

სამუშაო დროის ნორმირებიდან გამომდინარე გამოწვები

ბიზნესისა და დასაქმებულის პერსპექტივაში

ნიუ ვიჟენ უნივერსიტეტის

შედარებითი კერძო და საერთაშორისო სამართლის სამაგისტრო პროგრამის

სტუდენტი

თეონა მჭედლიშვილი

ხელმძღვანელი: მიშა კორძახია

თბილისი

2021 წ.

გამოყენებული აბრევიატურების ნუსხა:

გვ. - გვერდი

სსკ - საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი

სშკ - საქართველოს შრომის კოდექსი

სსსკ - საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი

სსიპ - საჯარო სამართლის იურიდიული პირი

შშმ – შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე

P – Page

ILO - შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია/International Labour Organisation

ტერმინების განმარტება:

„favor prestatoris“ - იგულისხმება დასაქმებულისთვის სასარგებლო წესთა უპირატესობა

## სარჩევი:

შესავალი .....	5
თავი 1. შრომის სამართლის რეგულირების სფერო და მიზანი .....	6
1.1. შრომის სამართლის დაცვითი ფუნქცია, შრომითი ხელშეკრულების მხარეების უფლებათა „ასიმეტრიის შემცირება“ .....	6
1.2. „Favor prestatoris“ პრინციპი .....	8
თავი 2. უახლესი ცვლილებები, რეკომენდაციები და საქართველოს პრაქტიკა.....	9
2.1. 2020 წლის ცვლილებები და საერთაშორისო რეკომენდაციები .....	9
2.2. 2003 წლის 4 ნოემბრის ევროსაბჭოსა და ევროპარლამენტის დირექტივა 2003/88/EC სამუშაო დროის ზოგიერთი ასპექტების შესახებ .....	10
2.3. არანორმირებული სამუშაო დროის შედეგები და შრომის უსაფრთხოების დაცვა .....	12
2.4. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის შეფასებები და რეკომენდაციები ....	15
თავი 3. ნორმირებული სამუშაო საათები და სამუშაო დროის აღრიცხვის წესი .	17
3.1. სამუშაო დროის რეგულირების მიზანი.....	17
3.2. ნორმირებული სამუშაო დროის განსაზღვრა და სპეციფიკური სამუშაო ...	19
3.3. შესვენებისა და დასვენების დრო .....	21
3.4. სამუშაო დროის აღრიცხვასთან დაკავშირებული რეგულაციები .....	23
თავი 4. ზეგანაკვეთური სამუშაო.....	25
4.1 ზეგანაკვეთური სამუშაოს განმარტება .....	25
4.2 ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურება და მაქსიმალური ლიმიტი .....	26
თავი 5. ცვლაში მუშაობა და ღამის სამუშაო .....	29
5.1. ცვლაში მუშაობასთან დაკავშირებული რეგულაციები .....	29
5.2. ღამის სამუშაოზე დასაქმების შეზღუდვა .....	30

თავი 6. გამოწვევები ბიზნესის სექტორში.....	32
6.1. შრომით უფლებები და სამეწარმეო თავისუფლება.....	32
6.2. მხარეთა გამოწვევების კონკრეტული საკითხები .....	35
თავი 7. შრომის ინსპექციის სამსახური .....	37
7.1. ინსპექციის სამსახურის მიზანი და უფლებამოსილებების ფარგლები.....	37
7.2. ინსპექციის კომპეტენციები და აღსულების პრობლემატიკა .....	39
თავი 8. შრომის კოდექსის რეგულაციების მიმოხილვა .....	42
8.1 რეფორმის პოზიტიური შეფასება.....	42
8.2 ცვლილებების უარყოფითი მხარეები და გაშვებული შესაძლებლობები.....	44
დანართი .....	48
დასკვნა.....	53
გამოყენებული ლიტერატურა.....	55

განაცხადი:

როგორც წარდგენილი სამაგისტრო ნაშრომის ავტორი, ვადასტურებ, რომ წინამდებარე სამაგისტრო ნაშრომი შესრულებულია ჩემს მიერ, არ შეიცავს სხვა ავტორების მიერ გამოქვეყნებულ, გამოსაქვეყნებლად შემუშავებულ ან ხარისხის დასაცავად წარდგენილ ნაშრომებს, იმგვარად, რომ არ იყოს მითითებული ან ციტირებული, სათანადო წესების დაცვით.

თეონა მჭედლიშვილი

### შესავალი:

2020 წლის 29 სექტემბერს საქართველოს შრომის კანონმდებლობაში განხორციელდა რეფორმა, რომელმაც მოიცვა სამუშაო დროის ნორმირების, სამუშაო დროის აღრიცხვისა და მისი კონტროლის მექანიზმის დაწესების საკითხები შრომის ინსპექციის აღსრულების მექანიზმის გამოყენების გზით. აღნიშნულ ცვლილებებს არაერთგვაროვანი გამოხმაურება მოჰყვა ბიზნეს სექტორის, არასამთავრობო ორგანიზაციებისა და დასაქმებულთა მხრიდან. საზოგადოების ნაწილი გატარებულ ცვლილებებს მიიჩნევს როგორც ბერკეტს, დასაქმებულის უფლებების დასაცავად, ხოლო ნაწილი თვლის, რომ აღნიშნული რეფორმა ბიზნეს სექტორის საწინააღმდეგო რეგულაციაა და ხანგრძლივ პერსპექტივაში შესაძლოა უარყოფითად აისახოს ქვეყნის ეკონომიკურ მდგომარეობაზე.

საკანონმდებლო ცვლილებებით განსაზღვრული საკითხები პრაქტიკაში საკმაოდ მწვავეა და აქტუალური, ამასთან საქართველოს წინაშე გამოწვევის სახით დგას საკითხი იმის თაობაზე, თუ როგორ შეიძლება აღსრულდეს ევროპული სტანდარტების დანერგვა ქართულ პრაქტიკაში.

ყოველივე ამის გათვლისწინებით, ნაშრომში განხილულია შრომის კანონმდებლობაში განხორციელებული უკანასკნელი ცვლილებები - სამუშაო დროის რეგულირების ნაწილში, მათ შორის სამუშაო დროის აღრიცხვისა და შრომის ინსპექციის მანდატის განსაზღვრის, ზეგანაკვეთური სამუშაოსა და სამუშაო ადგილებზე უსაფრთხოების საკითხების კომპლექსური გადაწყვეტის ჭრილში. სხვა დამატებითი საერთაშორისო რეკომენდაციები, რომლიც გათვალისწინებაც ვერ მოხდა 2020 წლის რეფორმით, მაგ. მინიმალური ანაზღაურების საკითხი, ქალისა და მამაკაცის თანაბარი ანაზღაურების საკითხი, ზეგანაკვეთური შრომის საკითხები, როგორცაა მაქსიმალური ზღვრის დაწესება, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების საკითხი და სხვა, აქტუალობას არ კარგავს.

თემის ფარგლებში კვლევის ძირითადი ფოკუსირება მოხდა საკითხებზე, რომელიც კონცენტრირდება შემდეგ კითხვებზე:

- რა გავლენა მოახდინა ბიზნეს სექტორსა და დასაქმებულების ფაქტობრივ მდგომარეობაზე ნორმირებული დროის მკაცრმა რეგულირებამ;
- რა ხასიათის დადებითი და უარყოფითი ეფექტების მომტანი შეიძლება იყოს აღნიშნული ცვლილებები როგორც მხარეებისთვის, ასევე ზოგადად სოციალურ-ეკონომიკური სიტუაციისთვის;
- კონკრეტულად რა სახის გამოწვევები დგას კერძო სექტორის მიმართ, როგორი პროგნოზირებაა შესაძლებელი შრომის ბაზრის მდგომარეობაზე;
- რა ნაწილში მოხდა დასაქმებულთა ინტერესების ხელშეწყობა და რამდენად რელევანტური და დროული იყო აღნიშნული ცვლილებების განხორციელება ეკონომიკური კრიზისის დროს, რომელიც გამოწვეულია პანდემიით.

## თავი 1. შრომის სამართლის რეგულირების სფერო და მიზანი

### 1. 1. შრომის სამართლის დაცვითი ფუნქცია, შრომითი ხელშეკრულების მხარეების უფლებათა „ასიმეტრიის შემცირება“

შრომის სამართლის მიზანს დასაქმებულის უფლებების დაცვა წარმოადგენს, ვინაიდან არსებობს რისკი და საფრთხე იმისა, რომ სამუშაოს მიმცემი, საკუთარი პოზიციიდან გამომდინარე ბოროტად გამოიყენებს მისთვის მინიჭებულ უფლებებს. შრომის სამართალი აბალანსებს მხარეთა უფლებების ფარგლებს, იცავს დასაქმებულს არამართლობიერი ხელყოფისგან და ჩარჩოებში აქცევს დამსაქმებლის უფლებებს, ლეგიტიმური საფუძვლის არსებობისას.

„სოციალური სახელმწიფოს მთავარი პრინციპი ადამიანთა თანასწორუფლებიანობისა და ღირსეული ცხოვრების უფლების უზრუნველყოფაა, რაც გულისხმობს სახელმწიფოს მიზანს დაამკვიდროს სამართლიანი სოციალური წესრიგი, შეინარჩუნოს საერთო ეკონომიკური წონასწორობა და გამორიცხოს ან მინიმუმამდე დაიყვანოს გაუმართლებელი სოციალური განსხვავებები. სოციალური სამართლიანობის იდეის რეალიზების ერთ-ერთ გზას შრომის

უფლების დაცვა წარმოადგენს, რაც სახელმწიფომ ამ მიზანთან თანმხვედრი კანონმდებლობის, პოლიტიკისა და ინსტიტუციური მექანიზმების დანერგვით უნდა უზრუნველყოს.“<sup>1</sup>

შრომითი ურთიერთობის სპეციფიკიდან გამომდინარე სამუშაოს შემსრულებელი როგორც პიროვნულად, ისე მატერიალურად დამოკიდებულია სამუშაოს მიმცემზე, შესაბამისად არსებობს სამუშაოს მიმცემის მიერ, ამ უფლების ბოროტად გამოყენების რისკი.<sup>2</sup> „შრომითი ურთიერთობისათვის ბუნებრივად დამახასიათებელი დისბალანსი აყალიბებს სუბიექტებს შორის უფლებათა სტრუქტურულ ასიმეტრიას. შრომით-სამართლებრივი წესრიგის ფუნქცია კი არსებული ასიმეტრიის შეზღუდვა და ნეიტრალიზებაა. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, იკვეთება შრომის სამართლის მიზანიც, რომელიც, თავისი ისტორიული განვითარების თანახმად, არის დასაქმებულის დაცვა მისი ინტერესის უსაფუძვლო და არათანაზომიერი ხელყოფისგან.“<sup>3</sup>

შრომის სამართალი, ერთი მხრივ, განსაზღვრავს შრომითსამართლებრივ სტანდარტებს დასაქმებულის უფლებების დასაცავად. ამავდროულად, იგი მიმართულია, რომ დაარეგულიროს, შეზღუდოს და დააბალანსოს მენეჯმენტის ძალა და ძალა ორგანიზებული შრომისა.

საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, „ადამიანთა შრომის თავისუფლების გარანტირებისათვის, საჭიროა შრომითი ურთიერთობების სახელმწიფოს მიერ რეგულირება, დასაქმებულის დასაცავად გარკვეული იმპერატიული ნორმების დადგენა, რომელიც დაიცავს მას დამსაქმებლის თვითნებობისაგან და გამორიცხავს დამსაქმებლის შესაძლებლობას, აიძულოს

---

<sup>1</sup> პრაქტიკული სახელმძღვანელო შრომის უფლებისა და გარემოს დაცვის სფეროში - ქავთარაძე. ლ. თბილისი, 2015, გვ. 7

<sup>2</sup> ჩაჩავა ს., მოთხოვნების და მოთხოვნის საფუძვლების კონკურენცია კერძო სამართალში, სადისერტაციო ნაშრომი სამართლის დოქტორის აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად, ივ. ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის იურიდიული ფაკულტეტი, თბილისი, 2010, [http://law.tsu.ge/data/file\\_db/faculty-lawpublic/sofio\\_chachava.pdf](http://law.tsu.ge/data/file_db/faculty-lawpublic/sofio_chachava.pdf), გვ. 98-99

<sup>3</sup> საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, ზაქარია შველიძე, 2017, გვ. 17

დასაქმებულები, იმუშაონ მათ ღირსებასა და შრომის თავისუფლებასთან არათავსებად პირობებში.“<sup>4</sup> შესაბამისად შრომის სამართლებრივი რეგულაციების მიზანს „დასაქმებულისთვის დაცვის უპირატესი რეჟიმის“<sup>5</sup> მინიჭება წარმოადგენს.

შრომის კოდექსის პირველი მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად შრომითი ხელშეკრულებით არ შეიძლება, განისაზღვროს შრომის კოდექსით გათვალისწინებულისაგან განსხვავებული ნორმები, რომლებიც აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას. 14(7) მუხლის მიხედვით კი, ბათილია ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების ის პირობა, რომელიც ეწინააღმდეგება შრომის კოდექსს, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება აუმჯობესებს დასაქმებულის მდგომარეობას.<sup>6</sup>

აღნიშნული მიდგომიდან ჩამოყალიბდა შრომის სამართლის ძირითადი პრინციპი – შრომის სამართლის დებულებების ინტერპრეტირება მხოლოდ დასაქმებულის სასარგებლოდაა შესაძლებელი, ასევე მათი შეცვლა-მოდირიცირება ასევე მხოლოდ დასაქმებულის სასარგებლოდ არის დასაშვები.<sup>7</sup> მხარეებს ინდივიდუალური ხელშეკრულებით არ შეუძლიათ, შეცვალონ შრომის კანონმდებლობით დადგენილი დებულებები, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა კანონით დაწესებული დაცვის მინიმალური სტანდარტები უმჯობესდება დასაქმებულის სასარგებლოდ.<sup>8</sup>

## 1.2. „Favor prestatoris“ პრინციპი

შრომის კოდექსის პირველი მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად შრომითი ხელშეკრულებით არ შეიძლება, განისაზღვროს შრომის კოდექსით

---

<sup>4</sup> საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2016 წლის 19 აპრილის №2/2/565 გადაწყვეტილება

<sup>5</sup> ჩაჩავა, გვ. 96

<sup>6</sup> საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, ზაქარია შველიძე, 2017, გვ. 19

<sup>7</sup> კერესელიძე დ., ადეიშვილი ლ., საქართველოს შრომის კოდექსის პროექტი და კონტინენტური ევროპის ქვეყნების შრომის სამართლის ზოგიერთი ძირითადი პრინციპი, „ქართული სამართლის მიმოხილვა“ N:6/1-2003წ., 10.

<sup>8</sup> საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული დასაქმებულის სამართლებრივი სტატუსის მახასიათებლები, ზაქარია შველიძე, 2017



გათვალისწინებულისაგან განსხვავებული ნორმები, რომლებიც აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას. 14(7) მუხლის მიხედვით კი, ბათილია ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების ის პირობა, რომელიც ეწინააღმდეგება შრომის კოდექსს, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება აუმჯობესებს დასაქმებულის მდგომარეობას.<sup>9</sup>

აღნიშნული მიდგომიდან ჩამოყალიბდა შრომის სამართლის ძირითადი პრინციპი – შრომის სამართლის დებულებების ინტერპრეტირება მხოლოდ დასაქმებულის სასარგებლოდ და მათი შეცვლა-მოდინიცირება მხოლოდ დასაქმებულის სასარგებლოდ არის დასაშვები.<sup>10</sup> მხარეებს ინდივიდუალური ხელშეკრულებით არ შეუძლიათ, შეცვალონ შრომის კანონმდებლობით დადგენილი დებულებები, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა კანონით დაწესებული დაცვის მინიმალური სტანდარტები უმჯობესდება დასაქმებულის სასარგებლოდ.<sup>11</sup>

## თავი 2. უახლესი ცვლილებები, რეკომენდაციები და საქართველოს პრაქტიკა

2. 1. 2020 წლის ცვლილებები და საერთაშორისო რეკომენდაციები ცვლილებებს, რომელიც საქართველოს შრომის კოდექსში 2020 წლის 29 სექტემბერს შევიდა ძალაში საფუძვლად უდევს 2014 წელს ევროკავშირთან დადებული შეთანხმება, რომელიც განსაზღვრავს საქართველოს ვალდებულებას საკანონმდებლო ცვლილებებით მოახდინოს აპროქსიმაცია 2003 წლის 4 ნოემბრის ევროსაბჭოსა, ევროპარლამენტის დირექტივის (2003/88/EC სამუშაო დროის ზოგიერთი ასპექტების შესახებ) და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის რეკომენდაციების. ეს საერთაშორისო აქტები არეგულირებს სამუშაო საათების

---

<sup>9</sup> საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, ზაქარია შველიძე, 2017, გვ. 19

<sup>10</sup> კერესელიძე დ., ადვიშვილი ლ., საქართველოს შრომის კოდექსის პროექტი და კონტინენტური ევროპის ქვეყნების შრომის სამართლის ზოგიერთი ძირითადი პრინციპი, „ქართული სამართლის მიმოხილვა“ N:6/1-2003წ, 10.

<sup>11</sup> საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული დასაქმებულის სამართლებრივი სტატუსის მახასიათებლები, ზაქარია შველიძე, 2017

ლიმიტს და განსაზღვრავს, რომ ნომინირებული სამუშაო საათები არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 40 საათს.

ამავე სტანდარტით, ზეგანაკვეთური სამუშაოს დაკისრება დასაქმებულებზე შესაძლებელია განხორციელდეს მხოლოდ, როგორც გამონაკლისი შემთხვევა, იმ პირობით, თუ გასული სამკვირიანი პერიოდის განმავლობაში ნამუშევარი საათების საშუალო რაოდენობა არ იქნება დადგენილ ნორმაზე მეტი. ამ მიზნის მისაღწევად შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია ურჩევდა სახელმწიფოებს რომ დაედგინათ ზეგანაკვეთური სამუშაო საათების რაოდენობის ზედა, „გონივრული“ ზღვარი, რაც უნდა იცავდეს დასაქმებულს ფიზიკური და გონებრივი გადაღლისაგან, სტრესისა და ჯანმრთელობის მდგომარეობის გაუარესებისაგან.

საქართველოს კანონმდებლობაში რეკომენდაციების ადაპტაცია ნაწილობრივ განხორციელდა. გათვალისწინებულ იქნა ნომინირებული სამუშაო საათების ოდენობა და დაწესდა მისი კონტროლის მექანიზმი, შრომის ინსპექციის სახით. ცვლილებები შეეხო ცვლაში მუშობას და ღამის სამუშაოზე მომუშავე პირთა უფლებებსაც, თუმცა ზეგანაკვეთური შრომის ნაწილში, ჯერ კიდევ ღიად რჩება გარკვეული ბუნდოვანი საკითხები. კერძოდ, ზეგანაკვეთური სამუშაოს მაქსიმალური საათობრივი ოდენობა, ანაზღაურების წესი, თავად ნორმირებული სამუშაო კვირის 48 საათიანი ოდენობის დაწესების და სხვა.

## 2.2.2003 წლის 4 ნოემბრის ევროსაბჭოსა და ევროპარლამენტის დირექტივა

### 2003/88/EC სამუშაო დროის ზოგიერთი ასპექტების შესახებ

2003 წლის 4 ნოემბრის ევროსაბჭოსა და ევროპარლამენტის დირექტივა „ხელს უწყობს და სრულჰყოფს წევრი სახელმწიფოების საქმიანობას, რათა გაუმჯობესდეს სამუშაო გარემო დასაქმებულთა უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვისთვის.“<sup>12</sup>

მისი მიზანია დაიცვას დასაქმებულთა დასვენების უფლება, განსაზღვროს დასვენების საათები, უზრუნველყოს მინიმალური დასვენების საათების ოდენობა

<sup>12</sup> 2003 წლის 4 ნოემბრის ევროსაბჭოსა და ევროპარლამენტის დირექტივა სამუშაო დროის ზოგიერთი ასპექტის შესახებ, მუხლი 2

დღიურად, კვირის, და წელიწადის განმავლობაში. ასევე უნდა განისაზღვროს კვირაში მაქსიმალური სამუშაო დროის ხანგრძლივობა.

დირექტივა ითვალისწინებს ღამით მომუშავეთა განსაკუთრებულ მდგომარეობას. გამოკვლევები ცხადყოფს, რომ ადამიანის ორგანიზმი ღამით უფრო მგრძობიარედ რეაგირებს გარემოს ცვლილებებზე, შესაბამისად, სამუშაო ადგილზე ღამით ხანგრძლივი მუშაობა შესაძლებელია საზიანო აღმოჩნდეს დასაქმებულთა ჯანმრთელობისთვის და მათი უსაფრთხოებისთვის. „ღამის სამუშაოებზე დასაქმებულებს უფლება აქვთ სამუშაოზე მიღებამდე და შემდგომ რეგულარულად გამოიკვლიონ თავისი ჯანმრთელობის მდგომარეობა უფასოდ და ჯანმრთელობის პრობლემების შემთხვევაში, გადაყვანილ იქნან, რამდენადაც ეს შესაძლებელია, დღის სამუშაოზე მათთვის შესაფერის სამუშაო ადგილზე.“

შვიდდღიანი პერიოდის განმავლობაში სამუშაო დროის საშუალო ხანგრძლივობა ზეგანაკვეთურების ჩათვლით არ უნდა აღემატებოდეს 48 საათს.<sup>13</sup>

დირექტივის მე-12 მუხლი განსაზღვრავს დასაქმებულთა შრომითი უსაფრთხოების საკითხს და ავალდებულებს წევრ სახელმწიფოებს:

„ა) უზრუნველყონ ღამით და ცვლებში დასაქმებულების უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვა მათი სამუშაოს სპეციფიკის გათვალისწინებით;

ბ) უზრუნველყონ, რომ ღამით და ცვლებში დასაქმებულების უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვისთვის გამოყენებული დამცავი და პროფილაქტიკური სამსახურები და საშუალებები იყონ სხვა დასაქმებულების მიმართ გამოყენებული სამსახურებისა და საშუალებების ექვივალენტური და ნებისმიერ დროს ხელმისაწვდომი.“

ასევე განმარტავს რომ დასაქმებული უნდა სარგებლობდეს ადექვატური დასვენების დროით, რაშიც მოიაზრება „რეგულარული, საკმარისი და უწყვეტი დასვენების დრო, რომლის ხანგრძლივობა მოცემული უნდა იყოს დროის ერთეულებში, რათა უზრუნველყოფილი იყოს, რომ მან გადალღის ან არარეგულარული სამუშაო რიტმის გამო არ დააზიანოს თავისი თავი, კოლეგა ან

<sup>13</sup> 2003 წლის 4 ნოემბრის ევროსაბჭოსა და ევროპარლამენტის დირექტივა სამუშაო დროის ზოგიერთი ასპექტის შესახებ, მუხლი 6 (ბ)

სხვა პირები და არ მიაყენოს ზიანი მოკლე ან გრძელვადიან პერსპექტივაში საკუთარ ჯანმრთელობას.“<sup>14</sup>

შესაბამისად ვალდებულებები, რომლებიც საერთაშორისო რეკომენდაციებიდან გამომდინარეობს შემდეგია:

- სამუშაო დროის, ცვლაში მუშაობის, ზეგანაკვეთური სამუშაოსა და ღამით დასაქმებული პირების დეფინიციების განსაზღვრა და რეგულირება;
- ცვლაში მშრომელთათვის დაწესებული დასვენების დროის რეგულირება;
- ღამით მომუშავეთა უფლებების დაცვის გარკვეული პრივილეგიების მინიჭება
- სამედიცინო გამოკვლევებისათვის დასაქმებულისათვის დამატებითი დროის მინიჭება;
- დასაქმებულისთვის დამატებითი დასვენების დროის მინიჭება;
- შრომითი უფლებების დაცვისა და აღსრულების მიზნით შრომის ინსპექციის მანდატის ზრდა და სხვა.

ყოველივე ზემოაღნიშნული საქართველოს კანონმდებლობაში გარკვეულწილად აისახა და შესაბამისი რეაგირებაც მოჰყვა სახელმწიფოსა თუ ბიზნესების მხირდან. თუმცა მანამდე მნიშვნელოვანია ავღნიშნოთ, როგორი პრაქტიკა იყო დანერგილი საქართველოში, სამუშაო დროის რეგულირების ნაწილში, 2020 წლის შრომის რეფორმამდე.

### 2.3. არანორმირებული სამუშაო დროის შედეგები და შრომის უსაფრთხოების დაცვა

შრომის კანონმდებლობით დადგენილი 40 საათიანი ხოლო გამონაკლის შემთხვევაში 48 ნორმირებული სამუშაო კვირის სტანდარტის არსებობის მიუხედავად, პრაქტიკაში 60 საათიანი სამუშაო კვირა ნორმირებულ პრაქტიკად ჩამოყალიბდა, რაც წინააღმდეგობაში მოდის ზეგანაკვეთური შრომის გამოყენების

---

<sup>14</sup> მუხლი 2(9)

იდეასთან და აზრს უკარგავდა შრომის კოდექსის ჩანაწერს სამუშაო კვირის ნორმის განსაზღვრის შესახებ.

მწვავე პრობლემად რჩებოდა სამუშაო საათების აღრიცხვის საკითხი და ზეგანაკვეთური შრომის აუნაზღაურებლობა. ზეგანაკვეთური შრომა არ ანაზღაურდებოდა დამსაქმებლის მხრიდან ან ანაზღაურდებოდა ნორმირებულზე დაბალი ტარიფით. ხოლო სასამართლოსთვის მიმართვის შემთხვევაში გამოწვევად იდგა მტკიცების ფაქტორი ზეგანაკვეთური სამუშაო საათების ოდენობის შესახებ.

რაც შეეხება უსაფრთხოების საკითხებს, შრომის უსაფრთხოების შესახებ საქართველოს ორგანული კანონის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია:

- დაიცვას შრომის უსაფრთხოების სფეროში საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი სამართლებრივი მარეგულირებელი ნორმები და წესები,
- იზრუნოს, რომ საფრთხის არსებობისას დასაქმებულისა და სამუშაო სივრცეში მყოფი სხვა პირის უსაფრთხოებასა და ჯანმრთელობას ზიანი არ მიადგეს
- აღრიცხოს სამუშაო სივრცეში უბედური შემთხვევები, პროფესიული დაავადებების შემთხვევები და საშიში შემთხვევები და მოთხოვნის შემთხვევაში შესაბამისი ინფორმაცია მიაწოდოს დასაქმებულს ან/და დასაქმებულთა წარმომადგენელს
- უზრუნველყოს სამუშაო სივრცეში უბედური შემთხვევებისა და პროფესიული დაავადებების შემთხვევების რეგისტრაცია, მოკვლევა და ანგარიშგება
- რეგულარულად შეამოწმოს შესაბამისი ტექნიკური აღჭურვილობის უსაფრთხოების მდგომარეობა, უზრუნველყოს ინდივიდუალური დაცვის საშუალებების და სხვა დამცავი საშუალებების მოვლა გასუფთავება, გააკონტროლოს მისი სწორად გამოყენება და საჭიროების შემთხვევაში დროულად შეცვალოს ისინი<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> შრომის უსაფრთხოების შესახებ საქართველოს ორგანული კანონი, მუხლი 5

შრომის ინსპექციის განვითარებამ შეამცირა სამუშაო ადგილას გარდაცვლილთა და დაშავებულთა სტატისტიკა, თუმცა მწვავედ დგას შრომის უსაფრთხოების საკითხები, რაც გამოიხატება სასამართლოსთვის მიმართვის სტატისტიკითაც. ამასთან, შრომითი უსაფრთხოების საკითხები განხილულია იზოლირებულად შრომითი უფლებებისგან, თუმცა საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, სამუშაო საათების ნორმირება უშუალოდ კავშირშია მუშაკის უსაფრთხოებაზე. „უსაფრთხო, ჯანსაღი გარემო არ უნდა იქნეს გაგებული, როგორც მხოლოდ სამუშაოს შესრულების ადგილის უსაფრთხოება. არაგონივრულად ხანგრძლივი სამუშაო დრო გავლენას ახდენს პირის შრომით უნარზე, იწვევს გადაღლას, რაც უარყოფითად აისახება დასაქმებულის ჯანმრთელობაზე. არსებობს მაგალითები როდესაც ზედმეტად გადაჭარბებული სამუშაო დრო ზიანს აყენებს დასაქმებულის როგორც ჯანმრთელობას, ასევე სიცოცხლეს. გადაჭარბებული სამუშაო დროის შემთხვევებში ასევე იკლებს დასაქმებულთა პროდუქტიულობისა და შრომისუნარიანობის დონე, რაც, საერთო ჯამში, უარყოფითად მოქმედებს დამსაქმებლის ეკონომიკურ ინტერესზეც. ამასთან, იგი საფრთხეს უქმნის არა მხოლოდ დასაქმებულთა, არამედ მესამე პირთა სიცოცხლეს, ჯანმრთელობას და ქონებას.“<sup>16</sup>

რაც შეეხება საკითხს, პოზიტიური იქნება თუ არა გრძელვადიან პერიოდში საქართველოში შექმნილი ახალი საკანონმდებლო ნორმები შრომის უსაფრთხოების სფეროში, კვლევაში მონაწილეთა უმეტესობამ უპასუხა, რომ შრომის კანონმდებლობაში განხორციელებული ცვლილებები პირდაპირპროპორციულად აისახება სამუშაო ადგილზე უსაფრთხოებაზე დასაქმებულის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის დასაცავად. ახალი საკანონმდებლო ნორმები პოზიტიურად აისახება კომპანიის განვითარებაზეც და იგი ხელს შეუწყობს თანაბარი კონკურენციის პრინციპის დანერგვას.

---

<sup>16</sup> Roozendaal W.L., Hoekstra R.F., “Working Hours and Overtime: Balancing Economic Interests and Fundamental Rights in a Globalized Economy”, paper presented at the Labour Law Research Network 2nd Conference, Amsterdam, 2015, P-10.

ამასთან, არის მოსაზრებაც, რომ შრომის უსაფრთხოების გამკაცრება გამოიწვევს კომპანიისთვის ხარჯების ზრდას და მეტი ზიანის მიღებას მცირე და საშუალო კომპანიებისთვის.

„აღნიშნული მეტწილად დამოკიდებულია ნორმების ეფექტიან აღსრულებაზე, რომელიც დაეფუძნება არა მხოლოდ სანქციების მექანიზმს, არამედ რაც ძალიან მნიშვნელოვანია, აქცენტს გააკეთებს პრევენციული მექანიზმის სიძლიერეზე, პროცესში მონაწილე მხარეების ცნობიერების ამაღლებასა და მათთან კონსტრუქციულ თანამშრომლობაზე, მათ შორის, პროაქტიულ კომუნიკაციაზე.“<sup>17</sup>

## 2.4 შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის შეფასებები და რეკომენდაციები

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია ეხმაურება საქართველოს კანონმდებლობაში განხორციელებულ 2020 წლის ცვლილებებს და გამოყოფს ორ ძირითად საკითხს, ესენია, პირდაპირი და ირიბი დისკრიმინაციისა და ქალისა და მამაკაცის თანაბარი ანაზღაურების საკითხები.

კომიტეტმა მოუწოდა საქართველოს რომ დაეზუსტებინა შრომის კანონმდებლობაში არსებული დისკრიმინაციის პუნქტები, მათ შორის პირდაპირი და ირიბი დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ. აქვე მიუთითებს, რომ აღნიშნული დისკრიმინაციის აღმოფხვრის ფარგლები უნდა გაფართოვდეს და მოიცვას წინა სახელშეკრულებო ურთიერთობებიც. რაც გათვალისწინებულ იქნა 2020 წლის 29 სექტემბრის ცვლილებებით.<sup>18</sup> დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ კანონი ასევე ითვალისწინებს განსხვავებულ მოპყრობას სხვადასხვა გარემოებების არსებობისას. შსო-ს განმარტებით აღნიშნული მიდგომა დასაშვებია თუ არსებობს უპირატესი სახელმწიფოებრივი ინტერესი.<sup>19</sup>

<sup>17</sup> გამოკითხვის (კვლევის) შედეგები, შრომის სამართალში განხორციელებულ რეფორმასთან დაკავშირებით უკანასკნელი წლების განმავლობაში

<sup>18</sup> Direct Request (CEACR) - adopted 2020, published 109th ILC session (2021) Georgia (Ratification: 1993) Article 1 of the Convention. Legislative developments

<sup>19</sup> Article 1(2). Inherent requirements of the job

კომიტეტის განმარტებით, ასევე გასათვალისწინებელია ეთნიკური უმცირესობების უფლებები, შრომით ურთიერთობებში. სახელმწიფომ უნდა უზრუნველყოს ეთნიკური ნიშნით დისკრიმინაციის გამოვლენის ფაქტების ანალიზი და წარმოადგინოს სტატისტიკა, კერძო და საჯარო სექტორში აღნიშნული ფაქტების გამოვლენის, სასამართლოსა და სახალხო დამცველისადმი მიმართვის შემთხვევების შესახებ.<sup>20</sup>

საქართველოს პარლამენტის მიერ რატიფიცირებული იყო შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1951 წლის მე-100 კონვენცია, რომელიც ითვალისწინებდა ქალისა და მამაკაცის თანაბარი ანაზღაურების საკითხს. კონვენციის მოთხოვნებიდან გამომდინარე, მსგავსი სამუშაოსთვის უნდა მოხდეს თანაბარი ანაზღაურება, რისი გაუთვალისწინებლობაც სქესის ნიშნით პირდაპირი და არაპირდაპირი დისკრიმინაციის საფუძველს იძლევა.<sup>21</sup> „თითოეული წევრი ვალდებულია, ანაზღაურების განაკვეთის დადგენის მოქმედი მეთოდებისთვის შესაბამისი საშუალებით, ხელი შეუწყოს და, რამდენადაც ეს აღნიშნულ მეთოდებთანაა თავსებადი, უზრუნველყოს მამაკაცი და ქალი დასაქმებულთათვის თანაბარი ღირებულების სამუშაოსათვის თანაბარი ანაზღაურების პრინციპის გავრცელება ყველა დასაქმებულის მიმართ.“<sup>22</sup> მან ასევე მოუწოდა საქართველოს მთავრობას რომ გაატაროს შესაბამისი ღონისძიებები 57(1) პუნქტის კანონმდებლობაში შესატანად. აღნიშნული მუხლი მოიაზრებს ერთნაირი ღირებულების სამუშაოს ცნებას, რაც გულისხმობს არა მხოლოდ მსგავსი სამუშაოს თანაბარი ანაზღაურების საკითხს, ასევე სამუშაოს რომელიც სრულად განსხვავდება ერთმანეთისგან, მაგრამ აქვს იგივე ღირებულება.<sup>23</sup> აღნიშნული კონვენცია საქართველოს მხრიდან 1993 წელს იყო რატიფიცირებული, თუმცა საქართველოს კანონმდებლობაში მისი ასახვა დღემდე არ განხორციელებულა.

---

<sup>20</sup> Article 2. Equality of opportunity and treatment of ethnic minorities.

<sup>21</sup> Observation (CEACR) - adopted 2020, published 109th ILC session (2021) Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100) - Georgia (Ratification: 1993) Articles 1 and 2 of the Convention. Legislation

<sup>22</sup> საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, თეიმურაზ თოდრაძე, 2017;

<sup>23</sup> [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100\\_COMMENT\\_ID:4057609](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:4057609)



### თავი 3. ნორმირებული სამუშაო საათები და სამუშაო დროის აღრიცხვის წესი

#### 3.1. სამუშაო დროის რეგულირების მიზანი

სამუშაო დროის რეგულირების მიზანს დასაქმებულის სამუშაო სივრცისა და პირად ცხოვრებას შორის გონივრული ბალანსის მიღწევის უზრუნველყოფა წარმოადგენს.

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლო სამუშაო დროის მნიშვნელობასთან დაკავშირებით განმარტავს: „სამუშაო დროის ხანგრძლივობა მნიშვნელოვანი ელემენტია ადამიანის შრომის თავისუფლების ეფექტიანი რეალიზებისათვის. გადაჭარბებულად დიდმა სამუშაო დროის ხანგრძლივობამ, რომელიც არ აძლევს დასაქმებულს ნორმალურად დასვენებისა და ენერჯის აღდგენის შესაძლებლობას, შეიძლება, საფრთხე შეუქმნას მის ჯანმრთელობას ან ნორმალურ სოციალურ ყოფა-ცხოვრებას. იმ შემთხვევაში, თუ სახელმწიფო არ დაიცავს ადამიანებს ასეთ პირობებში მუშაობისაგან, ის ფაქტობრივად აიძულებს მათ, იმუშაონ თავიანთი ჯანმრთელობის ან სოციალური (პირადი) ცხოვრების ხარჯზე, ან დარჩნენ შემოსავლის გარეშე. აშკარაა, რომ პირის მიერ ასეთ პირობებში მუშაობის არჩევა გამოწვეულია მხოლოდ მისთვის სხვა არჩევანის არარსებობით. შესაბამისად, მის მიერ სამუშაოს შესრულება უფრო მეტად ემსგავსება იძულებას, ვიდრე შრომის თავისუფლების რეალიზებას. აღნიშნულიდან გამომდინარე, აშკარაა, რომ გარკვეულ პირობებში საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის პირველი და მე-4 პუნქტები ავალდებულებს სახელმწიფოს, (მოქმედი კონსტიტუციის 26-ე მუხლი) შეზღუდოს დამსაქმებლის მიერ სამუშაო დროის ხანგრძლივობის თავისუფლად არჩევა. ეს უკანასკნელი დასაქმებულისათვის ქმნის მნიშვნელოვან გარანტიას, არ იყოს მსხვერპლი შეუზღუდავი დროის განმავლობაში მუშაობის იძულებისა, რაც შესაძლებელია, დამსაქმებლის მხრიდან როგორც პირდაპირი, ისე ირიბი ფორმით. გარდა ამისა, მისი მაქსიმალური ხანგრძლივობის საკანონმდებლო რეგლამენტაცია სწორედ დამსაქმებელთა შეუზღუდავი დისკრეციის და საკუთარი ძალაუფლებისა თუ დომინანტური მდგომარეობისთვის

ერთგვარ ზღუდედ გვევლინება და განსაზღვრავს იმ საზღვრებს, რომლის ფარგლებშიც დამსაქმებელი თავისუფალია, იმოქმედოს.“<sup>24</sup>

აღნიშნულ განმარტებაში ხაზგასმულია, როგორც ადამიანის შრომის თავისუფლების ეფექტური რეალიზების, ასევე ჯანმრთელობის დაცვის, პირადი და სოციალური უსაფრთხოების საკითხი, რომლის დაუცველობაც უარყოფითად აისახება სამუშაოს შესრულების ხარისხზე.

ამდენად, შრომით ურთიერთობებში სამუშაო დროის შეზღუდვის მიზანია დასაქმებულისთვის გონივრული დასვენების დროის მინიჭება, რათა იზრუნოს საკუთარი პირადი ცხოვრების განკარგვაზე, შესაძლებლობა ჰქონდეს მონაწილეობა მიიღოს სხვადასხვა საზოგადოებრივ აქტივობებში, დააბალანსოს პროფესიული, კარიერული თუ პირადი ცხოვრება, იგრძნოს თავი სტაბილურად და რაც მთავარია, არ მოხდეს მათთვის იმ ხანგრძლივობის სამუშაო დროის განსაზღვრა, რომელიც მოუსპობს შესაძლებლობას თავისუფლად განკარგოს საკუთარი დრო, ზიანს მიაყენებს მის ჯანმრთელობას და ხელს შეუშლის სოციალური ურთიერთობების დაბალანსებას, რომელიც პირდაპირპროპორციულად აისახება მის მიერ სამუშაოს შესრულების ხარისხზეც.

„ამგვარი, პირად და ოჯახურ ცხოვრებასთან ბალანსის დაცვა, უპირველეს ყოვლისა, შესაძლებელია სამუშაო დროის გონივრულად განსაზღვრის გზით, როდესაც მისი გადანაწილება და დადგენა ხდება იმგვარად, რომ დასახელებული მიზნებისთვის რჩება დასაქმებულს დრო, თავისუფალი მონაკვეთი, როდესაც ის არ არის შეზღუდული და შემოსაზღვრული დამსაქმებლის ინტერესების შესაბამისად მოქმედების ვალდებულებით და ყოველგვარი მითითებებისა თუ ვალდებულებების გარეშე განკარგავს მას.“<sup>25</sup>

<sup>24</sup> საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2016 წლის 19 აპრილის N2/2/565 გადაწყვეტილება

<sup>25</sup> საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2016 წლის 19 აპრილის N2/2/565 გადაწყვეტილება

### 3.2 . ნორმირებული სამუშაო დროის განსაზღვრა და სპეციფიკური სამუშაო

2020 წლის 29 სექტემბერს ძალაში შესული ცვლილებებით განისაზღვრა სამუშაო დროის დეფინიცია, კერძოდ, 24-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, „ნორმირებული სამუშაო დრო არის ნებისმიერი დროის მონაკვეთი, რომლის განმავლობაშიც დასაქმებული მუშაობს დამსაქმებლის განკარგულების პირობებში და ახორციელებს თავის საქმიანობას ან ასრულებს თავის მოვალეობებს. სამუშაო დროში არ მოიაზრება შესვენების დრო და დასვენების დრო.“<sup>26</sup>

ILO-ს N30-ე კონვენციის მიზნებისათვის სამუშაო დრო გულისხმობს დროის იმ მონაკვეთს, რომლის განმავლობაშიც დასაქმებული პირი იმყოფება დამსაქმებლის განკარგულებაში.<sup>27</sup>

ამასთან, ILO-ს N1 და N30-ე კონვენციებზე დაყრდნობით, ნორმირებული სამუშაო დრო დღის განმავლობაში უნდა შეადგენდეს არაუმეტეს 8 საათს, ხოლო კვირის განმავლობაში - 48 საათს. 2003 წლის 4 ნოემბრის ევროსაბჭოსა და ევროპარლამენტის დირექტივის თანახმად 2003/88/EC სამუშაო დროის ზოგიერთი ასპექტების შესახებ: „დასაქმებულთა ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების დაცვით მიზნით, აუცილებელია კვირის განმავლობაში სამუშაო დროის შეზღუდვა და შვიდი დღის განმავლობაში, საშუალოდ, სამუშაო დრო, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ჩათვლით, არ უნდა აღემატებოდეს 48 საათს.“<sup>28</sup>

რაც შეეხება სამუშაო დროის საათობრივ ოდენობას საქართველოს კანონმდებლობაში, ამ ნაწილში ცვლილებები არ შესულა. 24-ე მუხლის მეორე ნაწილის თანახმად „ნორმირებული სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 40 საათს. ხოლო სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე

<sup>26</sup> საქართველოს შრომის კოდექსი - მუხლი 24 (1)

<sup>27</sup> საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები სახელმძღვანელო მოსამართლეების, იურისტებისა და სამართლის პედაგოგებისათვის შველიძე 2017, გვ. 198

<sup>28</sup> საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები სახელმძღვანელო მოსამართლეების, იურისტებისა და სამართლის პედაგოგებისათვის შველიძე 2017, გვ 204

საწარმოში, სადაც წარმოების/შრომითი პროცესი ითვალისწინებს 8 საათზე მეტი ხანგრძლივობის უწყვეტ რეჟიმს, – კვირაში 48 საათს“

N329-ე დადგენილების თანახმად, კვირაში არაუმეტეს 48-საათიანი სამუშაო დროის ხანგრძლივობა ვრცელდება ამავე დადგენილებით დამტკიცებული დარგების მხოლოდ იმ საწარმოებზე, სადაც შრომითი პროცესი ითვალისწინებს 8 საათზე მეტი ხანგრძლივობის უწყვეტ რეჟიმს. ასეთი ტიპის ორგანიზაციები იწოდებიან სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოებად.<sup>29</sup>

საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით აღნიშნული ნორმა მიემართება ისეთ საწარმოებს, რომელთა სრულყოფილად ფუნქციონირებიდან გამომდინარე აუცილებელია 8 საათზე მეტი ვადით უწყვეტად მუშაობა. ხოლო უწყვეტობის დარღვევა გამოიწვევს საწარმოო პროცესის შეფერხებას. „სპეციფიკური საწარმოს არსებობა დამოკიდებულია წარმოების პროცესის ბუნებაზე და არა დამსაქმებლის მიერ საკუთარი სურვილით განსაზღვრულ სამუშაო კვირის მოცულობაზე.“<sup>30</sup>

„თუმცა აღნიშნული ნორმა ადგენს არა დასაქმებულის ვალდებულებას, იმუშაოს კვირაში 48 საათის განმავლობაში, არამედ არ ზღუდავს მხარეთა უფლებას, შეთანხმდნენ კვირაში 48-საათიან სამუშაო რეჟიმზე, ხოლო სამუშაო დროის ზუსტი ოდენობა განისაზღვრება მხარეთა შორის დადებული ხელშეკრულებით.“<sup>31</sup>

ასევე სპეციფიკური რეჟიმის მქონე საწარმოს შემთხვევაში საკონსტიტუციო სასამართლო განმარტავს, რომ ნორმა „არ ადგენს ცალსახა ვალდებულებას, რომ სპეციალური რეჟიმის საწარმოში დასაქმებულებმა უნდა იმუშაონ კვირაში 48

---

<sup>29</sup> საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები სახელმძღვანელო მოსამართლეების, იურისტებისა და სამართლის პედაგოგებისათვის შველიძე 2017, გვ 206

<sup>30</sup> ზ. შველიძე, შრომითი დავებისასამართლო პრაქტიკა (გადაწყვეტილებათა კრებული), თბილისი, 2020 წ.

<sup>31</sup> ზ. შველიძე, შრომითი დავებისასამართლო პრაქტიკა (გადაწყვეტილებათა კრებული), თბილისი, 2020 წ.

საათის განმავლობაში. მის საფუძველზე დადგენილია მხარეთა უფლება, დადონ ხელშეკრულება, რომელიც 48-საათიან სამუშაო კვირას ითვალისწინებს.<sup>32</sup>

შესაბამისად 48 საათიანი ვადა არ უნდა იქნეს მიჩნეული სახელმწიფოს მიერ დადგენილ სტანდარტად, ხელშეკრულების შედგენის პროცესში. აღნიშნული წარმოადგენს დროის მაქსიმალურ მონაკვეთს, რომლის ფარგლებშიც მხარეები, საკუთარი თავისუფალი ნებიდან გამომდინარე, განსაზღვრავენ სამუშაო საათების ოდენობას, რაც წარმოადგენს ერთგვარ ბერკეტს დასაქმებულის ინტესების დასაცავად. შესაბამისად დროის მაქსიმალური ლიმიტის დაწესება სწორედ დამსაქმებელთა შეუზღუდავი დისკრეციის და საკუთარი ძალაუფლებისა თუ დომინანტური მდგომარეობისთვის გამომრიცხავ გარემოებად გვევლინება და განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების მხარეთა მოქმედების ფარგლებს.

### 3.3. შესვენებისა და დასვენების დრო

სამუშაო დროის პარალელურად უნდა განვიხილოთ შესვენების და დასვენების დრო, ვინაიდან იგი სამუშაო დღის ნაწილს შეადგენს. შესვენების დროში იგულისხმება დასაქმებულის მიერ ერთ უწყვეტ ცვლაში (რომელიც მინიმუმ 6 საათს უნდა შეადგენდეს) მუშაობის განმავლობაში დასვენების შესაძლებლობას (მინიმუმ 60 წუთია მაინც) მისი დასრულებიდან იგივე ცვლაში მუშაობის გაგრძელების პირობით, ხოლო დასვენების დღედ განისაზღვრება კვირის ყველა ის დღე რომელიც დამსაქმებლის მიერ ორგანიზაციული მოწყობის პირობებში აღიარებულია არასამუშაო დღედ, მაგრამ კვირის განმავლობაში მინიმუმ უწყვეტი 24 საათიანი პერიოდისა.

შრომის კოდექსის ძველი რედაქცია არ არეგულირებდა შესვენების უფლებას და მის საათობრივ ოდენობას. ცვლილებებით დადგინდა, რომ იმ შემთხვევაში, თუ სამუშაო დღის განმავლობაში სამუშაო დროის ხანგრძლივობა მოიცავს 6 საათს ან

---

<sup>32</sup> ზ. შველიძე, შრომითი დავებისასამართლო პრაქტიკა (გადაწყვეტილებათა კრებული), თბილისი, 2020 წ.

მეტს, დასაქმებულს წარმოეშობა შესვენების უფლება, არანაკლებ 60 წუთით.<sup>33</sup> კანონი მხარეებს შესაძლებლობას უტოვებს განსაზღვრონ დასვენების უფრო ხანგრძლივი დრო, თუმცა, აღნიშნული ნორმიდან გამომდინარე, დაუშვებელია 60 წუთზე ნაკლები დროის განსაზღვრა. 7 დღიანი პერიოდის განმავლობაში დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს დასაქმებული არანაკლებ 24 საათისა. მხარეთა შეთანხმებით შესაძლებელია გათვალისწინებულ იქნას რომ დასაქმებულმა 14 დღის განმავლობაში მიმდევრობით ორჯერ ისარგებლოს 24-საათიანი დასვენების დროით.<sup>34</sup>

ამასთან ცვლებში მუშაობასთან დაკავშირებით, შრომის კოდექსის 24-ე მუხლის მეოთხე ნაწილი ავალდებულებს დამსაქმებელს, ცვლებს შორის დასვენების დროდ დასაქმებულს განესაზღვროს არანაკლებ 12 საათი.

24-ე მუხლის მე-10 ნაწილის თანახმად „შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის კანონიერ წარმომადგენელს ან მხარდამჭერს უფლება აქვს, დასვენების დღეების გარდა, თვეში ერთხელ ისარგებლოს დამატებითი ანაზღაურებადი დასვენების დღით ან დამსაქმებელს შეუთანხმოს შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებულისგან განსხვავებული სამუშაო დრო.“

ამასთან, ცვლილებებმა განსაზღვრა რომ 16-დან 18 წლამდე არასრულწლოვანთა მუშაობის დღიური საათობრივი ოდენობა უნდა შეადგენდეს არაუმეტეს 6 საათს. ხოლო 14-დან 16 წლამდე არასრულწლოვანის სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს სამუშაო დღის განმავლობაში 4 საათს. საქართველოს მინისტრის 2020 წლის 30 ნოემბერი ბრძანება №01-126/ნ განსაზღვრავს 18 წლამდე ასაკის პირისთვის აკრძალული სამუშაოების ჩამონათვალს, არასრულწლოვანისთვის პერდიოდული სამედიცინო გამოკვლევის ჩატარების შესაძლებლობას, საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად და არარწულწლოვანთა დაცვის სხვა გარანტიებს. კერძოდ, დამსაქმებელმა არ უნდა დაასაქმოს არასრულწლოვანი ისეთ სამუშაოზე, რომელიც შეიძლება იყოს მძიმე,

<sup>33</sup> შრომის კოდექსი მუხლი 24(5)

<sup>34</sup> შრომის კოდექსი მუხლი 24(7)

მავნე ან საშიშიპირობებიანი და უზღუდავდეს არასრულწლოვანს განათლების მიღების შესაძლებლობას, საზიანო იყოს მისი ჯანმრთელობისთვის ან ფიზიკური, გონებრივი, მორალური ან სოციალური განვითარებისათვის.<sup>35</sup>

არასრულწლოვანთა დასაქმების შეზღუდვასთან დაკავშირებით, კერძოდ კითხვაზე, შრომის ბაზარზე არასრულწლოვანის დასაქმების შეზღუდვა სარგებლის მომტანია თუ არა ბიზნესების და თავად ახალგაზრდების განვითარებისთვის, ნაწილმა უპასუხა რომ შრომის ბაზარზე არსებული სიტუაციიდან გამომდინარე აუცილებელია მათი დაცვა დამსაქმებლის უფლებების ბოროტად გამოყენებისგან. „მნიშვნელოვანია, რომ არასრულწლოვანის დასაქმების პროცესში მაქსიმალურად იქნას დაცული მისი საუკეთესო ინტერესები, მათ შორის, კანონით დადგენილი მოთხოვნები ამ მიმართულებით.“<sup>36</sup>

ამასთან გასათვალისწინებელია, რომ ეკონომიკაში რაც უფრო სწრაფად ჩაერთვება ადამიანი მით უკეთესია ახალგაზრდისთვისაც და თავად საწარმოებისთვის.

შესვენებისა და სამუშაო დროის რეგულირება მნიშვნელოვანი გარანტიაა დასაქმებულისთვის, რომელიც პრაქტიკულად ავალდებულებს სამუშაოს მიმცემს გაითვალისწინოს დასაქმებულის საჭიროებები, ხელი შეუწყოს დასვენების უფლებას, რაც აისახება დასაქმებულის პროდუქტიულობის ზრდაში და მისი სამსახურეობრივი და პირადი ცხოვრების დაბალანსებაში.

#### 3.4. სამუშაო დროის აღრიცხვასთან დაკავშირებული რეგულაციები

2021 წლის პირველი მარტიდან ამოქმედდა სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმისა და მისი წარმოების წესის დამტკიცების შესახებ, შრომის, ჯანმრთელობისა და

---

<sup>35</sup> საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანება №01-126/ნ 2020 წლის 30 ნოემბერი მუხლი 3(1)

<sup>36</sup> გამოკითხვის (კვლევის) შედეგები, შრომის სამართალში განხორციელებულ რეოფრმასთან დაკავშირებით უკანასკნელი წლების განმავლობაში

სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანება, რომლის თანახმადაც დასაქმებულებს დაეკლდებულათ აღწერონ დასაქმებულთა ნამუშევარი საათების ოდენობა, წერილობით ან ელექტრონული ფორმით. გარდა ნამუშევარი საათებისა, დოკუმენტში ასევე უნდა აისახოს შვებულების დღეების ოდენობა, დამის სამუშაო საათობრივი ოდენობა, წელიწადის განმავლობაში დასვენებისა და გაცდენილი დღეები და სხვ.

სამუშაო დროის აღრიცხვის მიზანია რომ არ მოხდეს ნორმირებული სამუშაო დროის დარღვევა და დასაქმებულის შრომის ბოროტად გამოყენება, ხოლო ზეგანაკვეთური შრომის შემთხვევაში მოხდეს მისი სამართლიანი ანაზღაურება.

„სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმაში ინფორმაცია აისახება ერთჯერადად, ყოველი თვის ბოლოს ან/და პერიოდულად, მთელი თვის განმავლობაში. სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმის დახურვის თარიღი დგინდება დამსაქმებლის მიერ, მაგრამ არაუგვიანეს მომდევნო კალენდარული თვის 10 რიცხვისა.“<sup>37</sup> ხოლო საქართველოს შრომის კოდექსის 26-ე მუხლი განსაზღვრავს სამუშაო დროის შეჯამებული აღრიცხვის წესს, იმ შემთხვევაში, თუ შეუძლებელია ყოველდღიური ან ყოველკვირეული სამუშაო დროის ხანგრძლივობის დაცვა.

სამუშაო საათების აღრიცხვის წესი ობიექტურად სარგებლის მომტანია ორივე მხარისთვის, ვინაიდან, როგორც დასაქმებულისთვის, ასევე დამსაქმებლისთვის ნათელი იქნება ნამუშევარი საათების ოდენობა და დავის შემთხვევაში აღნიშნული დოკუმენტი სასამართლოსთვის იქნება ერთგვარი ბერკეტი კონკრეტული შემთხვევის ფაქტობრივი გარემოებების დასადგენად. ბრძანების მიხედვით, დამსაქმებელი ვალდებულია აღრიცხოს ნამუშევარი საათების ოდენობა და აღნიშნული დოკუმენტი გააცნოს დასაქმებულს. ამასთან, დამსაქმებელი ვალდებულია სამუშაო დროის (ნამუშევარი საათების) აღრიცხვის დოკუმენტი

---

<sup>37</sup> საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანება №01-15/ნ, 2021 წლის 12 თებერვალი, მუხლი 2(4)



შეინახოს 1 წლის განმავლობაში,<sup>38</sup> ვინაიდან დავის წარმოშობის შემთხვევაში, პირის მიერ სასამართლოსთვის მიმართვის ხანდაზმულობის ვადა წარმოადგენს 1 წელს.<sup>39</sup>

#### თავი 4. ზეგანაკვეთური სამუშაო

##### 4.1 ზეგანაკვეთური სამუშაოს განმარტება

საქართველოს შრომის კოდექსის 27(1) მუხლის თანახმად, „ზეგანაკვეთური სამუშაო არის, მხარეთა შეთანხმებით, დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა აღემატება ნორმირებულ სამუშაო დროს.“ აქედან გამომდინარე ნებისმიერი დრო, რომელიც აღემატება ნორმირებულ 40 საათს, ხოლო სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოში დასაქმებულისთვის - 48 საათს, ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ მიიჩნევა.

„ზეგანაკვეთური სამუშაო დრო წარმოადგენს სამუშაოს, რომელსაც ასრულებს დასაქმებული კანონმდებლობით განსაზღვრული ნორმირებული სამუშაო დროის მიღმა და რომელიც მიმზიდველია დასაქმებულისთვის სათანადო კომპენსაციის გამო, რაც გულისხმობს ან გაზრდილ ფულად ანაზღაურებას ან სანაცვლო დასვენების დროს.“<sup>40</sup>

ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება დასაშვებია მხოლოდ მხარეთა შეთანხმებით. ამდენად, ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესასრულებლად აუცილებელია დასაქმებულის თანხმობა.<sup>41</sup>

გამონაკლისს წარმოადგენს შრომის კოდექსის 27-ე მუხლის მე-5 ნაწილით გათვალისწინებული ორი შემთხვევა:

დასაქმებული ვალდებულია შეასრულოს ზეგანაკვეთური სამუშაო:

<sup>38</sup> შრომის კოდექსი, მუხლი 24(11)

<sup>39</sup> შრომის კოდექსი, მუხლი 74

<sup>40</sup> საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, ზაქარია შველიძე, 2017, გვ. 211

<sup>41</sup> საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, ზაქარია შველიძე, 2017, გვ. 210

ა) სტიქიური უბედურების თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის – ზეგანაკვეთური ანაზღაურების გარეშე;

ბ) საწარმოო ავარიის თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის – ზეგანაკვეთური ანაზღაურებით.

აღნიშნული საფუძვლების არსებობისას დასაქმებული ვალდებულია, შეასრულოს ზეგანაკვეთური სამუშაო, ზეგანაკვეთური ანაზღაურების გარეშე თუ შესაბამისი ანაზღაურებით. მოცემულ შემთხვევასთან დაკავშირებით კანონი უშვებს გამონაკლისს, და გვთავაზობს ჩამონათვალს იმ პირებისა რომელთა დასაქმებაც დაუშვებელია ზეგანაკვეთურ სამუშაოზე, მათი თანხმობის გარეშე. 27-ე მუხლის მე-6 ნაწილის თანახმად, ესენია:

- ორსული, ახალნამშობიარები ან მეძუძური ქალი,
- შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირი,
- არასრულწლოვანი,
- შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის კანონიერი წარმომადგენელი ან მხარდამჭერი ან რომელსაც ჰყავს 3 წლამდე ბავშვი

არასრულწლოვნების შემთხვევაში კანონი აზუსტებს სამუშაო საათების ოდენობას და განმარტავს რომ არასრულწლოვანის მიერ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების დროის ხანგრძლივობა სამუშაო დღის განმავლობაში ჯამურად არ უნდა აღემატებოდეს 2 საათს, ხოლო სამუშაო კვირის განმავლობაში ჯამურად – 4 საათს.<sup>42</sup>

4.2. ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურება და მაქსიმალური ლიმიტი როგორც აღინიშნა, ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ უნდა ჩაითვალოს მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა აღემატება კვირაში 40 საათს ან სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოებში - 48 საათს.<sup>43</sup>

<sup>42</sup> საქართველოს შრომის კოდექსი მუხლი 27(1)

<sup>43</sup> საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, ზაქარია შველიძე, 2017, გვ. 211

როდესაც საუბარია ზეგანაკვეთურ სამუშაოზე, კანონმდებლობა უნდა ითვალისწინებდეს ორ ზღვარს. პირველი ზღვარი გულისხმობს ზეგანაკვეთური დროის საწყის მომენტს, ხოლო მეორე ზღვარი ეხება დასაშვები ზეგანაკვეთური შრომის მაქსიმალურ ოდენობას. „საერთაშორისო შრომის სტანდარტების მიხედვით უნდა დაწესდეს და შეიზღუდოს ზეგანაკვეთური შრომის ლიმიტი.“<sup>44</sup>

ILO-ს No. 1 და No. 30-ე კონვენციების თანახმად, კანონმდებლობით დადგენილი ზეგანაკვეთური დროის მაქსიმალური ლიმიტი უნდა იყოს გონივრული და შეესაბამებოდეს კონვენციების მიზანს. შრომის კოდექსით განსაზღვრულია ნორმირებული სამუშაო დროის მაქსიმალური ოდენობა, ანუ ზეგანაკვეთური შრომის ათვლის წერტილი - 40 ან 48 საათი. კანონმდებლობა არ ითვალისწინებს სამუშაო დღის ან კვირის განმავლობაში ზეგანაკვეთური შრომის მაქსიმალურ საათობრივ ოდენობას, თუმცა შრომის კოდექსის იმპერატიული მოთხოვნაა, დასაქმებულისთვის, ცვლებს შორის 12 საათიანი დასვენების შესვენების დროს მინიჭება. <sup>45</sup> შესაბამისად ამ ნაწილში მხარეთა მოქმედების ფარგლები უფრო ფართოა და იძლევა შესაძლებლობას საკუთარი სურვილისამებრ დაარეგულირონ ზეგანაკვეთური სამუშაოს მაქსიმალური ოდენობა.

რაც შეეხება გამოკითხვის შედეგებს, საქართველოში ზეგანაკვეთური შრომის მკაცრი ადმინისტრირების დასაშვებობასთან დაკავშირებით, ნაწილი თვლის, რომ ზეგანაკვეთური შრომის ადმინისტრირება ზიანის მომტანია როგორც ბიზნეს სექტორისთვის, ასევე ზღუდავს თითოეული დასაქმებულის თავისუფლებას.

„ზეგანაკვეთური შრომა დასაქმებულის და დამსაქმებლის ურთიერთშეთანხმების საფუძველზე შესრულებული შრომაა, რომლის მიმართაც კანონი დამატებით ადგენს გაზრდილ საათობრივ განაკვეთს. ამასთან, შრომის კოდექსი ზეგანაკვეთური შრომის ირგვლივ სხვა სპეციფიკურ ნორმებსაც განსაზღვრავს. შესაბამისად, ზეგანაკვეთური შრომის დამატებითი მკაცრი ადმინისტრირება ამ პროცესში შედეგობრივი თვალსაზრისით, ჩემი მოსაზრებით, არ არის გამართლებული.“

---

<sup>44</sup> საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, ზაქარია შველიძე, 2017, გვ. 215

<sup>45</sup> საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, ზაქარია შველიძე, 2017, გვ. 214

ხოლო მეორე მხრივ, ზეგანაკვეთური შრომის მკაცრი ზედამხედველობა პირდაპირ პროპორციულად უზრუნველყოფს დასაქმებულის ინტერესების დაცვას რაც მისასალმებელია. „ზეგანაკვეთური შრომის რეგულირება სარგებლიანია როგორც დასაქმებულისთვის, ასევე დამსაქმებლისთვის“<sup>46</sup>

საქართველოს შრომის კოდექსის 27-ე მუხლის მეორე ნაწილის თანახმად ზეგანაკვეთური შრომა უნდა ანაზღაურდეს საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით. საქართველოს კანონმდებლობა არ არეგულირებს ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების პროცენტულ ოდენობას, თუმცა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია ზეგანაკვეთური შრომის ნომინირებულ განაკვეთად მიიჩნევს შრომის ანაზღაურების არანაკლებ 25 პროცენტს.<sup>47</sup>

შესაბამისად, ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურების წესი განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით, რაც შრომითი ხელშეკრულების არსებით პირობას წარმოადგენს.<sup>48</sup> ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება მიმდინარე თვის ხელფასთან ერთად.

ზეგანაკვეთური შრომისთვის ფულადი ანაზღაურების ალტერნატივად წარმოგვიდგება დასაქმებულისთვის დამატებითი დასვენების დროით სარგებლობა, რომელიც დასაქმებულს უნდა მიეცეს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებიდან არაუგვიანეს 4 კვირისა, თუ მხარეთა შეთანხმებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული.<sup>49</sup>

საერთაშორისო სტანდარტების გათვალისწინებით, შრომის უფლების სათანადოდ განხორციელებისა და ადამიანის უფლებების დაცვის მიზნით მნიშვნელოვანია, რომ კანონმდებლობამ მოაწესრიგოს კვირის განმავლობაში ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების მაქსიმალური ოდენობა და განსაზღვროს ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურების საკითხი, რაც დღევანდელი კანონმდებლობით ჯერ კიდევ რეგულაციებს ფარგლებს გარეთ რჩება.

---

<sup>46</sup> გამოკითხვის (კვლევის) შედეგები, შრომის სამართალში განხორციელებულ რეოფრმასთან დაკავშირებით უკანასკნელი წლების განმავლობაში

<sup>47</sup> ILO-ს No. 1 და No. 30-ე კონვენციები

<sup>48</sup> შრომის კოდექსი მუხლი 14

<sup>49</sup> შრომის კოდექსი 27 (3)

საქართველოს სასამართლოებში დადგენილი პრაქტიკის თანახმად, ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურება უნდა მოხდეს 125%-ით ხელფასის გაზრდილი ოდენობით. თუმცა ამ ეტაპზე აღნიშნული საკითხი ისევ ღიად რჩება.

## თავი 5. ცვლაში მუშაობა და ღამის სამუშაო

### 5.1. ცვლაში მუშაობასთან დაკავშირებული რეგულაციები

შრომის კოდექსის ცვლილებები ასევე შეეხო არასრულ სამუშაო განაკვეთზე და ცვლაში მომუშავე პირთა დროის ლიმიტის დაწესებას. უახლესი ცვლილებებით განისაზღვრა ცვლაში მუშაობის არსი, კერძოდ: ცვლაში მუშაობა გულისხმობს სამუშაო დროის ორგანიზების მეთოდს, რომლის თანახმადაც დასაქმებულები თანმიმდევრობით ცვლიან ერთმანეთს ერთი და იგივე სამუშაოზე განსაზღვრული გრაფიკის, მათ შორის როტაციული გეგმის შესაბამისად, იმგვარად, რომ შესაძლებელი იყოს სამუშაო პროცესის გაგრძელება დასაქმებულისთვის დადგენილი სამუშაო კვირის ხანგრძლივობაზე მეტ ხანს.<sup>50</sup>

ამასთან, დადგინდა რომ ცვლებს შორის უწყვეტი დასვენების ხანგრძლივობის ოდენობა უნდა შეადგენდეს არანაკლებ 12 საათს, ხოლო კვირის მანძილზე დასაქმებულს უნდა მიეცეს უწყვეტი დასვენების შესაძლებლობა არანაკლებ 24 საათისა. აკრძალულია მიმდევრობით ორ ცვლაში მუშაობა. განრიგის ცვლილებასთან დაკავშირებით დასაქმებულს უნდა ეცნობოს არანაკლებ 10 დღით ადრე, გარდა უკიდურესი აუცილებლობის შემთხვევისა.<sup>51</sup>

აღნიშნული ცვლილებები მნიშვნელოვანი ნაბიჯია დასაქმებულთა საკანონმდებლო დაცვის საშუალებების შექმნის თვალსაზრისით რომელიც, ერთი მხრივ, მიზნად ისახავს გაუმართლებელი დისკრიმინაციის აღმოფხვრას და არასრულ განაკვეთზე მშრომელთა მდგომარეობის გაუმჯობესებას, თუმცა მეორე მხრივ, ცვლაში მუშაობა წარმოადგენს დასაქმებულის უფლებას და არა ვალდებულებას, რომლის გამოყენებაც შეუძლია საკუთარი საჭიროებისამებრ.

<sup>50</sup> შრომის კოდექსი, მუხლი 25(2)

<sup>51</sup> შრომის კოდექსი მუხლი 25(4)

ცვლაში მუშაობა, შესაბამისი ანაზღაურების სანაცვლოდ, ხშირ შემთხვევაში მეტად ხელსაყრელია როგორც დასაქმებული მხარისთვის, ასევე დამსაქმებლისთვის. შესაბამისად აღნიშნული უფლების შეზღუდვა გამოიწვევს არა დასაქმებული მხარის დასვენების უზრუნველყოფას, არამედ საჭიროებას, რომ დასაქმებულმა მოიძიოს ალტერნატიული სამსახური მძიმე მატერიალური მდგომარეობიდან გამომდინარე.

## 5.2. ღამის სამუშაოზე დასაქმების შეზღუდვა

შრომის კოდექსი გვთავაზობს ღამის სამუშაოზე დასაქმებული პირის დეფინიციას, რაც აქამდე კანონმდებლობით არ იყო გათვალისწინებული. კერძოდ, ღამის სამუშაოზე დასაქმებული არის ნებისმიერი პირი, რომელიც ყოველდღიური ნორმირებული სამუშაო დროის ფარგლებში ღამის დროის განმავლობაში ჩვეულებრივ მუშაობს არანაკლებ სამი საათი და ნებისმიერი პირი, რომელიც წლიური სამუშაო დროის განსაზღვრულ პროპორციულ ნაწილს მუშაობს ღამის დროის განმავლობაში.<sup>52</sup>

„კვლევები გვიჩვენებს, რომ ადამიანის ორგანიზმი ღამით უფრო მგრძობიარედ რეაგირებს გარემოს ცვლილებებზე და შრომის ორგანიზების ზოგიერთ მძიმე ფორმებზე და რომ სამუშაო ადგილზე ღამით ხანგრძლივი მუშაობა შესაძლებელია საზიანო აღმოჩნდეს დასაქმებულთა ჯანმრთელობისთვის და მათი უსაფრთხოებისთვის. შედეგად ღამით მუშაობის ხანგრძლივობა, მათ შორის ზეგანაკვეთურიც, უნდა შეიზღუდოს და გათვალისწინებული უნდა იყოს, რომ დამსაქმებელი, რომლებიც რეგულარულად იყენებენ ღამით დასაქმებულთა შრომას, აცნობონ ამის შესახებ კომპეტენტურ უწყებას მათი მოთხოვნის შემთხვევაში.“<sup>53</sup>

<sup>52</sup> შრომის კოდექსი მუხლი 28(2)

<sup>53</sup> 2003 წლის 4 ნოემბრის ევროსაბჭოსა და ევროპარლამენტის დირექტივა 2003/88/EC სამუშაო დროის ზოგიერთი ასპექტების შესახებ

ცვლილებებით გათვალისწინებულ იქნა 2003/88/EC დირექტივის მოთხოვნები და დარეგულირდა ღამის სამუშაოზე მომუშავე პირების სამედიცინო გამოკვლევის ჩატარების შესაძლებლობა, რომელსაც უზრუნველყოფს დამსაქმებელი, საკუთარი ხარჯით.<sup>54</sup>

ამასთან კოდექსის 28-ე მუხლის მე-6 ნაწილი ითვალისწინებს დასაქმებულის ჯანმრთელობის განსაკუთრებულ მდგომარეობას, კერძოდ, თუ პირი ჯანმრთელობასთან დაკავშირებული პრობლემების გამო ვერ ახერხებს ღამის სამუშაოს შესრულებას, შესაძლებლობის შემთხვევაში დამსაქმებელმა იგი უნდა გადაიყვანოს მისთვის შესაფერის დღის სამუშაოზე.

აიკრძალა ღამის სამუშაოზე არასრულწლოვანის, ორსული, ახალნამშობიარები ან მეძუძური ქალის დასაქმების საკითხები. ასევე შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის ან იმ პირის დასაქმება, რომელსაც ჰყავს 3 წლამდე ბავშვი, მათი თანხმობის გარეშე.<sup>55</sup>

„სამუშაო პირობებს შეუძლიათ ზიანი მიაყენონ დასაქმებულების უსაფრთხოებასა და ჯანმრთელობას. სამუშაო პროცესის ორგანიზება განსაზღვრული სქემის მიხედვით უნდა ითვალისწინებდეს ზოგად პრინციპებს, რომ სამუშაო პროცესი უნდა იყოს ადამიანზე მორგებული.“<sup>56</sup> აქედან გამომდინარე შრომის კოდექსში გათვალისწინებულ იქნა ღამით მომუშავეთა უსაფრთხოების საკითხი და დამსაქმებელს დაევალა მძიმე, მავნე ან საშიშპირობებიან სამუშაოს შემთხვევაში ღამის სამუშაოზე დასაქმებული პირისთვის სამუშაო დროდ 24 საათის განმავლობაში მაქსიმალურ დროდ განისაზღვროს 8 საათი.<sup>57</sup>

---

<sup>54</sup> შრომის კოდექსი მუხლი 28(5)

<sup>55</sup> შრომის კოდექსი მუხლი 28(3)

<sup>56</sup> 2003 წლის 4 ნოემბრის ევროსაბჭოსა და ევროპარლამენტის დირექტივა 2003/88/EC

<sup>57</sup> შრომის კოდექსი მუხლი 28(4)

## თავი 6. გამოწვევები ბიზნესის სექტორში

### 6.1. შრომით უფლებები და სამეწარმეო თავისუფლება

საქართველოს კონსტიტუციის მე-6 მუხლი უზრუნველყოფს და აღიარებს ეკონომიკურ თავისუფლებას, რომელშიც მოიაზრება თავისუფალი და ღია ეკონომიკის, თავისუფალი მეწარმეობისა და კონკურენციის განვითარება.<sup>58</sup>

„სახელმწიფო უზრუნველყოფს ეკონომიკურ უფლებებსა და თავისუფლებებს, რომლებიც საფუძვლად უნდა დაედოს საზოგადოების განვითარებას, ხალხის კეთილდღეობისა და ეკონომიკის გრძელვადიან, სტაბილურ ზრდას.“<sup>59</sup>

სამეწარმეო თავისუფლების პრინციპის მიზანია სახელმწიფოს მხრიდან ხელსაყრელი სამართლებრივი გარემოს შექმნა კერძო საკუთრების დასაცავად, რომელიც ადგენს სახელმწიფოს ვალდებულებას, ხელი შეუწყოს თავისუფალი მეწარმეობისა და კონკურენციის განვითარებას. ამასთან, „თავისუფალი მეწარმეობისა და კონკურენციისათვის ხელის შეწყობა გულისხმობს სამეწარმეო საქმიანობის მონაწილეთათვის განვითარებისა და ბაზარზე ზემოქმედების თანაბარი უფლებების დადგენას.“<sup>60</sup> საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით დაუშვებელია სახელმწიფოს მხრიდან გარკვეული პრივილეგიების დააწესება, ვინაიდან კერძოსამართლებრივ ურთიერთობებში თანასწორობის პრინციპმა „სახელმწიფო გაათანაბრა ამ ურთიერთობის სხვა სუბიექტებთან.“ ხოლო, „უსაფუძვლო პრივილეგიების მინიჭება არათანაბარ მდგომარეობაში აყენებს სამოქალაქო ბრუნვის მონაწილეებს.“

„მეწარმეობის თავისუფლება საქმიანობის საყოველთაო თავისუფლების გამოხატულება შრომის თავისუფლებისა და ეკონომიკური თავისუფლების ერთ-ერთი გამოვლინებაა. მისი მხარდაჭერა გამოიხატება იმის უზრუნველყოფით, რომ ადამიანმა სამეწარმეო საქმიანობისათვის კანონის ფარგლებში თავისუფლად გამოიყენოს თავისი პიროვნული და ქონებრივი შესაძლებლობები.“<sup>61</sup>

<sup>58</sup> საქართველოს კონსტიტუცია, მუხლი 6(2)

<sup>59</sup> საქართველოს ორგანული კანონი ეკონომიკური თავისუფლების შესახებ;

<sup>60</sup> საქართველოს კონსტიტუციის კომენტარები

<sup>61</sup> საქართველოს კონსტიტუციის კომენტარები



„თავისუფალი კონკურენცია ორგანულადაა დაკავშირებული მეწარმეობის თავისუფლებასთან და წარმოადგენს საბაზრო მეურნეობის საძირკველს.“<sup>62</sup>

სამეწარმეო სექტორი უმნიშვნელოვანეს როლს ასრულებს ეკონომიკის განვითარებაში. განსაკუთრებით მცირე და საშუალო საწარმოები, რომლებიც ქმნიან სამუშაო ადგილებს და ხელს უწყობენ ქვეყნის ეკონომიკურ წინსვლას.

საქართველოს ბიზნეს ასოციაციის განმარტებით, შრომის კოდექსში განხორციელებული რეფორმა ზიანის მომტანია ეკონომიკის, ბიზნეს სექტორის და თვით დასაქმებულთათვისაც. ცვლილებების განხორციელებამდე, პირველ რიგში, უნდა ყოფილიყო გამოყენებული რეგულირების ზეგავლენის შეფასების მექანიზმები. ამასთან გასათვალისწინებელია წარსული გამოცდილება, როდესაც 2018 წელს ცვლილებები განიცადა შრომის უსაფრთხოების კანონმა, აღნიშნული შეეხო ყველა კომპანიას მიუხედავად მათი საქმიანობის სფეროსა და მასშტაბების. კომპანიებს დაევალოთ შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტის დაქირავება ან შესაბამისი კურსის გავლა, რამაც საბოლოო ჯამში ბიზნესებს მნიშვნელოვნად გაუზარდა ხარჯები.

ამასთან ბიზნეს სიბიექტების უმეტეს ნაწილს შეადგენს მცირე და საშუალო ბიზნესები, რომელთათვისაც გაცილებით რთული იქნება აღნიშნული რეგულაციების შიდა კანონმდებლობაში დანერგვა და პრაქტიკაში გამოყენება.

კითხვაზე, რამდენად სწორი და დროული იყო ევროპული სტანდარტების აპროქსიმაცია ქართულ კანონმდებლობაში პანდემიის პირობებში, არაერთგვაროვანი მოსაზრებები გამოითქვა. ერთი მხრივ, შრომის კანონმდებლობაში განხორციელებული ცვლილებები მხოლოდ სიკეთის მომტანია ქვეყნისთვის და იგი აუცილებელი იყო ამ ეტაპისათვის, რაც, საბოლოო ჯამში, პოზიტიურად აისახება სამუშაო ადგილას უსაფრთხოებაზე და დასაქმებულის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის დაცვაზე.

პანდემიის პირობებში, დასაქმებული მხარე ახალი გამოწვევების წინაშე დადგა, აქედან გამომდინარე, მეტად მნიშვნელოვანია მათი უფლებების განსაკუთრებული დაცვის უზრუნველყოფა, რომლის განხორციელებაც მხოლოდ

---

<sup>62</sup> საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილება № 1/2/411, 19.12.2008

შრომის კოდექსის რეფორმით იქნებოდა შესაძლებელი. ასევე „აღნიშნული რეფორმა იყო არა მხოლოდ დროული, არამედ დაგვიანებულიც. იმის გათვალისწინებით, რომ საერთაშორისო ვალდებულებების შესრულებაც დადგენილი ვადების დაგვიანებით და არასრულყოფილად მოხდა.“<sup>63</sup>

ამასთან მეორე მხრივ, თანამედროვე გამოწვევების პირობებში ევროპული სტანდარტების საქართველოს კანონმდებლობაში დანერგვა შეუსაბამოა არსებულ ვითარებასთან. არსებულ სიტუაციაში რეფორმის განხორციელება დააზარალებს ბიზნეს სექტორს რაც საბოლოოდ უარყოფითად აისახება ქვეყნის ეკონომიკურ და თავად დასაქმებულთა მდგომარეობაზე.

„ქვეყნის შრომის კანონმდებლობის ევროპულ სტანდარტებთან დაახლოება უდავოდ მნიშვნელოვანი პროცესია, მათ შორის, განსაკუთრებით ასოცირების ხელშეკრულების ფარგლებში აღებული ვალდებულებების ჭრილში. თუმცა, ზოგადად სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანია, რეფორმირების პროცესში მაქსიმალურად იქნას გამოყენებული დაბალანსებული მიდგომები - დასაქმებულების და დამსაქმებლის ინტერესები, ქვეყნის სპეციფიკა და არსებული რეალობა. ამ კონტექსტში აუცილებლად გასათვალისწინებელია გლობალური პანდემიის შედეგად ქვეყანაში მიმდინარე მძიმე პროცესები, რომელმაც სერიოზული დარტყმა მიაყენა და რთული გამოწვევების წინაშე დააყენა ქვეყნის კერძო სექტორი. შესაბამისად, ევროპულ სტანდარტებთან დაახლოების პროცესში გამოყენებული უნდა იქნას ყველა შესაძლო ბერკეტი, რათა მაქსიმალურად იქნას გათვალისწინებული ის მძიმე რეალობა, რომლის წინაშეც ქვეყნის კერძო სექტორი აღმოჩნდა.“<sup>64</sup>

მეწარმეობის თავისუფლება არ გამორიცხავს გონივრული შეზღუდვების დაწესებას. დაუშვებელია, რომ ადამიანის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის მიზნით სათანადო წესების დადგენა და მათი შესრულების უზრუნველყოფა ჩაითვალოს თავისუფალი მეწარმეობის განვითარებისათვის

<sup>63</sup> გამოკითხვის (კვლევის) შედეგები, შრომის სამართალში განხორციელებულ რეფორმასთან დაკავშირებით უკანასკნელი წლების განმავლობაში

<sup>64</sup> გამოკითხვის (კვლევის) შედეგები, შრომის სამართალში განხორციელებულ რეფორმასთან დაკავშირებით უკანასკნელი წლების განმავლობაში

ხელის შეშლად.<sup>65</sup> თუმცა, რეგულაციები მისაღებია მხოლოდ წინასწარი ანალიზის საფუძველზე, რომელიც შესაბამისობაში უნდა იყოს არსებულ რელობასთან, რათა სამომავლოდ გაცილებით მეტი ზიანი არ მიაყენონ ქვეყნის ეკონომიკურ მდგომარეობასა და საზოგადოების კეთილდღეობას.

## 6.2. მხარეთა გამოწვევების კონკრეტული საკითხები

პანდემიის პირობებში შრომის სამართლის რეგულაციების გამკაცრებამ ახალი გამოწვევების წინაშე დააყენა შრომითი სექტორი. კომპანიებს უწევთ ახალი ცვლილებების გათვალისწინება შიდა საწარმოო რეგულირებაში და მისი აღსრულების უზრუნველყოფა, რაც დაკავშირებულია მნიშვნელოვან ხარჯებთან და ორგანიზაციულ ძალისხმევასთან. გამოსავალი, რომელიც მოცემულ შემთხვევაში მცირე და საშუალო ბიზნესებს აქვთ ისაა, რომ სამუშაო ადგილების შემცირების ხარჯზე ადაპტირდნენ შრომის კანონმდებლობის ცვლილებებთან. ხოლო აღნიშნული ვითარება დააზარალებს როგორც ბიზნესებს, ასევე დასაქმებულ სექტორს.

ამასთან გასათვალისწინებელია დასაქმებულთა სურვილი, რომ პანდემიის პირობებში დამატებითი ანაზღაურების სანაცვლოდ იმუშავონ გაზრდილი საათობრივი ოდენობით და შესაბამისად მიიღონ მეტი შემოსავალი. აღნიშნული უფლების შეზღუდვა დასაქმებულისთვის წარმოადგენს საქართველოს კონსტიტუციით გათვალისწინებული 26-ე მუხლის დარღვევას, რომელიც უზრუნველყოფს შრომის თავისუფლებას. კერძოდ, პირს უფლება აქვს თავად აირჩიოს შრომითი საქმიანობის სფერო და განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით ურთიერთობებში. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით აღნიშნული მუხლით „დაცულია არა მარტო უფლება, აირჩიოს სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო.“<sup>66</sup>

<sup>65</sup> საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილება № 1/4/154, 200; 13.06.2003

<sup>66</sup> საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილება №2/2-389, 26.10.2007

აღნიშნული უფლების უგულებელყოფა და სახელმწიფოს მხრიდან მკაცრი ადმინისტრირება ახალი პრობლემის წინაშე დააყენებს შრომით სექტორს. კერძოდ, არიან ადამიანები, ვისაც სურს ცვლაში მუშაობა დამატებითი ანაზღაურების მიღების მიზნით. კანონისმიერი შეზღუდვების დაწესება კი წარმოშობს არაფორმალურ შრომით ურთიერთობას დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის. ხოლო ხელშეკრულების გარეშე საქმიანობის განხორციელებისას, რაიმე დარღვევის შემთხვევაში, დასაქმებულს არ ექნება ბერკეტი მისი უფლებების დასაცავად.

გამოწვევის სახით დგას არაფორმალური დასაქმების პრობლემატიკა, რაც გულისხმობს დასაქმებულთა იმ ნაწილს, რომლებიც არ არიან სახელშეკრულებო შრომით ურთიერთობაში. განსხვავებით შრომითი კონტრაქტით განსაზღვრული პირობებისა, არაფორმალურ დასაქმებაში შრომის პირობების შეთანხმება ზეპირსიტყვიერად ხდება. ამასთან შრომითი კონტრაქტითა და საკანონმდებლო ნორმებით დამსაქმებელი შებოჭილია, რაც უზრუნველყოფს დასაქმებულ მხარის ინტერესების გაცილებით მაღალი ხარისხით დაცვას. არაფორმალური დასაქმების შემთხვევაში არ ხდება რაიმე სახის კონტროლი, გაცილებით დაბალია შრომის ადგილას უსაფრთხოების უზრუნველყოფის შესაძლებლობა, ბუნდოვანია ანაზღაურების გაცემის წესი და ოდენობა. ყოველივე ზემოაღნიშნულს განაპირობებს სამუშაო ადგილების სიმცირე, ხოლო არაფორმალური დასაქმების ალტერნატივა საზოგადოებას ნაწილის თვითგადარჩენის ერთადერთ საშუალებად ექცა.

შრომით სექტორში აღნიშნული ვითარება განპირობებულია მძიმე ეკონომიკური მდგომარეობით. შესაბამისად სახელმწიფოს ვალდებულებაა შექმნას დაცვის მექანიზმები მხარეთა ინტერესების დასაცავად. შრომით ბაზარზე სხვა ალტერნატივის არარსებობა უთანაბრდება იძულებით შრომას. როდესაც ადამიანი მცირე ანაზღაურების სანაცვლოდ მუშაობს გადაჭარბებული საათობრივი ოდენობით, აღნიშნული წარმოადგენს არა მის ნებას, არამედ გადარჩენის ერთადერთ წყაროს. აქედან გამომდინარე სახელმწიფომ უნდა უნდა დააბალანსოს მხარეთა შორის უფლებრივი ასიმეტრია და ამავდროულად არ შექმნას ისეთი

წინააღმდეგობები, რომელიც ხელს შეუშლის ბიზნეს სექტორის განვითარებას და საბოლოოდ უარყოფითად აისახება ქვეყნის ეკონომიკურ წინსვლაზე.

## თავი 7. შრომის ინსპექციის სამსახური

7.1. ინსპექციის სამსახურის მიზანი და უფლებამოსილებების ფარგლები  
შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ფარგლებში ცვლილებები განიცადა შრომის ინსპექციის სამსახურმაც, რომელიც საჯარო სამართლის იურიდიული პირის სახით ჩამოყალიბდა.

საქართველოს კანონი „შრომის ინსპექციის შესახებ“ განსაზღვრავს შრომის ინსპექციის სამსახურის სამართლებრივ სტატუსს, საქმიანობის პრინციპებს, ფუნქციებსა და ძირითად მიმართულებებს, შრომის ინსპექციის სამსახურის უფლებამოსილებებს, შრომის კანონმდებლობის ეფექტიანი გამოყენების უზრუნველყოფას, ადმინისტრაციულ პასუხისმგებლობას შრომის კანონმდებლობის დარღვევისათვის და გასაჩივრების წესს. კანონის თანახმად, „შრომის ინსპექციის სამსახურის მიზანია შრომითი ნორმების ეფექტიანი გამოყენების უზრუნველყოფა.“<sup>67</sup> რომელსაც იგი ახორციელებს გონივრულობის ფარგლებში, ქვეყნის კოდექსით დადგენილი წესით.<sup>68</sup>

შესაბამისად, შრომის ინსპექციის სამსახურის მიზანს შრომითი უფლებების დარღვევის ფაქტების გამოვლენა და პრევენცია წარმოადგენს.

ინსპექცია უფლებამოსილია განახორციელოს საქართველოს შრომის კანონმდებლობით გარანტირებული ყველა უფლების ზედამხედველობა და გამოიყენოს შესაბამისი ადმინისტრაციული სახდელები. ასევე ინსპექციას ენიჭება უფლებამოსილება დღისა და ღამის ნებისმიერ მონაკვეთში, წინასწარი შეტყობინების გარეშე, შევიდეს ინსპექტირებისადმი დაქვემდებარებულ ნებისმიერ სამუშაო ადგილზე, თუ აქვს საფუძველი გონივრული ეჭვი, იმისა, რომ არსებობს იძულებითი შრომის ან შრომითი ექსპლუატაციის შემთხვევა.<sup>69</sup> რაც შეიძლება

<sup>67</sup> საქართველოს კანონი „შრომის ინსპექციის შესახებ“, მუხლი 5(1)

<sup>68</sup> საქართველოს კანონი „შრომის ინსპექციის შესახებ“, მუხლი 11(2)

<sup>69</sup> საქართველოს კანონი „შრომის ინსპექციის შესახებ“, 16(2-ა)

მოიცავდეს როგორც ანტიდისკრიმინაციულ საკითხებს, ასევე სამუშაო დროის, დასვენების და შესვენების დროის, შრომის ანაზღაურების საკითხებს და სხვ.

შრომის ინსპექციის მანდატის ზრდა უზრუნველყოფს სამუშაო ადგილზე უფლებების დარღვევის პრევენციას, რომლის განხორციელებაც შეუძლებელია სასამართლოს გზით. სასამართლო, შრომით დავებში უზრუნველყოფს დარღვეული უფლების დაცვას, შესაბამისად საჭიროა მექანიზმი რომელიც უფლების დარღვევამდე მოახდენს შესაძლო დარღვევის პრევენციას.

შრომის ინსპექციის შესახებ კანონის მე-13 მუხლის თანახმად, ინსპექტირების დაწყების საფუძვლებია: დაინტერესებული პირის საჩივარი, საკუთარი ინიციატივა, საქართველოს მთავრობის დადგენილების შესაბამისად და „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონით დადგენილი ნორმების დარღვევის თაობაზე ნებისმიერი იდენტიფიცირებადი პირის შეტყობინების გზით. მათ შორის, დასაქმებულს უფლება აქვს ანონიმურად მიმართოს შრომის ინსპექციას დარღვევის ფაქტის არსებობის შემთხვევაში.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-18 თავი, კანონით გათვალისწინებული ნორმების დარღვევის შემთხვევაში, განსაზღვრავს სანქციების ოდენობასაც, რომელიც ითვალისწინებს გაფრთხილებას ან დაჯარიმებას. ფიზიკური პირის შემთხვევაში – არანაკლებ 200-დან 800 ლარის ოდენობით. დღ-ის გადამხდელად რეგისტრირებული დამსაქმებლის შემთხვევაში კანონი ითვალისწინებს 800 დან 1000 ლარამდე ჯარიმას. შრომის კოდექსი ასევე ითვალისწინებს დარღვევის დამამძიმებელ გარემოებებსაც, კერძოდ, არასრულწლოვანის, ორსული ქალის ან შშმ პირის მიმართ განხორციელებული დარღვევა გამოიწვევს სანქციების ორმაგი ოდენობით დაკისრებას.<sup>70</sup> ხოლო პირდაპირი და არაპირდაპირი დისკრიმინაციისა და იძულებითი შრომის ფაქტების გამოვლენის შემთხვევაში კანონი ითვალისწინებს ჯარიმას სამმაგი ოდენობით.<sup>71</sup>

<sup>70</sup> საქართველოს „შრომის კოდექსი“, მუხლი 77(2)

<sup>71</sup> საქართველოს „შრომის კოდექსი“, მუხლი 78 (1)

შრომით სექტორში მიმდინარე მძიმე მდგომარეობის გათვალისწინებით, ინსპექციის სახით ახალი აღსრულების მექანიზმის დანერგვა მნიშვნელოვან ცვლილებებს შეიტანს შრომით ბაზარზე. ამასთან, ინსპექციის ინსტიტუციური დამოუკიდებლობა მეტად მოქნილს და ეფექტურს გახდის მის საქმიანობას.

## 7.2. ინსპექციის კომპეტენციები და აღსრულების პრობლემატიკა

შრომის ინსპექციის უფლებამოსილებები რეგულირდება შრომის ინსპექციის შესახებ კანონის მე-16 მუხლით, რომლის თანახმადაც, ინსპექტორი უფლებამოსილია:

- წინასწარი შეტყობინების გარეშე, დღე-ღამის ნებისმიერ დროს შევიდეს ინსპექტირებისადმი დაქვემდებარებულ ნებისმიერ სამუშაო ადგილზე ან სამუშაო სივრცეში;
- შევიდეს ნებისმიერ სივრცეში, თუ აქვს საფუძველი გონივრული ეჭვისთვის, რომ არსებობს იძულებითი შრომის ან შრომითი ექსპლუატაციის შემთხვევა;
- მოითხოვოს საჭირო ვადით სამუშაო ადგილის, სამუშაო სივრცის ან მისი ნაწილის ხელშეუხებლობა, რაც გონივრულობის ფარგლებში აუცილებელია სამუშაო სივრცეში ინსპექტირების განსახორციელებლად;
- მოიძიოს, გამოითხოვოს და გამოიკვილოს ნებისმიერი მასალა, ნივთი ან ნივთიერება, რომელიც დაკავშირებულია შესაძლო ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევასთან და ნებისმიერი ინფორმაცია ან დოკუმენტი, რომელსაც შრომის ინსპექტორი ინსპექტირების განსახორციელებლად გონივრულობის ფარგლებში აუცილებლად მიიჩნევს;
- ინსპექტირების მიზნებისთვის დალუქოს და ამოიღოს ნებისმიერი მასალა, ნივთი, ნივთიერება ან დოკუმენტი ან გადაიღოს ასლი;
- აიღოს ნებისმიერი მასალის, ნივთის, ნივთიერების ან ატმოსფერული ჰაერის ნიმუში;
- განახორციელოს აზომვა, ფოტოგადაღება, ვიდეოგადაღება, აწარმოოს ჩანაწერები, გააკეთოს ამონაწერი;

- გამოჰკითხოს სამუშაო სივრცეში მყოფი ნებისმიერი პირი. შრომის ინსპექტორი უფლებამოსილი არ არის, აღნიშნულ პირს მოსთხოვოს ისეთი ინფორმაციის მიწოდება, რომლის საფუძველზედაც შესაძლებელია ამ პირის მხილება;

- კონფიდენციალურობის დაცვის პირობით შრომის ინსპექციის სამსახურში მიიწვიოს დამსაქმებელი, დასაქმებული ან ნებისმიერი სხვა პირი და გაესაუბროს მას;

- შეამოწმოს ან დაათვალიეროს დამსაქმებლის სამუშაო სივრცე, მასალა, მანქანა-დანადგარი ან ნებისმიერი სხვა მოწყობილობა და ხელსაწყო;

- ინსპექტირებისადმი დაქვემდებარებულ სამუშაო ადგილზე ან სამუშაო სივრცეში მყოფ ნებისმიერ პირს მოსთხოვოს ამ პირის განკარგულებაში არსებული მასალის, ნივთის, ნივთიერების ან დოკუმენტის გადაცემა ან ნებისმიერ დოკუმენტში არსებული ჩანაწერის განმარტება, რასაც შრომის ინსპექტორი ინსპექტირების განსახორციელებლად აუცილებლად მიიჩნევს;

- საჭიროების შემთხვევაში გამოიყენოს შესაბამისი თარჯიმნის ან ტექნიკური ექსპერტის დახმარება;

- საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“, „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონისა და „შრომის ინსპექციის შესახებ“ კანონის ფარგლებში ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის საქმეზე გამოსცეს ინდივიდუალური სამართლებრივი აქტი, შეადგინოს ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმი, გამოიყენოს ადმინისტრაციული პასუხისმგებლობის ზომა და გასცეს შესაბამისი მითითებები.

„შრომის ინსპექციის სამსახური სარგებლობს დისკრეციული უფლებამოსილებით, საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ და „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის ფარგლებში განსაზღვროს, როდის რომელი ადმინისტრაციული სახდელი უნდა იქნეს გამოყენებული, ხოლო ჯარიმის დაკისრების შემთხვევაში – რა ოდენობის



ჯარიმა უნდა იქნეს დაკისრებული. ადმინისტრაციული სახდელი დარღვევის თანაზომიერი უნდა იყოს.<sup>72</sup>

ნორმების დარღვევისთვის სახდელის სახით შესაძლოა გამოყენებულ იქნას გაფრთხილება, ჯარიმა ან სამუშაო პროცესის შეჩერება.<sup>73</sup>

კითხვაზე, რამდენად გამართლებულია, რომ შრომის კანონმდებლობის აღსრულებაზე ზედამხედველობას ახორციელებდეს აღმასრულებელი სტრუქტურა და არა მხოლოდ სასამართლო ხელისუფლება, გამოკითხულთა უმეტესობამ უპასუხა, რომ აღმასრულებელი ხელისუფლების ზედამხედველობას გაცილებით მეტი პრევენციული ხასიათი ექნება. ამასთან, სასამართლო და აღმასრულებელი ხელისუფლება არ წარმოადგენს ერთმანეთის ალტერნატივას. ორივე მათგანს აქვს განსაზღვრული უფლებამოსილებები, რომელიც ავსებს ერთმანეთს და უზრუნველყოფს შრომით ურთიერთობებში მხარეთა ინტერესების დაცვას.<sup>74</sup>

ამასთან გამოკითხულთა ნაწილს მიაჩნია, რომ აღმასრულებელ ხელისუფლებაზე ზედამხედველობის გადატანა არ იქნება დადებითი ეფექტის მომტანი არც დამსაქმებლის და არც დასაქმებულის ინტერესებისთვის. შრომის ინსპექტირებისთვის მანდატის გაზრდა ზედმეტი ხარჯია და აღნიშნული უფლებების დაცვა სჯობდა პოლიციის პრეროგატივა ყოფილიყო.<sup>75</sup>

რაც შეეხება შრომის ინსპექციის მანდატის გაზრდას სანქციებისა და უსაფრთხოების დაცვის ნაწილში, გამოკითხულთა უმეტესობას მიაჩნია, რომ ინსპექცია გაცილებით მკაცრი უნდა იყოს მომეტებული საფრთხის შემცველი სამუშაოებზე სტანდარტებს შესრულების მიზნით, ვიდრე ეკონომიკის სხვა სექტორებისათვის. ამასთან, ინსპექცია უნდა აკონტროლებდეს შრომის უსაფრთხოების სტანდარტების დაცვის საკითხებს, ხოლო სახელშეკრულებო

<sup>72</sup> საქართველოს კანონი „შრომის ინსპექციის შესახებ“, მუხლი 20(4)

<sup>73</sup> საქართველოს კანონი „შრომის ინსპექციის შესახებ“, მუხლი 20(3)

<sup>74</sup> გამოკითხვის (კვლევის) შედეგები, შრომის სამართალში განხორციელებულ რეოფრმასთან დაკავშირებით უკანასკნელი წლების განმავლობაში

<sup>75</sup> გამოკითხვის (კვლევის) შედეგები, შრომის სამართალში განხორციელებულ რეოფრმასთან დაკავშირებით უკანასკნელი წლების განმავლობაში

ნორმების შესრულებაზე კონტროლს უნდა აწარმოებდეს სასამართლო ხელისუფლება დავის წარმოშობისას.

მეორე მხრივ, შრომის ინსპექციის მიზანი სწორედ პრევენციული ღონისძიებების გატარებაა დარღვევის შემთხვევაში, შესაბამისად, მას აუცილებლად უნდა ჰქონდეს სანქციების ფუნქციაც. აღნიშული უფლებამოსილების გაქრობის შემთხვევაში აღსრულების საკითხი კითხვის ნიშნის ქვეშ დადგება.<sup>76</sup>

კიდევ ერთი პრობლემა, რომელიც შრომის ინსპექციის სამსახურის მანდატს ეხება, არის ინსპექციის საქმიანობაზე სასამართლო კონტროლის არარსებობა. საქართველოს ბიზნეს ასოციაციის განმარტებით, შრომის ინსპექციას საწარმოში შესვლა და შემოწმება უნდა შეეძლოს მხოლოდ სათანადო საფუძვლის არსებობისას, სასამართლოს წინასწარი ნებართვის საფუძველზე. გარდა ამისა, ინსპექციის დამოუკიდებელი მანდატი, ეკონომიკური პრობლემების ფონზე, გაზრდის კორუფციის რისკებს, რაც გამოწვეული იქნება სასამართლოს მხრიდან შრომის ინსპექციის კონტროლის არარსებობით.

## თავი 8. შრომის კოდექსის რეგულაციების მიმოხილვა

### 8.1 რეფორმის პოზიტიური შეფასება

შრომის სამართლის რეფორმა რომელიც უახლოეს პერიოდში განხორციელდა საქართველოს კანონმდებლობაში ორიენტირებულია მხარეთა უფლებრივი დისბალანსის შემცირებაზე. აღნიშნულმა რეფორმამ მნიშვნელოვანი ცვლილებები განსაზღვრა, დასაქმებულის უფლებების დაცვის კუთხით.

- დაკონკრეტდა გარკვეული ასპექტები შრომით უფლების კუთხით და დადგინდა მისი კონტროლის მექანიზმი შრომის ინსპექციის სახით;
- განისაზღვრა ნორმირებული სამუშაო დროს, ზეგანაკვეთური სამუშაოს, ცვლაში და ღამის სამუშაოზე დასაქმებული პირების საკანონმდებლო დეფინიცია;

---

<sup>76</sup> გამოკითხვის (კვლევის) შედეგები, შრომის სამართალში განხორციელებულ რეფორმასთან დაკავშირებით უკანასკნელი წლების განმავლობაში

- ღამის სამუშაოზე დასაქმებულთათვის დადგინდა სპეციფიკური ნორმები, როგორცაა სამედიცინო შემოწმების ჩატარების უზრუნველყოფა დამსაქმებლის ხარჯით;
- დადგინდა ცვლაში მუშაობასთან დაკავშირებით გარკვეული რეგულაციები. დასვენების დროდ განისაზღვრა დღე-ღამის განმავლობაში არანაკლებ 12 საათი;
- დარეგულირდა დასვენების და შესვენების დროსთან დაკავშირებული საკითხები;
- გაიზარდა შრომის ინსპექციის უფლებამოსილებები, მათ შორის სახდელის დაკისრების მანდატი შრომითი უფლებების დარღვევის არსებობისას;
- დარეგულირდა არასრულწლოვნის ზეგანაკვეთური შრომის მაქსიმალური საათობრივი ოდენობა;
- განისაზღვრა სამუშაო დროის აღრიცხვასთან დაკავშირებული რეგულაციები. მათ დასაქმებულის მხრიდან მისი კონტროლის შესაძლებლობა.

აღნიშნული რეფორმა დასაქმებულის ინტერესების დაცვის კუთხით მნიშვნელოვანი წინ გადადგმული ნაბიჯია, რომელიც ხელს შეუწყობს მხარეთა შორის უფლებრივი ბალანსის დაცვას და გარკვეულწილად შეზღუდავს დამსაქმებლის პრივილეგიებზე მდგომარეობას.

კითხვაზე, როგორ შეაფასებდით უკანასკნელ წლებში შრომის კანონმდებლობაში განხორციელებულ რეფორმას, გამოკითხულთა უმეტესობამ უპასუხა, რომ პოზიტიურად, ვინაიდან გაცილებით დაცული იქნება დასაქმებულთა უფლებები ვიდრე ეს მანამდე იყო.

ერთ-ერთი მოსაზრების თანახმად: „ბოლო წლებში მიმდინარე შრომის ფუნდამენტური რეფორმის შედეგად, რომელიც აქტიურ და კონსტრუქციულ სამმხრივ დიალოგს დაეფუძნა, შრომის კანონმდებლობა მნიშვნელოვნად დაუახლოვდა ევროპულ და საერთაშორისო სტანდარტებს, რასაც პოზიტიურად შევაფასებდი. საგულისხმოა ასევე, რომ კანონმდებლობაში ასახული იქნას დაბალანსებული და შედეგზე ორიენტირებული მიდგომები, მაქსიმალურად გათვალისწინებული იქნეს მხარეთა ინტერესები და ასევე, რაც აუცილებლად

მხედველობაშია მისაღები - ქვეყანაში არსებული რეალობა. აღნიშნული კი განაპირობებს რეფორმის წარმატებას.<sup>77</sup>

## 8.2 ცვლილებების უარყოფითი მხარეები და გაშვებული შესაძლებლობები

უმნიშვნელოვანესი საკითხი, რომელიც რეფორმის განხილვისას წარმოიშობა ეს არის რეგულირების ზეგავლენის შეფასება, რომელიც არ მომხდარა ცვლილებების განხორციელებამდე. როგორც აღინიშნა, კანონმდებლობაში ნებისმიერი ცვლილების შეტანისას გათვალისწინებული უნდა იყოს ყველა მხარის ინტერესები, განსაკუთრებით მაშინ, როდესაც საქმე ასეთ მასშტაბებს ეხება. რეფორმის ეფექტიანობისა და წარმატებისთვის მხედველობაში უნდა იქნას მიღებული ქვეყანაში არსებული რეალობა. ხოლო არსებული რეალობა პანდემიის ფონზე საკმაოდ მძიმეა, ეკონომიკური პრობლემების გათვალისწინებით.

გამოკითხულთა ნაწილი მიიჩნევს, რომ აღნიშნული რეფორმა ცალსახად ნეგატიურია გარკვეული მიზეზების გამო. პირველ რიგში, აღნიშნული გამოიწვევს სამუშაო ადგილების შემცირებას. ამასთან, ნაწილს მიაჩნია, რომ სასამართლო რეფორმის გარეშე, შრომის კანონმდებლობის რეფორმის გაგრძელება მიზანშეუწონელია.<sup>78</sup>

კერძოდ, ნეგატიური შედეგი, რომელიც მსგავსი მასშტაბის ცვლილებებმა შეიძლება გამოიწვიოს შემდეგია: ბიზნეს სექტორის გამოწვევები, დასაქმების პრობლემატიკა, პანდემია და ეკონომიკური ასპექტები, რეფორმის ზეგავლენის გარეშე ცვლილებების განხორციელების უარყოფითი შედეგების მაღალი ალბათობა, კორუფციის რისკის ზრდა ეკონომიკური ვითარებიდან გამომდინარე.

ამასთან, რეგულაციებს ფარგლებს გარეთ დარჩა შემდეგი საკითხები:

ზეგანაკვეთური სამუშაოს პროცენტული ანაზღაურება და მაქსიმალური სამუშაო საათობრივი ოდენობა - საერთაშორისო რეკომენდაციების მიუხედავად არ დადგენილა ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი და ოდენობა.

<sup>77</sup> გამოკითხვის (კვლევის) შედეგები, შრომის სამართალში განხორციელებულ რეფორმასთან დაკავშირებით უკანასკნელი წლების განმავლობაში

<sup>78</sup> გამოკითხვის (კვლევის) შედეგები, შრომის სამართალში განხორციელებულ რეფორმასთან დაკავშირებით უკანასკნელი წლების განმავლობაში

ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურება ხდება შრომის ანაზღაურების საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით, რომელიც განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით.<sup>79</sup> ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურება, საერთაშორისო რეკომენდაციების გათვალისწინებით, უნდა მოხდეს ნორმირებული საათობრივი განაკვეთის არანაკლებ 125%-ით გაზრდილი ოდენობით.

არ არის განსაზღვრული ზეგანაკვეთური სამუშაოს მაქსიალური ზღვარი - ერთი მხრივ ზეგანაკვეთური სამსახურის შესრულება დასაქმებულის უფლებას წარმოადგენს და არა ვალდებულებას, შესაბამისად მას უნდა ჰქონდეს შესაძლებლობა თავად განსაზღვროს და დაარეგულიროს მისი სამუშაო საათების ოდენობა, თუმცა აღნიშნული უფლების მინიჭება, გამოიწვევს დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის შრომის ბოროტად გამოყენების შესაძლებლობას. შესაბამისად ზეგანაკვეთური სამუშაოს საათობრივი ოდენობის განსაზღვრა მნიშვნელოვანი ნაბიჯი იქნებოდა დასაქმებულის უფლებების კუთხით, რაც შრომის რეფორმით არ განისაზღვრა.

მინიმალური ხელფასის განსაზღვრა - საკანონმდებლო დონეზე მინიმალური ხელფასის ოდენობის განსაზღვრა კიდევ ერთი საკითხია, რომელიც არ იქნა გათვალისწინებული რეფორმის ფარგლებში.

მინიმალურ ხელფასზე საუბრისას საზოგადოებაში ჩნდება რამდენიმე დაპირისპირებული მოსაზრება. გამოკითხულთა უმეტეს ნაწილს მიაჩნია, რომ მინიმალური ხელფასის რეგულირება ზიანის მომტანი იქნება ეკონომიკისთვის.

„თუ მინიმალური ხელფასის დაწესებით ხელფასის მინიმუმს იმ ოდენობით დავადგენთ, რაც ქვეყნის შრომის ბაზარზე არსებულ რეალობას ცდება, აქ, არსებული რეალობიდან გამომდინარე, დასაქმების მაჩვენებლის შემცირების ან/და არაფორმალური ურთიერთობების ზრდის რისკები ჩნდება. აღსანიშნავია საერთაშორისო გამოცდილება (მათ შორის ევროკავშირის ქვეყნების), რომელიც ადასტურებს, რომ მინიმალური ხელფასი არ შეიძლება მიჩნეულ იქნას დაბალშემოსავლიანი და მოწყვლადი სამუშაო ძალის მხარდაჭერის

---

<sup>79</sup> საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლი 27(2)

ინსტრუმენტად, რადგან ის სწორედ ამ სეგმენტის დასაქმების შემცირებას განაპირობებს.“<sup>80</sup>

შესაბამისად, მინიმალური ხელფასის ზრდა გამოიწვევს გაზრდილ უმუშევრობას, რაც ასევე საზიანო იქნება დასაქმებული სექტორისთვისაც. ასევე ერთ-ერთი მოსაზრებით: „არსებულ ვითარებაში მინიმალური ხელფასის დარეგულირება რეგულირების გავლენის შესაფასების გარეშე არ მიმაჩნია მართებულად.“

არიან მინიმალური ხელფასის რეგულირების მომხრეებიც, რომლებიც თვლიან, რომ აღნიშნული საკითხის საკანონმდებლო დონეზე განსაზღვრა აუცილებელია ქვეყანაში ღირსეული შრომის პრინციპის ერთგულებისთვის.<sup>81</sup>

ქალისა და მამაკაცის თანაბარი ანაზღაურების საკითხი - საქართველოს კონსტიტუციის მე-11 მუხლის მესამე ნაწილის საფუძველზე, „სახელმწიფო უზრუნველყოფს თანაბარ უფლებებსა და შესაძლებლობებს მამაკაცებისა და ქალებისათვის. სახელმწიფო იღებს განსაკუთრებულ ზომებს მამაკაცებისა და ქალების არსებითი თანასწორობის უზრუნველსაყოფად და უთანასწორობის აღმოსაფხვრელად.“

აღნიშნული ჩანაწერი სქესის ნიშნით უთანასწორობის აღმოფხვრის ერთ-ერთ გარანტიას წარმოადგენს. თუმცა, საქართველოს კანონმდებლობით ამ ეტაპზე დარეგულირებული არ არის ქალისა და მამაკაცის თანაბარი ანაზღაურების საკითხი. შრომის საერთაშორისო ორგანიზანია მოუწოდებს საქართველოს რომ დააჩქაროს აღნიშნული საკითხის მოწესრიგება და განსაზღვროს თანაბარი ღირებულების სამუშაოს ცნება, რაც გულისხმობს არა მხოლოდ ერთნაირი სამუშაოს თანაბარი ანაზღაურების საკითხს, ასევე სამუშაოს, რომელიც სრულად განსხვავდება ერთმანეთისგან, მაგრამ აქვს იგივე ღირებულება. აღნიშნული საკითხის რელევანტურობასთან დაკავშირებით გამოკითხვამ აჩვენა რომ საზოგადოების ნაწილი ემხრობა თანაბარი ანაზღაურების საკითხს და მიაჩნია, რომ

---

<sup>80</sup> გამოკითხვის (კვლევის) შედეგები, შრომის სამართალში განხორციელებულ რეოფრმასთან დაკავშირებით უკანასკნელი წლების განმავლობაში

<sup>81</sup> გამოკითხვის (კვლევის) შედეგები, შრომის სამართალში განხორციელებულ რეოფრმასთან დაკავშირებით უკანასკნელი წლების განმავლობაში

ქალისა და მამაკაცის თანაბარი ანაზღაურების საკითხი აუცილებლად უნდა დარეგულირებულიყო შრომის ამჟამინდელი რეფორმით, ასევე კანონმა ასევე უნდა იმსჯელოს ქალების გაცილებით მეტ დაცულობაზე შრომი ბაზარზე.

არიან მოწინააღმდეგეებიც, რომლებიც ფიქრობენ, რომ აღნიშნული საკითხი სპეციფიურ რეგულაციას საჭიროებს პრაქტიკული კუთხით, რაც გააჭიანურებდა სხვა უფრო მნიშვნელოვანი საკითხების აღსრულებას.

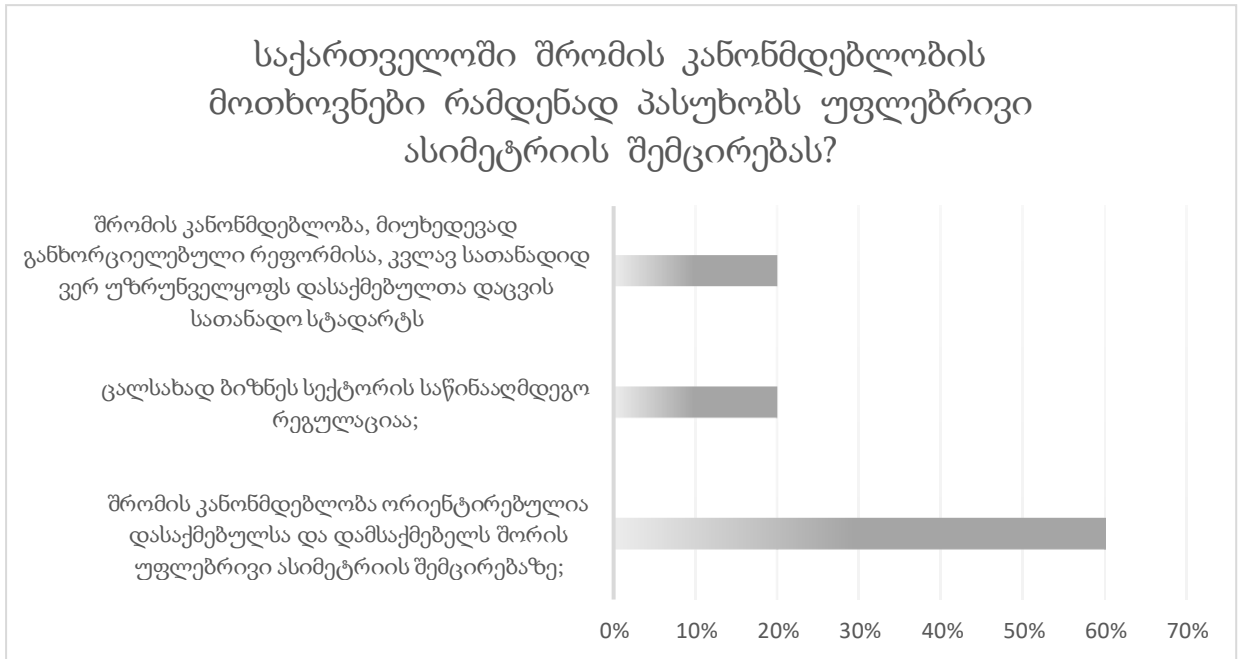
„თანაბარი ღირებულების სამუშაოსთვის თანაბარი ანაზღაურება დაკავშირებულია სხვადასხვა ტიპისა და სპეციფიკის სამუშაოების ღირებულებაში გათანაბრების და სხვადასხვა მახასიათებლის (მათ შორის, მაგ. გონებრივი და ფიზიკური სამუშაო) მონეტიზაციის რთულ (არა მხოლოდ საქართველოსთვის, არამედ ევროკავშირის ქვეყნებისთვისაც) პროცესთან, რომელიც საჭიროებს შესაბამის საერთაშორისო პრაქტიკაში აპრობირებულ მეთოდოლოგიას. ამასთან, დამატებით უნდა აღინიშნოს, რომ შრომის კოდექსის ბოლო ფუნდამენტური ცვლილებების ერთ-ერთი მიმართულება სწორედ ქალისა და მამაკაცისთვის თანაბარი შრომისთვის თანაბარი ანაზღაურების გადახდის პრინციპის შემოღებაა, რაც ფაქტობრივად გულისხმობს გენდერულ თანასწორობაზე დაფუძნებულ მიდგომას. შესაბამისად, ამ ეტაპზე, აღნიშნული საკითხის დღის წესრიგში დაყენება არ მიმაჩნია მიზანშეწონილად.“<sup>82</sup>

არაფორმალური დასაქმება კიდევ ერთი საკითხია, რომელიც რეგულაციებს ფარგლებს მიღმა დარჩა. აღნიშნულ სექტორში დასაქმებული ადამიანები ერთ-ერთ ყველაზე მოწყვლად ჯგუფს წარმოადგენს. არ ხდება მათი უსაფრთხოებისა და შრომითი უფლებების სახელმწიფოს მხრიდან უზრუნველყოფა. მათი უმეტესობა შრომით საქმიანობას ახორციელებს ზეპირი შეთანხმების საფუძველზე, სადაც არ არის, ან ბუნდოვნად არის განსაზღვრული ანაზღაურების წესი, სამუშაო და დასვენების საათობრივი ოდენობა, ზეგანაკვეთური სამუშაოს პირობები და ამასთან, დავის წარმოშობის შემთხვევაში დასაქმებულს არ გააჩნია რაიმე ბერკეტი საკუთარი უფლებების დასაცავად.

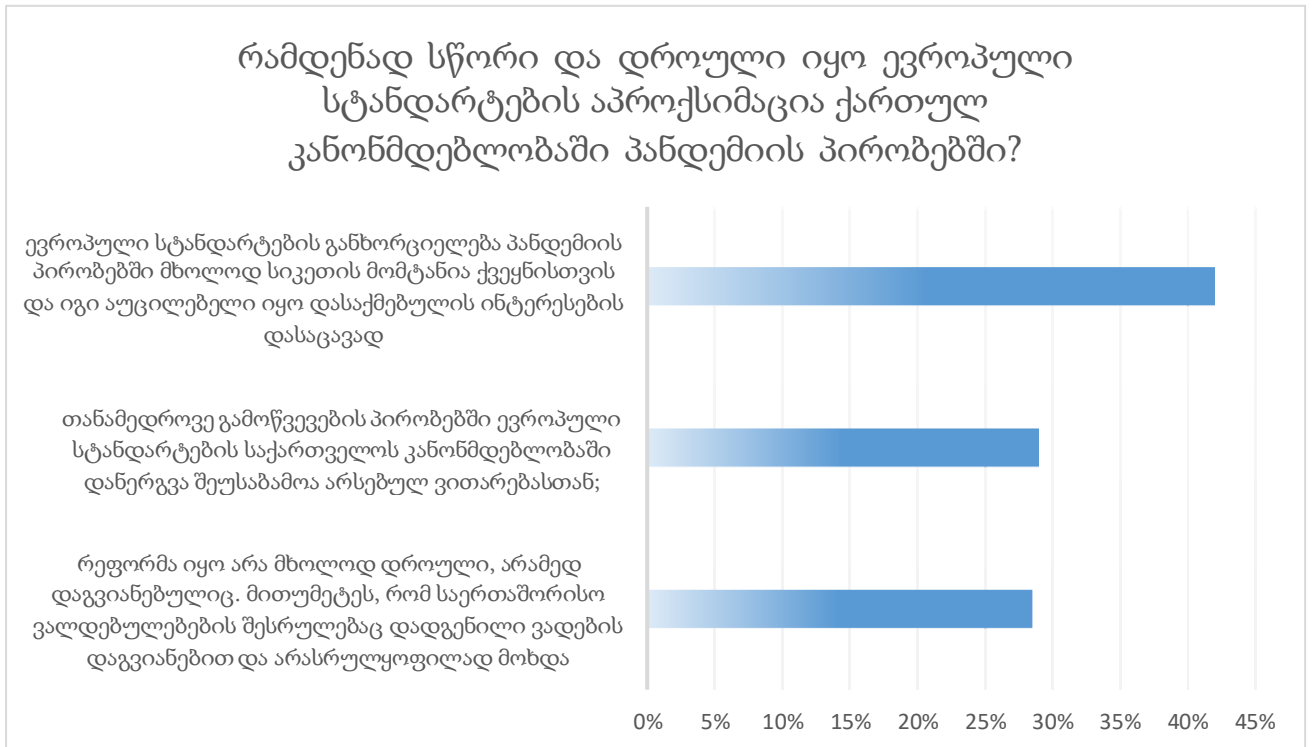
---

<sup>82</sup> გამოკითხვის (კვლევის) შედეგები, შრომის სამართალში განხორციელებულ რეფორმასთან დაკავშირებით უკანასკნელი წლების განმავლობაში

## დანართი 1

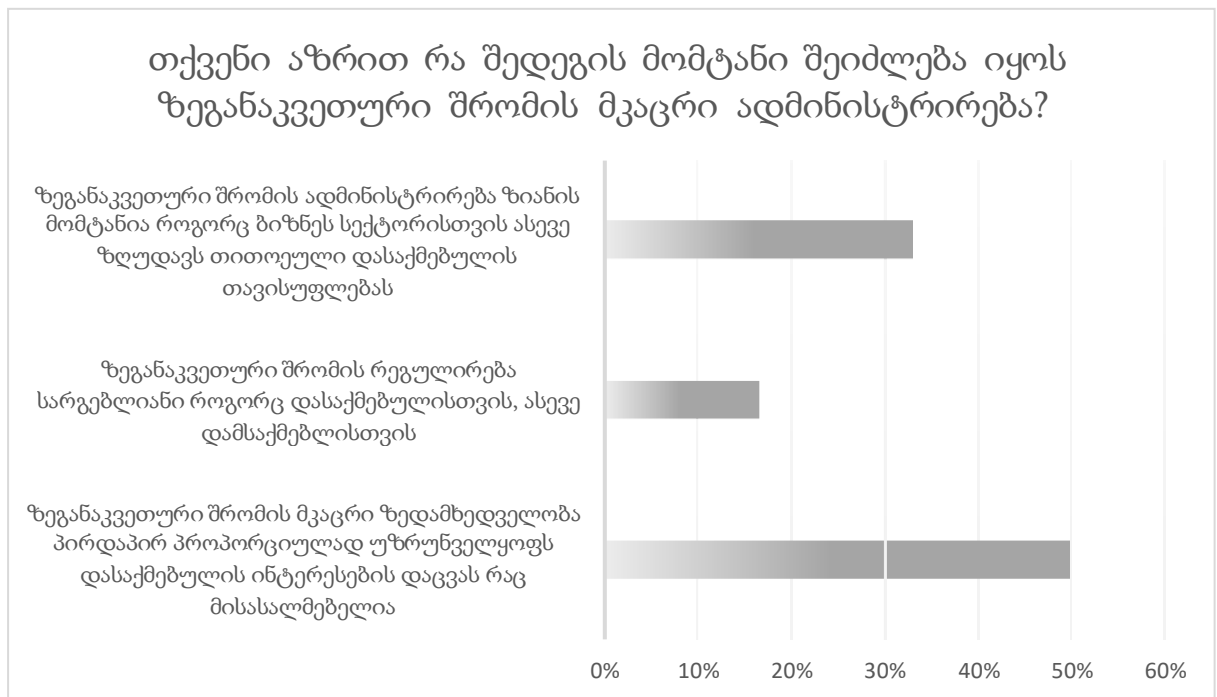


## დანართი 2

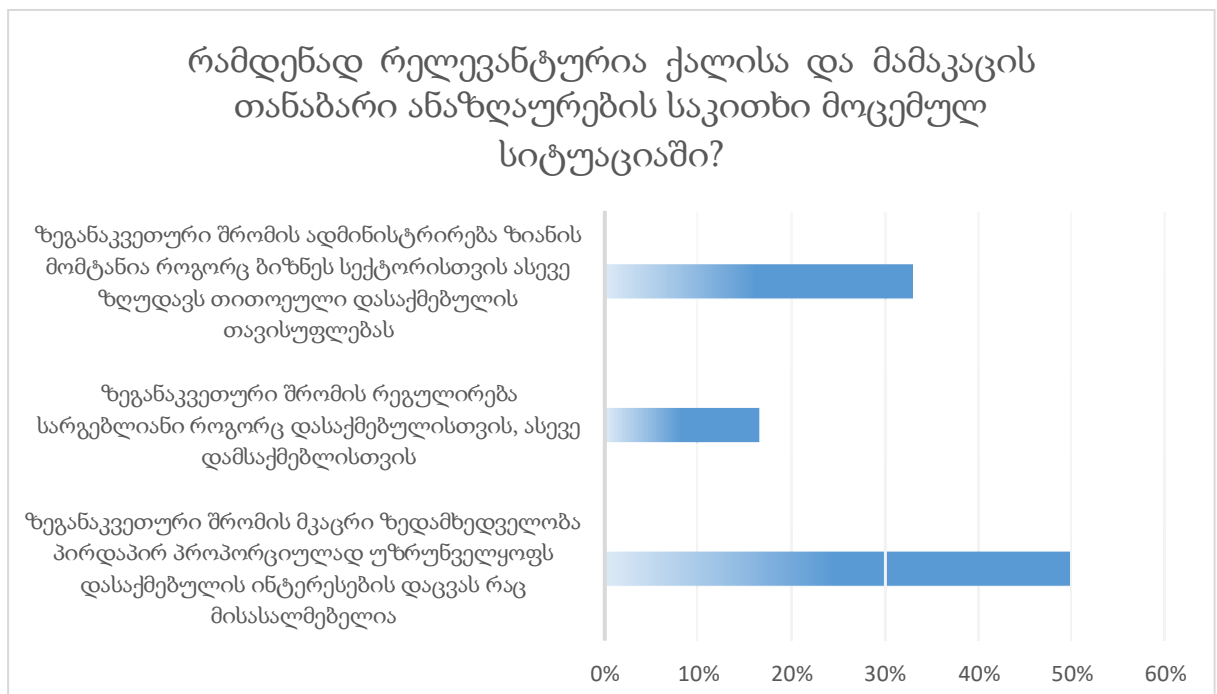




### დანართი 3

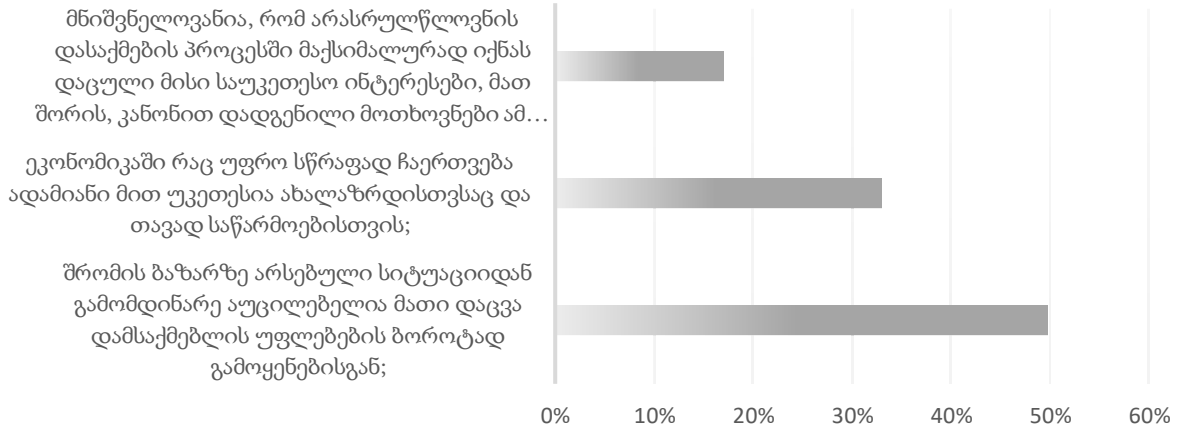


### დანართი 4



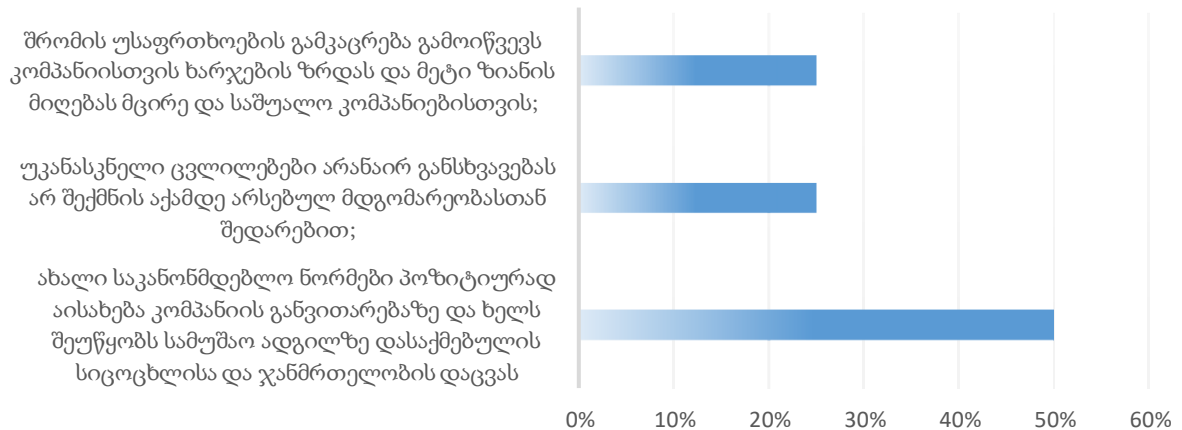
## დანართი 5

### როგორ მიგაჩნიათ შრომის ბაზარზე არასრულწლოვანის დასაქმების შეზღუდვა სარგებლის მომტანია თუ არა ბიზნესების და თავად ახალგაზრდების განვითარებისთვის?

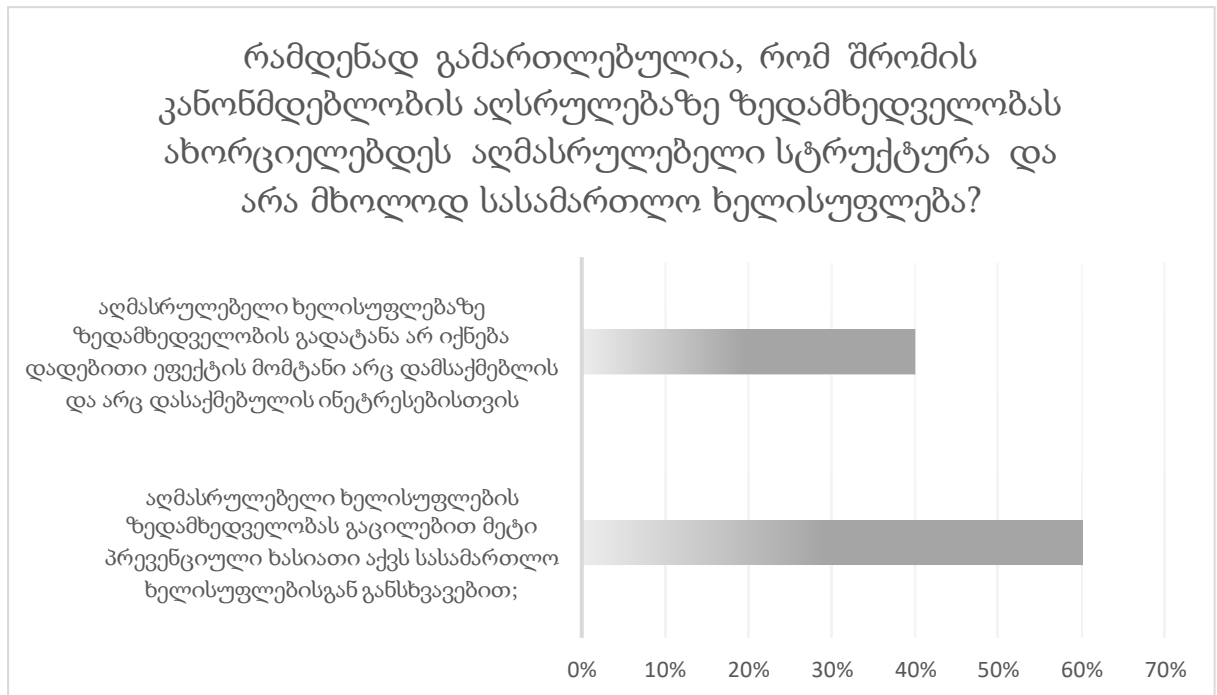


## დანართი 6

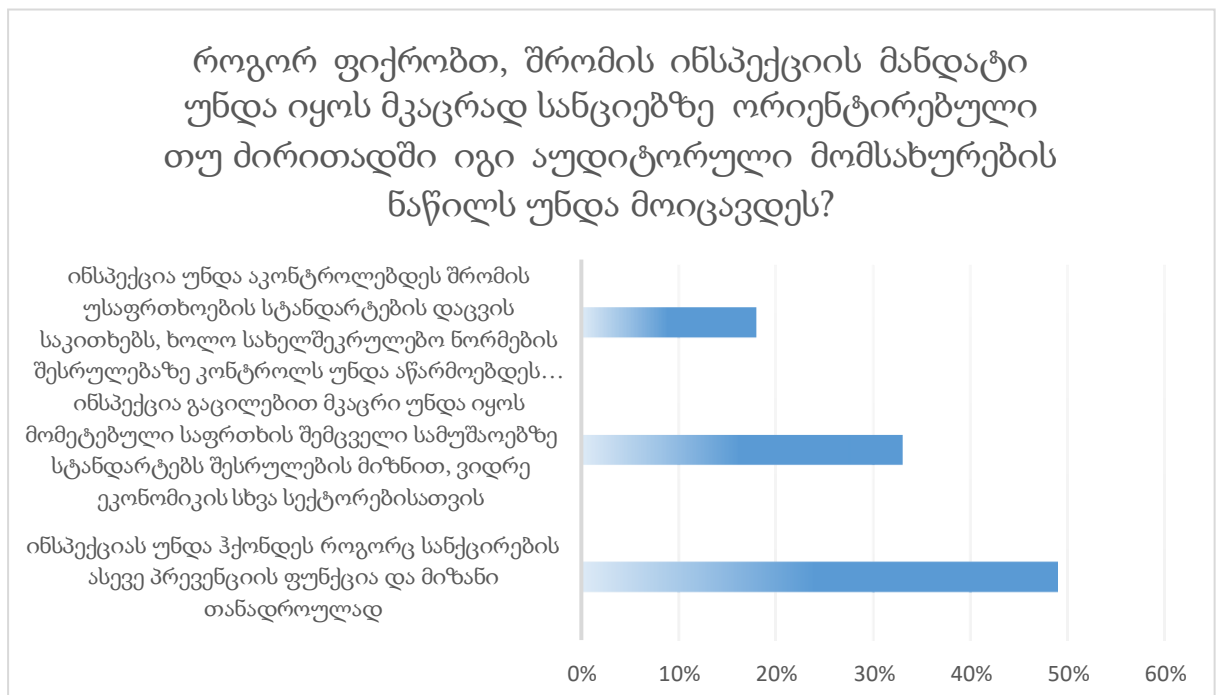
### როგორ მიგაჩნიათ, საქართველოში შექმნილი ახალი საკანონმდებლო ნორმები შრომის უსაფრთხოების სფეროში პოზიტიური იქნება თუ არა გრძელვადიან პერიოდში?



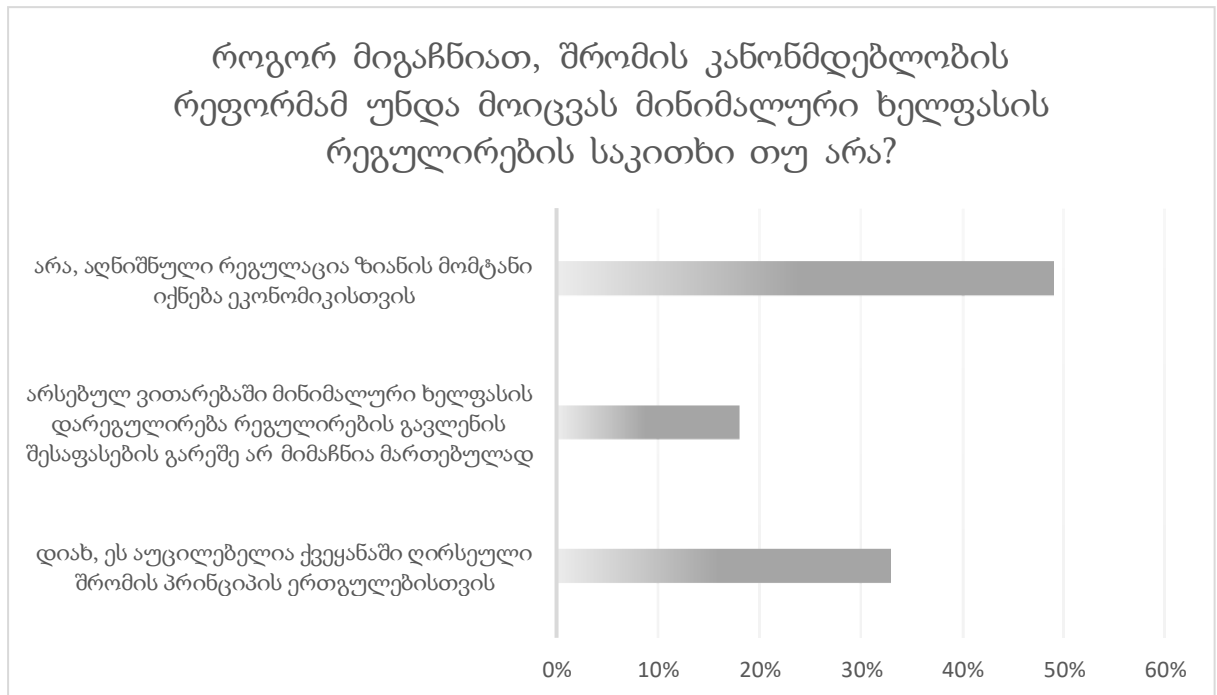
## დანართი 7



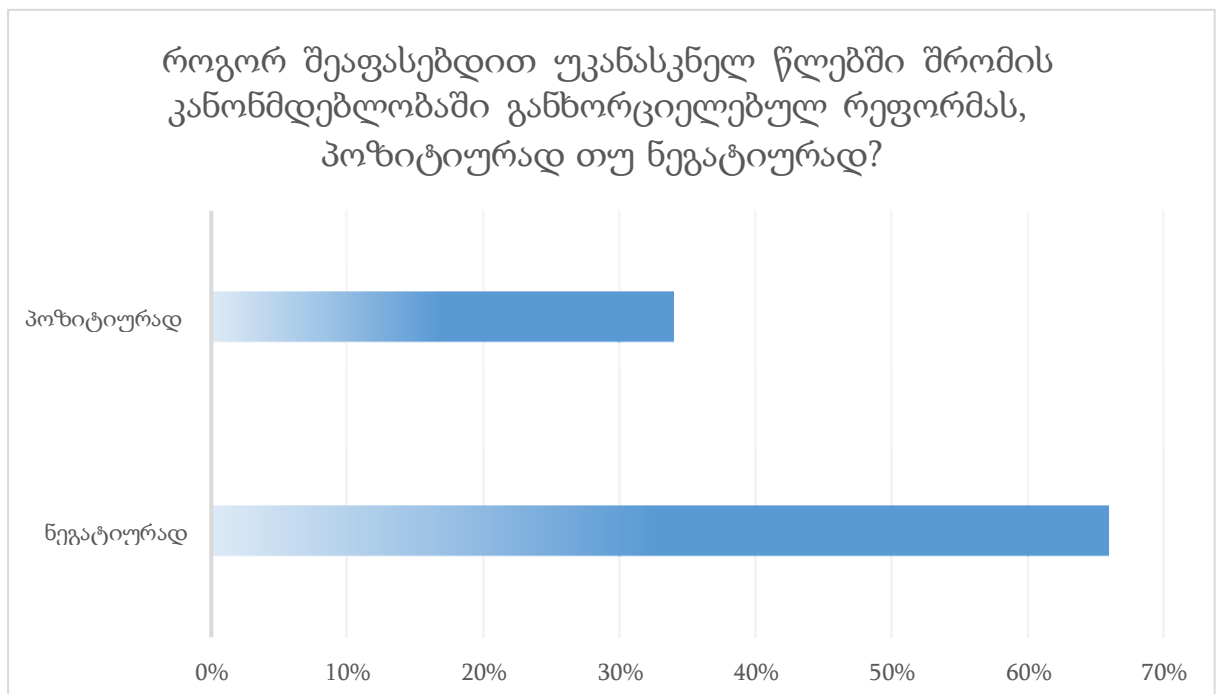
## დანართი 8



### დანართი 9



### დანართი 10



## დასკვნა

შრომის სამართალში განხორციელებული რეფორმა მნიშვნელოვანი ნაბიჯია შრომითი ურთიერთობის მხარეთა უფლებრივი ბალანსის დასაცავად. სამუშაო დროის რეგულირება წარმოადგენს მინიმალურ სტანდარტს, რომელიც შრომით ურთიერთობაში უნდა დარეგულირდეს. „სამუშაო ადგილზე დასაქმებულთა უსაფრთხოების, შრომის ჰიგიენისა და ჯანმრთელობის დაცვის გაუმჯობესება წარმოადგენს მიზანს, რომელიც არ შეიძლება დაექვემდებაროს მხოლოდ წმინდა ეკონომიკურ მოსაზრებებს.“<sup>83</sup>

სოციალური სახელმწიფოს მიზანს, საქართველოს კონსტიტუციის თანახმად, წარმოადგენს ადამიანის ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვა, საარსებო მინიმუმითა და ღირსეული საცხოვრებლით უზრუნველყოფა.<sup>84</sup> სამუშაო დროის ნორმირება და სამუშაო ადგილას უსაფრთხოების დაცვა პირდაპირპროპორციულად კავშირშია ადამიანის სიცოცხლესა და ჯანმრთელობასთან, რომელიც გარანტირებულია საქართველოს უზენაესი კანონით. ამასთან, საქართველოში არსებული მძიმე მდგომარეობიდან გამომდინარე რეფორმის აუცილებლობა უდაოდ იდგა.

ცვლილებები შეეხო სამუშაო დროის აღრიცვის წესს, შრომითი ინსპექციის სამსახურის უფლებამოსილებებს, არასრულწლოვანთა და ღამის სამუშაოზე დასაქმებულ პირთა გარკვეული დაცვის განატიების შემოღებას და სხვა. შესაბამისად, მნიშვნელოვანია თუ როგორ ხორციელდება კანონმდებლობით განსაზღვრული ამ მასშტაბური ცვლილებების პრაქტიკაში აღსრულება.

პანდემიის პირობებში, ერთი მხრივ საყურადღებოა დასაქმებულთა სოციალური და მატერიალური მდგომარეობა, ხოლო მეორე მხრივ ბიზნეს სექტორის მზაობა აღნიშნული ცვლილებებისთვის. ბიზნეს სუბიექტების უმეტეს ნაწილს წარმოადგენს მცირე და საშუალო ბიზნესები, რომლებიც ქმნიან სამუშაო ადგილებს და მნიშვნელოვანი წვლილი შეაქვთ ქვეყნის ეკონომიკის განვითარებაში.

---

<sup>83</sup> 2003 წლის 4 ნოემბრის ევროსაბჭოსა და ევროპარლამენტის დირექტივა სამუშაო დროის ზოგიერთი ასპექტის შესახებ, მუხლი 4

<sup>84</sup> საქართველოს კონსტიტუცია, მუხლი 5(4)

აღნიშნული სუბიექტებისთვის გაცილებით რთული იქნება ახალი რეგულაციების კანონმდებლობაში დანერგვა და პრაქტიკაში გამოყენება. შრომის საერთაშორისო სტანდარტებზე მორგება დაკავშირებულია გარკვეულ ხარჯებთან და ორგანიზაციულ საკითხებთან. მნიშვნელოვანია, რომ შრომის სამართლის მასშტაბური ცვლილებების განხორციელებისას დაცული იყოს ოქროს შუალედი და გათვალისწინებული იყოს ყველა მხარის ინტერესები. უფლებრივი პირობები არ მიენიჭოს საზოგადოების მხოლოდ ერთ ნაწილს, ვინაიდან დემოკრატიული ღირებულებებიდან გამომდინარე, საზოგადოების მცირე ნაწილის ინტერესებიც ისევე უნდა იყოს დაცული, როგორც უმრავლესობის. რეფორმას შეუძლია მნიშვნელოვნად გაზარდოს ბიზნესების ეფექტურობა და ასევე დაარეგულიროს ბაზარზე ძალთა ობიექტური გადანაწილება. ძალთა თანაფარდობა მოიაზრებს უფლებრივი საზღვრების სამართლიან დარეგულირებას და არა ურთიერთობის ერთი მხარის კომპეტენციების უსაზღვრო გაზრდას.

საბოლოო ჯამში რეფორმას განსხვავებული რეაგირება მოჰყვება, როგორც ბიზნეს სექტორის, ასევე დასაქმებულების მხრიდან. შრომითი ურთიერთობისას ორივე მხარეს უნდა ჰქონდეს უფლება საკუთარი საჭიროებისამებრ დაარეგულიროს გარკვეული საკითხები. რა თქმა უნდა, ამაში არ მოიაზრება ის მინიმალური სტანდარტები, რომელიც საერთაშორისო რეკომენდაციებით არის გათვალისწინებული და აუცილებელია ადამიანის კონსტიტუციური უფლებების დასაცავად.

შესაბამისად, დასკვნით ნაწილში ნაშრომის ღირებულებას წარმოადგენს შემდეგი მოსაზრებები და რეკომენდაციები:

- საქართველოში შრომის პოლიტიკის რეფორმების პროცესის გაგრძელება სავალდებულოდ უნდა მოდეს ბაზარზე რეგულირების შეფასების მეცნიერული დასაბუთება;
- აუცილებელია შრომის საერთაშორისო სტანდარტების დანერგვის ტემპების გაძლიერება ადგილობრივი სოციალურ-ეკონომიკური სიტუაციისა და სპეციფიკის გათვალისწინებით;

- შრომის პოლიტიკის განვითარებისას აუცილებელია დაინტერესებულ მხარეთა სრულყოფილი ჩართულობის უზრუნველყოფა;
- აუცილებელია დასაქმებულთა შრომის უფლებების დაცვის რეგულირების პროცესში დასაქმებულთა შრომის უსაფრთხოების პოლიტიკის კორექტირება;
- სავალდებულოა შრომის ინსპექტირების სამსახურის მნიშვნელოვანი გამჭირვალე მუშაობის პრინციპების დანერგვა, მასთან მისი რესურსების ობიექტური განსაზღვრა;

#### გამოყენებული ლიტერატურა:

1. საქართველოს კონსტიტუცია;
2. საქართველოს შრომის კოდექსი;
3. შრომის ინსპექციის შესახებ საქართველოს კანონი;
4. შრომის უსაფრთხოების შესახებ საქართველოს ორგანული კანონი;
5. საქართველოს ორგანული კანონი ეკონომიკური თავისუფლების შესახებ;
6. 2003 წლის 4 ნოემბრის ევროსაბჭოსა და ევროპარლამენტის დირექტივა 2003/88/EC სამუშაო დროის ზოგიერთი ასპექტების შესახებ;
7. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2016 წლის 19 აპრილის №2/2/565 გადაწყვეტილება;
8. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილება № 1/2/411, 19.12.2008
9. საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანება №01-15/ნ, 2021 წლის 12 თებერვალი;
10. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის No. 1 და No. 30–ე კონვენციები;
11. საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, თეიმურაზ თოდრია, 2017;

12. პრაქტიკული სახელმძღვანელო შრომის უფლებისა და გარემოს დაცვის სფეროში - ლაშა ქავთარაძე, თბილისი, 2015;

13. კერძო სამართლის უზოგადესი სისტემური ცნებები, კერესელიძე დ., თბილისი, 2009;

14. საქართველოს შრომის კოდექსის პროექტი და კონტინენტური ევროპის ქვეყნების შრომის სამართლის ზოგიერთი ძირითადი პრინციპი, „ქართული სამართლის მიმოხილვა“, კერესელიძე დ., ადგიშვილი ლ., N:6/1-2003წ;

15. საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, ზაქარია შველიძე, 2017;

16. საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული დასაქმებულის სამართლებრივი სტატუსის მახასიათებლები, ზაქარია შველიძე, 2017;

17. შრომითი დავები, ზ. შველიძე, 2020;

18. შრომის რეფორმის შეფასება EMC 2020 წ.

19. Direct Request (CEACR) - adopted 2020, published 109th ILC session (2021) Georgia (Ratification: 1993) Article 1 of the Convention. Legislative developments

20. Article 1(2). Inherent requirements of the job

21. Observation (CEACR) - adopted 2020, published 109th ILC session (2021) Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100) - Georgia (Ratification: 1993) Articles 1 and 2 of the Convention. Legislation

22. Article 2. Equality of opportunity and treatment of ethnic minorities.

ელექტრონული რესურსები:

23. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100\\_COMMENT\\_ID:4057609](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:4057609)

24. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100\\_COMMENT\\_ID:4057606](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:4057606)