



EUROPEAN
TIME

FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG

ეპაგინი ქარა

თბილისი
2018



ეპაგინი ქარა
დინამიკური ანალიზი
საქართველო
კონფიდენციალური და
კარგად

საქართველო ქარა კონფიდენციალური
VS
„საქართველო ანალიზი“
საქართველო კონფიდენციალური

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

პროექტის ავტორი და განმახორციელებელი: ეკატერინე ქარდავა, ასოციაცია „ევროპის დროით“, 593277514, eka_kardava@yahoo.com; european.time.geo@gmail.com

რედაქტორი: პროფ. ლელა აბდუშელიშვილი; საერთაშორისო ტრენერ-კონსულტანტი; სერტიფიცირებული მთარგმნელი.

გამომცემლობა: „ფაუნტეინ ჯორჯია“



ასოცირების შეთანხმების XXX დანართში ჩამოთვლილია ევროკავშირის დირექტივები, რომელთა დებულებები დადგენილ ვადებში უნდა აისახოს საქართველოს კანონმდებლობასა და პრაქტიკაში. სამართლებრივი დაახლოება (legal approximation) გულისხმობს არა მხოლოდ ევროპული სტანდარტების განერას (transposition) ეროვნულ კანონმდებლობაში, არამედ მათ ამოქმედებას/შესრულებას.

ევროკავშირის შრომის დირექტივებში ასახულია შრომითი უფლებების დაცვის მინიმალური სტანდარტები, რაც განპირობებულია ევროკავშირის ისტორიული და სამართლებრივი ასპექტებით.

- ✓ დირექტივებს არ აქვთ პირდაპირი მოქმედების ძალა, ისინი საჭიროებენ ეროვნულ კანონმდებლობაში გადატანას/განერას.
- ✓ ეროვნულმა კანონმდებლობამ უნდა დაიცვას დირექტივით განსაზღვრული მინიმალური სტანდარტები; ევროკავშირის ქვეყნებს აქვთ შესაძლებლობა დაადგინონ და დაამკვიდრონ იმაზე მაღალი და ძლიერი სტანდარტი, ვიდრე ეს დირექტივებშია ასახული;
- ✓ მინიმალური სტანდარტები, როგორც წესი, მიემართება ნებისმიერ დასაქმებულს კერძო თუ საჯარო სექტორში.
- ✓ ევროკავშირის ქვეყნებს აქვთ შესაძლებლობა გაითვალისწინონ ეროვნული პრაქტიკა და სპეციფიკა, შეიმუშავონ აღსრულებისა თუ პასუხისმგებლობის ინდივიდუალური ინსტრუმენტები და მექანიზმები.

ევროკავშირის შრომის დირექტივების მინიმალური სტანდარტები გამოიყენება ყველა ტიპის შრომით ურთიერთობებში დასაქმების ნებისმიერ სფეროში. ეს გამომდინარეობს არა მხოლოდ დირექტივის სამართლებრივი ბუნებიდან ანდა მათი შესრულების პრაქტიკიდან, არამედ ეს ასპექტი უშუალოდ დირექტივებშიც არის გაწერილი.

ზემოაღნიშნულის გააზრება და შემეცნება მნიშვნელოვანია ასოცირების შეთანხმების შესრულებისა და სამართლებრივი დაახლოების პროცესის ეფექტურად წარმართვის მიზნით. დირექტივებით დადგენილი დასაქმებულთა დაცვის მინიმალური სტანდარტები გამოყენებადი უნდა გახდეს ნებისმიერი დასაქმებულისათვის საქართველოში - კერძოსამართლებრივ თუ საჯაროსამართლებრივ შრომით ურთიერთობებში. **სამართლებრივი დაახლოება, შრომის სამართლის სფეროში, თანაბრად უნდა წარმართოს კერძო თუ საჯარო სექტორში.**

ბროშურაში მიმოხილულია რამდენიმე მაგალითი, რომელიც ეხება ევროკავშირის შრომის დირექტივების დებულებების ასახვას შრომის მარეგულირებელ კანონმდებლობაში, როგორც საქართველოს შრომის კოდექსში, ასევე, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონში. ეს მაგალითები ძალიან მნიშვნელოვანია, რათა შეფასდეს ასოცირების შეთანხმების შესრულებისა და სამართლებრივი დაახლოების პროცესის ტენდენციები შრომის სამართლის სფეროში.

ასოცირების შეთანხმების დებულებათა საფუძველზე, ევროკავშირის მხრიდან საქართველოსთვის გაგზავნილი ნოტიფიკაციის ტექსტის თანახმად, XXX დანართის ვალდებულებების შესრულების ათვლის თარიღია 2014 წლის 1 სექტემბერი. ამდენად, ასოცირების შეთანხმების ის ნაწილი, რომელიც ეხება შრომის სამართლის სფეროს, დროებითი გამოყენების რეჟიმის საფუძველზე, ამოქმედდა 2014 წელს.

ღმრთის რეკომენდებული - 92/85 დირექტივა

დირექტივა ეხება **ორსული, ახალნამშობიარევი და მეძუძური ქალებისთვის** შრომის უსაფრთხო პირობებისა და ჯანმრთელობის გაუმჯობესების ხელშეწყობას.

ასოცირების შეთანხმების XXX დანართის თანახმად **92/85 დირექტივა უნდა შესრულებულიყო 4 წელში - 2018 წელს.**

დირექტივა წარმოადგენს **მეათე ინდივიდუალურ დირექტივას**, რომელიც მიღებულია უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის **89/391 ჩარჩო დირექტივის** საფუძველზე. **ჩარჩო დირექტივის მოქმედება ვრცელდება საქმიანობის ყველა სექტორზე საჯარო თუ კერძო სფეროში.**





დეკლარაცია შვებულების ანაზღაურება

ღირეფტივის თანახმად, დეკლარაციულ შვებულებაში მყოფ დასაქმებულზე უნდა გაიცეს შრომის ანაზღაურება ან/და ადეკვატური შემწეობა.

შემწეობა ჩაითვლება ადეკვატურად, თუ ის, სულ მცირე, არის იმ შემოსავლის/ხელფასის ეკვივალენტური, რომელსაც დასაქმებული ჩვეულებრივ მიიღებდა ჯანმრთელობის მდგომარეობის გამო სამსახურებრივი ურთიერთობის შეჩერებისას იმ ნებისმიერი მაქსიმალური ზედა ზღვრის გათვალისწინებით, რაც განსაზღვრულია ეროვნული კანონმდებლობით.

ა კინცხით, ა ოდნობით, ა სქებით გაცემა დეკლარაციულ შვებულების ანაზღაურება სჯაკო დ კიკო სქოროში დსაქმებუდ კიკეზე სქათოველოში?

კიკო სქოროში

საქართველოს ორგანული კანონის საქართველოს შრომის კოდექსის 27-ე დ 29-ე მუხლების თანახმად:

ორსულობის, მშობიარობისა დ ბავშვის მოვლის შვებულების ხანგრძლივობაა 730 კალენდარული დღე. ანაზღაურებადია მხოლოდ 183 კალენდარული დღე, ხოლო მშობიარობის გართულების ან ტყუპის შობის შემთხვევაში - 200 კალენდარული დღე.

ორსულობის, მშობიარობისა დ ბავშვის მოვლის გამო შვებულება ანაზღაურდება საქართველოს სახელმწიფო ბიუჯეტიდან.

ორსულობის, მშობიარობისა დ ბავშვის მოვლის გამო შვებულების ანაზღაურების ოდენობა არაუმეტეს 1000 ლარი. არაუმეტეს 1000 ლარით ანაზღაურდება, როგორც 183 დღე, ასევე, 200 დღეც.

დამსაქმებელი დ დასაქმებული შეიძლება შეთანხმდნენ დამატებით ანაზღაურებაზე.

სჯაკო სქოროში

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 64 მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად:

ორსულობის, მშობიარობისა დ ბავშვის მოვლის შვებულების ხანგრძლივობაა 730 კალენდარული დღე. ანაზღაურებადია 183 კალენდარული დღე, ხოლო მშობიარობის გართულების ან ტყუპის შობის შემთხვევაში - 200 კალენდარული დღე.

შვებულების ანაზღაურება გაცემა შესაბამისი საჯარო დაწესებულების ბიუჯეტიდან.

შვებულების ანაზღაურება გაცემა მოხელის თანამდებობრივი სარგოს დ საკვლასო დანამატის გათვალისწინებით, ხოლო იმ მოხელეს, რომელსაც მინიჭებული აქვს სამხედრო ან სპეციალური წოდება, სარგოსთან ერთად ეძლევა წელთა ნამსახურობის დანამატი დ წოდებრივი სარგო.

შრომის კოდექსმა შექმნა სამართლებრივი რეგულირების უპრეცედენტო პრაქტიკა: კანონშივე განერა დეკრეტული შვებულების ანაზღაურების ფიქსირებული ოდენობა და არა ანაზღაურების გაცემის მეთოდი/ნესი. ასეთი მიდგომა გულისხმობს დეკრეტული შვებულების ანაზღაურების სქემის შეცვლის შემზღუდვას შრომის ანაზღაურების მატების თუ ქვეყნის ეკონომიკური განვითარების მიუხედავად. გასათვალისწინებელია ორგანული კანონის ცვლილებისთვის დადგენილი პროცედურების გავლის სირთულეც.

კერძო სექტორში დასაქმებული ქალი დეკრეტული შვებულების მთელი პერიოდისთვის მიიღებს კანონით განსაზღვრულ თანხას (არაუმეტეს 1000 ლარისა), მიუხედავად დასაქმების ადგილისა, მუშაობის სტაჟისა, შრომის ანაზღაურების ოდენობისა და სხვა.

შრომის კოდექსმა ჩვეულებრივი და გართულებული თუ ტყუპის მშობიარობის შემთხვევებიც ერთმანეთს გაუთანაბრა, რამეთუ 183-დღიანი შვებულების და 200-დღიანი შვებულების ანაზღაურების ოდენობა განათავსა 1000 ლარის ფარგლებში.

კერძო სექტორში, დეკრეტული შვებულების ანაზღაურების ოდენობა ბევრად იმაზე ნაკლები შეიძლება იყოს, ვიდრე ერთი თვის ხელფასი. 183-200 კალენდარული დღე დაახლოებით 6 თვეა. 6 თვისთვის ქალი იღებს მხოლოდ 1000 ლარს. მაქსიმალურად მინიმალური ხელფასის პირობებშიც კი (მაგ.: თვეში 250 ლარი) დასაქმებული იმაზე მეტ შრომის ანაზღაურებას მიიღებდა 6 თვის განმავლობაში, ვიდრე ეს დეკრეტული შვებულების ანაზღაურებისთვის არის განსაზღვრული.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით განისაზღვრა დეკრეტული შვებულების ანაზღაურების ნესი და არა ანაზღაურების ოდენობა.

საჯარო სექტორში შრომითი გასამრჯელოს მატება ავტომატურად აისახება დეკრეტული შვებულების ანაზღაურების ოდენობაზე.

დასაქმებული ქალი დეკრეტული შვებულების მთელი პერიოდისთვის უზრუნველყოფილია თითქმის იგივე ფინანსური შემოსავლებით, რასაც მიიღებდა მუშაობის დროს. მასზე გაიცემა 183 ან 200 დღისთვის არა მარტო თანამდებობრივი სარგო, არამედ დანამატები.

საჯარო სამსახურის შესახებ კანონით დადგენილი ანაზღაურების ნესი ითვალისწინებს დიფერენცირებულ მიდგომას ჩვეულებრივი და გართულებული ან ტყუპის მშობიარობისადმი.

საჯარო სექტორში დეკრეტული შვებულების ანაზღაურების ოდენობა განსხვავებულია იმისდამხედვით თუ რა პოზიციაზე მუშაობს დასაქმებული, აქვს თუ არა საკლასო ჩინი, როგორია წელთა ნამსახურობა, რა წოდების მატარებელია და ა.შ.

92/85 დირექტივის დებულება დევრეტული შვებულების ანაზღაურების შესახებ ასახულია „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონში, არ არის ასახული საქართველოს შრომის კოდექსში. საყურადღებოა, რომ ორივე შემთხვევაში, დევრეტული შვებულების ანაზღაურების წყაროა სახელმწიფო ბიუჯეტი.

საქართველოს შრომის კოდექსით დევრეტული შვებულების ანაზღაურების რეგულირების მოდელი ენიშნაღმდეგება შრომის სამართლის მიზნებს, დაცვით ფუნქციებს, შორს დგას მორალური და ეთიკური სივრცისგან.

მიზანი არ არის ევროკავშირის სახელმწიფოების სტანდარტებთან გათანაბრება, არც კერძო და საჯარო სექტორში დასაქმებულთა ანაზღაურების გათანაბრება. მიზანია სამართლიანი დიფერენცირება, პროპორციულობისა და ადეკვატურობის პრინციპის დაცვა.

ნორმა ქმნის ბევრ პრობლემას, მათ შორის - დემოგრაფიულს. ხელს უწყობს საზოგადოებაში ქალის როლის არა თუ გაძლიერებას, არამედ დასუსტებას, ოჯახში ქალის სხვაზე დამოკიდებულების გაზრდას. სიღარიბის თავიდან აცილების მიზნით, დევრეტულ შვებულებაში მყოფი დასაქმებული იძულებულია ნაადრევად შეწყვიტოს შვებულება, დატოვოს ჩვილი ბავშვი და დაუბრუნდეს შრომით ურთიერთობებს.

დირექტივის მინიმალური ევროპული სტანდარტით სარგებლობენ საჯარო სამსახურში დასაქმებული ქალები. დირექტივის მინიმალური ევროპული სტანდარტით ვერ სარგებლობენ კერძო სექტორში დასაქმებული ქალები. არათანაბარი მოპყრობის ასეთი პრაქტიკა ხელყოფს ასოცირების შეთანხმების მიზანს, სამართლებრივი დაახლოების პრინციპებს.



გეოგრაფიული გამოკვეთვა

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

საქართველოს შრომის კოდექსში
არ არის ასახული გემოაღნიშნული
მინიარსის ნორმა.

**„საჯარო სამსახურის შესახებ“
კანონის 64 მუხლის მე-5 პუნქტის**
თანახმად, „მოხელეს ორსულობის
პერიოდში ჩატარებული სამედიცინო
გამოკვლევების გამო გაცდენილი
სამუშაო საათები ჩათვლება
საპატიოდ გამოკვლევების ჩატარების
დამადასტურებელი დოკუმენტაციის
წარმოდგენის შემთხვევაში და
შეუნარჩუნდება ხელფასი“.

სამუშაო დროის ორგანიზების ასპექტები - 2003/88 დირექტივა

ასოცირების შეთანხმების XXX დანართის თანახმად 2003/88 დირექტივა „სამუშაო დროის ორგანიზების გარკვეული ასპექტების შესახებ“ უნდა შესრულდეს 6 წელში - 2020 წელს.

დირექტივა ეხება როგორც საჯარო, ასევე, კერძო სფეროში წარმოშობილ შრომით ურთიერთობებს.

სამუშაო დრო

დირექტივა ადგენს კვირის განმავლობაში სამუშაო დროის ხანგრძლივობას დასაქმებულთა ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების დაცვის მიზნით: შვიდ-დღიან პერიოდში სამუშაო დრო ზეგანაკვეთური სამუშაოს ჩათვლით არ უნდა აღემატებოდეს 48 საათს.

საქართველოს შრომის კოდექსის

მე-14 მუხლის თანახმად დღიური სამუშაო დრო არის 8 საათი, ხოლო კვირის განმავლობაში სამუშაო დრო დადგენილია 40 საათის ოდენობით. თუმცა, მე-17 მუხლის თანახმად, ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ მიიჩნევა მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა სრულწლოვანისთვის აღემატება კვირაში 40 საათს. საქართველოს შრომის კოდექსმა დირექტივის შესაბამისად არ განსაზღვრა სამუშაო დროის ხანგრძლივობის ზედა ზღვარი ზეგანაკვეთური სამუშაო დროის ჩათვლით, რაც პრაქტიკაში ულიმიტო მუშაობის კანონისმიერ საფუძველს ქმნის. ე.ი. დამსაქმებელი აღჭურვილია ძალაუფლებით, რომლის ბოროტად გამოყენების შესაძლებლობას თავად კოდექსი იძლევა.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“

საქართველოს კანონში დირექტივის მოთხოვნა აისახა. კანონის 61 (3) მუხლის თანახმად, „მოხელის სამუშაო დროის ხანგრძლივობა ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების დროსთან ერთად არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 48 საათს.“

დასკვნება

დირექტივის თანახმად, დასაქმებული უნდა იყოს უზრუნველყოფილი კვირის განმავლობაში მინიმუმ უწყვეტი 24-საათიანი დასვენებით.

საქართველოს შრომის კოდექსი არ არეგულირებს კვირის განმავლობაში უწყვეტად მინიმუმ 24 საათიანი დასვენების ასპექტს. ფაქტიურად, დასაქმებულისთვის კანონით მიცემული არ არის უფლება დაისვენოს კვირაში ერთი დღე მაინც. შრომის კოდექსის თანახმად, კვირაში შვიდივე დღე ითვლება სამუშაო დღედ. კერძო შრომით ურთიერთობებში, დასვენებით სარგებლობის უფლების რეალიზება დამოკიდებულია დამსაქმებლის კეთილ ნებაზე.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“

საქართველოს კანონით დადგენილია იმაზე მაღალი სტანდარტი, ვიდრე ეს მოითხოვება დირექტივით. კანონის მე-60 მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, „მოხელისთვის დადგენილია 5 დღიანი სამუშაო კვირა“. ე.ი. მოხელე კვირის განმავლობაში სარგებლობს უწყვეტი 48 საათიანი (ორდღიანი) დასვენებით.



ასოცირების შეთანხმების XXX დანართის 97/81 დირექტივა, რომელიც ეხება ნახევარ განაკვეთზე მუშაობის ასპექტებს, უნდა შესრულებულიყო 4 ნელში - 2018 წელს.

დირექტივის თანახმად, ნახევარგანაკვეთური შრომა უნდა გამოიყენებოდეს დისკრიმინაციის გარეშე კაცისა და ქალის მიმართ პენსიაზე გასვლის მომზადებისთვის, ოჯახური ცხოვრებისა და პროფესიული ცხოვრების ურთიერთშეთავსებისათვის, სატრენინგო ან სხვა სახის საგანმანათლებლო შესაძლებლობების გამოყენებისათვის, რომელიც აუმჯობესებს იმ უნარებსა და კარიერას, რაც ორმხრივად სარგებელიანია როგორც დასაქმებულისთვის, ასევე, დამსაქმებლისთვის.

აკრძალულია დისკრიმინაციული და განსხვავებული მოპყრობა ნახევარგანაკვეთურ სამუშაოზე დასაქმებულთა მიმართ, გარდა ისეთი შემთხვევებისა, როცა ასეთი მოპყრობა ეყრდნობა ობიექტურ მიზეზებს Pro Rata Temporis პრინციპის გათვალისწინებით.

რამდენადაც შესაძლებელია, დამსაქმებლებმა უნდა განიხილონ ისეთი საკითხები, როგორიცაა: დასაქმებულთა მოთხოვნები სრულგანაკვეთური სამუშაოდან ნახევარგანაკვეთურ სამუშაოზე გადაყვანასთან დაკავშირებით; დასაქმებულთა მოთხოვნები ნახევარგანაკვეთური სამუშაოდან სრულგანაკვეთურ სამუშაოზე გადასვლასთან ან სამუშაო დროის მომატებასთან დაკავშირებით; ჩამოთვლილ შესაძლებლობებზე ინფორმაციის დროულად მიწოდება და სხვა.

საქართველოს შრომის კოდექსი

არ იცნობს ნახევარგანაკვეთური მუშაობის ინსტიტუტს. საკითხი არ არის რეგულირებული.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“

საქართველოს კანონმა ნახევარ განაკვეთზე მუშაობის ასპექტები დაარეგულირა, კერძოდ, კანონის 61-ე მუხლის მე-4 პუნქტის თანახმად, „მოხელეს უფლება აქვს, ჯანმრთელობის მდგომარეობის გათვალისწინებით, 1 წლამდე ასაკის ბავშვის აღზრდისათვის, აგრეთვე ორსულობის პერიოდში ისარგებლოს ნახევარ განაკვეთზე მუშაობის უფლებით.“.

შეჯამება

ზემოთ მოყვანილი მაგალითები ავლენს ასოცირების შეთანხმების შესრულების პროცესში არსებულ გამოწვევებსა და არასახარბიელო ტენდენციებს, კერძოდ, სამართლებრივი დაახლოების პრინციპებისა და დირექტივების მოთხოვნათა უგულვებელყოფას. დაცვის მინიმალური სტანდარტები, რაც დირექტივებითაა განსაზღვრული, მიემართება ნებისმიერ დასაქმებულს მიუხედავად საქმიანობის სფეროსა და ბუნებისა. ასოცირების შეთანხმება ვერ ჩაითვლება შესრულებულად, სანამ დირექტივების დებულებების ასახვა ხდება მხოლოდ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონში და არა საქართველოს შრომის კოდექსში. ასეთ შესრულებას აქვს დისკრიმინაციული ბუნება.

ასოცირების შეთანხმების მიზანია ღირსეული შრომის დამკვიდრება, დისკრიმინაციის აკრძალვა, სოციალური პროგრესი, რაც თანაბრად მიემართება კერძო და საჯარო სექტორში დასაქმებულებს.



