

სარჩევი

I. პოზიტიური ცვლილებები და გაშვებული შესაძლებლობები	2
1. შრომის ინსპექცია[MA1].....	2
2. სამუშაო დრო, შესვენება-დასვენების დრო, ზეგანაკვეთური შრომა, ღამით მუშაობა	4
3. არასრული სამუშაო განაკვეთი, ცვლაში მუშაობა.....	6
4. სტაჟირება	7
5. მასობრივი დათხოვნის პროცესი, საწარმოს გადაცემა	8
6. შრომითი ხელშეკრულების შინაარსი, ხელშეკრულების დადებისა და შეწყვეტის საფუძვლები	8
7. ანტიდისკრიმინაციული სტანდარტები	9
8. დეკრეტული შვებულება	11
9. შრომითი მედიაცია	12
10. სოლიდარული გაფიცვა[MA11]	13
11. მინიმალური ხელფასი	14
12. არაფორმალური დასაქმება.....	15
II. ჩანაწერები, რომელიც აუარესებს დასაქმებულთა მდგომარეობას	15
1. ხანდაზმულობის ვადა	15
2. უქმე დღეები.....	15



შრომის რეფორმის შეფასება

I. პოზიტიური ცვლილებები და გაშვებული შესაძლებლობები

1. შრომის ინსპექცია^[MA1]

2021 წლის 1 იანვრიდან შრომის ინსპექციას ენიჭება უფლებამოსილება, განახორციელოს საქართველოს შრომის კანონმდებლობით გარანტირებული ყველა უფლების ზედამხედველობა და გამოიყენოს შესაბამისი სანქციები.^[1] ცვლილებების მიხედვით, შრომის ინსპექტირების დეპარტამენტი, ოკუპირებული ტერიტორიებიდან, დევნილთა, შრომის ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს საჯარო სამართლის იურიდიულ პირად ჩამოყალიბდება, რაც მის მეტ ინსტიტუციურ დამოუკიდებლობას ნიშნავს.^[2] შრომის ინსპექციის უფლებამოსილებებისა და სამართლებრივი სტატუსის შესახებ დებულებებს „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონი დაარეგულირებს.

ინსპექციას ექნება უფლებამოსილება დღისა და ღამის ნებისმიერ მონაკვეთში, წინასწარი თანხმობის გარეშე, შეამოწმოს და შესაბამისი რეაგირება მოახდინოს ისეთ საკითხებზე, როგორიცაა სამუშაო დრო, დასვენებისა და შესვენების დრო, შრომის ანაზღაურება, ანტიდისკრიმინაციული გარანტიები და სხვა.^[3]

კანონმდებლობით არის მოწესრიგებული სანქციების ოდენობაც, რომელიც დარღვევის ხასიათისა და დამსაქმებლის ეკონომიკური საქმიანობის გათვალისწინებით 200 ლარიდან 1000 ლარამდე მერყეობს. აქვე არის გათვალისწინებული დარღვევის დამამძიმებელი გარემოებებიც, რაც არასრულწლოვანის, ორსული ქალის ან შშმ პირის მიმართ განხორციელებულ დარღვევას ეხება და სანქციის გაორმაგებას გამოიწვევს.^[4]

რეფორმა ასევე ითვალისწინებს სანქციის გასამმაგებელ ოდენობას იძულებითი შრომის ფაქტების გამოვლენის შემთხვევაში, იმ დროსაც, როდესაც ფაქტები სისხლის სამართლის დანაშაულის ნიშნებს არ შეიცავს. ^[5]

შრომის ინსპექციის ინსტიტუციური გაძლიერება და მისი მანდატის გაზრდა განხორციელებული საკანონმდებლო ცვლილებების ყველაზე მასშტაბური და მნიშვნელოვანი სიახლეა. 2018 წლიდან, „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონით შრომის ინსპექციას მომეტებული საფრთხის შემცველ ობიექტებზე ინსპექტირების განხორციელების მანდატი განესაზღვრა. 2019 წლის პირველი სექტემბრიდან ინსპექციას მიენიჭა უფლებამოსილება, სასამართლოს წინასწარი ნებართვის გარეშე, დღისა და ღამის ნებისმიერ მონაკვეთში, ეკონომიკური საქმიანობის განმახორციელებელი ყველა სუბიექტის შრომის უსაფრთხოება შეემოწმებინა.[6] შრომის უსაფრთხოების ზედამხედველობის მიმართულებით ინსპექტირების დეპარტამენტის უფლებამოსილების გაფართოებამ სამუშაო ადგილებზე უსაფრთხოების სტანდარტების დამკვიდრებისა და საწარმოო შემთხვევების პრევენციის კუთხით პოზიტიური შედეგები გამოიღო.[MA2]

თუმცა შრომის უსაფრთხოების მხრივ ქვეყანაში არსებული მდგომარეობა კვლავ მძიმე რჩება. ამის მიზეზია როგორც ინსპექციის ინსტიტუციური სისუსტე, ისე შრომის უსაფრთხოების კონცეფციის ვიწრო გაგება, რომელიც გამორიცხავს შრომითი უფლებების სხვა ასპექტებს. შრომის ინსპექტირების ქართული მოდელი მხოლოდ შრომის უსაფრთხოების ტექნიკური რეგლამენტების აღსრულებაზეა ორიენტირებული და უყურადღებოდ ტოვებს შრომითი ურთიერთობების სხვა რელევანტურ საკითხებს, რაც საბოლოო ჯამში არაეფექტიანსა და ფრაგმენტულს ხდის შრომის უსაფრთხოების მიმართულებით სახელმწიფოს მიერ გატარებულ ღონისძიებებს.

მართალია, გატარებული რეფორმა შრომის უსაფრთხოებას შრომითი უფლებებისგან კვლავ იზოლირებულად განიხილავს, ინსპექციის მანდატის გაზრდა უდავოდ მისასალმებელია. შრომითი უფლებების დარღვევას მთელი ქვეყნის მასშტაბით სისტემატიური ხასიათი აქვს და ინსპექციის სახით აღსრულების ეფექტიანი მექანიზმის შექმნა, უაღრესად მნიშვნელოვანია; ასევე დადებითად უნდა შეფასდეს ინსპექციის ინსტიტუციური დამოუკიდებლობისკენ გადადგმული ნაბიჯი, რამაც ინსპექცია უფრო მოქნილი და ეფექტიანი უნდა გახადოს.

ცალკე უნდა აღინიშნოს სამუშაო ადგილებზე დისკრიმინაციის შემთხვევებზე რეაგირების მანდატი.[7] დღეისათვის, სამუშაო ადგილებზე დისკრიმინაციის შემთხვევებს საქართველოს სახალხო დამცველი განიხილავს. მიუხედავად იმისა, რომ საერთაშორისო სტანდარტებისა და პრაქტიკის მიხედვით დისკრიმინაციის ფაქტების შესწავლა და რეაგირება შრომის ინსპექციის უფლებამოსილებაა, მიგვაჩნია, რომ სახალხო დამცველის მიერ წლების განმავლობაში აღნიშნულ საკითხებზე მუშაობის გამოცდილების გათვალისწინებით, ამ ორი ინსტიტუტის კოორდინირებული მუშაობა და ცოდნისა და გამოცდილების გაზიარება აუცილებელია და საფრძნობლად შეუწყობს ხელს კანონმდებლობის წარმატებით აღსრულებას.

2. სამუშაო დრო, შესვენება-დასვენების დრო, ზეგანაკვეთური შრომა, ღამით მუშაობა

ნორმირებული სამუშაო დრო

ცვლილებებით შემოდის სამუშაო დროის დეფინიცია. კერძოდ, ნორმირებულ სამუშაო დროდ ჩაითვალა ნებისმიერი მონაკვეთი, როცა დასაქმებული მუშაობს დამსაქმებლის განკარგულების ქვეშ და ასრულებს თავის საქმიანობას ან/და მოვალეობებს. სამუშაო დროში არ ითვლება შესვენების დრო და დასვენების დრო.[8]

მოქმედი შრომის კოდექსით, ნორმირებული სამუშაო დრო არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 40 საათს, ხოლო სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის საწარმოში - 48 საათს. მიუხედავად იმისა, რომ აღნიშნული რეგულაცია თანხვედრაშია ევროდირექტივით გათვალისწინებულ სტანდარტებთან,[9] საქართველოს მთავრობის N329 დადგენილებით განსაზღვრული სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე დარგები შეუსაბამოდ ფართოა და ქვეყნის სამუშაო ადგილების უდიდეს ნაწილს მოიცავს. ამ პრობლემის საპასუხოდ, ცვლილებების მიხედვით, საქართველოს მთავრობის მიერ დადგენილი სპეციფიკური დარგების ჩამონათვალი გაუქმდება და მთავრობა 2021 წლის პირველ აპრილამდე[MA3] ხელახლა განსაზღვრავს სპეციფიკური დარგების ნუსხას.

მიგვაჩნია, რომ პრაქტიკაში იმავე პრობლემის თავიდან ასაცილებლად, უკიდურესად მნიშვნელოვანია, სპეციფიკური დარგები საერთაშორისო სტანდარტებით განსაზღვრული “უწყვეტობის” პრინციპით გამოვლინდეს და დასაქმებულთა რეალური ჩართულობით და მათთან კომუნიკაციის შედეგად ჩამოყალიბდეს.

გასათვალისწინებელია საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებაც, რომლის თანახმადაც, თუ კონკრეტული საწარმო არ საჭიროებს 8 საათზე მეტ უწყვეტ სამუშაო რეჟიმს, დარგისადმი კუთვნილებათა ნიშნავს, რომ შრომითი ხელშეკრულებით აუცილებლად 48 საათიანი სამუშაო კვირა განისაზღვროს. ანალოგიურად, შესაძლოა საწარმოს საქმიანობა აკმაყოფილებდეს ამ კრიტერიუმს და საჭიროებდეს უწყვეტობის რეჟიმს, თუმცა ყოველი დასაქმებულის კონკრეტული ფუნქციის შესაბამისად, ინდივიდუალურად უნდა იქნეს განსაზღვრული, არის თუ არა კონკრეტული დასაქმებულის სამსახურისათვის 48 საათიანი სამუშაო კვირის დაწესების საჭიროება. ზემოაღნიშნულის ფონზე, ყოველი ცალკეული სამუშაო დროის ნორმის გადაცდენის აუცილებლობა ობიექტური გარემოებებით უნდა იქნეს გამყარებული და იგი დარგის სპეციფიკასა და შესასრულებელ სამუშაოს ზუსტად უნდა შეესაბამებოდეს.[10]

შესვენებისა და დასვენების დრო

შრომის კოდექსის მოქმედი რედაქცია, დასაქმებულთათვის სამუშაო პერიოდში შესვენების უფლებას საერთოდ არ ითვალისწინებდა. რეფორმის ფარგლებში, 6 საათზე მეტი სამუშაო დღის პირობებში დასაქმებულს მინიმუმ 60 წუთიანი შესვენების უფლება წარმოეშვა. დასაქმებულს ასევე ეკუთვნის კვირაში ერთი 24 საათიანი დასვენების უფლება. შესვენებისა და დასვენების დროის საკანონმდებლო დონეზე მოწესრიგება

დასაქმებულთა უფლებების დაცვის მნიშვნელოვანი გარანტიაა. აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ მიუხედავად შესვენების დროის მოწესრიგებისა, კანონმდებლობა დასაქმებულთა პრაქტიკულ რეალობას კვლავ ვერ აღიქვამს სათანადოდ. დღეს საქართველოში ხშირია შემთხვევები, როდესაც დასაქმებულები დღის მანძილზე 12 საათამდე პერიოდს მუშაობენ. შესაბამისად, მხოლოდ ერთ საათიანი შესვენების უფლება მათი შრომის დაბალანსებას ვერ ახერხებს. მიგვაჩნია, რომ შრომის კანონმდებლობას აღნიშნული რეალობა უნდა გაეთვალისწინებინა და დღიურად 9 საათზე მეტი დროის მშრომელთათვის დამატებითი დასვენების უფლებაზე ჩანაწერი გაეკეთებინა.

გარდა ამისა, სამუშაო საათების თაობაზე მიმდინარე სასამართლო დავებში, ხშირად დასაქმებულები აწყდებიან ფაქტობრივად ნამუშევარი საათების დამტკიცების პრობლემას. ამიტომ მისასალმებელია, რომ ცვლილებები ასევე ითვალისწინებს დამსაქმებლის ვალდებულებას, აღრიცხოს თითოეული დასაქმებულის სამუშაო დრო.[11] თუმცა, ამავე დროს, აუცილებელია, რომ კანონქვემდებარე აქტებით დეტალურად დარეგულირდეს აღრიცხვისა და ინფორმაციის დასაქმებულისთვის გადაცემის წესი, რათა აღნიშნული ჩანაწერი ფორმალურად არ იქცეს.

ზეგანაკვეთური სამუშაო

სამწუხაროდ, მიუხედავად იმისა, რომ კანონპროექტის სამუშაო ვერსიაში გათვალისწინებული იყო ზეგანაკვეთური სამუშაო დროის ზღვრული ოდენობა, პარლამენტში ინიცირებულ ვერსიაში მსგავსი ჩანაწერი ვეღარ მოხვდა. ღირსეული შრომის და ადამიანების ჯანმრთელობისა და სიცოცხლის ინტერესებიდან გამომდინარე, უაღრესად მნიშვნელოვანია, რომ მომავალში კანონმდებლობამ მოაწესრიგოს კვირაში შესასრულებელი ზეგანაკვეთური შრომის მაქსიმალური ოდენობა საერთაშორისო სტანდარტების შესაბამისად.

ამასთან, კანონპროექტის პირველადი ვერსია, რომელსაც პირველი მოსმენით საქართველოს პარლამენტმა მხარი დაუჭირა, ითვალისწინებდა ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების ოდენობასა და წესს. კერძოდ, დღევანდელი რეგულაციით არსებული ბუნდოვანი ჩანაწერისაგან განსხვავებით, საერთაშორისო სტანდარტებისა და საქართველოს საერთო სასამართლოებში დადგენილი პრაქტიკის შესაბამისად, ზეგანაკვეთური შრომა მინიმალური საათობრივი სახელფასო ანაზღაურების 125%-ით გაზრდილი ტარიფით უნდა ანაზღაურებულიყო.[12] თუმცა მეორე მოსმენით ამ ცვლილებაზე პარლამენტმა უარი თქვა და ძალაში დატოვა დღეს მოქმედი ჩანაწერი, რომლითაც ნორმალურად გაზრდილი ზეგანაკვეთური ანაზღაურებაც კი კანონშესაბამისია.

აუცილებელია, მომავალი ცვლილებებით აღნიშნული საკითხის მოწესრიგება, რათა დასაქმებულებმა სამართლიანი ანაზღაურება მიიღონ და, ამავე დროს, აღიკვეთოს ზეგანაკვეთური სამუშაოს ნორმალიზების გავრცელებული პრაქტიკა, რასაც იაფი ზეგანაკვეთური შრომა უწყობს ხელს.

ზეგანაკვეთური შრომის ნორმალიზების წინააღმდეგ გადადგმული ნაბიჯია, ასევე, ცვლილებებით გათვალისწინებული ვალდებულება, რომ დამსაქმებელმა წინასწარ, 1 კვირით [MA4] ადრე, წერილობით შეატყობინოს დასაქმებულს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესახებ, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც გაფრთხილება შეუძლებელია დამსაქმებლის ობიექტური საჭიროებიდან გამომდინარე. თუმცა გასათვალისწინებელია, რომ ხშირად შრომითი ხელშეკრულებებით დასაქმებულებს უწევთ წინასწარ დათანხმდნენ ზეგანაკვეთური შრომის შესრულებას. სწორედ ამიტომ, მნიშვნელოვანია, რომ საკანონმდებლო დონეზე აიკრძალოს შრომით ხელშეკრულებებში ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების თაობაზე წინასწარ გაცხადებული თანხმობა.

ლამით მუშაობა

შრომის კოდექსში ჩნდება ლამით მუშაობის დეფინიცია, კერძოდ, ლამის სამუშაოზე დასაქმებული არის ნებისმიერი პირი, რომელიც ყოველდღიური ნორმირებული სამუშაო დროის ფარგლებში ლამის დროის განმავლობაში ჩვეულებრივ მუშაობს არანაკლებ სამი საათი და ნებისმიერი პირი, რომელიც წლიური სამუშაო დროის განსაზღვრულ პროპორციულ ნაწილს მუშაობს ლამის დროის განმავლობაში.[13][MA5]

მიუხედავად ლამით მუშაობის საკანონმდებლო დეფინიციის გაჩენისა და დასაქმებულთა ჯანმრთელობის დაცვისთვის ისეთი მნიშვნელოვანი რეგულაციის შემოტანისა, როგორიცაა დამსაქმებლის ვალდებულება, რომ დასაქმებულის მოთხოვნის შემთხვევაში საკუთარი ხარჯებით უზრუნველყოს დასაქმებამდე და მუშაობის პროცესში პერიოდული სამედიცინო შემოწმების ჩატარება, - განხორციელებული ცვლილებების შემდეგაც ლამის სამუშაოს რეგულირება ვერ უზრუნველყოფს დასაქმებულების წინაშე დღეს არსებული პრობლემების აღმოფხვრას.

ლამის შრომის სათანადო კომპენსაციის მიზნით, კანონმდებლობა დამატებით ბენეფიტებს უნდა ითვალისწინებდეს. აღნიშნული შესაძლებელია გამოიხატოს ანაზღაურების გაზრდილ ტარიფში, სატრანსპორტო შეზღუდვების გათვალისწინებით ტრანსპორტირების უზრუნველყოფაში, სადაზღვევო პაკეტით უზრუნველყოფაში და სხვა. მაგალითად, ILO-ს 1990 წლის N178 რეკომენდაცია[14] ლამით მშრომელთა სოციალური ბენეფიტის თაობაზე მიუთითებს, რომ კანონმდებლობამ დამსაქმებლის ვალდებულებად უნდა აქციოს დასაქმებულთა ტრანსპორტირების პრობლემის მოგვარება სამუშაო ადგილზე გამოცხადების დროს.

3. არასრული სამუშაო განაკვეთი, ცვლაში მუშაობა

შრომის კოდექსში შეტანილი ცვლილება არასრულ სამუშაო განაკვეთზე მომუშავე პირთა დაცვის თაობაზე მნიშვნელოვანი ნაბიჯია არასრულ განაკვეთზე მომუშავე პირთათვის საკანონმდებლო დაცვის საშუალებების შექმნის თვალსაზრისით. ცვლილება მიზნად ისახავს გაუმართლებელი დისკრიმინაციის აღმოფხვრას არასრულ განაკვეთზე მომუშავე

პირებისათვის და არასრულ განაკვეთზე მშრომელთა მდგომარეობის გაუმჯობესებას.
[MA6]

შრომის კოდექსის მიმდინარე რედაქციით ცვლაში მუშაობა კვლავ საკმაოდ ფრაგმენტულადაა დარეგულირებული, რაც დამსაქმებელს აძლევს ფართო ინტერპრეტაციის საშუალებას, მათ შორის ცვლაში სამუშაო დროისა და დასვენების დარეგულირების კუთხით. ახალი ცვლილებებით განისაზღვრება ცვლაში მუშაობის საკანონმდებლო დეფინიცია: „ცვლაში მუშაობა ნიშნავს სამუშაო დროის ორგანიზების მეთოდს, რომლის მიხედვითაც 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.“ ამასთან, ცვლილების შესაბამისად, სამუშაო დღეებს(ცვლებს) შორის უწყვეტი დასვენების ხანგრძლივობა არ უნდა იყოს 12 საათზე ნაკლები, ხოლო კვირის მანძილზე დასაქმებულს უნდა მიეცეს უწყვეტი დასვენების შესაძლებლობა არანაკლებ 24 საათისა. სამწუხაროდ, შრომის კოდექსის ახალი რედაქცია კვლავ ძალაში ტოვებს ცვლაში დასაქმებული პირებისათვის დღიური სამუშაო დროის და სამუშაო კვირის ბუნდოვან და დაურეგულირებელ პრაქტიკას. ცვლაში დასაქმებული პირები, შრომის სპეციფიკის გათვალისწინებით უკიდურესად მოწყვლად მშრომელებს წარმოადგენენ, შესაბამისად, მიგვაჩნია, რომ მათი დაცვის მიზნით, კოდექსმა ასევე უნდა დაარეგულიროს დროის მონაკვეთი, რომლის ზემოთ დაუშვებელი იქნება ცვლაში შრომა. [MA7] აღნიშნულის ფონზე, ცვლაში მუშაობის დროის საკანონმდებლო რეგულაცია უკეთეს მოწესრიგებასა და სოციალურად მეტად დაბალანსებულ სახეს საჭიროებს.

ცვლილების შესაბამისად, სამთო-მოპოვებით სფეროში სამუშაო დროის რეგულირების წესი 2021 წლის პირველ აპრილამდე უნდა განისაზღვროს ჯანდაცვის მინისტრის მიერ, სოციალურ პარტნიორობთან კონსულტაციის შესაბამისად. იმის გათვალისწინებით, რომ აღნიშნულ სექტორში სისტემატურად ხდება მშრომელთა შრომითი უფლებების დარღვევა,[15] სამუშაო დროის რეგულირება დარგში დასაქმებულებთან და მათ გაერთიანებებთან მუდმივი კომუნიკაციის შედეგად და მათთან შეთანხმებით უნდა განხორციელდეს.

4. სტაჟირება

შემოთავაზებული ცვლილებებით, შრომის კოდექსს ემატება მუხლი, რომელიც სტაჟირების სამართლებრივ ურთიერთობას მოაწესრიგებს. არაანაზღაურებადი სტაჟირების მაქსიმალურ ვადად განისაზღვრება 6 თვე, ხოლო ანაზღაურებადი სტაჟირების - 1 წელი. ამასთან, იზღუდება ერთსა და იმავე დამსაქმებელთან სტაჟირების ორჯერ ან მეტჯერ გავლა. ასევე, აუცილებელი ხდება წერილობითი ხელშეკრულების გაფორმება. სტაჟირის მიმართ გავრცელდება კოდექსის ყველა სტანდარტი, გარდა სამსახურიდან დათხოვნის მუხლებისა. [MA8]

პრაქტიკაში ხშირად პრობლემას წარმოადგენს სტაჟირების განუსაზღვრელი ვადა, რაც დამსაქმებლების მხრიდან, ხშირად ბოროტად გამოიყენება და სტაჟირების ექსპლუატაციის სახეს იღებს. განხორციელებული ცვლილება მნიშვნელოვანი ნაბიჯია უსამართლო პრაქტიკების აღმოფხვრის გზაზე.

5. მასობრივი დათხოვნის პროცესი, საწარმოს გადაცემა

კანონმდებლობით განისაზღვრა დასაქმებულთა წარმომადგენლების უფლება, საწარმოს მასობრივი დათხოვნის პროცესში ისარგებლონ ექსპერტების სერვისით. ცვლილებების მიხედვით, ასევე განისაზღვრა დამსაქმებლის ვალდებულება, უზრუნველყოს დასაქმებულები კონსტრუქციული წინადადებების წარდგენის შესაძლებლობით.[16]

მისასალმებელია საწარმოს გადაცემის ცნების განსაზღვრა. ასევე, საწარმოს გადაცემის დროს დადგინდა დასაქმებულთა უფლებების დაცვის დამატებითი გარანტიები, რაც, მათ შორის, დასაქმებულთა ინფორმირებასა და დასაქმებულთა წარმომადგენლების სტატუსის უცვლელობას უკავშირდება. აღნიშნული მოწესრიგება ხელს შეუწყობს საწარმოს გადაცემის პროცესში დასაქმებულთა და მათი წარმომადგენლების ჩართულობასა და პროცესებში უშუალო მონაწილეობას.

6. შრომითი ხელშეკრულების შინაარსი, ხელშეკრულების დადებისა და შეწყვეტის საფუძვლები

დასაქმებულთა უფლებების დაცვისთვის მნიშვნელოვანია, რომ იზრდება ხელშეკრულების არსებითი პირობების ჩამონათვალი და ემატება „ინფორმაცია მხარეთა შესახებ“[17] და „ხელშეკრულების შეწყვეტის წესი“.[18]

გარდა ამისა, ერთი მხრივ, მისასალმებელია, რომ ცვლილებების მიხედვით, შრომითი ხელშეკრულება უნდა დაიდოს აუცილებლად წერილობითი ფორმით, გარდა იმ შემთხვევებისა, როდესაც შრომითი ურთიერთობა ერთ თვეზე ნაკლები ვადით გრძელდება;[19] მეორე მხრივ, ცვლილებით კვლავ არ განისაზღვრება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების დადების საფუძვლების ამომწურავი ჩამონათვალი და დასაქმებულთან ვადიანი კონტრაქტის გაფორმება კვლავ შესაძლებელი იქნება “ობიექტური გარემოების” ბუნდოვანი საფუძვლით დასაბუთდეს. შრომითი ურთიერთობის ვადის განჭვრეტადობა დასაქმებულისათვის უმნიშვნელოვანეს გარემოებას წარმოადგენს, ამიტომ კანონი ზუსტად უნდა აყალიბებდეს ვადიანი ხელშეკრულების დადების შესაძლებლობის სრულ ჩარჩოს.

უარყოფითად უნდა შეფასდეს შრომის კოდექსში იმ პუნქტის დატოვება, რომლის მიხედვითაც შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველად კვლავ არის

გათვალისწინებული - “სხვა ობიექტური გარემოება”. აღნიშნული ჩანაწერი შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ბუნდოვან საფუძველს წარმოადგენს და დამსაქმებელს აძლევს შეუზღუდავი ინტერპრეტაციის საშუალებას. საკანონმდებლო მოწესრიგების მიუხედავად, რომლის თანახმადაც, სწორედ დამსაქმებელია ვალდებული, დაასაბუთოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი, „სხვა ობიექტური გარემოების“, როგორც ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველის, არსებობა, დამსაქმებელს თვითნებობის შესაძლებლობას აძლევს და სასამართლო დავების პრაქტიკა აღნიშნული დანაწესის არაკეთილსინდისიერად გამოყენების და ინტერპრეტაციის პრაქტიკას ცხადყოფს..

7. ანტიდისკრიმინაციული სტანდარტები

შრომის კოდექსში ასახული ცვლილებების მიხედვით, იზრდება დისკრიმინაციის ნიშნების ჩამონათვალი, რაც აფართოებს დასაქმებულთა დაცვის ფარგლებს. სამუშაო ადგილებზე დისკრიმინაციის ფაქტების მრავალფეროვნების გათვალისწინებით, კანონმდებლობაში დისკრიმინაციის ნიშნების არაამოწურვადი საფუძვლების არსებობა დადებითად უნდა იქნეს შეფასებული.

საკანონმდებლო ცვლილებების ასევე განსაზღვრავს ქალისა და მამაკაცის თანაბარი შრომითის თანაბარი ანაზღაურების პრინციპს. აღნიშნული პრინციპის საკანონმდებლო დონეზე აღიარება მნიშვნელოვანია უსამართლო შრომის ანაზღაურების პრაქტიკის აღმოფხვრისა და გენდერული თანასწორობის მიღწევის გზაზე. აღსანიშნავია, რომ შრომის კოდექსი დამატებით განსაზღვრავს სექსუალური შევიწროებისა ნიშნებსა და ქცევებს.[20] ამასთან, განისაზღვრება დამსაქმებლის პასუხისმგებლობა სექსუალური შევიწროების შემთხვევებში. კერძოდ, კოდექსის მიხედვით, შევიწროების ან/და სექსუალური შევიწროებისას კონკრეტული ინდივიდის - დამსაქმებლის სამართალდამრღვევი დასაქმებულის მიმართ პასუხისმგებლობის დაკისრება არ ათავისუფლებს დამსაქმებელს შესაბამისი პასუხისმგებლობისაგან.[21] აღნიშნული გულისხმობს, რომ მიუხედავად იმისა, თუ ვინ არის სამუშაო ადგილზე შევიწროების სუბიექტი, შევიწროების ფაქტის არსებობის შემთხვევაში დამსაქმებელს მაინც დაეკისრება შესაბამისი პასუხისმგებლობა.

დისკრიმინაციის აღმოფხვრის მიმართულებით გადადგმული ნაბიჯების მიუხედავად, ბევრი მიმართულებით კანონმდებლობა კვლავ ვერ პასუხობს არსებულ გამოწვევებს და არ შეესაბამება საერთაშორისო ხელშეკრულებებით ნაკისრ ვალდებულებებს.

კერძოდ, ცალსახად მისასაღმებელია გონივრული მისადაგების პრინციპის გაჩენა შრომის კოდექსში. ამ პრინციპის დანერგვა არსებითია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების უფლებების რეალიზებისთვის, თუმცა ამ ანტიდისკრიმინაციული მექანიზმის აღიარებასთან ერთად, უნდა განისაზღვროს ის დეტალები, რომლებიც, ერთი მხრივ, ამ მექანიზმით სარგებლობის შესაძლებლობას შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე

პირებისთვის მოსახერხებელს გახდის, ხოლო, მეორე მხრივ, დამსაქმებელს ნათელ წარმოდგენას შეუქმნის მისი ვალდებულების შესახებ.

ამ მხრივ, მიგვაჩნია, რომ:

- არსებითია, კანონმდებლობაში ცხადად იკითხებოდეს, რომ გონივრულ მისადაგებაზე უარი არის დისკრიმინაციის ერთ-ერთი ფორმა;
- შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის განმარტება უნდა შეესაბამებოდეს გაეროს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების შესახებ კონვენციის განმარტებას. დასაზუსტებელია გონივრული მისადაგების პრინციპის რეალიზების შემთხვევაში შეზღუდული შესაძლებლობის რა დეფინიციის გამოყენება მოხდება; ყურადღება უნდა გამახვილდეს ფსიქიკური ნიშნით შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის მიმართ ამ პრინციპის გავრცელების საკითხზე;[22]
- მნიშვნელოვანია, რომ დამსაქმებლისთვის გონივრული მისადაგების განხორციელების ვალდებულება დაიწყოს მაშინ, როდესაც მას ამის შესახებ უნდა სცოდნოდეს, ხოლო სხვა შემთხვევებში, როდესაც შესაბამისი პირი მას მიმართავს ამგვარი საჭიროების შესახებ.
- გონივრული მისადაგების განხორციელების უზრუნველყოფის მიზნით, კანონმდებლობაში უნდა იყოს ასახული გონივრული ვადის კონცეფცია.
- აღსანიშნავია, რომ კოდექსში არაპროპორციული ტვირთის შეფასების კრიტერიუმების განსაზღვრის ფარგლები არ გვხვდება. კოდექსის მიხედვით, „ამგვარი ტვირთი არ ჩაითვლება არაპროპორციულად, თუ კონკრეტულ ღონისძიებასთან დაკავშირებით მოქმედებს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სახელმწიფო მხარდამჭერი პროგრამები, შეღავათები ან/და სხვა ალტერნატიული საშუალებები“. მნიშვნელოვანია, ამ დებულების განმარტება არ მოხდეს იმგვარად, თითქოს მხოლოდ სახელმწიფო მხარდამჭერი პროგრამების არსებობის შემთხვევაში უნდა განხორციელდეს გონივრული მისადაგება დამსაქმებლის მხრიდან. ამ მიზნით, შესაძლებელია კანონმდებლობით განისაზღვროს, თუ რა არის არაპროპორციული ტვირთი, რაც სასამართლოს ან თანასწორობის დაწესებულებას მისცემს გზამკვლევს შეფასების პროცესში.

გარდა ამისა, მნიშვნელოვანია განისაზღვროს სექსუალური შევიწროების შემთხვევებზე დამსაქმებლის რეაგირების პრინციპები. უფრო კონკრეტულად: სექსუალური შევიწროების შესაძლო შემთხვევებზე რეაგირების მიზნით, მიზანშეწონილია გაზიარებული იყოს საჯარო სამსახურის მარეგულირებელი კანონმდებლობის ჩანაწერი, რომელიც მიუთითებს დამსაქმებლის ვალდებულებაზე, თავისი კომპეტენციის ფარგლებში მოახდინოს რეაგირება და მაღალი მგრძნობელობითა და

კონფიდენციალობის სრული დაცვით ეპყრობოდე სექსუალური შევიწროების ფაქტის აღმოფხვრისკენ მიმართულ ნებისმიერ განხილვას, კომუნიკაციასა თუ ქმედებას.

8. დეკრეტული შვებულება

გენდერული უთანასწორობის ერთ-ერთი განმაპირობებელი არის დეკრეტული შვებულების პოლიტიკა, რომელიც ხშირად არ ცვლის/ხელს უწყობს სტერეოტიპულ ხედვებს ქალისთვის სოციალური და კაცისთვის ეკონომიკური როლების შესახებ. სამწუხაროდ, საქართველოს საკანონმდებლო რეალობა არ არის მიმართული ამ სტერეოტიპების აღმოფხვრისკენ. შედეგად, საქართველოში მაღალია გენდერული უთანასწორობის მაჩვენებელი, ისევე, როგორც ვერ გამოიყენება ეკონომიკური წინსვლის, ბავშვთა და მშობლების მეტი კეთილდღეობის, დემოგრაფიული მდგომარეობის გაუმჯობესების რესურსი.

დედობის, მამობის და მშობლობის შვებულების პოლიტიკის საფუძველი უნდა იყოს იმგვარი სქემის შექმნა, რომელიც ორივე მშობელს მისცემს სამუშაოსა და პირადი ცხოვრების დაბალანსების შესაძლებლობას.

კვლავ არაადეკვატურად დაბალი რჩება დეკრეტული შვებულების ანაზღაურება, რომელიც კერძო სექტორში დასაქმებული ქალებისთვის 1000 ლარს შეადგენს, რაც ვერ უზრუნველყოფს ქალისა და ბავშვის ჯანმრთელობისა და ცხოვრების შესაბამისი პირობების შენარჩუნებას, ისევე როგორც ვერ ახალისებს ორივე მშობლის მიერ ბავშვის მოვლის გამო შვებულების აღებას.

მიზანშეწონილია, რომ მომავალი ცვლილებები მოიცავდეს შემდეგ საკითხებს:

- სამართლიანი დეკრეტული ანაზღაურება, რომელიც საჯარო მოხელეების ანაზღაურების მსგავსად, ხელფასის სრული ოდენობით ანაზღაურებას გაითვალისწინებს;
- ანაზღაურებადი მამობის შვებულება (2019 წელს ძალაში შევიდა მშობლების და მომვლელების სამუშაოს და პირადი ცხოვრების დაბალანსების შესახებ ევროკავშირის 2019/1158 დირექტივა, რომელმაც მამობის შვებულებად გაითვალისწინა 10 სამუშაო დღე.[23]
- არაგადაცემადი შვებულება. ევროკავშირის სახელმწიფოებს შორის წლებია კონსენსუსის საგანია, რომ ქალების შრომის ბაზარზე ჩართულობის გაზრდისთვის არსებითია მეორე მშობლის მიერ ბავშვის მოვლის გამო შვებულების უფლების აღების წახალისება. მშობლების და მომვლელების სამუშაოს და პირადი ცხოვრების დაბალანსების შესახებ ევროკავშირის 2019/1158 დირექტივის მიხედვით, მიზანშეწონილია, ქვეყნებმა გაითვალისწინონ ინდივიდუალური

უფლება თითოეული მშობლისთვის 4 თვის ვადით, აქედან 2 თვე უნდა იყოს ექსკლუზიურად თითოეული მშობლის.[24]

- გათვალისწინებული უნდა იყოს ბავშვის მოვლის გამო შვებულებით ორივე მშობლის მიერ სარგებლობის აღების წამახალისებელი ღონისძიებები. ამგვარი წახალისება შეიძლება განხორციელდეს ისეთი მექანიზმებით, როგორიცაა, მაგალითად, ფინანსური ბენეფიტის ზრდა ან შვებულების გახანგრძლივება მეორე მშობლის მიერ შვებულების უფლების სარგებლობის შემთხვევაში.

9. შრომითი მედიაცია

კოლექტიურ დავებში ერთ-ერთ მთავარ პრობლემას წარმოადგენს მედიაციის შედეგების აღსრულება . შემოთავაზებული ცვლილებით, შრომის კოდექსს ემატება მუხლი, რომელიც ადგენს მედიაციის შედეგად მიღწეული შეთანხმების აღსრულების მექანიზმს. ნორმაში აღნიშნულია, რომ შეთანხმების აღსრულებისას გამოიყენება სამოქალაქო საპროცესო კოდექსით დადგენილი წესები. აღნიშნული დანაწესის შესაბამისად, თუ შრომით დავაზე მედიაციის მეშვეობით მიღწეული იქნა შეთანხმება, ერთ-ერთ მხარეს შეუძლია მიმართოს სასამართლოს მედიაციის შედეგად მიღწეული შეთანხმების აღსრულების თაობაზე. აღსრულებისას გამოიყენება საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსით დადგენილი ნორმები. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 363³¹-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, სასამართლოს აქვს უფლებამოსილება განიხილოს მიღწეული მედიაციის შეთანხმების აღსრულების საკითხი. იმავე მუხლის პირველი და მე-3 ნაწილების შესაბამისად, სასამართლო იღებს განჩინებას აღსრულების თაობაზე, რომელიც საბოლოოა და არ საჩივრდება.

შრომითი მედიაციით მიღწეული შეთანხმებების აღსრულებისკენ გადადგმული ნაბიჯი მისასაღმებელია, თუმცა რჩება არაერთი პრობლემა: სასამართლო მედიაციისთვის კანონით დადგენილია მხოლოდ 45 დღიანი ვადა; ამასთან, სასამართლო მედიაციისთვის საჭიროა ორივე მხარის თანხმობა, რამაც შესაძლოა პრაქტიკაში პრობლემები შექმნას. შესაბამისად, განხორციელებული ცვლილების მიუხედავად, მნიშვნელოვანია, მკაფიოდ განისაზღვროს კონკრეტულად როგორ და სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის რომელი მუხლებით მოხდება მედიაციის შედეგად მიღწეული შეთანხმების აღსრულება, რათა პრაქტიკაში გამართული და ეფექტური მექანიზმი მივიღოთ.

გარდა ამისა, დღეს მედიაციის მექანიზმი გამართულად ვერ ფუნქციონირებს მთელი რიგი მიზეზების გამო, რაც მომავალი საკანონმდებლო და ინსტიტუციური რეფორმის აუცილებლობას ქმნის:

- კოლექტიური დავისას მედიატორის შერჩევაში მხარეთა მოსაზრებების გათვალისწინება არ ხდება, რაც ვერ უზრუნველყოფს სოციალური პარტნიორების ნდობით აღჭურვილი მედიატორის დანიშვნას. მედიაციის მხარეთა, როგორც

დასაქმებლის ისე დასაქმებულის, მოსაზრებების გათვალისწინება დავის პოზიტიურად გადაწყვეტის მიზნით უმნიშვნელოვანესია.

- მედიატორთა ანაზღაურება არ არის კონკურენტული, მედიატორებს არ აქვთ ვალდებულება ჩაერთონ პროცესში და ხშირად დაბალი ანაზღაურების გამო უარს ამბობენ. ხშირად მედიატორებს არ აქვთ დავის სპეციფიკის ცოდნა. საჭიროა მედიატორთა რაოდენობის გაზრდა, მათთან სხვადასხვა ტიპის ხელშეკრულების გაფორმება (სრულ განაკვეთზე, ნახევარ განაკვეთზე) და წელიწადში მედიაციის პროცესში მონაწილეობის სავალდებულო დღეების გაწერა.
- საჭიროა მედიატორების რეგულარული გადამზადება.
- მნიშვნელოვანია მედიატორს ჰქონდეს წვდომა საწარმოს ეკონომიკურ ინფორმაციაზე (კონფიდენციალობის დაცვით).
- მნიშვნელოვანია მედიაციის სამსახური ეწეოდეს ანალიტიკურ საქმიანობას და მასზე დაყრდნობით ხდებოდეს საკანონმდებლო ცვლილებების შემუშავება.
- მნიშვნელოვანია არსებობდეს დასაქმებულთა უფლებების დაცვის შიდა მექანიზმი კოლექტიური დავების პრევენციის მიზნით, რაც შემდეგ მედიაციის პროცესსაც უფრო ეფექტურს გახდის.

10. სოლიდარული გაფიცვა[MA11]

არსებული კანონმდებლობის შესაბამისად, დასაქმებულებს მხოლოდ შრომითი ურთიერთობისას წამოქმნილი დავის ფარგლებში აქვთ გაფიცვის უფლება, რაც მნიშვნელოვნად ზღუდავს სხვადასხვა მოთხოვნების გამო გაფიცვის შესაძლებლობას. მიუხედავად თავდაპირველ პროექტში ამგვარი უფლების ასახვისა, მიღებული კანონით დასაქმებულებს კვლავ არ ენიჭებათ სოლიდარული გაფიცვის უფლება. მშრომელთა გაძლიერებისა და საკუთარი უფლებებისთვის, მათ შორის სათანადო ანაზღაურების, შრომითი დაზღვევისა და სხვა მნიშვნელოვანი საკითხებისათვის ბრძოლის კუთხით სოლიდარული გაფიცვის ინსტიტუტი საკმაოდ მყარი და საერთაშორისოდ აღიარებული ბერკეტია.

სოლიდარული გაფიცვა დასაქმებულების კოლექტიური ბრძოლის, შრომითი უფლებების გაუმჯობესებისა და შრომის პოლიტიკის ცვლილებებისათვის მნიშვნელოვანი ბერკეტია დასაქმებულების ხელში და მნიშვნელოვნად უწყობს ხელს საერთო პრობლემების ირგვლივ მშრომელთა გაერთიანების შესაძლებლობას. მას, როგორც უმნიშვნელოვანეს უფლებას ეროვნული კანონმდებლობა უნდა აღიარებდეს

კანონმდებლობის ნაწილს უნდა წარმოადგენდეს დასაქმებულთათვის სოლიდარული გაფიცვის უფლებასა და შესაძლებლობას უნდა აღიარებდეს და მომავალი საკანონმდებლო ცვლილებების ნაწილი უნდა გახდეს.

11. მინიმალური ხელფასი

კანონით განსაზღვრული, ღირსეული მინიმალური ხელფასი მშრომელთა დაცვის ფუნდამენტური ინსტრუმენტია, რომელსაც საქართველოში მშრომელთა და მათი ოჯახების სოციო-ეკონომიკური მდგომარეობის ხელშესახებად გაუმჯობესება შეუძლია. დღეს შრომის ბაზარზე არსებული სახელფასო სტრუქტურა შეუძლებელს ხდის დანაზოგის დაგროვებას და მშრომელებსა და მათ ოჯახებს მუდმივად სიღარიბის ზღვარზე ტოვებს, რაც, სოციალური დაცვის ხარვეზიანი სისტემის გამო, დასაქმებულებს ალტერნატივის გარეშე ტოვებს და ხელს უშლის, ხმა აიმაღლონ უსამართლო სამუშაო პირობებისა თუ საკუთარი უფლებების დარღვევის წინააღმდეგ.

ეკონომიკური პოლიტიკის ჩავარდნებით გამოწვეული შრომის ბაზრის პოლარიზების შედეგად, სამუშაო ადგილების კონცენტრაცია დაბალკვალიფიციურ შრომის ბაზარზე ხდება, რაც იწვევს სამუშაო პირობების, მათ შორის ანაზღაურების, გაუარესებას. შრომის ბაზრის პოლარიზაციის ნეგატიური გავლენის შესამცირებლად მნიშვნელოვანია, მთავრობამ განიხილოს მინიმალური ხელფასის შემოღების იდეა, რომელიც გაზრდილ ეკონომიკურ უთანასწორობას შეარბილებს; [MA12]

გასათვალისწინებელია, რომ საქართველოში შრომის ბაზრის ნახევარს თვითდასაქმებულები შეადგენენ, რაც ნიშნავს, რომ იმისთვის, რომ მინიმალური ხელფასის დადგენა მათაც შეეხოთ, აუცილებელია დადგენილი მინიმალური ხელფასის შესაბამისი მინიმალური დასაშვები საათობრივი ანაზღაურების განსაზღვრა.

1999 წლის დადგენილებით საქართველოში ყოველთვიური მინიმალური ხელფასი 20 ლარით განისაზღვრება. ცხადია, რომ მინიმალური ხელფასი მხოლოდ იმ შემთხვევაში იქნება მშრომელთა დაცვის ეფექტური მექანიზმი თუ მისი დადგენა რეალური საჭიროებების გათვალისწინებით მოხდება. ხაზგასასმელია, რომ ამ ზღვრული ხელფასის დადგენას კანონმდებლობა არ უნდა დაეყრდნოს ხარვეზიან და საერთაშორისო სტანდარტებთან შეუსაბამო დღეს მოქმედ საარსებო მინიმუმს.

მიუხედავად იმისა, რომ კანონპროექტის პირველადი ვერსია ითვალისწინებდა საქართველოს მთავრობის ვალდებულებას, 2022 წლის პირველ იანვრამდე შეემუშავებინა მინიმალური ხელფასის განსაზღვრის მექანიზმი, კანონპროექტის ბოლო ვერსიიდან აღნიშნული ჩანაწერი ამოიღეს. აუცილებელია, დასაქმებულების გაძლიერება ადეკვატური მინიმალური ხელფასის დადგენით უნდა მოხდეს.

12. არაფორმალური დასაქმება

აქვე აღსანიშნავია, რომ სახელმწიფოსთვის კვლავ გამოწვევად რჩება არაფორმალური სექტორი. საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მონაცემებით შრომის ბაზრის 49.2% არაფორმალურ სექტორსა და თვითდასაქმებულებს უჭირავს.[1] აღნიშნულ სექტორში დასაქმებული ადამიანები ერთ-ერთ ყველაზე მოწყვლად ჯგუფს წარმოადგენს ფრაგმენტული შრომითა და დაუცველი უფლებებით. არაფორმალური დასაქმება თვის მხრივ, შრომითი კანონმდებლობით დადგენილი სამუშაო დროის, შესვენებისა და დასვენების უფლების, ანაზღაურებადი შვებულების, დაზღვევისა და სხვა სოციალური ბერკეტების არარსებობას ნიშნავს. სახელმწიფოს მხრიდან ამ ადამიანების დანახვა, მათი პრობლემების იდენტიფიცირება, საქმიანობის ფორმალიზების მიზნით საკანონმდებლო რეფორმების გატარება და მათი უფლებების აღსრულების მექანიზმების შემუშავება ქვეყანაში ღირსეული შრომის დამკვიდრების აუცილებელ წინაპირობას წარმოადგენს. სახელმწიფოსათვის არაფორმალური სექტორის გამოვლენა და იქ დასაქმებული პირების სამართლებრივი დაცვა ახალი საკანონმდებლო და ინსტიტუციური რეფორმებით იქნება აუცილებელი.

II. ჩანაწერები, რომელიც აუარესებს დასაქმებულთა მდგომარეობას

1. ხანდაზმულობის ვადა

ცვლილებების მიხედვით, შრომითი ურთიერთობებიდან წარმოშობილ დავებზე წესდება ერთწლიანი ხანდაზმულობის ვადა. მაშინ, როცა სამოქალაქო კოდექსი სახელშეკრულებო ურთიერთობებზე სამწლიან ხანდაზმულობის ვადას ითვალისწინებს, აღნიშნული ცვლილება დასაქმებულების უფლებრივი მდგომარეობის ცალსახა გაუარესებაა.

2. უქმე დღეები

ახალი ცვლილებებით დამსაქმებელი უფლებამოსილია, მოსთხოვოს დასაქმებულს სამუშაოს შესრულება მთავრობის დადგენილებით განსაზღვრული უქმე დღის მომდევნო დასვენების დღეს. უსაფუძვლო და დაუსაბუთებელია დასაქმებულთა მდგომარეობის გაუარესება, რასაც მითითებული დანაწესის პრაქტიკაში განხორციელებაგამოიწვევს, მით უმეტეს იმ ფონზე, როდესაც მსგავს ჩანაწერს არ ითვალისწინებს „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი. დასაქმებულთა ამგვარი დიფერენცირება და კერძო სექტორში დასაქმებულთათვის ქვეყანაში უქმე დღედ აღიარებული დროის გამოყენების შესაძლებლობის წართმევა მიუღებელია.

- [1] <https://info.parliament.ge/#law-drafting/20311>
- [2] <https://info.parliament.ge/file/1/BillReviewContent/261783?>
- [3] https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C081
- [4] <https://info.parliament.ge/file/1/BillReviewContent/261818?> - მუხლი 77
- [5] <https://info.parliament.ge/file/1/BillReviewContent/261818?> - მუხლი 79
- [6] შრომის უსაფრთხოების შესახებ საქართველოს ორგანული კანონი <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/4486188?publication=0> - თავი 6, თავი 7
- [7] <https://info.parliament.ge/file/1/BillReviewContent/261818?> - მუხლი 78
- [8] <https://info.parliament.ge/file/1/BillReviewContent/261818?> - მუხლი 24, ნაწილი 1
- [9] Directive 2003/88/EC of The European Parliament and of the Council - იხილეთ ბმული - <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:32003L0088> - მუხლი 17
- [10] საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2016 წლის 19 აპრილის N2/2/565 გადაწყვეტილება
- [11] <https://info.parliament.ge/file/1/BillReviewContent/261818?> - მუხლი 24, ნაწილი 11
- [12] იხილეთ ბმული - <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2438/Regulations%20on%20overtime%20and%20extra%20hours.%20April%202004.pdf> - მუხლი 4.
- [13] <https://info.parliament.ge/file/1/BillReviewContent/261818?> - მუხლი 28, ნაწილი 2
- [14] Night Work Recommendation N178, 1990 - იხილეთ ბმული - https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R178 - თავი 5
- [15] <https://emc.org.ge/ka/products/tqibulis-shakhtebshi-dasakmebulta-shromis-usaftrkhoebisa-da-pirobebis-datsvis-kutkhit-chatarebuli-inspektirebis-angarishebis-mimokhilva>
- [16] შრომის კოდექსის პროექტი, 49-ე მუხლის მე-4 პუნქტი
- [17] <https://info.parliament.ge/file/1/BillReviewContent/247834?> - მუხლი 14, ნაწილი 1, „ა“ ქვეპუნქტი

[18] <https://info.parliament.ge/file/1/BillReviewContent/247834?> - მუხლი 14, ნაწილი 1, „თ“ ქვეპუნქტი

[19] <https://info.parliament.ge/file/1/BillReviewContent/247834?> - მუხლი 12, ნაწილი 2.

[20] <https://info.parliament.ge/file/1/BillReviewContent/261818?> მე-4 მუხლის მე-6 ნაწილის შენიშვნა

[21] <https://info.parliament.ge/file/1/BillReviewContent/261818?> 78-ე მუხლის შენიშვნა.

[22] Reasonable accommodation for disabled people in employment contexts, European network of legal experts in gender equality and non-discrimination, European Commission, 62, 65 (2016)

[23] Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU, Art. 4(1)

[24] Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU, Art. 5(1)(2)