა და შეთანხმება შრომითი ურთიერთობის დაწყებაზე. წერილობითი კონტრაქტის არარსებობის გამო მას და მის ადვოკატებს სასამართლოში უწევთ დაასაბუთონ ზოგადად შრომითი ურთიერთობის არსებობის ფაქტი.

შესაბამისად, წერილობითი ფორმის შრომის ხელშეკრულების არსებობა მნიშვნელოვანია ქალთა შრომითი უფლებების დაცვის უზრუნველსაყოფად და იმის დასამტკიცებლად, რომ მხარეებს შორის შრომითი ურთიერთობის დაწყებაზე შეთანხმება შედგა.

### საერთაშორისო სტანდარტი

ევროსაბჭოს 1999 წლის 28 ივნისის დირექტივა 1999/70/EC ETUC, UNICE და CEEP ფიქსირებული ვადით დასაქმების ჩარჩო ხელშეკრულების შესახებ; ევროკავშირის 2003 წლის 4 ნოემბრის დირექტივა 2003/88/EC სამუშაო დროის ორგანიზების გარკვეული ასპექტების შესახებ; ევროპის სოციალური დირექტივის მე-2 მუხლი. ყველა აღნიშნული საერთაშორისო დოკუმენტი უზრუნველყოფს მშრომელის გარანტიას გაფორმებული ჰქონდეს წერილობითი ხელშეკრულება არსებითი შრომითი პირობებით დასაქმებიდან ორი თვის შემდეგ.

### რეკომენდაცია

მე-6 მუხლის 1<sup>2</sup> ნაწილის (ე) ქვეპუნქტი უნდა გაუქმდეს, რადგან ძალიან ბუნდოვანია და დამსაქმებელს აძლევს ფიქსირებული ვადით ხელშეკრულების გაფორმების დისკრეციულ

უფლებას<sup>6</sup>.

1. მუხლი 6, 1<sup>1</sup> ნაწილი (შრომითი ხელშეკრულების გაფორმება) უნდა ჩამოყალიბდეს შემდეგნაირად: შრომითი ხელშეკრულება იდება აუცილებლად წერილობითი ფორმით, თუ შრომითი ურთიერთობა **2 თვეზე მეტ** ხანს გრძელდება;

## **სამუშაო დროის ხანგრძლივობა და ზეგანაკვეთური სამუშაო**

### **მოქმედი რეგულაცია**

შრომის კოდექსის მე-14 მუხლის 1 ნაწილის შესაბამისად (ხანგრძლივობა/სამუშაო დრო): პერიოდი, რომლის დროსაც დასაქმებული ასრულებს დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრულ სამუშაოს არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 40 საათს, ხოლო სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოებში, სადაც წარმოება/სამუშაო პროცესი მოითხოვს 8 საათზე მეტ უწყვეტ მუშაობას - არაუმეტეს 48 საათისა კვირაში. სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე სამსახურების სია დადგენილია მთავრობის მიერ. დასვენებისა და შესვენების საათები არ შედის სამუშაო საათებში.

შრომის კოდექსის მე-17 მუხლის 1 ნაწილის (ზეგანაკვეთური სამუშაო) თანახმად: დასაქმებული ვალდებულია შეასრულოს ზეგანაკვეთური სამუშაო:

- ა) სტიქიური უბედურების თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის – ანაზღაურების გარეშე;
- ბ) საწარმოო ავარიის თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის – სათანადო ანაზღაურებით.

შრომის კოდექსის მე-17 მუხლის მე-4 ნაწილის (ზეგანაკვეთური სამუშაო) თანახმად: ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება ხელფასის საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით. ამ ანაზღაურების ოდენობა განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით.

### **პრობლემის აღწერა**

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-14 მუხლის თანახმად<sup>7</sup>, სამუშაო კვირა არ უნდა აჭარბებდეს კვირაში 40 საათს; თუმცა, „სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის“ მქონე საწარმოში, რომლებიც 8 საათზე მეტი ხნით უწყვეტ წარმოებას/მუშაობას მოითხოვს, დასაქმებულის სამუშაო დრო არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 48 საათს. მე-14 მუხლის

---

ნეგროსაბჭოს 1999 წლის 28 ივნისის დირექტივა 1999/70/EC ETUC, UNICE და CEEP ფიქსირებული ვადით დასაქმების ჩარჩო ხელშეკრულების შესახებ; ევროკავშირის 2003 წლის 4 ნოემბრის დირექტივა 2003/88/EC სამუშაო დროის ორგანიზების გარკვეული ასპექტების შესახებ;

7 საქართველოს შრომის კოდექსის მუხლი 14.1 (სამუშაო დროის ხანგრძლივობა): „პერიოდი, რომლის დროსაც დაქირავებული ასრულებს დაქირავებლის მიერ განსაზღვრულ სამუშაოს არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 40 საათს. ხოლო სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოებში, სადაც წარმოების/ მუშაობის პროცესი მოითხოვს 8 საათზე მეტ უწყვეტ სამუშაოს - არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 48 საათს. სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე სამსახურების სია დადგენილია საქართველოს მთავრობის მიერ. დასვენებისა და შესვენების საათები არ შედის სამუშაო საათების რაოდენობაში.“

თანახმად, სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის დარგების ჩამონათვალს განსაზღვრავს საქართველოს მთავრობა. ასეთი ნუსხა დადგენილია მთავრობის მიერ და ის მოიცავს ეკონომიკის თითქმის ყველა დარგს. ამდენად, პრაქტიკულად დამსაქმებელთა უმრავლესობა აწესებს 48 საათიან სამუშაო კვირას, რაც წინააღმდეგობაშია საერთაშორისო სტანდარტებთან. მთავარი პრობლემა არის ის, რომ არ არსებობს სპეციფიკური რეჟიმის მქონე საწარმოების ნუსხა და ამდენად, მხოლოდ დარგებზე დაყრდნობით შეუძლებელია განისაზღვროს არის თუ არა კონკრეტული საწარმო სპეციფიკური რეჟიმის მქონე. საქართველოს კანონმდებლობა არ განსაზღვრავს დღეში სამუშაო საათების მაქსიმალურ რაოდენობას, დასვენების დღეების რაოდენობას და ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების ტარიფს, რაც ეწინააღმდეგება ქვემოთ მოყვანილ საერთაშორისო სტანდარტებს.

პროფკავშირების იურისტებმა პროექტის ფარგლებში ეს თემა სასამართლოში გაასაჩივრეს, ისინი წარმოადგენენ დასაქმებულებს, რომლებიც ითხოვენ ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი საათების ანაზღაურებას კვირაში 40 საათს ზევით. სტრატეგია არის, რომ ამოვწუროთ შიდა-სამართლებრივი საშუალებები და მივმართოთ ევროსასამართლოს მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის შემთხვევაში.

ამასთანავე, კოდექსი არ განმარტავს ზეგანაკვეთური სამუშაოს განაკვეთის ტარიფს, რითაც ახდენს დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის ამ საკითხთან დაკავშირებული მოლაპარაკებების დროს მრავალი პრობლემის პროვოცირებას და შესაბამისად, უმრავლეს შემთხვევებში განაკვეთის ოდენობა მხოლოდ სიმბოლურ ხასიათს ატარებს. გარდა ამისა, კოდექსი ცნობს შემთხვევებს, როცა სავალდებულოა ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება და ზოგჯერ - ყოველგვარი ანაზღაურების გარეშე. მოცემული მუხლი არ შეიცავს რაიმე სახის გამონაკლისს შშმ პირების, უმცირესობის წარმომადგენლების, ფეხმძიმე ქალების, თოთო ბავშვის დედეების, მეძუძური დედეების, 3 წელზე პატარა ასაკის ბავშვების დედეების და შშმ პირზე მზრუნველი ქალების დაქირავებისთვის.

### **საერთაშორისო სტანდარტი**

ევროპის სოციალური ქარტიის მე-2 მუხლის 1 ნაწილი და ევროკავშირის ევროპარლამენტისა და ევროკომისიის მიერ 2003 წლის 4 ნოემბერს მიღებული დირექტივა 2003/88/EC სამუშაო საათების ორგანიზების გარკვეული ასპექტების შესახებ გარანტირებულად უზრუნველყოფს, რომ კვირის განმავლობაში სამუშაო საათების მაქსიმალური რაოდენობა, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ჩათვლით, არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 48 საათს. აღნიშნული ნორმატიული აქტები ასევე განსაზღვრავს, რომ ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება უნდა მოხდეს გაზრდილი ტარიფით.

ევროპის სოციალური ქარტია (27-ე მუხლი), შსო კონვენცია 156 „ოჯახური ვალდებულებების მქონე დასაქმებულების შესახებ“ განსაზღვრავს, რომ ეროვნულმა კანონმდებლობამ უნდა უზრუნველყოს, რომ პირს საშუალება ჰქონდეს ისარგებლოს თანაბარი შესაძლებლობებით სხვა დასაქმებულებთან მიმართებით.

## **რეკომენდაციები**

შრომის კოდექსის მე-14 მუხლის 1-ლი ნაწილი უნდა ჩამოყალიბდეს შემდეგნაირად: დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრული სამუშაო დროის ხანგრძლივობა, რომლის განმავლობაშიც დასაქმებული ასრულებს სამუშაოს, არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 40 საათს, ხოლო სამუშაო დროის ხანგრძლივობა დღეში არ უნდა აღემატებოდეს 8 საათს. კვირაში სამუშაო დროის ხანგრძლივობა, ზეგანაკვეთური სამუშაო დროის ჩათვლით არ უნდა აღემატებოდეს 48 საათს<sup>8</sup>.

მე-14 მუხლს უნდა დაემატოს ნაწილი 1<sup>1</sup> და ჩამოყალიბდეს შემდეგნაირად: ყოველკვირეული დასვენების დღეებია: შაბათი და კვირა, თუ ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით სხვა დასვენების დღეებია არაა დადგენილი<sup>9</sup>;

მე-14 მუხლს უნდა დაემატოს ნაწილი 1<sup>2</sup> და ჩამოყალიბდეს შემდეგნაირად: ღამის საათებში მუშაობისთვის დასაქმებულს მიეცემა დანამატი ხელფასის საათობრივი განაკვეთის არანაკლებ 50%-ის ოდენობით.<sup>10</sup>;

## **შრომის კოდექსის მე-17 მუხლი უნდა შეიცვალოს შემდეგნაირად:**

1. დასაქმებული ვალდებულია შეასრულოს ზეგანაკვეთური სამუშაო: ა) სტიქიური უბედურების თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის – სათანადო ანაზღაურებით ამ კანონის მე-17 მუხლის მე-4 და მე-5 პუნქტებით დადგენილი წესით ბ) საწარმოო ავარიის თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის – სათანადო ანაზღაურებით ამ კანონის მე-17 მუხლის მე-4 და მე-5 პუნქტებით დადგენილი წესით;

მე-17 მუხლის მე-6 პუნქტი უნდა ჩამოყალიბდეს შემდეგნაირად: აკრძალულია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის, არასრულწლოვნის, ორსული ან ახალნაშობიარები ქალის, მემუშური დედის, ასავე დასაქმებულს, რომელსაც ჰყავს სამ წლამდე ასაკის ბავშვი ან არის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის მომვლელი, ზეგანაკვეთურ სამუშაოზე დასაქმება მისი თანხმობის გარეშე;

მე-17 მუხლის მე-4 პუნქტი უნდა ჩამოყალიბდეს შემდეგნაირად: ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება ხელფასის საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი, არა ნაკლებ 50%-ის ოდენობით.

<sup>8</sup>ევროპის სოციალური ქარტია, მუხლი 2.1. ევროპარლამენტისა და ევროსაბჭოს 2003 წლის 4 ნოემბრის დირექტივა 2003/88/EC სამუშაო დროის ორგანიზების გარკვეული ასპექტების შესახებ.

<sup>9</sup>ევროპის სოციალური ქარტია, მუხლი 2.5. ევროპარლამენტისა და ევროსაბჭოს 2003 წლის 4 ნოემბრის დირექტივა 2003/88/EC სამუშაო დროის ორგანიზების გარკვეული ასპექტების შესახებ.

<sup>10</sup>ევროპის სოციალური ქარტია, მუხლი 2.5. ევროპარლამენტისა და ევროსაბჭოს 2003 წლის 4 ნოემბრის დირექტივა 2003/88/EC სამუშაო დროის ორგანიზების გარკვეული ასპექტების შესახებ.

## დამატებითი დასვენების დრო

### მოქმედი რეგულაცია

შრომის კოდექსის მე-19 მუხლის 1-ლი პუნქტის თანახმად: დასაქმებულს, რომელიც მეძუძური ქალია და კვებავს ერთ წლამდე ასაკის ბავშვს, მისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა დამატებითი შესვენება დღეში არანაკლებ 1 საათისა.

### პრობლემის აღწერა

რეგულაცია არ ითვალისწინებს რაიმე სახის შეღავათს ფეხმძიმე ქალებისთვის, მეძუძური დედებისა და 3 წლამდე ასაკის ბავშვების დედებისთვის.

### საერთაშორისო სტანდარტი

სსო კონვენცია 183 "დეკრეტული დაცვის შესახებ", ევროპის სოციალური ქარტია, მუხლი 8; ევროსაბჭოს 1992 წლის 19 ოქტომბრის დირექტივა ფეხმძიმე და მელოგინე ან მეძუძური ქალებისთვის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის გაუმჯობესების წამახალისებელი ზომების შესახებ (მეათე ინდივიდუალური დირექტივა 89/391/EEC დირექტივის 16 (1) მუხლის მნიშვნელობის ფარგლებში). აღნიშნული საერთაშორისო აქტები განსაზღვრავს, რომ სახელმწიფომ უნდა მიიღოს ზომები ქალების ფეხმძიმობის, დეკრეტული შვებულებისა და ბავშვის მოვლის პერიოდში დაცვისთვის და განახორციელოს შესაბამისი ღონისძიებები.

### რეკომენდაციები

მე-19 მუხლის მე-2 პუნქტი უნდა ჩამოყალიბდეს შემდეგნაირად: დასაქმებულს, რომელიც ფეხმძიმეა ან მეძუძური ქალია და კვებავს ერთ წლამდე ასაკის ბავშვს მისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა დამატებითი შესვენება დღეში არანაკლებ 1 საათისა.

## მივლინება

### მოქმედი რეგულაცია

საქართველოს შრომის კოდექსი არ ითვალისწინებს საკმარის რეგულაციებს ქალთა შრომითი უფლებების დასაცავად მივლინების დროს, შესაბამისად ის გენდერულად არასენსიტიურია.

### პრობლემის აღწერა

პროფკავშირების პრაქტიკა გვიჩვენებს, რომ საკმაოდ პრობლემატურია სამუშაოსთან ოჯახური ვალდებულებების შეთავსება. ეს განსაკუთრებით ეხება ქალებს, რამდენადაც ძირითადად საქართველოში ოჯახური ვალდებულებები მათ აკისრიათ. შესაბამისად,

დასაქმებულ ქალთა დაცვისათვის ძალიან მნიშვნელოვანია გენდერულად სენსიტიური რეგულაციების არსებობა შრომით კანონმდებლობაში, აღნიშნული ეხება ისეთ საკითხსაც, როგორცაა მივლინება. ხშირად დაოჯახებული ქალებისათვის ძალიან პრობლემურია მივლინებაში წასვლა და ოჯახის დატოვება რამდენიმე დღით, თუ იმასაც გავითვალისწინებთ, რომ საქართველოს შრომის კოდექსი (მე-12 მუხლი) დამქირავებელს უფლებას ანიჭებს დასაქმებული მივლინებაში გაგზავნოს წელიწადში 45 დღის განმავლობაში ამ უკანასკნელის თანხმობის გარეშე.

### **საერთაშორისო სტანდარტი**

ევროპის სოციალური ქარტიის 27-ე მუხლი, შსო 156-ე კონვენცია ოჯახური ვალდებულებების მქონე დასაქმებულების შესახებ. აღნიშნული ნორმატიული აქტები განსაზღვრავს, რომ ეროვნულ კანონმდებლობაში სხვადასხვა სახის შეღავათები უნდა იყოს უზრუნველყოფილი, რათა მოხდეს სამუშაოსთან ოჯახური ვალდებულებების შეთავსება და პირს საშუალება ჰქონდეს ისარგებლოს თანაბარი შესაძლებლობებით

### **რეკომენდაცია**

შრომის კოდექსის მე-12 მუხლს უნდა დაემატოს მე-6 ნაწილი და ჩამოყალიბდეს შემდეგნაირად: -აკრძალულია მივლინებაში გაგზავნა ორსული, ახალნამშობიარები ქალის და დასაქმებულის, რომელსაც ჰყავს სამ წლამდე ასაკის შვილი ან არის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის მომვლელი, დასაშვებია მხოლოდ მათი თანხმობის შემთხვევაში;

## **შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა**

### **მოქმედი რეგულაცია**

შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის მე-ს ნაწილი (შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის საფუძვლები): 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 საფუძვლებისა;

### **პრობლემის აღწერა**

ერთ-ერთ პრობლემატურ საკითხს ფეხმძიმობის პერიოდში შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა წარმოადგენს. მართალია შრომის კოდექსი იცავს ფეხმძიმე ქალებს სამსახურიდან უკანონოდ დათხოვნისგან გარკვეულ შემთხვევებში, თუმცა ის არ ეხება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის კანონით გათვალისწინებული ყველა შესაძლო საფუძველს. მაგალითად, კანონი უშვებს ფეხმძიმე ქალის სამსახურიდან დათხოვნას ხელშეკრულების ვადის ამოწურვის გამო. ხშირად, ხელშეკრულების ვადის ამოწურვის

გამო ფეხმძიმე ქალებს უარს ეუბნებიან ახალი ხელშეკრულების გაფორმებაზე, თუმცა მარტივად აახლებენ ხელშეკრულებებს სხვა თანამშრომლებთან.

მოქმედი კანონი არ იცავს ჩვილი ბავშვის მშობელ დაქირავებულს დათხოვნისგან. ძალიან ხშირად, დეკრეტული შვებულების დასრულების შემდეგ თანამშრომლებისგან ითხოვენ სხვადასხვა სახის გამოცდის ჩაბარებას (ატესტაცია, ტესტი, სხვ.), რითაც იქმნება ობიექტური პრობლემა, რადგან ხანგრძლივი შვებულების შემდეგ დასაქმებულს გონივრული დრო ჭირდება შეცვლილ გარემოსთან ადაპტაციისთვის.

ფეხმძიმობის, დეკრეტული შვებულების, ახალშობილის შვილად აყვანის ან ბავშვზე ზრუნვის შვებულების პერიოდში მყოფი და სამ წლამდე ასაკის ბავშვის მშობელი დასაქმებულები არ უნდა იქნან სამსახურიდან დათხოვნილნი ხელშეკრულების ვადის ამოწურვის საფუძველზე. პროფკავშირების გაერთიანებამ მოამზადა და წარადგინა სარჩელი საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოში, რათა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის მე-3 პუნქტის (გ) ქვეპუნქტი ნაწილობრივ ცნობილი იქნას არაკონსტიტუციურად.

### **საერთაშორისო სტანდარტი**

გაეროს CEDAW კონვენცია, ILO კონვენცია #183 დედობის დაცვის შესახებ და #111 (დასაქმებისა და პროფესიული) დისკრიმინაციის შესახებ. აღნიშნული საერთაშორისო აქტები განსაზღვრავს, რომ სახელმწიფომ უნდა მიიღოს ზომები ქალების ფეხმძიმობის, დეკრეტული შვებულებისა და ბავშვის მოვლის პერიოდში დაცვისთვის და განახორციელოს შესაბამისი ღონისძიებები.

შსო 183 კონვენციის მე-8 მუხლი: ქალს დეკრეტული შვებულების დასრულების შემდეგ გარანტირებული აქვს იმავე პოზიციაზე ან იმავე ანაზღაურების მქონე ექვივალენტურ პოზიციაზე დაბრუნება.

### **რეკომენდაცია**

საქართველოს შრომის კანონმდებლობაში ჩამოყალიბებული დებულებები, სადაც აღნიშნულია, რომ ხელშეკრულების ვადის ამოწურვამ შეიძლება გამოიწვიოს ფეხმძიმე და დეკრეტულ შვებულებაში მყოფ ქალის სამსახურიდან დათხოვნა ამოღებული უნდა იყოს შრომის კოდექსიდან.

### **შრომის ინსპექცია**

საქართველოში არ არსებობს შრომის კანონმდებლობის აღსრულების მექანიზმი, როგორცაა შრომის ინსპექცია. ერთადერთი რეგულაცია, რომელიც შრომის ინსპექტირების საკითხს ეხება გახლავთ საქართველოს მთავრობის მიერ 2015 წლის იანვარში მიღებული და შემდგომში განახლებული შრომის პირობების ინსპექტირების სახელმწიფო პროგრამა.

საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანებამ მოამზადა მთელი რიგი შენიშვნები სახელმწიფო პროგრამის ხარვეზების თაობაზე; საქართველოს მთავრობის მიერ ბრძანებულება მიღებული იქნა ცალმხრივად, სამმხრივი სოციალური დიალოგის პლატფორმისა და პროფესიულ კავშირებთან კონსულტაციების გვერდის ავლით.

პროგრამა მოიცავს მხოლოდ ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების მონიტორინგის საკითხს და საერთოდ არ ეხება შრომის უფლებებს. ეს ხდება მიუხედავად მთელი რიგი დისკუსიებისა, რომლებიც ჩვენ გვქონდა მთავრობის საერთაშორისო ვალდებულებებთან დაკავშირებით, რომლებიც ეხება შსო სტანდარტების შესაბამისად ეფექტური შრომის სამართალდამცავი მექანიზმების შემოღებას და სტატისტიკური მონაცემების ანალიზს, რომლის თანახმადაც შრომით საკითხებთან დაკავშირებით 2013 წელს საქართველოს სასამართლოებში შეტანილი 1367 სარჩელიდან მხოლოდ 70 ეხებოდა სამუშაო ადგილზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების პრობლემას, ხოლო დანარჩენი - შრომითი უფლებების დარღვევას, როგორცაა: სამუშაო დრო, სახელფასო დავალიანება, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება, დისკრიმინაცია და უსამართლოდ დათხოვნა, გაერთიანების თავისუფლება, ანაზღაურებადი შვებულების უფლება, სხვ.

მიუხედავად იმისა, რომ სამუშაო ადგილებზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების საკითხები გაერთიანების და მისი წევრი ორგანიზაციების სერიოზული წუხილის საგანია, აშკარაა, რომ დასაქმების პირობებისა და დასაქმებულთა უფლებების კიდევ ერთი თანაბრად მნიშვნელოვანი სეგმენტის 95% მაინც სახელმწიფო მონიტორინგის პროგრამის ყურადღების მიღმა რჩება; -უფრო მეტიც, ბრძანებულების პირველი მუხლის "ე" ნაწილისა და მე-3 მუხლის "თ" ნაწილის გათვალისწინებით, ინსტიტუციური და სამართლებრივი რეფორმების საჭიროება სამუშაო ადგილზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების თვალსაზრისითაც კი კითხვის ნიშნის ქვეშ დგას. ეს ნიშნავს, რომ შსო სტანდარტებსა და ევროკავშირ-საქართველოს შორის ასოცირების შესახებ შეთანხმებაში და ასოცირების დღის წესრიგში განმარტებული სამუშაო ადგილზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოებასთან და შრომის ფუნდამენტურ უფლებასთან დაკავშირებული პრობლემები და გამოწვევები ადეკვატურად არ არის გაგებული საქართველოს მთავრობის მიერ; - აღნიშნული სახელმწიფო პროგრამის ერთ-ერთი მთავარი ნაკლია კომპანიების ნებაყოფლობითი მონაწილეობა OSH (პროფესიული ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების) მონიტორინგის პროცესში და გარდა ამისა, მასში გათვალისწინებულია დამსაქმებლის წინასწარი შეტყობინება ნებაყოფლობით შერჩეული კომპანიის გამიზნული/ გეგმიური მონიტორინგის შესახებ. რასაკვირველია, ასეთი დებულება ბუნებრივად გამოიწვევს რეალური და ობიექტური სიტუაციის წარმოჩენას საწარმოში ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების მდგომარეობის შესახებ; ზოგადად, პროგრამა მიმდინარეობს ევროკავშირსა და საქართველოს შორის გაფორმებული ასოცირების ხელშეკრულების საწინააღმდეგოდ, სადაც სხვა მუხლებს შორის 229-ე მუხლის 2,3 პუნქტში ნათლადაა აღნიშნული, რომ შრომის კოდექსის განხორციელებასთან დაკავშირებით საქართველოს მთავრობა ვალდებულია შესაბამისობაში იყოს შრომის საერთაშორისო სტანდარტებთან, მათ შორისაა: შსო 81 კონვენცია "შრომის ინსპექციის შესახებ", GSP (პრეფერენციების გენერალიზებული სისტემა) შეთანხმება აშშ-სთან და სხვა რიგი საერთაშორისო



ვალდებულებებისა ევროპის სოციალური ქარტიის, სამოქალაქო და პოლიტიკური უფლებების შესახებ საერთაშორისო შეთანხმების, გაეროს CEDAW კონვენციის და სხვ. ჩათვლით.

2015 წლის 21 აპრილს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური საკითხების სამინისტროში შეიქმნა შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტი. ეს განხორციელდა სამინისტროს მიერ შესაბამისი ბრძანების საფუძველზე. აღნიშნული დეპარტამენტის წესდების განხილვა არ მომხდარა სოციალურ პარტნიორებთან.

გაერთიანების მოთხოვნაა შეიქმნას საერთაშორისო სტანდარტების შესაბამისი ეფექტიანი შრომის ინსპექცია, რომელიც განახორციელებს შრომის სამართლის დაცვას ქალთა შრომის უფლებების ჩათვლით. ეფექტიანი ინსპექტირების ქვეშ პროფკავშირების გაერთიანება გულისხმობს: საჯარო და კერძო სექტორებში სამუშაო უპირობო დაშვებას, რაიმე სახის ნებართვისა თუ წინასწარი გაფრთხილების გარეშე; არა მხოლოდ პროფესიული უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის სტანდარტების ინსპექტირების უფლებამოსილება, არამედ, ასევე შრომის უფლებების ინსპექტირება; შრომის კანონმდებლობის დარღვევის, ან სამუშაო ადგილზე უსაფრთხოების პრობლემების აღმოჩენის შემთხვევაში სანქციების დაკისრების უფლებამოსილებას.



რეკომენდაციების მომზადება შესაძლებელი გახდა ამერიკელი ხალხის გულუხვი დახმარების წყალობით, რომელიც აშშ-ს საერთაშორისო განვითარების სააგენტოს (USAID) მეშვეობით იქნა გაწეული. რეკომენდაციების შინაარსზე პასუხისმგებელია საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება. ის შესაძლოა არ ასახავდეს USAID-ის, აშშ-ის მთავრობის ან აღმოსავლეთ- დასავლეთის მართვის ინსტიტუტის შეხედულებებს.