

განმარტებითი ბარათი
საქართველოს ორგანული კანონის პროექტზე
„საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსში“ ცვლილების
შეტანის შესახებ“

ა) ზოგადი ინფორმაცია კანონპროექტის შესახებ:

ა.ა) კანონპროექტის მიღების მიზეზი:

ა.ა.ა) პრობლემა, რომლის გადაჭრასაც მიზნად ისახავს კანონპროექტი:

საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსში“ (შემდგომში „შრომის კოდექსი“) 2013 წელს განხორციელდა მნიშვნელოვანი ცვლილებები. ახლებურად დარეგულირდა შრომის კოდექსით გათვალისწინებული არაერთი მნიშვნელოვანი საკითხი. მოცემული ცვლილებები განპირობებული იყო მანამდე არსებული რეალობით - 2013 წლამდე მოქმედი შრომის კოდექსი (ეროვნულ დონეზე, ასევე საერთაშორისო შეფასებით) მიჩნეული იყო როგორც დამსაქმებლის ინტერესსა და პრიორიტეტებზე მორგებული ნორმატიული დოკუმენტი. საერთაშორისო ორგანიზაციების მიერ გამოიკვეთა მნიშვნელოვანი ხარვეზები საერთაშორისო შრომის სტანდარტებთან შეუსაბამობის კუთხით. შედეგად, 2013 წელს განხორციელებული ცვლილებების ძალით საქართველოს შრომის კანონმდებლობა განვითარების ახალ ეტაპზე გადავიდა.

2013 წლიდან საგრძნობლად გაიზარდა საქართველოს საერთო სასამართლოებში რეგისტრირებული შრომითი სარჩელების რაოდენობა.¹ დამსაქმებელსა და დასაქმებულს (კანდიდატს) შორის შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში გამოიკვეთა არაერთი პრობლემური სამართლებრივი საკითხი. 2015 წელს დაარსდა შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტი. დეპარტამენტის მანდატი შრომის უსაფრთხოების საკითხებით შემოიფარგლებოდა და სამუშაო ადგილზე ინსპექტირებისთვის მას დამსაქმებლის წინასწარ თანხმობა სჭირდებოდა. ამასთან, ინსპექტირების შემდგომ, დეპარტამენტის მიერ შემუშავებულ რეკომენდაციებს სავალდებულო ძალა არ გააჩნდა. 2019 წლის თებერვალში მიღებულმა „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანულმა კანონმა შრომის ინსპექციის უფლებამოსილება და მანდატი მნიშვნელოვნად გააფართოვა და ინსპექტირების ქმედითი მექანიზმის ჩამოყალიბება დაისახა მიზნად. შედეგად, ქვეყანაში შრომით სამართლებრივი ურთიერთობები ახალი გამოწვევების წინაშე დადგა.

საგულისხმოა საერთაშორისო კონტექსტი. 2013 წელს შრომის კოდექსში ინიცირებული ცვლილებები დადებითად შეფასდა საერთაშორისო სტანდარტებთან

¹ იხ. „მართლმსაჯულება საქართველოში“, 2008–2018 წლის სტატისტიკა, <http://www.supremecourt.ge/statistics/> [ბოლო ნახვა: 2 სექტემბერი, 2019].

დაახლოების თვალსაზრისით.² თუმცა კვლავ გამოწვევად რჩება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შემდგომში „ILO“) ზოგიერთ კონვენციასთან და საერთაშორისო სტანდარტებთან შესაბამისობის საკითხი. განსაკუთრებით ხაზგასასმელია „ერთის მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებსა და მეორეს მხრივ, საქართველოს შორის ასოცირების შესახებ შეთანხმება“ (შემდგომში „ასოცირების შესახებ შეთანხმება“) და კონკრეტულად მისი IV კარი - ვაჭრობა და ვაჭრობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომელიც ცნობილია, როგორც ღრმა და ყოვლისმომცველი თავისუფალი სავაჭრო სივრცის შესახებ შეთანხმება (შემდგომში „DCFTA“). აღნიშნული შეთანხმების 227-ე მუხლში (რომელიც განსაზღვრავს ვაჭრობისა და მდგრადი განვითარების ძირითად მიზნებსა და კონტექსტს) აღიარებულია, რომ საქართველოს სახელმწიფო მხარს უჭერს, მათ შორის, ILO-ს 1998 წლის დეკლარაციას შრომის სფეროში ფუნდამენტური პრინციპებისა და უფლებების შესახებ და 2008 წლის დეკლარაციას სოციალური თანასწორობა სამართლიანი გლობალიზაციის შესახებ. იმავე მუხლში ყურადღება გამახვილებულია ვაჭრობასთან დაკავშირებულ შრომითი საკითხების, როგორც ვაჭრობისა და მდგრადი განვითარების მიმართ გლობალური მიდგომის ნაწილის მნიშვნელობაზე. „ასოცირების შესახებ შეთანხმების“ 229-ე მუხლის თანახმად, შრომის სფეროში ფუნდამენტური პრინციპებისა და უფლებების შესახებ ILO-ს 1998 წლის დეკლარაციით აღებული ვალდებულებების შესაბამისად და მის განსახორციელებლად საქართველოს სახელმწიფო ვალდებულია პატივი სცეს, ხელი შეუწყოს, რეალურად ასახოს კანონმდებლობაში და პრაქტიკაში განახორციელონ ILO-ს (ფუნდამენტური) კონვენციები.³

„ასოცირების შესახებ შეთანხმების“ - DCFTA-ის 235-ე მუხლი აღიარებს ქვეყანაში შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის საკანონმდებლო მოწესრიგების უმნიშვნელოვანეს ქვაკუთხედს. საუბარია ინვესტიციის წახალისების მიმართებაზე შრომით ურთიერთობის დაცვის დონესთან. კერძოდ, 235.1-ე მუხლში მითითებულია, რომ მხარეები აცნობიერებენ, რომ მიუღებელია ვაჭრობისა თუ ინვესტიციების წახალისება იმ დაცვის დონის შესუსტებით, რომელიც გათვალისწინებულია

² იხ. მაგ. Observation (CEACR) - adopted 2014, published 104th ILC session (2015);

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3191578 [ბოლო ნახვა: 2 სექტემბერი, 2019].

³ „ასოცირების შესახებ შეთანხმების“ 228.1-ე მუხლი განსაზღვრავს საქართველოს სახელმწიფოს უფლებას განსაზღვრონ ეროვნულ დონეზე შრომითი ურთიერთობების დაცვის დონე. აღნიშნული მიზნებისათვის სახელმწიფოს უნდა მიიღოს და/ან შეცვალოს ადგილობრივი კანონი თუ პოლიტიკა რათა უზრუნველყოფილი იქნეს ILO-ს საერთაშორისოდ აღიარებულ სტანდარტებთან და შეთანხმებებთან თანხვედრა. 228.2-ე პუნქტი დამატებით განმარტავს, რომ საქართველოს სახელმწიფომ უნდა სცადოს იმის უზრუნველყოფა, რომ მისი კანონები და პოლიტიკა ითვალისწინებდეს და ხელს უწყობდეს შრომითი ურთიერთობების დაცვის მაღალი დონის მიღწევას და შეეცადოს გააგრძელოს ამ კანონებისა და პოლიტიკის და მათი ძირითადი დაცვის დონის გაუმჯობესება. 229-ე მუხლში დეკლარირებულია სრული და პროდუქტიული დასაქმება და ღირსეული შრომა, როგორც გლობალიზაციის მართვის ძირითადი ელემენტები. იმავე ნორმის ძალით საქართველოს სახელმწიფო ადასტურებს მის ვალდებულებას, რომ ხელი შეუწყოს საერთაშორისო ვაჭრობის განვითარებას იმ ფორმით, რომელიც უზრუნველყოფს სრული და ნაყოფიერი დასაქმებისა და ღირსეული შრომის არსებობას ყველასათვის.

ადგილობრივი შრომითი კანონმდებლობით. იმავე მუხლის მეორე პუნქტში ხაზგასმულია, რომ საქართველოს სახელმწიფომ არ უნდა მოახდინოს თავის არიდება და უგულვებელყოფა ან შესთავაზოს თავის არიდება და უგულვებელყოფა მისი შრომის კანონმდებლობიდან ვაჭრობის წახალისების ან მათ ტერიტორიაზე ინვესტორის ინვესტიციების შემოყვანის, მოძიების, გაძლიერების ან შენარჩუნების მიზნით. განსაკუთრებით საყურადღებოა მესამე ნაწილი, რომელიც ეხება შრომის კანონმდებლობის ეფექტურ აღსრულებას - საქართველოს სახელმწიფომ არ უნდა დაუშვას მუდმივი ან პერიოდული ქმედებების ან უმოქმედობის ერთობლიობით ჩაიშალოს შრომითი კანონმდებლობის ეფექტიანი განხორციელება, ინვესტიციებისა და ვაჭრობის წახალისებისთვის. ექვვარეშეა, რომ ზემოაღნიშნული საბაზისო სამართლებრივი პოსტულატი განსაზღვრავს იმ მიმართულებებს, რომლებსაც მკაცრად უნდა დაეფუძნოს საქართველოში შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის მომწესრიგებელი პოლიტიკა.

„ასოცირების შესახებ შეთანხმების“ VI კარი, რომელიც ეხება საქართველოსა და ევროპის კავშირს შორის თანამშრომლობის სხვა სფეროებს, მოიცავს მე-14 თავს - დასაქმება, სოციალური პოლიტიკა და თანაბარი შესაძლებლობები. 354-ე მუხლში კი მითითებულია, რომ „*საქართველო მოახდენს ეროვნული კანონმდებლობის დაახლოებას წინამდებარე შეთანხმების XXX დანართში მითითებულ ევროკავშირის საკანონმდებლო აქტებთან და საერთაშორისო სამართლებრივ ინსტრუმენტებთან, ამავე დანართის დებულებების შესაბამისად*“. XXX დანართი ეხება იმავე საკითხს (დასაქმება, სოციალური პოლიტიკა და თანაბარი შესაძლებლობები) და განსაზღვრავს საქართველოს ვალდებულებას განსაზღვრულ ვადებში ეტაპობრივად დაუახლოვოს თავისი კანონმდებლობა ევროკავშირის კანონმდებლობასა და საერთაშორისო სამართლებრივ ინსტრუმენტებს შემდეგ სამ სფეროში: შრომის სამართალი; დისკრიმინაციის აკრძალვა და გენდერული თანასწორობა და ჯანმრთელობა და უსაფრთხოება სამუშაო ადგილზე. XXX დანართში შრომის სამართალთან, დისკრიმინაციის აკრძალვასთან და გენდერული თანასწორობასთან დაკავშირებულ საკითხებზე განსაზღვრულია დირექტივები (კონკრეტული ვადების მითითებით), რომელთანაც ჰარმონიზაციის ვალდებულება გააჩნია საქართველოს სახელმწიფოს.

ევროკავშირისა (EU) და გაეროს განვითარების პროგრამის (UNDP) ეგიდით ჩატარებულმა კვლევამ აჩვენა, რომ საქართველოს მოქალაქეები შრომის უფლებების დარღვევას, სხვა უფლებებს შორის, ყველაზე ხშირად უჩივიან.⁴ საგულისხმოა, რომ 2012 წელს ჩატარებული მსგავსი შინაარსის კვლევის მიხედვითაც, საქართველოს მოქალაქეთა ყველაზე დიდი ნაწილი შრომის უფლების დარღვევაზე საუბრობდა⁵. ამასთან, 2019 წელს, კავკასიის კვლევითი რესურსების ცენტრისა (CRRC) და ღია საზოგადოების ფონდის (OSGF) ჩატარებული მოსახლეობის გამოკითხვის მიხედვით,

⁴ ACT (2017). ადამიანის უფლებები და მართლმსაჯულება საქართველოში: საზოგადოების დამოკიდებულება და ინფორმირებულობა, გვ. 42-45. ხელმისაწვდომია მბულზე:

https://www.undp.org/content/dam/georgia/docs/publications/DG/UNDP_GE_DG_Human_Rights_Survey_2017_geo.pdf [ბოლო ნახვა: 29 აგვისტო, 2019].

⁵ იქვე, გ. 44.

სამუშაო ადგილზე ხდება არასათანადო ანაზღაურება (71%), შრომის უსაფრთხოების ნორმების დარღვევა (64%), სამუშაო საათების ხანგრძლივობის ნორმების დარღვევა (57%), ანაზღაურების დაგვიანება (42%), ანაზღაურებადი შვებულების უფლების დარღვევა (30%), დეკრეტული შვებულების უფლების დარღვევა (15%)⁶. ამ კონტექსტში უნდა აღინიშნოს ისიც, რომ შრომის პირობების ინსპექტირების 2019 წლის სახელმწიფო პროგრამის⁷ ფარგლებში, 2019 წლის 1 იანვრიდან ამავე წლის 15 აგვისტოს ჩათვლით განხორციელდა 109 შემოწმება, რომლის შედეგად გამოიკვეთა, რომ შრომის უსაფრთხოების პირობების დარღვევასთან ერთად, ხშირად სახეზეა შრომითი უფლებების დარღვევის ფაქტებიც, მათ შორის, სამსახურიდან უკანონო გათავისუფლება, გამოსაცდელი ვადის პირობების დარღვევა, სამუშაო საათების, ზეგანაკვეთური ანაზღაურების, ანაზღაურებადი და ანაზღაურების გარეშე შვებულების გამოყენების წესის დარღვევა. 2018 წელს, საქართველოს სახალხო დამცველმა, შრომის უსაფრთხოების ნორმების გამკაცრების საჭიროებასთან ერთად,⁸ ხაზი გაუსვა შრომის უფლებების შემდგომი რეგულირებისა და დამოუკიდებელი და ქმედითი შრომის ინსპექციის შექმნის აუცილებლობას⁹.

საგულისხმოა ILO-ს ექსპერტთა კომიტეტის ყოველწლიური ანგარიშები,¹⁰ სადაც წარმოდგენილია არაერთი კრიტიკული შენიშვნა და რეკომენდაცია „შრომის კოდექსში“ შესატან ცვლილებებთან დაკავშირებით, რომელიც მათ შორის ეხება გაფიცვის უფლებას, თანაბარი ღირებულების სამუშაოსთვის თანაბარი ანაზღაურების პრინციპს, ქმედითი შრომის ინსპექციის შექმნას. ნიშანდობლივია აღინიშნოს, რომ ევროკავშირსა და საქართველოს შორის ასოცირების 2017-2020 წლების დღის წესრიგის მიხედვით, საქართველო იღებს ვალდებულებას, გააგრძელოს მუშაობა ქმედითი შრომის ინსპექციის შესაქმნელად და უზრუნველყოს მისი უფლებამოსილების გავრცელება შრომის ყველა პირობასა და შრომითი ურთიერთობის ყველა ასპექტზე.¹¹

⁶ CRRC (2018). გამოკითხვა პოლიტიკური და სოციალური საკითხების შესახებ, გ. 30. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://osgf.ge/wp-content/uploads/2019/04/CRRC-research.pdf> [ბოლო ნახვა: 29 აგვისტო, 2019].

⁷ იხ. საქართველოს მთავრობის N603 დადგენილება (31.12.2018) შრომის პირობების ინსპექტირების 2018 წლის სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების შესახებ. ხელმისაწვდომია მბულზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/4443902?publication=0> [ბოლო ნახვა: 29 აგვისტო, 2019].

⁸ საქართველოს სახალხო დამცველი (2018). საქართველოს სახალხო დამცველის საპარლამენტო ანგარიში საქართველოში ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის მდგომარეობის შესახებ, გვ. 186-193. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <http://ombudsman.ge/res/docs/2019042620571319466.pdf> [ბოლო ნახვა: 29 აგვისტო, 2019].

⁹ საქართველოს სახალხო დამცველი (2018). ეროვნული საბაზისო კვლევა ბიზნესისა და ადამიანის უფლებების შესახებ. ხელმისაწვდომია მბულზე: <https://drive.google.com/file/d/1jluJQ6bN40Wr1BJFukQx3wv326Stell/view> [ბოლო ნახვა: 29 აგვისტო, 2019].

¹⁰ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID,P11110_CONTEXT:102639_SC [ბოლო ნახვა: 2 სექტემბერი, 2019].

¹¹ იხ. ევროკავშირსა და საქართველოს შორის ასოცირების 2017-2020 წწ. დღის წესრიგი. ხელმისაწვდომია ბმულზე: https://eeas.europa.eu/sites/eeas/files/annex_ii_-_eu-georgia_association_agenda_text.pdf [ბოლო ნახვა: 29 აგვისტო, 2019].

ასევე ხაზი უნდა გაესვას ევროპის სოციალური ქარტიის ზოგიერთი რატიფიცირებული ნორმის ეროვნული იმპლემენტაციის საკითხს. სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტის მიერ საქართველოში შრომის უფლების დაცვის შესახებ 2018 წელს მომზადებულ დასკვნაში მითითებულია, რომ შრომის ეროვნული კანონმდებლობა, როგორც წესი, არ შეესაბამება ევროპის სოციალური ქარტიის მოთხოვნებს. კომიტეტის შეფასებით, საქართველოს შრომის ინსპექციის უწყება არ ზედამხედველობს დამსაქმებელთა მიერ ყოველდღიური და ყოველკვირეული სამუშაო დროის მარეგულირებელი ნორმების დაცვას, რაც საქართველოს მიერ რატიფიცირებული ევროპის სოციალური ქარტიის მოთხოვნათა დარღვევაა.¹² ამასთან, 2019 წლის მაისში, საქართველოსა და ევროკავშირს ყოველწლიური ადამიანის უფლებათა დიალოგის მე-12 რაუნდის ფარგლებში, ევროკავშირმა მოუწოდა საქართველოს, უზრუნველყოს სრულყოფილი შრომის ინსპექციის შექმნა.

შრომის უფლებების დაცვის მდგომარეობა ასევე გახდა ამერიკის სახელმწიფო დეპარტამენტის საქართველოში ადამიანის უფლებების შესახებ 2018 წლის ანგარიშის ნაწილი. დასკვნის მიხედვით, მთავრობა ვერ უზრუნველყოფს ქმედით ზედამხედველობას მინიმალური ანაზღაურების, სამუშაო საათებისა და შრომის სხვა უფლებებთან მიმართებით.¹³ ამასთან, ბიზნესისა და ადამიანის უფლებების შესახებ გაეროს სამუშაო ჯგუფის ოფიციალური განცხადებით, 2019 წლის 1 სექტემბრის შემდეგაც კი, საქართველოს შრომის მარეგულირებელი კანონმდებლობა შესაბამისობაში არ იქნება არსებულ გამოწვევებთან, თუ შრომითი ზედამხედველობა არ გავრცელდება შრომის უფლებების ყველა ასპექტზე.¹⁴ საერთაშორისო უფლებადაცვითი ორგანიზაცია Human Rights Watch-ის 2019 წლის აგვისტოში გამოქვეყნებული ვრცელი ანგარიშის მიხედვით, საქართველომ, კანონმდებლობაში ცვლილებების შეტანის გზით, უნდა შექმნას „დამოუკიდებელი, სათანადო პერსონალით დაკოპლექტებული და მომზადებული შრომის ინსპექცია ფართო მანდატით, რომელიც გულისხმობს სამუშაო ადგილის უსაფრთხოებისა და სამუშაო პირობებთან დაკავშირებული ყველა საკითხის შემოწმებას; Human Rights Watch-ის რეკომენდაციითვე, შრომის ინსპექციას უნდა მიეცეს შესაძლებლობა, „სისტემატურად შეამოწმოს სამუშაო ადგილთან დაკავშირებული ნებისმიერი საფრთხე, მათ შორის და

¹² იხ. სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტის დასკვნა საქართველოს შესახებ.

ხელმისაწვდომია ბმულზე:

<https://hudoc.esc.coe.int/eng#%22tabview%22:%22document%22,%22ESCDcIdentifier%22:%222018/def/GE/2/1/EN%22>] [ბოლო ნახვა: 29 აგვისტო, 2019].

¹³ ამერიკის შეერთებული შტატების სახელმწიფო დეპარტამენტი (2018). ანგარიში საქართველოში ადამიანის უფლებების შესახებ. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://www.state.gov/wp-content/uploads/2019/03/GEORGIA-2018-HUMAN-RIGHTS-REPORT.pdf> [ბოლო ნახვა: 29 აგვისტო, 2019].

¹⁴ იხ. გაეროს ბიზნესისა და ადამიანის უფლებების სამუშაო ჯგუფის განცხადება. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=24474&LangID=E> [ბოლო ნახვა: 29 აგვისტო, 2019].

არა მხოლოდ, სამუშაო საათებთან, დადლილობასთან და ადეკვატურ დასვენებასა და საწარმოო ზეწოლასთან დაკავშირებული საფრთხეები“¹⁵.

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

ზემოთ განხილული პრობლემური საკითხები, გამოწვევები და პრაქტიკაში გამოვლენილი ხარვეზები საჭიროებს შესაბამის ნორმატიულ აქტში - კონკრეტულად კი „შრომის კოდექსში“ ცვლილებების განხორციელებას.

ა.ბ) კანონპროექტის მოსალოდნელი შედეგები:

კანონპროექტის მიღება იქნება კიდევ ერთი წინგადადგმული ნაბიჯი საქართველოს შრომის სამართლის ევროპულ კანონმდებლობასთან და საერთაშორისო სტანდარტებთან დაახლოვების თვალსაზრისით. არსებული გამოწვევების, პრაქტიკაში გამოვლენილი ხარვეზებისა და პრობლემების გათვალისწინებით საქართველოს შრომის კანონმდებლობა უფრო დაუახლოვდება ევროპული კავშირის დირექტივით და ILO-ს კონვენციებით გათვალისწინებულ სტანდარტებს. გარდა ამისა, კანონპროექტის მიღებით, საქართველო შეასრულებს „ასოციაციის შესახებ შეთანხმებით“ ნაკისრი ვალდებულებების მნიშვნელოვან ნაწილს. კანონპროექტი თავის მხრივ ხელს შეუწყობს, შრომითი უფლებების დაცვის სტანდარტების განვითარებას, დახვეწასა და გაუმჯობესებას.

ა.გ) კანონპროექტის ძირითადი არსი

კანონპროექტით რეგულირდება აქამდე დაურეგულირებელი ან არასრულყოფილად რეგულირებული შრომითსამართლებრივი საკითხები. ეროვნული კანონმდებლობის ევროპული კავშირის კანონმდებლობასთან და საერთაშორისო სტანდარტებთან ჰარმონიზაციის უზრუნველყოფის მიზნით, კანონპროექტი გულისხმობს შემდეგი საკითხების მოწესრიგებას: დისკრიმინაციის აკრძალვა; ზეპირი და ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება; შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობები; სტაჟიორის სამართლებრივი სტატუსი; არასრული სამუშაო განაკვეთი; სამუშაო დრო; დასვენების-შესვენების უფლება; ზეგანაკვეთური სამუშაო; ცვლაში მუშაობა; ღამით მუშაობა; ორსულობის და მშობიარობის გამო შვებულება, ბავშვის მოვლის გამო შვებულება, რომელიც ასევე მოიცავს მამების ანაზრაურებად შვებულების უფლებას; შრომის ანაზრაურება და მინიმალური ხელფასი; მასობრივი დათხოვნა; საწარმოთა გადაცემა; გაფიცვის უფლება; კოლექტიური შრომითი მედიაცია; ინფორმაცია და კონსულტაცია სამუშაო ადგილზე; შრომით უფლებებთან დაკავშირებით სახელმწიფო ზედამხედველობის განხორციელება.

¹⁵ Human Rights Watch (2019). No Year without Deaths: A Decade of Deregulation Puts Georgian Miners at Risk. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://www.hrw.org/report/2019/08/22/no-year-without-deaths/decade-deregulation-puts-georgian-miners-risk> [ბოლო ნახვა: 29 აგვისტო, 2019].

უფრო კონკრეტულად:

შრომით ურთიერთობებში დისკრიმინაციის აკრძალვასთან დაკავშირებით ცვლილებები ეფუძნება ევროპული კავშირის შემდეგ სამ დირექტივას: **2000 წლის 27 ნოემბრის საბჭოს 2000/78/EC დირექტივა** (რომელიც დასაქმებისა და შრომითი საქმიანობის საკითხებთან მიმართებით აყალიბებს თანაბარი მოპყრობის ზოგად სტრუქტურას); **2000 წლის 29 ივნისის საბჭოს 2000/43/EC დირექტივა** (რომელიც უზრუნველყოფს რასობრივი თუ ეთნიკური წარმომავლობის მიუხედავად პირთა თანაბარი მოპყრობის პრინციპის განხორციელებას) და **2006 წლის 5 ივლისის ევროპარლამენტისა და საბჭოს 2006/54/EC დირექტივა** (რომელიც უზრუნველყოფს დასაქმებისა და საქმიანობის საკითხებთან მიმართებით მამაკაცისა და ქალის თანაბარი შესაძლებლობებისა და თანაბარი მოპყრობის პრინციპის განხორციელებას). აღნიშნული დირექტივებიდან გამომდინარე, წარმოდგენილი კანონპროექტი გულისხმობს დისკრიმინაციის ნიშნების არსებულ ჩამონათვალში ნიშნების კიდევ უფრო გაფართოვებას; პირდაპირი და არაპირდაპირი დეფინიციის წარმოადგენას; თანაბარი სამუშაოსათვის თანაბარი ანაზღაურების პრინციპის დანერგვას; მტკიცების ტვირთის მკაფიო რეგლამენტირებას; დისკრიმინაციის აკრძალვის ფარგლების დაზუსტებას; დაცვისა და დახმარების განსაკუთრებული ღონისძიებების რეგლამენტირებას და გონივრული მისადაგების პრინციპის დადგენას.

ზეპირ და ვადიან შრომით ხელშეკრულებასთან და შრომითი ხელშეკრულების არსებით პირობებთან დაკავშირებული ცვლილებები გამომდინარეობს „ვადიანი სამუშაოს შესახებ“ ჩარჩო შეთანხმების თაობაზე ევროპის კავშირის საბჭოს **1999 წლის 28 ივნისის 1999/70/EC დირექტივიდან** და შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული პირობების ან დასაქმებასთან დაკავშირებული ურთიერთობების შესახებ დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთა ინფორმირების ვალდებულების შესახებ ევროპის კავშირის საბჭოს **1991 წლის 14 ოქტომბრის 91/533/EEC დირექტივიდან**. წარმოდგენილი კანონპროექტი გულისხმობს ზეპირი და ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების დადების შეზღუდვას და შრომითი ხელშეკრულების შინაარსთან დაკავშირებით დამატებითი არსებითი პირობების დადგენას, როგორცაა მაგ. შრომის ანაზღაურების კომპონენტები, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესი.

კანონპროექტი გულისხმობს სტაჟიორის სამართლებრივი სტატუსის რეგულირებასა და სტაჟიორის მოქცევას შრომის კოდექსის მოქმედების სფეროში.

არასრული სამუშაო განაკვეთთან დაკავშირებული ცვლილებები ნაკარნახევია „ნახევარ განაკვეთზე სამუშაოს შესახებ“ ჩარჩო შეთანხმების თაობაზე ევროპის კავშირის საბჭოს **1997 წლის 15 დეკემბრის 97/81/EC დირექტივით**. პროექტი გულისხმობს არასრულ განაკვეთზე დასაქმებულის პირის სამართლებრივი დაცვის შესაძლებლობის გაჩენას და ზოგადად არასრულ განაკვეთზე დასაქმებასთან დაკავშირებული საკითხების რეგულირებას.

კანონპროექტის ერთ-ერთი ცენტრალური საკითხია სამუშაო დროის, დასვენებისა და შესვენების უფლების რეგლამენტირებას, ზეგანაკვეთური სამუშაოს მინიმალური ანაზღაურების ტარიფის დაწესება, ცვლაში და ღამით მუშაობის საკითხის რეგულირება. წარმოდგენილი ნორმები ძირითადად გამომდინარეობს სამუშაო დროის ორგანიზების გარკვეული ასპექტების შესახებ ევროპარლამენტისა და ევროპის კავშირის საბჭოს **2003 წლის 4 ნოემბრის 2003/88/EC დირექტივიდან**.

კანონპროექტი მოიცავს ორსულობის და მშობიარობის გამო ანაზღაურებადი შვებულების, (მათ შორის მამებისთვის) ბავშვის მოვლის გამო ანაზღაურებადი შვებულების დაწესებას. შესაბამისი კალენდარული დღეების დადგენილი ხანგრძლივობით შემოთავაზებულია შვებულებების გამოყენების წესი.

წარმოდგენილი კანონპროექტში შემოთავაზებულია შრომის ანაზღაურების ტერმინის განმარტება, რომელიც თავის მხრივ ეფუძნება 2006 წლის 5 ივლისის ევროპარლამენტისა და საბჭოს 2006/54/EC დირექტივით (რომელიც უზრუნველყოფს დასაქმებისა და საქმიანობის საკითხებთან მიმართებით მამაკაცისა და ქალის თანაბარი შესაძლებლობებისა და თანაბარი მოპყრობის პრინციპის განხორციელებას) განსაზღვრული ანაზღაურების დეფინიციას. კანონპროექტში ასევე წარმოდგენილია ვალდებულება, რომ შრომის ანაზღაურება არ უნდა იყოს მინიმალურ ხელფასზე ნაკლები. მინიმალური ხელფასის განსაზღვრის მექანიზმი, მისი მოქმედების ფარგლები და ანაზღაურების დაცვასთან დაკავშირებული რეგულაციები კი განსაზღვრული უნდა იქნეს მინიმალური ანაზღაურების შესახებ სპეციალური კანონით.

კანონპროექტი გულისხმობს ევროპული კავშირის სტანდარტთან შესაბამისობაში მყოფ მასობრივი დათხოვნის რეგულირებას, რომელიც გამომდინარეობს მასობრივი დათხოვნის შესახებ წევრ სახელმწიფოთა კანონების დაახლოების თაობაზე **ევროპის კავშირის საბჭოს 1998 წლის 20 ივლისის 98/59/EC დირექტივიდან**. წარმოდგენილი რეგულირებით დამსაქმებელს ეკისრება მასობრივ დათხოვნასთან დაკავშირებული მთელი რიგი ვალდებულებები, რომელთა მიზანი დასაქმებულთა ინტერესების მაქსიმალური დაცვაა.

ქართული შრომის სამართლისთვის სიახლეა საწარმოთა გადაცემასთან დაკავშირებული მნიშვნელოვანი შეზღუდვები, რომელიც ეფუძნება საწარმოებისა და ბიზნესების სრული ან ნაწილობრივი გასხვისების შემთხვევაში დასაქმებულთა უფლებების დაცვასთან დაკავშირებით წევრ სახელმწიფოთა კანონების დაახლოების თაობაზე **ევროპის კავშირის საბჭოს 2001 წლის 12 მარტის 2001/23/EC დირექტივას**. სიახლეა ასევე ლატვიისა და სლოვაკეთის მოდელის მაგალითზე შემუშავებული დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთათვის ინფორმაციის მიწოდების წესი და შესაბამისი კონსულტაციის განხორციელების ვალდებულება. აღნიშნული მნიშვნელოვანი შრომითსამართლებრივი გარანტია ეფუძნება დასაქმებულთა ინფორმირებისა და მათთვის კონსულტაციების გაწევის მიზნით დასაქმებულთა

წარმომადგენლობის შესახებ ევროპარლამენტისა და ევროპის კავშირის საბჭოს 2002 წლის 11 მარტის 2002/14/EC დირექტივას.

კანონპროექტში წარმოდგენილია გაფიცვის უფლების დაზუსტებული რეგულირება, რომელიც აგებულია ILO–ს ექსპერტთა კომიტეტისა და გაერთიანების თავისუფლების კომიტეტის მიდგომათა გამოყენებით. აღნიშნულ ნაწილში გათვალისწინებულია ILO–ს ექსპერტთა კომიტეტის მხრიდან მრავალი წლის განმავლობაში გამოთქმული შენიშვნები შრომის კოდექსით გათვალისწინებულ გაფიცვის უფლებასთან დაკავშირებით. ეს ახლებური დანაწესი ასევე გულისხმობს საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის მიერ სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანი სამსახურების ჩამონათვალის დამტკიცებას. კოლექტიური შრომითი დავის ფარგლებში მედიაციის შედეგად მიღწეული შეთანხმების აღუსრულებასთან დაკავშირებული სირთულეების გათვალისწინებით, შემოთავაზებულია მედიაციის ფარგლებში მიღწეული შეთანხმების სასამართლოს მემკვიდრით აღსრულების წესი.

ინიციატივა გულისხმობს შრომის ინსპექციის უფლებამოსილების განსაზღვრას შრომით უფლებებთან დაკავშირებით სახელმწიფო ზედამხედველობის განხორციელების თვალსაზრისით. შრომით დებულებებთან დაკავშირებულ საკითხებზე შემოთავაზებულია სხვადასხვა ადმინისტრაციული სახდელები, რომელიც შეიძლება იყოს, როგორც გაფრთხილება ასევე ჯარიმა. ჯარიმის გამოთვლის მეთოდი იგივეა რაც გათვალისწინებულია „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონით.

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

ასეთი არ არსებობს.

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

„შრომის კოდექსში“ განხორციელებული ცვლილებები წარმოშობს გარკვეულ ვალდებულებებს დამსაქმებელთათვის. ამ ვალდებულებების ჯეროვნად შესრულებისათვის მათ ესაჭიროებათ გარკვეული დრო. ამდენად, ზოგიერთ საკითხთან დაკავშირებით კანონპროექტი ითვალისწინებს ძალაში შესვლის სპეციალურ ვადას.

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

ასეთი არ არსებობს.

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

ბ.ა) კანონპროექტის მიღებასთან დაკავშირებით აუცილებელი ხარჯების დაფინანსების წყარო:

კანონპროექტის მიღებასთან დაკავშირებით აუცილებელი ხარჯების დაფინანსების წყაროა სახელმწიფო ბიუჯეტი.

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

კანონპროექტის მიღება გავლენას მოახდენს ბიუჯეტის საშემოსავლო ნაწილზე. წარმოდგენილი კანონპროექტის მიხედვით, სსიპ შრომის ინსპექციის სამსახური უფლებამოსილი იქნება, შრომითი კანონმდებლობის დარღვევისათვის გამოიყენოს ადმინისტრაციული პასუხისმგებლობა ჯარიმის სახით. სსიპ შრომის ინსპექციის სამსახურის მიერ სამართალდარღვევის გამოვლენის შემთხვევაში, ჯარიმის გადახდა დაეკისრება დამსაქმებელს და იგი მიიმართება სახელმწიფო ბიუჯეტში. ბიუჯეტის საშემოსავლო ნაწილზე ჯარიმებიდან მიღებული შემოსავლის გავლენის ოდენობა დამოკიდებულია სსიპ შრომის ინსპექციის სამსახურის მიერ შრომითი კანონმდებლობის გამოვლენილ დარღვევთა რაოდენობაზე და დამსაქმებლის მიერ სახელმწიფო ბიუჯეტში გადახდილი ჯარიმების ოდენობაზე. თუმცა, ვინაიდან, წარმოდგენილი კანონპროექტის მიხედვით, სსიპ შრომის ინსპექციის სამსახურის უფლებამოსილებები ფართოვდება, სავარაუდოა, რომ შემდეგ წლებში გაიზრდება შრომის კანონმდებლობის დარღვევასთან დაკავშირებით გამოვლენილი სამართალდარღვევების რაოდენობა და დამსაქმებელთა მიერ სახელმწიფო ბიუჯეტში გადახდილი თანხების ოდენობაც.

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

2020 წელს სსიპ შრომის ინსპექციის სამსახურის ჩამოყალიბება დამატებითი ხარჯვითი ნაწილის ზრდას არ იწვევს, თუმცა ხარჯვითი ნაწილი გაიზრდება მომდევნო წლების საშუალო ვადიან პერიოდში.

2020 წელს სსიპ საქართველოს შრომის ინსპექციის ცენტრალური აპარატი განთავსდება საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს შენობაში და მას გადაეცემა უკვე არსებული ინვენტარი, მატერიალურ-ტექნიკური საშუალებები და აღჭურვილობა. გარდა ამისა, სსიპ შრომის ინსპექციის სამსახურმა ქუთაისსა და ბათუმში უნდა გახსნას რეგიონალური წამომადგენლობა, რომლისთვისაც საჭირო

იქნება საოფისე ტექნიკა, ინვენტარი, საიჯარო ქირა, ოფისის ფუნქციონირებასა და შენახვასთან დაკავშირებული თანხები. წელიწადში თითოეული რეგიონალური წარმომადგენლობისთვის საშუალოდ საჭიროა - 300 000 ლარი. 2021 წლიდან, დაგეგმილია ინსპექტორთა რაოდენობის გაიზრდა 100-მდე, რაც გამოიწვევს ინსპექტორების აღჭურვილობისთვის (მათ შორის, მზომი ხელსაწყოები, სამხრე კამერები, პლანშეტები), სატრანსპორტო საშუალების მოვლა-შენახვისათვის, სატრანსპორტო საშუალების დაზღვევისა და საწვავისათვის საჭირო ხარჯებს საშუალოდ - 350 000 ლარის ოდენობით.

ამჟამად, საქართველოს საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტში დასაქმებულია შტატით გათვალისწინებული 7 თანამშრომელი და 17 შრომის ინსპექტორი, როგორც ხელშეკრულებით დასაქმებული პირი. შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტს 2020 წლის ბოლომდე (სავარაუდოდ მესამე კვარტალში) დაემატება ხელშეკრულებით დასაქმებული 63 პირი, აქედან 60 დასაქმდება შრომის ინსპექტორის, ხოლო 3 - იურიდიულ საკითხებში კონსულტანტის პოზიციაზე. შესაბამისად, მიმდინარე წელს შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტის 87 თანამშრომლისათვის (27 05 02 პროგრამული კოდით) სახელფასო ბიუჯეტისთვის გათვალისწინებულია - 1 300 000 ლარი. ვინაიდან, 2021 წლისთვის დაგეგმილია შრომითი ინსპექტორების რაოდენობის 100-მდე გაზრდა, მათთვის რანჟირების სისტემის შემოღება და კატეგორიებად დაყოფა (ინსპექტორი, უფროსი ინსპექტორი), წინა წელთან შედარებით 2021 წლის სახელფასო ბიუჯეტი დაახლოებით გაიზრდება - 2 340 000 ლარით. ხოლო, 2022 წლისთვის დაგეგმილია შრომითი ინსპექტორების რაოდენობის 150-მდე ზრდა, რაც თავის მხრივ, წინა წელთან შედარებით, 2022 წლის სახელფასო ბიუჯეტს დაახლოებით - 1 310 000 ლარით გაზრდის. 2023 წლისთვის წინა წელთან შედარებით არ იზრდება სსიპ შრომის ინსპექციის სამსახურის სახელფასო ბიუჯეტი. რაც შეეხება სსიპ შრომის ინსპექციის სამსახურის აპარატისა და შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირთა დაზღვევას და სოციალურ უზრუნველყოფას, უნდა აღინიშნოს, რომ 2022 - 2023 წლის ბიუჯეტში იგი წლიურად, ბიუჯეტის ხარჯვითი ნაწილში გამოიწვევს დაახლოებით - 76 000 ლარით ზრდას.

მოქმედი შრომის კოდექსის მიხედვით, მხოლოდ დედაა უფლებმოსილი მიიღოს ანაზღაურება ორსულობა, მშობიარობა და ბავშვის მოვლისათვის, ხოლო წარმოდგენილი კანონპროექტის მიხედვით ფართოვდება პირთა წრე და ორსულობა-მშობიარობის შვებულება გამიჯნულია ბავშვის მოვლის შვებულებისგან. მიუხედავად იმისა, რომ კანონპროექტის მიხედვით მამას ენიჭება უფლება ისარგებლოს ბავშვის მოვლისათვის დაწესებული შვებულებით, წარმოდგენილი რედაქციით არ იზრდება ასეთი შვებულებისათვის გასაცემი დახმარების ოდენობა და ხდება თანხის გადანაწილება ორსულობა, მშობიარობის შვებულებასა და ბავშვის მოვლისათვის შვებულებისთვის. ამასთან, იმ შემთხვევაში თუ მამის მხრიდან მომართვიანობა იქნება მაღალი, აღნიშნულმა შესაძლოა გაზარდოს სამინისტროს ადმინისტრირების ხარჯი და ამ მიმართულებით შესაძლოა საჭირო გახდეს შესაბამისი კადრის დამატება.

კანონპროექტის მესამე მუხლით გათვალისწინებული ნორმატიული აქტების მიღება არ საჭიროებს მთავრობისგან და სამინისტროსგან დამატებითი თანხების გამოყოფას.

შრომის კოდექსის ცვლილებებიდან გამომდინარე სასამართლოს დავების რაოდენობამ შესაძლოა გამოიწვიოს გარკვეული ცვლილებები, თუმცა ეს არ გამოიწვევს სასამართლოს ხარჯების ზრდას.

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

კანონპროექტის მიღება არ ითვალისწინებს სახელმწიფოს მიერ ახალი ფინანსური ვალდებულებების აღებას.

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:

კანონპროექტის მიღების შემთხვევაში, სამუშაო ადგილზე დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის თვალსაზრისით დამსაქმებლებისთვის წესდება მთელი რიგი რეგულაციები. კანონპროექტი მოიცავს საქართველოს შრომის ბაზრისთვის უცნობ, არაერთ სიახლეს, რასაც პირდაპირი გავლენა ექნება დამსაქმებლებზე სამუშაოსთვისებრივად ახლებურად ორგანიზების თვალსაზრისით. კანონპროექტმა შესაძლოა დამსაქმებლისთვის წარმოშვას დამატებითი ფინანსური ხარჯები, რამდენადაც შემოთავაზებული ცვლილებებით ახლებურად რეგულირდება შრომითი ურთიერთობის არაერთი კომპონენტი (ქალისა და მამაკაცის მიერ შესასრულებელი თანაბარი სამუშაოსათვის შრომის ანაზღაურების გათანაბრება, შშმ პირთა მიმართ თანაბარი მოზიარება, პროფესიული განვითარების ხელშეწყობის უზრუნველყოფა, ორ სამსახურში დასაქმების შეზღუდვა, ზეგანაკვეთური, სამუშაო დრო, ცვლაში მუშაობა, სამუშაო, სამედიცინო გამოკვლევისთვის დახარჯული და ა.შ.).

ქალისადამაკაცის მიერ შესასრულებელი თანაბარი სამუშაოსათვის შრომის ანაზღაურების გათანაბრებას, დამსაქმებლის ფინანსურ მდგომარეობაზე შესაძლოა ქონდეს გავლენა, იმ შემთხვევაში, თუ ერთი და იგივე პოზიციაზე დასაქმებულ ქალსა და მამაკაცს თანაბარი სამუშაოსათვის აქვთ განსხვავებული ანაზღაურება, რა შემთხვევაშიც, დამსაქმებელს სხვაობის აღმოიფხვრის მიზნით, შესაძლოა მოუწიოს დასაქმებულისათვის შრომის ანაზღაურების მომატება ან შემცირება. თავის მხრივ, აღნიშნულს შესაძლოა გავლენა ქონდეს დასაქმებულის ფინანსურ მდგომარეობაზეც. აღნიშნული ცვლილების გავლენა დასაქმებულსა და დამსაქმებელზე დამოკიდებულია კომპანიაში არსებულ მდგომარეობაზე, კერძოდ, ერთი და იგივე

პოზიციაზე დასაქმებული ქალისა და მამაკაცის მიერ შესასრულებელ სამუშაოს მოცულობაზე და მათი ანაზღაურების ოდენობაზე. გარდა ამისა, აღნიშნული ჩანაწერი გულისხმობს თანასწორუფლებიანობის დაცვას შრომის ანაზღაურებისას არა მხოლოდ სხვადასხვა სქესის დასაქმებულების შემთხვევაში, არამედ ერთი სქესის დასაქმებულებს შორისაც, რაც თავის მხრივ, აისახება დამსაქმებლის ხარჯებზე.

დასაქმებულის ვალდებულება, რომ უზრუნველყოს შშმ პირთა მიმართ თანაბარი მოპყრობა და გონივრული მისადაგების პრინციპის დაცვის მიზნით, განახორციელოს კანონპროექტით გათვალისწინებული ღონისძიებები, როგორცა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს ჰქონდეთ თანაბარი შესაძლებლობა დასაქმების, კარიერული წინსვლის, პროფესიული მომზადების, პროფესიული გადამზადების და კვალიფიკაციის ამაღლების ხელმისაწვდომობაზე, ასევე სამუშაო გარემოს ადაპტირება შესაძლოა იწვევდეს დამსაქმებლის მხრიდან შესაბამისი ხარჯების გამოყოფას, რაც გავლენას მოახდენს დამსაქმებლის ბიუჯეტის ხარჯვით ნაწილზე. ამასთან, აღნიშნულს შესაძლოა გავლენა ქონდეს დასაქმებულთა ფინანსურ მდგომარეობაზე, ვინაიდან, აღნიშნულ ცვლილებამდე, დასაქმებული შესაძლოა თავად უწევდა კარიერული წინსვლის და კვალიფიკაციის ამაღლების ზრუნვისთვის საჭირო თანხების გადახდა. დასაქმებულის და დამსაქმებლის ფინანსურ მდგომარეობაზე გავლენა დამოკიდებულია კომპანიაში დასაქმებულ შშმ პირთა რაოდენობაზე და კომპანიაში არსებული კარიერული წინსვლის და კვალიფიკაციის ამაღლების ხელმისაწვდომობაზე.

დასაქმებულის პროფესიული განვითარების ხელშეწყობის ვალდებულების დამსაქმებლისთვის დაკისრებამ, შესაძლოა გავლენა იქონიოს დამსაქმებლის ხარჯებზე, ვინაიდან კანონპროექტის მიღების შემდეგ შესაძლოა გაიზარდოს კვალიფიკაციის ამაღლების სურვილის მქონე პირთა რაოდენობა, რაც დამსაქმებლებს გაუზრდის ხარჯებს. დასაქმებულის და დამსაქმებლის ფინანსურ მდგომარეობაზე გავლენა დამოკიდებული იქნება პროფესიული განვითარების ხელშეწყობისათვის აქტივობების საჭიროებაზე და დასაქმებულთა სურვილზე.

რისკის შემცველი პროფესიების შემთხვევაში, ერთზე მეტი შეთავსებით მუშაობის აკრძალვას, თუ ჯამურად ირღვევა V თავით დადგენილი სამუშაო დროის სტანდარტი შესაძლოა გავლენა ქონდეს შესაბამის პირებზე, ვინაიდან დასაქმებულს ორ სამსახურში დასაქმების შეზღუდვის შემთხვევაში შეუმცირდება შემოსავალი, თუმცა, ამ ეტაპზე არ არსებობს ინფორმაცია რისკის შემცველ პროფესიებში რამდენი პირი მუშაობს შეთავსებით და რამდენი არღვევს დადგენილი სამუშაო დროის სტანდარტს. მეორეს მხრივ, ზემოაღნიშნული ცვლილება გარკვეულწილად არაპირდაპირ მოახდენს გავლენას დამსაქმებლის ხარჯებზე იმდენად, რამდენადაც მას მოუწევს შეთავსებით მომუშავე დასაქმებულის ჩანაცვლება შესაბამისი ადამიანური რესურსებით. ვინაიდან ამ ნორმის დარღვევა იწვევს დამსაქმებლის დაჯარიმებას, აღნიშნულმა შესაძლოა გავლენა ქონდეს დამსაქმებლის ბიუჯეტზე, ხოლო, გავლენის ოდენობა დამოკიდებული იქნება გამოვლენილი სამართალდარღვევების რაოდენობაზე.

კანონპროექტის მიხედვით იცვლება ზეგანაკვეთური ანაზღაურების ოდენობა, კერძოდ, წარმოდგენილი რედაქციით ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება ხელფასის საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით და ამ ანაზღაურების ოდენობა განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით არანაკლებ შრომის ანაზღაურების ნორმირებული საათობრივი განაკვეთის 125 პროცენტისა. იმ შემთხვევაში, თუ დასაქმებული მუშაობს ზეგანაკვეთურად, აღნიშნული ცვლილება გავლენას იქონიებს, როგორც დამსაქმებელის, ასევე, დასაქმებულებულის ფინანსურ მდგომარეობაზე. დასაქმებულის და დამსაქმებლის ფინანსურ მდგომარეობაზე გავლენა დამოკიდებულია კომპანიაში ზეგანაკვეთური სამუშაოს საჭიროებაზე, ორგანიზაციაში ზეგანაკვეთურად მომუშავე პირთა რაოდენობაზე და დასაქმებულისა და დამსაქმებელს შორის დღეს არსებულ შეთანხმებაზე.

კანონპროექტის მიხედვით, დედასთან ერთად მამასაც ენიჭება ბავშვის მოვლის გამო შვებულების სარგებლობის უფლება, თუმცა წარმოდგენილი რედაქცია ითვალისწინებს მხოლოდ მშობლებზე დღეების გადანაწილებას და არ იზრდება ასეთი შვებულებისათვის გასაცემი დახმარების ოდენობა.

კანონპროექტი შრომითი კანონმდებლობის დარღვევის შემთხვევაში ითვალისწინებს ჯარიმებსაც, რასაც გავლენა ექნება დაჯარიმებულ პირებზე.

ბ.ვ) კანონპროექტით დადგენილი გადასახადის, მოსაკრებლის ან სხვა სახის გადასახდელის (ფულადიშენატანის) ოდენობა შესაბამის ბიუჯეტში და ოდენობისგან საზღვრის პრინციპი:

კანონპროექტით არ დგინდება ახალი გადასახადი ან მოსაკრებელი. კანონპროექტის მიღების შემთხვევაში, სსიპ შრომის ინსპექციის სამსახური უფლებამოსილი იქნება შრომითი უფლებების დარღვევის შემთხვევაში, დამსაქმებელთა მიმართ გამოიყენოს ადმინისტრაციული ჯარიმა, შესაბამისი საფუძვლითა და წესით.

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:

კანონპროექტის მიღება არ ეწინააღმდეგება რომელიმე საერთაშორისო ორგანიზაციაში 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:

კანონპროექტის მიღება არ ეწინააღმდეგება საქართველოს მიერ დადებულ არცერთ ორმხრივ ან მრავალმხრივ ხელშეკრულებას და/ან შეთანხმებას. კანონპროექტის მიღება შეესაბამება ასოცირების შესახებ შეთანხმებას, ერთი მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებასა და მათ წევრ სახელმწიფოებსა და, მეორე მხრივ, საქართველოს შორის.

„ასოცირების შესახებ შეთანხმების“ 354-ე მუხლის თანახმად, „საქართველო მოახდენს ეროვნული კანონმდებლობის დაახლოებას წინამდებარე შეთანხმების XXX დანართში მითითებულ ევროკავშირის საკანონმდებლო აქტებთან და საერთაშორისო სამართლებრივ ინსტრუმენტებთან, ამავე დანართის დებულებების შესაბამისად“.

გ.დ) არსებობის შემთხვევაში, ევროკავშირის ის სამართლებრივი აქტი, რომელთან დაახლოების ვალდებულებაც გამომდინარეობს „ერთი მხრივ, საქართველოსა და, მეორე მხრივ, ევროკავშირისა და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის ასოცირების შესახებ შეთანხმებიდან“ ან ევროკავშირთან დადებული საქართველოს სხვა ორმხრივი და მრავალმხრივი ხელშეკრულებებიდან:

კანონპროექტი შესაბამისობაშია „ერთის მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებსა და მეორეს მხრივ, საქართველოს შორის ასოცირების შესახებ შეთანხმების“ XXX დანართში ჩამოთვლილ შემდეგ დირექტივებთან:

- 2000 წლის 27 ნოემბრის საბჭოს 2000/78/EC დირექტივა, რომელიც დასაქმებისა და შრომითი საქმიანობის საკითხებთან მიმართებით აყალიბებს თანაბარი მოპყრობის ზოგად სტრუქტურას;
- 2000 წლის 29 ივნისის საბჭოს 2000/43/EC დირექტივა, რომელიც უზრუნველყოფს რასობრივი თუ ეთნიკური წარმომავლობის მიუხედავად პირთა თანაბარი მოპყრობის პრინციპის განხორციელებას;
- 2006 წლის 5 ივლისის ევროპარლამენტისა და საბჭოს 2006/54/EC დირექტივა, რომელიც უზრუნველყოფს დასაქმებისა და საქმიანობის საკითხებთან მიმართებით მამაკაცისა და ქალის თანაბარი შესაძლებლობებისა და თანაბარი მოპყრობის პრინციპის განხორციელებას;
- 1999 წლის 28 ივნისის საბჭოს 1999/70/EC დირექტივა ევროპის პროფკავშირების კონფედერაციის (ETUC), ევროპის მრეწველთა და დამსაქმებელთა კონფედერაციის კავშირისა (UNICE) და დამსაქმებელთა და საწარმოთა ევროპული ცენტრის (CEEP) მიერ გაფორმებული “ვადიანი სამუშაოს შესახებ” ჩარჩო შეთანხმების თაობაზე;
- 1991 წლის 14 ოქტომბრის საბჭოს 91/533/EEC დირექტივა შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული პირობების ან დასაქმებასთან დაკავშირებული ურთიერთობების შესახებ დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთა ინფორმირების ვალდებულების შესახებ;

- 1997 წლის 15 დეკემბრის საბჭოს 97/81/EC დირექტივა 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;
- 2003 წლის 4 ნოემბრის ევროპარლამენტისა და საბჭოს 2003/88/EC დირექტივა სამუშაო დროის ორგანიზების გარკვეული ასპექტების შესახებ;
- 1998 წლის 20 ივლისის საბჭოს 98/59/EC დირექტივა სამსახურიდან კოლექტიური გათავისუფლების შესახებ წევრ სახელმწიფოთა კანონების დაახლოების თაობაზე;
- 2001 წლის 12 მარტის საბჭოს 2001/23/EC დირექტივა საწარმოებისა და ბიზნესების სრული ან ნაწილობრივი გასხვისების შემთხვევაში დასაქმებულთა უფლებების დაცვასთან დაკავშირებით წევრ სახელმწიფოთა კანონების დაახლოების თაობაზე;
- 2002 წლის 11 მარტის ევროპარლამენტისა და საბჭოს 2002/14/EC დირექტივა, რომელიც აყალიბებს ზოგად სტრუქტურას ევროპის თანამეგობრობაში დასაქმებულთა ინფორმირებისა და მათთვის კონსულტაციების გაწევის მიზნით – ევროპარლამენტის, საბჭოსა და ევროკომისიის ერთობლივი დეკლარაცია დასაქმებულთა წარმომადგენლობის შესახებ.

დ) კანონპროექტის მომზადების პროცესში მიღებული კონსულტაციები:

დ.ა) სახელმწიფო, არასახელმწიფო ან/და საერთაშორისო ორგანიზაცია/დაწესებულება, ექსპერტები, რომლებმაც მონაწილეობა მიიღეს კანონპროექტის შემუშავებაში, ასეთის არსებობის შემთხვევაში:

კანონპროექტის შემუშავებაში მონაწილეობა მიიღეს: საქართველოს საქართველოს ოკუპირებულ ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს და ამავე სამინისტროს შრომითი პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტის წარმომადგენლებმა; სოციალურმა პარტნიორებმა; შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციამ და მის მიერ დაქირავებულმა ექსპერტებმა; შრომით უფლებებზე მომუშავე არასამთავრობო ორგანიზაციებმა.

დ.ბ) კანონპროექტის შემუშავებაში მონაწილე ორგანიზაციის (დაწესებულების) ან/და ექსპერტის შეფასება კანონპროექტის მიმართ, ასეთის არსებობის შემთხვევაში:

ასეთი 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: დიმიტრი ცქიტიშვილი

ვ) კანონპროექტის ინიციატორი

საქართველოს პარლამენტის წევრები დიმიტრი ცქიტიშვილი, სოფიო კილაძე, დავით მათიკაშვილი, თამარ ჩუგოშვილი, ირაკლი კობახიძე, რატი იონათამიშვილი, თამარ ხულორდავა.