

განმარტებითი ბარათი

„საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის თაობაზე“ საქართველოს ორგანული კანონის პროექტზე

ა) ზოგადი ინფორმაცია კანონპროექტის შესახებ

ა.ა) კანონის პროექტის მიღების მიზეზი

ა.ა.ა.) პრობლემა, რომლის გადაჭრას მიზნად ისახავს კანონპროექტი

კანონპროექტის შემუშავება განაპირობა საქართველოში შრომით ურთიერთობებში არსებულმა მანკიერმა პრაქტიკამ, რამაც საფრთხე შეუქმნა დასაქმებულთა ჯანმრთელობას, თავისუფლებას და ხშირ შემთხვევაში დასაქმებულს მისცა შესაძლებლობა შრომითი ექსპლუატაცია გაუწიოს დასაქმებულებს.

საქართველოს დასაქმებულთა დაცვის კუთხით აღებული აქვს ვალდებულებები და სწორედ ამ ვალდებულებების ჯეროვნად შესრულებას ემსახურება მოცემული საკანონმდებლო ინიციატივა.

დღეს საქართველოში დასაქმებულთა უმეტესობა მუშაობს არანორმირებული სამუშაო გრაფიკით. უამრავმა კვლევამ დაადასტურა, რომ კვირაში 40 საათს ძალიან ცოტა თუ მუშაობს. არის შემთხვევები, როდესაც ადამიანებს კვირაში 80, 90 საათი მუშაობა უწევთ.

სამუშაო დრო არის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ფაქტორი შრომითსამართლებრივ ურთიერთობაში. დასაქმებული ხომ სწორედ ნამუშევარი საათების მიხედვით იღებს ხელფასს. სამუშაო დრო ასევე უკავშირდება დასაქმებულთა ჯანმრთელობას, შრომის ნაყოფიერებას, დასაქმებულთა პირად და სამოქალაქო ცხოვრებისათვის დათმობილ დროს.

საქართველოს შრომის კოდექსის არსებული რედაქცია არ შეიცავს ისეთ მნიშვნელოვან განმარტებას, როგორც არის „სამუშაო დრო“ და „დასვენების დრო“, რაც ერთი მხრივ ხელს უწყობს მხარეთა შორის დავის წარმოშობას და მეორე მხრივ ხელს უშლის დასაქმებულს სრულყოფილად ისარგებლოს აღნიშნული დროებით.

ამ ტერმინთა დამატება მნიშვნელოვანია სხვადასხვა გარემოებების გამო, კერძოდ:

დასაქმებულს უნდა ჰქონდეს თავისი შრომითი უფლებების დაცვის გარანტიები, რაც უზრუნველყოფილი იქნება კანონში ნორმირებული სამუშაო და დასვენების დროის შემოღებით.

დამსაქმებელსაც უნდა ჰქონდეს ინფორმაცია დასვენების და შესვენების დროის შესახებ, რადგან არ მოხდეს დასაქმებულის მხრიდან უფლების ბოროტად გამოყენება.

ბ) სამუშაოს შესრულება დაკავშირებულია დასაქმებულის ჯანმრთელობასთან, უსაფრთხოებასთან და პირად ცხოვრებასთან.

როგორც ფიზიკური ისე გონებრივი და სულიერი მდგომარეობისთვის, ადამიანი პირადი ცხოვრებისთვის აუცილებელია დასაქმებულს ჰქონდეს კვირაში ერთი 24 საათიანი, სრულყოფილი დასვენების დღე მაინც, რომელსაც სურვილისამებრ განკარგავს.

დღეს შრომის კოდექსი არ ადგენს კვირის განმავლობაში დასვენების დღეების ოდენობას. შესაბამისად პრაქტიკაში შესაძლებელია და ხშირად გვხვდება, რომ დასაქმებულები მუშაობენ კვირაში 7 დღეს.

იქიდან გამომდინარე, რომ ერთი კონკრეტული დღის უქმე დღედ გამოცხადებამ დიდი გართულება შეიძლება გამოიწვიოს დამსაქმებელთათვის, მიზანშეწონილად მიგვაჩნია, რომ შრომის კოდექსში გაჩნდეს ისეთი ჩანაწერი, რომელიც დასაქმებულთათვის დაადგენს კვირაში სამუშაო დღეების მაქსიმალურ ოდენობად 6 დღეს. შესაბამისად 1 კვირის განმავლობაში დამსაქმებელს შეეძლება დასაქმოს პირი, მხოლოდ 6 დღით.

გ) დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრული სამუშაო დროის ხანგრძლივობა, რომლის განმავლობაშიც დასაქმებული ასრულებს სამუშაოს, არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 40 საათს, ხოლო სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოში, სადაც წარმოების/შრომითი პროცესი და დასაქმებულის შესასრულებელი სამუშაო ითვალისწინებს 8 საათზე მეტი ხანგრძლივობის უწყვეტ რეჟიმს, – კვირაში 48 საათს. სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის დარგების ჩამონათვალს განსაზღვრავს საქართველოს მთავრობა.

შრომის კოდექსში აღნიშნული ცვლილება ითვალისწინებს ისეთ შემთხვევას, როდესაც შესაძლებელია წარმოების/ შრომითი პროცესი ითვალისწინებდეს 8 საათზე მეტი ხანგრძლივობის უწყვეტ რეჟიმს, მაგრამ შესასრულებელი სამუშაო თავისი სპეციფიკიდან გამომდინარე არ ითვალისწინებდეს აღნიშნულს სხვა დასაქმებულთათვის.

სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის დარგების ჩამონათვალს განსაზღვრავს საქართველოს მთავრობა. მაგრამ პრაქტიკაში დამსაქმებელი თავის სასარგებლოდ იყენებს აღნიშნულ რეგულაციას და სპეციფიკურ სამუშაო რეჟიმს ავრცელებს ამ დარგებში მომუშავე ყველა დასაქმებულზე. შესაბამისად კანონმა არაორაზროვნად უნდა განმარტოს, რომ აღნიშნული სპეციფიკური წესი სამუშაო დროის რეგულირებისა ვრცელდება მხოლოდ ისეთ შემთხვევებზე, როდესაც წარმოების/შრომითი პროცესი და დასაქმებულის შესასრულებელი სამუშაო ითვალისწინებს 8 საათზე მეტი ხანგრძლივობის უწყვეტ რეჟიმს, რადგან დასაქმებულის ჩანაცვლება ან შეაფერხებს სამუშაოს უწყვეტობას, ან დამსაქმებლისათვის შეუსაბამოდ მაღალ ხარჯებს გამოიწვევს.

დ) ადამიანის ჯანმრთელობის ფიზიკური, გონებრივი თუ პირადი ცხოვრებისათვის, დამსაქმებელმა დასაქმებული უნდა უზრუნველყოს ნამუშევარი საათების ადეკვატური დასვენების დროით, მაგალითად, როდესაც ცვლიანობის განრიგი ითვალისწინებს დასაქმებულის მიერ 18 საათიან ან 24 საათიან სამუშაო დროს, ცვლის დასრულების შემდეგ დასაქმებულის დასვენების დრო უნდა შეადგენდეს მინიმუმ 18 ან შესაბამისად 24 საათს.

მე-14 მუხლის მე-5 პუნქტის რედაქციით:

ყოველდღიური მუშაობის დასრულების შემდეგ დასაქმებულს უნდა მიეცეს უწყვეტი დასვენების პერიოდი, რომლის განმავლობაში დასაქმებული არ არის ვალდებული შეასრულოს სამუშაო და იყოს დამსაქმებლის განკარგულებაში. სამუშაო დღეებს (ცვლებს) შორის დასვენების ხანგრძლივობა უნდა იყოს სამუშაო დღის (ცვლის) ხანგრძლივობის თანაბარი, მაგრამ არანაკლები 12 საათისა. დასაქმებულს აქვს დასვენების თავისუფლად განკარგვის უფლება.

ე) „შესვენების დროის“ არასწორი განმარტება ხდება, როგორც წესი დამსაქმებლების მხრიდან. მაგალითისთვის, შესვენების დრო დასაქმებულს არ შეუძლია საკუთარი ნებასურვილით განკარგოს, ისარგებლოს ტელეფონით, ჭამოს, გავიდეს დასაქმების ადგილიდან და სხვა. დავის საგანი ხშირად არის უნდა ანაზღაურდეს თუ არა ისეთი დრო, როდესაც დასაქმებული თუმცა ფაქტობრივად არ ასრულებს მასზე დაკისრებულ ვალდებულებებს სრულად, მაგრამ იმყოფება სამუშაო ადგილზე (ფართო გაგებით) დამსაქმებლის განკარგულებაში, მზად არის შეასრულოს სამუშაო.

შესვენების დროის ზუსტი დეფინიციით დამსაქმებლს შეეზღუდება შესვენების დროის თავის სასარგებლოდ ინტერპრეტაციის საშუალება. შესვენების დროის განმავლობაში დასაქმებული არ არის ვალდებული შეასრულოს სამუშაო, ან იმყოფებოდეს დამსაქმებლის განკარგულებაში. დასაქმებულს აქვს შესვენების დროის თავისუფლად განკარგვის უფლება.

ვ) დასაქმებულთა უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის უზრუნველსაყოფად საჭიროა სამუშაო საათების მკაცრი რეგულირება და კონტროლი. სწორედ ამ მიზანს ემსახურება შრომის კოდექსში 14¹ მუხლის ესეიგი სამუშაო დროის აღრიცხვის შემოღება, რაც დაავალდებულებს დამსაქმებელს ყოველდღიურად აღწეროს დასაქმებულთა ნამუშევარი დრო წერილობით ან/და ელექტრონული ფორმით. აღნიშნული რეგულაციით დასაქმებულთან ერთად სახელმწიფო ორგანოებსაც მიეცემა საშუალებას აკონტროლონ დასაქმებულთა სამუშაო დრო.

როდესაც სახელმწიფო ვერ აკონტროლებს დასაქმებულთა სამუშაო დროს, ხოლო კომპანია შეგნებულად არ აკეთებს ამას, დასაქმებულს რჩება ერთადერთი გზა: მიმართოს სასამართლოს. თუმცა აქ გასათვალისწინებელია, რომ თუ იგი ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურებას ითხოვს, სწორედ მას უწევს დაამტკიცოს, რომ ასეთი სამუშაო შეასრულა. სამწუხაროდ, იმ პირობებში როდესაც დამსაქმებელი სამუშაო დროს არ აღრიცხავს თითქმის შეუძლებელია ასეთი მტკიცებულება გქონდეს. შესაბამისად სახეზე გვაქვს სიტუაცია: ადამიანები შრომობენ ანაზღაურების გარეშე და აღნიშნული ქმედება არ უნდა იქნეს განხილული როგორც შრომითსამართლებრივი, რადგან საქართველოს შრომის კოდექსის მიხედვით: „შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების

სანაცვლოდ.”შესაბამისად ის ნამუშევარი, რომელიც არ ანაზღაურდა თამამად შეიძლება მიჩნეულ იქნეს იძულებით შრომად.

საკონსტიტუციო სასამართლომ საქმეზე N2/2/565 აღნიშნა, რომ „შრომის თავისუფლება, უდავოდ, ფარავს პირის უფლებას, შეთანხმდეს იმ სამუშაოს შესრულებაზე, რომელიც მას სურს და მისთვის არის მისაღები, ხოლო შრომის შედეგად მიღებულ შემოსავალზე პირის სასიცოცხლო დამოკიდებულებამ შეიძლება შექმნას ვითარება, რომლის ფარგლებშიც დასაქმებული იძულებული გახდება, დათანხმდეს მისთვის შემოთავაზებულ, აშკარად კაბალურ სამუშაო პირობებს, რაც სახელშეკრულებო თავისუფლების ფარგლებში დასაქმებულისათვის სამართლებრივი თვალსაზრისით, თავისუფალი არჩევანის არსებობის მიუხედავად, რეალურად შეიძლება შრომით იძულებას წარმოადგენდეს. აღნიშნულიდან გამომდინარე, ადამიანთა შრომის თავისუფლების გარანტირებისათვის, გარკვეულ შემთხვევაში, საჭიროა შრომითი ურთიერთობების სახელმწიფოს მიერ რეგულირება, დასაქმებულის დასაცავად გარკვეული იმპერატიული ნორმების დადგენა, რომელიც დაიცავს მას დამსაქმებლის თვითნებობისაგან და გამორიცხავს დამსაქმებლის შესაძლებლობას, აიძულოს დასაქმებულები, იმუშაონ მათ ღირსებასა და შრომის თავისუფლებასთან არათავსებად პირობებში“.

უმნიშვნელოვანესია იგივე საქმეზე საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტება სამუშაო დროსთან დაკავშირებით: „საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის პირველი და მე-4 მუხლების მიზანია, უზრუნველყოს ადამიანის ღირსებასთან თავსებადი, მეტწილად მისი სურვილით არჩეული შრომითი პროცესი. სამუშაო დროის ხანგრძლივობა მნიშვნელოვანი ელემენტია ადამიანის შრომის თავისუფლების ეფექტური რეალიზებისათვის. გადაჭარბებულად დიდმა სამუშაო დროის ხანგრძლივობამ, რომელიც არ აძლევს დასაქმებულს ნორმალურად დასვენების და ენერჯის აღდგენის შესაძლებლობას, შეიძლება შეუქმნას საფრთხე მის ჯანმრთელობას ან ნორმალურ სოციალურ ყოფაცხოვრებას. იმ შემთხვევაში, თუ სახელმწიფო არ დაიცავს ადამიანებს ასეთ პირობებში მუშაობისაგან, ის ფაქტობრივად აიძულებს მათ, იმუშაონ საკუთარი ჯანმრთელობის ან სოციალური ცხოვრების ხარჯზე, ან დარჩნენ შემოსავლის გარეშე. აშკარაა, რომ პირის მიერ ასეთ პირობებში მუშაობის არჩევა გამოწვეულია მხოლოდ მისთვის სხვა არჩევანის არარსებობით, შესაბამისად, მის მიერ სამუშაოს შესრულება უფრო მეტად ემსგავსება იძულებას, ვიდრე შრომის თავისუფლების რეალიზებას.“

ზ) ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება შრომის კოდექსით განსაზღვრული შემთხვევების გარდა არის ნებაყოფლობითი. ამიტომ დასაქმებულის უფლებების დასაცავად მიზანშეწონილია შრომის კოდექსით განსაზღვრული იყოს ყოველ ასეთ შეთანხმებაზე წერილობითი შეთანხმება, რაც მოცემულია კანონპროექტის მე-17 მუხლის მე-3 და მე-5 პუნქტებით.

საქართველოს შრომის კოდექსში ზეგანაკვეთურ სამუშაოს ანაზღაურებაზე ბუნდოვანი ჩანაწერია, რაც საშუალებას აძლევს დამსაქმებელს აღნიშნული ნორმა გამოიყენოს თავის სასარგებლოდ. კერძოდ სიტყვები „გაზრდილი ოდენობით“ ხშირად ხდება მხარეთა შორის დავის საგანი. დღეს მოქმედი შრომის კოდექსის მე-17 მუხლის მე-4 პუნქტის თანახმად, ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება ხელფასის საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით. ამ ანაზღაურების ოდენობა განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით. უნდა აღინიშნოს, რომ საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობა არის ზოგადი დანაწესი, რომელიც დამსაქმებელმა შეიძლება გამოიყენოს თავისი ინტერესებიდან გამომდინარე და 0.1%-ით გაუზარდოს ხელფასის საათობრივი განაკვეთი. შესაბამისად, უმჯობესი იქნებოდა, უფრო დაზუსტებით განისაზღვროს, თუ რას გულისხმობს ხელფასის საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობა. ამასთან დაკავშირებით არსებობს საერთაშორისო პრაქტიკაც, მაგალითად, ლიტვისა და უნგრეთის შრომის კანონმდებლობაში ანაზღაურების საკითხებს მნიშვნელოვანი ყურადღება ეთმობა. უნგრეთის შრომის კოდექსში პირდაპირ არის განსაზღვრული, რომ ხელფასის ოდენობა არ შეიძლება იყოს სავალდებულო მინიმალური ხელფასის ოდენობაზე ნაკლები, რომელსაც ადგენს ჯანდაცვისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო სხვადასხვა უწყებებთან, მათ შორის პროფესიულ კავშირებთან კონსულტაციების საფუძველზე. ხელფასის პარალელურად, გათვალისწინებულია მთელი რიგი დანამატები. მაგალითისათვის, ღამის სამუშაოებზე გათვალისწინებულია 15%-იანი დანამატი ძირითადი ხელფასის გარდა. უქმე ან დასვენების დღეებში 50%-იან დანამატზეა საუბარი, ხოლო ზოგიერთი გარემოებების არსებობის შემთხვევებში (როგორცაა, მძიმე და მავნე შრომა) 100%-იან დანამატსაც ითვალისწინებს. მორიგეობის შემთხვევაში 25% დანამატი ეძლევა დასაქმებულს. ბელორუსიის რესპუბლიკის შრომის კოდექსის 69-ე მუხლის თანახმად, ზეგანაკვეთური საათები უნდა ანაზღაურდეს ხელფასის ორმაგი ოდენობით.

ადამიანის უსაფრთხოებიდან, ფიზიკური თუ გონებრივი მდგომარეობიდან გამომდინარე უნდა განისაზღვროს ზეგანაკვეთური სამუშაოს მკაცრად

სანქცირებული ნორმა, რომელიც მოგვცემს რეგულაციას შრომით სამართლებროვ ურთიერთობებში ზეგანაკვეთური შესრულებული სამუშაოს კონტროლს. ნებისმიერ შემთხვევაში, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ტარიფი არ უნდა იყოს ILO-ს No.1 და No.30-ე კონვენციებით განსაზღვრული ნორმილებული განაკვეთის 25 პროცენტთან ზღვარზე ნაკლები.

უმნიშვნელოვანესია, რომ შრომის კოდექსში არ არის განსაზღვრული ზეგანაკვეთური სამუშაოს მაქსიმალური დრო, რაც ხშირად ქართული რეალობიდან გამომდინარე კაბალურ მდგომარეობაში აყენებს დასაქმებულს, ამიტომ მიზანშეწონილი შრომის კოდექსი არეგულირებდეს ზეგანაკვეთური სამუშაო დროის მაქსიმალურ ოდენობას.

გასათვალისწინებელია, რომ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ექსპერტთა კომიტეტის მოსაზრებით, „ზეგანაკვეთური სამუშაო შესაძლებელია მივიჩნიოთ როგორც იძულებითი შრომა, თუ მისი ლიმიტი განუსაზღვრელია ეროვნული კანონმდებლობით ან შეუთანხმებელია კოლექტიური ხელშეკრულებით. ასეთ შემთხვევაში, მიუხედავად იმისა, რომ მომუშავეებს თეორიულად აქვთ უფლება უარი განაცხადონ სამუშაოზე, პრაქტიკულად მათი ნებაყოფლობა ნიშნავს იმას, რომ ისინი იძულებულები არიან მინიმალური ხელფასის მისაღებად და სამუშაოს შესანარჩუნებლად აიტანონ ასეთი მდგომარეობა.“

„დასაქმებულისთვის სამუშაო დროის ხანგრძლივობა ზეგანაკვეთური სამუშაოს ჩათვლით არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 48 საათს. 16 წლიდან 18 წლამდე ასაკის არასრულწლოვნისთვის - 42, ხოლო 14 წლიდან 16 წლამდე ასაკის არასრულწლოვნისთვის - კვირაში 28 საათს“.

მხარეები შეიძლება შეთანხმდნენ ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების სანაცვლოდ დასაქმებულთათვის დამატებითი დასვენების დროის მიცემაზე. დასაქმებულმა დამატებითი დასვენების უფლებით უნდა ისარგებლოს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებიდან გონივრულად მოკლე ხანში, მაგრამ ნებისმიერ შემთხვევაში დამსაქმებელმა ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების სანაცვლოდ დასაქმებული დამატებითი სამუშაო დროის გამოყენებით უნდა უზრუნველყოს ერთვი თვის განმავლობაში.

თ) ხანგრძლივი პერიოდით ღამით მუშაობამ შესაძლოა ზიანი მიაყენოს დასაქმებულის ჯანმრთელობას და რისკის ქვეშ ჩააყენოს სამუშაო ადგილზე

უსაფრთხოების დაცვა. მაგალითისთვის, გერმანიის სამუშაო დროის შესახებ კანონი (Arbeitszeit Gesetz), აღიარებს კანონმდებლობით ღამით მუშაობის შეზღუდვის საჭიროებას.

მიზანშეწონილად მიგვაჩნია აღნიშნული რეგულაციების გაზიარება, რაც გამოიწვევს საქართველოს შრომის კანონმდებლობის ევროპულ სტანდარტებთან თავსებადობას.

სამედიცინო დასკვნის საფუძველზე ღამის სამუშაოდან დღის სამუშაოზე გადაყვანა დაიცავს ადამიანის ჯანმრთელობას, ფიზიკურ უსაფრთხოებასა და გონებრივ მდგომარეობას.

ღამით მუშაობის შეზღუდვა გულისხმობს, დასაქმებულის მოთხოვნას ღამის სამუშაოდან დღის სამუშაოზე გადაყვანა, იმ შემთხვევაში თუ

ა) სამედიცინო დასკვნით ღამე მუშაობა დასაქმებულის ჯანმრთელობისთვის წარმოადგენს საშიშროებას.

ბ) დასაქმებულის მზრუნველობაშია ბავშვი 12 წლამდე და მას ოჯახში არ ჰყავს სხვა მზრუნველი ღამე დასაქმებულის გარდა.

გ) ღამე დასაქმებულის მეურვეობაში იმყოფება შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირი, რომელსაც არ ჰყავს ოჯახში სხვა მეურვე, დასაქმებულის გარდა.

ვინაიდან ღამე მუშაობა პირდაპირ კავშირშია ადამიანის ჯანმრთელობასთან და მის უსაფრთხოებასთან, მიზანშეწონილია შემოწმდეს დასაქმებულის სამედიცინო მდგომარეობა სამუშაოს დაწყებამდე და მის შემდეგ დროის რეგულარული ინტერვალებით. გერმანიის სამუშაო დროის შესახებ კანონის მიხედვით (Arbeitszeit Gesetz), ,, ღამის სამუშაოზე დასაქმებულს უფლება აქვს სამუშაოს დაწყებამდე და მის შემდეგ რეგულარული ინტერვალებით, სამ წელიწადში ერთხელ მაინც ჩაიტაროს სამედიცინო შემოწმება ჯანმრთელობის მდგომარეობაზე.

ღამე დასაქმებულს, რომელიც 50 წელს გადაცილებულია, რეგულარული შემოწმების უფლება აქვს ყოველ წელიწადში ერთხელ. გამოკვლევების ხარჯებს თავის თავზე იღებს დამსაქმებელი, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც ღამე დასაქმებულებს თავად საწარმოს ექიმი ჩაუტარებს უფასო სამედიცინო შემოწმებას.

ა.ა.ბ) არსებული პრობლემის გადასაჭრელად კანონის მიღების აუცილებლობა:

სამუშაოს შესრულება დაკავშირებულია დასაქმებულის ჯანმრთელობასთან, უსაფრთხოებასთან და პირად ცხოვრებასთან. აქედან გამომდინარე საჭიროა შრომის

კოდექსმა მკაცრად და სრულყოფილად დაარეგულიროს დასაქმებულთა სამუშაო დრო.

ა.ბ) კანონპროექტის მოსალოდნელი შედეგები:

იქიდან გამომდინარე, რომ ძალიან გახშირდა უბედური შემთხვევები სამუშაო ადგილებზე, რომლის ერთ-ერთი მაპროვოცირებელი სწორედ გადაჭარბებული, არარეგულირებადი სამუშაო დროა, საჭიროა წარმოდგენილი ცვლილებების დაუყოვნებლის მიღება. ერთი მხრივ მოხდება დასაქმებულთა უსაფთხოების და ჯანმრთელობის დაცვა და მეორე მხრივ ისინი შეძლებენ შესრულებული სამუშაოს გარკვეულწილად ადეკვატურ ანაზღაურების მიღებას, იქიდან გამომდინარე, რომ დამსაქმებელი ვეღარ შეძლებს თავი აარიდოს ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურებას.

ა.გ) კანონპროექტის ძირითადი არსი:

კანონპროექტით ცვლილება შედის საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-14 მუხლის პირველი პუნქტში, კერძოდ განიმარტება სამუშაო დრო და არაორაზროვნად დგინდება, რომ სამუშაო დრო არის დროის ის პერიოდი, რომლის განმავლობაშიც დასაქმებული იმყოფება დამსაქმებლის განკარგულებაში (მიუხედავად იმისა, იმყოფება თუ არა იგი სამუშაო ადგილზე) და ვალდებულია შეასრულოს შრომის ხელშეკრულებითა და ამ კანონით დადგენილი ვალდებულებები. სამუშაო დროში არ ითვლება შესვენების დრო და დასვენების დრო.

მე-14 მუხლის მეორე პუნქტით სავალდებულოდ დგინდება კვირაში ერთი დასვენების დღე მაინც, რომელიც დღეს არსებული რედაქციით დაურეგულირებელია.

მე-14 მუხლის მესამე პუნქტი არსებულ რედაქციაზე სრულყოფილად განმარტავს, თუ რა შემთხვევაში და რომელ დასაქმებულზე უნდა გავრცელდეს 48 საათიანი სამუშაო რეჟიმი კვირაში. კერძოდ კონკრეტდება, რომ იმისათვის, რომ დასაქმებულზე გავრცელდეს 48 საათიანი სამუშაო რეჟიმი საჭიროა:

წარმოების/შრომითი პროცესი და დასაქმებულის შესასრულებელი სამუშაო ითვალისწინებს 8 საათზე მეტი ხანგრძლივობის უწყვეტ რეჟიმს.

დასაქმებულის ჩანაცვლება იწვევდეს სამუშაოს უწყვეტობის დარღვევას, ან/და დამსაქმებლისთვის შეუსაბამოდ მაღალ ხარჯებს.

მე-14 მუხლის მეხუთე პუნქტი არაორაზროვნად ადგენს, თუ რას ნიშნავს დასვენების დრო და მინიმუმ რამდენს უნდა შეადგენდეს იგი სამუშაოს შემდეგ. აღნიშნული ცვლილებებით ახლებურად რეგულირდება დასვენების დროის ხანგრძლივობა და იგი მინიმუმ იმდენს უნდა შეადგენდეს, რამდენი საათიც იმუშავეს დასაქმებული, თუმცა არანაკლებ 12 საათისა. აღნიშნული აღკვეთს ისეთ ფაქტებს, როგორც არის 24 საათიანი სამუშაო დღის მომდევნო 12 საათის შემდეგ დასაქმებულის კვლავ სამუშაო ადგილას გამოძახება.

მე-14 მუხლის მე-6 და მე-7 პუნქტებით ახლებურად რეგულირდება შესვენების დრო. გარდა იმისა, რომ კანონპროექტი სრულყოფილად ადგენს შესვენების დროის დეფინიციას, ამასთან კანონში ჩნდება შესვენების დროის მინიმალური ოდენობა. რაც მოუსპობს საშუალებას დამსაქმებელს შეუსაბამოდ ცოტა დროით შეასვენოს დასაქმებული.

კანონპროექტით ასევე დგინდება არასრულწლოვანი დასაქმებულებისათვის კვირაში მაქსიმალური სამუშაო დროის ხანგრძლივობა. აღნიშნულის მოუწესრიგებლობა ხშირად იწვევს არასრულწლოვანთათვის შეუსაბამოდ ხანგრძლივი დროით დასაქმებას, რაც საფრთხეს უქმნის როგორც მათ ჯანმრთელობას, ასევე გონებრივ და ფიზიკურ განვითარებას.

მნიშვნელოვანია, რომ ამჟამად მოქმედი რედაქციით სამუშაო დროის აღწერის ვალდებულება დამსაქმებელს არ გააჩნია. აღნიშნული შესაბამისად საფრთხეს უქმნის სხვა ისეთი ნორმების სრულფასოვნად ფუნქციონირებას, რომელიც პირდაპირ უკავშირდება სამუშაო დროს.

ახალი რედაქციით დამსაქმებელი ვალდებული იქნება აწარმოოს სამუშაო დროის აღწერა და აღნიშნული ვალდებულებების შეუსრულებლობის შემთხვევაში სამუშაო დროის შესახებ წარმოშობილი დავის შემთხვევაში სწორედ მას ეკისრება სამუშაო დროსთან დაკავშირებული ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი.

ა.დ) კანონპროექტის კავშირი სამთავრობო პროგრამასთან და შესაბამის სფეროში არსებულ სამოქმედო გეგმასთან, ასეთის არსებობის შემთხვევაში (საქართველოს მთავრობის მიერ ინიცირებული კანონპროექტის შემთხვევაში):

ასეთი არ არსებობს (კანონპროექტი არ არის ინიცირებული საქართველოს მთავრობის მიერ).

ა.ე) კანონპროექტის ძალაში შესვლის თარიღის შერჩევის პრინციპი, ხოლო კანონისთვის უკუძალის მინიჭების შემთხვევაში – აღნიშნულის თაობაზე შესაბამისი დასაბუთება:

კანონპროექტი ითვალისწინებს კანონის ამოქმედებას მიღებიდან შეძლებისდაგვარად მცირე დროში – გამოქვეყნებისთანავე. ეს აუცილებელია, რადგან ის პრობლემები, რომლებზედაც ამ განმარტებით ბარათშია საუბარი, საჩქაროდ გადაჭრას საჭიროებს.

კანონპროექტი არ ითვალისწინებს კანონისთვის უკუძალის მინიჭებას.

ა.ვ) კანონპროექტის დაჩქარებული წესით განხილვის მიზეზები და შესაბამისი დასაბუთება (თუ ინიციატორი ითხოვს კანონპროექტის დაჩქარებული წესით განხილვას):

სამუშაო ადგილებზე უბედური შემთხვევების რაოდენობა საგანგაშოა. დასაქმებულთა სამუშაო დრო პირდაპირ უკავშირდება ამ უკანასკნელთა შრომის უსაფრთხოებას. სამუშაო დროის არასრული, ბუნდოვანი რეგულირება ქმნის გაუმართლებელ საფრთხეს კვლავ გაგრძელდეს დასაქმებულთა გარდაცვალება ან დასახიჩრება სამუშაო ადგილებზე. დღეს არსებული რეგულაციებით შრომის კოდექსი ვერ უზრუნველყოფს რისკების თავიდან აცილებასა და სამუშაო ადგილებზე უბედური შემთხვევების პრევენციას.

პრობლემის აღმოფხვრის საჭიროება ყოველ დღე უფროდაუფრო საჩქარო ხდება. შესაბამისად, კანონპროექტის დაჩქარებული წესით განხილვის მოთხოვნაც ამით არის გამოწვეული და ამ საკითხს უკავშირდება.

ბ) კანონპროექტის ფინანსური გავლენის შეფასება საშუალოვადიან პერიოდში (კანონპროექტის ამოქმედების წელი და შემდგომი 3 წელი):

ბ.ა) კანონპროექტის მიღებასთან დაკავშირებით აუცილებელი ხარჯების დაფინანსების წყარო: სახელმწიფო ხარჯების დაფინანსების წყარო იქნება სახელმწიფო ბიუჯეტი, ხოლო კერძო პირთა დაფინანსების წყარო იქნება აღნიშნულ პირთა ბიუჯეტი (საკუთარი სახსრები).

ბ.ბ) კანონპროექტის გავლენა სახელმწიფო ან/და მუნიციპალიტეტის ბიუჯეტის საშემოსავლო ნაწილზე:

აღნიშნულ კანონპროექტს გავლენა ექნება სახელმწიფო ბიუჯეტის საშემოსავლო ნაწილზე, ვინაიდან ზეგანაკვეთური სამუშაოს ან ღამის სამუშაოზე გაზრდილი ხელფასის მიღების შემთხვევაში, შესაბამისი პირების საშემოსავლო გადასახადს გადაიხდიან გაზრდილი ოდენობით.

ბ.გ) კანონპროექტის გავლენა სახელმწიფო ან/და მუნიციპალიტეტის ბიუჯეტის ხარჯვით ნაწილზე:

კანონპროექტს გავლენა ექნება სახელმწიფო ან/და მუნიციპალიტეტის ბიუჯეტის ხარჯვით ნაწილზე. რაც დაკავშირებული იქნება სახელმწიფო ორგანიზაციებში დასაქმებულთა ზეგანაკვეთური ანაზღაურების, სამედიცინო შემოწმების ხარჯების, ღამის სამუშაოს ანაზღაურების გადახდასთან.

ბ.დ) სახელმწიფოს ახალი ფინანსური ვალდებულებები, კანონპროექტის გავლენით სახელმწიფოს ან მის სისტემაში არსებული უწყების მიერ მისაღები პირდაპირი ფინანსური ვალდებულებების (საშინაო ან საგარეო ვალდებულებები) მითითებით:

კანონპროექტი არ წარმოშობს სახელმწიფოს ახალ ფინანსურ ვალდებულებებს.

ბ.ე) კანონპროექტის მოსალოდნელი ფინანსური შედეგები იმ პირთათვის, რომელთა მიმართაც ვრცელდება კანონპროექტის მოქმედება, იმ ფიზიკურ და იურიდიულ პირებზე გავლენის ბუნებისა და მიმართულების მითითებით, რომლებზედაც მოსალოდნელია კანონპროექტით განსაზღვრულ ქმედებებს ჰქონდეს პირდაპირი გავლენა:

წინამდებარე კანონპროექტს გავლენა ექნება დამსაქმებლებზე იქნება ეს საჯარო სამსახური თუ კერძო, ასევე შესაბამის პირებზე, რომლებიც მიიღებენ დღის სამუშაოსთვის ხელფასის საათობრივი გაკალვეთის არანაკლებ 25%-ით გაზრდილ ოდენობას.

კანონპროექტს გავლენა ექნება დამსაქმებელთა ხარჯვით ნაწილზე (იქნება ეს სახელმწიფო თუ კერძო დამსაქმებელი), რადგან მათ ვალდებულება ექნებათ ზეგანაკვეთური სამუშაოსათვის ხელფასის საათობრივი განავეთის არანაკლებ 50%-ით გაზრდილი ოდენობა გადაუხადონ დასაქმებულებს.

კანონპროექტს ასევე გავლენა ექნება შესაბამის პირებზე, რომლებიც მიიღებენ ზეგანაკვეთური სამუშაოსათვის ხელფასის საათობრივი გაკალვეთის არანაკლებ 50%-ით გაზრდილ ოდენობას.

დასაქმებულთა სამედიცინო შემოწმების თანხები ასევე გაზრდის დამსაქმებელთა ხარჯვით ნაწილს საკუთარი სახსრებიდან. ხოლო სახელმწიფოს შემთხვევაში სახელმწიფო ან/და მუნიციპალიტეტის ბიუჯეტიდან .

ბ.ვ) კანონპროექტით დადგენილი გადასახადის, მოსაკრებლის ან სხვა სახის გადასახდელის (ფულადი შენატანის) ოდენობა შესაბამის ბიუჯეტში და ოდენობის განსაზღვრის პრინციპი:

კანონპროექტით არ დგინდება გადასახადი, მოსაკრებელი ან სხვა სახის გადასახდელი(ფულადი შენატანი) შესაბამის ბიუჯეტში.

გ) კანონპროექტის მიმართება საერთაშორისო სამართლებრივ სტანდარტებთან:

გ.ა) კანონპროექტის მიმართება ევროკავშირის სამართალთან:

კანონპროექტი არ ეწინააღმდეგება ევროკავშირის სამართალს.

გ.ბ)კანონპროექტის მიმართება საერთაშორისო ორგანიზაციებში საქართველოს წევრობასთან დაკავშირებულ ვალდებულებებთან:

კანონპროექტი არ ეწინააღმდეგება საერთაშორისო ორგანიზაციებში საქართველოს წევრობასთან დაკავშირებულ ვალდებულებებს.

გ.გ) კანონპროექტის მიმართება საქართველოს ორმხრივ და მრავალმხრივ ხელშეკრულებებთან და შეთანხმებებთან, აგრეთვე, ისეთი ხელშეკრულების/შეთანხმების არსებობის შემთხვევაში, რომელსაც უკავშირდება კანონპროექტის მომზადება, – მისი შესაბამისი მუხლი ან/და ნაწილი:

კანონპროექტი არ ეწინააღმდეგება საქართველოს ორმხრივ და მრავალმხრივ ხელშეკრულებებსა და შეთანხმებებს.კანონპროექტის მომზადება არ უკავშირდება საერთაშორისო ხელშეკრულებას ან შეთანხმებას.

გ.დ) არსებობის შემთხვევაში, ევროკავშირისის სამართლებრივი აქტი, რომელთან დაახლოების ვალდებულებაც გამომდინარეობს „ერთიმხრივ, საქართველოსა და, მეორე მხრივ, ევროკავშირსა და ევროპის ატომურიენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის ასოცირების შესახებ შეთანხმებიდან“ ან ევროკავშირთან დადებული საქართველოს სხვა ორმხრივი და მრავალმხრივი ხელშეკრულებებიდან:

ასეთი არ არსებობს (კანონპროექტი არ გამომდინარეობს ევროკავშირის ასეთი სამართლებრივი აქტიდან).

დ) კანონპროექტის მომზადების პროცესში მიღებული კონსულტაციები:

დ.ა) სახელმწიფო, არასახელმწიფო ან/და საერთაშორისო ორგანიზაცია/დაწესებულება, ექსპერტი, სამუშაო ჯგუფი, რომელმაც მონაწილეობა მიიღო კანონპროექტის შემუშავებაში, ასეთის არსებობის შემთხვევაში:

პროფესიული პროფესიული კავშირები:

– სოლიდარობის ქსელი-მშრომელთა ცენტრი;

ერთობა 2013; სოციალურ მუშაკთა გაერთიანება; საზოგადოებრივი მაუწყებლის პროფესიული კავშირი

დ.ბ) კანონპროექტის შემუშავებაში მონაწილე ორგანიზაციის/დაწესებულების, სამუშაო ჯგუფის, ექსპერტის შეფასება კანონპროექტის მიმართ, ასეთი სარსებობის შემთხვევაში:

ასეთი შეფასება არ არსებობს.

დ.გ) სხვა ქვეყნების გამოცდილება კანონპროექტის მსგავსი კანონების იმპლემენტაციის სფეროში, იმ გამოცდილების მიმოხილვა, რომელიც მაგალითად იქნა გამოყენებული კანონპროექტის მომზადებისას, ასეთი მიმოხილვის მომზადების შემთხვევაში:

ასეთი მიმოხილვა არ არსებობს.

ე) კანონპროექტის ავტორი:

საქართველოს პარლამენტის წევრი - ბექა ნაცვლიშვილი.

ვ) კანონპროექტის ინიციატორი:

საქართველოს პარლამენტის წევრი - ბექა ნაცვლიშვილი.