



ევროკავშირი
საქართველოსთვის
The European Union for Georgia



ადამიანის უფლებების ადვოკატირების
და დემოკრატიის ფონდი
HUMAN RIGHTS ADVOCACY AND DEMOCRACY FUND

ასოცირების შეთანხმების დღის წესრიგის და 2017 წლის სამოქმედო გეგმის პროექტის შესრულების ანგარიში — შრომის სტანდარტები





ევროკავშირი
საქართველოსთვის
The European Union for Georgia



ასოცირების შეთანხმების დღის წესრიგის და
2017 წლის სამოქმედო გეგმის პროექტის
შესრულების ანგარიში – შრომის სტანდარტები

თბილისი
2018 წელი





ევროკავშირი
საქართველოსთვის
The European Union for Georgia



პუბლიკაცია გამოიცა საქართველოს სტრატეგიული კვლევებისა და განვითარების ცენტრის მხარდაჭერით, პროექტის „სამოქალაქო საზოგადოების განვითარების ინიციატივა“ (2017-2020) ფარგლებში. პროექტის მიზანია, ხელი შეუწყოს საქართველოში სამოქალაქო საზოგადოების გარემოს გაუმჯობესებას, სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციების გაძლიერებას, ბენეფიციართა მიმართ მათი ანგარიშვალდებულების გაზრდასა და სხვა აქტორებთან კავშირების გაფართოებას.

პროექტს ახორციელებს ოთხი ქართული ორგანიზაციის კონსორციუმში კონრად ადენაუერის ფონდის (KAS) ხელმძღვანელობით. კონსორციუმში ასევე შედის: სამოქალაქო საზოგადოების ინსტიტუტი (CSI), საქართველოს სტრატეგიული კვლევებისა და განვითარების ცენტრი (CSRDG), კონსულტაციის და ტრენინგის ცენტრი (CTC), განათლების განვითარების და დასაქმების ცენტრი (EDEC).

პროექტი დაფინანსებულია ევროკავშირისა და გერმანიის ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ფედერალური სამინისტროს მიერ.



დოკუმენტი მომზადებულია „ადამიანის უფლებების ადვოკატირებისა და დემოკრატიის ფონდის“ მიერ. პროექტის გუნდი მადლობას უხდის დონორ და პროექტის განმახორციელებელი კონსორციუმის წევრ ორგანიზაციებს, ასევე, ყველა იმ პირს, ვინც დაკავშირებული ან რაიმე ფორმით ჩართული იყო ანგარიშის მომზადების პროცესში.

ეს პუბლიკაცია შექმნილია ევროკავშირის მხარდაჭერით, თუმცა ეს არ ნიშნავს, რომ პუბლიკაციის შინაარსი აუცილებლად ასახავს ევროკავშირის შეხედულებებს. მის შინაარსზე სრულად პასუხისმგებელია „ადამიანის უფლებების ადვოკატირებისა და დემოკრატიის ფონდი“.

ანგარიშზე მუშაობდნენ:

მკვლევრები ნინო ელბაქიძე და შორენა ნაზღაიძე

ტერმინთა განმარტება.....	7
წინასიტყვაობა	8
შესავალი	9
კვლევის მეთოდოლოგია.....	10
საქართველოს მიერ ასოცირების შეთანხმებით ნაკისრი ვალდებულებები	11
შრომის კანონმდებლობა.....	16
შრომის უსაფრთხოება და ჯანმრთელობის დაცვა სამუშაო ადგილებზე.....	25
სოციალური პარტნიორობის შესაძლებლობათა განვითარება	32
შრომითი დავების მედიაციის მექანიზმის ჩამოყალიბება და მისი საქმიანობა.....	35
დასკვნა.....	38
რეკომენდაციები.....	39

ტერმინთა განმარტება:

ასოცირების შესახებ შეთანხმება – ასოცირების შესახებ შეთანხმება ერთის მხრივ, საქართველოსა და მეორეს მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერგიის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის.¹

ასოცირების დღის წესრიგი – ევროკავშირსა და საქართველოს შორის ასოცირების 2017-2020 წლების დღის წესრიგი.²

2017 წლის სამოქმედო გეგმის პროექტი – ერთის მხრივ, საქართველოსა და მეორეს მხრივ, ევროკავშირსა და ევროპის ატომური ენერგიის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის ასოცირების შესახებ შეთანხმებისა და საქართველოსა და ევროკავშირს შორის ასოცირების დღის წესრიგის განხორციელების 2017 წლის ეროვნული სამოქმედო გეგმის პროექტი.³

შსო (ILO) – შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია.

შრომის კოდექსი – საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“.⁴

1 ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2496959>

2 ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: <http://www.mfa.gov.ge/ევროპული-და-ევრო-ატლანტიკური-ინტეგრაცია/Association-Agreement.aspx>

3 ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: <http://www.eu-nato.gov.ge/eu/association-agreement>

4 ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1155567#!>

წინამდებარე დოკუმენტი მოიცავს ევროკავშირსა და საქართველოს შორის ასოცირების შეთანხმებით ნაკისრი ვალდებულებების შესრულების შეფასებას დასაქმების, პროფესიული გაერთიანების, შრომის, სოციალური პოლიტიკის და თანაბარი შესაძლებლობების ნაწილში 2017 წლის 01 იანვრიდან დეკემბრის ჩათვლით. ასევე, კვლევა გარკვეულწილად მოიცავს 2018 წლის პირველ კვარტალს.

დოკუმენტი მიზნად ისახავს, ერთი მხრივ, ხარვეზების იდენტიფიცირებას, მეორე მხრივ – ხარვეზების გამოსწორების მცდელობას შესაბამისი რეკომენდაციების შემუშავების გზით. ანგარიში აფასებს დასაქმების, პროფესიული გაერთიანების, შრომის, სოციალური პოლიტიკის და თანაბარი შესაძლებლობების ნაწილში საქართველოს მიერ აღებული ვალდებულებების განხორციელების დინამიკას და მის შესაბამისობას ასოცირების 2017-2020 წლების დღის წესრიგსა და 2017 წლის ეროვნული სამოქმედო გეგმის პროექტთან. საქართველოსა და ევროკავშირს შორის ასოცირების შეთანხმების შესრულების 2017-2020 წლების დღის წესრიგსა და დღის წესრიგის განხორციელების 2017 წლის ეროვნული სამოქმედო გეგმის პროექტში განსაზღვრული პრიორიტეტებისა და არსებული რეალობის გათვალისწინებით, კვლევაში ყურადღება გამახვილდა ისეთ საკითხებზე, როგორებიცაა:

- შრომის კანონმდებლობა;
- შრომის უსაფრთხოება და ჯანმრთელობის დაცვა;
- სოციალური პარტნიორობის შესაძლებლობათა განვითარება;
- შრომითი დავების მედიაციის მექანიზმის ჩამოყალიბება და მისი საქმიანობა.

პროექტის გუნდი იმედოვნებს, რომ ანგარიში დაეხმარება საქართველოს პარლამენტს, მთავრობას, სოციალური პარტნიორობის სამხრეთ კომისიას და სხვა დაინტერესებულ პირებს აღნიშნულ საკითხებზე მუშაობის პროცესში.

2014 წელს საქართველოს მიერ ასოცირების შესახებ შეთანხმების ხელმოწერის მომენტიდან დღემდე ქვეყანაში ბევრი რამ უკეთესობისკენ შეიცვალა. უნდა აღინიშნოს საქართველოს შრომის კოდექსში 2013 წლის ივნისში შეტანილი ცვლილებები, რაც გახდა სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისიის შექმნის⁵ და გაერთიანების თავისუფლებასთან დაკავშირებული სტანდარტების გაუმჯობესების⁶ საფუძველი; ასევე, მიიღეს საქართველოს კანონი „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“.⁷ სამწუხაროდ, აღნიშნული ცვლილებები საკმარისი არ არის და კვლავ დასარეგულირებელი რჩება მთელი რიგი საკითხები, რომელთა დროული მოგვარება აუცილებელია არა მხოლოდ ევროსტანდარტებთან შესაბამისობის მისაღწევად, არამედ სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანია დასაქმებულთა ინტერესების დასაცავად, ამ სიტყვის პირდაპირი მნიშვნელობით. მაგალითად, შრომის უსაფრთხოების შესახებ კანონის მიღების მიუხედავად, სადავოა შრომის სტანდარტების მონიტორინგის მექანიზმის ეფექტურობა. ასევე, მიუხედავად არაერთი რეკომენდაციისა, არ მომხდარა შრომის კოდექსში სათანადო ცვლილებების შეტანა და შესაბამისი ნორმების დახვეწა.

ასოცირების შესახებ შეთანხმება ერთის მხრივ, საქართველოსა და მეორეს მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერგიის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის ქვეყანას აკისრებს ვალდებულებას, მოახდინოს კანონმდებლობის ჰარმონიზაცია ევროკავშირის დირექტივებთან და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის დოკუმენტებთან. შეთანხმების დანართი XXX⁸ მოიცავს დირექტივების ჩამონათვალს დასაქმების, სოციალური პოლიტიკისა და თანაბარი შესაძლებლობების სფეროებში, რომელსაც საქართველომ ეტაპობრივად უნდა დაუახლოვოს თავისი კანონმდებლობა.

თუმცა, გარკვეულწილად რჩება შთაბეჭდილება, რომ სახელმწიფო ცდილობს, თავი აარიდოს და ლავირება მოახდინოს ვალდებულებასა და მის მიერ დაგეგმილ აქტივობებს შორის. სამწუხაროდ, განხორციელებული ქმედებები ვერ პასუხობს საერთაშორისო დონეზე აღებულ ვალდებულებებს: არ გაუმჯობესებულა სოციალური პარტნიორობის დიალოგის ხარისხი, არაეფექტურია არსებული შრომის ინსპექტორების მექანიზმი, ხოლო განხორციელებული საკანონმდებლო ცვლილებები არასაკმარისია, ამას გარდა, დაბალია მედიაციის როლი შრომით დავებში.

5 საქართველოს შრომის კოდექსი, თავი XII ¹ – სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისია, ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1155567>

6 საქართველოს შრომის კოდექსი, თავი IX¹ – გაერთიანების თავისუფლება, ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1155567>

7 საქართველოს კანონი „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“. მიღებულია 2018 წლის 7 მარტს, ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/4103880>

8 დანართი XXX, ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: <http://www.mfa.gov.ge/ევროპული-და-ევრო-ატლანტიკური-ინტეგრაცია/Association-Agreement.aspx>

საქართველოს ევროკავშირთან დაახლოების პროცესი უპირობოდ გულისხმობს ასოცირების შეთანხმებით, შესაბამისი დღის წესრიგებითა და სამოქმედო გეგმებით ნაკისრი ვალდებულებების ზედმიწევნით შესრულებას. მოცემულ ეტაპზე მნიშვნელოვანია, სათანადოდ და დროულად განხორციელდეს ასოცირების 2017-2020 წლების დღის წესრიგით აღებული ვალდებულებები. პროცესის უკეთ წარმართვისთვის კი მნიშვნელოვანია რეალური სურათის შესწავლა, ანალიზი და ხარვეზების გამოვლენა, შემდეგ კი ამ ხარვეზების აღმოფხვრისთვის შესაბამისი გზების დაგეგმვა და განხორციელება.

კვლევის მეთოდოლოგია

ევროკავშირსა და საქართველოს შორის ასოცირების შეთანხმებით ნაკისრი ვალდებულებების შესრულების შესაფასებლად, რომლებიც დასაქმების, პროფესიული გაერთიანების, შრომის, სოციალური პოლიტიკის და თანაბარი შესაძლებლობების საკითხებს ეხება, ასევე 2017 წლის დღის წესრიგის შესრულების სამოქმედო გეგმის პროექტით ნაკისრი ვალდებულებების შესრულების მონიტორინგის მიზნით მოხდა სათანადო საკანონმდებლო და კანონქვემდებარე ნორმატიული აქტების შესწავლა, ინფორმაციის გამოთხოვა სხვადასხვა სახელმწიფო უწყებებიდან მათი კომპეტენციის ფარგლებში, ჩაიწერა ინტერვიუები როგორც მთავრობის წარმომადგენელთან, ისე დამოუკიდებელ ექსპერტთან. ასევე, მოხდა სხვადასხვა თემატური კვლევებისა და ანგარიშების მოძიება ინტერნეტის ღია რესურსებიდან.

განხორციელდა მოპოვებული ინფორმაციის შესწავლა და ანალიზი, რის საფუძველზეც შემუშავდა შესაბამისი რეკომენდაციები ქვეყანაში არსებული მდგომარეობის გაუმჯობესების მიზნით.

საქართველოს მიერ ასოცირების შეთანხმებით ნაკისრი ვალდებულებები

ასოცირების შესახებ შეთანხმება არის სამართლებრივად სავალდებულო დოკუმენტი, რომელიც მოიცავს ქვეყნის პოლიტიკური, სოციალური და ეკონომიკური ურთიერთობების ფაქტობრივად ყველა ასპექტს და წარმოადგენს ერთგვარ გზამკვლევს ხელმოწერი ქვეყნის ეტაპობრივი დაახლოებისათვის ევროკავშირის სტანდარტებთან. ასოცირების შესახებ შეთანხმების ხელმოწერით მხარეები მიზნად ისახავენ, ხელი შეუწყონ მხარეთა პოლიტიკური ასოცირებისა და პოლიტიკური ინტეგრაციის პროცესს, სხვადასხვა სფეროში თანამშრომლობის გაღრმავებას, გამოცდილების გაზიარებას, ხელმოწერ ქვეყანაში დემოკრატიის განმტკიცებას და მის პოლიტიკურ, ეკონომიკურ და ინსტიტუციურ სტაბილურობას.⁹ შეთანხმების 34 თემატური დანართი აერთიანებს 300-მდე დირექტივას, სადაც დეტალურადაა გაწერილი სახელმწიფოს მხრიდან გასატარებელი საკანონმდებლო თუ ინსტიტუციური რეფორმების კონკრეტული ვადები.

საქართველომ ასოცირების შესახებ შეთანხმებას ხელი 2014 წელს მოაწერა, რითაც აიღო ვალდებულება, დაამკვიდროს ევროპული ღირებულებები – განამტკიცოს დემოკრატია, ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ღონისძიებები თუ კანონის უზენაესობა და ამისათვის განახორციელოს როგორც საკანონმდებლო, ისე ინსტიტუციური ცვლილებები. საკუთარი საშინაო თუ საგარეო პოლიტიკის განსაზღვრისას უნდა იხელმძღვანელოს ევროპული ღირებულებებით და ხელი შეუწყოს მათ დამკვიდრებას.

ასოცირების ხელშეკრულება მთელ რიგ სხვა საკითხებთან ერთად მოიცავს დასაქმების, სოციალური პოლიტიკის და თანაბარი შესაძლებლობების ხელშეწყობას და თანამშრომლობის გაღრმავებას,¹⁰ ასევე საქართველოს კანონმდებლობაში ასოცირების შესახებ შეთანხმების XXX დანართში მოცემული დირექტივების¹¹ და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის¹² სტანდარტების ასახვას.¹³

აღნიშნული მიმართულებით საქართველო ვალდებულია, მოახდინოს ევროპულ სტანდარტებთან ეტაპობრივი საკანონმდებლო დაახლოება ღირსეული შრომის პირობების შესაქმნელად, რისთვისაც აუცილებელია მოხდეს

9 ასოცირების შესახებ შეთანხმება ერთის მხრივ, საქართველოსა და მეორეს მხრივ, ევროკავშირის და ევროპის ატომური ენერგიის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის, გვ. 14.

10 Ibid., კარი 6, თავი 14 „დასაქმება, სოციალური პოლიტიკა და თანაბარი შესაძლებლობები“.

11 დანართი XXX ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: <http://www.mfa.gov.ge/ევროპული-და-ევრო-ატლანტიკური-ინტეგრაცია/Association-Agreement.aspx>

12 საქართველო შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის წევრი ქვეყანაა 1993 წლიდან http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/?p=NORMLEXPUB:11110:0::NO::P11110_ISO_CODE:GEO

13 ასოცირების შესახებ შეთანხმება ერთის მხრივ, საქართველოსა და მეორეს მხრივ, ევროკავშირის და ევროპის ატომური ენერგიის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის, კარი 4, თავი 13 – „ვაჭრობა და მდგრადი განვითარება“.

შესაბამისი დასაქმების პოლიტიკის, სამუშაო უსაფრთხოების ნორმებისა და ანტიდისკრიმინაციული და სოციალური დაცვის მექანიზმების შემუშავება.¹⁴ სახელმწიფოს ვალდებულებაა, უზრუნველყოს სოციალური დიალოგის ხელშეწყობა, მედიაციის განვითარება და შრომის პირობების ინსპექტირების ეფექტური მექანიზმის შექმნა, რაც საკანონმდებლო ცვლილებების გარდასაჭიროებს დამატებითი რესურსების მობილიზებას და ინსტიტუციურ გაძლიერებას.

ასოცირების შესახებ შეთანხმების 348-ე მუხლი მხარეებს მოუწოდებს, ხელი შეუწყონ მეტი და უკეთესი სამუშაო ადგილის შექმნას, სიღარიბის შემცირებას, გაძლიერებულ სოციალურ ინტეგრაციას, მდგრად განვითარებას და გაუმჯობესებული ცხოვრების დონის მიღწევას, რისთვისაც უზრუნველყოფენ დიალოგისა და თანამშრომლობის გაძლიერებას ღირსეული შრომის პირობების, დასაქმების პოლიტიკის, სამუშაოზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების, სოციალური დიალოგის, სოციალური დაცვის, სოციალური ჩართულობის, გენდერული თანასწორობისა და დისკრიმინაციის აკრძალვის, ასევე კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობის ხელშესაწყობად.

ასოცირების შესახებ შეთანხმების ფარგლებში მხარეთა თანამშრომლობა შეიძლება მოიცავდეს მთელ რიგ სფეროებს, მათ შორისაა: სიღარიბის შემცირება და სოციალური ინტეგრაციის გაძლიერება, დასაქმების პოლიტიკა, შრომის ბაზართან დაკავშირებით აქტიური ზომებისა და ეფექტიანი დასაქმების სერვისების ხელშეწყობა, თანაბარი შესაძლებლობები და ანტიდისკრიმინაცია, სოციალური პოლიტიკა, სამუშაო ადგილზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების ხელშეწყობა და კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობის სფეროში ცნობიერების ამაღლება და დიალოგის ხელშეწყობა.¹⁵

მოცემულ კონტექსტში ასევე **საყურადღებოა ასოცირების შესახებ შეთანხმების 229-ე მუხლი**, რომლის თანახმად, მხარეები ვალდებულია იღებენ, პატივი სცენ, ხელი შეუწყონ და საკუთარ კანონმდებლობასა და პრაქტიკაში ასახონ საერთაშორისოდ აღიარებული შრომის ძირითადი სტანდარტები იმ ფორმით, როგორც ეს მოცემულია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციებში. განსაკუთრებული აქცენტი კეთდება ILO-ს რვა „ფუნდამენტურ“ კონვენციაში განმტკიცებულ პრინციპებსა და უფლებებზე, კერძოდ: ასოცირების თავისუფლება და კოლექტიური მოლაპარაკებების წარმოების უფლების ფაქტობრივი აღიარება; იძულებითი ან სავალდებულო შრომის ყველა ფორმის აღმოფხვრა; ბავშვთა შრომის ფაქტობრივი აღმოფხვრა და პროფესიისა და დასაქმების მხრივ დისკრიმინაციის აღმოფხვრა. ამავდროულად, მხარეები ადასტურებენ თავიანთ ვალდებულებას, რეალურად ასახონ თავიანთ კანონებში და პრაქტიკაში განახორციელონ ფუნდამენტური, პრიორიტეტული და ILO-ს სხვა კონვენციები, რომლებიც საქართველოსა და ევროკავშირის წევრი სახელმწიფოების მიერაა რატიფიცირებული.

14 „საქართველო-ევროკავშირის ასოცირების შესახებ შეთანხმების“ გზამკვლევი, გვ. 16, ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: <http://www.parliament.ge/uploads/other/22/22585.pdf>

15 ასოცირების შესახებ შეთანხმება ერთი მხრივ, საქართველოსა და მეორეს მხრივ, ევროკავშირის და ევროპის ატომური ენერგიის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის; მუხლი 349.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (ILO) დაარსდა 1919 წელს ვერსალის შეთანხმების შესაბამისად. 1946 წელს ის გახდა გაეროს პირველი სპეციალიზებული სააგენტო. ILO ადგენს ძირითადი შრომითი უფლებების მინიმალურ სტანდარტებს და ასახავს მათ სხვადასხვა კონვენციებსა და რეკომენდაციებში. ორგანიზაცია ძირითადად ტექნიკურ მხარდაჭერას ახორციელებს დასაქმების პოლიტიკის, შრომის ადმინისტრაციის, შრომის კანონმდებლობის და სამრეწველო ურთიერთობების, სამუშაო პირობების, კოოპერატივების, სოციალური უსაფრთხოების, შრომითი სტატისტიკის და შრომის დაცვის, მიგრაციის, იძულებითი შრომის და ადამიანებით ვაჭრობის წინააღმდეგ ბრძოლის სფეროებში.

ინფორმაცია ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: <http://www.ungeorgia.ge/>

„1919 წლიდან შსო ქმნის და ავითარებს შრომის საერთაშორისო ნორმების სისტემას, რომლის მიზანია, ხელი შეუწყოს ქალებისა და მამაკაცების შესაფერისი და ნაყოფიერი დასაქმების შესაძლებლობებს, თავისუფლების, თანასწორობის, დაცულობისა და ღირსების უზრუნველყოფის პირობებში. დღევანდელი გლობალიზებული ეკონომიკის პირობებში შრომის საერთაშორისო ნორმები – ეს არის ნაწილი იმ საერთაშორისო სისტემისა, რომელმაც უნდა უზრუნველყოს ის, რომ ყველამ შეძლოს გლობალური ეკონომიკური ზრდით მიღებული სიკეთით სარგებლობა.“

„თამაშის წესები: მოკლე შესავალი შრომის საერთაშორისო ნორმებში“, გვ. 7, ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_226313.pdf

ასოცირების 2017-2020 წლების დღის წესრიგით განახლდა 2014-2016 წლების დღის წესრიგი და განისაზღვრა პრიორიტეტები 2017-2020 წლებისათვის. გამოიკვეთა მოკლევადიანი პრიორიტეტები, რომლებიც მიღწეული უნდა იქნეს ან მათი შესრულების კუთხით უნდა შეიმჩნეოდეს მნიშვნელოვანი პროგრესი უკვე 2018 წლის ბოლოსათვის და საშუალოვადიანი პრიორიტეტები, რომლებიც მიღწეული უნდა იქნეს ან შესრულების კუთხით მნიშვნელოვანი პროგრესი შეიმჩნეოდეს 2020 წლის ბოლოსათვის.¹⁶

დღის წესრიგის თანახმად, დასაქმების, სოციალური პოლიტიკისა და თანაბარი შესაძლებლობების კუთხით მოკლევადიან პრიორიტეტებად განისაზღვრა:

- მოემზადონ ევროკავშირის კანონმდებლობის იმპლემენტაციისათვის ისეთ სფეროებში, როგორებიცაა: სამუშაო ადგილზე ჯანმრთელობა და უსაფრთხოება, შრომის კანონმდებლობა და სამუშაო პირობები, ასევე გენდერული თანასწორობა და ანტიდისკრიმინაცია, როგორც ეს მოცემულია ასოცირების შესახებ შეთანხმების შესაბამის დანართებში, კერძოდ, შექმნან სათანადო სამართალდსრულებითი და ზედამხედველობითი სისტემა, რომელიც შეესაბამება ევროკავშირის მიდგომებს (უპირველეს ყოვლისა, სამუშაო ადგილზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების უზრუნველყოფის მხრივ) და განავითარონ სოციალური პარტნიორების შესაძლებლობები (მაგალითად, ტრენინგი ევროკავშირის ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების კანონმდებლობასა და სტანდარტებზე და შრომის კანონის თაობაზე);

16 ევროკავშირისა და საქართველოს შორის ასოცირების 2017-2020 წლების დღის წესრიგი, ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: <http://www.mfa.gov.ge/ევროპული-და-ევრო-ატლანტიკური-ინტეგრაცია/Association-Agreement.aspx>

- ზედამხედველობა გაუწიონ საჯარო სამსახურის სერვისებისთვის ახალი მოდელის იმპლემენტაციის მიმდინარეობას;
- შეიმუშაონ საკანონმდებლო ბაზა, რომელიც საჭიროა ეფექტიანი შრომითი ინსპექციის სისტემის შესაქმნელად;
- გააუმჯობესონ შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის საკითხების სამინისტროს სოციალურ მომსახურებათა შესაძლებლობები უფლებამოსილი ადმინისტრაციის გასაძლიერებლად, რომელიც, თანასწორი შესაძლებლობების პრინციპების შესაბამისად, პასუხისმგებელია დასაქმებისა და სოციალური პოლიტიკის შემუშავებასა და განხორციელებაზე.

საშუალოვადიან პრიორიტეტებად განისაზღვრა:

- ახლად დადგენილი საჯარო სამსახურის სერვისები უზრუნველყონ ადეკვატური შესაძლებლობებით, რაც თანხვედრაში იქნება ევროპის საჯარო სამსახურის სერვისების მოთხოვნებთან;
- განაგრძონ ეფექტიანი შრომითი ინსპექციის სისტემის ჩამოყალიბება, რომელიც შეესაბამება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტანდარტებს, სამუშაო ადგილებზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების სფეროებში და შრომით კანონმდებლობაში უზრუნველყოფილი იქნეს ადმინისტრაციული და სააღსრულებო შესაძლებლობების განხორციელება, გააძლიერონ შესაბამისი სასამართლო ორგანოები;
- განავითარონ დასაქმების ადმინისტრატეგიული მიდგომა, რაც მიზნად ისახავს უფრო მეტი და უკეთესი სამუშაო ადგილების შექმნას ნორმალური სამუშაო პირობებით, შრომის ბაზარზე უნარებისა და სამუშაო ადგილების უკეთეს შესაბამისობას და შრომის ბაზართან დაკავშირებით აქტიური ზომებისა და ეფექტიანი დასაქმების სერვისების ხელშეწყობას, განსაკუთრებული ფოკუსით ახალგაზრდებზე;
- უზრუნველყონ ფუნქციონირებადი სოციალური დიალოგი სამმხრივი სოციალური პარტნიორობის კომისიის ეფექტიანი ფუნქციონირებით და სოციალური პარტნიორობის შესაძლებლობათა განვითარებით.¹⁷

კვლევისათვის შერჩეული საკითხების სრულყოფილი შესწავლის კონტექსტში ასევე საყურადღებოა პროფესიული კავშირების უფლებებისა და ძირითადი შრომითი სტანდარტების ნაწილში განსაზღვრული მოკლე და საშუალოვადიანი პრიორიტეტები.

17 ევროკავშირისა და საქართველოს შორის ასოცირების 2017-2020 წლების დღის წესრიგი, გვ. 46-47, ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: <http://mfa.gov.ge/ევროპული-და-ევრო-ატლანტიკური-ინტეგრაცია/Association-Agreement.aspx>

მოკლევადიან პრიორიტეტებად იდენტიფიცირდა:

- სამუშაო სივრცეში ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების პირობების შრომითი ინსპექციის სისტემის საზედამხედველო ფუნქციების განმსაზღვრელი საკანონმდებლო ჩარჩოს მიღება და, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) სტანდარტების შესაბამისად, არსებულ კანონმდებლობაში შრომის ინსპექტორთა უფლებამოსილებების განხორციელებასთან დაკავშირებული შეზღუდვების აღმოფხვრა.

საშუალოვადიან პრიორიტეტებად განისაზღვრა:

- შრომის კოდექსის (2013 წლის ივნისში მიღებული) შესრულება. კოდექსისა და სხვა შესაბამისი კანონმდებლობის შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) სტანდარტებთან შესაბამისობაში მოყვანა. შრომის კოდექსში შრომითი დავების მოგვარების პროცედურების გაწერა და მედიატორთა სიის ფორმირებით მოლაპარაკების კულტურის განვითარება;
- ეფექტიანი შრომითი ინსპექციის სისტემის შექმნის მიზნით მუშაობის გაგრძელება, რათა ნებისმიერი სახის შრომის პირობებისა და შრომითი ურთიერთობების ინსპექტირება შესაბამისი კომპეტენციით, შესაძლებლობებითა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტანდარტების დაცვით განხორციელდეს;
- სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისიის ეფექტიანი ფუნქციონირების უზრუნველყოფა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციასთან თანამშრომლობის მეშვეობით სოციალური დიალოგის გაუმჯობესების გაგრძელება.¹⁸

ასოცირების შეთანხმების დღის წესრიგის განხორციელების 2017 წლის ეროვნული სამოქმედო გეგმის პროექტი¹⁹ ანგარიშისათვის შერჩეულ საკითხებთან მიმართებით 2017 წლის ძირითად პრიორიტეტებად გამოიკვეთა შრომის კანონმდებლობის ჰარმონიზაცია საერთაშორისო სტანდარტებთან, შრომის უსაფრთხოების სფეროში ევროკავშირის კანონმდებლობასთან და საერთაშორისო სამართლებრივ ინსტრუმენტებთან საქართველოს კანონმდებლობის ეტაპობრივი დაახლოება, შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტის გაძლიერება, მოქმედების სფეროს გაფართოება და სამუშაო ადგილზე თავისუფალი დაშვების უფლებამოსილების მინიჭებისათვის სათანადო სამართლებრივი ბაზის შემუშავება, სოციალური დიალოგისა და სოციალური პარტნიორობის გაძლიერება, სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისიის შექმნა რეგიონულ დონეზე, მედიატორთა რეესტრის დამტკიცება, შრომითი დავების მედიაციის მექანიზმის განვითარება.

18 ევროკავშირისა და საქართველოს შორის ასოცირების 2017-2020 წლების დღის წესრიგი, გვ. 21-22, ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: <http://mfa.gov.ge/ევროპული-და-ევრო-ატლანტიკური-ინტეგრაცია/Association-Agreement.aspx>

19 ასოცირების შეთანხმების დღის წესრიგის განხორციელების 2017 წლის ეროვნული სამოქმედო გეგმის პროექტი ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: <http://www.eu-nato.gov.ge/ge/eu/association-agreement>

სახელმწიფოს მიერ აღებული ვალდებულება

2017 წელი იყო პირველი წელი, როცა საქართველოს ხელისუფლებას უნდა შეესრულებინა ასოცირების შესახებ შეთანხმების XXX დანართის სამი დირექტივის დებულებები და ისინი უნდა აესახა ქვეყნის კანონმდებლობაში. აღნიშნული დირექტივები მოწოდებულია, უზრუნველყოს დისკრიმინაციის აკრძალვა და გენდერული თანასწორობა. ამავდროულად, საყურადღებოა, რომ დირექტივები ადგენს მინიმალურ სტანდარტს და მოუწოდებს სახელმწიფოებს პოზიტიური ღონისძიებების განხორციელებისაკენ.

2017 წელს სათანადო საკანონმდებლო ცვლილებები, რაც არსებითად გააუმჯობესებდა ვითარებას, არ განხორციელებულა.

აღნიშნული დირექტივები:

2000 წლის 29 ივნისის საბჭოს 2000/43/EC დირექტივა, რომელიც უზრუნველყოფს რასობრივი თუ ეთნიკური წარმომავლობის მიუხედავად პირთა თანაბარი მოპყრობის პრინციპის განხორციელებას;¹

2000 წლის 27 ნოემბრის საბჭოს 2000/78/EC დირექტივა, რომელიც დასაქმებისა და შრომითი საქმიანობის საკითხებთან მიმართებით აყალიბებს თანაბარი მოპყრობის ზოგად სტრუქტურას;²

2004 წლის 13 დეკემბრის საბჭოს 2004/113/EC დირექტივა, რომელიც უზრუნველყოფს საქონლისა და მომსახურებების ხელმისაწვდომობას და მომარაგების საკითხებთან დაკავშირებით მამაკაცისა და ქალის თანაბარი მოპყრობის პრინციპის განხორციელებას.³

¹ ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000L0043&from=EN>

² ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: <http://www.equalrightstrust.org/ertdocumentbank//Employment%20Framework%20Directive.pdf>

³ ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32004L0113&from=EN>

2017 წლის სამოქმედო გეგმის პროექტით საქართველოს ხელისუფლებას უნდა მოეხდინა საქართველოს შრომის კოდექსის დებულებების შეფასება, რეკომენდაციების შემუშავება, სოციალურ პარტნიორებთან განხილვა და ევროდირექტივების ვადების გათვალისწინებით ცვლილებების პაკეტის შემუშავება, რომლის მიზანია შრომის კანონმდებლობის საერთაშორისო სტანდარტებთან ჰარმონიზაცია (ქვეპუნქტი 23.1). ასევე, შრომის სამართლის და დისკრიმინაციის აკრძალვისა და გენდერული თანასწორობის სფეროს შემდეგ სამართლებრივ ინსტრუმენტებთან საქართველოს კანონმდებლობის დაახლოების ხელშეწყობა: 1. 91/533/EEC დირექტივა; 2. 1999/70/EC დირექტივა; 3. 97/81/EC დირექტივა; 4. 2002/14/EC დირექტივა; 5. 2006/54/EC დირექტივა; 6. 2004/113/EC დირექტივა; 7. 92/85/EEC დირექტივა; 8. 79/7/EEC დირექტივა, 9. 2000/43/EC და 2000/78/EC დირექტივები, რაც მიზნად ისახავს საქართველოს კანონმდებლობის შრომის სამართლის, დისკრიმინაციის აკრძალვისა და გენდერული თანასწორობის სფეროს საერთაშორისო სტანდარტებთან ჰარმონიზაციას, საქონელსა და მომსახურებაზე ხელმისაწვდომობის მიზნით მამაკაცებისა და ქალების თანაბარი

მოპყრობის პრინციპის დანერგვას, რათა მოხდეს საქართველოს კანონმდებლობის დაახლოება შრომის სამართლის და დისკრიმინაციის აკრძალვისა და გენდერული თანასწორობის სფეროს საერთაშორისო სტანდარტებთან (ქვეპუნქტი 197.1-2; 198.1).

სახელმწიფოს მიერ განხორციელებული ღონისძიებები

შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს მიერ მოწოდებული ინფორმაციის თანახმად,²⁰ მომზადდა და 2017 წლის დეკემბერში პარლამენტში განსახილველად გაიგზავნა შესაბამისი ცვლილებების პაკეტი, რომელმაც უნდა უზრუნველყოს 2000 წლის 29 ივნისის საბჭოს 2000/43/EC დირექტივის, 2000 წლის 27 ნოემბრის საბჭოს 2000/78/EC დირექტივისა და 2004 წლის 13 დეკემბრის საბჭოს 2004/113/EC დირექტივის მოთხოვნათა ასახვა კანონმდებლობაში, რაც უკვე თავისთავად დაგვიანებული და არასაკმარისი ღონისძიებაა აღებული ვალდებულებების განხორციელების პროცესში.

საკანონმდებლო ცვლილებების პაკეტმა მოიცვა შემდეგი აქტები:

- საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“;
- საქართველოს კანონი „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“;
- საქართველოს კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ“;
- საქართველოს კანონი „გენდერული თანასწორობის შესახებ“.

იმავე წერილის თანახმად, ცვლილებები მოიცავს პირთა თანასწორუფლებიანობის პრინციპის დაცვას შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში, განათლების, სოციალური დაცვისა და ჯანმრთელობის დაცვის სფეროებში; ადგენს აკრძალვას პირისთვის მითითების მიცემის შემთხვევაში, განხორციელოს მესამე პირის მიმართ დისკრიმინაცია. სამინისტროს მიერ მოწოდებული ინფორმაციით, ცვლილებებით გათვალისწინებულია დამსაქმებლის ვალდებულება, დაიცვას პირთა თანასწორუფლებიანობის პრინციპი არა მარტო უშუალოდ შრომით სახელშეკრულებო ურთიერთობებში, არამედ წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებშიც, რაც გულისხმობს ვაკანსიის შესახებ განცხადების გამოქვეყნებისას და გასაუბრებისას დისკრიმინაციის დაუშვებლობას. ასევე, ნებისმიერი საქონლის ან მომსახურების, მათ შორის, ფინანსური მომსახურების მიწოდების და ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფას სქესის ნიშნით დისკრიმინაციის გარეშე.

საქართველოს პარლამენტის აპარატიდან მიღებული ინფორმაციის თანახმად, მთავრობის მიერ ინიცირებული საკანონმდებლო ცვლილებები 2018 წლის 13 მარტის მდგომარეობით განხილვის ეტაპზე იყო პარლამენტის შესაბამის კომიტეტებში.²¹

20 საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს 2018 წლის 15 მარტის წერილი #01/15119.

21 საქართველოს პარლამენტის აპარატის 2018 წლის 13 მარტის წერილი #2799/2-4.

2017 წლის 22 დეკემბერს პარლამენტმა ასევე მიიღო კანონი „საჯარო დაწესებულებაში შრომის ანაზღაურების შესახებ“,²² რომლის მიზანია, მოაწესრიგოს ფრაგმენტულად და ბუნდოვნად რეგულირებული შრომის ანაზღაურების საკითხები.²³

აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ შრომის კოდექსში ჯერ კიდევ 2013 წელს, საქართველო-ევროკავშირის ასოცირების შესახებ შეთანხმების ხელმოწერამდე, შევიდა ცვლილებები, რამაც შექმნა საკანონმდებლო პლატფორმა გაერთიანების თავისუფლების სტანდარტების გაუმჯობესებისა²⁴ და სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისიის შექმნისთვის.²⁵ ასევე, გაიზარდა ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულების ხანგრძლივობა. მისასაღმებელია, რომ ცვლილებების შედეგად დამსაქმებლის მიერ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე სასამართლო დავის არსებობის შემთხვევაში, თუ დამსაქმებლის მიერ არ მოხდება ხელშეკრულების შეწყვეტის წერილობითი დასაბუთება, დავის ფაქტობრივ გარემოებებზე მტკიცების ტვირთი დაეკისრება დამსაქმებელს.

განხორციელებული ღონისძიებების შეფასება არსებულ რეალობასთან მიმართებით

➤ თანასწორობა შრომით ურთიერთობებში

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია დისკრიმინაციისაგან თავისუფლებას ადამიანის ერთ-ერთ ფუნდამენტურ უფლებად აღიარებს, როგორც ინსტრუმენტს მშრომელთათვის, თავისუფლად აირჩიონ საკუთარი საქმიანობის სახეობა, სრულად განავითარონ პოტენციალი და მიიღონ ეკონომიკური სარგებელი საკუთარი დამსახურების საფუძველზე.

„თამაშის წესები: მოკლე შესავალი შრომის საერთაშორისო ნორმებში“, გვ. 34, ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_226313.pdf

ასოცირების შესახებ შეთანხმების ხელმოწერით საქართველომ აიღო ვალდებულება, პატივი სცეს, ხელი შეუწყოს და რეალურად ასახოს საკუთარ კანონმდებლობასა და პრაქტიკაში საერთაშორისოდ აღიარებული სტანდარტები იმ ფორმით, როგორც ეს მოცემულია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციებში,²⁶ მოახდინოს ასოცირების შესახებ შეთანხმების დანართების იმპლემენტაცია; ქვეყანამ აღიარა და განაცხადა საკუთარი მისწრაფება ევროპული ღირებულებებისადმი, რაც მას ავალდებულებს, უპირობოდ მიანიჭოს პრიორიტეტი ევროპული სტანდარტის დამკვიდრებას, მათ შორის, დასაქმების, სოციალური პოლიტიკისა და თანაბარი შესაძლებლობების კუთხით.²⁷

22 „საჯარო დაწესებულებაში შრომის ანაზღაურების შესახებ“ კანონის ტექსტი ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3971683>, ბოლოს ნანახია 2018 წლის 15 ივნისს.

23 საქართველოს პარლამენტის ევროპასთან ინტეგრაციის კომიტეტის 2018 წლის 5 აპრილის წერილი #3657/4-7.

24 საქართველოს შრომის კოდექსი, თავი XII¹ – სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისია, ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1155567>, ბოლოს ნანახია 2018 წლის 15 ივნისს.

25 საქართველოს შრომის კოდექსი, თავი IX¹ – გაერთიანების თავისუფლება, ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1155567>, ბოლოს ნანახია 2018 წლის 15 ივნისს.

26 ასოცირების შეთანხმება, მუხლი 229.

27 ინტერვიუ შრომის სამართლის ექსპერტ ზაქარია შველიძესთან, თბილისი, 29.03.2018 წელი.

სამწუხაროდ, არსებული საკანონმდებლო ბაზა ვერ უზრუნველყოფს დასაქმებული თუ სამუშაოს მაძიებელი პირებისათვის თანასწორობის უფლების დაცვას. მოქმედი ნორმების ბუნდოვანი ხასიათი ქვეყანაში არსებულ სტერეოტიპულ მიდგომებთან ერთად განაპირობებს დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტების არსებობას. ყველაზე ხშირად თანასწორობის უფლება ეზღუდებათ ქალებს, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს, ბავშვებს და სხვადასხვა უმცირესობების წარმომადგენლებს (ლგბტ თემის და რელიგიური უმცირესობების წარმომადგენლებს). ხოლო სფერო, რომელშიც ყველაზე ხშირია სავარაუდო დისკრიმინაციის ფაქტები, წინასახელშეკრულებო და შრომითი ურთიერთობებია.²⁸ საკმაოდ ფართოდ არის გავრცელებული შემთხვევები, როდესაც სამსახურში აყვანასთან დაკავშირებულ გასაუბრებაზე პირს უსვამენ პირად ცხოვრებასთან დაკავშირებულ კითხვებს, რაც არანაირ კავშირში არაა რესპონდენტის კვალიფიკაციასთან.²⁹ მსგავსი ქმედება დისკრიმინაციის საფრთხის შემცველია განსაკუთრებით ქალების შემთხვევაში, როდესაც გასაუბრებაზე მისულს ეკითხებიან მის პირად და ოჯახურ ცხოვრებაზე. აღნიშნული ცალსახად ეწინააღმდეგება თანასწორობის პრინციპს და არსებულ საერთაშორისო სტანდარტებს.

სამწუხაროდ, სახელმწიფოს მიერ აღებული ვალდებულებების შესასრულებლად განხორციელებული აქტივობები არ არის საკმარისი და ეფექტიანი. სამინისტროს მიერ პარლამენტში წარდგენილი ცვლილებები ჯერ მხოლოდ ინიციატივის დონეზეა,³⁰ თუმცა შემოთავაზებული ცვლილებებიც³¹ არ არის საკმარისი და ეფექტიანი ინსტრუმენტი აღნიშნული ვითარების გაუმჯობესებისათვის. ამავდროულად, ჯერ კიდევ არ არის ცნობილი, რა ფორმით მოხდება მათი მიღება და ასახვა კანონმდებლობაში. ასევე შემოთავაზებული იწვევს ევროპული სტანდარტების იმპლემენტაციის პროცესში დამკვიდრებული პრაქტიკა, კერძოდ, დირექტივების მოთხოვნათა ასახვა მეტ-ნაკლებად ხდება „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონში, მაგრამ არ ხდება მისი გათვალისწინება და დანერგვა შრომის კოდექსში, რომელიც კერძო სექტორში არსებულ შრომით ურთიერთობებს არეგულირებს. აღნიშნული ამკვიდრებს არათანაბარ მიდგომებს კერძო და საჯარო სექტორში დასაქმებული პირების მიმართ.³²

იმ ფონზე, როცა სხვადასხვა მოქმედ ნორმატიულ აქტში ისედაც არსებობს დისკრიმინაციის ამკრძალავი ნორმები, რომლებიც სათანადოდ ვერ უზრუნველყოფს თანაბარ პირობებსა და შესაძლებლობებს, განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია, სახელმწიფომ დროულად დახვეწოს არსებული საკანონმდებლო ბაზა და შექმნას ეფექტური მექანიზმი დისკრიმინაციული მოპყრობის შემთხვევების პრევენციის, იდენტიფიცირებისა და მათზე რეაგირებისათვის.

28 საქართველოს სახალხო დამცველის 2017 წლის საპარლამენტო ანგარიში, გვ.125, ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: <http://www.ombudsman.ge/uploads/other/5/5139.pdf>

29 კვლევის ანგარიში „გენდერული დისკრიმინაცია შრომის ბაზარზე საქართველოში“, ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: <https://article42.ge/media/1001447/2017/09/11/6c0cb0d69764bea21f32052f5abce8ce.pdf>

30 საქართველოს პარლამენტის აპარატის 2018 წლის 13 მარტის წერილი #2799/2-4.

31 ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: <https://info.parliament.ge/#law-drafting/14956>

32 ეკატერინე ქარადა, „დასაქმებულთა უფლებები, საერთაშორისო მიდგომები, ასოცირების შეთანხმების ვალდებულებები, საქართველოს რეალობა, რეფორმები, მიმართება ევროპასთან“.

იმისათვის, რომ მოხდეს დისკრიმინაციის აღმოფხვრა, აუცილებელია დროული, კომპლექსური და სიღრმისეული ცვლილებები – კანონმდებლობის მეტი ჰარმონიზაციასაერთაშორისო სტანდარტებთან, რაც, სულ ცოტა, მოიცავს აუცილებლობას, **დირექტივების იმპლემენტაციის პროცესში სახელმწიფოს მხრიდან სწორად იქნას შეფასებული ცვლილებების მიზანი, ინიციატივებს არ ჰქონდეს ფორმალური ხასიათი და ემსახურებოდეს არსებული რეალობის გაუმჯობესებას.**

კანონმდებლობის დახვეწის მიზნით და საერთაშორისო სტანდარტებთან ჰარმონიზაციისთვის აუცილებელია, დროულად განხორციელდეს საკანონმდებლო ცვლილებები მთელ რიგ ნორმებთან მიმართებით. მათ შორის გამოვყოფთ რამდენიმე საკითხს:

- შრომის კოდექსში დისკრიმინაციის ნიშნების ჩამონათვალი არასრულია და იძლევა ლავირების შესაძლებლობას, რაც აჩენს შესაძლო დისკრიმინაციული მოპყრობის რისკებს. სამწუხაროდ, აღნიშნული ხარვეზის გამოსწორება არაა გათვალისწინებული არც საკანონმდებლო ცვლილებების პაკეტით;
- მართალია, დისკრიმინაციული საფუძვლით ხელშეკრულების შეწყვეტის ან/და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში აშკარა დისკრიმინაციული მოპყრობის შემთხვევაში დავის განხილვისას დამსაქმებელს ეკისრება მტკიცების ტვირთი,³³ მაგრამ იმის გამო, რომ მოქმედი შრომის კოდექსით დამსაქმებელი არ არის ვალდებული, დაასაბუთოს გადაწყვეტილება დასაქმებაზე უარის თქმის შესახებ,³⁴ აღნიშნულმა შეიძლება დააბრკოლოს წინასახელშეკრულებო ურთიერთობების ეტაპზე დისკრიმინაციის შემთხვევების გამოვლენა.³⁵ ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ კანდიდატის მოთხოვნის შემთხვევაში მას გადაეცეს დასაქმებაზე უარის დასაბუთებული გადაწყვეტილება და ეს კანონმდებლობამ უნდა დაარეგულიროს;
- დისკრიმინაციული მოპყრობის რისკის შემცველია შრომის კოდექსის ზოგადი დებულება, რომლის თანახმად, ერთ წლამდე ვადით შრომითი ხელშეკრულების დადება დამსაქმებელს შეუძლია ნებისმიერი სხვა ობიექტური გარემოების არსებობისას, რომელიც ამართლებს ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას.³⁶ საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანების ინფორმაციის თანახმად, დამსაქმებლების მხრიდან ადგილი ჰქონდა მოკლევადიანი კონტრაქტების, როგორც დისკრიმინაციის საშუალების გამოყენებას სქესის, პოლიტიკური შეხედულებებისა და პროფკავშირების წევრობის ნიშნით.³⁷

33 საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“, მუხლი 40², პუნქტი 3, ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1155567#!> ბოლოს ნანახია 2018 წლის 15 ივნისი.

34 Ibid., მუხლი 5, პუნქტი 8.

35 შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, საქართველო, ინფორმაცია ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID:3342182

36 საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“, მუხლი 6, პუნქტი 1², ქვეპუნქტი „ე“, ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1155567>, ბოლოს ნანახია 2018 წლის 15 ივნისი.

37 შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, საქართველო, ექსპერტთა კომიტეტის პირდაპირი მოთხოვნა ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID:3342186

მწვავე პრობლემად რჩება გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციის საკითხი:

- **თანაბარი ანაზღაურება** – 2017 წლის გენდერული უთანასწორობის გლობალური ინდექსის მიხედვით საქართველო ეკონომიკური მონაწილეობისა და შესაძლებლობების მაჩვენებელით 144 ქვეყანას შორის 75-ე ადგილზეა, ხოლო თანაბარი ღირებულების შრომის თანაბარი ანაზღაურების მაჩვენებლით 45-ე ადგილს იკავებს.³⁸ აღნიშნული მაჩვენებლებით საქართველო ჩამორჩება როგორც მეზობელ აზერბაიჯანს,³⁹ ისე სომხეთს.⁴⁰

ამდენად, პრობლემურია ქალისა და მამაკაცის თანაბარი შრომის თანაბარი ანაზღაურების რეგულირების საკითხი.⁴¹ შესაბამისად, მისასალმებელია 2017 წელს „საჯარო დაწესებულებაში შრომის ანაზღაურების შესახებ“ საქართველოს კანონის მიღება, რომლის თანახმადაც განისაზღვრა, რომ „შრომის ანაზღაურების სისტემა ემყარება თანასწორობისა და გამჭვირვალობის პრინციპებს, რომლებიც გულისხმობს თანამდებობის/ პოზიციის ფუნქციური დატვირთვის გათვალისწინებით თანაბარი სამუშაოს შესრულებისათვის წინასწარ დადგენილი წესების დაცვით თანაბარი ანაზღაურების მიღებას.“⁴² თუმცა, აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ კანონის მოქმედების სფერო საკმაოდ შეზღუდულია და მოიცავს მხოლოდ საჯარო დაწესებულებებში დასაქმებულ კონკრეტულ პირებს,⁴³ რაც, ბუნებრივია, არ არის საკმარისი ღონისძიება თანაბარი ანაზღაურების საკითხის დარეგულირებისთვის. მიუხედავად აღნიშნულისა, იმედია, ეს საკანონმდებლო აქტი ხელს შეუწყობს სწორი პრაქტიკის ფორმირებას და იქნება წინგადადგმული ნაბიჯი. ასევე, 2018 წლის 11 იანვრის #7 დადგენილებით საქართველოს მთავრობამ დაამტკიცა „საჯარო დაწესებულებაში შრომის ანაზღაურების შესახებ“ საქართველოს კანონის 25-ე მუხლის პირველი და მე-2 პუნქტებით გათვალისწინებული საჯარო დაწესებულების თანამდებობების/პოზიციების პროფესიულ საჯარო მოხელეთა თანამდებობების თითოეული იერარქიული რანგისათვის მიკუთვნებული თანამდებობების ეკვივალენტური ფუნქციური დატვირთვის განსაზღვრის წესი⁴⁴. ვიმედოვნებთ, დადგენილების დანართით გათვალისწინებული ფაქტორებისა და ქვეფაქტორების ზოგადი ხასიათი არ გახდება დისკრიმინაციული ინტერპრეტაციების საფუძველი და ხელს შეუწყობს ILO-ს სტანდარტების შესაბამისი პრაქტიკის დამკვიდრებას.

38 ინფორმაცია ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2017/dataexplorer/#economy=GEO>

39 ინფორმაცია ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2017/dataexplorer/#economy=AZE>

40 ინფორმაცია ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2017/dataexplorer/#economy=ARM>

41 შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, საქართველო, ინფორმაცია ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0:::P13100_COMMENT_ID:3342175

42 საქართველოს კანონი „საჯარო დაწესებულებაში შრომის ანაზღაურების შესახებ“, მუხლი 3, ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3971683>, ბოლოს ნანახია 2018 წლის 15 ივნისს.

43 Ibid., მუხლი 1.

44 დადგენილება ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3998748>, ბოლოს ნანახია 2018 წლის 15 ივნისს

- **ორსულ და მეძუპურ დედათა ხელმისაწვდომობა სამუშაო ადგილებზე** – იქმნება საფრთხე, რომ ორსულ ან მეძუპურ ქალთან შრომითი ხელშეკრულების დადების აკრძალვამ მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიანი სამუშაოს შესასრულებლად⁴⁵ შეზღუდოს ქალთა ხელმისაწვდომობა სამუშაო ადგილებზე, ვინაიდან დამსაქმებელი კერძო სექტორში არაა ვალდებული, შესთავაზოს ქალს სხვა სამუშაო ადგილი.
 - კანონით კერძო დამსაქმებელი არ არის ვალდებული, ორსული ქალი გადაიყვანოს სამუშაოდ ნახევარ განაკვეთზე, საჯარო სექტორში დასაქმებული ქალებისაგან განსხვავებით, რომლებიც სარგებლობენ ორსულობის პერიოდში ნახევარ განაკვეთზე მუშაობის უფლებით.⁴⁶ კერძო სექტორში დასაქმებული ორსული ქალებისათვის სამედიცინო გამოკვლევების მიზნით გაცდენილი სამუშაო საათების ანაზღაურებაც დამსაქმებლის გენდერულ სენსიტიურობაზე დამოკიდებულია.⁴⁷
 - საყურადღებოა, რომ საქართველოს კანონმდებლობა ითვალისწინებს შვებულებას ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო 730 კალენდარული დღის ოდენობით. აქედან 183 დღე ანაზღაურებადია.⁴⁸ თუმცა, სამწუხაროდ, აღნიშნული უფლებით სრულად მხოლოდ საჯარო სექტორში დასაქმებული ქალები სარგებლობენ, რომელთა შვებულების ანაზღაურება ხდება შესაბამისი საჯარო დაწესებულების ბიუჯეტიდან მოხელის თანამდებობრივი სარგოს და საკლასო დანამატის გათვალისწინებით, ხოლო კერძო სექტორში დასაქმებულ პირებზე ხდება დახმარების გაცემა არაუმეტეს 1000 ლარისა.⁴⁹
- ამასთან, გასათვალისწინებელია, რომ ქალთა ეკონომიკური გაძლიერებისათვის აუცილებელია ორივე მშობლის მიერ დეკრეტული შვებულებით სარგებლობის უფლების გამოყენების წახალისება. ამჟამად არსებული რეგულაციები ბუნდოვანია და კერძო სექტორში დასაქმებული მამისთვის ბავშვის მოვლის გამო შვებულების მიცემა და/ან ანაზღაურება, ფაქტობრივად, დამსაქმებლის გენდერულ მგრძნობელობაზე დამოკიდებულია.⁵⁰
- აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ მისასალმებელია ინიციატივა, რომლის თანახმად 2017 წლიდან შრომითი ურთიერთობის შეჩერების სხვა საფუძვლებთან ერთად განისაზღვრა სამსახურებრივი უფლებამოსილების შეჩერება ქალთა მიმართ ძალადობის ან ოჯახში

45 საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“, მუხლი 4, პუნქტი 5, ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1155567>, ბოლოს ნანახია 2018 წლის 15 ივნისს.

46 საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონი, მუხლი 61, პუნქტი 4, ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3031098>, ბოლოს ნანახია 2018 წლის 15 ივნისს.

47 Ibid., მუხლი 64, პუნქტი 5.

48 საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“, მუხლი 27, საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონი, მუხლი 64, ნაწილი: 1, 2 და 3, ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1155567#>!

49 საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2006 წლის 25 აგვისტოს ბრძანება # 231/ნ, ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/66208>, ბოლოს ნანახია 2018 წლის 15 ივნისს.

50 Ibid., მუხლი 9, პუნქტი 7.

ძალადობის მსხვერპლთა თავშესაფარში თუ კრიზისულ ცენტრში მოთავსებისას, თუ დასაქმებულს აღარ შეუძლია სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულება, მაგრამ წელიწადში არაუმეტეს 30 კალენდარული დღისა.⁵¹ თუმცა გასათვალისწინებელია, რომ მოცემული პერიოდი – 30 კალენდარული დღე – ხანმოკლეა, ამავდროულად, მისი ანაზღაურების ვალდებულება, შრომის კოდექსით, მხოლოდ დამსაქმებლის კეთილ ნებაზეა დამოკიდებული, რაც რეალურად ვერ შეამსუბუქებს ოჯახში ძალადობის მსხვერპლთა მდგომარეობას.

სექსუალური შევიწროება

პრობლემურია სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროების შემთხვევებზე რეაგირებისათვის ეფექტიანი მექანიზმის არარსებობა. მნიშვნელოვანია შრომის კოდექსში სექსუალური შევიწროების მკაფიო დეფინიცია და აკრძალვა,⁵² რასაც, სამწუხაროდ, არ ითვალისწინებს პარლამენტში წარდგენილი საკანონმდებლო ცვლილებების პაკეტი.

ზემოაღნიშნული ხარვეზების გარდა, რომლებიც უშუალოდ დაკავშირებულია შრომით ურთიერთობებში დისკრიმინაციული მოპყრობის რისკის შემცველ თემებთან, ცალკე უნდა გამოიყოს მთელი რიგი საკანონმდებლო ხარვეზები, რომლებიც წლიდან წლამდე ინარჩუნებს აქტუალობას და რომელთა მოწესრიგებაც აუცილებელია საერთაშორისო სტანდარტებთან კანონმდებლობის ჰარმონიზაციისა და ღირსეული შრომის პირობების შესაქმნელად:

➤ სამუშაო საათები და ზეგანაკვეთური სამუშაო:

- შრომის კოდექსით ჯერ კიდევ არ არის განსაზღვრული დღიური და ზეგანაკვეთური სამუშაო საათების მაქსიმალური რაოდენობა და კვირაში სამუშაო დღეების რაოდენობა, დამსაქმებელს შეუძლია, „სამუშაოს სპეციფიკის გათვალისწინებით“, თვითონ განსაზღვროს ცვლიანობის განრიგი, ასევე, სამუშაოს პირობების გათვალისწინებით, როდესაც შეუძლებელია ყოველდღიური ან ყოველკვირეული სამუშაო დროის ხანგრძლივობის დაცვა, კოდექსი დასაშვებად მიიჩნევს სამუშაო დროის შეჯამებული აღრიცხვის წესის შემოღებას.⁵³
- შრომის კოდექსის თანახმად, სამუშაო დროის ხანგრძლივობა, კონკრეტული გამონაკლისების გარდა, კვირის განმავლობაში არ უნდა აღემატებოდეს 40 საათს, თუმცა სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის საწარმოში დასაშვებია სამუშაოს ხანგრძლივობა კვირაში 48 საათს შეადგენდეს.⁵⁴ აღნიშნული

51 საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“, მუხლი 36; „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი, მუხლი 55.

52 შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, საქართველო, ინფორმაცია ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID:3342182

53 საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“, მუხლი 15,16.

54 Ibid., მუხლი 14.

კალკულაციით, პირს, რომელიც კვირაში 48 საათს მუშაობს, წელიწადში დაახლოებით 60 დღით მეტის გატარება უწევს სამუშაოზე,⁵⁵ ფაქტობრივად, დამატებითი ანაზღაურების გარეშე, იმ პირებთან შედარებით, რომლებიც კვირაში 40 საათს მუშაობენ. სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის საწარმოთა ჩამონათვალი განისაზღვრება საქართველოს მთავრობის მიერ⁵⁶ და მათში შედის ისეთი დარგები, როგორებიცაა სასტუმროები და რესტორნები, ვაჭრობა, ოპერაციები უძრავი ქონებით და მომხმარებლისათვის მომსახურების გაწევა. ერთადერთი დათქმა, რომელსაც ითვალისწინებს შრომის კოდექსი, შეეხება 12-საათიანი შუალედის დაცვის აუცილებლობას ცვლებს შორის.⁵⁷

➤ **სამუშაოდან გათავისუფლების დასაბუთება:**

მოქმედი შრომის კოდექსი არ იძლევა დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების საფუძვლების ამომწურავ ჩამონათვალს და დამსაქმებელს აძლევს შესაძლებლობას, შეწყვიტოს შრომითი ხელშეკრულება „სხვა ობიექტური გარემოების არსებობისას“, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას.⁵⁸

➤ **საპენსიო უზრუნველყოფა:**

კვლავაც აქტუალურია საპენსიო რეფორმის გაჭიანურებული პროცესი, რომელიც სამი წელია გრძელდება. არსებითი დაბრკოლება საკითხის გადაწყვეტის პროცესში პოზიციების შეუთანხმებლობაა.⁵⁹

➤ **მინიმალური ხელფასი:**

მინიმალური ხელფასის ოდენობა დადგენილია ჯერ კიდევ 1999 წლის დღემდე მოქმედი პრეზიდენტის ბრძანებულებით და შეადგენს 20 ლარს,⁶⁰ რაც, ბუნებრივია, არ შეესაბამება 2018 წლის რეალობას.

ნათელია, რომ არსებული კანონმდებლობა საჭიროებს დახვეწას, რაც სახელმწიფოსგან დროული და შესაბამისი საკანონმდებლო ცვლილებების განხორციელებას მოითხოვს. იმისათვის, რომ მოხდეს საქართველოს კანონმდებლობის მაქსიმალური დაახლოება შრომის საერთაშორისო სტანდარტებთან, აუცილებელია შესაბამისი საკანონმდებლო ცვლილებების გატარება, ასევე, უნდა მოხდეს ცნობიერების ამაღლებაზე ორიენტირებული კამპანიების წარმოება სახელმწიფოს მიერ და თანაბარი მიდგომების დამკვიდრება კერძო თუ საჯარო სექტორებში.

55 „ასოცირების დღის წესრიგის პოლიტიკური ნაწილის შესრულება – პირველი წლის შეფასება“, გვ. 88, ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: http://www.osgf.ge/files/2015/2015/publication/Book_GEO_WEB.pdf

56 საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 11 დეკემბრის დადგენილება #329 სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის დარგების ჩამონათვალის დამტკიცების შესახებ, ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2118778#DOCUMENT:1>, ბოლოს ნანახია 2018 წლის 15 ივნისს.

57 საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“, მუხლი 14, პუნქტი 2, ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1155567>, ბოლოს ნანახია 2018 წლის 15 ივნისს.

58 Ibid., მუხლი 37.

59 ინტერვიუ საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანების თავმჯდომარის მოადგილე რაისა ლიპარტელიანთან, თბილისი, 2018 წლის 23 აპრილი.

60 საქართველოს პრეზიდენტის 1999 წლის 4 ივნისის ბრძანებულება #351 „მინიმალური ხელფასის ოდენობის შესახებ“, ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/112786>, ბოლოს ნანახია 2018 წლის 15 ივნისს.

შრომის უსაფრთხოება და ჯანმრთელობის დაცვა სამუშაო ადგილებზე

სახელმწიფოს მიერ აღებული ვალდებულება

ჯერ კიდევ 2014-2016 წლების ასოცირების დღის წესრიგი ითვალისწინებდა სამუშაო გარემოს უსაფრთხოების გაუმჯობესებაზე ყურადღების გამახვილებას და ისეთი მექანიზმისა და ინსტიტუტის შექმნას, რომელთაც ექნებოდათ ადეკვატური პოტენციალი სამუშაო პირობების შესამოწმებლად ახალი შრომის კოდექსისა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტანდარტების შესაბამისად; შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტანდარტების შესაბამისად ეფექტიანი შრომის ინსპექციის ფორმირებას.¹ თუმცა, მიუხედავად არსებული მძიმე რეალობისა და გარკვეული საკანონმდებლო ცვლილებებისა, დღემდე არ მომხდარა შრომის პირობების ინსპექტირების ეფექტიანი მექანიზმის ფორმირება.

¹2014-2016 წლების ასოცირების დღის წესრიგი ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: <https://aa-monitoring.ge/site/#/ge/page/10041>

2017 წლის სამოქმედო გეგმის პროექტით საქართველოს ხელისუფლებამ აიღო ვალდებულება, მოეხდინა შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტის ეფექტურ მექანიზმად გარდაქმნა მისი ინსტიტუციური, ადმინისტრაციული გაძლიერებისა და კომპეტენციების ზრდის საშუალებით შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტანდარტების შესაბამისად, რაც გულისხმობს მოქმედების სფეროს გაფართოებას და პირველ ეტაპზე შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის კომპონენტების ინსპექტირებისთვის თავისუფალი წვდომის უზრუნველყოფას (ქვეპუნქტი 23.2). ასევე, შრომის უსაფრთხოების სფეროში ევროკავშირის კანონმდებლობასთან და საერთაშორისო სამართლებრივ ინსტრუმენტებთან საქართველოს კანონმდებლობის ეტაპობრივი დაახლოება; შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის შესახებ საქართველოს კანონის შემუშავება/მიღება (ქვეპუნქტი 196.1).

სახელმწიფოს მიერ განხორციელებული ღონისძიებები

საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროდან მიღებული ინფორმაციის თანახმად,⁶¹ 1989 წლის 12 ივნისის 89/391/EEC ევროსაბჭოს დირექტივის ქართულ კანონმდებლობაში სრულად ტრანსპოზიციისა და ეკონომიკის ყველა სექტორზე გავრცელების ვადად განსაზღვრულია 2019 წელი. 2017 წელს მომზადდა და 1 ივნისს საქართველოს პარლამენტს წარედგინა საქართველოს კანონის პროექტი „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“, რომელიც დაფუძნებულია სწორედ აღნიშნულ დირექტივაზე, თუმცა კანონის საბოლოო რედაქცია⁶² კვლავაც ექვის ქვეშ აყენებს აღნიშნული მექანიზმის ეფექტურობას, რაზეც უფრო დეტალურად ქვემოთ გვექნება ლაპარაკი.

61 საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს 2018 წლის 15 მარტის წერილი #01/15119.

62 2018 წლის 7 მარტს საქართველოს პარლამენტმა მესამე მოსმენით მიიღო კანონი. კანონის ტექსტი ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/4103880>, ბოლოს ნანახია 2018 წლის 15 ივნისს.

2017 წელს დამუშავდა და მომზადდა ტექნიკური რეგლამენტების პროექტები⁶³ ევროდირექტივების საფუძველზე⁶⁴ და დამტკიცდა „სიმაღლეზე მუშაობის უსაფრთხოების მოთხოვნების შესახებ ტექნიკური რეგლამენტი“.⁶⁵

საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარებისა და საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობის და სოციალური დაცვის სამინისტროების მიერ შეიქმნა ერთობლივი მონიტორინგის ჯგუფი, რომელიც ახორციელებს მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიან, ასევე მომეტებული საფრთხის შემცველ სამუშაო ადგილებზე დასაქმებულთა შრომის პირობებისა და სამუშაო ადგილების შესაბამისობის შეფასებას საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილ შრომისა და უსაფრთხოების მოთხოვნებთან და ობიექტის ტექნიკურ ინსპექტირებას.⁶⁶ თუმცა აღნიშნული ჯგუფი არ აღჭურვილა რაიმე დამატებითი უფლებამოსილებით და მოქმედებს მანამდე მინიჭებული მანდატის ფარგლებში.⁶⁷ ამდენად, აღნიშნული ინიციატივა არსებითად ვერ ცვლის რეალობას.

შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო უახლოეს მომავალში გეგმავს შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტის დაქვემდებარებაში მყოფი მონიტორების რაოდენობის გაზრდას, დეპარტამენტის სტრუქტურულ ცვლილებებსა და ტექნიკურ აღჭურვას. ასევე, იგეგმება ცვლილებების ინიცირება შრომის კოდექსში, რათა მოხდეს ინსპექტირების დეპარტამენტის, როგორც საზედამხედველო ორგანოს, მითითება.⁶⁸

განხორციელებული ღონისძიებების შეფასება **არსებულ რეალობასთან მიმართებით**

ეფექტიანი შრომის პირობების ინსპექტირების მექანიზმის შექმნის აუცილებლობაზე ლაპარაკი წლებია მიმდინარეობს⁶⁹,⁷⁰ და მიუხედავად გარკვეული ცვლილებებისა,

63 საგარეო საქმეთა სამინისტროს 2018 წლის 15 მარტის ელექტრონული წერილი.

64 1) 1989 წლის 30 ნოემბრის ევროპის საბჭოს დირექტია 89/656/EEC სამუშაო ადგილზე მუშაკთა მიერ პერსონალური დამცავი აღჭურვილობის გამოყენებისთვის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის მინიმალური მოთხოვნების შესახებ (მესამე ინდივიდუალური დირექტია 89/391/EEC დირექტივის 16 (1) მუხლის კონტექსტში); 2) 1999 წლის 16 დეკემბრის ევროპარლამენტისა და საბჭოს დირექტია 1999/92/EEC ფეთქებადი ატმოსფეროს გამო პოტენციური რისკის ქვეშ მყოფ მუშათა უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის გაუმჯობესების მიზნით მინიმალური მოთხოვნების შესახებ (მეთუთმეტე ინდივიდუალური დირექტია 89/391/EEC დირექტივის მე-16 მუხლის კონტექსტში); 3) 1992 წლის 24 ივნისის საბჭოს 92/57/EEC დირექტია დროებით ან მომრავ სამშენებლო უბნებზე უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის მინიმალური მოთხოვნების იმპლემენტაციის შესახებ (მერვე ინდივიდუალური დირექტია 89/391/EEC დირექტივის მე-16 მუხლის კონტექსტში).

65 საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 27 ოქტომბრის #477 დადგენილება, ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3836869>, ბოლოს ნანახია 2018 წლის 15 ივნისს.

66 საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს 2018 წლის 15 მარტის წერილი #01/15119.

67 საქართველოს სახალხო დამცველის 2017 წლის საპარლამენტო ანგარიში, გვ. 197, ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: <http://www.ombudsman.ge/uploads/other/5/5139.pdf>

68 ინტერვიუ საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს შრომისა და დასაქმების პოლიტიკის დეპარტამენტის უფროს ელზა ჯგერენაიასთან, თბილისი, 2018 წლის 28 მარტი.

69 ნინო კილაჩიძე, თინათინ ნადარეიშვილი: „შრომის პირობების ინსპექტირების ეფექტიანობის გაძლიერების აუცილებლობა – როგორი ვითარებაა საქართველოში“, ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: http://www.osgf.ge/files/2016/EU%20publication/Angarishi_A4_Labour_Rights_GEO.pdf

70 ნინო ელბაქიძე, თინათინ ნადარეიშვილი: „შრომის ინსპექციის შექმნა“, ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: http://www.osgf.ge/files/2015/Publication/EU-Geirgia%20Association%20/Angarishi_A4_5_GEO.pdf

სამწუხაროდ, მოქმედი კანონმდებლობა ვერ პასუხობს არსებულ გამოწვევებს და არ არის საკმარისი ქვეყანაში არსებული მძიმე ვითარების გასაუმჯობესებლად; ვერ მოხდა ინსპექტირების მექანიზმის აღჭურვა სათანადო უფლებამოსილებითა და ადეკვატური მანდატით, რაც შესაძლებელს გახდიდა შრომის ინსპექტირების მექანიზმის ეფექტიან საქმიანობას.

შრომის უსაფრთხოებისა და სამუშაო ადგილებზე ჯანმრთელობის დაცვის უზრუნველყოფის კუთხით მოქმედი ნორმატიული აქტებიდან უნდა ავლნიშნოთ შრომის პირობების ინსპექტირების სახელმწიფო პროგრამები, ასევე, 2018 წლის 7 მარტის კანონი „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“, ⁷¹ რომელიც ჯერ არაა სრულად ძალაში შესული.

➤ შრომის პირობების ინსპექტირების სახელმწიფო პროგრამა

2015 წლის 21 აპრილის შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანებით დამტკიცდა შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტის დებულება, ⁷² რომლის მანდატი ვრცელდება შრომის პირობების ინსპექტირების სახელმწიფო პროგრამის ფარგლებში.

2015 წლიდან საქართველოს მთავრობა ყოველწლიურად ამტკიცებს შრომის პირობების ინსპექტირების სახელმწიფო პროგრამას, თუმცა პროგრამაში ჩართვა დღესაც დამსაქმებლის კეთილ ნებად რჩება. ⁷³ პროგრამის სამიზნე ჯგუფად განსაზღვრულია დამსაქმებლები, რომელთაც თანხმობა განაცხადეს ან ინტერესი გამოხატეს ამ პროგრამაში ჩართვასთან დაკავშირებით და დასაქმებულები, რომლებიც მუშაობენ ამ დამსაქმებლებთან ^{74, 75, 76, 77}. ასევე, საყურადღებოა, რომ შრომის პირობების ინსპექტირების პროგრამის ფარგლებში მომზადებული დასკვნა სარეკომენდაციო ხასიათისაა და დამსაქმებლისათვის შესასრულებლად სავალდებულო დოკუმენტს არ წარმოადგენს.

71 საქართველოს კანონი „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“, ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/4103880>, ბოლოს ნანახია 2018 წლის 15 ივნისს.

72 საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2015 წლის 21 აპრილის ბრძანება #01-10/6, ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: <https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/2817403>, ბოლოს ნანახია 2018 წლის 15 ივნისს.

73 შრომის პირობების ინსპექტირების 2018 წლის სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების შესახებ საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 29 დეკემბრის დადგენილება #603, ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3977116>

74 შრომის პირობების მონიტორინგის სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების შესახებ საქართველოს მთავრობის 2015 წლის 5 თებერვლის დადგენილება #38, ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2719707>

75 საქართველოს მთავრობის 2016 წლის 18 იანვრის #19 დადგენილება შრომის პირობების ინსპექტირების 2016 წლის სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების შესახებ, ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3165494>

76 საქართველოს მთავრობის 2016 წლის 29 დეკემბრის #627 დადგენილება შრომის პირობების ინსპექტირების 2017 წლის სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების შესახებ, ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3525727>

77 საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 29 დეკემბრის #603 დადგენილება შრომის პირობების ინსპექტირების 2018 წლის სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების შესახებ, ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3977116>, ბოლოს ნანახია 2018 წლის 15 ივნისს.

აღნიშნული პროგრამის რეგულაციები ვერ უზრუნველყოფს დასაქმებულთა ინტერესების დაცვას, მათი სამუშაო პირობების გაუმჯობესებას, რაზეც მეტყველებს არსებული სტატისტიკაც.

შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს მიერ მოწოდებული ინფორმაციის თანახმად,¹ შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტის მიერ, 2017 წელს, შესაბამისი პროგრამის ფარგლებში შემოწმდა 160 კომპანიის 279 ობიექტი, გამოვლინდა – 2 719 დარღვევა. სულ 2015–2017 წლების პერიოდში შემოწმდა 586 ობიექტი, აქედან რემონიტორინგი ჩატარდა შემოწმებული ობიექტების 27%-ში. სამინისტროს მიერ ინფორმაციის მოწოდების მომენტისათვის დამუშავებული მონაცემების მიხედვით, შემოწმებული ობიექტების 57%-მა არ გაითვლისწინა მათთვის გაცემული რეკომენდაციები, ნაწილობრივ გაითვალისწინა 27% – მა, ხოლო სრულად – 16%.

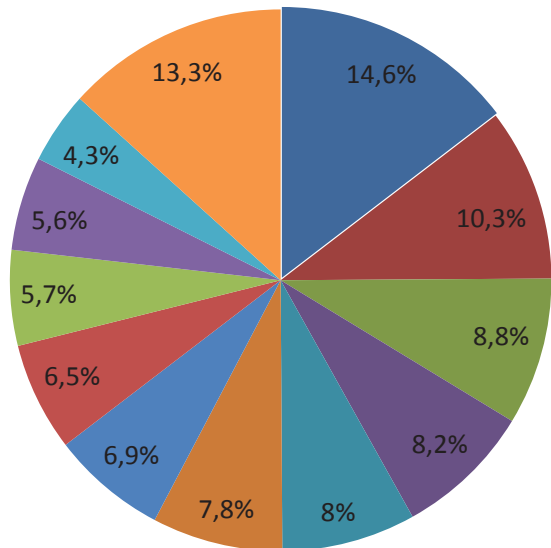
შრომის პირობების ინსპექტორების სახელმწიფო პროგრამების შესაბამისად, შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტის მიერ შემოწმებულ ობიექტებზე 2015–2017 წლებში ჯამში გამოვლინდა 4 622 დარღვევა.²

¹ საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს
2018 წლის 20 მარტის წერილი #01/16037.

² საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს
2018 წლის 4 მაისის წერილი #01/25912.

2015-2017 წლებში შემოწმებულ ობიექტებზე დაფიქსირებული დარღვევების პროცენტული განაწილება^{78, 79}

- დარღვეული სახანძრო უსაფრთხოება – 14,6%
- ტრავმატიზმის აღურიცხაობა – 10,3%
- დარღვეული ელექტროუსაფრთხოება – 8,8%
- დარღვეული სანჰიგიენა – 8,2 %
- პირველადი და პერიოდული სამედიცინო შემოწმების აღურიცხაობა – 8%
- ინდივიდუალური დაცვის საშ. არქონა – 7,8%
- კოლექტიური დაცვის საშუალებების არქონა – 6,9 %
- უსაფრთხოების მენეჯერის არყოლა – 6,5 %
- ტრენინგების, ინსტრუქტაჟების ჩატარებლობა – 5,7%
- დარღვეული მიკროკლიმატი – 5,6%
- კუსტარული დანადგარები – 4,3%
- სხვა – 13,3%



78 საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს 2018 წლის 4 მაისის წერილი #01/25912.

79 შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტის 2015-2017 წლის შემჯამებელი ანგარიში, გვ. 22, ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: <http://www.moh.gov.ge/ka/667/Sromis-pirobebis-inspektirebis-departamentis-2015-2017-wlis-Semajamebeli-angariSi>

საგანგაშო სამუშაოს შესრულებისას დაშავებულ/გარდაცვლილ პირთა სტატისტიკაც:⁸⁰

სამუშაოს შესრულებისას დაშავებულ/გარდაცვლილ პირთა რაოდენობა

წელი	დაშავებულთა რაოდენობა	გარდაცვლილთა რაოდენობა
2010	102	42
2011	137	54
2012	289	48
2013	111	23
2014	72	45
2015	82	42
2016	85	58
2017	106	47

წყარო: საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტრო

პრობლემის სიმწვავე კიდევ უფრო ნათელი ხდება, თუ გავითვალისწინებთ, რომ მოცემული ციფრები ასახავს მხოლოდ რეგისტრირებული შემთხვევების რაოდენობას. ხშირია შემთხვევები, როცა არ ხდება საწარმოო ტრავმებისა თუ დაღუპვის ფაქტების გახმაურება.⁸¹

- მოცემულ ვითარებაში, ქვეყნის მიერ აღებული ვალდებულებების ფონზე, 2017 წლის ივნისში საქართველოს მთავრობის მიერ ინიცირებული კანონპროექტი „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“, რომელიც 2018 წლის 7 მარტს საქართველოს პარლამენტმა მესამე მოსმენით მიიღო,⁸² თავიდანვე გახდა კრიტიკის ობიექტი.⁸³ კანონი სრულად ამოქმედდება 2019 წლის 1 იანვრიდან. თუმცა სრულად ძალაში შესვლის შემდეგაც ვერ უზრუნველყოფს მაკონტროლებელს სათანადო მანდატით. კერძოდ, კანონის მოქმედების სფერო შეზღუდულია და მოიცავს მხოლოდ მომეტებული საფრთხის შემცველ, მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიან სამუშაოებს, რომელთა ჩამონათვალის განსაზღვრაც საქართველოს მთავრობის პრეროგატივაა.⁸⁴

80 შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტის 2015-2017 წლის შემაჯამებელი ანგარიში, გვ. 37, ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: <http://www.moh.gov.ge/ka/667/Sromis-pirobebis-inspektirebis-departamentis-2015-2017-wlis-Semajamebeli-angariSi>

81 „შრომის ინსპექტირების მექანიზმის შეფასება და დასაქმებულთა შრომითი უფლებების მდგომარეობა საქართველოში“, გვ. 27-28, ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: <https://emc.org.ge/ka/products/kvleva-shromis-inspektirebis-mekanizmis-shefaseba-da-dasakmebulta-shromiti-uflebebis-mdgomareoba-sakartveloshi>

82 საქართველოს კანონი „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/4103880>

83 ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: <http://gtuc.ge/aqcia-saparlamento-mosmenis-parralelurad>

84 საქართველოს კანონი „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“, მუხლი 2, ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/4103880>, ბოლოს ნანახია 2018 წლის 15 ივნისს.

კანონი არ ქმნის სათანადო გარანტიებს „ზედამხედველი ორგანოს“ უპირობოდ დაშვებისათვის სამუშაო ადგილებზე. საქართველოს კანონი „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ მითითებას აკეთებს⁸⁵ სამეწარმეო საქმიანობის კონტროლის შესახებ საქართველოს კანონზე,⁸⁶ რითაც მაკონტროლებელს სამეწარმეო საქმიანობის გაკონტროლების უფლებას აძლევს მხოლოდ მოსამართლის ბრძანების საფუძველზე. ზედამხედველ ორგანოს მოსამართლის ბრძანების გარეშე საწარმოს შემოწმების უფლება აქვს მხოლოდ სამ შემთხვევაში:

- წელიწადში ერთხელ შერჩევითი კონტროლით;
- განმეორებითი შემოწმების მიზნით გონივრული ვადის ფარგლებში;
- უბედური შემთხვევის მოკვლევის მიზნით.

ასევე, ზედამხედველი ორგანოს მიერ მიღებულ სამუშაო პროცესის შეჩერების შესახებ გადაწყვეტილებას ამტკიცებს სასამართლო,⁸⁷ მიუხედავად დამსაქმებლის პოზიციისა. მოცემული შეზღუდვები მაკონტროლებელ ორგანოს ართმევს სწრაფი რეაგირების საშუალებას და მნიშვნელოვნად ამცირებს მის ეფექტურობას.

მისასალმებელია, რომ კანონით გათვალისწინებულია სანქციების გამოყენების შესაძლებლობა და ის ფაქტი, რომ კანონპროექტთან⁸⁸ შედარებით კანონის საბოლოო ვერსიაში ჯარიმების ოდენობა მნიშვნელოვნადაა გაზრდილი, თუმცა საყურადღებოა, რომ ჯარიმების კალკულაცია ხდება არა მოგებიდან, არამედ მიზმულია დღგ-ით დასაბეგრი ოპერაციების საერთო თანხაზე, რაც შეიძლება არ ასახავდეს კომპანიის რეალურ მდგომარეობას.

შესაბამისად, სახელმწიფოს მართებს, გადადგას ქმედითი ნაბიჯები და განახორციელოს საკანონმდებლო ცვლილებები, რომელიც უპასუხებს ქვეყანაში არსებულ გამოწვევებს და მიიმე მდგომარეობას, უზრუნველყოფს ეფექტიანი შრომის ინსპექციის სისტემის შექმნას.

85 Ibid., მუხლი 16, პუნქტი 5.

86 საქართველოს კანონი „სამეწარმეო საქმიანობის კონტროლის შესახებ“, მუხლი 3, პუნქტი 2, ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/15364>, ბოლოს ნანახია 2018 წლის 15 ივნისს.

87 საქართველოს კანონი „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“, მუხლი 18, პუნქტი 12, ქვეპუნქტი „ა“, ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/4103880>, ბოლოს ნანახია 2018 წლის 15 ივნისს.

88 შრომის უსაფრთხოების შესახებ საქართველოს კანონის პროექტი, ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: <https://info.parliament.ge/file/1/BillReviewContent/151184>

სოციალური პარტნიორობის შესაძლებლობათა განვითარება

ILO შრომის სტანდარტებისა და პოლიტიკის შემუშავების პროცესში ეფუძნება ტრიპარტიზმის პრინციპს, რაც გულისხმობს მთავრობებს, დამსაქმებლებსა და დასაქმებულებს შორის დიალოგსა და თანამშრომლობას. სტანდარტების დამტკიცების პროცესში სამმხრივი მიდგომის გამოყენება და ყველა მხარის ინტერესების გათვალისწინება უზრუნველყოფს, რომ ეს სტანდარტები ფართოდ იყოს მხარდაჭერილი.¹ სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისია თავისი არსით მოწოდებულია, ხელი შეუწყოს შრომის სფეროში კონფლიქტების პრევენციას, სოციალური სამართლიანობისა და სოციალური მშვიდობის დამყარებას. კომისია სოციალური დიალოგის გზით უნდა უზრუნველყოფდეს მჭიდრო თანამშრომლობას ხელისუფლებას, დამსაქმებლებსა და დასაქმებულებს შორის, რაც, თავის მხრივ, ხელს შეუწყობს სოციალური ერთიანობისა და მშვიდობის, ასევე ღირსეული შრომის პირობების შექმნას.

¹ „თამაშის წესები: მოკლე შესავალი შრომის საერთაშორისო ნორმებში“, გვ. 36, ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_226313.pdf

სახელმწიფოს მიერ აღებული ვალდებულება

ასოცირების შეთანხმებისა და დღის წესრიგის განხორციელების 2017 წლის სამოქმედო გეგმის პროექტით საქართველოს ხელისუფლებამ აიღო ვალდებულება, მოეხდინა სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისიის გაძლიერება, მათ შორის, მისი სისტემატიზებული მუშაობის უზრუნველყოფის გზით დარეგულირებული სოციალური დიალოგის პილოტირება (ქვეპუნქტი 196.6). ასევე, ILO-ს 1976 წლის „სამმხრივი კონსულტაციების შესახებ (შრომის საერთაშორისო სტანდარტები)“ #144 კონვენციის⁸⁹ რატიფიცირება (ქვეპუნქტი 30.1).

სახელმწიფოს მიერ განხორციელებული ღონისძიებები

საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროდან მოწოდებული ინფორმაციით,⁹⁰ 2018 წლის 15 მარტის მდგომარეობით დაარსების დღიდან სულ ჩატარებულია სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისიის 3 სხდომა – 2014 წლის 1 მაისს, 2016 წლის 11 აპრილს და 2017 წლის 10 თებერვალს, რაც, გარდა იმისა, რომ საკმარისი არ არის სოციალური პარტნიორობის გაძლიერებისთვის, უკვე წარმოადგენს კომისიის დებულების მოთხოვნათა დარღვევას.⁹¹

89 ტექსტი ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C144

90 საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს 2018 წლის 15 მარტის წერილი #01/15119.

91 საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 7 ოქტომბრის დადგენილება #258, ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2037256>

2017 წლის შეხვედრაზე სამმხრივი კომისიის მიერ განხილული იქნა ისეთი საკითხები, როგორებიცაა შრომითი დავების მედიატორთა რეესტრის დამტკიცება/კანდიდატების წარდგენა, ევროპის სოციალური ქარტიის არარატიფიცირებული მუხლების რატიფიცირების საკითხის განხილვა, ასოცირების შესახებ შეთანხმების XXX დანართით გათვალისწინებული ევროდირექტივების მიხედვით საქართველოს შრომის კოდექსში შესატანი ცვლილებების შესახებ ინფორმაციის წარდგენა, საპენსიო რეფორმებთან დაკავშირებით საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანების ინიციატივის განხილვა, „შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის შესახებ“ საქართველოს კანონის პროექტის შესახებ ინფორმაციის წარდგენა და სხვ. ასევე, რიგგარეშე საკითხებად განხილული იქნა სოციალური დიალოგის განვითარება ადგილობრივ დონეზე, სსიპ „საზოგადოებრივ მაუწყებელში“ შექმნილი მდგომარეობა და საქართველოს პროფესიული კავშირების აჭარის რესპუბლიკური გაერთიანების მიმართვა გარკვეული ტიპის საწარმოების სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმისთვის მიკუთვნების შესახებ.⁹²

დადებითად უნდა შეფასდეს ის ფაქტი, რომ, მიღებული გადაწყვეტილების შესაბამისად, დამტკიცდა მედიატორთა რეესტრი 11 დამოუკიდებელი და მიუკერძოებელი მედიატორის შემადგენლობით, ასევე, კომისიის მიერ მიღებული იქნა გადაწყვეტილება სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისიის რეგიონულ დონეზე პილოტირების შესახებ აჭარის ავტონომიურ რესპუბლიკაში.

გადაწყდა, დაიწყო ევროპის სოციალური ქარტიის არარატიფიცირებული მუხლების/პუნქტების რატიფიცირების პროცედურები.⁹³

საქართველოს პარლამენტის აპარატიდან მოპოვებული ინფორმაციის⁹⁴ თანახმად, პარლამენტმა საქართველოს მთავრობის მიერ ინიცირებული „შრომის საერთაშორისო სტანდარტების განხორციელების ხელშეწყობის მიზნით სამმხრივი კონსულტაციების შესახებ“ #144 კონვენციის (#07-2/136, 09.10.2017) რატიფიცირება მოახდინა 2017 წლის 2 ნოემბერს.

ასევე, სამინისტროს განცხადებით, გარდა აღნიშნული ოფიციალური შეხვედრებისა, კომისიის წევრებს მუდმივად აქვთ კომუნიკაცია და ხდება შეხვედრები სამუშაო ჯგუფების ფორმატში.⁹⁵

თუმცა სოციალური პარტნიორობა გულისხმობს ბევრად უფრო ფართომასშტაბიან თანამშრომლობას შრომითი უფლებების ყველა ასპექტში.

92 საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს 2018 წლის 15 მარტის წერილი #01/15119.

93 Ibid.

94 საქართველოს პარლამენტის აპარატის 2018 წლის 13 მარტის წერილი #2799/2-4.

95 ინტერვიუ საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს შრომისა და დასაქმების პოლიტიკის დეპარტამენტის უფროს ელზა ჯგერენაიასთან, თბილისი, 2018 წლის 28 მარტი.

განხორციელებული ღონისძიებების შეფასება არსებულ რეალობასთან მიმართებით

საქართველომ ასოცირების შესახებ შეთანხმებით აიღო ვალდებულება, ხელი შეუწყოს სოციალური პარტნიორების ჩართულობას შრომის პოლიტიკის განვითარების პროცესში. კიდევ უფრო ადრე, 2013 წელს, შრომის კოდექსში ცვლილებების⁹⁶ შედეგად შეიქმნა სამართლებრივი საფუძველი სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისიის ფორმირებისათვის. 2013 წელსვე დამტკიცდა სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისიის დებულება.⁹⁷ კომისიის ფუნქციას წარმოადგენს სოციალური პარტნიორობისა და სოციალური დიალოგის ხელშეწყობა ყველა დონეზე. ასევე, შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებში სხვადასხვა საკითხზე წინადადებებისა და რეკომენდაციების შემუშავება.⁹⁸

ფუნქციების შესასრულებლად კომისია უფლებამოსილია, შეიმუშაოს და დაინტერესებულ პირებს წარუდგინოს წინადადებები მის კომპეტენციას მიკუთვნებულ საკითხებზე.⁹⁹

გარკვეული პოზიტიური გადაწყვეტილებების და მინიჭებული კომპეტენციების მიუხედავად, სამწუხაროდ, კომისიის საქმიანობა ვერ პასუხობს ქვეყანაში არსებულ გამოწვევებს და შექმნილ მძიმე მდგომარეობას^{100, 101, 102, 103, 104, 105}. იქმნება შთაბეჭდილება, რომ მხარეები სათანადოდ არ აფასებენ კომისიის და სოციალური დიალოგის როლს და მნიშვნელობას.

წლებია, პრობლემად რჩება კომისიის საქმიანობის გააქტიურება.¹⁰⁶ სამოქმედო გეგმის პროექტით სახელმწიფომ აიღო ვალდებულება, უზრუნველყო სამმხრივი კომისიის სისტემატიზებული მუშაობა, ხოლო აქტივობის შესრულების ინდიკატორად განისაზღვრა სამმხრივი კომისიის სხდომების რაოდენობა. ამავდროულად, კომისიის დებულებით, მას აქვს ვალდებულება, შეიკრიბოს კვარტალში ერთხელ.¹⁰⁷ მიუხედავად აღნიშნულისა, 2017 წელს კომისიის მხოლოდ ერთი სხდომა ჩატარდა, რაც, ბუნებრივია, არაა საკმარისი ქვეყანაში არსებულ პრობლემებთან გამკლავების, შრომის სფეროში არსებული კონფლიქტების პრევენციის, სოციალური სამართლიანობისა და სოციალური მშვიდობის დამყარებისათვის.¹⁰⁸

96 საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“, კარი IV¹, ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1155567#!>

97 საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 7 ოქტომბრის დადგენილება #258, ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2037256>

98 Ibid., მუხლი 4.

99 Ibid., მუხლი 5.

100 <https://bpn.ge/finansebi/34149-tyibulis-shakhtashi-ubeduri-shemthkhveva-mokhda.html?lang=ka-GE>

101 <https://on.ge/story/7421-რუსთავის-აზოტის-გათავისუფლებული-მუშების-პროტესტი-და-ადმინისტრაციის-პასუხი>

102 <http://www.maestro.ge/kontakti/siakhleebi/article/49342-tragikuli-shemthkhveva-tyibulshi-ra-meqanizmi-icavs-mshromeltha-usafthkhoebas>

103 <https://emc.org.ge/uploads/products/pdf/შრომის-ინსპექტირების-მექანიზმის-შეფასება-და-დასაქმებულთა-შრომითი-უფლებები.pdf>

104 <http://liberali.ge/news/view/34699/agaris-shaqris-mushebis-aqtsia--tu-motkhovna-ar-shesruldeba-3-gza-gvaqvs-darchenili>

105 <http://reginfo.ge/people/item/6161-tyibulis-shakhtashi-6-adamiani-daigupa,-3-dashavda>

106 „ასოცირების დღის წესრიგის პოლიტიკური ნაწილის შესრულება – პირველი წლის შეფასება“, გვ. 96, ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: http://www.osgf.ge/files/2015/2015/publication/Book_GEO_WEB.pdf

107 საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 7 ოქტომბრის დადგენილება #258, მუხლი 6, ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2037256>, ბოლოს ნანახია 2018 წლის 15 ივნისს.

შრომითი დავების მედიაციის მექანიზმის ჩამოყალიბება და მისი საქმიანობა

მედიაცია დავის გადაწყვეტის ერთ-ერთ გზას წარმოადგენს, რაც თავის თავში მოიაზრებს მხარეთა შორის კონსენსუსის მიღწევას მესამე, ნეიტრალური პირის – მედიატორის ჩართულობით.¹ მედიაციის მექანიზმი განიხილება, როგორც ძვირადღირებული და ხანგრძლივი სასამართლო პროცესის ალტერნატივა, რომელიც, ამავდროულად, არ საჭიროებს მიღებული გადაწყვეტილების იძულებით აღსრულებას, ვინაიდან გადაწყვეტილება მიიღწევა მხარეთა შეთანხმებით და გამოხატავს მათ კეთილ ნებას.

მედიაციის პროცესი წარმოადგენს იაფ, სწრაფ, პროცედურული თვალსაზრისით მარტივ მექანიზმს პრობლემის ეფექტურად გადაწყვეტისთვის.

“შრომის მედიაციის ძირითადი უპირატესობა აქ ის არის, რომ აუმჯობესებს დასაქმებულთა განწყობას, ხელს უწყობს ცნობიერების ამაღლებას დასაქმებულებში იმის შესახებ, რომ არსებობს პროცედურა, რომელიც აგვარებს კონფლიქტებს. შესაბამისად, ეხმარება, გააუმჯობესოს ორგანიზაციის რეპუტაცია და კულტურა, ეხმარება სამუშაო გარემოში შექმნილი მოსალოდნელი არეულობის შემცირებაში და აუმჯობესებს ახალი დასაქმებულების მოზიდვის სისწრაფეს.”²

¹ „დავის ალტერნატიული გადაწყვეტა“, გვ. 7, 2013 წელი, ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: http://ncadr.tsu.ge/admin/upload/1946ADR_2013.pdf

² „მედიაციის სამართლებრივი რეგულირების პერსპექტივები საქართველოში“, 2013 წელი, გვ. 101, იხილეთ ვებგვერდზე: <http://ncadr.tsu.ge/admin/upload/7706Edited-Final-Version-final.pdf>

სახელმწიფოს მიერ აღებული ვალდებულება

ასოცირების შესახებ შეთანხმებისა და დღის წესრიგის განხორციელების 2017 წლის ეროვნული სამოქმედო გეგმის პროექტით საქართველოს ხელისუფლებას უნდა განხორციელებინა შესაბამისი საკანონმდებლო ცვლილებები დადგენილებაში #301, მედიატორთა რეესტრის დამტკიცება, შრომითი დავების მედიაციის მექანიზმის განვითარება, მათ შორის, შეთანხმებების შესრულების შესახებ მხარეთა ანგარიშვალდებულების სისტემის შექმნისა და მედიაციის მექანიზმის ანალიტიკური ფუნქციის ზრდის გზით. ხოლო აქტივობის შესრულების ინდიკატორად განისაზღვრა მედიაციის საშუალებით წარმოებული კოლექტიური შრომითი დავების რაოდენობა მორიგების შემთხვევების დინამიკის ჩათვლით (პუნქტი 23.3).

სახელმწიფოს მიერ განხორციელებული ღონისძიებები

საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროდან მოწოდებული ინფორმაციის¹⁰⁹ თანახმად, 2017 წლის 1 მარტს დამტკიცდა მინისტრის ბრძანება „კოლექტიური დავის შემათანხმებელი პროცედურების უზრუნველსაყოფად მედიატორთა რეესტრის განსაზღვრის თაობაზე“.

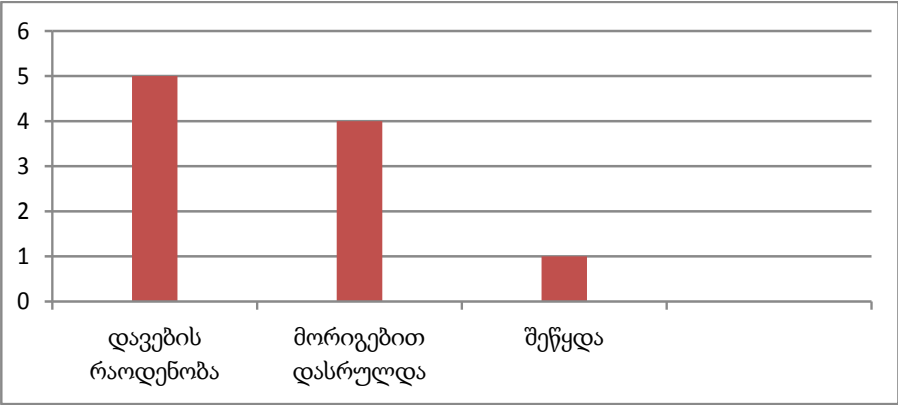
¹⁰⁸ საყურადღებოა, თუნდაც, მედიატორთა რეესტრის დამტკიცების პროცესის მნიშვნელოვანი გაჭიანურება.

¹⁰⁹ საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს 2018 წლის 15 მარტის წერილი #01/15174.

მედიატორთა რეესტრი, რომლის უფლებამოსილებაც 3 წლის ვადით განისაზღვრა, შედგება 11 დამოუკიდებელი და მიუკერძოებელი მედიატორისაგან, რომლებიც დავის განხილვაში მონაწილეობენ მედიატორის სტატუსით.

მოწოდებული ინფორმაციის თანახმად, 2017 წელს მოხდა 5 მედიატორის დანიშვნა 5 დავაზე (აქედან ორი დავა დაიწყო 2016 წელს). 4 დავა დასრულდა მხარეთა მორიგებით, ხოლო ერთ შემთხვევაში შეწყდა კოლექტიური დავა დავის ინიციატორი პირების სამსახურიდან პირადი განცხადების საფუძველზე გათავისუფლების მიზეზით.

2017 წელს მედიატორთა ჩართულობით მიმდინარე დავების სტატისტიკა:



განხორციელებული ღონისძიებების შეფასება
არსებულ რეალობასთან მიმართებით

საქართველოს შრომის კოდექსში¹¹⁰ ჯერ კიდევ 2013 წლის 12 ივნისს განხორციელებული ცვლილებებით შემათანხმებული პროცედურების ერთ-ერთ სახედ განისაზღვრა მედიაცია, როგორც კოლექტიური დავის გადაჭრის გზა. იმავე 2013 წლის 25 ნოემბერს მთავრობამ დაამტკიცა კოლექტიური დავის შემათანხმებული პროცედურებით განხილვისა და გადაწყვეტის წესი, სადაც მედიაცია განიმარტა, როგორც საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის მიერ დანიშნული მედიატორის უშუალო მონაწილეობითა და ხელმძღვანელობით წარმართული შემათანხმებული პროცედურა,¹¹¹ მედიატორის

110 საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“, მუხლი 48¹, იხილეთ ვებგვერდზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1155567#!>, ბოლოს ნანახია 2018 წლის 15 ივნისს.

111 საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 25 ნოემბრის დადგენილება #301 “კოლექტიური დავის შემათანხმებული პროცედურებით განხილვისა და გადაწყვეტის წესის დამტკიცების შესახებ”, მუხლი 3, იხილეთ ვებგვერდზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2091854#DOCUMENT:1>, ბოლოს ნანახია 2018 წლის 15 ივნისს.

შერჩევა კი ხდება მედიატორთა რეესტრიდან.¹¹² იმავე დადგენილებით, ჯერ კიდევ 2013 წელს, განისაზღვრა მედიატორთა რეესტრის ფორმირების აუცილებლობა, რაც უნდა განხორციელებულიყო სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისიის რეკომენდაციების საფუძველზე. თუმცა მედიატორთა რეესტრი დამტკიცდა რამდენიმეწლიანი დაგვიანებით – 2017 წელს. ამის მიზეზი კი ის გახლდათ, რომ სოციალური პარტნიორობის სამმხრივმა კომისიამ შეკრება და საკითხზე მსჯელობა ვერ მოახერხა.

მიუხედავად იმისა, რომ „კოლექტიური დავების შემათანხმებელი პროცედურებით განხილვისა და გადაწყვეტის წესი“ ადგენს კოლექტიურ დავებში მხარეთა მონაწილეობის სავალდებულობას¹¹³ და მიღწეული შეთანხმების შრომით ხელშეკრულებაში ასახვის აუცილებლობას,¹¹⁴ პროფკავშირების წარმომადგენლის განცხადებით, პრაქტიკაში სერიოზულ პრობლემას წარმოადგენს მედიაციის შედეგად მიღწეული შეთანხმების აღსრულება და მედიაციის პროცესში ყველაზე სუსტი რგოლი სწორედ აღსრულების ეტაპია.¹¹⁵ აღნიშნული წესი არ ითვალისწინებს მიღწეული შეთანხმების შესრულების მონიტორინგის მექანიზმს.

ასევე საყურადღებოა, რომ კოლექტიური დავის დროს გაფიცვისა და ლოკაუტის უფლება წარმოიშობა მხარის მიერ მედიატორის დანიშვნის მოთხოვნით წერილობითი შეტყობინების გაგზავნის ან მინისტრის მიერ საკუთარი ინიციატივით მედიატორის დანიშვნიდან 21 კალენდარული დღის გასვლის შემდეგ.¹¹⁶ წინააღმდეგ შემთხვევაში გაფიცვა ან ლოკაუტი ჩაითვლება უკანონოდ.¹¹⁷ ფაქტობრივად, გაფიცვის უფლების რეალიზებისათვის სავალდებულოა მედიაციის პროცესის დაწყება, რაც ზღუდავს დასაქმებულთა უფლებას კანონიერ პროტესტზე და, ამავედროულად, შესაძლოა, განაპირობოს მედიაციის პროცესის ფორმალური ხასიათი, ვინაიდან, მედიაციის გარდა, კანონი იცნობს კოლექტიური შრომითი დავების მოწესრიგების სხვა გზებსაც, როგორიცაა, მაგალითად, პირდაპირი მოლაპარაკება ან არბიტრაჟი.¹¹⁸

შესაბამისად, უდავოდ მისასალმებელია მედიატორთა რეესტრის დამტკიცება, თუმცა პარალელურად აუცილებელია სოციალური პარტნიორობის მეტი კოოპერაცია და საკანონმდებლო ცვლილებები, რაც ხელს შეუწყობს შრომითი დავების მედიაციის ეფექტური მექანიზმის ფორმირებას და აღებული ვალდებულებების შესაბამისად შეთანხმებების შესრულების შესახებ მხარეთა ანგარიშვალდებულების სისტემის შექმნასა და მედიაციის მექანიზმის ანალიტიკური ფუნქციის ზრდას.

112 Ibid., მუხლი 5.

113 Ibid., მუხლი 4, პუნქტი 12.

114 Ibid., მუხლი 4, პუნქტი 13.

115 ინტერვიუ საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანების თავმჯდომარის მოადგილე რაისა ლიპარტელიანთან, თბილისი, 2018 წლის 23 აპრილი.

116 საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“, მუხლი 49, პუნქტი 3, ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1155567#!>

117 Ibid., მუხლი 51, პუნქტი 3.

118 Ibid., მუხლი 48¹.

ქვეყანაში დაწყებული გარკვეული პოზიტიური ცვლილებების მიუხედავად, კვლავაც მწვავედ დგას შრომითი უფლებების ადეკვატური დაცვის პრობლემა. გამოწვევად რჩება მთელი რიგი ცვლილებების აუცილებლობა შრომის კანონმდებლობაში, რათა მოხდეს მისი დაახლოება საერთაშორისო სტანდარტებთან. კვლავ აქტუალური საკითხების დღის წესრიგში რჩება ეფექტიანი შრომითი ინსპექციის ჩამოყალიბება. კრიტიკის საგანია სოციალური პარტნიორობის სამხრივი კომისიის ფუნქციონირება. ხელისუფლების მიერ გაწეული ძალისხმევა არაა საკმარისი და ვერ პასუხობს ქვეყანაში არსებულ გამოწვევებს.

შესაბამისად, აუცილებელია მოხდეს შრომის საერთაშორისო ნორმების იმპლემენტაციის თანმდევი პოზიტიური შედეგების ადეკვატური შეფასება, რაც გულისხმობს ეკონომიკური მაჩვენებლების გაუმჯობესებასა და სოციალური სტაბილურობის განმტკიცებას, ასევე, კვალიფიციური კადრების დენადობის, უბედური შემთხვევებისა და სამედიცინო ხარჯების, ძვირადღირებული შრომითი დავების რაოდენობის შემცირებას. სოციალურმა პარტნიორობმა უნდა გააცნობიერონ, რომ უთანასწორობა ქმნის ნიადაგს პროდუქტიულობის კლებისა და სიღარიბისათვის და, რაც კიდევ უფრო მნიშვნელოვანია, ის შეიძლება გახდეს სოციალური არასტაბილურობისა და კონფლიქტების მაპროვოცირებელიც კი. ამდენად, აუცილებელია, ეკონომიკური პროგრესი დაკავშირებული იყოს ყველა ადამიანისთვის სოციალური სამართლიანობის, წარმატებისა და მშვიდობის მოტანასთან.¹¹⁹

„კვლევები აჩვენებს, რომ უცხოელი ინვესტორები კაპიტალდაბანდების ქვეყნების შერჩევისას სამუშაო ძალის ხარისხსა და პოლიტიკურ და სოციალურ სტაბილურობას ანიჭებენ უფრო მეტ მნიშვნელობას, ვიდრე დაბალ დანახარჯებს შრომაზე. იმავდროულად, მწირია ფაქტობრივი მტკიცებულებები იმისა, რომ ქვეყნები, რომლებშიც არ ხდება შრომის ნორმების დაცვა, არიან უფრო კონკურენტუნარიანი მსოფლიო ეკონომიკის მასშტაბით.“

„თამაშის წესები: მოკლე შესავალი შრომის საერთაშორისო ნორმებში“, გვ. 11, ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_226313.pdf

მოცემულ ვითარებაში სახელმწიფოს მართებს საკითხისადმი სტრატეგიული მიდგომის განვითარება და ეფექტიანი ნაბიჯების გადადგმა, მათ შორის, საკანონმდებლო ცვლილებების ინიცირებისა და ცნობიერების ამაღლებაზე ორიენტირებული კამპანიების წარმართვის გზით.

119 „თამაშის წესები: მოკლე შესავალი შრომის საერთაშორისო ნორმებში“, ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_226313.pdf.

შრომის კანონმდებლობა

- დაჩქარდეს და რაც შეიძლება მალე მოხდეს ასოცირების შესახებ შეთანხმების XXX დანართის შესაბამისი დირექტივების ასახვა კანონმდებლობაში;
- დაჩქარდეს და სოციალური პარტნიორების მაქსიმალური ჩართულობით განხორციელდეს საპენსიო რეფორმა;
- განხორციელდეს „მინიმალური ხელფასის ოდენობის შესახებ“ პრეზიდენტის ბრძანებულებაში სათანადო ცვლილებები და მინიმალური ხელფასის ოდენობა განისაზღვროს სამომხმარებლო კალათის შესაბამისად;
- მომზადდეს საკანონმდებლო ინიციატივების პაკეტი და განხორციელდეს სათანადო ცვლილებები საერთაშორისო სტანდარტებთან ქართული შრომის კანონმდებლობის ჰარმონიზაციის მიზნით.

შრომის უსაფრთხოება და ჯანმრთელობის დაცვა სამუშაო ადგილებზე

- შეიქმნას შრომის პირობების ინსპექტირების ეფექტიანი მექანიზმი, რომელიც აღჭურვილი იქნება სათანადო მანდატით;
- საქართველოს კანონმა „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ მოიცვას დასაქმების ყველა ადგილი გამონაკლისის გარეშე;
- შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტი აღიჭურვოს დასაქმებულთა უფლებების დარღვევის მონიტორინგის მანდატით, მიენიჭოს დასაქმების ადგილებზე უპირობო და დაუყოვნებლივი დაშვების უფლება.

სოციალური პარტნიორობის შესაძლებლობათა განვითარება

- საქართველოს მთავრობამ უზრუნველყოს სოციალური პარტნიორობის შესაძლებლობების განვითარება;
- მოხდეს სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისიის გააქტიურება;
- კომისია შეიკრიბოს ყოველკვარტალურად, კანონის შესაბამისად.

შრომითი დავების მედიაციის მექანიზმის ჩამოყალიბება და მისი საქმიანობა

- უზრუნველყოფილი იქნას ეფექტიანი მედიაციის მექანიზმის არსებობა და მოხდეს მისი შესაძლებლობების განვითარება. შეიქმნას შეთანხმების შესრულების მონიტორინგის ეფექტიანი მექანიზმი.

