

შრომის სამართლის რეფორმა საქართველოში და ევროპული კავშირის სტანდარტები

ანა ლორია*
მნიკ ს. მასხაშვილი**

I. შესავალი

2003 წლის სექტემბერში შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროსთან არსებულმა სამუშაო ჯგუფმა საჯარო განხილვისათვის გამოაქვეყნა საქართველოს შრომის კოდექსის პროექტი (იხ. ქართული სამართლის მიმოხილვა, 6, № 1, 2003, 26). აღნიშნული კოდექსის პროექტი კიდევ ერთი მნიშვნელოვანი საკანონმდებლო ნაბიჯია საქართველოს ეკონომიკის მოდერნიზაციისათვის, ვინაიდან 1973 წელს მიღებულ, დღეისათვის მოქმედ, კოდექსში შეტანილი მნიშვნელოვანი შესწორებების მიუხედავად, მასში მაინც მრავლადაა შრომის სამართლისადმი საბჭოური მიდგომის მახასიათებლები შინაარსობრივი თუ ტერმინოლოგიური თვალსაზრისით.

ვინაიდან საქართველო ცდილობს თავისი კანონმდებლობის ევროპულ კანონმდებლობასთან დაახლოებას ევროპული კავშირის შიდა ბაზართან დაკავშირებულ ბევრ სფეროში და მათ შორის „მუშახელის სამუშაო ადგილზე დაცვასთან“ მიმართებითაც, მიზანშეწონილი იქნებოდა ამ კოდექსის პროექტის ევროპულ კანონმდებლობასთან შესაბამისობის დონისა და შემდგომი დაახლოებისათვის საჭირო შესაძლო სამომავლო ასპექტების გამოვლენა. კეთილგონივრული დაახლოების დონე უნდა განისაზღვროს პარტნიორობისა და თანამშრომლობის შესახებ შეთანხმების (PCA) მიზნებისა და, შესაბამისად, იმ საკანონმდებლო აქტების ჩრილში, რომლებიც ხელს შეუწყობენ საქართველოს ეკონომიკისა და დემოკრატიის განვითარებას, საქართველოსა და ევროპულ კავშირს შორის ეკონომიკური კავშირების გაძლიერებას, ეკონომიკური ზრდის ხელშეწყობას და სტაბილური ბიზნესისა და საინვესტიციო გარემოს შექმნას.

ზემოთქმულიდან გამომდინარე, შრომის სამართლის დაახლოება, უპირველეს ყოვლისა, ფოკუსირებას უნდა ახდენდეს იმაზე, თუ რამდენად იმოქმედებს დაახლოების გათვალისწინებული დონე დაქირავებულთა და დამქირავებელთა ინტერესების ბალანსზე, რაც აუცილებელია ოპტიმალური ეკონომიკური ზრდის უზრუნველსაყოფად და, ამავედროულად, სოციალური სიმშვიდის შესანარჩუნებლად; მეორე რიგში კი იმაზე – რამდენად მოუტანს ზემოაღნიშნული სარგებელს საქართველოს ინტეგრირებას მსოფლიო ეკონომიკაში, კერძოდ, მის ეკონომიკურ თანამშრომლობას ევროპასთან. აღნიშნული საკითხი ძალზე მნიშვნელოვანია, რადგან შრომის კანონმდებლობა ტრადიციულად სამართლის რთულ, ძვირადღირებულ, პოლიტიკურად დელიკატურ და ადამიანთა ყოველდღიურ ცხოვრებაზე დიდი ზეგავლენის მქონე სფეროს განეკუთვნება. თუმცა წინამდებარე სტატია მიზნად არ ისახავს ღრმა ეკონომიკურ ანალიზს. ტექსტში მიმოხილულია ძირითადი მინიმალური ევროპული სტანდარტები, რომლებიც, უმეტეს შემთხვევაში, არ აწესებენ არაბუნებრივად მაღალ ფასებს მენარმეებისათვის, მაგრამ შეუძლიათ მასტიმულელები ზეგავლენა იქონიონ სამართლებრივ კულტურაზე, რის გამოც ყურადღებას იმსახურებენ საქართველოში მიმდინარე სამართლებრივი რეფორმების კონტექსტში. ამავე დროს, არ უნდა დაგვავიწყდეს, რომ ამ ეტაპზე ადამიანური რესურსი, ალბათ, ყველაზე უფრო ძვირფასი

* თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის სტუდენტი, „ჯეპლაკის“ სტაჟიორი.

** იურიდიულ მეცნიერებათა დოქტორი, „ჯეპლაკის“ უფროსი მრჩეველი სამართლებრივ საკითხებში.

სტატისტიკა

ეკონომიკური რესურსის საქართველოსათვის. შესაბამისად, შრომის ბაზრის სამართლებრივი რეფორმა უნდა იყოს წინდახედული, რათა მენარმეებს მაქსიმალურად მიუწვდებოდეთ ხელი აღნიშნულ რესურსზე საზოგადოების საკეთილდღეოდ. მეტისმეტად შორს მიმავალმა მონესრიგებამ შესაძლოა დასაქმებულთა დაცვა ადვილად აქციოს ეკონომიკური განვითარების ბარიერად საერთაშორისო ბაზარზე და შეუმციროს საქართველოს ძლიერი შედარებითი უპირატესობა, რაც გადაძვლებს მოსახლეობისათვის სამსახურების ხელმისაწვდომობას.

II. სამუშაო ადგილზე მუშახელის დაცვასთან დაკავშირებული ევროპული კავშირის წესები

ტერმინი – „სამუშაო ადგილზე მუშახელის დაცვა“ – იმ მნიშვნელობით, როგორც ის გამოიყენება PCA-ში, არ არის განსაზღვრული თვით ამ შეთანხმებით და არც ევროპული გაერთიანების შესახებ ხელშეკრულებით (ECT), რომლის კონტექსტშიც შეიქმნა PCA-ის არაერთი დებულება და რომელიც აადგილებს PCA-ის ენის გაგებას. ECT-ის წესები, რომლებიც მიზნად ისახავს მუშახელის სამართლებრივი სტატუსის რეგულირებას, დაყოფილია მუშახელის თავისუფალი გადაადგილების შესახებ დებულებებად – 39-ე-41-ე მუხლები, და სოციალური პოლიტიკის შესახებ დებულებებად – 136-ე-145-ე მუხლები. გარდა ამისა, მოქალაქეთა შრომითი უფლებები გათვალისწინებულია ევროპული კავშირის 2001 წლის ქარტიაში ფუნდამენტური უფლებების შესახებ.

1. გადაადგილების თავისუფლება

პირთა გადაადგილების თავისუფლება ევროპული კავშირის შიდა ბაზრის ერთ-ერთი ფუნდამენტური ასპექტია, რომელიც შრომის სფეროსთან დაკავშირებულ მნიშვნელოვან კომპონენტს მოიცავს. ECT-ის 39-ე მუხლი ადგენს, რომ აღნიშნული თავისუფლება უზრუნველყოფილია ევროპული გაერთიანების ფარგლებში და რომ ის კრძალავს დასაქმებასთან, ანაზღაურებასთან და სხვა სამუშაო თუ დასაქმების პირობებთან დაკავშირებით წევრი სახელმწიფოების დაქირავებულთა ნებისმიერი სახის დისკრიმინაციას ეროვნული ნიშნის საფუძველზე. ამავდროულად, PCA-ის IV კარი მოიცავს სამუშაო პირობების შესახებ თავს, რომლის მიხედვითაც აღნიშნული შეთანხმების მონაწილე მხარეები ვალდებულია იღებენ, არ დაუშვან სამუშაო პირობებთან, ანაზღაურებასთან და სამსახურიდან დათხოვნასთან დაკავშირებით, ეროვნული ნიშნის საფუძველზე მეორე მხარის მოქალაქეების დისკრიმინაცია - PCA-ის მე-20 მუხლი. მაშინ როდესაც ECT კრძალავს მუშახელის დისკრიმინაციას სამუშაოს ხელმისაწვდომობასა და შესრულებასთან მიმართებით, PCA კრძალავს დისკრიმინაციას მხოლოდ სამუშაოს შესრულებასთან მიმართებით და არ ითვალისწინებს შრომის ბაზრის ხელმისაწვდომობის, მუშახელის თავისუფალი ბრუნვისა და კვალიფიკაციის ორმხრივი აღიარების უფლებებს. PCA-ში გამოყენებული ტერმინი – „სამუშაო ადგილზე მუშახელის დაცვა“ – აშკარად გამოორიცხავს პირთა გადაადგილებასთან დაკავშირებულ საკითხებს, ვინაიდან PCA ცალკე და ECT-სთან შედარებით ნაკლებ დეტალურად არეგულირებს ამ საკითხს.

2. სოციალური პოლიტიკა

ევროპულ კავშირში მუშახელის დაცვა მრავლისმომცველია და დაკავშირებულია არა მხოლოდ შრომის სამართალთან, თავისი კლასიკური მნიშვნელობით, როგორც ის მოიაზრება ზოგიერთ წევრ სახელმწიფოში. მაშინ როდესაც ზოგიერთი წევრი ქვეყნის კანონმდებლობაში (მაგ. გერმანია) შრომის სამართალი და სოციალური სამართალი ქმნიან სამართლის ორ დამოუკიდებელ სფეროს, დამოუკიდებელი იურიდიული პროცესებით, ევროპული სამართალი შრომის სამართალს სოციალური სამართლის ნაწილად მიიჩნევს, რომელიც იურიდიული ტერმინოლოგიისადმი და სამრეწველო პოლიტიკი-

სტატიკა

სადმი ფრანგულ მიდგომას შეესაბამება. აქედან გამომდინარე, ECT-ის დებულებები სოციალური პოლიტიკის შესახებ ცალკე თავად ჩამოყალიბდა ECT-ის XI კარში სოციალური პოლიტიკის, განათლების, კვალიფიკაციის ამაღლებისა და ახალგაზრდობის შესახებ, რომელიც არეგულირებს სოციალურ და შრომის პოლიტიკას, რომელიც შესაძლოა განახორციელოს ევროპულმა გაერთიანებამ (136-ე-145-ე მუხლები). აღნიშნული პოლიტიკა, პროცედურებისა და შინაარსის თვალსაზრისით, მნიშვნელოვნად შეიცვალა მასტრიხტისა და ამსტერდამის ხელშეკრულებებს შორის შუალედში. მასტრიხტის ხელშეკრულებამდე ECT-ის დებულებები სოციალური პოლიტიკის შესახებ (117-ე-122-ე მუხლები), ტერმინოლოგიის თვალსაზრისით, სადავო იყო. გადაწყვეტილების მისაღებად ერთსულოვნების (ECT-ის მე-100, 235-ე მუხლები) ან კვალიფიცირებული უმრავლესობის (ECT-ის 118-ე მუხლის ა პუნქტი) მოთხოვნა დაბრკოლებას ქმნიდა შემდგომი საკანონმდებლო განვითარებისათვის.

ევროპული კავშირის სოციალურმა პოლიტიკამ უფრო ფართო მასშტაბებს მიაღწია მასტრიხტის ხელშეკრულების მიღების შემდეგ, როდესაც ყველა წევრმა სახელმწიფომ, გაერთიანებული სამეფოს გარდა, ხელი მოაწერა სოციალური პოლიტიკის ხელშეკრულებას, რომელიც გათვალისწინებული იყო *acquis communautaire*-ს საფუძველზე 1989 წლის ევროპის საბჭოს სოციალური ქარტის განსახორციელებლად ევროპული გაერთიანების სოციალური კომპეტენციის გაფართოებისათვის, კვალიფიცირებული უმრავლესობით გადაწყვეტილების მიღების შესაძლებლობების გაზრდისა და ევროპული კოლექტიური ხელშეკრულებისათვის უფრო ძლიერი სამართლებრივი საფუძველის შესაქმნელად.

თუმცა, გამომდინარე იქიდან, რომ სოციალური პოლიტიკისათვის ორი სამართლებრივი საფუძველის არსებობა არ იყო მიზანშეწონილი, ამსტერდამის ხელშეკრულებამ სოციალური პოლიტიკის სფეროში თანხმობა აღადგინა ზემოხსენებული შეთანხმების ECT-ში ჩართვით. ECT-ის 136-ე (ყოფილი 117-ე) მუხლი ადასტურებს, რომ სოციალური პოლიტიკა ევროპული გაერთიანებისა და წევრი სახელმწიფოების ერთობლივი პასუხისმგებლობის საგანია. ეს დებულება ხაზს უსვამს ევროპული სოციალური პოლიტიკისათვის იმ ფუნდამენტური სოციალური უფლებების მნიშვნელობას, რომლებიც მოცემულია 1961 წლის ოქტომბერში ტურინში ხელმოწერილ ევროპის სოციალურ ქარტიასა და 1989 წლის მუშახელის ფუნდამენტური სოციალური უფლებების ევროპული გაერთიანების ქარტიამი. მისი მიზნებია: დასაქმების ხელშეწყობა, საცხოვრებელი და შრომის პირობების გაუმჯობესება, სათანადო სოციალური დაცვა, დიალოგი მენეჯმენტსა და მუშახელს შორის, ადამიანური რესურსების განვითარება გრძელვადიანი დასაქმების თვალსაზრისით და ევროპული კავშირის მოქალაქეებისათვის სოციალურ დონეზე თანასწორობის დარღვევასთან ბრძოლა. ამგვარად, გასათვალისწინებელია, რომ ევროპული კავშირის სოციალური პოლიტიკა დასაბამიდან მიზნად ისახავდა მხოლოდ მუშახელის დაცვას (ყოფილი 117-ე მუხლი), რაც ეწინააღმდეგება ECT-ის დღევანდელ ვარიანტს, რომელიც მიზნად ისახავს ევროპული კავშირის ყველა მოქალაქის საცხოვრებელი და სამუშაო პირობების გაუმჯობესებას. აღნიშნული მიზნები იზღუდება ვალდებულებით, რომელიც ითვალისწინებს ეროვნული ჩვეულებების განსხვავებული წესების, კერძოდ სახელშეკრულებო ურთიერთობების სფეროში, და ეკონომიკის კონკურენტუნარიანობის შენარჩუნების აუცილებლობის გათვალისწინებას.

მასტრიხტის ხელშეკრულების მიღებიდან და ნიცის ხელშეკრულებაში, რომელიც ძალაში შევიდა 2003 წელს, მცირეოდენი ცვლილებებისა და დამატებების შეტანის შემდეგ, ECT-ის 137-ე მუხლის (ყოფილი 117-ე მუხლი) მიხედვით, საბჭო უფლებამოსილია მიიღოს დირექტივები კვალიფიცირებული უმრავლესობით, პარლამენტის თანაგადაწყვეტილებით და ეკონომიკურ და სოციალურ კომიტეტთან და რეგიონების კომიტეტთან კონსულტაციებით, შემდეგ სექტორებში:

- მუშახელის ჯანმრთელობა და უსაფრთხოება;
- სამუშაო პირობები;
- მუშახელის ინფორმირება და მათთვის კონსულტაციების განწევა;
- შრომის ბაზრიდან გარიცხული პირების ინტეგრირება;

სტატია 30

- მამაკაცთა და ქალთა თანასწორუფლებიანობა შრომის ბაზარზე არსებული შესაძლებლობებისა და სამუშაო ადგილზე მათდამი მოპყრობის თვალსაზრისით;
- სოციალურ დონეზე თანასწორობის დარღვევასთან ბრძოლა;
- სოციალური დაცვის სისტემათა მოდერნიზაცია.

თუმცა საბჭოს ერთსულოვნება სავალდებულოდ რჩება შემდეგ სექტორებში:

- მუშახელის სოციალური უსაფრთხოება და სოციალური დაცვა;
- მუშახელის დაცვა მათი შრომითი ხელშეკრულების მოშლისას;
- დაქირავებულთა და დამქირავებელთა წარმომადგენლობა და მათი ინტერესების კოლექტიური დაცვა, ერთობლივი გადაწყვეტილების ჩათვლით;
- დასაქმების პირობები ევროპული გაერთიანების ტერიტორიაზე ლეგალურად მცხოვრები მესამე ქვეყნის მოქალაქეებისათვის.

სოციალური პოლიტიკის სხვა გათვალისწინებული სფეროებია:

- სოციალური პარტნიორების აღიარება – 138-ე, 139-ე მუხლები;
- წევრ სახელმწიფოებს შორის თანამშრომლობის ხელშეწყობა – მე-40 მუხლი;
- მამაკაცთა და ქალთა თანაბარი მოპყრობა – მე-2, მე-14 მუხლები;
- ანაზღაურებადი შვებულება – 142-ე მუხლი.

ხელშეკრულების თანახმად, ძირითადი პასუხისმგებლობა სოციალურ პოლიტიკაზე ეკისრებათ წევრ სახელმწიფოებს და ევროპული გაერთიანება უფლებამოსილია, მხოლოდ დახმარება გაუწიოს მათ აღნიშნულ საკითხში. ამგვარად, აქ საქმე გვაქვს პასუხისმგებლობის განაწილებასთან და არა ევროპული გაერთიანების ან წევრი სახელმწიფოების ექსკლუზიურ პასუხისმგებლობასთან.

თუმცა ხელფასების რაოდენობა, გაერთიანების, გაფიცვისა და ლოკაუტის დანესების უფლება კვლავაც ევროპული გაერთიანების კომპეტენციის ფარგლებს გარეთ რჩება. გამონაკლისია ევროპის ზემოაღნიშნული ქარტია, რომელიც მეტ-ნაკლებად მოიცავს აღნიშნულ საკითხებს. აღსანიშნავია, რომ ევროპაში არსებული განსხვავებები უფრო ფართომასშტაბიანია, ვიდრე ეს ჩვეულებრივ არის მიჩნეული. ეს ფაქტი ართულებს იმ უნივერსალური საერთაშორისო სამართლებრივი სტანდარტების იდენტიფიცირებას, რომელთაც განსაკუთრებული მნიშვნელობა აქვთ. სამხრეთ ევროპის ქვეყნებში, ბრიტანეთში, ირლანდიასა და დანიაში რეგულირების დონეებს შორის უფრო დიდი განსხვავებაა, ვიდრე ამერიკის შეერთებულ შტატებსა და გაერთიანებულ სამეფოს და სკანდინავიურ ქვეყნებს შორის. ეს განპირობებულია განსხვავებული მარეგულირებელი მიდგომებით, რომლებიც უნდა მოიაზრებოდნენ ერთიანად და ასევე მათი ურთიერთდამოკიდებულების კონტექსტში. სამსახურიდან უსაფუძვლო დათხოვნასთან დაკავშირებული სტატუტორული უფლებები შესაძლოა განვიხილოთ, როგორც მაგალითი ევროპული ქვეყნების განსხვავებული მიდგომისა შრომის ბაზრის რეგულირებისადმი. მაშინ როდესაც კონტინენტური, განსაკუთრებით კი ევროპული კავშირის სამხრეთის ქვეყნები, ფართოდ იყენებენ იმ სტატუტორულ დებულებებს, რომლებიც მიზნად ისახავენ ძირითადი მუშახელისათვის სამსახურის დაკარგვის თავიდან აცილებას, გაერთიანებული სამეფო და სკანდინავიური ქვეყნები მეტ ყურადღებას ამახვილებენ მობილურობის ხელშეწყობაზე, ვიდრე სამსახურებით უზრუნველყოფაზე. ეს ძირითადად ხორციელდება სამსახურის დაკარგვისას ფინანსური კომპენსაციის გზით, აქტიური შრომის ბაზრის პოლიტიკასთან ერთად და არა სამსახურების შენარჩუნებაზე ფოკუსირებით.

სტატია 30

ბევრი ევროპული ქვეყნის შრომის პოლიტიკის მნიშვნელოვანი დამახასიათებელი თვისებაა ის, რომ ოთხმოცდაათიანი წლებიდან ამ ქვეყნების უმრავლესობამ თავიანთ შრომის ბაზრის პოლიტიკაში სტრუქტურული ცვლილებების აუცილებლობა იგრძნო, რაც მიზნად ისახავდა სრულყოფილ სოციალურ უზრუნველყოფაზე ეკონომიკური ზენოლის შემცირებას. გაჩნდა დღეისათვისაც აქტუალური მცდელობა მესამე გზის მოძებნისა რეგულირების მკაცრ შეწყვეტასა – როგორც ეს ამერიკის შეერთებულ შტატებშია – და სრულ რეგულირებას შორის. აქედან გამომდინარე, შეირჩა სხვადასხვა მიდგომა, მაგრამ ძირითადად შემდეგი ოთხი მიმართულების ჩარჩოებში:

– შენარჩუნებულია დასაქმების დაცვის ძირითადი სისტემა არაკეთილსინდისიერი ქცევის თავიდან ასაცილებლად;

– დაშვებულია და მიზანშეწონილად არის მიჩნეული არატიპური ხელშეკრულებების დადება – ვადიანი, დროებითი ან არასრული სამუშაო დროით დადებული ხელშეკრულებები;

– ხელფასებისა და სამუშაო დროის რეგულირება კოლექტიური ხელშეკრულების საგანია, რომელიც, უფრო დეცენტრალიზებული ხდება, რაც უფრო მეტი მოქნილობის საშუალებას იძლევა;

– უმუშევრისათვის საშემოსავლო დახმარების დონე და ხანგრძლივობა შემცირებულია, სამუშაოზე აყვანის პირობები გამკაცრებულია და გამოყოფილია რესურსები შრომის ბაზრის აქტიური ზომების გასატარებლად სამუშაოს მოძებნის პროცესის ხელშეწყობისათვის.

მთლიანობაში და ბევრი განსხვავებების მიუხედავად, ევროპული კავშირის შრომის სამართალი და სოციალური სამართალი მნიშვნელოვან ზეგავლენას ახდენს შრომის ბაზრის პირობებზე, იცავს დაქირავებულებს ეკონომიკური რისკისაგან და აწესრიგებს შემოსავლის კონკურენტუნარიან განაწილებას. შრომის კანონმდებლობის ძირითადი ნაწილი კვლავაც წვერი სახელმწიფოების დომინირების ქვეშ იმყოფება, წვერი სახელმწიფოებისა, რომელთაც სხვადასხვა მიდგომა აქვთ სრულყოფილი სოციალური უზრუნველყოფის შენარჩუნებისა და შრომის ბაზარზე წარმოების საუკეთესო ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფისადმი.

PCA-ში ECT-ისგან გარკვეულწილად განსხვავებული ტერმინოლოგია შეირჩა, რომელიც ყურადღებას ამახვილებს „სამუშაო ადგილზე მუშახელის დაცვაზე“ და არა სოციალურ პოლიტიკაზე მთელი თავისი ნიუანსებით, როგორც ამას ECT ითვალისწინებს. ფაქტია, რომ PCA ამ დებულებით ეყრდნობა ECT-ის ძველ ვარიანტს და ყურადღებას მხოლოდ მუშახელის დაცვაზე ამახვილებს. მაგრამ ტერმინი – „სამუშაო ადგილზე მუშახელის დაცვა“ – შესაძლოა, ასევე გულისხმობდეს იმ ფაქტს, რომ კანონმდებლობის დაახლოება, მიუხედავად იმისა, თუ რაზე შეთანხმდნენ წვერი სახელმწიფოები ECT-ში, დაკავშირებული იქნება მხოლოდ იმ საკითხებთან, რომლებიც უშუალოდ ეხება იმ ადგილს, სადაც ხორციელდება სამუშაო. გარკვეულწილად მსგავსი ფრაზა – „სამუშაო გარემო“ – გვხვდება ECT-ში (137-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი), რომელიც გამოყენებულია ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების დაცვის კონტექსტში და ასევე ეხება სამუშაოს შესრულების ადგილმდებარეობას, მაგრამ უფრო ფართო გაგებით. თუმცა ამ კონტექსტშიც კი ევროპის სასამართლომ დაადგინა, რომ მუშახელის დაცვა უნდა მომდინარეობდეს ტერმინიდან – ჯანმრთელობა, როგორც ამას ითვალისწინებს ჯანმრთელობის მსოფლიო ორგანიზაციის დებულება, სადაც ნათქვამია, რომ ჯანმრთელობა არის „კარგად ყოფნის მდგომარეობა ფიზიკური, გონებრივი და სოციალური თვალსაზრისით“, რაც მოიცავს მუშახელის დაცვის ფართო გაგებას სოციალური შრომის დაცვისა და სამუშაო პირობების ჩათვლით. ეს, ფაქტობრივად ნიშნავს, რომ სამუშაო გარემო არ ამოიწურება მხოლოდ იმ ადგილის გაგებით, სადაც სამუშაო სრულდება (სამუშაო ადგილი), არამედ მოიცავს იმ საკითხებსაც, რომლებსაც დაქირავებულების ჯანმრთელობასა და უსაფრთხოებაზე შრომასთან დაკავშირებული ზეგავლენა აქვთ. იგივე ეხება არა მხოლოდ ჯანმრთელობასა და უსაფრთხოებასთან დაკავშირებულ, არამედ სამუშაო ადგილზე მუშახელის ზოგად დაცვასაც, გამომდინარე იქიდან, რომ ეს საკითხი PCA-ით რეგულირდება. PCA არ

სტატიკა

შემოიფარგლება სამუშაო ადგილზე მუშახელის იმ რისკისაგან დაცვით, რომელიც წარმოიშობა იმ ადგილზე, სადაც სამუშაო სრულდება (სამუშაო გარემო), არამედ მოიცავს სამუშაოსთან დაკავშირებული რისკის ყველა სახეობას, რაც სოციალური დაცვისადმი ევროპული კავშირის მიდგომის იდენტური იქნება იმ განსხვავებით, რომ PCA მხოლოდ მუშახელზე ვრცელდება.

ამგვარად, PCA-სა და ECT-ში გამოყენებული განსხვავებული ტერმინოლოგია არ ითვალისწინებს დაცვის განსხვავებულ სფეროს, გარდა იმისა, რომ ევროპული კავშირის სოციალური პოლიტიკა ზოგიერთ ასპექტში უფრო მრავლისმომცველია და ვრცელდება ყველა მოქალაქის სოციალურ დაცვაზე, მაშინ როდესაც PCA მიზნად ისახავს ევროპული კავშირის სოციალური პოლიტიკის იმ კანონების დაახლოებას, რომლებიც უშუალოდ მუშახელის დაცვას ითვალისწინებენ. გარდა ამისა, თანაბარი მოპყრობის (თავისუფალი გადაადგილების) პრინციპი სხვადასხვანაირად არის განხილული PCA-სა და ECT-ში, რომელთაც განსხვავებული მიზნები აქვთ. ECT მიზნად ისახავს შიდა ბაზრის ჩამოყალიბებასა და დაცვას, PCA კი – ეკონომიკური ზრდის ხელშეწყობას და დემოკრატიის კონსოლიდაციას.

შესაბამისად, PCA-ში „სამუშაო ადგილზე მუშახელის დაცვა“ ყურადღებას ამახვილებს სოციალური პოლიტიკის იმ ნესებზე, რომლებიც იცავენ მუშახელს შრომასთან დაკავშირებული რისკისაგან და წვლილი შეაქვთ ეკონომიკური ზრდის ხელშეწყობაში. სოციალურ პოლიტიკასთან დაკავშირებული მუშახელის დაცვის შესახებ ევროპული კავშირის ნესები დღეისათვის განხილვის პროცესშია.

III. სოციალური პოლიტიკის ძირითადი პრინციპები

1. მამაკაცთა და ქალთა მიმართ თანაბარი მოპყრობა

ამსტერდამის ხელშეკრულებამ ევროპული გაერთიანების მიზნების ნუსხას მამაკაცთა და ქალთა შორის თანასწორუფლებიანობის მიღწევის საკითხი შეჰმატა. ECT-ის შესაბამისად, ევროპული გაერთიანება თავის ნებისმიერ საქმიანობაში მიზნად უნდა ისახავდეს მამაკაცთა და ქალთა შორის არსებული არათანასწორუფლებიანობის აღკვეთასა და თანასწორუფლებიანობის ხელშეწყობას. გარდა ამისა, ECT-ის 141-ე მუხლი უფრო მეტად უწყობს ხელს მამაკაცთა და ქალთა მიმართ თანაბარი მოპყრობისა და მათი თანაბარი შესაძლებლობების უზრუნველყოფას, ვიდრე ყოფილი 199-ე მუხლი, რომელიც ითვალისწინებდა ორი სქესისათვის ერთნაირი სამუშაოს შესრულებისას თანაბარ ანაზღაურებას. ECT-ის 141-ე მუხლი საშუალებას აძლევს საბჭოს, ეკონომიკურ და სოციალურ კომიტეტთან კონსულტაციების შემდეგ და თანაგადანწყვეტილების პროცედურის შესაბამისად, მიიღოს აქტიური ზომები თანაბარი მოპყრობის პრინციპის გამოყენების უზრუნველსაყოფად.

აღნიშნული მიდგომა დაკონკრეტებულია მრავალ დირექტივაში. პირველი მათგანია საბჭოს 1975 წლის თებერვლის დირექტივა 75/117/EEC, რომელიც ეხება მამაკაცებისა და ქალებისათვის თანაბარი ანაზღაურების პრინციპს. ამ დირექტივის მოთხოვნაა – ერთნაირ სამუშაო ადგილზე, ერთნაირი სამუშაოს შესრულებისას და ერთნაირი სამუშაო პროცედურების პირობებში – თანაბარი ანაზღაურების უზრუნველყოფა ორივე სქესისათვის. თუ ხელფასის ოდენობის განსაზღვრა ემყარება თანაბარი კვალიფიკაციის სისტემას, აღნიშნული სისტემა ერთსადაიმევე კრიტერიუმებს უნდა იყენებდეს ქალი და მამაკაცი დაქირავებულებისათვის. გარდა ამისა, საბჭოს 1976 წლის თებერვლის დირექტივა 76/207/EEC დასაქმების ხელმისაწვდომობასთან, კვალიფიკაციის ამაღლებასთან, დანიშნულებასა და სამუშაო პირობებთან დაკავშირებით მამაკაცთა და ქალთა მიმართ თანაბარი მოპყრობის პრინციპის განხორციელების შესახებ ადგენს, რომ მამაკაცთა და ქალთა მიმართ თანაბარი მოპყრობა უნდა განხორციელდეს ზემოთ ჩამოთვლილ პრინციპებთან მიმართებით. თანაბარი მოპყრობის პრინციპის განხორციელება ნიშნავს, რომ სქესის საფუძველზე დისკრიმინაცია არ უნდა არსებობდეს სამუშაო პირობებთან მიმართებით, სამუშაოზე შერჩევის კრიტერიუმების

ჩათვლით, უზრუნველყოფილი უნდა იყოს ყველა სახის სამუშაოს ან თანამდებობის ხელმისაწვდომობა, განურჩევლად საქმიანობის სფეროსა თუ დარგისა, პროფესიული იერარქიის ყველა დონეზე. ნებისმიერი დებულება, რომელიც ეწინააღმდეგება თანაბარი მოპყრობის პრინციპს და გათვალისწინებულია კოლექტიური ხელშეკრულებებით, ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებებით, წარმოებების შიდა წესებით ან დამოუკიდებელი საქმიანობისა თუ პროფესიების მარეგულირებელი წესებით, გაუქმებულად და ძალადაკარგულად უნდა გამოცხადდეს ან შეიცვალოს.

გარდა ამისა, დირექტივა 86/378/EEC პროფესიული სოციალური დაცვის სქემებში მამაკაცთა და ქალთა მიმართ თანაბარი მოპყრობის პრინციპის განხორციელების შესახებ სოციალური დაცვის სქემებზე განავრცობს იმ პრინციპებს, რომლებიც წარმოების დონეზეა მოცემული, ხელმისაწვდომობის პირობებთან, შესატან საწევრო გადასახადებთან, მათი დაანგარიშებისა და გადახდის პირობებსა თუ ვადებთან მიმართებით, ვინაიდან დირექტივაში მოცემულია დისკრიმინაციასთან დაკავშირებული მთელი რიგი პირობების ჩამონათვალი. ამ თვალსაზრისით, კოდექსის პროექტი უზრუნველყოფს ძირითად დაცვას და კრძალავს რაიმე ნიშნის მიხედვით, სქესის ჩათვლით, ინდივიდუალური ან კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულებებით გათვალისწინებულ, დისკრიმინაციული ხასიათის წესებს.

შრომითი ხელშეკრულებების შესახებ წესების გარდა, საბჭოს 1978 წლის დეკემბრის დირექტივა 79/7/EEC სოციალური დაცვის საკითხებთან დაკავშირებით მამაკაცთა და ქალთა მიმართ თანაბარი მოპყრობის პრინციპის პროგრესული განხორციელების თაობაზე განავრცობს თანაბარი მოპყრობის პრინციპებს სოციალური დაცვის სახელმწიფო სისტემებზე. ის ვრცელდება დასაქმებულ მოსახლეობაზე, თვითდაქირავებული პირების ჩათვლით, რომელთა საქმიანობაც შეწყდა ავადმყოფობის, ინვალიდობის, მოხუცებულობის, სამუშაო ადგილზე უბედური შემთხვევის, პროფესიული დაავადების ან უმუშევრობის გამო. თანაბარი მოპყრობა ნიშნავს, რომ დისკრიმინაცია არ უნდა იყოს სქემების მოქმედების სფეროსა და ხელმისაწვდომობასთან, ფულადი შესატანის შეტანასა და მის დაანგარიშებასთან, დახმარებების დაანგარიშებასთან და მიუღწეველობისათვის თუ ფინანსურად დამოკიდებული პირებისათვის ამ დახმარებების გაზრდასთან, დახმარებების დაწესების ხანგრძლივობისა და შეჩერების მარეგულირებელ პირობებთან მიმართებით. ამ თვალსაზრისით, კოდექსის პროექტი ვერ იქნება გამოყენებული, რადგან აქ საქმე გვაქვს არა დამქირავებელსა და დაქირავებულს შორის ურთიერთობასთან, არამედ დაქირავებულის ურთიერთობასთან სახელმწიფოსთან, რომელიც ადგენს სოციალური დახმარების გარკვეულ სქემას. საქართველოს კონსტიტუციის მე-14 მუხლი, რომელიც მოითხოვს თანაბარუფლებიანობას კანონის წინაშე, პირდაპირ გულისხმობს ქალთა დაცვას სქესობრივი ნიშნის საფუძველზე ნებისმიერი სახის დისკრიმინაციისაგან სახელმწიფოს მხრიდან, სოციალური დახმარების სისტემებთან დაკავშირებული დისკრიმინაციის ჩათვლით.

საბჭოს 1986 წლის დეკემბრის დირექტივა 86/613/EEC ეხება გარკვეულ საქმიანობაში, სოფლის მეურნეობის ჩათვლით, თვითდაქირავების პირობებში, ჩართულ მამაკაცთა და ქალთა მიმართ თანაბარი მოპყრობის და ორსულობისა და დედობის პერიოდში თვითდაქირავებული ქალების დაცვას. ის განავრცობს დაქირავებულებისათვის გათვალისწინებულ დაცვას თვითდაქირავებულ პირებზეც და ადგენს, რომ წვერმა სახელმწიფოებმა თვითდაქირავებულ პირებთან მიმართებით უნდა მიიღონ საჭირო ზომები, რათა გააუქმონ ყველა დებულება, რომელიც ეწინააღმდეგება თანაბარი მოპყრობის პრინციპს, განსაკუთრებით ბიზნესის დაფუძნებასთან, გაფართოებასთან ან საქმიანობის ნებისმიერი სხვა ფორმის დაწყებასა და გაფართოებასთან დაკავშირებით. ეს საკითხი თავისი განსაზღვრებით არ არის შრომის სამართლის საგანი, მაგრამ აღსანიშნავია ის ფაქტი, რომ ბევრი თვითდაქირავებული, ისევე როგორც დაქირავებულები, დამოკიდებულია ერთ ეკონომიკურ გაერთიანებაზე (ორგანიზაციაზე), რაც გარკვეულ ასპექტებთან დაკავშირებით, ევროპული

კავშირის წესების მიხედვით, მოითხოვს მსგავს დაცვას კანონის საფუძველზე. ამ თვალსაზრისით კოდექსის პროექტი არ გამოიყენება, ვინაიდან ის შრომის სამართლის ტრადიციულ მიდგომას იფუძნება, რომელიც მხოლოდ დაქირავებულთა დაცვას ითვალისწინებს.

76/207/EEC დირექტივის მე-2 მუხლის მე-8 პუნქტი, ისევე, როგორც ECT-ის 141-ე მუხლის მე-4 პუნქტი, მნიშვნელოვანია სქესობრივი დისკრიმინაციის საკითხების განხილვისათვის. აღნიშნული ქალებისათვის წვერი სახელმწიფოების კანონმდებელთა დადებითი ხელშეწყობის საშუალებას იძლევა (ეგრეთ წოდებული დადებითი დისკრიმინაცია). წვერი სახელმწიფოებს შეუძლიათ, შეინარჩუნონ ან მიიღონ ზომები, რომლებიც უზრუნველყოფენ კონკრეტულ შეღავათებს აღნიშნული სქესის წარმომადგენლებისათვის პროფესიული საქმიანობის წარმართვის ან პროფესიული კარიერის შეწყვეტის, ან მასში წარუმატებლობის კომპენსაციის გაადვილებისათვის. თუმცა აღნიშნულმა ზომებმა არ უნდა მიიღოს მკაცრი კვოტების ფორმა, რომლებიც უარყოფილ იქნა ევროპის სასამართლოს მიერ 1995 წელს კალანკეში და 1997 წელს მარშალში მიღებული გადაწყვეტილებებით. კოდექსის პროექტის მე-5 მუხლი კრძალავს ნებისმიერი სახის დისკრიმინაციას სხვადასხვა მიზეზის საფუძველზე, მათ შორის სქესობრივ დისკრიმინაციასაც. ამგვარად, შეუძლებელია ზემოაღნიშნული პოზიტიური ზომების მიღება, რომლებიც ითვალისწინებს შეღავათებს ქალებისა და სხვა დისკრიმინირებული ჯგუფებისათვის დისკრიმინაციის შესამცირებლად. მიუხედავად ამისა, თუკი საქართველოს კანონმდებლობა თავის თავზე აიღებს დაქირავებული ქალებისათვის სტრუქტურული დახმარების განევის ინიციატივას, ამ კუთხით საჭირო არ იქნება შრომის კოდექსში ცვლილებების შეტანა, რადგანაც კოდექსი სავალდებულოა მხოლოდ დაქირავებულებისათვის, დაქირავებულთა და მათი გაერთიანებებისათვის და არა სახელმწიფოსათვის (კოდექსის პროექტის მე-4 მუხლი).

ევროპული კავშირის კანონმდებლობას არ გააჩნია უნიფიცირებული მიდგომა თანაბარი მოპყრობის პრინციპის დარღვევის სამართლებრივ შედეგებთან. დეფრენში ევროპის სასამართლომ დაადგინა, რომ დისკრიმინირებული ჯგუფის წევრებს შეუძლიათ მოითხოვონ ისეთივე მოპყრობა, როგორც ყველა სხვა დაქირავებულს. ყველა შემთხვევისათვის კრიტერიუმი უნდა განისაზღვროს კეთილი ნებისა და სამართლებრივი პოზიციის პრინციპის საფუძველზე, რადგანაც ზოგჯერ დარღვევების უგულბებლყოფამ შესაძლოა, უსამართლო შედეგები გამოიწვიოს და შეგუებულობა მხარეების ინტერესების სასარგებლო აღმოჩნდეს. კოდექსის პროექტის მე-5 მუხლი არ აკონკრეტებს მისი დარღვევის სამართლებრივ შედეგებს, მაგრამ ამ საკითხის ანალოგიური გადაწყვეტის მიზნით შესაძლებელი იქნება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ზოგადი წესების გამოყენება.

გარდა ამისა, ევროპის სასამართლომ დაადგინა, რომ „იმ შემთხვევაში, როდესაც ფინანსური კომპენსაცია არის მიზნის (რეალური თანაბარი შესაძლებლობების) მისაღწევად დაწესებული ზომა, იგი ადეკვატური (შესაბამისი) უნდა იყოს იმ თვალსაზრისით, რომ სამუშაოდან დისკრიმინაციული დათხოვნის, ასევე სხვა ქმედებების, მაგალითად სამუშაოზე შერჩევის პროცედურის და შეურაცხყოფის მიყენების, საფუძველზე მიყენებული ზიანი უნდა ანაზღაურდეს“. კომპენსაცია უნდა ითვალისწინებდეს ისეთ ფაქტორს, როგორიცაა ვადის ამონურვა და ამგვარად მოიცავდეს სამართლებრივ ინტერესს, რომელიც ბრიტანულ კონტექსტში გრძნობებისადმი მიყენებულ ზიანს შეესატყვისება და ასევე „მორალურ ზიანსაც“. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის მე-18 მუხლი ითვალისწინებს პიროვნული უფლებების დარღვევის საფუძველზე მორალური ზიანის კომპენსაციის შესაძლებლობას, თუმცა ამ დებულების გამოყენება სქესობრივი დისკრიმინაციის კონტექსტში სადავოა.

საბჭოს 1997 წლის დირექტივა 97/80/EC სქესის საფუძველზე დისკრიმინაციის შემთხვევებში მტკიცების ტვირთის შესახებ აუმჯობესებს თანაბარი მოპყრობის პრინციპის განხორციელებას. იგი ითვალისწინებს მტკიცების ტვირთის შებრუნებას, რაც იმას ნიშნავს, რომ დისკრიმინაციული ქმედების მტკიცების ტვირთი ეკისრება არა მოსარჩელეს (დაქირავებულს), არამედ მოპასუხეს (დაქირავებულს), რაც დისკრიმინაციასთან დაკავშირებულ მნიშვნელოვან პრაქტიკულ

სტატია 20

პრობლემებს წყვეტს. მიზანშეწონილია შესაბამისი დებულების შეტანა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსში, რომელიც გამოიყენება შრომით დავებთან დაკავშირებითაც.

2. სხვა ჯგუფების მიმართ თანაბარი მოპყრობა

დისკრიმინაციის წინააღმდეგ დაცვის გაფართოების მიზნით 2000 წელს მიღებულ იქნა დირექტივა 2000/42/EC რასობრივი და ეთნიკური კუთვნილობის მიუხედავად თანაბარი მოპყრობის გამოყენების შესახებ და დირექტივა 2000/78/EC. აღნიშნული დირექტივები განსაზღვრავენ სამსახურსა და პროფესიასთან მიმართებით თანაბარი მოპყრობის განხორციელების ზოგად ჩარჩოებს. ორივე დირექტივის უშუალო მიზანია ზოგადი ჩარჩოს ჩამოყალიბება სამსახურსა და პროფესიასთან დაკავშირებით, რასობრივი და ეთნიკური წარმომავლობის, ისევე როგორც რელიგიის, აღმსარებლობის, ინვალიდობის, ასაკის ან სექსუალური ორიენტაციის საფუძველზე დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლისათვის. აღნიშნული ითვალისწინებს წევრ სახელმწიფოებში თანაბარი მოპყრობის პრინციპის განხორციელებას. პირდაპირი და არაპირდაპირი დისკრიმინაცია აქაც ისევეა აკრძალული, როგორც სქესობრივი დისკრიმინაციის კონტექსტში.

ორივე დირექტივის მე-4 მუხლი და 2000/78/EC დირექტივის მე-6 მუხლი წევრ სახელმწიფოებს ანიჭებს უფლებას, დაუშვან კონკრეტული პროფესიული საჭიროებით განპირობებული გამონაკლისები. მაგალითად, მათ შეუძლიათ დაადგინონ, რომ განსხვავებული მოპყრობა ასაკის საფუძველზე არ არის დისკრიმინაცია, თუ იგი ობიექტური და ადექვატურია (მისაღებია) და კანონიერ მიზანს ემსახურება, ეროვნული კანონმდებლობის (დასაქმების პოლიტიკის) თანახმად. ორივე დირექტივა ასევე იძლევა პოზიტიური მხარდაჭერის საშუალებას დაჩაგრული ჯგუფებისათვის (დადებითი ქმედება). გარდა ამისა, დირექტივები ადგენენ მინიმალურ სტანდარტებს და კრძალავენ წევრ სახელმწიფოებში უკვე არსებული დაცვის დონის შემცირებას.

გარდა ამისა, კოდექსის პროექტით დარეგულირებულ საკითხებთან ერთად, წევრმა სახელმწიფოებმა დისკრიმინირებული პირებისათვის უნდა უზრუნველყონ შესაბამისი სამართლებრივი დაცვა და შესაბამისი ზომები იმ არახელსაყრელი პირობებისაგან პირთა დასაცავად, რომლებიც მათი უფლებების დარღვევის, ეგრეთ წოდებული „ვიქტიმიზაციის“ შედეგად წარმოიქმნენ.

IV. წესები შრომითი ხელშეკრულებების შესახებ

ევროპული კავშირის დირექტივები ან ECT დეტალურად არ არეგულირებს შრომითი ხელშეკრულების შინაარსთან და მისი დადების პროცედურასთან დაკავშირებულ წესებს. იმ შემთხვევებისათვის, როცა საქმე გვაქვს შრომითი ურთიერთობების დამყარებასთან მუშახელის სხვა ქვეყანაში დასაქმებით, ECT-ის 48-ე-51-ე მუხლები უზრუნველყოფენ გარკვეულ სამოქმედო პრინციპებს. იკრძალება შეზღუდვების დადგენა სამუშაო ადგილის, სამსახურისა და ანაზღაურების არჩევის უფლებასთან, ან დაქირავებულთა მომსახურებასთან დაკავშირებულ მოთხოვნებთან მიმართებით წევრ სახელმწიფოებს შორის, მაგრამ არა ამ წევრ სახელმწიფოებში. გარდა ამისა, რამდენიმე დირექტივა არეგულირებს დაქირავებულთა ინფორმირებასთან, ხელშეკრულების მოშლასა და სამუშაო დროსთან დაკავშირებულ საკითხებს, თუმცა ევროპული კავშირის სამართალი არ არეგულირებს ანაზღაურების ოდენობასთან დაკავშირებულ საკითხებს, ვინაიდან წევრ სახელმწიფოებში არსებული ეკონომიკური პირობები მკვეთრად განსხვავდება ერთმანეთისაგან. ევროპული სასამართლოს იურისდიქცია მნიშვნელოვანია იმ თვალსაზრისით, რომ მას მიღებული აქვს გადაწყვეტილებები ისეთ ფუნდამენტურ საკითხთან დაკავშირებით, როგორცაა შრომითი

სტატივა

სამართლის გამოყენება. ამგვარად, ევროპული შრომითი სამართლის შესაბამისად, დაქირავებულებში მოიაზრება არასაჯარო სამსახურში დასაქმებული ყველა დაქირავებული, რომელიც სხვა პირისათვის და მისი ინსტრუქციების მიხედვით ასრულებს სამუშაოს გარკვეული დროის განმავლობაში. კოდექსის პროექტის მე-3 მუხლის თანახმად, დაქირავებული სამუშაოს ასრულებს დაქვემდებარებულ მდგომარეობაში, რაც გულისხმობს დაქირავებულის უფლებას ინსტრუქციების გაცემასთან დაკავშირებით. კოდექსის პროექტი არ გამორიცხავს საჯარო სამსახურში მომუშავე პირებს თავისი მოქმედების სფეროდან, მაგრამ ადგენს, რომ სხვა კანონები შეიძლება ითვალისწინებდეს აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებულ სპეციალურ წესებს.

1. ვადიანი დასაქმება

საბჭომ მიიღო ორი დირექტივა, რომლებიც უზრუნველყოფენ წესებს ვადიანი ხელშეკრულებების შესახებ. პირველი მათგანია საბჭოს 1991 წლის ივნისის დირექტივა 91/383/EC სამუშაო ადგილზე ვადიანი ან დროებითი შრომითი ურთიერთობების მქონე დაქირავებულთა უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის მდგომარეობის გაუმჯობესების ხელშეწყობისათვის დამატებითი ზომების შესახებ. იგი ითვალისწინებს, რომ ვადიანი ან დროებითი შრომითი ურთიერთობაში დაქირავებულებისათვის სამუშაო ადგილზე უზედური შემთხვევებისა თუ დაავადებების უფრო მეტი საშიშროებაა. აღნიშნული საშიშროების შემცირება შესაძლებელია შრომითი ურთიერთობების დანყებისას შესაბამისი ინსტრუქციებისა და ინფორმაციის უზრუნველყოფით. სწორედ ამიტომ მე-3 მუხლი ავალდებულებს წევრ სახელმწიფოებს დაქირავებულის ინფორმირებას მის წინაშე არსებული ყველა რისკის შესახებ იმ სანარმოს ან დანესებულების მხრიდან, რომელიც იყენებს ამ დაქირავებულის მომსახურებას მანამ, სანამ ის შეუდგება თავის საქმიანობას. აღნიშნული ინფორმაცია უნდა მოიცავდეს ეროვნული კანონმდებლობის შესაბამისად მოთხოვნილი სპეციალური პროფესიული კვალიფიკაციისა თუ უნარის ან სპეციალური სამედიცინო ზედამხედველობის შესახებ და აშკარად უნდა მიუთითებდეს იმ ნებისმიერ შესაძლო განსაკუთრებულ რისკზე, რომელსაც უკავშირდება მოცემული სამუშაო.

ამ დირექტივის მე-4 მუხლის შესაბამისად, წევრმა სახელმწიფოებმა უნდა მიიღონ საჭირო ზომები სამუშაოს კონკრეტული მახასიათებლის საფუძველზე თითოეული დაქირავებულისათვის სათანადო ტრენინგის ჩატარების უზრუნველსაყოფად, დაქირავებულის კვალიფიკაციისა და გამოცდილების გათვალისწინებით. გარდა ამისა, მე-7 მუხლის მოთხოვნის მიხედვით, დროებითი შრომითი ურთიერთობის დროს, როცა დაქირავებული დროებით გადაიყვანება ერთი სანარმოდან მეორეში, წევრმა სახელმწიფოებმა უნდა გადადგან საჭირო ნაბიჯები, რათა უზრუნველყონ მომხმარებელი სანარმოს ან დანესებულების მხრიდან დროებითი დასაქმების სანარმოსათვის პროფესიულ კვალიფიკაციასთან დაკავშირებული მოთხოვნისა და შესასრულებელი სამუშაოს კონკრეტული მახასიათებლების შესახებ დეტალური ინფორმაციის მიწოდება, დაქირავებულების მოცემულ სამუშაოზე გადაყვანამდე და დროებითი დასაქმების სანარმოს მიერ აღნიშნული ფაქტების შესახებ დაქირავებულების ინფორმირება. მე-5 მუხლის თანახმად, წევრ სახელმწიფოებს უფლება აქვთ, აკრძალონ ამგვარი მუშახელის გამოყენება იმ შემთხვევებში, როდესაც განსაკუთრებული საფრთხის წინაშე აყენებენ მის ჯანმრთელობასა და უსაფრთხოებას. მე-6 მუხლი მოითხოვს დაცვისა და პრივენტიული ზომების გატარებას. მე-8 მუხლი ერთი სანარმოდან მეორეში დაქირავებულების გადაყვანისას სამუშაოს შესრულების მარეგულირებელ პირობებზე პასუხისმგებლობას მომხმარებელ სანარმოს აკისრებს.

მეორეა საბჭოს დირექტივა 98/23/EC, რომელიც ECT-ის 139-ე მუხლის მე-2 პუნქტზეა დაფუძნებული. ის ემსახურება ჩარჩო ხელშეკრულების განხორციელებას, რომელიც დაიდო ევროპულ სოციალურ პარტნიორებს შორის: ევროპის სანარმოო და დაქირავებულთა

სტატია 20

კონფედერაციების კავშირი (UNICE), სახელმწიფო წილის მონაწილეობით დაფუძნებული საწარმოების ევროპული ცენტრი (CEEP) და ევროპის პროფესიული კავშირის კონფედერაცია (ETUC). არსობრივად დირექტივა ითვალისწინებს იმას, რომ ვადიან შრომით ურთიერთობაში მონაწილე დაქირავებულებს არ უნდა შეექმნათ ნაკლებ ხელსაყრელი პირობები, ვიდრე უვადო შრომით ურთიერთობაში მონაწილე დაქირავებულებს, მხოლოდ იმ მიზეზის საფუძველზე, რომ მათ ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება აქვთ, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც განსხვავებულ მოპყრობას ობიექტური საფუძველი გააჩნია.

გაგრძელებადი ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების ან ურთიერთობების ბოროტად გამოყენების თავიდან აცილების მიზნით, წევრმა სახელმწიფოებმა, კონკრეტული სექტორების ან კატეგორიების საჭიროებების გათვალისწინებით, უნდა მიიღონ ერთი ან რამდენიმე ქვემოთ მითითებული ზომა:

- ამგვარი ხელშეკრულებების ან ურთიერთობების განახლების მიზანშეწონილობის დამასაბუთებელი ობიექტური მიზეზების განსაზღვრა;

- გაგრძელებადი ვადიანი ხელშეკრულებების ან ურთიერთობების მთლიანი მაქსიმალური ხანგრძლივობის განსაზღვრა;

- ამგვარი ხელშეკრულებების ან ურთიერთობების განახლების რაოდენობის განსაზღვრა. წევრმა სახელმწიფოებმა უნდა დაადგინონ პირობები, რომელთა საფუძველზეც ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები ან ურთიერთობები გაგრძელებულად ან განუსაზღვრელი ვადის მქონე ხელშეკრულებებზე გადასვლა იქნება მიზნისმიერი. დამქირავებლებმა უნდა გაითვალისწინონ დაქირავებულთა წარმომადგენლობითი ორგანოებისათვის საწარმოში მიმდინარე ვადიანი სამუშაოების შესახებ შესაბამისი ინფორმაციის მიწოდების აუცილებლობა.

კოდექსის პროექტის 34-ე მუხლში მოცემულია ვადიანი დასაქმების შეზღუდვები, მათი საჭიროებისა და მაქსიმალური ხანგრძლივობის თვალსაზრისით, რაც შეესაბამება ევროპული კავშირის წესებს. აღნიშნული დებულება ითვალისწინებს ვადიანი ხელშეკრულების დადებას არაუმეტეს ხუთი წლით და მოიცავს მიზეზთა ჩამონათვალს, რომელთა საფუძველზეც ამგვარი ხელშეკრულება დასაშვებად არის მიჩნეული, მაგალითად: დაქირავებულის შეცვალა, რომელთანაც განსაზღვრული ვადით შეჩერებულია შრომითი ურთიერთობა, სეზონური სამუშაოების შესრულება, განსაკუთრებული გარემოებების (უბედური შემთხვევების) ასაცილებლად ან მათი შედეგების აღმოსაფხვრელად საჭირო სამუშაოების შესრულება, ან იმ სამუშაოების შესრულება, რომელთა განხორციელების ხანგრძლივობა წინასწარ არის ცნობილი. კოდექსის პროექტი, ევროპული კავშირის წესების მსგავსად, აკისრებს დამქირავებელს დაქირავებულისათვის სპეციალური ტრენინგისა და ინფორმაციის უზრუნველყოფის ვალდებულებას. დაქირავებულის დაცვის დამატებითი ღონისძიებებს ითვალისწინებს კოდექსის პროექტის 35-ე მუხლი, რომელშიც ნათქვამია, რომ შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლისას, თუ ახალი ვადა არ იქნება განსაზღვრული, მაგრამ შრომითი ურთიერთობა გრძელდება, ხელშეკრულება გაგრძელებულად ითვლება განუსაზღვრელი ვადით.

2. არასრული სამუშაო დრო

საბჭოს დირექტივა 97/81/EC არის კიდევ ერთი დირექტივა, რომელიც მიღებული იყო ევროპული სოციალური პარტნიორების დიალოგის საფუძველზე. ის დაკავშირებულია UNICE-ის, CEEP-ისა და ETUC-ის მიერ დადებულ ჩარჩო ხელშეკრულებასთან არასრული სამუშაო დროის შესახებ (1998 წლიდან ვრცელდება გაერთიანებულ სამეფოზე 98/23/EC დირექტივით). მოცემული დირექტივა მიზნად ისახავს არასრული სამუშაო დროით მომუშავე დაქირავებულების დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლას, არასრული სამუშაო დროის ხარისხის გაუმჯობესებას და არასრული სამუშაო დროით ნებაყოფლობის საფუძველზე მუშაობის ხელშეწყობას. გარდა ამისა, ის ხელს

სტატია 30

უნყოფს სამუშაო დროის უფრო მობილურ ორგანიზებას დამქირავებლებისა და დაქირავებულების ინტერესების გათვალისწინებით. ამგვარად, ხელშეკრულების მე-4 თავი ითვალისწინებს არადისკრიმინაციის პრინციპს, რომელიც კრძალავს არასრული სამუშაო დროით მომუშავე დაქირავებულების დისკრიმინაციას მხოლოდ იმის საფუძველზე, რომ ისინი არასრული სამუშაო დროით მუშაობენ, თუკი სხვაგვარი მოპყრობა არ არის გამართლებული ობიექტური მიზეზებით. მიუხედავად ამისა, წევრ სახელმწიფოებს შეუძლიათ შეზღუდონ კონკრეტული სამსახურებრივი პირობების ხელმისაწვდომობა, რომლებიც განპირობებულია კომპანიაში წევრობის სტაჟით, სამუშაო დროით ან ხელფასის პირობებით. მისი მე-5 თავი მოიცავს არასრული სამუშაო დროის ხელშეწყობის პირობებს, მაგ., დამქირავებელმა, გარკვეული ზომების საშუალებით, უნდა გააადვილოს დაქირავებულის გადაყვანა სრული სამუშაო დროიდან არასრულ სამუშაო დროზე.

კოდექსის პროექტის 50-ე მუხლი ადგენს, რომ არასრული სამუშაო დრო შეიძლება დაწესდეს დამქირავებლისა და დაქირავებულების შეთანხმებით. შესაბამისად, ანაზღაურება უნდა იყოს ნამუშევარი დროის ან გამომუშავების პროპორციული. 50-ე მუხლის მე-3 პუნქტში ნათქვამია, რომ არასრული სამუშაო დროით მუშაობა არ იწვევს შრომითი უფლებების შეზღუდვას, მაგრამ არაფერია ნათქვამი იმ შემთხვევაზე, როცა დისკრიმინაცია დასაშვებია გამართლებული ობიექტური მიზეზების არსებობის დროს. არასრული სამუშაო დროით მუშაობის ხელშეწყობას არ ითვალისწინებს კოდექსის პროექტი, გარდა იმ შემთხვევებისა, როდესაც დაქირავებული არის ორსულად, უვლის 14 წლამდე ასაკის ბავშვს, ინვალიდს ან ავადმყოფ ოჯახის წევრს. ამ შემთხვევებში დაქირავებულს უფლება აქვს, მოსთხოვოს დაქირავებულს არასრული სამუშაო დრო ან არასრული სამუშაო კვირა, რაც გაცილებით ფართო უფლებას ანიჭებს დაქირავებულს ევროპული კავშირის წესებთან შედარებით.

3. ინფორმაციასთან დაკავშირებული უფლებები

საბჭოს 1991 წლის ოქტომბრის დირექტივა 91/533/EEC შრომით ხელშეკრულებასთან დაკავშირებული პირობების თაობაზე დამქირავებლის მხრიდან დაქირავებულთა ინფორმირების ვალდებულების შესახებ ეყრდნობა ვარაუდს, რომ სამუშაო პირობების შესახებ ინფორმაციის უქონლობამ შესაძლოა გამოიწვიოს დაქირავებულთა მობილურობის შეზღუდვა, რაც, პირველ რიგში, განაპირობებს დამქირავებლის ვალდებულებას, შესაბამისი ინფორმაცია მიანოდოს დაქირავებულს. ამ დირექტივის მიზანია, ერთი მხრივ, დაახლოვოს წევრი სახელმწიფოების განსხვავებული წესები, რომლებიც ბარიერს შეუქმნიან შიდა ბაზარს და, მეორე მხრივ, გააუმჯობესოს დაქირავებულთა ცხოვრების დონე და სამუშაო პირობები. კერძოდ, აღნიშნული დირექტივა ითვალისწინებს დამქირავებლის ვალდებულებას, დაქირავებულს ინფორმაცია მიანოდოს შრომითი ხელშეკრულებასთან ან შრომით ურთიერთობებთან მიმართებით გამოყენებული წესების შესახებ. ჩვეულებრივ, დაქირავებულს აკისრია ვალდებულება, წერილობით შეატყობინოს დაქირავებულს შრომითი ურთიერთობების არსებით პირობებთან დაკავშირებული მოქმედი პირობების შესახებ. აღნიშნული ინფორმაცია უნდა მოიცავდეს, სულ მცირე, შემდეგ საკითხებს:

- მხარეების ვინაობა;
- სამუშაო ადგილი, ძირითადი სამუშაო ადგილის არარსებობის შემთხვევაში – ინფორმაცია დაქირავებულის სხვადასხვა სამუშაო ადგილზე მუშაობის თაობაზე და საწარმოს რეგისტრირებული მისამართი ან, საჭიროების შემთხვევაში, დაქირავებულის საცხოვრებელი ადგილის მისამართი;
- თანამდებობა, რანგი, სამუშაოს სახე ან კატეგორია, რომელზეც უნდა იქნეს აყვანილი დაქირავებული; სამუშაოს მოკლე სპეციფიკაცია ან დახასიათება;
- შრომითი ხელშეკრულების დადების ან შრომითი ურთიერთობის დაწყების თარიღი და მისი ხანგრძლივობის ვადა;

სტატია 20

– დაქირავებულისათვის განკუთვნილი ანაზღაურებადი შვებულების ხანგრძლივობა და იმ შემთხვევაში, თუ ეს უკანასკნელი ვერ იქნება აღნიშნული ინფორმაციის გაცემისას – ამგვარი შვებულების განსაზღვრისა და გაცემის პროცედურები.

– დამქირავებლისა და დაქირავებულის განსახილველი შრომითი ხელშეკრულების ან ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების წარდგენის ვადა, ხოლო თუ ამის მითითება შეუძლებელია ინფორმაციის მიწოდების დროს – ამგვარი შეტყობინების ვადის განსაზღვრის მეთოდები;

– დაქირავებულისათვის განკუთვნილი გასამრჯელოს საწყისი ძირითადი ოდენობა, სხვა შემადგენელი ელემენტები და გადახდის სიხშირე;

– დაქირავებულის ნორმალური სამუშაო დღის ან კვირის ხანგრძლივობა;

საჭიროების შემთხვევაში:

– დაქირავებულის სამუშაო პირობების მარეგულირებელი კოლექტიური ხელშეკრულებები; ან

– კონკრეტული ერთობლივი ორგანოებისა თუ ინსტიტუტების მიერ სამსახურის ფარგლებს გარეთ დადებული კოლექტიური ხელშეკრულებების შემთხვევაში, იმ კომპეტენტური ორგანოსა ან ერთობლივი ინსტიტუტების დასახელება, რომელთა ფარგლებშიც დაიდო ხელშეკრულება.

მოცემული ინფორმაცია უნდა მიენოდოს დაქირავებულს წერილობითი ფორმით, მისი დაქირავებიდან არაუგვიანეს ორი თვის პერიოდში, შრომითი ხელშეკრულების ან დასაქმების წერილისა და/ან ერთი ან რამდენიმე დოკუმენტის სახით, სადაც ერთ-ერთში მოცემული იქნება, როგორც მინიმუმ, ზემოთ აღნიშნული ინფორმაცია. ანაზღაურებად შვებულებასთან, შეტყობინების ვადებთან და ანაზღაურებასა და სამუშაო დროსთან დაკავშირებული ინფორმაცია, საჭიროებისამებრ, შესაძლოა მოცემული იყოს კანონების, რეგლამენტების, ადმინისტრაციული და სტატუტორული დებულებების ან ამ კონკრეტული საკითხების მარეგულირებელი კოლექტიური ხელშეკრულებების მითითებით. ექსპატრიატი (ემიგრაციაში მყოფი) დაქირავებულისათვის უზრუნველყოფილი უნდა იყოს დამატებითი ინფორმაცია.

კოდექსის პროექტის 29-ე მუხლი, რომელიც მნიშვნელოვანწილად შეესაბამება საბჭოს დირექტივას, ითვალისწინებს შრომით ხელშეკრულებაში შემდეგი ინფორმაციის უზრუნველყოფას:

– მუშაობის დანყების თარიღი და შრომითი ურთიერთობების ხანგრძლივობა;

– თანამდებობა და შესასრულებელი სამუშაოს სახე;

– გასამრჯელოს ოდენობა ან მისი დაანგარიშებისა და გადახდის წესი;

– ანაზღაურებადი შვებულების ხანგრძლივობა.

გამომდინარე იქიდან, რომ კოდექსის პროექტის წესები მოითხოვს შრომითი ხელშეკრულების წერილობითი ფორმით დადებას (კოდექსის პროექტის 28-ე მუხლი), კოდექსი აკმაყოფილებს დირექტივის მნიშვნელოვან მოთხოვნას. თუმცა მიზანშეწონილი იქნებოდა ამ ვალდებულების გავრცელება სხვა ისეთ გარემოებებზეც, როგორებიცაა: ინფორმაცია გამოყენებადი კოლექტიური შეთანხმებების შესახებ, შეტყობინების ვადები, სამუშაო დღის ხანგრძლივობა და ა.შ.

გარდა ამისა, კოდექსის პროექტის 21-ე მუხლით განპირობებულია დამქირავებლის მოვალეობა – მიანოდოს კანდიდატებს ინფორმაცია შესასრულებელი სამუშაოს სახის, სამუშაო პირობების, სამუშაოზე მათი სტატუსისა და კოლექტიური ხელშეკრულებების არსებითი პირობების შესახებ.

4. გაკოტრება

1980 წლის ოქტომბერში ევროპულმა საბჭომ მიიღო დირექტივა 80/987/EEC დამქირავებლის გაკოტრების შემთხვევაში დაქირავებულთა დაცვის შესახებ ნევრი სახელმწიფოების კანონების დაახლოების თაობაზე, რაც ეფუძნებოდა ECT-ის მე-100 მუხლს. აღნიშნული დირექტივა მიზნად ისახავს დაქირავებულების დაცვას მათი დამქირავებლის გაკოტრებისაგან, შრომითი ხელშეკრულებებიდან ან ურთიერთობებიდან გამომდინარე დაუკმაყოფილებელი პრეტენზიების (სარჩელების) გადახდის უზრუნველყოფელი ინსტიტუტების შექმნის მოთხოვნის გზით.

დირექტივის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის შესაბამისად, დაქირავებული გაკოტრებულია და მიჩნეულია, როდესაც გაკოტრებასთან დაკავშირებული სასამართლო პროცესი დაწყებულია და ითვალისწინებს დაქირავებულის აქტივებით კრედიტორების სარჩელების კოლექტიურ დაკმაყოფილებას; იძლევა სარჩელების გათვალისწინების საშუალებას და კომპეტენტური ორგანო წყვეტს, დაიწყოს თუ არა პროცედურები, თუ დახუროს დაქირავებულის საწარმო საკმარისი სახსრების არქონის საფუძველზე. დირექტივის მე-3 მუხლის პირველი პუნქტის შესაბამისად, ნევრმა სახელმწიფოებმა უნდა მიიღონ საჭირო ზომები რომლებიც უზრუნველყოფენ ინსტიტუტების მხრიდან დაქირავებულთა, შრომითი ხელშეკრულებებიდან ან ურთიერთობებიდან გამომდინარე, დაუკმაყოფილებელი სარჩელების გადახდას, რომლებიც გადახდილი უნდა იყოს აღნიშნულ თარიღამდე. სტრუქტურასთან დაკავშირებული დეტალების, სახსრების გაზრდისა და ინსტიტუტების მუშაობის რეგულირება ნევრი სახელმწიფოების გადაწყვეტილების საგანია.

კოდექსის პროექტი, ისევე როგორც სხვა საკანონმდებლო აქტები, არ ითვალისწინებს ამგვარი ინსტიტუტების დაფუძნებას. აღნიშნული შესაძლოა მიზანშეწონილია, ვინაიდან შესაბამისი ხარჯები არ არის მცირე და დამატებით ტვირთად დაანება დამქირავებლებს. თუმცა, გრძელვადიანი პერსპექტივის ჩრილში, მსგავსი სისტემის შემოღება სარგებელს მოუტანს საქართველოს ეკონომიკური სიძნელების გაადვილების თვალსაზრისით.

5. სამუშაო დრო

საბჭოს 1993 წლის ნოემბრის დირექტივა 93/104/EEC არეგულირებს სამუშაო დროის ორგანიზების გარკვეულ ასპექტებს. ამისათვის ის აყალიბებს ზოგად ჩარჩო პირობებს და ამ დირექტივის დაკონკრეტებისათვის გარკვეული ზომების მიღების უფლებამოსილებას ანიჭებს სოციალურ პარტნიორებს. ის განსაზღვრავს დროის ორგანიზებასთან დაკავშირებულ უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის მინიმალურ წესებს (1-ლი მუხლის 1-ლი პუნქტი), ყოველდღიურად (მე-3 მუხლი) და ყოველკვირეულად (მე-5 მუხლი, მე-16 მუხლი №1) დასვენების მინიმალურ პერიოდს, მინიმალურ წლიურ შვებულებას (მე-7 მუხლი) შესვენებებს (მე-4 მუხლი), მაქსიმალურ სამუშაო დროს ყოველკვირეულად (მე-6 მუხლი, მე-16 მუხლი №2), ისევე როგორც ღამის ცვლაში მუშაობასთან დაკავშირებულ გარკვეულ საკითხებს (მე-8-მე-12 მუხლები, მე-16 მუხლი №3) და მუშაობის ტემპს (მე-13 მუხლი). ნევრ სახელმწიფოებს შეუძლიათ გადაუხვიონ ამ წესებს მე-17 მუხლში გათვალისწინებული პირობების საფუძველზე.

დამქირავებლები ვალდებული არიან უზრუნველყონ, სულ მცირე, 11 საათიანი, უწყვეტი დასვენება ყოველი 24 საათის განმავლობაში და თითოეულ 7 დღიან კვირაზე, სულ მცირე, უწყვეტი 24 საათიანი დასვენება. გარდა ამისა, უზრუნველყოფილი უნდა იყოს შესვენება 6 საათიანზე მეტი ყოველდღიური სამუშაო დროის არსებობის პირობებში. დირექტივის წესებთან შედარებით, პროექტის კოდექსი აწესებს უფრო მაღალი დონის დაცვას. ის ითვალისწინებს,

სტატიკა

რომ სამუშაო დღის ან ცვლის განმავლობაში დაქირავებულს უნდა მიეცეს შესვენება ყოველი ოთხი საათის შემდეგ (პროექტის კოდექსის 58-ე მუხლი). შესვენების ხანგრძლივობა არ შეიძლება იყოს 45 წუთზე ნაკლები და 12 საათზე მეტი და ყოველკვირეული უწყვეტი დასვენების დრო არ უნდა იყოს 40 საათზე ნაკლები. პროექტის კოდექსის 61-ე მუხლის შესაბამისად, კვირა საერთო დასვენების დღეა.

დირექტივა ადგენს, რომ სამუშაო დროის მაქსიმალური საშუალო რაოდენობა თითოეული შვიდდღიანი პერიოდის განმავლობაში უნდა იყოს 48 საათი, ზეგანაკვეთური მუშაობის ჩათვლით. კოდექსის პროექტის 47-ე მუხლი აწესებს, რომ დამქირავებლის მიერ განსაზღვრული სამუშაო დრო არ უნდა აღემატებოდეს 39 საათს. ამ დროის მაქსიმუმ 9 საათით გაზრდის შესაძლებლობას ზეგანაკვეთური მუშაობის გამო ითვალისწინებს პროექტის 56-ე მუხლი.

დირექტივის მოთხოვნის შესაბამისად, ყველა დაქირავებულს შეუძლია ყოველწლიურად მოითხოვოს, მინიმუმ, 4 კვირიანი ანაზღაურებადი შვებულება, რომელიც ვერ შეიცვლება კომპენსაციით. ამასთან დაკავშირებით, კოდექსის პროექტი ითვალისწინებს, მინიმუმ, 20 დღიან შვებულებას ხუთდღიანი სამუშაო კვირისათვის და 24 დღიან შვებულებას ექვსდღიანი სამუშაო კვირისათვის, რაც დაქირავებულთა საკეთილდღეოდ აღემატება ევროპული კავშირის შესაბამის სტანდარტებს.

ლამის საათებში დაქირავებულების სამუშაო საათები არ უნდა აღემატებოდეს 8 საათს ნებისმიერი 24 საათიანი პერიოდისათვის. ლამის საათებში დაქირავებულები, რომელთა სამუშაოც დაკავშირებულია განსაკუთრებულ საშიშროებასთან ან მძიმე ფიზიკურ თუ გონებრივ დატვირთვასთან, არ უნდა მუშაობდნენ 8 საათზე მეტს ნებისმიერი 24 საათიანი პერიოდის განმავლობაში. ამ მიზნით სამუშაო, რომელიც დაკავშირებულია განსაკუთრებულ საშიშროებასთან ან გონებრივ დატვირთვასთან, უნდა იყოს განსაზღვრული კანონმდებლობით და/ან დამკვიდრებული ჩვეულებებით ან დადებული კოლექტიური ხელშეკრულებებით, ლამის სამუშაოს განსაკუთრებული ზეგავლენისა და საშიშროების გათვალისწინებით. პროექტის კოდექსის 98-ე მუხლი მოიცავს ზოგად დებულებას შრომის დაცვასთან დაკავშირებით. მიუხედავად ამისა, საჭირო იქნება შემდგომი ნაბიჯების გადადგმა დაქირავებულთა დაცვის დეტალური საკითხების გათვალისწინებისათვის.

პროექტის კოდექსი არ ვრცელდება დირექტივის მოთხოვნაზე, რომლის მიხედვითაც ლამის სამუშაოზე დაქირავებულებს, მათ დასაქმებამდე და დასაქმების შემდგომ – რეგულარული ინტერვალებით – ეკუთვნით ჯანმრთელობის უფასო გამოკვლევა. კოდექსის პროექტი არ ასახავს დირექტივის მოთხოვნებს, რომელთა მიხედვითაც ლამის სამუშაოს შესრულებით გამოწვეული ჯანმრთელობის პრობლემების მქონე დაქირავებულები, შეძლებისთანავე უნდა იყვნენ გადაყვანილნი მათთვის შესაფერის დღის სამუშაოზე. იგივე ვრცელდება ლამის საათებში მომუშავე გარკვეული კატეგორიის დაქირავებულთა მუშაობაზე, რომელიც შესაძლოა დაექვემდებაროს კანონმდებლობითა და/ან დამკვიდრებული ჩვეულებებით გათვალისწინებულ კონკრეტულ გარანტიებს, იმ შემთხვევაში, როდესაც დაქირავებულთა უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის რისკი განპირობებულია მათი ლამის საათებში მუშაობით. გარდა ამისა, კოდექსის პროექტი არ ითვალისწინებს დირექტივის მოთხოვნას იმის თაობაზე, რომ დამქირავებელმა, რომელიც რეგულარულად იყენებს ლამის საათებში დაქირავებულებს, კომპეტენტურ ორგანოებს, მათი მოთხოვნისამებრ უნდა მიანოდოს ინფორმაცია ამის თაობაზე.

კოდექსის პროექტისაგან განსხვავებით, დირექტივა მოითხოვს, რომ ლამის საათებში დაქირავებულები და ლამის ცვლის მუშაკები უზრუნველყოფილნი იყვნენ, მათი სამუშაოს ხასიათიდან გამომდინარე, უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის შესაბამისი დაცვით და ლამის საათებში დაქირავებულებთან და ლამის ცვლის მუშაკებთან დაკავშირებული პრევენციული საშუალებებითა და ზომებით, რომლებიც შესაბამისია იმ საშუალებებისა და ზომებისა, რომლებიც ვრცელდება სხვა მუშაკებზეც და ხელმისაწვდომია ნებისმიერ დროს.

სტატია 20

გარდა ამისა, აღნიშნული დირექტივა ადგენს, რომ დამქირავებელმა, რომელიც აპირებს სამუშაოს ორგანიზებას გარკვეული სქემით, უნდა გაითვალისწინოს დაქირავებულისათვის სამუშაოს მისაღებად ზოგადი პრინციპი. კერძოდ, მან უნდა მიიღოს ყველა საჭირო ზომა მონოტონური სამუშაოს და წინასწარ დადგენილი სამუშაო განაკვეთის მქონე სამუშაოს გასაადვილებლად, საქმიანობის სახეობის, უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის მოთხოვნების, განსაკუთრებით კი სამუშაო დროის განმავლობაში შესვენებების, გათვალისწინებით.

წევრ სახელმწიფოებს შეუძლიათ გადაუხვიონ ზოგიერთ პრინციპს იმ შემთხვევაში, თუ ეს გამოწვეულია დირექტივაში დაკონკრეტებული სოციალური საჭიროებიდან. ამ თვალსაზრისით, კოდექსის პროექტი არ ითვალისწინებს სათანადო მოქნილობას სოციალური ცხოვრების განვითარებასთან დაკავშირებული საქმიანობის მიმართ გამონაკლისების დაშვებისათვის. გამონაკლისია კოდექსის პროექტის 57-ე მუხლი, რომლის მიხედვითაც, ზოგიერთ შემთხვევაში, ნებადართულია ზეგანაკვეთური სამუშაო.

6. მონაცემთა დაცვა

ევროპულ კავშირს არ მიუღია დაქირავებულთა მონაცემების დაცვასთან დაკავშირებული კონკრეტული წესები, მაგრამ 1999 წლის რეკომენდაცია პირადი მონაცემების დამუშავების დაცვის შესახებ, ევროპული საბჭოს 108-ე კონვენცია და ევროპული პარლამენტისა და საბჭოს 1995 წლის ოქტომბრის 95/46/EC დირექტივა პირად მონაცემთა დამუშავებასთან მიმართებით პირთა დაცვისა და ასეთი მონაცემების თავისუფალი გადაადგილების შესახებ, რომლებიც ითვალისწინებენ მონაცემთა დაცვის სტანდარტებს და ასევე დაკავშირებულნი არიან შრომით ურთიერთობებთან, განხილულ უნდა იქნენ, ვინაიდან დამქირავებლები ასევე მიჩნეულნი არიან როგორც პირად მონაცემთა დამმუშავებლები.

პროექტის 23-ე მუხლი ეხება კანდიდატის პირად მონაცემებს, რომელსაც შეაქვს განაცხადი მოცემულ თანამდებობაზე. დამქირავებელს უფლება აქვს მიიღოს, დაამუშაოს და გამოიყენოს ის მონაცემები კანდიდატის პიროვნების შესახებ, რომლებიც ესაჭიროება მას კანდიდატის დაქირავების შესახებ გადაწყვეტილების მისაღებად. ასეთი მონაცემები არ უნდა იყოს ხელმისაწვდომი იმ პირისათვის, რომელიც არ მონაწილეობს დაქირავების შესახებ გადაწყვეტილების მიღებაში. მესამე პირისათვის ამგვარი ინფორმაციის გადაცემა შესაძლებელია მხოლოდ კანდიდატის თანხმობით. შრომითი ხელშეკრულების არდადების შემთხვევაში დაქირავებული დაუბრუნებს მონაცემებს კანდიდატს, ხოლო, როცა მონაცემთა დაბრუნება ტექნიკურად შეუძლებელია, დამქირავებელი გაანადგურებს ყველა დოკუმენტს, თუ კანდიდატი არ არის თანახმა მათ შემდგომ შენახვაზე.

აღნიშნული დებულება მოიცავს თანხმობის პრინციპს, მაგრამ დირექტივა ასევე მოიცავს დამატებით მოთხოვნებს მონაცემთა ხარისხთან, მონაცემთა დამუშავების კანონიერებისათვის საჭირო კრიტერიუმებთან, მონაცემთა სუბიექტისათვის საჭირო ინფორმაციის მიწოდებასთან, მონაცემთა სუბიექტისათვის ინფორმაციის ხელმისაწვდომობის უფლებასთან, მონაცემთა სუბიექტის პროტესტის გამოთქმის უფლებასთან, დამუშავების კონფიდენციალობასა და დაცულობასთან, შეტყობინებასთან, სამართლებრივ ზომებთან, ყველა დაქირავებულის მონაცემებთან მიმართებით (და არა მხოლოდ კანდიდატების) გამოყენებადი პასუხისმგებლობისა და სანქციების მოქმედების წესების პრინციპებთან დაკავშირებით.

7. საწარმოს გადაცემა

საწარმოთა გადაცემის შესახებ ევროპული კავშირის წესებს დიდი მნიშვნელობა აქვთ. დიდი ხანი არაა, რაც ეს წესები გაერთიანდა საბჭოს 2001 წლის მარტის 2001/23/EC დირექტივით

სტატიკა

საწარმოთა, საქმიანობის ან საწარმოსა და საქმიანობის ნაწილის გადაცემის შემთხვევაში დაქირავებულთა უფლებების დაცვასთან დაკავშირებით წევრი სახელმწიფოების კანონების დაახლოების შესახებ, რომელმაც შეცვალა 1977 წლის თებერვლის დირექტივა 77/187/EEC და დირექტივა 98/50/EEC, რომელმაც შეცვალა დირექტივა 77/187/EEC მისი დაკონკრეტების მიზნით. მოცემული დირექტივა მიზნად ისახავს უზრუნველყოს ის, რომ ევროპული კავშირის ტერიტორიაზე საწარმოს რესტრუქტურისა და უარყოფით შედეგს არ მოუტანს ამ საწარმოს დაქირავებულებს.

დირექტივის მე-2 მუხლის შესაბამისად, დირექტივა ვრცელდება საწარმოს ან საქმიანობის, ან საქმიანობის ნაწილის გადაცემაზე სხვა დამქირავებლისათვის, სამართლებრივი გადაცემის ან შერწყმის საფუძველზე, რაც არსობრივად განაპირობებს გადაცემის დღისათვის შრომითი ხელშეკრულებით ან შრომითი ურთიერთობებით გათვალისწინებული გადამცემის უფლებებისა და მოვალეობების გადაცემას უფლებამძიებული პირისათვის. უფლებამძიებული პირი აგრძელებს ნებისმიერი კოლექტიური ხელშეკრულებით შეთანხმებული პირობების განხილვას იმავე პირობების საფუძველზე, რომელიც ამ ხელშეკრულებით ვრცელდება გადამცემზე. აქედან გამომდინარე, ეს ორმაგ მიზანს ემსახურება: ერთი მხრივ, დაქირავებულის დაცვას საწარმოს მფლობელის შეცვლისაგან და, მეორე მხრივ, წევრი ქვეყნების კანონმდებლობის დაახლოებას საერთო ბაზრის სათანადო ფუნქციონირების დაბრკოლებების აღმოსაფხვრელად.

ევროპული სასამართლოს მრავალმხრივი იურისდიქციის შესაბამისად, დირექტივის პირველი მუხლის, პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტში „გადაცემა“ განისაზღვრება როგორც „ეკონომიკური გაერთიანების გადაცემა, რომელიც ინარჩუნებს თავის იდენტურობას, რაც ნიშნავს რესურსების ორგანიზებულ დაჯგუფებას და მიზნად ისახავს ეკონომიკური საქმიანობის გაგრძელებას, განურჩევლად იმისა, ეს საქმიანობა ძირითადად თუ დამატებითი. აღნიშნული ვრცელდება სახელმწიფო და კერძო საწარმოებზე, იმის მიუხედავად, მუშაობენ ისინი მოგებაზე თუ არა“.

კოდექსის პროექტის 124-ე მუხლი ძირითადად მოიცავს დირექტივის პრინციპებს. მუხლში ნათქვამია, რომ გარეგნობის ან კანონის საფუძველზე ორგანიზაციის ან მისი ნაწილის საკუთრების უფლების გადაცემა ახალ მესაკუთრეზე არ იწვევს მოქმედი შრომითი ხელშეკრულების შეცვლას ან შეწყვეტას. ახალი მესაკუთრე ვალდებულია დაიცვას წინა მესაკუთრის მიერ დადებული კოლექტიური ხელშეკრულების დებულებები და არ გააუარესოს დაქირავებულის მდგომარეობა, მინიმუმ, ერთი წლის განმავლობაში. მიუხედავად ამისა, მნიშვნელოვანია ის ფაქტი, რომ კოდექსის დებულებებისაგან განსხვავებით, დირექტივის წესები არ ვრცელდება ეკონომიკური, ტექნიკური ან ორგანიზაციული მიზეზებით გამოწვეულ სამსახურიდან დათხოვნებზე, რომლებიც მუშახელთან დაკავშირებულ ცვლილებებს განაპირობებენ.

8. მასობრივი დათხოვნა

მასობრივი დათხოვნებისაგან დაქირავებულთა დაცვის მიზნითა და საერთო ბაზარზე განსხვავებული მარეგულირებელი წესებით განპირობებული ზეგავლენების აღმოსაფხვრელად ევროპულმა საბჭომ მიიღო დირექტივა 75/129/EEC, რომელიც მიზნად ისახავს მასობრივ დათხოვნასთან დაკავშირებული წევრი სახელმწიფოების კანონმდებლობათა დაახლოებას. აღნიშნული დირექტივა შეიცვალა 1992 წლის ივნისის დირექტივით 92/56/EEC. ამასობაში ორივე დირექტივა შეიცვალა 1998 წლის ივლისის 98/69/EC დირექტივამ, რომელიც წევრი სახელმწიფოების მხოლოდ მასობრივ დათხოვნებთან დაკავშირებულ წესებს ადგენს.

დირექტივის პირველი მუხლი განსაზღვრავს მასობრივ დათხოვნას, როგორც დათხოვნას, რომელიც ხორციელდება დამქირავებლის მიერ ამა თუ იმ მიზეზით და არ არის განპირობებული

სტატია 30

ბული დაქირავებულის პიროვნებით და როდესაც, წევრი სახელმწიფოს არჩევანის მიხედვით, დათხოვნების რაოდენობა, 30 დღიანი პერიოდის განმავლობაში შეადგენს:

- არანაკლებ 10-ს, დანესებულებებში, რომლებშიც დასაქმებულია 20-ზე მეტი და 100-ზე ნაკლები დაქირავებული;

- დაქირავებულთა, მინიმუმ, 10%, დანესებულებებში რომლებშიც ჩვეულებრივ 300-ზე მეტი დაქირავებულია დასაქმებული;

- მინიმუმ, 30-ს, დანესებულებებში რომლებშიც 300 ან მეტი დაქირავებულია დასაქმებული; ან 90 დღის განმავლობაში მინიმუმ 20 დათხოვნა, მიუხედავად იმისა, თუ, ჩვეულებრივ, რამდენი მუშაკია დაქირავებული მოცემულ დანესებულებაში.

ღირეტივა არ ვრცელდება:

- მასობრივ დათხოვნებზე, რომლებიც ხორციელდება შეზღუდული დროით ან განსაკუთრებული დავალების შესასრულებლად დადებული კოლექტიური ხელშეკრულებების საფუძველზე, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც ამგვარი დათხოვნები წინ უსწრებს აღნიშნული ხელშეკრულების ვადის ამოწურვას;

- სახელმწიფო ადმინისტრაციული ორგანოების ან საჯარო სამართლის დაქვემდებარებაში მყოფი ორგანიზაციების მიერ დაქირავებულ მუშაკებზე;

- საზღვაოსნო ხომალდების ეკიპაჟებზე.

თუ დამქირავებელი აპირებს მასობრივი დათხოვნის განხორციელებას, მან თავისი ვალდებულების შესაბამისად უნდა აცნობოს დაქირავებულთა წარმომადგენლობებს და კომპეტენტურ ორგანოებს თავისი გადაწყვეტილება და მათთან ერთად განიხილოს ეს საკითხი. კონსულტაციები უნდა მოიცავდეს მასობრივი დათხოვნის თავიდან აცილების ან სოციალური ზეგავლენის შემცირებისა თუ დათხოვნებთან დაკავშირებული სათანადო სოციალური ზომების გატარების შესაძლებლობას. გათვალისწინებული მასობრივი დათხოვნა ძალაში შედის მის შესახებ კომპეტენტური ორგანოსათვის შეტყობინებიდან 30 დღის შემდეგ.

კოდექსის პროექტის 126-ე მუხლში ფართოდ არის გაშუქებული ღირეტივის პრინციპები და შესაბამისი დათხოვნების რაოდენობის განსაზღვრის პირველი შერჩეული ალტერნატივა, მაგრამ არ არის დაკონკრეტებული დროის მონაკვეთი დათხოვნების რაოდენობის დათვლისათვის. გარდა ამისა, კოდექსის პროექტი, შესაძლოა, განსაზღვრავდეს სამუშაოს დაკარგვასთან დაკავშირებული კომპენსაციის დაანგარიშების წესებს ან მითითებას იმის თაობაზე, რომ ეს უკანასკნელი უნდა განხორციელდეს სოციალურ პარტნიორებს შორის დადებული ხელშეკრულების საფუძველზე.

9. შრომის უსაფრთხოება

ECT-ის 137-ე მუხლი ევროპულ კავშირს ანიჭებს უფლებამოსილებას, მიიღოს წესები „კონკრეტულად სამუშაო გარემოს გაუმჯობესებისათვის მუშაკთა ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების მიზნით“. აღნიშნული სფერო ვრცელდება შრომის ტექნიკურ უსაფრთხოებაზე, საშიში ნივთიერებებისაგან დაცვასა და შრომის სოციალურ უსაფრთხოებაზე. მხედველობაში მისაღება ის ფაქტი, რომ ტექნიკური სამუშაოსათვის საჭირო მოწყობილობა-დანადგარებისა და ნივთიერებების შესახებ შრომასთან დაკავშირებული მთელი რიგი ღირეტივებისა, რომლებიც არ არის აღნიშნული ამ ტექსტში, ძირითად მიზნად არ ისახავენ მუშაკთა ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების დაცვას, არამედ პირველ რიგში ორიენტირებულნი არიან პროდუქტზე და შიდა ბაზარზე „ერთნაირი თამაშის წესების“ ჩამოყალიბებაზე და, აქედან გამომდინარე, დაფუძნებულნი არიან ECT-ის 95-ე მუხლზე. ამის შედეგად მათ მისაღებად განსხვავებული პროცედურებია საჭირო. ეს წესები უმნიშვნელოა PCA-ის ფარგლებში შრომითი წესების დაახლოების კონტექსტში.

ა) შრომის ტექნიკური უსაფრთხოება

შრომის ტექნიკური უსაფრთხოების სფეროში აღსანიშნავია საბჭოს 1989 წლის ივნისის დირექტივა 89/391/EC. მას ხშირად მიმართავენ როგორც „საწარმოო ქარხანაში შრომის დაცვის კონსტიტუციას“, ის მოიცავს დაქირავებულთა და დამქირავებელთა უფლებებთან და მოვალეობებთან დაკავშირებულ ზოგად მოთხოვნებს და ითვალისწინებს შრომის უსაფრთხოების ფართო ცნებას, რომელიც ვრცელდება ყველა ზომაზე, რომელიც იცავს დაქირავებულთა სიცოცხლესა და ჯანმრთელობას მათი შრომისუნარიანობის შენარჩუნებისა და ადამიანური სამუშაო პირობების შექმნისათვის. 89/391/EC დირექტივის შესაბამისად, დამქირავებელმა უნდა განიხილოს შემდეგი პრინციპები:

- რისკის თავიდან აცილება;
- გარდაუვალი რისკების გამოთვლა;
- საშიშროებასთან ბრძოლა მისი წარმოქმნის ადგილზე;
- სამუშაო ადგილზე ადამიანური ფაქტორის გათვალისწინება;
- ტექნიკის დონის გათვალისწინება;
- საშიშროების წყაროების თავიდან აცილება ან შემცირება;
- საშიშროების აღკვეთის დაგეგმვა;
- საშიშროებისაგან კოლექტიური დაცვის პრიორიტეტი;
- დაქირავებულებისათვის სათანადო ინსტრუქციების მიწოდება.

ამ ჩარჩო დირექტივის განხორციელებისათვის ათეულობით ცალკეული დირექტივა იქნა მიღებული განსაკუთრებული რისკის წინაშე მდგომი საწარმოო ქარხნებისა და მუშათა ჯგუფების შესახებ. სხვა საკითხებთან ერთად ისინი ითვალისწინებენ ჯანმრთელობის დაცვასთან, მონყობილობა-დანადგარებთან, დამცავ მონყობილობა-დანადგარებთან, ერგონომიასთან, ტრანსპორტთან, კომპიუტერის ეკრანებთან მუშაობასთან, სამთო საქმესა და მეთევზეობასთან დაკავშირებულ საკითხებსაც.

ბ) საშიშ ნივთიერებებთან დაკავშირებული წესები

შრომითი უსაფრთხოების კიდევ ერთი ქვესექტორი ეხება სამუშაო ადგილზე საშიში ნივთიერებებისაგან მუშახელის დაცვას. ამ სფეროში ძირითადი დირექტივაა საბჭოს 1988 წლის დეკემბრის დირექტივა 88/642/EEC, რომელიც ცვლის 80/1107/EEC დირექტივას სამუშაოზე ქიმიური, ფიზიკური და ბიოლოგიური აგენტების ზემოქმედებასთან დაკავშირებული რისკისაგან მუშაკთა დაცვის შესახებ. არსებობს დამატებითი დირექტივები სამედიცინო მომსახურებასთან და სხვადასხვა ნივთიერებით (აზბესტი, ტყვია, კანცეროგენები) გამოწვეული საშიშროებების შესახებ. ეს დირექტივებია: საბჭოს 1998 წლის აპრილის დირექტივა 98/24/EC ქიმიურ აგენტებთან დაკავშირებული რისკისაგან მუშაკთა ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების დაცვის შესახებ, რომელიც ადგენს ზღვრულ მაჩვენებლებს, დირექტივა 2002/44/EC ფიზიკური აგენტებით გამოწვეული რისკის ზემოქმედებასთან დაკავშირებული მუშაკთა ჯანმრთელობის დაცვისა და უსაფრთხოების მინიმალური მოთხოვნების შესახებ (ხმაურისაგან დაცვა) და საბჭოს დირექტივა 96/29/EEC, რომელიც ადგენს უსაფრთხოების ძირითად სტანდარტებს, მაიონიზებული რადიაციით გამოწვეული საშიშროებისაგან მუშაკთა და მოსახლეობის ჯანმრთელობის დაცვისათვის. ამ თვალსაზრისით კოდექსის პროექტი მოიცავს ძირითად დებულებებს, რომლებსაც უნდა დაემატოს კონკრეტული რეგლამენტები, რომლებიც არეგულირებენ საკითხებს, რომლებიც დაეყრდნობა დეტალურ სამედიცინო და ეკონომიკურ შეფასებას.

სტატიები

საბოლოო ჯამში კოდექსის პროექტი ითვალისწინებს შრომის დაცვასთან დაკავშირებულ ძირითად წესებს და მე-8 თავში მოიცავს შრომის უსაფრთხოებასა და საშიში ნივთიერებებისაგან დაცვის საკითხებს, თუმცა ევროპული კავშირის წესები გაცილებით უფრო დეტალურია. დირექტივასთან შესაბამისობაში მოსვლისათვის კოდექსის პროექტი საჭიროებს მნიშვნელოვან ცვლილებებს, რაც, თავის მხრივ, მოითხოვს ეკონომიკური ღირებულებისა და სარგებლის ამომწურავ ანალიზს, მოკლე და საშუალო ვადაში კანონმდებლობის დაახლოებისათვის მნიშვნელოვანი ასპექტების განსასაზღვრად.

გ) შრომის სოციალური უსაფრთხოება

აა) ორსული დაქირავებულები

საბჭოს 1992 წლის ოქტომბრის დირექტივა 92/85/EEC სამუშაოზე ორსული და ახალნამშობიარები ან მეძუძური მუშაკების ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების გაუმჯობესების ხელშეწყობის ზომების შემოღების შესახებ შრომის სოციალური დაცვის კიდევ ერთი მნიშვნელოვანი ასპექტს არეგულირებს და აგრეთვე ეხება ქალების სამუშაო ადგილზე დაცვის ზემოაღნიშნულ საკითხს. დაცვა, უპირველეს ყოვლისა, ითვალისწინებს დაცვას ტოქსიკური აგენტების ზემოქმედებისაგან. დირექტივა ავალდებულებს დამქირავებლებს, შეაფასონ საწარმოსა ან დანებებულბაში ამგვარი ზემოქმედების ხასიათი, ხარისხი და ხანგრძლივობა ჯანმრთელობისა ან უსაფრთხოებისათვის არსებული რისკისა და ორსულ და მეძუძურ დაქირავებულბაზე შესაძლო ზემოქმედების თვალსაზრისით. იმ შემთხვევაში, როდესაც სამუშაო პირობებისა და საათების მორგება რეალურად შეუძლებელია, იკრძალება ორსული და მეძუძური მუშაკების მიერ იმ სამუშაო ვალდებულებების შესრულება, რომელთა შეფასებამაც გამოავლინა დირექტივის დანართში მოცემული აგენტებისა და სამუშაო პირობების ზემოქმედებით გამოწვეული რისკი, რომელიც საფრთხის წინაშე დააყენებს უსაფრთხოებას ან ჯანმრთელობას.

კოდექსის პროექტის 113-ე მუხლის მოთხოვნის შესაბამისად, სამედიცინო დასკვნის საფუძველზე ორსული ან მეძუძური ქალი, წინა ხელფასის შენარჩუნების გარანტიით, გადაყვანილ უნდა იქნეს ისეთ სამუშაოზე, სადაც გამორიცხულია საწარმოო ფაქტორების მავნე ზემოქმედება. მოცემული დებულება ძირითადად შეესაბამება დირექტივის წესებს. თუმცა საშიში აგენტების ჩამონათვალისა და სახელმძღვანელო პრინციპების თაობაზე წინადადებების მიღებამ შესაძლოა ხელი შეუწყოს ამ დებულების განხორციელებას.

წევრ სახელმწიფოებს მოეთხოვებათ საჭირო ზომების მიღება, რათა უზრუნველყონ მდებარეობითი სქესის აღნიშნული დაქირავებულების განთავისუფლება ღამის საათებში მუშაობის ვალდებულებისაგან მათი ორსულობისა თუ მშობიარობის შემდგომ პერიოდში. აღნიშნული უნდა განისაზღვროს ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების საკითხებში კომპეტენტური ეროვნული ორგანოსა და წევრი სახელმწიფოების მიერ დადგენილი პროცედურების შესაბამისად და დაექვემდებაროს სამედიცინო ცნობის წარდგენას, რომელიც ითვალისწინებს, რომ ეს აუცილებელია მოცემული დაქირავებულის ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოებისათვის.

ზომები უნდა მოიცავდეს:

- დღის საათებში სამუშაოზე გადაყვანის შესაძლებლობას;
- სამუშაოს დატოვების ან დეკრეტული შვებულების გახანგრძლივების შესაძლებლობას იმ შემთხვევაში, თუ ამგვარი გადაყვანა შეუძლებელია ტექნიკურად ან ობიექტური რეალობიდან გამომდინარე, ან ვერ იქნება მიზანშეწონილად მოთხოვნილი შესაბამისად სათანადო საფუძველზე.

კოდექსის პროექტის 52-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის შესაბამისად, დაუშვებელია არასრულწლოვანის, აგრეთვე ორსული, ახალნამშობიარები ან მეძუძური ქალის დასაქმება ღამის

სტატია 30

სამუშაოზე, ხოლო 3 წლამდე ასაკის ბავშვის მომვლელისა – მისი შესაბამისი თანხმობის გარეშე. მოცემული დებულება ასახავს დირექტივის დებულებებს, მაგრამ მნიშვნელოვანია, რომ კანონის პროექტში უფრო დეტალურად განისაზღვროს „მშობიარობის შემდგომი პერიოდი“.

გარდა ამისა, დირექტივა ავალდებულებს წევრ სახელმწიფოებს დეკრეტული შვებულების უზრუნველყოფას. კერძოდ, ის მოითხოვს წევრი სახელმწიფოებისაგან საჭირო ზომების მიღებას, რათა მე-2 მუხლით გათვალისწინებულ დაქირავებულებს მიენიჭოთ უწყვეტი დეკრეტული შვებულება, მინიმუმ, 14 კვირის ოდენობით მშობიარობამდე და/ან მშობიარობის შემდგომ ეროვნული კანონმდებლობის ან დამკვიდრებული ჩვეულებების შესაბამისად.

კოდექსის პროექტის 91-ე მუხლის შესაბამისად, დაქირავებულს ორსულობისა და მშობიარობის გამო ეძლევა შვებულება მშობიარობამდე 70, ხოლო მშობიარობიდან 60, მშობიარობის გართულების, ორი ან ორზე მეტი ბავშვის შობის შემთხვევაში – 70 კალენდარული დღე. ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულება დაქირავებულს ეძლევა მთლიანად, მშობიარობამდე ფაქტობრივად გამოყენებული დღეების მიუხედავად. შვებულება უნდა ანაზღაურდეს სოციალური დაზღვევის სახსრებიდან. ამ თვალსაზრისით, ევროპული კავშირის დირექტივასთან შედარებით, კოდექსის პროექტი უფრო მაღალი დონის დაცვას ითვალისწინებს. გარდა ამისა, კოდექსის პროექტის 94-ე მუხლის შესაბამისად, დაქირავებულს თავისივე თხოვნით უწყვეტად ან ნაწილ-ნაწილ ეძლევა უხელფასო შვებულება ბავშვის მოვლის გამო, ვიდრე ბავშვს შეუსრულდება 3 წელი.

გარდა ამისა, წევრ სახელმწიფოებს მოეთხოვებათ, უზრუნველყონ ქალი მუშაკები პრენატალური სამედიცინო გამოკვლევებისათვის საჭირო დროით და მიიღონ აუცილებელი ზომები მეორე მუხლით გათვალისწინებული ორსული ქალების, ხელფასის დაუკარგავად თავისუფალი დროით უზრუნველყოფისათვის, პრენატალური გამოკვლევების ჩასატარებლად, თუკი ეს გამოკვლევები სამუშაო საათებს ემთხვევა.

კოდექსის პროექტის მე-60 მუხლით დადგინდა, რომ დაქირავებულს, რომელიც უვლის 3 წლამდე ასაკის ბავშვს, კვებისა და მოვლისათვის ყოველ სამ საათში ერთხელ ეძლევა დამატებითი შესვენება, რომელიც არ უნდა იყოს 30 წუთზე ნაკლები. თუ დაქირავებული უვლის ორ ან მეტ 3 წლამდე ასაკის ბავშვს, შესვენება არ უნდა იყოს ერთ საათზე ნაკლები. მაგრამ იგი არ ითვალისწინებს პრენატალური გამოკვლევებისათვის შესვენების უზრუნველყოფას.

დირექტივა ასევე მოითხოვს სამსახურიდან დათხოვნისაგან დაცვას. მე-10 მუხლი ადგენს, რომ წევრმა სახელმწიფოებმა უნდა მიიღონ აუცილებელი ზომები მოცემული მდგომარეობითი სქესის მუშაკების სამსახურიდან დათხოვნის აკრძალვისათვის, მათი ორსულობის პერიოდის დაწყებიდან დეკრეტული შვებულების ბოლომდე, გარდა იმ შემთხვევებისა, რომლებიც არ არის დაკავშირებული მათ მდგომარეობასთან და დაშვებულია ეროვნული კანონმდებლობითა და/ან დამკვიდრებული ჩვეულებებით და, საჭიროების შემთხვევაში, კომპეტენტური ორგანოს თანხმობით. ზემოთ აღნიშნულ პერიოდში ასეთი მუშაკის სამსახურიდან დათხოვნისას დამქირავებელმა წერილობით უნდა წარმოადგინოს მისი დათხოვნის სათანადოდ დასაბუთებული მიზეზები.

ორსულ ან ბავშვის მომვლელ ქალთან, მშობელთან, რომელიც უვლის 3 წლამდე ასაკის ბავშვს, მარტოხელა მშობელთან, რომელიც უვლის 14 წლამდე ასაკის ბავშვს, შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე, 16 წლამდე ასაკის მოზარდის მომვლელ მეურვესთან და არასრულწლოვანთან დადებული შრომითი ხელშეკრულება არ უნდა გაუქმდეს სანარმოო საჭიროების ან დაქირავებულისაგან გამომდინარე მიზეზების საფუძველზე. შრომითი ურთიერთობები, ხელფასის შენარჩუნებისა და/ან ფულადი დახმარების მინიჭების ჩათვლით, უნდა იყოს უზრუნველყოფილი ეროვნული კანონმდებლობისა და დამკვიდრებული ჩვეულებების შესაბამისად.

სტატივა

მე-2 პუნქტში მითითებული ფულადი დახმარებები ადეკვატურად იქნება მიჩნეული იმ შემთხვევაში, თუ ისინი უზრუნველყოფენ, მინიმუმ, იმ შემოსავალს, რომელიც ეკვივალენტურია შემოსავლისა, რომელსაც დაქირავებული მიიღებდა მისი ჯანმრთელობის მდგომარეობის საფუძველზე საქმიანობის შეწყვეტისას, რაც ეროვნული კანონმდებლობით გათვალისწინებულ ნებისმიერ მაქსიმალურ ოდენობას დაექვემდებარება.

და ბოლოს, ნევრი სახელმწიფოები ვალდებული არიან, თავიანთ ეროვნულ სამართლებრივ სისტემაში შემოიღონ ისეთი ზომები, რომლებიც აუცილებელია, რათა უზრუნველყოფილ იქნეს, სასამართლო პროცესებით ან სხვა კომპეტენტური ორგანოებისადმი მიმართვის საფუძველზე, დაქირავებულისათვის დამქირავებლის მიერ დირექტივის მოთხოვნების დარღვევით მიყენებული ზიანის ანაზღაურება. პროექტის 193-ე მუხლის შესაბამისად, რომელიც აკმაყოფილებს ამ მოთხოვნას, შრომით დავას განიხილავს შრომითი დავის კომისია ან სასამართლო.

ბ) სამუშაო ადგილზე ახალგაზრდების დაცვა

დირექტივა 94/33/EEC არეგულირებს დაცვის მინიმალური სტანდარტების შემოღებას არასრულწლოვანთა დასაცავად. კოდექსის პროექტი დეტალურად ითვალისწინებს ამ საკითხს 24-ე-26-ე მუხლებში. სამუშაო ადგილზე ახალგაზრდების დაცვის შესახებ ევროპული კავშირის დირექტივის არსი მდგომარეობს დამქირავებლების მიერ აუცილებელი ზომების მიღებაში ახალგაზრდების (18 წლამდე ასაკის) ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების დასაცავად, ახალგაზრდებთან მიმართებით გარკვეული რისკების განსაკუთრებული გათვალისწინებით.

ნევრი სახელმწიფოები კრძალავენ ახალგაზრდების დაქირავებას:

- სამუშაოზე, რომელიც ობიექტური თვალსაზრისით მათ ფიზიკურ და ფსიქოლოგიურ შესაძლებლობებს აღემატება;

- სამუშაოზე, რომელიც დაკავშირებულია ტოქსიკური, კანცეროგენული, მემკვიდრეობით - გენეტიკური ზიანის გამომწვევი, ემბრიონისათვის მავნე ან ადამიანის ჯანმრთელობაზე ქრონიკული გავლენის მქონე აგენტების მავნე ზემოქმედების რისკთან;

- სამუშაოზე, რომელიც დაკავშირებულია რადიაციის მავნე ზემოქმედების რისკთან;

- უბედურ შემთხვევებთან დაკავშირებულ სამუშაოზე, რომლებიც განიხილებიან შემთხვევებად, რომლებიც ვერ იქნება გათვალისწინებული ან თავიდან აცილებული ახალგაზრდების მიერ უსაფრთხოებისადმი მათი უყურადღებო დამოკიდებულების ან გამოცდილებისა თუ კვალიფიკაციის ნაკლებობის გამო;

- სამუშაოზე, რომელიც დაკავშირებულია ჯანმრთელობაზე მავნე ზემოქმედების მქონე უკიდურეს სიცივესა და სიცხესთან, ან ხმაურსა და ვიბრაციასთან.

დირექტივას თან ერთვის სახიფათო აგენტების, პროცესებისა და სამუშაოს არასრული სია.

როგორც წესი, ბავშვების (15 წლამდე ასაკის) მუშაობა აკრძალულია. გამონაკლისის სახით ბავშვების დასაქმება კულტურული, სპორტული, ხელოვნებასთან დაკავშირებული და სარეკლამო საქმიანობის განხორციელების მიზნით ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში ექვემდებარება კომპეტენტური ორგანოს თანხმობას. ამ უკანასკნელ შემთხვევაში ნევრი სახელმწიფოები მარეგულირებელი ან საკანონმდებლო დებულების საშუალებით ადგენენ სამუშაო პირობებს ბავშვებისათვის და წინასწარი თანხმობის პროცედურათა დეტალებს, იმის გათვალისწინებით, რომ აღნიშნული საქმიანობა არ მიაყენებს ზიანს ბავშვების უსაფრთხოებას, ჯანმრთელობას და განვითარებას და არ ექნება მავნე ზეგავლენა მათ დასწრებაზე სკოლაში, პროფესიულ ორიენტაციასა და კომპეტენტური ორგანოს მიერ დამტკიცებულ კვალიფიკაციის ამაღლების პროგრამებში მონაწილეობაზე. ნევრი სახელმწიფოები, რომლებიც იყენებენ აღნიშნულ ალტერნატივას, იღებენ ზომებს ბავშვების სამუშაო დროის შეზღუდვისათვის და დასვენების დროსთან, ღამის სამუშაოსთან, წლიურ დასვენებასა და შესვენებებთან დაკავშირებულ სპეციალურ დებულებებს.

სტატია 20

კოდექსის პროექტის 24-ე მუხლის შესაბამისად, სამუშაოზე მიღების მინიმალური ასაკი 16 წელია. გამონაკლის შემთხვევებში 16 წლამდე ასაკის არასრულწლოვანის დასაქმება შეიძლება კანონიერი წარმომადგენლის და მზრუნველობისა და მეურვეობის ორგანოს თანხმობით, თუ შრომითი ურთიერთობა ზიანს არ აყენებს მის ზნეობას, ფიზიკურ ან გონებრივ განვითარებას. 14 წლამდე ასაკის არასრულწლოვანთან შრომითი ხელშეკრულება შეიძლება დაიდოს მხოლოდ კულტურული, შემეცნებითი, სპორტული, ხელოვნებასთან დაკავშირებული და სარეკლამო სამუშაოს შესასრულებლად. ბავშვების შრომის დაცვა შედარებით ფართოდ არის დარეგულირებული ევროპულ კავშირში, სადაც 15 წლამდე ასაკის პირი ბავშვად არის მიჩნეული.

26-ე მუხლი ადგენს, რომ არასრულწლოვანთან ან ორსულ თუ მეძუძურ ქალთან აკრძალულია შრომითი ხელშეკრულების დადება მძიმე, მავნე ზემოქმედების მქონე ან საშიშროებასთან დაკავშირებულ სამუშაოზე. ასევე აკრძალულია არასრულწლოვანთან შრომითი ხელშეკრულების დადება სათამაშო ბიზნესთან, ღამის კლუბებთან, პორნოგრაფიული პროდუქციის, ფარმაცევტული და ტოქსიკური ნივთიერებების დამზადებასთან, გადაზიდვასა ან რელიზაციასთან დაკავშირებულ სამუშაოზე.

V. კოლექტიური შრომის სამართალი

კოლექტიური შრომის სამართლის სფეროში ევროპული კავშირის კომპეტენცია შეზღუდულია. 136-ე მუხლის შესაბამისად, ECT-ის 137-ე მუხლში აღნიშნული კომპეტენცია არ ვრცელდება კანონზე ხელფასების, კოალიციების, გაფიცვისა და ლოკაუტის უფლების შესახებ. მიუხედავად ამისა, კოლექტიური შრომის ევროპული სამართალი უფრო და უფრო მნიშვნელოვანი ხდება. წვერი სახელმწიფოების დაქირავებულთა და დამქირავებელთა კავშირებმა უკვე მოძებნეს ქოლგა ორგანიზაციები ევროპულ დონეზე, რომელთაგან ყველაზე მნიშვნელოვანია: UNICE, CEEP და ETUC, რომელთა კავშირიც ჩამოყალიბდა 1985 წელს ვალ დაჩესში (*Val Dushesse*) და მას შემდეგ რეგულარული შეხვედრების სახით აგრძელებს თავის საქმიანობას. იურიდიული ძალის მქონე კოლექტიური ხელშეკრულებები ჯერ არ ყოფილა დადებული. თუმცა სოციალური დიალოგის დაწყება ამ მიმართულებით გადადგმული პირველი ნაბიჯია.

ECT-ის 137-ე მუხლის მე-6 პუნქტის მიხედვით, კოალიციების, გაფიცვისა და ლოკაუტის წესები მთლიანად ამოღებულია სიციალურ პოლიტიკასთან დაკავშირებული ევროპული კავშირის კომპეტენციიდან. კომპეტენცია მუშაკთა მონაწილეობის სფეროში გარკვეულწილად მნიშვნელოვანია. ECT-ის 137-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის შესაბამისად, ევროპული კავშირი მუშაკთა ინფორმირებისა და მათთვის კონსულტაციების განევის სფეროში დირექტივების დაფუძნების მარეგულირებელ კომპეტენციას ფლობს. მე-3 პუნქტიდან ნათელია, რომ დაქირავებულთა და დამქირავებლების ინტერესების წარმომადგენლობა და კოლექტიური დაცვა, თანამონაწილეობის ჩათვლით, საბჭოს ერთსულოვან გადაწყვეტილებას მოითხოვს. ამ კომპეტენციის ფარგლებში ევროპულმა კავშირმა მიიღო დირექტივები მუშაკების ევროპულ საბჭოსა და მუშაკთა ევროპულ სააქციო საზოგადოებებში მონაწილეობის შესახებ, ისევე როგორც დირექტივა მუშაკთა ინფორმირებისა და მათთვის კონსულტაციების განევის შესახებ. ყოველივე ზემოთქმული გადამწყვეტი მნიშვნელობის არ არის საქართველოს კანონმდებლობის დაახლოებისათვის, რადგანაც აღნიშნული მიზნად ისახავს იმ კომპანიების ინსტიტუტების ხელშეწყობას, რომლებიც სხვადასხვა წევრ სახელმწიფოში ფუნქციონირებენ და, აქედან გამომდინარე, საერთაშორისო კომპონენტს მოიცავენ.

1. დაქირავებულთა მონაწილეობა, თანამონაწილეობა

ევროპული კავშირის ზოგიერთ წევრ სახელმწიფოში დაქირავებულთა მონაწილეობისა და თანამონაწილეობის ცნება არ არსებობს (გაერთიანებული სამეფო, საბერძნეთი), ზოგიერთში კი მალალ დონეზეა განვითარებული (შვედეთი, გერმანია). სწორედ ამიტომ აღნიშნული საკითხი პრობლემურია ევროპული კავშირის დონეზე დაახლოების თვალსაზრისით. მიუხედავად ამისა, 1994 წლის სექტემბერში მიღებული დირექტივა 94/45/EEC მუშაკთა ევროპული საბჭოს ან დაქირავებულთა ინფორმირებისა და მათთვის კონსულტაციების განვეის მიზნით გაერთიანების ფარგლებში არსებული კომპანიებისა ან კომპანიების ჯგუფებში პროცედურის ჩამოყალიბების შესახებ, იყო პირველი დირექტივა სოციალური პოლიტიკის შეთანხმების შემდეგ. იგი ეხება საერთაშორისო საქმიანობის მქონე კომპანიაში დაქირავებულთა ინტერესების წარმომადგენელ ევროპული ორგანოს შექმნას. დირექტივა მოიცავს გარკვეულ უფლებებს ინფორმაციის მიღებასა და საქმის განხილვასთან დაკავშირებით, მაგრამ არ ითვალისწინებს მონაწილეობის უფლებას.

2. მუშაკთა მონაწილეობა ევროპულ სააქციო საზოგადოებაში

2004 წლის დასაწყისიდან შესაძლოა ევროპული სააქციო საზოგადოების (*Societas Europaea, SE*) დაარსება. 30 წლიანი მოლაპარაკებების შემდეგ ევროპულმა საბჭომ მიიღო რეგლამენტი ევროპული სააქციო საზოგადოების წესდების შესახებ. ხანგრძლივი მოლაპარაკებების მიზეზი იყო დავა დაქირავებულთა მონაწილეობის ფორმის შესახებ. სხვადასხვა წევრ სახელმწიფოში განსხვავებული მიდგომაა ამ საკითხისადმი. დირექტივა პირველ რიგში ხაზს უსვამს აღნიშნულ კომპანიებში დაქირავებულთა წარმომადგენლებსა და მმართველობის წარმომადგენლებს შორის წარმომადგენლობითი ორგანოს დაფუძნების თაობაზე ნებაყოფილობითი ხელშეკრულებების დადებას. ამგვარი მოლაპარაკებების წარუმატებლობის შემთხვევაში რეგლამენტი ითვალისწინებს სავალდებულო წესს.

მრავალმხრივი შესაძლებლობების ჭრილში, რომელთა საფუძველზეც წევრმა სახელმწიფოებმა უნდა განახორციელონ აღნიშნული დირექტივა, მონაწილეობის ერთგვაროვანი სისტემის ჩამოყალიბება ევროპულ კავშირში არ არის მოსალოდნელი. შესაბამისად, მონაწილეობის ეფექტურობა მნიშვნელოვანწილად დამოკიდებული იქნება კონკრეტული კომპანიის ინდივიდუალურ მდგომარეობაზე.

3. მუშაკთა ინფორმირება და მათთვის კონსულტაციების განვეა

2002 წლის მარტის დირექტივა 2002/13/EC (რომელიც წევრი სახელმწიფოების მიერ უნდა განხორციელდეს 2005 წლის მარტამდე) არ ითვალისწინებს დაქირავებულებისათვის ახალი ინსტიტუტების ჩამოყალიბებას. მიუხედავად ამისა, იგი დაქირავებულების ინფორმირებისა და მათთვის კონსულტაციის განვეის უფლებას ანიჭებს წევრ სახელმწიფოს. წევრი სახელმწიფოების არჩევანის შესაბამისად, წესები ეხება კომპანიებს, რომლებშიც, მინიმუმ, 50 ან, მინიმუმ, 20 დაქირავებულია. წევრმა სახელმწიფოებმა უნდა ჩამოაყალიბონ ზომები დარღვევების შემთხვევებისათვის და უზრუნველყონ შესაბამისი სამართლებრივი ზომების განხორციელება სასამართლოს ან ადმინისტრაციული პროცედურების საშუალებით.

4. კოლექტიური შრომის უფლებები

ევროპული კავშირის ფუნდამენტური უფლებების ქარტია კრძალავს იძულებით შრომას და მონობას (მე-5 მუხლი) და ითვალისწინებს ასოციაციის დაფუძნების თავისუფლებას, პროფესიული კავშირების ჩათვლით (მე-12 მუხლი), პროფესიის თავისუფლებასა და მუშაობის

სტატია

უფლებას (მე-14 მუხლი). ქარტიის IV თავი, რომელიც ეძღვნება სოლიდარობის საკითხს, უზრუნველყოფს სამსახურიდან უსაფუძვლო დათხოვნის წინააღმდეგ დაცვას (30-ე მუხლი), სამართლიან და შესაბამის სამუშაო პირობებს (31-ე მუხლი), ბავშვთა მუშაობის აკრძალვას და სამუშაო ადგილზე მოზარდთა დაცვას (32-ე მუხლი), სოციალურ დაცვასა და სოციალურ დახმარებას (28-ე, 34-ე მუხლები) და კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულებისა და კოლექტიური ზომების გატარების უფლებას, გაფიცვის ჩათვლით, უზრუნველყოფს დასაქმების განთავსების სამსახურისათვის დასაქმების სამსახურის ხელმისაწვდომობის უფლებას (29-ე მუხლი).

VI. დასკვნა

მთლიანობაში საქართველოს შრომის კოდექსის პროექტი მნიშვნელოვანწილად შეესაბამება ევროპული კავშირის მიერ დადგენილ სტანდარტებს. ზოგიერთ ასპექტთან მიმართებით ის დაცვის უფრო მაღალ დონეს უზრუნველყოფს. აღნიშნული, უპირველეს ყოვლისა, ეხება არადისკრიმინაციას, სამუშაო დროს, სამუშაოს ორგანიზებას და არასრულწლოვანთა დაცვას. იმედა, ეს არ იქნება აღქმული როგორც ინვესტიციის ხელშემშლელი ფაქტორი. ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების სფეროსთან დაკავშირებით, საბჭოთა მიდგომაზე დაფუძნებული შრომის სტანდარტების მისაღები და ეფექტური წესებით შესაცვლელად ბევრი სამუშაო რჩება განსახორციელებელი. ხაზი უნდა გაესვას იმასაც, რომ გარდა სათანადო სამართლებრივი ჩარჩოს ჩამოყალიბებისა, ასევე აუცილებელია შესაბამისი ინსტიტუციური ჩარჩოს შექმნა, რომელიც წესების სათანადო განხორციელებას უზრუნველყოფს. აღნიშნული ვრცელდება დამქირავებელთა და დაქირავებულთა კავშირებზე და შრომის დეტალურ ინსპექტირებაზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების მარეგულირებელი წესების განსახორციელებლად.