



# შრომის სამართლის ყოველთვიური ბიულეტენი № 4, აგვისტო 2021



EUROPEAN  
TIME

შემოგვიერთდით,  
დაგვისვით შეკითხვები  
european.time.geo@gmail.com  
ekakardava2014@gmail.com



შრომის სამართალი  
შრომითი მიგრაცია  
შრომის უსაფრთხოება

## საქართველოს შრომის კოდექსი

ეკატერინე გასიტაშვილი,  
უზენაესი სასამართლოს  
მოსამართლე



სმკ-ის 47.1.„ა“ მუხლით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ერთ-ერთ საფუძველია „ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას“. ამ მუხლით განსაზღვრული წინაპირობები - ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, შესაძლოა დამოუკიდებლად არსებობდეს, თუმცა, იმისათვის, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა მართლზომიერად იქნას მიჩნეული, აუცილებელია კანონით განსაზღვრულ ნებისმიერ წინაპირობას შედეგად მოჰყვებოდეს სამუშაო ძალის შემცირება. რეორგანიზაციის შესახებ გადაწყვეტილების მიღების დროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება, ერთი მხრივ, უნდა შეესაბამებოდეს მის ინტერესებს, მეორე მხრივ, არ უნდა ხელყოფდეს დასაქმებულთა კანონიერ უფლებებს. ორგანიზაციაში/დაწესებულებაში მიმდინარე სტრუქტურული, ორგანიზაციული, ტექნოლოგიური ცვლილებები მხოლოდ იმ შემთხვევაში წარმოშობს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერ (კანონიერ) საფუძველს, თუ დადგინდება, რომ ასეთი გადაწყვეტილება ეკონომიკური მდგომარეობის გაუარესების, შტატების ან/და ხელფასების შემცირების ან სხვა ობიექტური საჭიროების გამო, დამსაქმებელს კონკრეტული პოზიციიდან დასაქმებულის გათავისუფლების





აუცილებლობის წინაშე აყენებს. ასეთი გარემოების მტკიცება დამსაქმებელს ეკისრება. სხვა შემთხვევაში, ორგანიზაციაში/დაწესებულებაში მიმდინარე სტრუქტურული, ორგანიზაციული, ტექნოლოგიური ცვლილებები იმთავითვე და უპირობოდ არ წარმოადგენს დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერ საფუძველს. ე.წ. „რეორგანიზაციის“ გამო პირის სამსახურიდან გაშვების დროს არსებობს საფრთხე, რომ დისკრიმინაციული მოტივები დაიფაროს და ადმინისტრაციის მიერ უმართებულო გადაწყვეტილების მიღების საფუძველად იქცეს (იხ. სუსგ-ები: N ას-560-2021, 14.07.2021წ; N ას-235-2021, 18.06.2021წ; N ას-161-2021, 04.06.2021წ; N ას-1440-2020, 28.04.2021წ; N ას-582-2020, 27.04.2021წ.). რეორგანიზაციის საფუძველით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერების კვლევა მნიშვნელოვანია, რათა ამ საფუძველით არ „შეინიღოს“ პირის უკანონო გათავისუფლება (იხ. სუსგ-ები: N ას-952-2020, 05.03. 2021წ; N ას-682-636-2017, 15.09.2017წ.)

## შრომითი მიგრაცია

ეკატერინე ქარდავა,  
სამართლის დოქტორი



„შრომითი მიგრაციის შესახებ“ საქართველოს კანონის თანახმად იღება შემდეგი ხელშეკრულებები:

1. შრომითი მოწყობის შესახებ ხელშეკრულება.
2. უცხოელი დამსაქმებლის დავალებით დადებული შრომითი ხელშეკრულება – შრომითი ხელშეკრულება.
3. შრომით მოწყობაში დახმარების შესახებ ხელშეკრულება.

- » პირველი ხელშეკრულება იღება უცხოელ დამსაქმებელსა და იმ იურიდიულ პირს/პირს შორის, რომელიც საქართველოში საქმიანობს საზღვარგარეთ შრომითი მოწყობის სფეროში და რომელსაც ეს საქმიანობა რეგისტრირებული აქვს კანონის შესაბამისად. ხელშეკრულებით წესრიგდება ზემოაღნიშნულ ხელშემკვრელ მხარეებს შორის შრომითი ემიგრანტის საზღვარგარეთ შრომით მოწყობასთან დაკავშირებით წარმოშობილი ურთიერთობები. ხელშეკრულება იღება წერილობით. (იხ. მუხლი 10).
- » მეორე ხელშეკრულება იღება შრომით ემიგრანტთან. ხელშეკრულებას დებს უცხოელი დამსაქმებელის სახელით ის იურიდიული პირი/პირი, რომელიც საქართველოში საქმიანობს საზღვარგარეთ შრომითი მოწყობის სფეროში და რომელსაც ეს საქმიანობა რეგისტრირებული აქვს კანონის შესაბამისად. ხელშეკრულებით წესრიგდება შრომითი მიგრანტის საზღვარგარეთ დასაქმების (შრომითი ხელშეკრულების) პირობები. ხელშეკრულება იღება წერილობით. (იხ. მუხლი 12).





- » მესამე ხელშეკრულება იღება საზღვარგარეთ დასაქმების მსურველ პირსა და იმ იურიდიულ პირს/პირს შორის, რომელიც საქართველოში საქმიანობს საზღვარგარეთ შრომითი მოწყობის სფეროში და რომელსაც ეს საქმიანობა რეგისტრირებული აქვს კანონის შესაბამისად. ხელშეკრულებით წესრიგდება იურიდიული პირის/პირის მიერ საზღვარგარეთ დასაქმების მსურველი პირისათვის დახმარების მომსახურების გაწევასთან დაკავშირებული ურთიერთობები. ხელშეკრულება იღება წერილობით. აკრძალულია შრომით მოწყობაში დახმარების შესახებ ხელშეკრულებით პირისათვის რაიმე საფასურის (ჰონორარის) მოთხოვნა. (იხ. მუხლი 11)

იხ. კანონი აქ: <https://matsne.gov.ge/document/view/2806732?publication=3>

ვისაც გსურთ საზღვარგარეთ დასაქმება, გთხოვთ, შეამოწმოთ იმ იურიდიული პირის/პირის საქმიანობის კანონიერება, რომელიც გპირდებათ საქართველოს ფარგლების გარეთ დასაქმებას ან დასაქმებაში ხელშეწყობას. იგი უნდა იყოს ოფიციალურად რეგისტრირებული, როგორც შრომითი მიგრაციის განმახორციელებელი და პერიოდულად ანგარიშს აწვდიდეს სამინისტროს. ასე თავს აირიდებთ მოტყუებისა და საფრთხისგან!!!

## კითხვა - კასუსი

### რა არის შევიწროება შრომით ურთიერთობებში?

საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, შევიწროება არის დისკრიმინაციის ფორმა, კერძოდ, შევიწროება არის პირის მიმართ კანონით გათვალისწინებული რომელიმე ნიშნით განპირობებული არასასურველი ქცევა, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს დასაქმებულის ღირსების შელახვას და მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას.

დისკრიმინაციის სხვა ფორმებისგან განსხვავებით, შევიწროების დროს არ მოითხოვება შესაძარბეული პირის/კომპარატორის არსებობა. ამდენად, უვარგისია მითითება ისეთ არაგუმენტებზე, როგორიცაა დამსაქმებელი სხვა დასაქმებულებს კარგად ექცევა და მაინცდამაინც ამ ერთს როგორ მოექცეოდა ცუდად, დამსაქმებელს წარსულში არასდროს უქნია ცუდი დანაზღაურება? (და მისთანები).

სამუშაო ადგილზე ძალადობა და შევიწროება ხშირად ერთად განიხილება. სამუშაოსთან დაკავშირებული ძალადობა, ევროკომისიის მიერ გამოყენებული განმარტების თანახმად, მოიცავს „ინციდენტებს, როდესაც თანამშრომლებს ცუდად ეპყრობიან, ემუქრებიან ან თავს ესხმიან სამსახურთან დაკავშირებულ გარემოებებში, მათ შორის, სამუშაო ადგილზე





მოსვლისა და წასვლისას, რომელიც მოიცავს ღია ან ფარულ გამოწვევას თანამშრომელთა უსაფრთხოების, კეთილდღეობისა და ჯანმრთელობისათვის“. შევიწროების რამდენიმე სახეს გამოყოფენ. ერთ-ერთი კლასიფიკაციის თანახმად, გამოიყოფა სამსახურთან დაკავშირებული შევიწროება (შესრულებული სამუშაოს მუდმივი კრიტიკა, ნაკლოვანებების ძიება); პირადი შევიწროება (შურაცხყოფა და აგრესიული შენიშვნები, ჭორების გავრცელება); ორგანიზაციული შევიწროება (პასუხისმგებლობების ჩამოშორება, მათი ჩანაცვლება უმნიშვნელო, უსიამოვნო დავალებებით, რომლებიც არ შეესაბამება კომპეტენციას) და დაშინება (ძალადობისა და ფიზიკური ძალადობის მუქარა, ყვირილი, ბრაზის გამონატყა) და სხვა.<sup>1</sup>

სახალხო დამცველის ანგარიშის თანახმად, კონკრეტულ შემთხვევებში, შევიწროების ფაქტის დადგენას აბრკოლებს მსხვერპლის მიერ მტკიცებულებათა მოპოვების კუთხით არსებული სირთულეები. დისკრიმინაციული მოტივები, ხშირად, ზეპირსიტყვიერი კომუნიკაციისას მჟღავნდება; პირისპირ საუბრისას გამოიყენება, აგრეთვე, შურაცხმყოფელი და არაეთიკური მიმართვის ფორმებიც. გარდა ამისა, სამუშაო ადგილზე პრობლემების შექმნის შიშით, პოტენციური მოწმეები თავს იკავებენ მხარეთა მიერ მითითებული გარემოებების დადასტურებისგან ან უარყოფისგან.<sup>2</sup>

1 ანობაძე ქ., შევიწროება სამუშაო ადგილზე: საერთაშორისო და ეროვნული სტანდარტების მიმოხილვა, [https://social-justice.org.ge/uploads/products/pdf/%E1%83%A8%E1%83%94%E1%83%95%E1%83%98%E1%83%AC%E1%83%A0%E1%83%9D%E1%83%94%E1%83%91%E1%83%90\\_1579597064.pdf](https://social-justice.org.ge/uploads/products/pdf/%E1%83%A8%E1%83%94%E1%83%95%E1%83%98%E1%83%AC%E1%83%A0%E1%83%9D%E1%83%94%E1%83%91%E1%83%90_1579597064.pdf)

2 საქართველოს სახალხო დამცველის სპეციალური ანგარიში დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლის, მისი თავიდან აცილებისა და თანასწორობის მდგომარეობის შესახებ, 2021 <https://www.ombudsman.ge/res/docs/2021050611590027208.pdf>

## შრომის უსაფრთხოება

ეკატერინე ქარდავა, სამართლის დოქტორი

**„შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის 2.1. მუხლის თანახმად**, ეს კანონი ვრცელდება შრომის უსაფრთხოების სფეროში ეკონომიკური საქმიანობის ყველა დარგზე, მათ შორის, საქართველოს ორგანული კანონით „საქართველოს შრომის კოდექსი“ და „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით მოწესრიგებულ შრომით ურთიერთობებზე. ამ კანონის აღსრულების მიზნებისათვის საქართველოს მთავრობა სოციალურ პარტნიორებთან კონსულტაციის შემდეგ განსაზღვრავს ეკონომიკური საქმიანობის პრიორიტეტულ დარგებს ზედამხედველი ორგანოს მიერ სოციალურ პარტნიორებთან კონსულტაციის შემდეგ ეკონომიკური საქმიანობის ყველა დარგის რისკების შეფასების საფუძველზე.

საქართველოს მთავრობამ 2020 წლის 6 თებერვალს მიიღო დადგენილება ეკონომიკური საქმიანობის პრიორიტეტული დარგების განსაზღვრის მეთოდებისა და რისკის შეფასების წესის დამტკიცების შესახებ

(იხ: <https://matsne.gov.ge/document/view/4793337?publication=0>).







პრიორიტეტული დარგების განსაზღვრის მიზნით საქმიანობების ჩამონათვალი დგინდება **ეროვნული კლასიფიკატორის (სეკ 2016-ის) შესაბამისად**, რომლის დაყოფა ხდება შრომის უსაფრთხოების დარგების სპეციფიკის გათვალისწინებით. (ეკონომიკური საქმიანობის სახეები სეკ 2016-ის მიხედვით იხ აქ: [https://www.geostat.ge/media/13408/NACE-Rev-2\\_Georgian\\_2016.pdf](https://www.geostat.ge/media/13408/NACE-Rev-2_Georgian_2016.pdf) )

**შრომის უსაფრთხოების მიზნებიდან გამომდინარე, პრიორიტეტული დარგები დაყოფილია შემდეგ სექტორულ მიმართულებებად:**

- ა) სოფლის, სატყეო და თევზის მეურნეობა;
- ბ) ნახშირისა და ლიგნიტის მოპოვება; სამთომოპოვებითი მრეწველობა;
- გ) ნედლი ნავთობისა და ბუნებრივი აირის მოპოვება; ლითონის მადნების მოპოვება; სხვა ტიპის კარიერების დამუშავება; სამთომოპოვებითი მრეწველობის დამხმარე მომსახურება;
- დ) ტექსტილის, ტყავის, რეზინის, ხისა და კორპის, პლასტმასის, ასევე მათთან დაკავშირებული ნაწარმის წარმოება;
- ე) ქიმიკატებისა და ქიმიური პროდუქტების წარმოება; კოქსისა და ნავთობპროდუქტების წარმოება; ფარმაცევტული პროდუქტებისა და ფარმაცევტული პრეპარატების წარმოება;
- ვ) ძირითადი ლითონების წარმოება, ლითონის შუა ნაწარმის წარმოება; სხვა არალითონური მინერალური პროდუქტების წარმოება; კომპიუტერების, ელექტრონული და ოპტიკური პროდუქციის წარმოება; ელექტრული მოწყობილობების წარმოება; მანქანებისა და მოწყობილობების წარმოება; ავტოსატრანსპორტო საშუალებების, მისაბმელებისა და ნახევარმისაბმელების წარმოება;
- ზ) კვების პროდუქტების, სასმელების, თამბაქოს ნაწარმის, ტანსაცმლის, ავეჯის წარმოება, ნაკეთების წარმოება ჩალისა და წნული მასალებისგან, ბეჭდვა და მედიაჩანაწერების აღწარმოება; ქაღალდისა და ქაღალდის ნაწარმის წარმოება; სხვა შუა ნაკეთობების წარმოება;
- თ) ელექტროენერჯის, ბუნებრივი აირის წარმოება და მიწოდება; წყალმომარაგება, კანალიზაცია; ორთქლისა და კონდიციონერული ჰაერის მიწოდება;
- ი) ნარჩენების შეგროვების, დამუშავების, მოცილების, უტილიზაციისა და დაბინძურებისაგან გასუფთავების საქმიანობები; ჯანდაცვა და სოციალური მომსახურების საქმიანობები;
- კ) მშენებლობა;
- ლ) საბითუმო და საცალო ვაჭრობა;
- მ) სახმელეთო, წყლის, საჰაერო ტრანსპორტი; ტრანსპორტირება მილსადენებით; დამხმარე სატრანსპორტო საქმიანობები;
- ნ) დასაწყობება; ავტომობილებისა და მოტოციკლების რემონტი; სხვა სახის მომსახურება;
- ო) განთავსების საშუალებებით უზრუნველყოფისა და საკვების მიწოდების საქმიანობები;
- პ) ინფორმაცია და კომუნიკაცია; საფინანსო და სადაზღვევო საქმიანობები; პროფესიული, სამეცნიერო და ტექნიკური საქმიანობები; საფოსტო და საკურიერო საქმიანობები;
- ჟ) სახელმწიფო მმართველობითი საქმიანობები; ადმინისტრაციული და დამხმარე მომსახურების საქმიანობები; უძრავ ქონებასთან დაკავშირებული საქმიანობები; განათლება; ექსტერიტორიული ორგანიზაციებისა და ორგანოების საქმიანობები;
- რ) ხელოვნება, გართობა და დასვენება; შინამეურნეობების, როგორც დამქირავებლის, საქმიანობები; არადიფერენცირებული საქონლისა და მომსახურების წარმოება შინამეურნეობების მიერ საკუთარი მოხმარებისათვის.

# დასაქმება

2020 წელს, საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტროს მიერ გამოქვეყნდა **კვლევა უნარებზე საწარმოთა მოთხოვნის შესახებ**. კვლევის მიზანი იყო ადამიანისეული კაპიტალის უნარებზე საწარმოების მოთხოვნის გამოვლენა, რომელთა გათვალისწინებაც ხელს შეუწყობს უნარებთან მიმართებით შრომის ბაზარზე არსებულ მოთხოვნა-მიწოდებას შორის არსებული დისბალანსის შემცირებას და უნარების მოხმარების ეკონომიკური ეფექტიანობის გაზრდას.

კვლევის თანახმად:

- » განათლების მიღწეული დონის მიხედვით **დასაქმებულთა შორის უდიდესი წილით უმაღლესი განთლების მქონე (57.8%) დასაქმებულები გამოირჩევიან, შემდეგ მოდის საშუალო განათლების მქონე (28%) დასაქმებულები, ხოლო ყველაზე მცირედით არის წარმოდგენილი პროფესიული განთლების მქონე (14.2%) ადამიანები.**
- » დამსაქმებელთა მიერ დასაქმებულები შეფასდნენ ისეთ უნარებთან მიმართებით როგორებიცაა: ტექნიკური უნარ-ჩვევები რომლებიც დაკავშირებულია საწარმოში გამოყენებულ კონკრეტულ აღჭურვილობასთან ან პროცესებთან, **წერილობითი დოკუმენტების გაცნობის და გასაგებად წერის, გამოთვლის, წაკითხვის და მონაცემების/ცხრილების გამოყენების უნარები. ასევე, ახალი ინფორმაციებისა და უნარების შეძენის, მოლაპარაკებების, ინფორმაციის გაცნობის, გაანალიზებისა და გადმოცემის, ლიდერობის, გადაწყვეტილების მიღების, პრობლემის მოგვარების, ჯგუფური მუშაობის და ICT უნარების, ზუსტად და სტანდარტების შესაბამისად მუშაობის, ასევე ორგანიზებისა და დაგეგმვის უნარების თვალსაზრისით.**
- » დასაქმებულთა ინფორმაციული და ტექნოლოგიური უნარ-ჩვევები საშუალოდ 2.9 ქულით იყო შეფასებული, რაც ყველაზე დაბალი მაჩვენებელი გახლდათ. ყველაზე დაბალი საშუალო შეფასება დასაქმებულთა ინფორმაციის გაცნობის, გაანალიზებისა და გადმოცემის უნარმა დაიმსახურა - 3.2 ქულა.



მოგვწერეთ, გვკითხეთ  
european.time.geo@gmail.com  
ekakardava2014@gmail.com

