

**საქართველოს შრომის კოდექსსა და  
შრომის ინსპექტირების კანონში  
დაგეგმილი ცვლილებების  
მიმოხილვა და მოსალოდნელი  
ზეგავლენების შეფასება**

## შესავალი

საქართველოში, დამოუკიდებლობის მოპოვების შემდეგ, არაერთხელ განხორციელდა შრომითი ურთიერთობების მომწესრიგებელი საკანონმდებლო ნორმების რეფორმირება. ყველაზე მასშტაბური ცვლილებების ტალღა 2006 და 2013 წლებში გატარდა, რომლის დროსაც ერთმანეთისაგან რადიკალურად განსხვავებული ცვლილებები შევიდა ძალაში. საქართველოს პარლამენტი მიმდინარე, 2019 წელსაც, გეგმავს შრომის კოდექსის რეფორმის მომდევნო ტალღის განხორციელებას, რომელიც ასევე ძირეულად შეცვლის შრომით ურთიერთობაში მხარეთა უფლებების ბალანსს.

1995 წელს მიღებული კონსტიტუციით, საქართველომ უარჰყო საბჭოთა კავშირის პერიოდისათვის დამახასიათებელი იძულებითი შრომის პრინციპი და აღიარა შრომის თავისუფლება. აღნიშნული უფლება გამოიხატა იმ დროს მიღებულ სხვადასხვა კანონებშიც.<sup>1</sup>

### *საქართველოს კონსტიტუცია*

*მუხლი 26. შრომის თავისუფლება, პროფესიული კავშირების თავისუფლება, გაფიცვის უფლება და მეწარმეობის თავისუფლება*

*1. შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება. უფლება შრომის უსაფრთხო პირობებზე და სხვა შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით.“*

ვარდების რევოლუციის შემდეგ, 2006 წელს, საქართველოს მთავრობამ განახორციელა შრომითი კანონმდებლობის რეფორმირების პირველი ტალღა, რომლის ფარგლებშიც მიღებულ იქნა სრულიად ახალი შრომის კოდექსი. რეფორმირების დეკლარირებულ მიზანს ეკონომიკური განვითარება წარმოადგენდა, შრომით ბაზარზე ლიბერალური მიდგომების დანერგვის გზით, რომელიც თავის მხრივ უზრუნველყოფდა მიმზიდველი საინვესტიციო გარემოს შექმნას და შესაბამისად, ახალი სამუშაო ადგილების წარმოქმნას. რეფორმის ამოსავალი წერტილი იყო დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის სახელმწიფოს მხრიდან ინტერვენციის შესაძლებლობის მაქსიმალური შეზღუდვა და კერძო ხასიათის სამართლებრივ ურთიერთობებში მხარეებისათვის მოქმედების თავისუფლებისა და ავტონომიურობის მინიჭება. აღსანიშნავია, რომ ამ პრინციპიდან გამომდინარე, აღნიშნული ცვლილებების პაკეტი,

<sup>1</sup> შრომის კანონთა კოდექსი, კანონი კოლექტიური ხელშეკრულებისა და შეთანხმების შესახებ, კანონი პროფესიული კავშირების შესახებ და კანონი კოლექტიური შრომითი დავის მოწესრიგების წესის შესახებ.

წარმოდგენილი იყო მრავალი ნორმით, რომლებიც საერთო ჯამში მნიშვნელოვნად ზღუდავდა დასაქმებულის უფლებებს. ამ რეფორმირების შედეგად, მხარეთა შორის დადებულ ხელშეკრულებას ჰქონდა უპირატესი ძალა შრომის კოდექსით განსაზღვრულ ნორმებთან მიმართებით და დამსაქმებელს ჰქონდა უფლება, დასაქმებულთან გაეფორმებინა იმგვარი ხელშეკრულება, რომელიც გასხვავდებოდა შრომის კოდექსით დადგენილი ნორმებისაგან. 2006 წელს განხორციელებული ცვლილებებით ასევე, გაუქმდა შრომის ინსპექცია.

შრომის კოდექსის რეფორმირების მეორე ტალღა განხორციელდა 2013 წელს, რომელიც ძირეულად განსხვავდებოდა 2006 წლის ცვლილებებისაგან. კერძოდ, შრომის კოდექსში გაჩნდა დებულებები, რომლებიც გარკვეული მიმართულებებით უზრუნველყოფდა დასაქმებულთა უფლებებს დაცვასა და გაფართოებას და ამავდროულად, ზღუდავდა დამსაქმებლების უფლებებს. განხორციელებულმა ცვლილებებმა, მნიშვნელოვნად შეზღუდა, შრომით ურთიერთობაში მონაწილეთა შორის, ხელშეკრულების თავისუფლების პრინციპი. ძირითადი ცვლილებები ეხებოდა შრომითი ხელშეკრულების დადების და შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის გამკაცრებას, შრომის ანაზღაურების, სამსახურიდან/მასობრივად დათხოვნის რეგულირების და სხვა საკითხებს, რომელმაც საერთო ჯამში გაამკაცრა შრომითი ურთიერთობების რეგულირება.

## **შრომის ბაზარზე არსებული და ქვეყნის ზოგადი ეკონომიკური მდგომარეობა**

ქვეყნის ეკონომიკური სიძლიერისა და დოვლათის შექმნის ერთ-ერთ მნიშვნელოვან წყაროს უცხოური ინვესტიციები წარმოადგენს. საქართველოსათვის, ეკონომიკური განვითარების თვალსაზრისით, პირდაპირი უცხოური ინვესტიციების არსებობა სასიცოცხლო მნიშვნელობისაა. ქვეყანაში შემოდინებული უცხოური ინვესტიციების კლების ან მატების ტენდენცია, პირდაპირპროპორციულად აისახება თითოეული მოქალაქის ეკონომიკურ კეთილდღეობაზე.

აღსანიშნავია, რომ ქვეყანაში მიმზიდველ საინვესტიციო გარემოს მრავალი ფაქტორი განაპირობებს. პოტენციური ინვესტორებისათვის განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია ბიზნესის დაწყებასთან დაკავშირებული საკანონმდებლო ნორმების სიმარტივე, შრომითი ბაზარზე არსებული მდგომარეობა, ბაზრის სიდიდე, მაკროეკონომიკური სტაბილურობა, საგადასახადო ვალდებულებები, სამართლიანი სასამართლოს არსებობა, ქვეყანაში არსებული პოლიტიკური პროცესების მდგრადობა და სხვა.

შრომითი ბაზარი თავის თავში მოიაზრეს ისეთ მნიშვნელოვან ინდიკატორებს, როგორცაა მუშა ხელის ხელმისაწვდომობა, შესასრულებელი სამუშაოს ფასი, შრომითი ურთიერთობების საკანონმდებლო ჩარჩო და სამუშაო ძალის კვალიფიკაცია.

2019 წელს, მსოფლიო ეკონომიკურმა ფორუმმა, გამოაქვეყნა ყოველწლიური გლობალური კონკურენტუნარიანობის ინდექსი, რომლის მიხედვითაც,<sup>2</sup> საქართველო ბაზრის სიდიდით ერთ-ერთ ყველაზე პატარა სახელმწიფოდ მოიაზრება და 141 ქვეყანას შორის, 104-ე ადგილს იკავებს. პატარა ბაზარი კი, ხშირ შემთხვევაში ინვესტორებისათვის ნაკლებად მიმზიდველია. შესაბამისად, ეკონომიკური პოლიტიკის დაგეგმვის დროს, მაქსიმალურად გათვალისწინებული უნდა იყოს აღნიშნული ფაქტორი და საინვესტიციო გარემო სხვა ფაქტორების განვითარების ხარჯზე უნდა გავხადოთ მიმზიდველი.

ამავე კვლევის მიხედვით, ძალიან საგანგაშო მაჩვენებელი გვაქვს მუშა ხელის კვალიფიკაციის თვალსაზრისით. კერძოდ, საქართველო სამუშაო ძალის კვალიფიკაციის მიხედვით, 141 ქვეყანას შორის, 125-ე ადგილს იკავებს. ამ მაჩვენებლით ჩამოვრჩებით ისეთ ღარიბ და განუვითარებელ სახელმწიფოებსაც კი, როგორცაა მადაგასკარი, ბანგლადეში, უგანდა, ბურუნდი და ა.შ..

ამავე ინდექსით, საქართველოში, მაკროეკონომიკური სტაბილურობის თვალსაზრისით, წინა წლებთან შედარებით გაუარესდა მდგომარეობა და 74-ე ადგილიდან და 84-ე ადგილს გადავინაცვლეთ.

ქვეყანაში საგანგაშო მდგომარეობაა უმუშევრობის თვალსაზრისითაც. საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მონაცემების მიხედვით, უმუშევრობის დონე უკანასკნელი წლების განმავლობაში 11-13% ფარგლებში მერყეობს, მაგრამ სოციალური გამოკითხვები რადიკალურად განსხვავებულ სურათს გვაჩვენებს. საერთაშორისო ორგანიზაციების, როგორცაა ეროვნულ დემოკრატიული ინსტიტუტი (NDI), საერთაშორისო რესპუბლიკური ინსტიტუტი (IRI) და CRRS, მიერ ჩატარებული, ყოველწლიური საზოგადოებრივი აზრის კვლევის შედეგების მიხედვით, მოსახლეობა, ყოველწლიურად, მთავარ პრობლემად უმუშევრობას და სიღარიბეს ასახელებს. IRI-ის ბოლო კვლევის მიხედვით (2019 წლის ნოემბერი), მოსახლეობის 53% ქვეყნის მთავარ პრობლემად სწორედ უმუშევრობას ასახელებს.<sup>3</sup> სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მიერ კი, ქვეყანაში არსებული უმუშევრობის

<sup>2</sup> World Economic Forum, The Global Competitiveness Report 2019, Georgia pages 234-237; [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf)

<sup>3</sup> [https://www.iri.org/sites/default/files/wysiwyg/georgia\\_poll\\_11.18.2019\\_final.pdf](https://www.iri.org/sites/default/files/wysiwyg/georgia_poll_11.18.2019_final.pdf)

არაზუსტი სურათის ასახვა, ხშირად, ექსპერტების მიერ, სამსახურის მიერ გამოყენებულ არაზუსტი მეთოდოლოგიით აიხსნება.

გასათვალისწინებელია არასახელმწიფო სექტორში დასაქმებულთა კლების ტენდენციაც უკანასკნელი წლების განმავლობაში. კერძოდ, 2018 წელს, 2015 წელთან შედარებით, კერძო სექტორში დასაქმებულთა რაოდენობა დაახლოებით 52 800 კაცით შემცირდა.<sup>4</sup>

საინვესტიციო კლიმატის მიმოხილვისას, დიდი ყურადღება ექცევა ქვეყნის საგადასახადო სისტემასაც. საქართველო ვარდების რევოლუციის შემდეგ განხორციელებული საგადასახადო რეფორმის შემდეგ, გადასახადების რაოდენობისა და ოდენობის თვალსაზრისით, ერთ-ერთ ლიბერალურ სახელმწიფოდ მიიჩნევა. მას შემდეგ საგადასახადო სისტემაში რადიკალური ცვლილებები არ განხორციელებულა. თუმცა, ამ მხრივ აღსანიშნავია, 2018 წელს განხორციელებული საპენსიო რეფორმა, რომელმაც დამსაქმებელს, დასაქმებულის საკეთილდღეოდ, საპენსიო ფონდში, დასაქმებულის დაუბეგრავი ხელფასის 2%-ის გადარიცხვის ვალდებულება შესძინა და ამით გაზარდა ბიზნესის საგადასახადო ტვირთი.

ყოველივე ზემოაღნიშნული ფაქტორის გათვალისწინებით, საქართველომ ეკონომიკური პოლიტიკის დაგეგმვისა და განხორციელებისას უნდა გაითვალისწინოს არსებული ეკონომიკური და სოციალური გამოწვევები და გააუმჯობესოს ქვეყნის საინვესტიციო გარემო, რომელიც თავის მხრივ უზრუნველყოფს მეტი ინვესტიციის შემოდინებას, ახალი სამუშაო ადგილების გაჩენას და ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებას. ამ პროცესში კი, შრომითი ბაზრის სწორ რეგულირებას ძალიან დიდი მნიშვნელობა ენიჭება.

## ანგარიშის მიზანი

წინამდებარე ანგარიში ემსახურება საქართველოს პარლამენტის მიერ დაანონსებული შრომის კოდექსისა და შრომის ინსპექტირების კანონში დაგეგმილი ცვლილებების მიმოხილვას და მათი მოსალოდნელი ზეგავლენების შეფასებას. კერძოდ, ანგარიშში მიმოვიხილავთ როგორი ფინანსური და ეკონომიკური ზეგავლენა შეიძლება ჰქონდეს კანონით დადგენილი მოქმედი ნორმების ცვლილებას სამუშაო ბაზრის

<sup>4</sup> <https://www.geostat.ge/ka/modules/categories/38/dasakmeba-da-umushevroba>, დასაქმებულთა განაწილება საკუთრების ფორმის მიხედვით.

განვითარებაზე; როგორი შეიცვლება დამსაქმებლების ქცევა, გაუმჯობესდება თუ არა დასაქმების მაჩვენებელი და სხვა.

## **შრომის კოდექსში დაგეგმილი ცვლილებების მიმოხილვა და მოსალოდნელი ზეგავლენების შეფასება**

საქართველოს პარლამენტი, უახლოეს პერიოდში, გეგმავს შრომის კოდექსის რეფორმირებას, რომელიც მრავალ ტექნიკურ დაზუსტებასთან ერთად, ითვალისწინებს გარკვეული ნორმების ძირეულ ცვლილებას. რეფორმის ფარგლებში ასევე, იგეგმება შრომის ინსპექციის შესახებ სრულიად ახალი კანონის მიღება.

ინიციატორთა მხრიდან („ქართული ოცნების“ დეპუტატთა ჯგუფი) ცვლილებების მიღების დეკლარირებულ მიზნად ადამიანის უფლებების გაძლიერება და დაცვა სახელდება. ცვლილებათა პაკეტში ასევე ასახულია, ისეთი საერთაშორისო ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებები, როგორცაა ევროკავშირთან ასოცირების და ღრმა და ყოვლისმომცველი თავისუფალი ვაჭრობის შეთანხმება და აშშ-ს განზოგადებული პრეფერენციების სისტემა (ვაჭრობის სპეციალური რეჟიმი).

რეფორმა მოიცავს შემდეგი ძირითადი ნორმების ადმინისტრირებას: სტაჟირება, შრომის ანაზღაურება, ზეგანაკვეთური ანაზღაურება, ქალისა და მამაკაცის თანაბარი შრომისთვის თანაბარი ანაზღაურების საკითხები, დეკრეტული შვებულება (დედობის, მამობის და მშობლის შვებულება), შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლები და წესი, მასობრივი დათხოვნა, საწარმოს გადაცემა, შრომის ინსპექცია და სხვა.

ქვევით განხილულია თითოეულ ნორმასთან მიმართებით დღეს მოქმედი კანონმდებლობა, ინიცირებული ცვლილებების არსი და შეფასებულია მოსალოდნელი გავლენები.

### **ზეგანაკვეთური სამუშაო**

- **მოქმედი კანონმდებლობა:** მოქმედი შრომის კოდექსის მიხედვით, ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ მიიჩნევა მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულის მიერ

სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა სრულწლოვნისთვის აღემატება კვირაში 40 საათს, 16 წლიდან 18 წლამდე ასაკის არასრულწლოვნისთვის – კვირაში 36 საათს, ხოლო 14 წლიდან 16 წლამდე ასაკის არასრულწლოვნისთვის – კვირაში 24 საათს (*მუხლი 17, პუნქტი 3*) კანონით დადგენილი ნორმის მიხედვით, ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება ხელფასის საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით, თუმცა კანონი არ ადგენს გაზრდილი ოდენობის ჭერს და აღნიშნულ საკითხს არეგულირებს მხარეთა შეთანხმების საფუძველზე (*მუხლი 17, პუნქტი 4*). კანონის მიხედვით მხარეებს აქვთ შესაძლებლობა ზეგანაკვეთური სამუშაოს ფულადი სახით ანაზღაურების ნაცვლად, შეთანხმდნენ დამატებით დასვენების დროის მიცემაზე (*მუხლი 17, პუნქტი 5*)

- **ინიცირებული ცვლილების არსი:** ცვლილებათა პაკეტის მიხედვით, (i) დგინდება ზეგანაკვეთური მუშაობის დღიური საათობრივი ლიმიტი. კერძოდ, დასაქმებულს დღეში შეუძლია ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება არაუმეტეს 3 საათისა და კვირაში არაუმეტეს 8 საათისა. ამასთანავე, კანონის შემოთავაზებული ვერსია (ii) აწესებს ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების ქვედა ზღვარს, რომელიც უნდა იყოს არანაკლებ შრომის ანაზღაურების ნორმირებული საათობრივი განაკვეთის 125%-სა. (iii) პროექტი დამსაქმებელს ასევე უდგენს ახალ ვალდებულებას, წინასწარ, ერთი კვირით ადრე, წერილობით მოახდინოს დასაქმებულის ინფორმირება ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების თაობაზე, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც გაფრთხილება შეუძლებელია დამსაქმებლის ობიექტური საჭიროებებიდან გამომდინარე. ამავე მუხლში განხორციელებული (iv) მეოთხე მნიშვნელოვანი ცვლილების მიხედვით, ფართოვდება იმ პირთა წრე, რომელთა თანხმობის გარეშე დამსაქმებელს არ შეუძლია შეასრულებინოს ზეგანაკვეთური სამუშაო სტიქიური უბედურებების/ საწარმო ავარიის თავიდან ასაცილებლად და/ან მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის. დღემდე არსებულ ჩამონათვალს (ორსული ან ახალნამშობიარები ქალი, შშმ პირი, არასრულწლოვანი) ემატება მეძუძური დედა, მშობელი, რომელსაც ჰყავს 3 წლამდე ბავშვი ან არის შშმ პირის კანონიერი წარმომადგენელი/მხარდამჭერი.
- **დაგეგმილი ცვლილების მოსალოდნელი ზეგავლენის შეფასება:** ზეგანაკვეთური სამუშაოს დღეში 3 და კვირაში 8 საათით შეზღუდვა გამოიწვევს

დამსაქმებლებისათვის ახალი ფინანსური ვალდებულების გაჩენის ალბათობას და ამავდროულად გააუარესებს, როგორც დამსაქმებლის, ასევე დასაქმებულის ფინანსურ მდგომარეობას. კერძოდ, ვინაიდან დასაქმებულს არ შეეძლება კვირაში 8 საათზე მეტი ხანგრძლივობის ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება, დამსაქმებელს მოუწევს სამუშაოს შესასრულებლად ახალი კადრის აყვანა ან სამუშაოების მოცულობის შემცირება/გამოშვებული პროდუქტის შემცირება, რაც აისახება ბიზნესის ფინანსური შემოსავლების და ქვეყნის ეკონომიკის მთლიანი გამოშვების კლებაში.

ასევე, იმ შემთხვევაში თუ დასაქმებული მზადაა ფინანსური სარგებლის მიღების მიზნით შეასრულოს 8 საათზე მეტი ზეგანაკვეთური სამუშაო, ახალი რეგულაციით, მას ეზღუდება დამატებითი შემოსავლების მიღების შესაძლებლობა, რაც თავის მხრივ ნეგატიურად აისახება დასაქმებულის ეკონომიკურ კეთილდღეობაზე. საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მონაცემების მიხედვით, 800 ათას კაცს აჭარბებს იმ დასაქმებულთა რაოდენობა, რომელთა მიერ კვირის განმავლობაში ნამუშევარი საათების რაოდენობა 48 საათს სცდება. შესაბამისად, აღნიშნული რეგულაცია პირდაპირ ზეგავლენას მოახდენს დაქირავებით დასაქმებულთა ამ კატეგორიაზე და შეამცირებს მათ შემოსავლებს.

ცვლილების მიხედვით, ასევე, დამსაქმებელს უწესდება ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების ქვედა ზღვარი, არანაკლებ შრომის ანაზღაურების ნორმირებული საათობრივი განაკვეთის 125%-სა. აღნიშნული ჩანაწერი, ბიზნესისათვის წარმოშობს დამატებით დანახარჯებს, რომელიც შესაძლოა გაუმართლებელიც კი იყოს, ვინაიდან ხშირ შემთხვევაში დასაქმებული, შესასრულებელი სამუშაოს ხასიათიდან გამომდინარე, შესაძლოა მზად იყოს გაცილებით ნაკლებ ანაზღაურებაზე. აღნიშნული ცვლილება, ერთი მხრივ გააძვირებს გამოშვებული პროდუქციის ფასს, ვინაიდან წარმოების საშუალება ძვირდება, გაძვირებული ფასი კი, ამცირებს პროდუქტზე მოთხოვნას და ნეგატიურად აისახება ეკონომიკის მთლიან გამოშვებაზე. ასევე, სავარაუდოა, რომ ახლო მომავალში, კომპანიები შეცვლიან ქცევას და შეამცირებენ საათობრივ შრომის ანაზღაურებას, რათა თავიდან აიცილონ გაზრდილი ფინანსური ტვირთი. ასევე, ამ ცვლილებამ შესაძლოა გამოიწვიოს კომპანიებში



არსებული ბონუს სისტემების და პრემიების გაცემის პრაქტიკის ნეგატიური მოდიფიკაცია ან გაუქმება.

### შრომის ანაზღაურება

- **მოქმედი კანონმდებლობა:** დღეს მოქმედი შრომის კოდექსის დადგენილი ნორმის თანახმად, შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით. ამ მუხლის ნორმები გამოიყენება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული (*მუხლი 31, პუნქტი 1*). შრომის ანაზღაურების გაცემა ხდება თვეში ერთხელ (*მუხლი 31, პუნქტი 2*) და დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის დასაქმებულს გადაუხადოს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი (*მუხლი 31, პუნქტი 3*). დღეს მოქმედი კანონი არ იცნობს მინიმალური ხელფასის ცნებას.
- **ინიცირებული ცვლილების არსი:** (i) დასაინიცირებელ ცვლილებათა პაკეტს შემოაქვს მინიმალური/საბაზისო ანაზღაურების ცნება. პროექტის მიხედვით, შრომის ანაზღაურება განისაზღვრება, როგორც ჩვეულებრივი ძირითადი (საბაზისო) ან მინიმალური ანაზღაურება ან ხელფასი და ნებისმიერი სხვა სახის ანაზღაურება გადახდილი ფულადი ფორმით ან ნატურით, რომელსაც იღებს დასაქმებული პირდაპირ ან არაპირდაპირ დამსაქმებლისგან სამუშაოს შესრულების სანაცვლოდ. (ii) პროექტი, იმავე მუხლში, ადგენს ანაზღაურების განსაზღვრის პრინციპს, რომლის მიხედვითაც **შრომის ანაზღაურების ოდენობა არ შეიძლება იყოს მინიმალურ ხელფასზე ნაკლები**, ხოლო მინიმალური ხელფასის განსაზღვრის მექანიზმი, მისი მოქმედების ფარგლები და ანაზღაურების დაცვასთან დაკავშირებული რეგულაციები განისაზღვრება *მინიმალური ანაზღაურების შესახებ კანონით*. (iii) ცვლილება შედის ასევე ანაზღაურების პერიოდის პუნქტშიც, რომლის მიხედვითაც შრომის ანაზღაურება უნდა გაიცეს **არანაკლებ** თვეში ერთხელ.
- **დაგეგმილი ცვლილების მოსალოდნელი ზეგავლენის შეფასება:** აღსანიშნავია, რომ ინიციატივათა პაკეტი არ მოიცავს კანონს „მინიმალური ანაზღაურების შესახებ“, როგორც ეს ცვლილებებშია ნახსენები, რომელიც საშუალებას მოგვცემდა უკეთ შეგვეფასებინა ნორმის მოსალოდნელი ზეგავლენები. ამ

ეტაპზე, შეგვიძლია ვივარაუდოთ, რომ აღნიშნულმა ჩანაწერმა შესაძლოა ორი სახის შედეგამდე მიგვიყვანოს. კერძოდ, დღეს ყველაზე დაბალანაზღაურებად სექტორში მინიმალური ხელფასი საშუალოდ 300-350 ლარით განისაზღვრება. ერთი მხრივ, იმ შემთხვევაში, თუ კანონით დადგენილი მინიმალური ხელფასი იქნება აღნიშნულ მაჩვენებელზე დაბალი, მას ექნება მხოლოდ ფორმალური ხასიათი. მეორე მხრივ, იმ შემთხვევაში თუ მინიმალური ხელფასი განისაზღვრება 300-350 მაღალ ნიშნულზე, ეს გამოიწვევს სამუშაო ძალის გაძვირებას, შესაბამისად გაძვირდება წარმოება, რაც აისახება საბოლოო პროდუქციის გაძვირებულ ფასზე ან შემცირებულ გამოშვებაზე. ასევე, მეორე სცენარის განვითარების შემთხვევაში, ბევრმა ბიზნეს სუბიექტმა შესაძლოა ვერ მოახერხოს გაზრდილი ფინანსური ვალდებულების შესრულება და მოუწიოს შრომის ბაზრის დატოვება, რაც გამოიწვევს ასეულობით სამუშაო ადგილის გაუქმებას.

შეგვიძლია ვივარაუდოთ, რომ იმ შემთხვევაში თუ, მინიმალური ხელფასი განისაზღვრება შედარებით მაღალ ნიშნულზე, აღნიშნული გამოიწვევს შრომითი ურთიერთობების გადატანას კანონს მიღმა რეგულირების სფეროში და გაიზრდება ჩრდილოვანი დასაქმება, რაც თავის მხრივ გააუარესებს დასაქმებულების სამუშაო პირობებს და შეამცირებს მათი დაცვის მექანიზმებს.

### შრომითი ხელშეკრულების დადება

- **მოქმედი კანონმდებლობა:** დღეს მოქმედი შრომის კოდექსის მიხედვით, შრომითი ხელშეკრულება მხარეებს შორის იდება რაიმე კონკრეტული ვადით, ან თუ აღნიშნული ვადა არ არის მითითებული, უვადოდ (*მუხლი 6, პუნქტი 1*). კოდექსის მიხედვით, შრომითი ხელშეკრულება იდება აუცილებლად წერილობითი ფორმით, თუ შრომითი ურთიერთობა 3 თვეზე მეტ ხანს გრძელდება (*მუხლი 6, პუნქტი 1(1)*). ამასთანავე შრომის კოდექსი, მხარეებს აძლევს თავისუფლებას თავად განსაზღვრონ ხელშეკრულების მოქმედების ვადა 1 ან მეტი წლით. თუმცა, 1 წლამდე ნაკლები ვადით ხელშეკრულების დადების შესაძლებლობა დამსაქმებელს აქვს მხოლოდ კანონით დადგენილ შემთხვევებში. კერძოდ, თუ შესასრულებელია (ა) გარკვეული მოცულობის სამუშაო, (ბ) სეზონური სამუშაო, (გ) სამუშაოს მოცულობა დროებით იზრდება, (დ) ხდება სამუშაოზე დროებით არმყოფი დასაქმებულის ჩანაცვლება და (ე) არსებობს სხვა გარემოება.

- **ინიცირებული ცვლილების არსი:** პარლამენტში წარსადგენი ინიციატივა, (i) ზღუდავს შრომითი ურთიერთობის ზეპირი ფორმით გაფორმების შესაძლებლობას. კერძოდ, 3 თვიანი ვადა დაიყვანა ერთ თვემდე. სხვა შემთხვევაში აკრძალა ზეპირი ფორმით შრომითი ურთიერთობის გაფორმება. ასევე, (ii) იზღუდება ვადიანი ხელშეკრულების დადების წინაპირობების ჩამონათვალი, კერძოდ უქმდება ჩანაწერი, რომლის მიხედვითაც, ვადიანი ხელშეკრულების გაფორმება შესაძლებელი იყო თუ ჩამოთვლილი ოთხი შემთხვევის გარდა ე) არსებობს სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას.

**დაგეგმილი ცვლილების მოსალოდნელი ზეგავლენის შეფასება:** აუცილებელია აღინიშნოს, რომ ერთი მხრივ დასაქმებულთან გრძელვადიანი/უვადო ხელშეკრულების გაფორმება გრძელვადიანი ურთიერთობის განწყობას აყალიბებს დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის, მაგრამ ამავდროულად შრომით ურთიერთობებს ნაკლებად მოქნილს ხდის. კერძოდ, მეწარმეს ზღუდავს გადაწყვეტილებების მიღებაში. საპირისპიროდ, მოკლევადიანი ხელშეკრულების დადების სიმარტივე, მეწარმეს აძლევს თავისუფლებას, რაც წარმოადგენს სტიმულს თავისუფლად შექმნან ახალი, მოკლევადიანი სამუშაო ადგილები, რომელიც მომავალში შეიძლება გარდაიქმნას უვადო თანამშრომლობად.

მიგვაჩნია, რომ ერთ წლამდე ნაკლები ვადით ხელშეკრულების დადების შესაძლო გარემოებების შეზღუდვა გამოიწვევს რიგ პრობლემებს. პირველ რიგში, დამსაქმებლისათვის შესაძლოა არსებობდეს დროებითი (1 წლამდე) კადრის საჭიროება და შესასრულებელი სამუშაოს ფორმა/შინაარსი არ ხვდებოდეს „ა“-„დ“ ქვეპუნქტებით განსაზღვრული რეგულირების ქვეშ. აღნიშნულმა შეზღუდვამ ერთი მხრივ შეიძლება გამოიწვიოს ჩრდილოვანი შრომითი ურთიერთობის ჩამოყალიბება ან დამსაქმებელს აიძულოს შესასრულებელი სამუშაო გადაანაწილოს უკვე დაქირავებულ თანამშრომლებზე, რითაც გაიზრდება მათი მოვალეობები და სამუშაოს მოცულობა. აღნიშნული კი, გამოიწვევს უკვე დაქირავებული თანამშრომლების შრომითი პირობების გაუარესებას.

## წინასახელშეკრულებო ურთიერთობები და ინფორმაციის გაცვლა შრომითი ხელშეკრულების დადებამდე

- **მოქმედი კანონმდებლობა:** ნებისმიერი სახის შრომით ურთიერთობას წინ უძღვის წინასახელშეკრულებო ეტაპი, რომელის დროსაც დამსაქმებელსა და დასაქმების მსურველს შორის, ხდება ინფორმაციის მიმოცვლა გადაწყვეტილების მიღების მიზნით. აღნიშნული ეტაპი სრულდება დამსაქმებლის მიერ კანდიდატის დასაქმების ან უარის თაობაზე გადაწყვეტილების მიღებისთანავე. კანონის ჩანაწერით, დამსაქმებელს არ აქვს ვალდებულება დაასაბუთოს თავისი გადაწყვეტილება კანდიდატისათვის დასაქმებაზე უარის თქმის შესახებ (*მუხლი 5, პუნქტი 8*)
- **ინიცირებული ცვლილების არსი:** ინიცირებული პროექტის მიხედვით, დამსაქმებელს უჩნდება ვალდებულება, უზრუნველყოს კანდიდატის ინფორმირება დასაქმებაზე უარის შესახებ და მოთხოვნის შემთხვევაში (თუ კანდიდატის მხრიდან არსებობს ეჭვი დისკრიმინაციის თაობაზე) არაუგვიანეს 10 სამუშაო დღისა წარუდგინოს დასაბუთებული უარი და განუმარტოს მიზეზები, რის საფუძველზეც არ იქნა შერჩეული კანდიდატი.
- **დაგეგმილი ცვლილების მოსალოდნელი ზეგავლენის შეფასება:** აღნიშნული ნორმა, ახალი თანამშრომლების მოძიების და აყვანის პროცესს, საკმაოდ ხისტ პროცესად გარდაქმნის. კერძოდ, ქვეყანაში არსებული მაღალი უმუშევრობის ფონზე, ხშირად ვაკანტურ ადგილზე რამდენიმე ათეული და ხშირად ასეული განაცხადიც კი რეგისტრირდება. შესაბამისად, კანდიდატებისათვის დასაქმებაზე უარის შესახებ ინფორმაციის მიწოდების ვალდებულების არსებობა, გაართულებს და ზოგიერთ შემთხვევაში გააძვირებს (სატელეკომუნიკაციო ხარჯი) შესარჩევი კონკურსის ადმინისტრირების პროცესს. დამსაქმებელმა, ტექნიკური ვალდებულებებისაგან თავის არიდების მიზნით, შესაძლოა, არაფორმალურად, კონკურსის გარეშე მოიძიოს და შეარჩიოს კადრები, რათა თავი აარიდოს ტექნიკურ მოთხოვნებს.

არაფორმალური გზებით კანდიდატის მოძიების და შემდგომ მისი დასაქმების პრაქტიკის ზრდას განსაკუთრებით შეუწყობს ხელს, ვალდებულება, რომლის მიხედვითაც, კანდიდატის მიერ მოთხოვნის შემთხვევაში (მის მიმართ განხორციელებული შესაძლო დისკრიმინაციის ეჭვის არსებობის შემთხვევაში)

დამსაქმებელი ვალდებული იქნა წერილობით წარუდგინოს დასაბუთებული უარი სამსახურში არ აყვანის თაობაზე. კანონში ამ ვალდებულების გაჩენა, არ წარმოადგენს არანაირ საჭიროებას, ვინაიდან ნებისმიერი ადამიანს, ვისაც გააჩნია გონივრული ეჭვი დისკრიმინაციული მოპყრობის თაობაზე (რაც საქართველოს კონსტიტუციით აკრძალულია) დაცვის მიზნით შეუძლია მიმართოს საქალაქო სასამართლოს. შესაბამისად, ამ მუხლის განხილული ორივე ნორმა მხოლოდ ართულებს და ამძვირებს ბიზნესის ადმინისტრირებას.

## სტაჟირება

- **მოქმედი კანონმდებლობა:** დღეს მოქმედი შრომის კოდექსი არ იცნობს ჩანაწერს სტაჟირების შესახებ. არსებული პრაქტიკის მიხედვით, სტაჟიორსა და დამსაქმებელს შორის შრომითი ურთიერთობები რეგულირდება ზეპირი ან წერილობითი ხელშეკრულების საფუძველზე.
- **ინიცირებული ცვლილების არსი:** ცვლილებების პროექტის მიხედვით, შრომის კოდექსში შემოდის სტაჟირების კანონისმიერი დეფინიცია და აღნიშნული ექვემდებარება საკანონმდებლო რეგულირებას. (i) ინიციატივის მნიშვნელოვან ჩანაწერს წარმოადგენს პუნქტი, რომლის მიხედვითაც დამსაქმებელს ეზღუდება სტაჟიორის აყვანა შრომითი ხელშეკრულების დადების თავიდან აცილების მიზნით. კერძოდ, „სტაჟიორი არ ანაცვლებს დასაქმებულს. დამსაქმებელს უფლება არ აქვს აიყვანოს სტაჟიორი იმ დასაქმებულის ნაცვლად, რომელთანაც შეჩერდა ან/და შეწყდა შრომითი ურთიერთობა“. (ii) პროექტი განსაზღვრავს სტაჟირების ხანგრძლივობას, რომელიც არ უნდა იყოს სამ თვეზე მეტი (უხელფასო) და 1 წელზე მეტი (ანაზღაურებადი) და (iii) ერთი და იმავე პირს უზღუდავს იმავე დამსაქმებელთან სტაჟირების მეორედ გავლის შესაძლებლობას.
- **დაგეგმილი ცვლილების მოსალოდნელი ზეგავლენის შეფასება:** სტატისტიკის მიხედვით,<sup>5</sup> საქართველოში, უმუშევრობის ყველაზე მაღალი მაჩვენებელი 20-24 წლის ასაკობრივ კატეგორიაში ფიქსირდება. ხშირ შემთხვევაში, ამ ასაკში

<sup>5</sup> <https://www.geostat.ge/ka/modules/categories/38/dasakmeba-da-umushevropa> > უმუშევრობის დონე ასაკობრივ ჯგუფში.

შრომით ბაზარზე შესვლის სირთულეები გამოცდილების და პრაქტიკული უნარების არქონასთან არის დაკავშირებული. შესაბამისად, შრომის კოდექსში, სტაჟირების მუხლით გაწერილი ნორმები, მიგვაჩნია, რომ კიდევ უფრო გაართულებს პრაქტიკული გამოცდილების სრულყოფილად მიღების შესაძლებლობას და მეტად მოწყვლადს გახდის ამ ასაკობრივ კატეგორიას.

ეკონომიკის ყველა სექტორი და ყველა პროფესია განსხვავებული სპეციფიკისაა, ისევე როგორც, პირის მიერ ცოდნის ათვისების ინდივიდუალური შესაძლებლობები. შესაბამისად, ვინაიდან კანონის მიხედვით, სტაჟირება გულისხმობს პირის კვალიფიკაციის ამაღლებას, პროფესიული ცოდნისა და უნარების მიღებას, აღნიშნულის მიღწევა სფეროს სპეციფიკისა და ინდივიდუალური შესაძლებლობებიდან გამომდინარე შეიძლება სრულყოფილად ვერ მოხერხდეს 3 თვის ვადაში და აღნიშნული გამოცდილება მხოლოდ ფორმალურ ხასიათს ატარებდეს. მაგალითად, ისეთ დარგში როგორცაა მედიცინა, სამ თვიანი სტაჟირება შესაძლოა თავად დაინტერესებული პირისთვის იქცეს შემაფერხებელ ფაქტორად, განსაკუთრებით იმ დათქმის გათვალისწინებით, როდესაც პირს იმავე დამსაქმებელთან ხელმეორედ არ შეუძლია სტაჟირების გავლა ან ვადის გაგრძელება.

აქვე აღსანიშნავია, რომ კანონი დამსაქმებელს არ აძლევს უფლება აიყვანოს სტაჟიორი იმ დასაქმებულის ნაცვლად, რომელთანაც შეჩერდა ან/და შეწყდა შრომითი ურთიერთობა. პრაქტიკა კი ცხადჰყოფს, რომ ხშირად ანაზღაურებადი შრომით ურთიერთობის დაწყებას წინ უძღვის სტაჟიორის აყვანა იმ პოზიციაზე, რომელიც დროებით ანაცვლებს დასაქმებულს. შესაბამისად, ამ რეგულაციით დასაქმების მსურველს ვართმევთ დასაქმების შესაძლებლობას, სტაჟირების ვადის დასრულების შემდეგ, როდესაც პირი დაეუფლება პოზიციისათვის საჭირო უნარებს, გადაინაცვლოს ვაკანტურ , ანაზღაურებად შრომით ურთიერთობაში. სულ მცირე, დამსაქმებელს უნდა შეეძლოს ამ პოზიციაზე ანაზღაურებადი სტაჟირების ორგანიზება.

## სამუშაო დროის ხანგრძლივობა

- **მოქმედი კანონმდებლობა:** შრომის კოდექსი ადგენს სამუშაო დროის ხანგრძლივობას. კერძოდ, დასაქმებულის ნორმირებული სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 40 საათს, ხოლო იმ სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოებში,<sup>6</sup> სადაც პროცესი მოითხოვს 8 საათიან უწყვეტ რეჟიმს, კვირაში 48 საათს. მოქმედი კანონმდებლობა არ ითვალისწინებს დღიურ სამუშაო დროის ლიმიტს (*მუხლი 14, პუნქტი 1*)
- **ინიცირებული ცვლილების არსი:** მომზადებული ცვლილებების პროექტი აწესებს საათობრივი მუშაობის ლიმიტს ერთ სამუშაო დღეზე. (i) კერძოდ, ზუსტდება, რომ სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 40, ხოლო დღეში 8 საათს. (ii) ამასთანავე, ჩნდება ახალი ჩანაწერი, რომლის მიხედვითაც, 7 დღიანი პერიოდის განმავლობაში სამუშაო დრო, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ჩათვლით, არ უნდა აღემატებოდეს 48 საათს. კანონში ნარჩუნდება გამონაკლისი, სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის დარგების შესახებ და აღნიშნულნი დაექვემდებარებიან განსხვავებულ რეგულირებას.
- **დაგეგმილი ცვლილების მოსალოდნელი ზეგავლენის შეფასება:** აღნიშნული ინიციატივა, შრომით ურთიერთობას ხდის საკმაოდ ხისტს, არ აძლევს არც დასაქმებულს და არც დამსაქმებელს ლავირების საშუალებას და უგულველყოფს მათი საუკეთესო ინტერესების გატარებას. მიგვაჩნია, რომ სამუშაო საათების გადანაწილება უნდა დარჩეს მხარეებს შორის შეთანხმების საგნად და დაცული უნდა იყოს მხოლოდ სამუშაო დღეებს შორის დასვენების ხანგრძლივობის პრინციპი. ევროკავშირის წევრ ქვეყნებშიც, კი სამუშაო დროის ნორმირება არ ექცევა მსგავსი მკაცრი რეგულირების ქვეშ. ქვეყნების უმეტესობაში დადგენილია 48 საათიანი ლიმიტი (7 დღეში), მაგრამ არ არის განსაზღვრული დღიური სამუშაო ლიმიტები. აღნიშნული ჩანაწერი დასაქმებულებს ართმევს უფლებას, საკუთარი საჭიროებების მიხედვით, მოახდინონ 48 საათის დანაწილება კვირის განმავლობაში და შესაბამისად დაგეგმონ თავისუფალი დრო, რა დროსაც შესაძლოა შეასრულონ სხვა სამუშაო და მიიღონ დამატებითი შემოსავალი.

<sup>6</sup> სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის დარგების ჩამონათვალს განსაზღვრავს საქართველოს მთავრობა.

## ლამით მუშაობის შეზღუდვა

- **მოქმედი კანონმდებლობა:** შრომის კოდექსის მუხლი, ლამით მუშაობის შეზღუდვის თაობაზე, ადგენს მხოლოდ ლამით მუშაობის აკრძალვის ნორმას დასაქმებულთა გარკვეულ კატეგორიაზე (*მუხლი 18*)
- **ინიცირებული ცვლილების არსი:** ინიცირებულ ცვლილებათა პაკეტში მნიშვნელოვნად ფართოვდება და იხვეწება მუხლი ლამით მუშაობის შეზღუდვასთან დაკავშირებით. (i) იგი ადგენს მძიმე/საშიშპირობიან ლამის სამუშაოზე მუშაობის საათობრივ ლიმიტებს, (ii) დამსაქმებელს ავალდებულებს, დასაქმებული, რომელსაც ლამით მუშაობის გამო დაუძმძიმდება ჯანმრთელობის მდგომარეობა, მისი მოთხოვნის შემთხვევაში გადაიყვანოს შესაფერის დღის სამუშაოზე. (iii) ასევე, დამსაქმებელს ავალდებულებს, დასაქმებულის მოთხოვნის შემთხვევაში, უზრუნველყოს ლამის სამუშაოზე დასაქმებულისათვის წინასწარი და პერიოდული უფასო სამედიცინო შემოწმების ჩატარება.
- **დაგეგმილი ცვლილების მოსალოდნელი ზეგავლენის შეფასება:** აღნიშნული მუხლის ცვლილება საერთო ჯამში პოზიტიური ხასიათისაა და მნიშვნელოვან წილად აუმჯობესებს დასაქმებულის შრომის უფლებებს. თუმცა, აღსანიშნავია, რომ ბუნდოვანია ის პუნქტი, რომელიც დამსაქმებელს ავალდებულებს, დაქირავებულის მოთხოვნის შემთხვევაში მისთვის სამედიცინო შემოწმების უზრუნველყოფას. კერძოდ, კანონი არ აკონკრეტებს, დასაქმებულს რა შემთხვევებში და სახის სამედიცინო შემოწმების მოთხოვნა შეუძლია, ასევე როგორი ინტენსიობით და რა ღირებულების სამედიცინო მომსახურება უნდა უზრუნველყოს დამსაქმებელმა. ამასთანავე, აღსანიშნავია, რომ კანონის აღნიშნული დადგენილება გაზრდის ბიზნესის დანახარჯებს, განსაკუთრებით კი იმ ბიზნეს სუბიექტებისათვის, ვინც ლამის საათებში ოპერირებს.  
  
ასევე ბუნდოვანია პუნქტი, რომელიც დამსაქმებელს ავალდებულებს, დასაქმებული, რომელსაც ლამით მუშაობის გამო დაუძმძიმდება ჯანმრთელობის მდგომარეობა, მისი მოთხოვნის შემთხვევაში გადაიყვანოს შესაფერის დღის სამუშაოზე. აღნიშნულ შემთხვევაში, შესაძლოა დამსაქმებელს არ ჰქონდეს ვაკანტური ადგილი დღის ცვლაში და აღნიშნულმა ნორმამ, დამსაქმებელს გაუჩინოს დღის ცვლაში ახალი ვაკანტური ადგილის შექმნის ვალდებულება, რაც გაზრდის მის ფინანსურ დანახარჯებს.



## საწარმოს გადაცემა

- **მოქმედი კანონმდებლობა:** მოქმედი შრომის კოდექსი არ იცნობს საწარმოს გადაცემის შესახებ ჩანაწერს.
- **ინიცირებული ცვლილების არსი:** დასაინიცირებელ პროექტში გაჩნდა სრულიად ახალი მუხლი, რომელიც ეხება საწარმოს გადაცემის პროცედურებს და თანმდევ ვალდებულებებს (შრომითი ურთიერთობების თვალსაზრისით). პროექტის მიხედვით, საწარმოს გადაცემისას შენარჩუნებული უნდა იყოს მისი იდენტურობა ან არსებითი მსგავსება. მნიშვნელოვან ჩანაწერს წარმოადგენს პუნქტი, რომლის მიხედვითაც დაუშვებელია ამ პროცესის დროს უკვე არსებული შრომითი ხელშეკრულებების გაუქმება. ეს ვალდებულება მიმღებს აკისრია მინიმ 1 წელი (თუ ხელშეკრულებებით სხვა რამ არაა გათვალისწინებული).
- **დაგეგმილი ცვლილების მოსალოდნელი ზეგავლენის შეფასება:** აღნიშნული ჩანაწერი თავისი ხასიათით საკმაოდ ხისტ ნორმას წარმოადგენს და მნიშვნელოვან ტვირთს აკისრებს მიმღებს. ჩანაწერის მიხედვით, შენარჩუნებული უნდა იქნეს საწარმოს იდენტურობა ან არსებითი მსგავსება, რაც თავისთავად უნდა უზრუნველყოფდეს არსებული შრომითი ხელშეკრულებების შენარჩუნებას. აქსაინტერესოა განვიხილოთ ის გარემოება, როდესაც საწარმოს იდენტობა კი ნარჩუნდება, მაგრამ იცვლება წარმოებული/შეთავაზებული პროდუქტის სახე. მაგალითად, როდესაც ხდება საკვები ობიექტის გადაცემა, მან ერთი ქვეყნის სამზარეულოს კერძების ნაცვლად მომხმარებელს შესაძლოა შესთავაზოს რადიკალურად განსხვავებული ქვეყნის სამზარეულოს კერძები (მაგალითად ქართულის ნაცვლად, ჩინური კერძები), დაქირავებულები კი არ ფლობდნენ აღნიშნულ ცოდნას. ან სილამაზის და მომსახურების დარგში, სილამაზის სალონის გადაცემისას, ნარჩუნდებოდეს შეთავაზებული სერვისის სახე, მაგრამ მიმღები ცვლის მომხმარებელთა ჯგუფს. თუ გადაცემამდე მომხმარებელთა სამიზნე ჯგუფს წარმოადგენდნენ ქალები, მიმღებმა შესაძლოა შეიცვალოს და მომხმარებელთა წრე ქალების ნაცვლად ჩაანაცვლოს კაცებით, რისთვისაც საჭირო გახდება ახალი, სხვა ცოდნისა და უნარების თანამშრომლების დაქირავება და არსებული ხელშეკრულებების გაუქმება. შესაბამისად, საჭიროა ამ მუხლის გადახედვა, ვინაიდან, ზოგიერთ შემთხვევაში თანმდევი ვალდებულების გამო, მეწარმეებმა შეიძლება საწარმოს გადაცემას მისი

ლიკვიდაცია ამჟობინონ, რამაც საერთო ჯამში დასაქმებულის მდგომარეობა მეტად გააუარესოს.

## შრომის ინსპექტირება

როგორც შესავალში აღვნიშნეთ, 2006 წელს, შრომითი ბაზრის ლიბერალიზაციის რეფორმირების ფარგლებში, გაუქმდა მანამდე არსებული სახელმწიფო ზედამხედველობის სამსახური, რომელიც შრომის კანონმდებლობის ინსპექტირებას ახორციელებდა. სამუშაო ადგილებზე უსაფრთხო და ჯანსაღი გარემოს უზრუნველყოფის მიზნით, 2015 წელს, საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროში შეიქმნა შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტი, რომელიც დამსაქმებლის მოთხოვნის საფუძველზე ამოწმებდა საწარმოს და ნორმიდან გადაცდომის შემთხვევაში გასცემდა რეკომენდაციას. საქართველოს პარლამენტმა, 2018 წლის მარტში, მიიღო კანონი „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“, რომელიც ემსახურება დამსაქმებლებისთვის სამუშაო ადგილზე შრომის უსაფრთხოების კუთხით ძირითადი მოთხოვნების და პრევენციული ღონისძიებების განსაზღვრას. კანონის ძალაში შესვლის შემდეგ, შრომის ინსპექტორს რეკომენდაციის გაცემის გარდა, მიენიჭა გაფრთხილებისა და დაჯარიმების უფლებამოსილებაც.

შრომის კოდექსში განსახორციელებელ რიგ ცვლილებებთან ერთად, პარლამენტს წარედგინება სრულიად ახალი კანონი „შრომის ინსპექციის შესახებ“. კანონით იქმნება საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სახელმწიფო კონტროლისადმი დაქვემდებარებული ახალი საჯარო სამართლის იურიდიული პირი, „საქართველოს შრომის ინსპექციის სამსახური“, რომლის ხელმძღვანელსაც, მთავარი შრომის ინსპექტორს, თანამდებობაზე დანიშნავს/გაანთავისუფლებს მინისტრი. კანონის მიხედვით შრომის ინსპექციის ზედამხედველობა გავრცელდება ეკონომიკური საქმიანობის ყველა დარგზე; იგი მოიცავს როგორც კერძო, ასევე სახელმწიფო სექტორს, გარდა ძალოვანი უწყებების მუშაობისა. შრომის ინსპექციის სამსახური უფლებამოსილი იქნება საკუთარი ინიციატივით ან დაინტერესებული პირის საჩივრის საფუძველზე განახორციელოს ნებისმიერი სამუშაო ადგილის ან სამუშაო სივრცის ინსპექტირება თავისუფლად და წინასწარი შეტყობინების გარეშე. შრომის ინსპექტორს ასევე შეეძლება მოითხოვოს სამუშაო ადგილის ან სამუშაო სივრცის ან მისი ნებისმიერი ნაწილის ხელშეუხებლობა, რამდენადაც აღნიშნული

გონივრულად აუცილებელია სამუშაო ადგილის ან სამუშაო სივრცის მოკვლევის ან ინსპექტირებისათვის;

პროექტის მიხედვით, შრომითი ნორმების დარღვევისათვის შეიძლება გამოყენებულ იქნეს შემდეგი ადმინისტრაციული სახდელები: ა) გაფრთხილება; ბ) ჯარიმა; გ) სამუშაო პროცესის შეჩერება. აღსანიშნავია, რომ შრომის ინსპექტორი სარგებლობს დისკრეციული უფლებამოსილებით და თავად განსაზღვრავს სახდელის ფორმას.

## დასკვნა

საქართველოს შრომის კოდექსსა და შრომის ინსპექციის კანონში დაგეგმილი ცვლილებების მასშტაბურობისა და ხასიათის გაანალიზება, გვამლევს საშუალებას რომ შევაფასოთ დაგეგმილი რეგულირების მოსალოდნელი შედეგები.

ყოველწლიური გლობალური კონკურენტუნარიანობის ინდექსი ცხადყოფს, რომ საქართველო მაკროეკონომიკური სტაბილურობის, მუშა ხელის კვალიფიციურობის და ბაზრის სიდიდით არც ისე სახარბიელო პოზიციებს იკავებს. ამას ემატება სასამართლო სისტემაში არსებული გამოწვევები და პოლიტიკური სიტუაციის არამდგრადობა. შესაბამისად, ამ საერთო ფონზე, შრომითი ბაზრის რეგულაციების გამკაცრება, საინვესტიციო სტიმულებს კიდევ უფრო დიდ დაბრკოლებას შეუქმნის.

მართალია, ცვლილებების პაკეტი, თავისი გაცხადებული მიზნებიდან გამომდინარე, მნიშვნელოვნად აუმჯობესებს დასაქმებულის შრომით უფლებებს, მაგრამ ამავდროულად ზღუდავს დამსაქმებლის უფლებრივ არეალს. კანონპროექტი მოახდენს შრომითი ბაზრის და შრომითი ურთიერთობების მკაცრ რეგულირებას, რამაც გრძელვადიან პერსპექტივაში შესაძლოა გამოიწვიოს ინვესტიციების შემცირება და გააუარესოს დასაქმების დინამიკა.

დაგეგმილი ცვლილებები მნიშვნელოვან გავლენას იქონიებს ბიზნეს სუბიექტების საქმიანობაზე, განსაკუთრებით კი მცირე და საშუალო ბიზნესზე. ინიცირებული ნორმების დიდი ნაწილი გამოიწვევს დამსაქმებლებისათვის ფინანსური ტვირთის ზრდას, რაც თავის მხრივ გააძვირებს გამოშვებული პროდუქციის ფასს, რათა მოახდინოს გაზრდილი ხარჯების კომპენსირება. პროდუქციის გაძვირება თავის მხრივ, მასზე მოთხოვნების შემცირებას იწვევს და ამ პროცესის მასშტაბურობამ შესაძლოა გამოიწვიოს ეკონომიკის მთლიანი გამოშვების შემცირება (მშპ) და

მნიშვნელოვნად გააუარესოს ქვეყნის ეკონომიკური მდგომარეობა, რაც პირდაპირპროპორციულად აისახება თოთოეული მოქალაქის კეთილდღეობაზე.

ასევე, შრომითი ურთიერთობების გამკაცრებამ შესაძლოა დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის ურთიერთობა კანონის რეგულირების მიღმა მოაქციოს და ხელი შეუწყოს ჩრდილოვანი შრომითი გარიგებების ჩამოყალიბებას. აღნიშნულმა ერთი მხრივ შესაძლოა შეამციროს ბიუჯეტში მისამართი საშემოსავლო გადასახადის ოდენობა. მეორე მხრივ კი, შესაძლოა გააუარესოს დასაქმებულის შრომითი პირობები და ასევე გაურთულოს შრომის ინსპექციას დასაქმებულის უფლებების დაცვა და შრომის პირობების მონიტორინგი.

უნდა აღვნიშნოთ, რომ ეკონომიკის და ბიზნესგარემოს შექმნას, გაჯანსაღებასა და ბაზარზე კონკურენციის ზრდას, რომელიც საბოლოო ჯამში დასაქმებულის კეთილდღეობაზე აისახება, შრომითი ურთიერთობების გამკაცრებით და ხისტი რეგულირებით ვერ მივაღწევთ. ამისათვის საჭიროა, ლიბერალური და მიმზიდველი საინვესტიციო გარემოს არსებობა, რომელიც უზრუნველყოფს კონკურენციის ჩამოყალიბებას, რაც თავის მხრივ წარმოშობს პასუხისმგებლიან ბიზნეს და უკეთეს ფინანსურ თუ უფლებრივ მდგომარეობას დასაქმებულებისათვის. განვითარებულ სახელმწიფოებში, საითკენაც გაცხადებული გეზი აქვს აღებული საქართველოს, დაცულია, როგორც დასაქმებულების, ასევე დამსაქმებლების უფლებები. აღნიშნული კი, ამ ქვეყნებში, წარმოადგენს ქვეყნის ეკონომიკური განვითარების და არა შრომითი საკანონმდებლო ჩარჩოს მკაცრი და ხისტი რეგულირების შედეგს.

## რეკომენდაციები

ქვეყნის სოციალური და ეკონომიკური მდგომარეობის გათვალისწინებითა და წინამდებარე ანგარიშში განხილული შრომის კანონმდებლობაში დაგეგმილი ცვლილებების ანალიზზე დაყრდნობით, ახალგაზრდა ბიზნესმენთა ასოციაციის მიერ შემუშავებულ იქნა შემდეგი რეკომენდაციები:

- როგორც დასაქმებულებისათვის, ასევე დამსაქმებლებისათვის მნიშვნელოვანია ევროკავშირის კანონმდებლობასთან ჰარმონიზაცია, მაგრამ იმისათვის, რომ პროცესი იყოს მოქნილი, უმტკივნეულო და ეფექტიანი, საჭიროა ქვეყნის სამუშაო ბაზრის სპეციფიკის გათვალისწინება და სფეროს ეტაპობრივი რეფორმირება;

- მიგვაჩნია, რომ საჭიროა პროექტის ინიციატორებმა, ცვლილებების საკანონმდებლო უწყებაში შეტანამდე, შეიმუშაონ კანონი მინიმალური ანაზღაურების შესახებ, რათა კანონმდებლების მიერ, ხმის მიცემამდე შესაძლებელი გახდეს ზუსტი შეფასებების გაკეთება. ასევე, აღნიშნული თანმდევი კანონის არსებობა აუცილებელია, რათა ბიზნეს გარემო იყოს პროგნოზირებადი და შესაბამისად ექვემდებარებოდეს სწორ დაგეგმვას;
- საჭიროა გადაიხედოს და დაკორექტირდეს ის მუხლები, რომელთა რეგულირებამაც შესაძლოა დიდი ფინანსური ვალდებულებები დააკისროს დამსაქმებლებს, რაც საბოლოო ჯამში უარყოფითად აისახება დასაქმების და ანაზღაურების დინამიკაზე;
- გაუქმდეს 3 თვემდე შრომითი ურთიერთობის ზეპირი ფორმით გაფორმების შესაძლებლობის შეზღუდვა; ასევე ძალაში დარჩეს ვადიანი ხელშეკრულების დადების წინაპირობების ჩამონათვალი და არ დაექვემდებაროს ცვლილებას;
- დაკორექტირდეს ის დებულებები, რომლებიც აწესებს ნორმირებული და ზეგანაკვეთური სამუშაოს ხანგრძლივობის ლიმიტებს; კერძოდ, უცვლელი დარჩეს დღეს მოქმედი ნორმა და როგორც დღიური, ასევე ზეგანაკვეთური სამუშაო საათების ხანგრძლივობის განსაზღვრა დაექვემდებაროს დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის შეთანხმებას, მათი საუკეთესო ინტერესების გათვალისწინებით;
- დასაინიცირებელ პროექტში გადაიხედოს და დაკორექტირდეს ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების ქვედა ზღვარი. აღნიშნულის განსაზღვრა, შესასრულებელი სამუშაოს სპეციფიკის გათვალისწინებით, უნდა მოხდეს მხარეთა თავისუფალი ურთიერთშეთანხმების საფუძველზე. შესაბამისად, მიგვაჩნია, რომ აღნიშნული ნორმა უმჯობესია დარეგულირდეს დღეს მოქმედი ჩანაწერის მიხედვით;
- წინასახელშეკრულებო ურთიერთობების მუხლში გადაიხედოს და დაკორექტირდეს ინიცირებული ჩანაწერი, რომელიც ავალდებულებს დამსაქმებელს კონკურსში მონაწილე თითოეული პირის ინდივიდუალურ ინფორმირებას უარის თაობაზე. მოხდეს აღნიშნული დებულების იმგვარ ფორმულირება, რომელიც დამსაქმებლებს დაუდგენს გარკვეულ მოთხოვნებს, რაც დასაქმების მსურველისათვის იქნება ავტომატური ინფორმირება უარის თაობაზე. მაგალითად, დამსაქმებელს გაუჩნდეს ვალდებულება, ვაკანსიის განცხადებაში, აპლიკაციის გაგზავნის ბოლო ვადასთან ერთად, გამოაქვეყნოს შესარჩევი პროცესის დასრულების ბოლო ვადაც, რომლის გასვლის შემდგომაც

აპლიკანტთან არ დაკავშირება, ავტომატურად ჩაითლება მის ინფორმირებად უარის თაობაზე.

- ღამით მუშაობის შეზღუდვის მუხლში, დაკორექტირდეს პუნქტი 5; კერძოდ, დეტალურად განისაზღვროს დასაქმებულს რა გარემოებების არსებობის შემთხვევაში, როგორი სიხშირით და რა სახის/ღირებულების სამედიცინო მომსახურების მოთხოვნა შეუძლია;
- გადაიხედოს და დაკორექტირდეს სტაჟირების მუხლის ცალკეული პუნქტები; კერძოდ, გაიზარდოს არაანაზღაურებადი სტაჟირების ხანგრძლივობა, სულ მცირე იმ დარგებისათვის, სადაც პროფესიული უნარებისა და დარგის ცოდნის გაღრმავებისათვის 3 თვე არაგონივრული ვადაა; ასევე, დაკორექტირდეს ჩანაწერი, რომლითაც დამსაქმებელს ეზღუდება სტაჟირის აყვანა იმ დასაქმებულის ნაცვლად, რომელთანაც შეჩერდა ან/და შეწყდა შრომითი ურთიერთობა. დამსაქმებელს, აღნიშნულ პოზიციაზე, უნდა შეეძლოს სულ მცირე ანაზღაურებადი სტაჟირების უზრუნველყოფა.

„ახალგაზრდა ბიზნესმენთა ასოციაცია“

© ინტელექტუალური საკუთრების უფლება დაცულია

ავტორი : ახალგაზრდა ბიზნესმენთა ასოციაციის ანალიტიკოსი : ანა გოგოლაძე