

**“საქართველოს შრომის სამართლის რეფორმა ევროპული
ინტეგრაციისა და ასოცირების შეთანხმების მოთხოვნათა
ჭრილში”**

ეკატერინე ქარდავა

წარდგენილია სამართლის დოქტორის აკადემიური ხარისხის
მოსაპოვებლად

სამეცნიერო ხელმძღვანელი – სოფიო ჩაჩავა,
ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო
უნივერსიტეტის იურიდიული ფაკულტეტის ასოცირებული
პროფესორი, სამართლის დოქტორი

**ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო
უნივერსიტეტი**

თბილისი, საქართველო

2018 წ.

სარჩევი

I. შესავალი.....	6
II. საქართველოში შრომის სამართლის რეგულირების პოლიტიკის გააზრება ევროკავშირის სამართალში შრომისა და სოციალური პოლიტიკის ინტეგრირების და ასოცირების შეთანხმების კონტექსტში.....	21
1. ისტორიული კონტექსტი და ევროკავშირის სამართალში შრომისა და სოციალური პოლიტიკის ასახვისა და განვითარების დინამიკა.....	21
1.1. ევროპული კავშირის შრომის დირექტივების (მეორადი კანონმდებლობის) მიღების დინამიკა	26
1.2. ევროკავშირის შესახებ ხელშეკრულება/TEU და ევროკავშირის ფუნქციონირების შესახებ ხელშეკრულება/TFEU	27
2. ასოცირების შეთანხმება.....	29
2.1. ასოცირების დღის წესრიგი	34
2.2. ასოცირების შეთანხმებისა და ასოცირების დღის წესრიგის შესრულების ეროვნული წლიური გეგმები	36
III. შრომითი ურთიერთობების რეგულირების პოლიტიკის განვითარების დინამიკა საქართველოში – გზა PCA-დან AA-მდე.....	40
1. ევროინტეგრაციული პროცესების უზრუნველყოფი ნორმატიული გარემოსა და სამართლებრივი დაახლოების განხორციელების ვალდებულების ზოგადი მიმოხილვა.....	40
2. შრომის კანონმდებლობის წინაშე მდგარი ვალდებულებებისა და მათი შესრულების შეფასების დინამიკა.....	46
IV. საქართველოს შრომის კოდექსის შედარებითი მიმოხილვა ევროკავშირის შრომის დირექტივებსა და ევროპის სოციალურ ქარტიასთან.....	60
1. შრომითი ხელშეკრულების პირობების შესახებ დასაქმებულთა ინფორმირების საკითხები 91/533 დირექტივაში.....	61
2. სამუშაო დროს ორგანიზების ასპექტები 2003/88 დირექტივის შესაბამისად.....	69
2.1. დასვენება და შესვენება	71
2.2. სამუშაო დრო	71
2.3. წლიური შვებულება	73
2.4. ღამის შრომა და ცვლაში მუშაობა	74
2.5. გამონაკლისები	76
3. დეკრეტული შვებულების რეგულირება 92/85 დირექტივის შესაბამისად.....	79
3.1. დეკრეტული შვებულება (maternity leave):	80
3.2. ღამის შრომა	82
3.3. მშობიარობამდე გამოკვლევები:	83
3.4. სამუშაო პირობების შეფასება და მანეჯ ზემოქმედების აკრძალვა:	83
3.5. სამსახურიდან გათავისუფლება:	84
3.6. დასაქმებულის უფლებები (ფინანსური ასპექტები):	85

4. კოლექტიური გათავისუფლების რეგულირება 98/59 დირექტივის შესაბამისად.....	90
5. საწარმოს ან ბიზნესის გასხვისების რეგულირება 2001/23 დირექტივის შესაბამისად.....	95
6. განსაზღვრული ვადით ან დროებით დასაქმებულთა უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის რეგულირება 91/383 დირექტივის შესაბამისად.....	99
7. ვადიანი სამუშაოს რეგულირება 1999/70 დირექტივის შესაბამისად.....	103
8. ნახევარ განაკვეთზე მუშაობის რეგულირება 97/81 დირექტივის შესაბამისად.....	109
9. ფიზიკურ პირებს შორის შრომითი ურთიერთობები.....	112
9.1. ფიზიკურ პირთა შორის შრომითი ურთიერთობების საკანონმდებლო რეგულირება საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად	114
9.2. ფიზიკურ პირთა შრომითი ურთიერთობები ევროკავშირისა და ევროკავშირის წევრი ქვეყნების კანონმდებლობაში	115
9.3. ფაქტების უზენაესობის პრინციპი შრომით ურთიერთობებში	122
10. პროპორციულობის პრინციპი, როგორც თანამედროვე შრომის სამართლის წინაშე მდგარი გამოწვევების საპასუხო ინსტრუმენტი.....	132
10.1. პროპორციულობის პრინციპის გამოყენების ფარგლები შრომის სამართალში	133
11. საქართველოს შრომის კოდექსით რეგულირებული ასპექტების სოციალურ ქარტიასთან შესაბამისობის მიმოხილვა.....	146
V. სამართლებრივი დაახლოება (legal approximation), როგორც ევროპული ინტეგრაციის უზრუნველყოფი მექანიზმი შრომის სამართლის სფეროში.....	161
1. სამართლებრივი დაახლოების მნიშვნელობა და არსი საქართველოს ნორმატიულ სივრცეში (ისტორიული დინამიკა).....	162
2. სამართლებრივი დაახლოების მნიშვნელობა და არსი ასოცირების შეთანხმების ფარგლებში.....	167
2.1. ეტაპობრივი დაახლოება (Gradual approximation)	169
2.2. დინამიური დაახლოება (Dynamic approximation)	171
2.3. დაახლოების მონიტორინგი (Monitoring of Approximation)	172
3. საქართველოს ნორმატიული აქტის პროექტის შემუშავების პროცესის და საკანონმდებლო/კანონშემოქმედებითი საქმიანობის გააზრება სამართლებრივი დაახლოების საქმიანობის კონტექსტში.....	173
3.1. ევროკავშირის საკანონმდებლო აქტების ეროვნულ კანონმდებლობაში ინკორპორირების ფორმა	173
3.2. შესაბამისობის ცხრილი	175
VI. დასკვნა.....	179
დანართი 1: საკანონმდებლო წინადადებები.....	190
დანართი 2 : შესაბამისობის ცხრილის მაგალითი.....	200
ბიბლიოგრაფია.....	203

აბრევიატურა

სშკ		საქართველოს შრომის კოდექსი
სშკკ		საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსი
აშშ		ამერიკის შეერთებული შტატები
გვ. იხ.		გვერდი (გვერდები)
PCA	„Partnership and Cooperation Agreement“ Between the European Communities and their member states, of the one part and Georgia, of the other part	იხილეთ პარტნიორობისა და თანამშრომლობის შესახებ შეთანხმება ევროკავშირის წევრ ქვეყნებსა და საქართველოს შორის
AA	Association Agreement between the European Union and the European Atomic Energy Community and their Member States, of the one part, and Georgia, of the other part	ასოცირების შესახებ შეთანხმება ერთი მხრივ, საქართველოსა და მეორეს მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის
DCFTA	Agreement on Deep and Comperhensive Free Trade Area, which is the integrated part of the AA, namely title IV	ღრმა და ყოველმხომცველი თავისუფალი ვაჭრობის სივრცის შესახებ შეთანხმება, რომელიც წარმოადგენს AA-ს შემადგენელ ნაწილს, კერძოდ, IV კარს
GSP+	Generalised Scheme of Preferences granted to third states by the EU concerning the import into the Internal market of the EU	ევროკავშირის მიერ მესამე სახელმწიფოებისადმი მინიჭებული შეღავათების გენერალიზებული სისტემა, რაც დაკავშირებულია ევროკავშირის შიდა ბაზარზე იმპორტთან
ILO	International Labour Organization	შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია
ENP AP	European Neighbourhood Policy Action Plan	ევროპის სამეზობლო პოლიტიკის სამოქმედო გეგმა
GEPLAC	Georgian-European Policy and Legal Advice Centre	ეკონომიკური პოლიტიკისა და სამართლებრივი საკითხების ქართულ-ევროპული საკონსულტაციო ცენტრი
UNICE	Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe (now known as BusinessEurope)	ევროპის მრეწველთა და დამსაქმებელთა კონფედერაციის კავშირი
CEEP	European Centre of Employers and Enterprises	დამსაქმებელთა და საწარმოთა ევროპული ცენტრი
ETUC	European Trade Union Confederation	ევროპის პროფკავშირების კონფედერაცია
ECJ	European Court of Justice	ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო
EU	European union	ევროპული კავშირი/ევროკავშირი
TEU	Treaty on the European Union	ევროკავშირის შესახებ ხელშეკრულება
VLAP	Visa Liberalization Action Plan	ვიზის ლიბერალიზაციის სამოქმედო გეგმა
PIPEDA	Personal Information Protection and Electronic Documents Act, Act of Canada	კანადის კანონი პერსონალური ინფორმაციის დაცვისა და ელექტრონული დოკუმენტების შესახებ
TFEU	Treaty on Funcioning of the European Union	ევროკავშირის ფუნქციონირების შესახებ ხელშეკრულება

TEEC	Treaty establishing the European Economic Community, Rome Treaty	ევროპული ეკონომიკური გაერთიანების შესახებ რომის ხელშეკრულება
p.	page	გვერდი

I. შესავალი

2014 წელს, საქართველოსა და ევროპულ კავშირს შორის პირველი ხელშეკრულების “პარტნიორობისა და თანამშრომლობის შესახებ” შეთანხმების (PCA)¹ დადებიდან 18 წლის შემდეგ, ხელი მოეწერა მეორე ხელშეკრულებას - ასოცირების შეთანხმებას (AA),² რომელმაც ჩაანაცვლა PCA და მხარეთა შორის დაამყარა ასოცირება.³ დაახლოებით ოცწლიანი ინტეგრაციული პროცესების შედეგად, საქართველო აღიარებულ იქნა ევროპული მისწრაფებებისა და ევროპული არჩევანის მქონე სახელმწიფოდ⁴, საფუძველი ჩაეყარა ახალ და გაღრმავებულ პოლიტიკურ და ეკონომიკურ ინტეგრაციას, რომელმაც საქართველოს ხალხისთვის გააჩინა ევროპული პერსპექტივა, როგორცაა ღრმა და ყოვლისმომცველი თავისუფალი ვაჭრობის სივრცის (DCFTA) ჩამოყალიბება და ევროპული ფასეულობების ოჯახში ღირსეული ადგილის დამკვიდრება. მიზნის მისაღწევად უნდა შესრულდეს AA-ს პოლიტიკური, სავაჭრო-ეკონომიკური და სოციალური ამოცანები. ეს გზა კი გადის სამართლებრივი დაახლოების (legal approximation) საქმიანობაზე - ევროპული სტანდარტების საქართველოს ეროვნულ კანონმდებლობაში გადატანა (transposition), შესრულება (implementation), აღსრულება (enforcement), კარგი პრაქტიკის დამკვიდრება. ამრიგად, საქართველოს წინაშე დგას მრავალი და მოცულობითი საკანონმდებლო ღონისძიებების გატარების ვალდებულება, მათ შორის შრომის სამართლის სფეროში.

შრომის სამართლის დოქტრინა დღემდე უცვლელად ავითარებს შრომის სამართლის ფუნდამენტურ მიზანს, რითაც ის გაემიჯნა სამოქალაქო სამართალს და ჩამოყალიბდა ცალკე დარგად: შრომის კანონმდებლობა შრომითი ურთიერთობების სუსტი მხარისთვის უნდა ქმნიდეს გარანტიებს და იცავდეს დასაქმებულის უმთავრეს უფლებას შრომის პირობებსა და ანაზღაურებასთან დაკავშირებით⁵. ეს მიზანი მწვავედ შეპირისპირებულია როგორც მეცნიერთა, ისე სხვადასხვა დარგის სპეციალისტთა და პრაქტიკოსთა მიერ. არის მოსაზრება, რომ შრომითი ურთიერთობები უნდა განიხილებოდეს და წყდებოდეს სამოქალაქო სამართლის ფარგლებში. თუმცა,

¹ ევროკავშირსა და საქართველოს შორის „პარტნიორობისა და თანამშრომლობის შესახებ“ შეთანხმება, 22.04.1996, რატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის მიერ, საქართველოს პარლამენტის დადგენილება № 347-III, პარლამენტის უწყებანი 22-23, 04.09.1996, ძალაში შესვლის თარიღი 01.07.1999, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1212956>

² ასოცირების შესახებ შეთანხმება ერთი მხრივ, საქართველოსა და მეორეს მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის, 27.06.14, გამოქვეყნების თარიღი 11.09.14, დროებითი გამოყენების რეჟიმი 01.09.2014, სრულად ძალაში შესვლის თარიღი 01.07.2016, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2496959>

³ იქვე, პირველი მუხლის პირველი პუნქტი.

⁴ იქვე, პრეამბულა, მე-2 აბზაცი.

⁵ Baker J., Labour law: Its role, trends and potential. Labour Education 2006/2-3 No. 143-144, p. V, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_111442.pdf, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული - 17.10.2017.

კვლევები, იურიდიული მონაცემები, ფაქტები, რომლებმაც ჩვენამდე მოაღწიეს სამართლებრივი ფორმებით, სოციალურ-ეკონომიკური გარემო პირობების ზეწოლის პროდუქტებია იდეათა და კონცეფციათა სელექციის პროცესში,⁶ რომელთა გააზრების გარეშე ვერ იქნება გაგებელი შრომის სამართლის, როგორც ცალკე მდგომი დარგის მნიშვნელობა, რომელიც ორიენტირებულია სუსტი მხარის დაცვასა და სოციალურ ნორმატივებზე. შესაბამისად, დღემდე შრომით ურთიერთობებთან დაკავშირებული საკითხები წყდება შრომის სამართლის ფარგლებში კერძო სამართლებრივი ზოგადი პრინციპებისა და მიდგომების გათვალისწინებით. მიუხედავად დოქტრინალური სიმტკიცისა, კონცეფციური ჭიდილი, შრომასა და კაპიტალს შორის ურთიერთმიმართების დინამიკა, სოციალურ-ეკონომიკური ასპექტების ურთიერთკავშირები და სახელმწიფოთა განვითარების მანევრებლები განაპირობებენ შრომის სამართლის ცვალებად ბუნებას. ამიტომაც შრომის სამართლის შიგნით მუდმივად ვითარდება პროცესები, რომლებიც საჭიროებენ მსჯელობას და თანამედროვე რეალიების კონტექსტში შესწავლას.

შრომის კანონმდებლობის ინტერპრეტირებისას მნიშვნელოვანია შრომის სამართლის მიზნების შეკვრა და მკაფიოდ წარმოჩენა. სამეცნიერო ლიტერატურა მიმოიხილავს სხვადასხვა მიზნებს. ამ მიზნების კლასიფიცირება შესაძლებელია შერჩევით/სელექციურს (selectivity) და უნივერსალურს (universalizms) შორის⁷. შერჩევით მიზნებში იგულისხმება

⁶ Deakin S. The Contract of Employment: a Study in Legal Evolution. University of Cambridge. ESRC Centre for Business Research. Working Paper № 203, 2001, 28-29, http://www.cbr.cam.ac.uk/fileadmin/user_upload/centre-for-business-research/downloads/working-papers/wp203.pdf, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული – 17.10.2017.

⁷ უნივერსალიზმი ძირითადად გულისხმობს, რომ პრივილეგიები/შეღავათები უნდა მიეცეს ყველას. ხოლო სელექციურობის/შერჩევითობის მოდელის ფარგლებში პრივილეგიები/შეღავათები გაიცემა კონკრეტული ადამიანის ან ადამიანთა ჯგუფის მიმართ, რომლებსაც ის მართლაც ესაჭიროებათ. დემოკრატიული ქვეყნების უმრავლესობა იცნობს როგორც უნივერსალურ, ასევე, შერჩევით პროგრამებსა და მარეგულირებელ პოლიტიკას. არის შერეული ფორმებიც. ძირითადად გამოიყოფა კეთილდღეობის მქონე სახელმწიფოთა სამი მოდელი: ლიბერალური, კონსერვატორული და სოციალურ-დემოკრატიული. პირველი მოდელის მაგალითია აშშ, რომელიც მხოლოდ ბაზარს ეყრდნობა. აქ ადამიანები მოელისან შემოსავალსაც და უსაფრთხოებასაც ბაზრიდან. ამიტომაც სახელმწიფოს მხრიდან ინტერვენცია მინიმალურია. ლიბერალური ქვეყნები იღვაწიან სელექციური/შერჩევითი პროგრამებისკენ და სამიზნე ჯგუფებად ჰყავთ ძალიან ღარიბები. კონსერვატორული მოდელის მაგალითია კონტინენტური ევროპის ქვეყნები, რომლებიც ძირითადად ეყრდნობიან ოჯახს. აქ ადამიანები მოელისან მხარდაჭერას ოჯახის წევრებისგან. ამიტომაც აქაც შედარებით შეზღუდულია სახელმწიფოს ჩარევა. განსხვავებულია სოციალურ-დემოკრატიული მოდელი, რომლის მაგალითია სკანდინავიის ქვეყნები. ეს ქვეყნები ეყრდნობიან ბაზარსაც და ოჯახსაც. აქ სახელმწიფოს აქვს ცენტრალური როლი - შექმნას საყოველთაო საზოგადოებრივი ურთიერთზიარი (საპასუხო, ორმხრივი) დაზღვევა, რის ფარგლებშიც რისკების უმეტესობა კერძოდან გადადის (ტრანსფორმირდება) საჯაროში მასიური რედისტრიბუციის (გადანაწილების) პროგრამებით. სოციალურ-დემოკრატიული მოდელი ეყრდნობა მაღალ გადასახადებს სახელმწიფო სერვისების მაღალი ხარისხებით მიწოდების პარალელურად, იხ. Davidov G. The Goals of Regulating Work: Between Universalism and Selectivity. labour law research network. 2012, p. 5,

<http://www.labourlawresearch.net/sites/default/files/papers/Regulating%20Work%20--%20Between%20Universality%20and%20Selectivity%20final.pdf>, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული – 17.10.2017.

შრომითი ურთიერთობების სპეციფიკური სუბიექტის – დასაქმებულის დახმარების სურვილი, ხოლო უნივერსალურში – საზოგადოების ინტერესების ფართოდ განხილვა, მათ შორის დამსაქმებლებისაც. ბოლო წლებში იდენტიფიცირებადია შერჩევითიდან უნივერსალურამდე მიზნების არტიკულაციის ტენდენცია. ზუსტად ამ ტენდენციასთან დაკავშირებული სირთულეების წარმოჩენა და სააშკარაოზე გამოტანა არის უახლეს ისტორიაში შრომის სამართალთან დაკავშირებული დებატების საფუძველი. ყველაფერი ეს კი უკავშირდება შრომის სამართლის მიზნებს – რა არის და რა უნდა იყოს? საკითხის აქტუალიზაცია მოახდინა შრომის სამართლის მეცნიერების ნაწილმა, რომელმაც დააყენა შრომის სამართლის ბაზისური პრინციპების გადახედვის მოთხოვნა. მათგან განსხვავებით, მეცნიერთა სხვა ნაწილი ფიქრობს, რომ მიზნები და პრინციპები არ საჭიროებენ შეცვლას, არამედ - შედეგები, რომლებიც შრომის სამართლის მიზნებსა და შრომის კანონმდებლობის ფაქტობრივ გამოყენებას შორის წარმოშობილი შეუსაბამობის რეზულტატია. დებატები აუცილებელია, რამეთუ ამ პროცესში მიმდინარეობს კანონმდებლობის ხარვეზების კვლევა, რეფორმირების გააზრება და შრომის კანონმდებლობის კონსტიტუციურობის შემოწმებაც, როცა ის გამოწვევების წინაშე დგება.⁸

ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, საქართველოს შრომის კანონმდებლობის ფორმირება და განვითარება ხდება ისეთ პირობებში, როცა სამი უმნიშვნელოვანესი სეგმენტი ერთმანეთს კვეთს: 1. პოლიტიკურ-სამართლებრივი, რომლის ფარგლებშიც ევროპული ინტეგრაციის პროცესი უნდა იყოს წარმატებული. ამ პროცესში კი საქართველოს ნორმატიული სივრცე უნდა დაუახლოვდეს ევროპულ სტანდარტებს; 2. დოქტრინალური, რომლის ფარგლებში ეროვნულ შრომის სამართალში უნდა შენარჩუნდეს ტრადიციული მიზნები, ფუნდამენტური პრინციპები და ზოგად-მეცნიერული მიღწევები ისე, რომ წინააღმდეგობაში არ მოვიდეს გლობალურ პოლიტიკურ-სამართლებრივ თუ პრაქტიკულ ტენდენციებთან. 3. სავაჭრო-ეკონომიკური, რომლის ფარგლებში შრომის სამართალმა ეფექტურად უნდა უპასუხოს სახელმწიფოს ფუნქციას ეკონომიკური წინსვლის, დასაქმების ხელშეწყობისა და დასაქმებულთა კეთილდღეობის ზრდის თაობაზე. აღნიშნულის გათვალისწინებით, საქართველო, რომელიც არის ახალი დემოკრატიის ქვეყანა, ამავდროულად, - ევროპულ კავშირთან ასოცირებული სუბიექტი, შრომის სამართლის სფეროში ბევრი საერთაშორისო თუ ადგილობრივი ფაქტორით განპირობებული გამოწვევების წინაშე დგას.

შრომის სამართალი AA-ს ერთ-ერთი შემადგენელი ნაწილია და, ბუნებრივია, საქართველოს ეკისრება დინამური და ეტაპობრივი სამართლებრივი დაახლოების (dynamic and gradual approximation) განხორციელების ვალდებულება. AA-ში შრომის სამართალი განიხილება არა მხოლოდ სოციალური პოლიტიკის, არამედ სავაჭრო-ეკონომიკური

⁸ Davidov G. The Goals of Regulating Work: Between Universalism and Selectivity, introduction. Labour law research network, 2012, pp. 1-2, <http://www.labourlawresearch.net/sites/default/files/papers/Regulating%20Work%20--%20Between%20Universality%20and%20Selectivity%20final.pdf>, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული – 17.10.2017.

პოლიტიკის ფარგლებშიც. იგივე დამოკიდებულებაა გატარებული 2014-2016 წწ. ასოცირების დღის წესრიგშიც, რომელიც ასოცირების შეთანხმების აღსრულების პრიორიტეტული მიმართულებების განმსაზღვრელი დოკუმენტია.⁹

შრომის სამართლის სფეროში ევროპულ სტანდარტებთან დაახლოება საჭიროებს:

ა) AA-ს მიზნებისა და ამოცანების ინტერპრეტაციას და ნორმათა განმარტებას მიზნებთან კავშირში;

ბ) ევროპული კავშირის სამართალში შრომის სამართლისა და სოციალური პოლიტიკის საკითხების ინტეგრირების სპეციფიკისა და განვითარების ისტორიის მიმოხილვას, რათა უკეთ იქნეს გააზრებული 1) შრომის სამართლის სფეროში ევროპული კავშირის საქართველოს ეროვნულ კანონმდებლობაზე გავლენის ხასიათი; 2) ევროპული კავშირის შრომის კანონმდებლობის დირექტივების ფორმით ჩამოყალიბების საფუძვლები (და არა სხვა საკანონმდებლო აქტების ფორმით, როგორცაა რეგულაციები, გადაწყვეტილებები); 3) DCFTA-ის მიზნები; 4) საქართველოში შრომის სფეროში სამართლებრივი დაახლოების პოლიტიკის სამომავლო სტრატეგია და ტაქტიკა;

გ) იმ გარემოების გამოვლენას 1) თუ რა მოცემულობაა დღეს საქართველოს შრომის კანონმდებლობაში ევროპული კავშირის კანონმდებლობასა და ევროპის სოციალურ ქარტიასთან შესაბამისობის კუთხით; 2) როგორია თანხვედრა და ურთიერთმიმართება ასოცირების შეთანხმებითა და სოციალური ქარტიით აღიარებულ ვალდებულებებს შორის;

დ) იმ სამართლებრივი თუ პრაქტიკული გამოცდილების შესწავლასა და ანალიზს, რაც შრომის სფეროში სამართლებრივი დაახლოების პროცესში დააგროვა საქართველომ ევროპული ინტეგრაციის მთელი ისტორიის მანძილზე PCA-დან დაწყებული დღემდე, რათა წარსულ გამოცდილებაზე დაყრდნობით გამოიკვეთოს ის ფაქტორები, რაც უნდა გაითვალისწინოს ქვეყანამ მომავალში AA-ს ვალდებულებათა შესრულებისას.

ე) სამართლებრივი დაახლოების (legal approximation) როგორც თეორიული, ასევე პრაქტიკული ასპექტების ცოდნას, დაახლოების საქმიანობის მეთოდოლოგიურ გააზრებას შრომის სამართლის სფეროში განსახორციელებელი საკანონმდებლო საქმიანობის თვალსაზრისით, ამავედროულად - დაახლოების (approximation) გამიჯვნას ჰარმონიზაციისგან (harmonisation).

ვ) შრომითი ურთიერთობების ახალი ფორმის შესწავლას, რაც ევროინტეგრაციული პროცესის ფარგლებში გაჩნდა და აისახა საკანონმდებლო სივრცეში ფიზიკურ პირებს შორის შრომით ურთიერთობებთან დაკავშირებით;

ზ) სამართლებრივი დაახლოების პროცესში შრომის სამართლის იმ პრინციპების გამოყენების პრაქტიკის მიმოხილვას, რომელთა გარეშეც ვერ იქნება გაგებელი თავად ევროპული კავშირის შრომის სამართალი და რისი შეცნობის გარეშეც ვერ განხორციელდება ევროპული კავშირის

⁹ Association Agenda between the European Union and Georgia, https://eas.europa.eu/delegations/georgia/documents/eap_aa/associationagenda_2014_en.pdf.

კანონმდებლობის დებულებათა საქართველოს კანონმდებლობაში ეფექტური გადატანა – პროპორციულობის პრინციპი, ფაქტების უზენაესობის პრინციპი¹⁰;

ზემოაღნიშნული საკითხების კვლევა კრავს და აერთიანებს 3 ძირითად კითხვას, რომელზეც პასუხის გაცემამ ნათლად უნდა წარმოაჩინოს საქართველოს შრომის სამართლის რეფორმა ევროპული ინტეგრაციისა და ასოცირების შეთანხმების მოთხოვნათა ჭრილში:

1. როგორი იყო სამართლებრივი დაახლოების განვითარების დინამიკა შრომის სამართალში და ესმიანებოდა თუ არა ის მის წინაშე მდგარ მოთხოვნებს ევროპული ინტეგრაციის მთელი პროცესის განმავლობაში **(პროცესი და წარსული გამოცდილება);**

2. რა ვალდებულებების წინაშე დგას ამჟამად საქართველო ევროპულ სტანდარტებთან დაახლოების ჭრილში ასოცირების შეთანხმების ფარგლებში და როგორ/რა მექანიზმებით ზემოქმედებს ევროპული კავშირის შრომის სამართალი საქართველოს ეროვნული კანონმდებლობის ჩამოყალიბებაზე **(აწმყო და ვალდებულებათა სპექტრი);**

3. როგორ უნდა წარიმართოს სამართლებრივი დაახლოების პროცესი საქართველოში **(მომავალი და შედეგები).**

შრომის სამართლის სფერო არ არის მხოლოდ ამჟამინდელი დღის წესრიგი საქართველოში და მხოლოდ ასოცირების შეთანხმების ინტერესის ობიექტი. ევროპული ინტეგრაციის გზაზე 90-იანი წლებიდან დღემდე იგი იყო არაერთი საერთაშორისო დოკუმენტის, საქართველო-ევროკავშირს შორის ოფიციალური ურთიერთობების სხვადასხვა ფორმატის თუ ILO-ს ფარგლებში განხილვისა და შეფასების საგანი, მათ შორის, - PCA-ის რეგულირების საგანიც, ევროპის სამეზობლო პოლიტიკის სამოქმედო გეგმის (ENP AP) და ევროკავშირის მხრიდან მისი შესრულების ყოველწლიური შეფასების დოკუმენტების ობიექტიც, საქართველოს კანონმდებლობის ევროპული კავშირის კანონმდებლობასთან ჰარმონიზაციის ეროვნული პროგრამის¹¹ ნაწილი და სხვა. აქვე აღსანიშნავია ის ფაქტი, რომ შრომასთან დაკავშირებული ასპექტები PCA-შიც განიხილებოდა ეკონომიკურ და სოციალურ პოლიტიკებთან ურთიერთქმედებაში. ეს ასპექტი მეტად საყურადღებოა შრომის კანონმდებლობის წინაშე მდგარი ამოცანების შესწავლისას, ასოცირების შეთანხმების დებულებების ინტერპრეტაციისა და სამართლებრივი დაახლოების საქმიანობის მიმოხილვისას.

რამდენადაც შრომის სფერო ხანგრძლივად და პერმანენტულად ჩართულია ევროპული ინტეგრაციის პოლიტიკის დღის წესრიგში, მას უნდა გაეგლო სამართლებრივი დაახლოების მნიშვნელოვანი გზა განვითარებისა და დაახლოების დინამიკის ჩვენებით. ვალდებულებების შესასრულებლად

¹⁰ ILO-ს 198-ე რეკომენდაციის თანახმად შრომითი ურთიერთობების ფაქტის არსებობის მტკიცებისას პრიორიტეტი ენიჭება ფაქტებს დაკავშირებულს სამუშაოს შესრულებისა და ანაზღაურების ასპექტებთან, ვიდრე მხარეთა შეთანხმებას სახელმწიფოებში. ILO-ს 198-ე რეკომენდაციის ეს მიდგომა გამოიყენება ურთიერთობათა დაკვალიფიცირებისას/რეკვალიფიცირებისას, რასაც ILO-ს ანგარიშებსა და სხვა ლიტერატურაში მოიხსენიებენ, როგორც “ფაქტების უზენაესობის” პრინციპს (primacy of fact).

¹¹ საქართველოს კანონმდებლობის ევროპული კავშირის კანონმდებლობასთან ჰარმონიზაციის ეროვნული პროგრამა (სახელმძღვანელო პრინციპები სამოქმედო გეგმისთვის), 2003 წ., <<http://www.parliament.ge/uploads/other/18/18483.pdf> >

საქართველოს სახელისუფლებო ორგანოები დებულობდნენ და ამტკიცებდნენ აქტებს, რომლებიც ქმნიდნენ ნორმატიულ საფუძველს ინტეგრაციული პროცესების მხარდასაჭერად, რაც მოიაზრებს მის ფარგლებში სამართლებრივი დაახლოების საქმიანობის წარმართვის ვალდებულებასაც. დღემდე არ განხორციელებულა შრომის სამართლის სფეროში PCA-დან AA-მდე სამართლებრივი დაახლოების ისტორიის სრული პროცესის შეფასება და ამ დინამიკის ევროინტეგრაციული პოლიტიკის ფარგლებში გაანალიზება. აღნიშნულის შესწავლა უაღრესად მნიშვნელოვანია საქართველოში ოფიციალურად დეკლარირებულ ევროინტეგრაციულ პოლიტიკასა და ევროპული სტანდარტების შრომის სამართალში ასახვის ურთიერთკავშირების წარმოსაჩენად. ამიტომაც ევროინტეგრაციული პოლიტიკის ფარგლებში შრომის სამართლის სფეროს მიმართ არსებული მოთხოვნების ფონზე კანონმდებლობის ცვლილების ისტორიის აღწერა და შეფასება ერთ-ერთ უაღრესად მნიშვნელოვან ელემენტად და კვლევითის სასარგებლო მიდგომად უნდა ჩაითვალოს ეროვნული შრომის სამართლის მეცნიერების განვითარებისათვის.

საქართველოში წლების განმავლობაში შრომის კანონმდებლობასთან დაკავშირებული მრავალი ცვლილება (ცვლილების პროექტები) განიხილებოდა. ამ სფეროში განხორციელებული რეფორმები გამოძახილი 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 იწვევს დამსაქმებლის პასუხისმგებლობისა და, იმავდროულად, ფინანსური დანახარჯების ზრდას? თუ

ბ) მობილური, ინვესტორებისა და მეწარმეების 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 90-იანი წლების 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) ანგარიშებში, წევრ სახელმწიფოებში არსებული განსხვავებული უმუშევრობის დონეების მიზეზების ძიებისას, საზგასმულია შრომითი ბაზრის ინსტიტუტებისა და წევრი ქვეყნების მიერ შრომის

ბაზრების დერეგულირების მნიშვნელობა.¹² 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 ჰარმონიული განვითარება. ქვეყანაში შეიქმნა პრეცედენტი, როდესაც მხოლოდ ბიზნესზე ორიენტირებამ 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 დადგა შრომის კანონმდებლობის რეფორმირების საკითხი და, 2006 წლისგან განსხვავებით, ამ ეტაპზე ყურადღება გამახვილდა დასაქმებულის დაცვის გაძლიერებაზე. 2013 წლის ცვლილებების საფუძველზე მოქმედი შრომის კოდექსი ამჟამად კრიტიკის საგანია ბიზნეს-სექტორის მხრიდან. ფაქტობრივად, კრიტიკა მიემართება ისეთ ასპექტებს, რომლებიც ევროპული ინტეგრაციის პოლიტიკის ფარგლებში განსაზღვრული ვალდებულებების შესრულებას წარმოადგენს. ევროპული სტანდარტების ინტეგრირების პროცესი კი ჯერ არ დასრულებულა, მხოლოდ დაიწყო. ის უწყვეტად, ეტაპობრივად (gradually) და დინამიურად (dynamically) უნდა გაგრძელდეს, რამეთუ დღეს საქართველო ასოცირების შეთანხმების მხარეა და უნდა აღასრულოს AA-ს IV კარის (DCFTA¹³) მე-13 თავის, VI კარის მე-14 თავისა (დასაქმება, სოციალური პოლიტიკა და თანაბარი შესაძლებლობები) და XXX დანართის ვალდებულებები.¹⁴

¹² საქართველოს შრომის კოდექსის ეკონომიკური ანალიზი. PMC კვლევითი ცენტრი. აღმოსავლეთ-დასავლეთის მართვის ინსტიტუტის (EWMI) 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>, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული – 17.10.2017.

¹³ ასოცირების შეთანხმების IV კარი ეხება ვაჭრობასა და ვაჭრობასთან დაკავშირებულ საკითხებს, რაც წარმოადგენს შეთანხმებაში ინტეგრირებულ „ღრმა და ყოვლისმომცველი თავისუფალი ვაჭრობის სივრცის“ შესახებ შეთანხმებას/DCFTA-ს.

¹⁴ ის დამოკიდებულია, რომ შრომის ევროპული სტანდარტების იმპლემენტაცია იწვევს მნიშვნელოვან ხარჯებს ბიზნესისთვის, სახელმწიფოსთვის და ხელს უშლის ეკონომიკურ განვითარებას, დღეს უკვე შეპირისპირებულია სათანადო არგუმენტებით. მეტი და მეტი კვლევა უთითებს იმაზე, რომ შრომის საერთაშორისო სტანდარტებთან შესაბამისობას ხშირად თან სდევს პროდუქტიულობის ზრდა და ეკონომიკური საქმიანობის გაუმჯობესება. უსაფრთხოების წესების გაძლიერებას კი შეუძლია შეამციროს საწარმოო შემთხვევები ე.ი. შეამციროს ზიანით დამდგარი შედეგების კომპენსირების ხარჯები და ჯანმრთელობის დაცვის გადასახადები. დასაქმებულის დაცვას და მისთვის ღირსეული შრომის პირობების უზრუნველყოფა დასაქმებულს წაახალისებს იყოს ნოვატორული იდეების ავტორი და გაბედული სიახლეებისადმი. ამიტომაც დასაქმება და შრომითი ურთიერთობები განიხილება არა მხოლოდ სოციალური პოლიტიკის, არამედ ეკონომიკური პოლიტიკის ფარგლებში და იგი ეკონომიკური პოლიტიკის ინდიკატორიც არის, იხ. <http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/the-benefits-of-international-labour-standards/lang--en/index.htm>, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული – 17.10.2017.

გლობალიზაციის გამოწვევებმა შრომის საერთაშორისო სტანდარტები მეტად რელევანტური გახადეს, ვიდრე ოდესმე. შრომის საერთაშორისო სტანდარტები უპირველეს ყოვლისა წარმოადგენენ ადამიანების განვითარების შესაძლებლობებს. შრომა არის ნებისმიერი პირის ყოველდღიური ცხოვრების ნაწილი და არსებითია პიროვნების ღირსეული ცხოვრებისა და კეთილდღეობისთვის.¹⁵ ეკონომიკური წინსვლა უნდა გულისხმობდეს კიდევ სამუშაო ადგილების შექმნას და შრომის პირობების გაუმჯობესებას, რაც უზრუნველყოფს პირის თავისუფლებას, უსაფრთხოებას და ღირსეულ ყოფას. ეკონომიკური პოლიტიკა და განვითარება უნდა იქნეს განხილული ადამიანთა ცხოვრების გაუმჯობესების ჭრილში, როგორც მისი ერთ-ერთი დანიშნულება და მისაღწევი შედეგი. ეკონომიკურ განვითარებაში დასაქმებისა და შრომის პირობების საკითხების ინტეგრირების გარანტს კი წარმოადგენს ისეთი საერთაშორისო და შიდასახელმწიფოებრივი ინსტრუმენტი, როგორიცაა შრომის სტანდარტების იმპლემენტირების მონიტორინგი. გლობალიზებულ ეკონომიკაში ღირსეული შრომის (decent work) მიზნების მიღწევა მოითხოვს ქმედებას საერთაშორისო დონეზე. მსოფლიო საზოგადოება პასუხობს გამოწვევებზე ისეთი საერთაშორისო სამართლებრივი ინსტრუმენტების განვითარების ნაწილში, როგორიცაა ვაჭრობა, გარემოს დაცვა, ადამიანთა უფლებები და შრომა. ILO ახდენს სამართლებრივი ჩარჩოს ფორმირებას საერთაშორისო სტანდარტების ჩამოყალიბებით. იგი უნიკალური სტრუქტურაა, რომელიც სამ სუბიექტთან კომუნიკაციის პირობებში შეიმუშავებს ამ სტანდარტებს – მთავრობები, დამსაქმებლები და დასაქმებულები. ამიტომაც შრომის საერთაშორისო სტანდარტები წარმოადგენენ ბაზისურ და მინიმალურ სოციალურ სტანდარტებს, რაც შეთანხმებულია გლობალურ ეკონომიკაში ჩართული ყველა (სამივე) მთაბაშის მიერ. ამრიგად, შეთანხმებული სტანდარტები განაპირობებენ მთავრობებისა და დამსაქმებელთა მიერ ცდუნებისგან თავის არიდებას - დასწიონ შრომითი სტანდარტები იმ მოტივით, რომ ეს მათ მისცემთ დიდ შედარებით უპირატესობას საერთაშორისო ვაჭრობაში. ხანგრძლივადიან პერსპექტივაში სტანდარტების დაწევის (რაც იწვევს ხარჯების შემცირებას) პრაქტიკა არ არის მომგებიანი არც ერთი მხარისთვის. შრომითი სტანდარტების დაწევა სტიმულს აძლევს დაბალ ანაზღაურებას (low-wage), არაკვალიფიციურ კადრებს (low-skill), ჭარბ წარმოებას (high-turnover industries) და ახდენს მაღალ-კვალიფიციური სტაბილური დასაქმების განვითარების პრევენციას. ეს კი მეტად ართულებს სავაჭრო პარტნიორობას ეკონომიკური განვითარების მიზნით. რამდენადაც შრომის საერთაშორისო სტანდარტები თავისთავად მინიმალური სტანდარტებია და შეთანხმებულია სოციალურ პარტნიორებს შორის, მათი პრაქტიკაში დანერგვა არ უქმნის საშიშროებას არც ერთ მონაწილე მხარეს. გამომდინარე აქედან, ILO დიდ ყურადღებას უთმობს და სწავლობს შრომითი ურთიერთობების სამართლებრივი რეგულირების განვითარებას, კანონის მოქმედების შემოწმების ინსტიტუციონალიზაციის ფორმებს, ახალ რეალიებსა და ტენდენციებს,

¹⁵ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილება № 2/2-389, 2007 წლის 26 ოქტომბერი, ქ. ბათუმი, <http://constcourt.ge/ge/legal-acts/judgments/saqartvelos-moqalaqe-maia-natadze-da-sxvebi-saqartvelos-parlamentisa-da-saqartvelos-prezidentis-winaagmdeg-430.page>

რასაც ადგილი აქვს ამათუიმ ქვეყანაში და რაც შესაძლოა გავლენას ახდენდეს პოლიტიკაზე. ამ და ბევრ ძალზე ვიწრო თემატურ ასპექტებს ეძღვნება შრომის საკითხებზე გამართული საერთაშორისო კონფერენციები და შეხვედრების სხვადასხვა ფორმატები. აქ მიმდინარე დიალოგის შედეგები და გადაწყვეტილებები დინამიურად აისახება სტანდარტებში, რაც სახელმძღვანელო მოქმედების პრინციპები ხდება ამათუიმ სახელმწიფოში დემოკრატიული პროცესების განვითარების პარალელურად.¹⁶ ამიტომაც ასოცირების შეთანხმების ფარგლებში შრომის სამართლის რეგულირების პოლიტიკის გააზრება ითხოვს გლობალური ტენდენციების, მეცნიერულ, სამართლებრივ და პრაქტიკულ დონეებზე მიმდინარე პროცესების გათავისებას და მათთან ურთიერთკავშირში AA-ს მომწესრიგებელი დებულებების სწორ და დროის შესაბამისად ინტერპრეტაციას.

შრომის სამართლის სფეროში ევროპულ სტანდარტებთან დაახლოების საქმიანობის წარმართვა ითხოვს იმ გარემოების გამოვლენასაც, თუ რა მოცემულობაა დღეს საქართველოს შრომის კანონმდებლობაში ევროპული კავშირის კანონმდებლობასთან შესაბამისობის კუთხით. ასოცირების შეთანხმების XXX დანართი მოიცავს ათეულობით დირექტივას, რომელთა დებულებები დადგენილ ვადებში ეროვნულ სამართლებრივ სივრცეში უნდა აისახოს. საჭიროა იმ ასპექტების იდენტიფიცირება, რომლებიც უნდა დაექვემდებარონ გადმოტანას. აღიშნული კი შესაძლებელია შრომის კანონმდებლობის ასოცირების შეთანხმების დებულებებსა და მოთხოვნებთან შესაბამისობის მიმოხილვით. სამართლებრივი დაახლოების საქმიანობის დაწყებას წინ უნდა უძღვოდეს ასოცირების შეთანხმებასა და ევროკავშირის მეორად კანონმდებლობასთან (დირექტივებთან) თანხვედრის შესწავლა. ამ ეტაპისთვის არ არსებობს ლიტერატურა, რომელიც წარმოაჩენს ა) საქართველოს წინაშე მდგარი ამოცანების სპექტრს, ასოცირების შეთანხმების ძირითადი დებულებების ინტერპრეტირებისა და ახსნა-განმარტებების საფუძველზე; ბ) კონკრეტულ ვალდებულებებს, საქართველოს შრომის კოდექსის ევროკავშირის საკანონმდებლო აქტებთან შედარებით სამართლებრივი მიმოხილვის საფუძველზე; გ) რეკომენდაციებს სამართლებრივი დაახლოებისთვის – რა, როგორ, როდის უნდა განხორციელდეს საქართველოში.

ასოცირების შეთანხმება შრომის სამართლის რეგულირების ნაწილში უთითებს ILO-ს კონვენციებსა და სხვა საერთაშორისო დოკუმენტებზე. საქართველოს ასევე ადებული აქვს ვალდებულებების სოციალური ქარტიის ფარგლებში, რომელიც საქართველოს მიერ რატიფიცირებულ იქნა 2005 წელს.¹⁷ საქართველომ სავალდებულოდ აღიარა ქარტიის რიგი მუხლები და პუნქტები. აღიარების გადახედვის პოლიტიკა 2005 წლის შემდეგ არ განხორციელებულა. რატიფიცირების დღიდან გავიდა 11 წელი, რომლის განმავლობაში ქარტიის დებულებების აღსრულება შრომის კანონმდებლობის

¹⁶ <http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/the-benefits-of-international-labour-standards/lang--en/index.htm>, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული – 17.10.2017.

¹⁷ საქართველოს პარლამენტის დადგენილება № 1876 „ევროპის სოციალური ქარტიის (შესწორებულის) და მისი დანართის რატიფიცირების თაობაზე“. 01.07.05, სსმ, 82, 13.07.05, <https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/43174>.

განვითარების ისტორიაში უნდა ასახულიყო. როგორია პროგრესის დინამიკა, შესრულებულ ან შეუსრულებელ ვალდებულებათა სპექტრი, სოციალურ ქარტიასთან შესატყვისობის რა დონე იკვეთება სშკ-ში და როგორ თანხვედრაშია საქართველოს ვალდებულებები ერთი მხრივ სოციალური ქარტიის და მეორე მხრივ AA-ს ფარგლებში, - ეს საკითხები ერთმანეთთან ურთიერთკავშირში შესწავლილი არ არის. რთულია აღიარების პოლიტიკის გადახედვაზე დიალოგის გახსნა, სანამ არ განხორციელდება აღნიშნული ხასიათის კვლევითი და შედარებით-მიმოხილვითი სამუშაოები.

ასოცირების შეთანხმება ევროპული კავშირის სამართლის წყაროა. ევროკავშირის სამართლის წყაროთა იერარქიის გათვალისწინებით ევროკავშირის ნებისმიერი სამართლებრივი აქტი შესაბამისობაში უნდა მოდიოდეს ევროკავშირის ხელშეკრულებებთან ანუ პირველად კანონმდებლობასთან.¹⁸ TFEU-ს თანახმად, ასოცირების შეთანხმება საერთაშორისო ხელშეკრულებას წარმოადგენს.¹⁹ საერთაშორისო ხელშეკრულებები კი ევროკავშირის მეორადი სამართლის წყაროა. აღნიშნულიდან გამომდინარე, AA-ს ტექსტზე მუშაობისას, მასში სავალდებულო წესით გათვალისწინებულ იქნებოდა ევროკავშირის ხელშეკრულებებში - პირველად კანონმდებლობაში შრომის საკითხებზე განმტკიცებული მიზნები და ამოცანები. ასოცირების შეთანხმების ნორმების შესწავლისას და შინაარსის დადგენისას უადრესად მნიშვნელოვანია ევროპული კავშირის ხელშეკრულებების შესაბამისი დებულებების მიმოხილვა და, ამავედროულად, ევროკავშირის სამართალში შრომისა და სოციალური საკითხების ინტეგრირების ისტორიის ცოდნა. აღნიშნული ხელს

¹⁸ ევროკავშირის კანონმდებლობას ქმნის სამართლის 3 ძირითადი წყარო: პირველადი კანონმდებლობა, მეორადი კანონმდებლობა და დამხმარე კანონმდებლობა (primary law, secondary law and supplementary law). პირველად კანონმდებლობას შეადგენს ა) ევროპული კავშირის დამფუძნებელი ხელშეკრულებები (Treaties establishing/founding the European Union), კერძოდ ევროპული კავშირის შესახებ ხელშეკრულება (TEU) და ევროპული კავშირის ფუნქციონირების შესახებ ხელშეკრულება (TFEU); ბ) მასში ცვლილებების შემტანი ხელშეკრულებები (amending EU Treaties); გ) დამფუძნებელი ხელშეკრულებებისა და ცვლილებების ხელშეკრულებების ოქმები დანართების სახით (protocols annexed to the founding Treaties and to the amending Treaties); დ) წევრი ქვეყნების ევროპულ კავშირში გაწევრიანების ხელშეკრულებები (Treaties on new Member States' accession to the EU). მეორად კანონმდებლობას შეადგენს ევროკავშირის ცალმხრივი აქტები (unilateral acts) და შეთანხმებები. ცალმხრივ აქტებში იგულისხმება ევროკავშირის პოლიტიკური ინსტიტუტების მიერ მიღებული აქტები - რეგლამენტები, დირექტივები, გადაწყვეტილებები, მოსაზრებები და რეკომენდაციები. შეთანხმებებში კი იგულისხმება მრავალმხრივი და ორმხრივი საერთაშორისო შეთანხმებები, რომლებიც იდება ევროკავშირსა და მესამე სახელმწიფოს ან საერთაშორისო ორგანიზაციას შორის (ან ევროკავშირს, მის წევრ ქვეყნებსა და მესამე სახელმწიფოს ან საერთაშორისო ორანიზაციას შორის), შეთანხმებები წევრ ქვეყნებს შორის, ინსტიტუტთაშორისი შეთანხმებები (მაგალითად ევროკავშირის ინსტიტუტებს შორის), კონვენციები. დამხმარე კანონმდებლობაში შედის ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო გადაწყვეტილებები (case law), საერთაშორისო სამართალი და სამართლის ზოგადი პრინციპები, იხ. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/ALL/?uri=URISERV:114534>.

¹⁹ Consolidated Versions of the Treaty on European Union and the Treaty on the Functioning of the European Union. article 217, title V - international agreements, Part five – the Union's External Action. Brussels, 30 January 2015, 6655/8/08 REV 8, <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-6655-2008-REV-8/en/pdf>.

შეუწყობს AA-ში შრომის სფეროს მარეგულირებელი დებულებების სწორ ინტერპრეტაციას.

შრომის სამართალს ცენტრალური ადგილი უჭირავს გლობალიზაციის თანამედროვე პროცესებში. ახალი პროფესიები, სწრაფი ტექნოლოგიური განვითარება, შრომითი ურთიერთობების მოდიფიცირებული ფორმები, ღია საზღვრები, ინტეგრაციული პროცესები, ახალი დემოკრატიის ქვეყნებში ადამიანთა უფლებების დაცვის მონიტორინგი ინტენსიურად აისახება შრომის ბაზრის წესრიგზე. ამიტომაც შრომითი ურთიერთობის რეგულირების ცალკეული ასპექტები საზოგადოებაში აქტიური მსჯელობის საგანია, არ წყდება შრომის სამართალს მიკუთვნებული საკითხების ანალიზი, შეფასება, ხელახალი გააზრება, რაც დინამიურად აისახება კიდევ შრომის მარეგულირებელ კანონმდებლობაზე. შრომის სამართლის მონოპოლიური ხასიათის გათვალისწინებით საკვლევი ასპექტიც ბევრია,²⁰ რაც არა ერთხელ გამხდარა ყურადღების საგანი საქართველოში. თუმცა ევროპული ინტეგრაციის ფარგლებში 2006 წელს ახალი კოდექსის მიღებამ საზოგადოებას შესთავაზა სრულიად ახალი ინსტიტუტი – ფიზიკურ პირებს შორის შრომითი ურთიერთობები, რაც დღემდე საქართველოში მეცნიერული კვლევის მიღმა დგას. საქართველოს შრომის კოდექსმა შრომის ბაზრის გლობალური ტენდენციების გათვალისწინებით დაამკვიდრა შრომითი ურთიერთობების ახალი ინსტიტუტი. სიახლე, რომელსაც საფუძველი ჩაეყარა ევროინტეგრაციული პროცესების ჩარჩოში, არ ყოფილა წინასწარი შესწავლის საგანი – ა) როგორია ევროპული პრაქტიკა და სამართლებრივი რეგულირების მექანიზმები; ბ) რატომ გახდა საჭირო ფიზიკურ პირთა შორის შრომითი ურთიერთობების მოწესრიგება შრომის სამართლის შიგნით და შეესაბამება თუ მისი რეგულირების მოდელი ევროკავშირის დირექტივებს; გ) ფიზიკურ პირთა შორის ურთიერთობათა რომელი კონკრეტული ტიპები შეიძლება მიეკუთვნოს შრომით ურთიერთობებს ვიწრო გაგებით და რა მექანიზმებით ხდება მათი გამიჯვნა მსგავსი სამოქალაქო სამართლებრივი ურთიერთობებისგან;²¹ დ) ფიზიკურ პირთა შრომით ურთიერთობებზე შრომის კანონმდებლობის გავრცელების მოცულობა; ე) ფიზიკური პირთა შრომითი

²⁰ შრომის ორგანიზების ფორმები, მოქნილი სამუშაო მოწყობა, დასაქმების ახალი ფორმები, შრომის ბაზრის ტენდენციებისა და რეალიების შრომით ურთიერთობებზე ზემოქმედების შედეგები, სოციალური დიალოგის ფორმატები, დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლის ინსტრუმენტები, სოციალური მართლმსაჯულების უზრუნველყოფი მექანიზმები, ქალებისა და არასრულწლოვნების, როგორც შრომითი ურთიერთობების განსაკუთრებული სუბიექტების დაცვის სპეციალური წესრიგი, ღირსეული დასაქმების საკითხები, პროფესიული განვითარების შესაძლებლობების ფორმები, შრომის ხელშეკრულების ფარგლები და პირობები, შრომის გადაადგილება/მიგრაცია, შრომითი ურთიერთობების კვალიფიცირების ასპექტები, ხელშეკრულებათა ვადები, დავის მექანიზმები, გაერთიანების თავისუფლება, სოციალური აღიშენების საკითხები და სხვა.

²¹ ერთი პირის მიერ მეორე პირისადმი ორგანიზაციული მოწყობების პირობებში გაწეული შრომა ანაზღაურების სანაცვლოდ წარმოადგენს როგორც შრომითსამართლებრივი ასევე სამოქალაქოსამართლებრივი ურთიერთობების რეგულირების ობიექტს. ამიტომაც ვიწრო გაგებით შრომითი ურთიერთობები შრომის კანონმდებლობის რეგულირების საგანია და მასთან დაკავშირებული ასპექტების უმრავლესობა წესრიგდება და წყდება საქართველოს შრომის კანონმდებლობის ფარგლებში. ფართო გაგებით კი შრომითი ურთიერთობები სამოქალაქო კოდექსის რეგულირების საგანია.

ურთიერთობების შრომის სამართლის რეგულირების ობიექტად ჩამოყალიბების სავარაუდო შედეგები და სხვა.

ზემოაღნიშნული სხვადასხვა საკითხების გათვალისწინებით, შრომითი ურთიერთობებში მხარეთა ბალანსირებული დაცვის ასპექტებსა და შრომის სამართლის მიზნების „გათანამედროვებაზე“ მსჯელობისას ერთ-ერთ აქტუალურ საკითხად იკვეთება პროპორციულობის (proportionality) პრინციპის გამოყენების შესაძლებლობა და ფარგლები შრომის სამართალში.²² პროპორციულობა სამართლის ბაზისური პრინციპია და მისი დანიშნულებაა ძალაუფლების გადაჭარბებით გამოყენების შეზღუდვა. იგი ფუნდამენტური და მბოჭავი სამართლებრივი მექანიზმია ბევრი ქვეყნის იურისპრუდენციაში.²³ გარდა იმისა, რომ ის გამოიყენება სამართლის ყველა დარგში (საერთაშორისო სამართალში, სისხლის სამართალში, ადმინისტრაციულ სამართალში), იგი ეთიკური პრინციპიც არის.²⁴ წლების განმავლობაში პროპორციულობის პრინციპი გახდა ევროპული კავშირის ქვეყნების საჯარო სამართლის ცენტრალური და მბოჭავი ინსტრუმენტი,²⁵ თუმცა თანდათანობით გამოყენებადი გახდა კერძო სამართალშიც ხელშემკვრელ მხარეთა მხრიდან ძალაუფლების ზედმეტად და უმიზეზოდ გამოყენების შეკვეცის მიზნით. სამართლის მეცნიერების წინაშე დადგა შეკითხვა: შესაძლებელია თუ არა პროპორციულობის პრინციპის სტანდარტის გამოყენება დამსაქმებელთა ძალაუფლებასთან კავშირში და დასაშვებია თუ არა ამ სტანდარტის ინტეგრირება, როგორც პასუხისმგებლობისა, შრომის სამართალში?²⁶ შესაძლებელია თუ არა პროპორციულობის პრინციპის სტანდარტის გამოყენება პროფკავშირების ძალაუფლებასთან კავშირშიც?²⁷ შრომის

²² Davidov G. Alon-Shenker P. Applying the Principle of Proportionality in Employment and Labour Law Contexts. McGill Law Journal/Revue de droit de McGill. Volume 59, # 2. 2013, pp. 375-379, <https://www.erudit.org/revue/mlj/2013/v59/n2/1022312ar.html>, <https://www.erudit.org/revue/mlj/2013/v59/n2/1022312ar.pdf>, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული – 17.10.2017.

²³ იქვე, 375.

²⁴ Davidov G. The Principle of Proportionality in Labor Law and its Impact on Precarious Workers. Comparative Labour Law and Policy Journal. Vol. 34, #1, 10.11.2012, p.63, https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2168275##, <https://openscholar.huji.ac.il/sites/default/files/lawen/files/davidov34-1final.pdf>, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული – 17.10.2017.

²⁵ Davidov G. Alon-Shenker P. Applying the Principle of Proportionality in Employment and Labour Law Contexts. McGill Law Journal/Revue de droit de McGill. Volume 59, # 2, 2013, p. 377, <https://www.erudit.org/revue/mlj/2013/v59/n2/1022312ar.html>, <https://www.erudit.org/revue/mlj/2013/v59/n2/1022312ar.pdf>, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული – 17.10.2017.

²⁶ Davidov G. The Principle of Proportionality in Labor Law and its Impact on Precarious Workers. Comparative Labour Law and Policy Journal. Vol. 34, #1, 10.11.2012, p.64, https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2168275##, <https://openscholar.huji.ac.il/sites/default/files/lawen/files/davidov34-1final.pdf>, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული – 17.10.2017.

²⁷ Davidov G. Alon-Shenker P. Applying the Principle of Proportionality in Employment and Labour Law Contexts. McGill Law Journal/Revue de droit de McGill. Volume 59, # 2, 2013, p. 419, <https://www.erudit.org/revue/mlj/2013/v59/n2/1022312ar.html>, <https://www.erudit.org/revue/mlj/2013/v59/n2/1022312ar.pdf>, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული – 17.10.2017.

სამართლის რომელ ასპექტებთან მიმართებით იქნება რელევანტური და სასარგებლო პროპორციულობის პრინციპის იპლემენტირება შრომის სამართლის განვითარების იმ ეტაპზე, რაზეც საქართველო იმყოფება ევროპული ინტეგრაციის პროცესში? პროპორციულობის პრინციპის და მისი სტრუქტურული ტესტის (proportionality test), როგორც თანამედროვე შრომის სამართლის წინაშე არსებული გამოწვევების საპასუხო მექანიზმის, საქართველოს ეროვნული შრომის სამართალში დამკვიდრებამ და შრომითი დავეების გადაწყვეტილებებში პრაქტიკულმა ინტეგრირებამ, შესაძლებელია ეფექტურად გადაწყვიტოს შრომის კანონმდებლობასთან დაკავშირებული რადიკალურად ბიპლარული მსოფლმხედველობებით გამოწვეული პრობლემები, რაც, როგორც წესი, ნეგატიურ გავლენას ახდენს ევროპული სტანდარტების ეროვნულ კანონმდებლობაში იპლემენტირების ტემპებსა და ხარისხზე. ამრიგად, აქტუალური და მნიშვნელოვანია შრომის სამართალში პროპორციულობის პრინციპისა და მისი სტრუქტურული პრაქტიკული ტესტების გამოყენების მეცნიერული ხედვებისა და პრაქტიკული ქეისების შესწავლა საქართველოს ეროვნულ შრომის სამართალში დამკვიდრებისა და განვითარების მიზნით.

ასოცირების შეთანხმება საქართველოს კანონმდებლობის ევროპული კავშირის კანონმდებლობასთან დაახლოების მიზნით გვთავაზობს ორ უმნიშვნელოვანეს სამართლებრივ ინსტრუმენტს – დინამიურ დაახლოებას და ეტაპობრივ დაახლოებას. დაახლოების პროცესის ეფექტურობა დამოკიდებულია სამართლებრივი დაახლოების შესახებ კონცეფციური ხედვის ქონასა და პრაქტიკული ცოდნაზე. მიუხედავად იმ ფაქტისა, რომ ევროპული ინტეგრაციის გზა მოიცავს ათეულობით წლებს და ბუნებრივად გულისხმობდა სამართლებრივი დაახლოების სამუშაოების ჩატარების ვალდებულებას, დღემდე საქართველოს იურიდიულ სივრცეში არ არსებობს მასთან დაკავშირებული ლიტერატურა. იგი არ გამხდარა კვლევის საგანი. არ არის შესწავლილი სამართლებრივი დაახლოების არსი და რაობა – რას ნიშნავს, რა ეტაპებისგან შედგება, როგორ იმიჯნება ერთმანეთისგან დაახლოების სხვადასხვა მეთოდები, როგორ განმარტავს მას ასოცირების შეთანხმება. აღნიშნულის შესწავლის მნიშვნელობა და აქტუალობა მიემართება არა მარტო შრომის სამართალს, არამედ ყველა დანარჩენ სფეროს, რაშიც კი ქვეყანამ უნდა განახორციელოს სამართლებრივი დაახლოების საქმიანობა. ზემოაღნიშნული ასპექტების კვლევის შემდეგ არსებითი და აუცილებელია ქვეყანაში მოქმედებდეს სამართლებრივი დაახლოების კონკრეტული მეთოდი, რაც საყოველთაო იქნება ყველა იმ სუბიექტისთვის, ვინც კი გადაწყვეტს ნორმატიული აქტების პროექტის ინიცირებას ასოცირების შეთანხმების ფარგლებში. შედარებით სამართლებრივი მიმოხილვის შედეგად გამოვლენილი ვალდებულებების შესრულება საჭიროებს კონკრეტული მექანიზმის არსებობას რომელსაც დაეყრდნობა როგორც პარლამენტი, ასევე, მთავრობა საკანონმდებლო/კანონშემოქმედებით პროცესში ვალდებულებათა შესრულებისას და შემდგომ მონიტორინგისას.

კვლევის მიზანია საქართველოს ეროვნული შრომის სამართლის განვითარების ისტორიის (წარსული და მიმდინარე პროცესების) შესწავლა

ევროპული ინტეგრაციის პოლიტიკის ჭრილში; ევროკავშირის შრომის სამართლის ჩამოყალიბების სპეციფიკის მიმოხილვა და მისი გავლენის ახსნა ასოცირების შეთანხმების დებულებების განმარტებისას; სამართლებრივი დაახლოების პრინციპების რაობის შესწავლა და მათი საკანონმდებლო/კანონშემოქმედებით საქმიანობაში ინტეგრირების მეთოდის შემუშავება; შრომის სამართლის იმ პრინციპებისა და ინსტიტუტების კვლევა, რაც არსებითია სამართლებრივი დაახლოების საქმიანობისა და ჯანსაღი პრაქტიკის დასამკვიდრებლად.

კვლევის ამოცანებია საქართველოს შრომის კანონმდებლობის (საქართველოს შრომის კოდექსის) განვითარების დინამიკის კრიტიკული გააზრება ევროპული ინტეგრაციის პოლიტიკის ფარგლებში PCA-დან დღემდე; ევროპულ სტანდარტებთან ნორმატიული შესაბამისობის ასპექტების ანალიზი; ასოცირების შეთანხმების ფარგლებში სამართლებრივი დაახლოების თეორიული და პრაქტიკული საკითხების მეცნიერული კვლევა და ამ ფარგლებში ახალი ცოდნის შექმნა; შრომის სამართლის სფეროში ევროპული კავშირის სტანდარტების ინტეგრირების პოლიტიკის კვლევა ასოცირების შეთანხმების ფარგლებში და ამ მიზნით თავად ევროკავშირის სამართალში შრომისა და სოციალური საკითხების ინტეგრირების პროცესის მიმოხილვა; შრომის სამართლის შიგნით განვითარებული უახლესი მეცნიერული მსჯელობების, შეხედულებებისა და იდეების შესწავლა, სამართლებრივი დაახლოების კონტექსტში შრომითი ურთიერთობების რეგულირებისთვის მნიშვნელოვანი პრინციპების კვლევა (პროპორციულობის პრინციპი და მისი სტრუქტურული ტესტი); ევროინტეგრაციული პროცესების ჭრილში დამკვიდრებული ახალი ინსტიტუტების შესწავლა (ფიზიკურ პირთა შორის დადებული ხელშეკრულებები); საქართველოს შრომის კოდექსის შედარება ევროკავშირის მეორად კანონმდებლობასა (დირექტივებსა) და სოციალურ ქარტიასთან; ნორმატიული და პრაქტიკული პრობლემების გამოვლენა და მათი გადაჭრის გზების ძიება; რეკომენდაციებისა და წინადადებების შემუშავება.

კვლევის საგანია ეროვნული შრომის სამართლის განვითარების ეტაპები ევროპული ინტეგრაციის ისტორიული განვითარების ფონზე; საქართველოს შრომის კოდექსის დებულებები ევროპული კავშირის მეორად კანონმდებლობასთან და სოციალურ ქარტიასთან შედარებით სამართლებრივი სწავლების ფარგლებში; ასოცირების შეთანხმების დებულებები; ევროპული კავშირის პირველადი კანონმდებლობის დებულებები ევროკავშირის სამართალში სოციალური განზომილების ჩართვის და განვითარების კონტექსტის ანალიზისა და მათთან შესაბამისობაში ასოცირების შეთანხმების დებულებების ინტერპრეტირების მიზნით; ევროკავშირის დირექტივების დებულებები, როგორც ასოცირების შეთანხმების ნაწილისა და საქართველოს შრომის კანონმდებლობის მომავალი ცვლილებების საფუძვლებისა; ფიზიკურ პირთა შორის დადებული ხელშეკრულებები; პროპორციულობის პრინციპი და მისი სამ-საფეხურიანი ტესტი; PCA-ს დებულებები; შეფასებები ENP AP-ის ფარგლებში; სამართლებრივი დაახლოების პრინციპები; შრომის სამართლის დოქტრინის ფარგლებში ახალი მეცნიერული მსჯელობები და შეხედულებები,

ასოცირების დღის წესრიგი და ასოცირების შეთანხმების შესრულების სამოქმედო გეგმები.

კვლევის აქტუალურობა: ყველა სამეცნიერო კვლევა იწყება ვარაუდით. ვარაუდის უმრავლესობა კი პარადიგმატურია, რაც იმას ნიშნავს, რომ ძირითადად ეს ვარაუდები წარმოადგენენ ა) აღიარებულ “ჭეშმარიტებას” იურიდიულ მეცნიერებაში სამართლებრივი სისტემის შიგნით ან ბ) საერთო ვარაუდებს ყველა შედარებითი სამართლის სისტემაში. ამიტომაც ისინი ქმნიან გარკვეული პარადიგმების ჩარჩოს, რომლებიც არ წარმოადგენენ დებატების საგანს დისციპლინის შიგნით. თუმცა, მკვლევარს შეუძლია იმ ვარაუდების კვლევა, რომელიც დღემდე აქტუალურია, საკამათოა, ბოლომდე ნათელმოფენილი არ არის და საჭიროებს მის შესწავლას გარკვეულ დროსა და სივრცეში მისი მოქმედების შემოწმებისა და შედეგების თვალსაზრისით - ეროვნული კანონმდებლობის ფარგლებსა თუ შედარებით კონტექსტში.²⁸ ევროკავშირის სამართლის შიდაეროვნულ კანონმდებლობაში “შემოჭრის” პროცესში კი თუნდაც მრავალჯერ მიმოხილული ასპექტი ახლებურად შესწავლის საგანი ხდება წინამდებარე ნაშრომში. ამიტომაც ზემოთ აღნიშნული თითოეული საკითხი და მიმართულება ძალზე აქტუალურია როგორც ეროვნული მეცნიერული დოგმატიკის ფარგლებში რიგი მოსაზრებების ინტეგრირებისთვის, ასევე, სამართლის განვითარებისა და ახალი პრაქტიკის შექმნისთვის.

ნაშრომი ეფუძნება **საინფორმაციო ბაზას**, რომელიც შეიძლება შემდგენიარად დაიყოს:

ა) **ნორმატიული:** საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებები და საქართველოს საკანონმდებლო აქტები; ევროკავშირის პირველადი და მეორადი კანონმდებლობა, ევროკავშირის წევრი ქვეყნების კანონები.

ბ) **უცხოური და ეროვნული სამეცნიერო ლიტერატურა/სტატიები;**

გ) **ქვეყნის პროგრესისა და მონიტორინგის საერთაშორისო მექანიზმები:** ევროკავშირის ევროკომისიის შეფასების ანგარიშები; ILO-ს ანგარიშები;

დ) **სამოქალაქო საზოგადოების სუბიექტების და ექპერტების კვლევები და პუბლიკაციები.**

ე) **ავტორის საკუთარი მოსაზრებები, პირადი გამოცდილებისა და საქმიანობის პრაქტიკული შედეგები.**

კვლევის მიზნის მისაღწევად **სადისერტაციო ნაშრომის სტრუქტურა** ჩამოყალიბებულია სარჩევში წარმოდგენილი ლოგიკითა და მიმდინარეობით.

კვლევის მეთოდი: კვლევაში გამოყენებულია ძიებისა და შემეცნების ისეთი მეცნიერული მეთოდები, როგორცაა ისტორიული, სისტემური, ლოგიკური, აღწერილობითი, შედარებითსამართლებრივი, ფორმალური-იურიდიული. კვლევაში განხორციელდება ცნებების და ტერმინების განსაზღვრა და მათთვის დამახასიათებელი ნიშნების გამოვლენა, ასევე, ასოცირების შეთანხმებაში შრომის სამართალთან დაკავშირებულ ნორმათა ინტეგრაცია (გრამატიკული, თელეოლოგიური).

²⁸ Hoecke M.V., (general editor), Methodologies of Legal Research. European Academy of Legal Theory Series. Volume 9, Oxford and Portland. 2011, Preface, p. vii, https://www.ufpe.br/moinhojuridico/images/ppgd/7.30%20methodologies%20of%20legal%20research_livro_completo_por_van%20hoecke.pdf, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული – 17.10.2017.

II. საქართველოში შრომის სამართლის რეგულირების პოლიტიკის გააზრება ევროკავშირის სამართალში შრომისა და სოციალური პოლიტიკის ინტეგრირების და ასოცირების შეთანხმების კონტექსტში

1. ისტორიული კონტექსტი და ევროკავშირის სამართალში შრომისა და სოციალური პოლიტიკის ასახვისა და განვითარების დინამიკა

ევროპული ეკონომიკური გაერთიანების შესახებ 1957 წლის რომის ხელშეკრულების (TEEC)²⁹ ბაზისური რეგულირების საგანს წარმოადგენდა ეკონომიკა და ვაჭრობა, აგრეთვე, საერთო ბაზრის (common market/single market/internal market)³⁰ ჩამოყალიბება საქონლის, მომსახურების, მუშახელისა და კაპიტალის თავისუფალი გადაადგილების უზრუნველყოფით. თუმცა TEEC ასევე შეიცავდა მწირ დებულებებს სოციალურ პოლიტიკაზე.³¹ 80-იან წლებში კი ერთიანმა ევროპულმა აქტმა³² და საერთო ბაზრის პროგრამამ ახალი იმპულსი მისცა ვაჭრობის ლიბერალიზაციას, რის შედეგადაც ეკონომიკურ ზრდას სარგებელი უნდა მოეტანა ევროგაერთიანების 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 ევროგაერთიანების სოციალური კომპეტენცია.³³ აქტის პოლიტიკური ცვლილებების თავში ნათქვამია, რომ სოციალურ პოლიტიკას არეგულირებს TEEC, თუმცა ერთიანი ევროპული

²⁹ 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/TEU) ჩამოყალიბდა ევროპული კავშირი, რომელიც გახდა ევროპული გაერთიანების (EC) სამართალმემკვიდრე. 2007 წელს რომის ხელშეკრულება რეაქტიურულ 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.

³⁰ სხვადასხვა ხელშეკრულებებში გამოყენებული ტერმინები - common market/single market/internal market - ერთმანეთის სინონიმებია. „საერთო ბაზარი“/common market გამოიყენებოდა მულტინაციონალური ინტეგრაციული პროცესების აღსანიშნავად. იგი მართლმსაჯულების სასამართლოს განმარტებით, მიზნად ისახავდა გაერთიანების შიგნით ვაჭრობის სფეროში ყველა ბარიერის მოხსნას წვერი ქვეყნების ეროვნული ბაზრების „ერთ ბაზრად“/single market დამკვიდრების მიზნით, რათა მაქსიმალურად შესაძლებელი ყოფილიყო „შიდა ბაზრის“/internal market ჩამოყალიბების მიზნთან მიახლოება. სხვადასხვა ტერმინების გამოყენებას „წერტილი დაუსვა“ ლისაბონის ხელშეკრულებამ. მან საბოლოოდ დამკვიდრა ტერმინი „internal market“.

³¹ Barnard C. EU Employment Law. Fourth Edition. Oxford European Union Law Library. 2012, p.4.

³² Single European Act. 28.02.86, Entry into force 1.07.87. official Journal OJ L 169 of 29.6.87, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:11986U/TXT&from=EN>

³³ Barnard C. EU Employment Law. Fourth Edition. Oxford European Union Law Library. 2012, p.10.

აქტი დამატებით ორ ახალ მიდგომას აყალიბებს ამ სფეროში: TEEC-ის 118a მუხლი საბჭოს³⁴ აძლევს უფლებამოსილებას, კვალიფიციური უმრავლესობის ფარგლებში იმოქმედოს დასაქმებულთა ჯანმრთელობის, უსაფრთხოებისა და სამუშაო გარემოს გაუმჯობესების მინიმალური მოთხოვნების ჩარჩოს ჩამოსაყალიბებლად. ხოლო 118b მუხლი კომისიას³⁵ ანდობს დიალოგის განვითარებას დამსაქმებლებსა და დასაქმებულებს შორის ევროკავშირის დონეზე.³⁶ ეს დებულებები ახლებურად ფიქრისა და გააზრების სერიოზული საფუძვლები გახდა: ერთი მხრივ, ევროკავშირი არ მოახდენდა შრომის ყველა სტანდარტის ჰარმონიზებას, გარდა ბაზისური უფლებების ჭერის დაწესებისა, და, მეორე მხრივ, დასაქმებულის დაცვა – როგორც ფასეულობა – დაემატებოდა ევროკავშირის უფლებებს. ევროკავშირის ამ უფლებების ჩარჩოში კი ევროკავშირს უნდა ჰქონოდა აღნიშნულ ფასეულობათა შენარჩუნებისა და დაცვის როლი.³⁷ 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 საკმაოდ დელიკატურობით 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,³⁸ რომლის თანახმადაც, საბჭო ეკონომიკურ და სოციალურ კომიტეტთან კონსულტაციების შემდეგ ეტაპობრივი იმპლემენტაციის (gradual implementation) მიზნით მიიღებდა დირექტივებს მინიმალური მოთხოვნებით იმ პირობებისა და ტექნიკური წესების 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.³⁹ ამავე პერიოდში TEU-თან ერთად მიღებულ იქნა ოქმი, რომლის ფარგლებში წევრმა ქვეყნებმა (გარდა დიდი ბრიტანეთისა და ჩრდილოეთ ირლანდიისა) დადეს სპეციალური შეთანხმება სოციალურ პოლიტიკასთან დაკავშირებით და გამოხატეს ნება

³⁴ ევროპული კავშირის საბჭო/საბჭო ევროპული კავშირის ორგანო, რომელსაც აქვს საკანონმდებლო ძალაუფლება.

³⁵ ევროპული კომისია ევროკავშირის პოლიტიკური ორგანო და აღმასრულებელი ხელისუფლებაა.

³⁶ Single European Act. 28.02.86, Entry into force 1.07.87. official Journal OJ L 169 of 29.6.87, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:11986U/TXT&from=EN>

³⁷ Barnard C. EU Employment Law. Fourth Edition. Oxford European Union Law Library. 2012, p.11.

³⁸ 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.22, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:11992M/TXT&qid=1449656560561&from=EN>.

³⁹ იქვე, გვ. 23.

acquis communautaire”-ს⁴⁰ საფუძველზე სოციალური ქარტიის იმპლემენტირებასთან დაკავშირებით.⁴¹ ოქმის თანახმად, ევროკავშირმა და წევრმა 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 შესრულებას ეროვნულ დონეზე არსებული პრაქტიკის მრავალფეროვანი ფორმების ყურადღებით, განსაკუთრებით სახელშეკრულებო ურთიერთობებში.⁴² მიზნის მისაღწევად ევროკავშირს ხელი უნდა შეეწყო 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.⁴³ საბჭოს კი თავი უნდა აერიდებინა ისეთი დირექტივების მიღებისგან, რომლებიც დააწესებდა ადმინისტრაციული, ფინანსური და სამართლებრივი ხასიათის ისეთ შეზღუდვებს, რაც შეაფერხებდა მცირე და საშუალო ბიზნესის განვითარებასა და შექმნას.⁴⁴ 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 კონსტრიბუცია სოციალური ფონდის დებულებების გათვალისწინებით.⁴⁵

შემდეგ მნიშვნელოვან ეტაპად და გარღვევად, ევროკავშირის სოციალური განზომილების ჩამოყალიბების მიმართულებით, შეიძლება დასახედდეს 2000 წელი: ამ დროს მიიღეს ევროკავშირის ფუნდამენტურ უფლებათა ქარტია, რომელმაც ჩამოაყალიბა ევროკავშირის მოქალაქეთა პოლიტიკური, სოციალური და ეკონომიკური უფლებები.⁴⁶ ქარტიაში ყურადღება გამახვილდა ისეთ საკითხებზე, როგორებიცაა:

⁴⁰ Acquis Communautaire წარმოადგენს ევროკავშირის სამართლებრივი აქტების, სასამართლო გადაწყვეტილებების აკუმულირებულ კანონმდებლობას, რაც ერთიანობაში ქმნის ევროკავშირის კანონმდებლობას.

⁴¹ 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>

⁴² იქვე, მუხლი 1.

⁴³ იქვე, მუხლი 2.1.

⁴⁴ იქვე, მუხლი 2.2.

⁴⁵ იქვე, მუხლი 2.3.

⁴⁶ 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. დოკუმენტის სამართლებრივი სტატუსი გაურკვეველი იყო, სანამ საბოლოოდ ის არ მოიცვა ლისაბონის ხელშეკრულებამ, რომელიც, თავის მხრივ, ძალაში შევიდა 2009 წელს.

- დასაქმებულებისთვის ან მათი წარმომადგენლებისთვის გონივრულ ვადაში ინფორმაციის მიწოდებისა და მათთან კონსულტაციების გავლის ვალდებულება;⁴⁷
 - კოლექტიური შეთანხმებების დადების მიზნით მოლაპარაკებების წარმოება, ინტერესთა კონფლიქტის დროს ინტერესების დასაცავად კოლექტიური მოქმედების უფლება, მათ შორის გაფიცვის;⁴⁸
 - დასაქმებულის უფლება – დაცული იყოს დაუსაბუთებელი გათავისუფლებისგან;⁴⁹
 - 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;⁵⁰
 - 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, როგორცაა ჯანმრთელობის ხელყოფა, ფიზიკური, მენტალური, მორალური;
 - ახალგაზრდების ისეთი დასაქმება, რომელიც ხელს არ უშლის სოციალურ განვითარებას და განათლებას;⁵¹
 - გათავისუფლებისგან დაცვის უფლება, რომელიც შეიძლება უკავშირდებოდეს მშობიარობას;
 - ფასიანი დეკრეტული შვებულებით სარგებლობის უფლება და დეკრეტული შვებულების შემდეგ ბავშვის მოვლის ან შვილად აყვანის საფუძველზე შვებულების უფლება;⁵²
 - კაცსა და ქალს შორის თანასწორობა ყველა სფეროში, მათ შორის, დასაქმების, მუშაობის და ანაზღაურების საკითხებთან დაკავშირებით.⁵³
- 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.

⁴⁷ იქვე, მუხლი 27.

⁴⁸ იქვე, მუხლი 28.

⁴⁹ იქვე, მუხლი 30.

⁵⁰ იქვე, მუხლი 31.

⁵¹ იქვე, მუხლი 32.

⁵² იქვე, მუხლი 33.2.

⁵³ იქვე, მუხლი 23.

2. სოციალური და შრომითი უფლებები ვითარდება მაშინ, როცა ის დაკავშირებულია ევროპული ინტეგრაციის ხელშემწყობ პოლიტიკასთან და, როცა ის ადგილს იკავებს კავშირის ევროპული ინტეგრაციის დღის წესრიგში.⁵⁴

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.⁵⁵

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 ჭრილში. დასაქმება კი თავისთავად წარმოადგენს სოციალური განზომილების ეკონომიკური პოლიტიკის კონტექსტში განხილვას (შრომის ორგანიზაციის საკითხები, შრომის ბაზრის ცვლილებები და ატიპური შრომითი ურთიერთობების ფორმები და სხვა).⁵⁶

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 law⁵⁷) და არა სავალდებულო აქტად (hard law). მიუხედავად ასეთი სუსტი სამართლებრივი მდგომარეობისა, ქარტია იყო პოზიტიური კონტრიბუცია, რომელმაც გავლენა მოახდინა ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს საქმეებზე, განსაკუთრებით პირის ფუნდამენტური უფლებების ნაწილში, რომელიც ეხებოდა ფასიან ანაზღაურებად შევებულებას, პროფესიული კავშირების უფლებრივი მდგომარეობის გაძლიერებაში ხელშეწყობას და სხვა.⁵⁸

⁵⁴ 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>, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული – 17.10.2017.

⁵⁵ იქვე, გვ.10.

⁵⁶ იქვე, გვ.10.

⁵⁷ ტერმინი "soft law" არის კვაზისამართლებრივი ინსტრუმენტი, რომელსაც არ აქვს სავალდებულო მხოტავი ხასიათი. ევროკავშირის სამართალში ის ხშირად გამოიყენება ისეთი კვაზისამართლებრივი დოკუმენტების აღსანიშნავად, როგორცაა: ქვევის 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.

⁵⁸ Bercusson B. European labour law and the EU Charter of Fundamental Rights. ETUI, EGI, ISE. Brussels. 2002, pp.15-17,

1.1. ევროპული კავშირის შრომის დირექტივების (მეორადი კანონმდებლობის) მიღების დინამიკა

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. მიუხედავად იმისა, რომ ევროპული კავშირის შექმნის საწყისი თარიღია 50-იანი წლები, შრომის სფეროში დირექტივების მიღება იწყება 90-იან წლებში. 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 მბოჭავი ხასიათი ევროკავშირის წევრი ქვეყნებისთვის. ზუსტად ევროკავშირის მეორად კანონმდებლობის წყაროების ჩამონათვალი გაიწერა ასოცირების შეთანხმებაში, რომლებიც წარმოადგენენ საქართველოსთვის სახელმძღვანელო დოკუმენტებს ევროპული სტანდარტების საქართველოს კანონმდებლობაში გადატანისა და იმპლემენტირების მიზნით.

რაც შეეხება ევროკავშირის მეორადი კანონმდებლობის შემუშავებისა და მიღების ისტორიულ დინამიკას, ის შემდეგნაირია:

- მე-20 საუკუნის 70-80-იანი წლები – დასაქმებულთა დაცვა საწარმოთა რესტრუქტურისაციის დროს. პირველი დირექტივები შრომის სფეროში შეეხებოდა დასაქმებულთა დაცვას ევროკავშირის შიდა ბაზარზე მიმდინარე ეკონომიკური რეფორმების ფონზე.
- 90-იანი წლები – შიდა ბაზრის სოციალური განზომილების გაზრდა; ამ წლებში ყურადღება გამახვილდა ისეთ ასპექტებზე, როგორცაა ვადიანი ხელშეკრულებები და დროებითი დასაქმება; ნახევარგანაკვეთური სამუშაოები; დასაქმებულთა ინფორმირება შრომის პირობების შესახებ; სამუშაო დრო; ახალგაზრდობის დასაქმებალ ჯანმრთელობის დაცვა და უსაფრთხოება სამუშაო ადგილებზე და სხვა.
- 2000-იანი წლები - დასაქმებულთა ჩართულობა. მიღებულ იქნა დირექტივები, რომლებიც ძირითადად ფოკუსირებულნი იყვნენ დასაქმებულთა ინფორმირებისა და კონსულტაციის ასპექტებზე, საწარმოთა გადაცემისა და გაკოტრების შემთხვევებში დასაქმებულთა დაცვაზე, აგრეთვე, თანაბარი მოპრყობის საკითხებზე.
- შემდგომი პერიოდი – 2000-იანი წლების შემდეგ, ძირითადად მიმდინარეობს დირექტივების განახლება შრომის ბაზარზე მიმდინარე პროცესების ჭრილში, დირექტივების შესრულების მინტორინგი და ზედამხედველობა.⁵⁹

<https://www.etui.org/fr/content/download/8088/77836/file/EuropeanLabourLawShort%2BWeb%2Bversion.pdf>, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული – 17.10.2017.

⁵⁹ Labour Law and Working Conditions. Social Europe Guide, Volume 6. European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. February 2014, pp. 33-36.

ძალზე საყურადღებოა ის ფაქტი, რომ შრომის სფეროს სტანდარტები დარეგულირებულია დირექტივებით და არა რეგლამენტებით. აღნიშნულს უდიდესი მნიშვნელობა აქვს ევროკავშირის სამართალში შრომისა და სოციალური პოლიტიკის ჩართვისა და განვითარების სრული სურათის შესაკრავად და კომპლექსურად შესამეცნებლად. რეგლამენტებს აქვთ პირდაპირი გამოყენების ძალა და არ საჭიროებს წევრი ქვეყნების კანონმდებლობაში ინტეგრირებას/გადატანას. ისინი გამოქვეყნების დღიდანვე იწყებენ მოქმედებას ევროკავშირის წევრ სახელმწიფოებში. დირექტივები კი საჭიროებენ ევროკავშირის წევრი ქვეყნების კანონმდებლობაში გადაწერას. ფორმის არჩევანი ქვეყნებს აქვთ – იქნება ეს კანონის სახით, კანონქვემდებარე აქტის სახით თუ სხვა. ამისთვის დირექტივებში დათქმულია ვადები, მაგ.: 18 თვე, 24 თვე. როგორც წესი ტრანსპოზიციის ვადა არ სცდება 2 წელს, თუმცა ამ დროში ქვეყნებს აქვთ შესაძლებლობა მოემზადონ ევროკავშირის დონეზე დამტკიცებული სტანდარტების ეროვნულ დონეზე იმპლემენტირებისთვის. ეს კი მნიშვნელოვანი მახასიათებელია ევროკავშირის შრომის სამართლისთვის.

12. ევროკავშირის შესახებ ხელშეკრულება/TEU და ევროკავშირის ფუნქციონირების შესახებ ხელშეკრულება/TFEU

ასოცირების შეთანხმების დებულებები 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 მუხლის⁶⁰ თანახმად, ევროკავშირმა უნდა ჩამოაყალიბოს 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.

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.⁶¹ იმავდროულად, ევროკავშირი ითვალისწინებს ევროპის სოციალურ ქარტიამში

⁶⁰ Article 3, 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, 6655/8/08 REV 8, <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-6655-2008-REV-8/en/pdf>.

⁶¹ იქვე, მუხლი 145.

დადგენილ ფუნდამენტურ სოციალურ უფლებებს⁶², 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 წვლილი უნდა შეიტანოს სოციალურ დიალოგში.⁶³

კავშირის მიზნების მისაღწევად კი აუცილებელია ისეთი აქტივობების განხორციელება და მხარდაჭერა წვერი სახელმწიფოების მხრიდან, როგორებიცაა: 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.⁶⁴

როცა საუბარია შიდა ბაზარზე, მხედველობაშია სახდერებს გარეშე სივრცე ევროკავშირის წევრებს შორის, რომლებმაც ეროვნულ დონეზე მოქმედი სტანდარტები ერთმანეთს უნდა დაუახლოვონ. ევროკავშირი თავის ეკონომიკურ მიზნებს პირდაპირ უკავშირებს სოციალურ პროგრესს. ერთი მეორეს განმაპირობებელია. ევროკავშირის კანონმდებლობას შრომის სფეროში დღემდე ახასიათებს მინიმალური სტანდარტების დადგენის პოლიტიკა, რომლის დაკმაყოფილება წვერი ქვეყნების მხრიდან აუცილებელია, ხოლო დაცვის მეტი გარანტიების შექმნაში და სტანდარტების გამკაცრებაში ქვეყნები შებოჭილნი არ არიან. ამიტომაც შრომის სამართალი არის ერთ-ერთი იმ სფეროთაგანი ევროკავშირში, სადაც ევროკავშირის წევრ ქვეყნებს შორის დასაქმებულის დაცვის განსხვავებული დონეები და მიდგომებია გამყარებული. დაცვის მაღალი დონე იწვევს მაღალ ხარჯებს ბიზნესისთვის, რომელთა მიერ დასაქმებულთა დაცვის მაღალი დონე შეიძლება არახელსაყრელი მდგომარეობა იყოს შიდა ბაზარზე იმ ბიზნესთან მიმართებით, რომელიც იყენებს დასაქმებულთა დაცვის შედარებით დაბალა დონეს. ეს საკითხი არის კიდევ მუდმივი მსჯელობის საგანი. ეროვნული მთავრობებისა და ევროკავშირი ერთობლივი დიდი ძალისხმევაა საჭირო იმისთვის, რომ ხელი არ შეეწყოს სტანდარტების ვარდნას, ე.წ. სოციალურ დემპინგს (social dumping) და საწარმოთა კონკურენტუნარიანობა განიხილონ პროდუქტიულობის, ეფექტურობის, ხარისხისა და ინოვაციების ჭრილში. აღნიშნულ ასპექტთან დაკავშირებით უმნიშვნელოვანესია ევროკავშირისა და საერთაშორისო სამართლის ურთიერთქმედების საკითხიც. რა თქმა უნდა ევროკავშირის სამართალი არ ფუნქციონირებს იზოლაციაში, ევროკავშირის

⁶² იქვე, მუხლი 151.

⁶³ იქვე, მუხლი 152.

⁶⁴ იქვე, მუხლი 153.

წვერი სახელმწიფოები არიან ILO-ს წვერი ქვეყნები და მათ წინაშე დგას ILO-ს კონვენციების მოთხოვნათა შესრულების ვალდებულება.⁶⁵

ევროკავშირის შრომის სამართალი დღეს იმყოფება სრულიად ახალ გარემოებებში და მას უწევს რთულ გამოწვევებთან გამკლავება ეკონომიკური და ფინანსური კრიზისის სახით, რასაც ემატება მიგრანტების, ლტოლვილების, უსაფრთხოების გაზრდილი გლობალური კონკურენციისა და საწარმოთა მასიური რესტრუქტურის საკითხები. ამიტომაც ბევრი კითხვა დგას ევროკავშირის შრომის სამართლის წინაშეც. ევროკავშირი პასუხობს ამ გამოწვევებს შრომის სამართლის ადაპტირებითა და მოდერნიზებით, რიგი პირობების ცვლილებებით, თუმცა ეს არ ნიშნავს იმას, რომ ევროკავშირის სოციალური წესრიგი იშლება. 2010 წლიდან ევროკავშირი მიჰყვება 10 წლიანი ზრდის სტრატეგიას – ევროპა 2020, რის ფარგლებშიც განიხილება ეკონომიკური პრობლემების მოკლევადიანი გადაწყვეტა, ასევე, ხანგრძლივადიანი სტრუქტურული რეფორმები მდგრადი განვითარებისა და ინკლუზიური ეკონომიკური ზრდის მიმართულებით.⁶⁶

2. ასოცირების შეთანხმება

AA-ს 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.⁶⁷ სხვა სიტყვებით, შრომის პოლიტიკა და ვაჭრობის პოლიტიკა თანაბარმნიშვნელოვან ასპექტებად განიხილება, რაც გულისხმობს როგორც დასაქმებულის უფლებების დაცვას, ასევე, მწარმოებლის ინტერესების გათვალისწინებას ასოცირების შეთანხმების შესრულების ფარგლებში. აღსანიშნავია ის ფაქტი, რომ 229-ე მუხლი განთავსებულია ასოცირების შეთანხმების IV კარში, რომელიც ეხება ვაჭრობასთან დაკავშირებულ საკითხებს და წარმოადგენს ასოცირების შეთანხმებაში ინტეგრირებულ ღრმა და ყოველისმომცველი თავისუფალი ვაჭრობის სივრცის 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

⁶⁵ Labour Law and Working Conditions. Social Europe Guide, Volume. European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. February 2014, p. 9, pp. 12-14.

⁶⁶ იქვე, გვ. 16.

⁶⁷ მუხლი 229, პუნქტი 1, ასოცირების შესახებ შეთანხმება ერთი მხრივ, საქართველოსა და მეორეს მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წვერი სახელმწიფოებს შორის, 27.06.14, გამოქვეყნების თარიღი 11.09.14, დროებითი გამოყენების რეჟიმი 01.09.2014, სრულად ძალაში შესვლის თარიღი 01.07.2016, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2496959>.

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, AA-ს ღირსეულ დასაქმებასთან კავშირში შემოყავს გარემოსდაცვითი ასპექტებიც და ამ უაღრესად მნიშვნელოვანი სამეულის შეკვრით (ვაჭრობა, ღირსეული შრომა, გარემოს დაცვა) აქცენტს აკეთებს მდგრადი განვითარების პოლიტიკაზე, როგორც გლობალური მიდგომის ნაწილზე. კერძოდ 231-ე მუხლში აღნიშნულია: “მხარეები ადასტურებენ თავიანთ ვალდებულებას, გააძლიერონ ვაჭრობის წვლილი მდგრადი განვითარების მიზნის მისაღწევად, მათ შორის მის ეკონომიკურ, სოციალურ და გარემოსდაცვით მიმართულებებში. შესაბამისად: “მხარეები აღიარებენ ძირითადი შრომითი სტანდარტებისა და ღირსეული შრომის სასარგებლო როლს ეკონომიკურ ეფექტიანობაზე, ინოვაციებსა და პროდუქტიულობაზე, და მათ უნდა მიაღწიონ პოლიტიკის შეთანხმებულობას, რათა მოხდეს ერთი მხრივ, სავაჭრო პოლიტიკისა და მეორეს მხრივ, შრომითი პოლიტიკის თანხვედრა.” ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, DCFTA-ის დებულებები უნდა განიმარტოს შემდეგნაირად, რომ AA სთავაზობს საქართველოს სახელმწიფოს ბალანსირებული პოლიტიკის გატარებას. თუმცა იმავდროულად აკეთებს დათქმას არსებული კანონისმიერი სტანდარტის შენარჩუნებასა და სოციალური დემპინგის აკრძალვაზე: “მხარეები აცნობიერებენ, რომ მიუღებელია ვაჭრობისა თუ ინვესტიციების წახალისება იმ დაცვის დონის შესუსტებით, რომელიც გათვალისწინებულია ადგილობრივი გარემოსდაცვითი თუ შრომითი კანონმდებლობით.”⁶⁸ ხაზგასმულია, რომ 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. ნათელია, რომ ევროკავშირის მხარემ საქართველოს შესთავაზა ევროპული სტანდარტი – ღირსეული შრომის რეგულირება განხორციელდეს ორი განზომილების ფარგლებში. ამიტომაც მომწესრიგებელი ნორმები AA-ში სტრუქტურულად ორ სხვადასხვა კარში განთავსდა:

1. ზემოაღნიშნული IV კარის/DCFTA-ის 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.⁶⁹ პრიორიტეტულ ამოცანებად განსაზღვრულია: ა) გაერთიანების თავისუფლება და კოლექტიური მოლაპარაკებების უფლების რეალური აღიარება; ბ) იძულებითი ან ძალდატანებითი შრომის ყოველგვარი ფორმის აღმოფხვრა; გ) ბავშვთა შრომის რეალური გაუქმება; დ) ყოველგვარი დისკრიმინაციის აღკვეთა დასაქმებასა და შრომასთან მიმართებით. აქვე

⁶⁸ იქვე, მუხლი 235.

⁶⁹ იქვე, მუხლი 229, პუნქტი 2.

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.⁷⁰

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”.⁷¹

IV და VI კარის ამოცანების შესრულების ხელშემწყობი კონკრეტული მექანიზმები ევროკავშირის საკანონმდებლო აქტების სახით მოცემულია AA-ს XXX დანართში.⁷² 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, რომელთა საიმპლემენტაციოდ განსაზღვრულია 4-6 წელი;⁷³ დისკრიმინაციის

⁷⁰ იქვე, მუხლი 229, პუნქტი 5.

⁷¹ იქვე, მუხლები 348-349.

⁷² იქვე, მუხლი 354.

⁷³ 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 წევრ სახელმწიფოთა კანონების დაახლოების თაობაზე. ვადა 5 წელი.

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

აკრძალვისა და გენდერული თანასწორობის ნაწილში გაწერილია 6 დირექტივა შესრულების 3-4-წლიანი ვადით;⁷⁴ სამუშაო ადგილებზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების ნაწილში მოცემულია 26 დირექტივა⁷⁵,

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.

⁷⁴ 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 მომსახურებების 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, ახალნამშობიარე და მეუღლე 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.

⁷⁵ 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 (ხელუნური 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 აწვევის დროს, მუშაკთა მიერ განსაკუთრებით ზურგის დაზიანების საფრთხის არსებობის პირობებში, ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების მინიმალური მოთხოვნების შესახებ. ვადა: 8 წელი.

რომლის იმპლემენტაციის ვადაა 5-9 წელი. 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 ურთიერთობებში 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.

2.1. ასოცირების დღის წესრიგი

AA-ს გეგმიურად და ეფექტურად შესრულების მიზნით, ევროკავშირმა და საქართველომ შეიმუშავეს ასოცირების დღის წესრიგი, რომელმაც განსაზღვრა პრიორიტეტულად შესასრულებელი საქმიანობები და ამოცანები 2014-2016 წლებისთვის.⁷⁶ ასოცირების დღის წესრიგის დოკუმენტმაც ასახა AA-ს მიდგომები შრომის პოლიტიკის რეგულირებისადმი და აქაც მასთან დაკავშირებული საკითხები ჩაშალა 3 სხვადასხვა სვეტში:

22. 1991 წლის 29 მაისის ევროკომისიის 91/322/EEC დირექტივა სამუშაო ადგილზე ქიმიური, ფიზიკური და ბიოლოგიური აგენტების ზემოქმედებით გამოწვეული რისკებისგან მუშაკთა დაცვის შესახებ 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 ასოციაციისა (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.

⁷⁶ საქართველო-ევროკავშირის ასოცირების დღის წესრიგი, არაოფიციალური თარგმანი ქართულ ენაზე
http://eeas.europa.eu/delegations/georgia/documents/eap_aa/associationagenda_2014_ka.pdf, Association
Agenda between the European Union and Georgia.
https://eeas.europa.eu/sites/eeas/files/associationagenda_2014_en.pdf.

1. პოლიტიკური დიალოგისა და რეფორმის⁷⁷ 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 სამმხრივი კომისიის სისტემატური მოწვევის გზით.

2. ვაჭრობისა და ვაჭრობასთან დაკავშირებული⁷⁸ 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)⁷⁹ 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.

ახალმა ასოცირების დღის წესრიგმა, რომელიც მიღებულია 2017-2010 წლებისთვის, ხაზი გაუსვა ფაქტს, რომ საქართველოსა და ევროკავშირის შორის ურთიერთობაში პრიორიტეტული უნდა გახდეს DCFTA-ის შესრულება.⁸⁰ აღნიშნული უნდა განიმარტოს შემდეგნაირად: სავაჭრო ურთიერთობებში გადრმავებული ინტეგრაცია ვერ განხორციელდება შრომის პოლიტიკასთან დაკავშირებული საკითხების რეგულირების გარეშე (რაც აღნიშნულია ზემოთ IV კარის მე-13 თავის ფარგლებში). ხოლო რაც შეეხება დასაქმებას და სოციალურ პოლიტიკას, ახალი დღის წესრიგი აქცენტს აკეთებს, შრომის სამართალთან დაკავშირებული ვალდებულებების ნაწილში სამართლებრივი აპროქსიმაციის განხორციელების მნიშვნელობაზე.

⁷⁷ იქვე, 8

⁷⁸ იქვე, 21-22.

⁷⁹ იქვე, 31-32.

⁸⁰ Association Agenda between the European Union and Georgia, 2017-2020, part 2.5, p.32, https://eeas.europa.eu/sites/eeas/files/annex_ii_-_eu-georgia_association_agenda_text.pdf

ფექტური შრომის ინსპექციის ჩამოყალიბებაზე და სოციალურ პარტნიორებს შორის დიალოგის მექანიზმის გაუმჯობესებაზე.⁸¹

2.2. ასოცირების შეთანხმებისა და ასოცირების დღის წესრიგის შესრულების ეროვნული წლიური გეგმები

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

2014 წლის სამოქმედო გეგმაში⁸² ასოცირების შეთანხმების VI კარის, მე-14 თავის 348-ე მუხლით⁸³ განსაზღვრული ამოცანების აღსრულების მიზნით, 2014 წლის ვალდებულებებში აღინიშნა: დასაქმების შესახებ კანონის პროექტის მომზადება, შრომის დაცვისა და ჰიგიენის შესახებ კანონის პროექტის მომზადება, შრომითი მიგრაციის რეგულირების შესახებ კანონის პროექტის მომზადება XXX დანართში მოცემული ევროკავშირის საკანონმდებლო აქტებზე (დირექტივებზე) დაყრდნობით.

2015 წლის სამოქმედო გეგმაში⁸⁴ AA-ს 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:⁸⁵

⁸¹ იქვე, გვ. 46.

⁸² საქართველოს მთავრობის განკარგულება № 1516 ერთი მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებსა და მეორე მხრივ, საქართველოს შრომის ასოცირების შესახებ შეთანხმებისა და საქართველოსა და ევროკავშირს შორის ასოცირების დღის წესრიგის განხორციელების 2014 წლის ეროვნული სამოქმედო გეგმის დამტკიცების შესახებ. 03.09.2015, გამოქვეყნების თარიღი 15.09.14, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2496190>.

⁸³ 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.

⁸⁴ საქართველოს მთავრობის განკარგულება № 59 ერთი მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებსა და მეორე მხრივ, საქართველოს შრომის ასოცირების შესახებ შეთანხმებისა და საქართველოსა და ევროკავშირს შორის ასოცირების დღის წესრიგის განხორციელების 2015 წლის ეროვნული სამოქმედო გეგმის დამტკიცების შესახებ. 26.01.15, გამოქვეყნების თარიღი: 02.02.15, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2702520>.

⁸⁵ საქართველოს მთავრობის განკარგულება № 382 ერთი მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებსა და მეორე მხრივ, საქართველოს შრომის ასოცირების შესახებ შეთანხმებისა და საქართველოსა და

- 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.
- 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).
- 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 წარდგენილი (ინდიკატორია - შემუშავებული კანონპროექტი).
- ასოცირების შეთანხმების 349 მუხლის b,c,d,e,g,h⁸⁶ პუნქტებში ასახული ამოცანების შესაბამისად, 2016 წლის გეგმაში გაიწერა შემდეგი ვალდებულებები:

ევროკავშირის შორის ასოცირების დღის წესრიგის განხორციელების 2016 წლის ეროვნული სამოქმედო გეგმის დამტკიცების შესახებ. 07.03.16, გამოქვეყნების თარიღი 16.03.16, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3222307>.

- ⁸⁶ (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 პარტნიორობის მონაწილეობის გაძლიერება და სოციალური დიალოგის ხელშეწყობა, მათ შორის, ყველა შესაბამისი დაინტერესებული მხარის შესაძლებლობების გაძლიერების გზით;
 - (h) სამუშაო ადგილზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების ხელშეწყობა.”
- ასოცირების შესახებ შეთანხმება ერთის მხრივ, საქართველოსა და მეორეს მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს

ა) 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).

ბ) 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)

გ) ევროკავშირის შესაბამისი პრაქტიკის/პოლიტიკის გათვალისწინებით შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის კონცეფციის შემუშავება და დამტკიცება (ინდიკატორი: კონცეფციის დამტკიცების შესახებ საქართველოს მთავრობის აქტი)

დ) „შრომის ბაზრის ანალიზისა და საინფორმაციო სისტემის დანერგვისა და განვითარების სახელმწიფო პროგრამის“ დამტკიცება

ე) „დასაქმების ხელშეწყობის მომსახურებათა განვითარების“ სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცება და სხვ.

2014-2016 წლების გეგმებით განსაზღვრული ვალდებულებების შესრულებაზე შეიძლება ითქვას შემდეგი:

- 2014 წელს შემუშავდა კანონპროექტი „შრომითი მიგრაციის შესახებ“, რომელიც პარლამენტმა მიიღო 2015 წლის აპრილში.⁸⁷

- 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 პროგრამა⁸⁸ და დასაქმების ხელშეწყობის მომსახურებათა განვითარების პროგრამა.⁸⁹

შორის, 27.06.14, გამოქვეყნების თარიღი 11.09.14, დროებითი გამოყენების რეჟიმი 01.09.2014, სრულად ძალაში შესვლის თარიღი 01.07.2016, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2496959>

⁸⁷ საქართველოს კანონი “შრომითი მიგრაციის შესახებ”. 3418-III, 22.04.15, გამოქვეყნების თარიღი 22.04.15, ძალაში შესვლის თარიღი 01.11.2015, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2806732>

⁸⁸ საქართველოს მთავრობის დადგენილება №248 შრომის ბაზრის ანალიზისა და საინფორმაციო სისტემის დანერგვისა და განვითარების სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების შესახებ. 02.06.2015, გამოქვეყნების თარიღი 04.06.15, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2863057>

⁸⁹ საქართველოს მთავრობის 2015 წლის 2 ივნისის დადგენილება № 245 დასაქმების ხელშეწყობის მომსახურებათა განვითარების პროგრამის დამტკიცების შესახებ, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2862997>.

- 2015 წლის განსახორციელებელი საქმიანობებიდან „შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის შესახებ“ კანონპროექტი არ შემუშავებულა. აღნიშნულის თაობაზე ვაღიარებ ვადატანილ იქნა 2016 წლის სამოქმედო გეგმაში, თუმცა არც 2016 წლის ფარგლებში შესრულდა.
- 2016 წელს დამტკიცებულ იქნა შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის სტრატეგიისა და მისი განხორციელების 2016-2018 წლების სამოქმედო გეგმა,⁹⁰ შრომის ბაზრის ანალიზისა და საინფორმაციო სისტემის დანერგვისა და განვითარების სახელმწიფო პროგრამა,⁹¹ შრომის პირობების ინსპექტირების 2016 წლის სახელმწიფო პროგრამა⁹² და სხვა.

ზემოთ აღწერილი მცირე მაგალითები მიუთითებს ვაღიარებულა თა შერეულაზეც, 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 ასოციაციების შეთანხმებისა და ასოციაციების დღის წესრიგის მიზნები, ამოცანები, კონკრეტული ვაღიარებულაებები, ეტაპობრივი და დინამიური დაახლოების ცნება და მეთოდი, წლიურ სამოქმედო გეგმებში გაწერილი საქმიანობების/ღონისძიებების ასოციაციების შეთანხმებასა და ასოციაციების 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 დაახლოებისა 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, დაახლოების პოლიტიკა იქნება ეფექტური, ლოგიკური, განგრძობადი, უწყვეტი და შედეგიანი.

⁹⁰ საქართველოს მთავრობის დადგენილება № 167 შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის სტრატეგიისა და მისი განხორციელების 2016-2018 წლების სამოქმედო გეგმის დამტკიცების შესახებ. 04.04.16, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3245367>.

⁹¹ საქართველოს მთავრობის დადგენილება № 68 შრომის ბაზრის ანალიზისა და საინფორმაციო სისტემის დანერგვისა და განვითარების სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების შესახებ. 11.02.16, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3190551>.

⁹² საქართველოს მთავრობის დადგენილება № 19 შრომის პირობების ინსპექტირების 2016 წლის სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების შესახებ. 18.01.16, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3165494>

III. შრომითი ურთიერთობების რეგულირების პოლიტიკის განვითარების დინამიკა საქართველოში – გზა PCA-დან AA-მდე

1. ევროინტეგრაციული პროცესების უზრუნველყოფი ნორმატიული გარემოსა და სამართლებრივი დაახლოების განხორციელების ვალდებულების ზოგადი მიმოხილვა

ასოცირების შეთანხმება სამართლებრივად მხოლოდ 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 ევროკავშირს შორის სამართლებრივი თანამშრომლობის პირველი ფუნდამენტი შექმნა „პარტნიორობისა და თანამშრომლობის შესახებ“ შეთანხმებამ (PCA),⁹³ რომელიც, ასოცირების შეთანხმების მსგავსად, სავაჭრო-ეკონომიკურ და სოციალურ ასპექტებს პარალელური და დინამიური განვითარების ჭრილში 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.⁹⁴ ასევე აღნიშნულია, რომ საქართველოსა და ევროკავშირს შორის პოლიტიკური დიალოგის ფორმატი – თანამშრომლობის საბჭო განიხილავს „თუ რა სახის ცვლილებები შეიძლება იქნეს მიღებული ბიზნესმენების შრომითი პირობების გაუმჯობესების თვალსაზრისით.“⁹⁵

რაც შეეხება დასაქმებასა და სოციალურ საკითხებს, განთავსებულია შეთანხმების VI კარში – „ეკონომიკური თანამშრომლობა.“⁹⁶ აქ ხაზგასმულია,

⁹³ ევროკავშირისა და საქართველოს შორის შეთანხმება „პარტნიორობისა და თანამშრომლობის შესახებ“, 22 აპრილი, 1996, რატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტი მიერ, საქართველოს პარლამენტის დადგენილება № 347-ის, პარლამენტი უწყებანი 22-23, 04.09.1996., ძალაში შესვლის თარიღი 1 ივლისი, 1999., <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1212956>

⁹⁴ იქვე, მუხლი 20, პირველი პუნქტი.

⁹⁵ იქვე, მუხლი 20, მე-2 პუნქტი.

⁹⁶ „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;
- დიდი ავარიების თავიდან აცილება და ტოქსიკურ ქიმიურ ნივთიერებათა მენეჯმენტი;

რომ რეფორმები, რომლებიც სოციალური თანამშრომლობის კუთხით უნდა განხორციელდეს, მიზნად ისახავს საქართველოში უსაფრთხოების მეთოდების განვითარებას, რაც დამახასიათებელია საბაზრო ეკონომიკისთვის და მოიცავს სოციალური დაცვის ყველა სფეროს.⁹⁷

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,⁹⁸ მათ შორის - მუშახელის დაცვა მათ სამუშაო ადგილებზე.

აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ PCA ძალაში იყო მას შემდეგაც, რაც AA-მ ის ჩაანაცვლა და შექმნა საქართველოსა და ევროკავშირს შორის სამართლებრივი ურთიერთობების ახალი იურიდიული საფუძველი. ასოცირების შეთანხმების თანახმად, შეთანხმების სრულად ძალაში შესვლამდე⁹⁹ – 2016 წლის 1 ივლისამდე – PCA აგრძელებდა მოქმედებას AA-ს დროებითი გამოყენების ძალაში შესვლის თარიღიდან - 2014 წლის 1 სექტემბრიდან.¹⁰⁰ განისაზღვრა ის მუხლები, თავები და დანართები, რომლებზეც ვრცელდებოდა დროებითი გამოყენების რეჟიმი შეთანხმების სრულად ძალაში შესვლამდე. აღსანიშნავია, რომ AA-ს IV კარის მე-13 თავი, VI კარის მე-14 თავი და XXX დანართი ამოქმედდა და შესრულების ვადის დინება დაიწყო 2014 წლის 1 სექტემბრიდან.

PCA-ის შესრულება მოითხოვდა შიდასახელმწიფოებრივი სამართლებრივი ინსტრუმენტების შექმნას, შესაბამისი ნორმატიული გარემოს

- 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 წახალისება”.

⁹⁷ მუხლი 62, სოციალური თანამშრომლობა, ევროკავშირსა და საქართველოს შორის შეთანხმება „პარტნიორობისა და თანამშრომლობის შესახებ”, 22 აპრილი, 1996, რატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტი მიერ, საქართველოს პარლამენტის დადგენილება № 347-IV, პარლამენტი უწყებანი 22-23, 04.09.1996., ძალაში შესვლის თარიღი 1 ივლისი, 1999., <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1212956>

⁹⁸ იქვე, 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”.

⁹⁹ მუხლი 431, პუნქტი 6, ასოცირების შესახებ შეთანხმება ერთის მხრივ, საქართველოსა და მეორეს მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის, 27.06.14, გამოქვეყნების თარიღი 11.09.14, დროებითი გამოყენების რეჟიმი 01.09.2014, სრულად ძალაში შესვლის თარიღი 01.07.2016, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2496959>

¹⁰⁰ იქვე, დასაწყისი.

ჩამოყალიბებას. ამ მიზნით ქვეყანამ დაიწყო ნორმატიული აქტების მიღება, რომლებიც უზრუნველყოფდნენ ევროინტეგრაციული პროცესებისა და 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.¹⁰¹

- 2000 წელს მიღებულ იქნა საქართველოს პრეზიდენტის ბრძანებულება „საქართველოსა და ევროკავშირს შორის პარტნიორობისა და თანამშრომლობის შესახებ შეთანხმების განხორციელების ხელშეწყობის თაობაზე“¹⁰² და განკარგულება „საქართველოს კანონმდებლობის ევროგაერთიანების კანონმდებლობასთან ჰარმონიზაციის სტრატეგიის შემუშავების შესახებ“,¹⁰³ რომელშიც ნათქვამია, რომ „შესაბამისმა სამინისტროებმა და უწყებებმა 2001 წლის 1 თებერვლამდე მოამზადონ შენიშვნები ეკონომიკური პოლიტიკისა და სამართლის საკითხების ქართულ-ევროპული საკონსულტაციო ცენტრის (GEPLAC)¹⁰⁴ 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“.¹⁰⁵ ამ აქტით დამტკიცდა ჰარმონიზაციის სტრატეგია და დაევადა ევროგაერთიანების პარტნიორობისა და თანამშრომლობის ხელშეწყობ კომისიას, შეემუშავებინა საქართველოს კანონმდებლობის ევროგაერთიანების კანონმდებლობასთან ჰარმონიზაციის ეროვნული პროგრამა.

¹⁰¹ საქართველოს პარლამენტის დადგენილება „საქართველოს კანონმდებლობის ევროპის კავშირის კანონმდებლობასთან ჰარმონიზაციის შესახებ“. №828-IX, 02/09/1997, პარლამენტის უწყებანი 37-38, 10.09.1997, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/38704>.

¹⁰² საქართველოს პრეზიდენტის ბრძანებულება „საქართველოსა და ევროკავშირს შორის პარტნიორობისა და თანამშრომლობის შესახებ შეთანხმების განხორციელების ხელშეწყობის თაობაზე“. № 317, 24.07.2000, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1252267>.

¹⁰³ საქართველოს პრეზიდენტის განკარგულება „საქართველოს კანონმდებლობის ევროგაერთიანების კანონმდებლობასთან ჰარმონიზაციის სტრატეგიის შემუშავების შესახებ“. № 1422, 31.12.2000.

¹⁰⁴ GEPLAC - „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 წარმართველი ერთიანი მაკოორდინირებელი ორგანოს – სამთავრობო კომისიის – კონსულტანტი.

¹⁰⁵ საქართველოს პრეზიდენტის განკარგულება „საქართველოს კანონმდებლობის ევროგაერთიანების კანონმდებლობასთან ჰარმონიზაციის სტრატეგიის შესახებ“. № 613, 13.06.2001.

- 2004 წელს მიღებულ იქნა განკარგულება „საქართველოს კანონმდებლობის ევროკავშირის კანონმდებლობასთან ჰარმონიზაციის ეროვნული პროგრამის განხორციელების ერთიანი სამოქმედო გეგმისა და ევროკავშირთან თანამშრომლობის ახალი დღის წესრიგის შემუშავების შესახებ“.¹⁰⁶ აღნიშნული აქტით მოწონებულ იქნა ჰარმონიზაციის ეროვნული პროგრამა – სახელმძღვანელო პრინციპები სამოქმედო გეგმისთვის¹⁰⁷ და გადაწყდა, რომ GEPLAC-თან ერთად მომზადებულიყო ჰარმონიზაციის 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.¹⁰⁸ ხაზგასასმელია ის ფაქტი, რომ ამ დირექტივების უმეტესობა დღეს ასოცირების შეთანხმების XXX დანართში ფიგურირებს.

¹⁰⁶ საქართველოს მთავრობის განკარგულება „საქართველოს კანონმდებლობის ევროკავშირის კანონმდებლობასთან ჰარმონიზაციის ეროვნული პროგრამის განხორციელების ერთიანი სამოქმედო გეგმისა და ევროკავშირთან თანამშრომლობის ახალი დღის წესრიგის შემუშავების შესახებ“. № 22, 08.05.2004.

¹⁰⁷ 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 მეურნეობა, საკორპორაციო, კონკურენცია, მომხმარებელთა დაცვა, საბაჟო, გარემოს დაცვა, ფინანსური მომსახურება (აერთიანებს საბანკოს, დაზღვევასა და ფასიან ქაღალდებს), ინტელექტუალური საკუთრება, შრომა, სახელმწიფო შესყიდვები, საგადასახადო, ტრანსპორტი, ტექნიკური წესები და სტანდარტები.

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

¹⁰⁸ 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 დისკლემის 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.

- 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 აქტი¹⁰⁹ და შეიქმნა ევროკავშირთან მომლაპარაკებელი კომისია.¹¹⁰ ასევე, საქართველოს მთავრობამ გადაწყვიტა განესაზღვრა ინტეგრაციის პროცესებში ქვეყნის პრიორიტეტები მოცემული ვითარების შესაბამისად, რისთვისაც შეიმუშავა და განკარგულებით დაამტკიცა პრიორიტეტები,¹¹¹ მოგვიანებით კი ჩამოაყალიბა ამ პრიორიტეტების რეალიზაციის მაკორდინირებელი სამთავრობო კომისია.¹¹²
- 2006 წელს შემუშავდა ევროპის სამეზობლო პოლიტიკის სამოქმედო გეგმა (ENP AP)¹¹³ და საქართველოს მთავრობამ მიიღო გადაწყვეტილება ENP AP-ის განხორციელების გეგმის შემუშავების შესახებ.¹¹⁴
- 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;¹¹⁵ PCA-ის მე-20 მუხლის (შრომის პირობები) საფუძველზე ნაკისრ ვალდებულებათა სრულად

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

საბჭოს 92/57 დირექტივა ჯანმრთელობის და უსაფრთხოების დაცვის მინიმალური მოთხოვნების დანერგვის შესახებ დროებით და მობილური 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 მეკუძური მუშა-მოსამსახურეებისთვის სამუშაო ადგილებზე უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის პირობების გასაუმჯობესებლად ღონისძიებების გატარების შესახებ.

¹⁰⁹ ევროპული სამეზობლო პოლიტიკის ფარგლებში საქართველოსა და ევროკავშირს შორის სამოქმედო გეგმის შემუშავების მიზნით მოლაპარაკების დაწყების შესახებ, საქართველოს პარლამენტის განცხადება № 1477-IX. 20.05.2005.

¹¹⁰ საქართველოს მთავრობის დადგენილება „ევროკავშირის სამეზობლო პოლიტიკის ფარგლებში სამოქმედო გეგმის თაობაზე საქართველოს პოზიციის შემუშავებისა და ევროპის მხარესთან მოლაპარაკებისათვის კომისიის შექმნის შესახებ“. № 112, 11.07.2005, სსმ, 82, 13.07.2005, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1287563>.

¹¹¹ საქართველოს მთავრობის განკარგულება „ევროპის სამეზობლო პოლიტიკის სამოქმედო გეგმისთვის საქართველოს პრიორიტეტების დამტკიცების შესახებ“, № 291, 11.07.2005

¹¹² საქართველოს მთავრობის დადგენილება ევროკავშირის სამეზობლო პოლიტიკისა და ნატოში ინტეგრაციის პროცესში საქართველოს პრიორიტეტების რეალიზაციის უწყებათაშორისი კოორდინაციის სამთავრობო კომისიის შექმნის შესახებ № 195, 03.11.2005, სსმ, 129, 03.11.2005, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/10630>

¹¹³ ევროპის სამეზობლო პოლიტიკა, სამოქმედო გეგმა, ევროკავშირი-საქართველო, <http://www.parliament.ge/uploads/other/18/18476.pdf>

¹¹⁴ საქართველოს მთავრობის განკარგულება ევროპული სამეზობლო პოლიტიკის ფარგლებში ევროკავშირ-საქართველოს სამოქმედო გეგმის განხორციელების საქართველოს მთავრობის გეგმის შემუშავების შესახებ. № 498, 20.10.2006.

¹¹⁵ ევროპის სამეზობლო პოლიტიკა, სამოქმედო გეგმა, ევროკავშირი-საქართველო, <http://www.parliament.ge/uploads/other/18/18476.pdf>.

შესრულება;¹¹⁶ მაქსიმალური ძალისხმევის უზრუნველყოფა, რათა გაუქმდეს ყველა დისკრიმინაციული ზომა ეროვნული ნიშნით, რომლებიც ვრცელდება მიგრანტ მომუშავეებზე და გავლენას ახდენს მათ სამუშაო პირობებზე, ანაზღაურებასა და სამუშაოდან დათხოვნაზე¹¹⁷.

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

- 2010 წლიდან ღრმავდება საქართველოსა და ევროკავშირს შორის ურთიერთობები და იწყება პოლიტიკური დიალოგი, რომელიც უკავშირდება ასოცირების შეთანხმების დადების პერსპექტივებს და ამ შეთანხმებაში DCFTA-ის ინტეგრირებას. აღნიშნულის ხელშესაწყობად ევროკავშირთან მოლაპარაკების გამართვის მიზნით, ჩამოყალიბდა პირთა ჯგუფი,¹¹⁸ ასევე შეიქმნა უწყებათაშორისი სამუშაო ჯგუფი DCFTA-ის საკითხებზე მოსალაპარაკებლად.¹¹⁹

- 2013 წლის ნოემბერში ვილნიუსის სამიტზე განხორციელდა ასოცირების შეთანხმების პარაფირება; ამ პერიოდშივე, მთავრობამ მიიღო დადგენილება „საქართველოსა და ევროკავშირს შორის ასოცირების დღის წესრიგის“ ტექსტის მიღებისა და განახლების მიზნით ევროკავშირთან მომლაპარაკებელი კომისიის შექმნის შესახებ.¹²⁰ 2014 წელს ხელი მოეწერა ასოცირების შეთანხმებას და საქართველოს პარლამენტმა მოახდინა მისი რატიფიცირება.¹²¹ 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 ევროკავშირს შორის ასოცირების შესახებ შეთანხმების“, რომელიც მოიცავს ღრმა და ყოველისმომცველი თავისუფალი სავაჭრო სივრცის შესახებ შეთანხმებას,

¹¹⁶ იქვე, გვ.32

¹¹⁷ იქვე, გვ.32.

¹¹⁸ საქართველოს პრეზიდენტის ბრძანებულება „საქართველოსა და ევროკავშირს შორის ასოცირების შესახებ შეთანხმების“ ტექსტის მიღების მიზნით ევროკავშირთან მოლაპარაკების გამართვის უფლებამოსილების მინიჭების თაობაზე. № 489, 12.07.2010.

¹¹⁹ საქართველოს მთავრობის დადგენილება „საქართველოსა და ევროკავშირს 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>

¹²⁰ საქართველოს მთავრობის დადგენილება „საქართველოსა და ევროკავშირს შორის ასოცირების დღის წესრიგის“ ტექსტის მიღებისა და განახლების მიზნით ევროკავშირთან მომლაპარაკებელი კომისიის შექმნის შესახებ. № 112, 27 იანვარი, 2014 წელი, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2218037>.

¹²¹ საქართველოს პარლამენტის დადგენილება „ერთი მხრივ, საქართველოსა და, მეორე მხრივ, ევროკავშირსა და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის ასოცირების შესახებ შეთანხმების“ რატიფიცირების თაობაზე. № 2495-5ს, 18 ივლისი 2014, გამოქვეყნების თარიღი 18.07.2014, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2406480>

ეფექტიანი განხორციელების მიზნით გასატარებელ ღონისძიებათა შესახებ”.¹²²

ზემოაღნიშნული ნორმატიული გარმოს ფორმირებისა და ჩამოყალიბების ისტორია ნათელყოფს იმ ნებას, რის შედეგადაც ეტაპობრივად უნდა განხორციელებულიყო სამართლებრივი დაახლოების 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 გაცხადებული საგარეო პოლიტიკა და შრომის კანონმდებლობის რეგულირების პოლიტიკა, რასაც შეეხება შემდეგი ქვეთავი.

2. შრომის კანონმდებლობის წინაშე მდგარი ვალდებულებებისა და მათი შესრულების შეფასების დინამიკა

საქართველოში შრომის კანონმდებლობის მიმოხილვა ძირითადად სამ ნაწილად იყოფა:

- 1973 წლის შრომის კანონთა კოდექსი;
- 2006 წლის ახალი შრომის კოდექსი;
- 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 ანალიზებენ 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. პროგრამაში ნათქვამია, რომ საქართველოს შრომის კანონმდებლობის ევროგაერთიანების შრომის დირექტივებთან შესაბამისობის ანალიზმა გვიჩვენა, რომ საქართველოს კანონმდებლობა, ძირითადად, ესადაგება

¹²² საქართველოს მთავრობის განკარგულება „საქართველოსა და ევროკავშირს შორის ასოცირების შესახებ შეთანხმების“, რომელიც მოიცავს ღრმა და ყოველისმომცველი თავისუფალი სავაჭრო სივრცის შესახებ შეთანხმებას, ეფექტიანი განხორციელების მიზნით გასატარებელ ღონისძიებათა შესახებ”. № 186, 07.02.2014, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2250269>.

ევროგაერთიანების დირექტივებს, ხოლო ზოგიერთ შემთხვევაში, ევროპულ ნორმებზე უფრო მაღალ სტანდარტებსაც ადგენს.¹²³

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 შრომითი 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.¹²⁴ თუმცა, 2005 წლისთვის საქართველოს პარლამენტში განსახილველად წარსდგა შრომის კოდექსის პროექტის სამი ვარიანტი, მომზადებული ა) GEPLAC-ის, ბ) თავისუფლების ინსტიტუტის და გ) 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.¹²⁵

2006 წელს დამტკიცდა ახალი შრომის კოდექსი,¹²⁶ რომელიც ყოველგვარი ცვლილებების გარეშე 2010 წელს მიღებულ იქნა საქართველოს ორგანულ კანონად.¹²⁷

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 პროფეროპულად რეგულირების პრობლემა.

¹²³ საქართველოს კანონმდებლობის ევროკავშირის კანონმდებლობასთან ჰამონიზაციის ეროვნული პროგრამა (სახელმძღვანელო პრინციპები სამოქმედო გეგმისთვის). სექტემბერი, 2003, გვ. 148, <http://www.parliament.ge/uploads/other/18/18483.pdf>.

¹²⁴ იქვე, გვ. 149-157.

¹²⁵ ანთაძე ც. 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---0-1l--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>, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული - 17.10.17

¹²⁶ საქართველოს კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“, 25.05.2006, სსმ, 23, 19.06.2006, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/26350>.

¹²⁷ საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“, 17.12.2010, სსმ, 75, 27.12.2010, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1155567>.

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 აკრძალვა, 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 საწარმოს გადაცემის და გადახდისუუნარობის შემთხვევაში და სხვა.¹²⁸

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 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 ვალდებულებით-სამართლებრივი 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 თანმდები სოციალური აღიმენტაციის რეგულირების ნაკლებობამ და დასაქმებულის სტაბილურობისა და კეთილდღეობის ზრდის ხელშეწყობაზე არაორიენტირებულობამ შექმნა სოციალური დაძაბულობა საზოგადოებაში.
6. არ არსებობდა დავის სამართლებრივი და ხელმისაწვდომი მექანიზმები.

¹²⁸ 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>.

7. არ არსებობდა სოციალური დიალოგის პრინციპი და პრაქტიკა.

ჰარმონიზაციის ეროვნული პროგრამის დოკუმენტის ფარგლებში 2004-2006 წლებში განხორციელებული საკანონმდებლო ჰარმონიზაციის საბოლოო შედეგებს 2006 წლის შრომის კოდექსთან დაკავშირებით შემდეგნაირად აღწერს GEPLAC: „საქართველოს ახალმა შრომის კოდექსმა, რომელიც პარლამენტმა 2006 წლის მაისის ბოლოს მესამე მოსმენით მიიღო, დაქირავებელსა და დაქირავებულს შორის ურთიერთობების მოწესრიგება ძირითადად შრომით ხელშეკრულებას მიანდო.¹²⁹ კოდექსი შედგება 56 მუხლისაგან და მხოლოდ ნაწილობრივ აწესრიგებს შრომით ურთიერთობებს.¹³⁰ 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 დაქირავებელზე; საქართველოს შრომის კოდექსი დაქირავებლის ინიციატივით ხელშეკრულების მოშლის შემთხვევაში საერთოდ არ ითვალისწინებს შეტყობინების ვადას და ადგენს მხოლოდ ერთი თვის ოდენობით გასასვლელ დახმარებას განსაზღვრულ შემთხვევებში.¹³¹ საერთოდ არ არის მოწესრიგებული ისეთი მნიშვნელოვანი საკითხები, როგორცაა: მასობრივი დათხოვნა (დირექტივა 98/59/EC), დაქირავებულთან კონსულტაცია (დირექტივა 2002/14/EC), დაქირავებულთა დაცვა საწარმოს გადაცემის (დირექტივა 80/987/EC) და გადახდისუუნარობის შემთხვევაში (დირექტივა 80/987/EC და დირექტივა 2002/74/EC).¹³² 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

¹²⁹ იქვე, გვ. 4.

¹³⁰ იქვე, გვ. 20.

¹³¹ იქვე, გვ. 4-5

¹³² იქვე, გვ. 21.

ოდენობა) და შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მარეგულირებელ დებულებებს. ევროპის სოციალურ ქარტიასთან შეუსაბამობა ზიანს აყენებს საქართველოს რეპუტაციას, როგორც ევროსაბჭოს წევრ სახელმწიფოს და ეჭვის ქვეშ აყენებს ქვეყნის ევროპული ინტეგრაციის პოლიტიკის სიმყარეს.¹³³ შრომითი ურთიერთობების საერთაშორისო სტანდარტების შესაბამისი რეგულირებისათვის აუცილებელია კანონმდებლობის გადახედვა და დამატებითი განხილვა, მაგრამ ამ ეტაპზე ეს პოლიტიკურად მიუღებელია.”¹³⁴

ახალი შრომის კოდექსის მიღება ემთხვევა იმ პერიოდს, როცა საქართველო გახდა ევროპის სამეზობლო პოლიტიკის ბენეფიციარი. PCA-ს საფუძველზე შრომის სფეროს მოწესრიგების 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:¹³⁵

- 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 სტრანდარტებს. 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 ქარტის“ სტრანდარტებს ისეთ ფუნდამენტურ საკითხებში, როგორცაა ზედმეტი

¹³³ იქვე, გვ. 5.

¹³⁴ იქვე, გვ. 21.

¹³⁵Implementation of the European Neighbourhood Policy in 2007. Progress Report Georgia. Commission Staff Working Document Accompanying the Communication from the Commission to the Council and the European Parliament. Brussels, 03.04.2008, SEC(2008) 393, http://www.eeas.europa.eu/delegations/georgia/eu_georgia/political_relations/political_framework/enp_georgia_news/index_en.htm, <http://aei.pitt.edu/38887/>, [http://aei.pitt.edu/38887/1/SEC_\(2008\)_393.pdf](http://aei.pitt.edu/38887/1/SEC_(2008)_393.pdf).

სამუშაოს შესრულების ხანგრძლივობა და სამსახურიდან დათხოვნა. თუკი საქართველოს სურს 2009 წლიდან, კვლავ ისარგებლოს ევროკავშირის „GSP+“, შრომის კოდექსში შესაბამისი ცვლილებები უნდა იქნას შეტანილი.

- სოციალური დიალოგის წარმოების თვალსაზრისით არავითარი წინსვლა არ აღინიშნება.

2008 წელი:¹³⁶

- რაც შეეხება შრომის კანონმდებლობას, სამუშაო უფლებებს და სოციალურ დიალოგს, საქართველომ განაცხადა სოციალურ პარტნიორობთან 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.

2009 წელი:¹³⁷

- 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 დასასაქმებელთა უნარ-ჩვევებს შორის.

- 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 სტანდარტების შესახებ. 2009 წლის ოქტომბერში გამართული სოციალური

¹³⁶Implementation of the European Neighbourhood Policy in 2008. Progress Report Georgia. Commission Staff Working Document Accompanying the Communication from the Commission to the Council and the European Parliament. Brussels, 23.04.2009, SEC(2009) 513,

http://www.eeas.europa.eu/delegations/georgia/eu_georgia/political_relations/political_framework/enp_georgia_news/index_en.htm, <http://aei.pitt.edu/38901/>, [http://aei.pitt.edu/38901/1/SEC_\(2009\)_513.pdf](http://aei.pitt.edu/38901/1/SEC_(2009)_513.pdf).

¹³⁷Implementation of the European Neighbourhood Policy in 2009. Progress Report Georgia. Commission Staff Working Document Accompanying the Communication from the Commission to the Council and the European Parliament. Brussels, 12.05.2010, SEC(2010) 518,

http://www.eeas.europa.eu/delegations/georgia/eu_georgia/political_relations/political_framework/enp_georgia_news/index_en.htm, <http://aei.pitt.edu/39595/>, [http://aei.pitt.edu/39595/1/SEC_\(2010\)_518.pdf](http://aei.pitt.edu/39595/1/SEC_(2010)_518.pdf)

დიალოგის შედეგად, 2009 წლის ნოემბერში გამოიცა ბრძანებულება სამხმსრივი 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.

- საქართველოს ჯერ არ მიუღია შრომითი მიგრაციის რეგულირების კანონმდებლობა.

2010 წელი:¹³⁸

- 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 (GSP+) ევროკავშირთან ვაჭრობაში.

- 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.

- 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 საერთაშორისო ორგანიზაციის შეშფოთება თანაბარი ანაზღაურების, დისკრიმინაციისგან დაცვისა და ხელფასიანი შვებულებების კონვენციების შესრულებასთან დაკავშირებით.

- სოციალური დიალოგის სფეროში, 2010 წლის მაისში სამხმსრივი მოლაპარაკებების დროს, მიღწეული იქნა შეთანხმება შრომის კოდექსში მინიმალური ცვლილებების შეტანაზე, კერძოდ, პროფესიული კავშირების

¹³⁸ Implementation of the European Neighbourhood Policy in 2010. Country Report Georgia. European Commission, Joint Staff Working Document Brussels, 25.05.2011, SEC(2011) 649, http://www.eeas.europa.eu/delegations/georgia/eu_georgia/political_relations/political_framework/enp_georgia_news/index_en.htm, <http://aei.pitt.edu/39640/>, http://aei.pitt.edu/39640/1/sec2011_0649en01.pdf

დისკრიმინაციისგან დაცვასთან დაკავშირებით. თუმცა, ეს ცვლილებები კოდექსში ჯერ არ შეტანილა.

2011 წელი:¹³⁹

- კვლავ შემოთავაზების საგანია შრომითი უფლებების დაცვა, კერძოდ, საქართველოს მიერ საერთაშორისო შრომითი უფლებების შესახებ კონვენციების შეუსრულებლობა.

- შრომითი უფლებების საკითხი კვლავ სერიოზულ შემოთავაზებას იწვევს. შემოთავაზების 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 მიაწოდა.

- 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.

2012 წელი:¹⁴⁰

- 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 უფლებების გაუმჯობესება და სოციალურ დიალოგის განმტკიცება.

- შრომითი უფლებები ახალი მთავრობის წინაშე მდგარი ერთ-ერთი მთავარ გამოწვევად იქნა მიჩნეული. შინაარსიანი სოციალური დიალოგის არარსებობა და განცდა იმისა, რომ წინა ხელისუფლება ხელს უშლიდა პროფკავშირების მუშაობას და ზეწოლას ახდენდა პროფკავშირების მუშაკებზე, წინა ანგარიშებშიც იყო აღნიშნული. 2011 წლის დეკემბერში უზენაესმა სასამართლომ დაადგინა, რომ აქტივისტები არ იყვნენ დაცული იმ

¹³⁹ Implementation of the European Neighbourhood Policy in Georgia, Progress in 2011 and recommendations for actions. Accompanying the document joint Communication to the European Parliament, the Council and the European Economic and Social Committee and Committee for Regions. Commission Staff Working Document, Brussels, 15.05.2012, SWD (2012) 114, http://www.eeas.europa.eu/delegations/georgia/eu_georgia/political_relations/political_framework/enp_georgia_news/index_en.htm, <http://aei.pitt.edu/39649/>, [http://aei.pitt.edu/39649/1/SWD_\(2012\)_114.pdf](http://aei.pitt.edu/39649/1/SWD_(2012)_114.pdf).

¹⁴⁰ Implementation of the European Neighbourhood Policy in Georgia, progress in 2012 and recommendations for action, accompanying the document joint communication to the European Parliament, the Council, the European economic and social committee and the committee of the regions, European neighbourhood policy: working towards a stronger partnership. Joint staff working document Brussels, 20.03.13, SWD (2013) 90, http://www.eeas.europa.eu/delegations/georgia/eu_georgia/political_relations/political_framework/enp_georgia_news/index_en.htm.

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 სამხსრივი სოციალური კომისიის ინსტიტუციონალიზაცია.

- 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 სოციალური პარტნიორებთან და შეასრულებდა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ საქართველოსთვის გაწეულ რეკომენდაციებს. ამ ვალდებულებების შესრულება სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანია იმისთვის, რომ საქართველომ კვლავ განაგრძოს GSP+ ით სარგებლობა.

2013 წელი:¹⁴¹

- 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 რეინიგზის მენეჯმენტი არ იყო მზად,

¹⁴¹ Implementation of the european neighbourhood policy in Georgia, progress in 2013 and recommendations for action, accompanying the document joint communication to the European Parliament, the Council, the European economic and social committee and the committee of the regions, European neighbourhood policy: working towards a stronger partnership. Joint staff working document. Brussels, 27.03.14, SWD (2014) 72, http://www.eeas.europa.eu/delegations/georgia/eu_georgia/political_relations/political_framework/enp_georgia_news/index_en.htm, http://eeas.europa.eu/archives/docs/enp/pdf/2014/country-reports/georgia_en.pdf.

მოლაპარაკებები ეწარმოებინა დამოუკიდებელ პროფკავშირებთან, შედეგად 2013 წლის 14 ნოემბერს გამართული გაფიცვა მოჰყვა. მთავრობის შეცვლის შემდეგ მოწვეული უნდა იქნეს სამხრეთი კომისიის სხდომა. ახლა აქცენტი უნდა გადავიდეს სათანადო კანონქვემდებარე აქტების/მეორადი კანონმდებლობის გატარებაზე, სოციალური დიალოგის გაუმჯობესებაზე, სამუშაო ადგილებზე უსაფრთხოების უზრუნველყოფაზე და დავების გადაწყვეტის მექანიზმის შექმნაზე.

- 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.

- 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.

- 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: საკანონმდებლო ბაზის გაუმჯობესება; სამუშაოს მაძიებლებისთვის ხელმისაწვდომი სერვისების სპექტრისა და ხარისხის გაუმჯობესება; შრომის ბაზრის ინფორმაციის გაუმჯობესება; შრომის ბაზრისა და განათლების საჭიროებებს შორის მეტი ურთიერთკავშირის უზრუნველყოფა; და ლეგალური, დროებითი მიგრაციის ხელშეწყობა; დაწყებულია მუშაობა უფრო გრძელვადიან სტრატეგიასა და სამოქმედო გეგმაზე.

- 2013 წელს კი საქართველომ წარადგინა განაცხადი და იგი შეტანილი იქნა იმ ქვეყნების სიაში, რომლებსაც აქვთ GSP+ სისტემით სარგებლობის უფლება 2014 წლის იანვრის GSP-is 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.

2014 წელი:¹⁴²

¹⁴² Implementation of the european neighbourhood policy in Georgia, progress in 2014 and recommendations for action, accompanying the document joint communication to the European Parliament, the Council, the

- ინსტიტუციური მექანიზმები შრომითი უფლებების დასაცავად არ შეცვლილა. მთავრობასა და სოციალურ პარტნიორებს შორის მნიშვნელოვანი კონსენსუსი არსებობს სამუშაო ადგილებზე უსაფრთხოების ნორმების დაცვის შემოწმებასთან 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 მოსამსახურებმა განათლების, საფოსტო და რკინიგზის სექტორებში შექმნეს 13 „ყვითელი“ პროფესიული კავშირები, რომელთა ორგანიზებას და მხარდაჭერას დამსაქმებლები ახორციელებენ.

ზემოთ მოცემული შეფასებები ცხადყოფს, რომ გარკვეული პერიოდის განმავლობაში შრომის კანონმდებლობა სტაგნაციის მდგომარეობაში იყო. ENP AP-ის სფეროებიდან გამონაკლისს წარმოადგენდა შრომის სფერო, სადაც არ შეიმჩნეოდა დინამიკა და პოზიტიური ძვრები. ეს კი მიანიშნებს იმაზე, რომ შრომის სამართლის დინამიური და ეტაპობრივი დაახლოების 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 ხელშემწყობის ნორმატიული გარემოს ჩამოყალიბების დინამიკის ფონზე ევროპულ სტანდარტებთან მიახლოებაზე საუბარი შეიძლება მხოლოდ 2013 წლის შრომის კოდექსში განხორციელებული ცვლილებების შემდეგ.

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 ასპექტებს, 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

European economic and social committee and the committee of the regions, European neighbourhood policy: working towards a stronger partnership. Joint staff working document. Brussels, 25.03.15, SWD (2015) 66, http://www.eeas.europa.eu/delegations/georgia/eu_georgia/political_relations/political_framework/enp_georgia_news/index_en.htm, http://eeas.europa.eu/archives/docs/enp/pdf/2015/georgia-enp-report-2015_en.pdf.

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; აშკარაა ევროკავშირის ქვეყნების დაცვის სტანდარტებთან მიახლოება, ხოლო ახალ წესებს აქვს პრაქტიკისთვის რელევანტური სამართლებრივი შედეგები;¹⁴³ 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 ღირებულებებთან დაახლოების მიმართულებით.¹⁴⁴ 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 შეუწყო ინდივიდთა ინტერესების დაცვას და მათთვის მინიჭებული უფლებების განხორციელებას.¹⁴⁵ 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.¹⁴⁶

2. შრომითი ხელშეკრულების დადებისა და შეწყვეტის რეგულირების გამკაცრება ცალსახად ზრდის ბიზნესმენის დასაქმებულთან დაკავშირებულ ხარჯებს. ხარჯების გაზრდა, სავარაუდოდ, შეამცირებს მოთხოვნას შრომის

¹⁴³ ფოსკიულერი ბ. 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.

¹⁴⁴ ჩახავა ს. ზაალიშვილი ვ. შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), III. გერმანიის თანამშრომლობა, GIZ, ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის იურიდიული ფაკულტეტი. თბილისი, 2014, გვ. i-ii.

¹⁴⁵ ინასარიძე თ. შრომით ხელშეკრულებაში არსებით პირობებთან დაკავშირებით 2013 წლის 12 ივლისის რეფორმის მიზანი. შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), III. გერმანიის თანამშრომლობა, GIZ, ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის იურიდიული ფაკულტეტი. თბილისი, 2014, გვ. 184-185.

¹⁴⁶ ბარამიძე ალ. საქართველოს იუსტიციის მინისტრის მოადგილე, <http://www.justice.gov.ge/AboutUs/Reform/250>, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული – 17.10.17.

ძალაზე, რაც, შესაბამისად, უარყოფით გავლენას მოახდენს ახალი სამუშაო ადგილების შექმნაზე.¹⁴⁷ უვადო ხელშეკრულების ტვირთი მეწარმეებს უძლიერებს სტიმულებს არ შექმნან ახალი სამუშაო ადგილები. უვადო ხელშეკრულებები მეწარმეებს 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. 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 და ა.შ.). 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.¹⁴⁸

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 შეეწყო დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის დიალოგისა და, ერთობლივი განხილვის რეჟიმში, შრომის კანონმდებლობის ახლებურად გააზრებისთვის. ამ მიზნით, სანამ

¹⁴⁷ საქართველოს შრომის კოდექსის ეკონომიკური ანალიზი. PMC კვლევითი ცენტრი. აღმოსავლეთ-დასავლეთის მართვის ინსტიტუტის (EWMI) 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>, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული – 17.10.2017.

¹⁴⁸ იქვე, გვ. 3-4.

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.¹⁴⁹

¹⁴⁹ საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსში“ ცვლილების შეტანის შესახებ“, 195-რს, 28.12.12., საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, სარეგისტრაციო კოდი 270000000.04.001.016057, <https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/1810163>.

„მუხლი 3¹. 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;
- ე) ვალდებულებათა შესრულება;
- ვ) ტრიპარტიზმი;
- ზ) კონსენსუსი.

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

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

IV. საქართველოს შრომის კოდექსის შედარებითი მიმოხილვა ევროკავშირის შრომის დირექტივებსა და ევროპის სოციალურ ქარტიასთან

შრომითი ურთიერთობები ასოცირების შეთანხმებისა და ევროინტეგრაციული პროცესების ერთ-ერთი პრიორიტეტული ასპექტია, ამდენად, მნიშვნელოვანია საქართველოს სამართლებრივ სივრცეში არსებული ვითარების გაანალიზება შედარებით სამართლებრივი და ევროკავშირის კანონმდებლობასთან დაახლოების კუთხით. საკითხი განსაკუთრებული ყურადღების ობიექტია არა მხოლოდ ევროპასთან ასოცირების თვალსაზრისით, არამედ საქართველოს მოქალაქეების უსაფრთხო და ღირსეული დასაქმების გარანტიების შექმნის მიზნით. ამ უკანასკნელის მიღწევაში კი ამაჟამად გვეხმარება ასოცირების შეთანხმების დებულებათა აღსრულება.

ასოცირების შეთანხმების XXX დანართში ჩამოთვლილია ევროკავშირის კანონმდებლობის ის წყაროები (დირექტივები), რომელთა საქართველოს კანონმდებლობაში გადატანა და იმპლემენტაცია სავალდებულოა საქართველოსთვის. საქართველოს, ასევე, აქვს ვალდებულებები ევროპის სოციალური ქარტიის ფარგლებში. ამ თავში განხილულია დირექტივები და სოციალური ქარტია და მათთან საქართველოს შრომის კოდექსის დებულებების შესაბამისობის საკითხი. შედარებითი მიმოხილვის მეთოდი ავლენს საქართველოში შრომითი ურთიერთობების რეგულირების ამაჟამინდელ ვითარებას და იმ საკითხებს, რომელთა მიმართაც მომავალში გასატარებელია სამართლებრივი დაახლოების საქმიანობა. მსჯელობისას, ხაზგასმული იქნება AA-ს ვადები, თუ როდის უნდა შესრულდეს ვალდებულებები, რამეთუ ეს ასპექტი უმნიშვნელოვანესია მომავალში AA-ს შესრულების მონიტორინგის მიზნით. შესწავლილი იქნება ასოცირების შეთანხმებითა და სოციალური ქარტით, როგორც საერთაშორისო ხელშეკრულებებით, აღებული ვალდებულებების ურთიერთმიმართების საკითხები.

რამდენადაც, ასოცირების შეთანხმების დროებითი გამოყენების ძალაში შესვლის თარიღად განისაზღვრა 2014 წლის სექტემბერი და ეს რეჟიმი გავრცელდა XXX დანართზე, აღსანიშნავია, რომ ევროკავშირის შრომის დირექტივების შესრულებისთვის დადგენილი ვადები აითვლება 2014 წლიდან. (შეთანხმება სრულად ძალაში შევიდან 2016 წლის 1 ივლისს). ქვემოთ მიმოხილულია ევროკავშირის ის დირექტივები (8 დირექტივა), რომლებიც AA-ს XXX დანართის პირველ ნაწილშია განთავსებული და რომელსაც ეწოდება “შრომის სამართალი”. ასეთი შერჩევა განაპირობა ფაქტმა, რომ ეს დირექტივები წარმოადგენენ ბაზისურ აქტებს, გამოიყენებიან შრომითი ურთიერთობების ყველა ტიპთან მიმართებაში და აყალიბებენ ღირსეული შრომის უზრუნველყოფის ზოგად პოლიტიკას. ამავდროულად, ამ დირექტივების დებულებები შესადარებლად რელევანტურია სშე-სთვის, რამეთუ საკითხთა წრე, რომლებიც ამ დირექტივებითაა რეგულირებული, წარმოდგენილია ან მომავალში უნდა აისახოს უშუალოდ საქართველოს შრომის კოდექსში. ხაზგასასმელია ის ასპექტიც, რომ ეს დირექტივები

პირველი რიგის საიმპლემენტაციო მექანიზმებია ასოცირების შეთანხმებით განსაზღვრული ვადების გათვალისწინებით.

გარდა ზემოაღნიშნულისა, სპეციალური კვლევა-ძიების საგანი ხდება ფიზიკურ პირთა შრომითი ურთიერთობები, რომელიც ევროინტეგრაციული და სამართლებრივი დაახლოების პოლიტიკის შედეგად დამკვიდრებული ინსტიტუტია და დღემდე შეუსწავლელია ევროკავშირის შრომის დირექტივებთან შესაბამისობის კონტექსტში 2006 წლიდან (ახალი შრომის კოდექსის მიღებიდან) დღემდე. ამავე თავში იქნება განხილული პროპორციულობის პრინციპი და მისი სტრუქტურირებული ტესტი, როგორც თანამედროვე შრომის სამართლის წინაშე მდგარი გამოწვევების საპასუხო მექანიზმი და ევროპული პრაქტიკის მოდელი, რომლის შესწავლა და გამოყენება ხელს შეუწყობს ევროკავშირის შრომის დირექტივების საქართველოს შრომის კანონმდებლობაში გადატანის, ამავდროულად, შესრულების პროცესის სათანადოდ გააზრებას.

ამრიგად, ამ თავის მიზანია:

- იკვლიოს რა ვალდებულებების წინაშე დგას საქართველო ასოცირების შეთანხმების XXX დანართის ფარგლებში;
- როგორია ასოცირების შეთანხმებითა და სოციალური ქარტიით აღიარებული ვალდებულებების ურთიერთმიმართება და საჭიროებს თუ არა ქვეყანა სოციალურ ქარტიასთან მიმართებით აღიარების პოლიტიკის გადახედვას;
- რა პრინციპები უდევს საფუძვლად ევროპული პრაქტიკის ჩამოყალიბებას, რომელთა გათვალისწინება მნიშვნელოვანია სამართლებრივი დაახლოებისა და ევროპული ინტეგრაციის პროცესში.

1. შრომითი ხელშეკრულების პირობების შესახებ დასაქმებულთა ინფორმირების საკითხები 91/533 დირექტივაში.

XXX დანართის შრომის სამართლის ნაწილში ერთ-ერთ ვალდებულებად განსაზღვრულია “შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული პირობების ან დასაქმებასთან დაკავშირებული ურთიერთობების შესახებ დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთა ინფორმირების ვალდებულების შესახებ” 1991 წლის 14 ოქტომბრის საბჭოს 91/533 დირექტივასთან¹⁵⁰ დაახლოება. დირექტივის შესრულების ვადაა შეთანხმების ძალაში შესვლიდან 4 წელი (ე.ი. 2018 წ.).

დირექტივის ტექსტში ხაზგასმულია, რომ შრომით ბაზარზე გაჩნდა სამუშაოთა ახალი ფორმები, რამაც გაამრავალფეროვნა შრომითი ურთიერთობების ტიპები. ახალი რეალიები ითხოვს მოქნილობას და სათანადო საკანონმდებლო რეაგირებას დასაქმებულთა დაცვის მიზნით, ისეთი ფუნდამენტური ასპექტის რეგულირებას, როგორცაა – წერილობითი ფორმით ხელშეკრულების პირობებზე შეტყობინება/ინფორმირება.¹⁵¹

¹⁵⁰ 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=1489596746287&uri=CELEX:31991L0533>

¹⁵¹ იქვე, პრეამბულა.

დირექტივა ვრცელდება ნებისმიერი სახის ანაზღაურებად დასაქმებულზე (every paid employee), რომელსაც დადებული აქვს ხელშეკრულება (having a contract) ან იმყოფება შრომით ურთიერთობებში (having employment relationship).¹⁵² დირექტივა წევრ ქვეყნებს აძლევს შესაძლებლობას რეგულირების არეალიდან გაიყვანონ ისეთი ხელშეკრულება და შრომითი ურთიერთობა:

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.¹⁵³

დირექტივის მე-2 მუხლის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია, შეატყობინოს დასაქმებულს შრომითი ურთიერთობების ან **შრომითი ხელშეკრულების არსებითი ასპექტები**.¹⁵⁴ ასეთ ასპექტებად კი განსაზღვრულია შემდეგი:¹⁵⁵

1. მხარეთა საიდენტიფიკაციო მონაცემები;
2. სამუშაო ადგილი. იქ, 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 დაწყების თარიღი.
6. დროებითი ხელშეკრულების ან დროებითი შრომითი ურთიერთობების სავარაუდო 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 outside the business

¹⁵² იქვე, მუხლი 1.1.

¹⁵³ იქვე, მუხლი 1.2.

¹⁵⁴ იქვე მუხლი 2.1.

¹⁵⁵ იქვე, მუხლი 2.2.

სპეციალური ერთობლივი ორგანოს ან ინსტიტუტის მიერ, - ამ კომპეტენტური ორგანოს ან ერთობლივი ინსტიტუტის სახელი.

დირექტივა ადგენს **ინფორმირების ვადას და ფორმებს**.¹⁵⁶ არსებით პირობებზე ინფორმაცია დასაქმებულს უნდა მიეწოდოს 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 1,2,3,4,5,9,10 პუნქტებში.

თუ ჩამოთვლილთაგან არც ერთი დოკუმენტი არ მიეწოდა 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 მე-11 პუნქტი). იმ შემთხვევაში, თუ წერილობითი დოკუმენტები ასახავს დირექტივით მოთხოვნილი ინფორმაციის ნაწილს, დამსაქმებელი უზრუნველყოფს დანარჩენ პირობებზე ინფორმირებას წერილობითი ფორმით.¹⁵⁷ როდესაც შრომითი ურთიერთობების ან შრომითი ხელშეკრულების ვადა იწურება მუშაობის დაწყებიდან 2 თვეში, დირექტივით განსაზღვრული ინფორმაცია დასაქმებულისთვის ხელმისაწვდომი უნდა გახდეს, სულ მცირე, ვადის გასვლამდე.¹⁵⁸

დირექტივა აწესრიგებს **შრომითი ურთიერთობების ან შრომითი ხელშეკრულების პირობების მოდიფიცირების შემთხვევებსაც**. ნებისმიერი ცვლილება ზემოჩამოთვლილ არსებით პირობებთან დაკავშირებით უნდა გახდეს წერილობითი ფორმის დაცვის საგანი, რაც დამსაქმებელმა დასაქმებულს უნდა გადასცეს პირველი შესაძლებლობისთანავე, ადრეულად და არაუგვიანეს ერთი თვისა, სანამ ცვლილებები შევა ძალაში.¹⁵⁹ წერილობითი ფორმა არ არის აუცილებელი, თუ ცვლილება გამოწვეულია კანონში, სხვა ნორმატიულ აქტსა და კოლექტიურ ხელშეკრულებაში ცვლილების შეტანით.¹⁶⁰

ზემოთ ჩამოყალიბებული მიდგომებისადმი საქართველოს შრომის კოდექსის დირექტივასთან შესაბამისობის საკითხების დადგენისას, საყურადღებო ნუანსებია:

- ა) **დირექტივის მიზანი** – ნებისმიერი შრომითი ურთიერთობების ფარგლებში დამსაქმებელმა დასაქმებულს წერილობით აცნობოს ხელშეკრულების არსებითი პირობები;
- ბ) **არსებითი პირობების ჩამონათვალი**;
- გ) **არსებით პირობებში ცვლილებისას წერილობითი ფორმის დაცვის ვალდებულება**;
- დ) **გამონაკლისი შემთხვევები, რაზე არ ვრცელდება დირექტივა**;

¹⁵⁶ იქვე, მუხლი 3.1.

¹⁵⁷ იქვე, მუხლი 3.2.

¹⁵⁸ იქვე, მუხლი 3.3.

¹⁵⁹ იქვე, მუხლი 5.1.

¹⁶⁰ იქვე, მუხლი 5.2.

ე) შეტყობინების ფორმა და ვადები.

სშკ-ს მე-6 მუხლის პირველი პრიმა პუნქტის თანახმად შრომითი ხელშეკრულება იდება აუცილებლად წერილობითი ფორმით, თუ შრომითი ურთიერთობა გრძელდება 3 თვეზე მეტ ხანს. ხელშეკრულებამ კი უნდა მოიცვას სშკ-ს მე-6 მუხლის მე-9 პუნქტით ჩამოყალიბებული არსებითი პირობები. 6.1¹ მუხლის ჩანაწერი დისპოზიციურია და არ გამორიცხავს ფაქტს, რომ შრომით ურთიერთობებს ადგილი აქვს მაშინც, როდესაც ურთიერთობის ხანგრძლივობა 3 თვეზე ნაკლებია, თუმცა არ მოითხოვება წერილობითი ფორმა 3 თვეზე ნაკლები ვადით დადებულ შრომით ურთიერთობებში. შესაძლოა კანონმდებლის მიზანი იყო, - მხოლოდ ის შრომითი ურთიერთობები მიკუთვნებულიყო სშკ-ს რეგულირებას, რომლებიც მინიმუმ დაიდებოდა 3 თვით. თუმცა ნორმის ფორმულირება ამას ნათელს არ ჰყოფს. ღირეპტივის სტანდარტი კი გულისხმობს ნებისმიერ ურთიერთობას ან ხელშეკრულებას, რომლის ხანგრძლივობა აღემატება ერთ თვეს ან ხელშეკრულება დადებულია ისეთი პირობით, როცა სამუშაო კვირის განმავლობაში სამუშაო დრო აღემატება 8 საათს. აღნიშნულის გათვალისწინებით, **სშკ-ს რეგულირების მოდელი განსხვავდება ღირეპტივის მიდგომებისგან, რამეთუ 3 თვეზე ნაკლები ვადით დადებული შრომითი ურთიერთობებისას დასაქმებული რჩება არსებით პირობებზე შეტყობინებისა და ინფორმირების გარეშე. აღნიშნულს უკავშირდება ის ასპექტიც, რომ სშკ არ ადგენს გამონაკლის შემთხვევებს, რომლებზეც არ გავრცელდება წერილობითი შეტყობინების ვალდებულება.**

როგორც ღირეპტივიდან ირკვევა, დამსაქმებელი ვალდებულია, მიაწოდოს დასაქმებულს ხელშეკრულების ან შრომითი ურთიერთობების არსებითი პირობების შესახებ ინფორმაცია. ეს ინფორმაცია მოიცავს ჩამონათვალს, რომელიც სავალდებულო მინიმუმია და არ ზღუდავს მხარეებს სხვა პირობებზე შეთანხმებისგან. **სშკ-ის მე-6 მუხლის მე-9 პუნქტით დადგენილი არსებითი პირობების ჩამონათვალი სრულად ვერ ასახავს ღირეპტივისეულ მინიმალურ სტანდარტს.** ღირეპტივის ჩამონათვალი არსებით პირობებზე მეტად ფართო და მოცულობითია, ვიდრე საქართველოს შრომის კოდექსში:¹⁶¹

- ა) მუშაობის დაწყების თარიღი და შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა;*
- 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 შევებულიების ხანგრძლივობა და შევებულიების მიცემის წესი“.*

მიუხედავად იმ ფაქტისა, რომ სშკ რეგულირების მოდელი ღირეპტივისეული დეტალიზაციით არ ხასიათდება, უნდა ითქვას, რომ 2013 წელს საქართველოს შრომის კოდექსში ცვლილებების შედეგად, სშკ-ს 6 (9) მუხლით მოწესრიგდა არსებითი პირობების საკითხი, რამაც საქართველოს

¹⁶¹ იქვე, მუხლი 6 (9).

შრომის კანონმდებლობა მნიშვნელოვნად დაახლოვა დირექტივის სტანდარტებთან.

რაც შეეხება არსებით პირობებზე ინფორმაციის მიწოდების ფორმებისა და ვადის მომწესრიგებელ ნორმებს, საქართველოს შრომის კოდექსში წარმოდგენილი არ არის.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-11 მუხლით გათვალისწინებულია შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლის საკითხი, რაც მხარეთა შეთანხმების საგანია, თუმცა არ კონკრეტდება ცვლილების ფორმა. რა თქმა უნდა, სახელშეკრულებო სამართლის პრინციპების გათვალისწინებით, წერილობითი ფორმით დადებული შრომის ხელშეკრულება, არსებითი პირობების შეცვლისას ითხოვს წერილობითი ფორმის დაცვას, თუმცა მიზანშეწონილია, შრომის სამართლის შიგნით განმტკიცდეს და შრომის კანონმდებლობაშივე აისახოს დასაქმებულის დაცვის ყველა სტანდარტი – ამ შემთხვევაში ევროკავშირის შრომის დირექტივის მიდგომა. შრომის კოდექსში შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლასთან დაკავშირებით წერილობითი ფორმის დაცვის ვალდებულების თაობაზე მკაფიო და იპურატიული ნორმა თავიდან აგვაცილებდა განსხვავებულ ინტერპრეტაციებს, არაერთგვაროვან პრაქტიკას და დირექტივასთან შეუსაბამობას.

დასაქმების ახალი ფორმები და მათზე 91/533 დირექტივის ზემოქმედების ასპექტები პერმანენტული მსჯელობის საგანია მეცნიერთა და პრაქტიკოსთა წრეში. საკითხი ფართო განხილვის საგანი გახდა 2014 წელს *European Labour Law Network*-ის ერთ-ერთ შეხვედრაზე,¹⁶² სადაც აღინიშნა, რომ ეკონომიკური კრიზისის ფონზე, რამაც გავლენა იქონია ევროკავშირის წევრ სახელმწიფოებზე და მიმდინარე ტექნოლოგიურ განვითარებაზე, წარმოშვა დასაქმების ახალი ფორმები, რაც ხასიათდება გაზრდილი მოქნილობით. ასეთი ახალი პრაქტიკა წაქეზებულ იქნა ნებაყოფლობითი რეფორმებით ეროვნულ დონეებზე. თუმცა მიუხედავად ამისა, ის არ აისახა ყველა ქვეყნის საკანონმდებლო ჩარჩოში. ამიტომაც დროულია 91/533 დირექტივის ხელახალი შეფასება, რათა იდენტიფიცირებულ იქნეს – საჭიროებენ თუ არა მისი მიდგომები ადაპტირებას დასაქმების ახალი ფორმებისადმი.¹⁶³

როგორც ზემოთ აღინიშნა, დირექტივა გავრცელების არეალიდან გამორიცხავს რიგ შემთხვევებს (პირველი მუხლის მე-2 პუნქტი). როგორ ასახეს ეს ასპექტი ევროკავშირის წევრმა ქვეყნებამ ეროვნულ კანონმდებლობაში? ზოგიერთმა ქვეყანამ “მოქნილობის” სახელით (in the name of flexibility) გააუქმა დამსაქმებლის ვალდებულება მიაწოდოს ინფორმაცია იმ დასაქმებულს, რომლის შრომითი ხელშეკრულების თუ შრომითი ურთიერთობების ვადა ერთ თვეზე ნაკლებია. ეს პოზიცია აირჩია

¹⁶² New Forms of Employment and EU law. European Labour Law Network (ELLN) – seminar report. 2014, <http://www.labourlawnetwork.eu/reports/publications/prm/73/0/index.html>, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული – 17.10.17.

¹⁶³ Toumieux C. Implications of Council Directive 91/533/EEC for new forms of employment. 7 th annual legal seminar european labour law network New Forms of Employment and EU law. Seminar Report, 27-28 November 2014, p.71, <http://www.labourlawnetwork.eu/reports/publications/prm/73/0/index.html>, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული – 17.10.17.

გაერთიანებულმა სამეფომ, შვედეთმა, ესპანეთმა. განსხვავებული მიდგომებია სხვა ქვეყნებში. მაგალითად, იტალიაში თუ დასაქმებული არის დამსაქმებლის მეუღლე ან ნათესავი, ამ უკანასკნელს არ მოეთხოვება წერილობითი ინფორმაციის მიწოდება. ავსტრიასა და გერმანიაში *domestic worker*-ები და სასოფლო-სამეურნეო სფეროში სეზონურად დასაქმებულები გაყვანილნი არიან დირექტივის გავრცელების არეალიდან.¹⁶⁴ ევროკავშირის წევრი ქვეყნების პრაქტიკის შესწავლას მომვალში დიდი მნიშვნელობა ექნება საქართველოს მიერ 91/533 დირექტივის დაახლოების პროცესში.

დირექტივის მოდიფიცირების საჭიროების საკითხებზე მსჯელობისას აღინიშნა შემდეგი ასპექტებიც:

ა) **ვინ უნდა მიაწოდოს ინფორმაცია დასაქმებულს?** დირექტივა ამ საკითხს ავალეს დამსაქმებელს, თუმცა არ არის კონკრეტული ისეთი სიტუაციისთვის, როდესაც დასაქმებულს ჰყავს ერთზე მეტი დამსაქმებელი (საწარმოს/ორგანიზაციის მენეჯმენტის იერარქიის გათვალისწინებით) დირექტივის ჩანაწერის განმარტებიდან გამომდინარეობს, რომ ყველა დამსაქმებელს მოეთხოვება წერილობითი შეტყობინების გაგზავნა ინდივიდუალური შრომითი ურთიერთობების შემთხვევაში.¹⁶⁵

ბ) **რა უნდა იყოს სანქცია?** დირექტივის მე-8 მუხლის თანახმად წევრმა ქვეყნებმა უნდა უზრუნველყონ აუცილებელი ზომების შემოღება, რათა დასაქმებულებს ჰქონდეთ საჩივრის წარდგენისა და დაცვის შესაძლებლობა, დირექტივის მიზანი – დასაქმებული იყოს ინფორმირებული, უნდა იქნეს მიღწეული. სანქციების პოლიტიკა ევროკავშირის წევრ ქვეყნებში განსხვავებულია. მაგალითად, ბელგიაში არ არის დადგენილი სანქცია, როცა იტალიაში დამსაქმებელს ეკისრება 1500 ევრომდე გადახდა თითოეული დასაქმებულისთვის ინფორმაციის არასათანადოდ მიწოდებისთვის. განსხვავებული მიდგომები პრაქტიკაშიც განაპირობა მსჯელობა დირექტივის ეფექტურობის გადახედვასთან დაკავშირებით.¹⁶⁶

გ) **რომელ დასაქმებულზე ვრცელდება დირექტივა?** 90-იან წლებში, როცა ხდებოდა დირექტივის შემუშავება, მაშინაც მხედველობაში იღებდნენ დასაქმების ახალი ფორმების განვითარების ტენდენციებს, როგორცაა ნახევარ განაკვეთზე მუშაობა, დისტანციური მუშაობა (*telework*). მიზანი იყო ევროკავშირში დასაქმებული ნებისმიერი პირის ინფორმირების უფლების უზრუნველყოფა. დღესაც აქტუალურია დასაქმების ატიპიური/ახალი ფორმები, რომლებიც ხასიათდებიან კიდევ მეტი მოქნილობით, ვიდრე წარსულში. მაგ.: გაერთიანებულ სამეფოში, შრომის კანონმდებლობა განსაზღვრავს კატეგორიას, რომელსაც არქმევს მუშას (*worker*) და ამ ჯგუფს არ აქცევს დირექტივის გავრცელების არეალში, რამეთუ დირექტივაში აქცენტირებულია მხოლოდ ერთი ნიშანი “ანაზღაურებადი დასაქმებული” (*‘paid employees’*), რაც საკმარისი კრიტერიუმი არ არის ეროვნული კანონმდებლობისთვის. ეს კი აისახება სამუშაო ძალის საკმაოდ დიდ რაოდენობაზე, რომლებიც ვერ სარგებლობენ დაცვის იმ დონით, რაც დირექტივაშია მოცემული. იტალიასა და გერმანიაშიც ზოგიერთ კვაზი-

¹⁶⁴ იქვე, გვ. 72

¹⁶⁵ იქვე, გვ. 72

¹⁶⁶ იქვე, გვ. 74

დაქვემდებარებულ მუშებს აქვთ წვდომა გარკვეულ ბენეფიტებზე (მაგ.: გერმანიაში – ანაზღაურებად შვებულებაზე).¹⁶⁷ არის დასაქმების ისეთი ფორმები, რომელთან დაკავშირებითაც, ურთიერთობების დაწყებისთანავე, რთულია იცოდეთ ექცევიან თუ არა დირექტივის რეგულირების არეალში. მაგ.: “მოთხოვნით მუშაობა” (On-demand work)¹⁶⁸ და “ნულოვან-საათიანი” ხელშეკრულებები (zero-hours contracts).¹⁶⁹ ევროკავშირის ქვეყნების უმრავლესობამ დირექტივის დებულებებზე დაყრდნობით გავრცელების არეალიდან გაიყვანა ხელშეკრულებები/ურთიერთობები, რომელთა ვადა ერთ თვეზე ნაკლებია და ასევე, ისეთი ხელშეკრულებები/ურთიერთობები, სადაც სამუშაო დრო კვირის განმავლობაში 8 საათს არ აღემატება. ამიტომაც გონივრულია კითხვა - “მოთხოვნით მუშაობა” და “ნულოვან-საათიანი” ხელშეკრულებები ექცევიან თუ არა დირექტივისეულ გამონაკლისებში?¹⁷⁰ დირექტივის მეორე მუხლი აყალიბებს ხელშეკრულების ან შრომითი ურთიერთობების არსებითი ასპექტების ჩამონათვალს, რომელიც უნდა მიეწოდოს დასაქმებულს. ამ შემთხვევაშიც ჩნდება შეკითხვა, რამდენად დამაკმაყოფილებელია და როგორ ესმინება ეს ჩამონათვალი დასაქმების ასახვად ფორმებს და თანამედროვე რეალიებს შრომის ბაზარზე?¹⁷¹ მზარდია მობილური მუშაობა (mobile work), როგორცაა ICT-enabled work,¹⁷² სადაც

¹⁶⁷ იქვე, გვ. 74-75

¹⁶⁸ On-demand work - დასაქმების ასეთი ფორმა მიიხსნება მომავლის დასაქმების ფორმად – იმუშავე როგორც გინდა, როცა გინდა და ვისთვისაც გინდა. განიხილება ახალი ტიპის სოციალურ კონტრაქტად, რომლის ფარგლებში დასაქმებული არის ინდივიდუალური კონტრაქტორი, რომელიც ყიდის თავის შრომას და უნარს და აქვს ერთზე მეტი სამუშაო. ეკონომისტების მიერ იგი განიხილება, როგორც დაგეგმვის, შესრულების, მართვის, ანგარიშგების შენარჩუნებით თვით-მომსახურების ეფექტური გამოყენება, რათა შემცირდეს საოპერაციო ხარჯები და გაიზარდოს მომხმარებელთა კმაყოფილება.

¹⁶⁹ zero-hours contracts - ეს არის დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის ისეთი ხელშეკრულების ფორმა, სადაც დამსაქმებელი არ არის ვალდებული უზრუნველყოს მინიმალური სამუშაო საათები, ხოლო დასაქმებული არ არის ვალდებული მიიღოს ნებისმიერი სამუშაო შეთავაზება. დასაქმებულს შეუძლია ხელი მოაწეროს ხელშეკრულებას იმ მიზნით, რომ მოთხოვნის დადგომისთანავე, მისთვის ხელმისაწვდომი იქნება სამუშაოს შესრულება. ამიტომაც არანაირი სამუშაო საათები არ არის განსაზღვრული. შრომის პირობებსა და კვლევებზე დაყრდნობით, ნულოვან-საათიან ხელშეკრულებებს განასხვავებენ დროებითი დასაქმებისგან (casual work). ისინი ხშირად გამოიყენება სასოფლო-სამეურნეო საქმიანობაში, სასტუმროებში, კვებით დაწესებულებებში, საგანმანათლებლო და ჯანდაცვის სექტორში. ნულოვან-საათიანი ხელშეკრულებები აქტიურად გამოიყენება გერთიანებულ სამეფოში. ხოლო სხვა ქვეყნებში იგივე პირობებით ასაქმებენ ნახევარგანაკვეთიან და დროებით მუშებს. გერთიანებულ სამეფოში ნულოვან-საათიანი ხელშეკრულებები საკმაოდ წინააღმდეგობრივი და საკამათოა. ბრიტანული ბიზნესი მათ მხარს უჭერს, აცხადებს რა რომ ასე უზრუნველყოფს მოქნილ შრომის ბაზარს. დასაქმების ასეთი ფორმა იდეალურია ზოგიერთი კატეგორიის პირისთვის, მაგალითად პენსიონერებისა და სტუდენტებისთვის, რომლებსაც უნდათ დროებითი და ყოველდღიური შემოსავალი და სრულიად მოქნილნი და თავისუფალნი არიან სამუშაოს შესრულებისას.

¹⁷⁰ Toumieux C., Implications of Council Directive 91/533/EEC for new forms of employment. 7 th annual legal seminar european labour law network New Forms of Employment and EU law. Seminar Report, 27-28 November 2014, p.75, <http://www.labourlawnetwork.eu/reports/publications/prm/73/0/index.html>.

¹⁷¹ იქვე, გვ. 75.

¹⁷² ინფორმაციული და საკომუნიკაციო ტექნოლოგიების (Informaciona and Communication technologies) საშუალებით მუშაობა.

ფაქტიურად შეუძლებელია სამუშაო საათების დადგენა. კერძოდ, ის ხასიათდება დასაქმებულის მაქსიმალური მოქნილობით, ის ონლაინ რეჟიმში ასრულებს სამუშაოს. თუნდაც ასეთი საქმიანობა იწვევდეს რისკებს ჯანმრთელობასთან დაკავშირებით, მაინც ძალიან მომხიბვლელია ახალგაზრდა დასაქმებულებისთვის. ამ ტიპის დასაქმება განსაკუთრებით გავრცელებულია და ტენდენციურია სკანდინავიის ქვეყნებში.¹⁷³ საფრანგეთში “*portage salarial*”-ის¹⁷⁴ ფარგლებში (კვაზი-დაქვემდებარებული შრომის ფორმა თეთრ-საყელოებიანთა/*white-collar*¹⁷⁵ და პროფესიული დასაქმებულებისთვის) ქოლგა-კომპანიების/*umbrella companies* მეშვეობით, დასაქმებულებს ანთავსებენ კლიენტ-კომპანიებში/*client company*, რომელიც არის დამკვეთი და რომლებსაც დასაქმებულები უწევენ მომსახურებას მანამდე, სანამ წარმოადგენენ ქოლგა-კომპანიების დასაქმებულებს. მიუხედავად ამისა, ქოლგა-კომპანია (დამსაქმებელი) იშვიათად არის იმ მდგომარეობაში, რომ განსაზღვროს სამუშაოს ბუნება. დასაქმების ასეთმა ფორმამ კი საგრძნობლად იმატა.¹⁷⁶ კრაუდსორსინგიც (*Crowdworking/Crowdsourcing*)¹⁷⁷ არის დასაქმების ფორმა,

¹⁷³ Toumieux C., Implications of Council Directive 91/533/EEC for new forms of employment. 7 th annual legal seminar european labour law network New Forms of Employment and EU law. Seminar Report, 27-28 November 2014, p.76, <http://www.labourlawnetwork.eu/reports/publications/prm/73/0/index.html>

¹⁷⁴ ქოლგა კომპანიების/*umbrella companies* საშუალებით დასაქმება. *Portage Salaria* არის ქოლგა სტრუქტურა საფრანგეთში. ის შესაბამისი უნარების მქონე პირებს სთავაზობს გარემოს, საიდანაც მათ შეუძლიათ განახორციელონ შრომა იმგვარად, რომ არ დარეგისტრირდნენ ბიზნესად ან არ ჰქონდეთ ადმინისტრაციული ვალდებულებები, რაც დაკავშირებულია თვით-დასაქმებულად ყოფნასთან. ასეთი მოწყობა ხელსაყრელია ისეთი პირებისთვის, რომლებიც ეწევიან ინტელექტუალურ მოსახურებას, როგორცაა დიზაინი, თარგმანა, ბიზნეს-კონსულტაციები, ტელე-მარკეტინგი, რედაქტირება, IT და სხვა, რომლებიც მუშაობენ სახლიდან ან სამუშაო ადგილზე. ასეთ პირებს მეტწილად აქვთ დასაქმებულის სტატუსი, ვიდრე თვით-დასაქმებულის და ამიტომაც არ აქვთ იგივე ვალდებულებები, როგორც მათ, რომლებიც დამოუკიდებელ ბიზნესად არიან რეგისტრირებული იგივე სამუშაოს შესასრულებლად.

¹⁷⁵ ბევრ ქვეყანაში, როგორცაა ავსტრალია, კანადა, გაერთიანებული სამეფო, შეერთებული შტატები, თეთრ-საყელოებიანი არის პირი, რომელიც ასრულებს პროფესიულ, მენეჯერიალურ ან ადმინისტრაციულ საქმიანობას. მათი შრომა მიმდინარეობს ოფისში, კაბინეტებში (ინდივიდუალური მუშაობისთვის) ან სხვა ადმინისტრაციულ გარემოში. მათგან განსხვავებით შრომის სხვა ფორმაა ლურჯ-საყელოებიანი/*blue-collar worker*, რომელთა სამუშაო მოითხოვს ფიზიკურ შრომას და ვარდისფერ-საყელოებიანი/*pink-collar worker*, რომელთა შრომა დაკავშირებულია მომხმარებლებთან ინტერაქციასთან, გართობასთან გაყიდვებთან ან სხვა მომსახურების გაწევასზე ორიენტირებულ საქმიანობასთან.

¹⁷⁶ Toumieux C. Implications of Council Directive 91/533/EEC for new forms of employment. 7 th annual legal seminar european labour law network New Forms of Employment and EU law. Seminar Report, 27-28 November 2014, p.76, <http://www.labourlawnetwork.eu/reports/publications/prm/73/0/index.html>.

¹⁷⁷ იგი თანამედროვე ბიზნესის ფორმაა, რომლის ფარგლებში მიმდინარეობს იდეების შეგროვების, დამუშავების პროცესი, რაშიც კონტრიბუციას დებს ადამიანების დიდი ჯგუფი ონლაინ კომუნიკაციის საშუალებით. ისინი არ არიან დასაქმებულები, მაგრამ რეალურად მუშაობენ ბიზნესისთვის. ფაქტობრივად, არიან მომხმარებლები, რომლებიც ჩართულნი არიან სამუშაო პროცესში, ავსებენ საიტს მასალებით და ა.შ. ასეთი კონტაქტი მიმდინარეობს ინტერნეტის საშუალებით. ამის კარგი მაგალითია *Amazon Mechanical Turk worker*. *Mechanical Turk* არის შრომის ბაზრის ადგილი, სადაც შესაძლებელია ფინანსების გამომუშავება/ანაზღაურების მიღება ისეთ საქმიანობით, სადაც დავალებები/ამოცანები სრულდება ადამიანის ინტელექტის გამოყენებით/*Human Intelligence Tasks (HITs)*. იხ. <https://www.mturk.com/mturk/welcome>

სადაც ფიზიკური პირები და ბიზნესი სპეციფიკური ამოცანის ირგვლივ ერთიანდებიან მცირე ხნით, რისთვისაც ანაზღაურება მწირია. აქაც კომპანიებსა და სამუშაოს შემსრულებლებს შორის შეამავალია ონლაინ ფლატფორმა, რისი მეშვეობითაც სრულდება კონკრეტული დავალება, ხშირად თავად მომუშავეთა ინიციატივით. ასეთ შემთხვევაშიც გასაანალიზებელია იმ ინფორმაციის ჩამონათვალის ადეკვატურობა, რაც დირექტივის თანახმად უნდა მიაწოდოს დამსაქმებელმა დასაქმებულს. სამუშაო საათების ხანგრძლივობის განსაზღვრა, ანაზღაურებადი შვებულების ან სხვა ასპექტების არსებობა მეტისმეტი და გადაჭარბებულია მიუშაობის ასეთ ფორმებთან მიმართებით.¹⁷⁸

ზემოჩამოთვლილი შრომითი ურთიერთობების ფორმებისთვის, როგორცაა *On-demand work, zero-hours contract, portage salarial, mobile work* და სხვა, დირექტივა დამსაქმებელს აკისრებს მნიშვნელოვან ვალდებულებებს და ქმნის ერთგვარ სირთულეებს, განსაკუთრებით იმ კონტექსტში, როცა ქვეყნების ეროვნულ კანონმდებლობებში განმტკიცებული ინსტრუმენტების საფუძველზე დამსაქმებელს ეკისრება სანქციები ინფორმაციის მიუწოდებლობისთვის.¹⁷⁹

ზემოთ მოცემული ასპექტები და დირექტივის იმპლემენტირებასთან დაკავშირებული სხვა საკითხებიც წინასწარი შესწავლის საგანი უნდა გახდეს. ზოგადად, კი სამართლებრივი დაახლოების პროცესმა უნდა მოიცვას ბაზარზე ზემოქმედების ეფექტების და საზოგადოებრივი ურთიერთობების მკვეთრად ხელყოფის შედეგების წინასწარი შეფასება, რათა განსაზღვროს პოლიტიკა – როგორ შესრულდეს დირექტივის მიზნები ეროვნული პრაქტიკის გათვალისწინებით (შესაძლო უარყოფითი შედეგების მინიმალიზებით).

2. სამუშაო დროის ორგანიზების ასპექტები 2003/88 დირექტივის შესაბამისად

ასოცირების შეთანხმების XXX დანართის შრომის სამართლის ნაწილი მოიცავს 2003 წლის 3 ნოემბრის ევროპარლამენტისა და საბჭოს 2003/88 დირექტივას “სამუშაო დროის ორგანიზების გარკვეული ასპექტების შესახებ”.¹⁸⁰ დირექტივის შესრულების ვადად განსაზღვრულია 6 წელი (2020 წ).

დირექტივის მიზანია უზრუნველყოს სამუშაო დროის ორგანიზებასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებიც ადგენენ ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების მინიმალურ სტანდარტებს. დირექტივით მოწესრიგებულია ისეთი საკითხები, როგორებიცაა: დღის, კვირის განმავლობაში დასვენების მინიმალური ხანგრძლივობა, წლიური შვებულება, შესვენება, კვირის

¹⁷⁸ Toumieux C. Implications of Council Directive 91/533/EEC for new forms of employment. 7 th annual legal seminar european labour law network New Forms of Employment and EU law, Seminar Report. 27-28 November 2014, pp.77-78, <http://www.labourlawnetwork.eu/reports/publications/prm/73/0/index.html>

¹⁷⁹ იქვე, გვ.78.

¹⁸⁰ 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>

განმავლობაში სამუშაოს მაქსიმალური ხანგრძლივობა, ღამის შრომა, ცვლაში მუშაობა. ღირექტივა ეხება როგორც საჯარო, ასევე კერძო სფეროში წარმოშობილ შრომით ურთიერთობებს.¹⁸¹

ღირექტივის თანახმად:

- **სამუშაო დროა (working time)** ნებისმიერი პერიოდი, რომლის განმავლობაში დასაქმებული მუშაობს დამსაქმებლის მითითებით და ასრულებს თავის ვალდებულებებს ეროვნული კანონების ან/და პრაქტიკის შესაბამისად.¹⁸²

- **დასვენება (rest period)** ნიშნავს ნებისმიერ პერიოდს, რომელიც არ წარმოადგენს სამუშაო დროს.¹⁸³

- **ღამის საათები (night time)** ნიშნავს პერიოდს არაუმცირეს 7 საათისა, რომელიც ყველა შემთხვევაში უნდა მოიცავდეს დროს შუაღამიდან დილის 5 საათამდე.¹⁸⁴

- **ღამით დასაქმებული (night worker)** ნიშნავს ა) ერთი მხრივ, ნებისმიერ პირს, რომელიც ღამის საათებში მუშაობს, სულ მცირე 3 საათის განმავლობაში მისი ყოველდღიური სამუშაო დროის გათვალისწინებით; ბ) მეორე მხრივ, ნებისმიერ პირს, რომელიც მუშაობს ღამის საათებში მისი წლიური სამუშაო დროის განსაზღვრული პროპორციულობით, როგორც მიდგომასაც აირჩევს სახელმწიფო – 1) ეროვნული კანონმდებლობით, საწარმოს მხარეთა კონსულტაციებზე დაყრდნობით ან 2) კოლექტიურ ხელშეკრულებებზე ან ისეთ შეთანხმებებზე დაყრდნობით, რომელიც დადებულია საწარმოს ორ მხარეს შორის ეროვნულ ან რეგიონალურ დონეებზე.¹⁸⁵

- **ცვლაში მუშაობა (shift work)** ნიშნავს ცვლებში მუშაობის ორგანიზების ნებისმიერ მეთოდს, როდესაც დასაქმებულები ცვლიან ერთმანეთს ერთსა და იმავე სამუშაო ადგილას განსაზღვრული გრაფიკის მიხედვით. ეს გულისხმობს მცოცავ გრაფიკს, რომელიც შეიძლება იყოს განგრძობადი ან წყვეტადი და, რომელიც ითვალისწინებს დასაქმებულთა საჭიროებებს დღის ან კვირის მოცემულ პერიოდში სხვადასხვა დროის მონაკვეთში მუშაობისთვის.¹⁸⁶

- **ადეკვატური დასვენება (adequate rest)** ნიშნავს დასაქმებულთა რეგულარული დასვენების პერიოდს, რომლის ხანგრძლივობა ასახულია დროის მონაკვეთებში და რომელიც არის საკმარისად ხანგრძლივი და უწყვეტი, რაც განპირობებულია დადლილობის ან არარეგულირებული სამუშაო გრაფიკის შედეგად, იმისთვის რომ არ მოხდეს არც დასაქმებულის და არც სხვათა დაზიანება და ჯანმრთელობის შეწყვეა არც მოკლე და არც გრძელვადიან პერსპექტივაში.¹⁸⁷

¹⁸¹ იქვე, მუხლი 1.3.

¹⁸² იქვე, მუხლი 2.1.

¹⁸³ იქვე, მუხლი 2.2.

¹⁸⁴ იქვე, მუხლი 2.3.

¹⁸⁵ იქვე, მუხლი 2.4.

¹⁸⁶ იქვე, მუხლი 2.5.

¹⁸⁷ იქვე, მუხლი 2.9.

დირექტივისგან განსხვავებით, საქართველოს შრომის კოდექსი არ მიმართავს ტერმინთა განსაზღვრებებს. ეს, რა თქმა უნდა, სამართლებრივი გემოვნების ან/და ინდივიდუალური იურიდიული ტექნიკის პრაქტიკის საგანია, თუმცა კოდიფიკაციის პირობებში მნიშვნელოვანია რიგი არსებითი ტერმინების ასახვა/არსებობა სშკ-ში.

2.1. დასვენება და შესვენება

დირექტივის თანახმად, დასაქმებულისთვის ყოველდღიური დასვენების ხანგრძლივობა განსაზღვრულია მინიმუმ უწყვეტი 11 საათის ოდენობით 24-საათიან პერიოდში.¹⁸⁸ სადაც სამუშაო დღის ხანგრძლივობა აღემატება 6 საათს, დასაქმებულს უნდა მიეცეს შესვენების დრო.¹⁸⁹ კვირის განმავლობაში ანუ 7-დღიან პერიოდში, დასაქმებული აღჭურვილია უფლებით, ჰქონდეს მინიმუმ უწყვეტი 24-საათიანი დასვენება, რასაც ემატება 11-საათიანი ყოველდღიური დასვენება.¹⁹⁰

დირექტივისგან განსხვავებით, საქართველოს შრომის კოდექსმა სამუშაო დღეებს შორის დასვენების ხანგრძლივობის მინიმუმად განსაზღვრა 12 საათი, რითაც დაადგინა დასაქმებულის დაცვის უკეთესი სტანდარტი, თუმცა სამუშაო დროსთან დაკავშირებული სხვა დეტალები კოდექსში არ ფიგურირებს. მაგ.: არ არის ჩანაწერი კვირის განმავლობაში მინიმუმ უწყვეტი 24-საათიანი დასვენების თაობაზე. ამით დასაქმებულს ერთმევა უფლება კვირაში ერთი დღე მაინც სრულად დაისვენოს. ამჟამად, საქართველოში დასვენების დროის რეგულირება დამოკიდებულია დამსაქმებლის კეთილ ნებაზე და არა კანონისმიერ იმპერატივზე. შრომის კოდექსისგან განსხვავებით, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-60 მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, „მოსამსახურე მუშაობს 5-დღიანი სამუშაო კვირით“¹⁹¹. ე.ი. კვირის განმავლობაში დასაქმებული სარგებლობს უწყვეტი 48 საათიანი (ორ დღიანი) დასვენებით.

2.2. სამუშაო დრო

დასაქმებულთა ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების დაცვის მიზნით, დირექტივით განსაზღვრულია კვირის განმავლობაში სამუშაო დროის

¹⁸⁸ იქვე, მუხლი 3.

¹⁸⁹ იქვე, მუხლი 4.

¹⁹⁰ იქვე, მუხლი 5.

¹⁹¹ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი, 27.10.15, გამოქვეყნების თარიღი 11.11.15, სარეგისტრაციო კოდი 010320000.05.001.017921, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3031098>

ხანგრძლივობა. შეიძლება პერიოდში საშუალოდ სამუშაო დრო ზეგანაკვეთურის ჩათვლით არ უნდა აღემატებოდეს 48 საათს.¹⁹²

სამუშაო დროსთან დაკავშირებული ჩანაწერები საქართველოს შრომის კოდექსში, დღემდე დავისა და დაპირისპირების საგანია. სშკ-ს მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის 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 ღირეპტივის შესაბამისად არ განსაზღვრა სამუშაო დროის ხანგრძლივობის ზედა ზღვარი ზეგანაკვეთური სამუშაოს დროის ჩათვლით. ე.ი. ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ ჩაითვლება ნებისმიერი დრო, რომელიც აღემატება კვირაში 40 საათს. იმავედროულად, 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 ეწინააღმდეგება ევროპულ სტანდარტს, რამეთუ ვერ უზრუნველყოფენ სამუშაო დროის მაქსიმუმის განსაზღვრას, რომლის ზემოთ აიკრძალება დასაქმებულის შრომის გამოყენება.**

საქართველოს შრომის კოდექსი აწესრიგებს არასრულწლოვანთა სამუშაო დროსაც. კოდექსის მე-14 მუხლის მე-3 და მე-4 ნაწილების შესაბამისად: 16 წლიდან 18 წლამდე ასაკის არასრულწლოვნის სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 36 საათს; 14 წლიდან 16 წლამდე ასაკის არასრულწლოვანის სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 24 საათს.

კოდექსის მე-17 მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, არასრულწლოვანის ზეგანაკვეთური მუშაობა აკრძალულია მისი თანხმობის გარეშე. ამავედროულად, 16 წლიდან 18 წლამდე ასაკის არასრულწლოვანისთვის ზეგანაკვეთურ მუშაობად ჩაითვლება დრო, რომელიც აღემატება კვირაში 36 საათს, 14 წლიდან 16 წლამდე არასრულწლოვანისთვის – კვირაში 24 საათს ზემოთ. არასრულწლოვნების შემთხვევაშიც ზეგანაკვეთური მუშაობის ზედა ზღვარი არ არის განსაზღვრული.

არც ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების მეთოდია გაწერილი სშკ-ში, რაც იქნებოდა ზღვარგადასული ზეგანაკვეთური მუშაობის შეზღუდვის ან პრევენციის ინსტრუმენტი. კოდექსის მე-17 მუხლის მე-4 ნაწილის თანახმად, ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება ხელფასის საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით. ამ ანაზღაურების ოდენობა კი განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით.

¹⁹² Article 6.b, 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>

სშკ-სგან განსხვავებით საჯაროსამართლებრივ შრომით ურთიერთობებში დირექტივის მოთხოვნა ინტეგრირებულია. “საჯარო სამსახურის შესახებ” საქართველოს კანონის თანახმად, “მოხელის სამუშაო დროის ხანგრძლივობა ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების დროსთან ერთად არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 48 საათს.”¹⁹³

2.3. წლიური შვებულება

წლიურ შვებულებასთან დაკავშირებით დირექტივა აწესებს მინიმუმ 4-კვირიან ანაზღაურებად პერიოდს. წლიური ანაზღაურებადი შვებულება არ შეიძლება ჩანაცვლდეს კომპენსაციით ან სხვა ფულადი შემწეობით, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა ადგილი აქვს შრომითი ურთიერთობების წყვეტას.¹⁹⁴

სშკ-ს 21-ე მუხლის თანახმად, დასაქმებულის ანაზღაურებადი შვებულების ხანგრძლივობა უნდა იყოს წელიწადში მინიმუმ 24 სამუშაო დღე. რა თქმა უნდა, ასეთი ჩანაწერი დისპოზიციურია და გულისხმობს 24 სამუშაო დღეზე მეტი ხნითაც ანაზღაურებადი შვებულების არსებობასაც, თუმცა ნორმა ვერ უზრუნველყოფს მინიმალური სტანდარტის დადგენას დირექტივის შესაბამისად: დირექტივაში განსაზღვრული მინიმალური 4 კვირიანი ანაზღაურება ნიშნავს მინიმუმ 28 კალენდარული დღის ანაზღაურებას. კოდექსის თანახმად კი, ანაზღაურებადია 24 სამუშაო დღე.

ანაზღაურებადი შვებულებაზე მსჯელობისას გასათვალისწინებელია 2 ასპექტი: 1. შვებულების დღეების რაოდენობა; 2. შვებულების ანაზღაურებადი დღეების რაოდენობა. დირექტივისეულ 4 კვირაში ანუ 28 კალენდარულ დღეში შედის დასვენების დღეებიც (შაბათი ან შაბათ-კვირა ან სხვა დღე (დღეები) ადგილობრივი პრაქტიკის გათვალისწინებით). სამუშაო დღე კი არ მოიცავს კვირის დასვენების დღეებს. **რამდენადაც სშკ არ არეგულირებს დასვენების დღეების საკითხს და კვირაში შვიდივე დღე ითვლება სამუშაო დღედ, 24 სამუშაო დღე ემთხვევა 24 კალენდარულ დღეს. ამიტომაც როგორც შვებულების დღეების რაოდენობის, ასევე, შვებულების ანაზღაურებადი დღეების რაოდენობის თვალსაზრისით, სშკ-ს სტანდარტი ხარვეზულია.** თუ დამსაქმებელი თავისი სურვილით იჩენს კეთილ ნებას და აწესებს დასვენების დღეს (დღეებს), მაშინ პრაქტიკა ასე უნდა გამოიყურებოდეს:

- თუ კვირა შედგება 5 სამუშაო დღისა და 2 დასვენების დღისგან, დასაქმებულმა რომ ისარგებლოს 24 სამუშაო დღის შვებულებით, მასზე უნდა გაიცეს უწყვეტი შვებულება 32 კალენდარული დღით.
- თუ კვირა შედგება 6 სამუშაო დღისა და 1 დასვენების დღისგან, დასაქმებულმა რომ ისარგებლოს 24 სამუშაო დღის შვებულებით უნდა გაიცეს უწყვეტი შვებულება 28 კალენდარული დღით.

¹⁹³ 61-ე მუხლის მე-3 პუნქტი, “საჯარო სამსახურის შესახებ” საქართველოს კანონი, 27.10.15, გამოქვეყნების თარიღი 11.11.15, სარეგისტრაციო კოდი 010320000.05.001.017921, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3031098>

¹⁹⁴ Article 7, 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>

საკითხთან დაკავშირებით, შედარებისთვის შეიძლება მაგალითის მოყვანა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონიდან: 62-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულების ხანგრძლივობაა 24 სამუშაო დღე. ასეთი ჩანაწერი დღეების რაოდენობის გათვალისწინებით უზრუნველყოფს დირექტივის სტანდარტის არსებობას, რამეთუ საჯარო სამსახურში იმპერატიულად დადგენილია 2 დღიანი (48 საათიანი) დასვენება და 24 სამუშაო დღის ოდენობით შვებულების გაცემა გულისხმობს 32 კალდენარული დღით საჯარო მოხელის დასვენებას. თუმცა ანაზღაურების ოდენობის კონტექსტში დირექტივის სტანდარტი არ არის გათვალისწინებული, რამეთუ უნდა ანაზღაურდეს 4 კვირა ანუ 28 კალდენარული დღე, ხოლო „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის თანახმად კი ანაზღაურდება 24 სამუშაო დღე. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს ძველი კანონი, რომელიც ძალადაკარგულია 2017 წლის 1 ივლისიდან სრულად შეესაბამებოდა დირექტივის მოთხოვნებს. მასში ეწერა, რომ საჯარო მოხელე სარგებლობს ანაზღაურებადი შვებულებით 30 კალდენარული დღის ოდენობით.¹⁹⁵ ამ შემთხვევაში შვებულების დღეების ოდენობა და შვებულების ანაზღაურების დღეების ოდენობა ერთმანეთის ტოლი იყო და აღემატებოდა 4 კვირის ანაზღაურებადი შვებულების სტანდარტს.

2.4. ღამის შრომა და ცვლაში მუშაობა

ღამის შრომა, რომელიც დაკავშირებულია მძიმე და საშიშ პირობებში მუშაობასთან ან მძიმე ფიზიკურ და მენტალურ საქმიანობასთან, ღამის საათებში დასაქმებულისთვის არ უნდა აღემატებოდეს 8 საათს 24-საათიან პერიოდში. ასეთი ტიპის სამუშაო სფეროები უნდა განისაზღვროს ეროვნული კანონმდებლობით ან პრაქტიკით ან კოლექტიური ხელშეკრულებებით ღამის შრომის სპეციფიკური ეფექტების გათვალისწინებით.¹⁹⁶ ღამის საათებში დასაქმებულები, რომელთა შრომა დაკავშირებულია მძიმე და საშიშ პირობებთან, მძიმე ფიზიკურ და მენტალურ საქმიანობასთან, ატჯურვილნი არიან უფლებით, ჰქონდეთ წვდომა უფასო გამოკვლევებზე როგორც დასაქმების წინ, აგრეთვე, დასაქმების პერიოდში რეგულარული ინტერვალებით. ღამით დასაქმებულები, რომლებსაც გაუჩნდათ ჯანმრთელობის პრობლემები, რაც გამოწვეულია ღამით შრომისგან, უნდა იქნენ გადაყვანილნი დღის საათების სამუშაოზე.¹⁹⁷ მნიშვნელოვანია დირექტივის ის დებულება, რომლის თანახმადაც, დამსაქმებელი, რომელიც იყენებს რეგულარულად ღამის შრომას, აღნიშნულის თაობაზე აწვდის ინფორმაციას ეროვნულ კომპეტენტურ ორგანოებს.¹⁹⁸ ღამით და ცვლაში

¹⁹⁵ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი, 31.10.97, პარლამენტის უწყებანი, 45, 21/11/97, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/28312>

¹⁹⁶ Article 8, 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>

¹⁹⁷ იქვე, მუხლი 9.

¹⁹⁸ იქვე, მუხლი 11.

დასაქმებულებისთვის ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების დაცვის მიზნით და სამუშაოს ბუნების გათვალისწინებით უნდა იქნეს უზრუნველყოფილი შესაბამისი დაცვითი და პრევენციული სერვისები ან სხვა საშუალებები.¹⁹⁹

სშკ არ ხასიათდება დირექტივისეული დეტალებით. მასში აღნიშნულია, რომ ღამის შრომა არის 22 საათიდან 6 საათამდე, მაგრამ არ ფიგურირებს მითითება იმაზე, რომ ღამით დასაქმებულებისთვის სამუშაო დრო არ უნდა აღემატებოდეს საშუალოდ 8 საათს ყოველ 24 საათში.

სშკ ქმნის გარანტიებს დაცვის განსაკუთრებული სუბიექტებისთვის – ქალებისთვის, ბავშვის მომვლელებისთვის, არასრულწლოვნებისთვის და შშმ პირებისთვის: *“აკრძალულია ღამის 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 ღამით დასაქმებულთა (რომელთა შრომა დაკავშირებულია მძიმე და საშიშ პირობებთან, მძიმე ფიზიკურ და მენტალურ საქმიანობასთან) უფასო რეგულარულ გამოკვლევებსა და ჯანმრთელობის დაცვას, სშკ-ს თანახმად, კონკრეტულად ღამის შრომის რეგულირების ნაწილში არ არის წარმოდგენილი, თუმცა კოდექსის 35 მუხლის მე-8 ნაწილის 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. შესაბამისად, შემუშავებულია საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანება „მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიან სამუშაოთა ნუსხის” დამტკიცების თაობაზე²⁰⁰ და მინისტრის ბრძანება „დამსაქმებლის ხარჯით დასაქმებულის სავალდებულო პერიოდული სამედიცინო შემოწმების შემთხვევათა ჩამონათვალისა და წესის დამტკიცების შესახებ”.²⁰¹ სშკ-ს 26 პრიმა მუხლის თანახმად, მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიან სამუშაოზე დასაქმებულებისთვის გათვალისწინებულია დამატებითი ანაზღაურებადი შვებულება 10 კალენდარული დღის ოდენობით.

სშკ-ს თანახმად, დამსაქმებელი არ არის ვალდებული, შეატყობინოს კომპეტენტურ ორგანოებს იმის თაობაზე, რომ ის რეგულარულად იყენებს ღამის შრომას. ასეთი ვალდებულების არსებობა ხელს შეუწყობდა აღრიცხვიანობას, მონაცემთა ბაზის სრულყოფასა და შემდგომში ეფექტური მონიტორინგის განხორციელებას.

¹⁹⁹ იქვე, მუხლი 12.

²⁰⁰ საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანება „მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიან სამუშაოთა ნუსხის” დამტკიცების თაობაზე” № 147/6. 3.05.2007, <https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/70600>.

²⁰¹ საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანება „დამსაქმებლის ხარჯით დასაქმებულის სავალდებულო პერიოდული სამედიცინო შემოწმების შემთხვევათა ჩამონათვალისა და წესის დამტკიცების შესახებ” № 215/6, 11.07.2007, <https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/71650>.

2.5. გამონაკლისები

დირექტივის თანახმად, ეროვნული კანონმდებლობით შეიძლება დადგინდეს გამონაკლისი წესი დასვენებაზე, შესვენებაზე, კვირის განმავლობაში მაქსიმალურ სამუშაო დროსა და ღამის საათების ხანგრძლივობაზე საქმიანობის ზოგიერთ სფეროსთან დაკავშირებით. ასეთი გამონაკლისები უკავშირდება სამუშაო ბუნებას და შეიძლება იყოს: ფოსტა, დაცვის სამსახური, პრესა, რადიო, ტელევიზია, აეროპორტი, საწარმოები, სადაც ტექნიკურად შეუძლებელია სამუშაო პროცესის წყვეტა, გაზის, წყლის და ელექტროენერჯის წარმოება და დისტრიბუცია, კვლევითი საქმიანობა, მიმღები დაწესებულებები და მომსახურება და სხვა.²⁰²

დირექტივის 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“.²⁰³

როგორც ზემოთ აღინიშნა, **სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოში კვირის განმავლობაში დადგენილია 48 საათიანი სამუშაო დრო, რაც უნდა იყოს გამონაკლისი (რამეთუ ჩვეულებრივი ნორმაა 40-საათიანი სამუშაო დრო). საქართველოს მთავრობის დადგენილებამ კი მოიცავს საწარმოთა და საქმიანობათა საკმაოდ ფართო სპექტრი, რითიც ივარაუდება, რომ რიგი გამონაკლისის გარდა, კერძოშრომითი ურთიერთობებისთვის დადგენილია კვირაში 48 საათიანი მუშაობა.** ხოლო ზეგანაკვეთური მუშაობა ყოველგვარი კანონისმიერი ლიმიტირების გარეშე აითვლება 48 საათის ზემოთ. დადგენილებაში შევიდა ისეთი სფეროები, როგორიცაა საზოგადოებრივი ადვოკატების პროფესიული საქმიანობა, ზოგადი განათლება და სხვა. დადგენილება გადასახედია დირექტივის მიზნებთან კავშირში.

2003/88 დირექტივის ევროკავშირის წევრ ქვეყნებში ეროვნულ დონეზე იმპლემენტირების მაგალითად, ქვემოთ მოცემულია ესტონეთის “დასაქმების ხელშეკრულების კანონის” ნორმები, რომლებიც აწესრიგებენ სამუშაო დროის ორგანიზების ასპექტებს:

სამუშაო დრო: ესტონეთის “დასაქმების ხელშეკრულების კანონის” თანახმად, 7 დღის განმავლობაში სამუშაო დროის ხანგრძლივობაა 40 საათი (სრულ განაკვეთზე დასაქმება/fulltime work), სანამ დამსაქმებელი და დასაქმებული არ შეთანხმდებიან უფრო მცირე სამუშაო დროზე

²⁰² Article 17.3. 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>

²⁰³ საქართველოს მთავრობის დადგენილება „სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის დარგების ჩამონათვალის დამტკიცების შესახებ“. № 329, 2013 წლის 11 დეკემბერი, <https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/2118778>.

(ნახევარგანაკვეთზე მუშაობა/part-time work). ივარაუდება, რომ დასაქმებული მუშაობს დღეში 8 საათს.²⁰⁴ სრულ განაკვეთზე მუშაობა კი ნიშნავს:

- 7 წლიდან 12 წლამდე ასაკისთვის – დღეში 3 საათს და 7 დღის განმავლობაში 15 საათს.

- 13 წლიდან 14 წლამდე ასაკისთვის, რომელიც ექვემდებარე სავალდებულო განათლებას (სკოლაში სიარულს) - დღეში 4 საათს და 20 საათს 7 დღის განმავლობაში.

- 15 წლის ასაკისთვის, რომელიც არ წარმოადგენს სავალდებულო სწავლების სუბიექტს – დღეში 6 საათს და 30 საათს 7 დღის განმავლობაში.

- 16 წლის ასაკისთვის, რომელიც არ წარმოადგენს სავალდებულო სწავლების სუბიექტს და 17 წლის ასაკისთვის – დღეში 7 საათს და 35 საათს 7 დღის განმავლობაში.²⁰⁵

საგანმანათლებლო სფეროში დასაქმებულებისთვის სამუშაო დრო განისაზღვრება მთავრობის დადგენილებით.²⁰⁶

ზეგანაკვეთური სამუშაო: ესტონეთის კანონის თანახმად, ზეგანაკვეთური სამუშაო მოიცავს დროს, რომელიც აღემატება მხარეთა შორის კანონის ფარგლებში შეთანხმებულ სამუშაო დროს; არასრულწლოვანთან ზეგანაკვეთურ მუშაობაზე შეთანხმება ბათილია; კეთილსინდისიერების პრინციპის გათვალისწინებით, დამსაქმებელს შეუძლია მოსთხოვოს დასაქმებულს ზეგანაკვეთური მუშაობა საწარმოში/საქმიანობაში გაუთვალისწინებელი გარემოებების აღმოცენებისას, განსაკუთრებით ზიანის პრევენციის მიზნით. ასეთი მოთხოვნა არ შეიძლება დადგეს არასრულწლოვანის, ორსული ქალის ან იმ დასაქმებულის მიმართ, რომელსაც აქვს ორსულობა და დეკრეტულ შვებულებაზე უფლება; დამსაქმებელი იხდის კომპენსაციას ზეგანაკვეთური სამუშაოსთვის რომელიც უნდა იყოს ანაზღაურების 1.5-ჯერ გაზრდილი ოდენობა.²⁰⁷

ღამის შრომა და საჯარო/სახელმწიფო უქმე დღეები: ღამის შრომა სრულდება 22.00 საათიდან 6.00 საათამდე პერიოდში; ღამის შრომა დამსაქმებელმა უნდა აუნაზღაუროს დასაქმებულს ხელფასის 1.25-ჯერ გაზრდილი ოდენობით, გარდა იმ შემთხვევისა, თუ ღამის შრომის ანაზღაურება უკვე არ არის გათვალისწინებული ხელფასში; თუ მუშაობა სრულდება საჯარო უქმე დღეებში, დამსაქმებელი დასაქმებულს უხდის ხელფასის 2-ჯერ გაზრდილ რაოდენობას; მხარეები შეიძლება შეთანხმდნენ, რომ უქმე დღეებში მუშაობის ან ღამის შრომის კომპენსირება მოხდეს დასაქმებულისთვის დამატებითი დასვენების დღის მიცემით.²⁰⁸

სამუშაოს შესრულების დროის ლიმიტირება: შეჯამებული სამუშაო დრო არ უნდა აღემატებოდეს 48 საათს 7 დღის განმავლობაში 4 თვიანი გაანგარიშების პერიოდისთვის. საანგარიშო პერიოდი შეიძლება გაიზარდოს

²⁰⁴ Employment Contract Act of Estonia, Passed on 17 December 2008, RT I 2009, 5, 35, entry into force 1 July 2009, consolidated versin of 2015, Article 43 (1,2), <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/ee/530102013061/consolide/current>.

²⁰⁵ იქვე, მუხლი 43 (4)

²⁰⁶ იქვე, მუხლი 43 (6)

²⁰⁷ იქვე, მუხლი 44.

²⁰⁸ იქვე, მუხლი 45.

12 თვემდე კოლექტიური ხელშეკრულებით ჯანდაცვის სფეროში მომუშავე პროფესიონალებისთვის, სოციალური მუშაკებისთვის, სასოფლო-სამეურნეო სფეროში და ტურიზმში დასაქმებულებისთვის; დამსაქმებელი და დასაქმებული შეიძლება შეთანხმდნენ კვირის განმავლობაში 52 საათიან სამუშაო დროზე 4 თვიანი საანგარიშო პერიოდისთვის თუ შეთანხმება დაუსაბუთებლად/არგონივრულად არ ზღუდავს დასაქმებულს. დასაქმებულს შეუძლია ნებისმიერ დროს გააუქმოს შეთანხმება, რასაც წინ უნდა უსწრებდეს 2 კვირით ადრე გაფრთხილება; დასაქმებულს აქვს უფლება უარი თქვას ზეგანაკვეთურ მუშაობაზე, ასევე ადგილობრივ შრომის ინსპექტორს აქვს უფლება აუკრძალოს დამსაქმებელს ან შეუზღუდოს მას ზეგანაკვეთური შრომის გამოყენება, თუ არ ასრულებს კანონისმიერ მოთხოვნებს პროფესიულ უსაფრთხოებასა და ჯანმრთელობის დაცვასთან დაკავშირებით²⁰⁹.

სამუშაო დროის ორგანიზება (შესვენება): ბათილია შეთანხმება, რომლის ფარგლებში არ იქნა გათვალისწინებული მინიმუმ 30 წუთიანი შესვენება (break) 6 საათზე მეტხნიანი სამუშაო დროისთვის; ბათილია შეთანხმება, რომლის ფარგლებში არ იქნა გათვალისწინებული მინიმუმ 30 წუთიანი შესვენება (break) 4.5 საათზე მეტხნიანი სამუშაო დროისთვის არასრულწლოვნების დასაქმების შემთხვევაში.²¹⁰

დღიური დასვენების დრო: სამუშაო დღეებს შორის დასვენება არ უნდა იყოს 11 საათზე ნაკლები; 7 წლიდან 12 წლამდე ასაკისთვის 24 საათიან პერიოდში დასვენება უნდა იყოს მინიმუმ 21 საათი; 13 წლიდან 14 წლამდე ასაკისთვის – 20 საათზე ნაკლები, 15 წლის ასაკისთვის – 18 საათზე ნაკლები; 16-17 წლის ასაკისთვის – 17 საათზე ნაკლები; გამონაკლისები შეიძლება დაწესდეს კოლექტიური შეთანხმებებით დირექტივის მე-17 (3) მუხლის შესაბამისად და თუ სამუშაო არ აზიანებს დასაქმებულის ჯანმრთელობასა და უსაფრთხოებას; დამსაქმებელმა დასაქმებულს, რომელიც მუშაობს 24 საათიან პერიოდში 13 საათს, უნდა მისცეს დამატებითი დასვენების დრო.²¹¹

კვირის დასვენების დრო: ბათილია შეთანხმება, რომელიც არ ითვალისწინებს 7 დღიან პერიოდში უწყვეტად 48 საათიან დასვენების დროს (2 დღეს).²¹²

სამუშაო დროის შემცირება: ახალი წლის, ესტონეთის რესპუბლიკის ფაშიზმზე გამარჯვების და შობის წინა დღეებში დამსაქმებელმა 3 საათით უნდა შეამციროს სამუშაო დღე.²¹³

შეზღუდვა ღამის შრომაზე: თუ დასაქმებული, რომელიც მუშაობს სულ მცირე 3 საათს დღის საათებში ან ასრულებს სულ მცირე თავისი წლიური სამუშაოს მესამედს ღამის საათებში და ვალდებულია იმუშაოს 24 საათში 8 საათზე მეტი გაანგარიშების 7 დღიანი პერიოდისთვის, - ასეთი შეთანხმება ბათილია; ბათილია ასევე შეთანხმება რის საფუძველზეც ღამის მუშა, რომლის ჯანმრთელობა შეირყა სახიფათო სამუშაო პირობების ან სამუშაოს

²⁰⁹ იქვე, მუხლი 46.

²¹⁰ იქვე, მუხლი 47.

²¹¹ იქვე, მუხლი 51.

²¹² იქვე, მუხლი 52.

²¹³ იქვე, მუხლი 53.

სხვა მახასიათებლების გამო, ვაღდებულება იმუშაოს 24 საათში 8 საათზე მეტი.²¹⁴

შვებულება: დასაქმებულს მიეცემა ანაზღაურებადი წლიური შვებულება 28 კალენდარული დღის ოდენობით. შეიძლება მხარეები შეთანხმდნენ უფრო ხანგრძლივ წლიურ შვებულებაზე.²¹⁵ არასრულწლოვანისთვის დადგენილია ანაზღაურებადი წლიური შვებულება 35 კალენდარული დღის ოდენობით.²¹⁶ დასაქმებულს, რომელიც ღებულობს ქმედუნარობის გამო პენსიას, მიეცემა ანაზღაურებადი წლიური შვებულება 35 კალენდარული დღის ოდენობით.²¹⁷ საგანმანათლებლო მუშაკებისთვის და სამეცნიერო თანამშრომლებისთვის დადგენილია ანაზღაურებადი წლიური შვებულება 56 კალენდარული დღის ოდენობით.²¹⁸

ესტონეთის მაგალითი აჩვენებს, თუ როგორ იცავს ევროკავშირის წევრი ქვეყანა დირექტივის მიზნებს და პრინციპებს, თუმცა იყენებს ინდივიდუალური მიდგომის ხერხებს დირექტივის ნორმათა ინტეგრირებისა და გადატანისთვის ეროვნულ კანონმდებლობაში. საქართველოს ჯერ კიდევ აქვს ვადა 2003/88 დირექტივის იმპლემენტაციისთვის. სასურველია სამართლებრივი დაახლოების პროცესმა გაითვალისწინოს ევროკავშირის ახალი წევრი ქვეყნების - ყოფილი საბჭოთა ბლოკის ქვეყნების (ბალტიისპირეთის ქვეყნები და აღმოსავლეთ ევროპის ქვეყნების) გამოცდილება.

3. დეკრეტული შვებულების რეგულირება 92/85 დირექტივის შესაბამისად

ასოცირების შეთანხმებით, შესასრულებელ ვაღდებულებად განსაზღვრულია 1992 წლის 19 ოქტომბრის საბჭოს 92/85 დირექტივა, რომელიც ეხება ორსულ, ახალნამშობიარე და მეძუძურ მუშაკთათვის შრომის უსაფრთხო პირობებისა და ჯანმრთელობის გაუმჯობესების ხელშეწყობის მიზნით ზომების შემოღებას.²¹⁹ დირექტივა უნდა შესრულდეს 4 წელში (2018 წ.).

რამდენადაც ქალი სპეციფიკური დაცვის სუბიექტია შრომით ურთიერთობებში, დირექტივის მიზანია, განსაკუთრებული სენსიტიური რისკების მქონე დასაქმებულებისთვის ჩამოაყალიბოს უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის სპეციალური წესები. დირექტივა ერთმანეთისგან

²¹⁴ იქვე, მუხლი 50.

²¹⁵ იქვე, მუხლი 55.

²¹⁶ იქვე, მუხლი 56.

²¹⁷ იქვე, მუხლი 57.

²¹⁸ იქვე, მუხლი 58.

²¹⁹ 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>

მიჯნავს და განმარტავს ქალის სპეციფიკურ სამ მდგომარეობას, რომელთა ერთიანობა და განუყოფლობა ქმნის დეკრეტული შვებულების გაცემის საფუძველს:

- ა) ორსული (pregnant worker);
- ბ) ახლადნამშობიარები (worker who has recently given birth);
- გ) მეძუძური (worker who is breastfeeding).²²⁰

3.1. დეკრეტული შვებულება (maternity leave):

დირექტივის თანახმად ორსული, ახლადნამშობიარები და მეძუძური ქალები უზურნველყოფილი არიან დეკრეტული შვებულებით უწევტად მინიმუმ 14 კვირის განმავლობაში, რაც გულისხმობს მშობიარობამდე და მშობიარობის შემდეგ პერიოდს.²²¹

სშკ-ს VI თავი არეგულირებს შვებულებას ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო. დეკრეტული შვებულების დასახელება შინაარსობრივად სრულად არ ეხმიანება დირექტივისეულ მიდგომას, რამეთუ ტერმინოლოგიურად დირექტივა იყენებს “მეძუძურს”, ხოლო სშკ – “ბავშვის მოვლას.”

დეკრეტული შვებულება, დირექტივის თანახმად, განუყოფელი და უწყვეტია ქალის ბიოლოგიური მდგომარეობის გამო, ამიტომაც ის მიემართება მხოლოდ დედას (maternity leave). ეს საკითხი აღნიშვნის ღირსია, რამეთუ, სშკ-ში *მეძუძურის* ნაცვლად *ბავშვის მოვლის* ტერმინის გაჩენამ არა ერთხელ დააყენა შეკითხვა ბავშვის მამის მიერ ბავშვის მოვლის მიზნით შვებულებით სარგებლობაზე, რაც არასწორი მიდგომაა. დეკრეტულ შვებულებაში (maternity leave) არ შეიძლება ინტეგრირებულ იქნეს მამის უფლება შვებულებაზე. მამის შვებულება (paternity leave) ცალკე რეგულირების საგანია.

საქართველოს შრომის კოდექსის 27-ე მუხლით მოწესრიგებული შვებულება *ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის* გამო ე.წ. დეკრეტულ შვებულება (maternity leave/დედის შვებულება), წესით უნდა გულისხმობდეს ქალის სამ ბიოლოგიურ ერთმანეთისგან უწყვეტ და განგრძობად მდგომარეობას, როგორცაა *ფეხმძიმობა, მშობიარობა და მეძუძურობა*. მეძუძურობის პერიოდი კი არის ის ფაზა, როდესაც ქალი მშობიარობის შემდეგ ახორციელებს უწყვეტ ზრუნვას ბავშვზე იმ პერიოდის განმავლობაში, რაც არსებითად აუცილებელია ჩვილი ბავშვისთვის სამშობიაროში ყოფნის პერიოდში და შემდგომაც. ამიტომაც, მეძუძურობის პერიოდი იმიჯნება „ბავშვის მოვლის“ ფაზისგან შვებულებათა ტიპების თვალსაზრისით. პირველი - დეკრეტული შვებულების კატეგორიაში შედის, მეორე კი ცალკე შვებულების სახეა. დეკრეტული შვებულებით შეიძლება ისარგებლოს მხოლოდ დედა, როცა ბავშვის მოვლის შვებულებით სარგებლობს დედაც და მამაც. **2006 წელს საქართველოს შრომის კოდექსის მიღებისას დეკრეტული შვებულების ფორმულირება ტერმინოლოგიურად**

²²⁰ იქვე, მუხლი 2.

²²¹ იქვე, მუხლი 8.

არასწორად დამკვიდრდა და მას ეწოდა ორსულობის, მშობიარობის და ბავშვის მოვლის შვებულება, ნაცვლად ორსულობის, მშობიარობისა და მეძუძურობის შვებულებისა. ამ პერიოდშიც კანონმდებლები ხელმძღვანელობდნენ ევროკავშირის 92/85 დირექტივით, რომელიც ეხება დეკრეტული შვებულების რეგულირების ასპექტებს, კერძოდ, ორსულობას (pregnant), მშობიარობას (have recently gave birth) და მეძუძურობას (breastfeeding), თუმცა გაუაზრებლად ან მიზანმიმართულად სიზუსტე დარღვეულ იქნა.

სშკ-ს თანახმად, დეკრეტული შვებულება ანუ ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულება ეძლევა ქალ დასაქმებულს 730 კალენდარული დღის ოდენობით, აქედან 183 კალენდარული დღე ანაზღაურებადია, ხოლო გართულებული მშობიარობისა და ტყუპის შობის შემთხვევაში ანაზღაურდება 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. დირექტივის თანახმად, დეკრეტული შვებულება არ უნდა იყოს 14 კვირაზე ნაკლები და ის უნდა იყოს ანაზღაურებადი. ერთი შეხედვით სშკ მეტად მაღალ სტანდარტს ადგენს, რამეთუ ის ითვალისწინებს მინიმუმ 24 კვირიან ანაზღაურებად შვებულებას. მაგრამ რეალურად ეს ასე არ არის. დირექტივა ეხება მხოლოდ დეკრეტული შვებულების ანაზღაურებას და არა ბავშვის მოვლის შვებულების ანაზღაურებას. სშკ-ში კი დეკრეტული შვებულების ხანგრძლივობაში შეყვანილია ბავშვის მოვლის პერიოდიც (თითქმის 3 წლამდე). ევროკავშირის წევრ ქვეყნებში დეკრეტული შვებულების დასრულების შემდეგ ქალს აქვს უფლება გააგრძელოს ბავშვის მოვლის შვებულება, რაც ცალკე ანაზღაურებისა და რეგულირების სფეროა. ესტონეთის “დასაქმების ხელშეკრულების შესახებ” კანონის თანახმად, ქალს აქვს უფლება ისარგებლოს დეკრეტული შვებულებით 140 კალენდარული დღის ოდენობით. ეს ვადა არის დაახლოებით 5 თვე (20 კვირა). დეკრეტული შვებულების კომპენსირების საკითხები წესრიგდება ესტონეთის ჯანმრთელობის დაზღვევის შესახებ კანონით. ესტონეთის კანონის თანახმად, ცალკე რეგულირების საკითხია ბავშვის მოვლის გამო შვებულება. დედასაც და მამასაც აქვთ უფლება მიიღონ შვებულება, სანამ მათი ბავშვი არ გახდება 3 წლის, თუმცა ბავშვის მოვლის შვებულება უნდა გამოიყენოს ერთ-ერთმა მშობელმა და არა ორივემ ერთდროულად. ბავშვის მოვლის გამო შვებულების კომპენსაციის საკითხს კი არეგულირებს “მშობელთა შემწეობის შესახებ” კანონი (Parental Benefit Act) და “ოჯახის სახელმწიფო დახმარების შესახებ” კანონი (State Family Benefits Act). რომ შევადაროთ ბავშვის 3 წლამდე მოვლის შვებულება, რომელიც დეკრეტული შვებულებისგან გამიჯნულია და ცალკე ანაზღაურდება ესტონეთში, უტოლდება სშკ-თი დადგენილი ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის შვებულებას, რომლის ხანგრძლივობაა 730 კალენდარული დღე. ამ ვადაში ბავშვი აღწევს კიდევ 3 წელს, თუმცა საქართველოში მხოლოდ 183 დღე ანაზღაურდება, დანარჩენი 547 დღე ანუ ბავშვის სამ წლამდე პერიოდი - ანაზღაურების გარეშეა დარჩენილი. ამრიგად, დირექტივასთან სშკ-ს შედარებამ არ უნდა გვაფიქრებინოს, თითქოს საქართველოში ევროპული მინიმალური სტანდარტი დაცულია. ფაქტობრივად,

დედა ვერ/არ სარგებლობს 730 კალენდარული დღის შვებულებით, რამეთუ მისი სოციალური დაცვის მდგომარეობა მიიმეა, იგი შემოსავლის გარეშეა დარჩენილი, ამჯობინებს დატოვოს ჩვილი ბავშვის მოვლა მას შემდეგ რაც ამოიწურება 183 დღე (ხშირად ადრეც), გავიდეს სამსახურში და გამოუყენებელი დატოვოს კანონით მისთვის მინიჭებული შვებულების დღეები.

ზემოთ ნახსენები იყო მამის შვებულება (paternity leave), რომლის მაგალითად ისევ შეიძლება მოყვანილ იქნეს ესტონეთის შრომის კანონმდებლობა, რის თანახმადაც მამას აქვს უფლება მიიღოს 10 დღიანი მამის შვებულება ორი თვის პერიოდში სავარაუდო მშობიარობამდე და ბავშვის დაბადებიდან ორი თვის განმავლობაში, ე.ი. იმ პერიოდში, რომელიც ემთხვევა მეუღლის დეკრეტულ შვებულებას (და არა ბავშვის მოვლის შვებულების პერიოდს). ეს ჩანაწერი ესტონეთის კანონში გაკეთდა 2009 წელს და სრულად ძალაში შევიდა 2013 წელს.

დეკრეტული შვებულების გარდა, სშკ-ს VI თავი იცნობს დამატებით 2 შვეულებას - ახალშობილის შვილად აყვანის შვებულება და დამატებითი შვებულება ბავშვის მოვლის გამო. რა თქმა უნდა, ამ შემთხვევაში შვებულების აღების უფლება აქვს ქალსაც და კაცსაც, ნებისმიერს, ვისაც შვილი აჰყავს და მას უვლის.

3.2. დამის შრომა

დირექტივის თანახმად, სახელმწიფომ უნდა უზრუნველყოს, რომ ორსული, ახლადნამშობიარები და მეძუძური დასაქმებულისთვის დამის საათებში მუშაობა არ იყოს სავალდებულო, რაც შეიძლება დადგინდეს ჯანმრთელობის დაცვის ეროვნული კომპეტენტური ორგანოების მიერ და განხორციელდეს არსებული პროცედურების შესაბამისად სამედიცინო ცნობაზე დაყრდნობით.²²² ეროვნული კანონმდებლობის ან პრაქტიკის თანახმად, უნდა იქნეს უზრუნველყოფილი დღის საათების სამუშაოზე გადაყვანა ან დეკრეტული შვებულების გახანგრძლივება, თუ დღის სამუშაოზე გადაყვანა ტექნიკურად ან სხვა ობიექტური მიზეზების გამო არ არის გონივრული საფუძვლებით გამყარებული.²²³

სშკ-ს მე-18 მუხლით აკრძალულია ორსული, ახლადნამშობიარები ან მეძუძური ქალის, ასევე, 3 წლამდე ასაკის ბავშვის მომვლელის დასაქმება დამის სამუშაოზე მისი თანხმობის გარეშე. მიუხედავად იმისა, რომ დამცავი/ამკრძალავი ნორმა არის კანონში, არაფერია ნათქვამი ისეთ შემთხვევებზე, როგორც უნდა იმოქმედოს და რა ღონისძიებების განხორციელება ეკისრება დამსაქმებელს, როცა ქალის სამსახური და სამუშაო ფუნქცია უკავშირდება დამის შრომას, როგორც უნდა მოხდეს მისი გადაყვანა დღის საათებში ან გაუხანგრძლივდეს შვებულება.

²²² იქვე, მუხლი 7.1.

²²³ იქვე, მუხლი 7.2.

3.3. მშობიარობამდე გამოკვლევები:

ღირექტივის თანახმად ორსული ქალი უნდა იყოს უზრუნველყოფილი შესაძლებლობით, სამუშაო საათებში ჩაიტაროს სამედიცინო გამოკვლევები. მას უნდა შეუნარჩუნდეს ანაზღაურება იმ პერიოდისთვის, როცა ის არ იმყოფება სამსახურში.²²⁴

აღნიშნული შინაარსის ნორმა სშკ-ში არ ფიგურირებს. თუმცა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 64 მუხლის მე-5 პუნქტის თანახმად, „მოხელეს ორსულობის პერიოდში ჩატარებული სამედიცინო გამოკვლევების გამო გაცდენილი სამუშაო საათები ჩაეთვლება საპატიოდ გამოკვლევების ჩატარების დამადასტურებელი დოკუმენტაციის წარმოდგენის შემთხვევაში და შეუნარჩუნდება ხელფასი“.²²⁵

3.4. სამუშაო პირობების შეფასება და მანვე ზემოქმედების აკრძალვა:

ღირექტივა სათანადო ყურადღებას აქცევს ისეთი გაიდლაინების შემუშავებას, რომელთა საფუძველზეც განხორციელდება ქიმიური, ფიზიკური და ბიოლოგიური აგენტების და ისეთი ინდუსტრიული პროცესების შეფასება, რომლებიც მიჩნეულია ორსული, ახლადნამშობიარე და მეძუძური დასაქმებულისთვის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობისთვის ზიანის მიმყენებლად.²²⁶ ღირექტივას თან ერთვის დანართები, რომლებიც წარმოადგენენ აგენტების, სამუშაო პროცესისა და სამუშაო პირობების არასრულ სიას, რაც გათვალისწინებული უნდა იყოს შეფასების გაიდლაინებში. დანართში ასახულია ისეთი ასპექტები, როგორცაა: ხმაური, ვიბრაცია, სიცივისა და სიცხის რეგულირება, იონიზირებული და არაიონიზირებული რადიაციის ოდენობა, კარცენოგენების კატეგორიები, მიწისქვეშა 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

²²⁴ იქვე, მუხლი 9.

²²⁵ ეს ნორმა გაიწერა კანონში „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონში დამატების შეტანის თაობაზე“ 2008 წლის 19 მარტის საქართველოს კანონის საფუძველზე <https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/20896#>. უცვლელად გადავიდა “საჯარო სამსახურის შესახებ” ახალ კანონში. ამ საკანონმდებლო ცვლილების ინიციატორია საქართველოს პარლამენტის ევროპასთან ინტეგრაციის კომიტეტი, ინიციატივის იდეის და ტექსტის ავტორია წინამდებარე სადოქტორო ნაშრომის ავტორი.

²²⁶ Articles 3(1), 4 (1), 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>

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 შევბუღება იმ პერიოდით, რაც აუცილებელია მისი ჯანმრთელობის დაცვისა და უსაფრთხოებისთვის.²²⁷ ორსული და მეძუძური ქალები არ უნდა იყვნენ ვალდებული გააგრძელონ სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულება იქ, სადაც შეფასებამ წარმოაჩინა ზემოქმედების რისკი, რომლებიც საფრთხის ქვეშ აყენებს დასაქმებულის ჯანმრთელობას.²²⁸

სშკ-ს 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 ჩანაწერის არსებობისა, იგი ზოგადი და დეკლარაციული ხასიათისაა და ნორმის აღსრულება არ არის გამყარებული დამსაქმებლისთვის კონკრეტული ვალდებულებების დაკისრებით, როგორც ეს ღირეპტივაშია მოცემული. ამრიგად, არ არის ნათელი, რა ქმედებებს მიმართავს დამსაქმებელი შრომის პირობების ტესტირებისა და შეფასებისთვის, რომელი გაიდლაინების საფუძველზე მოქმედებს და შეფასების შემდგომ როგორ რეაგირებს ზემოქმედების რისკების აღსაკვეთად.

3.5. სამსახურიდან გათავისუფლება:

ღირეპტივის მიხედვით, აკრძალულია ორსული, ახლადნამშობიარები და მეძუძური დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნა მისი ორსულობის პერიოდიდან დეკრეტული შევბუღების დასრულებამდე, გარდა იმ გამონაკლისი შემთხვევებისა, როცა დათხოვნა არ არის დაკავშირებული ამ სპეციფიურ მდგომარეობასთან და დაშვებულია ეროვნული კანონმდებლობით. საჭიროების შემთხვევაში, გათავისუფლება უნდა მოხდეს სათანადო უწყების თანხმობით.²²⁹ თუ ასეთი დასაქმებული გათავისუფლდა სამსახურიდან ზემოაღნიშნულ პერიოდში, დამსაქმებელმა წერილობითი ფორმით უნდა წარმოადგინოს საფუძვლიანი არგუმენტირება.²³⁰

ღირეპტივის მიდგომა ასახულია სშკ-ში, კერძოდ: 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 შევბუღების*

²²⁷ იქვე, მუხლი 5.

²²⁸ იქვე, მუხლი 6.

²²⁹ იქვე, მუხლი 10.1.

²³⁰ იქვე, მუხლი 10.2.

და ბავშვის მოვლის გამო დამატებითი შვებულებების პერიოდის განმავლობაში.

აღსანიშნავია, რომ პერიოდი, რომლის განმავლობაში აკრძალულია დასაქმებული ქალის გათავისუფლება, საკმაოდ დიდია, 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 შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულებები;
- დასაქმებულმა დაარღვია შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შინაგანაწესით 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.

3.6. დასაქმებულის უფლებები (ფინანსური ასპექტები):

დამის 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 კომპენსაციის ან ადეკვატური შემწეობის ჩათვლით, უნდა იქნეს უზრუნველყოფილი ეროვნული კანონმდებლობის ან/და პრაქტიკის საფუძველზე.²³¹ დირექტივის მე-8 მუხლთან მიმართებით, რომელიც ეხება დეკრეტულ შვებულებაში მყოფი დასაქმებულისთვის უნდა გაიცეს კომპენსაცია ან ადეკვატური შემწეობა.²³² შემწეობა ჩაითვლება ადეკვატურად, თუ ის, სულ მცირე, არის იმ შემოსავლის/ხელფასის ეკვივალენტური, რომელსაც დასაქმებული ჩვეულებრივ მიიღებდა ჯანმრთელობის მდგომარეობის გამო სამსახურებრივი ურთიერთობის შეჩერებისას იმ

²³¹ იქვე, მუხლი 11.1

²³² იქვე, მუხლი 11.2.b

ნებისმიერი მაქსიმალური ზედა ზღვრის გათვალისწინებით, რაც განსაზღვრულია ეროვნული კანონმდებლობით.²³³

დეკრეტული შვებულების ანაზღაურების კონტექსტში იკვეთება რამდენიმე საყურადღებო ასპექტი, რაც საჭიროებს შეფასებას:

ა) სშკ-ს 29-ე მუხლის თანახმად: *“ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულება და ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულება ანაზღაურდება საქართველოს სახელმწიფო ბიუჯეტიდან, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით. ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო ანაზღაურებადი შვებულების, აგრეთვე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო ანაზღაურებადი შვებულების პერიოდზე გასაცემი ფულადი დახმარების ოდენობა არაუმეტეს 1000 ლარისა. დამსაქმებელი და დასაქმებული შეიძლება შეთანხმდნენ დამატებით ანაზღაურებაზე.”*

- სშკ-მ, რომელიც საქართველოს ორგანული კანონია, შექმნა უპრეცედენტო სამართლებრივი რეგულირების პრაქტიკა, როცა კანონშივე გაწერა დეკრეტული შვებულების ანაზღაურების ფიქსირებული ოდენობა და არა ანაზღაურების მეთოდი. ასეთი მიდგომა იმპლიციტურად გულისხმობს დეკრეტული შვებულების ანაზღაურების სქემის შეცვლის შეზღუდვას შრომის ანაზღაურების ოდენობის მატების თუ ქვეყნის ეკონომიკური მდგომარეობის განვითარების მიუხედავად. ამავდროულად, გასათვალისწინებელია ორგანული კანონის ცვლილებისთვის დადგენილი პროცედურების გავლის სირთულე. კანონმდებელმა საკითხის რეგულირება არ ანდო კანონქვემდებარე აქტს, რაც სამართლებრივად უფრო მობილური იქნებოდა ცვლილებების განხორციელების თვალსაზრისით. სრულად უგულვებელყოფილია ქვეყნის ეკონომიკური წინსვლის ფაქტორების თანახომიერად დეკრეტული შვებულების ანაზღაურების გაზრდის შესაძლებლობა ან/და დეკრეტული შვებულების თანხის გამომანგარიშება ანაზღაურების პროპორციულად.

- კანონმდებელმა დეკრეტული შვებულების ანაზღაურება კერძოსამართლებრივ შრომით ურთიერთობებში კონკრეტული თანხით განსაზღვრა მიუხედავად საქმიანობის დასაქმების ადგილისა, ბუნებისა, მუშაობის სტაჟისა, შრომის ანაზღაურებისა და შრომითი ურთიერთობებისთვის დამახასიათებელი სხვა დიფერენციებისა. ყველასთვის დაადგინა 1000 ლარი, რომელიც ანაზღაურებადი 183 თუ 200 კალენდარული დღის პროპორციულად ჩათვალა. დეკრეტული შვებულების ანაზღაურების ოდენობა შესაძლოა იმაზე ნაკლები იყოს (უმეტეს შემთხვევაში), ვიდრე დასაქმებულის თვიური ანაზღაურებაა. 183 კალენდარული დღე კი დაახლოებით 6 თვეა. ფაქტიურად 6 თვისთვის დასაქმებული იღებს ერთი თვის ხელფასს;

- კანონმდებელმა ჩვეულებრივი და გართულებული თუ ტყუპის მშობიარობის შემთხვევები ერთმანეთს გაუთანაბრა ანაზღაურების კონტექსტში, თუმცა შვებულების ხანგრძლივობის თვალსაზრისით განასხვავა. სშკ 183 დღეზეც და გართულებული მშობიარობის ან ტყუპის შობის შემთხვევაშიც (200 დღეზე) ერთიდაიგივე ფინანსურ დახმარებას ადგენს. სშკ-ს 29-ე მუხლი არა

²³³ იქვე, მუხლი 11.3.

თუ ეწინააღმდეგება შრომის სამართლის მიზნებსა და შრომისამართლებრივ პრინციპებს, არამედ შორს დგას ყველანაირი მორალური და ეთიკური სივრცისგან. აქ არ იგულისხმება განვითარებადი დემოკრატიისა და გარდამავალი ეკონომიკის მქონე ქვეყნის პირობებში ევროკავშირის სახელმწიფოების ფინანსურ სტანდარტებთან გათანაბრების საკითხი, არამედ, კანონისმიერი დიფერენცირებისა და პროპორციულობის ასპექტები.

- ნორმა პერსპექტივაში ქმნის ბევრ პრობლემას, მათ შორის დემოგრაფიულს. ხელს უწყობს საზოგადოებაში ქალის როლის არა თუ გაძლიერებას, არამედ დასუსტებას, ოჯახში ქალის სხვაზე დამოკიდებულების გაზრდას, ბავშვის ფსიქოლოგიური, ჯანმრთელობის თუ სხვა სახის პრობლემების გაჩენას, რამეთუ სიღარიბის თავიდან აცილების მიზნით, დეკრეტულ შვებულებაში მყოფი დასაქმებული იძულებული ხდება ნაადრევად შეწყვიტოს იგი და დაუბრუნდეს შრომით ურთიერთობებს. ნორმის მოქმედების შედეგები კატასტროფულად ნეგატიურია.

განსხვავებულად რეგულირდება ანაზღაურების საკითხი საჯარო სექტორში დასაქმებული ქალებისთვის. საჯაროსამართლებრივ შრომით ურთიერთობებში, “საჯარო სამსახურის შესახებ” კანონის 64 მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, *“ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებიდან ანაზღაურებადია 183 კალენდარული დღე, ხოლო მშობიარობის გართულების ან ტყუპის შობის შემთხვევაში – 200 კალენდარული დღე. ანაზღაურება გაიცემა შესაბამისი საჯარო დაწესებულების ბიუჯეტიდან, მოხელის თანამდებობრივი სარგოს და საკლასო დანამატის გათვალისწინებით, ხოლო იმ მოხელეს, რომელსაც მინიჭებული აქვს სამხედრო ან სპეციალური წოდება, სარგოსთან ერთად ეძლევა წელთა ნამსახურობის დანამატი და წოდებრივი სარგო.”* ამ შემთხვევაში დასაქმებულ ქალზე დეკრეტული შვებულების თანხა გაიცემა შრომის ანაზღაურების ოდენობით 183 დღის პროპორციულად, რაც მნიშვნელოვნად აღემატება სშკ-ს სტანდარტს; ამავდროულად დიფერენცირებულია გართულებული მშობიარობის ან ტყუპების მშობიარობის შემთხვევაც, რამეთუ 183 დღის ნაცვლად გაიცემა 200 კალდენარული დღის პროპორციული შრომის ანაზღაურების ოდენობა.

დეკრეტული შვებულების ხანგრძლივობა კერძო და საჯარო სექტორში ერთნაირია, თუმცა ანაზღაურების განსხვავებული მეთოდი სრულიად ცვლის დასაქმებული ქალის მდგომარეობას და შედარებით მყარ მექანიზმებს ქმნის დაცვის თვალსაზრისით. საჯარო სამსახურში, კერძო სექტორთან შედარებით:

- დასაქმებული ქალი ანაზღაურებადი დეკრეტული შვებულების მთელი პერიოდისთვის უზრუნველყოფილია იგივე შემოსავლებით, რასაც მიიღებდა მუშაობის რეჟიმში, რაც აძლევს მას შვილის მოვლის შედარებით ღირსეულ შესაძლებლობას.

- არ არის გაიგივებული ერთმანეთთან ჩვეულებრივი და გართულებული მშობიარობა. განსხვავებული მდგომარეობა კომპენსირდება განსხვავებული ანაზღაურების ოდენობით

- შრომითი გასამრჯელოს მატება ავტომატურად აისახება დეკრეტული შვებულების ანაზღაურების მატებაზე.

დასკვნის სახით შეიძლება ითქვას, რომ სშკ-ს 29-ე მუხლის ნორმა შორს დგას დირექტივისეული ადეკვატური შემწეობის არსისგან.

92/85 დირექტივის დებულებათა ეროკავშირის წევრ ქვეყნებში ეროვნულ დონეზე იმპლემენტირების პრაქტიკის თვალსაჩინოებისთვის, ქვემოთ მოყვანილია ესტონეთის “დასაქმების ხელშეკრულების შესახებ” კანონის ნორმები.

ესტონეთის “დასაქმების ხელშეკრულების შესახებ” კანონის თანახმად, ქალს აქვს უფლება ისარგებლოს დეკრეტული შვებულებით 140 კალენდარული დღის ოდენობით.²³⁴ ეს ვადა არის დაახლოებით 5 თვე – 20 კვირა. ამ ვადაში ითვლება სავარაუდოდ მშობიარობამდე 70 დღე, რასაც განსაზღვრავს ექიმი ან მეანი (doctor or midwife).²³⁵ თუ ქალი იწყებს დეკრეტული შვებულების გამოყენებას 30 დღით ადრე მშობიარობამდე, დეკრეტული შვებულება მცირდება შესაბამისი პერიოდით.²³⁶ დეკრეტული შვებულების კომპენსირების საკითხები წესრიგდება ჯანმრთელობის დაზღვევის შესახებ კანონით.²³⁷

ესტონეთის კანონის თანახმად გათვალისწინებულია მამის შვებულება (*Paternity Leave*), რის თანახმადაც მამას აქვს უფლება მიიღოს 10 დღიანი შვებულება ორი თვის პერიოდში სავარაუდოდ მშობიარობამდე და ბავშვის დაბადების ორი თვის განმავლობაში. უნდა აღინიშნოს, რომ ეს ჩანაწერი ესტონეთის კანონში გაკეთდა 2009 წელს და სრულად ძალაში შევიდა 2013 წელს.²³⁸

ესტონეთის კანონით ასევე რეგულირებულია ბავშვის აყვანის გამო შვებულება (*Adoptive parent leave*). პირი, რომელსაც აჰყავს 10 წელზე ნაკლები ასაკის ბავშვი, აქვს უფლება ისარგებლოს ბავშვის აყვანის შვებულებით 70 კალენდარული დღის ოდენობით ბავშვის აყვანის შესახებ სასამართლო გადაწყვეტილების ძალაში შესვლის დღიდან. შვებულების კომპენსაციის საკითხები განისაზღვრება ესტონეთის ჯანმრთელობის დაცვის კანონის თანახმად.²³⁹

ესტონეთის კანონის თანახმად, ასევე, ცალკე რეგულირების საკითხია *ბავშვის მოვლის გამო შვებულება*. დედასაც და მამასაც აქვთ უფლება მიიღონ შვებულება, სანამ მათი ბავშვი არ გახდება 3 წლის, თუმცა ბავშვის მოვლის შვებულება უნდა გამოიყენოს ერთ-ერთმა მშობელმა და არა ორივემ ერთდროულად. შვებულების გამოყენება შესაძლებელია სრულად ან ნაწილ-ნაწილ. დასაქმებულმა უნდა შეატყობინოს დამსაქმებელს შვებულების უფლების გამოყენების, ასევე, შვებულების შეწყვეტის თაობაზე 14 დღით ადრე. თუ მშობელს წაერთვა მშობლის უფლება ან მისი შვილი ცხოვრობს სოციალური დაცვის დაწესებულებაში, მშობელი კარგავს ბავშვის მოვლის გამო შვებულებაზე უფლებას. ბავშვის მოვლის გამო შვებულების

²³⁴ Employment Contract Act of Estonia, Passed on 17 December 2008, RT I 2009, 5, 35, entry into force 1 July 2009, consolidated versin of 2015, Article 59 (1), <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/ee/530102013061/consolide/current>

²³⁵ იქვე, მუხლი 59.2

²³⁶ იქვე, მუხლი 59.3

²³⁷ იქვე, მუხლი 59.4

²³⁸ იქვე, მუხლი 60.

²³⁹ იქვე, მუხლი 61.

კომპენსაციის საკითხს არეგულირებს “მშობელთა შემწეობის შესახებ” კანონი (Parental Benefits Act) და “ოჯახის სახელმწიფო დახმარების შესახებ” კანონი (State Family Benefits Act).²⁴⁰ თუ მშობლებს ჰყავთ შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე შვილი, დამატებით მათ მიეცემათ ბავშვის მოვლის შევსება თვეში ერთი დღით სანამ შვილი არ მიაღწევს 18 წლის ასაკს, რაც ანაზღაურებადია.²⁴¹ მშობლებს, რომლებიც ზრდიან 14 წლის ასაკის ზემოთ ბავშვს ან შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე 18 წლის ასაკის ზემოთ შვილს, აქვთ უფლება ისარგებლონ ბავშვის მოვლის გამო შევსებით ათი დღით წლის განმავლობაში, რაც არ ანაზღაურდება.²⁴²

ზემოაღნიშნული ყველა შევსებების ფინანსები გადაიხდება სახელმწიფოს ბიუჯეტიდან.²⁴³

ესტონეთის კანონის თანახმად, აკრძალულია დასაქმების ხელშეკრულების შეწყვეტა:

- ქალთან, რომელიც არის ორსული და აქვს უფლება დეკრეტულ შევსებაზე;
- დასაქმებულთან, რომელიც ასრულებს ოჯახთან დაკავშირებულ მნიშვნელოვან მოვალეობებს.²⁴⁴
- დასაქმებულთან, რომელიც იმყოფება ბავშვის მოვლის ან შვილად აყვანის შევსებაში²⁴⁵.

ხელშეკრულების შეწყვეტა დასაშვებია, თუ ხდება დამსაქმებლის საქმიანობის წყვეტა ან იგი გამოცხადდა ბანკროტად.²⁴⁶ დამსაქმებელს არ შეუძლია გაათავისუფელოს ორსული ქალი ან ქალი, რომელსაც აქვს უფლება დეკრეტულ შევსებაზე, იმ საფუძველით, რომ ხდება სამუშაო ძალის შემცირება. დაცვის ეს ზომები ხორციელდება იმ დღიდან, როცა დამსაქმებელი დასაქმებულს შეატყობინებს თავისი მდგომარეობის თაობაზე, მანამ სანამ დამსაქმებელი არ მიიღებს დეკრეტული შევსებების შეწყვეტის ცნობას (declaration of maternity leave) ან შეწყვეტიდან 14 დღის განმავლობაში. დამსაქმებლის მოთხოვნისამებრ, დასაქმებულმა უნდა წარადგინოს ცნობა გაცემული ექიმის ან მეანის მიერ.²⁴⁷ ბათილია ხელშეკრულების შეწყვეტა ორსულ ქალთან ან დეკრეტულ შევსებაზე უფლების მქონე ქალთან, იმ საფუძველით, რომ ვერ დაიცვა კანონის მოთხოვნები შეტყობინებასთან დაკავშირებით, თუ ამის მიზეზები მისი შესაძლებლობების/კონტროლის მიღმა იყო.²⁴⁸

სასამართლო ან შრომის დავების განმხილველი კომიტეტი არ დააკმაყოფილებს დამსაქმებლის მოთხოვნას ხელშეკრულების შეწყვეტის საკითხთან დაკავშირებით, თუ შეწყვეტის დროისთვის დასაქმებული ორსულია ან აქვს დეკრეტულ შევსებაზე უფლება ან არჩეულ იქნა

²⁴⁰ იქვე, მუხლი 62.

²⁴¹ იქვე, მუხლი 63.

²⁴² იქვე, მუხლი 64.

²⁴³ იქვე, მუხლი 66 (1,2).

²⁴⁴ იქვე, მუხლი 92.1 (1,2)

²⁴⁵ იქვე, მუხლი 93.1.

²⁴⁶ იქვე, მუხლი 93.1.

²⁴⁷ იქვე, მუხლი 93 (2,3)

²⁴⁸ იქვე, მუხლი 104.2.

დასაქმებულთა წარმომადგენლად, გარდა იმ შემთხვევისა, თუ ასეთი გადაწყვეტილება გონივრულია ორივე მხარის ინტერესების დაცვით.²⁴⁹ თუ სასამართლოს ან შრომის დავების განმხილველი კომიტეტის გადაწყვეტილებით შეწყდა დასაქმების ხელშეკრულება, დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულს გადაუხადოს კომპენსაცია 6 თვის ანაზღაურების ოდენობით. სასამართლოს ან კომიტეტს შეუძლია შეცვალოს კომპენსაციის ოდენობა მხედველობაში იღებს რა შეწყვეტის გარემოებებს და ორივე მხარის ინტერესებს.²⁵⁰

ესტონეთის კანონის თანახმად, ორსულ ქალთან დაკავშირებული შრომითი პირობების რეგულირების მუხლში აღნიშნულია, რომ ორსულ ქალს ან ქალს, რომელსაც აქვს უფლება დეკრეტულ შვებულებაზე, შეუძლია მოსთხოვოს დამსაქმებელს დროებით უზრუნველყოს პირობებით, რომელიც მისი მდგომარეობის შესაფერისია ჯანმრთელობის დაცვის თვალსაზრისით ან თუ მისი ჯანმრთელობის მდგომარეობა არ იძლევა ხელშეკრულებით განსაზღვრული მოვალეობების შესრულების შესაძლებლობას. თუ დამსაქმებელი მოთხოვნის დაკმაყოფილებას ვერ ახერხებს, დასაქმებულს შეუძლია დროებით უარი განაცხადოს სამუშაოს შესრულებაზე. დასაქმებულმა უნდა წარუდგინოს დამსაქმებელს ექიმის ან მეანის ცნობა, სადაც მითითებული იქნება მუშაობის შეზღუდვის აუცილებლობა ჯანმრთელობის მდგომარეობის გამო. სადაც საჭიროა ექიმმა ან მეანმა ცნობაშივე უნდა აღნიშნონ წინადადებები სამუშაო პირობებთან დაკავშირებით, რომელიც დასაქმებულის ჯანმრთელობის მდგომარეობისთვის შესაფერისი იქნება. დეკრეტული შვებულების შეწყვეტის შემდეგ ქალს აქვს უფლება გამოიყენოს გაუმჯობესებული შრომის პირობები, რომელზეც ის უფლებამოსილი იქნებოდა მისი არყოფნის დროს.²⁵¹

4. კოლექტიური გათავისუფლების რეგულირება 98/59 დირექტივის შესაბამისად

ასოცირების შეთანხმების XXX დანართის შრომის სამართლის ნაწილში ერთ-ერთ ვალდებულებად გაწერილია „სამსახურიდან კოლექტიური გათავისუფლების შესახებ წევრ სახელმწიფოთა კანონების დაახლოების თაობაზე“ 1998 წლის 20 ივლისის საბჭოს 98/59 დირექტივა.²⁵² 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

²⁴⁹ იქვე, მუხლი 107.3

²⁵⁰ იქვე, მუხლი 109.2

²⁵¹ იქვე, მუხლი 18.

²⁵² 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>

გათვისუფლებისას დასაქმებულების დაცვის მაქსიმალური ძალისხმევის მნიშვნელობა, იმავდროულად - ბალანსირებული ეკონომიკური და სოციალური განვითარებისთვის საჭიროებების მხედველობაში მიღება.²⁵³ ღირექტივის თანახმად, ევროკავშირის შიდა ბაზრის (internal market) განვითარება და მისი საბოლოო სახით ჩამოყალიბება უნდა განხორციელდეს ისე, რომ გაუმჯობესდეს დასაქმებულთა საცხოვრებელი და სამუშაო პირობები.²⁵⁴ ასეთი მიდგომა ადასტურებს, რომ განვითარებული და დემოკრატიული ქვეყნების მსოფლმხედველობა ბალანსირებულ პოლიტიკებთან დაკავშირებით გულისხმობს დასაქმებულთა კეთილდღობის ზრდას, რომელიც შედეგობრივად პროპორციული უნდა იყოს ეკონომიკური განვითარებისა.

ღირექტივის თანახმად, **კოლექტიური გათავისუფლება** (collective redundancies) ნიშნავს დამსაქმებლის ინიციატივით ერთი ან რამდენიმე მიზეზის საფუძველზე გათავისუფლებას, რაც არ არის დაკავშირებული ინდივიდუალურ დასაქმებულთან და როცა გათავისუფლება ხორციელდება

- ა) 30 დღის განმავლობაში
- მინიმუმ 10 პირისა იქ, სადაც ჩვეულებრივ მუშაობს 20-ზე მეტი და 100-ზე ნაკლები;
- მინიმუმ 10%-ისა იქ, სადაც ჩვეულებრივ მუშაობს 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.²⁵⁵

ღირექტივა არ ეხება.²⁵⁶

- 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 დაიწყოს კონსულტაციები დასაქმებულთა წარმომადგენლებთან შეთანხმების მიღწევის მიზნით.²⁵⁷ ამ კონსულტაციებმა, სულ მცირე,

- უნდა გამოძებნოს გზები და მექანიზმები კოლექტიური გათავისუფლების თავიდან ასაცილებლად
- ან შეამციროს გასათავისუფლებელ დასაქმებულთა რაოდენობა

²⁵³ იქვე, პრეამბულა, 2.

²⁵⁴ იქვე, პრეამბულა, 7

²⁵⁵ იქვე, მუხლი 1.1.a

²⁵⁶ იქვე, მუხლი 1.2.

²⁵⁷ იქვე, მუხლი 2.1.

- და შეამსუბუქოს შედეგები სოციალური ღონისძიებების გამოყენებით, მათ შორის გათავისუფლებულთა დასაქმების ადგილის შეცვლით (redeploying) ან პროფესიული გადამზადებით.²⁵⁸

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

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.²⁵⁹

ზემოაღნიშნული წერილობითი შეტყობინების კოპიო დამსაქმებელმა ასევე უნდა გაუგზავნოს კომპეტენტურ საჯარო უწყებას ან, მინიმუმ, წერილობით მიაწოდოს ინფორმაცია იმ ელემენტების შესახებ, რომლებიც უკავშირდება კოლექტიურ გათავისუფლებას.²⁶⁰

ზემოაღნიშნული (დირექტივის მე-2 მუხლის პირველი, მე-2 და მე-3 პუნქტები) სავალდებულოა შეასასრულებლად, იმის მიუხედავად, კოლექტიურ გათავისუფლებაზე გადაწყვეტილება მიიღო თავად დამსაქმებელმა თუ საწარმო/ორგანიზაციამ, რომელიც აკონტროლებს დამსაქმებელს.²⁶¹

დირექტივა ეხება **კოლექტიური გათავისუფლების პროცედურებსაც**. როგორც უკვე აღინიშნა, დამსაქმებელი ვალდებულია გააკეთოს წერილობითი შეტყობინება საჯარო უწყებისადმი. იმ შემთხვევაში, როცა კოლექტიური გათავისუფლება ხდება დაწესებულების ლიკვიდაციის საფუძველით, წერილობითი შეტყობინება აუცილებელია მაშინ, თუ თავად ქვეყნის საჯარო უწყება ითხოვს მას.²⁶² წერილობითი შეტყობინების კოპიო დამსაქმებელმა უნდა დაუგზავნოს დასაქმებულთა წარმომადგენლებს. დასაქმებულთა წარმომადგენლებს შეუძლიათ საკითხთან დაკავშირებით ნებისმიერი კომენტარი გაუგზავნონ კომპეტენტურ საჯარო უწყებას.²⁶³ დაგეგმილი კოლექტიური დათხოვნა, რომლის თაობაზეც შეტყობინება გაიგზავნა საჯარო უწყებაში, არ უნდა განხორციელდეს შეტყობინების გაგზავნიდან 30 დღეზე ადრე.²⁶⁴ თუ გათავისუფლების ვადა არის 60 დღეზე ნაკლები, საჯარო უწყებას აქვს შესაძლებლობა, გაზარდოს იგი 60 დღემდე, თუ პრობლემები,

²⁵⁸ იქვე, მუხლი 2.2.

²⁵⁹ იქვე, მუხლი 2.3.a-b.

²⁶⁰ იქვე, მუხლი 2.3-ის ბოლო აბზაცი.

²⁶¹ იქვე, მუხლი 2.4.

²⁶² იქვე, მუხლი 3.1-ის მეორე აბზაცი.

²⁶³ იქვე, მუხლი 3.2.

²⁶⁴ იქვე, მუხლი 4.1.

რომელიც წამოიჭრა კოლექტიური გათავისუფლების ფარგლებში, ვერ გადაიჭრება უფრო ადრე, დამსაქმებელს უნდა შეტყობინონ ვადის გაზრდისა და მიზეზების თაობაზე.²⁶⁵

რაც შეეხება სშკ-ს და მასში მოცემულ მომწესრიგებელ ნორმებს: კოლექტიური გათავისუფლების ცნება აქ არ არის, თუმცა 38¹ 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 დათხოვნა, 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 კოლექტიური დათხოვნის შემთხვევების მარეგულირებელი ჩარჩო არ არის წარმოდგენილი. რა თქმა უნდა, იგი ძალიან მწირია და მნიშვნელოვნად შორსაა დირექტივისეული სტანდარტისგან, რაც პრობლემურია დასაქმებულთა დაცვის თვალსაზრისით და ვერ აკმაყოფილებს დირსეული და უსაფრთხო დასაქმების პრინციპის რეალიზებას შრომის კანონმდებლობაში. ასეთი მიდგომა არც ბალანსირებული ეკონომიკური და სოციალური პოლიტიკის კონცეფციისა და ხედვის მატარებელია.

ქვემოთ მოცემულია 98/59 დირექტივის ეროვნულ დონეზე იმპლემენტირების მაგალითი ესტონეთის “დასაქმების ხელშეკრულების შესახებ” კანონის საფუძველზე. აქ ხელშეკრულების კოლექტიური წყვეტა ნიშნავს, როცა გათავისუფლება ხორციელდება 30 კალენდარული დღის განმავლობაში:

- 5 დასაქმებულისა ისეთ საწარმოში, სადაც საშუალოდ მუშაობს 19-მდე პირი;

- 10 დასაქმებულისა ისეთ საწარმოში, სადაც საშუალოდ მუშაობას 20-99 პირი.

- დასაქმებულთა 10 პროცენტისა, სადაც საწარმოში მუშაობს 100-დან 299-მდე პირი.

- დასაქმებულთა 30 პროცენტისა, სადაც საწარმოში მუშაობს მინიმუმ 300 პირი.²⁶⁶

²⁶⁵ იქვე, მუხლი 4.3.

²⁶⁶ Article 90 (1), Employment Contract Act of Estonia, Passed on 17 December 2008, RT I 2009, 5, 35, entry into force 1 July 2009, consolidated versin of 2015, <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/ee/530102013061/consolide/current>

როცა ხორციელდება კოლექტიური გათავისუფლება, ესტონეთში საკითხის რეგულირებისას უნდა გამოიყენონ კანონი “დამსაქმებელთა წარმომადგენლების შესახებ” (Trustee Act).²⁶⁷

სანამ დამსაქმებელი გადაწყვეტს დასაქმებულთა კოლექტიურ დათხოვნას, მან გონივრულ ვადაში უნდა გაიაროს კონსულტაცია დასაქმებულთა წარმომადგენელთან (trustee/shop steward),²⁶⁸ ხოლო მისი არყოფნის დროს - დასაქმებულებთან იმ მიზნით, რომ მიაღწიონ შეთანხმებას დაგეგმილი გათავისუფლებების თაობაზე ან შეამცირონ გასათავისუფლებელთა რაოდენობა და შეამსუბუქონ გათავისუფლების შედეგები, რაც ასევე მოიცავს გათავისუფლებულ თანამშრომელთა დასაქმებაში დახმარებას ან გადამზადებას.²⁶⁹ კონსულტაციებამდე, გონივრულ ვადაში, დამსაქმებელმა წერილობითი ფორმით უნდა მიაწოდოს ინფორმაცია დასაქმებულთა წარმომადგენელს, ხოლო მისი არყოფნის დროს - დასაქმებულებს, რაც უნდა მოიცავდეს შემდეგს:

- კოლექტიური გათავისუფლების მიზეზები;
- გასათავისუფლებელთა რაოდენობა, სახელები და მათი შერჩევის კრიტერიუმები;
- დრო, რა ვადაშიც უნდა განხორციელდეს ხელშეკრულებების შეწყვეტა;
- კომპენსაციის კალკულაციის მეთოდი იმ ბენეფიტებთან ერთად, რაც დადგენილია კანონით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით.²⁷⁰

დამსაქმებელმა ზემოაღნიშნული ინფორმაციის კოპიო უნდა გადაუგზავნოს ესტონეთის უმუშევართა დაზღვევის ფონდს.²⁷¹ ასევე, ფონდს ეგზავნება ინფორმაცია კონსულტაციების შედეგებზე, ხოლო დასაქმებულებს თავის მხრივ შეუძლიათ მოსაზრებები წარუდგინონ უმუშევართა ფონდს.²⁷²

დამსაქმებელს არ აქვს უფლება შეწყვიტოს ხელშეკრულებები, სანამ არ გაივლის კონსულტაციას და არ შეატყობინებს ესტონეთის უმუშევართა დაზღვევის ფონდს. შეწყვეტა ძალაში შედის შეტყობინებიდან კანონით განსაზღვრულ ვადაში, თუმცა არაუადრეს 30 კალენდარული დღისა იმ თარიღიდან, როცა ფონდს მიეწოდება ინფორმაცია. ფონდმა უნდა გამოძებნოს დასაქმების პრობლემის მოგვარების გადაწყვეტილება იმ ვადაში, რა ვადებიც დადგენილია კანონით. ფონდს აქვს უფლება შეამციროს შეწყვეტის ძალაში შესვლის ვადა, თუ დასაქმების პრობლემა მოგვარდა იმაზე ადრე, ვიდრე დადგენილი იყო შეწყვეტისთვის, ასევე, შეუძლია გაზარდოს 60 დღემდე, თუ

²⁶⁷ იქვე, მუხლი 90 (2).

²⁶⁸ **Trustee** არის დამსაქმებელთა ან დასაქმებულთა წარმომადგენელი, რომელიც აირჩევა მხარეთა გენერალურ შეხვედრაზე როგორც მათი წარმომადგენელი და მათი სახელით მოვალეობათა შემსრულებელი. “დასაქმების ხელშეკრულების შესახებ” ესტონეთის კანონის ფარგლებში *Trustee* ნიშნავს დასაქმებულთა წარმომადგენელს, article 2, Employees’ Trustee Act, Passed 13.12.2006, RT I 2007, 2, 6, Entry into force 01.02.2007, consolidated version of 2015, <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/ee/510012014001/consolide/current>

²⁶⁹ Article 101 (1), Employment Contract Act of Estonia, Passed on 17 December 2008, RT I 2009, 5, 35, entry into force 1 July 2009, consolidated versin of 2015, <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/ee/530102013061/consolide/current>

²⁷⁰ იქვე, მუხლი 101(2).

²⁷¹ იქვე, მუხლი 101(3).

²⁷² იქვე, მუხლი 102.

ვერ გადაწყვიტა დასაქმების პრობლემები 30 დღის განმავლობაში. შეწყვეტის ძალაში შესვლის ეს დებულებები არ მოქმედებს მაშინ, როდესაც კოლექტიური გათავისუფლება ხორციელდება კომპანიის საქმიანობის შეწყვეტის თაობაზე სასამართლოს გადაწყვეტილების ძალაში შესვლის საფუძველზე.²⁷³

თუ დამსაქმებელი არ შეასრულებს კანონისმიერ ვალდებულებას ინფორმირებასა და კონსულტაციებთან დაკავშირებით, მას დაეკისრება ჯარიმა 100 ერთეულის ოდენობამდე (fine of up to 100 fine units),²⁷⁴ ხოლო თუ იგივე ქმედება ჩაიდინა იურიდიულმა პირმა – 1300 ევროს ოდენობით.²⁷⁵

5. საწარმოს ან ბიზნესის გასხვისების რეგულირება 2001/23 დირექტივის შესაბამისად

ასოცირების შეთანხმების თანახმად, 2001 წლის 12 მარტის საბჭოს 2001/23 დირექტივა “საწარმოებისა და ბიზნესების სრული ან ნაწილობრივი გასხვისების შემთხვევაში დასაქმებულთა უფლებების დაცვასთან დაკავშირებით”²⁷⁶ უნდა შესრულდეს 5 წლის ვადაში (2019 წ.).

დირექტივის შესავალში აღნიშნულია, რომ მისი შემუშავებისა და მიღების საფუძველს წარმოადგენს თანამედროვე ეკონომიკისთვის დამახასიათებელი ტენდენცია – საწარმოთა სტრუქტურული ცვლილებები საწარმოთა 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 საწარმოთა ბანკროტს. ამიტომაც საჭირო ხდება დასაქმებულთა უფლებების დაცვა, მათი ინფორმირება, ჩართულობა და კონსულტაციები მოსალოდნელ მიმე 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.²⁷⁷

²⁷³ იქვე, მუხლი 103.

²⁷⁴ ერთ ერთეულს შეესაბამება 4 ევრო. 11th Report of the Republic of Estonia On the accepted provisions of the European Social Charter (Revised), For the reference period 2009 – 2012, p. 53, https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/eesmargid_ja_tegevused/Sotsiaalhoolekanne/Rahvusvaheline_sotsiaalkindlustus/11th_report_of_estonia.pdf.

²⁷⁵ Article 128, Employment Contract Act of Estonia, Passed on 17 December 2008, RT I 2009, 5, 35, entry into force 1 July 2009, consolidated version of 2015, <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/ee/530102013061/consolide/current>.

²⁷⁶ 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/TXT/PDF/?uri=CELEX:32001L0023&from=EN>

²⁷⁷ იქვე, შესავალი.

ღირეპტივის რეგულირების სფეროში შედის საწარმოს ან ბიზნესის ნებისმიერი გასხვისება ან მათი ნაწილების ნებისმიერი გადაცემა სხვა დამსაქმებლებისადმი კანონიერი გასხვისების ან შერწყმის შედეგად.²⁷⁸ ღირეპტივა ვრცელდება ნებისმიერ საჯარო თუ კერძო საწარმოზე, რომლებიც ეწევიან ეკონომიკურ საქმიანობას მიუხედავად იმისა ორიენტირებული არიან თუ არა მოგებაზე.²⁷⁹ ადმინისტრაციული რეორგანიზაცია საჯარო სამსახურში ან ადმინისტრაციული ფუნქციების გადაცემა საჯარო სამსახურებს შორის არ წარმოადგენს გადაცემას ღირეპტივის მიზნებისთვის.²⁸⁰

ღირეპტივა 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:²⁸¹

- 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.²⁸²

ღირეპტივის თანახმად, გამსხვისებლის ვალდებულებები და უფლებები, რომლებიც განსაზღვრული იყო შრომის ხელშეკრულებით ან გამომდინარეობდა შრომითი ურთიერთობებიდან, უნდა გადაეცეს მიმღებს ანუ ახალ დამსაქმებელს. ქვეყანამ უნდა უზრუნველყოს, **გამსხვისებელი და მიმღები ერთობლივად და ცალ-ცალკეც პასუხისმგებელი გახადოს** იმ ვალდებულებებთან დაკავშირებით, რაც გასხვისების დროისთვის გამომდინარეობს შრომითი ხელშეკრულებებიდან ან შრომითი ურთიერთობებიდან.²⁸³

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.²⁸⁴

გასხვისების შემდეგ, მიმღებმა, გამსხვისებლის მსგავსად, უნდა განაგრძოს იმ პირობების დაცვა, რაც შეთანხმებული იყო კოლექტიური

²⁷⁸ იქვე, მუხლი 1.ა.

²⁷⁹ იქვე, მუხლი 1.ბ.

²⁸⁰ იქვე, მუხლი 1.2.

²⁸¹ იქვე, მუხლი 2.2.

²⁸² იქვე, მუხლი 2.1.ა-ბ.

²⁸³ იქვე, მუხლი 3.1.

²⁸⁴ იქვე, მუხლი 3.2.

ხელშეკრულებით, ვადის ამოწურვამდე ან შეწყვეტამდე, ან ახალი კოლექტიური ხელშეკრულების ძალაში შესვლამდე. ქვეყანას შეუძლია შეზღუდოს ასეთი პირობების შესრულება იმ დათქმით, რომ ის არ იქნება ერთ წელზე ნაკლები.²⁸⁵

სანამ ქვეყანა სხვაგვარად არ გადაწყვეტს, ზემოაღნიშნული (დირექტივის მე-3 მუხლის პირველი და მე-3 პუნქტი) არ ვრცელდება ხანდაზმული, ინვალიდი (invalidity) ან მარჩენალდაკარგული დასაქმებულების უფლებებზე იმ ბენეფიტებთან დაკავშირებით, რაც განსაზღვრულია კომპანიის თუ კომპანიათაშორისი დამატებითი საპენსიო სქემების ფარგლებში სახელმწიფო სოციალური 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, თუმცა აქვთ უფლება, დაუყოვნებლივ მიიღონ შემწობები ხანდაზმულობის და მარჩენალდაკარგულობის გამო ზემოაღნიშნული სქემების ფარგლებში.²⁸⁶

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 გამოწვეულია ეკონომიკური, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული მიზეზებით, რაც თავისთავად იწვევს ცვლილებებს სამუშაო ძალაში. ასეთი შემთხვევებისთვის ქვეყანას შეუძლია უზრუნველყოს, რომ გათავისუფლება არ გამოიყენონ დასაქმებულთა სპეციფიკური კატეგორიების მიმართ.²⁸⁷

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.²⁸⁸

როდესაც გამსხვისებელი არის ბანკროტის 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.²⁸⁹ 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

²⁸⁵ იქვე, მუხლი 3.3.

²⁸⁶ იქვე, მუხლი 3.4. a-b.

²⁸⁷ იქვე, მუხლი 4.1.

²⁸⁸ იქვე, მუხლი 4.2.

²⁸⁹ იქვე, მუხლი 5.1.

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.²⁹⁰

დირექტივა 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 დასაქმებულებზე;

- ზომები და ღონისძიებები, რაც გათვალისწინებულია დასაქმებულებთან მიმართებით²⁹¹.

ეს ინფორმაცია მიეწოდება ყველა დასაქმებულს იმ შემთხვევაში, თუ არ არის შექმნილი დასაქმებულთა წარმომადგენლობა.²⁹²

გამსხვისებელმა უნდა მიაწოდოს ინფორმაცია დასაქმებულთა წარმომადგენლობას გონივრულ ვადაში გასხვისებამდე. მიმღებმა უნდა მიაწოდოს ინფორმაცია დასაქმებულთა წარმომადგენლობას გონივრულ ვადაში და ნებისმიერ შემთხვევაში მანამდე, სანამ გასხვისება დასაქმებულებზე (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.²⁹³

ზემოთ ჩამოყალიბებული არცერთი ასპექტი, გამომდინარე 2001/23 დირექტივიდან, არ არის რეგულირებული საქართველოს შრომის კოდექსით.

2001/23 დირექტივის ეროვნულ დონეზე იმპლემენტირების მაგალითად მოყვანილია ესტონეთის “დასაქმების ხელშეკრულების შესახებ” კანონის რეგულირების პრაქტიკა: საწარმოს გასხვისებისას დასაქმების ხელშეკრულება უნდა გადაეცეს საწარმოს მიმღებს/შემძენს (*transferee*) ესტონეთის “ვალდებულებათა სამართლის” შესახებ კანონის მიხედვით, თუ მიმღები აგრძელებს იგივე ეკონომიკურ საქმიანობას. აკრძალულია გამსხვისებლისა და მიმღების მიერ ხელშეკრულებების შეწყვეტა საწარმოს

²⁹⁰ იქვე, მუხლი 5.2 (a,b).

²⁹¹ იქვე, მუხლი 7.1

²⁹² იქვე, მუხლი 7.6.

²⁹³ იქვე, მუხლი 7.2.

გასხვისების/გადაცემის გამო. რა თქმა უნდა, ეს წესი არ მოქმედებს, როცა ადგილი აქვს დამსაქმებლის ბანკროტად გამოცხადებას.²⁹⁴

გამსხვისებელმა და მიმღებმა გონივრულ ვადაში დასაქმებულთა წარმომადგენელს, ხოლო მისი არ ყოფნის დროს – დასაქმებულებს, უნდა მიაწოდონ ინფორმაცია წერილობითი ფორმით:

- საწარმოს გასხვისების დაგეგმილი თარიღის თაობაზე;
- საწარმოს გასხვიების მიზეზების თაობაზე;
- საწარმოს გასხვისებით დასაქმებულებზე სამართლებრივი, ეკონომიკური და სოციალური შედეგების თაობაზე;
- დასაქმებულებთან დაკავშირებული დაგეგმილი ღონისძიებების თაობაზე.²⁹⁵

თუ გამსხვისებელი და მიმღები მიზნად ისახავენ ცვლილებების განხორციელებას, რაც აისახება დასაქმებულებზე, მათ უნდა გამართონ კონსულაციები დასაქმებულთა წარმომადგენელთან, ხოლო მისი არ ყოფნის დროს დასაქმებულებთან, იმ მიზნით, რომ მიაღწიონ შეთანხმებას დაგეგმილ ღონისძიებებთან დაკავშირებით.²⁹⁶

ინფორმირებისა და კონსულტაციების თაობაზე კანონისმიერი მოთხოვნების შეუსრულებლობა დამსაქმებლის მხრიდან იწვევს ჯარიმას 100 ერთეულის ოდენობით. იქივე ქმედება ჩადენილი იურიდიული პირის მიერ, ჯარიმდება 1300 ევროს ოდენობით.²⁹⁷

6. განსაზღვრული ვადით ან დროებით დასაქმებულთა უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის რეგულირება 91/383 დირექტივის შესაბამისად

1991 წლის 25 ივნისის საბჭოს 91/383 დირექტივის, რომელიც ეხება ფიქსირებული ვადით ან დროებით დასაქმებულ მუშაკთა უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის გაუმჯობესების ხელის შემწყობ ზომებს,²⁹⁸ მიზანია შრომითი პირობების გაუმჯობესების წახალისება დასაქმებულთა უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის უკეთ უზრუნველყოფით. აქ ხაზგასმულია, რომ საგრძნობლად გაიზარდა განსაზღვრულვადიანი (fixed-duration employment relationship) და დროებითი (temporary employment relationship) შრომითი ურთიერთობების შემთხვევები. კვლევები ცხადყოფენ, რომ

²⁹⁴ Article 112 (1, 3, 4), Employment Contract Act of Estonia, Passed on 17 December 2008, RT I 2009, 5, 35, entry into force 1 July 2009, consolidated version of 2015,

<https://www.riigiteataja.ee/en/eli/ee/530102013061/consolide/current>.

²⁹⁵ იქვე, მუხლი 113 (1).

²⁹⁶ იქვე, მუხლი 113(2)

²⁹⁷ იქვე, მუხლი 129.

²⁹⁸ Council Directive of 25 June 1991 supplementing the measures to encourage improvements in the safety and health at work of workers with a fixed-duration employment relationship or a temporary employment relationship,

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:01991L0383-20070628&qid=1470557944075&from=EN>

განსაზღვრული ვადით ან დროებით დასაქმებულები, ცალკეულ სექტორებში, ნაკლებად დაცულები არიან, ვიდრე სხვები. განსაკუთრებით ეს მიემართება საწარმოო შემთხვევათა რისკებს და პროფესიულ დაავადებებს.

დირექტივა განსაზღვრავს გავრცელების არეალს.²⁹⁹ ის გამოიყენება:

- ისეთ შრომით ურთიერთობებზე, რომლებიც იდება განსაზღვრული ვადით უშუალოდ დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის, სადაც ხელშეკრულების დასრულების ვადად მიჩნეულია ისეთი ობიექტური ვითარება, როგორცაა სპეციალური თარიღის დადგომა (reaching a specific date), სამუშაოს შესრულება (completing a specific task), სპეციფიკური შემთხვევის დადგომა (occurrence of a specific event).

- დროებით შრომით ურთიერთობებზე, დროებითი დასაქმების ბიზნესს (temporary employment business),³⁰⁰ რომელიც დამსაქმებელია, და დასაქმებულს შორის, სადაც ეს უკანასკნელი გადათმობილია (assignment)³⁰¹ სამუშაოს შესასრულებლად მომხმარებელი-საწარმოს (user undertaking or establishment)³⁰² კონტროლს ქვეშ, რომელიც იყენებს მის მომსახურებას.

დირექტივის თანახმად, ზემოაღწერილი ურთიერთობების ფორმატი, არ უნდა ამართლებდეს განსხვავებული მოპყრობის არსებობას შრომის პირობებთან დაკავშირებით, მით უფრო, როცა საქმე ეხება ჯანმრთელობისა და უსართხოების დაცვას, განსაკუთრებით კი დაცვის პერსონალურ მოწყობილობებთან წვდომას (personal protective equipment). მათთვის უნდა უზრუნველყონ უსაფრთხოების იგივე დონე, როგორც სხვებისთვის.³⁰³

საწარმომ უნდა მოახდინოს დასაქმებულების ინფორმირება მუშაობის დაწყებამდე იმ რისკების თაობაზე, რაც შეიძლება დადგეს სამუშაო სპეციფიკის გათვალისწინებით. ინფორმაციამ უნდა მოიცავს:

²⁹⁹ იქვე, მუხლი 1 (1.2).

³⁰⁰ დროებითი დასაქმების ბიზნესი (Temporary employment business) იგივე დროებითი დასაქმების სააგენტო (temporary-work agency) ნიშნავს ნებისმიერ ფიზიკურ ან იურიდიულ პირს, რომელიც დებს შრომის/დასაქმების ხელშეკრულებას ან შედის შრომით ურთიერთობებში დროებითი დასაქმების სააგენტოს მუშასთან იმ მიზნით, რომ განათავსოს იგი მომხმარებელ-საწარმოში სამუშაოდ. Directive 2008/104/EC of the European Parliament and of the Council of 19 November 2008 on temporary agency work, article 3.1.b, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32008L0104&from=EN>.

³⁰¹ გადათმობა (assignment) ნიშნავს პერიოდს, რომლის განმავლობაში დროებითი სააგენტოს მუშა განთავსებულია მომხმარებელ-საწარმოში დროებითი სამუშაოს შესასრულებლად ამ საწარმოს ზედამხედველობისა და კონტროლს ქვეშ. Article 3.1.e, Directive 2008/104/EC of the European Parliament and of the Council of 19 November 2008 on temporary agency work. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32008L0104&from=EN>.

³⁰² მომხმარებელი-საწარმო (user undertaking), ნიშნავს ნებისმიერ ფიზიკურ და იურიდიულ პირს, რომლისთვისაც და ვისი ზედამხედველობისა და კონტროლს ქვეშ დროებით მუშაობს დროებითი დასაქმების სააგენტოს მუშა. Article 3.1.d, Directive 2008/104/EC of the European Parliament and of the Council of 19 November 2008 on temporary agency work. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32008L0104&from=EN>.

³⁰³ Article 2 (1.2), Council Directive of 25 June 1991 supplementing the measures to encourage improvements in the safety and health at work of workers with a fixed-duration employment relationship or a temporary employment relationship, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:01991L0383-20070628&qid=1470557944075&from=EN>

ა) მითითება სპეციალურ პროფესიულ კვალიფიკაციაზე ან უნარზე ან სპეციალურ სამედიცინო კონტროლზე;

ბ) მკაფიო მითითება ზრდად სპეციფიკურ რისკებზე, რაც განსაზღვრულია ეროვნული კანონმდებლობით და რასაც შესაძლებელია ითვალისწინებდეს სამუშაო.³⁰⁴

ქვეყანას შეუძლია განსაზღვრულ სპეციფიკურ სამუშაოზე დასაქმება აუკრძალოს პირს, თუ ასეთ სამუშაოზე დასაქმება მისი ჯანმრთელობისთვის ან უსაფრთხოებისთვის საშიშია ან მოითხოვება სპეციალური სამედიცინო მეთვალყურეობა. თუ სამუშაო სპეციფიკა მოითხოვს სამედიცინო ზედამხედველობას, დასაქმებულები შესაბამისი მომსახურებით უნდა იყვნენ უზრუნველყოფილნი. ქვეყანამ უნდა გადაწყვიტოს სპეციალური სამედიცინო კონტროლი გააგრძელოს თუ არა შრომითი ურთიერთობების დასრულების შემდეგაც.³⁰⁵

ღირექტივა ყურადღებას ამახვილებს სამსახურებრივ ტრენინგებზე, კვალიფიკაციისა და გამოცდილების გათვალისწინებით, თითოეულმა დასაქმებულმა უნდა მიიღოს მონაწილეობა სათანადო ტრენინგებში, რაც სამუშაოს ხასიათის სპეციფიურობასთან იქნება დაკავშირებული.³⁰⁶

უნდა გატარდეს სათანადო ზომები იმისთვის, რომ უზრუნველყოფილ იქნას პროფესიული რისკების პრევენციასა და დაცვის სერვისებზე პასუხისმგებელი დასაქმებულების ინფორმირება დროებითი დასაქმების ფარგლებში გადათმობილი მუშების თაობაზე და აგრეთვე იმის შესახებ, რომ მათ უნდა განახორციელონ დაცვისა და პრევენციის ადექვატური ზომები საწარმოში დასაქმებული ყველა პირისთვის.³⁰⁷

ღირექტივის პირველი მუხლის მე-2 პუნქტის საფუძველზე შრომითი ურთიერთობების დაწყებამდე, მომხმარებელ-საწარმომ დროებითი დასაქმების ბიზნესისთვის (რომელიც დამსაქმებელია) უნდა მოახდინოს მოთხოვნილი კვალიფიკაციის და სამუშაოსთვის დამახასიათებელი სპეციფიური თვისებების მიწოდება. დროებითი დასაქმების ბიზნესმა ყველა სათანადო ფაქტი უნდა მიაწოდოს იმ მუშებს, რომლებსთვისაც აღნიშნულის ცოდნა არსებითია. ქვეყანამ უნდა უზრუნველყოს, რომ დეტალები და ასპექტები, რაც მიეწოდება საწარმოს მიერ დროებითი დასაქმების ბიზნესს, აისახოს გადათმობის ხელშეკრულებაში (contract of assignment).³⁰⁸

დროებითი დასაქმების ბიზნესის პასუხისმგებლობისთვის ზიანის მიუყენებლად, როგორაც ეს განსაზღვრულია ეროვნული კანონმდებლობით, მომხმარებელი-საწარმო პასუხისმგებელია გადათმობის ვადაზე და იმ პირობებზე, რაც განაპირობებს სამუშაოს შესრულებას. ამ პირობებში იგულისხმება უსაფრთხოება, ჰიგიენა და ჯანმრთელობა.³⁰⁹

ღირექტივა მიღებულ იქნა 1991 წლის ზაფხულში და ევროკავშირის წევრ ქვეყნებს მიეცათ დრო 1992 წლის 31 დეკემბრამდე, რათა ყველა ეროვნული

³⁰⁴ იქვე, მუხლი 3 (1,2).

³⁰⁵ იქვე, მუხლი 5 (1, 2.3.).

³⁰⁶ იქვე, მუხლი 4.

³⁰⁷ იქვე, მუხლი 6.

³⁰⁸ იქვე, მუხლი 7.

³⁰⁹ იქვე, მუხლი 8.

კანონი, სხვა აქტები და ადმინისტრაციული დებულებები მოეყვანათ მასთან შესაბამისობაში. ასევე, წევრ ქვეყნებს დაევალოთ, ევროკომისიას გაუგზავნონ ის აქტები, დებულებები, რომლებშიც აისახა დირექტივის მოთხოვნები. ხუთ წელიწადში ერთხელ კი, ევროკავშირის წევრ ქვეყნებს აქვთ ვალდებულება ევროკომისიას გაუგზავნონ დირექტივის იმპლემენტაციის ანგარიში ამისთვის სპეციალურად შემუშავებული ფორმით.

ასოციირების შეთანხმების თანახმად, 91/383 დირექტივის შესრულების ვადაა 6 წელი, რაც ათვლება 2014 წლის 1 სექტემბრიდან. ამ ეტაპისთვის საქართველოს საკანონმდებლო სივრცე არ იცნობს და არ არეგულირებს მსგავს მოდელს შრომით ურთიერთობებში. თუმცა პრაქტიკაში არსებული ურთიერთობები, როგორცაა იურიდიული/ფიზიკური პირის მიერ ძირის განთავსება ოჯახში დასაქმების მიზნით და სხვა მსგავსი შემთხვევები შეიძლება წარმოადგენდეს კიდევ რეგულირების გარეშე დარჩენილ სამკუთხედან შრომით ურთიერთობებს.

დირექტივის რეგულირების ასპექტებიდან საყურადღებოა *ობიექტური გარემოებების* საკითხი, რაც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების დადებას განსაზღვრული ვადით. ობიექტური გარემოებებად განისაზღვრა 3 შემთხვევა: სპეციალური თარიღის დადგომა, სამუშაოს შესრულება, სპეციფიკური შემთხვევის დადგომა. სშკ-ს 6(1²) მუხლის თანახმად დადგენილია შემთხვევები, როდესაც დასაშვებია შრომითი ხელშეკრულების დადება ერთ წელზე მცირე ვადით, რაც წარმოადგენს კიდევ დროებითი დასაქმების საფუძვლებს:

- ა) შესასრულებელია კონკრეტული მოცულობის სამუშაო;
- ბ) შესასრულებელია სეზონური სამუშაო;
- გ) სამუშაოს მოცულობა დროებით იზრდება;
- დ) ხდება შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლით სამუშაოზე დროებით არმყოფი დასაქმებულის ჩანაცვლება;
- ე) არსებობს სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას“.

სშკ-ს თანახმად, *ობიექტური გარემოებები*, დროებითი დასაქმების ცალკე საფუძვლად არის განსაზღვრული, ყოველგვარი განმარტების გარეშე. ასეთი ჩანაწერის არსებობა დამსაქმებლის მხრიდან ძალაუფლების ბოროტად გამოყენების ინსტრუმენტი შეიძლება გახდეს. ამავდროულად, დირექტივის მიდგომა ობიექტური გარემოებების შემთხვევების დადგენასთან დაკავშირებით, შინაარსობრივად ასახულია მე-6 მუხლის 1² პუნქტის “ა”, “ბ”, “გ” ქვეპუნქტებში. მიუხედავად ამისა, დამსაქმებელს მიეცა შესაძლებლობა დამატებით განსაზღვროს ობიექტური გარემოებები. დირექტივამ მხარეთა ნებაზე არ დატოვა ობიექტური გარემოებების ჩამოყალიბება და თავადვე შექმნა ობიექტური გარემოებების ჩარჩო. სშკ-მ კი ცალსახად განსხვავებული მიდგომა განავითარა.

7. ვადიანი სამუშაოს რეგულირება 1999/70 დირექტივის შესაბამისად

1999 წლის 28 ივნისის საბჭოს 1999/70 დირექტივა ევროპის პროფკავშირების კონფედერაციის (ETUC), ევროპის მრეწველთა და დამსაქმებელთა კონფედერაციის კავშირის (UNICE) და დამსაქმებელთა და საწარმოთა ევროპული ცენტრის (CEEP) მიერ გაფორმებული “ვადიანი სამუშაოს შესახებ” ჩარჩო შეთანხმების თაობაზე³¹⁰ უნდა შესრულდეს 4 წელში (2018 წ.).

თანამედროვე შრომითი ბაზარი ითხოვს სამუშაო დროის ორგანიზების მოდერნიზებაზე მუდმივ ფიქრს და სოციალურ პარტნიორებს შორის ინტენსიურ დიალოგს. საჭირო ხდება მოქნილი შრომითი მოწყობა, რისი მიზანი უნდა იყოს საწარმოთა პროდუქტიულობა, კონკურენტუნარიანობა, ამავედროულად, - მოქნილობასა და უსაფრთხოებას შორის ბალანსირების მიღწევა. ასეთი მიზანდასახულობით, საწარმოთა შორის და დამსაქმებელთა ორგანიზაციები - UNICE, CEEP და ევროპის პროფკავშირების კონფედერაცია (ETUC) გამოვიდნენ ინიციატივით, რისი შედეგიც იყო 1999 წელს ვადიანი სამუშაოსთან დაკავშირებით ჩარჩო-ხელშეკრულების დადება.³¹¹ ეს ჩარჩო-ხელშეკრულება გახდა კიდევ 1999/70 დირექტივის შემადგენელი ნაწილი დანართის სახით.

ჩარჩო-ხელშეკრულებაში აღნიშნულია, რომ განუსაზღვრელი ვადით დადებული ხელშეკრულებები (contracts of an indefinite duration) არის და იქნება დასაქმების და შრომითი ურთიერთობების ძირითადი ფორმა, თუმცა ამავედროულად აღიარებულია, რომ გარკვეული გარემოებები და ურთიერთობები ითხოვს ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების დადებას, რაც საჭიროებს დამსაქმებლისა და დასაქმებულის ინტერესების გათვალისწინებას.³¹² აუცილებელია იმ რეალიების და ობიექტური ვითარების გააზრება, რომელიც დაკავშირებულია ეროვნულ, სექტორალურ და სოზონურ სპეციფიკურობებთან, რაც განაპირობებს მხოლოდ ვადიანი შრომითი ურთიერთობების (fixed-term work) არსებობას. მიუხედავად იმისა, რომ უვადო შრომითი ურთიერთობები რჩება დასაქმების ძირითად ფორმად, ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები დასაქმების მომავალ ფორმებად გვევლინება რიგ სექტორებსა და საქმიანობებში. ასეთ დროს დასაქმებული საჭიროებს დაცვას დისკრიმინაციისგან და სოციალური უსაფრთხოების უზრუნველყოფას.

ჩარჩო-ხელშეკრულება ვრცელდება ვადიან დასაქმებულებზე, თუმცა მისი რეგულირების არეალში არ შედიან პირები, რომლებიც დროებითი დასაქმების სააგენტოების (temporary work agency) მიერ განთავსებულნი არიან მომხმარებელ-საწარმოებში.³¹³

³¹⁰ Council Directive 1999/70/EC of 28 June 1999 concerning the framework agreement on fixed-term work concluded by ETUC, UNICE and CEEP (OJ L 175, 10.7.1999, p. 43), <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:01999L0070-19990710&qid=1442989233997&from=EN>

³¹¹ იქვე, პრეამბულა, მე-10 პარაგრაფი.

³¹² იქვე, დანართი, პრეამბულა, მე-2 პარაგრაფი.

³¹³ იქვე, დანართი, მე-4 პარაგრაფი.

ჩარჩო-ხელშეკრულების მიზანია, გაუმჯობესდეს ვადიანი სამუშაოს ხარისხი დისკრიმინაციის აკრძალვის პრინციპის გამოყენებით, აგრეთვე, ისეთი წესრიგის ჩამოყალიბება, რომელიც ძალაუფლების ბოროტად გამოყენების პრევენციას მოახდენს, რასაც შესაძლებელია ადგილი ჰქონდეს ვადიანი შრომითი ურთიერთობების ან ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების პირობებში.³¹⁴ ჩარჩო-ხელშეკრულება არ ვრცელდება ა) ისეთ სქემებსა და ურთიერთობებზე, რომელთა ფარგლებში მიმდინარეობს დაწყებითი პროფესიული სწავლება და დახელოვნება; ბ) ისეთ შრომით ხელშეკრულებებსა და შრომით ურთიერთობებზე, რომლებიც დაიდო საჯარო სამსახურის ან მისგან მხარდაჭერილი სპეციფიკური ტრენინგის ან პროფესიული გადამზადების ფარგლებში.³¹⁵

ვადიანი მუშა არის (fixed-term worker) პირი, რომელსაც აქვს შრომითი ურთიერთობა ან შრომითი ხელშეკრულება და რომელიც დადებულია უშუალოდ დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის, სადაც ხელშეკრულების ან ურთიერთობის დასრულების ვადა განსაზღვრულია ისეთი ობიექტური გარემოებებით, როგორცაა *კონკრეტული თარიღის დადგომა, კონკრეტული სამუშაოს შესრულება, კონკრეტული შემთხვევის დადგომა*.³¹⁶

ღირექტივის ამოცანაა, რომ ვადიან დასაქმებულებს არ მოეპყრონ იმაზე ნაკლები სტანდარტით, ვიდრე სხვებს, თუმცა სადაც ეს შესაფერისია, გამოიყენება *pro rata temporis* პრინციპი.³¹⁷

იმისთვის, რომ თავიდან იქნეს აცილებული მიმდევრობით დადებული ვადიანი ხელშეკრულებების ან ურთიერთობების ბოროტად გამოყენება (განგრძობადი ხელშეკრულებები), ქვეყანამ სოციალურ პარტნიორებთან კონსულტაციების შედეგად ეროვნული კანონმდებლობის, კოლექტიური ხელშეკრულებებისა და პრაქტიკის გათვალისწინებით, იქ სადაც არ არის პრევენციის ეკვივალენტური ლეგალური ინსტრუმენტი, უნდა შემოიღოს შემდეგი მექანიზმები, რომელიც მხედველობაში მიიღებს სპეციფიკური სექტორების ან დასაქმებულთა კატეგორიების საჭიროებებს:

ა) *ობიექტური მიზეზები, რომლებიც ამართლებენ ასეთი ურთიერთობების ან ხელშეკრულებების განახლებას.*

ბ) *განგრძობადი ვადიანი ხელშეკრულებების ან ურთიერთობების მთლიანი ვადა.*

გ) *ასეთი ხელშეკრულებების ან ურთიერთობების განახლების/გავრძელების სიხშირე*.³¹⁸

სოციალურ პარტნიორებთან კონსულტაციების შედეგად უნდა განისაზღვროს, თუ როდის ჩაითვლება ვადიანი შრომითი ურთიერთობები განგრძობადად (*successive*) ან განუსაზღვრელი ვადით დადებულად.³¹⁹

³¹⁴ clause 1, Council Directive 1999/70/EC of 28 June 1999 concerning the framework agreement on fixed-term work concluded by ETUC, UNICE and CEEP (OJ L 175, 10.7.1999, p. 43), <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:01999L0070-19990710&qid=1442989233997&from=EN>

³¹⁵ იქვე, დანართი, პუნქტი 2 (2.a.b.).

³¹⁶ იქვე, დანართი, პუნქტი 3, (1).

³¹⁷ იქვე, დანართი, პუნქტი 4, (1.2).

³¹⁸ იქვე, დანართი, პუნქტი 5 (1.a.b.c).

³¹⁹ იქვე, დანართი, პუნქტი 5 (2.a.b).

დირექტივა ყურადღებას ამახვილებს ინფორმირებისა და დასაქმების შესაძლებლობების საკითხებზე. დამსაქმებელი ვალდებულია აცნობოს ვადიან დასაქმებულებს იმ ვაკანსიების თაობაზე, რაც არის საწარმოს ფარგლებში, რათა გარანტირებული იყოს მათთვის მუდმივად დასაქმებულების იდენტური შესაძლებლობების არსებობა. ასეთი ინფორმაცია დასაქმებულებს უნდა მიეწოდოთ ზოგადი შეტყობინების ფორმით საწარმოში ყველასთვის ხელმისაწვდომ და შესაფერის ადგილებზე. ასევე, რამდენადაც ეს შესაძლებელია, დამსაქმებელმა ხელი უნდა შეუწყოს ვადიანი დასაქმებულების წვდომას სათანადო ტრენინგებზე, რათა გაიძლიერონ უნარები, კარიერული განვითარება და პროფესიული მობილობა.³²⁰

სშკ შრომის პირობების დაცვის და უსაფრთხოების უზრუნველყოფის კონტექსტში არ ანსხვავებს ურთიერთობათა ტიპებს, კოდექსის დებულებები ერთნაირად ვრცელდება ნებისმიერ შრომით ურთიერთობებზე ვადიანზე და უვადოზეც. ეს ერთგვარად გულისხმობს, რომ სშკ იცავს განსხვავებული მოპყრობის აკრძალვის სტანდარტს. თუმცა კოდექსს აქვს ზოგადი პრობლემა - ნებისმიერი დასაქმებულის მიმართ შრომის პირობებისა და უფლებების დაცვის კონკრეტული ინსტრუმენტებითა და მექანიზმებით აღჭურვის სიმწირე. 91/383 და 1999/70 დირექტივები ეხება ვადიანი შრომით ურთიერთობების რეგულირების ასპექტებს და ყურადღებას ამახვილებს იმ უმთავრეს დაცვით მექანიზმებზე, რაც უნდა იქნეს გამოყენებული განსაზღვრული ვადით დასაქმებულების მიმართ. საქართველოს შრომის კოდექსი არ გამოიჩინებს შრომითი ურთიერთობების ფორმებისა და მათთან დაკავშირებული სპეციფიკური ასპექტების კონკრეტიზაციით, ამიტომაც დირექტივებით დარეგულირებული მთელი რიგი საკითხები მასში არ ფიგურირებს, თუნდაც - პროფესიულ რისკებსა და სამუშაოს სპეციფიკასთან დაკავშირებულ საკითხებზე დასაქმებულისთვის წინასწარ მისაწოდებელი ინფორმაციის შემადგენლობა; სამედიცინო მეთვალყურეობის უზრუნველყოფის ასპექტები; აუცილებელი ტრენინგები და პროფესიული გადამზადება; გადამშობის ხელშეკრულების არსებობისას მომხმარებელ-საწარმოსა და დროებითი დასაქმების ბიზნესს (დამსაქმებელს) შორის პასუხისმგებლობის განაწილების საკითხები და სხვა.

დირექტივისეული მიდგომა - თუ რას უნდა მოიცავდეს შრომის ურთიერთობების დაწყებამდე მისაწოდებელი ინფორმაცია, განსაკუთრებით მაშინ, როცა ადგილი აქვს მომეტებულ პროფესიულ რისკებს, ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების საკითხებს, შრომის კოდექსში ამ ფორმით არ არის დარეგულირებული, თუმცა ცალკე მუხლი ეთმობა წინასახელშეკრულებო ურთიერთობას და ინფორმაციის გაცვლას შრომის ხელშეკრულების დადებამდე. ამ მუხლის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია კანდიდატს მიაწოდოს ინფორმაცია შესასრულებელი სამუშაოს შესახებ, შრომის პირობების შესახებ.³²¹

³²⁰ იქვე, დანართი, პუნქტი 6 (1.2).

³²¹ მე-5 მუხლის მე-6 ნაწილის “ა” და “გ” ქვეპუნქტები, საქართველოს ორგანული კანონი “საქართველოს შრომის კოდექსი”, 17.12.2010, სსმ, 75, 27.12.2010, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1155567>.

როგორც აღინიშნა, დირექტივის იმპლემტირებისთვის ასოცირების შეთანხმებით განსაზღვრულია 6 წლის ვადა, რაც ათვლება 2014 წლის 1 სექტემბრიდან. თუმცა წინსწრებით სშკ-ში 2013 წლის ცვლილებების შედეგად მოწესრიგდა რიგი უმნიშვნელოვანესი ასპექტები, კერძოდ: შრომის კოდექსის მე-6 მუხლით დადგინდა, რომ შრომითი ხელშეკრულებები იდება განსაზღვრული და განუსაზღვრელი ვადით. დირექტივას ეხმიანება შრომის კოდექსის ის ჩანაწერები, რომლებიც ამართლებენ ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას, კერძოდ, შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1² ნაწილის თანახმად, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც შრომითი ხელშეკრულების ვადაა 1 წელი ან მეტი, შრომითი ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით იდება მხოლოდ მაშინ, როცა შესასრულებელია კონკრეტული მოცულობის სამუშაო, შესასრულებელია სეზონური სამუშაო, დროებით იზრდება სამუშაოს მოცულობა, ხდება სამუშაოზე დროებით არმყოფი დასაქმებულის ჩანაცვლება, არსებობს სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას. იმავედროულად, კოდექსმა დაადგინა ის კონკრეტული შემთხვევები, თუ როდის ჩაითვლება განგრძობადი/მიმდევრობით დადებული ვადიანი ხელშეკრულებები უვადო ხელშეკრულებებად ანუ გასაგები გახდა, რომ მახასიათებელი და მაკვალიფიცირებელი კრიტერიუმია ვადიანი ხელშეკრულებების მრავალჯერადობა და განგრძობადობა. ამით კოდექსში გაჩნდა ვადიანი ურთიერთობების ბოროტად გამოყენების პრევენციისა და კონტროლის ინსტრუმენტი.³²²

დირექტივა მბოჭავი და სავალდებულოდ შესასრულებელი აქტია ევროკავშირის წევრი ქვეყნებისთვის, თუმცა დირექტივის დებულებების ეროვნულ დონეზე ინტეგრირებისთვის ქვეყნებს აქვთ ფორმის არჩევანის თავისუფლება და აგრეთვე, დირექტივისეული ნორმების ადაპტირების შესაძლებლობა ეროვნული პრაქტიკისა და სპეციფიკურობების გათვალისწინებით (სტანდარტის დაწვეის გარეშე). მნიშვნელოვანია, რომ ევროკავშირის ნებისმიერ სახელმწიფოში დაცული იქნეს დირექტივის მიზნები და ეროვნულ დონეზე გამყარებული ინსტრუმენტები ემსახურებოდეს დირექტივის ამოცანების აღსრულებას, ხოლო მიზნებისა და ამოცანების მისაღწევი გზები და საშუალებები შეიძლება განსხვავებულიც იყოს. დირექტივების მთავარი იდეა და მისაღწევი მიზანი კი არის დროებით დასაქმებულზე ან განსაზღვრული ვადით დასაქმებულზე გავრცელდეს იგივე მიდგომები და პირობები შრომის უსაფრთხოებისა და დაცვის სფეროში, როგორც ეს ხორციელდება სხვა დასაქმებულებთან მიმართ. ამისთვის შეიმუშავებს კონკრეტულ მექანიზმებს. **საქართველოს შრომის კოდექსიდან ნამდვილად არ იკვეთება, რომ რაიმე განსხვავებული მიდგომა ხორციელდება**

³²² იქვე, კოდექსის მე-6 მუხლის 1³ ნაწილის თანახმად, “თუ შრომითი ხელშეკრულება დადებულია 30 თვეზე მეტი ვადით, ან თუ შრომითი ურთიერთობა გრძელდება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების ორჯერ ან მეტჯერ მიმდევრობით დადების შედეგად და მისი ხანგრძლივობა აღემატება 30 თვეს, ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები მიმდევრობით დადებულად ჩაითვლება, თუ არსებული შრომითი ხელშეკრულება გრძელდება მისი ვადის გასვლისთანავე ან მომდევნო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება დაიღო პირველი ხელშეკრულების ვადის გასვლიდან 60 დღის განმავლობაში”.

ნებისმიერი ფორმის შრომითი ურთიერთობების ფარგლებში დასაქმებულისადმი. თუმცა ყველა გარემოში და პრაქტიკაში თანასწორი მოპყრობის პრინციპის გამყარებისთვის, საჭირო ხდება იმ კონკრეტისა და დეტალების ასახვა კანონმდებლობაში, რა მიდგომაც გატარებულია დირექტივაში.

საქართველოს შრომის კოდექსის მიერ საკითხის სამართლებრივი რეგულირების მოდელის ევროპულ სტანდარტებთან ეფექტური შედარებისა და ანალიზისთვის კარგი გზაა ინახოს ევროკავშირის წევრი ქვეყნების მიერ დირექტივის ეროვნულ კანონმდებლობაში ინტეგრირების პოლიტიკა. მაგ.: “დასაქმების ხელშეკრულების შესახებ” ესტონეთის კანონის თანახმად,³²³ დასაქმების ხელშეკრულების ძალაში შესვლისას ივარაუდება, რომ ხელშეკრულება დადებულია განუსაზღვრელი ვადით. დასაქმების ხელშეკრულება შეიძლება დაიდოს განსაზღვრული დროით 5 წლამდე ვადით თუ ეს გამყარებულია/გამართლებულია *მყარი მიზეზებით* (good reasons) სამუშაოს დროებითი ხასიათის გათვალისწინებით, განსაკუთრებით თუ სამუშაო მოცულობა დროებით იზრდება ან ადგილი აქვს სეზონურ სამუშაოს. აგრეთვე, ხელშეკრულება იდება განსაზღვრული ვადით, თუ საქმიანობა ხორციელდება დროებითი დასაქმების სააგენტოს გზით. ამ შემთხვევაშიც დასაქმების ხელშეკრულება შეიძლება ძალაში შევიდეს განსაზღვრული ვადით თუ მტკიცდება, რომ მომხმარებელ-საწარმოში შესასრულებელი სამუშაოს ბუნება დროებითი ხასიათისაა.³²⁴

როგორც ირკვევა, ესტონეთში შრომითი ურთიერთობები ჩვეულებრივ უვადო ფორმისაა. გამონაკლისი შემთხვევები კი დაკონკრეტებულია, რომლის ფარგლებში მოითხოვება იმის მტკიცება, რომ სამუშაო დროებითი ხასიათისაა. დროებითი დასაქმება კი ძირითადად ხორციელდება დროებითი დასაქმების სააგენტოების მიერ. ესტონეთი კანონის თანახმად, თუ ადგილი აქვს დროებით შრომით ურთიერთობებს, სამკუთხოვანი ურთიერთობების ფარგლებში, სადაც დამსაქმებელია დროებითი დასაქმების სააგენტო, ხოლო საქმიანობა სრულდება მომხმარებელი-საწარმოსთვის მისი ინსტრუქციების ქვეშ, დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულს მიაწოდოს შემდეგი ინფორმაცია წერილობითი ფორმით:³²⁵

- დამსაქმებლის სახელი, პერსონალური საიდენტიფიკაციო კოდი ან სარეგისტრაციო კოდი, დამსაქმებლის ადგილსამყოფელის ან სამსახურებრივი მისამართი;
- ხელშეკრულების ძალაში შესვლის თარიღი და დასაქმებულის მიერ სამუშაოს დაწყების დღე;
- მოვალეობათა აღწერა;
- ოფიციალური დასახელება, თუ ის კავშირშია სამართლებრივ შედეგებთან.

³²³ Employment Contract Act of Estonia, Passed on 17 December 2008, RT I 2009, 5, 35, entry into force 1 July 2009, consolidated versin of 2015,

<https://www.riigiteataja.ee/en/eli/ee/530102013061/consolide/current>

³²⁴ იქვე, მუხლი 9.

³²⁵ იქვე, მუხლი 6(5).

- შეთანხმებული ანაზღაურება, რომელიც მოიცავს ხელფასს/სარგოს და ნებისმიერ სხვა ანაზღაურებას, რაც გამომდინარეობს ეკონომიკური მაჩვენებლებისგან, ასევე კალკულაციის მეთოდს, გადახდის პროცედურას, გადახდის დღეს, ასევე გადასახადებს, რაც კავდება დამსაქმებლის მიერ.
- სხვა ბენეფიტები, თუ შეთანხმდა მხარეთა შორის.
- სამუშაო დრო
- სამუშაოს შესრულების ადგილი;
- შვებულების ხანგრძლივობა
- მითითება ხელშეკრულების შეწყვეტის წინასწარი შეტყობინების პირობებზე
- მითითება დამსაქმებლის მიერ დადგენილი მუშაობის ორგანიზების წესებზე;
- მითითება კოლექტიური ხელშეკრულების პირობებზე თუ დასაქმებულის მიმართ გამოიყენება კოლექტიური ხელშეკრულება.³²⁶ თუ ეს ინფორმაცია დასაქმებულს არ მიეწოდა სამუშაოს დაწყებამდე, დასაქმებულს შეუძლია ის მოითხოვოს ნებისმიერ დროს. დამსაქმებელი კი ვალდებულია ასეთი მოთხოვნიდან 2 კვირაში დასაქმებულს მიაწოდოს ზემოაღნიშნული ინფორმაცია.³²⁷

ესტონეთის კანონი ისეთ შემთხვევებსაც აკონკრეტებს, თუ ვისი ინსტრუქციებით უნდა იმოქმედოს დროებითი დასაქმების სააგენტოს მიერ განსაზღვრული ვადით დასაქმებულმა. კერძოდ, როცა დროებითი სააგენტოს მიერ დასაქმებული საქმიანობს მომხმარებელი-საწარმოსთვის და ის ასრულებს ამ უკანასკნელის მითითებებს, დამსაქმებელსა და მომხმარებელ-საწარმოს შორის კონფლიქტის დროს, დასაქმებული მიჰყვება დამსაქმებლის (დროებითი დასაქმების სააგენტოს) ინსტრუქციებს.³²⁸

ესტონეთის კანონიც კეტავს იმის შესაძლებლობას, რომ ინტენსიური ხასიათი არ მიეცეს დროებით დასაქმებას და ის მხოლოდ კარგად არგუმენტირებულ შემთხვევებში არსებობდეს. თუ მხარეებმა (დამსაქმებელმა და დასაქმებულმა) ზედიზედ ორჯერ ან მეტჯერ დადეს ვადიანი ხელშეკრულებები იგივე სამუშაოს შესასრულებლად ან ერთხელ მაინც გააგრძელეს ხელშეკრულების ვადა 5 წლის განმავლობაში, ითვლება, რომ ხელშეკრულება თავიდანვე დაიღო განუსაზღვრელი ვადით. ხელშეკრულებები ჩაითვლება მიმდევრობით დადებულად/განგრძობად თუ ერთი ხელშეკრულებების ვადის ამოწურვიდან მეორე ხელშეკრულების დადებამდე პერიოდი არ აღემატება 2 თვეს. თუ სამუშაო სრულდება დროებითი დასაქმების სააგენტოს მეშვეობით, აკრძალვა ხელშეკრულების მიმდევრობით დადებაზე ან გაგრძელებაზე გამოიყენება ინდივიდუალურად თითოეული მომხმარებელი-საწარმოს მიმართ.³²⁹

ვადიანი შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის საკითხი ინდივიდუალურად რეგულირდება ესტონეთის კანონით. რა თქმა უნდა, ის

³²⁶ იქვე, მუხლი 5(1).

³²⁷ იქვე, მუხლი 5(3).

³²⁸ იქვე, მუხლი 17 (5).

³²⁹ იქვე, მუხლი 10.

წყდება ვადის ამოწურვით. თუმცა თუ ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადება ეწინააღმდეგება კანონს ან კოლექტიურ ხელშეკრულებას, ხელშეკრულება უნდა ჩაითვალოს რომ დაიდო განუსაზღვრელი ვადით ხელშეკრულების დაწყების დღიდან.³³⁰ თუ განსაზღვრული ვადით დადებული ხელშეკრულება წყდება ეკონომიკური მიზეზებით, დამსაქმებელი ვალდებულია გადაუხადოს კომპენსაცია იმ ოდენობით, რაც შეთანხმებული ანაზღაურების ფარგლებში ხელშეკრულების ამოწურვამდე უნდა მიეღო დასაქმებულს. კომპენსაცია არ გადაიხდება მაშინ, როცა წყვეტის საფუძველია ფორს-მაჟორი.³³¹

ესტონეთის “დასაქმების ხელშეკრულებების შესახებ” კანონის თანახმად რეგულირებულია დასაქმებულის ტრენინგების და ამ სფეროში დამსაქმებლის ვალდებულების ასპექტები, ასევე, დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისთვის უსაფრთხო შრომის პირობების უზრუნველყოფის საკითხები, რაც განმტკიცებულია ჩანაწერით - საკითხი რეგულირდება “შრომის უსაფრთხოებისა და ჰიგიენის შესახებ” ესტონეთის კანონით.

8. ნახევარ განაკვეთზე მუშაობის რეგულირება 97/81 დირექტივის შესაბამისად

1997 წლის 15 დეკემბრის საბჭოს 97/81 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 თაობაზე³³² დირექტივის მიღებას საფუძვლად დაედო საწარმოთაშორისი ორგანიზაციების UNICE-ის, ETUC-ისა და CEEP-ის მიერ 1997 წელს ნახევარგანაკვეთური სამუშაოს თაობაზე ჩარჩო შეთანხმების მიღება.³³³ სოციალურმა პარტნიორებმა ჩარჩო-შეთანხმების ხელმოწერით გამოსატყვევ სურვილი ჩამოეყალიბებინათ ნახევარგანაკვეთური სამუშაოს ერთიანი პრინციპები, მინიმალური სტანდარტები, აღმოეფხვრათ დისკრიმინაცია ნახევარგანაკვეთურ სამუშაოზე დასაქმებულთა მიმართ.³³⁴ დირექტივა კი მიღებულ იქნა ჩარჩო-შეთანხმების შესრულების უზრუნველყოფის მიზნით.³³⁵ ამიტომაც ჩარჩო-შეთანხმება წარმოადგენს დირექტივის ნაწილს - დანართს.

³³⁰ იქვე, მუხლი 80.

³³¹ იქვე, მუხლი 100.

³³² Council Directive 97/81/EC of 15 December 1997 concerning the Framework Agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1442221154840&uri=CELEX:01997L0081-19980525>

³³³ იქვე, პრეამბულა, მე-8 პუნქტი.

³³⁴ იქვე, პრეამბულა, მე-11-მე-12 პუნქტები.

³³⁵ იქვე, პირველი მუხლი.

ჩარჩო-შეთანხმებაში აღნიშნულია, რომ ნახევარგანაკვეთური სამუშაო გარკვეულ სექტორებში თანამედროვე დასაქმებისთვის დამახასიათებელი შრომითი ურთიერთობის ფორმაა. ჩარჩო-შეთანხმების მიზანია.³³⁶

- ნახევარგანაკვეთურ სამუშაოზე დასაქმებულთა მიმართ დისკრიმინაციის აღმოფხვრა;
- ნახევარგანაკვეთური სამუშაოს ხარისხის გაუმჯობესება;
- ნახევარგანაკვეთური სამუშაოს ნებაყოფლობით საფუძველზე განვითარება;
- დამსაქმებლისა და დასაქმებულის საჭიროებების გათვალისწინებით, სამუშაო დროის ორგანიზების მოქნილობის ხელშეწყობა.

ღირექტივის თანახმად, ნახევარგანაკვეთური შრომა უნდა გამოიყენებოდეს სხვადასხვა კონტექსტში: დისკრიმინაციის გარეშე კაცისა და ქალის მიმართ პენსიაზე გასვლის მომზადებისთვის, ოჯახური ცხოვრებისა და პროფესიული ცხოვრების ურთიერთშეთავსებისთვის, სატრენინგო ან სხვა სახის საგანმანათლებლო შესაძლებლობების გამოყენებისთვის, რომელიც აუმჯობესებს იმ უნარებს და კარიერას, რაც ორმხრივად სარგებლიანია როგორც დასაქმებულისთვის, ასევე, დამსაქმებლისთვის საწარმოს განვითარების მიზნით.

ჩარჩო-შეთანხმების დებულებები ვრცელდება ნახევარგანაკვეთურ სამუშაოზე დასაქმებულებზე, რომლებსაც აქვთ შრომითი ხელშეკრულება ან იმყოფებიან შრომით ურთიერთობებში ეროვნული კანონმდებლობისა და პრაქტიკის შესაბამისად.³³⁷ ჩარჩო-შეთანხმება, ასევე, ითვალისწინებს ობიექტური მიზეზების საფუძველზე, რეგულირების არეალიდან ნახევარგანაკვეთურ სამუშაოზე დასაქმებულების სრულად ან ნაწილობრივ გაყვანას, რომლებიც ასრულებენ დროებით სამუშაოს (casual basis). თუმცა აქვე აკეთებს დათქმას, რომ ეს უნდა მოხდეს სოციალურ პარტნიორებთან კონსულტაციების, კოლექტიური ხელშეკრულებებისა და პრაქტიკის შესაბამისად. ასეთი მიდგომა პერიოდულად უნდა გადაიხედოს, რათა დადგინდეს ობიექტური მიზეზები გამონაკლისი წესისთვის მოცემული პერიოდისთვის ვალიდურია თუ არა.³³⁸

ჩარჩო-შეთანხმება განსაზღვრავს ტერმინს “ნახევარგანაკვეთურ სამუშაოზე დასაქმებული” (part-time worker): დასაქმებული, რომლის ნორმალური სამუშაო დრო, რაც ითვლება ყოველკვირეულად ან საშუალოდ ერთწლამდე დასაქმების პერიოდის სამუშაოს მოცულობიდან, ნაკლებია სრულ განაკვეთზე დასაქმებულთა ნორმალური სამუშაო საათებისა.³³⁹ რამდენადაც შედარება კეთდება სრულ განაკვეთზე დასაქმებულთან მიმართებით, შეთანხმება აკონკრეტებს, თუ ვინ იგულისხმება სრულ განაკვეთზე დასაქმებულში: პირი, რომელიც მუშაობს იგივე დაწესებულებაში/საწარმოში მსგავსი ტიპის შრომითი ხელშეკრულების ან

³³⁶ იქვე, დანართი, პირველი მუხლი.

³³⁷ იქვე, დანართი, მე-2 (1) მუხლი.

³³⁸ იქვე, დანართი, მე-2 (2) მუხლი.

³³⁹ იქვე, დანართი, მე-3 (1) მუხლი.

შრომითი ურთიერთობის საფუძველზე და რომელიც ჩართულია იგივე საქმიანობის შესრულებაში.³⁴⁰

აკრძალულია დისკრიმინაციული და განსხვავებული მოპყრობა ნახევარგანაკვეთურ სამუშაოზე დასაქმებულთა მიმართ, გარდა ისეთი შემთხვევებისა, როცა ასეთი მოპყრობა ეყრდნობა ობიექტურ მიზეზებს.³⁴¹ დისკრიმინაციის აკრძალვასთან ერთად ჩარჩო-შეთანხმება, საჭიროების შემთხვევაში, უშვებს *pro rata temporis* პრინციპის გამოყენებას. *pro rata temporis* პრინციპი ანუ პროპორციულად გაზომვადობის პრინციპი გულისხმობს სრულ განაკვეთზე დასაქმებულთა და ნახევარგანაკვეთურ სამუშაოზე დასაქმებულთა მიმართ ერთგვაროვან მოპყრობას სხვადასხვა ასპექტებთან მიმართებით (როგორცაა სამუშაო პირობები, სამსახურიდან გათავისუფლება, ფინანსური საკითხები, ტრენინგები და სხვა), თუმცა ეს ერთგვაროვანი მოპყრობა ნახევარგანაკვეთურ სამუშაოზე დასაქმებულთათვის უნდა იყოს ეკვივალენტური ანუ პროპორციული მათი სამუშაო საათებისა, ანაზღაურებისა და სხვა ფაქტორებისა.³⁴² შეთანხმება ქვეყნებს აძლევს შესაძლებლობას, *pro rata temporis* პრინციპის უზრუნველყოფი კრიტერიუმები ჩამოაყალიბონ ინდივიდუალურად ეროვნული კანონმდებლობების დონეზე.³⁴³ ეს კი ნიშნავს იმას, რომ ობიექტური საფუძველებით განმტკიცებული ეკვივალენტური მოპყრობა არ იქნება კვალიფიცირებული როგორც დისკრიმინაციული ქმედება.

შეთანხმების თანახმად ქვეყანამ უნდა განსაზღვროს და განიხილოს სამართლებრივი და ადმინისტრაციული ხასიათის დაბრკოლებები, რამაც შეიძლება შეზღუდოს შესაძლებლობები ნახევარგანაკვეთური სამუშაოსთვის და საჭიროების შემთხვევაში გააუქმოს ის.³⁴⁴ დასაქმებულთა უარი სრულგანაკვეთური სამუშაოდან ნახევარგანაკვეთურ სამუშაოზე გადაყვანაზე ან პირიქით, თავისთავად არ უნდა წარმოადგენდეს კანონიერ მიზეზს შრომითი ურთიერთობების წყვეტისთვის.³⁴⁵ რამდენადაც შესაძლებელია, დამსაქმებლებმა უნდა განიხილონ ისეთი საკითხები, როგორცაა: დასაქმებულთა მოთხოვნები სრულგანაკვეთური სამუშაოდან ნახევარგანაკვეთურ სამუშაოზე გადაყვანასთან დაკავშირებით; დასაქმებულთა მოთხოვნები ნახევარგანაკვეთური სამუშაოდან სრულგანაკვეთურ სამუშაოზე გადასვლასთან ან სამუშაო დროის მომატებასთან დაკავშირებით; ჩამოთვლილ შესაძლებლობებზე ინფორმაციის დროულად მიწოდება და სხვა.³⁴⁶

³⁴⁰ იქვე, დანართი, მე-3 (2) მუხლი.

³⁴¹ იქვე, დანართი, მე-4 (1) მუხლი.

³⁴² შუდრა თ. არასრულგანაკვეთიანი სამუშაო. შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული) III, გერმანიის თანამშრომლობა, GIZ, ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის იურიდიული ფაკულტეტი. თბილისი, 2014, გვ. 127-128, http://lawlibrary.info/ge/books/giz2014-ge-shromis_samartali.pdf

³⁴³ Annex, Article 4(3), Council Directive 97/81/EC of 15 December 1997 concerning the Framework Agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1442221154840&uri=CELEX:01997L0081-19980525>

³⁴⁴ იქვე, დანართი, მე-5 (1a) მუხლი.

³⁴⁵ იქვე, დანართი, მე-5 (2) მუხლი

³⁴⁶ იქვე, დანართი, მე-5 (3) მუხლი

97/81 დირექტივის დებულებების შესაბამისი სამართლებრივი ნორმები არ გვხვდება სშკ-ში. კოდექსი არ იცნობს ნახევარგანაკვეთური მუშაობის ფორმას. (2015 წლის ახალმა კანონმა “საჯარო სამსახურის შესახებ” დაარეგულირა ნახევარ განაკვეთზე მუშაობის ასპექტები (მუხლი 61), რისი საფუძველიც იყო ასოცირების შეთანხმებით აღებული ვალდებულებების შესრულება).

97/81 დირექტივის იმპლემენტაციისთვის AA-ს თანახმად განსაზღვრულია 4 წლიანი ვადა (2018წ.).

“დასაქმების ხელშეკრულების შესახებ” ესტონეთის კანონი³⁴⁷ არეგულირებს ნახევარგანაკვეთური საქმიანობის ასპექტებს. კერძოდ, კანონის თანახმად დასაშვებია მხარეები შეთანხმდნენ შემცირებულ სამუშაო დროზე, რომელიც განსხვავდება სრული სამუშაო დროისგან (კვირაში 40 საათისგან);³⁴⁸ დამსაქმებლის ვალდებულებების მუხლში აღნიშნულია, რომ სრულ განაკვეთზე დასაქმებულს უნდა აცნობოს ნახევარ განაკვეთზე დასაქმების შესაძლებლობის შესახებ და ნახევარ განაკვეთზე დასაქმებულს – სრულ განაკვეთზე მუშაობის თაობაზე, დასაქმებულის ცოდნისა და შესაბამისი უნარების გათვალისწინებით;³⁴⁹ აკრძალულია შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტა იმ მიზეზით და საფუძველით, რომ ნახევარგანაკვეთზე დასაქმებულს არ სურს მუშაობა სრული განაკვეთზე და პირიქით, - სრულ განაკვეთზე დასაქმებულს არ სურს გადავიდეს ნახევარგანაკვეთურ სამუშაოზე.³⁵⁰

9. ფიზიკურ პირებს შორის შრომითი ურთიერთობები

შრომის კანონმდებლობა ტრადიციულად სამართლის რთულ, ძვირადღირებულ, პოლიტიკურად დელიკატურ და ადამიანთა ყოველდღიურ ცხოვრებაზე დიდი ზეგავლენის მქონე სფეროს განეკუთვნება.³⁵¹ დღეს შრომის სამართლის მეცნიერების ერთ-ერთ მნიშვნელოვან ამოცანად უნდა ჩაითვალოს ამჟამად არსებული რეალობისა და მათი განვითარების პერსპექტივების გათვალისწინებით ისეთი თეორიული და ნორმატიული ბაზის შექმნა, რომელთა აღსრულებით ამაღლდება წარმოების ეფექტიანობა, გაუმჯობესდება პროდუქციის ხარისხი, დამკვიდრდება საზოგადოებრივი კეთილდღეობა და წარმატებით შესრულდება შრომის სამართლის სხვა

³⁴⁷ Employment Contract Act of Estonia, Passed on 17 December 2008, RT I 2009, 5, 35, entry into force 1 July 2009, consolidated version of 2015,

<https://www.riigiteataja.ee/en/eli/ee/530102013061/consolide/current>

³⁴⁸ იქვე, მუხლი 43.

³⁴⁹ იქვე, მუხლი 28.2(10).

³⁵⁰ იქვე, მუხლი 92.1(5).

³⁵¹ ლორია ა. მასბაუმი მს. შრომის სამართლის რეფორმა საქართველოში და ევროპული კავშირის სტანდარტები. ქართული სამართლის მიმოხილვა, 6/2003-4, 544,

<http://www.geplac.org/publicat/law/glr03n4g/06%20annamaik.%20geo.pdf>

ამოცანებიც.³⁵² შრომის ქმედითობის, ეფექტურობის, ნაყოფიერებისა და ადამიანთა კეთილდღეობის კომბინირება არის კიდევ ზრუნვის, კვლევა-ძიებისა და დებატების საგანი შრომის სამართლის შიგნით.³⁵³ ასეთი დებატების წყაროა თანამედროვე შრომის ბაზარზე მიმდინარე პროცესები, რაც უკავშირდება შრომის განხორციელების ახალი ფორმებისა და ტიპების ჩამოყალიბებას. ახალ ეკონომიკურ რეალობასა და წესრიგს შრომით ურთიერთობებში ძირეული ცვლილებები შეაქვს. აქედან გამომდინარე, იცვლება შრომის ხელშეკრულების სუბიექტების სამართლებრივი მდგომარეობაც, რაც საკუთრების ახალ ფორმებს, სამეურნეო მეთოდებსა და შრომის ბაზრის ფორმირების საკითხებს უკავშირდება. მიმდინარე სოციალურ-ეკონომიკური პროცესები შეეხო საზოგადოებრივი ცხოვრებისა და სამართლის ყველა სფეროს, მათ შორის, რა თქმა უნდა, შრომის სამართალს. საკუთრების ფორმების ცვალებადობამ და გლობალურმა ეკონომიკურმა ფაქტორებმა დღის წესრიგში დააყენა შრომის სამართლის შეცვლისა და შრომითი ურთიერთობების ახლებურად გააზრების აუცილებლობა. საქართველოს 1973 წლის შრომის კანონთა კოდექსი³⁵⁴ შეცვალა საქართველოს 2006 წლის შრომის კოდექსმა³⁵⁵ (ის, თავის მხრივ, შეიცვალა საქართველოს 2010 წლის ორგანული კანონით „საქართველოს შრომის კოდექსი“³⁵⁶), რომელმაც საქართველოში მცხოვრებ ადამიანებს გარკვეულ ასპექტებში ურთიერთობათა რეგულირების სრულიად განსხვავებული მოდელები შესთავაზა. შრომის კოდექსმა მართლაც განიცადა ცვლილებები, თუმცა ის თანამედროვე საბაზრო ეკონომიკის პირობებში გარკვეულ საკანონმდებლო ვაკუუმს ქმნის დღემდე, რის გამოც არაერთი საკითხი მოუწესრიგებელი რჩება. მაგალითად, ბუნდოვანია შრომითი ურთიერთობების სუბიექტთა წრე.³⁵⁷ კოდექსმა გლობალური შრომის ბაზრის დინამიკის გათვალისწინებით დაამკვიდრა ახალი ინსტიტუტები, შემოვიდა მრავალფეროვანი თანამედროვე შრომითი ურთიერთობებისთვის დამახასიათებელი ფორმები, რომლებიც საჭიროებენ გაანალიზებას და ეფექტური პრაქტიკით დამკვიდრებას. შრომითი ურთიერთობების ერთ-ერთ ახალ ფორმას მიეკუთვნება კიდევ ფიზიკურ პირთა შორის შრომითი ურთიერთობები.

ფიზიკურ პირთა შრომითი ურთიერთობების შესახებ საქართველოში არც კვლევა, არც მეცნიერული ხედვა და არც სასამართლო განხილვის შემთხვევები არ არსებობს. საქართველოს სამართლებრივ სივრცეში

³⁵² გოლოშვილი გ. შრომის სამართალი, თბილისი. 2000, გვ. 11.

³⁵³ Supiot A. Perspectives on Work. International Labour Review, Vol. 135, 1996, No. 6, <http://www.ilo.org/public/english/revue/articles/int135-6.htm>.

³⁵⁴ საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსი. 28.06.1973, საქართველოს სსრ უმაღლესი საბჭოს უწყებები, 1973, №6, 118-ე მუხლი.

³⁵⁵ საქართველოს შრომის კოდექსი, 25.05.2006, №3132-1ს, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე №23, 19.06.2006, 183-ე მუხლი.

³⁵⁶ საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“, 17.12.10., №4113-რს, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე №75, 27.12.10, 461-ე მუხლი.

³⁵⁷ ბერეკაშვილი დ. დასკვნა „საქართველოს შრომის კოდექსის“ პროექტზე. სამოქალაქო სამართლის ინსტიტუტი. „სამოქალაქო საზოგადოება კანონშემოქმედებით პროცესში“ პროექტის ფარგლებში. 2006, გვ. 1, <http://www.civilin.org/Project/d186.pdf>.

დეფიციტიური და მწირია სამართალშემოქმედების ისეთი პრაქტიკა, რომელიც ქვეყნის საკანონმდებლო ხელისუფლების მუშაობას პირდაპირ დაუკავშირებდა საზოგადოებრივი ურთიერთობების შესწავლას და კვლევის კომპონენტს საკანონმდებლო საქმიანობის საძირკვლად გახდიდა. 2006 წელს შრომის კოდექსით დამკვიდრებულ ახალ ინსტიტუტს წინ არ უსწრებდა მეცნიერული გააზრება, ფიზიკურ პირთა შორის შრომითი ხელშეკრულების შესახებ ნორმების საზოგადოებრივ ურთიერთობებზე ზემოქმედების წინასწარი შეფასება და სათანადო რეკომენდაციების ჩამოყალიბება. ის არ არის შესწავლილი პრაქტიკულ დონეზეც. არავის აქვს პასუხი შეკითხვაზე - ფიზიკურ პირთა შორის ურთიერთობების რომელი კატეგორია მიეკუთვნება შრომით ურთიერთობებს? ქვეყანაში არ ფუნქციონირებს სპეციალური ორგანო, რომელიც გამოავლენდა და შეაფასებდა ასეთ ურთიერთობებს.

სშკკ არ იცნობდა დამსაქმებელ ფიზიკურ პირს. ევროპული ინტეგრაციის პროცესის ფარგლებში - PCA-ის მოქმედების პერიოდში მიღებულმა ახალმა კანონმა გააჩინა შრომითი ურთიერთობის ახალი ფორმა და ფიზიკურ პირს დამსაქმებლის სტატუსი მიანიჭა. ივარაუდება, რომ ეს იყო ევროპული პრაქტიკის ერთგვარი დამკვიდრება ახალ კანონში. რამდენადაც ახალი ინსტიტუტის დამკვიდრება ნოვატორულია საქართველოს შრომის სამართლისთვის, იგი იწვევს განსაკუთრებულ ინტერესს იქნეს შესწავლილი მისი არსი და საკანონმდებლო რეგულირების მნიშვნელობა. იმ ფაქტის გათვალისწინებითაც, რომ ფიზიკურ პირთა ურთიერთობები ერთგვარად ამბაფრებს შრომითსამართლებრივი და ვალდებულებითსამართლებრივი ურთიერთობების გამიჯვნისა და დაკვალიფიცირების პრობლემას, აუცილებელია იმ ნიშნების გამოვლენაც, რომლებიც ფიზიკურ პირთა შორის ურთიერთობებს მიაკუთვნებს შრომით და არა სამოქალაქოსამართლებრივ ურთიერთობებს. ეს საკითხი უნდა იქნეს შესწავლილი ევროკავშირის დირექტივების და ევროკავშირის წევრი ქვეყნების პრაქტიკის ფარგლებში.

9.1. ფიზიკურ პირთა შორის შრომითი ურთიერთობების საკანონმდებლო რეგულირება საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად

ფიზიკური პირი, როგორც დამსაქმებელი შრომის კანონმდებლობის რეგულირების სფეროში მოექცა. აღსანიშნავია, რომ სშკკ-ს თანახმად შრომის ხელშეკრულება გულისხმობდა ისეთ ურთიერთობას, სადაც დამსაქმებლად გვევლინებოდა ადმინისტრაციულ-სტრუქტურული ფორმით არსებული პირი.³⁵⁸

³⁵⁸მუხლი 16, საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსი, 28.06.1973, საქართველოს სსრ უმაღლესი საბჭოს უწყებები, 1973, №6, 118-ე მუხლი, “შრომის ხელშეკრულება (კონტრაქტი) არის შეთანხმება საწარმოს, დაწესებულების და ორგანიზაციის ადმინისტრაციასა და მუშაკს შორის, რომლითაც ერთი მხარე – საწარმოს, დაწესებულებისა და ორგანიზაციის ადმინისტრაცია ვალდებულებას იღებს უზრუნველყოს მუშაკი შრომის სათანადო პირობებით, გადაუხადოს ხელფასი იმ ოდენობით, რაც შრომის ხელშეკრულებით (კონტრაქტით) არის გათვალისწინებული, ხოლო მეორე მხარე – მუშაკი ვალდებულებას იღებს შეასრულოს

ახალმა კოდექსმა კი მიდგომაში შეიტანა ცვლილება და დაადგინა: *“დამსაქმებელი არის ფიზიკური ან იურიდიული პირი, ანდა პირთა გაერთიანება, რომლისთვისაც შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე სრულდება გარკვეული სამუშაო.”* დამსაქმებელ ფიზიკური პირში იგულისხმება – კონკრეტული სახელისა და გვარის მქონე ადამიანი.³⁵⁹ ამას ადასტურებს ჩანაწერი სშკ-ს 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „მ“ ქვეპუნქტში, რის თანახმადაც, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველად გათვალისწინებულია დამსაქმებელი ფიზიკური პირის გარდაცვალება.

იგულისხმება თუ არა ინდივიდუალური მეწარმე? *“მეწარმეთა შესახებ”* საქართველოს კანონის 14² მუხლის თანახმად,

“1. ინდივიდუალური მეწარმის რეგისტრაციის გაუქმების საფუძველებია:

ა) პირადი განცხადება;

ბ) ინდივიდუალურ მეწარმედ რეგისტრირებული ფიზიკური პირის გარდაცვალება, სასამართლოს მიერ მისი შეზღუდულქმედუნარიანად ან უგზო-უკვლოდ დაკარგულად აღიარება ან გარდაცვლილად გამოცხადება ან ...

2. ამ მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებულ შემთხვევებში რეგისტრაცია უქმდება მხოლოდ ინდივიდუალურ მეწარმედ რეგისტრირებული ფიზიკური პირის გარდაცვალების, სასამართლოს მიერ მისი შეზღუდულქმედუნარიანად ან უგზო-უკვლოდ დაკარგულად აღიარების ან გარდაცვლილად გამოცხადების ან მისთვის საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 1293-ე მუხლის მე-4 ნაწილის საფუძველზე მხარდაჭერის დანიშვნის შესახებ სამართლებრივი აქტის საფუძველზე...”

აღნიშნული ჩანაწერიდან ივარაუდება, რომ სშკ-ს დამსაქმებელი ფიზიკური პირი, ასევე შეიძლება იყოს სამეწარმეო პირი – ინდივიდუალური მეწარმე.

მხოლოდდამხოლოდ ზემოთ აღნიშნული მუხლები უდევს საფუძველად 2006 წელს შრომის კოდექსის მიერ დამკვიდრებული შრომითი ურთიერთობების ახალ სახეს და ინსტიტუტს – ფიზიკურ პირთა შორის შრომით ურთიერთობებს. ასეთი მწირი რეგულირების პირობებში, სათანადო ახსნა-განმარტების გარეშე, ურთულესია ვიმსჯელოთ რომელ შრომით ურთიერთობებზე ვრცელდება სშკ.

9.2. ფიზიკურ პირთა შრომითი ურთიერთობები ევროკავშირისა და ევროკავშირის წევრი ქვეყნების კანონმდებლობაში

საკითხთან დაკავშირებით ძალზე საყურადღებოა ევროკავშირის საბჭოს ღირექტივა 89/391 სამუშაო ადგილზე მუშაკთა უსაფრთხოებისა და

გარკვეული სამუშაო სპეციალობის, კვალიფიკაციისა და თანამდებობის გათვალისწინებით, დაიცვას შრომის ხელშეკრულების პირობები, დაემორჩილოს შრომის შინაგანაწესს”.

³⁵⁹ საქართველოს კანონი „მეწარმეთა შესახებ“. 28.10.1994, №557-11, საქართველოს პარლამენტის უწყებები 21-22 მე-2 მუხლი, <https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/28408>

ჯანმრთელობის გაუმჯობესების ხელშეწყობის ზომების შემოღების შესახებ,³⁶⁰ რომლის სამართლებრივი დაახლოების ვალდებულება საქართველოს გააჩნია ასოცირების შეთანხმების XXX დანართის თანახმად. ღირეკტივა წარმოადგენს დასაქმებულთა უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის უზრუნველყოფის მომწვესრიგებელ ძირითად აქტს, რომელზე დაყრდნობითაც მიღებულია ათეულობით ინდივიდუალური ღირეკტივები, შრომითი ურთიერთობების ამათუიშ საქმიანობის სფეროს რეგულირების მიზნით. ღირეკტივა ვრცელდება ნებისმიერ შრომით საქმიანობაზე საჯარო და კერძო სექტორში (სამეწარმეო, სასოფლო-სამეურნეო, კომერციული, ადმინისტრაციული, მომსახურების, საგანმანათლებლო, კულტურული, გასართობი და სხვა). თუმცა, იქ სადაც ღირეკტივა განმარტავს - დასაქმებულს (worker), აკონკრეტებს, რომ ის არის ნებისმიერი პირი დამსაქმებლის მიერ დასაქმებლი, სტაჟიორები და შეგირდები, გარდა სახლის მოსამსახურეებისა (domestic servants). ხოლო დამსაქმებელია ნებისმიერი ფიზიკური და იურიდიული პირი, რომელსაც აქვს შრომითი ურთიერთობები დასაქმებულთან და აქვს პასუხისმგებლობა საწარმოს ან დაწესებულების წინაშე.³⁶¹ გამომდინარე ამ ჩანაწერებიდან, მაღალი ალბათობით უნდა ვივარაუდოთ, რომ ის ფიზიკური პირი იგულისხმება დამსაქმებელში, რომელიც საწარმოს და ადმინისტრაციის ფუნქციის ფარგლებში საკუთარი სახელითა და პასუხისმგებლობით დებს შრომის ხელშეკრულებას დასაქმებულთან. გარდა ამისა, უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის ასპექტებთან დაკავშირებით საწარმოს/ადმინისტრაციის გარეთ ორ პირს შორის შრომითი ურთიერთობები, როგორცაა ოჯახში დასაქმება, გაყვანილია რეგულირების სფეროდან.

ქვემოთ მოყვანილია ევროკავშირის წევრი ქვეყნების სამართლებრივი რეგულირების რიგი პრაქტიკა.

ჩეხეთის შრომის კოდექსის³⁶² თანახმად, დამსაქმებელი არის როგორც იურიდიული პირი, ისე ფიზიკური/ინდივიდუალური პირი (individual/natural person).³⁶³ შრომითი ხელშეკრულების შესახებ ინფორმაცია უნდა მოიცავდეს დამსაქმებელი ფიზიკური პირის სახელს და მისამართს.³⁶⁴ ფიზიკური პირის შესაძლებლობა შეიძინოს უფლებები და მოვალეობები შრომით ურთიერთობებში, როგორც დამსაქმებელმა, 18 წლის ასაკის მიღწევისას წარმოიშობა.³⁶⁵ დამსაქმებელი ფიზიკური პირის სიკვდილი წარმოადგენს შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის საფუძველს.³⁶⁶ პროფესიულ კავშირებს უფლება აქვთ, უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის მდგომარეობის

³⁶⁰ Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1477043921678&uri=CELEX:31989L0391>

³⁶¹ იქვე, მუხლი 2-3.

³⁶² Labour Code of Czech Republic, #262/2006 Coll, „Zákoník práce“, consolidated version of 2012, http://www.mpsv.cz/files/clanky/3221/Labour_Code_2012.pdf

³⁶³ იქვე, მუხლი 7.

³⁶⁴ იქვე, მუხლი 37.1.a

³⁶⁵ იქვე, მუხლი 10.

³⁶⁶ იქვე, მუხლი 48.4.

ინსპექტირების მიზნით, განახორციელონ ინდივიდუალური დამსაქმებლის შემოწმება მისი საქმიანობის ადგილზე.³⁶⁷

ჩეხეთის შრომის კოდექსის მიხედვით, ფიზიკურ პირებს შორის შრომითი ურთიერთობები დასაშვებია, თუმცა ფიზიკური პირი, როგორც დამსაქმებელი, საწარმოს, ორგანიზაციის, ან ადმინისტრაციის მენეჯმენტშიც მოიაზრება, რაც იმას ნიშნავს, რომ ინდივიდუალური პირი შეიძლება იყოს ხელშეკრულების სუბიექტი და დამსაქმებელი ფიზიკური პირი საწარმოს/ორგანიზაციის სახელით. აღნიშნულს ვიგებთ კანონის იმ ჩანაწერებიდან, სადაც საუბარია ხელმძღვანელ პოზიციაზე მყოფი დასაქმებულების გათავისუფლების ასპექტებზე. ხელმძღვანელ/მენეჯერიულ პოზიციად (Managerial positions (top managerial posts) განიხილება ისეთი პოზიცია, რომლის მიმართ პირდაპირ და უშუალო კონტროლს ახორციელებს იურიდიული პირის უმაღლესი ორგანო (statutory body) ან დამსაქმებელი, თუ ის ფიზიკური პირია. თუ დამსაქმებელი იურიდიული პირია, ხელმძღვანელ პოზიციაზე მყოფი დასაქმებულის გათავისუფლების უფლება აქვს ამ იურიდიული პირის უმაღლეს ორგანოს. ხოლო თუ დამსაქმებელი ფიზიკური პირია, ხელმძღვანელ პოზიციაზე მყოფი დასაქმებულის გათავისუფლების უფლება აქვს ინდივიდუალურ პირს ანუ დამსაქმებელს.³⁶⁸ ჩანაწერიდან ივარაუდება, რომ დამსაქმებელი ფიზიკური პირის დაქვემდებარებაში იმყოფება ხელმძღვანელ პოზიციაზე მყოფი პირი, რომლის დაქვემდებარებაში იმყოფებიან სხვა პირები. აქ ყურადღება გამახვილებულია, როგორც ფუნქციურ, ასევე, ორგანიზაციულ იერარქიაზე. ე.ი. დამსაქმებელი ფიზიკური პირი თავად წარმოადგენს ამ ორგანიზაციისა და ფუნქციების ნაწილს, როგორც გადაწყვეტილების მიმღები პირი და დამსაქმებელი სუბიექტი.

ესტონეთის დასაქმების ხელშეკრულების შესახებ კანონი³⁶⁹ საქართველოს შრომის კოდექსის მსგავსად, მწირია. მასში გვხვდება შემდეგი ჩანაწერები: 1. დასაქმების ხელშეკრულება თუ შეწყდა დამსაქმებელი ფიზიკური პირის შემთხვევაში, ხელშეკრულება შეიძლება გადავიდეს დამსაქმებლის მემკვიდრეზე.³⁷⁰ 2. დასაქმების ხელშეკრულება წყდება დამსაქმებელი ფიზიკური პირის გარდაცვალებით, თუ ხელშეკრულება ძალაში შევიდა იმ მოტივით, რომ მნიშვნელოვნად ითვალისწინებდა დამსაქმებელი პირის პიროვნებას.³⁷¹

სლოვენის შრომითი ურთიერთობების შესახებ კანონი³⁷² აღიარებს ფიზიკურ პირთა შორის შრომითი ურთიერთობების არსებობას და აცხადებს, რომ დამსაქმებელი შეიძლება იყოს ფიზიკური პირი.³⁷³ ხელშეკრულების

³⁶⁷ იქვე, მუხლი 322.

³⁶⁸ იქვე, მუხლი 73.

³⁶⁹ Employment Contract Act of Estonia, Passed on 17 December 2008, RT I 2009, 5, 35, entry into force 1 July 2009, consolidated version of 2015, <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/ee/530102013061/consolide/current>

³⁷⁰ იქვე, მუხლი 111.1.

³⁷¹ იქვე, მუხლი 111.3.

³⁷² Employment Relationship Act of the Republic of Slovenia, No. 102-01/12-16/45, Ljubljana, 5 March 2013, EPA 728-VI, <http://www.mddsz.gov.si/en/legislation/>.

³⁷³ იქვე, მუხლი 5.2.

შეწყვეტის ერთ-ერთი საფუძველია დამსაქმებელი ფიზიკური პირის გარდაცვალება.³⁷⁴ ხელშეკრულება წყდება დამსაქმებელი ფიზიკური პირის გარდაცვალებისას, გარდა იმ შემთხვევებისა თუ სამუშაო შეუწყვეტლად გაგრძელდა მემკვიდრის მიერ.³⁷⁵ აღსანიშნავია ფაქტი, რომ 2013 წელს სლოვენიაში ახალი კანონის მიღებამდე ძველ კანონში გაწერილი იყო სანქციები, როგორც დამსაქმებელი იურიდიული პირისთვის, ისე დამსაქმებელი ფიზიკური პირისთვის. ფიზიკური პირისთვის ფინანსური სანქციები გაცილებით ნაკლები იყო, ვიდრე იურიდიული პირისთვის.³⁷⁶ ახალ კანონში ამოღებულია დამსაქმებელი ფიზიკური პირის ვალდებულებები სანქციის ნაწილში.³⁷⁷ ასეთი ცვლილება მაღალი ალბათობით გულისხმობს, რომ სლოვენის კანონმდებლობაში დამსაქმებელი ფიზიკური პირი საწარმოს/ორგანიზაციის მენეჯმენტის სეგმენტს წარმოადგენდა, რომელსაც უფლება ჰქონდა, როგორც ფიზიკურ პირს დაედო შრომითი ხელშეკრულება და კანონდარღვევის დროს პასუხიც პიროვნულად ეგო. ხოლო ახალი კანონის პირობებში, პასუხისმგებლობა სრულად გადავიდა იურიდიულ პირზე და იმ ფიზიკურ პირს მოეხსნა ეს ვალდებულება, რომელიც წარსულში საწარმოს ფუნქციურ და მენეჯერიალურ იერარქიაში წარმოადგენდა დამსაქმებელს.

სლოვაკეთის შრომის კოდექსის³⁷⁸ თანახმად, დასაქმებული ასრულებს დაქვემდებარებულ შრომას იურიდიული პირის ან ფიზიკური პირის სასარგებლოდ.³⁷⁹ დამსაქმებელი შეიძლება იყოს ფიზიკური პირი, რომელიც ასაქმებს სულ მცირე ერთ ფიზიკურ პირს შრომითი ურთიერთობების (labour-law relation) ფარგლებში.³⁸⁰ შრომითი ურთიერთობებია, რომელიც სრულდება დაქვემდებარებულ მდგომარეობაში, დამსაქმებლის ინსტრუქციების შესაბამისად, დამსაქმებლის სახელით, განსაზღვრულ სამუშაო საათებში, დამსაქმებლის ხარჯით, დამსაქმებლის სამუშაო საშუალებების გამოყენებით და დამსაქმებლის პასუხისმგებლობით. დამსაქმებელი შრომით ურთიერთობებში მოქმედებს თავისი სახელით და აგებს პასუხს.³⁸¹ დაქვემდებარებული შრომა მხოლოდ შრომით ურთიერთობებშია. დაქვემდებარებული შრომა არ არის ბიზნეს-საქმიანობა ან სხვა ანაზღაურებადი საქმიანობა, რომელიც ემყარება სამოქალაქო სამართლებრივ ურთიერთობებს და კომერციულ სახელშეკრულებო ურთიერთობებს.³⁸² დამსაქმებლის (his/her) ორგანიზაციული სტრუქტურაც ასევე შეიძლება იყოს

³⁷⁴ იქვე, მუხლი 77.

³⁷⁵ იქვე, მუხლი 80.2

³⁷⁶ Employment Relationship Act of the Republic of Slovenia, 24.0402, No:102-01/89-3/117, Ljubljana, 24 April 2002, article 230 (1,2),

http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/zdr_an.pdf.

³⁷⁷ Employment Relationship Act of the Republic of Slovenia, No. 102-01/12-16/45, Ljubljana, 5 March 2013, EPA 728-VI, articles 2017-220, <http://www.mddsz.gov.si/en/legislation/>.

³⁷⁸ Labour Code of Slovak Republic, consolidated version of 2011, Translation: Ministry of Labour, Social Affairs and Family of the Slovak Republic - Foreign Relations and Protocol Department Bratislava January 2012, <http://www.ilo.org/dyn/eplx/docs/50/labour-code-full-wording-january-2012.pdf>.

³⁷⁹ იქვე, § 1.1.

³⁸⁰ იქვე, § 7.1.

³⁸¹ იქვე, § 1.2.

³⁸² იქვე, § 1.3.

დამსაქმებელი. მაგრამ თუ შრომითი ურთიერთობების ფარგლებში ხელშეკრულების მონაწილეა დამსაქმებელი (he/she), მისი ორგანიზაციული სტრუქტურა ვერ იქნება მონაწილე და პირიქით.³⁸³ ბიზნესის ან მისი ნაწილის გადაცემისას გამცემიც და მიმღებიც, რომლებიც ამავედროულად არიან კიდევ დამსაქმებლები, შეიძლება იყოს როგორც ფიზიკური პირი, ასევე, იურიდიული პირი.³⁸⁴ დამსაქმებელი ფიზიკური პირის გარდაცვალებისას, მისი ვალდებულებები, რაც გამომდინარეობს შრომითი ურთიერთობებიდან, გადაეცემა უფლებამემკვიდრეს.³⁸⁵

ზემოაღნიშნული ნორმებიდან ირკვევა, რომ სლოვაკეთში ფიზიკური პირი, როგორც დამსაქმებელი წარმოადგენს საწარმოს/ბიზნესის/წილის მფლობელს, რომელსაც საკუთარი ბიზნესის ორგანიზაციული მოწყობის თვალსაზრისით დაქვემდებარებაში აქვს სტრუქტურები. ასეთი ურთიერთობები არ არის გაიგივებული ფართო გაგებით ორ ფიზიკურ პირს შორის შრომითი ურთიერთობებთან. კანონი სპეციალური რეგულირების ფორმატში აქცევს ზოგიერთი ატიპიური დასაქმების ფორმებს, როგორცაა სახლში დასაქმება, დისტანციური დასაქმება, დროებითი დასაქმება და სხვა. ამავედროულად აკონკრეტებს, რომ სახლში დასაქმებაში არ გულისხმობს სახლის/ოჯახის საჭიროების ფარგლებში შეთანხმებულ სამუშაოსთან დაკავშირებულ შრომით ურთიერთობებს, არამედ ისეთ შრომით ურთიერთობებს, რომლის ფარგლებში საქმიანობა შეიძლება განხორციელდეს სახლიდან ან სხვა შეთანხმებული ადგილიდან.³⁸⁶ ასეთი ურთიერთობებისთვის კი კანონი ადგენს გამონაკლისს სახელშეკრულებო პირობების კონტექსტში:

- ამ ურთიერთობებზე არ ვრცელდება კვირის განმავლობაში განსაზღვრული სამუშაო დროის, დღიური დასვენების, კვირის დასვენების და შესვენების ასპექტები;
- როცა დასაქმებულს აქვს მნიშვნელოვანი პერსონალური პრობლემები და ვერ მუშაობს, ის არ არის ადჭურვილი უფლებით მიიღოს სახელფასო ანაზღაურება/კომპენსაცია დამსაქმებლისგან, გარდა ოჯახის წევრის გარდაცვალებისა;
- ასეთი დასაქმებული არ არის უფლებამოსილი ზეგანაკვეთური მუშაობის, უქმე დღეებში მუშაობის, ღამის შრომის ანაზღაურებაზე/კომპენსაციაზე, თუ დამსაქმებელმა სხვაგვარად არ გადაწყვიტა³⁸⁷.

კანონის მიზანი და ამოცანები ნათელია. ის მიჯნავს ტრადიციულ შრომით ურთიერთობებს დასაქმების ატიპიური ფორმებისგან. ფიზიკურ პირთა შორის ურთიერთობებს განიხილავს საწარმოს/ბიზნესის მენეჯმენტის ფარგლებში; ურთიერთობების სახეების მიხედვით ანსხვავებს შრომის პირობებზე შეთანხმებას - რომელი ნორმა რა დოზით და ოდენობით შეიძლება გავრცელდეს ამათუიმ დასაქმებულზე.

³⁸³ იქვე, § 7.2.

³⁸⁴ იქვე, § 28.

³⁸⁵ იქვე, § 30.

³⁸⁶ იქვე, § 52.1.

³⁸⁷ იქვე, § 52.1(a,b,c).

ფიზიკური პირი შეიძლება იყოს დამსაქმებელი სხვადასხვა სიტუაციაში. მას შეიძლება ჰქონდეს საკუთარი ბიზნესი და ჰყავდეს დასაქმებულები ან იყოს კერძო პირი, მაგალითად მეზღვის დამპირავებელი ან ეწეოდეს საქმიანობას სხვის ბიზნესში და ჰყავდეს დასაქმებულები.³⁸⁸ **შვედეთში** 2004 წლის სტატისტიკური მონაცემების თანახმად, აღირიცხებოდა 486000 ფიზიკური პირი საწარმო. აქედან 22000 იყო დამსაქმებელი.³⁸⁹ შვედეთის სამუშაო პირობების შესახებ კანონი (Work Environment Act) ითხოვს დამსაქმებლისგან მიიღოს ყველა საჭირო ზომა რათა მოახდინოს დასაქმებულის ჯანმრთელობისთვის საზიანო შემთხვევების პრევენცია. ამიტომაც დამსაქმებელი ვალდებულია დაგეგმოს და აკონტროლოს სამუშაო პირობები. ეს წესი მიემართება ყველა დამსაქმებელს შვედეთში, მისი საქმიანობის ფორმის/ტიპისა და დასაქმებულთა რაოდენობის მიუხედავად. იმ შემთხვევებშიც კი, როცა პირი ეწევა ბიზნესს თავისი სახელით და არ ჰყავს დასაქმებულები, მაინც ვალდებულია შეასრულოს კანონის მოთხოვნები, რაც უკავშირდება დანადგარების უსაფრთხოებას, ნივთიერებების უსაფრთხოებას და საკუთარი მუშაობისთვის რისკების აღმოფხვრას.³⁹⁰

ბულგარეთში დამსაქმებელია ნებისმიერი ფიზიკური პირი, იურიდიული პირი ან მისი სტრუქტურა, ასევე სხვა ორგანიზაციული და ეკონომიკურად გამოყოფილი ფორმები (საწარმოები, ინსტიტუტები და ა.შ.), რომლებიც დამოუკიდებლად ასაქმებენ საწარმოო ან საოფისე მუშებს, რაც მოიცავს სახლში დასაქმებასაც, დისტანციურ დასაქმებასაც ან საწარმოს ადგილს გარეთ დასაქმებას.³⁹¹

ბულგარეთის კანონმაც დაავიწროვა ფიზიკურ პირთა შრომითი ურთიერთობები ისეთი ჩანაწერით, როგორცაა ფუნქციური და ორგანიზაციული ასპექტი – საწარმოო ან საოფისე საქმიანობა.

ფინეთის “დასაქმების ხელშეკრულების შესახებ” კანონის³⁹² თანახმად, ქვეკონტრაქტორი (subcontractor) არის ნებისმიერი ხელმშემკვრელი მხარე, რომელიც მოქმედებს როგორც დამსაქმებელი და რომელიც უშუალოდ დებს შეთანხმებას კონკრეტული შედეგის მიღწევის მიზნით კომპენსაციის გაცემის ან სხვა ანაზღაურების გადახდის სანაცვლოდ. კონტრაქტორი (contractor) არის ნებისმიერი იურიდიული ან ფიზიკური პირი რომლის საქმიანობის თუ წარმოების ადგილი მდებარეობს ფინეთში, სადაც მუშაობს ქვეკონტრაქტორის მიერ დასაქმებული პირი. მთავარი კონტრაქტორი (main contractor) არის ნებისმიერი იურიდიული თუ ფიზიკური პირი ვისი საქმიანობის ან წარმოების ადგილი მდებარეობს ფინეთში და სადაც რამდენიმე ქვეკონტრაქტორი

³⁸⁸ Frostberg C. Companies and natural persons as employers under the Work Environment Act. Fifth edition. February 2005, p.3, <https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/bocker/books/companies-and-natural-persons-as-employers-under-the-work-environment-act-h199.pdf>.

³⁸⁹ იქვე გვ.2

³⁹⁰ იქვე გვ.3

³⁹¹ Labour Code of the Republic of Bulgaria, State Gazette No. 26/1.04.1986 and No. 27/4.04.1986, consolidated version of 2016, supplementary provisions, &1.1., http://psc.egov.bg/documents/10180/249626/LABOUR+CODE_90.pdf.

³⁹² Employment Contracts Act of Finland, Ministry of Employment and the Economy, Finland January 2014. 55/2001, amendments up to 398/2013 included. Unofficial translation, <http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2001/en20010055.pdf>

მუშაობს როგორც კონტრაქტორი.³⁹³ ფინეთის კანონმდებლობა დამსაქმებლის რამდენიმე კატეგორიას გამოყოფს, რომლებიც ზემდგომი დამსაქმებლის სახელით მოქმედებენ და დებენ დასაქმების ხელშეკრულებებს.

ფიზიკური პირი შეიძლება იყოს შრომის დამქირავებელი სხვადასხვა სიტუაციაში სხვადასხვა ვარიაციით. ევროკავშირის შრომის კანონმდებლობის ფარგლებში ნაგულისხმევი ფიზიკური პირი დამქირავებელი საწარმოს მენეჯმენტის ნაწილია. ეს ასპექტი ზოგიერთი ქვეყნების შრომის კანონმდებლობაშიც პირდაპირ და ცალსახად იკვეთება.

საკმარისია ურთიერთობა დაკვალიფიცირდეს შრომით ურთიერთობად, რომ დღის წესრიგად დადგება დამსაქმებლის მხრიდან შრომასთან დაკავშირებული ვალდებულებების შესრულება. საჭიროების შემთხვევაში კი დამსაქმებელმა ფიზიკურმა პირმა რისკების შეფასების მეთოდოლოგიასაც უნდა მიმართოს, რათა შექმნას შრომის უსაფრთხო გარემო და განახორციელოს სხვადასხვა ღონისძიება.³⁹⁴ რამდენად შესაძლებელია ფიზიკურმა პირმა, როგორც დამსაქმებელმა, თავი დაიტვირთოს შრომის კანონმდებლობის მოთხოვნებით თუ ის არ წარმოადგენს საწარმოს/ორგანიზაციის მენეჯმენტის საფეხურს, სადაც საერთო ადმინისტრაციული რესურსებით უზრუნველყოფილია შრომის პირობებისა და სტანდარტების დაცვა? ამავდროულად, თუ ფიზიკურ პირებს შორის ურთიერთობას თან სდევს შრომითი ურთიერთობებისთვის დამახასიათებელი ნიშნები, მიუხედავად იმ ფაქტისა, რომ ფიზიკური დამსაქმებელი პირი არის თუ არა საწარმოს/ორგანიზაციის მართვის მონაწილე სუბიექტი, ურთიერთობა უნდა დაკვალიფიცირდეს ისე, რომ ფაქტობრივ შრომით ხელშეკრულებას არ დაერქვას ვალდებულებითსამართლებრივი ხელშეკრულება და არ დაირღვეს დასაქმებულის უფლებები.

ნათელია, რომ სშკ-ში ასახვა ჰპოვა ევროპულმა პრაქტიკამ, თუმცა ამ პრაქტიკის გათვალისწინება სპეციალური ნორმებით არ განხორციელდა, რაც ზუსტ წარმოდგენას მოგვცემდა სშკ-ს გავრცელების არეალზე ფიზიკურ პირთა შრომითი ურთიერთობების კონტექსტში: ეხება ეს სამეწარმეო ფიზიკურ პირის მიერ ფიზიკური პირის დასაქმებას, საწარმოს/ბიზნესის ფუნქციების ფარგლებში ფიზიკური პირის მიერ ფიზიკური პირის დასაქმებას თუ სხვას? ზოგიერთი ევროპული პრაქტიკის მსგავსად, არ არის ისეთი მომწესრიგებელი ნორმებიც, რომლებიც რეგულირების არეალიდან გაიყვანდა თუნდაც ოჯახში დასაქმებასაც.

ასოცირების შეთანხმების შესრულებისა და ევროპული სტანდარტების საქართველოში დამკვიდრების პროცესის პარალელურად, აუცილებლად დადგება შრომის ინსპექციის სრულყოფილად ამოქმედების საკითხიც. შრომის ინსპექტორს კი დასჭირდება ნორმატიული საფუძველი და ინსტრუქციები იმ შრომითი ურთიერთობების გამოსავლენად, რომელსაც

³⁹³ იქვე, თავი 11ა, მუხლი 2.

³⁹⁴Frostberg C. Companies and Natural Persons as Employers under the Work Environment Act. Arbetsmiljöverket, 5th edn. February 2005, p.3, <https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/bocker/books/companies-and-natural-persons-as-employers-under-the-work-environment-act-h199.pdf> .

გაუწევს ზედამხედველობას შრომის კანონმდებლობის ფარგლებში ფიზიკურ პირთა შრომით ურთიერთობებთან დაკავშირებით.

9.3. ფაქტების უზენაესობის პრინციპი შრომით ურთიერთობებში

ფიზიკურ პირთა შრომითი ურთიერთობების არსებობის ფაქტი თავად შრომითი ურთიერთობების განმარტების შიგნით და მის მახასიათებლებშიც უნდა ვეძიოთ. იქ, სადაც მწირია მეცნიერული ხედვა, პრაქტიკაც და საკანონმდებლო რეგულირებაც, ჯერ უნდა გაეცეს პასუხი შეკითხვას - რა ძირითადი ნიშნებისგან შედგება ის შრომითი ურთიერთობები, რომლებიც ვიწრო გაგებით შრომის კანონმდებლობის რეგულირების ობიექტია. ხოლო ამის შემდეგ ვიმსჯელოთ – რომელი ფიზიკურ პირთა შორის დადებული ხელშეკრულებები შეიძლება განიხილებოდეს შრომით ხელშეკრულებებად. საკითხის კვლევა-ძიებისას დიდი მნიშვნელობა ენიჭება მიმართვიანობას *ფაქტების უზენაესობის (primacy of facts) პრინციპისადმი* (შრომითი ურთიერთობების არსებობის დადასტურება უნდა დაეყრდნოს ფაქტებს და არა ფორმას ან სახელწოდებას, რითიც მხარეებმა განსაზღვრეს ურთიერთობები. ამ მიდგომას ეწოდება კიდევ ფაქტების უზენაესობის პრინციპი).

საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, *„შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ“*. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის³⁹⁵ 629-ე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, *„ნარდობის ხელშეკრულებით მენარდე კისრულობს შეასრულოს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაო, ხოლო შემკვეთი ვალდებულია გადაუხადოს მენარდეს შეთანხმებული საზღაური“*. აღნიშნული ნორმებიდან მარტივად ირკვევა, რომ ორივე შემთხვევაში ანაზღაურებადი შრომა ხელშეკრულების ობიექტია. იკვეთება განსხვავებაც – შრომის კოდექსი ითხოვს შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში განხორციელებას. სხვა კონკრეტულ ან ურთიერთობათა დეტალიზაცია სშკ-ში არ გვხვდება. რამდენადაც შრომის კოდექსი არ მიმართავს დეტალიზაციას სამუშაო სფეროებთან დაკავშირებით, ღიად რჩება ფიზიკურ პირთა შრომით ურთიერთობებზე საქართველოს შრომის კოდექსის გავრცელების საკითხიც. მაგ.: კერძო მასწავლებელს/რეპეტიტორს და მოსწავლის მშობელს შორის ურთიერთობა, დიძასა და ბავშვის კანონიერ წარმომადგენელს შორის ურთიერთობა, მეზღვესა და ბადის მესაკუთრეს შორის ურთიერთობა - თავიანთი ბუნებითა და მახასიათებლებით უნდა მიაკუთვნონ შრომის

³⁹⁵ საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი, საქართველოს კანონი № 786, 26.06.1997, პარლამენტის უწყებანი, 31, 24.07.1997, <https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/31702>.

სამართლის რეგულირების სფეროს თუ არა? თუ კი, - რა დოზით და მოცულობით უნდა გავრცელდეს შრომის კოდექსის ნორმები ასეთ ურთიერთობებზე (სრულად თუ რიგი გამონაკლისებით)? პასუხებია გასაცემი შემდეგ შეკითხვებზეც: რატომ გახდა საჭირო ფიზიკურ პირთა შორის დადებული ხელშეკრულებების შრომის კოდექსის რეგულირების სფეროში მოქცევა და რა გარემოებები ედება საფუძვლად ასეთ მიდგომას?

შრომის ბაზარი სავსეა ფარული შრომითი ურთიერთობებით, რათა დამსაქმებლებმა თავი აარიდონ რიგ ვალდებულებებს, მათ შორის ფინანსურს. დღევანდელი ნორმატიული გარემოს გათვალისწინებით - სპეციალური მარეგულირებელი ნორმების არარსებობა ფუნქციას უკარგავს და მკვდარ ნორმებად აქცევს საქართველოს შრომის კოდექსში ფიზიკურ პირთა შრომითი ურთიერთობებზე არსებულ ჩანაწერებს. საკანონმდებლო ვაკუუმის პირობებში ნაკლებად სავარაუდოა, რომ ფიზიკურმა პირებმა ურთიერთობები დააკვალიფიცირონ შრომით ურთიერთობებად ვიწრო გაგებით და დადონ შრომითი ხელშეკრულება. სხვაგვარად მათ მოუწევთ საკუთარ თავზე აიღონ ყველა კანონისმიერი ვალდებულება და დაიტვირთონ თავი უფლება-მოვალეობებით შრომის კანონმდებლობის ფარგლებში. საკითხი საჭიროებს არამარტო სამართლებრივ შესწავლას, არამედ ა) გააზრებას შრომის უსაფრთხოებისა და პირობების თვალსაზრისით, როგორც სოციალური ფაქტორისა; ბ) შეფასებას ეკონომიკურ განზომილებაში. მაგალითისთვის შეიძლება მოვიშველიოთ ძიძასა და ბავშვის მშობელს შორის ურთიერთობა, რომელიც ბევრი ასპექტის გამო შესაძლებელია დახასიათდეს ფიზიკურ პირთა შრომით ურთიერთობად შრომის კოდექსის ფარგლებში. თუ ჩავთლით, რომ ეს კონკრეტული ურთიერთობა წარმოადგენს შრომით ურთიერთობას, მასზე გავრცელება უნდა ჰქონდეს შემდეგმა სამართლებრივმა რეჟიმმა:

- ასეთი ურთიერთობები ხანგრძლივადიანია, აღემატება 3 თვეს და ურთიერთობა ითხოვს ფორმალიზებას. ე.ი. უნდა დაიდოს წერილობითი ხელშეკრულება სშკ-ს მე-6 მუხლის მოთხოვნების თანახმად.
- ხელშეკრულებამ უნდა მოიცვას არსებითი პირობები, რაც დადგენილია სშკ-ს მე-6 მუხლის მე-9 ნაწილით. (მაგ.: როგორიცაა ანაზღაურების წესი, მათ შორის ზეგანაკვეთური მუშაობის ანაზღაურების საკითხი; დასვენების დღეები, სამუშაო დრო, უქმე დღეები და სხვა).
- დამსაქმებლის მხრიდან საბიუჯეტო ვალდებულებების შესრულება;
- დამსაქმებლის მხრიდან შრომის პირობებისა და უსაფრთხოებასა და ჯანსაღ სამუშაო გარემოსთან დაკავშირებული კანონისმიერი მოთხოვნების დაცვა;
- ძიძა თუ ქალია - ქალ დამსაქმებელთან, როგორც შრომითი ურთიერთობების სპეციფიკურ სუბიექტთან დაკავშირებული ნორმების აღსრულება დამსაქმებლის მხრიდან.
- შევებულება (ანაზღაურებადი და არაანაზღაურებადი);
- დროებითი შრომისუუნარობა და მისი ანაზღაურების წესი.
- შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა (კანონისმიერი პროცედურების დაცვით)
- და სხვა.

კარგ მაგალითად გამოდგება, აგრეთვე, ფიზიკური პირის მიერ საოჯახო მეურნეობის გასაძღვლად დაქირავებული ფიზიკური პირი. სამუშაოს ბუნების გათვალისწინებით (ხანგრძლივადიანი და ნდობაზე აგებული ფიდუციური ურთიერთობები) ფიზიკურ პირებს შორის შეიძლება არსებობდეს უვადო შრომითი ხელშეკრულება, კოდექსის მე-6 მუხლის პირველი ტერცია ნაწილის პირობის არსებობისას.³⁹⁶

თუ ზემომოყვანილი ურთიერთობების მაგალითებს გავატარებთ ვიწრო გაგებით შრომითი ურთიერთობებისთვის დამახასიათებელი კრიტერიუმების ტესტის ქვეშ, ურთიერთობების დაკვალიფიცირებასაც შევძლებთ. ფიზიკურ პირთა შორის დადებულ ხელშეკრულებებში ბუნებრივად უნდა იყოს ექსპლუატაციის ის ელემენტები, რომლებმაც ისინი უნდა აქციონ კლასიკურ შრომით ურთიერთობებად:

- დასაქმებულის დამსაქმებელზე ეკონომიკური დამოკიდებულება;
- შესრულებული სამუშაოს კონტროლისა და ზედამხედველობის დონე;
- დამსაქმებლის მიერ ცალმხრივად დადგენილი შრომის პირობები, ხელშეკრულების პირობების ცალმხრივი შემუშავება და შეთავაზება კანდიდატისთვის (ხელშეკრულების შინაარსის თავისუფლება);
- დაქირავებლის მხრიდან ინტერესი არა მხოლოდ შრომის შედეგისადმი, არამედ ასევე სამუშაოს შესრულების პროცესისადმი და დადგენილი ყოველდღიური ქცევის წესები;
- სამუშაო ადგილი;
- მკაცრად განსაზღვრული სამუშაო დრო/გრაფიკი;
- ვადა;
- სამუშაო საშუალებები და მათი განკარგვის ფორმები;
- დასაქმებულის სხვაგან მუშაობის შეზღუდვის ასპექტები;
- დასაქმებულის მიერ სამუშაოს უშუალოდ შესრულება.

ზემოჩამოყალიბებული ასპექტები არ არის არსებითი ვალდებულებით-სამართლებრივი ურთიერთობებისთვის. ასეთი ტესტის ქვეშ ურთიერთობების შეფასებამ და ანალიზმა შეიძლება გამოავლინოს, რომ ბევრი ფიზიკურ პირთა შორის ურთიერთობა დარჩენილია შრომის კანონმდებლობის რეგულირების არეალის გარეთ და ქმნის ე.წ. შავ ბაზარს. გამოსავლენად კი აუცილებელია საკანონმდებლო საფუძვლისა და სახელმწიფოს მხრიდან ადმინისტრირების პოლიტიკის არსებობა. რა თქმა უნდა, ცდუნება იმისა, რომ ასეთი ურთიერთობები მოწვესრიგდეს ვალდებულებითსამართლებრივი მეთოდით და არა შრომისსამართლებრივით, - დიდია.

ევროკავშირის ქვეყნების შრომის კანონმდებლობა ცხადყოფს, რომ შრომითი ურთიერთობების უმთავრეს კრიტერიუმად გვევლინება დამსაქმებლისადმი დაქვემდებარების პრინციპი. შრომითი ურთიერთობების

³⁹⁶ “თუ შრომითი ხელშეკრულება დადებულია 30 თვეზე მეტი ვადით, ან თუ შრომითი ურთიერთობა გრძელდება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების ორჯერ ან მეტჯერ მიმდევრობით დადების შედეგად და მისი ხანგრძლივობა აღემატება 30 თვეს, ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები მიმდევრობით დადებულად ჩაითვლება, თუ არსებული შრომითი ხელშეკრულება გაგრძელდა მისი ვადის გასვლისთანავე ან მომდევნო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება დაიღო პირველი ხელშეკრულების ვადის გასვლიდან 60 დღის განმავლობაში.“

დასახასიათებლად ნორმატიულ დონეზე გამოიყენება შემდეგი ტერმინები: ზედამხედველობა, სუბორდინაციული დამოკიდებულება, ქვემდებარეობა, კონტროლი. მაგ. **ჩეხეთის** შრომის კოდექსში ნათქვამია, რომ აქტი აწესრიგებს სამართლებრივ ურთიერთობებს, რომლებიც წარმოიშობა დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის *დაქვემდებარებული ხასიათის შრომის (dependent work)* არსებობისას. ასეთი ურთიერთობები წარმოადგენენ შრომით ურთიერთობებს.³⁹⁷ თავის მხრივ, კი დაქვემდებარებული შრომა განმარტებულია კანონის იმ ნაწილში, სადაც ახსნილია შრომითი ურთიერთობების ფუნდამენტური პრინციპები: დაქვემდებარებულია შრომა, როცა საქმიანობა ხორციელდება *დამსაქმებლის ზედამხედველობით, დამსაქმებლის ინსტრუქციების მითითების* შესაბამისად, *დასაქმებულის სუბორდინაციული* მდგომარეობითა და დამსაქმებლის სახელით.³⁹⁸

ესტონეთის დასაქმების ხელშეკრულების შესახებ კანონის თანახმად, დასაქმების ხელშეკრულების საფუძველზე, დასაქმებული ფიზიკური პირი მუშაობს სხვა პირის (დამსაქმებლის) სუბორდინაციაში დამსაქმებლის ხელმძღვანელობისა და კონტროლის ქვეშ.³⁹⁹ **სლოვენის** შრომითი ურთიერთობების შესახებ კანონის თანახმად, შრომითი ურთიერთობებია მუშასა (worker) და დამსაქმებელს შორის ურთიერთობა, სადაც მუშა ნებაყოფლობით ინტეგრირდება დამსაქმებლის ორგანიზაციული საქმიანობის პროცესში და რომელიც ის, ანაზღაურების სანაცვლოდ, განგრძობითად (continuously) ახორციელებს სამუშაოს დამსაქმებლის ზედამხედველობის ქვეშ და მისი ინსტრუქციების შესაბამისად.⁴⁰⁰ სხვა ქვეყნების კანონმდებლობაშიც ევროკავშირის ქვეყნების მსგავს ჩანაწერებს ვხვდებით: **ვენესუელაში** დამსაქმებელი არის პირი, რომელიც პასუხისმგებელია საწარმოზე ან სამუშაო ადგილზე (*enterprise or worksite*), სადაც მუშები ახორციელებენ შრომას, რომელიც ატარებს ბიზნეს რისკს, ქირაობს და უხდის ხელფასს და ხელმძღვანელობს საქმის შესრულებას. **ვიეტნამში** დამსაქმებელს ახასიათებს სამი ძირითადი ფუნქცია: ასაქმებს, ამუშავებს და უხდის ანაზღაურებას; **ესპანეთში** დამსაქმებელი ან მეწარმე არის ნებისმიერი იურიდიული ან ფიზიკური პირი ან საკუთრების ერთობლივი ორგანიზების ფორმა, რომლის ფარგლებში იგი ღებულობს მომსახურებას, რაც სრულდება ა) მუშის მიერ, რომელიც დაქირავებულია სხვა პირის მიერ და ინტეგრირებულია საწარმოში/ორგანიზაციაში დამსაქმებლის/დამსაქმებელთა მითითებების ქვეშ, ბ) იმ პირების მიერ, რომლებიც დაქირავებულნი არიან ლეგალურად დაფუძნებული დროებითი დასაქმების საწარმოების მიერ (temporary work

³⁹⁷Part One, Chapter One, Section 1, sub-section “a”, Labour Code of Czech Republic, #262/2006 Coll, „Zákoník práce“, consolidated version of 2012, http://www.mpsv.cz/files/clanky/3221/Labour_Code_2012.pdf

³⁹⁸ იქვე, მუხლი 2.1.

³⁹⁹Article 1 (1), Employment Contract Act of Estonia, Passed on 17 December 2008, RT I 2009, 5, 35, entry into force 1 July 2009, consolidated versin of 2015, <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/ee/530102013061/consolide/current>

⁴⁰⁰ Article 4.1, Employment Relationship Act of the Republic of Slovenia, No. 102-01/12-16/45, Ljubljana, 5 March 2013, EPA 728-VI, <http://www.mddsz.gov.si/en/legislation/>.

enterprises) იმ მიზნით, რომ მიაგლინონ/განათავსონ user enterprises-ში.⁴⁰¹ **სლოვაკეთში** დამსაქმებელს აქვს უფლება თავისუფლად შეარჩიოს დასაქმებული საჭირო ოდენობითა და სტრუქტურით, აქვს უფლება განსაზღვროს პირობები და მეთოდები ამ უფლების იმპლემენტირებისთვის.⁴⁰² ინდივიდუალური შრომითი ურთიერთობები სრულდება დაქვემდებარებულ მდგომარეობაში. დაქვემდებარებული შრომა, სადაც დამსაქმებელი არის უფროსი და დასაქმებული მისდამი სუბორდინაციულ მდგომარეობაშია, განისაზღვრება შრომად, რომელიც ხორციელდება დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლის ინსტრუქციების შესაბამისად, დამსაქმებლის სახელით ანაზღაურების სანაცვლოდ სამუშაო საათების განმავლობაში, დამსაქმებლის ხარჯით, დამსაქმებლის სამუშაო საშუალებების გამოყენებითა და დამსაქმებლის პასუხისმგებლობით. დაქვემდებარებული შრომა არ არის ბიზნეს საქმიანობა ან სხვა ანაზღაურებადი საქმიანობა, რომელიც ემყარება სამოქალაქო-სამართლებრივ ურთიერთობებს ან სახელშეკრულებო კომერციულ ურთიერთობებს.⁴⁰³ **ფინეთის** “დასაქმების ხელშეკრულების შესახებ” კანონის თანახმად, კანონი ეხება ისეთ ხელშეკრულებებს (დასაქმების ხელშეკრულებებს), რომელიც იდება დასაქმებულთან და ერთობლივად რამდენიმე დასაქმებულის ჯგუფთან, რის ფარგლებშიც შრომა ხორციელდება დამსაქმებლისთვის დამსაქმებლის მითითებებისა და ზედამხედველობის ქვეშ ანაზღაურების ან სხვა სახის კომპენსაციის სანაცვლოდ.⁴⁰⁴

შრომითი ურთიერთობის არსიდან გამომდინარე, დასაქმებული, როგორც პიროვნულად, ისე ეკონომიკურად, მნიშვნელოვნად არის დამოკიდებული დამსაქმებელზე. ამ დამოკიდებულების ბოროტად გამოყენების საფრთხის განეიტრალება კი სახელმწიფოს ვალდებულებაა. შესაბამისად, შრომის სამართლის მიზანი, თავისი ისტორიული განვითარების გათვალისწინებით, არის დასაქმებულის „დაცვა“ მისი ინტერესების უსაფუძვლო და არათანაზომიერი ხელყოფისგან.⁴⁰⁵ დასაქმებულისა და დამსაქმებლის თანასწორ რეჟიმში მოქცევა, მათი სტატუსის გათანაბრება მე-19 საუკუნის 80-90 იანი წლებიდან აქტიურად განიხილება. სახელმწიფოს ზრუნვა შრომითი ურთიერთობების გაუმჯობესებაზე მიიჩნევა საერთო კეთილდღეობის დამკვიდრებაზე ზრუნვის გამოხატულებად. ამას თანდათან მოჰყვა შრომის სამართლის, როგორც დასაქმებულის დამცავი ნორმების, სამართლის

⁴⁰¹ The Employment Relationship, International Labour Conference. 95th Session. Report V(1), International Labour Office. Geneva. 2006, p.23, <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-v-1.pdf>.

⁴⁰² Article 2, Labour Code of Slovak Republic, consolidated version of 2011, Translation: Ministry of Labour, Social Affairs and Family of the Slovak Republic - Foreign Relations and Protocol Department Bratislava January 2012, , <http://www.ilo.org/dyn/eplex/docs/50/labour-code-full-wording-january-2012.pdf>

⁴⁰³ იქვე, &1.2.

⁴⁰⁴ Section 1, Employment Contracts Act of Finland, Ministry of Employment and the Economy, Finland January 2014, (55/2001, amendments up to 398/2013 included), unofficial translation, <http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2001/en20010055.pdf>

⁴⁰⁵ ჩაჩავა ს. ვადიანი და უვადო შრომითი ხელშეკრულებების მოშლის მიმართ მოქმედი კანონმდებლობის სამოსამართლო სამართლით სრულყოფის რეკომენდაციები. შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), გამომცემლობა „მერიდიანი“, თბ., 2011, გვ. 37.

დამოუკიდებელ მიმართულებად ჩამოყალიბება.⁴⁰⁶ ამიტომაც დროთა განმავლობაში შრომითი ურთიერთობები გამოეყო სამოქალაქო სამართალს და სამართლის დამოუკიდებელ დარგად ჩამოყალიბდა. ძირითად ნიშნად კი განისაზღვრა ზემოხსენებული ქვემდებარეობის პრინციპი, რომელიც თავისთავად გულისხმობს დასაქმებულის უფლებრივ და ფინანსურ უპირატესობას დასაქმებულთან შედარებით.

ევროკავშირის ქვეყნების შრომის კანონმდებლობებისგან განსხვავებით, საქართველოს შრომის კოდექსში შრომითი ურთიერთობების განსაზღვრებაში არ ფიგურირებს დაქვემდებარების პრინციპი, როგორც შრომითი ურთიერთობების დამახასიათებელი ერთ-ერთი ფუნდამენტური ნიშანი. მას აქვს მნიშვნელოვანი სამართლებრივი, ასევე, პრაქტიკული ფუნქცია, წყვეტს დაკვალიფიცირების პრობლემას და გამოიყენება ურთიერთობათა შეფასების, გამიჯვნის პროცესში. ფიზიკურ პირთა შორის შრომითი ურთიერთობების გამოვლენისას პირველად ეტაპზე უნდა მივმართოთ შრომითი ურთიერთობებისთვის დამახასიათებელი ნიშნების არსებობას. შედეგად, ევროპის ქვეყნების სამართლებრივი რეგულირების პრაქტიკის გათვალისწინებით, ივარაუდება, რომ ფიზიკურ პირთა შორის ისეთი ურთიერთობები მიეკუთვნება შრომითი ურთიერთობების რეგულირების სფეროს, სადაც არსებობს ქვემდებარეობა (ზედამხედველობა, კონტროლი).

როგორც ზემოთ აღინიშნა, შრომითი ურთიერთობები კომპლექსური და მრავალფეროვანია, ამიტომაც მათი შეფასებისა თუ დაკვალიფიცირებისას ყურადსაღებია ბევრი ფაქტორი. მაგ.: გამოყენებულ იქნა თუ არა გამოსაცდელი ვადა, რომელიც შრომითი ურთიერთობებისთვის დამახასიათებელი სპეციფიური ასპექტია; მიმდინარეობს თუ არა დოკუმენტური აღრიცხვიანობა (დასაქმებულის დიპლომების, სერტიფიკატების, სამუშაო გამოცდილების, ჯანმრთელობის მდგომარეობის შესახებ საბუთების მოთხოვნა და სხვა); როგორია ანაზღაურების გადახდის წესი; შეზღუდულია თუ არა დასაქმებული სხვა საქმიანობის შესრულებით და ა.შ.⁴⁰⁷

ურთიერთობათა გამიჯვნისა და დაკვალიფიცირებისას დიდი მნიშვნელობა ენიჭება ფაქტების უზენაესობის პრინციპს.⁴⁰⁸ დავის არსებობისას გადაწყვეტილება რეალური ვითარების ანალიზის საფუძველზე უნდა იქნეს მიღებული. ხშირია შემთხვევა, როდესაც დადებულია სამოქალაქო სამართლებრივი ხელშეკრულება (მაგალითად, ნარდობის), ხოლო ფაქტობრივად არსებობს შრომითი ურთიერთობები, ანუ ფარული შრომითი ხელშეკრულება. ზოგიერთი ქვეყნის შრომის კანონმდებლობა პირდაპირ მიუთითებს ასეთ შემთხვევებზე და ხაზგასმით აღნიშნავს ფაქტების უტყუარობის პრიორიტეტულობას. მაგ.: ფინეთის კანონმდებლობის თანახმად,

⁴⁰⁶ იქვე, გვ. 37.

⁴⁰⁷ Lamont S.J.B. Employment and Non-employment Services. May 20, 1994, p. 1-3, <https://www.brandonu.ca/vp-finance/files/EmploymentVsNonEmployment.pdf>

⁴⁰⁸The Employment Relationship, International Labour Conference. 95th Session. Report V(1), International Labour Office. Geneva, 2006, pp. 8, 24, 25, 51, 55, 58, <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-v-1.pdf>

თუკი შრომის ხელშეკრულებაში არ არის ნორმა ერთ-ერთი უმთავრესი ელემენტის – ანაზღაურების შესახებ, ეს დეტალი არ გაითვალისწინება, თუ ფაქტები იმაზე მეტყველებს, რომ სამუშაოს ანაზღაურების გარეშე შესრულება არ იგეგმებოდა. ზოგიერთი სამართლებრივი სისტემა დაუნდობელ ბრძოლას უცხადებს მოტყუებით დადებულ ხელშეკრულებებს, რაც ფაქტების უზენაესობის პრინციპის გამოყენებით უზრუნველყოფს დასაქმებულის ინტერესების, აგრეთვე საგადასახადო ორგანოებისა და სოციალური უზრუნველყოფის დაწესებულებების ინტერესების დაცვას. თითოეული სამართლებრივი სისტემა შრომითი ურთიერთობების დასადგენად აქცენტს ისეთ მაჩვენებლებზე აკეთებს, როგორებიცაა: მხარეთა სოციალურ-ეკონომიკური არათანაბრობა, დამსაქმებლის მითითებების შესრულება, დამსაქმებლის განკარგულებაში ყოფნა, დასაქმებულის მხრიდან კონტროლის ხარისხი, საწარმოს საქმიანობაში დასაქმებულის ინტეგრირების ხარისხი, ფინანსური რისკებისთვის პასუხისმგებლობა და სხვა.

საერთო სამართლის ქვეყნებში მოსამართლეები გადაწყვეტილებებს იმ კრიტერიუმებზე ამყარებენ, რომლებიც პრეცედენტული სამართლის ფარგლებშია შემუშავებული. ზოგიერთი ქვეყნის შრომის კანონმდებლობა აქცენტს აკეთებს სამუშაოს ტიპებზე, რომელთა სუბიექტებს დასაქმებულის სტატუსი აქვთ. მაგალითად, ესპანეთში პროფესიონალი სპორტსმენები შრომის ხელშეკრულების სუბიექტებად მიაჩნიათ, თუ ისინი ნებაყოფლობით რეგულარულად ახორციელებენ სპორტულ საქმიანობას სპორტული დაწესებულებების ან კლუბების სახელით ანდა მათი ხელმძღვანელობით, ანაზღაურების სანაცვლოდ. ხოლო ის სპორტსმენები, რომლებიც სპორტულ კლუბებში საქმიანობენ და მხოლოდ ხარჯების კომპენსაციას იღებენ, არ ექცევიან შრომის კანონმდებლობის გამოყენების სფეროში. იგივე მიდგომებია მსახიობების მიმართ. საფრანგეთში მსახიობ-შემსრულებლებს, მოდელებს, პროფესიონალ ურნალისტებს, სავაჭრო აგენტებს, კომპოზიციურებს დასაქმებულის სტატუსი აქვთ კანონმდებლობით განსაზღვრულ შემთხვევებში. მექსიკასა და პანამაში შრომის ხელშეკრულების სუბიექტები არიან საზოგადოებრივი ტრანსპორტის სფეროში დასაქმებულები – მძღოლები, ოპერატორები, კონდუქტორები. ჩილეში ოჯახში მუშაობა შრომით ურთიერთობად მხოლოდ იმ შემთხვევაში მიიჩნევა, თუ მას ინტენსიური და რეგულარული ხასიათი აქვს. ნიდერლანდში პირის მიერ სამუშაოს სხვა პირის ინტერესების სასარგებლოდ, ანაზღაურების სანაცვლოდ, სამი თვის განმავლობაში ყოველდღიურად ან თვეში არანაკლებ 20 საათის განმავლობაში შესრულებისას ითვლება, რომ იგი სამუშაოს შრომის ხელშეკრულების საფუძველზე ასრულებდა. პორტუგალიაში შრომითი ურთიერთობები, სავარაუდოდ, მაშინ არსებობს, როცა: დასაქმებული ორგანიზაციული სტრუქტურის კოლექტივის წევრია; სამუშაო საწარმოში ან ამ საწარმოსადმი დაქვემდებარებულ და მის მიერ კონტროლირებად ადგილას წინასწარ დადგენილი გრაფიკის მიხედვით სრულდება; სამუშაო პროცესში სამუშაო იარაღებს ის უზრუნველყოფს, ვის სასარგებლოდაც სრულდება სამუშაო; მომსახურება გაიწვევა/სამუშაო სრულდება უწყვეტად და გრძელდება 90 დღის განმავლობაში. ფინეთში ხელშეკრულებები, რომლებიც მოკლე ვადით იდება და არგუმენტაციისა და საკმარისი საფუძვლების გარეშე ხშირ-

ხშირად გრძელდება, გრძელვადიან შრომის ხელშეკრულებებად არის მიხნეული.⁴⁰⁹

ILO-ს 198-ე რეკომენდაცია ეხება შრომითი ურთიერთობების ფაქტის არსებობის დადგენის საკითხს. რეკომენდაციის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის არსებობის მტკიცება უნდა დაეფუძნოს ფაქტებს დაკავშირებულს სამუშაოს შესრულებისა და ანაზღაურების ასპექტებთან, მიუხედავად იმისა, თუ რა ხელშეკრულებაზე შეთანხმდნენ მხარეები. ამისთვის ქვეყნებმა უნდა განავითარონ კონკრეტული მეთოდები, რაც იქნება სახელმძღვანელო დასაქმებულებისა და დამსაქმებლებისთვის. ქვეყნებმა ეროვნული პოლიტიკის ფარგლებში, ამ რეკომენდაციაზე დაყრნობით, უნდა განიხილონ შესაძლებლობა ეროვნულ კანონმდებლობაში განსაზღვრონ შრომითი ურთიერთობების არსებობის სპეციფიკური ინდიკატორები. ეს ინდიკატორები შეიძლება იყოს: ფაქტი, რომ შრომა მიმდინარეობს მეორე მხარის კონტროლისა და ინსტრუქციების ქვეშ; ფაქტი, რომ შრომა ხორციელდება მეორე პირის სასარგებლოდ (მომგებიანია მეორე პირისთვის); ფაქტი, რომ შრომა ხორციელდება განსაზღვრულ სამუშაო დროს; ფაქტი, რომ გადახდა მიმდინარეობს შეთანხმებული პერიოდებით და სხვა. ეროვნულმა ადმინისტრაციულმა ორგანოებმა კი (შრომის ინსპექციამ საგადასახადო და სოციალური უსაფრთხოების სამსახურებთან ერთად) უნდა გასწიონ მონიტორინგი.⁴¹⁰ აღნიშნულ რეკომენდაციაზე დაყრნობით, *სუპიორტი* ავითარებს აზრს, რომ სასამართლომ თავისი ძალაუფლება უნდა გამოიყენოს ხელშეკრულების რეკვალიფიცირებისთვის – სამოქალაქოსამართლებრივი ხელშეკრულების შრომის ხელშეკრულებად. ფაქტების უზენაესობის პრინციპი მჭიდროდ უკავშირდება და პირდაპირ შედეგობრივ კავშირშია რეკვალიფიცირებასთან. თუ პირი ამტკიცებს, რომ ის მუშაობდა მეორე პირისთვის ისე რომ იმყოფებოდა სუბორდინაციულ მდგომარეობაში, პირადად უნდა შეესრულებინა სამუშაო და იღებდა ანაზღაურებას, მოსამართლემ უნდა დაასკვნას, რომ ადგილი ჰქონდა შრომით ურთიერთობებს მიუხედავად იმ ფაქტისა, რომ ურთიერთობა დამყარდა და მიმდინარეობდა სხვა სამოქალაქოსამართლებრივი ხელშეკრულების ფარგლებში. რეკვალიფიცირების პრაქტიკის განვითარება, ე.წ. ფარდის ახნა (*lifting the veil*), შრომის სამართლის მდგრადი განვითარებისათვის მნიშვნელოვანია.⁴¹¹

ფაქტობრივი გამიჯვნის პროცესში აუცილებელია ფაქტორების როგორც ცალ-ცალკე მიმოხილვა, ისე ერთობლივად გაანალიზება: პირის სტატუსის დასადგენად გამოიყენება სპეციალურად შემუშავებული კითხვარები და

⁴⁰⁹ იქვე, 3-87.

⁴¹⁰ R198 - Employment Relationship Recommendation. 2006 (No. 198), Recommendation concerning the employment relationship. Geneva, 95th ILC session, 15.06.2006, http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312535, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული – 17.10.17.

⁴¹¹ Bosse C., The Protection of Working Relationships: A Comparative Study, primacy of facts and reclassification of the contract. Kluwer Law International, pp.178-179, https://books.google.ge/books?id=X3Q117Bc_sgC&pg=PA178&lpg=PA178&dq=primacy+of+facts+in+labor+law&source=bl&ots=NqCiaeTkUG&sig=ckTILcHEp1OsX7XazOUH27VoI_8&hl=en&sa=X&ved=0ahUKEwiglYzk3ebPAhUGXBQKHT6eDZwQ6AEIQDAF#v=onepage&q=primacy%20of%20facts%20in%20labor%20law&f=false, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული – 17.10.17.

ტესტები, რომლებსაც მიმართავენ დამქირავებელი ორგანიზაციები, აგრეთვე შრომის ინსპექციები, დეპარტამენტები და სხვა სახელმწიფო სტრუქტურები.⁴¹² ასეთ კითხვარებსა და ტესტებზე გაცემული პასუხები ურთიერთობათა ინდიკატორებია. ტესტებში ყურადღება იმ კრიტერიუმებზეა გამახვილებული, რომლებზედაც ზემოთ იყო საუბარი: დაქირავებულის მხრიდან კონტროლი და მისი ხარისხი, სამუშაო პროცესში დაქირავებულის მონაწილეობის დონე, სამუშაოს შესრულების ადგილი, დრო, რეჟიმი, ვალდებულებათა სპექტრი, ტექნიკური უზრუნველყოფის დეტალები, ანაზღაურების სისტემა, ხელშეკრულების ხანგრძლივობა, შედეგისთვის პასუხისმგებლობა, საწარმოს დანაკარგებთან დაკავშირებული რისკის ფაქტორები, დაქირავებულის დამქირავებელზე ეკონომიკური დამოკიდებულების ხარისხი და სხვა. მაგალითად, კანადაში, იმის გამო, რომ ადგილი აქვს ვაჭრობის გლობალიზაციას, რაც ხასიათდება ახალი ტექნოლოგიების ინტეგრირებით, საერთაშორისო და ადგილობრივი ბაზრების ურთიერთქმედებითა და მერყეობით და აქედან გამომდინარე მუშების სურვილით იყვნენ ავტონომიურები და დამოუკიდებლები და რამდენადაც გაჩნდა შრომითი ურთიერთობების ახალი ფორმები, დადგა დასაქმებულის სტატუსის დადგენის აუცილებლობაც. ინსპექტორი ვალდებული გახდა გაანალიზოს ურთიერთობათა ბუნება და დაადგინოს რა სახის ხელშეკრულებას აქვს ადგილი. რა თქმა უნდა, კანადის უზენაესმა სასამართლომ თავისი მნიშვნელოვანი წვლილი შეიტანა კარგი პრაქტიკის განვითარებაში. გამოყენებადი გახდა ტესტები, რომლითაც წარმოადგენდა ურთიერთობათა კვალიფიცირების დამხმარე მნიშვნელოვან ინსტრუმენტს.⁴¹³

ფართოდ არის გავრცელებული ტესტების 4 სახე:

1. „კონტროლის ტესტი“ (control test). ამ ტესტის ფარგლებში განიხილება დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის კონტროლის ხარისხი. მაგალითად უნივერსიტეტსა და სახელშეკრულებო ურთიერთობის საფუძველზე არსებულ ურთიერთობას უნდა ვუწოდოთ თუ არა შრომითი ურთიერთობები? შრომითია ურთიერთობები, თუ უნივერსიტეტს აქვს უფლება გააკონტროლოს დასაქმებულის მუშაობის მართვის პროცესი, ბუნება, ოდენობა და სტილი – რას როგორ აკეთებს. სხვაგვარად არის საქმე, თუ დასაქმებული მხოლოდ ჩართულია უნივერსიტეტის საერთო მიზნების მიღწევის საქმიანობაში, მაგრამ მას აქვს თავისუფლება თავისი შეხედულებისამებრ განახორციელოს საქმიანობა ამ მიზნების მისაღწევად.
2. „ეკონომიკური რეალობის/დამოკიდებულები ტესტი“ (Economic reality/dependence test). ეს ტესტი ადგენს დასაქმებულის ეკონომიკურ საქმიანობის ბუნებას. იღებს თუ არა ის მოგებას ან აქვს თუ არა დანაკარგი ხელშეკრულების საფუძველზე? სწევს თუ არა ფინანსურ რისკებს? იყენებს საკუთარ ქონებას თუ დამსაქმებლის ქონებას? და სხვა.

⁴¹² Pierce D.A. Classification of Workers: Independent Contractor versus Employee. Pierce Law Group, pp. 3-6, <http://www.piercelawgroup.com/articles/classification-of-workers.pdf>

⁴¹³ Determining the Employer/Employee Relationship. IPG-069 April, 2006, <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/laws-regulations/labour/interpretations-policies/employer-employee.html>, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული – 17.10.17.

3. “სპეციფიკური შედეგის ტესტი” (Specific results test). ტესტი განიხილავს გაწეული საქმიანობის ბუნებას. საქმიანობა უკავშირდება თუ არა განსაზღვრული შედეგის დადგომას თუ განსაზღვრული მიზნის, ამოცანის მიღწევას.

4. “ინტეგრირების ტესტი” (integration test). ამ ტესტის ფარგლებში განიხილება დასაქმებულის ორგანიზაციაში ინტეგრირების ხარისხი. დასაქმებულის საქმიანობა განიხილება როგორ განუყოფელი ნაწილი ორგანიზაციის ფუნქციონირებისა და საქმიანობისთვის?⁴¹⁴

ქვემოთ მოცემულია ერთ-ერთი ტესტის ნიმუში, რომელიც შედგება 20 კლასიფიკატორისგან და იძლევა დასაქმებულის სტატუსის დადგენის შესაძლებლობას:

1. მუშაობის პროცესში მოეთხოვება დამსაქმებლის ინსტრუქციების/მითითებების შესრულება?

2. უზრუნველყოფილია ტრენინგებით დამსაქმებლისგან?

3. სრულებს ისეთ სამუშაოს, რაც ბიზნესის ინტეგრირებული ნაწილია?

4. ვალდებულია უშუალოდ განახორციელოს საქმიანობა?

5. დამსაქმებლისთვის ქირაობს ასისტენტებს/თანაშემწეებს, ზედამხედველობს და უხდის მათ?

6. აქვს განგრძობითი ურთიერთობები დამსაქმებელთან?

7. მუშაობს დადგენილ სამუშაო დროში?

8. სრული სამუშაო დროის განმავლობაში მუშაობს მხოლოდ დამსაქმებლისთვის?

9. მუშაობს დამსაქმებლის ბიზნესის/საქმიანობის ადგილას?

10. მუშაობს იმ თანმიმდევრობით, რაც დადგენილია დამსაქმებლის მიერ?

11. წარუდგენს რეგულარულ ანგარიშებს დამსაქმებელს?

12. იღებს განსაზღვრულ ანაზღაურებას განსაზღვრული პერიოდის ინტერვალებით.?

13. იღებს ანაზღაურებას მივლინებისთვის, მოგზაურობისთვის საქმიანობის ფარგლებში?

14. მისი საქმიანობა ეყრდნობა დამსაქმებლისგან მოწოდებულ მოწყობილობებსა და სხვა ნივთებს?

15. საჭიროებს დამსაქმებლისგან ინვესტირებას იმ საშუალებებში, რაც გამოიყენება საქმიანობის შესასრულებლად?

16. არ შეუძლია მიიღოს მოგება ან განიცადოს დანაკარგი საქმიანობის შედეგად?

17. მუშაობს ერთი დამსაქმებლისთვის?

18. სთავაზობს მომსახურებას ფართო საზოგადოებას?

19. შესაძლებელია დათხოვნა დამსაქმებლის მიერ?

20. შეუძლია შეწყვიტოს საქმიანობა პასუხისმგებლობის გარეშე?⁴¹⁵

⁴¹⁴ Employment or Independent Contractor. Thompson Rivers University. Canada, http://www.tru.ca/finance/pro_manual/contract_index/contract_emp.html, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული – 17.10.17.

⁴¹⁵Employment Relationship Checklists. National Employment Law Project. Help Publication. <http://www.nelp.org/page/-/Justice/Employment%20Relationship%20Checklists.pdf>, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული – 17.10.17.

ზემოთ ჩამოყალიბებული კრიტერიუმები, ფაქტების უზენაესობის პრინციპის გათვალისწინებით, ურთიერთობათა დაკვალიფიცირების პროცესში დიდ როლს ასრულებს. გასათვალისწინებელია, რომ რამდენიმე კრიტერიუმის მხოლოდ კუმულაციური შემადგენლობის პირობებში ხდება შესაძლებელი ურთიერთობათა ტიპების დადგენა. აღნიშნული მიდგომა და კვალიფიცირების ზემონსენებული მეთოდი, თუნდაც ტესტების სახით განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია ფიზიკურ პირთა შრომითი ურთიერთობების ანალიზისას. რეკომენდირებულია, ასევე, ILO-ს დოკუმენტების გათვალისწინება შრომითი ურთიერთობების არსებობის ფაქტის დადგენასთან დაკავშირებით და რიგი მახასიათებლების/ნიშნების საკანონმდებლო დონეზე განმტკიცება. მიზანშეწონილია, ფიზიკურ პირთა შრომითი ურთიერთობების მომწესრიგებელი ნორმების გადახედვა სშკ-ში და მისი რეგულირება ევროკავშირის კანონმდებლობისა და ევროპული პრაქტიკის გათვალისწინებით.

10. პროპორციულობის პრინციპი, როგორც თანამედროვე შრომის სამართლის წინაშე მდგარი გამოწვევების საპასუხო ინსტრუმენტი

შრომის სამართლის დოქტრინა დღემდე უცვლელად ავითარებს შრომის სამართლის ფუნდამენტურ მიზანს, რითაც ის გაემიჯნა სამოქალაქო სამართალს და ჩამოყალიბდა ცალკე დარგად. მიუხედავად დოქტრინალური სიმტკიცისა არ წყდება კონცეფციური ჭიდილი როგორც მეცნიერულ წრეში, ასევე, პოლიტიკოსთა, სამართალმცოდნეთა და სხვადასხვა დარგის სპეციალისტებს შორის. შრომის სამართალს კი ცვალებადი ბუნება აქვს და მის შიგნით მუდმივად ვითარდება პროცესები, რომლებიც საჭიროებენ მსჯელობას თანამედროვე გამოწვევების კონტექსტში. დაპირისპირების ამოსავალი წერტილია შრომის სამართლის მიზნიდან გამომდინარე, ვის (შრომითი ურთიერთობების რომელ მხარეს) რა დოზით და როგორ უნდა იცავდეს შრომის კანონმდებლობა? შრომითი ურთიერთობების მხარეთა ბალანსირებული დაცვის ასპექტებსა და შრომის სამართლის მიზნების “გათანამედროვეებაზე” მსჯელობისას კი ერთ-ერთ აქტუალურ საკითხად იკვეთება პროპორციულობის პრინციპის (*proportionality*) გამოყენების შესაძლებლობა და ფარგლები შრომის სამართალში.⁴¹⁶

როგორც აღინიშნა, პროპორციულობა სამართლის ბაზისური პრინციპია და მისი დანიშნულებაა ძალაუფლების გადაჭარბებით გამოყენების შეზღუდვა. მისი მნიშვნელობა განსაკუთრებით დიდია საჯარო სამართალში, თუმცა, როგორც მბოჭავი სამართლებრივი მექანიზმი გამოიყენება სამართლის სხვა დარგებშიც, მათ შორის კერძო სამართალშიც. კვლევის

⁴¹⁶ Davidov G., Alon-Shenker P. Applying the Principle of Proportionality in Employment and Labour Law Contexts. McGill Law Journal/Revue de droit de McGill, Volume 59, # 2, 2013, pp. 375-379, <https://www.erudit.org/revue/mlj/2013/v59/n2/1022312ar.html>, <https://www.erudit.org/revue/mlj/2013/v59/n2/1022312ar.pdf>, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული – 17.10.17.

ფარგლებში დგას ასეთი შეკითხვა: შესაძლებელია თუ არა პროპორციულობის პრინციპის სტანდარტის გამოყენება შრომის სამართალში დამსაქმებელთა ძალაუფლებასთან კავშირში და დასაშვებია თუ არა მისი ინტეგრირება, როგორც პასუხისმგებლობისა, შრომის სამართალში? შესაძლებელია თუ არა პროპორციულობის პრინციპის სტანდარტის გამოყენება პროფკავშირების ძალაუფლებასთან კავშირშიც? შრომის სამართლის რომელ ასპექტებთან მიმართებით იქნება რელევანტური და სასარგებლო პროპორციულობის პრინციპის იმპლემენტირება შრომის სამართლის განვითარების იმ ეტაპზე, რომელზეც საქართველო იმყოფება ევროპული ინტეგრაციის პროცესში?

პროპორციულობის პრინციპის არსში წვდომის გარეშე ეფექტური და სრულყოფილი ვერ იქნება ასოცირების შეთანხმების მიზნების ასხნა, რომლის ფარგლებშიც შრომის სამართალი განხილულია სავაჭრო-ეკონომიკური, სოციალური და გარემოსდაცვითი პოლიტიკების ქვეშ (AA-ს IV და VI კარები). AA-ს შესრულება ითხოვს არა მხოლოდ საქართველოს შრომის კანონმდებლობის ევროკავშირის დირექტივებთან შესაბამისობის შესწავლას, შედარებითსამართლებრივ საქმიანობას, შეუსაბამობების გამოვლენას და ევროპული სტანდარტების ეროვნულ კანონმდებლობაში გადმოტანას, არამედ, იმ პრინციპებზე მსჯელობას, რომლებსაც უნდა დაეყრდნოს ნორმათა ინტეგრაცია, მათი პრაქტიკაში განხორციელების ზემოქმედების წინასწარი შეფასება, თანამედროვე შრომის სამართლის ამოცანების აღსრულება, შრომითი დავების ეფექტურად გადაწყვეტა, დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ინტერესების ბალანსირება და, იმავდროულად, შრომის სამართლის განვითარებაც.

10.1. პროპორციულობის პრინციპის გამოყენების ფარგლები შრომის სამართალში

პროპორციულობის პრინციპი, რომლის დანიშნულებაცაა ძალაუფლების ბოროტად გამოყენების შეზღუდვა, როგორც სამართლებრივი ცნება და პრინციპი სათავეს იღებს მეცხრამეტე საუკუნეში პრუსიის ადმინისტრაციულ სამართალში, რითიც შემოღებულ იქნა პოლიციის ძალაუფლების შეზღუდვა პიროვნების თავისუფლების ან ქონების ხელყოფის დაუშვებლობის მიზნით, რაზეც გაკეთდა ცნობილი კომენტარი „პოლიციას არ შეუძლია მოკლას მერცხალი ქვემეხით“.⁴¹⁷ წლების განმავლობაში პროპორციულობის პრინციპის გამოყენების ტერიტორიული არეალი გაფართოვდა და ის დამკვიდრდა სხვა ევროპულ ქვეყნებში, სადაც იგი დღეს ცენტრალური და სავალდებულო საჯაროსამართლებრივი პრინციპია. პროპორციულობის პრინციპი ასევე გავრცელდა სხვა ქვეყნების იურისპრუდენციაში, როგორცაა

⁴¹⁷ Piera L. The Reasonableness and Proportionality Principle in Labour. Labour law research network, inaugural conference, Pompeu Fabra University, Barcelona. June 13-15, 2013, p.2, https://portal.upf.edu/documents/3298481/3410076/2013-LLRNConf_Loi.pdf/a1992ca6-3376-4e87-a40f-bc3a8250d189.

კანადა, ახალი ზელანდია, ავსტრალია, სამხრეთ აფრიკა, ჰონგ-კონგი, ინდოეთი და სამხრეთ ამერიკის ქვეყნები. გარდა ამისა, ის გახდა ბევრი კონსტიტუციური და საერთაშორისო დოკუმენტების ნაწილი. ის რელევანტურია სხვადასხვა კონტექსტისთვის, როგორცაა საერთაშორისო სამართალი (სამართლიანი/თავდაცვითი ომის დოქტრინაში (just war), თავდაცვის შესახებ (თვით-დაცვის) კანონმდებლობაში (*laws of self-defence*), ადამიანის უფლებათა საერთაშორისო სამართალში) და სისხლის სამართალში (დანაშაულისა და სანქციის პროპორციულობა (*punishment should be proportional to the offence*)).⁴¹⁸

გერმანულ სამართალში პროპორციულობის პრინციპი გამომდინარეობს *Rechtsstaat* პრინციპიდან.⁴¹⁹ იგი წარმოადგენს მოქალაქეთა პერსონალური თავისუფლების უფლებას სახელმწიფოსთან მიმართებით. საჯარო სუბიექტისთვის ნებადართულია შეზღუდოს ეს უფლება მხოლოდ აუცილებლობის შემთხვევაში საჯარო ინტერესების დაცვის ფარგლებში.⁴²⁰ პროპორციულობის პრინციპი გამოიყენება კანონმდებლობაში როგორც “სახელმწიფოს გონივრული რეაქცია” (reasonable reaction) და მისი მიზანია პროპორციული შედეგების მიღება.⁴²¹ *Rudolf Wendt*-ის აზრით,

⁴¹⁸ Davidov G., Alon-Shenker P. Applying the Principle of Proportionality in Employment and Labour Law Contexts. *McGill Law Journal/Revue de droit de McGill*, Volume 59, # 2, 2013, pp. 377-378, <https://www.erudit.org/revue/mlj/2013/v59/n2/1022312ar.html>, <https://www.erudit.org/revue/mlj/2013/v59/n2/1022312ar.pdf>, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული – 17.10.17.

⁴¹⁹ **Rechtsstaat** არის სამართლებრივი აზროვნების დოქტრინა კონტინენტურ ევროპაში, რომელიც აღმოცენდა გერმანულ იურისპრუდენციაში და შეიძლება ითარგმნოს, როგორც “სამართლიანი სახელმწიფო”, “კანონის უზენაესობა”, “მართლმსაჯულება”, “სახელმწიფო, რომელიც ეყრდნობა სამართლიანობასა და ერთიანობას”. როგორც კონსტიტუციური პრინციპი ის წარმოადგენს ნორმატიულ აქსიომას, რომელიც ხელმძღვანელობს დამოკიდებულებით – თავისუფლების შეზღუდვა უნდა გამართლდეს/დამტკიცდეს.

⁴²⁰ პიერა ლოის (Piera Loi) თანახმად, პროპორციულობის პრინციპი გერმანულ სამართლებრივ ტრადიციაში შედგება სამი ქვე-პრინციპისგან:

1. შესაფერისობა/suitability: შემზღუდველი/ამკრძალავი ზომები შესაფერისია იმ მიზნის მისაღწევად, რაც უნდა იქნეს მიღწეული.
2. აუცილებლობა/necessity: მიღებული ზომები არ აღემატება იმას, რაც აუცილებელია მიზნის მისაღწევად და ნაკლები შემზღუდველი ზომები არ არსებობს.
3. პროპორციულობა ვიწრო გაგებით/stricto sensu proportionality: შერჩეული ზომის შედეგად გამოწვეულმა ნაკლოვანებებმა (უარყოფითმა ეფექტებმა) არ უნდა გადაწონოს სარგებელი, რომელიც გაამართლებდა ზომას და რაც უფრო მეტ გავლენას ახდენს ზომა ფუნდამენტურ უფლებებზე, მით უფრო ბალანსირებულად უნდა აიწონოს მიზეზები, რომლებიც ამართლებენ ჩარევას.

გერმანიის საკონსტიტუციო სასამართლოს თანახმად, ჩარევა უნდა იყოს შესაფერისი და აუცილებელი მიზნების მისაღწევად. მან არ უნდა დააკისროს გადაჭარბებული/ზედმეტი ტვირთი პირს და შესაბამისად უნდა იყოს გონივრული მისი შემოქმედება/ეფექტი პირზე. მესამე ქვე-პრინციპი (პროპორციულობა ვიწრო გაგებით) გულისხმობს ბალანსირებას ინტერესებსა და უფლებებს შორის, აგრეთვე, მსხვერპლს, რომელიც ხელყოფილია გამოყენებული ზომით და საზოგადოებას (როგორც ერთიანი და იდენტიფიცირებადი ჯგუფი) შორის.

⁴²¹ Wendt R.. The principle of 'ultima ratio' and/or the principle of proportionality. Saarland University, faculty of law and economics. January 15, 2013, *oñati socio-legal series*, vol. 3, no.1, 2013, pp. 81, 85-86, http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2200873

პროპორციულობის პრინციპი უფრო ფართო გაგებაა ვიდრე გადაჭარბებულის აკრძალვა. იგი წარმოადგენს საჯარო ქმედების ფუნდამენტურ სახელმძღვანელოს და მართლმსაჯულების ერთ-ერთ ელემენტს.⁴²²

ნეო-ლიბერალურ კაპიტალისტურ ეპოქაში, დამსაქმებლები ხშირად ახორციელებენ ისეთსავე კონტროლს პიროვნების ცხოვრებაზე, როგორსაც მთავრობები/საჯარო ორგანოები. ე.ი. შესაძლებელი გახდა იმ აზრის განვითარება, რომ პროპორციულობის პრინციპის გამოყენება დასაშვებია კერძო სფეროშიც, კერძო პირთა ურთიერთობებშიც დამსაქმებლის ქცევის შეზღუდვის მიზნით მსგავსად საჯარო სუბიექტებისა.⁴²³ დიდი ხანი არ გასულა მას შემდეგ, რაც ზოგიერთმა მეცნიერმა დაიწყო ამ შესაძლებლობის კვლევა შრომის სამართლის ფარგლებში, გასწიეს რა პროპორციულობის პრინციპის ადვოკატირება შრომითი ურთიერთობებისა და დასაქმების რიგ კონტექსტში. მათ მოსაზრებას საფუძვლად დაედო სამი ძირითადი მოტივი:⁴²⁴

1. შრომით ურთიერთობებში მოითხოვება ქცევის მაღალი სტანდარტები სხვა კერძო სახელშეკრულებო ურთიერთობებთან შედარებით;
2. პროპორციულობის პრინციპის გამოყენება შრომით ურთიერთობებში ხაზს უსმევს მის სამართლებრივ და ანალიტიკურ ღირებულებას;
3. პროპორციულობის პრინციპის გამოყენება თავსებადია თანამედროვე სამართლებრივ დოქტრინაში და ავითარებს სამართლებრივ თანმიმდევრულობას.⁴²⁵

შრომის კანონმდებლობა ისედაც აწესებს შეზღუდვებს დამსაქმებლის ძალაუფლების ბოროტად გამოყენების წინააღმდეგ. ამიტომაც ბუნებრივია შეკითხვა რამდენად საჭიროა პროპორციულობის პრინციპის გამოყენების თაობაზე მსჯელობა? უპირველეს ყოვლისა უნდა აღინიშნოს, რომ პროპორციულობის პრინციპი არ არის ამკრძალავი ინსტრუმენტი და არ აწესებს დამატებით შეზღუდვებს. დამსაქმებელი კანონიერად უფლებამოსილია გაათავისუფლოს დასაქმებული კანონისმიერი სხვადასხვა შეზღუდვების გათვალისწინებით. ასევე, პროფესიული კავშირიც კანონიერად უფლებამოსილია მოაწიოს პიკეტირება. ასეთ საქმეებში კი მოსამართლეებს კანონის გამოყენების და შეფასების დისკრეციის დიდი დიაპაზონი აქვთ. ზუსტად ამ დროს პროპორციულობის პრინციპი შემოდის ძალაუფლების გაზომვის, შეფასებისა და ბალანსირების ინსტრუმენტად. სხვა სიტყვებით პროპორციულობის ტესტის (*proportionality test*) სტრუქტურის ქვეშ საკითხის მოქცევა და განხილვა აადვილებს ანალიზს.⁴²⁶ უნდა აღინიშნოს ისიც, რომ პროპორციულობის პრინციპი არ არის უცხო კერძო სამართლისთვის, თუმცა მისი შრომის სფეროში გამოყენების ფორმა და მეთოდი განსაკუთრებულია, რამეთუ სადაო საკითხს განიხილავს პროპორციულობის პრინციპის

⁴²² იქვე, 86.

⁴²³ Davidov G., Alon-Shenker P. Applying the Principle of Proportionality in Employment and Labour Law Contexts. McGill Law Journal/Revue de droit de McGill, Volume 59, # 2, 2013, p. 379, <https://www.erudit.org/revue/mlj/2013/v59/n2/1022312ar.html>, <https://www.erudit.org/revue/mlj/2013/v59/n2/1022312ar.pdf>, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული – 17.10.17.

⁴²⁴ იქვე, 379.

⁴²⁵ იქვე, 380.

⁴²⁶ იქვე, 408-409.

სპეციალურად სტრუქტურისებული ტესტის ქვეშ. ეს მეთოდი კი ხელს უწყობს გადაწყვეტილების მიღებას. აქვე სამსჯელოა სხვა ასპექტიც - რატომ მაინცდამაინც პროპორციულობის პრინციპი და არა სხვა სტანდარტი? შრომითი ურთიერთობები დინამიურია, დროდადრო ითხოვს ცვლილებებს, იცვლება როგორც ნორმატიული ჩარჩო, ასევე, მხარეთა შორის შეთანხმებები და სამსახურებრივი წესები. მაგ.: კანონი ან კონკრეტული წესი ადგენს როდის, რა შემთხვევებში და როგორ უნდა მოხდეს დასაქმებულის განთავისუფლება. თუმცა დავის დროს სასამართლოს აქვს დისკრეციის გარკვეული დონე შეაფასოს განთავისუფლების კანონიერება. შეფასებისას მოსამართლეები მიმართავენ სხვადასხვა სტანდარტებს. დასაქმებულის ქმედება ხშირად განიხილება გონივრულობის სტანდარტის (reasonableness standard) ქვეშ. მაგ.: კანადის სასამართლომ განაცხადა, რომ სახელშეკრულებო ურთიერთობები გულისხმობს დასაქმებულისადმი ცივილიზებულ, ღირსეულ, ზრდიალობიან და წესიერ მოპყრობას და გონივრულობის სტანდარტის დაცვას. თუ რა შეიძლება იყოს გონივრული სტანდარტი, სასამართლო მსჯელობს და გარკვეულ წესებსაც აყალიბებს. თუმცა ასეთი სტანდარტები და წესები ექვემდებარება ცვლილებას, რამეთუ ყოველ კონკრეტულ ქეისში უნდა განისაზღვროს - რა იქნებოდა გონივრული. ამისგან განსხვავებით პროპორციულობის პრინციპი ეყრდნობა კონკრეტულ სამ-საფეხურიან ტესტს (tree-step proportionality test), რომლის გამოყენება არ უკავშირდება კონკრეტულ ვითარებას, არამედ ყველა შემთხვევაში წარმოადგენს პრობლემის ანალიზის მყარ მეთოდს.⁴²⁷

ევროკავშირში პროპორციულობის პრინციპი გამოიყენება სხვადასხვა სფეროში, მათ შორის დისკრიმინაციის მარეგულირებელ კანონმდებლობაში. ევროკავშირმა 2000 წელს მიიღო დირექტივა № 2000/78,⁴²⁸ რომელმაც ჩამოაყალიბა დასაქმებისა და შრომითი საქმიანობის სფეროში თანაბარი მოპყრობის ზოგადი ლეგალური ჩარჩო.⁴²⁹ ეს დირექტივა, როგორც საქართველოს მიერ შესასრულებელი ვალდებულება, გაწერილია ასოცირების შეთანხმების XXX დანართში და მისი საქართველოს კანონმდებლობაში ინტეგრირებისა და იმპლემენტირებისთვის განსაზღვრულია 3 წლიანი ვადა, რომელიც აითვლება 2014 წლიდან. დირექტივის თანახმად აკრძალულია პირდაპირი და ირიბი დისკრიმინაცია. თუმცა, არის შემთხვევები, როცა ირიბი დისკრიმინაცია გამართლებულია, თუ ის ემსახურება ლეგიტიმურ მიზანს და მიზნის მისაღწევი საშუალებები ობიექტურად აუცილებელი და პროპორციულია.⁴³⁰ დირექტივაზე დაყრდნობით ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლომ (ECJ) აქტიურად დაიწყო პრინციპის

⁴²⁷ იქვე, 410.

⁴²⁸ Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation, Official Journal L 303, 02/12/2000 P. 0016 – 0022, consolidated, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1474273510720&uri=CELEX:02000L0078-20001202>.

⁴²⁹ Davidov G., Alon-Shenker P. Applying the Principle of Proportionality in Employment and Labour Law Contexts. McGill Law Journal/Revue de droit de McGill, Volume 59, # 2, 2013, p. 413, <https://www.erudit.org/revue/mlj/2013/v59/n2/1022312ar.html>, <https://www.erudit.org/revue/mlj/2013/v59/n2/1022312ar.pdf>, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული - 17.10.17.

⁴³⁰ იქვე, 413.

გამოყენება შრომით ურთიერთობებში. სხვათაშორის პროფესიული კავშირების მოქმედებებიც კი პროპორციულობის პრინციპს დაუქვემდებარა. მაგ.: *Laval*-ის ქეისში გაფიცვის უფლება, რომელიც ფუნდამენტური უფლებების რიგს მიეკუთვნება, შეზღუდვის საგანი გახდა. კონსტიტუციურ და ადმინისტრაციულ სამართალში, პროპორციულობა ადგენს საჯარო ძალაუფლების გამოყენების ლიმიტს, რათა არ იქნეს ხელყოფილი მოქალაქეთა/კერძო პირთა ფუნდამენტური უფლებები. ამ კონკრეტულ ქეისში კი პროპორციულობა ზღუდავს კერძო პირისგან კერძო პირის თავისუფლების გამოყენების ფარგლებს. *Laval*-ის ქეისში ლატვიურმა კომპანამ, მიიღო რა შვედეთის მთავრობის მხრიდან ხელშეკრულება, ლატვიელი მუშები გააგზავნა შვედეთში სამუშაოდ. ლატვიელი მუშების ანაზღაურება შვედეთთან შედარებით ნაკლები იყო. შვედეთის პროფკავშირმა მოსთხოვა *Laval-ს* ხელი მოეწერათ კოლექტიური შეთანხმებისთვის ამ მუშების პირობების გაუმჯობესების მიზნით. *Laval*-მა უარი განაცხადა. პროფკავშირმა გამოაცხადა გაფიცვა *Laval*-ის ბიზნეს ტერიტორიის ბლოკადის მიზნით. როცა *Laval*-მა ვერ შეძლო კონტრაქტის განხორციელება, მან იჩივლა. შვედეთის სასამართლომ მიმართა ECJ-ს განმარტებისთვის. ამ უკანასკნელმა კი გამოიყენა პროპორციულობის პრინციპი, რამაც განაპირობა ქმედების საბოლოო შეფასება და პროფკავშირის თავისუფლების შეზღუდვა. რა თქმა უნდა, ეს და მსგავსი ქეისები, შედეგების გათვალისწინებით, კრიტიკის ობიექტი გახდა, რაც ძირითადად იმ არგუმენტს ეყრდნობოდა, რომ ეკონომიკურ ინტერესებს მეტი პრიორიტეტი მიენიჭა, ვიდრე სოციალურს. ზემოაღნიშნულ ქეისზე გაკეთდა სხვადასხვა კომენტარი, რომლის ფარგლებში შეთავაზებულ იქნა პროპორციულობის ტესტის გამოყენების სხვადასხვა სტანდარტიც. *Bercusson*-ის თანახმად, პროპორციულობა არ უნდა იქნეს გამოყენებული გაფიცვების კონტექსტში, რამეთუ ეს არის კოლექტიური მოლაპარაკებების (collective bargaining) პროცესი და რთულია პროპორციულობის გამოყენება პროფკავშირების მოთხოვნებთან დაკავშირებით, რომელიც იცვლება ან აღმოცენდება მოლაპარაკებების პროცესში. ასევე, პროპორციულობის გამოყენებამ შესაძლოა ნეგატიურად იმოქმედოს სახელმწიფოს მიუკერძოებლობაზე ეკონომიკურ კონფლიქტებში. მიუხედავად აზრთა სხვადასხვაობისა, ასეთ ქეისებში შედეგების წინააღმდეგობრიობა არ ნიშნავს იმას, რომ პროპორციულობის გამოყენება ყველა კონტექსტიდან უნდა იქნეს ამოღებული. უფრო მეტიც, საკითხი განხილულ იქნა შემდეგ ჭრილში: პროპორციულობის ასეთი სტანდარტის გამოყენება, რითიც გამართლებულ იქნა გაფიცვების შეზღუდვა, აძლიერებს დამსაქმებლის ვალდებულებასაც, რომ მისი ქმედებაც იგივე სტანდარტს უნდა შეესაბამებოდეს.⁴³¹

როგორც აღინიშნა, ევროპულ კავშირში პროპორციულობის პრინციპი ყველაზე ფართოდ და მყარად გამოიყენება დისკრიმინაციის ასპექტების მომწესრიგებელ კანონმდებლობასთან მიმართებით. დისკრიმინაციის ასპექტები კი მნიშვნელოვნად რელევანტურია ისეთი კერძოსამართლებრივი ურთიერთობებისთვის, როგორცაა შრომითი ურთიერთობები. მაგ.,

⁴³¹ იქვე, 413-414.

საფრანგეთში შრომის კოდექსის ზოგადი მარეგულირებელი წესის თანახმად აკრძალულია დასაქმებულთა ნებისმიერი უფლებების ხელყოფა/დარღვევა, რომელიც არ შეესაბამება პროპორციულობის პრინციპს.⁴³² მას შემდეგ, რაც კანადის უზენაესმა სასამართლომ ერთ-ერთ საქმეზე (*Seminal R. v. Oakes*) გადაწყვეტილების მიღებისას განმარტა კანადის უფლებათა და თავისუფლებათა ქარტიის პირველი მუხლი სამ-საფეხურიანი პროპორციულობის ტესტის გამოყენებით, პროპორციულობა გახდა კანადის სამართლის მნიშვნელოვანი საყრდენი.⁴³³ ისრაელში უკვე მრავალი წელია შრომის სასამართლოები იყენებენ პროპორციულობის ტესტებს.⁴³⁴ 2013 წლის ივნისის გამართულ ბარსელონას კონფერენციაზე, რომელიც მიეძღვნა შრომის სამართლის თემატიკას, პროფესორმა Waas-მა აღნიშნა, რომ გერმანიის ფედერალური სასამართლო პროპორციულობის პრინციპს ათეულობით წლების განმავლობაში იყენებს შრომის სამართლებრივი დავების განხილვისას, განსაკუთრებით დათხოვნების სფეროში.⁴³⁵

საფუძვლიანია ვარაუდი, რომ ახლო მომავალში ეს ტენდენცია გაფართოვდება და გამოყენებადი გახდება მეტი ქვეყნის მიერ. პროპორციულობის პრინციპის გავრცელება სამართლის სხვა სფეროებში, განსაკუთრებით სახელშეკრულებო სამართალში აიხსნება იმით, რომ სამართალს აქვს ცვალებადი ბუნება ეკონომიკური საზოგადოებრივი წესრიგის ჩამოყალიბებაში (economic public order), რაც ტრადიციულად მიიღწევა იმპერატიული კანონმდებლობით, რომლის მიზანია უთანასწორობის წინააღმდეგ ბრძოლა სოციალური მართლმსაჯულების სახელით.⁴³⁶ შრომითი ურთიერთობები ტიპიური მაგალითია იმ თეორიისა, რასაც Macneil უწოდებს ფარდობით ხელშეკრულებას (relational contract),⁴³⁷ სადაც ყველა შესაძლო გარემოება ვერ იქნება განსაზღვრული მხარეთა მიერ წინასწარ და ამ მიზეზით აუცილებელია დახმარებისთვის მიმართო გარე კრიტერიუმებს (external criterias), რომლებიც არეგულირებენ წინასწარ დაუდგენელ გარემოებებს. რამდენადაც შრომითი ურთიერთობები ხასიათდება განსხვავებული სახელშეკრულებო ძალაუფლებით, იმდენად მნიშვნელოვანია შრომის სამართლის ფუნქცია - მოახდინოს ძალაუფლების გადანაწილების ბალანსირება. ასეთი ფუნქცია კი უნდა იქნეს იმპლემენტირებული სხვადასხვა ინსტრუმენტებით. პირველ რიგში იმპერატიული ნორმების დადგენით, რომელსაც მხარეები ვერ დააკნინებენ, სხვადასხვა სახის სანქციების

⁴³² იქვე, 416.

⁴³³ იქვე, 375.

⁴³⁴ იქვე, 416.

⁴³⁵ Waas B. The Principle of Proportionality in German Labour Law. Goethe Universität. LLRN Barcelona Conference. June 2013.

⁴³⁶ Piera L. The Reasonableness and Proportionality Principle in Labour. Labour law research network, inaugural conference, Pompeu Fabra University. Barcelona, June 13-15, 2013, p.3, https://portal.upf.edu/documents/3298481/3410076/2013-LLRNConf_Loi.pdf/a1992ca6-3376-4e87-a40f-bc3a8250d189

⁴³⁷ Macneil I.R. Relational Contract. Wisconsin Law Review. 1985, pp. 483-526, http://www.cisr.ru/files/publ/lib_pravo/Macneil%201985%20Relational%20contract.pdf

გათვალისწინებით.⁴³⁸ პროპორციულობა კი უნდა იქნეს გამოყენებული, როგორც ტექნიკა შრომით ურთიერთობებში მარეგულირებელი ხარვეზის შესავსებად. იგი იდენტური დამოკიდებულებით უნდა იქნეს გამოყენებული კერძო სამართალში როგორც ადმინისტრაციულ და საჯარო სამართალში – არ უნდა გასცდეს კანონით თუ სამართლის ზოგადი პრინციპებით აღიარებულ ლეგიტიმურ მიზანს.⁴³⁹

მნიშვნელოვანია შრომის სამართალში პროპორციულობის პრინციპის გამოყენების პრაქტიკის მიმოხილვა. შრომის სამართლის ფარგლებში არსებობს სხვადასხვა კონტექსტი, რომელშიც პროპორციულობის პრინციპი გამოყენებადია როგორც ექსპლიციტურად, ასევე იმპლიციტურად. აღნიშნულს ადასტურებს სასამართლო პრაქტიკა, რომელმაც გამოავლინა შრომის სამართლის ის ასპექტები, რომლებთან მიმართებითაც ეფექტური გამოდგა პროპორციულობის პრინციპის გამოყენება.⁴⁴⁰ კანადის უზენაესმა სასამართლომ *R. v. Oakes* საქმეზე გადაწყვეტილების მიღებისას, სხვა იურისდიქციების მსგავსად, გამოიყენა სამ-საფეხურიანი პროპორციულობის ტესტი, რომელიც შეისწავლის ლეგიტიმური მიზნის მისაღწევად გამოყენებულ ზომებსა (*legitimate measures*) და ლეგიტიმურ მიზანს (*legitimate objective*) შორის ურთიერთმიმართებას:

1. გამოყენებული ზომა რაციონალურად უნდა იყოს დაკავშირებული (**rationaly connected**) იმ მიზანთან, რისი მიღწევაც სურს;
2. ზომა ისე უნდა შეირჩეს, რომ ის იყოს ნაკლებად ზიანის მიმყენებელი ან მინიმალურად ხელყოფდეს (**minimally imparing**) თავისუფალი მოქმედების უფლებას, მაგრამ ამაღდროულად აღწევდეს მიზანს;
3. ვიწრო გაგებით ადგილი უნდა ჰქონდეს პროპორციულობას/თანაზომიერებას გამოყენებული ზომების შედეგად გამოწვეულ ზიანსა და მიზნის მიღწევით მიღებულ სარგებელს შორის. ანუ **რაც უფრო მეტია ზომის გამოყენების მავნე ზემოქმედების ეფექტი, მით უფრო მნიშვნელოვანი უნდა იყოს მიზანი.**⁴⁴¹

ასეთი სამ-საფეხურიანი სისტემით სტრუქტურირებული პროპორციულობის ტესტი სასარგებლო და ეფექტური ინსტრუმენტია შეფასებისა და გადაწყვეტილების მისაღებად. იგი უზრუნველყოფს: ა) გადაწყვეტილების რაციონალურობას და ტაქტიკურობას; ბ) დამსაქმებელთა, ასევე, პროფკავშირების მხრიდან ძალაუფლების ბოროტად გამოყენების პრევენციას.⁴⁴²

⁴³⁸ Piera L. The Reasonableness and Proportionality Principle in Labour. Labour law research network, inaugural conference, Pompeu Fabra University. Barcelona, June 13-15, 2013, p.3, https://portal.upf.edu/documents/3298481/3410076/2013-LLRNConf_Loi.pdf/a1992ca6-3376-4e87-a40f-bc3a8250d189.

⁴³⁹ იქვე, 4.

⁴⁴⁰ Davidov G. Alon-Shenker P. Applying the Principle of Proportionality in Employment and Labour Law Contexts. McGill Law Journal/Revue de droit de McGill, Volume 59, # 2, 2013, p. 419, <https://www.erudit.org/revue/mlj/2013/v59/n2/1022312ar.html> <https://www.erudit.org/revue/mlj/2013/v59/n2/1022312ar.pdf>

⁴⁴¹ იქვე, 378-379.

⁴⁴² იქვე, 379.

პროპორციულობის ტესტი გამოყენებულია შრომითი ურთიერთობების სხვადასხვა კონტექსტში. ზოგიერთ შემთხვევაში პრინციპის გამოყენება ექსპლიციტურია, თუნდაც ის არ იყოს სრულყოფილი, ანუ სრულად არ იცავდეს და მიჰყვებოდეს *Oakes-ის* პროპორციულობის ტესტის სამივე საფეხურს. უფრო ხშირად გამოყენება იმპლიციტურია ან სასამართლო ანალიზებს სხვადასხვა სიტუაციას იყენებს რა *Oakes-ის* პროპორციულობის ტესტის მსგავს/მონათესავე ტესტს პროპორციულობაზე პირდაპირი მიმართვიანობის გარეშე.⁴⁴³

გამოკვეთილია პროპორციულობის ტესტის **ექსპლიციტურად გამოყენების** შემდეგი შემთხვევები:

ა) დისციპლინური პროცედურები და *just cause*:⁴⁴⁴

ყველაზე თვალსაჩინო მაგალითი პროპორციულობის ექსპლიციტური გამოყენებისა არის *just cause*-ს ქეისები. ამ დროს პროპორციულობის ტესტის ქვეშ ფასდება და ანალიზდება კონტექსტი - დასაქმებულის არასათანადო ქმედება იყო თუ არა იმდენად სერიოზული, რომ საჭირო არ გახდა *just cause*-ის გამოყენება (მაგ.: დაუყოვნებლივი გათავისუფლება წინასწარი შეტყობინების გარეშე). თუ წარმოიშვა დავა, დამსაქმებელი ვალდებულია ამტკიცოს, რომ მის მიერ გამოყენებული სანქცია იყო დასაქმებულის ქმედების პროპორციული. პროპორციულობის პრინციპის ფარგლებში მოწმდება შემდეგი: მიუხედავად იმისა, რომ ქმედება შეიძლება იყოს ძალიან სერიოზული, ადგილი ჰქონდეს ქურდობას, მითვისებას, გაყალბებას, დამსაქმებელი მაინც უფლებამოსილია თუ არა დასაქმებული გაათავისუფლოს დაუყოვნებლივ?⁴⁴⁵ *just cause*-ის შემთხვევებში სასამართლოები ძირითადად იყენებენ პროპორციულობის ორ-საფეხურიან ტესტს: 1. მტკიცებულება ამყარებს თუ არა დასაქმებულის ქმედებას (გადაცდომას); 2. თუ ასეა, გადაცდომის ბუნება და ხარისხი ამართლებს თუ არა გათავისუფლებას.⁴⁴⁶ მაგ.: ორ-საფეხურიანი ტესტი გამოყენებულ იქნა *McKinley v. B.B. Tel* საქმეში. თუმცა ამ ტესტსა და *Oakes-ის* პროპორციულობის ტესტს შორის დიდი მსგავსებაა: ნებისმიერს შეუძლია ამტკიცოს, რომ როცა დამსაქმებელი იღებს გადაწყვეტილებას დისციპლინური პასუხისმგებლობის

⁴⁴³ იქვე, 380.

⁴⁴⁴ *Just Cause* (საფუძვლიანი მიზეზი/პატივსაცემი საფუძველი) გამოიყენება მაშინ, როცა ადგილი აქვს დასაქმებულის მხრიდან ცუდ ყოფაქცევას, არასათანადო საქციელს, დისციპლინურ დარღვევას ან სხვა მსგავსს, რაც წარმოადგენს შრომის ხელშეკრულების დაუყოვნებლივი შეწყვეტის საფუძველს. შრომის სამართალში დამსაქმებელს უფლება აქვს გამოიყენოს დისციპლინური პასუხისმგებლობის მექანიზმი ან შეწყვიტოს ხელშეკრულება. მაგრამ, თუ სასამართლომ დაადგინა, რომ დამსაქმებელმა *Just Cause*-ის გარეშე დასაჯა დასაქმებული, შეუძლია დააკისროს კომპენსირება ასეთი ქმედებისთვის. *Just Cause*: ა) წარმოადგენს ერთ-ერთ იმ უფლებათაგანს, რომელიც უზრუნველყოფს დაცვას ხელშეკრულების თვითნებური ან უსამართლო შეწყვეტისგან, ბ) საყოველთაოდ მიღებული სტანდარტია შრომით ურთიერთობებში და ინტეგრირებულია კოლექტიურ ხელშეკრულებებში როგორც შრომის უსაფრთხოების უზრუნველყოფის ფორმა.

⁴⁴⁵ Davidov G. Alon-Shenker P. Applying the Principle of Proportionality in Employment and Labour Law Contexts. *McGill Law Journal/Revue de droit de McGill*, Volume 59, # 2, 2013, p. 382, <https://www.erudit.org/revue/mlj/2013/v59/n2/1022312ar.html> <https://www.erudit.org/revue/mlj/2013/v59/n2/1022312ar.pdf>

⁴⁴⁶ იქვე, 382.

დაკისრებაზე ან დაუყოვნებლივ გათავისუფლებაზე, ამით არღვევს დასაქმებულის უფლებას - ხელყოფს დასაქმების უსაფრთხოებას ან წინასწარი შეტყობინების მიღების უფლებას. რა მიზნით აბალანსებს დამსაქმებელი ასეთ გადაწყვეტილებებს? რა თქმა უნდა, დამსაქმებლის მიზანია უზრუნველყოს სამუშაო ადგილის დაკომპლექტება კომპეტენტური/პროფესიონალი თანამშრომლებით. დავისას კი დამსაქმებელს მოეთხოვება ამტკიცოს, რომ ზომა, რომელიც გამოიყენა, მიზნის მიღწევის პროპორციული იყო. ზუსტად ამ კონტექსტში *McKinley*-ის საქმეში გამოყენებული ტესტი ემსგავსება *Oakes-ის* პროპორციულობის ტესტის პირველ ორი ეტაპს. უფრო დეტალურად: *McKinley* ტესტი უპირველეს ყოვლისა მოითხოვს დასაქმებულის მხრიდან არაკვალიფიციურობის თუ გადაცდომის არსებობის მტკიცებას. ეს აუცილებელია, რამდენადაც დისციპლინარული პასუხისმგებლობა თუ გათავისუფლება დასაქმებულის წინასწარი შეტყობინების გარეშე გონივრულად უნდა უკავშირდებოდეს დამსაქმებლის ზემოთ ნახსენებ მიზანს. ასეთი გადაწყვეტილებები კი პრევენციულიც და შემაკავებელიც არის სხვა თანამშრომლების მხრიდან იგივე არასათანადო ქცევის ან არაკომპეტენტურობის თავიდან ასაცილებლად.⁴⁴⁷ ე.ი. დამსაქმებლის მიზანი – სამუშაო ადგილას იყოს კვალიფიციური და კომპეტენტური სამუშაო ძალა, მიიღწევა ისეთი ზომით, როგორცაა გადაწყვეტილების მიღება დისციპლინარ პასუხისმგებლობაზე ან გათავისუფლებაზე. თუ დასაქმებულის ქმედება არის ტრივიალური, მცირედი შეცდომა, - რა თქმა უნდა, შეტყობინების გარეშე დაუყოვნებლივი გათავისუფლება ვერ შეუწყობს ხელს დამსაქმებლის მიზნის მიღწევას. ე.ი. **დამსაქმებლის მიზანსა და მის მიერ გამოყენებულ ზომას შორის არ იარსებებს რაციონალური კავშირი** (*Oakes-ის* პროპორციულობის ტესტის პირველი საფეხური).⁴⁴⁸ მეორე მხრივ, *McKinley* ტესტი შეისწავლის/ამოწმებს – შესაძლებელი იყო თუ არა ნაკლებად მკაცრი ზომის გამოყენება მიზნის მისაღწევად. მაგ.: სწრაფი დათხოვნა მკაცრი ზომაა. ნაკლებად მკაცრი ზომაა გაფრთხილება, რომელიც შეიძლება ეფექტური ზომა იყოს მიზნის მისაღწევად, თუ სამსახურებრივი ვალდებულებების დარღვევა არ არის სერიოზული. თუ გადაცდომა სერიოზულია, განზრახ ჩადენილია, მრავალჯერადია, დამსაქმებელს ყოველთვის აქვს არგუმენტირების შესაძლებლობა, რომ მის მიერ არჩეული ინვაზიური გზა ლეგიტიმური ბიზნეს-მიზნის მიღწევით იყო განპირობებული. ე.ი. **შეიძლება არსებობდეს ნაკლებად ზიანის მიმყენებელი ზომა, რომლითაც მიიღწევა მიზანი** (*Oakes-ის* პროპორციულობის ტესტის მეორე საფეხური).⁴⁴⁹

McKinley ტესტი თანდათანობით განვითარდა სხვადასხვა ქეისებში და ამჟამად მოიცავს ყველა იმ ელემენტს, რაც წარმოდგენილია სამ-საფეხურიანი *Oakes-ის* პროპორციულობის ტესტში, იცავს რა ბალანსს გამოწვეულ ზიანსა და მიღებულ სარგებელს შორის.

⁴⁴⁷ იქვე, 382-383.

⁴⁴⁸ იქვე, 383.

⁴⁴⁹ იქვე, 383.

Dowling v. Ontario საქმეში, სასამართლომ განაცხადა, რომ საჭიროა დასაქმებულისა და დამსაქმებლის სპეციფიკური გარემოებების განხილვა. დასაქმებულთან მიმართებით განსახილველია ისეთი ფაქტორები, როგორცაა წლოვანება, დასაქმების ისტორია, სტაჟი, როლი/ფუნქცია და პასუხისმგებლობა. დამსაქმებელთან დაკავშირებით კი განსახილველია ისეთი ასპექტები, როგორცაა ბიზნესის ან საქმიანობის ტიპი, დამსაქმებლის პოლიტიკა და პრაქტიკა, დასაქმებულის პოზიცია ორგანიზაციის შიგნით და მისდამი გამოხატული ნდობის ხარისხი. ამგვარი კონტექსტუალური მტკიცებულებები/ფაქტები აუცილებელია ზიანისა და სარგებლის ბალანსირებისთვის (ხელყოფილი და მიღებული სიკეთეები), როცა ფასდება დასაქმებულისადმი მიყენებული ზიანი დამსაქმებლის მიზნების წინააღმდეგ. *Dowling v. Ontario* საქმეში გამოყენებული ეს ნუანსები, ასევე, შეესაბამებოდა *Oakes-ის* პროპორციულობის ტესტის მესამე საფეხურს - **გამოყენებული ზომების შედეგად გამოწვეულ ზიანსა და მიზნის მიღწევით მიღებულ სარგებელს შორის პროპორციულობა/თანაზომიერება**.⁴⁵⁰

ზემოაღნიშნული მიდგომები გამოიყენება არამხოლოდ გათავისუფლებისას, არამედ სხვა დისციპლინარული ღონისძიებების გამოყენების დროსაც. მაგ.: *Haddock v. Thrifty Foods* საქმეში დასაქმებული 16 წელი მუშაობდა ერთიდაიგივე სასურსათო მაღაზიის ქსელში. მისი ბოლო დასაქმების ადგილი იყო ზღვის პროდუქტების დეპარტამენტის მენეჯერი. ის ითვლებოდა კარგ მუშაკად წლების განმავლობაში, მაგრამ ბოლო პერიოდში გაუჩნდა პიროვნული პრობლემები, რაც უკავშირდებოდა ალკოჰოლის მიღებას. სამსახურში საქციელის შეცვლის გამო, მან მიიღო ორი გაფრთხილება 2002 წელს და 2003 წელს, ხოლო ერთი წლის შემდეგ ის დააქვეითეს არა-მენეჯერიალური პოზიციის საფეხურამდე და შეუმცირეს შემოსავალიც. სასამართლომ განაცხადა, რომ დაქვეითება არ იყო შესაფერისი პასუხი დასაქმებულის საქციელზე, არამედ მეტწილად ჰგავდა/უტოლდებოდა კონსტრუქციულ გათავისუფლებას. საქმის შეფასების შედეგად სასამართლომ დაადგინა, რომ საჭირო იყო კიდევ ერთი გაფრთხილება, სანამ დამსაქმებელი შეწყვეტდა ხელშეკრულებას შეტყობინების გარეშე. მხედველობაში იყო მისაღები ფაქტი, თუ რა დრო იყო გასული ბოლო გაფრთხილებიდან, ასევე, დასაქმებულის მცდელობა მოეხდინა საკუთარი თავის რეაბილიტაცია და გაეუმჯობესებინა საქციელი. დამატებითი გაფრთხილების საჭიროება ეხმიანება *Oakes-ის* პროპორციულობის ტესტის მეორე საფეხურს - დამსაქმებელს უნდა შეერჩია ნაკლებად მკაცრი ზომა (ანუ გაფრთხილება) ლეგიტიმური მიზნის (ჰყავდეს კომპეტენტური დასაქმებულების ჯგუფი ორგანიზაციაში) მისაღწევად.⁴⁵¹

პროპორციულობის პრინციპის გამოყენება დისციპლინურ თუ გათავისუფლების ქეისებში მეტად დამკვიდრებულია კოლექტიური შრომითი ურთიერთობების შემთხვევებში, რამეთუ ხელშეკრულებებშივე გათვალისწინებულია დამსაქმებლისგან *just cause-ის* გამოყენება ნებისმიერი სახის დისციპლინარული ზომის დაკისრებამდე (წერილობითი და ზეპირი

⁴⁵⁰ იქვე, 384.

⁴⁵¹ იქვე, 384.

გაფრთხილებები, დროებით ჩამოშორება (*suspension*), ფუნქციების ჩამორთმევა (*discharge*) და სხვა).

ბ) პირადი ცხოვრების შეუხებლობა სამუშაო ადგილას (privacy cases):

პროპორციულობის პრინციპის ექსპლიციტური გამოყენების თვალსაჩინო მაგალითია სამუშაო ადგილებზე პირად ცხოვრებაში შეჭრის ქეისები: დამსაქმებელი მოითხოვს დასაქმებულისგან ალკოჰოლის ტესტის გავლას ან იყენებს სათვალთვალ კამერებს ან მონიტორინგს უწევს მეილების გამოყენებას. ორგანიზაციას შეუძლია შეაგროვოს, გამოიყენოს ან გაამჟღავნოს პერსონალური ინფორმაცია მხოლოდ იმ მიზნით, როცა გონიერი ადამიანი მიიჩნევს ამას შესაფერისად მოცემული გარემოებების ფარგლებში.⁴⁵²

Eastmond v. Canadian Pacific Railway საქმეში სათვალთვალ ვიდეო ჩამწერი კამერები დამონტაჟებული იყო სამუშაო სივრცეში, რაც დამსაქმებლის მხრიდან წარმოადგენდა ყველაზე მინიმალურად ინვაზიურ გზას გონივრული მიზნის მისაღწევად. ამ შემთხვევაში სასამართლომ აღიარა, რომ ზომა იყო მიზნის მიღწევის შესაფერისი არსებულ გარემოებაში წარსული უამრავი ინციდენტის გათვალისწინებით, რამაც განაპირობა დამსაქმებლის მოტივაცია გამოიყენებინა ეს საშუალება როგორც პრევენციული საშუალება. აღნიშნული მნიშვნელოვანი იყო ქურდობისა და ვანდალიზმისგან თავის შესაკავებლად და პირებისა და საქონლის უსაფრთხოების გაზრდისთვის. სასამართლომ, ასევე, განაცხადა, რომ ამ შემთხვევაში პრივატულობის „დაკარგვა“ მინიმალურია. გარდა ამისა, ინფორმაციის შეგროვება არ იყო ფარული. აღნიშნულს ემატებოდა ის არგუმენტი, რომ ჩაწერა ეხებოდა არა მხოლოდ დასაქმებულებს, არამედ ნებისმიერს, ვინც სამუშაო სივრცეში შედიოდა. დამსაქმებელს ნაფიქრი ჰქონდა სხვა მეთოდების გამოყენების შესაძლებლობაზეც, როგორცაა დაცვის სამსახური ან სამუშაო სივრცის შემოღობვა, თუმცა ეს საშუალებები იყო საკმაოდ ძვირადღირებული და არაეფექტური. ტესტის ყველა საფეხურის გავლის შედეგად სასამართლომ დაადგინა, რომ პრივატულობის ხელყოფის ასეთი შემთხვევა არსებული გარემოებების გათვალისწინებით მიღებული სარგებლის პროპორციული იყო.⁴⁵³

Parkland Regional Library-ის საქმეში, დამსაქმებელი იყენებდა ისეთ პროგრამულ უზრუნველყოფას, რის შედეგადაც მონიტორინგს უწევდა დასაქმებულების მიერ კომპიუტერების გამოყენებას. აღნიშნული ქმედება იყო ფარული. როცა დასაქმებულმა გაიგო ფარული თვალთვალის თაობაზე, მან მიმართა კონფიდენციალობის კომისარს. კომისარმა საქმის განხილვის შედეგად, საბოლოოდ დაადგინა, რომ დამსაქმებლის ქმედება ეწინააღმდეგებოდა კანონს. ამ კონკრეტულ შემთხვევაში არ იკვეთებოდა

⁴⁵² Personal Information Protection and Electronic Documents Act (PIPEDA), Federal Act of Canada, Part 1, Division 1, article 5(3), S.C. 2000, c. 5, Last amended on June 23, 2015, consolidated of 2017, <http://laws-lois.justice.gc.ca/PDF/P-8.6.pdf>.

⁴⁵³ Davidov G. Alon-Shenker P. Applying the Principle of Proportionality in Employment and Labour Law Contexts. McGill Law Journal/Revue de droit de McGill, Volume 59, # 2, 2013, p. 387-388, <https://www.erudit.org/revue/mlj/2013/v59/n2/1022312ar.html>
<https://www.erudit.org/revue/mlj/2013/v59/n2/1022312ar.pdf>

დამსაქმებლის ლეგიტიმური მიზანი, რომლის მიღწევის ლეგიტიმურ საშუალებად ჩაითვლებოდა დამსაქმებლის ფარული თვალთვალი. არც საკმარისი მტკიცებულება იყო იმისთვის, რომ გამყარებულიყო დამსაქმებლის ეჭვები დასაქმებულის კონტროლის მიმართ. ე.ი. არ არსებობდა გონივრული კავშირი *Oakes-ის* პროპორციულობის ტესტის პირველ საფეხურის თანახმად. დამსაქმებლის მიერ გამოყენებული ზომა არ იყო აუცილებელი ზომა დასაქმებულთა მართვისთვის. გარდა ამისა, შესაძლებელი იყო სხვა კომპიუტერული პროგრამული მეთოდების გამოყენება, რის ფარგლებში პროდუქტიულად და მეტად სპეციფიკურად შეფასდებოდა დასაქმებული. ამ შემთხვევაში გამოყენებული ზომა არ წარმოადგენდა ნაკლებად ინვაზიურ გზას დასაქმებულზე ინფორმაციის შესაგროვებლად. კომისარმა რეალურად ამ ნაწილშიც გამოიყენა *Oakes-ის* პროპორციულობის ტესტის მეორე საფეხური მინიმალური ზიანის თაობაზე.⁴⁵⁴

ზემოაღნიშნული მაგალითების გათვალისწინებით პროპორციულობა არის ინსტრუმენტი – ფაქტების შეფასების დამხმარე მექანიზმი. ის ამოწმებს დაცულ ინტერესებში შეჭრის დონეს. მოქმედების პრინციპია: რაც უფრო სერიოზულია შეჭრა/ჩარევა, მით უფრო მძიმეა მტკიცების ტვირთი.⁴⁵⁵

როგორც ზემოთ აღინიშნა, შრომით ურთიერთობებში პროპორციულობის პრინციპის და მისი ტესტის ექსპლიციტურად გამოყენების მინიმუმ ორი კონტექსტი პრაქტიკაში უკვე დამკვიდრებულია (just cause და privacy).

შრომით ურთიერთობებში გამოკვეთილია პროპორციულობის ტესტის **იმპლიციტური გამოყენების** რამდენიმე კონტექსტიც: დისკრიმინაცია სამუშაო ადგილებზე; პიკეტირება. ამ საკითხებთან დაკავშირებულ ქეისებში სასამართლომ გამოიყენა და განავითარა სამართლებრივი შეკითხვების პრაქტიკა, რომლებიც ძლიერ ემსგავსებიან პროპორციულობის ტესტს, თუმცა პირდაპირი მიმართვა პროპორციულობაზე არ განხორციელებულა.⁴⁵⁶ ჩნდება შეკითხვა – რატომ იქნებოდა სარგებლიანი პროპორციულობის ტესტის გამოყენება ექსპლიციტური მანერით ამ ქეისებში? პასუხი შემდეგნაირია:

1. რამდენადაც სასამართლოს მიერ გამოყენებული მიდგომა მსგავსია პროპორციულობის ტესტისა, ამ ტესტის სამივე საფეხურის უშუალოდ და სისტემატიზირებულად გამოყენება უფრო სარგებლიანი იქნებოდა, დამატებით გააჩნდა სათანადო განხილვებისა და მოსაზრებების ჩართვას ანალიზში.
2. პროპორციულობის ტესტისადმი მიმართვის გარეშეც, სასამართლო პრაქტიკა ამტკიცებს, რომ პროპორციულობის ტესტი შრომის სამართლის სხვადასხვა კონტექსტში დე-ფაქტო მაინც გამოიყენება. ე.ი. ის ეფექტური მექანიზმია შესაფასებლად. ამიტომაც უმჯობესია უშუალოდ გამოიყენონ და არა იმპლიციტურად.⁴⁵⁷

პიკეტირების ქეისებში პროპორციულობის პრინციპის ქვეშ ანალიზი რელევანტურია ორ კონტექსტში: პირველი ეხება კონსტიტუციურობას და მოწმდება პიკეტირება როდის არის ნებადართული ან შეზღუდული კანონმდებლობით. ასეთ დროს ნათელია, რომ პიკეტირება წარმოადგენს

⁴⁵⁴ იქვე, 390-391
⁴⁵⁵ იქვე, 391.
⁴⁵⁶ იქვე, 394
⁴⁵⁷ იქვე, 394-395.

გამოხატვის ფორმას, რაც დაცულია კონსტიტუციით. მეორე ფოკუსირებულია პროფკავშირებსა და დამსაქმებელს შორის ურთიერთობებზე და ფასდება პიკეტირების გამოყენების შესაფერისობა. ამ კონტექსტში კი ნათელი არ არის კონკრეტული გარემოებების დადგენის და ანალიზის გარეშე პროფკავშირების ქმედების პროპორციულობა დამსაქმებელთან მიმართებით. რამდენადაც გამოხატვის თავისუფლება არ არის ულიმიტო, ის ექვემდებარება გონივრულ შეზღუდვას. შეზღუდვა დასაშვებია იმ დოზით, რომ იყოს გონივრული და აშკარად აუცილებელი თავისუფალი და დემოკრატიული საზოგადოებისთვის. მაგალითად, პიკეტირება მენეჯმენტის პერსონალის სახლის წინ შეიძლება იყოს დელიქტური და სასამართლომ მიიღოს ამკრძალავი გადაწყვეტილება, ხოლო პიკეტირება წარმოების ადგილმდებარეობის მიხედვით - დასაშვები. თუმცა ამ უკანასკნელშიც ძალიან რთულია გამოხატვის ფორმის გამიჯვნა დელიქტური ქმედებისგან. სასამართლო ასეთ ქეისებში მიმართავს ბალანსირების აქტს. ის მსჯელობს იმ ფაქტზეც, რომ პიკეტირებას აქვს ეკონომიკური ზიანის ეფექტი არა მარტო დამსაქმებლებზე, არამედ მესამე პირებზეც. ამავდროულად, შესაძლებელია ყველაზე პრობლემატური პიკეტირებაც კი არ გახდეს შეზღუდვის საფუძველი. ამიტომაც აუცილებელია პიკეტირების ქეისების ანალიზი პროპორციულობის ტესტის შესაბამისად. *Ledcor* ქეისში, მიმდინარეობდა სამუშაო ადგილის არსებითი რეკონსტრუქცია. მისი შესასვლელის წინ პიკეტირების გამო, ხდებოდა სამშენებლო სატრანსპორტო საშუალებების შეყოვნება. ამიტომაც მშენებლობა უნდა გაჩერებულიყო. სასამართლომ არ შეზღუდა პიკეტირება, მაგრამ უზრუნველყო რომ შენობაში შესულიყვნენ მშენებლობაზე დასაქმებული მუშები. ამავდროულად სასამართლომ შეზღუდა პიკეტირების მონაწილეთა რაოდენობა და შეამცირა ის 20-მდე. ეს შედეგი შეესაბამებოდა ტესტის მინიმალური ზიანის საფეხურს. ამის შემდგომ სასამართლომ შეზღუდა შესასვლელის ჩაკეტვაც. გარდა ამისა, სასამართლომ გადაწყვიტა, რომ მიზნის მისაღწევად არსებობს ნაკლებად ინვაზიური სხვა გზაც და სანამ პროფკავშირები არ განიხილავდნენ მათ, სასამართლოს მოუწევდა შეზღუდვების დაწესება პიკეტირებასთან დაკავშირებით.⁴⁵⁸

დისკრიმინაციის კონტექსტთან დაკავშირებით: *Entrop v. Imperial Oil*-ის ქეისში *Imperial Oil*-მა შეიმუშავა და დაამტკიცა დასაქმებულთა ალკოჰოლისა და წამლის ზემოქმედების ქვეშ ყოფნის შემოწმების პოლიტიკა, რომლის ფარგლებში პოზიტიური ტესტის შედეგებისას ავტომატურად ხდებოდა შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა. სასამართლომ განიხილა რამდენად იყო ეს პოლიტიკა დისკრიმინაციული შრომისუნარობის დადგენასთან მიმართებით, რაც გულისხმობდა ნივთიერებაზე დამოკიდებულებას. დამსაქმებლის პოლიტიკის ლეგიტიმური მიზანი იყო ნივთიერებაზე დამოკიდებულებით გამოწვეული ზიანის რისკების შემცირება და უსაფრთხო სამუშაო ადგილის უზრუნველყოფა. სასამართლომ იმსჯელა, რომ დასაქმებულის შემოწმება ზოგადად რაციონალურად უკავშირდება სამუშაოს შესრულებას, თუმცა მას არ შეუძლია გაზომოს სამუშაოს უსაფრთხოდ შესრულების უნარის გაუარესება მოცემული მომენტისთვის წარსულში

⁴⁵⁸ იქვე, 399, 403.

მიღებული ნივთიერების გამო. ამიტომაც ტესტი ვერ იქნება გონივრულად აუცილებელი დამსაქმებლის ლეგიტიმური მიზნის მისაღწევად. ამ კონტექსტში, ვერ დაკმაყოფილდა პროპორციულობის ტესტის რაციონალური კავშირის საფეხური. სასამართლომ ასევე იმსჯელა, რომ პოზიტიური ტესტის შედეგებისთვის სანქცია საკმაოდ მკაცრია – იმაზე მძიმე, ვიდრე ეს საჭიროა უსაფრთხო სამუშაო ადგილის უზრუნველსაყოფად და არ არის საკმარისად სენსიტიური დასაქმებულთა ინდივიდუალური შესაძლებლობებისადმი. ამ ნაწილშიც დამსაქმებლის ქმედება არ შეესაბამებოდა ტესტის მინიმალური ზიანის საფეხურს.⁴⁵⁹

ზემოთ მოყვანილ შემთხვევებში პროპორციულობის პრინციპზე უშუალო მიმართვიანობის გარეშე, იმპლიციტურად ხდება იმ ლოგიკისა და შეფასების სისტემის გამოყენება, რაც წარმოდგენილია *Oakes-ის* (სამ-საფეხურიანი) პროპორციულობის ტესტში. ეს პრაქტიკა ნათელყოფს პროპორციულობის პრინციპის მნიშვნელოვნებას და მისი შემდგომი განვითარებისა და ექსპლიციტურად გამოყენების აუცილებლობას.

ასოცირების შეთანხმების შესრულების პროცესში, სავაჭრო-ეკონომიკური და სოციალური პოლიტიკის ამოცანების განხორციელებისას, უმნიშვნელოვანესია ქვეყნის მდგრადი განვითარების მიღწევა შრომითი ურთიერთობების მხარეთა მოქმედებების ბალანსირებითა და სახელმწიფოს გონივრული ჩარევით. ასეთ ვითარებაში, სასამართლოს ან/და მედიატორებს უდიდესი როლი ენიჭებათ დამსაქმებლებსა და დასაქმებულთა (დასაქმებულთა გაერთიანებებს) შორის დავეების ეფექტურად მოწესრიგებაში. კარგი პრაქტიკის ჩამოყალიბების მიზნით, მიზანშეწონილია უკვე გამოცდილი და შემოწმებული მიდგომების გამოყენება და დამკვიდრება - ამ კონკრეტულ შემთხვევაში პროპორციულობის სამ-საფეხურიანი ტესტის ინტეგრირება გადაწყვეტილების მიღების პროცესში, როგორც პრობლემის ანალიზის ეფექტური მეთოდისა.

11. საქართველოს შრომის კოდექსით რეგულირებული ასპექტების სოციალურ ქარტიასთან შესაბამისობის მიმოხილვა

საქართველოს მიერ 2005 წელს ევროპის სოციალური ქარტიისა და მისი დანართის⁴⁶⁰ რატიფიცირება⁴⁶¹ წინ უსწრებდა ახალი შრომის კოდექსის მიღებას. ეს ფაქტი მიუთითებს იმაზე, რომ ქარტიის დებულებები და მიდგომები იმთავითვე უნდა ასახულიყო 2006 წლის ახალ შრომის კოდექსში.

⁴⁵⁹ იქვე, 398-399.

⁴⁶⁰ ევროპის სოციალური ქარტია (შესწორებული), სტრასბურგი, 3.V.96, საქართველოსთვის ბალაში შესვლის თარიღი 01.20.2005, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1392164>

⁴⁶¹ საქართველოს პარლამენტის დადგენილება № 1876-რს, „ევროპის სოციალური ქარტიის (შესწორებულის)“ და მისი დანართის რატიფიცირების თაობაზე. 01.07.2005, სსმ, 82, 13.07.2005, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/43174>

ეს საკითხი მნიშვნელოვანია ევროპული ინტეგრაციის კონტექსტში, რამეთუ ევროკავშირი შრომის სამართლის სფეროში სტანდარტების ინტეგრირებისას პირველ რიგში უთითებდა იმ საერთაშორისო დოკუმენტებზე, რომელთა რატიფიცირება საქართველომ განახორციელა.

ქარტიის III ნაწილის A მუხლის შესაბამისად, საქართველომ სავალდებულოდ აღიარა ქარტიის ზოგიერთი დებულება.⁴⁶² 2005 წლის შემდეგ კი არ დამდგარა აღიარებული მუხლების გადახედვის საკითხი. ქვეყნის განვითარებასა და ევროპული ინტეგრაციის პროცესების გაძლიერებასთან ერთად, მნიშვნელოვანია სახელმწიფომ აჩვენოს სოციალური ქარტიის მოთხოვნათა შესრულების პოზიტიური დინამიკა და დაიწყოს აუღიარებელ დებულებებთან მიერთების შესაძლებლობებზე დიალოგი. პოლიტიკის ეს ასპექტი მეტად აქტუალურია მას შემდეგ, რაც ძალაში შევიდა ასოცირების შეთანხმება, რამეთუ AA-სა და ქარტიის ვალდებულებათა ურთიერთთანხვედრის საკითხი პოლიტიკურ და სამართლებრივ კონტექსტში მნიშვნელოვანი ხდება.

ქვე-თავის ფარგლებში ისმის 2 ძირითადი შეკითხვა:

ა) რამდენად შეესაბამება სშკ-ს დებულებები⁴⁶³ ევროპის სოციალური ქარტიის აღიარებულ დებულებებს?

ბ) როგორია AA-ს ფარგლებში შრომის, დასაქმების და სოციალურ საკითხებთან დაკავშირებით აღიარებული ვალდებულებების მიმართება სოციალური ქარტიის აუღიარებელ მუხლებთან და იკვეთება თუ არა მათ შორის წინააღმდეგობა?

ქარტიის I ნაწილში დეკლარირებულია 31 მიზანი (1-31 პუნქტები), რომელთა მიღწევასაც ყველა სათანადო საშუალებით უნდა ეცადოს ქვეყანა. ქარტიის II ნაწილში კი I ნაწილში ჩამოყალიბებული მიზნების მისაღწევი ამოცანებია ჩამოთვლილი, რომლებიც ზოგ შემთხვევაში, კონკრეტული ღონისძიებების სახით არის განვრცობილი. II ნაწილი შედგება 31 მუხლისგან. ამ ნაწილში საქართველომ სავალდებულოდ აღიარა 63 პუნქტი (სულ 96 პუნქტია).⁴⁶⁴

1. *შრომის უფლება*: აღიარებულია პირველი მუხლის ყველა პუნქტი. ქარტიაში შრომის უფლება არ არის განმარტებული, თუმცა აღწერილია ის

⁴⁶² 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.

⁴⁶³ ქარტიის II ნაწილის მუხლებიდან მიმოხილული არ არის ის დებულებები, რომლებიც სცდება შრომის კოდექსის რეგულირების სფეროებს და ეხება სოციალური უზრუნველყოფისა და სოციალური სისტემების ჩამოყალიბებას სხვა ნორმატიული აქტების ფარგლებში.

⁴⁶⁴ https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/163/declarations?p_auth=hZ0arY1o, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული 17.10.17.

მექანიზმები და პოლიტიკის ინსტრუმენტები, რომლებიც შრომის უფლების 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 უფასო სამსახურების შექმნა;
- პროფესიული ორინეტაციის საშუალებების, პროფესიული მომზადების ხელშეწყობა და უზრუნველყოფა.

საქართველოს კონსტიტუცია აღიარებს *შრომის თავისუფლებას*.⁴⁶⁵ აღნიშნული ჩანაწერი არაერთხელ გამხდარა მსჯელობის საგანი – როგორია მისი შინაარსის ფარგლები. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლო კონსტიტუციური ნორმის ორ, ერთმანეთთან წინააღმდეგობაში მყოფ, ინტერპრეტაციის გეთავაზობს. 1. როცა საკონსტიტუციო სასამართლო ვიწროდ განიხილავს შრომის უფლებას მხოლოდ შრომითი საქმიანობის არჩევის თავისუფლების ჭრილში და, მეორე, როდესაც საკონსტიტუციო სასამართლო საზგასმით აღნიშნავს სახელმწიფოს ვალდებულებებზე შრომის თავისუფლების უზრუნველყოფის მიზნით.⁴⁶⁶ პირველი გადაწყვეტილების თანახმად,⁴⁶⁷ „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.“ 1998 წლის გადაწყვეტილების ეს ნაწილი ვერ ეხმიანება ევროპის სოციალური ქარტიის პირველი მუხლის დედააზრს შრომის უფლებასთან დაკავშირებით. სახელმწიფოს ვალდებულება იზრუნოს დასაქმებაზე, დასაქმების მაღალი დონის მიღწევასა და შენარჩუნებაზე, დასაქმების უფასო სამსახურების შექმნაზე, პროფესიულ გადამზადებაზე, განაპირობებს შრომის უფლების აღიარებასა და მის ეფექტურ რეალიზებას. თუმცა საკონსტიტუციო სასამართლოს ამ გადაწყვეტილებაში მხედველობაშია მისაღები გადაწყვეტილების მიღების თარიღი, რომელიც წინ უსწრებს სოციალური ქარტიის რატიფიცირებას და სახელმწიფოს მიერ შრომის უფლების მუხლის აღიარებას.

⁴⁶⁵ მუხლი 30, საქართველოს კონსტიტუცია, საქართველოს პარლამენტის უწყებები, 31-33, 24.08.1995, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/30346>

⁴⁶⁶ ზოიძე ბ. შრომის თავისუფლების არსი საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს პრაქტიკაში. შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული) I. გამომც. მერიდიანი, თბილისი, 2011, გვ. 5.

⁴⁶⁷ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს მეორე კოლეგიის გადაწყვეტილება № 2/80-9, 3 ნოემბერი, 1998, თბილისი, <http://www.constcourt.ge/ge/legal-acts/judgments/avtandil-chachua-saqartvelos-parlamentis-winaagmdeg-246.page>

განსხვავებული მიდგომა შემოგვთავაზა საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლომ 2007 წლის ერთ-ერთ გადაწყვეტილებაში, სოციალური ქარტიის რატიფიცირების შემდეგ,⁴⁶⁸ 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, იცავს ნებისმიერ ადამიანს იძულებითი შრომისაგან, რაც ადამიანის ღირსების ხელყოფას წარმოადგენს. კონსტიტუციით დაცულია არა მხოლოდ უფლება, აირჩიოს სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნოს 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 პუნქტი⁴⁶⁹ კი მასთან უშუალოდ კავშირში მყოფი ნორმაა, რომელიც იძლევა ამ სფეროში მოქმედი ნორმების ფორმალური თუ მატერიალური თვალსაზრისით შემოწმების საშუალებას”.

შრომის კოდექსი დიდად არ გამოირჩევა სახელმწიფოს ვალდებულებებზე მითითებით, თუმცა, ბოლო პერიოდში ხორციელდება რიგი სამუშაოები, რომელიც მიუთითებს მცდელობაზე შესრულდეს ქარტიის პირველი მუხლით ნაკისრი ვალდებულებები. 2015 წელს საქართველოს მთავრობამ მიიღო დადგენილება დასაქმების ხელშეწყობის მომსახურებათა განვითარების პროგრამის დამტკიცების შესახებ;⁴⁷⁰ 2016 წელს საქართველოს მთავრობამ მიიღო დადგენილება “დასაქმების ხელშეწყობის მომსახურებათა განვითარების სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების შესახებ”;⁴⁷¹ 2016 წელს საქართველოს მთავრობამ მიიღო დადგენილება “სამუშაო მაძიებელთა

⁴⁶⁸ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილება № 2/2-389, 2007 წლის 26 ოქტომბერი, ქ. ბათუმი, <http://constcourt.ge/ge/legal-acts/judgments/saqartvelos-moqalae-maia-natadze-da-sxvebi-saqartvelos-parlamentisa-da-saqartvelos-prezidentis-winaagmdeg-430.page>

⁴⁶⁹ “შრომის უფლებების დაცვა, შრომის სამართლიანი ანაზღაურება და უსაფრთხო, ჯანსაღი პირობები, არასრულწლოვანისა და ქალის შრომის პირობები განისაზღვრება ორგანული კანონით”.

⁴⁷⁰ საქართველოს მთავრობის დადგენილება “დასაქმების ხელშეწყობის მომსახურებათა განვითარების პროგრამის დამტკიცების შესახებ.” № 245, 2.06.2015, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2862997>

⁴⁷¹ საქართველოს მთავრობის დადგენილება “დასაქმების ხელშეწყობის მომსახურებათა განვითარების სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების შესახებ”. № 333, 18.07.2016, <https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/3345067>.

პროფესიული მომზადება-გადამზადებისა და კვალიფიკაციის ამაღლების სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების შესახებ”.⁴⁷²

2. უფლება შრომის სამართლიან პირობებზე: აღიარებულია 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 რაოდენის უზრუნველყოფა და სამუშაო კვირის თანმიმდევრული შემცირება, რამდენადაც ამის საშუალებას იძლევა შრომის პროდუქტიულობის გაზრდა;
- სახელმწიფო უქმე დღეების ანაზღაურების უზრუნველყოფა;
- ყოველკვირეული დასვენების პერიოდის უზრუნველყოფა, რომელიც შეძლებისდაგვარად უნდა ემთხვეოდეს შესაბამის ქვეყანაში ან რეგიონში ტრადიციით ან ჩვეულებით აღიარებულ დასვენების დღეს;
- ღამის საათებში დასაქმებულთა უზრუნველყოფა იმ შეღავათებით, რომლებიც ითვალისწინებენ სამუშაოს სპეციფიკურ ხასიათს.

მე-2 მუხლის დებულებებიდან ქვეყანა არ მიუერთდა შემდეგს:

- მინიმუმ ოთკვირიანი ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულების უზრუნველყოფა;
- სახიფათო და არაჯანმრთელ სამუშაოებზე რისკის აღმოფხვრა 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 არ არის. არც ღამით დასაქმებულთა მიერ სამუშაოს სპეციფიკის ხასიათის გათვალისწინებით შეღავათებით სარგებლობის ასპექტებია დარეგულირებული შრომის კოდექსით. ყოველდღიური და ყოველკვირეული სამუშაო საათების და ყოველკვირეული დასვენების პერიოდების რეგულირების სტანდარტი რიგ საკითხში არ შეესაბამება ევროპულს. ეს საკითხები გაანალიზებულია 2003/88 დირექტივასთან კავშირში (იხ. ზემოთ). განსაკუთრებით ხაზგასასმელია ის ასპექტი, რომ დღემდე შრომის კოდექსით არ არის განსაზღვრული კვირის განმავლობაში მინიმუმ 24 საათიანი (ერთი დღის) დასვენება. საკითხის დარეგულირების ვალდებულება გაწერილია ასოცირების შეთანხმების XXX დანართში, თუმცა უნდა შესრულებულიყო ჯერ კიდევ 2005 წელს.

აუღიარებელი მუხლებს რაც შეეხება, მათ შორის 4 კვირიანი ანაზღაურებად შვებულებას და შრომითი ურთიერთობის დაწყებიდან არაუგვიანეს 2 თვეში სახელშეკრულებო პირობების შესახებ დასაქმებულის ინფორმირებას, - მათი მოწესრიგების ვალდებულება საქართველოს აქვს ასოცირების შეთანხმებით. ამრიგად, ამ ეტაპზე არის ვითარება, როცა

⁴⁷² საქართველოს მთავრობის დადგენილება “სამუშაო მაძიებელთა პროფესიული მომზადება-გადამზადებისა და კვალიფიკაციის ამაღლების სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების შესახებ”. № 238. 2.06.2016, <https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/3297886>.

სოციალური ქარტიის ფარგლებში ქვეყანა არ აღიარებს ზუსტად იმ ვალდებულებებს, რაც აღიარებულია ასოცირების შეთანხმებით. ეს საკითხი საჭიროებს პოლიტიკურ დონეზე დიალოგის დაწყებას, რასაც შედეგად უნდა მოჰყვეს ქარტიის პუნქტების აღიარების პოლიტიკის გადახედვა.

3. უფლება შრომის სამართლიან ანაზღაურებაზე: აღიარებულია მე-4 მუხლის მე-2, მე-3 და მე-4 პუნქტები (3 პუნქტი 5 პუნქტიდან). 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 ვალდებულებების შესრულება განხორციელდა მხოლოდ 2013 წელს, როცა შრომის კოდექსმა განიცადა მნიშვნელოვანი ცვლილებები. შეიქმნა მეტი გარანტიები ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურებასთან დაკავშირებით. ხელშეკრულების არსებით პირობად განისაზღვრა ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი. აიკრძალა ორსული და ახალნამშობიარები ქალის, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირისა და არასრულწლოვანის ზეგანაკვეთური საქმიანობა; 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 ზეგანაკვეთური სამუშაოსთვის გადასახდელი 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. უქმე დღეებში მუშაობა დასაქმებულს ჩაეთვლება ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ და ანაზღაურდება. ზეგანაკვეთური სამუშაოსთან დაკავშირებით არ არის განსაზღვრული ზედა ჭერი, რაზეც მსჯელობა მოცემულია ზემოთ ღირეკტივასთან შესაბამისობის კონტექსტში.

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, მატერიალური მოწესრიგების დონეზე 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 საფუძვლები და წესი, რამაც გააძლიერა დასაქმებულის უფლებრივი მდგომარეობა და მეტად დაცული გახდა იგი. ერთ-ერთ ინსტრუმენტად განისაზღვრა შეწყვეტის თაობაზე წინასწარი ინფორმირება/შეტყობინება, რისთვისაც მოთხოვნილია წერილობითი ფორმის დაცვა. სიახლეს წარმოადგენს ის ასპექტიც, რომ დასაქმებულის მოთხოვნის საფუძველზე, დამსაქმებელმა უნდა დაასაბუთოს გათავისუფლების/შეწყვეტის საფუძვლები.

რაც შეეხება შეწყვეტის თაობაზე წინასწარ შეტყობინებას გონივრულ ვადაში: საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის პირველი და მე-2 ნაწილის თანახმად, დამკვიდრდა შეწყვეტის თაობაზე წინასწარი გაფრთხილებისა და კომპენსაციის გაცემის ორი ფორმა:

- არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე გაფრთხილება და დასაქმებულისთვის არანაკლებ 1 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობის კომპენსაციის გაცემა, ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში;
- 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. სშკ არ არის იმპერატიული ვადის დადგენაში და სიტყვის „არანაკლებ“ გამოყენებით იძლევა შესაძლებლობას, თავად დამსაქმებელმა გაზარდოს და გააუმჯობესოს კოდექსით დადგენილი მინიმალური სტანდარტები, თუმცა სპეციალური ნორმის არარსებობა ერთგვაროვან პრაქტიკას – 30 დღით ადრე გაფრთხილებას უყრის საფუძველს. გაფრთხილების ვადასთან მიმბმულია კომპენსაციის გაცემის საკითხი. სამართლიანობისა და გონივრულობის ასპექტებზე მსჯელობა ამ კონტექსტშიც აქტუალურია. სშკ-ს მიერ დადგენილი მინიმალური სტანდარტები თანაზომიერებისა და პროპორციულობის საკითხსაც ეჭვს ქვეშ აყენებს. 30 დღით ადრე გაფრთხილების შემთხვევაში ერთი თვის ანაზღაურება გაიცემა; 3 დღით ადრე გაფრთხილების შემთხვევაში – 2 თვის ანაზღაურება.

4. უფლება ბავშვებისა და ახალგაზრდების დაცვაზე - აღიარებულია მე-7 მუხლის ათი პუნქტი ანუ სრულად.

ქარტიის დებულებებთან შესაბამისობაშია შრომის კოდექსის ისეთი ნორმები, როგორებიცაა: სამუშაოზე მიღების მინიმალური ასაკი; 16 წლამდე არასწრულწლოვანის დასაქმებისთვის კანონიერი წარმომადგენლის ან მზრუნველობის/მეურვეობის ორგანოს თანხმობის საჭიროება, ისეთ სამუშაოზე დასაქმების აკრძალვა, რომელიც ეწინააღმდეგება

არასრულწლოვანის ინტერესებს, ზნეობრივ, ფიზიკურ და გონებრივ განვითარებას, სავალდებულო დაწვებითი 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, დამის 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; 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; არასრულწლოვანის დამის სამუშაოზე დასაქმების აკრძალვა; ზეგანაკეთიურ სამუშაოზე არასრულწლოვანის დასაქმების აკრძალვა, მისი თანხმობის გარეშე; არასრულწლოვანის ანაზღაურებადი შვებულების გადატანის აკრძალვა მომდევნო წლისთვის და სხვა.

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 (მსჯელობა იხ. ზემოთ).

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 უკლავს გადამზადების, სწავლების, პროფესიული განვითარების საკითხის დეტალურ რეგულირებას არა მარტო არასრულწლოვნებთან, არამედ ყველა კატეგორიის დასაქმებულთან მიმართებით და მას ზოგადი მომწვესრიგებელი 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.

5. *უფლება დასაქმებულ ქალთა დედობის დაცვაზე*: აღიარებულია მე-8 მუხლის მე-3, მე-4 და მე-5 პუნქტები (3 პუნქტი 5 პუნქტიდან): უზრუნველყონ დედების მიერ შესვენების გამოყენების უფლება; დაარეგულირონ ორსული, მელოგინე და ჩვილ ბავშვზე მზრუნველი ქალების დასაქმება დამის სამუშაოებზე; აკრძალონ ორსული, მელოგინე და ჩვილ ბავშვზე მზრუნველი ქალების დასაქმება მიწისქვეშა 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:

- 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;
- უკანონოდ მიიჩნიონ დამსაქმებლის მიერ ქალისათვის გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილების შეტყობინება, ქალის მიერ მისი ფეხმძიმობის შესახებ დამსაქმებლისათვის შეტყობინებიდან დეკრეტული შვებულების დასრულებამდე პერიოდში, ან ქალისათვის მისი გათავისუფლების შესახებ შეტყობინების გადაცემა ამ პერიოდის ამოწურვისას.

აღიარებული მუხლების მოთხოვნები შესრულებული და დარეგულირებულია სშკ-ს მიერ (დეკრეტული შვებულების და ბავშვის მოვლის შვებულების მთელ რიგ ასპექტებზე მსჯელობა წარმოდგენილია ზემოთ 92/85/EEC დირექტივასთან კავშირში). 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, დამის 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. დამსაქმებელს ეკისრება ვალდებულება, უზრუნველყოს ორსული ქალის დაცვა ისეთი შრომისგან, რომელიც საფრთხეს უქმნის მის ან ნაყოფის კეთილდღეობას, ფიზიკურ და ფსიქიკურ ჯანმრთელობას.

აუღიარებელი პუნქტებიდან მოწესრიგებულია ფეხმძიმე ქალის დეკრეტული შვებულების დასრულებამდე გათავისუფლების აკრძალვის საკითხი. სშკ გათავისუფლების შესაძლებლობას უშვებს მხოლოდ იმ საფუძვლით, რაც თავად სოციალურ ქარტიაშია წარმოდგენილი. სოციალური ქარტიის დანართში 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 დაწესებულება შეწყვეტს საქმიანობას;
- გ) თუ დასაქმების კონტრაქტით განსაზღვრული ვადა ამოიწურება.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის მე-3 ნაწილის “გ” ქვეპუნქტიც შესაბამისად აყალიბებს გამონაკლის შემთხვევებს, თუ როდის არის დასაშვები გათავისუფლება. დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა დასაქმებული ქალის მიერ თავისი ორსულობის შესახებ

დამსაქმებლისათვის შეტყობინებიდან იმ პერიოდის განმავლობაში, როცა მას შეხერხებული აქვს შრომითი ურთიერთობება შემდეგი საფუძველით: შევსდება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო, შევსდება ახალშობილის შეილად აყვანის გამო და დამატებითი შევსდება ბავშვის მოვლის გამო. გამონაკლისს წარმოადგენს თუ:

- შრომითი ხელშეკრულების ვადა გავიდა;
- შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაო შესრულდა
- დასაქმებულის მიერ თანამდებობა/სამუშაოს საკუთარი ნებით, წერილობითი განცხადების საფუძველზე დატოვება
- მხარეთა წერილობითი შეთანხმება
- დასაქმებულის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა;
- დასაქმებული მიერ შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა.
- სასამართლო განაჩენის ან გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლა, რომელიც სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობას გამორიცხავს.

ეს ფაქტიც ადასტურებს იმ აზრის მართებულობას, რომ მიზანშეწონილია და აუცილებელი სოციალური ქარტიის დებულებების შესრულების და აღიარების პოლიტიკის გადახედვაზე საჯარო დიალოგის დაწყება, რამეთუ ამ შემთხვევაში საქართველოს შესრულებული აქვს ის ვალდებულებები, რისი აღიარებაც არ მოუხდენია.

6. 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 გაწევა კი უფასო უნდა იყოს. მიუხედავად იმისა, რომ მუხლი არ არის სავალდებულოდ აღიარებული, ქვეყანამ ამ მიმართულებით უკვე გადადგა ნაბიჯები, რისი ერთ-ერთი დასტურია საქართველოს მთავრობის მიერ დამტკიცებული პროგრამა დასაქმების ხელშეწყობის მომსახურებათა განვითარების შესახებ,⁴⁷³ სადაც ნათქვამია, რომ პროგრამის მიზანია და ამოცანებია:

- საშუამავლო მომსახურების განვითარება;
- სამუშაოს მაძიებელთათვის ზოგადი (ჯგუფური და ინდივიდუალური) კონსულტირების განვითარება;

⁴⁷³ საქართველოს მთავრობის დადგენილება “დასაქმების ხელშეწყობის მომსახურებათა განვითარების პროგრამის დამტკიცების შესახებ” № 245, 02.06.15, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2862997>.

- პროფესიული კონსულტირებისა და კარიერის დაგეგმვის მომსახურებების დანერგვა-განვითარება;
- მოწყველადი, დაბალკონკურენტუნარიანი ჯგუფების დასაქმების ხელშემწყობი მექანიზმების შემუშავება;
- შრომის ბაზარზე მოთხოვნა-მიწოდების ტენდენციების გამოვლენისა და კვლევითი საქმიანობის ხელშეწყობა;
- დასაქმების ხელშეწყობის საკითხებთან დაკავშირებით ცნობიერების ამაღლება.

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

საკითხის მომწესრიგებელი ნორმები არ არის სშკ-ში, თუმცა 2015 და 2016 წლებში საქართველოს მთავრობის მიერ დამტკიცდა სამუშაოს მაძიებელთა პროფესიული მომზადება-გადამზადებისა და კვალიფიკაციის ამაღლების სახელმწიფო პროგრამები.⁴⁷⁴ პროგრამის ბენეფიციარები არიან 20 წლის ზემოთ შრომითი ქმედუნარიანობის მქონე მოქალაქეები, რომლებიც რეგისტრირებულნი არიან სამუშაოს მაძიებლად სააგენტოს⁴⁷⁵ მიერ ადმინისტრირებად, შრომის ბაზრის მართვის საინფორმაციო სისტემაში – www.worknet.gov.ge და თანახმა არიან, გაიარონ პროფესიული მომზადება-გადამზადების მოკლევადიანი სასწავლო კურსი.

8. სავალდებულოდ არ არის აღიარებული:

⁴⁷⁴ 1. საქართველოს მთავრობის დადგენილება სამუშაოს მაძიებელთა პროფესიული მომზადება-გადამზადებისა და კვალიფიკაციის ამაღლების სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების შესახებ. № 238, 02.06.16, <https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/3297886>

2. საქართველოს მთავრობის დადგენილება სამუშაოს მაძიებელთა პროფესიული მომზადება-გადამზადებისა და კვალიფიკაციის ამაღლების სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების შესახებ. № 451, 31.08.15., <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2963861>

⁴⁷⁵ საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს კონტროლს დაქვემდებარებული სსიპ – სოციალური მომსახურების სააგენტო.

- 21-ე მუხლი, რომელიც ეხება ინფორმაციისა და კონსულტაციის უფლებას⁴⁷⁶ და 24-ე მუხლი – დაცვის უფლება დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში.⁴⁷⁷

აუღიარებელ 21-ე მუხლთან კავშირში უნდა აღინიშნოს, რომ ინფორმირებისა და კონსულტაციის უფლებასთან დაკავშირებით ასოცირების შეთანხმებით საქართველომ აიღო ვალდებულება შეასრულოს 2002/14 დირექტივა.⁴⁷⁸ ამ

⁴⁷⁶ „შრომით დაწესებულებაში მუშაკთა მიერ ინფორმაციითა და კონსულტაციით სარგებლობის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულებას იღებენ, მიიღონ ან მხარი დაუჭიროონ ისეთ ზომებს, რომლებიც საშუალებას მისცემს მუშაკებს ან მათ წარმომადგენლებს: ა) რეგულარულად ან სათანადო დროს და ამომწურავად იყვნენ ინფორმირებულნი მათი დამსაქმებელი შრომითი დაწესებულების ეკონომიკური და ფინანსური მდგომარეობის შესახებ... ბ) სათანადო დროს გაეწიოთ კონსულტაციები შემოთავაზებულ გადაწყვეტილებებთან დაკავშირებით, რომლებმაც შეიძლება მნიშვნელოვანი ზეგავლენა იქონიოს მუშაკთა ინტერესებზე, კერძოდ, იმ გადაწყვეტილებებზე, რომლებმაც შეიძლება მნიშვნელოვანი ზეგავლენა იქონიოს შრომით დაწესებულებაში მათი დასაქმების მდგომარეობაზე.“

⁴⁷⁷ 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 დაწესებულების, საწარმოს ან სამსახურის ოპერატიული მოთხოვნებით;

ბ) მუშაკთა უფლება, რომელთა დასაქმება შეწყვეტილი იქნება საპატიო მიზეზების გარეშე, სათანადო კომპენსაციაზე ან სხვა შესაბამის დაკმაყოფილებაზე.

ამ მხრივ მხარეები ვალდებულებას იღებენ უზრუნველყონ, მუშაკის რომელიც მიიჩნევს, რომ მისი დასაქმება შეწყდა საპატიო მიზეზების გარეშე, აქვს მიუკერთოებელ ორგანოში საჩივრის შეტანის უფლება.

⁴⁷⁸ 2002 წლის 11 მარტის ევროპარლამენტისა და საბჭოს 2002/14 დირექტივა, რომელიც აყალიბებს ზოგად ჩარჩოს ევროპულ თანამეგობრობაში დასაქმებულთა ინფორმირებისა და კონსულტაციების გაწევის მიზნით: დირექტივა მიზნად ისახავს უზრუნველყოს დასაქმებულთა მონაწილეობა საწარმოს საქმეებში, ისეთი გადაწყვეტილებების მიღებაში, რომლებიც მნიშვნელოვანად ზემოქმედებს მათზე და რაც, თავის მხრივ, განაპირობებს ადეკვატური პროცედურების განხორციელების წინ მათი ინფორმირებისა და მათთან კონსულტაციების საჭიროებას. თანამედროვე ურთიერთობებში დიალოგისა და ურთიერთობის განვითარება აუმაჯობებს რისკის შეფასებას, სამუშაო ორგანიზების მოქნილობას, დასაქმებულთა სათანადო ტრენინგებში მონაწილეობის ფასილიტაციას, საწარმოს ოპერაციულ საქმიანობაში დასაქმებულთა ჩართულობის გაზრდას საწარმოს მომავალი განვითარებისა და კონკურენტუნარიანობის გაზრდაში წვლილის შესატანად. ინფორმირებისა და კონსულტაციების ხელშეწყობა და გაძლიერება აუცილებელია მით უფრო იმ სიტუაციაში, როცა საქმე ეხება დასაქმების განვითარებას საწარმოს შიგნით, სადაც დამსაქმებელი ვარაუდობს, რომ საწარმოში დასაქმება შეიძლება დადგეს საფრთხის ქვეშ, რაც ითხოვს გამაფრთხილებელი ღონისძიებების (anticipatory measures) გატარებას. ამ დროს ინფორმირება და კონსულტირება მნიშვნელოვანია ნეგატიური განვითარებისა და შედეგების კომპენსირებისთვის, შრომისუნარიანობის გაზრდისა და დასაქმებულთა ადაპტირებისთვის. დირექტივა წარმოადგენს ზოგად ჩარჩოს, რომელიც აყალიბებს მინიმალურ მოთხოვნებს დასაქმებულთა ინფორმირებისა და კონსულტაციების უფლების რეალიზებისთვის. ხოლო რაც შეეხება ეროვნულ დონეზე ინფორმირებისა და კონსულტაციების პრაქტიკულ მოწყობასა და განხორციელებას, დამსაქმებელმა და დასაქმებულთა წარმომადგენლებმა უნდა იმოქმედონ კოოპერაციის სურვილით და მათი უფლება-მოვალეობების შესაბამისად იმგვარად, რომ მხედველობაში იქნეს მიღებული როგორც საწარმოთა/დაწესებულებათა, ასევე, დასაქმებულთა ინტერესები. დირექტივის ტერმინთა განმარტებების თანახმად (“საწარმო”/undertaking და “დაწესებულება”/establishment), იგი ვრცელდება საჯარო სამართლის და კერძო სამართლის სუბიექტებზე, რომლებიც ეწევიან ეკონომიკურ საქმიანობას. საწარმოს შემთხვევაში არ აქვს მნიშვნელობა მოგებაზე ორიენტირებულია თუ არა. დირექტივა,

აგრეთვე, განსაზღვრავს ტერმინებს “ინფორმირება” და “კონსულტაცია”. “ინფორმირება” ნიშნავს დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულთა წარმომადგენლობისადმი ინფორმაციის გადაცემას, იმ მიზნით, რომ დასაქმებულები გაეცნენ საკითხს და შეისწავლონ იგი. “კონსულტაცია” არის შეხედულებათა გაცვლა და დამსაქმებელსა და დასაქმებულთა წარმომადგენლებს შორის დიალოგის ჩამოყალიბება.

ქვეყნის არჩევანის საფუძველზე, ღირექტივა ვრცელდება:

- *საწარმოებზე* (საწარმო ნიშნავს საჯარო ან კერძო სუბიექტს, რომელიც ეწევა ეკონომიკურ საქმიანობას მიუხედავად იმ ფაქტისა ორიენტირებულია თუ არა მოგებაზე და რომელიც მდებარეობს ევროკავშირის ტერიტორიაზე), *რომლებიც ასაქმებენ მინიმუმ 50 პირს ევროკავშირის ნებისმიერ წევრ ქვეყანაში ან*
- *დაწესებულებაზე* (დაწესებულება ნიშნავს ბიზნესის ნაწილს/დანაყოფს, როგორცაა ის განსაზღვრულია ეროვნული კანონმდებლობითა და პრაქტიკით და რომელიც მდებარეობს ევროკავშირის ტერიტორიაზე, სადაც ეკონომიკური/სამეურნეო საქმიანობა ხორციელდება მუდმივი საფუძველით ადამიანურ რესურსებსა და მატერიალურ რესურსებთან დაკავშირებით) *რომელიც ასაქმებს მინიმუმ 20 პირს ევროკავშირის ნებისმიერ წევრ ქვეყანაში.*

ქვეყნებმა თავად უნდა განსაზღვრონ დასაქმებულ თანამშრომელთა ზღვარის კალკულაციის მეთოდი.

ღირექტივა აწესრიგებს ინფორმირებისა და კონსულტაციის პრაქტიკული ორგანიზების ასპექტებს. ინფორმირება და კონსულტაცია უნდა მოიცავდეს შემდეგს:

- *ინფორმაციას საწარმოს/ორგანიზაციის მიმდინარე და შესაძლო განვითარების, საქმიანობისა და ეკონომიკური მდგომარეობის შესახებ;*
- *ინფორმაციასა და კონსულტაციას საწარმოს/დაწესებულების შიგნით არსებულ სიტუაციაზე, სტრუქტურასა და დასაქმების მდგომარეობის თაობაზე. ასევე, ნებისმიერი იმ შესაძლო გამაფრთხილებელი ზომების შესახებ (anticipatory measures), რომლის განხორციელება გათვალისწინებულია, განსაკუთრებით მაშინ, როცა საფრთხის ქვეშ დგას დასაქმება;*
- *ინფორმაციასა და კონსულტაციას ისეთ გადაწყვეტილებებზე, რომლებიც იწვევენ ძირეულ ცვლილებებს სამუშაო ორგანიზებაში ან სახელშეკრულებო პირობებში.*

ინფორმაცია უნდა მიეწოდოს ისეთ დროს, ისეთი ფორმითა და შინაარსით, რომ დასაქმებულთა წარმომადგენლობისთვის შესაძლებელი იყოს საკითხის ადეკვატური შესწავლა და სადაც საჭიროა მოემზადონ კონსულტაციებისთვის. კონსულტაციები უნდა გაიმართოს:

- *იმგვარად, რომ უზრუნველყოფილ იქნეს დროის, მეთოდისა და შინაარსის შესაფერისობა;*
- *მმართველობისა და წარმომადგენლობის შესაბამის დონეზე, განსახილველ საკითხთა გათვალისწინებით.*
- *იმ ინფორმაციის საფუძველზე, რაც დამსაქმებლის მიერ არის მიწოდებული დასაქმებულთა წარმომადგენლობისთვის;*
- *ისეთი ფორმით, რომ დასაქმებულთა წარმომადგენლობისთვის შესაძლებელი იყო დამსაქმებელთან შეხვედრა და პასუხის მიღება, ასევე, პასუხის მიღება იმ მოსაზრებაზე, რაც მათ მიერ არის ფორმულირებული.*
- *იმ მიზნით, რომ მიღწეულ იქნეს შეთანხმება.*

ღირექტივა ყურადღებას ამახვილებს საიდუმლო ინფორმაციის ასპექტებზე და აღგენს, რომ დასაქმებულთა წარმომადგენლებს და ექსპერტებს, რომლებიც მათ დახმარებას უწევენ, არ აქვთ უფლება გაამჟღავნონ დასაქმებულთა და მესამე მხარესთან ის ინფორმაცია, რომელიც საწარმოს/დაწესებულების ლეგიტიმურ ინტერესებს წარმოადგენს და მიეწოდათ მათ როგორც კონფიდენციალური ინფორმაცია. ეს პირობა მოქმედებს მათი საქმიანობის ვადის ამოწურვის შემდეგაც.

ღირექტივის თანახმად ქვეყანამ უნდა მიმართოს სათანადო ზომებს ღირექტივასთან შეუსაბამო ქმედებისას დამსაქმებლის თუ დასაქმებულთა წარმომადგენლობის მხრიდან. ამ მიზნით ითხოვს ადეკვატური ადმინისტრაციული ან სასამართლო პროცედურების არსებობას, ასევე, ადეკვატურ სანქციებს, რომლებიც გამოყენებული იქნება ღირექტივის დებულებათა

კონტექსტშიც ერთმანეთთან წინააღმდეგობრივია ასოცირების შეთანხმება და სოციალური ქარტია. რაც შეეხება აუდიარებელ 24-ე მუხლს, მისი მოთხოვნები დარეგულირდა სშკ-ში 2013 წელს შეტანილი ცვლილებებით. შრომითი ხელშეკრულების წყვეტისას დასაქმებულის დაცვის ასპექტი ერთ-ერთ ყველაზე არსებითი და აქტუალური თემა იყო წლების განმავლობაში. უმძიმესი დებატები და დაპირისპირება შეეხებოდა შრომითი ურთიერთობების წყვეტის საფუძვლებს, პროცედურებს, გაფრხილების ვადებს, კომპენსაციას და სხვა. 2013 წლის ცვლილებმა რადიკალურად შეცვალა დასაქმებულის დაცვის დონე. სშკ-ს 37-ე მუხლმა დეტალურად მოაწესრიგა შეწყვეტის საფუძვლები, 38-ე მუხლმა კი - შეწყვეტის პროცედურები და წესი, მათ შორის უკანონოდ გათავისუფლების შემთხვევაში დაცვისა და მტკიცების ტვირთის ასპექტები. აღსანიშნავია შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის ჩანწერი, რომლის თანახმადაც, თუ დასაქმება შეწყდა უკანონოდ, სასამართლოს მიერ შეწყვეტის გადაწყვეტილება ბათილად გამოცხადდება და, სასამართლოსავე გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებული იქნება

- პირვალდებულ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი ან
- უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი ან
- გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.

24-ე მუხლთან დაკავშირებითაც, როგორც შესრულებული ვალდებულება და გაუმჯობესებული სტანდარტი, საჭიროა მუხლის აღიარების პოლიტიკის გადახედვა.

9. *უფლება კოლექტიური გათავისუფლების პროცედურების შემთხვევებში ინფორმაციასა და კონსულტაციაზე:* აღიარებულია 29-ე მუხლი სრულად: კოლექტიური გათავისუფლების შემთხვევებში ინფორმაციის მიღებასა და კონსულტაციების გაწევაზე მუშაკთა უფლების ეფექტური განხორციელების უზრუნველყოფის მიზნით, მხარეები ვალდებულებას იღებენ უზრუნველყონ, რომ დამსაქმებელმა 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 გადანაწილებასა და გადამზადებას.

საქართველოს შრომის კოდექსი არ იცნობს კოლექტიური გათავისუფლების ტერმინს, თუმცა აწესრიგებს მასობრივი დათხოვნის შემთხვევებს. სშკ არც მასობრივი დათხოვნის ფარგლებში არეგულირებს ქარტით მოთხოვნილ ასპექტებს, როგორცაა შედეგების შერბილება,

დარღვევის დროს. სანქცია უნდა იყოს ეფექტური, პროპორციული და პრევენციული (effective, proportionate and dissuasive).

Directive 2002/14/EC of the European Parliament and of the Council of 11 March 2002 establishing a general framework for informing and consulting employees in the European Community, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:02002L0014-20151009&qid=1470989612455&from=EN>

გათავისუფლების თავიდან აცილება, კონსულტაციებისა და ინფორმირების საკითხები და სხვა. სშკ კოლექტიური გათავისუფლების კონტექსტში ეწინააღმდეგება 98/59/EC დირექტივის მოთხოვნებსაც, რაზეც ზემოთ არის მსჯელობა.

სოციალურ ქარტიასთან სშკ-ს ზოგიერთი საკითხის შესაბამისობის მიმოხილვა ნათელყოფს, რომ ა) შესასრულებლად სავალდებულოდ აღიარებული დებულებები რიგ შემთხვევაში სათანადო ფორმითა და შინაარსით ასახულია სშკ-ში, ზოგიერთ შემთხვევაში კი საკითხთა წრის რეგულირება არასრულყოფილია ან საერთოდ არ არის მოცემული; სშკ აწესრიგებს ისეთ საკითხებს, რაც სავალდებულოდ არ არის აღიარებული; სოციალური ქარტით სავალდებულოდ არ არის აღიარებული იმ საკითხების მოწესრიგების ვალდებულება, რაც სავალდებულო შესასრულებლად აღიარებულია ასოცირების შეთანხმებით. აღნიშნული ფაქტის გათვალისწინებით, მიზანშეწონილია დაიწყოს ევროპის სოციალური ქარტიის მიმართ საქართველოს შრომის კანონმდებლობის შესაბამისობის ფაქტზე ოფიციალური დიალოგი და გადაიხედოს დებულებების აღიარების პოლიტიკა.

V. სამართლებრივი დაახლოება (legal approximation), როგორც ევროპული ინტეგრაციის უზრუნველყოფი მექანიზმი შრომის სამართლის სფეროში

ასოცირების შეთანხმების ვალდებულებათა შესრულება ნიშნავს ევროკავშირის კანონმდებლობაში განმტკიცებული სტანდარტების საქართველოს ეროვნულ კანონმდებლობაში გადატანას (transposition) და შესრულებას (implementation). ამ პროცესს ასოცირების შეთანხმება სამართლებრივ დაახლოებას უწოდებს. სშკ-ს ევროკავშირის შრომის დირექტივებთან შედარებით მიმოხილვისას გამოიკვეთა შეუსაბამობები და საკითხთა წრე, რაც ითხოვს პროევროპულად რეგულირებას საქართველოს შრომის კანონმდებლობაში. ამისთვის კი საჭიროა კანონმდებლობაში ცვლილებების შეტანა ანუ საკანონმდებლო/კანონშემოქმედებითი საქმიანობის წარმართვა.⁴⁷⁹ თუმცა **როგორ უნდა განხორციელდეს საკანონმდებლო/კანონშემოქმედებითი პროცესი**, არც კონცეფციურ და არც ტექნიკურ დონეზე, ჯერ-ჯერობით გააზრებული არ არის. ასოცირების შეთანხმება განიხილავს **დინამიური დაახლოების და ეტაპობრივი დაახლოების** (dynamic approximation and gradual approximation) ცნებებს, რომელთა შესწავლას და პრაქტიკულ გამოყენებას უაღრესად დიდი მნიშვნელობა აქვს AA-ს ვალდებულებათა შესრულებისთვის, მათ შორის შრომის სამართლის სფეროში. 2014 წლის სექტემბრის შემდეგ, რაც ასოცირების შეთანხმებაზე გავრცელდა დროებითი გამოყენების ძალაში შესვლის რეჟიმი,⁴⁸⁰ საკანონმდებლო/კანონშემოქმედებითმა საქმიანობა ითხოვს სამართლებრივი დაახლოების პროცესთან დაკავშირებული რეალიების გააზრებას და ახალი საჭიროებების გამოკვეთას: შესაბამისი საჯარო სტრუქტურების შექმნა სახელმწიფო სამსახურში, მათი ფუნქციური და ინსტიტუციური გაძლიერება, საჯარო მოხელეთა გადამზადება, ევროპული კავშირის სამართლის შესახებ ცნობიერების ამაღლება, იმ პირთა კოორდინირების მექანიზმებისა და ინფორმაციული გაცვლის ფორმატების გაძლიერება, რომლებიც უშუალოდ ჩართულნი არიან ასოცირების შეთანხმების შესრულების პროცესში, სამართლებრივი დაახლოების მეთოდოლოგიის შემუშავება, საკანონმდებლო/კანონშემოქმედებითი საქმიანობის ახლებური დაგეგმარება, და სხვა. ასეთი ცვლილებების გარემოში მნიშვნელოვანია სამართლებრივი დაახლოების მიმართ

⁴⁷⁹ ტერმინის “საკანონმდებლო საქმიანობა” გამოყენება ეფუძნება საქართველოს პარლამენტის რეგლამენტის მე-3 მუხლს, საქართველოს პარლამენტის რეგლამენტი, 22.06.12, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1691403>. ტერმინის “კანონშემოქმედებითი საქმიანობა” გამოყენება ეფუძნება საქართველოს მთავრობის რეგლამენტის მე-3 მუხლს, საქართველოს მთავრობის დადგენილება № 54 “საქართველოს მთავრობის რეგლამენტის დამტკიცების შესახებ”, 07.03.13, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1869816>.

⁴⁸⁰ იგულისხმება შეთანხმების სხვადასხვა ნაწილების ამოქმედება 2014 წლის 1 სექტემბრიდან. შეთანხმება სრულად ძალაში შევიდა 2016 წლის 1 ივლისს.

კომპლექსური ხედვის ჩამოყალიბება, რამეთუ არ არსებობს ევროპული ინტეგრაცია სამართლებრივი დაახლოების გარეშე.

ამ თავის ამოცანებია განმარტოს ასოცირების შეთანხმების ნორმები სამართლებრივ დაახლოებასთან დაკავშირებით, ახსნას დინამიური და ეტაპობრივი აპროქსიმაციის მნიშვნელობა, შეიმუშაოს სამართლებრივი დაახლოების საქმიანობის სახელმძღვანელო პრინციპები და შეიმუშაოს შესაბამისობის ცხრილი, როგორც ნორმატიული აქტის პროექტის ევროკავშირის კანონმდებლობასთან შესაბამისობის ფაქტის დამდგენი შინაარსობრივი, ამავდროულად, - ტექნიკური ინსტრუმენტი. თავის ფარგლებში, ასევე, წარმოდგენილია რამოდენიმე საკანონმდებლო წინადადება საქართველოს ორგანულ კანონში “საქართველოს შრომის კოდექსში ცვლილების შეტანის თაობაზე”, რომელიც სშკ-ს ევროკავშირის შრომით დირექტივებთან შედარებით სამართლებრივი საქმიანობის შედგენი (დანართი 1).⁴⁸¹ ერთ-ერთი წინადადება კი წარმოდგენილია შესაბამისობის ცხრილის სახით, ნიშნულ იმისა, თუ რა ინფორმაცია და რა ფორმით უნდა წარედგინოს საქართველოს პარლამენტს კანონპროექტი, ხოლო საქართველოს მთავრობას კანონქვემდებარე აქტის პროექტი (დანართი 2). შესაბამისობის ცხრილის მოდელი მოცემულია ასოცირების შეთანხმებაშიც, რომელიც სამართლებრივი აპროქსიმაციის მონიტორინგის ინსტრუმენტია ევროკავშირის მხრიდან. თუმცა მონიტორინგის ეტაპის დადგომამდე, სამართლებრივი დაახლოების პროცესი ითხოვს შიდასახელმწიფოებრივი მექანიზმების მოდიფიცირებას და გადახედვას.

1. სამართლებრივი დაახლოების მნიშვნელობა და არსი საქართველოს ნორმატიულ სივრცეში (ისტორიული დინამიკა)

სამართლებრივი ჰარმონიზაცია (harmonisation) გასული საუკუნის მეორე ნახევრის ცენტრალური ასპექტია საერთაშორისო თანამშრომლობის სფეროში. ეს პროცესი განაპირობა საერთაშორისო ურთიერთობათა ინტენსიფიკაციამ კერძო სუბიექტებს შორის (NGOs, კომპანიები), აგრეთვე, - ცალკეული ეროვნული ხელისუფლებების მიერ საერთაშორისო ურთიერთობების მონოპოლიზაციის თანდათანობითმა ეროზიამ. სამართლებრივი ჰარმონიზაცია გახდა ძირითადი ინსტრუმენტი ევროპული გაერთიანების ჩამოყალიბებისა და შემდგომი ისტორიული განვითარება-გაფართოებისთვის. ამიტომაც სახელმწიფოთა კანონების დაახლოება და ურთიერთ-კონვერგენცია უმნიშვნელოვანესი და უპირობო მექანიზმია ევროპული კავშირისთვის.

ევროპული კავშირის პირველადი სამართლის წყაროებში ტერმინი ჰარმონიზაცია პირველად ჩნდება „ქვანახშირისა და ფოლადის გაერთიანების

⁴⁸¹ საკანონმდებლო ცვლილებები, რომელიც სადოქტორო ნაშრომის ავტორის მიერ არის მომზადებული და წარდგენილი საქართველოს პარლამენტში, ამჟამად განხილვის საგანია ჯანმრთელობის დაცვისა და სოციალურ საკითხთა კომიტეტში.

შესახებ“ პარიზის ხელშეკრულებაში (1951წ.).⁴⁸² “ევროპის ეკონომიკური გაერთიანების შესახებ” რომის 1957 წლის ხელშეკრულებამ კი სამართლებრივ სივრცეში დაამკვიდრა ტერმინი დაახლოება (*approximation*).⁴⁸³ ამიერიდან ორივე ერთდროულად და პარალელურად გამოიყენება ევროპული კავშირის სამართალში. ხშირად, ჰარმონიზაციას და აპროქსიმაციას იყენებენ სინონიმებად. თუმცა რიგი სამეცნიერო ლიტერატურა მათ განსხვავებულ ცნებებად განიხილავს მიზნების, მეთოდების და პროცესების გათვალისწინებით. *ჰარმონიზაცია* წარმოადგენს ორი ან მეტი სისტემის, მოვლენის, სხვადასხვა ქვეყნის კანონმდებლობის და ა.შ. ურთიერთდაახლოებას. ის ორმხრივი პროცესია, როცა *აპროქსიმაცია* ცალმხრივი პროცესია. საქართველოს რეალობაში, ეროვნული კანონმდებლობის ევროკავშირის სამართალთან დაახლოება ანუ აპროქსიმაცია ცალმხრივად უნდა განხორციელდეს.

ტერმინს *ჰარმონიზაცია* დიდი ხანია იცნობს საქართველო, რამეთუ იგი ხშირი გამოყენების საგანია 1996 წლიდან, მას შემდეგ რაც საქართველოსა და ევროკავშირს შორის ხელი მოეწერა PCA-ის.

ბოლო პერიოდში საჯარო გამოსვლებში დამკვიდრებას იწყებს ტერმინი *აპროქსიმაცია*. ეს სამართლებრივად მართებულია, ვინაიდან, AA-ს 417-ე და 418-ე მუხლების თანახმად უნდა განხორციელდეს კანონმდებლობის „ეტაპობრივი დაახლოება“ და „დინამიური დაახლოება“. თუმცა, საქართველოს ნორმატიულ სივრცეში ჯერ კიდევ მყარად დამკვიდრებულია ტერმინი *ჰარმონიზაცია*. საქართველოს კანონმდებლობის ევროკავშირის კანონმდებლობასთან სამართლებრივი დაახლოების პროცესში რატომ დაერქვა დაახლოების პროცესს *ჰარმონიზაცია* და არა *აპროქსიმაცია*, - ამის გარკვევა დღეს არ არის აქტუალური, თუმცა წარსული გამოცდილების ცოდნა აუცილებელია მომავალში სათანადო საკანონმდებლო საქმიანობისთვის. ამისთვის კი აუცილებელია ტერმინის გამოყენების შინაარსისა და მოცულობის განსაზღვრა: 1996 წელს საქართველოსა და ევროკავშირს შორის გაჩნდა პირველი სამართლებრივი საფუძველი PCA-ის სახით, რომელიც ძალაში შევიდა 1999 წელს. შეთანხმების მე-5 კარი ეხება „სამართლებრივ თანამშრომლობას“, რომლის ფარგლებშიც 43-ე მუხლის პირველ და მე-2 პუნქტებში წერია „*კანონმდებლობის მიახლოება*“ და „*კანონთა დაახლოება*“.⁴⁸⁴ ეს ჩანაწერები წარმოადგენენ შეთანხმების

⁴⁸² Trait é instituant la Communauté Européenne du Charbonnet de l'Acier, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:11951K/TXT&from=EN>

⁴⁸³ Part three, title I, chapter 3: Approximation of Laws. Treaty Establishing the European Economic Community and Related Instruments (EEC treaty). <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:11957E&from=EN>

⁴⁸⁴ მუხლი 43.

1. მხარეები ცნობენ, რომ საქართველოსა და გაერთიანებას შორის ეკონომიკურ კავშირურთიერთობათა განმტკიცების მნიშვნელოვანი პირობა არის საქართველოს არსებული და მომავალი კანონმდებლობის მიახლოება გაერთიანების კანონმდებლობასთან. საქართველო ეცდება, რომ მისი კანონმდებლობა თანდათან შეესაბამოს გაერთიანების კანონმდებლობას.

2. კანონების დაახლოება, კერძოდ, გავრცელდება შემდეგ სფეროებზე: კანონები და კანონქვემდებარე აქტები, რომლებიც მართავენ კომპანიების ინვესტიციებს, საბაჟო კანონი,

ინგლისურენოვან ოფიციალურ ტექსტში გამოყენებული ტერმინის *approximation*-ის თარგმანს.⁴⁸⁵ ასევე, ქართულენოვანი ტექსტის 55-ე მუხლში, რომელიც ეხება აგრარულ და აგრო-ინდუსტრიის სფეროს, წერია, რომ მხარეთა მიზანია ქართული სტანდარტების თანდათანობითი დაახლოება გაერთიანების იმ ტექნიკურ ნორმებთან, რომლებიც ეხება მრეწველობისა და სოფლის მეურნეობის პროდუქტებს, სანიტარიისა და ფიტოსანიტარიის სტანდარტებს. ინგლისურენოვან ტექსტში თანდათანობითი დაახლოების შესაბამისია „*gradual approximation*“.⁴⁸⁶ ანალოგიური ვითარებაა 67-ე მუხლში, რომელიც ეხება საბაჟო სფეროს და ა.შ. ამ ფაქტების გათვალისწინებით, PCA-ის „*მიახლოება*“ და „*დაახლოება*“ წარმოადგენენ *approximation*-ის შინაარსისა და არსის იდენტურ სამართლებრივ ტერმინებს. მიუხედავად იმისა, რომ ტერმინი *ჰარმონიზაცია* არ გვხვდება PCA-ის არც ქართულენოვან და არც ინგლისურენოვან ტექსტებში, ამ თარიღიდან მოყოლებული საქართველოს კანონებსა და კანონქვემდებარე აქტებში გამოყენებულია *ჰარმონიზაცია*, კერძოდ:

- 1997 წელს საქართველოს პარლამენტის დადგენილება „საქართველოს კანონმდებლობის ევროპის კავშირის კანონმდებლობასთან ჰარმონიზაციის შესახებ“.⁴⁸⁷ დოკუმენტის თანახმად, 1998 წლის 1 სექტემბრიდან საქართველოს პარლამენტის მიერ მიღებული ყველა კანონი და სხვა ნორმატიული აქტი უნდა შეესაბამებოდეს ევროპის კავშირის მიერ დადგენილ სტანდარტებსა და ნორმებს“. ეს დადგენილება იყო პირველი აქტი, რომელიც წარმოადგენდა

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.

⁴⁸⁵ Article 43.

1. The Parties recognise that an important condition for strengthening the economic links between Georgia and the Community is **the approximation of Georgia's existing and future legislation** to that of the Community. Georgia shall endeavour to ensure that its legislation will be gradually made compatible with that of the Community.

2. **The approximation of laws** shall extend to the following areas in particular: laws and regulations governing investments by companies, customs law, company law, banking law, company accounts and taxes, intellectual property, protection of workers at the workplace, financial services, rules on competition, public procurement, protection of health and life of humans, animals and plants, the environment, consumer protection, indirect taxation, technical rules and standards, nuclear laws and regulations and transport.

Partnership and Cooperation Agreement between the European Communities and their Member States, of the one part, and Georgia, of the other part, official journal of the European Union, L 205, 4.8.1999, [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:21999A0804\(01\)](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:21999A0804(01))

⁴⁸⁶ Article 55. Agriculture and the agroindustrial sector

... The Parties shall also aim at the **gradual approximation** of Georgian standards to Community technical regulations concerning industrial and agricultural food products including sanitary and phytosanitary standards.

⁴⁸⁷ საქართველოს პარლამენტის დადგენილება „საქართველოს კანონმდებლობის ევროპის კავშირის კანონმდებლობასთან ჰარმონიზაციის შესახებ“, პარლამენტის უწყებანი, 37-38, 10.09.1997, № 828-ილ, სარეგისტრაციო კოდი 010.340.000.09.001.001.016, <https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/38704>

PCA-ის შესრულების ხელშეწყობ შიდასახელმწიფოებრივ სამართლებრივ მექანიზმს.

- საქართველოს პრეზიდენტის 2000 წლის 24 ივლისის № 317 ბრძანებულება „საქართველოსა და ევროკავშირს შორის პარტნიორობისა და თანამშრომლობის შესახებ შეთანხმების განხორციელების ხელშეწყობის თაობაზე“.⁴⁸⁸ აქ აღნიშნულია: „საქართველოსა და ევროკავშირს შორის პარტნიორობისა და თანამშრომლობის შეთანხმების 43-ე მუხლით გათვალისწინებული საქართველოს კანონმდებლობის ევროკავშირის კანონმდებლობასთან ჰარმონიზაციის ერთიანი სტრატეგიის შემუშავების მიზნით ყველა შესაბამისმა სამინისტრომ და უწყებამ მიმდინარე წლის 15 სექტემბრამდე წარუდგინოს კომისიას⁴⁸⁹ თავისი წინადადებები... კომისიის ფუნქციებში შედის საქართველოს კანონმდებლობის ევროკავშირის კანონმდებლობასთან ჰარმონიზაციის ხელშეწყობა“.

- საქართველოს პრეზიდენტის 2000 წლის 31 დეკემბერის 1422 განკარგულება „საქართველოს კანონმდებლობის ევროგაერთიანების კანონმდებლობასთან ჰარმონიზაციის სტრატეგიის შემუშავების შესახებ“.⁴⁹⁰

- საქართველოს პრეზიდენტის 2001 წლის 23 აპრილის №150 ბრძანებულება „ევროკავშირთან თანამშრომლობის საკოორდინაციო საბჭოს შექმნის შესახებ“.⁴⁹¹ აქ ნათქვამია: „საბჭოს ძირითადი ამოცანებია: ე) საქართველოს კანონმდებლობის ევროპულ კანონმდებლობასთან შემდგომი ჰარმონიზაციის პროცესის ხელშეწყობა“.

- საქართველოს პრეზიდენტის 2001 წლის 14 ივნისის № 613 განკარგულება „საქართველოს კანონმდებლობის ევროგაერთიანების კანონმდებლობასთან ჰარმონიზაციის სტრატეგიის შესახებ“. აქ აღნიშნულია: “დამტკიცდეს საქართველოს კანონმდებლობის ევროგაერთიანების კანონმდებლობასთან ჰარმონიზაციის სტრატეგია... დაევალოს ევროგაერთიანების პარტნიორობისა და თანამშრომლობის ხელშეწყობა სამთავრობო კომისიას 2001 წლის 31 დეკემბრამდე შეიმუშაოს საქართველოს კანონმდებლობის ევრო გაერთიანების კანონმდებლობასთან ჰარმონიზაციის ეროვნული პროგრამა.“

- საქართველოს მთავრობის 2004 წლის 8 მაისის № 22 განკარგულება „საქართველოს კანონმდებლობის ევროკავშირის კანონმდებლობასთან ჰარმონიზაციის ეროვნული პროგრამის განხორციელების ერთიანი სამოქმედო გეგმისა და ევროკავშირთან თანამშრომლობის ახალი დღის წესრიგის

⁴⁸⁸ საქართველოს პრეზიდენტის ბრძანებულება “საქართველოსა და ევროკავშირს შორის პარტნიორობისა და თანამშრომლობის შესახებ შეთანხმების განხორციელების ხელშეწყობის თაობაზე”, № 317, 24.07.2000, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1252267>

⁴⁸⁹ იგულისხმება საქართველო-ევროკავშირის პარტნიორობისა და თანამშრომლობის ხელშეწყობის სამთავრობო კომისია.

⁴⁹⁰ ამ განკარგულების თანახმად, ევროკავშირთან პარტნიორობისა და თანამშრომლობის ხელშეწყობა კომისიას საქართველოს იუსტიციის სამინისტროსთან ერთად 2001 წლის 1 მარტამდე უნდა მოემზადებინა ჰარმონიზაციის სტრატეგიის პროექტი.

⁴⁹¹ საქართველოს პრეზიდენტის 2001 წლის 23 აპრილის №150 ბრძანებულება „ევროკავშირთან თანამშრომლობის საკოორდინაციო საბჭოს შექმნის შესახებ“, სსმ, 42, 27.04.2001, სარეგისტრაციო კოდი 480000000.05.002.001045, ძალადაკარგულია 22.07.2004, <https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/1254116>

შემუშავების შესახებ“. აქ ნათქვამია: „საქართველოს პოლიტიკური პრიორიტეტის - ევროკავშირში თანამიმდევრული ინტეგრაციისათვის უდიდესი მნიშვნელობა აქვს საქართველოს კანონმდებლობის ევროკავშირის კანონმდებლობასთან ჰარმონიზაციას. საქართველოს პრეზიდენტის 2001 წლის 14 ივნისის 613 განკარგულებით შექმნილმა საქართველო-ევროკავშირის შორის პარტნიორობისა და თანამშრომლობის ხელშეწყობმა სამთავრობო კომისიამ შესაბამისი სამინისტროების, ეკონომიკური პოლიტიკისა და სამართლებრივი საკითხების ქართულ-ევროპული საკონსულტაციო ცენტრის (GEPLAC) ქართველი და ევროპელი ექსპერტების დახმარებით მოამზადა საქართველოს კანონმდებლობის ევროკავშირის კანონმდებლობასთან ჰარმონიზაციის ეროვნული პროგრამა (სახელმძღვანელო პრინციპები სამოქმედო გეგმისათვის). ამჟამად დღის წესრიგშია საქართველოს კანონმდებლობის ევროკავშირის კანონმდებლობასთან ჰარმონიზაციის ეროვნული პროგრამის განხორციელების ერთიანი, კონკრეტული სამოქმედო გეგმის შემუშავების ამოცანა“.

- საქართველოს პარლამენტის 2004 წლის 11 ნოემბრის დადგენილება „საქართველოს ევროპული ინტეგრაციის პროცესის ხელშეწყობის ღონისძიებების შესახებ“⁴⁹² აქ აღნიშნულია: „დაევალოს საქართველოს მთავრობას, დააჩქაროს საქართველოს კანონმდებლობის ევროკავშირის კანონმდებლობასთან დაახლოების 2004-2006 წლების სამოქმედო გეგმის საბოლოოდ შეთანხმება და დამტკიცება, ასევე აღნიშნული გეგმით გათვალისწინებული საკითხების შესაბამის ვადებში შემოტანა განსახილველად საქართველოს პარლამენტში“. ამ დადგენილებას მოჰყვა საქართველოს პარლამენტის 2005 წლის 20 მაისის № 1477 - II განცხადების მიღება: „საქართველოს პარლამენტი კმაყოფილებით აღნიშნავს, რომ ევროკავშირის საბჭომ 2005 წლის 25 აპრილის სხდომაზე მიიღო გადაწყვეტილება ევროპული სამეზობლო პოლიტიკის ფარგლებში საქართველოსა და ევროკავშირის შორის სამოქმედო გეგმის შემუშავების მიზნით მოლაპარაკების დაწყების შესახებ“.

- საქართველოს პარლამენტის რეგლამენტის XLVIII თავის გარდამავალ და დასკვნით დებულებებში გაიწერა: „ამ რეგლამენტის 147-ე მუხლის მე-3 პუნქტის „გ.ა“ ქვეპუნქტის მოთხოვნათა მოქმედება გავრცელდეს, თუ: ა) კანონპროექტი წარმოადგენს „საქართველოს კანონმდებლობის ევროკავშირის კანონმდებლობასთან ჰარმონიზების გეგმის“ ნაწილს; ბ) კანონპროექტით რეგულირდება საქართველო-ევროკავშირის „პარტნიორობისა და თანამშრომლობის შესახებ შეთანხმების“ 43-ე მუხლით განსაზღვრულ სფეროთაგან თუნდაც ერთ-ერთი“.⁴⁹³

- საქართველოს მთავრობის 2005 წლის 11 ივლისის განკარგულებაში „ევროკავშირის სამეზობლო პოლიტიკის სამოქმედო გეგმისათვის

⁴⁹² საქართველოს პარლამენტის 2004 წლის 11 ნოემბრის დადგენილება „საქართველოს ევროპული ინტეგრაციის პროცესის ხელშეწყობის ღონისძიებების შესახებ“, 11.11.04, სსმ, 141, 12.03.2004, №580-III, <https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/42694>

⁴⁹³ მუხლი 271¹, საქართველოს პარლამენტის 2005 წლის 25 ნოემბრის რეგლამენტი №2150 - სსმ I, №52, 07.12.2005, მუხ.344, 17.02.2004, სსმ, 8, 25.03.2004, ძალადაკარგულია 19.10.2012, <https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/13528>

საქართველოს მთავრობის პრიორიტეტების დამტკიცების შესახებ“ აღნიშნულია - „საინვესტიციო კაპიტალის მოზიდვის, ვაჭრობისა და მრეწველობისათვის ხელშემწყობი და ევროკავშირის საბაჟო კანონმდებლობასთან ჰარმონიზებული ახალი საბაჟო კოდექსის შემუშავება და ნორმატიული ბაზის განვითარება“.

- 2014 წლის „სურსათის/ცხოველის საკვებად განკუთვნილი გენეტიკურად მოდიფიცირებული ორგანიზმებისა და მათგან წარმოებული გენმოდიფიცირებული პროდუქტის ეტიკეტირების შესახებ“ საქართველოს კანონის⁴⁹⁴ პირველ მუხლში (კანონის მიზნები) აღნიშნულია: „ამ კანონის მიზნებია: დ) სურსათად/ცხოველის საკვებად განკუთვნილი გენეტიკურად მოდიფიცირებული ორგანიზმებისა და მათგან წარმოებული გენმოდიფიცირებული პროდუქტის ეტიკეტირების სფეროში ევროკავშირის კანონმდებლობითა და სხვა საერთაშორისო აქტებით დადგენილ სამართლებრივ ნორმებთან საქართველოს კანონმდებლობის დაახლოებისა და ჰარმონიზაციის ხელშეწყობა“.

- საქართველოს 2016 წლის სახელმწიფო ბიუჯეტის შესახებ საქართველოს კანონი⁴⁹⁵ ამბობს: „დასაქმების სფეროში სახელმწიფო პოლიტიკის ფარგლებში უზრუნველყოფილი იქნება სამუშაო ადგილების შექმნის ხელშეწყობა და შრომითი რესურსების სწორი მართვა. ერთ-ერთი პრიორიტეტული მიმართულებაა ეფექტიანი და ცივილიზებული შრომის ბაზრის ჩამოყალიბება. საქართველოს შრომის კანონმდებლობის ევროპულ კანონმდებლობასთან ჰარმონიზაცია ამ ამოცანის შესრულების მნიშვნელოვანი კომპონენტია... საგადასახადო პოლიტიკის შემდგომი სრულყოფა, მათ შორის, საკანონმდებლო ბაზის გაუმჯობესების და საქართველოსა და ევროკავშირს შორის ასოცირების შესახებ შეთანხმების ფარგლებში ევროკავშირის დირექტივებთან ჰარმონიზაციისათვის...“

ზემოაღნიშნული და სხვა მრავალი აქტი კონკრეტული მაგალითებია იმისა, თუ როგორ აქტიურად გამოიყენებოდა ტერმინი *ჰარმონიზაცია* საქართველოს ნორმატიულ სივრცეში და ის ფაქტიურად უცვლელია AA-ს მოქმედების პერიოდშიც კი. არა მარტო ნორმატიულ დოკუმენტაციაში, არამედ სამეცნიერო, საინფორმაციო და სხვა წყაროებშიც ექსპერტები, სპეციალისტები იყენებდნენ ტერმინს *ჰარმონიზაცია*.

2. სამართლებრივი დაახლოების მნიშვნელობა და არსი ასოცირების შეთანხმების ფარგლებში

AA-ს VIII კარი ეხება ინსტიტუციურ, ზოგად და დასკვნით დებულებებს. ამ კარის მე-2 თავი გვთავაზობს საქართველოს კანონმდებლობის

⁴⁹⁴ „სურსათის/ცხოველის საკვებად განკუთვნილი გენეტიკურად მოდიფიცირებული ორგანიზმებისა და მათგან წარმოებული გენმოდიფიცირებული პროდუქტის ეტიკეტირების შესახებ“ საქართველოს კანონი, 11.12.14, სარეგისტრაციო კოდი 340140000.05.001.017570, <https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/2634028>

⁴⁹⁵ საქართველოს 2016 წლის სახელმწიფო ბიუჯეტის შესახებ საქართველოს კანონი, 11.12.15, სარეგისტრაციო კოდი 190020010.05.001.018029, <https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/3108373>

ევროკავშირის კანონმდებლობასთან დაახლოების ორ უმნიშვნელოვანეს პრინციპს:

1. ეტაპობრივი დაახლოება
2. დინამიური დაახლოება

ასოცირების შეთანხმების 417-ე მუხლი ეხება ეტაპობრივ აპროქსიმაციას, რომელსაც შემდეგნაირად განსაზღვრავს: „საქართველო განახორციელებს თავისი კანონმდებლობის ეტაპობრივ დაახლოებას ევროკავშირის სამართალთან, როგორც ეს გათვალისწინებულია წინამდებარე შეთანხმების დანართებში წინამდებარე შეთანხმებით განსაზღვრული ვალდებულებების საფუძველზე და ამ დანართების დებულებათა შესაბამისად“.

ასოცირების შეთანხმების 418-ე მუხლი განმარტავს დინამიურ აპროქსიმაციას: „საქართველოს მიერ ევროკავშირის სამართალთან ეტაპობრივი დაახლოების მიზნების შესაბამისად, ასოცირების საბჭო პერიოდულად გადახედავს და განახლებს წინამდებარე შეთანხმების დანართებს, მათ შორის ევროკავშირის სამართლისა და მხარეთა მიერ მართებულად მიხნეულ საერთაშორისო დოკუმენტებში განმტკიცებული შესაბამისი სტანდარტების განვითარების ასახვის მიზნით, თითოეული მხარის მიერ შესაბამისი შიდასახელმწიფოებრივი პროცედურების დასრულების შემდგომ, საჭიროების შემთხვევაში.“

ზემოაღნიშნული პრინციპები საქართველოსთვის არის მოქმედების გზა და მეთოდი:

- საქართველოს კანონმდებლობაში ევროკავშირის სტანდარტების დანერგვის მიზნით;
- სფეროთა ეფექტური რეფორმირების მიზნით;
- წინასწარი და გონივრული დაგეგმარების მიზნით;
- გლობალურ/რეგიონულ დონეებზე ცვალებადი სტანდარტების ხელახალი გააზრებისა და თანდათანობითი იმპლემენტირების მიზნით.

სამართლებრივი დაახლოება, ამავდროულად, გულისხმობს ისეთი პროცესების წარმართვას, რომელსაც აქვს ეროვნულ პრაქტიკაზე ზემოქმედების და ბაზრის ხელყოფის ეფექტი, თუმცა სამართლებრივი აპროქსიმაცია გამორიცხავს იმ დონის ზემოქმედებას, რომლითაც ვერ იქნება ასოცირების შეთანხმების მიზნები და ამოცანები მიღწეული.

სამართლებრივი აპროქსიმაციისთვის მნიშვნელოვანია შესრულების ვადები. ასოცირების შეთანხმება სრულად ძალაში შევიდა 2016 წლის 1 ივლისს, თუმცა 2014 წლის 1 სექტემბრიდან ასოცირების შეთანხმების უმეტეს ნაწილზე გავრცელდა დროებითი გამოყენების რეჟიმი ანუ AA-ს რიგი კარები, თავები, დებულებები და დანართები ძალაში შევიდა 2014 წლიდან. ვადებთან დაკავშირებული დეტალები გაწერილია ნოტიფიკაციის ტექსტში, რომელიც ასოცირების შეთანხმებასთან ერთად გამოქვეყნებულია www.matsne.gov.ge -ზე. კერძოდ მასში ნათქვამია, რომ “*შეთანხმების 431-ე მუხლი ითვალისწინებს შეთანხმების ძალაში შესვლამდე, მისი დროებითი გამოყენების პირობებს... 2014 წლის 25 ივლისს შეთანხმების სარატიფიკაციო სიგელი გადაეცა ევროკავშირის საბჭოს გენერალურ სამდივნოს, რის საფუძველზეც გენერალურმა სამდივნომ ქართულ მხარეს გადმოსცა შესაბამისი*

ნოტიფიკაცია, სადაც შეთანხმების დროებითი გამოყენების ძალაში შესვლის თარიღად განისაზღვრა 2014 წლის 1 სექტემბერი და ასევე მოწოდებულ იქნა შეთანხმების იმ ნაწილების ჩამონათვალი, რომელზედაც გავრცელდება დროებით გამოყენება, შეთანხმების ძალაში სრულად შესვლამდე.

- კარი I;
- კარი II: მუხლები 3 და 4 და 7-9;
- კარი III: მუხლები 13 და 16;
- კარი IV: (გარდა 151-ე [რამდენადაც შეეხება ინტელექტუალური საკუთრების უფლების სისხლის სამართლებრივ აღსრულებას], 223-ე და 224-ე მუხლებისა [რამდენადაც უკავშირდება ადმინისტრაციულ საქმის წარმოებას, გადახედვას და აპელაციას წვერი სახელმწიფოების დონეზე]);
- კარი V: მუხლები 285 და 291;
- კარი VI: თავი 1 (293(ა), 293(ე); 294(2)(ა); 294(2)(ბ) პუნქტების გარდა); თავი 2 (298(კ) პუნქტის გარდა); თავი 3 (302(1) პუნქტის გარდა); თავი 7; თავი 10 (333(ი) პუნქტის გარდა); თავი 11 (338(ბ) პუნქტისა და 339-ე მუხლის გარდა); თავი 13; თავი 20; თავი 23. ასევე, მუხლები 312, 319, 327, 354 და 357.
- კარი VII;
- კარი VIII (423(1) პუნქტის გარდა, რამდენადაც ამ კარის დებულებები შეზღუდულია, შეთანხმების დროებითი გამოყენების თვალსაზრისით, როგორც ეს განსაზღვრულია ამ პარაგრაფით); შეთანხმების II-XXXI დანართები და XXXIV დანართი, ასევე, შეთანხმების I-IV ოქმები.”

ზემოაღნიშნულის საფუძველზე ასოცირების შეთანხმების ვალდებულებათა შესრულების დაწყების თარიღები განსხვავებულია. ნოტიფიკაციის ტექსტში ჩამოთვლილი კარების, თავების, მუხლების იმპლემენტაციის ვადა ითვლება 2014 წლის სექტემბრიდან, დანარჩენების – 2016 წლის პირველი ივლისიდან.

2.1. ეტაპობრივი დაახლოება (Gradual approximation)

ეტაპობრივი დაახლოების კონტექსტში, ასოცირების შეთანხმება ითხოვს მხოლოდ იმ ვალდებულებების შესრულებას, ევროკავშირის კანონმდებლობის იმ დებულებების იმპლემენტირებას და აღსრულებას, რაზეც მითითებაა შეთანხმებასა და მის დანართებში.⁴⁹⁶ დანართები კი კონკრეტულად განსაზღვრავენ საქმიანობის მოცულობას, ვადას და დირექტივის იმ დებულებებს, რაც საქართველოსთვის არის სავალდებულო. ამრიგად, ეტაპობრივი დაახლოების 417-ე მუხლის ფარგლებში უნდა გავიგოთ შემდეგნაირად:

- დადგენილ ვადაში (მაგ.: 91/533 დირექტივის შესრულება 4 წელში) საქართველომ უნდა შეასრულოს AA-ს VI კარის მე-14 თავს (სოციალური

⁴⁹⁶ მაგ.: XXVI დანართი ეხება ნარჩენების მართვას, რომლის ფარგლებში მოთხოვნილია ევროპარლამენტისა და საბჭოს # 2008/98 დირექტივის მხოლოდ გარკვეული მუხლების იმპლემენტირება და არა სრული აპროქსიმაცია.

პოლიტიკა) მიკუთვნებულ XXX დანართში გაწერილი კონკრეტული ვალდებულებები შრომის სამართლის დირექტივასთან დაკავშირებით.

- AA-ში მითითებული 4 წელი უნდა აითვალოს შეთანხმების ძალაში შესვლის თარიღიდან. ძალაში შესვლის საკითხი კონკრეტულად აღნიშნული დანართისთვის უნდა გადამოწმდეს ევროკავშირის მხარის მიერ საქართველოს მხარისთვის გადაცემული ნოტიფიკაციის ტექსტში.

- ვადის დადგომამდე (2018 წლამდე) უნდა შეფასდეს AA-ს VI კარის მე-14 თავისა და XXX დანართის მოთხოვნათა კორელაცია IV (DCFTA) კართან, რამეთუ ორივე კარი ეხება შრომის სფეროს და აყენებს მოთხოვნებს, როგორც სავაჭრო, ასევე, გარემოსდაცვით ასპექტებთან ურთიერთკავშირში.⁴⁹⁷

- ვადის დადგომამდე და საქართველო კანონმდებლობაში შრომის სამართლის სფეროში ევროპული სტანდარტების ინტეგრირებამდე უნდა განხორციელდეს შედარებითსამართლებრივი ანალიზი საქართველოს კანონმდებლობის ევროკავშირის დირექტივასთან, რათა გამოვლინდეს დაახლოების საკითხები.⁴⁹⁸ გარდა ამისა შესწავლილ უნდა იქნეს ევროკავშირის წევრი ქვეყნების მიერ დირექტივის ეროვნულ კანონმდებლობაში იმპლემენტირების პრაქტიკაც.

- ვადის დადგომამდე უნდა ჩამოყალიბდეს ეროვნული სახელმწიფო ორგანო, თუ მისი არსებობის გარეშე ვერ იქნება მიღწეული დირექტივის მიზანი და ევროპული სტანდარტის რეალური დამკვიდრება და აღსრულება საქართველოში.

- ეროვნულ ნორმატიულ სივრცეში გადმოტანილი ევროპული ნორმები ეროვნული სპეციფიკის გათვალისწინებით უნდა იქნეს ადაპტირებული, თუმცა მიღებული კანონი/სამართლებრივი ნორმა უნდა შეესაბამებოდეს დირექტივის მინიმალურ მოთხოვნებს და არ უნდა აუარესებდეს სტანდარტს.

- დადგენილი ვადის დადგომისას ანუ მე-4 წელს, ვალდებულებები სრულად უნდა იყოს შესრულებული, რაც ნიშნავს არა მხოლოდ საქართველოს კანონმდებლობაში სტანდარტების გადატანას/გაწერას, არამედ მათ ამოქმედებას.

ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, ეტაპობრივი სამართლებრივი დაახლოების პროცესი საჭიროებს გონივრულ დაგეგმარებას საქმიანობის სპექტრისა და წლების მიხედვით – რა როდის უნდა გაკეთდეს განსაზღვრული ვადის დადგომამდე. ამიტომაც ასოცირების შეთანხმება საჭიროებს ასახვას ისეთ დოკუმენტებში, როგორცაა ასოცირების დღის წესრიგი, სამოქმედო გეგმები და სხვა.

⁴⁹⁷ იხ. მსჯელობა ზემოთ, თავი 2.

⁴⁹⁸ აქვე გასათვალისწინებელია ის ფაქტიც, რომ ევროკავშირის რიგი საკანონმდებლო აქტების იმპლემენტირების პროცესი წინ უსწრებდა ასოცირების შეთანხმების ხელმოწერასა და რატიფიცირებას.

2.2. დინამიური დაახლოება (Dynamic approximation)

საზოგადოებრივი ურთიერთობებისა და ადამიანის გარემოსთან ურთიერთკავშირებისთვის დამახასიათებელი ქცევის წესები, სტანდარტები, სისტემები და სხვა ელემენტები დინამიური და ცვალებადი ბუნებისაა. ლოგიკურად განვითარებადი და ტრანსფორმირებადია მათი მომწესრიგებელი სამართლებრივი ნორმებიც დროსა და სივრცეში. რა თქმა უნდა, საერთაშორისო ნორმებიც და ევროკავშირის სამართალიც დინამიურია. ამ აქსიომატური აზრის მატარებელია AA-ს 418-ე მუხლის შინაარსი, რომელიც განსაზღვრავს თუ რა არის დინამიური აპროქსიმაცია. ასოცირების შეთანხმებაში მრავლად არის ჩანაწერი ისეთ დირექტივებზე, რეგამენტებზე და გადაწყვეტილებებზე, რომლებიც გაუქმებულია და შეცვლილია ახალი აქტებით.⁴⁹⁹ ასეთ შემთხვევაში საქართველოს მხრიდან გაუქმებული აქტების გამოყენება, მათთან დაახლოება ხარვეზებულია. საქართველომ უნდა იხელმძღვანელოს ევროკავშირის მოქმედი კანონებით, რათა დაახლოება უნდა მოხდეს იმ სტანდარტებთან, რაც ევროკავშირის შიდა ბაზრისთვის ვალიდურია. დინამიური აპროქსიმაცია კი იძლევა შესაძლებლობას რატიფიცირების პროცედურების გავლის გარეშე, მხარეებმა შეცვალონ დანართები და საქართველომ გამოიყენოს ევროკავშირის მიერ მიღებული ახალი აქტები – განსხვავებული, ვიდრე ეს ასოცირების შეთანხმების დანართებშია გაწერილი.

ამრიგად, დინამიური დაახლოების პრინციპის გათვალისწინებით:

- მხარეებმა (ქართულმა და ევროპულმა) უნდა გადახედოდ ასოცირების შეთანხმების დანართებს და განაახლონ იგი ევროკავშირის სამართალსა და მხარეთა მიერ მართებულად მიჩნეულ საერთაშორისო დოკუმენტებში განმტკიცებული სტანდარტების განვითარების ასახვის მიზნით.
- საქართველოს ნორმატიული აქტის პროექტის ინიციატორმა სუბიექტმა სამართლებრივი აპროქსიმაციის პროცესის დაწყებამდე უნდა აღმოაჩინოს ასეთი შემთხვევები, გაითვალისწინოს AA-ს პროცედურები დანართების გადახედვის რეჟიმთან დაკავშირებით, გაიაროს სათანადო კონსულტაციები, საკითხი დააყენოს განსახილველად შესაბამის პირთან/ორგანოსთან. აუცილებელია შეთანხმება ევროკავშირის მხარესთან, რათა გადაწყდეს შემდგომი მოქმედების პრინციპი.
- მხარეებმა უნდა გადაწყვიტონ ევროკავშირის ახალი კანონების, ახალი სტანდარტების რა მოცულობით ასახვა უნდა მოხდეს ეროვნულ კანონმდებლობაში - რა ჩაითვლება აპროქსიმაციად და შესრულებულ ვალდებულებად?

⁴⁹⁹ დინამიური დაახლოების მაგალითად შეიძლება მოყვანილ იქნეს შემდეგი:

AA-ს XXIX დანართი ეხება მომხმარებელთა პოლიტიკას, რომლის ფარგლებში გაწერილია ასეთი ვალდებულება: „მომხმარებელთა დაცვის შესახებ დისტანციურ კონტრაქტებთან დაკავშირებით“ 1997 წლის 20 მაისის ევროპარლამენტისა და საბჭოს 97/7/EC დირექტივის დებულებები უნდა შესრულდეს შეთანხმების ძალაში შესვლიდან ხუთი წლის ვადაში“. ამჟამად ეს დირექტივა ძალადაკარგულია და ჩანაცვლებულია ევროპარლამენტისა და საბჭოს 2011/83 დირექტივით „მომხმარებელთა უფლებების შესახებ“.

- საქართველოს ნორმატიული აქტის პროექტის ინიციატორმა სუბიექტმა აქტის პროექტის ოფიციალურად წარდგენისას, განმარტებით ბარათში უნდა ახწას ევროკავშირის ახალ საკანონმდებლო აქტთან (და არა ასოცირების შეთანხმებაში ფიქსირებულ გაუქმებულ საკანონმდებლო აქტთან) დაახლოების ასპექტები, გავლილი პროცედურები, მიზანშეწონილობა და შესაძლებლობები.
- საქართველოს ნორმატიული აქტის პროექტის ინიციატორმა სუბიექტმა ნორმატიული აქტის პროექტის წარდგენისას უნდა გაითვალისწინოს თავად ევროკავშირის კანონმდებლობაში ახალი საკანონმდებლო აქტის (ან ცვლილების) ამოქმედების ვადები.

2.3. დაახლოების მონიტორინგი (Monitoring of Approximation)

417-ე და 418-ე მუხლებით გათვალისწინებული ეტაპობრივი და დინამიური დაახლოების პროცესი ექვემდებარება მონიტორინგს ევროკავშირის მხრიდან, რომლის განხორციელების ფორმა აღწერილია AA-ს 419-ე მუხლში. დაახლოების ანუ *აპროქსიმაციის* არსის სწორ აღქმაში გვეხმარება ამ მუხლის პირველივე პუნქტის შინაარსი: „*მონიტორინგი ნიშნავს წინამდებარე შეთანხმებით გათვალისწინებული იმპლემენტაციისა და აღსრულების ზომების პროგრესის მუდმივ შეფასებას*“.⁵⁰⁰

სამართლებრივი აპროქსიმაციის პროცესი შედგება სხვადასხვა ეტაპებისგან: ევროპული სტანდარტების და ევროკავშირის სამართლებრივი ნორმების შესწავლა-გაანალიზება, მათი ადაპტირება ეროვნულ სამართლებრივ სივრცესთან, საქართველოს კანონმდებლობაში გადატანა (transposition), ადმინისტრირება, შესრულება და აღსრულების მექანიზმების ჩამოყალიბება ადგილობრივი პრაქტიკის დამკვიდრების მიზნით. მიუხედავად იმ ფაქტისა, რომ სამართლებრივი აპროქსიმაცია მრავალი ელემენტისგან შედგება, ასოცირების შეთანხმების თანახმად, მონიტორინგი მიემართება რეზულტატს/შედეგს - განიხილავს და აფასებს საქართველოს ნორმატიულ სივრცეში ინტეგრირებული ევროპული ნორმების მოქმედებას. სხვაგვარად დაახლოების მონიტორინგი აზრს კარგავს: უსარგებლო და არაეფექტურია იმის შეფასება, რაც არ ფუნქციონირებს, რასაც პრაქტიკაში მოქმედების შედეგები არ უჩვენებია და რისი აღსრულებაც პასუხისმგებლობის ღონისძიებებით არ არის გარანტირებული. მონიტორინგს ექვემდებარება ის სტანდარტები და წესები, რომლებმაც უკვე დაიწყეს „აქტიური ბრუნვა“ საქართველოში. ე.ი. ასოცირების შეთანხმებაშივე ხაზგასმულია, რომ დაახლოება/აპროქსიმაცია არის ის, რასაც მონიტორინგი ეხება - „იმპლემენტაცია“ და „აღსრულება“.

⁵⁰⁰ Monitoring shall mean the continuous appraisal of progress in implementing and enforcing measures covered by this Agreement”, Association Agreement between the European Union and the European Atomic Energy Community and their Member States, of the one part, and Georgia, of the other part, Article 419, Official Journal of the European Union, L 261, 30.08.14, [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/PDF/?uri=CELEX:22014A0830\(02\)](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/PDF/?uri=CELEX:22014A0830(02)).

ამ სამართლებრივ ნუანსზე ხაზგასმა უმნიშვნელოვანესია. იგი ემსახურება პროცესის გამჭვირვალობას – რეალურად შესრულდა თუ არა ვალდებულება, განხორციელდა თუ არა სამართლებრივი დაახლოება? მაგ.: ასოცირების შეთანხმებით დადგენილია, რომ 91/533 დირექტივა (შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული პირობების ან დასაქმებასთან დაკავშირებული ურთიერთობების შესახებ დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთა ინფორმირების ვალდებულების შესახებ) უნდა შესრულდეს შეთანხმების ძალაში შესვლიდან 4 წელში. ქართულენოვან ტექსტში გამოყენებულია სიტყვები “უნდა შესრულდეს. შეთანხმების ინგლისურენოვან ტექსტში გამოყენებულია ტერმინი “shell be implemented”. ე.ი. დირექტივა სათანადო ფორმით უნდა აისახოს ეროვნულ კანონმდებლობაში ვადის მოახლოებამდე, ხოლო 4 წლის თავზე უნდა დაიწყოს მისი შესრულება და აღსრულება.

3. საქართველოს ნორმატიული აქტის პროექტის შემუშავების პროცესის და საკანონმდებლო/კანონშემოქმედებითი საქმიანობის გააზრება სამართლებრივი დაახლოების საქმიანობის კონტექსტში

3.1. ევროკავშირის საკანონმდებლო აქტების ეროვნულ კანონმდებლობაში ინკორპორირების ფორმა

შრომის სამართლის სფეროში სამართლებრივი დაახლოების ეფექტურად განხორციელება საჭიროებს საკანონმდებლო პროცესის მოდიფიცირებასაც. ამისთვის საჭიროა ევროკავშირის სამართლებრივი ბუნების ცოდნა. ევროკავშირში საკანონმდებლო აქტების ზოგიერთ სახეს აქვს პირდაპირი მოქმედების ძალა, როგორცაა ევროკავშირის პირველადი სამართალი⁵⁰¹ და რეგლამენტები (regulation). ასოცირების შეთანხმების დანართებში საიმპლემენტაციო მექანიზმებად წარმოდგენილია ევროკავშირის მეორადი სამართლის წყაროები: დირექტივები, რეგლამენტები, გადაწყვეტილებები, რეკომენდაციები. ისინი წარმოადგენენ ევროკავშირის ინსტიტუტების მიერ მიღებულ აქტებს.⁵⁰² მათგან საკანონმდებლო აქტად მიიჩნევა ის, რომელიც

⁵⁰¹ ევროკავშირის ფუნქციონირების შესახებ ხელშეკრულება, ევრატომი და ევროკავშირის შესახებ ხელშეკრულება ნახსენებია ასოცირების შეთანხმების ტექსტში, რომლებიც ევროკავშირის პირველადი კანონმდებლობის წყაროებია. პირველად კანონმდებლობაში ასახულია კონსტიტუციური ხასიათის დებულებები, იხ. ევროკავშირის სამართლის სტრუქტურაზე მსჯელობა - გაბრიელი გ. ევროპული კავშირის სამართალი, ევროპული და შედარებითი სამართლის ინსტიტუტის გამომცემლობა, თბილისი, 2012, გვ. 79.

⁵⁰² Article 288 (ex. article 245 TEC) Consolidated versions of the Treaty on the Functioning of the European Union, Brussels, 30 January 2015, 6655/8/08 REV 8, <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-6655-2008-REV-8/en/pdf>

საკანონმდებლო პროცედურების ფარგლებშია მიღებული.⁵⁰³ დირექტივა, რეგლამენტი, გადაწყვეტილება სავალდებულო და მხოლოდ ხასიათისაა, ხოლო რეკომენდაცია არ წარმოადგენს სავალდებულო ბუნების აქტს.⁵⁰⁴ მეორადი სამართლის საფუძველი კი პირველადი სამართალია.⁵⁰⁵ სამართლებრივი დაახლოების პროცესში მნიშვნელოვანია რეგლამენტების ტექსტის შინაარსი არ შეიცვალოს. ზემოთ აღინიშნა, რომ მათ აქვთ პირდაპირი გამოყენების ძალა ევროკავშირის წევრ ქვეყნებში (როგორც კი ევროკავშირის რეგლამენტი ძალაში შედის, ის ავტომატურად ხდება შიდაეროვნული კანონმდებლობის ნაწილი ევროკავშირის წევრ ქვეყნებში). თუმცა იმ ფაქტის გათვალისწინებით, რომ საქართველო არ არის ევროკავშირის წევრი ქვეყანა და რეგლამენტს ვერ ექნება პირდაპირი გამოყენების ძალა საქართველოში, საქართველოს აქვს მათი ეროვნულ კანონმდებლობაში ინტეგრირების ფორმის არჩევანის თავისუფლება. პრაქტიკა გვერდს ვერ აუვლის რეგლამენტების ზუსტ თარგმანს. მცირე ცვლილებამაც კი საფრთხე არ უნდა შეუქმნას რეგლამენტით დადგენილი კონკრეტული ტექნიკური სტანდარტებიდან გადახვევას.⁵⁰⁶

შრომის სფეროში ევროკავშირის კანონმდებლობაში მოქმედებს მხოლოდ დირექტივები. გამომდინარე აქედან, ასოცირების შეთანხმებაში შრომის სამართლის სფეროში შესასრულებელია დირექტივების მოთხოვნები. დირექტივას (იშვიათი გამონაკლისის გარდა) არ აქვს პირდაპირი მოქმედების ძალა. ამიტომაც ევროკავშირის წევრ ქვეყნებს აქვთ ინკორპორირების ფორმის არჩევანის თავისუფლება ეროვნული კანონმდებლობის შესაბამისად (სახელმწიფო თავად წყვეტს სამართლებრივ იერარქიაში რომელი დონის ნორმატიულ აქტში ასახოს დირექტივის დებულებები). იმ შემთხვევაშიც კი, როცა დირექტივას აქვს პირდაპირი გამოყენების ეფექტი,⁵⁰⁷ რეგლამენტისგან

⁵⁰³ Article 289.3, Consolidated versions of the Treaty on the Functioning of the European Union, Brussels, 30 January 2015, 6655/8/08 REV 8, <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-6655-2008-REV-8/en/pdf>

⁵⁰⁴ Article 288 (ex. article 245 TEC) Consolidated versions of the Treaty on the Functioning of the European Union, Brussels, 30 January 2015, 6655/8/08 REV 8, <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-6655-2008-REV-8/en/pdf>

⁵⁰⁵ გაბრიჩიძე გ. ევროპული კავშირის სამართალი. ევროპული და შედარებითი სამართლის ინსტიტუტის გამომცემლობა. თბილისი, 2012, გვ. 85.

⁵⁰⁶ Methodology for law approximation in the Republic of Moldova, Chisinau, 2010, p. 48, https://istorzu.files.wordpress.com/2010/09/methodology_final_eng_secured.pdf, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული - 17.10.17.

Laffranque J. Influence of European Community Law on Estonian Law and, in Particular, Law-making, European Community Law Juridica International. IV/1999, p.90 http://www.juridicainternational.eu/public/pdf/ji_1999_1_86.pdf

⁵⁰⁷ დირექტივა არ არის პირდაპირი მოქმედების ეფექტის მქონე აქტი, თუმცა ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს განმარტების საფუძველზე, დირექტივას შეიძლება გამონაკლის შემთხვევებში ჰქონდეს პირდაპირი მოქმედების ძალა, როცა: იგი მიღებულ და ინკორპორირებული იქნა ეროვნულ კანონმდებლობაში არასწორად; დირექტივის დებულებები იმპერატიულია და საკმარისად მკაფიო და ზუსტია; დირექტივის დებულებები ეხება პირების უფლებებით აღჭურვას. the provisions of the directive confer rights on individuals. იგივე საფუძველით გადაწყვეტილებებსაც შეიძლება ჰქონდეთ პირდაპირი გამოყენების ეფექტი, Sources and Scope of European Union Law. Fact Sheets on the European Union, 2016, European Parliament, http://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/en/FTU_1.2.1.pdf.

განსხვავებით, იგი საჭიროებს ეროვნულ კანონმდებლობაში გადატანას. გარდა აღნიშნულისა, დირექტივა ამკვიდრებს მხოლოდ მინიმალურ სტანდარტებს. ევროკავშირის წევრ ქვეყნებს კი აქვთ თავისუფლება ეროვნულ კანონმდებლობაში დაამკვიდრონ მეტად მაღალი სტანდარტები.

ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, AA-ს შესრულებისას საქართველოს აქვს შრომის სამართლის დირექტივების ადაპტირების შესაძლებლობა და ამავედროულად ეროვნულ კანონმდებლობაში ინკორპორირების ფორმის არჩევის თავისუფლება. დირექტივებთან დაახლოებისას მნიშვნელოვანია მიღწეული იქნას დირექტივის მიზანი და არ დაირღვეს მინიმალური სტანდარტის დაცვის პრინციპი.

3.2. შესაბამისობის ცხრილი

ასოცირების შეთანხმების XI-A დანართი ადგენს სამართლებრივი დაახლოების მონიტორინგისთვის **შესაბამისობის ცხრილის** მოდელს⁵⁰⁸. იგი გამოყენებული იქნება ევროკავშირის მხრიდან სამართლებრივი დაახლოების საბოლოო შეფასებისთვის. ამიტომაც, მიზანშეწონილია და აუცილებელიც კი, შესაბამისობის ცხრილის ინტეგრირება მოხდეს საკანონმდებლო, კანონშემოქმედებით საქმიანობაში, სანამ დადგება მონიტორინგის დრო.

შრომის სამართლის სფეროში სამართლებრივი დაახლოებისთვის, რა თქმა უნდა, აუცილებელია ნორმატიული აქტების პროექტების შემუშავება. ამ პროცესში, მიზანშეწონილია, გათვალისწინებულ იქნეს შემდეგი საკითხები, რომელთა შესახებ შეჯამებული ინფორმაცია საბოლოო სახით უნდა აისახოს

508

ევროკავშირის აქტი	ეროვნული კანონმდებლობა	შენიშვნები (საქართველოდან)	შემფასებლის კომენტარები

ასოცირების შეთანხმების თანახმად:

პირველ სვეტში უნდა გაიწეროს ევროკავშირის აქტის მუხლები, პუნქტები, ქვეპუნქტები და სხვა, რომელიც უნდა აღინიშნოს მთლიანი სათაურით, აგრეთვე უნდა მიეთითოს წყარო, საიდანაც იქნა იგი აღებული;

მეორე სვეტში უნდა აისახოს, მარცხენა სვეტში მითითებული ევროკავშირის დებულებების შესაბამისი ეროვნული კანონმდებლობის დებულებები, რომლებიც უნდა აღინიშნოს მათი სრული დასახელებით, აგრეთვე უნდა მიეთითოს, საიდან იქნა ისინი აღებული. მათი შინაარსი აღწერილი უნდა იყოს დეტალურად;

მესამე სვეტში საქართველომ უნდა მიუთითოს წყარო ან სხვა დებულება, რომელიც დაკავშირებულია ამ მუხლთან, პუნქტთან, ქვეპუნქტთან და ა. შ., განსაკუთრებით მაშინ, როდესაც დებულების ტექსტი დაახლოებული არ არის. უნდა განიმარტოს მიზეზი, რატომ არ მოხდა დაახლოება;

შემფასებლის კომენტარების სვეტში უნდა აისახოს შემდეგი: თუ შემფასებლები მიიჩნევენ, რომ დაახლოება მიღწეული არ არის, მათ ეს შეფასება უნდა დაასაბუთონ და შესაბამისი ნაკლოვანებები აღწერონ ამ სვეტში.

განმარტებით ბარათში შესაბამისობის ფაქტის დადგენის მიზნით:

- ასოცირების შეთანხმებით განსაზღვრული მიზნისა და ამოცანის აღწერა, რომლის შესრულებასაც ემსახურება ნორმატიული აქტის პროექტი (შესაბამისი მუხლ(ებ)ის შინაარსის აღწერით); რა მოცულობით იქნა მიღწეული მიზანი ან/და ამოცანა;
- ასოცირების შეთანხმების დანართებში მითითებული ევროკავშირის საკანონმდებლო აქტების დასახელება (მოქმედი და კონსოლიდირებული ვერსიების წყაროების ჩვენებით), რომლებთანაც შინაარსობრივ დაახლოებას ემსახურება ნორმატიული აქტის პროექტი; რა მოცულობით განხორციელდა დაახლოება (მინიმალური, საშუალო, სრული) და რომელ დებულებებთან მიმართებით (ევროკავშირის საკანონმდებლო აქტის კონკრეტული მუხლებისა და პუნქტების დასახელებით).
- ასოცირების შეთანხმების დანართებში ევროკავშირის საკანონმდებლო აქტის იმპლემენტაციასთან დაკავშირებული კონკრეტული მოთხოვნების მითითება და მასთან პროექტის ურთიერთმიმართების მდგომარეობის აღწერა.
- ასოცირების დღის წესრიგით განსაზღვრულ ამოცანებთან ნორმატიული აქტის პროექტის ურთიერთმიმართების მიმოხილვა.
- ასოცირების შეთანხმებისა და ასოცირების დღის წესრიგის შესრულების მიზნით დამტკიცებული ეროვნული წლიური გეგმებით განსაზღვრულ ვალდებულებებთან ნორმატიული აქტის შესაბამისობის მიმოხილვა.
- პროექტის შემუშავების პროცესში გამოყენებული ევროკავშირის წევრი ქვეყნების სამართლებრივი რეგულირების მოდელებისა და პრაქტიკის აღწერა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში) და მათი პროექტში გამოყენების ასპექტების მიმოხილვა (ოფიციალური წყაროების დასახელებით).
- როცა ეს შესაძლებელია, პროექტით რეგულირებულ სფეროსთან/საკითხთან დაკავშირებით ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს (EUCJ) გადაწყვეტილებების შესწავლა.
- ევროკავშირის საკანონმდებლო აქტების დებულებათა ნორმატიული აქტის პროექტში ინტეგრირების მოცულობისა და დონის ნათელსაყოფად „შესაბამისობის ცხრილის“ მომზადება ქვემოთ მოცემული ფორმის ანალოგად.

შესაბამისობის ცხრილი

1. ზოგადი ინფორმაცია				
ასოცირების შეთანხმების შესაბამისი კარის/თავის/მუხლის საფუძველზე მისაღწევი მიზანი/ამოცანა და ნორმატიული აქტის პროექტის მასთან ურთიერთმიმართების მიმოხილვა				
ევროკავშირის სამართლებრივი აქტი და ამ აქტთან დაკავშირებით ასოცირების შეთანხმებაში განსაზღვრული კონკრეტული მოთხოვნა				
ასოცირების შეთანხმებისა და საქართველოსა და ევროკავშირის შორის ასოცირების დღის წესრიგის განხორციელების შესასრულებლად დამტკიცებულ წლიურ ეროვნულ სამოქმედო გეგმაში განსაზღვრული ვალდებულება და ნორმატიული აქტის პროექტის მასთან ურთიერთმიმართების მიმოხილვა				
დაახლოების (approximation) ვადა (შესრულების, იმპლემენტაციის ვადა)				
2. ინფორმაცია შინაარსობრივ შესაბამისობაზე				
პროექტის მუხლის/პუნქტის/ქვეპუნქტის ნუმერაცია და ნორმის შინაარსი	ევროკავშირის საკანონმდებლო აქტის დასახელება, მუხლის/პუნქტის/ქვეპუნქტის, დანართის ნუმერაცია ან/და სხვა აღმნიშვნელი და დებულების ქართული თარგმანი, რომლის შესაბამისად მომზადებულია პროექტის ნორმა	შინაარსობრივი თანხვედრის/ ევროკავშირის საკანონმდებლო აქტის დებულებათა პროექტში ინტეგრირების დონე (სრული, საშუალო, მინიმალური); სათანადო ახსნა და კომენტარი	განსხვავების შემთხვევების ახსნა-განმარტება;	შენიშვნა ან/და სხვა დამატებითი ინფორმაცია

აქვე აღნიშვნის ღირსია ის ხარვეზი, რაც დღეს არსებობს საქართველოს პარლამენტის რეგლამენტში. რეგლამენტის 145-ე მუხლის მე-2 პუნქტის “გ” ქვეპუნქტის “გ.ა” ქვეპუნქტში გაწერილია, რომ განმარტებით ბარათში უნდა აისახოს ინფორმაცია კანონპროექტის ევროკავშირის დირექტივებთან მიმართების საკითხი.⁵⁰⁹ **სამართლებრივი დაახლოება ასოცირების შეთანხმების საფუძველზე მიემართება ევროკავშირის მეორად კანონმდებლობას – დირექტივას, რეგულაციას, გადაწყვეტილებას, რეკომენდაციას. ამ ფაქტის გათვალისწინებით, საჭიროა ცვლილებების შეტანა პარლამენტის რეგლამენტში.**

სამართლებრივი დაახლოების საქმიანობისთვის, მნიშვნელოვანია ევროკავშირის კანონმდებლობის თარგმნა ქართულ ენაზე. საკითხი ხაზგასმულია AA-ში: *„განსაკუთრებით ყურადღება უნდა მიექცეს ზუსტ თარგმანს ეროვნულ ენაზე, რამდენადაც ლინგვისტურმა უზუსტობამ შეიძლება გამოიწვიოს არასწორი ინტერპრეტაცია, განსაკუთრებით მაშინ, როცა იგი ეხება კანონმდებლობის დაფარვის სფეროს“*. თარგმნილი დირექტივა, რეგულაცია, გადაწყვეტილება ან ევროკავშირის სხვა საკანონმდებლო აქტი, თან უნდა ერთვოდეს ნორმატიული აქტის პროექტს. **ეს რომ სავალდებულო გახდეს, ცვლილების სახით უნდა აისახოს საქართველოს პარლამენტის რეგლამენტსა და საქართველოს მთავრობის რეგლამენტში, - იმ დოკუმენტებში, რომლებიც საკანონმდებლო/კანონშემოქმედებითი საქმიანობის პირითად რეგლამენტაციას ახდენენ.**

⁵⁰⁹ საქართველოს პარლამენტის რეგლამენტი, 22.06.12, გამოქვეყნების თარიღი 03.07.12, სარეგისტრაციო კოდი 010190030.06.001.016009, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1691403>

VI. დასკვნა

ნაშრომში შესწავლილია საქართველოს შრომის სამართლის განვითარების ისტორია ევროპული ინტეგრაციისა და ევროკავშირთან ასოცირების პოლიტიკის ფარგლებში, როგორც სამართლებრივი დაახლოების (აპროქსიმაციის) ობიექტისა. კვლევის სხეული აგებულია 3 ძირითად საყრდენზე:

- სამართლებრივი დაახლოების პროცესი, ხარისხი, ტემპი და წარსული გამოცდილება (1996-2014 წწ);
- ევროკავშირის შრომის სამართლის გავლენა საქართველოს ეროვნულ კანონმდებლობაზე და ასოცირების შეთანხმებით განსაზღვრული ვალდებულებების სპექტრი;
- მომავალში სამართლებრივი დაახლოების საქმიანობისა და ჯანსაღი პრაქტიკის ჩამოყალიბებისთვის გასათვალისწინებელი პრინციპები და საკანონმდებლო/კანონშემოქმედებითი საქმიანობის ახალი ტექნიკა.

ზემოაღნიშნული საყრდენების გათვალისწინებით კვლევა შეეხო შემდეგ კონკრეტულ საკითხებს:

- ევროკავშირის პოლიტიკაში, ევროკავშირის პირველად კანონმდებლობასა და მეორად კანონმდებლობაში (დირექტივებში) სოციალური და შრომის საკითხების ჩართვისა და განვითარების ისტორია;
- ასოცირების შეთანხმების, როგორც ევროკავშირის სამართლის წყაროს, დებულებების ინტერპრეტაცია ევროკავშირის შრომის სამართლის მიზნებსა და პრინციპებთან კავშირში;
- შრომის სამართლის წინაშე მდგარი ამოცანები ასოცირების შეთანხმების და ასოცირების დღის წესრიგის ფარგლებში, როგორც სავაჭრო ურთიერთობების (IV კარის/DCFTA-ის), ასევე, სოციალური პოლიტიკის (VI კარისა და XXX დანართის) ფარგლებში;
- შრომის სამართლის რეგულირების მექანიზმები ასოცირების შეთანხმებისა და ასოცირების დღის წესრიგის შესრულების ყოველიწიურ სამოქმედო ეროვნულ გეგმებში;
- საქართველოს შრომის სამართლის განვითარების პოლიტიკა და პროცესი ევროპული ინტეგრაციის გზაზე - PCA-ENP AP – AA;
- ევროინტეგრაციული პროცესების უზრუნველყოფი ნორმატიული გარემო საქართველოში (1996 წ.-დან დღემდე);
- შრომის სამართლის სამართლებრივი დაახლოების პროცესში საქართველოს წინაშე მდგარი ვალდებულებები და მათი შესრულების შეფასებები (ევროკომისიის ყოველწლიური დოკუმენტები, GEPLAC-ის ანგარიშები, ექსპერტთა ხედვები, ნორმატიული დოკუმენტები და სხვა);
- საქართველოს შრომის კოდექსის შედარებითი მიმოხილვა ასოცირების შეთანხმებით განსაზღვრული ევროკავშირის შრომის დირექტივებთან და სოციალურ ქარტიასთან.
- ევროპული ინტეგრაციის პროცესში დამკვიდრებული ახალი ინსტიტუტის - ფიზიკურ პირთა შრომითი ურთიერთობების შესწავლა

ევროკავშირის დირექტივებსა და ევროპულ პრაქტიკასთან შესაბამისობის ჭრილში.

- პროპორციულობის პრინციპის, როგორც თანამედროვე შრომის სამართლის წინაშე მდგარი გამოწვევების საპასუხო ინსტრუმენტი, ევროკავშირის შრომის სამართლის შემეცნების ინსტრუმენტი და საქართველოში სამართლებრივი დაახლოების პროცესში გასათვალისწინებელი მექანიზმი;

- ასოცირების შეთანხმების ფარგლებში, სამართლებრივი დაახლოების პრინციპების (დინამიური და ეტაპობრივი) შესწავლა და სამართლებრივი დაახლოების მეთოდების ინტეგრირება საკანონმდებლო/კანონშემოქმედებით საქმიანობაში.

დასკვნის სახით შეიძლება ითქვას შემდეგი:

1. ევროკავშირის პოლიტიკასა და სამართალში (პირველად კანონმდებლობაში – დამფუძნებელ ხელშეკრულებებში) სოციალური და შრომითი საკითხების ასახვა დაიწყო მაშინ, როცა ის დაუკავშირდა ევროპული კავშირის ეკონომიკური კავშირიდან პოლიტიკური კავშირისკენ ინტეგრაციის პროცესებს. შრომითი დირექტივების მიღება ევროკავშირის დონეზე დაიწყო არა 50-იან წლებში (შექმნის დღიდან), არამედ 90-იანებში. ასოცირების შეთანხმების დებულებების ინტერპრეტაციამ ცხადყო რომ სამართლებრივი დაახლოების მიზნები და ამოცანები შრომის სამართლის სფეროში ევროკავშირის ისტორიული გამოცდილებით არის განპირობებული. საყურადღებოა ის ფაქტიც, რომ ევროკავშირი შრომის სამართლის სფეროში ამტკიცებს დირექტივებს და არა სხვა საკანონმდებლო აქტებს (რეგულაციებს და გადაწყვეტილებებს), რაც წევრ სახელმწიფოს აძლევს საშუალებას დაუახლოვდეს დირექტივების მიზნებს იმგვარად რომ გაითვალისწინოს ეროვნული პრაქტიკა. ამიტომაც, ევროკავშირის ქვეყნებში შრომის სფეროში სხვადასხვა სტანდარტები მოქმედებს. ამრიგად, საქართველოს სამართლებრივი დაახლოების პროცესში აქვს არჩევანის თავისუფლება - შეიმუშავოს ინდივიდუალური მიდგომები და მექანიზმები ევროკავშირის შრომის დირექტივების ეროვნულ დონეზე იმპლემენტირებისას იმგვარად, რომ შეასრულოს დირექტივის მიზნები მინიმალური სტანდარტებისა და ადგილობრივი სავაჭრო-ეკონომიკური გარემოს გათვალისწინებით.

შრომის სამართლის სფეროში სამართლებრივი დაახლოების საქმიანობის დაწყებას წინ უნდა უძღვოდეს პოლიტიკის კომპლექსური გააზრება და სწორი ურთიერთკავშირების ძიება ასოცირების შეთანხმების სხვადასხვა კარებში გაწერილ ვალდებულებებს შორის. არ არის საკმარისი აქცენტირება მხოლოდ ასოცირების შეთანხმების იმ თავზე, რომელიც მიემართება შრომას, დასაქმებას და სოციალურ პოლიტიკას (VI კარის მე-14 თავი და XXX დანართი). ასოცირების შეთანხმების მიზანია ღირსეული შრომის დამკვიდრება, რის მეთოდად ქვეყანას სთავაზობს მდგრადი განვითარების ფორმულას - სავაჭრო-ეკონომიკური, გარემოსდაცვითი და შრომის პოლიტიკების ურთიერთთანხვერაში განხილვას; უარყოფს ინვესტიციების მოზიდვასა და წახალისებას შრომის სტანდარტების დემპინგის ხარჯზე, თუმცა ითხოვს სამ უმნიშვნელოვანეს სეგმენტს შორის

ძლიერი კავშირის არსებობას ურთიერთდაზიანებისა და ბალანსის დარღვევის გარეშე. ამავდროულად, ევროკავშირი სავაჭრო ურთიერთობების სფეროში იტნეგრაციის გაღრმავებისთვის ითხოვს ბაზრის სოციალური ეფექტებით დატვირთვას. ამრიგად, უადრესად მნიშვნელოვანია შრომისსამართლებრივი საკითხების რეგულირებისას ქვეყანამ იხელმძღვანელოს ასოცირების შეთანხმების სხვა თავებითაც, მათ შორის DCFTA-ის მე-13 თავით (ვაჭრობა და მდგრადი განვითარება).

2. შრომის სფეროში სამართლებრივი დაახლოების (“აპროქსიმაციის” და არა “ჰარმონიზაციის”) ვალდებულება საქართველოს ჰქონდა PCA-ის დადების დღიდან (1996 წ.). ამ მიზნით საქართველოს სახელისუფლებო სუბიექტები იღებდნენ და ამტკიცებდნენ ნორმატიული აქტებს (პრეზიდენტის ბრძანებულებები, საქართველოს პარლამენტის დადგენილებები). ნაშრომში ისტორიული ქრონოლოგიით სისტემატიზირდა ყველა ის აქტი, რომელიც წარმოადგენდა PCA-ის ფარგლებში ევროპული ინტეგრაციის პროცესისა და სამართლებრივი დაახლოების მხარდამჭერ სამართლებრივ მექანიზმს. ამით შესაძლებელი გახდა მოვლენებისა და დინამიკის ზუსტი აღწერა და შეფასება. მიუხედავად ამ ფაქტისა, საქართველოს შრომის კანონმდებლობის ევროპულ სტანდარტებთან დაახლოების კრიტიკულმა ანალიზმა ცხადჰყო, რომ ზოგადპოლიტიკური თუ სამართლებრივი დაახლოების კონტექსტში შრომის სამართლის სფეროში ვალდებულებების შესრულების დინამიკა PCA-დან AA-მდე არ შეესაბამებოდა ევროპული სტანდარტებისკენ სვლას. გამოვლინდა, რომ სამართალი და პოლიტიკა შრომის სფეროში წლების განმავლობაში იმყოფებოდნენ ურთიერთდაპირისპირებულ მდგომარეობაში. ისტორიული დინამიკის კვლევაში, ასევე, წარმოაჩინა ფაქტი, რომ ყველა ის ვალდებულება (ევროკავშირის შრომის დირექტივები), რაც დღეს AA-ს ფარგლებშია განსაზღვრული, უნდა შესრულებულიყო PCA-ის დროს, თუმცა დარჩა შეუსრულებელი.

ზემოაღნიშნული შეფასება გაამყარა ევროკომისიის ყოველწლიური ანგარიშების შესწავლამ: ევროკავშირი, ENP AP-ის შესრულების მონიტორინგს ასახავდა ყოველწლიურ ოფიციალურ ანგარიშში (2007 წლიდან 2014 წლის ჩათვლით, ვიდრე დროებით ძალაში არ შევიდა AA), სადაც აყალიბებდა საქართველოს შრომის სამართლის სფეროში არსებულ პრობლემებს და რეკომენდაციებს. ევროკომისიის შეფასებები შრომის სფეროსთან მიმართებით წლიდან წალმდე იყო უკიდურესად კრიტიკული და უარყოფითია. ამ ანგარიშებში, ევროპული სტანდარტების იმპლემენტირებისკენ გადადგმულ პირველ ნაბიჯად აღიარებულია 2013 წელი (როცა საქართველოს შრომის კოდექსში შევიდა ცვლილებები). საქართველოსთვის შრომის სამართლის სფეროში სამართლებრივი დაახლოების პროცესისა და წარსული გამოცდილების/შეცდომების გააზრება კი, ერთ-ერთი არსებითი საკითხია ასოცირების შეთანხმების ეფექტურად შესრულების თვალსაზრისით.

3. ასოცირების შეთანხმებისა და ასოცირების დღის წესრიგის შესრულების 2014, 2015, 2016 წლების ეროვნული სამოქმედო გეგმების მიმოხილვამ

ცხადჰყო, რომ ასოცირების შეთანხმების მიზნები და ამოცანები არ არის სათანადოდ განმარტებული და აღქმული. შედეგად, არაეფექტურად არის ინტეგრირებული ყოველწლიურ სამოქმედო გეგმებში. აღნიშნულს მოწმობს სამოქმედო გეგმებით განსაზღვრული ვალდებულებების ნაწილობრივი შესრულება. რიგ შემთხვევებში ადგილი აქვს ვადების დაუცველობას - ხდება წინა წლის ვალდებულებების გადატანა მომდევნო წლების გეგმებში, ხოლო ზოგიერთ შემთხვევაში ვალდებულება სრულად შეუსრულებელი რჩება და არც გადადის შემდგომი წლის გეგმაში. ეს გამოწვეულია რამდენიმე მიზეზით: ადგილი აქვს სამართლებრივი დაახლოების პოლიტიკის ფრაგმენტულობას, სამართლებრივი დაახლოების მეთოდების შესახებ ცოდნის დეფიციტს, შრომის სამართალთან დაკავშირებული სხვადასხვა ვალდებულებებს - ასოცირების შეთანხმების სხვადასხვა კარებს/თავეებს - შორის კავშირების გაუაზრებლობას. ნაშრომის შედეგების გათვალისწინებით, აუცილებელია, შრომის სამართლის რეგულირების პოლიტიკისადმი კონცეფციურ-სტრატეგიული ხედვის ჩამოყალიბება, გეგმიური ტაქტიკის შემუშავება, სახელმწიფო ხელისუფლების უწყებებს შორის კოორდინაციის სისტემის გაძლიერება, სპეციალური ცოდნით აღჭურვილი პროფესიული საჯარო სამსახურის ჩამოყალიბება.

4. საქართველოს შრომის კოდექსის ევროკავშირის დირექტივებთან შედარებით სამართლებრივი მიმოხილვის შედეგად, შეფასდა ევროპულ სტანდარტებთან შესაბამისობის დონე. ასეთი საქმიანობა, არა მარტო შრომის სამართლის სფეროში, არამედ სხვა სფეროებთან მიმართებითაც, უნდა წარმოადგენდეს ერთ-ერთი სავალდებულო ეტაპს სამართლებრივი დაახლოების პროცესის დაწყებამდე. გაირკვა რა არის ის ასპექტები, რაც საჭიროებს მოწესრიგებას მომავალში (შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობები; არსებითი პირობების ინფორმირების ფორმები და ვადები, არსებითი პირობების შეცვლის ფორმა, გამონაკლისი შემთხვევები, რომლებზეც არ უნდა გავრცელდეს შრომის კანონმდებლობა ან/და არსებითი პირობების მარეგულირებელი ნორმები, დასვენების საკითხები, ანაზღაურებადი შვებულების დღეების რაოდენობა, ზეგანაკვეთური სამუშაო დროის ზედა ჭერი და ზეგანაკვეთური მუშობის ანაზღაურების წესი, დამით შრომის რეგულარულად გამოყენების პირობები, დეკრეტული შვებულების რეგულირება, რომელშიც არ უნდა მოიაზრებოდეს ბავშვის მოვლის შვებულება, რაც ცალკე შვებულების კატეგორიაა, დეკრეტული შვებულების ადეკვატური ანაზღაურება, ორსული ქალის შრომის პირობები და რისკის შეფასება (მაგნე ზემოქმედების აკრძალვა), კოლექტიური გათავისუფლება, საწარმოს ან ბიზნესის გასხვისებისას დასაქმებულთა დაცვა, დროებითი ან განსაზღვრულ ვადიანი დასაქმება, დროებითი დასაქმების სამკუთხოვან ურთიერთობები (დროებითი დასაქმების სააგენტოები, შრომის მომხმარებელი საწარმოები და დასაქმებულები გადათმობის ხელშეკრულების საფუძველზე), ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების ვადების ობიექტური გარემოებები, ნახევარ განაკვეთზე მუშაობა და სხვა).

ზემოაღნიშნული საკითხებზე მსჯელობისას ხაზი გაესვა ახალი ვალდებულებების შესრულების ვადას. ევროკავშირის შრომის დირექტივების შესრულებისას ვადის დინება იწყება ასოცირების შეთანხმების დროებითი

გამოყენების რეჟიმის ძალაში შესვლის თარიღიდან - 2014 წლის 1 სექტემბრიდან და არა 2016 წლის 1 ივლისიდან, როცა AA სრულად ძალაში შევიდა.

შედარებითი მიმოხილვის შედეგებიდან შეირჩა ხუთი ასპექტი, რომელთან დაკავშირებითაც კვლევის პროცესში შემუშავდა საკანონმდებლო წინადადებები. ეს წინადადებები საქართველოს პარლამენტის რეგლამენტის მოთხოვნათა დაცვით წარედგინა საქართველოს პარლამენტს, ამავდროულად - სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისიის თავმჯდომარეს (იხ. დანართი):

- ა) სშკ-ის თანახმად დასაქმებულისთვის არ არის დადგენილი კვირაში მინიმუმ უწყვეტი 24 საათიანი (ერთდღიანი) დასვენების დრო. საკითხის რეგულირება დღემდე დამოკიდებულია დამსაქმებლის კეთილ ნებაზე.
- ბ) სშკ-ს თანახმად, დასაქმებულს აქვს უფლება ანაზღაურებად შეგებულებაზე მინიმუმ 24 სამუშაო დღის ოდენობით. რამდენადაც სშკ არ ადგენს კვირის განმავლობაში დასვენების დღეს, 24 სამუშაო დღე ემთხვევა 24 კალენდარულ დღეს, რაც ეწინააღმდეგება როგორც ევროპის სოციალურ ქარტიას, ასევე, ევროკავშირის შრომის დირექტივას, რომელთა მიხედვით დასაქმებულმა უნდა ისარგებლოს ანაზღაურებადი 4-კვირიანი შეგებულებით ანუ 28 კალენდარული დღით.
- გ) ევროკავშირის შრომის დირექტივის თანახმად, ორსულ ქალს უფლება აქვს სამუშაო დროს ჩაიტაროს სავალდებულო სამედიცინო გამოკვლევები, გაცდენილი სამუშაო დრო ჩაეთვალოს საპატიოდ და აუნაზღაურდეს. ეს სტანდარტი ინტეგრირებულია “საჯარო სამსახურის შესახებ” საქართველოს კანონში, ხოლო არ არის საქართველოს შრომის კოდექსში.
- დ) ევროკავშირის დირექტივის თანახმად, შრომის ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლა უნდა განხორციელდეს წერილობითი ფორმის დაცვით. რამდენადაც ეს ასპექტი უშუალოდ არ არის დაზუსტებული საქართველოს შრომის კოდექსში, ნორმის განმარტების პრაქტიკა არაერთგვაროვანია მიუხედავად იმ ფაქტისა, რომ შრომით ურთიერთობებზე ვრცელდება სახელშეკრულებო სამართლის ზოგადი პრინციპები.
- ე) საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, 3 თვეზე ნაკლები ვადით შრომით ურთიერთობებში არ მოითხოვება წერილობითი ფორმით ხელშეკრულების დადება, რაც ქმნის დასაქმებულის დაცვის სუსტ პრაქტიკას. ამ ასპექტში კი სშკ ეწინააღმდეგება დირექტივისეული რეგულირების სტანდარტს.

შედარებითი საქმიანობის შედეგად, ასევე, ნათელი გახდა, რომ დირექტივებით განსაზღვრული ვალდებულებები შრომითი ხელშეკრულების არსებით პირობებთან დაკავშირებით, რელევანტური არ არის შრომის ბაზრის თანამედროვე ტენდენციებთან და საჭიროებს გადახედვას შრომის ისეთ ფორმებთან დაკავშირებით, როგორცაა დისტანციური მუშაობა (telework), ოჯახში დასაქმება, კვაზი-დაქვემდებარებული შრომა, მობილური მუშაობა

(on-demand work, zero-hours contracts, *ICT-enabled work*), სამკუთხოვანი შრომითი ურთიერთობები და სხვა. ამჟამად, ეს საკითხი აქტუალური განხილვის საგანია ევროკავშირში, რაც მნიშვნელოვნად გასათვალისწინებელი ფაქტორია სშკ-ს ევროპულ სტანდარტებთან დაახლოების პროცესში.

კვლევამ ასევე ცხადჰყო, რომ ევროკავშირის კანონმდებლობასთან სამართლებრივი დაახლოების პროცესში დირექტივების სტანდარტების ინტეგრირება უმეტესწილად ხორციელდება საჯაროსამართლებრივ შრომით ურთიერთობებში და არა კერძოსამართლებრივ შრომით ურთიერთობებში. რამდენადაც, “საჯარო სამსახურის შესახებ” საქართველოს კანონი მიღებულ იქნა 2015 წელს, მან გაითვალისწინა ასოცირების შეთანხმებით განსაზღვრული ვალდებულებების სპექტრი. კერძოდ:

ა) დაარეგულირა ნახევარ განაკვეთზე მუშაობის პირობები. სშკ აღნიშნულ საკითხს არ აწესრიგებს.

ბ) განსაზღვრა, რომ სამუშაო დრო ზეგანაკვეთურის ჩათვლით არ უნდა აღემატებოდეს 48 საათს კვირის განმავლობაში. სშკ ამ ასპექტს არ არეგულირებს.

გ) დაადგინა, რომ ორსული ქალისთვის სამუშაო საათებში სავალდებულო სამედიცინო გამოკვლევების ჩატარება ითვლება საპატიოდ და ანაზღაურდება. სშკ აღნიშნულ საკითხს არ აწესრიგებს.

გარდა ზემოთ ჩამოთვლილი საკითხებისა, “საჯარო სამსახურის შესახებ” საქართველოს კანონი ადგენს კვირის განმავლობაში 48 საათიან (ორდღიან) დასვენების დროს. სშკ-ს თანახმად კი კვირის განმავლობაში შვიდივე დღე სამუშაო დღეა; “საჯარო სამსახურის შესახებ” კანონი ადეკვატური კომპენსაციით უზრუნველყოფს დეკრეტული შვებულებით მოსარგებლე დასაქმებულებს, რამეთუ დეკრეტული შვებულების ანაზღაურება ეფუძნება დასაქმებულის შრომით გასამრჯელოს. სშკ-ს თანახმად კი, განსაზღვრულია ათას ლარიანი კომპენსაციის ოდენობა, რაც გაიცემა ნებისმიერ ქალზე, ხელფასის ოდენობის მიუხედავად; “საჯარო სამსახურის შესახებ” კანონით ასევე გამიჯნულია მშობიარობა გართულებული ან ტყუპის მშობიარობისგან, რაც აისახება 183 და 200 კალენდარული დღეების შესაბამისად ანაზღაურების ოდენობაში. სშკ-ს თანახმად ანაზღაურება ყველას თანაბრად მიემართება.

5. ევროპის სოციალურ ქარტიასთან საქართველოს შრომის კოდექსის შესაბამისობის მიმოხილვა გამომდინარეობდა ევროპასთან ინტეგრაციის პოლიტიკის ბუნებიდან, რამეთუ შრომითი უფლებების სფეროში, ევროკავშირი ითხოვდა ILO-სა და სხვა საერთაშორისო ორგანიზაციების (რომელთა წევრია საქართველო) სტანდარტებთან შესაბამისობას. შედარებითმა ანალიზმა წარმოაჩინა ორი მნიშვნელოვანი ასპექტი, რაც ევროპის სოციალური ქარტიის პუნქტების აღიარების პოლიტიკის გადახედვის საფუძველი ხდება. საქართველოს სავალდებულო შესასრულებად აღიარებული აქვს ქარტიის რამდენიმე პუნქტი, დანარჩენებთან მიმართებით ქვეყანას არ ეკისრება ვალდებულება. თუმცა კვლევამ ნათელჰყო, რომ ის პუნქტები, რაც აღიარებულია საქართველოს მხრიდან, შესასრულებელ ვალდებულებებად განსაზღვრულია ასოცირების შეთანხმებით. ცხადია, რომ ასოცირების შეთანხმების ტექსტზე მუშაობისას, მხედველობიდან იქნა

გამორჩენილი ის ფაქტი, რომ ორივე საერთაშორისო ხელშეკრულებაა და ერთი იერარქიის აქტებია. ამრიგად, საქართველოს რატიფიცირებული აქვს ორი საერთაშორისო ხელშეკრულება, რომლებიც ერთმანეთთან წინააღმდეგობაშია ვალდებულებების აღიარების კონტექსტში. მაგ.:

- ევროპის სოციალური ქარტიის ფარგლებში საქართველო სავალდებულოდ არ აღიარებს პუნქტს, რომელიც არეგულირებს 4 კვირიანი ანაზღაურებადი შვებულების საკითხს. ეს ასპექტი კი შესასრულებელ ვალდებულებად გაწერილია ასოცირების შეთანხმების XXX დანართში.

- ევროპის სოციალური ქარტიის ფარგლებში საქართველო სავალდებულოდ არ აღიარებს პუნქტს, რომლის თანახმადაც შრომითი ურთიერთობის დაწყებიდან არაუგვიანეს 2 თვეში სახელშეკრულებო პირობების შესახებ დასაქმებულის ინფორმირება სავალდებულოა. აღნიშნულის მოწესრიგების ვალდებულება საქართველოს აქვს ასოცირების შეთანხმებით.

- ევროპის სოციალური ქარტით არ არის აღიარებული ინფორმაციისა და კონსულტაციის უფლება. ასოცირების შეთანხმების თანახმად კი უნდა შესრულდეს დირექტივა, რომელიც ეხება ინფორმაციისა და კონსულტაციის უფლებას.

გარდა ზემოაღნიშნულისა, შედარებითმა მიმოხილვამ წარმოაჩინა შემდეგი გარემოებაც: მუხლები, რომლებიც არ არის აღიარებული ქარტიის ფარგლებში, 2013 წლის ცვლილებების შედეგად შესრულდა. მაგ.: დასაქმებულის დაცვა შრომის ხელშეკრულების წყვეტის დროს (გონივრული ვადების დადგენა), ორსული ქალის დაცვა განთავისუფლებისგან, სანამ ის იმყოფება დეკრეტულ შვებულებაში, პროფესიული ორიენტაციის უფლება და სხვა.

ამრიგად, მიზანშეწონილია დაიწყოს სოციალური ქარტიის დებულებების აღიარების პოლიტიკის გადახედვის ოფიციალური პროცესი.

6. ნაშრომში მიმოხილულ იქნა, 2006 წელს ევროპული ინტეგრაციის პროცესების ფარგლებში დამკვიდრებული ახალი ინსტიტუტი - ფიზიკურ პირთა შრომითი ურთიერთობები. რამდენადაც სშკ-ს ფარგლებში არ ხდება კონკრეტული შრომის სფეროების ან/და შრომითი ურთიერთობების რეგლმენტაცია, ფიზიკურ პირთა შორის ნებისმიერი ურთიერთობა, სადაც კი ადგილი აქვს ორგანიზაციული მოწყობის პირობებში ანაზღაურების სანაცვლოდ შრომის გაწევას, შეიძლება ჩაითვალოს შრომით ურთიერთობებად. ასეთ რეგულირების ფარგლებში დამსაქმებელს მოუწევს ყველა იმ ვალდებულების შესრულება, რაც დადგენილია შრომის კანონმდებლობით. უნდა ჩაითვალოს თუ არა მშობელსა და ძიძას შორის ურთიერთობა ფიზიკურ პირთა შრომით ურთიერთობებად და უნდა დარეგულირდეს თუ არა მათი ქცევა შრომის კანონმდებლობით? ამ შეკითხვაზე პასუხის გასაცემად შესწავლილ იქნა ევროკავშირის შრომის დირექტივები და ევროკავშირის ქვეყნების შრომის კანონმდებლობის სამართლებრივი რეგულირების მოდელები და ის ნიშნები, რაც ფიზიკურ პირთა შრომით ურთიერთობებს აქცევს შრომით ურთიერთობებად ვიწრო გაგებით. აღსანიშნავია, 89/391 დირექტივა ვრცელდება ნებისმიერ შრომით საქმიანობაზე საჯარო და კერძო სექტორში (სამეწარმეო, სასოფლო-

სამეურნეო, კომერციული, ადმინისტრაციული, მომსახურების, საგანმანათლებლო, კულტურული, გასართობი და სხვა). თუმცა, იქ სადაც ღირეპტივა განმარტავს - დასაქმებულს (worker), აკონკრეტებს, რომ ის არის ნებისმიერი პირი დამსაქმებლის მიერ დასაქმებული, სტაჟიორი და შეგირდი, გარდა სახლის მოსამსახურეებისა (domestic servants), ხოლო დამსაქმებელია ნებისმიერი ფიზიკური და იურიდიული პირი, რომელსაც აქვს შრომითი ურთიერთობები დასაქმებულთან და აქვს პასუხისმგებლობა საწარმოს ან დაწესებულების წინაშე. ღირეპტივისეული განმარტების და რიგი ევროპული პრაქტიკის შესწავლამ ნაშრომის ფარგლებში საფუძველი დაუდო თეორიულ მიდგომას, რომ დამსაქმებელ ფიზიკურ პირში იგულისხმება პირი, რომელიც არის საწარმოს/ადმინისტრაციის მენეჯმენტის ნაწილი და რომელიც საკუთარი სახელით დებს შრომის ხელშეკრულებას დასაქმებულთან. ეს მოსაზრება საბოლოოდ უნდა განმტკიცდეს ან გაბათილდეს ადგილობრივი პრაქტიკის ან/დასასამართლო პრაქტიკის ჩამოყალიბებით. მიზანშეწონილია, სშკ-ს შესაბამისი ნორმების გადახედვა იმისთვის, რომ ნათელი იყოს – ფიზიკურ პირთა რომელ შრომით ურთიერთობებზე უნდა გავრცელდეს კოდექსი.

ფიზიკურ პირთა შორის შრომითი ურთიერთობების კვლევა მნიშვნელოვანი და აქტუალური იყო იმ თვალსაზრისითაც, რომ მინიმალზე უფრო იქნეს სამოქალაქოსამართლებრივი და შრომითსამართლებრივი ურთიერთობების გამიჯვნისა და დაკვალიფიცირების პრობლემა, რასაც ძლიერ უწყობს ხელს სშკ-ში ფიზიკურ პირთა შრომითი ურთიერთობების არასრულყოფილი რეგულირება. საკითხთან კავშირში შესწავლილ იქნა პრაქტიკული ტესტები (კითხვარები), რომლებიც გამოიყენება შრომითი დაგების სასამართლოების ან სხვა ორგანოების მიერ დაკვალიფიცირების პრობლემის გადასაჭრელად და ურთიერთობების რეკვალიფიცირებისთვისაც. ამ პროცესში, ასევე, დიდი მნიშვნელობა ენიჭება ფაქტების უზენაესობის პრინციპისადმი მიმართვასაც. ტესტების გამოყენების პრაქტიკის დანერგვა საქართველოში ხელს შეუწყობს ერთი მხრივ, ფიზიკურ პირთა შორის ურთიერთობების კვალიფიცირებას და ფაქტების უზენაესობის დოქტრინის განვითარებას ეროვნულ შრომის სამართალში.

7. ნაშრომში განხილულ იქნა პროპორციულობის პრინციპი და მასთან დაკავშირებული სასამართლო პრაქტიკა, როგორც შრომის სამართლის წინაშე მდგარი თანამედროვე გამოწვევების საპასუხო ინსტრუმენტი. მეცნიერთა ჯგუფმა, რომელიც არ ემხრობა შრომის სამართლის დოქტრინალური მიზნების ცვლილებას, არამედ ემხრობა უკვე ჩამოყალიბებული მიზნების შიგნით მიდგომებისა და ამოცანების მოდიფიცირებას თანამედროვე შრომის ბაზარზე არსებული ახალი რეალობის გათვალისწინებით, შრომითი ურთიერთობების რიგ კონტექსტში დაუშვა პროპორციულობის პრინციპის გამოყენება როგორც დამაბალანსებელი ფაქტორისა დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა უფლება-მოვალეობების ურთიერთმიმართებისას. იგულისხმება შრომის სამართლის სელექციური ხასიათის (დასაქმებულზე ორიენტირებული კანონმდებლობა) შეცვლა უნივერსალურით (დასაქმებულზე და დამსაქმებელზე თანაბრად

ორინეტირებული კანონმდებლობა) და დასაქმებულის უფლებების დაცვის იდენტურად დამსაქმებლის ინტერესებზეც მნიშვნელოვნად აქცენტირება.

საქართველოს ეროვნული შრომის სამართლის ფარგლებში პროპორციულობის პრინციპის არსის შესწავლას, პროპორციულობის პრინციპის სამსაფეხურიანი ტესტის გამოყენების პრაქტიკის მიმოხილვას დიდი მნიშვნელობა ენიჭება ასოცირების შეთანხმების ვალდებულებების ეფექტურად შესრულების და ევროპასთან ასოცირების პროცესში შრომითი ურთიერთობების ამ პრინციპის პრიზმაში გაანალიზების მიზნით. პროპორციულობის ტესტი წარმოადგენს ძალაუფლების და დაცულ ინტერესებში შეჭრის დონის გაზომვის საშუალებას და შეისწავლის ლეგიტიმური მიზნის მისაღწევად გამოყენებულ ზომებსა (legitimate measures) და ლეგიტიმურ მიზანს (legitimate objective) შორის ურთიერთმიმართებას:

- გამოყენებული ზომა რაციონალურად უნდა იყოს დაკავშირებული (rationally connected) იმ მიზანთან, რისი მიღწევაც სურს;
- ზომა ისე უნდა შეირჩეს, რომ ის იყოს ნაკლებად ზიანის მიმყენებელი ან მინიმალურად აუარესებდეს (minimally impairing) თავისუფალი მოქმედების უფლებას, მაგრამ ამავედროულად აღწევდეს მიზანს;
- ვიწრო გაგებით ადგილი უნდა ჰქონდეს პროპორციულობას/თანაზომიერებას გამოყენებული ზომების შედეგად გამოწვეულ ზიანსა და მიზნის მიღწევით მიღებულ სარგებელს შორის. ანუ რაც უფრო მეტია ზომის გამოყენების მავნე ზემოქმედების ეფექტი, მით უფრო მნიშვნელოვანი უნდა იყოს მიზანი

შრომითი დავების გადაწყვეტის დროს, ტესტებს ფართო გამოყენება მიეცა როგორც სასამართლოს მხრიდან, ასევე, მედიაციის ფორმატში. მათდამი მიმართვიანობა წარმატებით განხორციელდა შრომითი ურთიერთობების ისეთ კონტექსტში, როგორცაა დისციპლინური ზომები და *just cause*, პირადი ცხოვრების ხელშეუხებლობა (*privacy*), პიკეტირება, დისკრიმინაცია.

საქართველოში პროპორციულობის პრინციპის (ტესტის) გამოყენების პრაქტიკის ჩამოყალიბება და მისი განვითარება ეროვნული შრომის სამართლის მეცნიერებაში, იქნება შრომითი ურთიერთობების ევროპული რეგულირების მოდელის უკეთ გაგებისა და ევროპული სტანდარტების დამკვიდრების ხელშემწყობი მექანიზმი.

8. მიუხედავად იმ ფაქტისა, რომ შრომის სამართალი 1996 წლიდან წარმოადგენს ევროპული ინტეგრაციის პოლიტიკის და სამართლებრივი დაახლოების (legal approximation) საგანს, დაახლოების არსისა და შინაარსის შესახებ ეროვნულ დონეზე საკითხი არ იყო შესწავლილი. ეს ქმნიდა წარსულში სამართლებრივი დაახლოების საქმიანობის ხარვეზულად წარმართვის საფუძველს (თუნდაც ის ფაქტი, რომ ტერმინის *აპროქსიმაციის* ნაცვლად გამოიყენებოდა *პარმონიზაცია*. ეს უკანასკნელი ნიშნავს ურთიერთდაახლოებას, როცა აპროქსიმაცია ნიშნავს ცალმხრივად დაახლოებას. საქართველოს კი აქვს ევროკავშირის კანონმდებლობასთან ცალმხრივად დაახლოების ვალდებულება). ნაშრომში პირველად განიმარტა თუ რას ნიშნავს დინამიური დაახლოება და ეტაპობრივი დაახლოება, რა

პროცედურებისგან შედგება თითოეული მათგანი, როგორც უნდა იქნეს გამოყენებული ისინი კანონშემოქმედებით საქმიანობაში. კვლევის ფარგლებში, აგრეთვე, განიმარტა ასოცირების შეთანხმების ის დებულებები, რომლებიც მიემართება სამართლებრივი დაახლოების მონიტორინგს. აღნიშნული მნიშვნელოვანი იყო იმ თვალსაზრისით, რომ დაზუსტებულიყო ტერმინის „შესრულება“ (implementation) შინაარსი. საკითხი დღემდე კამათის საგანია. საკანონმდებლო საქმიანობაში იგი ხშირად განიმარტება როგორც ნორმათა გადმოტანა (transposition) და არა ნორმათა ამოქმედება. აღმოჩნდა, რომ ასოცირების შეთანხმება სამართლებრივ დაახლოებაში გულისხმობს შესრულებას და აღსრულებას (enforcement). ამ საკითხზე ხაზგასმა უმნიშვნელოვანესია, რამეთუ ის უკავშირდება ასოცირების შეთანხმებაში გაწერილი ვალდებულებების შესრულების ვადების სწორად გამოყენებას.

საკითხის კვლევის ფარგლებში შემუშავდა შესაბამისობის ცხრილის მოდელი, რომელიც წარმოადგენს სიახლეს და შეთავაზებულია იმ მიზნით, რომ ინტეგრირებულ იქნეს საკანონმდებლო/კანონშემოქმედებით საქმიანობაში, როგორც სამართლებრივი დაახლოების საქმიანობის განხორციელების ინსტრუმენტი.

შეჯამების სახით უნდა აღინიშნოს, რომ საქართველოში შრომის სამართლის სფერო მუდმივად აღიქმებოდა მეწარმეზუბიზნესზე ზემოქმედების ინსტრუმენტად. ამ საფუძვლით საქართველოს ხელისუფლება 1996 წლიდან 2013 წლამდე თავს არიდებდა სამართლებრივი დაახლოებისა და ევროპული სტანდარტების ეროვნულ პრაქტიკაში ამოქმედების პროცესს. 2014 წლიდან, მას შემდეგ რაც განხორციელდა ასოცირების შეთანხმების რატიფიცირება, იგივე არგუმენტი კიდევ ერთხელ არ უნდა გახდეს ევროკავშირისა და საქართველოს მოქალაქეების წინაშე აღებული ვალდებულებების აღსრულების პროცესის შეყოვნების საბაბი. უდავო ფაქტია, რომ მიმდინარედ დაწყებულია სამართლებრივი დაახლოების პროცესი, თუმცა ის უნდა იყოს განგრძობადი და უწყვეტი.

საქართველოს შრომის კანონმდებლობის “ევროპიზაცია” ჯერ კიდევ საჭიროებს დიდ შრომას. დაახლოების პროცესი უნდა იყოს ორიენტირებული მაღალი ხარისხით ადამიანის უფლებების დაცვაზე, შეესაბამებოდეს ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებას და შრომის ბაზრის თანამედროვე ტენდენციებს, თანაბარი ყურადღებით განიხილავდეს სავაჭრო-ეკონომიკურ, გარემოსდაცვით და ღირსეული შრომის ასპექტებს და, აგრეთვე, ითვალისწინებდეს ევროინტეგრაციული პოლიტიკის წარსულ გამოცდილებას. ამ ვითარებაში:

- კანონმდებლის როლი უაღრესად მნიშვნელოვანია, რომელიც, თავის მხრივ, უნდა დაეყრდნოს იმ პრაქტიკულ რეკომენდაციებს, რაც ჩამოყალიბებულია ნაშრომში, მათ შორის - შესაბამისობის ცხრილს;
- აღმასრულებლის ფუნქცია განსაკუთრებულია კანონის ადმინისტრირების თვალსაზრისით, რომელიც გარდაუვალად გულისხმობს სპეციალური მაკონტროლებელი სამსახურების არსებობას და პასუხისმგებლობის სისტემის ჩამოყალიბებას;

- შრომითი დაგების განმხილველი ორგანოების ან/და სასამართლოს როლი დიდია, რამეთუ მათ ხელი უნდა შეუწყონ ერთგვაროვანი ჯანსაღი პრაქტიკის ჩამოყალიბებას.

შრომითი ურთიერთობების მარგულირებელი კანონმდებლობა და მისი აღსრულების პრაქტიკა არის კიდევ სახელმწიფოს დემოკრატიული განვითარების ხარისხის მაჩვენებელი და საქართველოს კონსტიტუციის პრეამბულით განსაზღვრული მისიის აღსრულების ინდიკატორი.

დანართი 1: საკანონმდებლო წინადადებები

პროექტი

საქართველოს ორგანული კანონი
საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“
ცვლილების შეტანის შესახებ

მუხლი 1. საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ (საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, №75, 27.12.2010, მუხ. 461) შეტანილ იქნეს შემდეგი ცვლილება:

1. მე-6 მუხლს დაემატოს 9¹ ნაწილი და ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:
„9¹. თუ შრომითი ხელშეკრულება იდება 3 თვეზე ნაკლები ვადით, დასაქმებულს შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შესახებ ინფორმაცია, გარდა მე-6 მუხლის მე-9 ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტისა, მიეწოდება წერილობითი კომუნიკაციის ნებისმიერი ფორმით შრომითი ურთიერთობების ვადის გასვლამდე. აღნიშნულის დაცვა არ მოითხოვება, თუ შრომითი ურთიერთობების ხანგრძლივობა არ აღემატება ერთ თვეს.“

2. მე-11 მუხლის მე-2 ნაწილი ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:
„2. შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლა შესაძლებელია მხოლოდ მხარეთა წერილობითი შეთანხმებით. თუ შრომითი ხელშეკრულება არ ითვალისწინებს რომელიმე არსებით პირობას, ასეთი პირობის განსაზღვრა შესაძლებელია დასაქმებულის თანხმობით.“

მუხლი 2. ეს კანონი ამოქმედდეს 2018 წლის 1 სექტემბრიდან.

საქართველოს პრეზიდენტი

გიორგი მარგველაშვილი

განმარტებითი ბარათი

ა) ზოგადი ინფორმაცია კანონპროექტის შესახებ.

ა.ა) კანონპროექტის მიღების მიზეზი;

შრომის სამართლის დოქტრინა განსაკუთრებულ ყურადღებას აქცევს დასაქმებულის ინფორმირების ასპექტს, მათ შორის შრომითი ხელშეკრულების პირობების თაობაზე. თანამედროვე შრომის ბაზრისთვის დამახასიათებელი ახალი ტიპის შრომითი ურთიერთობები, სახელშეკრულებო ვადების გათვალისწინებით ურთიერთობათა ფორმების მოქნილობით ხასიათდება. ასეთი განვითარება და რეალიები ითხოვს სათანადო საკანონმდებლო რეაგირებას და დასაქმებულთა დაცვას შრომითი ხელშეკრულების პირობების შესახებ ინფორმირებით.

ასევე, უმნიშვნელოვანესი დეტალია შრომით ხელშეკრულებაში ცვლილების შეტანის ეფექტური რეგულირების მექანიზმების არსებობა შრომის კანონმდებლობაში.

ასოცირების შეთანხმების XXX დანართში ერთ-ერთ ვალდებულებად გაწერილია შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული პირობების ან დასაქმებასთან დაკავშირებული ურთიერთობების შესახებ დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთა ინფორმირების ვალდებულების შესახებ 1991 წლის 14 ოქტომბრის 91/533 დირექტივის შესრულება. აღნიშნულისთვის დადგენილია 4 წლიანი ვადა, რაც აითვლება 2014 წლის 1 სექტემბრიდან (ნოტიფიკაციის ტექსტის თანახმად დროებითი გამოყენების რეჟიმი დაიწყო 2014 წლის 1 სექტემბერს და ის გაერცვლდა XXX დანართზე).

დირექტივა ყურადღებას ამახვილებს შემდეგ ასპექტებზე:

- რომელ ურთიერთობებზე არ გავრცელდება დირექტივის მოთხოვნები (პირველი მუხლის მე-2 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი);
- როგორი ფორმით უნდა მიეწოდოს დასაქმებულს არსებით პირობებზე ინფორმაცია და როდის (მე-3 მუხლი).
- რა ფორმით უნდა მოხდეს არსებითი პირობების შეცვლა (მე-5 მუხლის პირველი პუნქტი).

დირექტივის ზემოაღნიშნული სტანდარტების ინტეგრირება საქართველოს შრომის კოდექსში არის კანონპროექტის მიღების მიზეზი.

ა.ბ) კანონპროექტის მიზანი;

გაძლიერდეს და გაუმჯობესდეს დასაქმებულის შრომის პირობები;

შესრულდეს ასოცირების შეთანხმებით განსაზღვრული ვალდებულებები.

ა.გ) კანონპროექტის ძირითადი არსი;

საქართველოს შრომის კოდექსი სავალდებულოდ ხდის წერილობითი ფორმის დაცვას 3 თვეზე მეტი ხნით დადებულ შრომით ურთიერთობებზე (მუხლი 6.11.), რაც გულისხმობს მხარეთა შორის წერილობითი შრომის ხელშეკრულების დადებას და მასში არსებით პირობებზე შეთანხმებას (მუხლი 6.9). თუმცა რეგულირების გარეთ არის დარჩენილი 3 თვემდე ურთიერთობების არსებობის შემთხვევაში შრომის ხელშეკრულების პირობებზე დასაქმებულის ინფორმირების საკითხი. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლს ემატება 9¹ ნაწილი, რის თანახმადაც 3 თვეზე ნაკლები ვადით დადებულ შრომით ხელშეკრულებებზე გავრცელდება ნებისმიერი ფორმის წერილობითი კომუნიკაციის საშუალებით დასაქმებულისთვის შრომის ხელშეკრულების არსებით პირობებზე ინფორმირების ვალდებულება.

დამსაქმებელს განესაზღვრება ვალდებულებად ზემოაღნიშნული ურთიერთობების ფარგლებში დასაქმებულს წერილობითი ფორმით მიაწოდოს სახელშეკრულებო არსებით პირობებზე ინფორმაცია ხელშეკრულების ვადის ამოწურვამდე.

არსებითი პირობების ჩამონათვალიდან დამსაქმებელს არ ექნება ვალდებულება წერილობითი ფორმით შეატყობინოს დასაქმებულს შევბუღების საკითხები, რამეთუ 3 თვემდე დადებული შრომითი ურთიერთობები (არაგანგრძობადი ხასიათის) თავისი ბუნებისა და ხასიათის გათვალისწინებით გამორიცხავს შევბუღების ასპექტებზე შეთანხმებას. ამ შემთხვევაში დამსაქმებელი არ უნდა იყოს აღჭურვილი ამ სახის ვალდებულებით.

დირექტივის სტანდარტის გათვალისწინებით, დამსაქმებელი არ არის ვალდებული ყველა ტიპის შრომით ურთიერთობებში დაიცვას წერილობითი შეტყობინების ვალდებულება. ამ მიზნით, გამონაკლისი წესი დგინდება შრომის კოდექსით და მისი რეგულირების არეალში არ შევა ერთ თვეზე ნაკლები ვადით დადებული შრომითი ურთიერთობები.

კანონპროექტით დგინდება, რომ ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლისთვის სავალდებულოა წერილობითი ფორმის დაცვა. ამ მიზნით ცვლილება შედის მე-11 მუხლის მე-2 ნაწილში.

ამოქმედების ვადად განისაზღვრა 2018 წლის 1 იანვარი ასოცირების შეთანხმების ვადების გათვალისწინებით

ბ) კანონპროექტის ფინანსური დასაბუთება.

ბ.ა) კანონპროექტის მიღებასთან დაკავშირებით აუცილებელი ხარჯების დაფინანსების წყარო;

კანონპროექტის მიღება არ არის დაკავშირებული ხარჯებთან.

ბ.ბ) კანონპროექტის გავლენა ბიუჯეტის საშემოსავლო ნაწილზე;

კანონპროექტი არ ახდენს გავლენას ბიუჯეტის საშემოსავლო ნაწილზე.

ბ.გ) კანონპროექტის გავლენა ბიუჯეტის ხარჯვით ნაწილზე;

კანონპროექტი არ ახდენს გავლენას ბიუჯეტის ხარჯვით ნაწილზე.

ბ.დ) სახელმწიფოს ახალი ფინანსური ვალდებულებები;

სახელმწიფოს არ წარმოეშობა ახალი ფინანსური ვალდებულებები.

ბ.ე) კანონპროექტის მოსალოდნელი ფინანსური შედეგები იმ პირობების, რომელთა მიმართაც ვრცელდება კანონპროექტის მოქმედება;

კანონპროექტის თანახმად მისი მოქმედების შედეგი პოზიტიურად იმოქმედებს დასაქმებულზე, ასევე დამსაქმებელზე ინფორმირების კულტურის განვითარების მიზნით.

ბ.ვ) კანონპროექტით დადგენილი გადასახადის, მოსაკრებლის ან სხვა სახის გადასახდელის ოდენობა და ოდენობის განსაზღვრის პრინციპი;

კანონპროექტით არ განისაზღვრება გადასახადის, მოსაკრებლის ან სხვა სახის გადასახდელის ოდენობა და მისი განსაზღვრის პრინციპი.

გ) კანონპროექტის მიმართება საერთაშორისო სამართლებრივ სტანდარტებთან. მასში აღინიშნება:

გ.ა) კანონპროექტის მიმართება ევროკავშირის დირექტივებთან;
კანონპროექტი მიემართება ევროკავშირის 91/533 დირექტივის რიგ დებულებებს.

გ.ბ) კანონპროექტის მიმართება საერთაშორისო ორგანიზაციებში საქართველოს წევრობასთან დაკავშირებულ ვალდებულებებთან;
კანონპროექტი არ ეწინააღმდეგება საერთაშორისო ორგანიზაციებში საქართველოს წევრობასთან დაკავშირებულ ვალდებულებებს.

გ.გ) კანონპროექტის მიმართება საქართველოს ორმხრივ და მრავალმხრივ ხელშეკრულებებთან;

კანონპროექტი გამომდინარეობს და ეხმიანება ერთი მხრივ, საქართველოსა და მეორეს მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის ასოცირების შესახებ შეთანხმებას, კერძოდ მის VI კარსა და XXX დანართს.

დ) კანონპროექტის მომზადების პროცესში მიღებული კონსულტაციები.

დ.ა) სახელმწიფო, არასახელმწიფო ან/და საერთაშორისო ორგანიზაცია/დაწესებულება, ექსპერტები, რომლებმაც მონაწილეობა მიიღეს კანონპროექტის შემუშავებაში, ასეთის არსებობის შემთხვევაში;

კანონპროექტის შემუშავებას წინ უძღოდა შედარებითსამართლებრივი ანალიზი, რომლის ფარგლებში გავლილ იქნა კონსულტაციები შრომის სამართლის სპეციალისტებთან და ექსპერტებთან.

დ.ბ) კანონპროექტის შემუშავებაში მონაწილე ორგანიზაციის (დაწესებულების) ან/და ექსპერტის შეფასება კანონპროექტის მიმართ, ასეთის არსებობის შემთხვევაში;
შეფასება წერილობითი ფორმით არ არსებობს.

ე) კანონპროექტის ავტორი;

კანონპროექტის ავტორია ეკატერინე ქარდავა.

ვ) კანონპროექტის ინიციატორი.

???

პროექტი

საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ

მუხლი 1. საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ს (საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, №75, 27.12.2010, მუხ. 461) 35-ე მუხლს დაემატოს შემდეგი შინაარსის 7¹ ნაწილი:

„7¹. დამსაქმებელი ვალდებულია ორსულობის პერიოდში ჩატარებული სამედიცინო გამოკვლევების გამო გაცდენილი სამუშაო საათები დასაქმებულს ჩაუთვალოს საპატიოდ გამოკვლევების ჩატარების დამადასტურებელი დოკუმენტაციის წარმოდგენის შემთხვევაში და შეუნარჩუნოს ხელფასი.“

მუხლი 2. ეს კანონი ამოქმედდეს 2018 წლის 1 სექტემბრიდან.

საქართველოს პრეზიდენტი

გიორგი მარგველაშვილი

განმარტებითი ბარათი

ა) ზოგადი ინფორმაცია კანონპროექტის შესახებ.

ა.ა) კანონპროექტის მიღების მიზეზი;

შრომის სამართლის დოქტრინა და კანონმდებლობა განსაკუთრებული და სპეციფიკური დაცვის სუბიექტად მიიჩნევა ორსულ ქალს. ამ მიზნით, შრომის კანონმდებლობა სპეციალური ნორმებით აწესრიგებს ორსულ ქალთან დაკავშირებულ შრომით ურთიერთობებს ქმნის რა დაცვით გარანტიებს მათთვის. ორსული ქალის შრომის პირობების გაუმჯობესება და გაძლიერება სახელმწიფოს და საზოგადოების ზრუნვისა და ინტერესის საგანს წარმოადგენს. მათ შორის ასოცირების შეთანხმების XXX დანართში ერთ-ერთ ვალდებულებად გაწერილია ორსულ, ახალნამშრომლად და მეძუძურ მუშაკათათვის შრომის უსაფრთხო პირობებისა და ჯანმრთელობის გაუმჯობესების ხელშეწყობის მიზნით ზომების შემოღების თაობაზე 1992 წლის 19 ოქტომბრის საბჭოს 92/85 დირექტივის შესრულება. შესულების ვადაა 4 წელი, რაც ათწლეულს 2014 წლის 1 სექტემბრიდან (ნოტიფიკაციის ტექსტის თანახმად დროებითი გამოყენების რეჟიმში დაიწყო 2014 წლის 1 სექტემბერს და ის გავრცელდა XXX დანართზე). დირექტივის მე-9 მუხლის თანახმად, ორსული ქალი უნდა იყოს უზრუნველყოფილი შესაძლებლობით, სამუშაო საათებში ჩაიტაროს სამედიცინო გამოკვლევები და გაცდენილი საათებისთვის უნდა შეუნარჩუნდეს ანაზღაურება.

მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ საქართველოსა და ევროკავშირს შორის 1996 წელს ხელმოწერილი (1999 ძალაში შესული) „პარტნიორობისა და თანამშრომლობის შესახებ შეთანხმების საფუძველზე (PCA) და მისგან გამომდინარე შემუშავებული საქართველოს კანონმდებლობის ევროკავშირის კანონმდებლობასთან ჰარმონიზაციის ეროვნული პროგრამის თანახმად, აღნიშნული დირექტივის შესრულების ვალდებულება საქართველოს ჰქონდა 2004-2006 წლებში. ამ მიზნით, საქართველოს პარლამენტის ევროპასთან ინტეგრაციის კომიტეტმა შეიმუშავა საკანონმდებლო ინიციატივა (ინიციატივის ტექსტის ავტორი ეკატერინე ქარდავა). შედეგად, 2008 წლის 19 მარტს საქართველოს პარლამენტმა მიიღო კანონის სახით „საჯარო სამსახურის შესახებ“ და კანონის 411 მუხლს დაემატა შემდეგი შინაარსის მე-5 პუნქტი: „მოსამსახურეს ორსულობის პერიოდში ჩატარებული სამედიცინო გამოკვლევების გამო გაცდენილი სამუშაო საათები ჩაეთვლება საპატიოდ გამოკვლევების ჩატარების დამადასტურებელი დოკუმენტაციის წარმოდგენის შემთხვევაში და შეუნარჩუნდება ხელფასი.“ 2008 წელს ვერ მოხერხდა ორსული ქალების მიმართ ამ სტანდარტის ინტეგრირება კერძოსამართლებრივ შრომით ურთიერთობებში და მისი რეგულირება მხოლოდ საჯაროსამართლებრივ შრომითი ურთიერთობების ჩარჩოში დარჩა.

ამჟამად, ასოცირების შეთანხმებამ ისევ მოიცვა 92/85 დირექტივასთან დაკავშირებული ვალდებულებები, რაც წარმოადგენს კანონპროექტის მიღების მიზეზს.

ა.ბ) კანონპროექტის მიზანი;

გაძლიერდეს და გაუმჯობესდეს ორსული დასაქმებულის შრომის პირობები;

შესრულდეს ასოცირების შეთანხმებით განსაზღვრული ვალდებულებები;

კერძოსამართლებრივ შრომით ურთიერთობებსა და საჯაროსამართლებრივ შრომით ურთიერთობებში გათანაბრდეს ორსული ქალის დაცვის სტანდარტი.

ა.გ) კანონპროექტის ძირითადი არსი;

საქართველოს ორგანული კანონის საქართველოს შრომის კოდექსის VIII თავის (რომელიც ეხება შრომის პირობების დაცვას) 35-ე მუხლს ემატება 71 ნაწილი, რის თანახმადაც დამსაქმებლის ვალდებულებად განისაზღვრება - ორსული ქალის მიერ სამუშაო საათებში სამედიცინო გამოკვლევების ჩატარება ჩათვალოს საპატიოდ და აუნაზღაუროს გაცდენილი საათები გამოკვლევების დოკუმენტაციის წარდგენის საფუძველზე.

კანონპროექტის (შემდეგში კანონის) ამოქმედების ვადად განისაზღვრა 2018 წლის 1 სექტემბერი, რაც ასოცირების შეთანხმებით განსაზღვრული ვალდებულებითაა განპირობებული.

ბ) კანონპროექტის ფინანსური დასაბუთება. მასში აღინიშნება:

ბ.ა) კანონპროექტის მიღებასთან დაკავშირებით აუცილებელი ხარჯების დაფინანსების წყარო;

კანონპროექტის მიღება არ არის დაკავშირებული ხარჯებთან.

ბ.ბ) კანონპროექტის გავლენა ბიუჯეტის საშემოსავლო ნაწილზე;

კანონპროექტი არ ახდენს გავლენას ბიუჯეტი საშემოსავლო ნაწილზე.

- ბ.გ) კანონპროექტის გავლენა ბიუჯეტის ხარჯვით ნაწილზე;
 კანონპროექტი არ ახდენს გავლენას ბიუჯეტის ხარჯვით ნაწილზე.
- ბ.დ) სახელმწიფოს ახალი ფინანსური ვალდებულებები;
 სახელმწიფოს არ წარმოეშობა ახალი ფინანსური ვალდებულებები.
- ბ.ე) კანონპროექტის მოსალოდნელი ფინანსური შედეგები იმ პირობების, რომელთა მიმართაც ვრცელდება კანონპროექტის მოქმედება;
 კანონპროექტი მიემართება ვალდებულების სახით დამსაქმებელს და უფლების სახით დასაქმებულს. დამსაქმებელს არ წარმოეშობა ახალი და დამატებითი ვალდებულებები ფინანსურ ჭრილში. მისთვის კანონპროექტი იგივე შედეგების მატარებელია, რაც მის მიღებამდე - გადაუხადოს დასაქმებულ ორსულ ქალს იმ ოდენობის ანაზღაურება, რაც შრომის ხელშეკრულებით იყო შეთანხმებული.
- ბ.ვ) კანონპროექტით დადგენილი გადასახადის, მოსაკრებლის ან სხვა სახის გადასახდელის ოდენობა და ოდენობის განსაზღვრის პრინციპი;
 კანონპროექტით არ განისაზღვრება გადასახადის, მოსაკრებლის ან სხვა სახის გადასახდელის ოდენობა და მისი განსაზღვრის პრინციპი.
- გ) კანონპროექტის მიმართება საერთაშორისო სამართლებრივ სტანდარტებთან.
 გ.ა) კანონპროექტის მიმართება ევროკავშირის დირექტივებთან;
 კანონპროექტი მიემართება ევროკავშირის 92/85 დირექტივის მე-9 მუხლს.
- გ.ბ) კანონპროექტის მიმართება საერთაშორისო ორგანიზაციებში საქართველოს წევრობასთან დაკავშირებულ ვალდებულებებთან;
 კანონპროექტი არ ეწინააღმდეგება საერთაშორისო ორგანიზაციებში საქართველოს წევრობასთან დაკავშირებულ ვალდებულებებს.
- გ.გ) კანონპროექტის მიმართება საქართველოს ორმხრივ და მრავალმხრივ ხელშეკრულებებთან;
 კანონპროექტი გამომდინარეობს და ეხმიანება ერთის მხრივ, საქართველოსა და მეორეს მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის ასოცირების შესახებ შეთანხმებას, კერძოდ მის VI კარსა და XXX დანართს.
- დ) კანონპროექტის მომზადების პროცესში მიღებული კონსულტაციები. მასში აღინიშნება:
 დ.ა) სახელმწიფო, არასახელმწიფო ან/და საერთაშორისო ორგანიზაცია/დაწესებულება, ექსპერტები, რომლებმაც მონაწილეობა მიიღეს კანონპროექტის შემუშავებაში, ასეთის არსებობის შემთხვევაში;
 კანონპროექტის შემუშავებას წინ უძღოდა შედარებითსამართლებრივი ანალიზი, რომლის ფარგლებში გავლილ იქნა კონსულტაციები შრომის სამართლის სპეციალისტებთან და ექსპერტებთან.
- დ.ბ) კანონპროექტის შემუშავებაში მონაწილე ორგანიზაციის (დაწესებულების) ან/და ექსპერტის შეფასება კანონპროექტის მიმართ, ასეთის არსებობის შემთხვევაში;
 შეფასება წერილობითი ფორმით არ არსებობს.
- ე) კანონპროექტის ავტორი;
 კანონპროექტის ავტორია ეკატერინე ქარდავა.
- ვ) კანონპროექტის ინიციატორი.
 ???

პროექტი

საქართველოს ორგანული კანონი
 საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“
 ცვლილების შეტანის შესახებ

მუხლი 1. საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ (საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, №75, 27.12.2010, მუხ. 461) შეტანილ იქნეს შემდეგი ცვლილება:

1. მე-14 მუხლის 1¹ ნაწილი ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:

„11. თუ დამსაქმებლის საქმიანობა ითვალისწინებს წარმოების/შრომითი პროცესის 24-საათიან უწყვეტ რეჟიმს, მხარეები უფლებამოსილი არიან, დადონ შრომითი ხელშეკრულება ცვლაში მუშაობის შესახებ, ამ მუხლის მე-2 და 2¹ ნაწილების პირობების გათვალისწინებით და დასაქმებულისთვის ნამუშევარი საათების ადეკვატური დასვენების დროის მიცემის პირობით.“.

2. კოდექსის მე-14 მუხლს დაემატოს 2¹ ნაწილი და ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:

„2¹. სამუშაო კვირებს შორის (კვირაში ერთხელ) დასვენების ხანგრძლივობა არ უნდა იყოს უწყვეტად 24 საათზე ნაკლები.“.

მუხლი 2. ეს კანონი ამოქმედდეს 2019 წლის 1 იანვრიდან.

საქართველოს პრეზიდენტი

გიორგი მარგველაშვილი

განმარტებითი ბარათი

ა) ზოგადი ინფორმაცია კანონპროექტის შესახებ.

ა.ა) კანონპროექტის მიღების მიზეზი;

შრომის სამართლის დოქტრინა და კანონმდებლობა განსაკუთრებულ ყურადღებას აქცევს დასაქმებულის შრომის პირობების დაცვის ასპექტებს, მათ შორის დასვენების საკითხს. დასვენება უნდა იყოს ადეკვატური და ემსახურებოდეს როგორც დასაქმებულის ჯანმრთელობის დაცვას, ასევე, სამსახურის გარეთ პირადი და საოჯახო ურთიერთობების ღირსეულად ქონისა და განვითარების შესაძლებლობას. საქართველოს შრომის კოდექსში დასვენების სახით დადგენილია სამუშაო დღეებს შორის არანაკლებ 12 საათისა, თუმცა რეგულირების გარეშეა დარჩენილი სამუშაო კვირებს შორის დასვენების საკითხი (ეროვნულ პრაქტიკის თანახმად ძირითადად ეს მიემართება შაბათს ან კვირას ან შაბათ-კვირას). მოქმედი სშკ-ს თანახმად, დამსაქმებელს აქვს ძალაუფლება კვირის განმავლობაში 7-ვე დღე განსაზღვროს სამუშაო დღედ.

ასოცირების შეთანხმების XXX დანართში ერთ-ერთ ვალდებულებად გაწერილია სამუშაო დროის ორგანიზების გარკვეული ასპექტების შესახებ 2003 წლის 3 ნოემბრის 2003/88 დირექტივის შესრულება. შესულების ვადაა 6 წელი, რაც აითვლებს 2014 წლის 1 სექტემბრიდან (ნოტიფიკაციის ტექსტის თანახმად დროებითი გამოყენების რეჟიმი დაიწყო 2014 წლის 1 სექტემბერს და ის გავრცელდა XXX დანართზე). დირექტივის მე-5 მუხლის თანახმად, დასაქმებულისთვის უნდა იყოს უზრუნველყოფილი სამუშაო დღეებს შორის 11 საათიანი დასვენება, ხოლო კვირაში ერთხელ მინიმუმ 24 საათიანი დასვენება.

უნდა აღინიშნოს, რომ დირექტივის სხვა სტანდარტები ინტეგრირებულია საქართველოში შრომის კოდექსში. ამჟამად კი, 2003/88 დირექტივის მე-5 მუხლის სტანდარტთან დაახლოება წარმოადგენს კანონპროექტის მიღების მიზეზს.

ა.ბ) კანონპროექტის მიზანი;

გაძლიერდეს და გაუმჯობესდეს დასაქმებულის შრომის პირობები;

კოდექსით დადგინდეს კვირის განმავლობაში მინიმუმ ერთი დღის დასვენება;

შესრულდეს ასოცირების შეთანხმებით განსაზღვრული ვალდებულებები.

ა.გ) კანონპროექტის ძირითადი არსი;

საქართველოს ორგანული კანონის საქართველოს შრომის კოდექსის IV თავის (რომელიც ეხება სამუშაო, შესვენების და დასვენების დროს) 14 მუხლს დაემატოს 2¹ ნაწილი, რის თანახმადაც დამსაქმებელს მიეცემა კვირის განმავლობაში უწყვეტად არანაკლებ 24 საათის დასვენება.

კანონპროექტით იცვლება 14-ე მუხლის 1¹ ნაწილის შინაარსი, რაც მე-14 მუხლში ახალი 21 ნაწილის გაჩენით არის განპირობებული.

ამოქმედების ვადად განისაზღვრა 2019 წლის 1 იანვარი.

ბ) კანონპროექტის ფინანსური დასაბუთება.

ბ.ა) კანონპროექტის მიღებასთან დაკავშირებით აუცილებელი ხარჯების დაფინანსების წყარო;

კანონპროექტის მიღება არ არის დაკავშირებული ხარჯებთან.

ბ.ბ) კანონპროექტის გაეღენა ბიუჯეტის საშემოსავლო ნაწილზე;

კანონპროექტი არ ახდენს გაეღენას ბიუჯეტი საშემოსავლო ნაწილზე.

ბ.გ) კანონპროექტის გაეღენა ბიუჯეტის ხარჯვით ნაწილზე;

კანონპროექტი არ ახდენს გაეღენას ბიუჯეტის ხარჯვით ნაწილზე.

ბ.დ) სახელმწიფოს ახალი ფინანსური ვალდებულებები;

სახელმწიფოს არ წარმოეშობა ახალი ფინანსური ვალდებულებები.

ბ.ე) კანონპროექტის მოსალოდნელი ფინანსური შედეგები იმ პირობების, რომელთა მიმართაც ვრცელდება კანონპროექტის მოქმედება;

კანონპროექტის თანახმად მისი მოქმედების შედეგი რიგი შესაძლო ნეგატიური პრაქტიკის გათვალისწინებით პოზიტიურად აისახება დასაქმებულზე, ხოლო დამსაქმებელს (ვინც ასაქმებს დასაქმებულს კვირაში 7 დღის განმავლობაში) უზნდება ვალდებულება შეცვალოს სამუშაოს ორგანიზაცია და მენეჯმენტი, აქედან გამომდინარე შინაგანაწესი და შრომის ხელშეკრულებების შინაარსი.

ბ.ვ) კანონპროექტით დადგენილი გადასახადის, მოსაკრებლის ან სხვა სახის გადასახდელის ოდენობა და ოდენობის განსაზღვრის პრინციპი;

კანონპროექტით არ განისაზღვრება გადასახადის, მოსაკრებლის ან სხვა სახის გადასახდელის ოდენობა და მისი განსაზღვრის პრინციპი.

გ) კანონპროექტის მიმართება საერთაშორისო სამართლებრივ სტანდარტებთან. მასში აღინიშნება:

გ.ა) კანონპროექტის მიმართება ევროკავშირის დირექტივებთან;

კანონპროექტი მიემართება ევროკავშირის 2003/88 დირექტივის მე-5 მუხლს.

გ.ბ) კანონპროექტის მიმართება საერთაშორისო ორგანიზაციებში საქართველოს წევრობასთან დაკავშირებულ ვალდებულებებთან;

კანონპროექტი არ ეწინააღმდეგება საერთაშორისო ორგანიზაციებში საქართველოს წევრობასთან დაკავშირებულ ვალდებულებებს.

გ.გ) კანონპროექტის მიმართება საქართველოს ორმხრივ და მრავალმხრივ ხელშეკრულებებთან;

კანონპროექტი გამომდინარეობს და ეხმიანება ერთი მხრივ, საქართველოსა და მეორეს მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის ასოცირების შესახებ შეთანხმებას, კერძოდ მის VI კარსა და XXX დანართს.

დ) კანონპროექტის მომზადების პროცესში მიღებული კონსულტაციები.

დ.ა) სახელმწიფო, არასახელმწიფო ან/და საერთაშორისო ორგანიზაცია/დაწესებულება, ექსპერტები, რომლებმაც მონაწილეობა მიიღეს კანონპროექტის შემუშავებაში, ასეთის არსებობის შემთხვევაში;

კანონპროექტის შემუშავებას წინ უძღოდა შედარებითსამართლებრივი ანალიზი, რომლის ფარგლებში გავლილ იქნა კონსულტაციები შრომის სამართლის სპეციალისტებთან და ექსპერტებთან.

დ.ბ) კანონპროექტის შემუშავებაში მონაწილე ორგანიზაციის (დაწესებულების) ან/და ექსპერტის შეფასება კანონპროექტის მიმართ, ასეთის არსებობის შემთხვევაში;

შეფასება წერილობითი ფორმით არ არსებობს.

ე) კანონპროექტის ავტორი;

კანონპროექტის ავტორია ეკატერინე ქარდავა.

ვ) კანონპროექტის ინიციატორი.

???

პროექტი

საქართველოს ორგანული კანონი
საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“
ცვლილების შეტანის შესახებ

მუხლი 1. საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ს (საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, №75, 27.12.2010, მუხ. 461) 21-ე მუხლის პირველი ნაწილი ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:

„1. დასაქმებულს უფლება აქვს, ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით – წელიწადში სულ მცირე 28 კალენდარული დღით.“

მუხლი 2. ეს კანონი ამოქმედდეს 2019 წლის 1 იანვრიდან.

საქართველოს პრეზიდენტი

გიორგი მარგველაშვილი

განმარტებითი ბარათი

ა) ზოგადი ინფორმაცია კანონპროექტის შესახებ.

ა.ა) კანონპროექტის მიღების მიზეზი;

შრომის სამართლის დოქტრინა და კანონმდებლობა განსაკუთრებულ ყურადღებას აქცევს დასაქმებულის შრომის პირობების დაცვის ასპექტებს, მათ შორის შვებულების საკითხს.

ასოცირების შეთანხმების XXX დანართში ერთ-ერთ ვალდებულებად გაწერილია სამუშაო დროის ორგანიზების გარკვეული ასპექტების შესახებ 2003 წლის 3 ნოემბრის 2003/88 დირექტივის შესრულება. შესრულების ვადაა 6 წელი, რაც აითვლებს 2014 წლის 1 სექტემბრიდან (ნოტიფიკაციის ტექსტის თანახმად დროებითი გამოყენების რეჟიმი დაიწყო 2014 წლის 1 სექტემბერს და ის გავრცელდა XXX დანართზე).

წლიურ შვებულებასთან დაკავშირებით დირექტივის მე-7 მუხლი აწესებს მინიმუმ 4-კვირიან ანაზღაურებად პერიოდს.

სშ-ს 21-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, დასაქმებულის ანაზღაურებადი შვებულების ხანგრძლივობა უნდა იყოს წელიწადში მინიმუმ 24 სამუშაო დღე. რა თქმა უნდა, ასეთი ჩანაწერი დისპოზიციურია და გულისხმობს 24 სამუშაო დღეზე მეტი ხნითაც ანაზღაურებადი შვებულების არსებობასაც, თუმცა ნორმა ვერ უზრუნველყოფს მინიმალური სტანდარტის დადგენას დირექტივის შესაბამისად: დირექტივაში განსაზღვრული მინიმალური 4 კვირიანი შვებულება ნიშნავს, ერთი მხრივ 28 დღის შვებულებას, მეორე მხრივ ანაზღაურებად შვებულებას. კოდექსის ჩანაწერი ანაზღაურებადი 24 სამუშაო დღის შესახებ არაერთგვაროვანი ინტერპრეტაციის საშუალებას იძლევა, რაც პრაქტიკაში სხვადასხვა შედეგებს შეიძლება ქმნიდეს. საქართველო შრომის კოდექსი არ აწესებს კვირის განმავლობაში მინიმუმ 24 საათიან უწყვეტ დასვენებას (რითიც ასევე ეწინააღმდეგება ევროპულ პრაქტიკას), რაც ნიშნავს იმას, რომ კვირაში 7-ვე დღე შეიძლება იყოს სამუშაო დღე. როცა საუბარია კალენდარულ დღეებზე, მასში იგულისხმება დასვენების დღეებიც (შაბათი, ან შაბათ-კვირა ან სხვა დღე გავრცელებული პრაქტიკის შესაბამისად). სამუშაო დღე კი არ მოიცავს კვირის დასვენების დღეებს. გამომდინარე აქედან სშ-ს ჩანაწერი მრავალგვარად შეიძლება განიმარტოს:

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

- ან უნდა გაიცეს უწყვეტი შვებულება 28 კალენდარული დღით, რომელმაც უნდა მოიცვას 24 სამუშაო ანაზღაურებადი დღე და არაანაზღაურებადი ერთი დღე (თუ კვირის განმავლობაში სამუშაო დროში ითვლება 6 დღე).

- ან უნდა გაიცეს უწყვეტი შვებულება 24 კალენდარული დღით, რომელიც ემთხვევა სამუშაო დღეს იმ შემთხვევაში თუ კვირის განმავლობაში ყოველი დღე სამუშაო დღეა.

კერძოსამართლებრივ შრომით ურთიერთობებში მაღალი სტანდარტის დამკვიდრება, როგორცაა ზემოთაღნიშნული პირველი მაგალითი მხოლოდდამხოლოდ დამსაქმებლის ნებაზეა დამოკიდებული და არა კანონისმიერ იმპერატივზე, რაც ასევე ნაკლებ სავარაუდოა

პრაქტიკის გათვალისწინებით. ხოლო მესამე ჩანაწერი, რაც ასევე გამომდინარეობს სშკ-ს ნორმის ინტერპრეტაციიდან, სერიოზულად ეწინააღმდეგება ევროპულ სტანდარტს. ამ მიზნით, აუცილებელია იმ მინიმალური სტანდარტის ზუსტი ფორმულირება, რომლითაც სშკ დაუახლოვდება დირექტივის მოთხოვნებს.

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 ანაზღაურებად 4 კვირას, რომელიც შედგება სამუშაო და არასამუშაო დღეებისგან) და პრაქტიკაც ერთგვაროვანია (რამეთუ კანონი პირდაპირ განსაზღვრავს სამუშაო დღეების რაოდენობას - 5 სამუშაო დღეს).

დირექტივის ევროკავშირის წევრი ქვეყნების ეროვნულ კანონმდებლობაში ასახვის პრაქტიკაც მოწმობს იმაზე, რომ შვებულება 28 დღეზე ნაკლები არ არის. ყურადღება გამახვილებულია, როგორც შვებულების დღეების რაოდენობაზე, ასევე, ანაზღაურების სისტემებზე. სშკ-სგან განსხვავებით ანაზღაურების სისტემები დეტალური რეგულირების საგანია ევროპის ქვეყნების კანონმდებლობაში (დასაქმების ფორმების, სამუშაო დღეებისა და სამუშაო საათების მიხედვით).

ესტონეთის დასაქმების შესახებ კანონის თანახმად, დასაქმებულს მიეცემა ანაზღაურებადი წლიური შვებულება 28 კალენდარული დღის ოდენობით (არის დიფერენცირებული მიდგომა სპეციფიკური სუბიექტებისადმი. მაგალითად, არასრულწლოვანისთვის დადგენილია ანაზღაურებადი წლიური შვებულება 35 კალენდარული დღის ოდენობით...). სლოვენის დასაქმების შესახებ კანონის თანახმად, დასაქმებულს აქვს უფლება კალენდარული წლის განმავლობაში ისარგებლოს წლიური შვებულებით, რომელიც არ უნდა იყოს 4 კვირაზე ნაკლები მიუხედავად სრული განაკვეთით თუ ნახევარ-განაკვეთური მუშაობის ფორმისა. სლოვაკეთის შრომის კოდექსის თანახმად, ანაზღაურებადი შვებულება არის მინიმუმ 4 კვირის ხანგრძლივობის. თუ დასაქმებული მიაღწევს 33 წელს, უფლებამოსილია მინიმუმ 5 კვირიან ანაზღაურებად შვებულებაზე. ხორვატიის შრომის კანონის თანახმად, დასაქმებულს აქვს ანაზღაურებადი წლიური შვებულების უფლება. წლიური შვებულება არ უნდა იყოს 4 კვირაზე ნაკლები კალენდარული წლის განმავლობაში. არასრულწლოვნებს ან სხვა დასაქმებულებს, რომელთა შრომის პირობები უკავშირდება მძიმე და საფრთხის შემცველ საქმიანობას, აქვთ უფლება მიიღონ წლიური შვებულება არა ნაკლებ 5 კვირის ოდენობით. ლატვიის შრომის კანონის თანახმად, დასაქმებულს აქვს უფლება ჰქონდეს ანაზღაურებადი წლიური შვებულება. ასეთი შვებულება არ უნდა იყოს 4 კალენდარულ კვირაზე ნაკლები, რომელშიც არ ითვლება დასვენების დღეები. 18 წლის ქვემოთ პირებს კი აქვთ უფლება მიიღონ ანაზღაურებადი წლიური შვებულება ერთი თვის ოდენობით.

აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ 1970 წლის I ს კონვენცია ანაზღაურებადი დასვენების შესახებ, ადგენდა მინიმუმ 3 კვირიან ანაზღაურებად შვებულებას, თუმცა ეს სტანდარტი გაიზარდა და ამჟამად, სოციალური ქარტიაც კი ითხოვს მინიმუმ 4 კვირიანი ანაზღაურებადი წლიური შვებულებით დასაქმებულის უზრუნველყოფას.

2003/88 დირექტივის მე-7 მუხლის სტანდარტთან დაახლოება წარმოადგენს კანონპროექტის მიღების მიზეზს.

ა.ბ) კანონპროექტის მიზანი;

გაძლიერდეს და გაუმჯობესდეს დასაქმებულის შრომის პირობები; კოდექსით დადგინდეს ანაზღაურებადი წლიური შვებულება 28 კალენდარული დღის ოდენობით;

შესრულდეს ასოცირების შეთანხმებით განსაზღვრული ვალდებულებები.

ა.გ) კანონპროექტის ძირითადი არსი;

საქართველოს ორგანული კანონის საქართველოს შრომის კოდექსის 21-ე მუხლის პირველი პუნქტი ყალიბდება ახალი რედაქციით, რის თანახმადაც დამსაქმებელს მიეცემა ანაზღაურებადი წლიური შვებულება 28 კალენდარული დღის ოდენობით.

ამოქმედების ვადად განისაზღვრება 2019 წლის 1 იანვარი.

ბ) კანონპროექტის ფინანსური დასაბუთება.

ბ.ა) კანონპროექტის მიღებასთან დაკავშირებით აუცილებელი ხარჯების დაფინანსების წყარო;

კანონპროექტის მიღება არ არის დაკავშირებული ხარჯებთან.

ბ.ბ) კანონპროექტის გაველენა ბიუჯეტის საშემოსავლო ნაწილზე;

კანონპროექტი არ ახდენს გაველენას ბიუჯეტის საშემოსავლო ნაწილზე.

ბ.გ) კანონპროექტის გაველენა ბიუჯეტის ხარჯვით ნაწილზე;

კანონპროექტი არ ახდენს გაველენას ბიუჯეტის ხარჯვით ნაწილზე.

ბ.დ) სახელმწიფოს ახალი ფინანსური ვალდებულებები;

სახელმწიფოს არ წარმოეშობა ახალი ფინანსური ვალდებულებები.

ბ.ე) კანონპროექტის მოსალოდნელი ფინანსური შედეგები იმ პირობების, რომელთა მიმართაც ვრცელდება კანონპროექტის მოქმედება;

კანონპროექტის თანახმად მისი მოქმედების შედეგი პოზიტიურ გაველენას ახდენს დასაქმებულზე, რამეთუ მას ემატება ანაზღაურებადი შვებულების სახით 4 დღე. გამომდინარე აქედან, კანონპროექტი გაველენას ახდენს დამსაქმებლის საქმიანობის მენეჯმენტზე, რომელმაც წლიური შვებულების გაცემის ახლებური პრაქტიკა უნდა დაამკვიდროს და დასაქმებულს ანაზღაურებადი 24 სამუშაოს დღის შვებულების ნაცვლად უნდა მისცეს ანაზღაურებადი 28 კალენდარული დღის შვებულება.

ბ.ვ) კანონპროექტით დადგენილი გადასახადის, მოსაკრებლის ან სხვა სახის გადასახდელის ოდენობა და ოდენობის განსაზღვრის პრინციპი;

კანონპროექტით არ განისაზღვრება გადასახადის, მოსაკრებლის ან სხვა სახის გადასახდელის ოდენობა და მისი განსაზღვრის პრინციპი.

გ) კანონპროექტის მიმართება საერთაშორისო სამართლებრივ სტანდარტებთან.

გ.ა) კანონპროექტის მიმართება ევროკავშირის დირექტივებთან;

კანონპროექტი მიემართება ევროკავშირის 2003/88 დირექტივის მე-7 მუხლს.

გ.ბ) კანონპროექტის მიმართება საერთაშორისო ორგანიზაციებში საქართველოს წევრობასთან დაკავშირებულ ვალდებულებებთან;

კანონპროექტი არ ეწინააღმდეგება საერთაშორისო ორგანიზაციებში საქართველოს წევრობასთან დაკავშირებულ ვალდებულებებს.

გ.გ) კანონპროექტის მიმართება საქართველოს ორმხრივ და მრავალმხრივ ხელშეკრულებებთან;

კანონპროექტი გამომდინარეობს და ეხმიანება ერთის მხრივ, საქართველოსა და მეორეს მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის ასოცირების შესახებ შეთანხმებას, კერძოდ მის VI კარსა და XXX დანართს.

დ) კანონპროექტის მომზადების პროცესში მიღებული კონსულტაციები.

დ.ა) სახელმწიფო, არასახელმწიფო ან/და საერთაშორისო ორგანიზაცია/დაწესებულება, ექსპერტები, რომლებმაც მონაწილეობა მიიღეს კანონპროექტის შემუშავებაში, ასეთის არსებობის შემთხვევაში;

კანონპროექტის შემუშავებას წინ უძღოდა შედარებითსამართლებრივი ანალიზი, რომლის ფარგლებში გავლილ იქნა კონსულტაციები შრომის სამართლის სპეციალისტებთან და ექსპერტებთან.

დ.ბ) კანონპროექტის შემუშავებაში მონაწილე ორგანიზაციის (დაწესებულების) ან/და ექსპერტის შეფასება კანონპროექტის მიმართ, ასეთის არსებობის შემთხვევაში;

შეფასება წერილობითი ფორმით არ არსებობს.

ე) კანონპროექტის ავტორი;

კანონპროექტის ავტორია ეკატერინე ქარდავა.

ვ) კანონპროექტის ინიციატორი.

???

დანართი 2 : შესაბამისობის ცხრილის მაგალითი

შესაბამისობის ცხრილი	
1. ზოგადი ინფორმაცია	
<p>ასოცირების შეთანხმების შესაბამისი კარის/თავის/მუხლის საფუძველზე მისაღწევი მიზანი/ამოცანა და ნორმატიული აქტის პროექტის მასთან ურთიერთმიმართების მიმოხილვა</p>	<p>ასოცირების შეთანხმების VI კარის მე-14 თავი ეხება დასაქმებას, სოციალურ პოლიტიკასა და თანაბარ შესაძლებლობებს. ამ თავის ფარგლებში 348-ე მუხლის მიზანია გაძლიერდეს თანამშრომლობა ღირსეული შრომის პირობების, ჯანმრთელობის დაცვისა და გაუმჯობესებული ცხოვრების დონის უზრუნველყოფაში. შრომის სამართლის დოქტრინა და კანონმდებლობა განსაკუთრებულ ყურადღებას აქცევს დასაქმებულის შრომის პირობების დაცვის ასპექტებს, მათ შორის დასვენების საკითხს. დასვენება უნდა იყოს ადეკვატური და ემსახურებოდეს როგორც დასაქმებულის ჯანმრთელობის დაცვას, ასევე, სამსახურის გარეთ პირადი და საოჯახო ურთიერთობების ღირსეულად ქონისა და განვითარების შესაძლებლობას. საქართველოს შრომის კოდექსში დასვენების სახით დადგენილია სამუშაო დღეებს შორის არანაკლებ 12 საათისა, თუმცა რეგულირების გარეშე დარჩენილი სამუშაო კვირებს შორის დასვენების საკითხი (ეროვნულ პრაქტიკის თანახმად ძირითადად ეს მიემართება შაბათს ან კვირას ან შაბათ-კვირას). მოქმედი სშკ-ს თანახმად, დამსაქმებელს აქვს ძალაუფლება კვირის განმავლობაში 7-ვე დღე განსაზღვროს სამუშაო დღედ. საკანონმდებლო წინადადების თანახმად, განისაზღვრება კვირის განმავლობაში დასვენების დრო.</p>
<p>ევროკავშირის სამართლებრივი აქტი და ამ აქტთან დაკავშირებით ასოცირების შეთანხმებაში განსაზღვრული კონკრეტული მოთხოვნა</p>	<p>ასოცირების შეთანხმების 354-ე მუხლის თანახმად, საქართველომ უნდა მოახდინოს ეროვნული კანონმდებლობის დაახლოება შეთანხმების XXX დანართში მითითებულ ევროკავშირის საკანონმდებლო აქტებთან, დანართის დებულებების შესაბამისად. ასოცირების შეთანხმების XXX დანართში ერთ-ერთ ვალდებულებად გაწერილია სამუშაო დროის ორგანიზების გარკვეული ასპექტების შესახებ 2003 წლის 3 ნოემბრის 2003/88 დირექტივის შესრულება. 2003/88 დირექტივის მე-5 მუხლის სტანდარტთან დაახლოება წარმოადგენს საკანონმდებლო წინადადების შემუშავების მიზეზს</p>
<p>ასოცირების შეთანხმებისა და საქართველოსა და ევროკავშირს შორის ასოცირების დღის წესრიგის განხორციელების შესასრულებლად დამტკიცებულ წლიურ ეროვნულ სამოქმედო გეგმაში განსაზღვრული ვალდებულება და ნორმატიული აქტის პროექტის მასთან ურთიერთმიმართების მიმოხილვა</p>	<p>საქართველოს მთავრობას არ მიუღია ასოცირების შეთანხმების შესრულების წლიური სამოქმედო გეგმა 2017 წლისთვის. ამიტომაც ამჟამად მითითება სამოქმედო გეგმით განსაზღვრულ ვალდებულებაზე შეუძლებელია.</p>

<p>დაახლოების (approximation) ვადა (შესრულების, იმპლემენტაციის ვადა)</p>	<p>ასოცირების შეთანხმების XXX დანართის თანახმად, 2003/88 დირექტივის შესრულების ვადაა შეთანხმების ამოქმედებიდან 6 წელი. რამდენადაც ასოცირების შეთანხმებასთან დაკავშირებული ნოტიფიკაციის ტექსტის თანახმად XXX დანართზე გავრცელდა დროებითი გამოყენების ძალაში შესვლის რეჟიმი, რაც ამოქმედდა 2014 წლის 1 სექტემბრიდან, დირექტივა უნდა შესრულდეს 2020 წელს.</p> <p>აქვე გასათვალისწინებელია ის ფაქტორიც, რომ აღნიშნული დირექტივა საქართველოსთვის შესასრულებელი ვალდებულება იყო 2004-2006 წლებში, რაც ფიქსირდება საქართველოს კანონმდებლობის ევროკავშირის კანონმდებლობასთან ჰარმონიზაციის ეროვნულ პროგრამაში. ამ ფაქტის გათვალისწინებით, საკანონმდებლო წინადადება ითვალისწინებს შესრულების ვადის 2019 წლისთვის გადმოწევას.</p>
--	---

2. ინფორმაცია შინაარსობრივ შესაბამისობაზე

<p>პროექტის მუხლის/პუნქტის/ქვეპუნქტის ნუმერაცია და ნორმის შინაარსი</p>	<p>ევროკავშირის საკანონმდებლო აქტის დასახელება, მუხლის/პუნქტის/ქვეპუნქტის, დანართის ნუმერაცია ან/და სხვა აღმნიშვნელი და დებულების ქართული თარგმანი, რომლის შესაბამისად მომზადებულია პროექტის ნორმა</p>	<p>შინაარსობრივი თანხვედრის/ ევროკავშირის საკანონმდებლო აქტის დებულებათა პროექტში ინტეგრირების დონე (სრული, საშუალო, მინიმალური); სათანადო ახსნა და კომენტარი</p>	<p>განსხვავების შემთხვევების ახსნა-განმარტება ;</p>	<p>შენიშვნა ან/და სხვა დამატებითი ინფორმაცია</p>
<p>საქართველოს შრომის კოდექსის 14-ე მუხლს დაემატოს 2¹ ნაწილი და ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით: <i>„2¹. სამუშაო კვირებს შორის (კვირაში ერთხელ) დასვენების ხანგრძლივობა არ უნდა იყოს უწყვეტად 24 საათზე ნაკლები.“</i></p>	<p>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, article 5. “Weekly rest period. Member States shall take the measures necessary to ensure that, per each seven-day period, every worker is entitled to a minimum uninterrupted rest period of 24 hours plus the 11 hours' daily rest referred” to in Article 3.</p>	<p>საქართველოს შრომის კოდექსში დასვენების სახით დადგენილია სამუშაო დღეებს შორის არანაკლებ 12 საათისა, თუმცა რეგულირების გარეშე დარჩენილი სამუშაო კვირებს შორის დასვენების საკითხი. ამიტომაც ამ ეტაპზე სშკ არეგულირებს მხოლოდ კვირის განმავლობაში უწყვეტი 24</p>	<p>ადგილი აქვს შესაბამისობას.</p>	<p>იმ ფაქტის გათვალისწინებით, რომ საქართველოში უმრავლესობა დამსაქმებლების მხრიდან შრომითი ხელშეკრულებებით ან შინაგანაწესით უზრუნველყოფილია კვირის განმავლობაში ერთდღიანი</p>

	<p>ევროპარლამენტისა და საბჭოს დირექტივა 2003/88 სამუშაო დროის ორგანიზების გარკვეული ასპექტების შესახებ. მუხლი 5. კვირის დასვენების პერიოდი. წევრმა ქვეყნებმა უნდა გაატარონ აუცილებელი ზომები იმისთვის, რომ უზრუნველყონ კვირის განმავლობაში მინიმუმ უწყვეტი 24 საათიანი დასვენება, რასაც ემატება დღიური 11 საათიანი შესვენება.</p>	<p>საათიანი დასვენების საკითხს. რამდენადაც, ზოგადად 2003/88 დირექტივის შესასრულებად დადგენილია 6 წლიანი ვადა და იგი მოიცავს სხვა ვალდებულებებსაც, სამართლებრივი დაახლოების დონე არის ნაწილობრივი – საშუალო.</p>		<p>ან ორდღიანი დასვენების დღე, სამართლებრივი დაახლოება მძიმე ტვირთად არ დააწვება დამსაქმებლებს კერძო სექტორში. ნორმა ახდენს ზემოქმედებას იმ წარმოების, ბიზნესის სფეროში, სადაც დასაქმებულს არ მიეცემა დასვენების დღე.</p>
--	---	---	--	---

ბიბლიოგრაფია

1. საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებები

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

ევროპის სოციალური ქარტია (შესწორებული), სტრასბურგი, 3.05.96, საქართველოსთვის ძალაში შესვლის თარიღი 01.20.2005, <<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1392164>>

შეთანხმება „პარტნიორობისა და თანამშრომლობის შესახებ“, 22.04.96, რატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტი მიერ - საქართველოს პარლამენტის დადგენილება № 347-III, პარლამენტი უწყებანი 22-23, 04.09.1996, ძალაში შესვლის თარიღი: 1.07.1999, <<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1212956>>

Association Agreement between the European Union and the European Atomic Energy Community and their Member States, of the one part, and Georgia, of the other part, Official Journal of the European Union, L 261, volume 57, 30.08.2014, <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=OJ:L:2014:261:FULL&from=EN>>

Partnership and Cooperation Agreement between the European Communities and their Member States, of the one part, and Georgia, of the other part, official journal of the European Union, L 205, 4.08.1999, <[http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:21999A0804\(01\)](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:21999A0804(01))>

2. საქართველოს ნორმატიული აქტები

საქართველოს კონსტიტუცია, საქართველოს პარლამენტის უწყებები, 31-33, 24/08/1995, <<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/30346>>

საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“, 17.12.2010, - სსმ, 75, 27.12.2010, სარეგისტრაციო კოდი 270000000.04.001.016012, <<https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/1155567>>

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>>

საქართველოს კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“, 25.05.2006, სსმ, 23, 19/06/2006, <<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/26350>>

“საჯარო სამსახურის შესახებ” საქართველოს კანონი, 31.10.97, პარლამენტის უწყებანი 45, 21.11.1997, <<https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/28312>>

საქართველოს კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონში დამატების შეტანის თაობაზე“, 19.03.2008, სსმ, 8, 23.03.2008, <<https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/20896#>>

“საჯარო სამსახურის შესახებ” საქართველოს კანონი, 27.10.15, გამოქვეყნების თარიღი 11.11.2015, სარეგისტრაციო კოდი 010320000.05.001.017921, <<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3031098>>

საქართველოს კანონი „პროფესიული კავშირების შესახებ“, 617, 02.04.97, პარლამენტის უწყებანი 15-16, 26.04.97, <<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/33376>>

საქართველოს კანონი “დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ”, № 2391-III, 02.05.14, გამოქვეყნების თარიღი 07.05.14, სარეგისტრაციო კოდი 010100000.05.001.017403, <<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2339687>>

„მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონი, 28.10.1994, საქართველოს პარლამენტის უწყებები 21-22, <<https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/28408>>

საქართველოს კანონი “შრომითი მიგრაციის შესახებ”, 3418-III, 22.04.15, გამოქვეყნების თარიღი: 22.04.15, ძალაში შესვლის თარიღი 01.11.2015, <<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2806732>>

საქართველოს პარლამენტის რეგლამენტი, 22.06.12, გამოქვეყნების თარიღი 03.07.12, სარეგისტრაციო კოდი 010190030.06.001.016009, <<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1691403>>

საქართველოს მთავრობის დადგენილება № 54 “საქართველოს მთავრობის რეგლამენტის დამტკიცების შესახებ”, 07.03.13, <<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1869816>>

საქართველოს მთავრობის დადგენილება “დასაქმების ხელშეწყობის მომსახურებათა განვითარების პროგრამის დამტკიცების შესახებ”, № 245, 2015 წლის 2 ივნისი, <<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2862997>>

საქართველოს მთავრობის დადგენილება “დასაქმების ხელშეწყობის მომსახურებათა განვითარების სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების შესახებ”, № 333, 2016 წლის 18 ივლისი, <<https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/3345067>>

საქართველოს მთავრობის დადგენილება “სამუშაოს მაძიებელთა პროფესიული მომზადება-გადამზადებისა და კვალიფიკაციის ამაღლების სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების შესახებ”, № 238, 2016 წლის 2 ივნისი, <<https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/3297886>>

საქართველოს მთავრობის დადგენილება სამუშაოს მაძიებელთა პროფესიული მომზადება-გადამზადებისა და კვალიფიკაციის ამაღლების სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების შესახებ”, № 451, 31.08.15., <<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2963861>>

საქართველოს მთავრობის განკარგულება “ერთი მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებსა და მეორე მხრივ, საქართველოს შორის ასოცირების შესახებ შეთანხმებისა და საქართველოსა და ევროკავშირს შორის ასოცირების დღის წესრიგის განხორციელების 2014 წლის ეროვნული სამოქმედო გეგმის დამტკიცების შესახებ”, № 1516, 03.09.2014, გამოქვეყნების თარიღი 15.09.14, <<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2496190>>

საქართველოს მთავრობის განკარგულება “ერთი მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებსა და მეორე მხრივ, საქართველოს შორის ასოცირების შესახებ შეთანხმებისა და საქართველოსა და ევროკავშირს შორის ასოცირების დღის წესრიგის განხორციელების 2015 წლის ეროვნული სამოქმედო გეგმის დამტკიცების შესახებ”, № 59, 26.01.15, გამოქვეყნების თარიღი: 02.02.15, <<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2702520>>

საქართველოს მთავრობის განკარგულება “ერთი მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებსა და მეორე მხრივ, საქართველოს შორის ასოცირების შესახებ შეთანხმებისა და საქართველოსა და ევროკავშირს შორის ასოცირების დღის წესრიგის განხორციელების 2016 წლის ეროვნული სამოქმედო გეგმის დამტკიცების შესახებ”, № 382, 07.03.16, გამოქვეყნების თარიღი 16.03.16, <<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3222307>>

საქართველოს მთავრობის დადგენილება “შრომის ბაზრის ანალიზისა და საინფორმაციო სისტემის დანერგვისა და განვითარების სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების შესახებ”, №248, 02/06/2015, გამოქვეყნების თარიღი 04.06.15, <<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2863057>>

საქართველოს მთავრობის დადგენილება “შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის სტრატეგიისა და მისი განხორციელების 2016-2018 წლების სამოქმედო გეგმის დამტკიცების შესახებ”, № 167, 2016 წლის 4 აპრილი, <<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3245367>>

საქართველოს მთავრობის დადგენილება “შრომის ბაზრის ანალიზისა და საინფორმაციო სისტემის დანერგვისა და განვითარების სახელმწიფო

პროგრამის დამტკიცების შესახებ”, № 68, 2016 წლის 11 თებერვალი,
<<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3190551>>

საქართველოს მთავრობის დადგენილება “შრომის პირობების ინსპექტირების 2016 წლის სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების შესახებ”, № 19, 18.01.2016,
<<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3165494>>

საქართველოს პრეზიდენტის განკარგულება “საქართველოს კანონმდებლობის ევროგაერთიანების კანონმდებლობასთან ჰარმონიზაციის სტრატეგიის შემუშავების შესახებ”, № 1422, 31.12.2000.

საქართველოს პრეზიდენტის ბრძანებულება “საქართველოსა და ევროკავშირს შორის პარტნიორობისა და თანამშრომლობის შესახებ შეთანხმების განხორციელების ხელშეწყობის თაობაზე”, № 317, 24.07.2000,
<<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1252267>>

საქართველოს პრეზიდენტის 2001 წლის 23 აპრილის № 150 ბრძანებულება „ევროკავშირთან თანამშრომლობის საკოორდინაციო საბჭოს შექმნის შესახებ“, სსმ, 42, 27.04.2001, ძალადაკარგულია 22.07.2004,
<<https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/1254116>>

საქართველოს პრეზიდენტის განკარგულება “საქართველოს კანონმდებლობის ევროგაერთიანების კანონმდებლობასთან ჰარმონიზაციის სტრატეგიის შესახებ”, № 613, 14.06.2001.

საქართველოს პარლამენტის 2004 წლის 11 ნოემბრის დადგენილება „საქართველოს ევროპული ინტეგრაციის პროცესის ხელშეწყობის ღონისძიებების შესახებ“, №580–II ს, 11.11.04, სსმ, 141, 12.03.2004, ,
<<https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/42694>>

საქართველოს მთავრობის განკარგულება “საქართველოს კანონმდებლობის ევროკავშირის კანონმდებლობასთან ჰარმონიზაციის ეროვნული პროგრამის განხორციელების ერთიანი სამოქმედო გეგმისა და ევროკავშირთან თანამშრომლობის ახალი დღის წესრიგის შემუშავების შესახებ”, № 22, 08.05.2004.

საქართველოს მთავრობის დადგენილება “ევროკავშირის სამეზობლო პოლიტიკის ფარგლებში სამოქმედო გეგმის თაობაზე საქართველოს პოზიციის შემუშავებისა და ევროპის მხარესთან მოლაპარაკებისათვის კომისიის შექმნის შესახებ”, № 112, 11.07.2005, გამოქვეყნების თარიღი - სსმ, 82, 13.07.2005, <<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1287563>>

საქართველოს მთავრობის განკარგულება „ევროპის სამეზობლო პოლიტიკის სამოქმედო გეგმისთვის საქართველოს პრიორიტეტების დამტკიცების შესახებ“, № 291, 11.07.2005.

საქართველოს მთავრობის დადგენილება „ევროკავშირის სამეზობლო პოლიტიკისა და ნატოში ინტეგრაციის პროცესში საქართველოს პრიორიტეტების რეალიზაციის უწყებათაშორისი კოორდინაციის სამთავრობო კომისიის შექმნის შესახებ“, № 195, სსმ, 129, 03.11.2005, <<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/10630>>

საქართველოს პარლამენტის 2005 წლის 25 ნოემბრის რეგლამენტი № 2150, სსმ I, №52, 07.12.2005, მუხ.344, 17.02.2004. სსმ, 8, 25.03.2004, ძალადაკარგულია 19.10.2012, <<https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/13528>>

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, <<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1593359>>

საქართველოს მთავრობის დადგენილება “საქართველოსა და ევროკავშირის შორის ასოცირების დღის წესრიგის” ტექსტის მიღებისა და განახლების მიზნით ევროკავშირთან მომლაპარაკებელი კომისიის შექმნის შესახებ”, № 112, 27.01.2014, <<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2218037>>

საქართველოს მთავრობის დადგენილება “სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის დარგების ჩამონათვალის დამტკიცების შესახებ”, № 329, 11.12.2013, <<https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/2118778>>

საქართველოს მთავრობის განკარგულება “საქართველოსა და ევროკავშირის შორის ასოცირების შეთანხმების, რომელიც მოიცავს ღრმა და ყოველისმომცველი თავისუფალი სავაჭრო სივრცის შესახებ შეთანხმებას, ეფექტიანი განხორციელების მიზნით გასატარებელ ღონისძიებათა შესახებ”, № 186, 7.02.2014, <<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2250269>>

საქართველოს პარლამენტის დადგენილება “ერთი მხრივ, საქართველოსა და მეორე მხრივ, ევროკავშირსა და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის ასოცირების შესახებ შეთანხმების” რატიფიცირების თაობაზე“, № 2495-5ს, 18.07.2014, <<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2406480>>

საქართველოს პარლამენტის დადგენილება № 1876 „ევროპის სოციალური ქარტიის (შესწორებულის) და მისი დანართის რატიფიცირების თაობაზე“, 01.07.05, სსმ, 82, 13.07.05, <<https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/43174>>

საქართველოს პარლამენტის დადგენილება “საქართველოს კანონმდებლობის ევროპის კავშირის კანონმდებლობასთან ჰარმონიზაციის შესახებ”, №828-IX, 02.09.1997, პარლამენტის უწყებანი 37-38, 10.09.1997, <<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/38704>>

საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანება “მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიან სამუშაოთა ნუსხის” დამტკიცების თაობაზე”, № 147/6, 03.05.2007, სსმ, 69, 17.05.2007, <<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/70600>>

საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანება “დამსაქმებლის ხარჯით დასაქმებულის სავალდებულო პერიოდული სამედიცინო შემოწმების შემთხვევათა ჩამონათვალისა და წესის დამტკიცების შესახებ”, 215/6, 11.07.2007, სსმ, 100, 13.07.2007, <<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/71650>>

საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანება “ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის, ასევე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულების ანაზღაურების წესის” დამტკიცების თაობაზე”, № 231/6, 2006 წლის 25 აგვისტო, სსმ 114, 29.08.2006, 2013 წლის კონსოლიდირებული ვერსია, <<https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/66208>>

საქართველოს მთავრობის 2016 წლის 7 მარტის განკარგულება 382, “ერთი მხრივ, საქართველოსა და მეორე მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის ასოცირების შესახებ შეთანხმებისა და საქართველოსა და ევროკავშირს შორის ასოცირების დღის წესრიგის განხორციელების 2016 წლის ეროვნული სამოქმედო გეგმის დამტკიცების შესახებ”, <<https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/3222307>>

3. ევროპული კავშირის პირველადი სამართლის წყაროები

Consolidated versions of the Treaty on European Union and the Treaty on the Functioning of the European Union, Brussels, 30.01.2015, 6655/8/08 REV 8, <<http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-6655-2008-REV-8/en/pdf>>

Single European Act, 28.02.86, Entry into force 1.7.1987, official Journal OJ L 169 of 29.6.1987.

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

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>

Trait é instituant la Communauté Européenne du Charbonnet de l'Acier, <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:11951K/TXT&from=EN>>

Treaty Establishing the European Economic Community and Related Instruments (EEC treaty), contents, < <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:11957E&from=EN>>

4. ევროპული კავშირის მემბრადი სამართლის წყაროები

Association Agreement between the European Union and the European Atomic Energy Community and their Member States, of the one part, and Georgia, of the other part, Official Journal of the European Union , L 261, 30.08.14, <[http://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/PDF/?uri=CELEX:22014A0830\(02\)](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/PDF/?uri=CELEX:22014A0830(02))>

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>>

Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work, <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1477043921678&uri=CELEX:31989L0391>>

Directive 2003/88/EC of the European Parliament and 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>>

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>>

Council Directive of 25 June 1991 supplementing the measures to encourage improvements in the safety and health at work of workers with a fixed-duration employment relationship or a temporary employment relationship, <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:01991L0383-20070628&qid=1470557944075&from=EN>>

Directive 2008/104/EC of the European Parliament and of the Council of 19 November 2008 on temporary agency work,

<<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32008L0104&from=EN>>

Council Directive 1999/70/EC of 28 June 1999 concerning the framework agreement on fixed-term work concluded by ETUC, UNICE and CEEP, OJ L 175, 10.7.1999,

<<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:01999L0070-19990710&qid=1442989233997&from=EN>>

Directive 2002/14/EC of the European Parliament and of the Council of 11 March 2002 establishing a general framework for informing and consulting employees in the European Community,

<<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:02002L0014-20151009&qid=1470989612455&from=EN>>

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>>

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/TXT/PDF/?uri=CELEX:32001L0023&from=EN>>

Council Directive 97/81/EC of 15 December 1997 concerning the Framework Agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC,

<<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1442221154840&uri=CELEX:01997L0081-19980525>>

Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation, Official Journal L 303 , 02/12/2000 P. 0016

– 0022, consolidated, <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1474273510720&uri=CELEX:02000L0078-20001202> >

Directive 2002/14/EC of the European Parliament and of the Council of 11 March 2002 establishing a general framework for informing and consulting employees in the European Community,

<<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:02002L0014-20151009&qid=1470989612455&from=EN>>

5. ევროკავშირის (ევროკომისიის) ანგარიშები და პუბლიკაციები, ILO-ს დოკუმენტები

R198 - Employment Relationship Recommendation, Recommendation concerning the employment relationship, Adoption: Geneva, 95th ILC session, 15.01.2006, <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312535>

Labour Law and Working Conditions, Social Europe Guide, Volume 6, European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, February 2014.

Report V(1), The Employment Relationship, International Labour Conference, 95th Session, 2006, International Labour Office, Geneva,
<<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-v-1.pdf>>

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,
<http://eeas.europa.eu/delegations/georgia/documents/eu_georgia/enp_progressreport_2010_ka.pdf>

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>

Commission Staff Working Document Accompanying the Communication from the Commission to the Council and the European Parliament Implementation of the European Neighbourhood Policy in 2007, Progress Report Georgia, Brussels, 03.04.2008, SEC(2008) 393,
<http://www.eeas.europa.eu/delegations/georgia/eu_georgia/political_relations/political_framework/enp_georgia_news/index_en.htm>
<<http://aei.pitt.edu/38887/>>
<[http://aei.pitt.edu/38887/1/SEC_\(2008\)_393.pdf](http://aei.pitt.edu/38887/1/SEC_(2008)_393.pdf) >

Commission Staff Working Document Accompanying the Communication from the Commission to the Council and the European Parliament, Implementation of the European Neighbourhood Policy in 2008, Progress Report Georgia, Brussels, 23.04.2009, SEC(2009) 513,
<http://www.eeas.europa.eu/delegations/georgia/eu_georgia/political_relations/political_framework/enp_georgia_news/index_en.htm>
<<http://aei.pitt.edu/38901/>>
<[http://aei.pitt.edu/38901/1/SEC_\(2009\)_513.pdf](http://aei.pitt.edu/38901/1/SEC_(2009)_513.pdf)>

Commission Staff Working Document Accompanying the Communication from the Commission to the Council and the European Parliament, Implementation of the European Neighbourhood Policy in 2009, Progress Report Georgia, Brussels, 12.05.2010, SEC(2010) 518,
<http://www.eeas.europa.eu/delegations/georgia/eu_georgia/political_relations/political_framework/enp_georgia_news/index_en.htm>
<<http://aei.pitt.edu/39595/>>
<[http://aei.pitt.edu/39595/1/SEC_\(2010\)_518.pdf](http://aei.pitt.edu/39595/1/SEC_(2010)_518.pdf)>

European Commission, Joint Staff Working Document, Implementation of the European Neighbourhood Policy in 2010, Country Report Georgia, Brussels, 25.05.2011, SEC(2011) 649,

<http://www.eeas.europa.eu/delegations/georgia/eu_georgia/political_relations/political_framework/enp_georgia_news/index_en.htm>

<<http://aei.pitt.edu/39640/>>

<http://aei.pitt.edu/39640/1/sec2011_0649en01.pdf>

Commission Staff Working Document, Implementation of the European Neighbourhood Policy in Georgia, Progress in 2011 and recommendations for actions, Accompanying the document joint Communication to the European Parliament, the Council and the European Economic and Social Committee and Committee for Regions, Brussels, 15.05.2012, SWD (2012) 114,

<http://www.eeas.europa.eu/delegations/georgia/eu_georgia/political_relations/political_framework/enp_georgia_news/index_en.htm>

<<http://aei.pitt.edu/39649/>>

<[http://aei.pitt.edu/39649/1/SWD_\(2012\)_114.pdf](http://aei.pitt.edu/39649/1/SWD_(2012)_114.pdf)>

Joint staff working document implementation of the european neighbourhood policy in Georgia, progress in 2012 and recommendations for action, accompanying the document joint communication to the European Parliament, the Council, the European economic and social committee and the committee of the regions, European neighbourhood policy: working towards a stronger partnership, Brussels, 20.03.13, SWD (2013) 90,

<http://www.eeas.europa.eu/delegations/georgia/eu_georgia/political_relations/political_framework/enp_georgia_news/index_en.htm>

Joint staff working document implementation of the european neighbourhood policy in Georgia, progress in 2013 and recommendations for action, accompanying the document joint communication to the European Parliament, the Council, the European economic and social committee and the committee of the regions, European neighbourhood policy: working towards a stronger partnership, Brussels, 27.03.14, SWD (2014) 72,

<http://www.eeas.europa.eu/delegations/georgia/eu_georgia/political_relations/political_framework/enp_georgia_news/index_en.htm>

<http://eeas.europa.eu/archives/docs/enp/pdf/2014/country-reports/georgia_en.pdf>

Joint staff working document implementation of the european neighbourhood policy in Georgia, progress in 2014 and recommendations for action, accompanying the document joint communication to the European Parliament, the Council, the European economic and social committee and the committee of the regions, European neighbourhood policy: working towards a stronger partnership, Brussels, 25.03.15, SWD (2015) 66,

<http://www.eeas.europa.eu/delegations/georgia/eu_georgia/political_relations/political_framework/enp_georgia_news/index_en.htm>

<http://eeas.europa.eu/archives/docs/enp/pdf/2015/georgia-enp-report-2015_en.pdf>

6. სამეცნიერო სტატიები, იურიდიული ლიტერატურა, სხვა სამართლებრივი დოკუმენტები

Toumieux C. Implications of Council Directive 91/533/EEC for new forms of employment, 7 th annual legal seminar european labour law network, New Forms of Employment and EU law, Seminar Report, 27-28 November 2014, <<http://www.labourlawnetwork.eu/reports/publications/prm/73/0/index.htm>>1

Davidov G. Alon-Shenker P. Applying the Principle of Proportionality in Employment and Labour Law Contexts, McGill Law Journal /Revue de droit de McGill, Volume 59, # 2, 2013, <<https://www.erudit.org/revue/mlj/2013/v59/n2/1022312ar.html>> <<https://www.erudit.org/revue/mlj/2013/v59/n2/1022312ar.pdf>>

Hoecke M.V., (general editor), Methodologies of Legal Research, European Academy of Legal Theory Series: Volume 9, Oxford and Portland, 2011, <https://www.ufpe.br/moinhojuridico/images/ppgd/7.30%20methodologies%20of%20legal%20research_livro_completo_por_van%20hoecke.pdf>

Barnard C. EU Employment Law, Fourth Edition, Oxford European Union Law Library, 2012.

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

Piera L. the Reasonableness and Proportionality Principle in Labour, labour law research network, inaugural conference, Pompeu Fabra University, Barcelona, June 13-15, 2013, <https://portal.upf.edu/documents/3298481/3410076/2013-LLRNConf_Loi.pdf/a1992ca6-3376-4e87-a40f-bc3a8250d189>

Wendt R. the principle of 'ultima ratio' and/or the principle of proportionality, saarland university - faculty of law and economics, january 15, 2013, <oñati socio-legal series, vol. 3, no.1, 2013, <http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2200873>

Waas B. the Principle of Proportionality in German Labour Law, Goethe Universität, LLRN Barcelona Conference, June 2013.

Frostberg C. Companies and Natural Persons as Employers under the Work Environment Act, Arbetsmiljöverket, 5th edn., February 2005. <<https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/bocker/books/companies-and-natural-persons-as-employers-under-the-work-environment-act-h199.pdf>>

Macneil I.R. Relational Contract, Wisconsin Law Review, 1985, <http://www.cisr.ru/files/publ/lib_pravo/Macneil%201985%20Relational%20contract.pdf>

Davidov G. The Goals of Regulating Work: Between Universalism and Selectivity, labour law research network, 2012,

<<http://www.labourlawresearch.net/sites/default/files/papers/Regulating%20Work%20--%20Between%20Universality%20and%20Selectivity%20final.pdf>>

Davidov G. The Principle of Proportionality in Labor Law and its Impact on Precarious Workers, *Comparative Labour Law and Policy Journal*, Vol. 34, #1, 10.11.2012, <https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2168275##>, <<https://openscholar.huji.ac.il/sites/default/files/lawen/files/davidov34-1final.pdf>>

Baker J. Labour law: Its role, trends and potential, *Labour Education* 2006/2-3 No. 143-144, <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_111442.pdf>

Deakin S. The Contract of Employment, A Study in legal evolution, Univeristy of Cambridge, ESRC Center form Business Research, Working Parer # 203, 2001, <http://www.cbr.cam.ac.uk/fileadmin/user_upload/centre-for-business-research/downloads/working-papers/wp203.pdf>

Scott J.B. Lamont. Employment and Non-employment Services, May 20, 1994, <<https://www.brandonu.ca/vp-finance/files/EmploymentVsNonEmployment.pdf>>

Bosse C. The Protection of Working Relationships: A Comparative Study, primacy of facts and reclassification of the contract, *Kluwer Law International*, <https://books.google.ge/books?id=X3Q117Bc_sgC&pg=PA178&lpg=PA178&dq=primacy+of+facts+in+labour+law&source=bl&ots=NqCiaeTkUG&sig=ckTILcHEp1OsX7XazOUH27VoI_8&hl=en&sa=X&ved=0ahUKEwiglYzk3ebPAhUGXBQKHT6eDZwQ6AEIQDAF#v=onepage&q=primacy%20of%20facts%20in%20labour%20law&f=false>

Pierce D.A. Classification of Workers: Independent Contractor versus Employee, *Pierce Law Group*, <<http://www.piercelawgroupllp.com/articles/classification-of-workers.pdf>>

11th Report of the Republic of Estonia On the accepted provisions of the European Social Charter (Revised), For the reference period 2009 – 2012, <https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/eesmargid_ja_tegevused/Sotsiaalhoolekanne/Rahvusvaheline_sotsiaalkindlustus/11th_report_of_estonia.pdf>

Methodology for law approximation in the Republic of Moldova, Chisinau, 2010, <https://isturzu.files.wordpress.com/2010/09/methodology_final_eng_secured.pdf>

Laffranque J. Influence of European Community Law on Estonian Law and, in Particular, Law-making, *European Community Law Juridica International* IV/1999, <http://www.juridicainternational.eu/public/pdf/ji_1999_1_86.pdf>

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

გაბრიჩიძე, გ. ევროპული კავშირის სამართალი, ევროპული და შედარებით სამართლის ინსტიტუტის გამომცემლობა, თბილისი, 2012.

ანთაძე ც. 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---0-11--11-ka-10---10-preferences-50--00-3-1-00-0-00-11-1-0utfZz-8-00-0-11-1-0utfZz-8-10&c=CL2.6&d=HASH2097cf9988510f51cdfd72.4.5&x=1>>

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.

ჩაჩავა ს. ზაალიშვილი ვ. შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), III, გერმანიის თანამშრომლობა, GIZ, ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის იურიდიული ფაკულტეტი, თბილისი, 2014.

ინასარიძე თ. შრომით ხელშეკრულებაში არსებით პირობებთან დაკავშირებით 2013 წლის 12 ივლისის რეფორმის მიზანი, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), III, გერმანიის თანამშრომლობა, GIZ, ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის იურიდიული ფაკულტეტი, თბილისი, 2014.

შუდრა თ. არასრულგანაკვეთიანი სამუშაო, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული) III, გერმანიის თანამშრომლობა, GIZ, ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის იურიდიული ფაკულტეტი, თბილისი, 2014, <http://lawlibrary.info/ge/books/giz2014-ge-shromis_samartali.pdf>

ზოიძე ბ. შრომის თავისუფლების არსი საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს პრაქტიკაში, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული) I, გამომც. „მერიდიანი“, თბილისი, 2011.

ჩაჩავა ს. ვადიანი და უვადო შრომითი ხელშეკრულებების მოშლის მიმართ მოქმედი კანონმდებლობის სამოსამართლო სამართლით სრულყოფის რეკომენდაციები, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), I, გამომცემლობა „მერიდიანი“, თბილისი, 2011.

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს მეორე კოლეგიის გადაწყვეტილება № 2/80-9, 3 ნოემბერი, 1998 წ., თბილისი, < <http://www.constcourt.ge/ge/legal-acts/judgments/avtandil-chachua-saqartvelos-parlamentis-winaagmdeg-246.page>>

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილება № 2/2-389, 2007 წლის 26 ოქტომბერი, ქ. ბათუმი,
<<http://constcourt.ge/ge/legal-acts/judgments/saqartvelos-moqalaqe-maia-natadze-da-sxvebi-saqartvelos-parlamentisa-da-saqartvelos-prezidentis-winaagmdeg-430.page>>

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, <<http://www.parliament.ge/uploads/other/18/18477.pdf>>

Association Agenda between the European Union and Georgia, 2014-2016,
<https://eeas.europa.eu/delegations/georgia/documents/eap_aa/associationagenda_2014_en.pdf>

Association Agenda between the European Union and Georgia, 2017-2020,
<https://eeas.europa.eu/sites/eeas/files/annex_ii_-_eu-georgia_association_agenda_text.pdf>

საქართველოს კანონმდებლობის ევროპული კავშირის კანონმდებლობასთან ჰარმონიზაციის ეროვნული პროგრამა (სახელმძღვანელო პრინციპები სამოქმედო გეგმისთვის), 2003, <<http://www.parliament.ge/uploads/other/18/18483.pdf>>

ევროპის სამეზობლო პოლიტიკა, სამოქმედო გეგმა, ევროკავშირი-საქართველო,
<http://www.eeas.europa.eu/delegations/georgia/documents/eu_georgia/booklet_a4_2geo.pdf>
<<http://www.parliament.ge/uploads/other/18/18476.pdf>>

ევროპული სამეზობლო პოლიტიკის ფარგლებში საქართველოსა და ევროკავშირს შორის სამოქმედო გეგმის შემუშავების მიზნით მოლაპარაკების დაწყების შესახებ, საქართველოს პარლამენტის განცხადება № 1477-ის, 20.05.2005.

საქართველო-ევროკავშირის ასოცირების დღის წესრიგი, არაოფიციალური თარგმანი ქართულ ენაზე,
<http://eeas.europa.eu/delegations/georgia/documents/eap_aa/associationagenda_2014_ka.pdf>

7. ევროპული კავშირის წევრი ქვეყნების და სხვა ქვეყნების კანონები

Employment Contract Act of the Republic of Estonia, 17 December, 2008, RT I 2009, 5, 35, entry into force 1 July 2009, consolidated version of 2016,
<<https://www.riigiteataja.ee/en/eli/ee/530102013061/consolide/current>>

Employees' Trustee Act of the Republic of Estonia, 13.12.2006, RT I 2007, 2, 6, Entry into force 01.02.2007, consolidated version of 2015,
<<https://www.riigiteataja.ee/en/eli/ee/510012014001/consolide/current>>

Labour Code of Czech Republic, #262/2006 Coll, „Zákoník práce“, consolidated version of 2012, <http://www.mpsv.cz/files/clanky/3221/Labour_Code_2012.pdf>

Employment Relationship Act of the Republic of Slovenia, No. 102-01/12-16/45, Ljubljana, 5 March 2013, EPA 728-VI, <<http://www.mddsz.gov.si/en/legislation/>>

Employment Relationship Act of the Republic of Slovenia, 24.0402, No:102-01/89-3/117, Ljubljana, 24 April 2002, article 230 (1,2), <http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/zdr_an.pdf>

Labour Code of Slovak Republic, consolidated version of 2011, Translation: Ministry of Labour, Social Affairs and Family of the Slovak Republic - Foreign Relations and Protocol Department Bratislava January 2012, <<http://www.ilo.org/dyn/eplex/docs/50/labour-code-full-wording-january-2012.pdf>>

Employment Contracts Act of Finland, Ministry of Employment and the Economy, Finland January 2014, (55/2001, amendments up to 398/2013 included), unofficial translation, <<http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2001/en20010055.pdf> >

Labour Code of the Republic of Bulgaria, State Gazette No. 26/1.04.1986 and No. 27/4.04.1986, consolidated version of 2015, <https://www.mlsp.government.bg/index.php?section=CONTENT&I=359&lang=_eng>

Employment Contracts Act of Finland, Ministry of Employment and the Economy, Finland January 2014, (55/2001, amendments up to 398/2013 included), unofficial translation, <<http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2001/en20010055.pdf>>

Personal Information Protection and Electronic Documents Act, Federal Act of Canada, S.C. 2000, c. 5, Last amended on June 23, 2015, consolidated of 2017, <<http://laws-lois.justice.gc.ca/PDF/P-8.6.pdf> >

8. ინტერნეტ წყაროები

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

European Labour Law Network (ELLN) – seminar report 2014, New Forms of Employment and EU law, <<http://www.labourlawnetwork.eu/reports/publications/prm/73/0/index.html>>

Determining the Employer/Employee Relationship - IPG-069 April, 2006, <http://www.esdc.gc.ca/en/esdc/acts_regulations/labour/interpretations_policies/employer_employee.page#s05>

Employment or Independent Contractor, Thompson Rivers University, Canada,
<http://www.tru.ca/finance/pro_manual/contract_index/contract_emp.html>

National Employment Law Project, Help Publication, Employment Relationship Checklists,
<<http://www.nelp.org/page/-/Justice/Employment%20Relationship%20Checklists.pdf>>

Sources and Scope of European Union Law, Fact Sheets on the European Union – 2016,
European Parliament, <http://www.europarl.europa.eu/fu/pdf/en/FTU_1.2.1.pdf>

<<http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/the-benefits-of-international-labour-standards/lang--en/index.htm>>

<<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/ALL/?uri=URISERV:114534>>

<<https://www.mturk.com/mturk/welcome>>

ნაშრომი შესრულებულია ჩემ მიერ და ნაშრომში გამოყენებული ყველა წყარო სათანადოდაა მითითებული.

ეკატერინე ქარდავა