

ევროკავშირის სამართლებრივ აქტთან შესაბამისობის ცხრილი

<p>1997 წლის 15 დეკემბრის საბჭოს <b>97/81/EC დირექტივა</b> ევროპის მრეწველთა და დამსაქმებელთა კონფედერაციის კავშირის (UNICE), დამსაქმებელთა და საწარმოთა ევროპული ცენტრისა (CEEP) და ევროპის პროფკავშირების კონფედერაციის (ETUC) მიერ გაფორმებული “ნახევარ განაკვეთზე სამუშაოს შესახებ” ჩარჩო შეთანხმების თაობაზე - დანართი: ნახევარ განაკვეთზე სამუშაოს შესახებ” ჩარჩო შეთანხმება</p>		<p>საქართველოს ნორმატიული აქტის / აქტების პროექტი / პროექტები და შესაბამისი მოქმედი ნორმატიული აქტი / აქტები , არსებობის შემთხვევაში :</p> <p>№1. საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“</p> <p>№2. საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“</p> <p>№3 საქართველოს კანონი „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“</p> <p>შესაბამისობა :</p> <p>სშ – სრულად შესაბამისი</p> <p>ნშ – ნაწილობრივ შესაბამისი</p> <p>შ – შეუსაბამო</p> <p>ას – არასავალდებულო</p>				
1	2	3	4	5	6	7
მუხლი ან ნაწილი	ნორმის ტექსტი	№	მუხლი ან პუნქტი (ნაწილი)	ნორმის ტექსტი	შესაბამისობა	შენიშვნები
1	წინამდებარე დირექტივის მიზანია არასრულ				ას	მიემართება წევრ სახელმწიფოს.

	<p>განაკვეთზე მუშაობის შესახებ 1997 წლის 6 ივნისს მრავალპროფილურ დარგთაშორის ორგანიზაციებს (UNICE, CEEP და ETUC) შორის გაფორმებული თანდართული ჩარჩო-ხელშეკრულების იმპლემენტაცია.</p>				
2.1	<p>წევრი სახელმწიფოები ვალდებული არიან მიიღონ კანონები, რეგულაციები და ადმინისტრაციული ნორმები, რომლებიც აუცილებელია დირექტივასთან შესაბამისობის უზრუნველსაყოფად არაუგვიანეს 2000 წლის 20 იანვრამდე, ან უზრუნველყონ სოციალური პარტნიორების მიერ შეთანხმების საფუძველზე აუცილებელი ზომების მიღება არაუგვიანეს ზემოაღნიშნული</p>				<p>ას მიემართება წევრ სახელმწიფოს.</p>

<p>თარიღისა; წევრ სახელმწიფოებს მოეთხოვებათ ყველა იმ აუცილებელი ზომის მიღება, რაც მისცემს მათ იმის საშუალებას, რომ დროის ნებისმიერ მონაკვეთში შეძლონ დირექტივით გათვალისწინებულ ი მიზნის მიღწევის უზრუნველყოფა. წევრმა სახელმწიფოებმა დაუყოვნებლივ უნდა შეატყობინონ აღნიშნულის შესახებ კომისიას.</p> <p>საჭიროების შემთხვევაში, წევრ სახელმწიფოებს შეიძლება დამატებით მიეცეთ მაქსიმუმ ერთწლიანი ვადა განსაკუთრებული სირთულეების გასათვალისწინებლ ად ან კოლექტიური ხელშეკრულებების მეშვეობით</p>					
---	--	--	--	--	--

<p>იმპლემენტაციისთვის.</p> <p>ისინი ვალდებული არიან აღნიშნული გარემოებების შესახებ დაუყოვნებლივ აცნობონ კომისიას.</p> <p>წევრი სახელმწიფოების მიერ პირველი ქვეპუნქტით გათვალისწინებულ ი ზომების იმპლემენტაციისას, ისინი უნდა შეიცავდეს მითითებას წინამდებარე დირექტივაზე, ან ასეთი მითითება უნდა გაკეთდეს ოფიციალური გამოქვეყნებისას. ასეთი მითითების გაკეთების მეთოდს თავად სახელმწიფოები განსაზღვრავენ.</p>					
---	--	--	--	--	--

2.1(ა)	დიდი ბრიტანეთის გაერთიანებული სამეფოს და ჩრდილოეთ ირლანდიასთან მიმართებით, პირველ პარაგრაფში მითითებული თარიღი 2000 წლის 20 იანვარი შეიცვალოს 2000 წლის 7 აპრილით.				ას	მიემართება წევრ სახელმწიფოს.
2.2	წევრი სახელმწიფოები ვალდებული არიან კომისიას გააცნონ იმ შიდა საკანონმდებლო აქტის ძირითადი პირობები, რომელიც მათ მიიღეს ან რომელსაც იღებენ იმ სფეროში, რომელიც რეგულირდება დირექტივით.				ას	მიემართება წევრ სახელმწიფოს.
3	წინამდებარე დირექტივა ძალაში შედის ევროპული თანამეგობრობის ოფიციალურ ჟურნალში გამოქვეყნების დღიდან.				ას	მიემართება წევრ სახელმწიფოს.

4	<p>წინამდებარე დირექტივა ვრცელდება წევრ სახელმწიფოებზე.</p> <p>ხელმოწერილია ბრიუსელში, 1997 წლის 15 დეკემბერს</p> <p>საბჭოს პრეზიდენტი</p> <p>ჟ.-კ. იუნკერი</p>				ას	მიემართება წევრ სახელმწიფოს.
დანართი	<p>ევროპის მრეწველთა და დამსაქმებელთა კონფედერაციის კავშირის, ევროპის პროფესიული კავშირების კონფედერაციის და დამსაქმებელთა და საწარმოთა ევროპულ ცენტრის ჩარჩო შეთანხმება ნახევარ-განაკვეთზე სამუშაოს შესახებ</p>					

1	წინამდებარე ჩარჩო შეთანხმებამ უნდა ა) დაიცვას არასრულ სამუშაო განაკვეთზე მუშაობა დისკრიმინაციისაგ ან და	2	1.2 (4.1)	ამ კანონის მიზნებისთვის, დისკრიმინაცია ნიშნავს განზრახ ან გაუფრთხილებლობით, პირის განსხვავებას, გამორიცხვას ან უპირატესობის მინიჭებას რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის,	სშ	საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ კრძალავს დისკრიმინაციულ მოპყრობას, მათ შორის, არასრულ სამუშაო განაკვეთზე მომუშავე დასაქმებულთა მიმართებითაც. აკრძალული ნიშანი - „შრომითი ხელშეკრულების სტატუსი“.
---	---	---	-----------	---	----	--

<p>გააუმჯობესოს არასრულ სამუშაო განაკვეთზე მუშაობის ხარისხი; ბ) განავითაროს არასრულ სამუშაო განაკვეთზე მუშაობა და ხელი შეუწყოს სამუშაო დროის მოქნილ ორგანიზებას, რომელიც უპასუხებს დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა მოთხოვნებს.</p>	<p>2</p>	<p>1.2 (16.1 )</p>	<p>ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, შრომითი ხელშეკრულების სტატუსის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, ჯანმრთელობის მდგომარეობის, რელიგიური, საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი, მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი, კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, დედობის, ასევე ორსულობის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო, მათ შორის „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონით აკრძალული ნებისმიერი ნიშნით ან სხვა ნიშნით, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს დასაქმებასა და პროფესიულ საქმიანობაში თანაბარი შესაძლებლობის ან მოპყრობის უარყოფას ან ხელყოფას.</p> <p>არასრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებული პირი არის დასაქმებული, რომლის ნორმირებული სამუშაო დროის ხანგრძლივობა, გათვლილი კვირის ან საშუალოდ ერთ წლამდე ხანგრძლივობის</p>	<p>გარდა ამისა, საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ გვთავაზობს არასრული სამუშაო გრაფიკით დასაქმების რეგულირებას.</p>
--	----------	--------------------	--	--

			<p>შრომითი ურთიერთობის პერიოდში, ნაკლებია ანალოგიურ პირობებში სრულ განაკვეთზე დასაქმებული პირის ნორმირებულ სამუშაო დროზე.</p> <p>შენიშვნა: ამ მუხლის მიზნებისათვის სრულ განაკვეთზე დასაქმებული პირი არის დასაქმებული, რომელიც იმავე ტიპის შრომითი ხელშეკრულების ფარგლებში იგივე დამსაქმებლისთვის ასრულებს იგივე ან მსგავს სამუშაოს ან საქმიანობას და დასაქმებულია იგივე მიმართულებით, იმავე დეპარტამენტში ან სამსახურში. იგივე მიმართულებით, იმავე დეპარტამენტში ან სამსახურში ანალოგიურ პირობებში სრულ განაკვეთზე დასაქმებული პირის არარსებობის შემთხვევაში, გასათვალისწინებელია იმავე დამსაქმებელთან ანალოგიურ პირობებში სრულ განაკვეთზე დასაქმებული პირი. ასეთის არარსებობის შემთხვევაში, გასათვალისწინებელია საქმიანობის იმავე სფეროში სრულ განაკვეთზე დასაქმებული პირი.</p> <p>აკრძალულია შრომით</p>	
		2	1.2	

		<p>(16.2 )</p> <p>3 1</p>	<p>პირობებთან დაკავშირებით არასრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებული პირის განსხვავებული მოპყრობა ანალოგიურ პირობებში სრულ განაკვეთზე დასაქმებულ პირთან შედარებით, მხოლოდ იმის გამო, რომ ეს პირი დასაქმებულია არასრულ სამუშაო განაკვეთზე, გარდა იმ შემთხვევისა როდესაც განსხვავებული მოპყრობა გამართლებულია ობიექტური საფუძვლით.</p> <p>ამ კანონის მიზანია დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრა და ნებისმიერი ფიზიკური და იურიდიული პირისათვის საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი უფლებებით თანასწორად სარგებლობის უზრუნველყოფა, რასის, კანის ფერის, ენის, სქესის, ასაკის, მოქალაქეობის, წარმოშობის, დაბადების ადგილის, საცხოვრებელი ადგილის, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, რელიგიის ან რწმენის, ეროვნული, ეთნიკური ან სოციალური კუთვნილების, პროფესიის, ოჯახური მდგომარეობის, ჯანმრთელობის მდგომარეობის, შეზღუდული</p>	
--	--	---------------------------	--	--

				შესაძლებლობის, სექსუალური ორიენტაციის, გენდერული იდენტობისა და გამოხატვის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების ან სხვა ნიშნის მიუხედავად.		
2.1.	წინამდებარე შეთანხმება ძალაშია არასრულსამუშაო განაკვეთზე დასაქმებულთა მიმართ, რომლებსაც კანონმდებლობით, კოლექტიური ხელშეკრულებები თ ან პრაქტიკით შესაბამის წევრ სახელმწიფოში გააჩნიათ შრომითი ხელშეკრულება ან არიან შრომით ურთიერთობაში.	1	1.1	ეს კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით.	სშ	საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ ვრცელდება საქართველოს ტერიტორიაზე არსებულ შრომით ურთიერთობებზე ყოველგვარი გამონაკლისის გარეშე.
2.2.	სოციალური პარტნიორებთან კონსულტაციის შემდეგ ცალკეული სახელმწიფოებრივი კანონმდებლობის, კოლექტიური ხელშეკრულებების	1	1.1	ეს კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით.	სშ	საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ დირექტივასთან შედარებით აღიარებს დაცვის უფრო მაღალ სტანდარტს და არ ითვალისწინებს გამონაკლისი რეგულაციების განსაზღვრის შესაძლებლობას, გარდა 1.2(16.5) მუხლისა, რომლის თანახმადაც ერთზე მეტი შეთავსებით მუშაობისთვის რისკის შემცველი პროფესიების

<p>ან პრაქტიკის შესაბამისად წევრ სახელმწიფოებს და/ან სოციალური პარტნიორებს შეუძლიათ შესაბამის დონეზე შრომითი ურთიერთობის სფეროში არსებული ცალკეული პრაქტიკის შესაბამისად ობიექტური მიზეზებით გამორიცხონ მთლიანად ან ნაწილობრივ ის არასრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებულები, რომლებიც მხოლოდ პერიოდულად მუშაობენ. ეს გამონაკლისი შემდგომში რეგულარულად უნდა გადამოწმდეს, რათა დადგინდეს, არსებობს თუ არა კიდევ ის ობიექტური</p>			<p>შემთხვევაში აკრძალულია ერთზე მეტ სრულ ან/და არასრულ სამუშაო განაკვეთზე პირის დასაქმება თუ დასაქმებულის მიერ მეორე ან/და შემდეგი სრული ან/და არასრული სამუშაო განაკვეთის შესრულებით (შეთავსებით) ჯამურად ირღვევა V თავით დადგენილი სამუშაო დროის სტანდარტი. საქართველოს მთავრობა სოციალურ პარტნიორებთან კონსულტაციის შემდეგ განსაზღვრავს ერთზე მეტი შეთავსებით მუშაობისთვის რისკის შემცველი პროფესიების ჩამონათვალს. შენიშვნა: აღნიშნული ნორმის დარღვევისათვის პასუხისმგებლობა ეკისრება შესაბამისი პროფესიის ფარგლებში მეორე ან/და შემდეგ სრულ ან/და არასრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებული პირის დამსაქმებელს.</p>
--	--	--	---

	მიზნები, რომლებსაც ის ეფუძნება.					
3.1.	„არასრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებული“- დასაქმებული, რომლის ნორმალური სამუშაო დროის ხანგრძლივობა, გათვლილი კვირის ან საშუალოდ ერთ წლამდე დასაქმების პერიოდში, ნაკლებია ნორმალურ სრულ სამუშაო დღის ხანგრძლივობაზე	2	1.2 (16.1 )	არასრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებული პირი არის დასაქმებული, რომლის ნორმირებული სამუშაო დროის ხანგრძლივობა, გათვლილი კვირის ან საშუალოდ ერთ წლამდე ხანგრძლივობის შრომითი ურთიერთობის პერიოდში, ნაკლებია ანალოგიურ პირობებში სრულ განაკვეთზე დასაქმებული პირის ნორმირებულ სამუშაო დროზე. შენიშვნა: ამ მუხლის მიზნებისათვის სრულ განაკვეთზე დასაქმებული პირი არის დასაქმებული, რომელიც იმავე ტიპის შრომითი ხელშეკრულების ფარგლებში იგივე დამსაქმებლისთვის ასრულებს იგივე ან მსგავს სამუშაოს ან საქმიანობას და დასაქმებულია იგივე მიმართულებით, იმავე დეპარტამენტში ან სამსახურში. იგივე მიმართულებით, იმავე დეპარტამენტში ან სამსახურში ანალოგიურ პირობებში სრულ განაკვეთზე დასაქმებული პირის არარსებობის შემთხვევაში, გასათვალისწინებელია იმავე დამსაქმებელთან ანალოგიურ	სშ	საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ ასახულია როგორც „სრულ განაკვეთზე დასაქმებულის“, ასევე, „არასრულ განაკვეთზე დასაქმებულის“ დეფინიცია. რაც შეეხება „სრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებულთან გათანაბრებულს“ საქართველოს კანონმდებლობა დასაქმებულთა დიფერენციაციას არ ახდენს სამუშაო დროის მიხედვით. შესაბამისად, არ არსებობს ამგვარი დეფინიციის ცალკე არსებობის საჭიროება.

				პირობებში სრულ განაკვეთზე დასაქმებული პირი. ასეთის არარსებობის შემთხვევაში, გასათვალისწინებელია საქმიანობის იმავე სფეროში სრულ განაკვეთზე დასაქმებული პირი.		
3.2.	„სრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებულთან გათანაბრებული“ - იმავე დაწესებულებაში სრულ სამუშაო განაკვეთზე მომუშავე დასაქმებული იმავე სახის შრომითი ხელშეკრულებით ან ურთიერთობით, რომელიც ასრულებს იმავე ან მსგავს სამუშაოს/საქმიანობას, რომლის დროსაც გათვალისწინებულ ია როგორც სამუშაო სტაჟის ხანგრძლივობა და კვალიფიკაცია/უნარები, ასევე სხვა მოსაზრებები. თუ იმავე დაწესებულებაში	2	1.2 (16.1 )	არასრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებული პირი არის დასაქმებული, რომლის ნორმირებული სამუშაო დროის ხანგრძლივობა, გათვლილი კვირის ან საშუალოდ ერთ წლამდე ხანგრძლივობის შრომითი ურთიერთობის პერიოდში, ნაკლებია ანალოგიურ პირობებში სრულ განაკვეთზე დასაქმებული პირის ნორმირებულ სამუშაო დროზე. შენიშვნა: ამ მუხლის მიზნებისათვის სრულ განაკვეთზე დასაქმებული პირი არის დასაქმებული, რომელიც იმავე ტიპის შრომითი ხელშეკრულების ფარგლებში იგივე დამსაქმებლისთვის ასრულებს იგივე ან მსგავს სამუშაოს ან საქმიანობას და დასაქმებულია იგივე მიმართულებით, იმავე დეპარტამენტში ან სამსახურში. იგივე მიმართულებით, იმავე დეპარტამენტში ან სამსახურში ანალოგიურ პირობებში სრულ	სშ	საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ ასახულია როგორც „სრულ განაკვეთზე დასაქმებულის“, ასევე, „არასრულ განაკვეთზე დასაქმებულის“ დეფინიცია. რაც შეეხება „სრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებულთან გათანაბრებულს“ საქართველოს კანონმდებლობა დასაქმებულთა დიფერენციაციას არ ახდენს სამუშაო დროის მიხედვით. შესაბამისად, არ არსებობს ამგვარი დეფინიციის ცალკე არსებობის საჭიროება.

	<p>არ არსებობს „სრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებულთან გათანაბრებული“, მაშინ შედარება მიიღწევა მოქმედი სატარიფო ხელშეკრულებები თ ან, ასეთის არარსებობის შემთხვევაში საკანონმდებლო ან კოლექტიური ხელშეკრულებების დებულებებით ან ეროვნული პრაქტიკით.</p>			<p>განაკვეთზე დასაქმებული პირის არარსებობის შემთხვევაში, გასათვალისწინებელია იმავე დამსაქმებელთან ანალოგიურ პირობებში სრულ განაკვეთზე დასაქმებული პირი. ასეთის არარსებობის შემთხვევაში, გასათვალისწინებელია საქმიანობის იმავე სფეროში სრულ განაკვეთზე დასაქმებული პირი.</p>		
4.1.	<p>არასრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებულები მხოლოდ იმის გამო, რომ ისინი არასრულ სამუშაო განაკვეთზე არიან დასაქმებულები, არ უნდა სარგებლობდნენ უფრო უარესი პირობებით, ვიდრე სრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებულთან გათანაბრებულები, თუ ასეთი</p>	2	1.2 (16.2 )	<p>აკრძალულია შრომით პირობებთან დაკავშირებით არასრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებული პირის განსხვავებული მოპყრობა ანალოგიურ პირობებში სრულ განაკვეთზე დასაქმებულ პირთან შედარებით, მხოლოდ იმის გამო, რომ ეს პირი დასაქმებულია არასრულ სამუშაო განაკვეთზე, გარდა იმ შემთხვევისა როდესაც განსხვავებული მოპყრობა გამართლებულია ობიექტური საფუძვლებით.</p>	სშ	<p>საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ კრძალავს დისკრიმინაციას, მათ შორის, არასრულ განაკვეთზე დასაქმებულებთან მიმართებაშიც.</p> <p>ამასთანავე, საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ სახელდებით მიუთითებს, რომ არასრულ განაკვეთზე დასაქმებული პირები არ უნდა სარგებლობდნენ გაუარესებული პირობებით სრულ განაკვეთზე დასაქმებულ პირებთან შედარებით.</p>

	განსხვავება არ არის გამოწვეული ობიექტური მიზეზებით.				
4.2.	იქ, სადაც ეს შესაძლებელია, გამოიყენება <i>Pro-rata-temporis</i> პრინციპი.				შ დღევანდელი მდგომარეობით შრომის კანონმდებლობა პირდაპირ არ ითვალისწინებს სამუშაოზე დატვირთვის პროპორციულად შესაბამისი ბენეფიტების/სარგებლის დადგენის წესს. შესაბამისად, <i>pro-rata-temporis</i> პრინციპის შემოღება გამოიწვევდა არსებულ შრომის კოდექსთან მიმართებით დასაქმებულთა მდგომარეობის გაუარესებას.
4.3.	ამ მუხლის გამოყენების პროცედურები განისაზღვრება წევრი სახელმწიფოების და/ან სოციალური პარტნიორების მიერ ევროკავშირის სამართლებრივი ნორმებისა და ცალკეული სახელმწიფოებრივი საკანონმდებლო და კოლექტიური	2	1.2 (16.2 )	აკრძალულია შრომით პირობებთან დაკავშირებით არასრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებული პირის განსხვავებული მოპყრობა ანალოგიურ პირობებში სრულ განაკვეთზე დასაქმებულ პირთან შედარებით, მხოლოდ იმის გამო, რომ ეს პირი დასაქმებულია არასრულ სამუშაო განაკვეთზე, გარდა იმ შემთხვევისა როდესაც განსხვავებული მოპყრობა გამართლებულია ობიექტური საფუძვლებით.	სშ საქართველოს ორგანული კანონის პროექტში „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ გათვალისწინებულია ის მექანიზმი, რაზეც საუბარია დირექტივის მუხლში. აკრძალვა, შესაძლოა დადგენილ იქნეს კოლექტიური ხელშეკრულებითაც.
	და კოლექტიური			კოლექტიური ხელშეკრულება	

	ხელშეკრულებების დებულებებისა და პრაქტიკის გათვალისწინებით.	2	1.2 (55.1 )	იდება ერთ ან მეტ დამსაქმებელს ან ერთ ან მეტ დამსაქმებელთა გაერთიანებას და ერთ ან მეტ დასაქმებულთა გაერთიანებას შორის.		
		2	1.2 (55.2 )	კოლექტიური ხელშეკრულება: ა) განსაზღვრავს შრომის პირობებს; ბ) აწესრიგებს დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის ურთიერთობას; გ) აწესრიგებს ერთ ან მეტ დამსაქმებელს ან ერთ ან მეტ დამსაქმებელთა გაერთიანებას და ერთ ან მეტ დასაქმებულთა გაერთიანებას შორის ურთიერთობას.		
		2	1.2 (55.3 )	მხარეები თავად განსაზღვრავენ კოლექტიური ხელშეკრულების პირობებს.		
4.4.	იქ, სადაც ეს გამართლებულია ობიექტური მიზეზებით, წევრ სახელმწიფოებს სოციალურ პარტნიორებთან კონსულტაციების შემდეგ და/ან სოციალურ პარტნიორებს	1	1.1	ეს კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით.	სშ	საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ ვრცელდება საქართველოს ტერიტორიაზე არსებულ შრომით ურთიერთობებზე ყოველგვარი გამონაკლისის გარეშე.

<p>ცალკეული სახელმწიფოებრივ ი ნორმების, კოლექტიური ხელშეკრულებების ან პრაქტიკის შესაბამისად შეუძლიათ, საჭიროების შემთხვევაში, განსაზღვრულ (ზოგიერთ) საქმიანობის (შრომის) პირობებზე წვდომა დამოკიდებული გახადონ შრომით სტაჟზე, სამუშაო დროზე ან ხელფასზე. არასრული სამუშაო განაკვეთის კრიტერიუმები განსაზღვრულ საქმიანობის (შრომის) პირობების შესახებ უნდა შემოწმდეს რეგულარულად მე- 4 მუხლის პირველ პუნქტში დასახელებული დისკრიმინაციის აკრძალვის</p>					
---	--	--	--	--	--

	პრინციპის გათვალისწინებით.					
5.1.	წინამდებარე შეთანხმების პირველი მუხლის ფარგლებში და არასრულ სამუშაო განაკვეთზე და სრულ განაკვეთზე დასაქმებულთა დისკრიმინაციის აკრძალვის პრინციპის შესაბამისად: ა) წევრმა სახელმწიფოებმა სოციალურ პარტნიორებთან კონსულტაციის შემდეგ ცალკეული სახელმწიფოებრივ ი ნორმების ან პრაქტიკის შესაბამისად უნდა უზრუნველყონ იმ სამართლებრივი ან ადმინისტრაციულ- ტექნიკური ხასიათის დაბრკოლებების იდენტიფიცირება და შემოწმება და საჭიროების შემთხვევაში აღმოფხვრა,	2	1.2 (82. 1)	სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისია (შემდგომ – სამმხრივი კომისია) არის საქართველოს მთავრობის სათათბირო ორგანო. სამხრივი კომისია ანგარიშვალდებულია სამმხრივი კომისიის თავმჯდომარის – საქართველოს პრემიერ-მინისტრის წინაშე.	სშ	საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ ითვალისწინებს სოციალური დიალოგის ფორმატს, სამმხრივი კომისიის სახით, რომლის მანდატი, ასევე, მოიცავს სამუშაო დროსთან დაკავშირებული საკითხების განხილვასა და მასზე გადაწყვეტილების მიღებას.
		2	1.2 (82. 2)	სამმხრივი კომისია საქმიანობისას ხელმძღვანელობს საქართველოს კონსტიტუციით, საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით, საქართველოს კანონებით, საქართველოს პარლამენტის დადგენილებებით, საქართველოს პრეზიდენტის ბრძანებულებებითა და განკარგულებებით, საქართველოს მთავრობის დადგენილებებითა და განკარგულებებით, საქართველოს პრემიერ- მინისტრის ბრძანებებით და სხვა სამართლებრივი აქტებით.		
		2	1.2 (82. 3)	სამმხრივი კომისიის მხარეები არიან საქართველოს მთავრობა, ქვეყნის მასშტაბით სხვადასხვა სექტორში მოქმედი		

<p>რომლებსაც შეუძლიათ შეზღუდონ არასრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმება.</p> <p>ბ) სოციალურმა პარტნიორებმა მათი კომპეტენციის ფარგლებში კოლექტიური ხელშეკრულებები თ</p> <p>გათვალისწინებულ ი პროცედურების შესაბამისად უნდა უზრუნველყონ იმ სამართლებრივი ან ადმინისტრაციულ-ტექნიკური ხასიათის დაბრკოლებების იდენტიფიცირება და შემოწმება და საჭიროების შემთხვევაში აღმოფხვრა, რომლებსაც შეუძლიათ შეზღუდონ არასრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმება.</p>	<p>2</p> <p>2</p> <p>2</p>	<p>1.2 (82.4)</p> <p>1.2 (82.5)</p> <p>1.2 (82.6)</p>	<p>დამსაქმებელთა გაერთიანებები და დასაქმებულთა გაერთიანებები.</p> <p>თითოეულ მხარეს სამმხრივ კომისიაში ჰყავს 6 წევრი, რომლებიც შესაძლებელია სხვადასხვა ორგანიზაციას წარმოადგენდნენ. ამ ორგანიზაციების წარმომადგენელთა სამმხრივი კომისიის შემადგენლობაში შეყვანის შესახებ გადაწყვეტილებას იღებს სამმხრივი კომისიის თავმჯდომარე.</p> <p>თითოეული დამსაქმებელთა გაერთიანება და დასაქმებულთა გაერთიანება, რომელიც სამმხრივი კომისიის მხარეა, თავად იღებს გადაწყვეტილებას სამმხრივი კომისიის წევრებად წარსადგენად საკუთარ წარმომადგენელთა შერჩევის თაობაზე.</p> <p>სამმხრივი კომისიის წევრებად წარდგენილი უნდა იქნენ მხარეთა წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების მქონე პირები, რომლებიც, თავის მხრივ, სამმხრივი კომისიის თავმჯდომარეს წარუდგენენ</p>	
--	----------------------------	---	---	--

				კომისიის დანარჩენ 5-5 წევრს.		
		2	1.2 (82.7)	<p>სამმხრივ კომისიაში საქართველოს მთავრობას სამმხრივი კომისიის თავმჯდომარესთან ერთად წარმოადგენენ ხელმძღვანელ თანამდებობაზე მყოფი პირები შემდეგი სახელმწიფო დაწესებულებებიდან:</p> <p>ა) საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო;</p> <p>ბ) საქართველოს იუსტიციის სამინისტრო;</p> <p>გ) საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო;</p> <p>დ) საქართველოს რეგიონული განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის სამინისტრო;</p> <p>ე) საქართველოს განათლების, მეცნიერების, კულტურისა და სპორტის სამინისტრო.</p>		
		2	1.2 (83.1)	<p>სოციალური პარტნიორობა არის შრომითი ურთიერთობების საკითხებთან დაკავშირებით სოციალურ პარტნიორებს – დამსაქმებლის (დამსაქმებელთა გაერთიანების), დასაქმებულის (დასაქმებულთა გაერთიანების) და სახელმწიფო დაწესებულების</p>		

				<p>წარმომადგენლებს – შორის დიალოგისა და თანამშრომლობის სისტემა.</p>		
		2	1.2 (83. 2)	<p>სამმხრივი კომისიის საქმიანობა ეფუძნება შემდეგ პრინციპებს:</p> <p>ა) მხარეთა თანასწორობა და დამოუკიდებლობა;</p> <p>ბ) სოციალური პარტნიორის ინტერესების პატივისცემა;</p> <p>გ) ნდობა და კეთილსინდისიერება</p> <p>დ) კოორდინაცია და პასუხისმგებლობა;</p> <p>დ) ინფორმირებულობა;</p> <p>ე) ვალდებულებათა შესრულება;</p> <p>ვ) ტრიპარტიზმი;</p> <p>ზ) კონსენსუსი.</p>		
		2	1.2 (83. 3)	<p>სოციალური პარტნიორობის განვითარება შესაძლებელია ეროვნულ, სექტორულ, ტერიტორიულ, საწარმოო და სხვა ორგანიზაციულ დონეებზე.</p>		
		2	1.2 (84)	<p>სამმხრივი კომისიის ფუნქციებია:</p> <p>ა) ქვეყანაში სოციალური პარტნიორობის განვითარების, აგრეთვე დასაქმებულებს, დამსაქმებლებსა და საქართველოს მთავრობას შორის სოციალური დიალოგის წარმართვის ხელშეწყობა ყველა დონეზე, წევრებს შორის</p>		

		2	<p>შეთანხმებისა და კონსენსუსის წახალისება;</p> <p>ბ) მთავრობასთან კონსულტაციების გამართვა შრომის, ეკონომიკურ და სოციალურ პოლიტიკასთან დაკავშირებული საერთო ინტერესის მქონე საკითხების, მათ შორის, იმ რეფორმებისა და საკანონმდებლო ცვლილებების შესახებ, რომლებიც შეეხება სახელმწიფო ბიუჯეტს, მინიმალურ ხელფასს და ნებისმიერ სხვა საკითხს, რომლებმაც შესაძლოა გავლენა მოახდინონ დამსაქმებლებისა და დასაქმებულების ინტერესებზე;</p> <p>გ) შრომით და სოციალურ პოლიტიკასთან დაკავშირებულ, სამმხრივი კომისიის წევრთათვის მნიშვნელობის მქონე ნებისმიერ სხვა საკითხზე წინადადებებისა და რეკომენდაციების შემუშავება და საქართველოს მთავრობისათვის წარდგენა .</p> <p>თავისი ფუნქციების შესასრულებლად, საკუთარი კომპეტენციის ფარგლებში, სამმხრივი კომისია უფლებამოსილია:</p> <p>ა) საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით განიხილოს მხარეთა მიერ</p>	
--	--	---	---	--

			<p>დასმული საკითხები;</p> <p>ბ) კომისიის სხდომაზე მოისმინოს მხარეთა ინფორმაციები მისი კომპეტენციისთვის მიკუთვნებულ საკითხებზე;</p> <p>გ) საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით მოითხოვოს აღმასრულებელი ხელისუფლებისა და შესაბამისი ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოებისაგან, აგრეთვე სხვა დაწესებულებებისაგან მის მიერ საკითხების განსახილველად საჭირო მასალები;</p> <p>დ) საჭიროების შემთხვევაში, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით, სათანადო წინადადებებისა და რეკომენდაციების შესამუშავებლად მოიწვიოს სხვადასხვა უწყების წარმომადგენლები, შესაბამისი დარგის სპეციალისტები და ექსპერტები. მათი მოწვევის დროს უნდა გამოირიცხოს ინტერესთა კონფლიქტი;</p> <p>ე) შეიმუშაოს და დაინტერესებულ პირებს წარუდგინოს წინადადებები მისი კომპეტენციისთვის მიკუთვნებულ საკითხებზე.</p>	
--	--	--	---	--

		2	1.2 (85.2)	<p>სამმხრივი კომისიის წევრთა უფლებამოსილების ვადაა 3 წელი. სამმხრივი კომისიის ახალი შემადგენლობა განისაზღვრება წინა შემადგენლობის უფლებამოსილების ვადის გასვლამდე.</p>		
		2	1.2 (85.3)	<p>სამმხრივი კომისიის დებულებას, რომლითაც განისაზღვრება სამმხრივი კომისიის შემადგენლობა, სტრუქტურა, საქმიანობისა და შემადგენლობის დამტკიცების წესები, დადგენილებით ამტკიცებს საქართველოს მთავრობა.</p>		
		2	1.2 (85.4)	<p>კონკრეტული საკითხების განხილვის მიზნით, სამმხრივი კომისია უფლებამოსილია შექმნას მუდმივი ან დროებითი ქვეკომიტეტები და სამუშაო ჯგუფები. სამმხრივი კომისიის ფარგლებში მუდმივად უნდა მოქმედებდეს ქვეკომიტეტი, რომლის ფუნქციაა სამმხრივი კონსულტაციის გამართვა „შრომის საერთაშორისო სტანდარტების განხორციელების ხელშეწყობის მიზნით სამმხრივი კონსულტაციების შესახებ“ 1976 წლის №144 კონვენციით გათვალისწინებული საერთაშორისო შრომით</p>		

				სტანდარტებთან დაკავშირებული საკითხების შესახებ.		
5.2.	დასაქმებულის უარი სრული სამუშაო განაკვეთიდან არასრულ სამუშაო განაკვეთზე გადაყვანის შესახებ და პირიქით, არ წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც საკანონმდებლო და კოლექტიური ხელშეკრულებების დებულებების და ეროვნული პრაქტიკის შესაბამისად არსებობს სხვა საფუძველები, როგორცაა საწარმოო აუცილებლობა.	2	1.2 (16.3 )	დაუშვებელია დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა სრული სამუშაო განაკვეთიდან არასრულ სამუშაო განაკვეთზე ან არასრული სამუშაო განაკვეთიდან სრულ სამუშაო განაკვეთზე გადასვლის შესახებ დასაქმებულის უარის საფუძველით, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც შესაბამისი წინაპირობების დაცვით დამსაქმებელს უფლება აქვს შეწყვიტოს შრომითი ხელშეკრულება ამ კანონის 47-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველით.	სშ	
5.3.	დამსაქმებელმა, რამდენადაც ეს შესაძლებელია უნდა	2	1.2 (16.4 )	რამდენადაც ეს შესაძლებელია, დამსაქმებელმა უნდა გაითვალისწინოს:  ა) დასაქმებულთა მოთხოვნა სრული განაკვეთის სამუშაოდან	სშ	

<p>a) გაითვალისწინოს სრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებულთა განცხადებები დაწესებულებაში არსებულ ვაკანტურ არასრულ სამუშაო განაკვეთზე გადაყვანის შესახებ;</p> <p>b) გაითვალისწინოს არასრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებულთა განცხადებები სრულ სამუშაო განაკვეთზე გადაყვანის შესახებ ან მათი სამუშაო დროის გაზრდის შესახებ, ასეთი შესაძლებლობის არსებობის შემთხვევაში;</p> <p>c) იზრუნოს სრული სამუშაო განაკვეთიდან არასრულ სამუშაო განაკვეთზე და პირიქით გადასვლის გამარტივებაზე და დროულად</p>		<p>დამსაქმებელთან არსებული არასრულ სამუშაო განაკვეთზე გადასვლის შესახებ;</p> <p>ბ) დასაქმებულთა მოთხოვნა არასრული სამუშაო განაკვეთიდან სრულ სამუშაო განაკვეთზე გადასვლის ან სამუშაო დროის გაზრდის შესახებ, ასეთი შესაძლებლობის არსებობისას;</p> <p>გ) არსებული სრული და არასრული სამუშაო განაკვეთების შესახებ ინფორმაციის დროულად გავრცელება სრული სამუშაო განაკვეთიდან არასრულ სამუშაო განაკვეთზე ან არასრული სამუშაო განაკვეთიდან სრულ სამუშაო განაკვეთზე გადასვლის ხელშეწყობის უზრუნველსაყოფად.</p> <p>დ) წამახალისებელი ღონისძიებები საწარმოს ყველა დონეზე (მათ შორის წამყვანი/მენეჯერული თანამდებობების ჩათვლით) არასრული სამუშაო განაკვეთის ხელმისაწვდომობისთვის ასევე, სადაც ეს მიზანშეწონილია, არასრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებული პირების პროფესიული მომზადების, კარიერული წინსვლისა და</p>		
--	--	---	--	--

<p>         მიაწოდოს ინფორმაცია სრულ და არასრულ სამუშაო განაკვეთებზე დაწესებულებაში არსებული თავისუფალი სამუშაო ადგილების შესახებ;       </p> <p>         d) გაამარტივოს ზომები, რომლებიც გაამარტივებს არასრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმების ხელმისაწვდომობას დაწესებულების ყველა დონეზე კვალიფიციური და წამყვანი თანამდებობების ჩათვლით და საჭიროების შემთხვევაში, ასევე გაატაროს ზომები არასრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებულთა პროფესიული განათლების ხელმისაწვდომობისთვის, ხელი       </p>		<p>         პროფესიული მობილობის ხელშეწყობისთვის.       </p>	
---	--	--	--

	<p>შეუწყოს კარიერულ წინსვლასა და პროფესიულ მობილობას;</p> <p>e) მიაწოდოს ინფორმაცია არსებულ დასაქმებულთა წარმომადგენლობებს დაწესებულებაში არასრული სამუშაო განაკვეთზე დასაქმების შესახებ.</p>				
6.1.	<p>წევრ სახელმწიფოებს და/ან სოციალურ პარტნიორებს შეუძლიათ შეინარჩუნონ ან შემოიღონ წინამდებარე შეთანხმებაში განსაზღვრულ პირობებზე უფრო ხელსაყრელი პირობები.</p>				<p>ას</p> <p>დირექტივის აღნიშნული დებულებები მიემართება მისი მიღების მომენტისთვის წევრი სახელმწიფოების მიერ გასატარებელ ღონისძიებებს დირექტივის სწორი იმპლემენტაციის უზრუნველსაყოფად. თუმცა, აქვე უნდა აღნიშნოს, რომ საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ აუმჯობესებს არსებულ სტანდარტს და სწორედ, დასაქმებულის უფლებრივი მდგომარეობის გაუმჯობესება არის საკანონმდებლო ცვლილებების განხორციელების ერთ-ერთი ძირითადი მიზანი.</p>
6.2.	<p>ამ შეთანხმების განხორციელება</p>				<p>ას</p> <p>დირექტივის აღნიშნული დებულებები მიემართება მისი მიღების მომენტისთვის წევრი</p>

	<p>(იმპლემენტაცია) არ წარმოადგენს ამ შეთანხმებას დაქვემდებარებულ სფეროში დასაქმებულების ზოგადი დაცვის დონის შემცირების საფუძველს; ეს არ ეხება წევრი სახელმწიფოების და/ან სოციალური პარტნიორების უფლებას, გარემოებების ცვლილებისას განავითარონ სამართლებრივი და ადმინისტრაციული ნორმები ან კოლექტიური ხელშეკრულებების დებულებები და არ ეწინააღმდეგება 5(1) პარაგრაფს, თუ დაცულია 4(1) პარაგრაფში განსაზღვრული პრინციპები დისკრიმინაციის აკრძალვის შესახებ.</p>					<p>სახელმწიფოების მიერ გასატარებელ ღონისძიებებს დირექტივის სწორი იმპლემენტაციის უზრუნველსაყოფად. თუმცა, აქვე უნდა აღნიშნოს, რომ საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ აღმჯობესებს არსებულ სტანდარტს და სწორედ, დასაქმებულის უფლებრივი მდგომარეობის გაუმჯობესება არის საკანონმდებლო ცვლილებების განხორციელების ერთ-ერთი ძირითადი მიზანი.</p>
6.3.	<p>ეს შეთანხმება არ ეხება სოციალურ პარტნიორების უფლებას შესაბამის</p>				ას	<p>დირექტივის აღნიშნული დებულებები მიემართება მისი მიღების მომენტისთვის წევრი სახელმწიფოების მიერ გასატარებელ ღონისძიებებს დირექტივის სწორი იმპლემენტაციის</p>

	<p>დონეზე, ევროპული დონის ჩათვლით, გააფორმონ შეთანხმებები წინამდებარე შეთანხმების ადაპტაციისა და დამატებების შესახებ, რათა გათვალისწინებულ იქნას შესაბამისი სოციალური პარტნიორების სპეციფიკური მოთხოვნები.</p>				<p>უზრუნველსაყოფად. თუმცა, აქვე უნდა აღნიშნოს, რომ საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ აუმჯობესებს არსებულ სტანდარტს და სწორედ, დასაქმებულის უფლებრივი მდგომარეობის გაუმჯობესება არის საკანონმდებლო ცვლილებების განხორციელების ერთ-ერთი ძირითადი მიზანი.</p>
6.4.	<p>ეს შეთანხმება ძალაშია ევროგაერთიანების სპეციფიკური დებულებების დაურღვევლად, კერძოდ, ევროკავშირის დებულებების მიმართ ქალთა და მამაკაცთა თანაბარი მოპყრობისა და თანაბარი შესაძლებლობების შესახებ.</p>				<p>ას მიემართება წევრი სახელმწიფოს ვალდებულებას სხვა დირექტივით გათვალისწინებული თანაბარი მოპყრობის პრინციპის სრული იმპლემენტაციის თვალსაზრისით.</p>

6.5.	ამ შეთანხმების საფუძველზე წარმოშობილი სადაო საკითხების თავიდან აცილება და აღმოფხვრა მიიღწევა ცალკეული სახელმწიფოებრივი ი სამართლებრივი ნორმების, კოლექტიური ხელშეკრულებების ან პრაქტიკის შესაბამისად.				ას	მიემართება მხოლოდ წევრ სახელმწიფოს.
6.6.	ხელმძღვანელი მხარეები ამოწმებენ ამ შეთანხმების გამოყენებას საბჭოს კომიტეტის გადაწყვეტილების მიღებიდან ხუთი წლის შემდეგ, თუ ერთ-ერთი მათგანი განაცხადებს ამის შესახებ.				ას	მიემართება მხოლოდ წევრ სახელმწიფოს.