



ევროკავშირი
საქართველოსთვის
The European Union for Georgia



დასაქმებულთა უფლებები

საერთაშორისო მიდგომები, ასოცირების შეთანხმების
ვალდებულებები, საქართველოს რეალობა,
რეფორმები, მიმართება ევროპასთან

თბილისი, 2018
(2018 წლის ივნისის მდგომარეობით)



ევროკავშირი
საქართველოსთვის
The European Union for Georgia



კვლევის ავტორი:
ეკატერინე ქარდავა

წინამდებარე კვლევა მოამზადა საქართველოს სტრატეგიული კვლევებისა და განვითარების ცენტრმა (CSRDG) პროექტის "სამოქალაქო საზოგადოების განვითარების ინიციატივა" ფარგლებში, რომელსაც ახორციელებს კონსორციუმი კონრად ადენაუერის ფონდის (KAS) ხელმძღვანელობით. კონსორციუმში ასევე შედის ოთხი ქართული ორგანიზაცია: 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.

„სამოქალაქო საზოგადოების განვითარების ინიციატივა“



შინაარსი

ანოტაცია	5
შესავალი.....	7
1. დასაქმებულის უფლებების დაცვის პოლიტიკა ასოცირების შეთანხმების DCFTA-ის ნაწილში	10
1.1. დასაქმებულთა უფლებების დაცვის სტანდარტი ვაჭრობისა და მდგრადი განვითარების პოლიტიკის ფარგლებში – ILO-ს კონვენციები.....	11
1.1.1. ILO-ს ფუნდამენტური, პრიორიტეტული და სხვა კონვენციები.....	12
1.1.2. ILO-ს კონვენციების ეროვნულ კანონებსა და პრაქტიკაში ასახვის ზოგადი მდგომარეობა	15
1.2. ღირსეული შრომა, სრული და ნაყოფიერი დასაქმება, როგორც ვაჭრობისა და მდგრადი განვითარების პოლიტიკის ნაწილი – დაცვის დონეები და მექანიზმები	33
2. დასაქმებულთა უფლებების დაცვის სტანდარტი AA-ს სოციალური პოლიტიკის ნაწილში – ვალდებულებები ევროკავშირის შრომის დირექტივების ფარგლებში	37
2.1. შრომის სამართალი და დისკრიმინაციის აკრძალვა	38
2.2. შრომის უსაფრთხოება	40
2.3. შრომის ინსპექცია	55
დასკვნა	60
დანართები (კვლევის პროცესში სახელმწიფო უწყებისადმი დაგზავნილი წერილები და პასუხები):.....	62
გამოყენებული წყაროები	93

აბრევიატურა

- AA – ასოცირების შესახებ შეთანხმება ერთი მხრივ, საქართველოსა და მეორე მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერგიის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის (ასოცირების შეთანხმება)
- PCA – ევროკავშირსა და საქართველოს შორის შეთანხმება პარტნიორობისა და თანამშრომლობის შესახებ
- ILO – შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია
- DCFTA – ღრმა და ყოველისმომცველი თავისუფალი ვაჭრობის სივრცე
- GEPLAC – ეკონომიკური პოლიტიკისა და სამართლებრივი საკითხების ქართულ-ევროპული საკონსულტაციო ცენტრი.
- ENP AP – ევროპის სამეზობლო პოლიტიკის სამოქმედო გეგმა
- სშკ – საქართველოს შრომის კოდექსი
- შშმპ – შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირი
- LI – შრომის ინსპექცია
- DAG – ადგილობრივი საკონსულტაციო ჯგუფი (ასოცირების შეთანხმების საფუძველზე შექმნილი ჯგუფი)
- VLAP – ვიზის ლიბერალიზაციის სამოქმედო გეგმა

ანოტაცია

თანამედროვე სამყაროში დასაქმებულის უფლებების დაცვას განსაკუთრებული დანიშნულება აქვს, რამეთუ დასაქმებულის უფლებრივი მდგომარეობის სტანდარტი მნიშვნელოვნად განაპირობებს ადამიანის უფლებების დაცვის დონეს, ამავდროულად, – დემოკრატიისა და სამართლიანობის ღირებულებათა სისტემას ამათუიმ სახელმწიფოში. დასაქმების ეფექტური პოლიტიკა ადამიანის სხვა უფლებების რეალიზების გარანტიას ქმნის და ფუნდამენტად ედება პიროვნების თავისუფალი განვითარების, კეთილდღეობის ზრდის, უსაფრთხოებისა და ღირსეული ცხოვრების პირობების შექმნას. მხოლოდ ღირსეული შრომის გარემოშია შესაძლებელი სოციალურ-ეკონომიკური პოლიტიკის ამოცანების რეალიზება და მდგრადი განვითარება.

ამჟამად, საქართველო იმყოფება ევროპასთან ასოცირების პროცესში. ამდენად, ქვეყანა სამართლებრივად და პოლიტიკურად შებოჭილია ასოცირების შეთანხმების ვალდებულებებით, მათ შორის დასაქმებულთა უფლებების დაცვის სფეროში.

საქართველოს სახელმწიფოს მხრიდან ასოცირების შეთანხმების შესრულებისა და მონიტორინგის პროცესის ეფექტურობა მნიშვნელოვნად დამოკიდებულია კვლევითი და ანალიტიკური საქმიანობის განხორციელებაზე, რომლის ფარგლებში განიმარტება, ფასდება, მჟღავნდება ამა თუ იმ სფეროში შესასრულებელი ვალდებულებების სპექტრი, ამავდროულად, – საქართველოს კანონმდებლობისა თუ პრაქტიკის ევროპულ სტანდარტებთან შესაბამისობის დონე. ამ შემთხვევაში, კვლევითი საქმიანობა შეეხო დასაქმებულთა უფლებების დაცვის სფეროს.

კვლევის მიზნად განისაზღვრა საქართველოში დასაქმებულთა უფლებების მდგომარეობის შეფასება საერთაშორისო ვალდებულებებისა და ასოცირების შეთანხმების ფარგლებში.

კვლევის ამოცანებად განისაზღვრა:

- ✓ დასაქმებულთა უფლებების სფეროში ასოცირების შეთანხმებით განსაზღვრული ვალდებულებების აღწერა და განმარტება შემდეგი თანმიმდევრობითა და ლოგიკით, კერძოდ:
 - დასაქმებულთა უფლებების განმარტება სავაჭრო პოლიტიკის (DCFTA) ფარგლებში;
 - დასაქმებულთა უფლებების განმარტება სოციალური პოლიტიკის ფარგლებში;
 - დასაქმებულთა უფლებების განმარტება ევროკავშირის შრომის ღირეუ-ტივების ფარგლებში

ზემოაღნიშნული მიზნისა და ამოცანების მისაღწევად კვლევის ფარგლებში შესწავლილ იქნა შემდეგი საკითხები:

- ✓ დასაქმებულთა უფლებების დაცვის სტანდარტი ვაჭრობისა და მდგრადი განვითარების პოლიტიკის ფარგლებში;
- ✓ ILO-ს ფუნდამენტური კონვენციების ეროვნულ კანონებსა და პრაქტიკაში ასახვის ზოგადი მდგომარეობა;
- ✓ სავაჭრო-საინვესტიციო პოლიტიკის ფარგლებში სოციალური დაცვის დონეები და მექანიზმები;

- ✓ ვაჭრობისა და მდგრადი განვითარების ქვეკომიტეტის ქმედითობა;
- ✓ DAG-ის (ადგილობრივი საკონსულტაციო ჯგუფი) საქმიანობა;
- ✓ საქართველოს საჯარო სტრუქტურების ფუნქციური ჩარჩო (დაკავშირებული დასაქმების პოლიტიკასთან და შრომის უსაფრთხოების მონიტორინგთან);
- ✓ დასაქმებულთა უფლებების დაცვის სტანდარტი AA-ს სოციალური პოლიტიკის ნაწილში და ვალდებულებათა სპექტრი ევროკავშირის კანონმდებლობის ფარგლებში;
- ✓ ევროკავშირის შრომის სამართლის დირექტივები;
- ✓ ევროკავშირის დისკრიმინაციის აკრძალვის დირექტივები;
- ✓ ევროკავშირის შრომის უსაფრთხოების ჩარჩო-დირექტივა;
- ✓ „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს კანონის მიმართება ევროკავშირის კანონმდებლობასთან;
- ✓ ევროკავშირის დირექტივებთან დაახლოების პროცესი საქართველოში;
- ✓ ILO-ს 81-ე კონვენციის (შრომის ინსპექციის) ძირითადი დებულებები და ევროპის ქვეყნების შრომის ინსპექციების მოდელები.
- ✓ სხვა.

კვლევის ფარგლებში, სახელმწიფო ორგანოებს გაეგზავნათ წერილები/შეკითხვები სხვადასხვა საკითხთან დაკავშირებით, კერძოდ, საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს, სოციალური მომსახურების სააგენტოს, საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტროს.

კვლევის ფარგლებში, გამოიკვეთა საკითხები, რომლებიც საჭიროებენ რეგულირებას, მონიტორინგს და დამატებით სიღრმისეულ შესწავლას; აგრეთვე, ჩამოყალიბდა რეკომენდაციები, რომელთა გათვალისწინება, ხელს შეუწყობს დასაქმებულის უფლებების დაცვის პოლიტიკის განვითარებას და ასოცირების შეთანხმების ეფექტურად შესრულების პროცესს.

ნაშრომის მოცულობაა 98 გვერდი, აქედან 61 გვერდი ეთმობა უშუალოდ ავტორის მიერ განხორციელებულ კვლევას, ხოლო 37 გვერდი – დანართს (შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროსა და სოციალური მომსახურების სააგენტოს პასუხები წერილებზე).

შესავალი

თანამედროვე სამყაროში დასაქმებულის უფლებების დაცვას განსაკუთრებული დანიშნულება აქვს, რამეთუ დასაქმებულის უფლებრივი მდგომარეობის სტანდარტი მნიშვნელოვნად განაპირობებს ადამიანის უფლებების დაცვის დონეს, ამავედროულად, დემოკრატიისა და სამართლიანობის ღირებულებათა სისტემას ამა თუ იმ სახელმწიფოში.

დასაქმების ეფექტური პოლიტიკა ადამიანის სხვა უფლებების რეალიზების გარანტიას ქმნის და ფუნდამენტად ედება პიროვნების თავისუფალი განვითარების, კეთილდღეობის ზრდის, უსაფრთხოებისა და ღირსეული ცხოვრების პირობების შექმნას. მხოლოდ ღირსეული შრომის გარემოშია შესაძლებელი სოციალურ-ეკონომიკური პოლიტიკის ისეთი ამოცანების რეალიზება, როგორიცაა სიღარიბისგან დაცვა და სახელმწიფოს დახმარებებზე დამოკიდებულების შემცირება, ღირსეული საცხოვრებელი პირობების შექმნა და არასრულწლოვნებზე მავნე ზემოქმედების აღმოფხვრა, თანასწორობის უზრუნველყოფა და საზოგადოების ჰარმონიული განვითარება, სტაბილურობა და მდგრადობა, ქალის როლის გაძლიერება და დემოგრაფიული პრობლემების გადაჭრა, სოციალური უსაფრთხოება და სოციალური სამართლიანობა, დასაქმებულთა კერძო ინიციატივის ამაღლება და მათი ინოვაციური იდეების ინტეგრირება წარმოების სფეროში (როგორც ბიზნესის განვითარებისა და ეკონომიკური წარმატების ერთ-ერთი მექანიზმი), განათლებისა და პროფესიონალიზმის განვითარება. ამიტომაც თანამედროვე დემოკრატიული სახელმწიფოების ზრუნვისა და ინტერესის საგანია დასაქმებულთა უფლებების დასაცავად სათანადო პირობების შექმნა, ამავედროულად, ისეთი სამართლებრივი რეგულირების მოდელის შემუშავება, რაც ბალანსირებულად უზრუნველყოფს თავისუფალი მეწარმეობის განვითარებას და ადამიანის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის უსაფრთხოებას.

ზემოაღნიშნული მიზნებისა და ამოცანების მისაღწევად, საქართველოს სახელმწიფო ხელმძღვანელობს განვითარებული და დემოკრატიული ქვეყნების სტანდარტებით და მათთან ეტაპობრივი და დინამიური დაახლოების მეთოდით. ეს სტანდარტები ძირითადად წარმოდგენილია სამი საერთაშორისო სამართალსუბიექტის დოკუმენტებში:

1. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია/ILO (კონვენციები);
2. ევროსაბჭო/Council of Europe (ევროპის სოციალური ქარტია);
3. ევროკავშირი/European Union (ევროკავშირის შრომის დირექტივები).

რამდენადაც საქართველო ILO-ს და ევროსაბჭოს წევრი ქვეყანაა, ხოლო ამჟამად **ევროკავშირთან ასოცირების პროცესში** იმყოფება, უდიდესი მნიშვნელობისა და მაღალი ინტერესის საგანია ადამიანის უფლებების დაცვის სფეროს გაძლიერება, მათ შორის დასაქმებისა და შრომის მიმართულებით ასოცირების შეთანხმებით განსაზღვრული ვალდებულებების შესრულება.

მიუხედავად იმ გარემოებისა, რომ საქართველოში ევროპული ინტეგრაციის პოლიტიკას სამართლებრივი საფუძველი ჩაეყრა 1996 წლის „პარტნიორობისა და თანამშრომლობის შესახებ“ შეთანხმებით (PCA) და 2004 წლიდან საქართველოს საშინაო და საგარეო პოლიტიკის პრიორიტეტად გამოცხადდა ევროპული ინტეგრაცია, – დასაქმებულთა უფლებების დაცვის სფეროში საქართველოს სამართლებრივი და პრაქტიკული სივრცე

მცირედიტაც არ დაახლოებულა ევროპულ სტანდარტებს 2013 წლამდე. ასოცირების შეთანხმებაში ხელახლა ჰპოვა ასახვა ყველა იმ ვალდებულებების სპექტრმა, რაც საქართველოს ეტაპობრივად და დინამიურად უნდა შეესრულებინა PCA-ისა და ENP AP-ის ფარგლებში. ამ და სხვა მრავალი ფაქტის გათვალისწინებით, საქართველოსთვის განსაკუთრებული გამოწვევაა წარსული გამოცდილების სამართალმემკვიდრეობის მიღება და მომავალ ვალდებულებებთან ღირსეული შეჭიდება.

ასოცირების შეთანხმების თითოეულ კარსა და თავს წითელი ხაზით გასდევს დასაქმებულთა უფლებების დაცვისადმი მაღალი ყურადღება. თუმცა დასაქმებულთა უფლებების მარეგულირებელი ნორმები, ასოცირების შეთანხმების სტრუქტურის გათვალისწინებით, სისტემურად სამ ძირითად სვეტში შეგვიძლია განვათავსოთ:

დასაქმებულთა უფლებები ასოცირების შეთანხმებაში		
IV კარის (ვაჭრობა და ვაჭრობასთან დაკავშირებული საკითხები) მე-13 თავი – ვაჭრობა და მდგრადი განვითარება DCFTA	VI კარის მე-14 თავი – დასაქმება, სოციალური პოლიტიკა და თანაბარი შესაძლებლობები	XXX დანართი ევროკავშირის შრომის დირექტივები: შრომის სამართალი დისკრიმინაციის აკრძალვა და გენდერული თანასწორობა ჯანმრთელობა და უსაფრთხოება სამუშაო ადგილებზე

კვლევის მიზანია საქართველოში დასაქმებულთა უფლებებების მდგომარეობის შეფასება საერთაშორისო ვალდებულებებისა და ასოცირების შეთანხმების ფარგლებში.

კვლევის ამოცანებია:

- ✓ დასაქმებულთა უფლებების სფეროში ასოცირების შეთანხმებით განსაზღვრული ვალდებულებების აღწერა და განმარტება ზემოთ მოცემული ცხრილის შესაბამისი თანმიმდევრობითა და ლოგიკით, კერძოდ:
 - დასაქმებულთა უფლებების განმარტება *სავაჭრო პოლიტიკის (DCFTA) ფარგლებში (ILO-ს კონვენციების სტანდარტები და მდგრადი განვითარების პოლიტიკის არსი);*
 - დასაქმებულთა უფლებების განმარტება *სოციალური პოლიტიკის ფარგლებში;*
 - დასაქმებულთა უფლებების განმარტება და ზოგადი აღწერა *ევროკავშირის შრომის დირექტივების ფარგლებში.*
- ✓ დასაქმებულთა უფლებების სფეროში საქართველოს სამართლებრივი და პრაქტიკული სივრცის ზოგადი მიმოხილვა (რამდენად შეესაბამება, ერთი მხრივ **ეროვნული კანონმდებლობა**, მეორე მხრივ, **პრაქტიკა** საერთაშორისო და ევროკავშირის სტანდარტებს).
- ✓ იმ საკითხთა გამოკვეთა, რაც ინდივიდუალური კვლევის, შესწავლის ან მონიტორინგის საგანი უნდა გახდეს მომავალში ასოცირების შეთანხმების ვალდებულებების ეფექტური შესრულების მიზნით.

კვლევის მეთოდებად გამოყენებულია ზოგად-ლოგიკური და თეორიული შემეცნების მეთოდები: შედარებითი, აღწერილობითი, ისტორიულ-სამართლებრივი, იურიდიულ-განმარტებითი, ისტორიულ-პოლიტიკური.

კვლევის პროცესში ჩამოყალიბდა კონკრეტული შეკითხვები, რაც გაეგზავნა საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრს, საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების მინისტრს, სოციალური მომსახურების სააგენტოს დირექტორს (წერილები თან ერთვის).

1. დასაქმებულის უფლებების დაცვის პოლიტიკა ასოცირების შეთანხმების DCFTA-ის ნაწილში

ასოცირების შეთანხმების ფარგლებში დასაქმებულის უფლებების დაცვის პოლიტიკის სისტემური და სრული გააზრება საჭიროებს შეთანხმების სხვადასხვა კარებსა და თავებში განსაზღვრული ვალდებულებების შესწავლას და მათი ურთიერთკავშირისა და კორელაციის პირობებში განმარტებას. როგორც შესავალ ნაწილში აღინიშნა, დასაქმებულთა უფლებების დაცვის მარეგულირებელი დებულებები წარმოდგენილია სავაჭრო პოლიტიკის (DCFTA) მიზნების, სოციალური პოლიტიკის მიზნებისა და ევროკავშირის სამართლებრივი სტანდარტების ფარგლებში.

ასოცირების შეთანხმება არა მარტო ამბიციური და სამართლებრივად უპრეცედენტო ახალი ტიპის ხელშეკრულებაა, არამედ განსაკუთრებულია იმ თვალსაზრისითაც, რომ ღრმა და ყოვლისმომცველი თავისუფალი ვაჭრობის სივრცეში (DCFTA) ინტეგრირების წინაპირობად ამკვიდრებს სავაჭრო ბაზრის სოციალური განზომილების შექმნას. ევროკავშირმა, რომლისთვისაც შიდა ბაზრის (internal market) სავაჭრო წესრიგის დაცვა ერთ-ერთი ყველაზე ფუნდამენტური ინტერესია (ეყრდნობა რა კონცეფციას გაერთიანებული ვაჭრობიდან მშვიდობამდე¹), საქართველოს შესთავაზა სავაჭრო და სოციალური მიზნების გაერთიანება და გათანაბრება.

¹ აქ იგულისხმება ევროკავშირის დაფუძნებისა და შექმნის ისტორიული შტრიხი, როგორიცაა ქვანახშირისა და ფოლადის წარმოების ერთი უზენაესი მმართველობის ქვეშ მოქცევა, რაც გააერთიანებდა ისტორიულად მტრულ სახელმწიფოებს სავაჭრო-ეკონომიკური მიზნების ქვეშ და თავიდან აარიდებდა ერთმანეთში ომების მომავალ შესაძლებლობას. შემდგომშიც ევროკავშირის განვითარება/გაფართოება, ევროპის ქვეყნების ერთიანობისა და მშვიდობის უზრუნველყოფა ხორციელდებოდა ერთიანი სავაჭრო ბაზრის ჩამოყალიბებისა და გლობალური მნიშვნელობის სავაჭრო ბაზრის შექმნის კონცეფციაზე.

1.1. დასაქმებულთა უფლებების დაცვის სტანდარტი ვაჭრობისა და მდგრადი განვითარების პოლიტიკის ფარგლებში – ILO-ს კონვენციები

ასოცირების შეთანხმების IV კარის (DCFTA) მე-13 თავი აყალიბებს ვაჭრობისა და მდგრადი განვითარების მიზნებს. ამ თავის ფარგლებში ქვეყნის მდგრადი განვითარება ეფუძნება სამ ძირითად კრიტერიუმს. მათგან ერთ-ერთია სრული და ნაყოფიერი დასაქმებისა და ღირსეული შრომის არსებობა ყველასთვის.

ვაჭრობის პოლიტიკის ფარგლებში, დასაქმებისა და შრომის სფეროს მიმართულებით ხაზგასმულია შემდეგი ამოცანები:

- მხარეები ვალდებულიან იღებენ პატივი სცენ, ხელი შეუწყონ და ასახონ საკუთარ **კანონმდებლობასა და პრაქტიკაში** და მთელს ტერიტორიაზე საერთაშორისოდ აღიარებული შრომის ძირითადი სტანდარტები იმ ფორმით, როგორც ეს მოცემულია **შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) კონვენციებში** და განსაკუთრებით:
 - (a) გაერთიანების თავისუფლება და კოლექტიური მოლაპარაკებების უფლების რეალური აღიარება;
 - (b) იძულებითი ან ძალდატანებითი შრომის ყოველგვარი ფორმის აღმოფხვრა;
 - (c) ბავშვთა შრომის რეალური გაუქმება;
 - (d) ყოველგვარი დისკრიმინაციის აღკვეთა დასაქმებასა და შრომასთან მიმართებაში.
- მხარეები ადასტურებენ თავიანთ ვალდებულებას, **რეალურად** ასახონ მათ კანონებში და პრაქტიკაში განახორციელონ **ფუნდამენტური, პრიორიტეტული** და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) **სხვა კონვენციები**, რომლებიც საქართველოსა და ევროკავშირის წევრი სახელმწიფოების მიერაა რატიფიცირებული.
- მხარეები ასევე მხედველობაში მიიღებენ **დარჩენილი პრიორიტეტული და სხვა კონვენციების რატიფიკაციის საკითხს**, რომლებიც კლასიფიცირებულია, როგორც უახლესი კონვენციები შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) მიერ.

ზემოაღნიშნული ნორმები ადგენენ შემდეგი არსებითი ხასიათის ვალდებულებებს:

- რატიფიცირებული ILO-ს კონვენციების დებულებების რეალური გადატანა ეროვნულ კანონმდებლობაში;
- რატიფიცირებული ILO-ს კონვენციების რეალური განხორციელება ეროვნულ პრაქტიკაში;
- **ILO-ს პრიორიტეტული და სხვა კონვენციების რატიფიცირება.**

საყურადღებოა ფაქტი, რომ ვაჭრობისა და მდგრადი განვითარების პოლიტიკის მიზნების ფარგლებში მოთხოვნილია მხოლოდ ILO-ს კონვენციებით განსაზღვრული სტანდარტების საქართველოს სამართალსა და პრაქტიკაში ასახვა. არ არის მოთხოვნილი ევროკავშირის შრომის დირექტივების სტანდარტებთან შესაბამისობის აუცილებლობა. ამდენად, DCFTA-ის შესრულების შეფასებისას დასაქმებულთა დაცვის დონე განხილული იქნება მხოლოდ ILO-ს კონვენციების ფარგლებში. საქართველომ თანაბარმნიშვნელოვნად უნდა შეასრულოს სავაჭრო და სოციალური ამოცანები, თუმცა სოციალური ამოცანების

განხორციელება, სავაჭრო პოლიტიკისა და მდგრადი განვითარების კონტექსტში, გაზომვადი იქნება არა ევროკავშირის კანონმდებლობის, არამედ ILO-ს კონვენციების სტანდარტებით.

ეს ასპექტი უაღრესად მნიშვნელოვანია იმ ფაქტის გათვალისწინებით, რომ ევროკავშირის შრომის დირექტივები, რიგ შემთხვევებში, იმაზე მაღალ სტანდარტებს ადგენენ, ვიდრე ILO-ს კონვენციებითაა განსაზღვრული. ასეთი განსხვავება ნორმალურია, რამეთუ ILO-ს კონვენციების უმრავლესობა 30-იან და 70-იან წლების შუალედშია შემუშავებული, ხოლო ევროკავშირის შრომის დირექტივების მიღება იწყება 90-იანი წლებიდან. დასაქმებულთა უფლებების დაცვის პოლიტიკა და შრომითი სტანდარტები კი მნიშვნელოვან პროგრესსა და ცვლილებებს განიცდის.

ყურადსაღებია ILO-ს მხრიდან კონვენციების შემუშავებისა და მიღების პრინციპები და მეთოდებიც. თითოეული კონვენციის ტექსტი ერთობლივად მხარდაჭერილი და შეთანხმებულია სოციალურ პარტნიორებს შორის: ILO-ს წევრი სახელმწიფოების მთავრობებს, დასაქმებულთა ეროვნულ წარმომადგენლებსა და დამსაქმებელთა ეროვნულ წარმომადგენლებს შორის. რამდენადაც ILO სოციალური პარტნიორების სამხრივი დიალოგის ფორმატი და ადგილია, გადაწყვეტილებებიც მიიღება ყველა პარტნიორის მონაწილეობით. შესაბამისად, XX საუკუნის 30-70-იან წლებში შეთანხმებული კონვენციები წარმოადგენდნენ დასაქმებულთა მინიმალური დაცვის სტანდარტებს მონაწილე სახელმწიფოების განვითარებისთვის დამახასიათებელი ვითარების გათვალისწინებით (უმრავლესობა ქვეყანა იმყოფებოდა ომის შემდგომი რეაბილიტაციის მდგომარეობაში ან წარმოადგენდა განვითარებად სამყაროს).

გასათვალისწინებელია ის ფაქტიც, რომ საქართველოს ნორმატიული სივრცე და პრაქტიკა ჯერ არ არის დაახლოებული ევროკავშირის შრომის კანონმდებლობასთან. ამისთვის ასოცირების შეთანხმების XXX დანართით განსაზღვრულია კონკრეტული ვალდებულებები და ეტაპობრივი ვადები (საბოლოო ვადა 2023 წ.). ამასობაში კი, DCFTA-ის შესრულება არ უნდა შეყოვნდეს. ამდენად, სავაჭრო პოლიტიკის კონტექსტში დასაქმებულის დაცვის დონე ფასდება უკვე რატიფიცირებული ILO-ს კონვენციების განხორციელების ნიშნულით.

1.1.1. ILO-ს ფუნდამენტური, პრიორიტეტული და სხვა კონვენციები

როგორც ზემოთ აღინიშნა, DCFTA-ის ფარგლებში მოთხოვნილია უკვე რატიფიცირებული ILO-ს ფუნდამენტური, პრიორიტეტული და სხვა კონვენციების შესრულება, ხოლო სამომავლოდ ახალი პრიორიტეტული და სხვა კონვენციების რატიფიცირება.

საქართველომ შეერთების/რატიფიცირების გზით შესასრულებლად სავალდებულოდ აღიარა ILO-ს 18 კონვენცია. მათგან 16 კონვენციის რატიფიცირება/შეერთება განხორციელდა 1994-2004 წლების პერიოდში. 2004 წლიდან 2014 წლამდე არ მომხდარა არც ერთი კონვენციის რატიფიცირება.

2004 წლიდან განსაკუთრებული აქცენტებით, ექსპრესიითა და გამომხატველობით, პერმანენტულად ჟღერდებოდა ევროკავშირთან დაახლოების პროცესების მნიშვნელობა და საქართველოს საგარეო პოლიტიკის პრიორიტეტულ მიმართულებად განისაზღვრა

ევროინტეგრაციული პროცესები; 2004 წელს შემუშავდა და დამტკიცდა ჰარმონიზაციის ეროვნული პროგრამის განხორციელების 2004-2006 წლების სამოქმედო გეგმა; 2004 წელს საქართველო გახდა ევროპის სამეზობლო პოლიტიკის ბენეფიციარი და 2006 წელს დამტკიცდა ევროპის სამეზობლო პოლიტიკის სამოქმედო გეგმა (ENP AP); 2008 წელს საქართველოზე გავრცელდა აღმოსავლეთ პარტნიორობის ინიციატივა და ამ ინიციატივის ფარგლებში დაიწყო დიალოგი ასოცირების შეთანხმების და ღრმა და ყოველისმომცველი თავისუფალი ვაჭრობის შეთანხმების დადების შესაძლებლობებზე; 2010 წელს დაიდო ევროკავშირთან სავიზო რეჟიმის გამარტივების შეთანხმება, ხოლო შემდგომ დაიწყო დიალოგი სავიზო რეჟიმის ლიბერალიზაციის თაობაზე; ევროკავშირი საქართველოს წინაშე პერმანენტულად და უწყვეტად აყენებდა რეკომენდაციებს დასაქმებულთა უფლებების დაცვის სფეროში ევროპულ სტანდარტებთან დაახლოებისა და ILO-ს კონვენციების რატიფიცირება-შესრულებასთან დაკავშირებით (ამ საკითხს ებმოდა GSP-ის, GSP+-ის სისტემაში ჩართვაც). მიუხედავად ზემოაღნიშნული ისტორიული და სამართლებრივი ფაქტებისა, 1996 წლიდან მოყოლებული ვიდრე 2013 წლამდე, საქართველოს არ გადაუდგამს ნაბიჯი დასაქმებულთა უფლებების სფეროს ევროკავშირის სტანდარტებთან დაახლოების მიმართულებით. პირიქით, საქართველომ 2006 წელს მიიღო ანტი-ევროპული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“, რომელიც შინაარსობრივი ცვლილებების გარეშე 2010 წელს დამტკიცდა საქართველოს ორგანულ კანონად.

შრომის სამართლის სტაგნაციის პერიოდი ერთგვარად დასრულდა 2013 წელს, რამდენადაც საქართველოს შრომის კოდექსმა განიცადა ძირეული გადახალისება. ამავდროულად, 2014 წელს რატიფიცირებულ იქნა ILO-ს 185-ე კონვენცია „მეზღვაურების პირადობის მოწმობების შესახებ“ და 2017 წელს რატიფიცირებულ იქნა 144-ე კონვენცია „შრომის საერთაშორისო სტანდარტების განხორციელების ხელშეწყობის მიზნით სამმხრივი კონსულტაციების შესახებ“.

2013 წლის 25 თებერვალს საქართველოს ევროკავშირის მხრიდან გადაეცა ვიზის ლიბერალიზაციის სამოქმედო გეგმა (VLAP), რომლის ფარგლებში საქართველოს წარმოემზავალდებულებები ტრეფიკინგის წინააღმდეგ ბრძოლისა და შრომითი მიგრაციის რეგულირების მიმართულებით. აუცილებელი გახდა დასაქმებულთა უფლებების დაცვის ადმინისტრირების მექანიზმის გაჩენა. შედეგად, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს ფარგლებში ჩამოყალიბდა სუსტი ძალაუფლების მქონე, თუმცა ახალი ინსტიტუტი – შრომის ინსპექტორების ინსტიტუტი. პარალელურად, რამდენადაც ENP AP-ის შესრულების მდგომარეობის ანგარიშები ევროკომისიის მხრიდან კრიტიკული და ნეგატიური იყო შრომითი უფლებების პოლიტიკის ნაწილში (ყოველწლიური ანგარიშები 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012 წლების) და რამდენადაც საქართველო ემზადებოდა ასოცირების შეთანხმების რატიფიცირებისთვის, საქართველომ 2012-2013 წლებში განახორციელა შრომის მატერიალური სამართლის ძირეული რეფორმები.

რაც შეეხება 2014 და 2017 წლებში ILO-ს კონვენციების რატიფიცირებას: 2014 წელს „მეზღვაურთა პირადობის მოწმობების შესახებ“ კონვენციის რატიფიცირება განხორციელდა საზღვაო სფეროს საკითხების რეგულირების პოლიტიკის ნაწილში. ხოლო 2017 წელს, „შრომის საერთაშორისო სტანდარტების განხორციელების ხელშეწყობის მიზნით სამმხრივი კონსულტაციების შესახებ“ კონვენციის რატიფიცირებას საფუძვლად დაედო ასოცირების შეთანხმების 229-ე მუხლის მე-4 პუნქტი, რომლის თანახმადაც: „*მხარეები ასევე მხედველობაში მიიღებენ დარჩენილი პრიორიტეტული და*

სხვა კონვენციების რატიფიკაციის საკითხს, რომლებიც კლასიფიცირებულია, როგორც უახლესი კონვენციები შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) მიერ.“

DCFTA-ის ფარგლებში ხაზგასმულია ILO-ს ფუნდამენტური და პრიორიტეტული კონვენციების შესრულების და პრიორიტეტული კონვენციების რატიფიცირების საკითხები. ILO ფუნდამენტურად მიიჩნევს 8 კონვენციას, პრიორიტეტულად – 4 კონვენციას². DCFTA-ის მოთხოვნათა გათვალისწინებით საქართველოს მხრიდან ფუნდამენტური და პრიორიტეტული კონვენციების რატიფიცირების მდგომარეობა ასე გამოიყურება:

ფუნდამენტური	პრიორიტეტული	
რატიფიცირებულია	რატიფიცირებულია	არ არის რატიფიცირებული
# 87- ასოციაციის თავისუფლებისა და ორგანიზაციის დაცვის შესახებ 1948 წლის კონვენცია # 98 – კოლექტიური მოლაპარაკების ორგანიზებისა და გამართვაზე უფლებათა პრინციპების გამოყენების შესახებ 1949 წლის კონვენცია # 29 – იძულებითი ან სავალდებულო შრომის შესახებ 1930 წლის კონვენცია #105 – იძულებითი შრომის გაუქმების შესახებ 1957 წლის კონვენცია #138 – სამუშაოზე მისაღები მინიმალური ასაკის შესახებ 1972 წლის კონვენცია #182 – ბავშვთა შრომის უკიდურესი ფორმების აკრძალვისა და დაუყოვნებლივ აღმოფხვრის ღონისძიებების შესახებ“ 1999 წლის კონვენცია. #100 – მამაკაცთა და ქალთა თანაბარი ღირებულების შრომის თანაბარი ანაზღაურების შესახებ 1951 წლის კონვენცია. # 111 – შრომისა და დასაქმების სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ 1957 წლის კონვენცია.	# 122 – დასაქმების პოლიტიკის შესახებ 1964 წლის კონვენცია. # 144 – შრომის საერთაშორისო სტანდარტების განხორციელების ხელშეწყობის მიზნით სამმხრივი კონსულტაციების შესახებ 1976 წლის კონვენცია.	# 81 – შრომის ინსპექციის შესახებ კონვენცია # 129 – სოფლის მეურნეობის სფეროში შრომის ინსპექციის შესახებ კონვენცია

საქართველოს რატიფიცირებული აქვს ყველა ფუნდამენტური კონვენცია, პრიორიტეტული კონვენციებიდან – # 122 და # 124. პრიორიტეტული კონვენციებიდან საქართველოს არ აქვს რატიფიცირებული # 81 და # 129 კონვენციები.

საქართველოს რატიფიცირებული აქვს სხვა კონვენციებიც. არ აქვს რატიფიცირებული ზოგი სხვა კონვენცია, რომელიც ILO-ს მხრიდან კლასიფიცირებულია უახლეს (up-to-date)³ კონვენციად.

² <http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm>

³ ასოცირების შეთანხმების ქართულენოვანი ტექსტი იყენებს ტერმინს „უახლესი“, ასოცირების შეთანხმების ინგლისურენოვანი ტექსტი იყენებს ტერმინს “up-to-dated”, <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12020:0::NO::>

რატიფიცირებული სხვა კონვენციები

- # 52 – ყოველწლიური ფასიანი შვებულების შესახებ 1936 წლის კონვენცია
- # 184 – მეზღვაურების პირადობის მოწმობების შესახებ 2003 წლის კონვენცია.
- # 151 – სახელმწიფო სამსახურში დასაქმების პირობების განსაზღვრის პროცედურების და ორგანიზების უფლებების დაცვის შესახებ 1978 წლის კონვენცია.
- # 181 – დასაქმების კერძო სააგენტოების შესახებ 1997 წლის კონვენცია.
- # 88 – დასაქმების სამსახურის ორგანიზების შესახებ 1948 წლის კონვენცია.
- # 117 – სოციალური პოლიტიკის მიზნებისა და ნორმების შესახებ 1962 წლის კონვენცია.
- # 142 – ადამიანის რესურსების განვითარების სფეროში პროფესიული ორიენტაციისა და პროფესიული მომზადების შესახებ 1975 წლის კონვენცია.
- # 163 – ზღვაში და ნავსადგურში მეზღვაურთა სოციალურ-საყოფაცხოვრებო მომსახურების შესახებ 1987 წლის კონვენცია.

1.1.2. ILO-ს კონვენციების ეროვნულ კანონებსა და პრაქტიკაში ასახვის ზოგადი მდგომარეობა

საქართველოს კონსტიტუციის თანახმად, „*საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებას, თუ იგი არ ეწინააღმდეგება საქართველოს კონსტიტუციას ან კონსტიტუციურ შეთანხმებას, აქვს უპირატესი იურიდიული ძალა შიდასახელმწიფოებრივი ნორმატიული აქტის მიმართ.*“ ნორმის მიზნისა და შინაარსის გათვალისწინებით, ILO-ს კონვენციებს, რომლებიც საერთაშორისო ხელშეკრულებებს წარმოადგენენ, იერარქიული ძალაუფლება აქვთ საქართველოს ორგანული კანონების, საქართველოს კანონების მიმართ. თუმცა კონვენციების ასეთი სამართლებრივი ბუნება ყოველთვის არ აძლევს შესაძლებლობას სასამართლოს, სხვა ორგანოს ან ნებისმიერ პირს, უშუალოდ გამოიყენოს კონვენციის ნორმები საზოგადოებრივი ურთიერთობების რეგულირების ან დავების გადაწყვეტის მიზნით. ამიტომაც საჭიროა ILO-ს კონვენციების დებულებების შიდასახელმწიფოებრივ კანონმდებლობაში გადატანა.

ზოგიერთ შემთხვევაში, ILO-ს კონვენცია თავად ითხოვს მისი პრინციპების ეროვნული კანონმდებლობის გზით გამოყენებას (მაგ.:# 100 კონვენციის მე-2 მუხლი და სხვა).

ხშირად, კონვენციის ნორმები ზოგად-დეკლარაციული ხასიათისაა, რაც საჭიროებს ეროვნული კანონმდებლობის ფარგლებში დაკონკრეტებას და დეტალიზებას, რათა შიდასახელმწიფოებრივი ნორმის გამოყენებამ, ერთი მხრივ, შექმნას კონვენციის დებულების შინაარსის ნათლად, გამჭვირვალედ აღქმისა და შემცენების შესაძლებლობა, მეორე მხრივ, ჩამოაყალიბოს აღსრულების ჯანსაღი პრაქტიკა კონვენციის მიზნების შესაბამისად.

კონვენციის მხარე არის სახელმწიფო. ამდენად, საერთაშორისო სამართალი და

მისი წყარო, – საერთაშორისო ხელშეკრულება, ვალდებულებებს აკისრებს მხოლოდ სახელმწიფოს და არა რომელიმე კონკრეტულ ორგანოს ან თვითმმართველობის სუბიექტს ან ფიზიკურ და იურიდიულ პირს (იშვიათი გამონაკლისის გარდა). ამიტომაც სახელმწიფომ ეროვნული კანონმდებლობით უნდა განსაზღვროს საერთაშორისო სამართლებრივი ნორმების შესრულებაზე პასუხისმგებელი სუბიექტები, დაადგინოს მათი უფლებამოსილებები, ძალაუფლების ფარგლები და სხვა. როგორც წესი, მხოლოდ მატერიალური ნორმის არსებობა არ ქმნის კონვენციის მოთხოვნათა შესრულების გარანტიას, რამეთუ კონვენცია შესრულებულად ჩაითვლება მაშინ, თუ ეროვნულმა სამართალმა შექმნა დასაქმებულის დაცვის რეალური ინსტრუმენტები და ჩამოაყალიბა ნორმის აღსრულების ადმინისტრირების მექანიზმები. მაგ.: კონვენცია დასაქმების სამსახურების ორგანიზების შესახებ (#88) ვერ შესრულდება, თუ ეროვნული კანონმდებლობით არ განისაზღვრა კონვენციის დებულებების აღმასრულებელი და პასუხისმგებელი ორგანო; შრომის ინსპექციის შესახებ ILO-ს # 81 კონვენციის რატიფიცირება არ არის საკმარისი იმისთვის, რომ კონვენციის დებულებები თვითშემსრულებად ნორმებად იქცნენ ეროვნულ დონეზე. აუცილებელია სახელმწიფომ გადაწყვიტოს რა ფორმით ან რომელი სახელმწიფო ორგანოს სისტემის ფარგლებში ჩამოაყალიბოს შრომის ინსპექცია, რადგან მხოლოდ კონკრეტული სუბიექტის შექმნა ხდის შესაძლებელს შეფასდეს, ასრულებს თუ არა სახელმწიფო, ეროვნული შრომის ინსპექციის მექანიზმით, ILO-ს # 81 კონვენციის მოთხოვნებს.

საერთაშორისო ხელშეკრულებები, მათ შორის, ILO-ს კონვენციები, რომლებიც აყალიბებენ საზოგადოებრივი ურთიერთობების რეგულირების სტანდარტებს, მათი დარღვევისთვის ითხოვენ პასუხისმგებლობის დაწესებას, თუმცა თავად არ ადგენენ პასუხისმგებლის კონკრეტულ ფორმებს. პასუხისმგებლობის ზომები უნდა განისაზღვროს მხოლოდ ეროვნული კანონმდებლობით, ეროვნული სამართლის სპეციფიკის გათვალისწინებით.

საერთაშორისო სამართლებრივი ნორმები სახელმწიფოთა ნების გამოხატვის შედეგია, თუმცა როგორ იმოქმედებს ILO-ს დებულებები ამა თუ იმ კონკრეტულ სახელმწიფოში, დამოკიდებულია ქვეყნის სოციალურ-ეკონომიკურ-პოლიტიკურ ვითარებაზე, საზოგადოებრივი ურთიერთობების სპეციფიკაზე, ქვეყნის შესაძლებლობებზე. შედეგად, ILO-ს კონვენციებს მიერთებულ სახელმწიფოებში ერთმანეთისგან განსხვავებული სამართლებრივი რეგულირების მოდელები და პრაქტიკა მოქმედებს.

DCFTA-ის ფარგლებში მოთხოვნილია ILO-ს კონვენციების **რეალური ასახვა ეროვნულ კანონებსა და პრაქტიკაში**. ამიტომაც ერთმანეთისგან გასამიჯნია:

- საქართველოს ნორმატიულ სივრცეში კონვენციის დებულებების/სტანდარტების გადატანის/გაწერის მდგომარეობა;
- საქართველოს ეროვნულ პრაქტიკაში ILO-ს კონვენციების დებულებების/სტანდარტების შესრულების მდგომარეობა.

ზოგიერთი გამონაკლისის გარდა, საქართველოს კანონმდებლობაში, გაწერილია კონვენციების მიდგომები. შეიძლება ითქვას, რომ კონვენციების ეროვნულ სამართალში (სხვადასხვა იერარქიის ნორმატიულ აქტებში) ასახვის ვალდებულებისას, პრობლემები ნაკლებად იკვეთება. თუმცა ღირებულია მოკლედ ჩამოაყალიბდეს **ფუნდამენტური კონვენციების** მიზნები და ამოცანები – რა სამართლებრივი ვალდებულებების წინაშე დგას საქართველო დასაქმებულთა უფლებების დაცვის სფეროში.

ILO-ს კონვენციათა დებულებების საქართველოს კანონმდებლობაში გადატანის ზოგადი მდგომარეობა შედარებით მარტივად გამოვლენადია. თუმცა ILO-ს კონვენციების ეროვნულ პრაქტიკაში ასახვის შეფასება რთულია, რამეთუ საჭიროებს ინდივიდუალური კვლევების განხორციელებას თითოეულ კონვენციასთან კავშირში. პრაქტიკის მიმოხილვას ართულებს ის ფაქტიც, რომ არ არსებობს კანონმდებლობის შესრულების ზედამხედველობის მძლავრი მექანიზმი, კერძოდ:

- ✓ საქართველოში არ ფუნქციონირებს შრომის ინსპექცია, რომელიც აღჭურვილია ძლიერი კონტროლის, მონიტორინგის, დარღვევებზე რეაგირებისა და აღსრულების ფუნქციებით. ამიტომაც, შრომის კანონმდებლობის შესრულების, მათ შორის ILO-ს კონვენციების პრაქტიკაში ასახვის გამოვლენის პოლიტიკაც მწირი და არასრულყოფილია.
- ✓ საქართველოში შრომის პოლიტიკის და დასაქმებულთა უფლებების დაცვის საკითხები ცენტრალიზებულად და სისტემურად არ არის მოქცეული ერთი ქოლგის ქვეშ. ამიტომაც, ინფორმაცია დასაქმებულთა უფლებების დაცვის თაობაზე არ არის კონსოლიდირებული ერთიან ოფიციალურ ანგარიშში (რომელიც იქნებოდა თემატურად დაყოფილი).

ILO-ს კონვენციების დებულებების ეროვნულ პრაქტიკაში ასახვის მდგომარეობის რიგი საკითხები შეფასებულია საქართველოს სახალხო დამცველის ანგარიშებში, შრომის, ჯანმრთელობის დაცვისა და სოციალურ საკითხთა სამინისტროს ანგარიშებში, სოციალური მომსახურების სააგენტოს ანგარიშებში და სხვა; ასევე, – სამოქალაქო სექტორის კვლევებსა და ანგარიშებში, რომელთა საქმიანობა ეხება დასაქმებულთა დაცვას და სოციალურ პოლიტიკას.

87 და # 98 კონვენციები:
ასოციაციის თავისუფლებისა და
ორგანიზაციის დაცვის შესახებ;
კოლექტიური მოლაპარაკების
ორგანიზებისა და გამართვაზე
უფლებათა პრინციპების
გამოყენების შესახებ

ამ კონვენციათა ძირითადი მიზანია და-
საქმებულთა გაერთიანების თავისუფლე-
ბის უზრუნველყოფა გონივრული შეზღუდ-
ვების გათვალისწინებით და დასაქმებულთა
დაცვა ნებისმიერი იმ დისკრიმინაციული
მოქმედებისგან, რომელიც მიმართულია
შრომისსფეროში გაერთიანების თავისუფლების
შელახვისკენ. გაერთიანების თავისუფლება,

პროფესიულ კავშირებში გაწევრიანების უფლება და ამ ნიშნით დისკრიმინაციის
აკრძალვა აღიარებულია საქართველოს კონსტიტუციით (მუხლები 11, 22, 26). გარდა
ამისა, ეს სიკეთეები დაცულია სხვა აქტებითაც, როგორიცაა საქართველოს ორგანული
კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“ (მუხლები 2(3), 3(1), IX თავი, X თავი და სხვა);
საქართველოს კანონი „პროფესიული კავშირების შესახებ“, საქართველოს კანონი „საჯარო
სამსახურის შესახებ“ (მუხლები 9, 67, 123) და სხვა.

მნიშვნელოვანია შემდეგი ფაქტის აღნიშვნა: 2006 წელს შრომის კოდექსის მიღებით
გაუქმდა „კოლექტიური ხელშეკრულებისა და შეთანხმების შესახებ“ საქართველოს
კანონი და „კოლექტიური შრომითი დავის მოწესრიგების წესის შესახებ“ საქართველოს
კანონი. ახალი შრომის კოდექსი ძალიან მწირი იყო კოლექტიურ ხელშეკრულებებთან
დაკავშირებით. შრომის კოდექსში 2013 წლის ცვლილებების შედეგად გაჩნდა ახალი
მუხლი კოლექტიურ დავასთან დაკავშირებით, ხოლო საქართველოს მთავრობამ 2013
წლის 25 ნოემბერს მიიღო # 301 დადგენილება „კოლექტიური დავის შემათანხმებელი
პროცედურებით განხილვისა და გადაწყვეტის წესის დამტკიცების შესახებ“.

გაერთიანების უფლების რეალიზება და კოლექტიური ხელშეკრულებების დადება, დღესაც საკმაოდ პრობლემურია საქართველოში. ვერ ჩამოყალიბდა კოლექტიური ხელშეკრულებების დადების კულტურა დასაქმების ისეთ სფეროებში, სადაც ადგილი აქვს მასობრივ დასაქმებას. ძირითადად, კოლექტიური ხელშეკრულებები წარმოდგენილია ისეთ სამუშაო ადგილებზე, სადაც შექმნილია პროფესიული კავშირი.

29 და #105 კონვენციები:
იძულებითი ან სავალდებულო
შრომის შესახებ; იძულებითი
შრომის გაუქმების შესახებ

ამ კონვენციათა მიზანია იძულებითი ან სავალდებულო შრომის ყველა ფორმის გამოყენების აკრძალვა. „იძულებითი ან სავალდებულო შრომა“ ნიშნავს ყოველგვარ სამუშაოს ან სამსახურს, რომელიც რაიმე სასჯელის მუქარით მოეთხოვება პირს, და

რომელსაც ეს პირი ნებაყოფლობით არ ასრულებს; აგრეთვე, იკრძალება იძულებითი შრომის ნებისმიერი ფორმა, რომელიც გამოიყენება პოლიტიკური შეხედულებების ან იდეოლოგიური მრწამსის ან გამოხატვის გამო სასჯელის ზომად, ეკონომიკური განვითარების საჭიროებისთვის მუშახელის მობილიზაციის მეთოდად, გაფიცვებში მონაწილეობისთვის სასჯელის საშუალებად, რასობრივი, სოციალური და ეროვნული კუთვნილების ან სარწმუნოების ნიშნით დისკრიმინაციის ზომად.

იძულებითი და სავალდებულო შრომა საქართველოს კანონმდებლობით აკრძალულია. უპირველეს ყოვლისა ეს აღიარებულია კონსტიტუციური ჩანაწერით, როგორიცაა „შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია“, „მეწარმეობის თავისუფლება უზრუნველყოფილია“.⁴

ასოცირების შეთანხმების მოთხოვნათა გათვალისწინებით, სადაც განსაკუთრებული ხაზგასმა იძულებითი და ძალდატანებითი შრომის ყოველგვარი ფორმის აღმოფხვრაზე (229.2.b), საქართველოს მთავრობამ 2016 წლის 7 მარტს მიიღო დადგენილება № 112 იძულებითი შრომისა და შრომითი ექსპლუატაციის პრევენციის და მათზე რეაგირების მიზნით სახელმწიფო ზედამხედველობის განხორციელების წესის დამტკიცების შესახებ. წესი შემუშავებულია უშუალოდ საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს შრომის ინსპექტირების დეპარტამენტისთვის, რომელმაც იგი უნდა გამოიყენოს შრომის ინსპექტირების პროცესში. აღნიშნული წესით განსაზღვრულია ფორმა, რაც ივსება შრომის ინსპექტორის მიერ.

138 და #182 კონვენციები:
სამუშაოზე მისაღები მინიმალური
ასაკის შესახებ; ბავშვთა
შრომის უკიდურესი ფორმების
აკრძალვისა და დაუყოვნებლივ
აღმოფხვრის ღონისძიებების
შესახებ

138 კონვენცია მიზნად ისახავს სამუშაოზე მისაღები მინიმალური ასაკის რეგულირებას, სამუშაოზე მისაღები ასაკის გაზრდას იქამდე, რომ მოზარდმა შესძლოს სრული ფიზიკური და გონებრივი განვითარება. მინიმალური ასაკი არ უნდა იყოს სავალდებულო სასკოლო განათლების დამთავრების ასაკზე დაბალი და ნებისმიერ შემთხვევაში არ უნდა იყოს 15

წელზე დაბალი. ხოლო თუ სამუშაო ბუნებიდან გამომდინარე საქმიანობას შეუძლია მოზარდის ჯანმრთელობას, უსაფრთხოებასა და მორალს მიაყენოს ზიანი, დასაქმებული

⁴ კონსტიტუციური ნორმა შრომის თავისუფლებასთან დაკავშირებით არა ერთხელ იყო საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს მსჯელობის და ახსნის საგანი.

არ უნდა იყოს 18 წელზე ნაკლები ასაკის. ასევე დასაშვებია მსუბუქ სამუშაოზე 13-დან 15 წლამდე ასაკის მოზარდის დაქირავება, თუ მუშაობა მავნე არ არის ჯანმრთელობისთვის, განვითარებისთვის და ხელს არ უშლის სკოლაში დასწრებას.

#182 კონვენციაც ეხება ბავშვთა შრომის უკიდურესი ფორმების აკრძალვასა და აღმოფხვრას, კერძოდ, მონობის ან მონობის მსგავსი პრაქტიკის ყველა ფორმის აკრძალვას, როგორიცაა, ბავშვების გაყიდვა და ბავშვებით ვაჭრობა, კაბალური დამოკიდებულება, ბავშვის მუშაობა ისეთ სფეროებში, რომლებიც ზიანს აყენებს მათ მორალს და განვითარებას.

კონვენციების მიდგომები არასრულწლოვნების სამუშაო ასაკთან, მათი საქმიანობის სფეროსა და მათდამი მოპყრობასთან დაკავშირებით ასახულია საქართველოს კანონმდებლობაში. საქართველოს შრომის კოდექსი შეიცავს ამკრძალავ და შემზღუდველ დებულებებს ასაკთან, ზეგანაკვეთურ საქმიანობასთან, სამუშაო დროსთან, საქმიანობის სფეროებთან, ღამით მუშაობასთან, შვებულებასა და სხვა ასპექტებთან დაკავშირებით (მუხლები 4, 14, 17, 18, 25, 39) მიზნად ისახავს რა ისეთი შრომის დასაშვებობას, სადაც ზიანი არ ადგება არასრულწლოვანის ზნეობრივ, ფიზიკურ და გონებრივ განვითარებას. საკითხის მომწესრიგებელი ნორმები, ასევე ასახულია „ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) წინააღმდეგ ბრძოლის შესახებ“ საქართველოს კანონში, „მავნე ზეგავლენისგან არასრულწლოვანთა დაცვის შესახებ“ საქართველოს კანონში, სხვა კანონებში, კანონქვემდებარე აქტებში, სტრატეგიულ თუ სამოქმედო გეგმებში.

ღირებულია შემდეგი ფაქტის კონსტატაცია:

საკონსტიტუციო რეფორმამდე საქართველოს კონსტიტუციაში ბავშვებთან, მოზარდებთან, არასრულწლოვნებთან დაკავშირებული ნორმები	საკონსტიტუციო რეფორმის შემდეგ საქართველოს კონსტიტუციაში ბავშვებთან, მოზარდებთან დაკავშირებული ნორმები
- 30(4)-ე მუხლი – შრომითი უფლებების დაცვა, შრომის სამართლიანი ანაზღაურება და უსაფრთხო, ჯანსაღი პირობები, არასრულწლოვნისა და ქალის შრომის პირობები განისაზღვრება ორგანული კანონით.	- 5(6)-ე მუხლი – სახელმწიფო ზრუნავს სპორტის განვითარებაზე, ჯანსაღი ცხოვრების წესის დამკვიდრებაზე, ბავშვებისა და ახალგაზრდების ფიზიკურ აღზრდასა და სპორტში მათ ჩართვაზე.
- 34 ¹ -ე მუხლი – სახელმწიფო საგანმანათლებლო დაწესებულებებთან, სპორტულ გაერთიანებებთან თანამშრომლობით ხელს უწყობს მოზარდთა და ახალგაზრდობის ფიზიკურ აღზრდას, სპორტში მათ ჩართვას.	- 26(1)-ე მუხლი – უფლება შრომის უსაფრთხო პირობებზე და სხვა შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით.
- 36-ე მუხლი – დედათა და ბავშვთა უფლებები დაცულია კანონით.	- 30-ე მუხლი – დედათა და ბავშვთა უფლებები დაცულია კანონით.

ტერმინებს სამართალში დიდი მნიშვნელობა აქვს. კონსტიტუცია რეფორმამდე ხაზგასმით გამოკვეთდა და აცხადებდა არა მარტო არასრულწლოვნის შრომის პირობების, არამედ შრომასთან დაკავშირებული კონკრეტული ასპექტების მნიშვნელობას, როგორიცაა სამართლიანი ანაზღაურება, უსაფრთხო პირობები, ჯანსაღი პირობები, შრომითი უფლებების დაცვა. ამ მისიას კი კონსტიტუცია აკისრებდა საქართველოს შრომის კოდექსს, როგორც ორგანულ კანონს. ახალმა კონსტიტუციამ აირჩია რეგულირების სხვა სტილი, გააკეთა რა აქცენტი იმაზე, რომ შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით, მოშალა ჩანაწერები შრომის სამართლიან

ანაზღაურებაზე, ჯანსაღ პირობებზე, არასრულწლოვნისა და ქალის შრომაზე. ამდენად, არასრულწლოვნის, როგორც შრომის კანონმდებლობის განსაკუთრებული დაცვის სუბიექტის შრომა ამჟამად კონსტიტუციაში არ არის გამოკვეთილი.

საქართველოს სახალხო დამცველის 2017 წლის ანგარიშში – ბავშვთა უფლებრივი მდგომარეობა საქართველოში 2016 წელს – აღნიშნულია:

- ✓ განსაკუთრებით პრობლემურია „სამუშაოზე მისაღები მინიმალური ასაკის შესახებ“ და „ბავშვთა შრომის უკიდურესი ფორმების აკრძალვისა და დაუყოვნებლივ აღმოფხვრის ღონისძიებების შესახებ“ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) კონვენციების ეროვნულ დონეზე ეფექტიანი აღსრულება.
- ✓ არ მოქმედებს ეფექტიანი მონიტორინგისა და შემთხვევათა გამოვლენის სისტემა.
- ✓ 2015–16 წლებში საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატმა გამოავლინა სახელმწიფო მზრუნველობიდან ბიოლოგიურ ოჯახებში რეინტეგრირებულ ბავშვთა სავარაუდო შრომითი ექსპლუატაციის შემთხვევები. კერძოდ, ბავშვებს უზღებოდათ თავიანთ ასაკთან შეუსაბამო შრომითი სამუშაოების შესრულება სხვადასხვა კერძო სამუშაოებზე, რაც საფრთხეს უქმნიდა ბავშვების განათლებისა და ჯანდაცვის უფლების ეფექტიან აღსრულებას. განსაკუთრებით აქტუალურია საკურორტო ადგილებში, ზღვის სანაპიროზე ბავშვთა შრომის საკითხი.
- ✓ საკმაოდ ხშირია ბავშვთა შრომის საფუძველზე სკოლის მიტოვების შემთხვევები და ოჯახებში სეზონური სამუშაოების შესრულების მიზეზით სკოლის გაცდენის ფაქტები. (შრომის გამო სკოლის მიტოვების მაჩვენებელია: საბაზო განათლების დასრულების შემდეგ 924 შემთხვევა, ხოლო საბაზო განათლების დასრულებამდე – 241 შემთხვევა.)
- ✓ პრობლემურია ბავშვთა შრომითი მიგრაციის საკითხი. ააიპ „ახალგაზრდა პედაგოგთა კავშირის“ კვლევის შედეგების მიხედვით, არასრულწლოვნებს ქვეყნის გარეთაც უზღებთ სეზონურად სხვადასხვა სამუშაოს შესრულება არანორმირებულ და ზეგანაკვეთურ სამუშაო პირობებში. კერძოდ, აჭარისა და გურიის რეგიონებში მცხოვრები არასრულწლოვნები სეზონურად საშუალოდ 9 საათს მუშაობენ მძიმე და შრომატევად სამუშაოზე თურქეთის სახელმწიფოს ტერიტორიაზე.
- ✓ პრობლემურია არასრულწლოვანთა შრომის უკიდურესი ფორმების აღმოფხვრისა და დროული რეფერირების საკითხი, განსაკუთრებით კი, ბავშვთა ტრეფიკინგის, პროსტიტუციაში ჩაბმის, პორნოგრაფიული ნაწარმოების უკანონო დამზადებასა და გასაღების საქმეებზე დაწყებული გამოძიებისა და სამართალდამცავთა განხორციელებული ღონისძიებების კუთხით. მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოს მთავრობის დადგენილებით დამტკიცებულია შრომის პირობების მონიტორინგის სახელმწიფო პროგრამა, სახელმწიფოს არ აქვს ქმედითი მექანიზმი ბავშვთა შრომითი უფლებების მონიტორინგისთვის. ასევე, პროგრამა არ ადგენს არასრულწლოვანთა შრომითი პირობების მონიტორინგის სპეციფიკურ რეგულაციებს.

#100 და # 111 კონვენციები:
მამაკაცთა და ქალთა თანაბარი
ღირებულების შრომის თანაბარი
ანაზღაურების შესახებ; შრომისა
და დასაქმების სფეროში
დისკრიმინაციის შესახებ

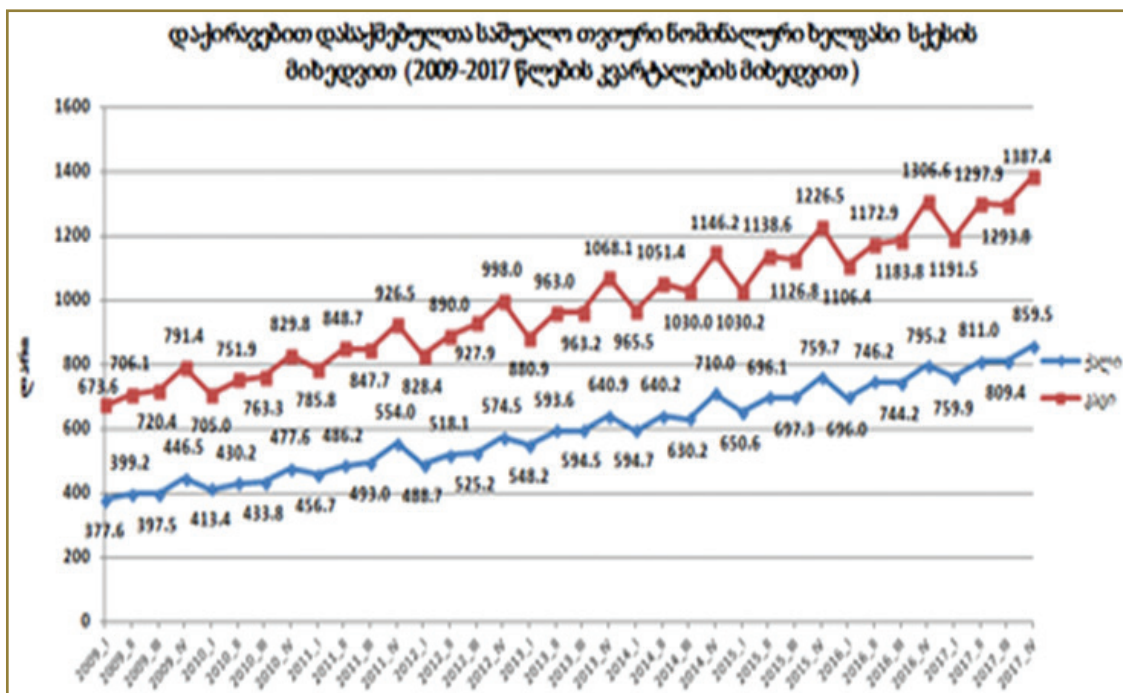
ეს კონვენციები არეგულირებს მამაკაცთა და ქალთა თანაბარი ღირებულების შრომის თანაბარი ანაზღაურების საკითხს და ზოგადად შრომისა და დასაქმების სფეროში დისკრიმინაციის აკრძალვას. თანასწორობის პრინციპის დაცვა და ნებისმიერი ფორმის დისკრიმინაციის აკრძალვა დაცული სამარ-

თლებრივი ღირებულებები საქართველოს კანონმდებლობით, რაც აღიარებულია საქართველოს კონსტიტუციით – (“სახელმწიფო უზრუნველყოფს თანაბარ უფლებებსა და შესაძლებლობებს მამაკაცებისა და ქალებისათვის. სახელმწიფო იღებს განსაკუთრებულ ზომებს მამაკაცებისა და ქალების არსებითი თანასწორობის უზრუნველსაყოფად და უთანასწორობის აღმოსაფხვრელად”); ასევე, მოწესრიგებულია საქართველოს შრომის კოდექსით, „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონით, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით და სხვა აქტებით. ხაზგასასმელია ის ფაქტიც, რომ კონვენციის პრინციპი – თანასწორი ანაზღაურება თანაბარი ღირებულების შრომისათვის, – უშუალოდ გაწერილია „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონში (თანაბარი სამუშაოს შესრულებისთვის თანაბარი ანაზღაურების მიღება“).

სახალხო დამცველის 2017 წლის სპეციალურ ანგარიშში „დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლის, მისი თავიდან აცილებისა და თანასწორობის მდგომარეობის შესახებ“ ხაზგასმულია დისკრიმინაციის ფაქტების არსებობა დასაქმებულთა უფლებებთან მიმართებით, კერძოდ:

- ✓ სქესის ნიშნით დისკრიმინაცია, განსაკუთრებით, ორსულთა დისკრიმინაცია სამუშაო ადგილზე;
- ✓ სექსუალური შევიწროება სამუშაოს შესრულებისას;
- ✓ განსხვავებული შეხედულებებისა და პროფესიულ კავშირში საქმიანობის გამო დისკრიმინაცია;
- ✓ დისკრიმინაცია წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში, განსაკუთრებით – ვაკანსიის შესახებ განცხადებებში, რომლებიც დისკრიმინაციულ კრიტერიუმებს შეიცავს და რომელთა გავრცელებით, დასაქმების ვებ-გვერდები შრომით ბაზარზე დისკრიმინაციის წახალისებას უწყობს ხელს.

საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მონაცემებით კაცის ყოველთვიური ხელფასი აღემატება ქალის ყოველთვიურ ხელფასს საქმიანობის სხვადასხვა სახეების გათვალისწინებით.



144 კონვენცია:
შრომის საერთაშორისო
სტანდარტების განხორციელების
ხელშეწყობის მიზნით სამმხრივი
კონსულტაციების შესახებ

კონვენცია აკისრებს ვალდებულებას წევრ ქვეყნებს, რომ უზრუნველყოს ეფექტური კომუნიკაცია მთავრობას, დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა წარმომადგენლებს შორის. კომუნიკაციის პროცედურები ეროვნული კანონმდებლობით უნდა ჩამოყალიბდეს. კონვენცია ჩამოთვლის საკითხებს, რომლებიც

სამმხრივი კონსულტაციის პროცედურებს უნდა დაექვემდებაროს (მე-5 მუხლი).

სოციალური პარტნიორობის პრინციპი გათვალისწინებულია საქართველოს შრომის კოდექსით; ასევე, საქართველოს მთავრობის დადგენილებით (#258, 2013 წლის 7 ოქტომბერი) დამტკიცებულია სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისიის დებულება, ხოლო შრომითი ურთიერთობებისა და სოციალური პარტნიორობის ხელშეწყობის ვალდებულების ფუნქცია ასახულია საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს დებულებაში, რამეთუ კომისიის სამდივნოს ფუნქციონირებაზე პასუხისმგებელია სამინისტრო.

სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისიის ეფექტური ფუნქციონირების საკითხი მუდმივი კრიტიკის/რეკომენდაციის საგანი იყო და არის როგორც ქვეყნის შიგნით, ასევე, ევროკავშირის მხრიდან (იხ. ევროკომისიის ENP AP-ის ყოველწლიური ანგარიშები). 2017-2020 წლების ასოცირების დღის წესრიგის დოკუმენტი ყურადღებას ამახვილებს სამმხრივი კომისიის მუშაობის ეფექტურობის მნიშვნელობაზე, სოციალური დიალოგის სთანადოდ ფუნქციონირების უზრუნველყოფასა და სოციალური პარტნიორობის შესაძლებლობების გაძლიერებაზე. ასოცირების შეთანხმების შესრულების ანგარიშებშიც ხაზგასმულია ფაქტი, რომ კომისია ფორმალურად ფუნქციონირებს და შეზღუდულია მისი შესაძლებლობები. სამოქალაქო საზოგადოების მხრიდან განსაკუთრებული კრიტიკის საგანია კომისიის შეკრების ასპექტიც. ძირითადად, იკრიბება კომისიის სამუშაო ჯგუფი და არა თავად კომისია. კვლევის პროცესში შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროსადმი გაგზავნილი წერილის პასუხში აღნიშნულია (#01/21681, 16 აპრილი, 2018, დანართი II), რომ 2015-2017 წლებში ჩატარდა სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისიის მხოლოდ 2 სხდომა (11.04.2016წ. და 10.02.2017წ.).

52 კონვენცია:
ყოველწლიური ფასიანი
შვებულების შესახებ

კონვენცია აწესრიგებს ყოველწლიური ფასიანი შვებულების ასპექტებს, კერძოდ, ყოველ პირს, რომლის მიმართ გამოიყენება კონვენცია (1-ლი მუხლი), უფლება აქვს ერთი წლის განმავლობაში უწყვეტი მუშაობის შემდეგ

ისარგებლოს ყოველწლიური ფასიანი შვებულებით, რომელიც 6 სამუშაო დღის ტოლი მაინც უნდა იყოს; 16 წელზე ახალგაზრდა პირებს, მათ შორის მოსწავლეებს, უფლება აქვთ ერთი წლის განმავლობაში უწყვეტი მუშაობის შემდეგ ისარგებლონ ყოველწლიური ფასიანი შვებულებით, რომელიც 12 სამუშაო დღის ტოლი მაინც უნდა იყოს; შვებულება ანაზღაურებადია; ყოველწლიურ ფასიან შვებულებაში არ შედის: ოფიციალური და ტრადიციული დღესასწაულები, მუშაობის პერიოდში ავადმყოფობით გამოწვეული შესვენებები; ნებადართულია ნაწილებად დაიყოს ყოველწლიური ფასიანი შვებულების წილი, რომელიც კონვენციით დაწესებულ მინიმალურ ხანგრძლივობას აჭარბებს; ყოველწლიური ფასიანი შვებულების ხანგრძლივობა იზრდება მუშაობის სტაჟის ხანგრძლივობის შესაბამისად იმ პირობების გათვალისწინებით, რომლებიც დაწესებულია ეროვნული კანონებით ან წესებით.

აღსანიშნავია, რომ #52 კონვენცია 1936 წელს არის მიღებული. მისი სტატუსია – მოძველებული ინსტრუმენტი (outdated instrument).⁵ ეს ბუნებრივად არის, რამეთუ დღევანდელი საერთაშორისო სტანდარტები დასაქმებულთა უფლებების დაცვის სფეროში მნიშვნელოვნად გაზრდილია, მათ შორის ანაზღაურებად შვებულებასთან მიმართებით. ამიტომაც, ILO-მ 1970 წელს მიიღო ახალი # 132 კონვენცია ფასიანი შვებულების თაობაზე, რომელიც საქართველოს მხრიდან რატიფიცირებული არ არის (კონვენციის რატიფიცირება მოახდინეს არა მარტო ევროპის ქვეყნებმა, არამედ აღმოსავლეთ პარტნიორობის ქვეყნებმაც – უკრაინამ, მოლდოვამ, სომხეთმა, აზერბაიჯანმა).

საქართველომ 2005 წელს განახორციელა ევროპის სოციალური ქარტიის რატიფიცირება, რის თანახმადაც:

- ქვეყანამ უნდა უზრუნველყოს მინიმუმ ოთხკვირიანი ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულება (მუხლი 2(3));
- ქვეყანამ უნდა უზრუნველყოს, რომ 18 წლამდე ასაკის პირებს ჰქონდეთ უფლება ყოველწლიურად მინიმუმ ოთხკვირიან ანაზღაურებად შვებულებაზე (მუხლი 7(7)).

ქარტიის რატიფიცირებისას საქართველო არ მიუერთდა 2(3) მუხლს.

დასაქმებულის შვებულების საკითხი დარეგულირებულია სშკ-თი და „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონით. დადგენილია 24 სამუშაო დღის ოდენობით ფასიანი შვებულების გაცემის ვალდებულება.

მიუხედავად იმისა, რომ 52-ე კონვენცია მოძველებული ინსტრუმენტია, კონვენციით დადგენილი ყველა მინიმალური სტანდარტი საქართველოს კანონმდებლობაში არ არის ასახული. მაგ.: მუშაობის სტაჟის მნიშვნელობა და გათვალისწინება შვებულების დღეთა რაოდენობაში. საკითხს არ არეგულირებს არც 2010 წლის საქართველოს შრომის კოდექსი და არც 2015 წლის „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონი. თუმცა ეს სტანდარტი სამართლებრივი ნორმის სახით გვხვდებოდა საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსში 2006 წელს ახალი შრომის კოდექსის მიღებამდე, ასევე, 1997 წლის „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონში 2005 წლის 23 დეკემბრამდე.

151 კონვენცია:
სახელმწიფო სამსახურში
დასაქმების პირობების
განსაზღვრის პროცედურების და
ორგანიზების უფლებების დაცვის
შესახებ

კონვენციის მიზანია სახელმწიფო სამსახურში დასაქმების პირობების განსაზღვრის პროცედურებისა და ორგანიზების უფლების დაცვა. კონვენციის თანახმად დასაქმებული უნდა იყოს დაცული პროფესიულ კავშირში გაწევრიანების გამო დისკრიმინაციის საწინააღმდეგოდ. სადაც ეს აუცილებელია, შრომის პირობები უნდა იყოს მოლაპარაკების

საგანი საჯარო დაწესებულებასა და საჯარო დაწესებულებაში დასაქმებულთა ორგანიზაციებს შორის. დავები, რაც წარმოიშობა შრომის პირობებთან დაკავშირებით, უნდა გახდეს მხარეთა მოლაპარაკების საგანი სხვადასხვა მექანიზმების გამოყენებით, როგორცაა მედიაცია, შემთანხმებელი პროცედურები, არბიტრაჟი.

საქართველოში საჯარო მოხელეს უფლება აქვს ისარგებლოს სამოქალაქო და

5 http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312197

პოლიტიკური უფლებებით გაერთიანების თავისუფლების განხორციელების მიზნით, რაც შესაბამისი უნდა იყოს მისი სტატუსიდან გამომდინარე ფუნქციებისა და ვალდებულებებისა. საქართველოს კანონით „საჯარო სამსახურის შესახებ“ აღიარებულია მოხელეთა პროფესიულ კავშირებში გაერთიანების უფლება, კანონის წინაშე თანასწორობის პრინციპი პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი, მათ შორის პროფესიულ კავშირისადმი კუთვნილების მიუხედავად. თუმცა მოხელე, ერთი მხრივ, ახორციელებს პოლიტიკური ნეიტრალიტეტის პრინციპის დაცვას და თავს იკავებს სამუშაო საათებში პოლიტიკური აქტივობისგან, მეორე მხრივ, მოხელეს უფლება აქვს პროფესიული კავშირის მართვის ორგანოებში აირჩიონ და მონაწილეობა მიიღოს საქმიანობაში სამსახურისგან თავისუფალ დროს.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი აღიარებს მოხელის გაერთიანების უფლებას, თუმცა იგი უშუალოდ არ არეგულირებს საჯარო დაწესებულებასა და დასაქმებულთა ორგანიზაციებს შორის შრომის პირობების ერთობლივად განსაზღვრისა და დავების მოწესრიგების საკითხებს. ამდენად კონვენციის ეროვნულ კანონმდებლობაში ასახვის მდგომარეობა არასრულყოფილია, რაც, თავის მხრივ, აფერხებს კონვენციის პრაქტიკაში მოქმედებას.

181 კონვენცია:
დასაქმების კერძო სააგენტოების
შესახებ

კონვენციის თანახმად ქვეყნებმა უნდა განსაზღვრონ დასაქმების კერძო სააგენტოების ფუნქციონირების პირობები და დაიცვან დასაქმებულები, რომლებიც სარგებლობენ მათი მომსახურებებით.

2001 წელს საქართველომ მიიღო კანონი „დასაქმების შესახებ“, რომელმაც, კონვენციის მიზნების გათვალისწინებით, დაარეგულირა დასაქმების კერძო სააგენტოების მოქმედების ფარგლები, კომპეტენციები და უფლება-მოვალეობები. კანონმა, აგრეთვე, განსაზღვრა სახელმწიფოს როლიც დასაქმების კერძო სააგენტოების საქმიანობის კონტროლის თვალსაზრისით. მაგ.: საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს კომპეტენციაში შედიოდა დასაქმების კერძო სააგენტოების რეგისტრაცია. კანონით დადგინდა პასუხისმგებლობის ზომებიც.

„დასაქმების შესახებ“ საქართველოს კანონი საქართველოს შრომის კოდექსით გაუქმდა 2006 წელს. 2006 წლის შრომის კოდექსის გარდამავალი დებულებების თანახმად (მუხლი 54) საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს დაევალა კოდექსის ამოქმედებიდან 6 თვის ვადაში დასაქმების კერძო სააგენტოს სახელმწიფო რეესტრის წარმოების წესის მიღება და დამტკიცება. 2010 წლის შრომის კოდექსის გარდამავალი დებულებებით (მუხლი 54) სამინისტროს ხელახლა დაევალა კოდექსის ამოქმედებიდან 6 თვის ვადაში კერძო სააგენტოს სახელმწიფო რეესტრის წარმოების წესის დამტკიცება. ასეთი აქტი არ იძებნება საქართველოს საკანონმდებლო მაცნეში.

საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს შრომისა და დასაქმების დეპარტამენტის დებულების თანახმად დეპარტამენტის კომპეტენციაა აწარმოოს დასაქმების კერძო სააგენტოების რეესტრი. რეესტრის წარმოება კი არ მიმდინარეობს.⁶ არ არსებობს დასაქმების კერძო სააგენტოებთან დაკავშირებული მარეგულირებელი საკანონმდებლო აქტიც.

6 გაირკვა სამინისტროსთან ზეპირი კომუნიკაციის დონეზე.

ასოცირების შეთანხმებისა და ასოცირების დღის წესრიგის შესრულების 2014 წლის ეროვნული სამოქმედო გეგმით განისაზღვრა „დასაქმების შესახებ“ საქართველოს კანონის შემუშავება და მიღება. დღემდე ეს ვალდებულება შეუსრულებელია.

122 და # 88 კონვენციები:
დასაქმების პოლიტიკის
შესახებ; დასაქმების სამსახურის
ორგანიზების შესახებ

122 კონვენცია ეხება დასაქმების პოლიტიკას, კერძოდ მონაწილე ქვეყნები ვალდებული არიან ეკონომიკური ზრდისა და განვითარების სტიმულირების, ცხოვრების დონის ამაღლების, მუშახელით დაკმაყოფილებისა და უმუშევრობისა და არასრული დასაქმების ლიკ-

ვიდაციის მიზნით განახორციელოს აქტიური პოლიტიკა მიმართული სრული, ნაყოფიერი და თავისუფლად არჩეული დასაქმების ხელშეწყობისკენ. ასეთი პოლიტიკის მიზანი უნდა უზრუნველყოფდეს სამუშაოს არსებობას ყველასათვის, ვინც მზადაა მუშაობისათვის და ეძებს სამუშაოს; ასეთი სამუშაო იყოს ნაყოფიერი; არსებობდეს არჩევანის თავისუფლება დასაქმებისას და ყველაზე ფართო შესაძლებლობები თითოეული მუშაკისათვის მიიღოს მომზადება და გამოიყენოს თავისი ჩვევები და შესაძლებლობები სამუშაოს შესასრულებლად, რომლისთვისაც ის ვარგისია. ეს პოლიტიკა უნდა ითვალისწინებდეს ეკონომიკური განვითარების სტადიასა და დონეს და ურთიერთკავშირს დასაქმების მიზნებსა და სხვა ეკონომიკურ და სოციალურ მიზნებს შორის.

88 კონვენცია არეგულირებს დასაქმების უფასო სახელმწიფო სამსახურის ორგანიზების საკითხებს. დასაქმების სახელმწიფო სამსახურის ძირითად ვალდებულებას კი უნდა წარმოადგენდეს საზოგადოებრივ და კერძო დაწესებულებებთან თანამშრომლობის გზით – შრომის ბაზრის შესაძლო საუკეთესო ორგანიზების უზრუნველყოფა, როგორც სრული დასაქმების მიღწევისა და შენარჩუნების, განვითარებისა და საწარმოო ძალების გამოყენების ეროვნული პროგრამის განუყოფელი ნაწილისა. დასაქმების სამსახური უნდა შედგებოდეს დაქირავების ბიუროების ეროვნული სისტემისგან და უნდა მუშაობდეს ხელისუფლების ხელმძღვანელობით.

122 კონვენციის სულისკვეთება ასახულია საქართველოს კონსტიტუციაში, კერძოდ აღიარებულია, რომ სახელმწიფოს აქვს ვალდებულება ხელი შეუწყოს თითოეულ მოქალაქეს დასაქმებაში (მუხლი 5(4)). ამასთან, საქართველოს შრომის კოდექსის გარდამავალი და დასკვნითი დებულებებით 2010 წელს საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს დაევალა უმუშევართა რეგისტრაციისა და მათი დასაქმების ხელშეწყობი ღონისძიებების გატარების წესის დამტკიცება.

კომპეტენციები დასაქმების ხელშეწყობის სფეროში აქვს საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს. სამართლებრივად ეს ასახულია სამინისტროს დებულებასა და სოციალური მომსახურების სააგენტოს⁷ დებულებაში, რომელიც წარმოადგენს სამინისტროს სსიპ-ს.

⁷ 2006 წლის საქართველოს კანონით „საქართველოს შრომის კოდექსი“, საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სახელმწიფო კონტროლს დაქვემდებარებული საჯარო სამართლის იურიდიული პირი – სოციალური დახმარებისა და დასაქმების სახელმწიფო სააგენტო რეორგანიზებულ იქნა. კანონის თანახმად ამ სააგენტოს უფლებამონაცვლე გახდა სოციალური სუბსიდიების სააგენტო. სოციალური სუბსიდიების სააგენტო ჩაანაცვლა სოციალური მომსახურების სააგენტომ. მიუხედავად ამისა, მთელ რიგ აქტებში შევხვდებით სოციალური სუბსიდიების სააგენტოზე მიმართვიანობას. მაგ.: სუბსიდიების სააგენტო მითითებულია მესტიის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს დადგენილებაში №39, 2017 წლის 20 დეკემბერი, მესტიის მუნიციპალიტეტის 2018 წლის ბიუჯეტის დამტკიცების შესახებ აქტში და სხვა).

VLAP-ის ვალდებულებების გათვალისწინებით, 2013 წლის 2 აგვისტოს საქართველოს მთავრობის # 199 დადგენილებით, შრომისა და დასაქმების სფეროში საქართველოს მიერ სავალდებულოდ აღიარებული საერთაშორისო კონვენციების, ევროკავშირთან ასოცირების შესახებ შეთანხმებისა და „დასაქმებისა და პროფესიული განათლებისა და გადამზადების“ ევროკავშირის სექტორული რეფორმის მხარდამჭერი პროგრამის მოთხოვნათა შესრულების, ქვეყნის შრომის ბაზრის ეფექტური ფუნქციონირების, სამუშაო ძალის დასაქმების ხელშეწყობისა და მოსახლეობის სოციალურ-ეკონომიკური მდგომარეობის გაუმჯობესების მიზნით, **დამტკიცდა საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგიისა და საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგიის რეალიზაციის 2015-2018 წლების სამოქმედო გეგმა.** ამიერიდან, მოყოლებული, საქართველოს მთავრობა ყოველწლიურად იღებს შრომის ბაზრის ანალიზისა და საინფორმაციო სისტემის დანერგვისა და განვითარების სახელმწიფო პროგრამას.

ასოცირების შეთანხმების რატიფიცირების შემდეგ, საქართველოს მთავრობა ყოველწლიურად იღებს (2015, 2016, 2017, 2018) დასაქმების ხელშეწყობის მომსახურებათა განვითარების სახელმწიფო პროგრამებს. მათ შესრულებაზე პასუხისმგებელია სოციალური მომსახურების სააგენტო, რომელმაც სამინისტროს კვარტალში ერთხელ უნდა მიაწოდოს ანგარიში შესრულებული საქმიანობის შესახებ. პროგრამების ძირითადი მიმართულებებია:

- ✓ შრომის ბაზრის მართვის საინფორმაციო სისტემის განვითარება (www.worknet.gov.ge)
- ✓ შრომის ბაზარზე ინდივიდუალური და ჯგუფური კონსულტირების გაწევა მუნიციპალურ დონეზე;
- ✓ საშუაშალო მომსახურების გაწევა-განვითარება;
- ✓ პროფესიული კონსულტაციისა (პროფკონსულტაცია) და კარიერის დაგეგმვის მომსახურებების გაწევა მუნიციპალურ დონეზე;
- ✓ სამუშაო ადგილების შრომის ანაზღაურების სუბსიდირება;
- ✓ დასაქმების ფორუმების მოწყობა;
- ✓ შრომის ბაზარზე მოთხოვნადი პროფესიებისა და საჭირო ცოდნისა და უნარ-ჩვევების გამოვლენის მიზნით, თვისებრივი კვლევების განხორციელება და მონიტორინგი მინიმუმ წელიწადში ერთხელ;
- ✓ მასობრივი საინფორმაციო საშუალებების წარმომადგენლებისა და საზოგადოების დაინტერესებული მხარეებისა (ადგილობრივი არასამთავრობო/საერთაშორისო ორგანიზაციები, სოციალური პარტნიორები, დამსაქმებლები, დასაქმების კერძო სააგენტოები) და სამუშაოს მაძიებლებისთვის ცნობიერების ამაღლების მიზნით, დასაქმების თემებზე ტრენინგების/სემინარების ორგანიზება და საინფორმაციო ბუკლეტების დაბეჭდვა ;
- ✓ დასაქმების ხელშეწყობის საკითხებსა და არსებულ პრობლემებთან დაკავშირებით, სოციალურ პარტნიორებთან მჭიდრო თანამშრომლობით შემაჯამებული კონფერენციის მოწყობა.

სოციალური მომსახურების სააგენტო დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტის მეშვეობით დასაქმების სფეროში ახორციელებს შემდეგ ფუნქციებს:

- ✓ სამუშაოს მაძიებელთა და თავისუფალი (ვაკანტური) სამუშაო ადგილების რეგისტრაცია-აღრიცხვის ელექტრონული სისტემებისა და შესაბამის მონაცემთა ბაზების შექმნა და განვითარება;
- ✓ საქართველოს შრომის ბაზარზე საშუაშალო მომსახურების გაწევის

ეფექტურად უზრუნველსაყოფად ცალკეულ დამსაქმებლებთან, დამსაქმებელთა გაერთიანებებთან და დასაქმების კერძო სააგენტოებთან თანამშრომლობის განვითარება;

- ✓ საქართველოს შრომის ბაზარზე მოთხოვნა-მიწოდების მიმდინარე და პერსპექტიული ტენდენციების გამოვლენის მიზნით კვლევითი საქმიანობის ხელშეწყობა და განხორციელება;
- ✓ სამუშაოს მაძიებლებისათვის საინფორმაციო და საკონსულტაციო მომსახურებების გაწევა;
- ✓ სამუშაოს მაძიებელთა პროფესიული მომზადება-გადამზადების ღონისძიებათა ორგანიზება, განხორციელება ან/და განხორციელებაში მონაწილეობა;
- ✓ დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო პროგრამების განხორციელება;
- ✓ დასაქმების ფორუმების ორგანიზება ან/და ორგანიზებაში მონაწილეობა;
- ✓ დასაქმების ხელშეწყობის სფეროში საერთაშორისო თანამშრომლობის განვითარება;
- ✓ და სხვა.

ამავდროულად, საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს **შრომისა და დასაქმების დეპარტამენტს** დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო პოლიტიკის სფეროში განსაზღვრული აქვს შემდეგი ფუნქციები:

- ✓ შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურის (პროფორიენტაცია, პროფკონსულტირება, დასაქმებაში დახმარება) განვითარების მხარდაჭერა;
- ✓ სამუშაოს მაძიებლების (მ.შ. უმუშევრების) რეგისტრაციისა და აღრიცხვის მეთოდური მასალების შემუშავება;
- ✓ დასაქმების ხელშეწყობის პროგრამების შემუშავება და განხორციელების ხელშეწყობა;
- ✓ დასაქმების ხელშეწყობის განმახორციელებელი სამინისტროს სისტემის ერთეულების საქმიანობის კოორდინაცია და მონიტორინგი;
- ✓ დასაქმების ფორუმების ორგანიზება.

მიზანშეწონილია ზემოაღნიშნული სტრუქტურების ფუნქციური ანალიზის განხორციელება. მეტად ეფექტური ხომ არ იქნებოდა დასაქმების ერთიანი სახელმწიფო სამსახურის ჩამოყალიბება, რომელიც უნიფიცირებულად და ერთი ქოლგის ქვეშ გააერთიანებდა დასაქმების პოლიტიკის განმსაზღვრელ და დასაქმების პროგრამების განმახორციელებელ სუბიექტებს. ღირებულია ამ შეხედულების განხილვა კარგი მმართველობის პრინციპის ფარგლებშიც, ამავდროულად, ფუნქციათა დუბლირებისა და პარალელიზმის თავიდან აცილების მიზნით.

სოციალური მომსახურების სააგენტოს დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტის 2017 წლის საქმიანობის შემაჯამებელი კონფერენციის თანახმად:

- ✓ 2017 წლის განმავლობაში სოციალური მომსახურების სააგენტოს მიერ მომსახურებათა გამოყენებით, ჯამში 1800-მდე ადამიანი დასაქმდა, მათ შორის – 102 შშმ.
- ✓ საშუალოდ მომსახურების მიწოდების შედეგად 2017 წელს დასაქმდა 372 სამუშაოს მაძიებელი, მომზადება-გადამზადების პროგრამის ფარგლებში – 463 ადამიანი.
- ✓ სამუშაო ადგილების სუბსიდირების პროგრამით დასაქმდა – 22 ადამიანი.
- ✓ ჩამოყალიბდა მხარდაჭერითი დასაქმების კონსულტანტთა ჯგუფი, რომელიც თითქმის ყველა რეგიონში ეხმარება შშმ პირებს შრომით ბაზარზე გააქტიურებაში.

ამ სერვისის დახმარებით 2017 წელს დასაქმდა 44 შშმპ.

- ✓ სხვადასხვა ორგანიზაციასთან პარტნიორობით ჩატარდა დასაქმების 14 ფორუმი. ფორუმების მეშვეობით დასაქმებულთა მონიტორინგი გრძელდება.
- ✓ შექმნილია შრომის ბაზრის მართვის საინფორმაციო სისტემა www.worknet.gov.ge. ამ სისტემაში სულ რეგისტრირებულია 134 226 სამუშაოს მაძიებელი. სისტემაში რეგისტრირებულია 4715 თავისუფალი სამუშაო ადგილი.
- ✓ სოციალური მომსახურების სააგენტომ საუკეთესო დამსაქმებლები დააჯილდოვა. „გუდვილი“, „ჯორჯიან უოთერ ენდ პაუერი“, თბილის გადამამუშავებელი ქარხანა გურიიდან – „ელმარლ იენდკომპანი“, სპორტულ-გამაჯანსაღებელი კომპლექსი „ჰაპო“ კახეთიდან და ავეჯის საწარმო – შპს „მადერა“ იმერეთიდან.

დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო პროგრამების ნაწილში მეტად საყურადღებოა შრომის ანაზღაურების სუბსიდირების საკითხი. სახელმწიფო ბიუჯეტიდან გასცემს ანაზღაურებას კერძო სექტორში დასაქმებულ პირებზე. შრომის ანაზღაურების სუბსიდირება მიემართება ახალგაზრდებს 16 წლიდან 29 წლის ჩათვლით, შშმ და სსსმ სამუშაოს მაძიებელ პირებს, დასაქმების ხელშეწყობის მიზნით, დამსაქმებლებთან შეთანხმების მიღწევის გზით. დასაქმებულ ბენეფიციართა შრომის ანაზღაურების სუბსიდირება 50%-იანი დაფინანსებით, არა უმეტეს 470 ლარისა, ხორციელდება სახელმწიფო ბიუჯეტიდან დასაქმების ხელშეწყობის მომსახურებების განვითარებისთვის გამოყოფილი ასიგნებების ფარგლებში. აღნიშნული საჭიროებს შეფასებას – ხომ არ აქვს ადგილი ბიზნესის/კერძო დამსაქმებლის მხრიდან იაფი მუშახელის მოზიდვას სახელმწიფო ბიუჯეტის ხარჯზე არასტაბილური და დროებითი დასაქმების ფორმით. ერთი შეხედვით, ეს პრაქტიკა ემსგავსება ბიზნესის ირიბი სუბსიდირების ფორმას, რაც გასაანალიზებელია სახელმწიფო პოლიტიკის ეფექტურობის, მდგრადი განვითარებისა და სტაბილურობის, ამავედროულად, „კონკურენციის შესახებ“ საქართველოს კანონის კრილში.⁸ (იხ. დანართი: სოციალური მომსახურების სააგენტოს პასუხი კვლევის პროცესში დასმულ შეკითხვებზე).

კვლევის პროცესში შემოწმდა www.worknet.gov.ge ბაზაში არსებული ვაკანსიების მდგომარეობა 2018 წლის 3 მარტს და 2018 წლის 14 აპრილს. პირველ შემთხვევაში სულ იყო 15 ვაკანსია, მეორე შემთხვევაში – 10 ვაკანსია. ვაკანსიების დიდ უმეტესებაში, სამუშაო ბუნების, საწარმოო ტიპისა და ფუნქციების სხვადასხვაობის მიუხედავად, ანაზღაურების ოდენობად განსაზღვრული იყო 150-300 ლარი. <http://www.worknet.gov.ge/Home/AllOpen-Vacancies>

8 „კონკურენციის შესახებ“ საქართველოს კანონის თანახმად,

- ✓ სახელმწიფო დახმარება (სუბსიდია) არის ეკონომიკური აგენტის მიმართ მიღებული გადაწყვეტილება, რომელიც მოიცავს გადასახადისაგან გათავისუფლებას, გადასახადის შემცირებას ან გადავადებას, ვალის ჩამოწერას, რესტრუქტურისაციას, სესხის ხელსაყრელი პირობებით გაცემას, საოპერაციო აქტივების გადაცემას, ფულადი დახმარების გაწევას, მოგების მიღების გარანტიის მიცემას, შეღავათების მინიჭებას და სხვა;
- ✓ აკრძალულია ეკონომიკური აგენტისათვის ან კონკრეტული სახის საქმიანობისათვის სახელმწიფო დახმარება ნებისმიერი ფორმით, რომელიც აფერხებს კონკურენციას ან ქმნის მისი შეფერხების საშიშროებას.
- ✓ შეიძლება დაშვებულ იქნეს სახელმწიფო დახმარება, რომელიც არ საჭიროებს სააგენტოსთან შეთანხმებას, თუ ის გაიცემა ინდივიდუალური მომხმარებლისათვის სოციალური დახმარების სახით, იმ პირობით, რომ დახმარება

117 კონვენცია:
სოციალური პოლიტიკის
მიზნებისა და ნორმების
შესახებ

კონვენციის თანახმად, ნებისმიერი პოლიტიკა, უწინარეს ყოვლისა უნდა იყოს მიმართული იქითკენ, რომ მიღწეულ იქნეს მოსახლეობის კეთილდღეობა და განვითარება, აგრეთვე ხელი უნდა შეუწყოს სწრაფვას სოციალური პროგრესისკენ. ეკონომიკური განვითარების დაგეგმვისას ცხოვრების დონის ამაღლება

განიხილება, როგორც ძირითადი მიზანი. ეკონომიკური განვითარების დაგეგმვისას უნდა განხორციელდეს ყველა პრაქტიკული ღონისძიება იმგვარად, რომ შეთავსებულ იქნეს მოსახლეობის შესაბამისი ჯგუფების ჯანსაღ ევოლუციასთან. თავიდან უნდა იქნეს აცილებული ოჯახის რღვევა, შემდეგი გზებით: მიგრაციის მიზეზებისა და შედეგების შესწავლით და შესაბამისი ღონისძიებების განხორციელებით; მონაწილეობის მიღებით ქალაქებისა და სოფლების დაგეგმარებაში, სადაც ეკონომიკური განვითარების მოთხოვნილებები იწვევს მოსახლეობის კონცენტრაციას; სოფლებში მოსახლეობის საყოფაცხოვრებო პირობების გაუმჯობესებითა და მრეწველობის დარგების შექმნით; უნდა გატარდეს ღონისძიებები სოფლის მეურნეობის წარმოების განვითარებისა და მწარმოებლის ცხოვრების დონის ამაღლების მიზნით, რაც მოიცავს შემდეგს: ქრონიკული დავალიანებების მიზეზების აღმოფხვრა, კონტროლი დამუშავებული მიწების გასხვისებაზე იმ პირთა მფლობელობაში, რომლებიც არ ეწევიან სოფლის მეურნეობას, რათა ასეთი გასხვისება ხდებოდეს ქვეყნის ინტერესების შემთხვევაში, მეთვალყურეობა საიჯარო შეთანხმებებზე და შრომის პირობებზე, რათა უზრუნველყოფილ იქნას მეიჯარეთა და მშრომელთათვის მაღალი ცხოვრების დონე და სამართლიანი წილი ნებისმიერ მოგებაში და სხვა.

2014 წელს მიღებულ იქნა საქართველოს სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების სტრატეგია „საქართველო 2020“. სტრატეგიაში აღნიშნულია, რომ სახელმწიფო უზრუნველყოფს თითოეული მოქალაქის კეთილდღეობას, სოციალურ თანასწორობას და მოსახლეობის ცხოვრების პირობების გაუმჯობესებას, სამუშაო ადგილების შექმნას, სიღარიბის დაძლევას, სოფლის მეურნეობის ინფრასტრუქტურის და მწარმოებლურობის განვითარებას და სხვა. თუმცა ამ დოკუმენტში არ არის დეტალიზებული კონვენციის შესაბამისად სოციალური პოლიტიკის მიზნების მისაღწევი გზები და მექანიზმები.

კონვენცია ეხება საარსებო მინიმუმის ცნებას. საარსებო მინიმუმის დადგენისას მხედველობაში უნდა იქნეს მიღებული მშრომელთა ოჯახების ისეთი ძირითადი მოთხოვნილებები, როგორიცაა კვების პროდუქტები და მათი კალორიულობა, საცხოვრებელი, ტანსაცმელი, სამედიცინო მომსახურება და განათლება.

საქართველოს სოციალურ-ეკონომიკური სტრატეგია არ ეხება საარსებო მინიმუმის საკითხს. თუმცა საქართველოს კონსტიტუცია აცხადებს, რომ სახელმწიფო ზრუნავს ადამიანის ჯანმრთელობისა და სოციალურ დაცვაზე, საარსებო მინიმუმითა და ღირსეული საცხოვრებელი უზრუნველყოფაზე, ოჯახის კეთილდღეობის დაცვაზე. სახელმწიფო ხელს უწყობს მოქალაქეს დასაქმებაში. საარსებო მინიმუმის უზრუნველყოფის პირობები განისაზღვრება კანონით (5(4) მუხლი).

საქართველოს კანონი „საარსებო მინიმუმის გაანგარიშების წესის შესახებ“ მიღებულ იქნა 1997 წელს და ის დღემდე მოქმედია. ეს კანონი წარმოადგენს იმ იშვიათ გამოწვევას, რომელიც არ გაუქმდა 2006 წლის შრომის კოდექსის მიღებით. ასევე არ გაუქმებულა და დღემდე მოქმედია საქართველოს პრეზიდენტის ბრძანებულება # 351 (1999 წლის 4

ივნისი), რომლის თანახმადაც მინიმალური ხელფასი 20 ლარია.

2002 წელს იყო მცდელობა შემუშავებულიყო ახალი კანონი საარსებო მინიმუმის თაობაზე: საქართველოს პარლამენტმა 2002 წელს მიიღო დადგენილება „ქვეყანაში საარსებო მინიმუმსა და მინიმალურ შემოსავალს შორის თანაფარდობის გადასინჯვის შესახებ“. აქ ჩაიწერა, რომ საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრომ და სტატისტიკის სახელმწიფო დეპარტამენტმა საკვებ ნივთიერებებსა და ენერგიაზე ფიზიოლოგიური მოთხოვნილებების გათვალისწინებით ერთი თვის ვადაში განსაზღვრონ სასურსათო კალათის შემადგენლობა და კვების პროდუქტების მოხმარების ნორმები, დაადგინონ სამომხმარებლო კალათის სასურსათო და არასასურსათო ნაწილებს შორის თანაფარდობა და მოამზადონ საქართველოს კანონის პროექტი „საარსებო მინიმუმის შესახებ“. ახალი კანონი არ იქნა მიღებული.

2002 წელს დამტკიცდა საქართველოს პრეზიდენტის ბრძანებულება # 192, მინიმალური ხელფასისა და საარსებო მინიმუმის თანაფარდობის გაუმჯობესების 2002-2005 წლების სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების შესახებ. ბრძანებულების თანახმად, პროგრამა ორიენტირებული იყო საშუალო მომხმარებლის საარსებო მინიმუმზე, ანუ ითვალისწინებდა საერთო-ეროვნული მინიმალური ხელფასისა და საშუალო მომხმარებლის საარსებო მინიმუმის თანაფარდობის გაუმჯობესების ღონისძიებებს.

2003 წლის შემდეგ საარსებო მინიმუმთან დაკავშირებული არც ერთი ნორმატიული აქტი არ ყოფილა შემუშავებული და მიღებული.

142 კონვენცია:
ადამიანის რესურსების
განვითარების სფეროში
პროფესიული ორიენტაციისა და
პროფესიული მომზადების
შესახებ

კონვენციაარეგულირებსადამიანისრესურსების განვითარების სფეროში პროფესიული ორიენტაციისა და პროფესიული მომზადების საკითხებს. სახელმწიფო ვალდებულია სრულყოს პროფესიული ორიენტაციის და პროფესიული მომზადების ყოველმხრივი და კოორდინირებული პოლიტიკა და პროგრამები, რომლებიც მჭიდროდაა დაკავშირებული

დასაქმებასთან, კერძოდ, დასაქმების სახელმწიფო სამსახურების მეშვეობით.

122 და # 88 კონვენციებზე მსჯელობისას აღინიშნა, რომ ადამიანის რესურსების განვითარების და პროფესიული მომზადების სფეროში, საქართველოს მთავრობა 2015 წლიდან მოყოლებული დღემდე ყოველწლიურად იღებს დადგენილებებს სამუშაოს მაძიებელთა პროფესიული მომზადება-გადამზადებისა და კვალიფიკაციის ამაღლების სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების შესახებ.

163 კონვენცია:
ზღვაში და ნავსადგურში
მეზღვაურთა სოციალურ-
საყოფაცხოვრებო მომსახურების
შესახებ

კონვენციის მიზანია ზღვაში და ნავსადგურში მეზღვაურთა სოციალურ-საყოფაცხოვრებო მომსახურების უზრუნველყოფა. კერძოდ, ქვეყანა ვალდებულია გასწიოს მეზღვაურების სათანადო სოციალურ-საყოფაცხოვრებო მომსახურება, როგორც ნავსადგურში, ისე გემზე და განახორციელოს კონვენციის დებულებების

შესაბამისად სოციალურ-საყოფაცხოვრებო მომსახურების დაფინანსების საჭირო ღონისძიებები.

2014 წლის 3 იანვარს საქართველოს მთავრობამ მიიღო დადგენილება №25 – ტექნიკური რეგლამენტი „მეზღვაურთა ჯანმრთელობის მდგომარეობის შეფასებისა და მეზღვაურის სამედიცინო მოწმობის გაცემაზე უფლებამოსილი სამედიცინო დაწესებულებისა და უფლებამოსილი ექიმის შერჩევის და პერიოდული მონიტორინგის წესისა და პირობების“ დამტკიცების შესახებ“. ხოლო 2014 წლის 25 დეკემბერს საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტროს საზღვაო ტრანსპორტის სააგენტოს დირექტორმა მიიღო ბრძანება №06 „მეზღვაურთა ჯანმრთელობის მდგომარეობის შეფასებისა და მეზღვაურის სამედიცინო მოწმობის გაცემაზე უფლებამოსილი სამედიცინო დაწესებულებისა და უფლებამოსილი ექიმის შერჩევის და პერიოდული მონიტორინგის წესისა და პირობების“ დამტკიცების შესახებ.

ამჟვეთავში განხილულ სფეროებში არსებული მდგომარეობის უკეთ გაგებისა და კვლევაში სახელმწიფოს პოზიციის ასახვის მიზნით, საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრს ასოცირების შეთანხმების მოთხოვნათა საფუძველზე ვსთხოვეთ ინფორმაცია, კერძოდ, – ანგარიშები ILO-ს კონვენციების ა) ეროვნულ კანონმდებლობაში და ბ) ეროვნულ პრაქტიკაში ასახვის მდგომარეობის შესახებ (იხ. დანართი). სამინისტროს პასუხის (01/21681, 16 აპრილი, 2018) თანახმად:

„საქართველოს მთავრობა ყოველწლიურად ახორციელებს ანგარიშგებას შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) მიმართ საქართველოს მიერ რატიფიცირებული კონვენციების დებულებებით განსაზღვრული მოთხოვნების შესრულების შესახებ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) ექსპერტთა კომიტეტის დასკვნებისა და პირდაპირი მითითებების შესაბამისად. ზემოაღნიშნული დასკვნები და მითითებების ნახვა შესაძლებელია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) ვებ-გვერდზე: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:14000:0::NO:14000:P14000_COUNTRY_ID:102639. სხვა სახის ანგარიშებს რატიფიცირებულ კონვენციებთან დაკავშირებით საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო არ აწარმოებს. რაც შეეხება შრომის ინსპექციის შესახებ N81 და სოფლის მეურნეობის სფეროში შრომის ინსპექციის შესახებ N129 კონვენციებს, სოციალურ პარტნიორობასთან შეთანხმებით მათი რატიფიცირების მიზანშეწონილობის განხილვის საკითხი აისახა სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისიის 2018-2019 წლების სამოქმედო გეგმის პროექტში.“

ასოცირების შეთანხმების ვალდებულებათა შესრულების მდგომარეობა ასახულია ევროკავშირის, კერძოდ, ევროკომისიის ანგარიშებში:

1. ევროკომისიის 2016 წლის ანგარიშის თანახმად (აფასებს 2015 წლის მდგომარეობას):

- საქართველოს მთავრობის სტრატეგიაა ეკონომიკური განვითარების მხარდაჭერა, ხაზს უსმევს რა ადამიანურ რესურსებში კაპიტალის ინვესტირებას, როგორც ეკონომიკური ზრდის მთავარ მამოძრავებელ ძალას. რეგისტრირების პოლიტიკა გრძელდება და ის თამაშობს მნიშვნელოვან როლს სიღარიბის დაძლევაში. უმუშევართა რაოდენობა მცირედით შემცირდა 12.4 %-დან (2014 წ.) 12%-მდე (2015 წ.), თუმცა ახალგაზრდების უმუშევრობა 2015 წელს რჩება ძალიან მაღალი – 30.8%.
- სოციალური პარტნიორობის სამხრივი კომისია ფორმალურად ფუნქციონირებს შეზღუდული შესაძლებლობებით – შეიმუშავოს წინადადებები დარეგომენდაციები შრომასთან დაკავშირებულ საკითხებზე.

- შრომის ინსპექციასთან დაკავშირებით: შრომის მონიტორინგის პროგრამის დაარსება და მისი ტრანსფორმირება სახელმწიფო ზედამხედველობის პროგრამად, მნიშვნელოვანი ნაბიჯია. მაგრამ ეს არ წარმოადგენს შრომის ინსპექციის სრულფასოვან სისტემას და არ იძლევა საშუალებას შესრულდეს საქართველოს ვალდებულებები ასოცირების შეთანხმებითა და ILO-ს ფონდამენტური კონვენციებით განსაზღვრულ შრომით უფლებებთან დაკავშირებით.
- სახელმწიფო დასაქმების სამსახურები ხელახლა დამკვიდრდა და ახალი მოდელი პილოტირების წესით ჩაეშვა რამოდენიმე რეგიონში.
- სოფლის მეურნეობა არის დასაქმების მთავარი სექტორი საქართველოში, დაახლოებით, აქტიური მოსახლეობის 50 %. ამ სფეროს განვითარება გადამწყვეტი მნიშვნელობის არის ქვეყნისთვის. სოფლის მეურნეობის სექტორი განიცდის სტრუქტურულ ხარვეზებს, კერძოდ: მიწების ფრაგმენტაცია, შეზღუდული წვდომა განათლებაზე, თანამედროვე ტექნოლოგიებზე, სოფლის მეურნეობის კრედიტებსა და დაზღვევაზე. ეს იწვევს შემდეგს: მცირე წარმოება და პროდუქტიულობა, სურსათის იმპორტის მაღალი მაჩვენებელი, კვების/სურსათის მაღალი ფასები და საერთო დაუცველობა კვების სფეროში. მიუხედავად იმისა, რომ მოსახლეობის ნახევარი ცხოვრობს სოფლად, სოფლის მეურნეობის პირველადი წარმოების წილი მშპ-ში (GDP) არის მხოლოდ 9.2 % (2015 წ.). ზოგადად, სოფლის მეურნეობა და აგრობიზნესი განაგრძობს სტაბილურ ზრდას 2009 წლიდან, ხოლო 2015 წლის მთლიანი პროდუქციის გამოშვება 2.7%-ით გაიზარდა 2014 წელთან შედარებით. მაგრამ ექსპორტის ღირებულება შემცირდა 26 %-ით ძირითადად რეგიონული ბაზრებისა და ვალუტის მერყეობის გამო. საქართველო აგრძელებს საექსპორტო ბაზრების დივერსიფიცირებას DCFTA-ით შეთავაზებული ახალი სავაჭრო შესაძლებლობების გათვალისწინებით.

2. ევროკომისიის 2017 წლის ანგარიშის თანახმად (აფასებს 2016 წლის მდგომარეობას):

- მიუხედავად ძალისხმევისა რომ გაძლიერდეს კანონმდებლობა და სამოქალაქო ცნობიერება, გენდერული უთანასწორობა რჩება მაღალი. საქართველო 188 ქვეყნებს შორის 76-ე ადგილზეა გენდერული უთანასწორობის ინდექსით (GGI) და 90-ე ადგილზეა 144 ქვეყანას შორის გლობალური გენდერული განსხვავების ინდექსით (GGGI). ქალების წარმომადგენლობა პოლიტიკაში, კერძოდ პარლამენტში 15.33%-ია, ხოლო ადგილობრივ თვითმმართველობაში – 11.6 %. შრომით ბაზარზე ქალების აქტივობის მაჩვენებელი 58%-ია კაცების 78%-ის წინააღმდეგ.
- ვაჭრობისა და მდგრადი განვითარების კონტექსტში, ამჟამინდელი შრომის ინსპექცია ვერ უზრუნველყოფს ILO-ს ფუნდამენტური კონვენციების ეფექტურ იმპლემენტაციას.
- რაც შეეხება დასაქმებისა და სოციალურ პოლიტიკას, საქართველოში უმუშევრობა რჩება მაღალი: 2016 წელს – 11.8 %, განსაკუთრებით ახალგაზრდებს შორის – 30.5 %. სამუშაო ადგილების შექმნა კვლავ დაბალია. ზოგადი სიღარიბე ხასიათდება შემცირების ტენდენციებით.
- სოციალური პარტნიორობის სამხრივი კომისია იკრიბება სხდომებზე ასევე სამუშაო ჯგუფების დონეზე, თუმცა კომისია დატოვა პროფკავშირების წევრებმა. 2017 წლის თებერვალში, კომისიამ დაამტკიცა კოლექტიური შრომითი დავების მედიატორების სია. პირველი სექტორული შეთანხმება მასწავლებელთა პროფკავშირებსა და მთავრობას შორის ხელმოწერილ იქნა 2017 წლის მარტში.
- შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის შესახებ კანონპროექტი მომზადდა.
- შრომის ინსპექცია აგრძელებს ფუნქციონირებას მოხალისეობრივ დონეზე (voluntary basis), რომელიც ფარავს შრომის უსაფრთხოებასა და ჯანმრთელობას თუმცა

არა სხვა შრომითი უფლებების სტანდარტებს, არც ზოგად სამუშაო პირობებს, არც შრომით ურთიერთობებს.

- სახელმწიფო დასაქმების მომსახურება აგრძელებს ფუნქციონირებას პილოტირების საფუძველზე შერჩეულ რეგიონებში.
- 2016 წლის დეკემბერში მიღებულ იქნა 2017-2020 წლების სოფლის მეურნეობის სტრატეგია, რომელიც მიზნად ისახავს ცხოვრებისა და სოციალური პირობების გაუმჯობესების უზრუნველყოფას სოფლად მცხოვრები მოსახლეობისთვის, ეყრდნობა ეკონომიკური შესაძლებლობების გაზრდის, სოციალურ ბენეფიტებზე მეტი წვდომის, გარემოს დაცვისა და ბუნებრივი რესურსების მდგრადი მენეჯმენტის კომბინირებას.

1.2. ღირსეული შრომა, სრული და ნაყოფიერი დასაქმება, როგორც ვაჭრობისა და მდგრადი განვითარების პოლიტიკის ნაწილი – დაცვის დონეები და მექანიზმები

ა) როგორც ზემოთ აღინიშნა, DCFTA სათანადო ყურადღებას უთმობს არა მარტო ღირსეული შრომის, ILO-ს კოვენციების ეროვნულ კანონმდებლობასა და პრაქტიკაში გადატანის საკითხებს, არამედ აყალიბებს სავაჭრო პოლიტიკის რეგულირების ფარგლებს და გვთავაზობს მდგრადი განვითარების პოლიტიკის ფორმულას. კერძოდ:

- ვაჭრობა, ღირსეული შრომა და გარემოს დაცვა თანაბარმნიშვნელოვანი სფეროებია და მათი განვითარება უნდა განხორციელდეს ურთიერთდაუზიანებლად;
- შრომა არის ეკონომიკური პოლიტიკის ნაწილი, ხოლო შრომითი სტანდარტები და ღირსეული შრომა სასარგებლო როლს ასრულებს ეკონომიკურ ეფექტიანობაზე, ინოვაციებსა და პროდუქტიულობაზე.
- აკრძალულია სოციალური დემპინგი და ისეთი საინვესტიციო პოლიტიკის მხარდაჭერა, რომელიც ვერ ინარჩუნებს და აკნინებს დაცვის დონეს.

„მხარეები აცნობიერებენ, რომ მიუღებელია ვაჭრობისა თუ ინვესტიციების წახალისება იმ დაცვის დონის შესუსტებით, რომელიც გათვალისწინებულია ადგილობრივი გარემოსდაცვითი თუ შრომითი კანონმდებლობით.

მხარემ არ უნდა მოახდინოს თავის არიდება და უგულვებელყოფა ან შესთავაზოს თავის არიდება და უგულვებელყოფა მისი გარემოსდაცვითი თუ შრომის კანონმდებლობიდან ვაჭრობის წახალისების ან მათ ტერიტორიაზე ინვესტიციის ინვესტიციების შემოყვანის, მოძიების, გაძლიერების ან შენარჩუნების მიზნით.

მხარემ არ უნდა დაუშვას მუდმივი ან პერიოდული ქმედებების ან უმოქმედობის ერთობლიობით ჩაიშალოს გარემოსდაცვითი და შრომითი კანონმდებლობის ეფექტიანი განხორციელება, ინვესტიციებისა და ვაჭრობის წახალისებისთვის“.

ზემოაღნიშნული ნორმების თანახმად, საქართველო ვალდებულია შეაფასოს ნებისმიერი ინვესტიცია, მასთან დაკავშირებული შეთანხმებები და მისი შედეგები მდგრადი განვითარების პოლიტიკის ფარგლებში, ასევე, საქართველო ვალდებულია არ მოახდინოს ვაჭრობის წახალისება შრომითი კანონმდებლობის უგულვებელყოფის საფუძველზე.

ამჟამად საქართველოს მოსახლეობისთვის არ არის გამჭვირვალე და ნათელი:

- როგორ ახორციელებს ხელისუფლება DCFTA-ის ვალდებულებებს სოციალურ პოლიტიკასთან კავშირში?

- რამდენად ინტეგრირებულია სავაჭრო/საინვესტიციო შეთანხმებებში ის დაცვის დონეები და სტანდარტები, რაც განსაზღვრულია მდგრადი განვითარების პოლიტიკით?
- DCFTA-ის დებულებები საქართველოს ხელისუფლებისთვის სახელმძღვანელო პრინციპებია სხვა ქვეყნებსა თუ სავაჭრო პარტნიორთან ურთიერთობების პროცესში?

რამდენადაც საქართველო 2014 წლის 1 სექტემბრიდან⁹ პოლიტიკურად და სამართლებრივად შებოჭილია ასოცირების შეთანხმების ვალდებულებებით, მას არ აქვს თავისუფლება დადოს DCFTA-ით განსაზღვრული ვალდებულებების საწინააღმდეგო სავაჭრო შეთანხმებები. თუმცა საქართველოს მთავრობასა და ჩინეთის სახალხო რესპუბლიკას შორის 2017 წელს დადებული თავისუფალი ვაჭრობის შესახებ შეთანხმებაში ნახსენებიც კი არ არის AA/DCFTA და ევროპული ასოცირების მიმართულებით საქართველოს სავაჭრო პოლიტიკისა და სავაჭრო ბაზრის განვითარების მიზნები. ამავდროულად, ამ შეთანხმებაში ვერ შეხვდებით ისეთ ჩანაწერებს და ტერმინებს, რომლებიც არსებითია DCFTA-ის შესრულებისთვის მდგრადი განვითარების პოლიტიკის ნაწილში: „ღირსეული შრომა“, „ღირსეული შრომის პირობები“, „სრული და ნაყოფიერი დასაქმება“, „შრომის კანონმდებლობა“ და სხვა.

ბ) DCFTA-ის მე-13 თავით არა მარტო ვაჭრობისა და მდგრადი განვითარების მიზნები ჩამოყალიბდა, არამედ კონკრეტული მექანიზმებიც, რომლებმაც უნდა უზრუნველყონ ღირსეული დასაქმების ამოცანების აღსრულება. განისაზღვრა საქმიანობების ნუსხა, რომლებიც საქართველომ და ევროკავშირმა ერთობლივად უნდა განახორციელონ, რათა მდგრადი განვითარების მიზნების ფარგლებში დარეგულირდეს შრომის პოლიტიკა. კერძოდ, თანამშრომლობა მოიცავს შემდეგ სფეროებს:

1. მეთოდოლოგია და ინდიკატორები ვაჭრობის მდგრადობის ზემოქმედების შესაფასებლად.
2. შრომითი და გარემოსდაცვითი რეგულაციების, წესების და სტანდარტების გავლენა ვაჭრობაზე; აგრეთვე ვაჭრობისა და საინვესტიციო წესების გავლენა შრომით და გარემოსდაცვით კანონმდებლობაზე, მათ შორის შრომითი და გარემოსდაცვითი რეგულაციების და პოლიტიკის განვითარებაზე;
3. შეთანხმების IV კარის (DCFTA) დადებითი და უარყოფითი გავლენა მდგრად განვითარებაზე და მათი შესაბამისი გამამლიერებელი, აღმკვეთი ან შემარბილებელი საშუალებები; აგრეთვე მხედველობაში იქნება მისაღები ერთი ან ორივე მხარის მიერ განხორციელებული მდგრადობაზე ზემოქმედების შეფასება;
4. ფუნდამენტური, პრიორიტეტული და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) სხვა უახლესი კონვენციებისა და ვაჭრობასთან დაკავშირებული მრავალმხრივი გარემოსდაცვითი შეთანხმებების (MEAs) რატიფიცირების ხელშეწყობის თაობაზე თავიანთი შეხედულებებისა და საუკეთესო გამოცდილების გაზიარება;
5. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) ღირსეული შრომის დღის წესრიგით გათვალისწინებულ ვაჭრობასთან დაკავშირებული საკითხები, რაც მათ შორის გულისხმობს ურთიერთკავშირს ვაჭრობასა და სრულ და პროდუქტიულ დასაქმებას, შრომითი ბაზრის რეგულირებას, ძირითად შრომით სტანდარტებს, შრომით სტატისტიკას, ადამიანური რესურსების განვითარებასა და კვალიფიკაციის უწყვეტ ამაღლებას, სოციალურ დაცვასა და სოციალურ ჩართულობას, სოციალურ დიალოგსა და გენდერულ თანასწორობას შორის... და სხვა.

⁹ ნოტიფიკაციის ტექსტის თანახმად, DCFTA და სხვა ნაწილები ამოქმედდა 2014 წლის 1 სექტემბრიდან, დროებითი გამოყენების რეჟიმით ძალაში შესვლის პრინციპზე დაყრდნობით.

გ) ზემოაღნიშნული მიზნებისა და კონკრეტული საქმიანობების განხორციელებისა და მხარეთა შორის ეფექტური თანამშრომლობის მიზნით, AA/DCFTA-მ განსაზღვრა ინსტიტუციური მექანიზმებიც:

**ჩამოყალიბდა ვაჭრობისა და მდგრადი
განვითარების ქვეკომიტეტი,**

რომელიც პირველად უნდა შეიკრიბოს შეთანხმების ძალაში შესვლიდან ერთ წელში, შემდეგ კი საჭიროებისამებრ. შეხვედრებზე უნდა განიხილონ ზემოთ ჩამოთვლილ პუნქტებით გათვალისწინებული ურთიერთთანამშრომლობის განხორციელების საკითხი.

(პირველი შეკრება ასოცირების შეთანხმების
საფუძველზე უნდა შემდგარიყო 2015 წელს).

**ჩამოყალიბდა ადგილობრივი
საკონსულტაციო ჯგუფი (DAG),**

რომელმაც უნდა განიხილოს DCFTA-ის მე-13 თავით გათვალისწინებული მდგრად განვითარებასთან დაკავშირებული საკითხები. DAG-ს საშუალება აქვს მხარეებს წარუდგინოს შეხედულებები ან რეკომენდაციები მე-13 თავის განხორციელების შესახებ. DAG შედგება სამოქალაქო საზოგადოების დამოუკიდებელი წარმომადგენლობითი ორგანიზაციებისაგან, რომელშიც დაბალანსებულია ეკონომიკური, სოციალური და გარემოსდაცვითი მხარეების მონაწილეობა, დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა გაერთიანებები.

საქართველოს საკანონმდებლო მაცნეში გამოქვეყნებულია მთავრობის 2015 წლის განკარგულება ვაჭრობისა და მდგრადი განვითარების ქვეკომიტეტის საქართველოს მხარის შემადგენლობის შექმნის შესახებ, რომელიც დღემდე არ განახლებულა და შეიცავს ისეთი პირების ჩამონათვალს, რომლებიც არ ფიგურირებენ განკარგულებით განსაზღვრულ პოზიციებზე. (იხ. <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3064361>). ეს ფაქტი ერთგვარად მოწმობს ქვეკომიტეტის საქმიანობისა და ქმედითობის დონეს. (ან საქართველოს მთავრობის გადაწყვეტილება ახალი ქვეკომიტეტის შექმნის თაობაზე არ არის გამოქვეყნებული და საჯარო).

DAG-ის ევროპული მხარე ჩამოყალიბდა 2015 წელს და შედგება 5 წევრისგან¹⁰. DAG-ის ქართული მხარე კი შედგება 14 წევრისგან.¹¹ DCFTA-ის თანახმად, პირველი შეხვედრა შეთანხმების ამოქმედებიდან ერთ წელში უნდა შემდგარიყო, ანუ 2015 წელს, თუმცა პირველი შეხვედრა გაიმართა საქართველოსა და ევროკავშირის ჯგუფებს შორის 2016 წლის იანვარში თბილისში. მეორე შეხვედრა გაიმართა ბრუსელში 2016 წლის 30 ნოემბერს.¹² ევროპის ეკონომიკური და სოციალური კომიტეტის გვერდზე ინგლისურ ენაზე განთავსებულია ინფორმაციები DAG-ის შეხვედრების, მხარეთა ერთობლივი

¹⁰ <https://www.eesc.europa.eu/en/sections-other-bodies/other/eu-georgia-domestic-advisory-group>

¹¹ <https://www.eesc.europa.eu/en/sections-other-bodies/other/domestic-advisory-group-georgia/organisation>
ამ საიტზე განთავსებულია ინფორმაცია, რომლის თანახმადაც DAG-ის ქართული მხარის წევრების რაოდენობაა 12, თუმცა DAG -ის ქართული მხარის წევრის მიერ მოწოდებული ინფორმაციის თანახმად, წევრების რაოდენობაა 14.

¹² <https://www.eesc.europa.eu/en/agenda/our-events/events/2nd-joint-meeting-eu-georgia-domestic-advisory-groups>

განცხადებების, გადაწყვეტილებების, DAG-ის ევროპული მხარის შემადგენლობის თაობაზე და ა.შ. ინფორმაცია ქართულ ენაზე არ იძებნება არც საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტროს, არც რომელიმე სხვა სახელისუფლებო უწყების ან არასამთავრობო ორგანიზაციის ოფიციალურ ვებ-გვერდზე. მიუხედავად იმ ფაქტისა, რომ DAG-ის რეგლამენტის თანახმად, იგი უნდა შეიკრიბოს წელიწადში მინიმუმ ორჯერ, 2017 წელს შეხვედრები არ გამართულა.

DAG-ის შეხვედრებისა და გადაწყვეტილებების დოკუმენტაციაში არ იკვეთება იმ საკითხებზე აქცენტირება და დეტალიზება, რაც უშუალოდ DCFTA-ის მე-13 თავით არის განსაზღვრული. ამავდროულად, უცნობია (საჯარო არ არის) ვაჭრობისა და მდგრადი განვითარების ქვეკომიტეტის საქმიანობის პროცესი და შედეგები, მათ შორის ქვეკომიტეტის გადაწყვეტილებები. კვლევის პროცესში საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების მინისტრს (პასუხისმგებელია რა DCFTA-ის შესრულებაზე) ეთხოვა ინფორმაციის მოწოდება შემდეგ საკითხებზე (იხ. წერილის სრული ვერსია დანართის სახით):

- საქართველოსა და ჩინეთს შორის თავისუფალი ვაჭრობის შეთანხმების ის დებულებები, რომლებიც ცხადყოფენ და უზრუნველყოფენ DCFTA-ით და ზოგადად ასოცირების შეთანხმებით დაცული სიკეთეებისა და სტანდარტების შესრულებას სოციალური პოლიტიკის, ღირსეული შრომის, სრული და ნაყოფიერი დასაქმების, უვნებლობისა და უსაფრთხოების სფეროში.
- 239-ე მუხლის, კერძოდ “ხ” და “ც” პუნქტების შესრულების მდგომარეობა;
- ვაჭრობისა და მდგრადი განვითარების ქვეკომიტეტის შეხვედრების საოქმო ჩანაწერები;
- დოკუმენტაცია, რომელშიც ასახულია: ა) ვაჭრობის მდგრადობის ზემოქმედების შეფასების მეთოდოლოგია და ინდიკატორები. ბ) შრომითი და გარემოსდაცვითი რეგულაციების, წესების და სტანდარტების გავლენა ვაჭრობაზე; აგრეთვე ვაჭრობისა და საინვესტიციო წესების გავლენა შრომით და გარემოსდაცვით კანონმდებლობაზე.

წერილზე პასუხი საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტროს არ გაუცია.

შეჯამების სახით შეიძლება ითქვას, რომ დასაქმებულთა უფლებების დაცვის მიზნით DCFTA-ის მე-13 თავით ჩამოყალიბებული მექანიზმები პრაქტიკაში სათანადო ფორმითა და დატვირთვით არ არის გამოყენებული. ინფორმაცია ქვეკომიტეტის საქმიანობის თაობაზე არ არის საჯარო. შეუძლებელია იმ ინფორმაციის/დოკუმენტაციის მოპოვება, რაც ვაჭრობისა და მდგრადი განვითარების ფარგლებში ღირსეული შრომის დამკვიდრების მიზნით გასატარებელი ღონისძიებების შესრულების შედეგებს ასახავს.

2. დასაქმებულთა უფლებების დაცვის სტანდარტი AA-ს სოციალური პოლიტიკის ნაწილში – ვალდებულებები ევროკავშირის შრომის დირექტივების ფარგლებში

დასაქმებულთა უფლებების დაცვის საკითხები ასოცირების შეთანხმებაში გარდა DCFTA-ის ნაწილისა, რეგულირებულია VI კარის მე-14 თავით – დასაქმება, სოციალური პოლიტიკა და თანაბარი შესაძლებლობები. ამ თავით განსაზღვრულია შემდეგი ამოცანები:

- (a) სიღარიბის შემცირება და სოციალური ინტეგრაციის გაძლიერება;
- (b) დასაქმების პოლიტიკა, რომელიც მიმართულია მეტი და უკეთესი სამუშაო ადგილისა და სათანადო სამუშაო პირობების შექმნისკენ, ჩრდილოვანი ეკონომიკისა და არაფორმალური დასაქმების შემცირების ჩათვლით;
- (c) შრომის ბაზართან დაკავშირებით აქტიური ზომებისა და ეფექტიანი დასაქმების სერვისების ხელშეწყობა, მხარეთა შრომის ბაზრების მოდერნიზაციისა და შრომის ბაზრების საჭიროებების ადაპტაციის მიზნით;
- (d) მეტად ინკლუზიური შრომის ბაზრებისა და სოციალური უსაფრთხოების სისტემების გაუმჯობესება, რაც აერთიანებს სოციალურად დაუცველ ადამიანებს, შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე და უმცირესობათა ჯგუფებს მიკუთვნებული ადამიანების ჩათვლით;
- (e) თანაბარი შესაძლებლობები და ანტიდისკრიმინაცია, რომელიც მიზნად ისახავს გენდერული თანასწორობის გაძლიერებას და მამაკაცსა და ქალს შორის თანაბარი შესაძლებლობების უზრუნველყოფას, ასევე, სქესის, რასობრივი ან ეთნიკური წარმომავლობის, რელიგიის ან მრწამსის, შეზღუდული შესაძლებლობის, ასაკის ან სექსუალური ორიენტაციის ნიადაგზე დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლას;
- (f) სოციალური პოლიტიკა, რომელიც მიზნად ისახავს სოციალური უსაფრთხოებისა და სოციალური დაცვის სისტემების გაძლიერებას, თანასწორობის, ხელმისაწვდომობისა და ფინანსური მდგრადობის კუთხით;
- (g) სოციალური პარტნიორების მონაწილეობის გაძლიერება და სოციალური დიალოგის ხელშეწყობა, მათ შორის, ყველა შესაბამისი დაინტერესებული მხარის შესაძლებლობების გაძლიერების გზით;
- (h) სამუშაო ადგილზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების ხელშეწყობა;
- (i) კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობის სფეროში ცნობიერების ამაღლება და დიალოგის ხელშეწყობა.

ზემოთ განსაზღვრული მიზნებისა და ამოცანების მისაღწევად საქართველომ უნდა განახორციელოს ეროვნული კანონმდებლობის დაახლოება (legal approximation) AA-ს XXX დანართში მითითებულ ევროკავშირის კანონმდებლობასთან.

AA-ს XXX დანართი სამ ნაწილად არის დაყოფილი:

1. შრომის სამართალი
2. დისკრიმინაციის აკრძალვა და გენდერული თანასწორობა
3. ჯანმრთელობა და უსაფრთხოება სამუშაო ადგილებზე

საყურადღებოა, რომ XXX დანართზე გავრცელდა დროებითი გამოყენების ძალაში შესვლის რეჟიმი და ის ამოქმედდა 2014 წლის 1 სექტემბრიდან. ამდენად, თითოეული ვალდებულების ვადა აითვლება 2014 წლიდან.

2.1. შრომის სამართალი და დისკრიმინაციის აკრძალვა

ევროკავშირის შრომის დირექტივებთან დაახლოების საკითხები და ვადები შრომის სამართლისა და დისკრიმინაციის აკრძალვის სფეროში შემდეგნაირად გამოიყურება:

#	ევროკავშირის დირექტივა	შესრულების- თვის დადგენილი ვადა	შესრულების/ implemen- tation დაწყების წელი
შრომის სამართალი			
1	91/533/EEC დირექტივა შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული პირობების ან დასაქმებასთან დაკავშირებული ურთიერთობების შესახებ დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთა ინფორმირების ვალდებულების შესახებ	4 წელი	2018
2	1999/70/EC დირექტივა ევროპის პროფკავშირების კონფედერაციის (ETUC), ევროპის მრეწველთა და დამსაქმებელთა კონფედერაციის კავშირისა (UNICE) და დამსაქმებელთა და საწარმოთა ევროპული ცენტრის (CEEP) მიერ გაფორმებული "ვადიანი სამუშაოს შესახებ" ჩარჩო შეთანხმების თაობაზე	4 წელი	2018
3	97/81/EC დირექტივა ევროპის მრეწველთა და დამსაქმებელთა კონფედერაციის კავშირის (UNICE), დამსაქმებელთა და საწარმოთა ევროპული ცენტრისა (CEEP) და ევროპის პროფკავშირების კონფედერაციის (ETUC) მიერ გაფორმებული "ნახევარ განაკვეთზე სამუშაოს შესახებ" ჩარჩო შეთანხმების თაობაზე – დანართი: ნახევარ განაკვეთზე სამუშაოს შესახებ" ჩარჩო შეთანხმება	4 წელი	2018
4	91/383/EEC დირექტივა, რომელიც ავსებს ფიქსირებული ვადით ან დროებით დასაქმებულ მუშაკთა უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის გაუმჯობესების ხელის შეწყობ ზომებს	6 წელი	2020
5	98/59/EC დირექტივა სამსახურიდან კოლექტიური გათავისუფლების შესახებ წევრ სახელმწიფოთა კანონების დაახლოების თაობაზე	5 წელი	2019
6	2001/23/EC დირექტივა საწარმოებისა და ბიზნესების სრული ან ნაწილობრივი გასხვისების შემთხვევაში დასაქმებულთა უფლებების დაცვასთან დაკავშირებით წევრ სახელმწიფოთა კანონების დაახლოების თაობაზე	5 წელი	2019
7	2002/14/EC დირექტივა, რომელიც აყალიბებს ზოგად სტრუქტურას ევროპის თანამეგობრობაში დასაქმებულთა ინფორმირებისა და მათთვის კონსულტაციების გაწევის მიზნით – ევროპარლამენტის, საბჭოსა და ევროკომისიის ერთობლივი დეკლარაცია დასაქმებულთა წარმომადგენლობის შესახებ	4 წელი	2019
8	2003/88/EC დირექტივა სამუშაო დროის ორგანიზების გარკვეული ასპექტების შესახებ	6 წელი	2020 წელი
დისკრიმინაციის აკრძალვა და გენდერული თანასწორობა			
9	2000/43/EC დირექტივა, რომელიც უზრუნველყოფს რასობრივი თუ ეთნიკური წარმომადგენლობის მიუხედავად პირთა თანაბარი მოპყრობის პრინციპის განხორციელებას	3 წელი	2017
10	2000/78/EC დირექტივა, რომელიც დასაქმებისა და შრომითი საქმიანობის საკითხებთან მიმართებით აყალიბებს თანაბარი მოპყრობის ზოგად სტრუქტურას	3 წელი	2017
11	2006/54/EC დირექტივა, რომელიც უზრუნველყოფს დასაქმებისა და საქმიანობის საკითხებთან მიმართებით მამაკაცისა და ქალის თანაბარი შესაძლებლობებისა და თანაბარი მოპყრობის პრინციპის განხორციელებას	4 წელი	2018
12	2004/113/EC დირექტივა, რომელიც უზრუნველყოფს საქონლისა და მომსახურებების ხელმისაწვდომობასა და მომარაგების საკითხებთან დაკავშირებით მამაკაცისა და ქალის თანაბარი მოპყრობის პრინციპის განხორციელებას	3 წელი	2017
13	92/85/EEC დირექტივა, რომელიც ეხება ორსულ, ახალნაშობიარევ და მეძუძურ მუშაკთათვის შრომის უსაფრთხო პირობებისა და ჯანმრთელობის გაუმჯობესების ხელშეწყობის მიზნით ზომების შემოღებას (მე-10 ინდივიდუალური დირექტივა 89/391/EEC დირექტივის მე-16(1) მუხლის კონტექსტში)	4 წელი	2018
14	79/7/EEC დირექტივა, რომელიც უზრუნველყოფს სოციალური უსაფრთხოების საკითხებზე მამაკაცისა და ქალის თანაბარი მოპყრობის პრინციპების განხორციელებას.	4 წელი	2018

ზემოთ ჩამოთვლილი ყველა ვალდებულების შესრულების/implementation დრო ჯერ არ დამდგარა, თუმცა 2017-2018 წლებში უკვე უნდა ამოქმედებულიყო რამდენიმე დირექტივის სტანდარტი: 92/85 დირექტივა, რომელიც ეხება ორსულ, ახალნამშობიარე და მეძუძურ ქალებს; 97/81 დირექტივა, რომელიც ეხება ნახევარ განაკვეთზე მუშაობას; 91/533 დირექტივა, რომელიც ეხება შრომის ხელშეკრულების არსებით პირობებზე დასაქმებულის ინფორმირებას და სხვა.

ცხრილში მოცემული დირექტივების დებულებათა გარკვეულმა ნაწილმა ასახვა ჰპოვა საქართველოს შრომის კოდექსში 2013 წლის ცვლილებების შედეგად. თუმცა აქვე ხაზგასასმელია ფაქტი, რომ ამ დირექტივების შესრულების ვალდებულება საქართველოს ჰქონდა PCA-ის ფარგლებში (იხ. ჰარმონიზაციის ეროვნული პროგრამა).

ძალზე საყურადღებო და შემაშფოთებელია პრაქტიკა, რაც ევროპულ სტანდარტებთან დაახლოების პროცესში დამკვიდრდა საქართველოში: დირექტივების ასახვა ძირითადად ხორციელდება „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონში და არა საქართველოს შრომის კოდექსში. ასეთი მიდგომა ამკვიდრებს არათანაბარ მიდგომას საჯაროსამართლებრივი შრომითი და კეროსამართლებრივი შრომითი ურთიერთობების მიმართ. ხელისუფლების მხრიდან ასოცირების შეთანხმების ვალდებულებების არსი არასათანადოდ, არაჯეროვნად არის აღქმული და გაგებული. ევროკავშირის შრომის დირექტივები აყალიბებენ მინიმალურ სტანდარტებს, რომლებიც მიემართება ნებისმიერ დასაქმებულს განურჩევლად დასაქმების ადგილისა, სტატუსისა და ა.შ. ხოლო მინიმალური სტანდარტების ზემოთ, არ არის შეზღუდული დადგინდეს გაუმჯობესებული და გაძლიერებული დაცვის მექანიზმები ეროვნული პრაქტიკისა და გამოცდილების გათვალისწინებით. საქართველოში ტენდენციურია ევროპული სტანდარტების გამოყენება ძირითადად საჯაროსამართლებრივ შრომით ურთიერთობებში. მაგ.: 92/85 დირექტივის თანახმად ორსული ქალის მიერ გაცდენილი სამუშაო დრო, სავალდებულო სამედიცინო გამოკვლევების ჩატარების საფუძველით, ითვლება საპატიოდ და მას უნარჩუნდება შრომის ანაზღაურება. ეს დებულება გაწერილია „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონში, არ არის გაწერილი საქართველოს შრომის კოდექსში. აღნიშნული სტანდარტის საქართველოს შრომის კოდექსში ასახვის მიზნით საკანონმდებლო წინადადებით პარლამენტს მიმართა ასოციაციამ „ევროპის დროით“ ფრიდრიხ ებერტის ფონდის მხარდაჭერით. წინადადება უარყოფილ იქნა.¹³

XXX დანართის – შრომის სამართლისა და დისკრიმინაციის აკრძალვის ნაწილში – საქართველოს წინაშე დგას ვალდებულებები, რომლებიც არსებითი ხასიათისაა და რომელთა გარეშეც ვერ იქნება უზრუნველყოფილი შრომის ღირსეული პირობები ნებისმიერი დასაქმებულისთვის. რიგი ვალდებულების შესრულება დაგვიანებულია (AA-ს ვადები დარღვეულია), თუმცა მუშაობა დაწყებულია. ამჟამად საქართველოს პარლამენტში წარდგენილია მთავრობის საკანონმდებლო ინიციატივა შრომის კოდექსში ცვლილების შეტანის შესახებ.

13 საკანონმდებლო წინადადების ავტორი ე. ქარდავა.

2.2. შრომის უსაფრთხოება

AA-ს XXX დანართის შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის ნაწილში, ვალდებულებების შესრულების საკითხები და ვადები შემდეგნაირად გამოიყურება:

#	დირექტივის დასახელება	შესრულების ვადა	შესრულების/ implementation დაწყების წელი	შესრულების ვადა	შესრულების/ implementation დაწყების წელი
1	89/391/EEC დირექტივა სამუშაო ადგილზე მუშაკთა უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის გაუმჯობესების ხელშეწყობის მიზნით ზომების შემოღების შესახებ	5	2019 წელი		
2	89/654/EEC დირექტივა სამუშაო ადგილზე უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის მინიმალური მოთხოვნების თაობაზე (პირველი ინდივიდუალური დირექტივა 89/391/EEC დირექტივის მე-16(1) მუხლის კონტექსტში)	5	2019 წელი ახალი სამუშაო ადგილებისთვის, დირექტივის II დანართში მოცემული მოთხოვნების ჩათვლით.	7	2021 წელი წინამდებარე შეთანხმების ძალაში შესვლის მომენტისთვის არსებული სამუშაო ადგილებისთვის დირექტივის დებულებები უნდა შესრულდეს დირექტივის II დანართში მოცემული მოთხოვნების ჩათვლით.
3	2009/104/EC დირექტივა სამუშაო ადგილზე მუშაკთა მიერ სამუშაო მოწყობილობების გამოყენებისათვის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის მინიმალური მოთხოვნების თაობაზე (მეორე ინდივიდუალური დირექტივა 89/391/EEC დირექტივის მე-16(1) მუხლის კონტექსტში – 89/655/EEC დირექტივის კოდიფიკაცია, რომელიც შესწორდა 95/63/EC და 2001/45/EC დირექტივებით)	5	2019 წელი ახალი სამუშაო ადგილებისთვის დირექტივის დებულებები უნდა შესრულდეს დირექტივის II დანართში მოცემული მოთხოვნების ჩათვლით	7	2021 წელი შეთანხმების ძალაში შესვლის მომენტისთვის არსებული სამუშაო ადგილებისთვის დირექტივის დებულებები უნდა შესრულდეს დირექტივის I დანართში მოცემული მოთხოვნების ჩათვლით
4	დირექტივა 89/656/EEC სამუშაო ადგილზე მუშაკთა მიერ პერსონალური დამცავი აღჭურვილობის გამოყენებისთვის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის მინიმალური მოთხოვნების შესახებ (მესამე ინდივიდუალური დირექტივა 89/391/EEC დირექტივის მე-16(1) მუხლის კონტექსტში)	6	2020 წელი		
5	92/57/EEC დირექტივა დროებით ან მოძრავ სამშენებლო უბნებზე უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის მინიმალური მოთხოვნების იმპლემენტაციის შესახებ (მეორე ინდივიდუალური დირექტივა 89/391/EEC დირექტივის მე-16(1) მუხლის კონტექსტში)	7	2021 წელი		
6	დირექტივა 2009/148/EC სამუშაოზე აზბესტის ზემოქმედებასთან დაკავშირებული რისკებისგან მუშაკთა დაცვის თაობაზე	8	2022 წელი		
7	2004/37/EC დირექტივა სამუშაოზე კანცეროგენებისა და მუტაგენების ზემოქმედებასთან დაკავშირებული რისკებისგან მუშაკთა დაცვის თაობაზე (მეექვსე ინდივიდუალური დირექტივა 89/391/EEC დირექტივის მე-16(1) მუხლის კონტექსტში)	9	2023 წელი		

8	2000/54/EC დირექტივა სამუშაოზე ბიოლოგიური აგენტების ზემოქმედებასთან დაკავშირებული რისკებისგან მუშაკთა დაცვის თაობაზე (მეშვიდე ინდივიდუალური დირექტივა 89/391/EEC დირექტივის მე-16(1) მუხლის კონტექსტში)	9	2023 წელი		
9	დირექტივა 90/270/EEC მონიტორიან დანადგარებთან მუშაობისთვის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის მინიმალური მოთხოვნების შესახებ (მეხუთე ინდივიდუალური დირექტივა 89/391/EEC დირექტივის მე-16(1) მუხლის კონტექსტში)	5	2019 წელი		
10	92/58/EEC დირექტივა სამუშაოზე უსაფრთხოებასა და/ან ჯანმრთელობასთან დაკავშირებული ნიშნების განთავსების მიზნით მინიმალური მოთხოვნების შესახებ (მეცხრე ინდივიდუალური დირექტივა 89/391/EEC დირექტივის მე-16(1) მუხლის კონტექსტში)	6	2020 წელი		
11	დირექტივა 92/91/EEC ბურღვის მეშვეობით მინერალების მოპოვების ინდუსტრიებში მუშაკთა უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის სრულყოფისთვის მინიმალური მოთხოვნების თაობაზე (მეთერთმეტე ინდივიდუალური დირექტივა 89/391/EEC დირექტივის მე-16(1) მუხლის კონტექსტში)	6	2020 წელი ახალი სამუშაო ადგილებისთვის	8	2022 წელი შეთანხმების ძალაში შესვლის მომენტისთვის არსებული სამუშაო ადგილებისთვის დირექტივის დებულებები უნდა შესრულდეს დირექტივის დანართში მოცემული მოთხოვნების ჩათვლით.
12	დირექტივა 92/104/EEC ზედაპირზე და მიწის ქვეშ მინერალების მოპოვების ინდუსტრიებში მუშაკთა უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის სრულყოფისთვის მინიმალური მოთხოვნების თაობაზე (მეთორმეტე ინდივიდუალური დირექტივა 89/391/EEC დირექტივის მე-16(1) მუხლის კონტექსტში)	6	2020 წელი	9	2023 წელი შეთანხმების ძალაში შესვლის მომენტისთვის არსებული სამუშაო ადგილებისთვის დირექტივის დებულებები უნდა შესრულდეს დირექტივის დანართში მოცემული მოთხოვნების ჩათვლით.
13	დირექტივა 98/24/EC სამუშაოზე ქიმიურ აგენტებთან დაკავშირებული რისკებისგან მუშაკთა უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის შესახებ (მეთოთხმეტე ინდივიდუალური დირექტივა 89/391/EEC დირექტივის მე-16(1) მუხლის კონტექსტში)	9	2023 წელი		
14	დირექტივა 1999/92/EC ფეთქებადი ატმოსფეროს გამო პოტენციური რისკის ქვეშ მყოფ მუშაკთა უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის გაუმჯობესების მიზნით მინიმალური მოთხოვნების შესახებ (მეთხუთმეტე ინდივიდუალური დირექტივა 89/391/EEC დირექტივის მე-16(1) მუხლის კონტექსტში)	8	2022 წელი		
15	2002/44/EC დირექტივა მუშაკთა ფიზიკური აგენტებისგან (ვიბრაცია) გამოწვეული პოტენციური რისკის წინაშე დაყენებასთან დაკავშირებით უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის მინიმალური მოთხოვნების შესახებ (მეთექვსმეტე ინდივიდუალური დირექტივა 89/391/EEC დირექტივის მე-16(1) მუხლის კონტექსტში)	7	2021 წელი		
16	2003/10/EC დირექტივა მუშაკთა ფიზიკური აგენტებით (ხმაური) გამოწვეული პოტენციური რისკის წინაშე დაყენებასთან დაკავშირებით უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის მინიმალური მოთხოვნების შესახებ (მეჩვიდმეტე ინდივიდუალური დირექტივა 89/391/EEC დირექტივის მე-16(1) მუხლის კონტექსტში)	9	2023 წელი		

17	2004/40/EC დირექტივა მუშაკთა ფიზიკური აგენტებით (ელექტრომაგნიტური ველი) გამოწვეული პოტენციური რისკის წინაშე დაყენებასთან დაკავშირებით უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის მინიმალური მოთხოვნების შესახებ (მეთვრამეტე ინდივიდუალური დირექტივა 89/391/EEC დირექტივის მე16(1) მუხლის კონტექსტში)	9	2023 წელი		
18	დირექტივა 2006/25/EC მუშაკთა ფიზიკური აგენტებით (ხელოვნური ოპტიკური რადიაცია) გამოწვეული პოტენციური რისკის წინაშე დაყენებასთან დაკავშირებით უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის მინიმალური მოთხოვნების შესახებ (მეცხრამეტე ინდივიდუალური დირექტივა 89/391/EEC დირექტივის მე16(1) მუხლის კონტექსტში)	8	2022 წელი		
19	დირექტივა 93/103/EC თევზჭერისთვის განკუთვნილი გემებზე მუშაობისთვის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის მინიმალური მოთხოვნების შესახებ (მეცხრამეტე ინდივიდუალური დირექტივა 89/391/EEC დირექტივის მე-16(1) მუხლის კონტექსტში)	8	2022 წელი		
20	დირექტივა 92/29/EEC გემებზე გაუმჯობესებული სამედიცინო მკურნალობის მიზნით უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის მინიმალური მოთხოვნების შესახებ	4	2018 წელი		
21	90/269/EEC დირექტივა ტვირთის ხელით აწევის დროს, მუშაკთა მიერ განსაკუთრებით ზურგის დაზიანების საფრთხის არსებობის პირობებში, ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების მინიმალური მოთხოვნების შესახებ (მე-4 ინდივიდუალური დირექტივა 89/391/EEC დირექტივის მუხლის 16(1) კონტექსტში)	8	2022 წელი		
22	91/322/EEC დირექტივა სამუშაო ადგილზე ქიმიური, ფიზიკური და ბიოლოგიური აგენტების ზემოქმედებით გამოწვეული რისკებისგან მუშაკთა დაცვის შესახებ საბჭოს 80/1107/EEC დირექტივის იმპლემენტაციის მეშვეობით ზღვრული ინდიკატიური მაჩვენებლების განსაზღვრის თაობაზე.	9	2023 წელი		
23	2000/39/EC დირექტივა, რომლითაც ფორმირდება დასაქმების სახეობის მიხედვით მავნე ზეგავლენის ზღვრული ინდიკატიური მაჩვენებლების პირველი სია, სამუშაოზე ქიმიურ ნივთიერებებთან დაკავშირებული რისკებისგან მუშაკთა ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების დაცვის შესახებ საბჭოს 98/24/EC დირექტივის იმპლემენტაციის მიზნით	9	2023 წელი		
24	დირექტივა 2006/15/EC, რომლითაც ფორმირდება დასაქმების სახეობის მიხედვით მავნე ზეგავლენის ზღვრული ინდიკატიური მაჩვენებლების მეორე სია, საბჭოს 98/24/EC დირექტივის იმპლემენტაციის მიზნით	9	2023 წელი		
25	დირექტივა 2009/161/EU, რომლითაც ფორმირდება დასაქმების სახეობის მიხედვით მავნე ზეგავლენის ზღვრული ინდიკატიური მაჩვენებლების მესამე სია, საბჭოს 98/24/EC დირექტივის იმპლემენტაციის მიზნით	9	2023 წელი		
26	დირექტივა 2010/32/EU, რომელიც უზრუნველყოფს ევროპის ჰოსპიტალურ და ჯანდაცვის სფეროს დამსაქმებელთა ასოციაციის (HOSPEEM) და საჯარო სამსახურის კავშირების ევროპული ფედერაციის (EPSU) მიერ გაფორმებულ ჰოსპიტალურ და ჯანდაცვის სექტორში ბასრი სამედიცინო ინსტრუმენტების გამოყენებისას დაზიანებების თავიდან აცილების შესახებ ჩარჩო შეთანხმების იმპლემენტაციას	9	2023 წელი		

შრომის უსაფრთხოების სფეროში შესასრულებელია 26 დირექტივა. შრომის სამართლისა და დისკრიმინაციის აკრძალვის ნაწილის დირექტივებისგან განსხვავებით, შრომის უსაფრთხოების დირექტივებთან საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისობის კვლევები არ არის (ან საჯარო არ არის). ამიტომაც, რთულია მტკიცება – დღეს რა მდგომარეობაში იმყოფება საქართველოს კანონმდებლობა ევროკავშირის კანონმდებლობასთან მიმართებით და კონკრეტულად რა ვალდებულებებია შესასრულებელი.

რამდენადაც შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის სფერო საკმაოდ დელიკატური და მცირადლირებულია, დირექტივების შესრულების ვადებიც შესაბამისად უფრო ხანგრძლივია. შრომის უსაფრთხოების სფეროში დირექტივების შესრულების ლოგიკაც თანმიმდევრულია. ჯერ უნდა განხორციელდეს **ჩარჩო დირექტივის** შესრულება 5 წელში (89/391/EEC დირექტივა სამუშაო ადგილზე მუშაკთა უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის გაუმჯობესების ხელშეწყობის მიზნით ზომების შემოღების შესახებ), ხოლო ამის შემდეგ უნდა დაიწყოს ჩარჩო დირექტივის საფუძველზე მიღებული **ინდივიდუალური დირექტივების შესრულება**. ინდივიდუალური დირექტივები წარმოადგენენ საქმიანობის კონკრეტულ სფეროში გამოყენებად წესებსა და სტანდარტებს.

კვლევის ფარგლებში აღწერილია მხოლოდ ჩარჩო დირექტივის (89/391) მოთხოვნათა სპექტრი აყალიბებს რა ფუნდამენტურ და ბაზისურ მიდგომებს შრომის უსაფრთხოების სფეროში. ჩარჩო დირექტივას დაეფუძნა კიდევ **საქართველოს 2018 წლის კანონი „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“**. კვლევაში ასევე წარმოდგენილია რიგი ასპექტები დირექტივასა და კანონს შორის შესაბამისობის საკითხებზე.

გასათვალისწინებელია ფაქტი, რომ ჩარჩო დირექტივა უნდა შესრულდეს (shell be implemented) 5 წელში. ე.ი დირექტივის სტანდარტები საქართველოში უნდა ამოქმედდეს 2019 წლიდან. ამდენად, არა მხოლოდ „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს კანონის, არამედ მისგან გამომდინარე საიმპლემენტაციო კანონქვემდებარე აქტების სრული ამოქმედება უნდა დაიწყოს 2019 წელს.

89/391/EEC დირექტივა სამუშაო ადგილზე მუშაკთა უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის გაუმჯობესების ხელშეწყობის მიზნით ზომების შემოღების შესახებ, როგორც ზემოთ აღინიშნა, წარმოადგენს შრომის უსაფრთხოების სფეროში ჩარჩო მომწესრიგებელ აქტს, რომელიც საფუძვლად ედება დასაქმების კონკრეტულ სფეროში შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის საკითხების მომწესრიგებელ ინდივიდუალურ/სპეციალურ დირექტივებს.¹⁴

დირექტივის ზოგადი
დებულებები და ტერმინები

დირექტივის მიზანია დასაქმებულთა უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის მდგომარეობის გაუმჯობესება. ამ მიზნის მისაღწევად დირექტივა აყალიბებს სამოქმედო პრინციპებს:

- ✓ საწარმოო რისკების პრევენცია;
- ✓ ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების დაცვა;

14 იხ. ზემოთ ცხრილში ინდივიდუალური და სხვა დირექტივების შესრულების გრაფიკი. სულ არის 19 ინდივიდუალური დირექტივა (მათგან ერთი (მეათე ინდივიდუალური დირექტივა) განთავსებულია XXX დანართის დისკრიმინაციის აკრძალვის ნაწილში, ეხება რა ორსულ ქალებს).

- ✓ რისკებისა და დამდგარი ინციდენტების აღმოფხვრა და მათზე რეგირება;
- ✓ ინფორმირება და კონსულტაცია;
- ✓ ბალანსირებული მონაწილეობა/ჩართულობა ეროვნული კანონმდებლობის ან პრაქტიკის შესაბამისად;
- ✓ დასაქმებულთა და მათი წარმომადგენლების ტრენინგები.

დირექტივაში ხაზგასმულია, რომ მისი დებულებები ზიანს არ აყენებს არცერთ დებულებას ეროვნულ თუ ევროკავშირის დონეზე, რომლებიც შეიცავენ უფრო ხელსაყრელ პირობებს დასაქმების ადგილებზე მუშაკთა უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის მიზნით. ე.ი. ნებისმიერ სახელმწიფოს აქვს უფლება იმაზე მაღალი სტანდარტი დაადგინოს ეროვნული კანონმდებლობით, ვიდრე ეს დირექტივითაა განსაზღვრული.

დირექტივა ვრცელდება შრომით ურთიერთობებზე საჯარო და კერძო სექტორში გულისხმობს რა შემდეგ სფეროებს: ინდუსტრიული, სოფლის მეურნეობა, კომერციული, ადმინისტრაციული, მომსახურება, საგანმანათლებლო, კულტურული და სხვა. დირექტივა არ ეხება სპეციფიკური ხასიათის საქმიანობას საჯარო სექტორში, როგორცაა შეიარაღებული ძალები, პოლიცია ან სხვა საქმიანობის სფერო, რომელიც დაკავშირებულია სამოქალაქო/საზოგადოებრივ (civil protection) დაცვასთან.

დირექტივის ზემოაღნიშნული მიდგომები გათვალისწინებულია „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს კანონში.

დირექტივის თანახმად „მუშა“ (შემდგომში დასაქმებული) არის ნებისმიერი დასაქმებული პირი, მათ შორის სტაჟიორი (trainee) და შეგირდი (apprentices). მასში არ მოიაზრება სახლში დასაქმებულები/სახლის მოსამსახურეები (domestic servants).

დირექტივა დასაქმებულში გულისხმობს პირების საკმაოდ ფართო წრეს, ნებისმიერს, ვინც ჩართულია საწარმოო პროცესში, მათ შორის სტაჟიორებს. ასეთ მიდგომას „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს კანონი არ ავითარებს.

დირექტივის თანახმად „დასაქმებულთა წარმომადგენელი“ არის არჩეული, შერჩეული ან დანიშნული პირი, რომელიც უშუალოდ პასუხისმგებელია დასაქმებულთა უსაფრთხოებასა და ჯანმრთელობის დაცვაზე. „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ კანონი ითვალისწინებს ასეთ პირს და მას ეწოდება დასაქმებულთა წარმომადგენელი შრომის უსაფრთხოების საკითხებში – პირ(ებ)ი, რომელიც წარმოადგენს შესაბამის საწარმო დასაქმებულ(ებ)ის ინტერესებს შრომის უსაფრთხოების საკითხებში;

დირექტივის თანახმად, წევრ ქვეყნებს განსაკუთრებით მოეთხოვებათ ადეკვატური კონტროლისა და ზედამხედველობის მექანიზმების ჩამოყალიბება (მე-4 მუხლი). დირექტივის ასეთი მიდგომა ნათელჰყოფს შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის სფეროში სისტემური და კომპლექსური მიდგომის აუცილებლობას. საკმარისი არ არის მხოლოდ კანონმდებლობის მიღება, არამედ აუცილებელია ეფექტური ადმინისტრირების და ძლიერი კონტროლის მექანიზმის შექმნა. სხვაგვარად დირექტივის მიზნები მიღწეული ვერ იქნება.

„შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ კანონის თანახმად ზედამხედველი ორგანოა საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს შრომის უსაფრთხოების ნორმების დაცვის შემოწმების განმახორციელებელი სამსახური. თუმცა

კანონის გარდამავალი დებულებები არ ავალდებულებს სამინისტროს განსაზღვრულ ვადაში შექმნას ასეთი სამსახური. არც კანონითვე განისაზღვრა ზედამხედველი ორგანოს უფლებამოსილება და ფუნქციები, არამედ აღინიშნა, რომ ზედამხედველი ორგანოს ფუნქციები, უფლება-მოვალეობები და სტრუქტურა განისაზღვრება ზედამხედველი ორგანოს დებულებით, საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად. კანონის ასეთი დებულებები აჩენს ეჭვს, რომ ზედამხედველ ორგანოდ რჩება სამინისტროს შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტი, რომელიც შეკვეცილი ფუნქციებისა და მწირი ძალაუფლების მატარებელია ან მთავრობას არ აქვს კონკრეტული ხედვა შრომის უსაფრთხოების კანონმდებლობის აღსრულების მექანიზმების თაობაზე.

დამსაქმებლის ვალდებულებები

დირექტივის მეორე თავი აწესრიგებს დამსაქმებლის ვალდებულებებს, რომლებიც კონკრეტულ მიმართულებებად არის ჩამოლილი:

ზოგადი დებულებები და დამსაქმებლის ძირითადი ვალდებულებები

დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს დამსაქმებლის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვა სამუშაოს შესრულების ნებისმიერ ასპექტთან მიმართებით. იმ შემთხვევაში თუ დამცავი და პრევენციული ღონისძიებების ორგანიზება შეუძლებელია პერსონალის სიმწირის გამო, დამსაქმებელი ვალდებულია მიმართოს საწარმოს გარეთ დახმარებას და მოიწვიოს შესაბამისი პირები ან მომსახურება. პერსონალის სიმწირე დამსაქმებელს არ ათავისუფლებს ვალდებულებისგან. უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის სფეროში დასაქმებულის ვალდებულებებმა არ უნდა მოახდინოს გავლენა დამსაქმებლის პასუხისმგებლობის პრინციპზე. დირექტივა არ უკრძალავს წევრ ქვეყნებს დააწესონ გამონაკლისები ან შეზღუდონ დამსაქმებელთა პასუხისმგებლობა იქ, სადაც შემთხვევები წარმოიშობა უჩვეულო და არაპროგნოზირებადი გარემოებებისგან, რაც დამსაქმებლის კონტროლს მიღმაა და რომელთა შედეგები ვერ იქნებოდა აცილებული ყველა სათანადო ზომის გატარების მიუხედავად (მე-5 მუხლი).

დამსაქმებელი იღებს ყველა აუცილებელ ზომას დასაქმებულთა დასაცავად ორგანიზაციული თუ სხვა საშუალებების გამოყენებით, საწარმოო რისკების პრევენციის, ინფორმირების და სწავლების მიზნით. დამსაქმებელს მოეთხოვება იყოს ფხიზლად და შეიმუშავოს ისეთი ზომები, რაც რეაგირებაუნარიანი იქნება შეცვლილი გარემოებებისადმი. იგი უნდა იყოს ორიენტირებული არსებული ვითარების გაუმჯობესებაზე.

დამსაქმებელს მოეთხოვება პრევენციის ისეთი პრინციპების იმპლემენტაცია, როგორიცაა:

- რისკების თავიდან აცილება;
- ისეთი რისკების შეფასება, რომელთა თავიდან აცილება შეუძლებელია;
- რისკების წყაროებთან ბრძოლა;
- სამუშაოს ადაპტირება, განსაკუთრებით სამუშაო ადგილის დიზაინირების დროს, სამუშაო მოწყობილობების, სამუშაო და წარმოების მეთოდების შერჩევისას, განსაკუთრებით იმ მიზნით, რომ შემსუბუქდეს ერთფეროვანი/მონოტონური მუშაობა და ისეთი საქმიანობა, სადაც წინასწარ დადგენილია სამუშაო ინტენსივობა/მწარმოებლურობა და შემცირდეს მათი ეფექტი ჯანმრთელობაზე;
- ტექნიკურ პროგრესთან ადაპტირება;
- სახიფათოს შეცვლა არასახიფათოთი ან ნაკლებად საფიხათოთი;
- თანმიმდევრული პრევენციის პოლიტიკის განვითარება, რომელიც ითვალისწინებს ტექნოლოგიებს, მუშაობის ორგანიზებას, სამუშაო პირობებს,

სოციალურ ურთიერთობებს და ზემოქმედების ფაქტორებს დაკავშირებულს სამუშაო გარემოსთან;

- კოლექტიური დაცვის ზომებისთვის პრიორიტეტის მინიჭება ინდივიდუალური დაცვის ზომებთან შედარებით;
- დასაქმებულთა სათანადო ინსტრუქტაჟი.

გარდა ზემოხსენებულისა დამსაქმებელმა მხედველობაში უნდა მიიღოს საწარმოს/დაწესებულების საქმიანობის ბუნება:

- შეაფასოს რისკები დასაქმებულთა უსაფრთხოებასა და ჯანმრთელობასთან დაკავშირებით, მათ შორის სამუშაო მოწყობილობების შერჩევისას, ქიმიური ნივთიერებების ან პრეპარატების გამოყენებისას, სამუშაო ადგილის შეიარაღებისას, საჭიროებისას, პრევენციული ზომები, ასევე, სამუშაო და წარმოების მეთოდების იმპლემენტირება ა) უნდა უზრუნველყოფდეს დაცვის დონის გაუმჯობესებას, ბ) უნდა იქნეს ინტეგრირებული საწარმოს/დაწესებულების ყველა საქმიანობასა და იერარქიაში.
- მხედველობაში მიიღოს დასაქმებულთა შესაძლებლობები ჯანმრთელობასა და უსაფრთხოებასთან დაკავშირებით;
- უზრუნველყოს, რომ ახალი ტექნოლოგიების შემოღება და დაგეგმვა დასაქმებულებსა და მათ წარმომადგენლებთან კონსულტირების საგანია;
- გადადგას შესაბამისი ნაბიჯები, რათა უზრუნველყოს მხოლოდ იმ დასაქმებულების წვდომა სერიოზული და სპეციფიკური საფრთხეების შემცველ ზონებზე, რომლებმაც გაიარეს ადეკვატური ინსტრუქტაჟი.

იქ, სადაც რამდენიმე საწარმო იზიარებს/ინაწილებს სამუშაო სივრცეს, დამსაქმებელმა კონცენტრირებულად უნდა მოახდინონ უსაფრთხოების, ჯანმრთელობის, სამუშაო ჰიგიენის დებულებების იმპლემენტაცია; საქმიანობების კოორდინირება დამცავ და პრევენციულ ზომებთან დაკავშირებით; ერთმანეთის, ასევე, საკუთარი დასაქმებულების ან დასაქმებულთა წარმომადგენლების ინფორმირება რისკების თაობაზე.

ზომები, რომლებიც მიემართება უსაფრთხოებას, ჰიგიენას და ჯანმრთელობას (safety, hygiene and health at work) არც ერთ შემთხვევაში არ უნდა იწვევდეს ფინანსურ ხარჯებს დასაქმებულებისთვის (მე-6 მუხლი).

დირექტივის ზემოაღნიშნული მიდგომები ასახულია „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს კანონში, გარდა ერთი გამონაკლისისა: კანონის 10 (1.ა) მუხლის თანახმად, „დასაქმებულს უფლება აქვს დამსაქმებელთან განიხილოს შესასრულებელ სამუშაოსთან დაკავშირებული შრომის უსაფრთხოების ყველა საკითხი და მოითხოვოს ასეთ განხილვაზე ურთიერთშეთანხმების საფუძველზე ამ დარგის ექსპერტის მოწვევა. ექსპერტის მომსახურებასთან დაკავშირებული ხარჯები ეკისრება ექსპერტის მომწვევ მხარეს. მხარეთა შეთანხმებით შესაძლებელია ექსპერტის მომსახურებასთან დაკავშირებული ხარჯების გაყოფა“. კანონის 5(9) მუხლის თანახმად, „დამსაქმებელი ვალდებულია გასწიოს სამუშაო სივრცეში შრომის უსაფრთხოებასთან და სანიტარიულ-ჰიგიენურ ღონისძიებებთან დაკავშირებული ყველა ხარჯი“.

დირექტივის 6(5) მუხლის თანახმად დასაქმებულს არც ერთ შემთხვევაში არ უნდა წარმოეშვას ფინანსური ვალდებულებები, რაც დაკავშირებულია უსაფრთხოებასთან, ჰიგიენასა და ჯანმრთელობასთან სამუშაო ადგილებზე. რამდენადაც დირექტივის რეგულირების სფეროა უსაფრთხოება და ჯანმრთელობა, ამ სფეროს მიკუთვნებულ

საკითხებთან დაკავშირებული არც ერთი მოქმედება ან მექანიზმის ჩამოყალიბება არ უნდა იწვევდეს ხარჯებს დასაქმებულისთვის. პირიქით, დამსაქმებლის ვალდებულებაა ყველა ხარჯის გაწევა, რაც კი დაკავშირებულია ჯანმრთელობასთან, უსაფრთხოებასთან, ჰიგიენასთან. საქართველოს კანონის ზემოაღნიშნული დებულებები სრულად არ შეესაბამება დირექტივის მიზანს.

დამცავი და პრევენციული სერვისები

დამსაქმებელმა უნდა დანიშნოს ერთი ან მეტი დამსაქმებელი, რომელიც განახორციელებს საქმიანობას საწარმოო რისკების დამცავ და პრევენციულ ასპექტებთან დაკავშირებით. **დანიშნული დასაქმებულები (Designated**

workers) არ უნდა ჩააყენონ არახელსაყრელ მდგომარეობაში იმ საქმიანობის გამო, რაც უკავშირდება საწარმოო რისკების პრევენციას. დანიშნულ დასაქმებულებს უნდა მისცენ ადეკვატური დრო, რათა შესძლონ ამ ვალდებულებათა შესრულება. დამსაქმებელმა, რომელიც მოიწვევს გარე მომსახურებას/პირებს, უნდა უზრუნველყოს მათი ინფორმირება იმ ფაქტორების თაობაზე, რაც ახდენს გავლენას, ან რამაც პოტენციურად შეიძლება მოახდინოს გავლენა.

დანიშნულ დასაქმებულებს უნდა ჰქონდეთ სათანადო შესაძლებლობები და აუცილებელი უნარები. გარედან მოწვეულ პირებს/მომსახურებას უნდა ჰქონდეთ აუცილებელი მომზადება და აუცილებელი პერსონალური თუ პროფესიული უნარები; დანიშნული დასაქმებულები და გარედან მოწვეული მომსახურება/პირები უნდა იყოს რაოდენობრივად საკმარისი.

ქვეყანას შეუძლია, საქმიანობის ბუნების ან საწარმოს ზომის გათვალისწინებით, დაადგინოს საწარმოთა კატეგორიები, სადაც დამსაქმებლებს, თუ ისინი კომპეტენტურები არიან, შეუძლიათ საკუთარ თავზე აიღონ პასუხისმგებლობა დამცავ და პრევენციულ ღონისძიებებთან დაკავშირებით.

ქვეყანას შეუძლია განსაზღვროს იმ პირთა ან მომსახურების გამწევთა აუცილებელი უნარები და შესაძლებლობები, რომლებიც დანიშნული დასაქმებულები ან გარედან მოწვეულები არიან; ასევე, შეუძლია დაადგინოს – რას ნიშნავს საკმარისი რაოდენობა (მე-7 მუხლი).

კანონის თანახმად, შრომის უსაფრთხოების საკითხებში დასახული ამოცანების ორგანიზებისა და პრევენციის დოკუმენტის შესაბამისად დამსაქმებელი ვალდებულია დანიშნოს ერთი ან მეტი დასაქმებული შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტად ან შექმნას ამ მიზნით სამსახური. 20-დან 100-მდე დასაქმებულის შემთხვევაში, დამსაქმებელი ვალდებულია დანიშნოს შრომის უსაფრთხოების მინიმუმ ერთი სპეციალისტი. 100 და მეტი დასაქმებულის შემთხვევაში დამსაქმებელი ვალდებულია შექმნას შრომის უსაფრთხოების სამსახური.

პირველადი დახმარება, ხანძართან ბრძოლა, დასაქმებულთა ევაკუაცია და გარდაუვალი საფრთხე

დირექტივის მე-8 მუხლის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია:

მიიღოს პირველადი დახმარების, ხანძართან ბრძოლის და დასაქმებულთა ევაკუაციის სათანადო ზომები საქმიანობის ბუნებასთან ადაპტირებით და საწარმოს სიდიდის გათ-

ვალისწინებით, ასევე, მხედველობაში მიიღოს სხვა პირებიც, რომლებიც იმყოფებიან სამუშაო სივრცეში; დაამყაროს აუცილებელი კონტაქტები გარე მომსახურებასთან, განსაკუთრებით პირველადი დახმარების, გადაუდებელი სამედიცინო დახმარების, სამაშველო და სახანძრო სამსახურებთან.

დამსაქმებელი ვალდებულია პირველადი დახმარების, ხანძართან ბრძოლისა და დასაქმებულთა ევაკუაციის მიზნით დანიშნოს პირები, რომლებსაც მოეთხოვებათ აღნიშნულთან დაკავშირებული ზომების იმპლემენტაცია. ასეთი დასაქმებულების რაოდენობა, მათი ტრენინგები და აღჭურვილობა უნდა იყოს ადეკვატური, საწარმოს/დაწესებულების სიდიდის და სპეციფიკური საფრთხეების გათვალისწინებით.

დამსაქმებელი ვალდებულია რაც შეიძლება სწრაფად შეატყობინოს ყველა დასაქმებულს, ვინც იმყოფება ან შეიძლება ჩავარდეს სერიოზული და გარდაუვალი საფრთხის რისკის ქვეშ, განხორციელებული ზომების ან განსახორციელებელი ღონისძიებების შესახებ.

დამსაქმებელი ვალდებულია მიიღოს ზომები და გასცეს ინსტრუქციები, რათა დასაქმებულებმა შეძლონ სერიოზული და გადაუდებელი საფრთხის დროს შეწყვიტონ მუშაობა, სასწრაფოდ დატოვონ სამუშაო ადგილი და გადაადგილდნენ უსაფრთხო ადგილას.

დამსაქმებელმა, გარდა გამონაკლისი შემთხვევებისა, სათანადოდ გამყარებული მიზეზების საფუძველზე, თავი უნდა შეიკავოს მოთხოვნაზე – დასაქმებულებმა განაახლონ მუშაობა ისეთ სამუშაო გარემოში, სადაც ჯერ კიდევ სერიოზული და გადაუდებელი საფრთხე არსებობს.

დასაქმებულები, რომლებმაც სერიოზული და გადაუდებელი საფრთხის პირობებში, დატოვეს სამუშაო ადგილები ან საფრთხის შემცველი ზონა, არ უნდა ჩადგნენ არახელსაყრელ პირობებში მათი ქმედების გამო, ისინი უნდა იყვნენ დაცულნი მძიმე და უსამართლო შედეგებისგან.

დამსაქმებელმა უნდა უზრუნველყოს, რომ ყველა დასაქმებულს აქვს შესაძლებლობა, იქ, სადაც შეუძლებელია ზემდგომ პასუხისმგებელ პირთან დაკავშირება, მიიღონ შესაბამისი ზომები მათი ცოდნის და ხელთ არსებული ტექნიკური საშუალებებით თავიდან აირიდონ საფრთხის შედეგები. დასაქმებულთა ქმედებებმა ისინი არ უნდა ჩააყენონ არახელსაყრელ მდგომარეობაში, გარდა იმ შემთხვევისა, თუ მათი მხრიდან არ ჰქონდა ადგილი გულგრილობას.

ზემოთ მოცემული დებულებები ძირითადად ასახულია კანონის მე-8 მუხლში.

დამსაქმებლის სხვა
ვალდებულებები

დირექტივის მე-9 მუხლის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია:

1. შეაფასოს უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის რისკები, რაც ასევე მოიცავს იმ დასაქმებულთა ჯგუფებს, რომლებიც ექვემდებარებიან განსაკუთრებულ რისკებს.
2. მიიღოს გადაწყვეტილება დამცავ ზომებთან დაკავშირებით და თუ აუცილებელია გადაწყვიტოს რომელი დამცავი მოწყობილობები უნდა იქნეს გამოყენებული.
3. განახორციელოს აღწერა და შეინახოს ინფორმაცია საწარმოო შემთხვევების შესახებ, რის შედეგადაც დასაქმებული 3 სამუშაო დღეზე მეტი ხნით შეუსაბამო გახდა სამუშაოსთვის.

4. ეროვნული კანონმდებლობისა და პრაქტიკის შესაბამისად პასუხისმგებელი ორგანოებისთვის/ოფიციალური პირებისთვის მოამზადოს ანგარიში საწარმოო შემთხვევების თაობაზე, რის შედეგადაც დაშავდნენ დასაქმებულები.

ზემოთ ჩამოყალიბებული დოკუმენტების შექმნისა და მომზადების მიზნით, საქმიანობის ბუნებისა და საწარმოს/ადმინისტრაციის სიდიდის მიხედვით, ქვეყნებმა უნდა განსაზღვრონ ვალდებულებების სპექტრი.

დირექტივის ეს დებულებები ასახულია კანონის მე-15 მუხლში. კანონის თანახმად, მტკიცებულებების შეგროვებისა და შენახვის შესახებ დეტალური პროცედურები, ასევე უზედური შემთხვევის აღრიცხვის წესი, ფორმა, გამოკვლევის პროცედურები, ანგარიშების წესი და ვადები განისაზღვრება საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტით.

დასაქმებულის ინფორმირება

დირექტივის მე-10 მუხლის თანახმად, დასაქმებელი ვალდებულია განახორციელოს შესაბამისი ზომები იმგვარად, რომ დასაქმებულებმა და მათმა წარმომადგენლებმა მიიღონ ყველა აუცილებელი ინფორმაცია:

- ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების რისკებთან, ასევე, დამცავ და პრევენციულ ზომებთან დაკავშირებით, რაც მიემართება საწარმოს/ადმინისტრაციის ზოგად კონტექსტს, ასევე, კონკრეტულ სამუშაო ადგილსა თუ საქმიანობის ტიპს.
- ყველა იმ ღონისძიებებთან დაკავშირებით, რაც მიემართება პირველად დახმარებას, ხანძართან ბრძოლას, დასაქმებულთა ევაკუაციას, იმ დასაქმებულების დანიშვნას, რომლებსაც მოეთხოვებათ შესაბამისი ზომების იმპლემენტაცია.

დამსაქმებელმა უნდა განახორციელოს შესაბამისი ღონისძიებები იმგვარად, რომ საწარმოს/დაწესებულების გარეთ დასაქმებულების დამსაქმებლებმა, რომლებიც ჩართულნი არიან საწარმოს/დაწესებულების საქმიანობაში, მიიღონ ყველა ადეკვატური ინფორმაცია ზემოთ აღნიშნულ საკითხებთან დაკავშირებით.

კანონი ითვალისწინებს დირექტივის დებულებებს დასაქმებულთა ინფორმირების თაობაზე.

დასაქმებულთა ჩართულობა და კონსულტაცია

დირექტივის მე-11 მუხლის თანახმად, დასაქმებელი ვალდებულია გაიაროს კონსულტაცია დასაქმებულებთან ან მათ წარმომადგენლებთან დამსცეს მათ შესაძლებლობა მიიღონ მონაწილეობა დისკუსიებში ყველა იმ

საკითხზე, რაც უკავშირდება უსაფრთხოებასა და ჯანმრთელობას.

ეს გულისხმობს

- ✓ დასაქმებულების კონსულტაციას;
- ✓ დასაქმებულების ან მათი წარმომადგენლების უფლებას მოამზადონ წინადადებები;
- ✓ ბალანსირებულ ჩართულობას.

დასაქმებულებმა და მათმა წარმომადგენლებმა უნდა მიიღონ მონაწილეობა ბალანსირებული ფორმით ან უნდა მიიღონ კონსულტაცია წინასწარ და გონივრულ ვადაში დამსაქმებლის მხრიდან, რომელიც შეეხება შემდეგ საკითხებს:

- ✓ ნებისმიერი ღონისძიება, რომელიც მნიშვნელოვნად აისახება უსაფრთხოებასა და ჯანმრთელობაზე;
- ✓ დასაქმებულთა დანიშვნა (მე-7(1) და მე-8(2) მუხლების შესაბამისად);
- ✓ ინფორმაცია (მე-9(1) და მე-10 მუხლების შესაბამისად);
- ✓ ჩამონათვალი, იმ კომპეტენტური სერვისების ან პირების შესახებ, რომლებიც მოწვეულნი არიან საწარმოს/დაწესებულების გარედან (მე-7(3) მუხლის თანახმად);
- ✓ ტრენინგების გეგმა და ორგანიზაცია (მე-12 მუხლის შესაბამისად).

დასაქმებულთა წარმომადგენლებს უფლება აქვთ სთხოვონ დამსაქმებელს გაატაროს სათანადო ზომები და მიაწოდონ მას წინადადებები საფრთხეების შემსუბუქებისა და საფრთხეების წყაროთა აღმოფხვრასთან დაკავშირებით.

დასაქმებულები და მათი წარმომადგენლები არ უნდა ჩააყენონ არახელსაყრელ მდგომარეობაში იმისთვის, რომ ისინი ეწევიან ზემოაღნიშნულ საქმიანობას.

დამსაქმებლები ვალდებული არიან დასაქმებულთა წარმომადგენლებს მისცენ ადეკვატური დრო საქმიანობისთვის იმგვარად, რომ არ დაკარგონ ანაზღაურება და უზრუნველყონ ისინი აუცილებელი საშუალებებით, რათა ჰქონდეთ შესაძლებლობა განახორციელონ თავიანთი უფლებები და მოვალეობები უსაფრთხოებასა და ჯანმრთელობასთან დაკავშირებით.

დასაქმებულები და მათი წარმომადგენლები უფლებამოსილნი არიან მიმართონ ოფიციალურ პირებს/სუბიექტებს ეროვნული კანონმდებლობისა და პრაქტიკის თანახმად, სამუშაო ადგილებზე უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის საკითხებზე, თუ ისინი მიიჩნევენ, რომ გატარებული ღონისძიებები და დამსაქმებლის მიერ დაქირავებული საშუალებები არაა ადეკვატურია უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის უზრუნველსაყოფად სამუშაო ადგილებზე. დასაქმებულთა წარმომადგენლებს უნდა მიეცეთ შესაძლებლობა მიაწოდონ ინსპექტირების დროს საკუთარი დაკვირვების შედეგები ოფიციალურ პირებს/სუბიექტებს.

დირექტივის ზემოაღნიშნული მიდგომები მეტ-ნაკლებად გაწერილია კანონის მე-9 მუხლში. მიზანშეწონილია მე-9 მუხლს ახასიათებს ის კონკრეტიკა, რაც დირექტივითაა განსაზღვრული კონსულტაციისა და ჩართულობის ნაწილში.

დასაქმებულთა ტრენინგები

დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს, თითოეულმა დასაქმებულმა გაიაროს ადეკვატური ტრენინგი უსაფრთხოებასა და ჯანმრთელობის საკითხებზე, განსაკუთრებით ინფორმირების და ინსტრუქციების ფორმით,

რაც სპეციფიკურია მათი საქმიანობის ან სამუშაო ადგილისთვის:

- რეკრუტირების დროს;
- სამუშაოს შეცვლის ან ტრანსფერის/გადაცემის შემთხვევაში;
- ახალი სამუშაო აღჭურვილობების შემოღების ან მოწყობილობათა შეცვლის შემთხვევაში;
- ნებისმიერი ახალი ტექნოლოგიების დანერგვის შემთხვევაში.

ტრენინგები უნდა იყოს:

- ადაპტირებული, მხედველობაში იღებს რა ახალ შეცვლილ გარემოებებს და

რისკებს;

- პერიოდულად განმეორებადი საჭიროების შემთხვევაში.

დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს საწარმოს/დაწესებულების საქმიანობაში გარედან ჩართული პირებისთვის შესაბამისი ინსტრუქციების მიღება უსაფრთხოებასა და ჯანმრთელობასთან დაკავშირებით.

ტრენინგები არ უნდა ხორციელდებოდეს დასაქმებულების ან მათი წარმომადგენლების ხარჯებით. ტრენინგები უნდა ჩატარდეს სამუშაო საათების განმავლობაში.

ტრენინგებსა და სწავლებასთან დაკავშირებული ასპექტები კანონში დარეგულირებულია მე-5 მუხლის 2, 3, 4 პუნქტებით.

დასაქმებულთა ვალდებულებები

დირექტივის მე-3 თავი ეხება დასაქმებულის ვალდებულებებს, კერძოდ (მე-13 მუხლი): თითოეული დასაქმებული პასუხისმგებელია იზრუნოს საკუთარ უსაფრთხოებასა და ჯანმრთელობაზე რამდენადაც ეს შესაძ-

ლებელია, ასევე იმ პირებზეც, რომლებიც დაზარალდნენ მათი ქმედებისა თუ უმოქმედობის შედეგად სამუშაო ადგილას. დასაქმებულები განსაკუთრებით ვალდებული არიან დამსაქმებლისგან მიღებული ტრენინგებისა და ინსტრუქციების შესაბამისად:

- სწორად გამოიყენონ მანქანა-დანადგარები, აპარატურა, ხელსაწყოები/მოწყობილობები, სახიფათო ნივთიერებები, სატრანსპორტო საშუალებები და წარმოების სხვა საშუალებები.
- სწორად გამოიყენონ მათთვის მიწოდებული პერსონალური დამცავი მოწყობილობები, ხოლო გამოყენების შემდეგ დააბრუნონ სათანადო ადგილას.
- თავი შეიკავონ თვითნებურად გამოაერთონ, შეცვალონ ან გაწყვიტონ დამცავი მექანიზმები, რომლებიც მიერთებულია მანქანა-დანადგარებთან, აპარატურასთან, მოწყობილობებთან, შენობებთან და სხვა. გამოიყენონ ეს დამცავი მექანიზმები დანიშნულებისამებრ.
- დაუყოვნებლივ აცნობონ დამსაქმებელს ან დასაქმებულთა წარმომადგენლებს ნებისმიერი სამუშაო ვითარების თაობაზე, რომლის მიმართ აქვთ გონივრული საფუძველი განიხილონ ისინი სერიოზულ და გარდაუვალ საფრთხედ უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობისთვის, ასევე, დაცვით ღონისძიებებში ნებისმიერ ხარვეზთან დაკავშირებით.
- ითანამშრომლონ დამსაქმებელთან და დასაქმებულთა წარმომადგენლებთან, რაც აუცილებელია ეროვნული კომპეტენტური პირების/სუბიექტების მიერ დადგენილი ნებისმიერი ამოცანის ან მოთხოვნის შესასრულებლად იმ მიზნით, რომ სამუშაო ადგილებზე დაცულ იქნეს უსაფრთხოება და ჯანმრთელობა.
- ეროვნული კანონმდებლობისა და პრაქტიკის შესაბამისად, ითანამშრომლონ დამსაქმებელთან და დასაქმებულთა წარმომადგენლებთან მანამდე, ვიდრე დამსაქმებელი არ უზრუნველყოფს სამუშაო გარემოსა და პირობების უსაფრთხოებას და საკუთარი საქმიანობის ფარგლებში საფრთხეებისა და ჯანმრთელობის რისკის აღმოფხვრას.

დირექტივის მიდგომები, ასევე, ეროვნული პრაქტიკისთვის დამახასიათებელი სხვა ასპექტები დასაქმებულის ვალდებულებებთან დაკავშირებით, ასახულია კანონის მე-11 მუხლში.

ჯანმრთელობის კონტროლი/მეთვალყურეობა

დირექტივის მეოთხე თავი ეხება ისეთი საკითხის რეგულირებას, როგორიცაა ჯანმრთელობის მეთვალყურეობა (Health surveillance), რისკის ჯგუფები, ინდივიდუალური დირექტივები და სხვა.

ჯანმრთელობის კონტროლი (მე-14 მუხლი):

დასაქმებულებმა, რომლებმაც სამუშაო ადგილებზე განიცადეს რისკის ზემოქმედება და დაზარალდნენ, უნდა მიიღონ ჯანმრთელობის დაცვის მიზნით სათანადო დახმარება. ამისთვის აუცილებელია შესაბამისი ღონისძიებების განსაზღვრა. ეს ღონისძიებები უნდა იძლეოდეს შესაძლებლობას თითოეულმა დასაქმებულმა (თუ მას სურს) მიიღოს დახმარება და კონტროლი რეგულარული ინტერვალებით. ჯანმრთელობის კონტროლი შეიძლება იყოს ეროვნული ჯანდაცვის სისტემის ნაწილი. განსაკუთრებით მგრძნობიარე რისკის ჯგუფები უნდა იყვნენ დაცული იმ საფრთხისგან, რაც უშუალოდ მოქმედებს მათზე (მე-15 მუხლი).

კანონი შეიცავს რამდენიმე დებულებას ჯანმრთელობის კონტროლთან დაკავშირებით: 7(7) მუხლის თანახმად, საქმიანობის სპეციფიკიდან და დასაქმებულთა რაოდენობიდან გამომდინარე, საწარმოს შეიძლება ჰყავდეს საწარმოო ექიმი. 5(8) მუხლის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია საკუთარი ხარჯებით მუშაობის პერიოდში დასაქმებული უზრუნველყოს უბედური შემთხვევის დაზღვევით. 6(2.თ) მუხლის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს დასაქმებულისთვის წინასწარი და პერიოდული სამედიცინო შემოწმების ჩატარება საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებულ შემთხვევებში.

ინდივიდუალური დირექტივები; ანგარიშგების ფორმა, შინაარსი და პროცედურა

დირექტივით განსაზღვრულია, რომ ევროკავშირის საბჭო, ევროკომისიის წინადადების საფუძველზე **იღებს ინდივიდუალურ დირექტივებს**, მათ შორის ისეთ საკითხებთან დაკავშირებით, როგორიცაა:

- ✓ სამუშაო ადგილზე უსაფრთხოება;
- ✓ პერსონალური დამცავი საშუალებები;
- ✓ მუშაობა მონიტორიან დანადგარებთან;
- ✓ მძიმე ტვირთების გადატანა, რაც შეიცავს ზურგის ტრავმის რისკს;
- ✓ დროებითი ან მობილური სამუშაო ადგილები;
- ✓ თევზჭერა და სოფლის მეურნეობა.

დირექტივის მე-16 მუხლის თანახმად, ჩარჩო დირექტივა სრულიად ფარავს ნებისმიერი ინდივიდუალური დირექტივის რეგულირების სფეროს და არ ზღუდავს მათ უფრო მკაცრი და სპეციფიკური დებულებების მიღებისგან (მე-16 მუხლი).

ევროკავშირის წევრი ქვეყნები ვალდებული არიან 5 წელიწადში ერთხელ წარუდგინონ კომისიას ჩარჩო დირექტივის იმპლემენტაციის ანგარიში და ინდივიდუალური დირექტივების იმპლემენტაციის ანგარიში. ამ ანგარიშში უნდა იყოს ასახული სოციალური პარტნიორების ხედვები. ანგარიშმა უნდა შეაფასოს დირექტივების პრაქტიკულ იმპლემენტაციასთან დაკავშირებული სხვადასხვა ასპექტები, და სადაც შესაბამისია და შესაძლებელია, უნდა აღწეროს მონაცემები სქესის მიხედვით.

ანგარიშის სტრუქტურა, კითხვართან ერთად უნდა განსაზღვროს ევროკომისიამ. ანგარიშმა უნდა მოიცვას ძირითადი ნაწილი, სადაც აისახება ჩარჩო დირექტივასთან დაკავშირებული საკითხები. ძირითადი ნაწილს უნდა ავსებდეს სპეციფიკური თავები/ნაწილები, სადაც თითოეული ინდივიდუალური დირექტივის იმპლემენტაციის საკითხები იქნება წარმოდგენილი, მათ შორის ინდიკატორებიც (სადაც ეს შესაძლებელია).

კომისია წევრ ქვეყნებს უგზავნის ანგარიშის სტრუქტურას კითხვართან ერთად ანგარიშის წარდგენის ვადამდე მინიმუმ 6 თვით ადრე. ანგარიში უნდა გადაეგზავნოს კომისიას 12 თვის ვადაში 5 წლიანი პერიოდის დასრულებიდან.

ანგარიშებზე დაყრდნობით კომისია აფასებს დირექტივების იმპლემენტაციას. 5-წლიანი ვადის დასრულებიდან 36 თვის ფარგლებში კომისია აცნობებს ევროპარლამენტს, საბჭოს და ევროპის ეკონომიკურ და სოციალურ კომიტეტს და უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის მრჩეველ კომიტეტს (Advisory Committee on Safety and Health at Work) შეფასების შედეგებზე და იმ ინიციატივების თაობაზე, რამაც უნდა გააუმჯობესოს მარეგულირებელი ჩარჩო (მე-17a მუხლი).

დირექტივის ზემოაღნიშნული ნორმები, იდენტური შინაარსით ვერ იქნება ინტეგრირებული საქართველოს კანონმდებლობაში, თუმცა, მიზანშეწონილია „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ კანონი შეიცავდეს დებულებებს სამინისტროს ანგარიშების ფორმის, შინაარსის, სტრუქტურის, ვადების და პროცედურის თაობაზე. კანონის მე-16 მუხლის მე-2 პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტის თანახმად, სამინისტრომ უნდა მოამზადოს შრომის უსაფრთხოების მდგომარეობის შესახებ ყოველწლიური ანგარიში. თუმცა, ეს ჩანაწერი ვერ ქმნის ნათელ სურათს ანგარიშების პროცესისა და პროცედურების თაობაზე.

როგორც ზემოთ აღინიშნა, ასოცირების შეთანხმება შეიცავს ინდივიდუალურ დირექტივებს შრომის უსაფრთხოების სფეროში, რომლებიც ჩარჩო დირექტივასთან ერთად ქმნიან შრომის უსაფრთხოების სფეროს რეგულირების ერთიან სისტემას. საქართველოს კანონი „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ არ მოიცავს ინდივიდუალური დირექტივების დებულებებს, არც გარდამავალ დებულებებში მოიცავს ჩანაწერებს ინდივიდუალური დირექტივების შესაბამისი კანონქვემდებარე აქტების მიღების თაობაზე.

რამდენადაც კანონი ჩარჩო დირექტივის (89/391) მსგავსია:

ა) გონივრული იქნებოდა შრომის უსაფრთხოების კანონს მოეცვა არა მარტო ჩარჩო დირექტივა, არამედ ინდივიდუალური დირექტივები, რაც სახელმწიფო სტრუქტურებს დახალხმისცემდა შესაძლებლობას დაენახა სფეროს მოწესრიგების პოლიტიკა ერთიანობაში და არა ფრაგმენტულად, ხოლო ამოქმედების ვადების დარეგულირება ასოცირების შეთანხმების ვადების გათვალისწინებით მარტივად შეიძლებოდა.

ან

ბ) გონივრული იქნებოდა გარდამავალ დებულებებში ასახულიყო შრომის უსაფრთხოების ინდივიდუალური დირექტივების შესაბამისი მთავრობისა თუ სამინისტროს ნორმატიული აქტების მიღების ვალდებულება წლების მითითებით (ასოცირების შეთანხმების ვადების შესაბამისად).

თითოეული ინდივიდუალური დირექტივისთვის დათქმულია შესრულების ვადები. მიუხედავად ვადების სხვადასხვაობისა, შრომის უსაფრთხოების სფეროში

თანმიმდევრული საქმიანობის უზრუნველყოფის მიზნით, საქართველოს მთავრობას უკვე უნდა ჰქონდეს:

- ა) უზრუნველყოფილი ამ დირექტივების თარგმანი¹⁵;
- ბ) განხორციელებული საქართველოს კანონმდებლობის დირექტივებთან შესაბამისობის ანალიზი (რა გვაქვს და რა უნდა გავაკეთოთ);
- გ) დაწყებული ნორმატიული აქტების პროექტების მომზადება და მათზე მსჯელობის პროცესი.

გარდა „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს კანონისა, შრომის უსაფრთხოების სფეროს მარეგულირებელ აქტებს მიეკუთვნება შემდეგი:

- საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანება №259/ნ, 2002 წლის 17 სექტემბერი, ელექტროსტატიკური, სამრეწველო სიბშირის ელექტრული და სხვადასხვა სიბშირის ელექტრომაგნიტური ველების ზემოქმედების ზონაში მომუშავე-მომსახურე პერსონალის შრომის პირობების სანიტარიული წესებისა და ნორმების დამტკიცების შესახებ.
- საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანება №84/ნ, 2003 წლის 7 აპრილი, საშიშ ქიმიურ ნივთიერებებთან მომუშავეთა შრომის პირობებზე სახელმწიფო სანიტარიული ზედამხედველობის განხორციელების მეთოდური რეკომენდაციების დამტკიცების შესახებ.
- საქართველოს შსს მინისტრის 2009 წლის 18 მაისის ბრძანება # 649, სახანძრო-სამაშველო დანაყოფებში შრომის დაცვისა და უსაფრთხოების ტექნიკის წესების დამტკიცების შესახებ.
- საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 17 დეკემბრის # 347 დადგენილება ელექტროგადამცემი ხაზების მშენებლობის და ელექტრომოწყობილობების ელექტროსამონტაჟო და გაწყობის სამუშაოების წარმოების დროს უსაფრთხოების წესების დამტკიცების თაობაზე.
- საქართველოს მთავრობის დადგენილება №199, 2013 წლის 2 აგვისტო, საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგიისა და საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგიის რეალიზაციის 2015-2018 წლების სამოქმედო გეგმის დამტკიცების შესახებ.
- საქართველოს მთავრობის დადგენილება № 45, 2013 წლის 1 მარტი, შრომითი მოვალეობის შესრულებისას დასაქმებულის ჯანმრთელობისათვის ვნების შედეგად მიყენებული ზიანის ანაზღაურების დახმარების დანიშვნისა და გაცემის წესის დამტკიცების თაობაზე.
- საქართველოს მთავრობის 2016 წლის 7 მარტის დადგენილება №112 იძულებითი შრომისა და შრომითი ექსპლუატაციის პრევენციის და მათზე რეაგირების მიზნით სახელმწიფო ზედამხედველობის განხორციელების წესის დამტკიცების შესახებ.
- შრომის პირობების მონიტორინგის სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების შესახებ, საქართველოს მთავრობის დადგენილების 2015 წლის 5 თებერვალი, # 38; საქართველოს მთავრობის დადგენილება №19, 2016 წლის 18 იანვარი, შრომის პირობების ინსპექტირების 2016 წლის სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების შესახებ; საქართველოს მთავრობის დადგენილება № 627, 2016 წლის 29 დეკემბერი,

15 2014 წლის 7 თებერვლის საქართველოს მთავრობის # 186 განკარგულების თანახმად, საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს სსიპ საკანონმდებლო მაცნეს დაევალოს ასოცირების შეთანხმების განხორციელებასა და შემდეგ ანგარიშგებასთან დაკავშირებული ევროკავშირის შესაბამისი კანონმდებლობის ქართულ ენაზე, ასევე, საქართველოს კანონმდებლობის/კანონპროექტების ინგლისურ ენაზე თარგმნა.

შრომის პირობების ინსპექტირების 2017 წლის სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების შესახებ.

- საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 27 ოქტომბრის დადგენილება # 477 სიმაღლეზე მუშაობის უსაფრთხოების მოთხოვნების შესახებ ტექნიკური რეგლამენტის დამტკიცების თაობაზე;
- საქართველოს მთავრობის დადგენილება №603, 2017 წლის 29 დეკემბერი, შრომის პირობების ინსპექტირების 2018 წლის სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების შესახებ
- და სხვა.

ამჟამად, შრომის უსაფრთხოების სფეროს ზედამხედველობა და მონიტორინგი სუსტი ძალაუფლებით წარმოდგენილია შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტის ქვეშ. დეპარტამენტმა მოამზადდა 2015-2017 წლების ანგარიში, რაც საჯაროდ განთავსებულია სამინისტროს ვებ-გვერდზე. ანგარიშის თანახმად, დაწყებულია ევროკავშირის შრომის უსაფრთხოების დირექტივების შესაბამისი ნორმატიული აქტების პროექტების მომზადება. ეს პროცესი დაიწყო 2015 წელს.

2.3. შრომის ინსპექცია

კვლევის პირველ თავში აღინიშნა, რომ ILO-ს პრიორიტეტულ კონვენციებს შორის არის 81-ე კონვენცია, რომლის რატიფიცირება ჯერ საქართველოს არ განუხორციელებია. კონვენცია ეხება შრომის ინსპექციას, რაც ერთ-ერთი განსაკუთრებული მნიშვნელობის ინსტრუმენტია შრომის კანონმდებლობის შესრულების, შრომის უსაფრთხოების, შრომის ღირსეული პირობების უზრუნველყოფის და, ზოგადად, დასაქმებულის უფლებების დაცვის მიზნით. ევროპული ინტეგრაციის პოლიტიკის ფარგლებში არაერთხელ მიმართეს საქართველოს რეკომენდაციით კონვენციასთან შეერთების თაობაზე და ქვეყანაში ისეთი მექანიზმის ჩამოყალიბების შესახებ, რომელსაც ექნებოდა შრომის კანონმდებლობის შესრულების ზედამხედველობის, დარღვევებზე რეაგირებისა და აღსრულების ძალაუფლება.

დღეს, პრიორიტეტული კონვენციის (81-ე კონვენციის) რატიფიცირება, AA-ს იმ ვალდებულებების შესრულების გარანტი ხდება, რომლებიც აყალიბებენ ღირსეული შრომისა და დასაქმებულის დაცვის დებულებებს როგორც DCFTA-ის (IV კარის), ასევე, სოციალური პოლიტიკის (VI კარის) ნაწილში.

შრომის ინსპექციის ჩამოყალიბების მნიშვნელობა ხაზგასმულია ძველი და ახალი ასოცირების დღის წესრიგებით:

1. 2014-2016 წლების ასოცირების დღის წესრიგის თანახმად, საქართველოს უნდა ჩამოეყალიბებინა ეფექტური შრომის ინსპექციის სისტემა ILO-ს სტანდარტების გათვალისწინებით, რათა უზრუნველყოფილიყო ადმინისტრაციული და აღმასრულებელი შესაძლებლობები ისეთ სფეროებში, როგორიცაა სამუშაო ადგილებზე ჯანმრთელობა, უსაფრთხოება და შრომის კანონმდებლობა.
 2. 2017-2020 წლების ასოცირების დღის წესრიგში შრომის ინსპექციის საკითხი რამდენიმე ადგილას არის ხაზგასმული:
- ✓ **2.2 პრიორიტეტი: დემოკრატია, ადამიანის უფლებები, კარგი მმართველობა და ინსტიტუტების გაძლიერება; ქვეთავი – პროფკავშირების უფლებები და შრომითი სტანდარტები. აქ მოკლევადიან პრიორიტეტად განსაზღვრულია: უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის სფეროში შრომის ინსპექციის სისტემის**

საზედამხედველო ფუნქციის ჩამოსაყალიბებლად საკანონმდებლო ჩარჩოს შექმნა: შრომითი ინსპექტორების უფლებამოსილებებში შეზღუდვების გაუქმება. საშუალოვადიან პრიორიტეტად განსაზღვრულია ეფექტური შრომის ინსპექციის სისტემის ჩამოყალიბების გაგრძელება ILO-ს სტანდარტების შესაბამისად, ინსპექტორებისთვის ადეკვატური კომპეტენციებისა და შესაძლებლობების მინიჭებით შრომის ყველა პირობებთან მიმართებით.

- ✓ **2.5 პრიორიტეტი: ვაჭრობა და ვაჭრობასთან დაკავშირებული საკითხები; ქვეთავი – ვაჭრობა და მდგრადი განვითარება.** აქ საშუალოვადიან პრიორიტეტად განსაზღვრულია შემდეგი: მხარეებმა უნდა გააგრძელონ დიალოგი იმ საკითხებთან დაკავშირებით, რასაც ფარავს ასოცირების შეთანხმების ვაჭრობისა და მდგრადი განვითარების თავი, განსაკუთრებით უნდა გაცვალონ ინფორმაცია სათანადო შრომის ინსპექციის სისტემის განვითარებასთან დაკავშირებით, რომელიც უზრუნველყოფს ყველა საერთაშორისო ფუნდამენტური შრომითი სტანდარტების დაცვას და შრომის კოდექსის აღსრულებას.
- ✓ **2.6. პრიორიტეტი: ეკონომიკური განვითარება და ბაზრის შესაძლებლობები; თავი – დასაქმება, სოციალური პოლიტიკა და თანაბარი შესაძლებლობები.** აქ მოკლევადიან პრიორიტეტად განსაზღვრულია ეფექტური შრომის ინსპექციის სისტემის ჩამოსაყალიბებლად აუცილებელი საკანონმდებლო ბაზის შექმნა-სრულყოფა. საშუალოვადიან პრიორიტეტად განსაზღვრულია, ეფექტური შრომის ინსპექციის სისტემის ჩამოყალიბების გაგრძელება ILO-ს სტანდარტების თანახმად, რათა უზრუნველყოფილ იქნეს ადმინისტრაციული და სააღმსრულებლო ფუნქცია ისეთ სფეროებში, როგორიცაა სამუშაო ადგილებზე უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვა, შრომის კანონმდებლობა და შესაბამისი სასამართლო ორგანოების გაძლიერება.

მოკლევადიანი პრიორიტეტების ფარგლებში, რომელიც ლოგიკურად მოიცავს 2017-2018 წლებს, უნდა ჩამოყალიბდეს სათანადო და ეფექტური შრომის ინსპექცია, გაუქმდეს შეზღუდვები ინსპექტორებისთვის, შეიქმნას შრომის ინსპექციის სისტემის ადმინისტრაციული და აღმასრულებელი ფუნქციების უზრუნველყოფის საკანონმდებლო ბაზა; შემდგომ პერიოდში, 2019-2020 წლებში, უნდა გაგრძელდეს შექმნილი სისტემის განვითარება და გაძლიერება. მოკლე და საშუალოვადიანი პრიორიტეტების მოთხოვნებს, საქართველოს კანონი „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ სუსტად პასუხობს.

შრომის ინსპექტორები წარმოდგენილნი არიან საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტში. დეპარტამენტის ფუნქციები შემოიფარგლება შემდეგით:

- ა) ორგანიზაცია-დაწესებულებებში შრომის უსაფრთხოებისადმი არსებული პირობების ინსპექტირების მიზნით, შესაბამისი სამართლებრივი ბაზის შემუშავება/სრულყოფა;
- ბ) შრომის უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული განცხადებებისა და საჩივრების განხილვა და შესაბამისი რეკომენდაციების შემუშავება;
- გ) სამუშაო ადგილებზე დისკრიმინაციული შემთხვევების, ან იძულებითი შრომის პრევენციის მიზნით, შესაბამისი რეკომენდაციების შემუშავება;
- დ) დასაქმებულთა და/ან დამსაქმებლის მოთხოვნის შემთხვევაში, სამუშაო ადგილებზე დისკრიმინაციული შემთხვევებისა და მათი გამომწვევი მიზეზების შესწავლა და ანალიზი, შესაბამისი რეკომენდაციების შემუშავება;
- ე) ორგანიზაცია-დაწესებულებებში შრომის უსაფრთხოების დაცვის მექანიზმების დანერგვის ხელშეწყობა;

ვ) ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) საფრთხეების შესახებ, დასაქმებულთა და დასაქმებულთა ცნობიერების ამაღლების მიზნით, შესაბამისი ღონისძიებების გატარება.

81 კონვენციის თანახმად:

ა) ქვეყანა, რომელიც კონვენციას მიუერთდება, ვალდებულია ჰქონდეს შრომის ინსპექციის სისტემა სამრეწველო/ინდუსტრიულ სამუშაო ადგილებში. შრომის ინსპექციის სისტემის ფუნქციონირებამ უნდა უზრუნველყოს

- ✓ სამართლებრივი დებულებების აღსრულება დასაქმებულთა დაცვის მიზნით, ისეთ საკითხებთან დაკავშირებით, როგორიცაა სამუშაო საათები, ანაზღაურება, უსაფრთხოება, ჯანმრთელობა, კეთილდღეობა, ბავშვთა და მოზარდთა დასაქმება და სხვა დაკავშირებული ასპექტები;
- ✓ დამსაქმებლებისა და დასაქმებულებისთვის ტექნიკური ინფორმაციის მიწოდება და რჩევის მიცემა სამართლებრივ მოთხოვნებთან შესაბამისობის ყველაზე ეფექტურ საშუალებებთან დაკავშირებით;
- ✓ კომპეტენტურ უწყებას აცნობოს ხარვეზებისა და შრომის ბოროტად გამოყენების შემთხვევების შესახებ, რაც რეგულირებულია სამართლებრივი ნორმებით.

ბ) შრომის ინსპექცია უნდა განთავსდეს ცენტრალური ხელისუფლების ზედამხედველობისა და კონტროლის ქვეშ. ინსპექცია უნდა დაკომპლექტდეს საჯარო მოხელეებით. მათი სტატუსი და პირობები იმგვარად უნდა განისაზღვროს, რომ ჰქონდეთ სტაბილურობა და არ იყვნენ დამოკიდებულნი მთავრობების ცვლილებებზე. ინსპექტორთა რაოდენობა უნდა იყოს საკმარისი.

შრომის ინსპექტორები უნდა იყვნენ უფლებამოსილნი მიიღონ ზომები იმ ხარვეზების აღმოფხვრის მიზნით, რაც იწვევს გონივრულ ეჭვს, რომ საზიანოა უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობისთვის.

ევროპარლამენტმა 2014 წელს მიიღო რეზოლუცია, – ეფექტური შრომის ინსპექცია, როგორც შრომითი პირობების გაუმჯობესების სტრატეგია. ევროკავშირის უმრავლეს წევრ სახელმწიფოში ფუნქციონირებს შრომის ინსპექცია. ბელგიაში შრომის ინსპექტირება (LI) არის ფედერალური საჯარო მომსახურების, დასაქმების, შრომისა და სოციალური დიალოგის ფედერალური საჯარო სამსახურის პასუხისმგებლობის სფერო. LI დაყოფილია რამდენიმე ფედერალურ საჯარო სამსახურებს შორის მათი კომპეტენციების გათვალისწინებით; ჩეხეთის რესპუბლიკაში შრომის ინსპექციის სახელმწიფო ოფისი შექმნილია შრომისა და სოციალური საკითხების სამინისტროს ფარგლებში. შრომის ინსპექცია დანაწილებულია სპეციალიზაციის მიხედვით: ჯანმრთელობა და უსაფრთხოება სამუშაო ადგილებზე; შრომითი ურთიერთობები და შრომითი პირობები. დანიაში სამუშაო გარემოს სამსახური (DWEA) წარმოდგენილია დასაქმების სამინისტროს ფარგლებში და ფარავს ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების საკითხებს. საფრანგეთში შრომის ინსპექცია არის უნივერსალური შრომის მინისტრის ზედამხედველობის ქვეშ. გერმანიაში შრომის ინსპექცია სპეციალიზირებულია ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების მარეგულირებელ კანონმდებლობასთან შესაბამისობის მონიტორინგზე. პასუხისმგებლობა ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების სფეროში ერთობლივად აქვს 16 რეგიონალური მთავრობის შრომის დაცვის ადმინისტრაციას (OSH) და საწარმოო შემთხვევათა დაზღვევის ინსტიტუტებს. («Berufsgenossenschaft»). საბერძნეთში შრომის ინსპექციის სამსახური წარმოდგენილია დასაქმებისა და სოციალური დაცვის

სამინისტროში და აქვს 2 სექცია: შრომის ინსპექციის სოციალური ოფისი და ტექნიკური და სამედიცინო შრომის ინსპექციის ოფისი. **უნგრეთში** შრომის ინსპექცია არის ცენტრალური სამსახური სოციალური და შრომის საკითხთა სამინისტროში. **იტალიაში** შრომის ინსპექცია განთავსებულია შრომის და სოციალური პოლიტიკის სამინისტროში და აქვს შემდეგი სექციები: შრომის ინსპექცია, რომლის ფუნქციაა დასაქმება და შრომითი საკითხები; ტექნიკური შრომის ინსპექცია, რომელიც სპეციალიზირებულია ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების საკითხებსა და პრევენციაზე. **ლატვიაში** შრომის ინსპექცია არის ადმინისტრაციული ინსტიტუტი კეთილდღეობის სამინისტროს ქვეშ. **პოლონეთში** ეროვნული შრომის ინსპექცია პოლონეთის პარლამენტის ქვედა პალატის სუბორდინაციის ქვეშ არის. **რუმინეთში** შრომის ინსპექცია შრომის, სოციალური სოლიდარობისა და ოჯახის სამინისტროს ზედამხედველობის ქვეშ იმყოფება. შრომის ინსპექტორების მესამედი პასუხისმგებელია ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების საკითხებზე. ორიმესამედი კი – შრომითი ურთიერთობების ასპექტებზე. **გაერთიანებულ სამეფოში** რამდენიმე საჯარო სამსახური და ორგანიზაციაა პასუხისმგებელი შრომის სხვადასხვა საკითხებთან მიმართებით, თუმცა უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის სფერო უმთავრესია და მასზე პასუხისმგებელია ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების აღმასრულებელი (HSE). იგი არ არის სამთავრობო უწყება, თუმცა სახელმწიფო ორგანოა სამეფო სტატუსით (with Crown status), რომელიც დაფინანსებულია შრომისა და პენსიის დეპარტამენტის მიერ და პასუხისმგებელია შესაბამისი მინისტრების წინაშე.

ზემოაღნიშნული ინფორმაციის თანახმად ყველა ქვეყანაში შრომის ინსპექციის ფუნქციური დიაპაზონი განსხვავებულია. ქვემოთ მოცემულ ცხრილში ეს მეტად ნათლად არის წარმოდგენილი.

	OHS უსაფრთხოება და ჯანმრთელობა	EMP დასაქმება	UND არადიკლარირებული სამუშაო	WT სამუშაო დრო	ET თანასწორი მოპყრობა	W&S ანაზღაურება და ხელფასი	SS სოციალური უსაფრთხოება	RM რეკრუტირების ლონისმიერები
ესპანეთი	v	v	v	v	v	v	v	v
ბელგია	v	v	v	v	v	v		v
საფრანგეთი	v	v	v	v	v	v		v
იტალია	v	v	v	v	v	v	v	
ჩეხეთი	v	v	v	v	v	v		
საბერძნეთი	v	v	v	v	v	v		
უნგრეთი	v	v	v	v	v	v		
ლატვია	v	v	v	v	v	v		
პოლონეთი	v	v	v	v	v	v		
რუმინეთი	v	v	v	v	v	v		
დანია	v							
გერმანია	v							
გაერთიანებული სამეფო	v							

მიუხედავად ფუნქციური განსხვავებისა, შრომის ინსპექციების ძალაუფლება თითქმის ყველგან ერთნაირია, რაც შესაბამისობაშია ILO-ს 81-ე კონვენციით განსაზღვრულ დებულებებთან:

- ✓ თავისუფლად შევიდნენ ყოველგვარი წინასწარი გაფრთხილების გარეშე დღის თუ ღამის ნებისმიერ დრო სამუშაო ადგილას, რომელიც ექვემდებარება ინსპექტირებას.
- ✓ ჩაატარონ გამოკვლევა, ტესტირება ან გამოკითხვა, რაც მათ მიაჩნიათ აუცილებლად იმისთვის რომ დაადგინონ დაცულია თუ არა სამართლებრივი ნორმები.
- ✓ დაკითხონ დამსაქმებელი ან დასაქმებული მარტო ან მოწმის დასწრებით.
- ✓ მოითხოვონ ნებისმიერი ჩანაწერების, რეგისტრაციის/რეესტრის ან სხვა დოკუმენტების წარმოება, რომლებიც მოითხოვება ეროვნული კანონმდებლობით ან სხვა რეგულაციებით.
- ✓ აიღონ სინჯი ანალიზისთვის.

81-ე კონვენციის მოთხოვნების გათვალისწინებით შრომის ინსპექციას აქვს აკრძალვის ძალაუფლება (power of injunction), რაც შეიძლება დასრულდეს ადმინისტრაციული ზომების მიღებით, სანქციის დაწესებით ან სასამართლო დევნის (legal prosecution) დაწყებით, თუ ადგილი აქვს კანონმდებლობის დარღვევას იმ სფეროში, რასაც მიემართება შრომის ინსპექციის კონტროლის უფლებამოსილება. აკრძალვის ძალაუფლებასთან დაკავშირებით, ძირითადად ორი ტიპის სამართლებრივი სისტემა გვხვდება ევროპაში. 1. ადმინისტრაციული სისტემა, სადაც შრომის ინსპექტორები უფლებამოსილნი არიან წამოიწყონ ადმინისტრაციული პროცედურები, რაც შესაძლოა დასრულდეს ფულადი ჯარიმის დაკისრებით. ეს ყველაზე გავრცელებული პრაქტიკაა ევროპაში, საფრანგეთისა და დიდი ბრიტანეთის გარდა; 2. სასამართლო დევნის სისტემა, სადაც შრომის ინსპექტორები მიმართავენ კომპეტენტურ სასამართლოს, რათა დაიწყოს სამართლებრივი დევნის პროცესი. ამ სისტემას ვხვდებით საფრანგეთში. უმრავლეს ქვეყნებში ორივე სისტემა ერთად თანაფუნქციონირებს. თუ რომელი პროცედურა იქნება გამოყენებული – ადმინისტრაციული თუ სასამართლო (სისხლისსამართლებრივი), დამოკიდებულია დარღვევის სიმძიმეზე. შრომის ინსპექტორს აქვს დისკრეციული ძალაუფლება გადაწყვიტოს რომელი პროცედურა წამოიწყოს. მას შეუძლია გამოსცეს გაფრთხილება და მისცეს დამსაქმებელს განსაზღვრული დრო, რათა გამოასწოროს დარღვევები.

ბოლო წლებში საერთაშორისო ორგანიზაციებმა გამოხატეს განსაკუთრებული ინტერესი შრომის ინსპექციის როლისა და ეფექტურობის საკითხებზე. 2006 წელს, ILO-მ თავის ანგარიშში ხაზი გაუსვა შრომის ინსპექციასთან დაკავშირებით არსებულ პრობლემებს წევრ ქვეყნებში. მან განახორციელა შრომის ინსპექციის გაძლიერებისა და ეფექტურობის ზრდის ღონისძიებების ადვოკატირება. მხარი დაუჭირა შრომის ინსპექციის მოდერნიზაციისა და ხელახალი მოღონიერების (reinvigoration) სტრატეგიას. ILO-ს ყველა პროგრამა ჩამოყალიბდა იმ მიზნით, რომ დაეხმაროს ქვეყნებს ღირსეული შრომის განვითარებაში შრომის ადმინისტრირების მექანიზმის გაძლიერებით, რომელიც მოიცავს შრომის ინსპექციის ეფექტურობის ზრდას. ასევე სტრატეგია შეიცავს ისეთ ღონისძიებებს გლობალურ და ეროვნულ დონეებზე, როგორიცაა ქვეყნების დახმარება, შრომის ინსპექტორიატის აუდიტი, ეროვნული გეგმების განვითარება შრომის ინსპექციის განვითარების კუთხით, შრომის ინსპექტორების ტრენინგების უზრუნველყოფა და სხვა.

დასკვნა

კვლევის ფარგლებში განხორციელდა დასაქმებულის უფლებების დაცვის სტანდარტებისა და მექანიზმების აღწერა ასოცირების შეთანხმების, კერძოდ, ILO-ს კონვენციებისა და ევროკავშირის შრომის დირექტივების ფარგლებში. ILO-ს კონვენციების ეროვნულ კანონმდებლობასა და პრაქტიკაში რეალური ასახვა – DCFTA-ით განსაზღვრული ვალდებულებაა; ხოლო, ევროკავშირის დირექტივებთან დაახლოება სოციალური პოლიტიკის ფარგლებში დადგენილი ვალდებულებაა.

DCFTA-ის, კერძოდ ვაჭრობისა და მდგრადი განვითარების თავის, შესრულების ნაწილში მეტად საყურადღებოა შემდეგი საკითხები:

- ILO-ს ფუნდამენტური და პრიორიტეტული კონვენციების (რომელთა რატიფიცირება საქართველომ 1994-2004 წლებში განახორციელა) დებულებები ჯერ კიდევ სრულად არ არის ასახული ეროვნულ კანონმდებლობაში (2004 წლიდან 2014 წლამდე საქართველოს არ განუხორციელებია ILO-ს არც ერთი კონვენციის რატიფიცირება);
- ფუნდამენტური და პრიორიტეტული კონვენციების პრაქტიკაში ასახვის/შესრულების ანგარიშები არ არის ხელმისაწვდომი (შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო მხოლოდ ILO-ს მოთხოვნის საფუძველზე ამზადებს ასეთ ანგარიშებს და ინგლისურ ენაზე უგზავნის უშუალოდ მას).
- ვაჭრობისა და მდგრადი განვითარების ქვეკომიტეტის (რომელიც ზედამხედველობს ღირსეული შრომის, ნაყოფიერი დასაქმების, ILO-ს კონვენციების შესრულების სფეროს DCFTA-ის მე-13 თავის საფუძველზე) საქმიანობის შესახებ ინფორმაცია დახურულია. საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო არ რეაგირებს წერილებზე და არ პასუხობს დასმულ კითხვებს.
- DAG-ის საქმიანობაში არ იკვეთება ვაჭრობისა და მდგრადი განვითარების თავით (DCFTA-ის მე-13 თავით) განსაზღვრულ ვალდებულებებზე აქცენტირება, DAG-ის საქმიანობის შესახებ ინფორმაცია ქართულ ენაზე ხელმისაწვდომი არ არის არც ერთ ოფიციალურ საიტზე.
- ვალდებულებად განსაზღვრულია პრიორიტეტული კონვენციების, მათ შორის 81-ე კონვენციის (შრომის ინსპექციის) რატიფიცირება.
- საქართველოს რატიფიცირებული აქვს შვებულების შესახებ ILO-ს 52-ე კონვენცია, რომელიც მოძველებული ინსტრუმენტია. საქართველოს არ აქვს რატიფიცირებული ILO-ს ახალი 132-ე კონვენცია ფასიანი შვებულების თაობაზე (ეს კონვენცია რატიფიცირებული აქვს აღმოსავლეთ პარტნიორობის ქვეყნებს). თუმცა, არც მოძველებული ინსტრუმენტის – 52-ე კონვენციის დებულებებია ასახული საქართველოს კანონმდებლობაში სრულად.
- დასაქმების ხელშეწყობის მომსახურებათა განვითარების სახელმწიფო პროგრამების ფარგლებში, არ არის ნათელი სახელმწიფო პოლიტიკის ეფექტურობა და ეფექტიანობა, რომლის ფარგლებში სახელმწიფო იხდის შრომის ანაზღაურების ნაწილს (არაუმეტეს 470 ლარისა) იმ პირების დასაქმებისთვის, რომლებიც არასტაბილურად და დროებით მუშაობენ კერძო სექტორში. დასაქმების პოლიტიკის ფარგლებში, ბიზნესის ასეთი სუბსიდირება, საჭიროებს მონიტორინგს და ასოცირების შეთანხმების მიზნებთან შესაბამისობის კვლევას.
- და სხვა.

ევროკავშირის კანონმდებლობასთან დაახლოების, კერძოდ, AA-ს VI კარის მე-14 თავისა

და XXX დანართის შესრულების ფარგლებში საყურადღებოა შემდეგი საკითხები:

- შრომის, დასაქმების, სოციალური დაცვის სფეროში ვალდებულებათა შესრულების ათვლის წერტილია 2014 წლის სექტემბერი. ამ ფაქტის გათვალისწინებით, რიგი ვალდებულებების იმპლემენტაცია დაგვიანებულია (იხ. XXX დანართის ცხრილი).
- ევროკავშირის შრომის სამართლისა და დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლის დირექტივებთან დაახლოება მიმდინარეობს ხარვეზული პოლიტიკით, კერძოდ, ხდება დირექტივების სტანდარტების ასახვა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონში და არა საქართველოს შრომის კოდექსში, რაც არათანაბარ მდგომარეობაში აყენებს საჯარო და კერძო სექტორში დასაქმებულ პირებს (დირექტივების თანახმად, მინიმალური სტანდარტები უნდა გავრცელდეს ნებისმიერ დასაქმებულზე, ხოლო მეტად მაღალი სტანდარტის გავრცელება სხვადასხვა შრომით ურთიერთობებში შეზღუდული არ არის).
- „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს კანონი ეფუძნება რა ევროკავშირის ჩარჩო-დირექტივას (89/391/EEC დირექტივა სამუშაო ადგილზე მუშაკთა უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის გაუმჯობესების ხელშეწყობის მიზნით ზომების შემოღების შესახებ), გარდამავალ დებულებებში არ ითვალისწინებს შრომის უსაფრთხოების ინდივიდუალურ დირექტივებთან დაახლოების რეჟიმებს, დროს. ამავდროულად, კანონი ვერ ქმნის აღსრულების ადმინისტრირების ეფექტურ მექანიზმს.
- ასოცირების შეთანხმების, ასევე, ძველი და ახალი ასოცირების დღის წესრიგის მოთხოვნები შრომის ინსპექციის ფუნქციურ გაძლიერებასთან დაკავშირებით, ჯერ-ჯერობით შეუსრულებელია.
- და სხვა.

კვლევის ფარგლებში, გამოიკვეთა საკითხები, რომლებიც საჭიროებენ შემდგომ მონიტორინგს და დამატებით სიღრმისეულ შესწავლას; აგრეთვე, ჩამოყალიბდა რეკომენდაციები, რომელთა გათვალისწინება, ხელს შეუწყობს დასაქმებულის უფლებების დაცვის პოლიტიკის განვითარებას და ასოცირების შეთანხმების ეფექტურად შესრულების პროცესს.

დანართები (კვლევის პროცესში სახელმწიფო უწყებისადმი დაგზავნილი წერილები და პასუხები):

სოციალური მომსახურების სააგენტოს დირექტორს
ბატონ ზაზა სოფრომაძეს

საქართველოს მოქალაქის,
ასოციაციის „ევროპის დროით“
თავმჯდომარის ეკატერინე ქარდავას

განცხადება

თქვენ კარგად მოგეხსენებათ, რომ 2015 წლიდან მოყოლებული, საქართველოს მთავრობა ყოველწლიურად ამტკიცებს დასაქმების ხელშეწყობის მომსახურებათა განვითარების სახელმწიფო პროგრამას (საქართველოს მთავრობის დადგენილება #11, 2018 წლის 15 იანვარი; საქართველოს მთავრობის დადგენილება №137, 2017 წლის 23 მარტი; საქართველოს მთავრობის დადგენილება №333, 2016 წლის 18 ივლისი; საქართველოს მთავრობის დადგენილება №245, 2015 წლის 2 ივნისი).

ზემოაღნიშნული პროგრამებით გათვალისწინებულია დასაქმების სუბსიდირება, კერძოდ, ახალგაზრდების, შშმ და სსსმ სამუშაოს მაძიებელ პირთა დასაქმების ხელშეწყობის მიზნით ახალ ან არსებულ თავისუფალ სამუშაო ადგილებზე დასაქმებულ ბენეფიციართა შრომის ანაზღაურების სუბსიდირება 50%-იანი დაფინანსებით, არაუმეტეს 470 ლარისა, სახელმწიფო ბიუჯეტიდან.

გთხოვთ, კლასიფიცირებულად მომაწოდოთ შემდეგი ინფორმაცია:

1. სუბსიდირების ბენეფიციართა რაოდენობა წლების ჩვენებით (2015, 2016, 2017, 2018);
2. სუბსიდირების ბენეფიციართა დასაქმების ადგილები – საწარმოს ან/და ორგანიზაციის დასახელება წლების ჩვენებით (2015, 2016, 2017, 2018). გთხოვთ, მიუთითოთ დამსაქმებლების ზუსტი სახელწოდება და მისი ორგანიზაციული ფორმა.
3. სუბსიდირების ბენეფიციართათვის სახელმწიფო ბიუჯეტიდან გადახდილი თანხები წლების ჩვენებით (2015, 2016, 2017, 2018).
4. სუბსიდირების ბენეფიციართა ტერიტორიული/გეოგრაფიული რუქა წლების ჩვენებით (2015, 2016, 2017, 2018) – საქართველოს რომელ ქალაქში/რაიონში/სოფელში დასაქმდნენ?
5. სუბსიდირების ბენეფიციართა სამუშაოს დასახელება/საქმიანობის სფერო წლების ჩვენებით (2015, 2016, 2017, 2018).

პატივისცემით,
ეკატერინე ქარდავა

P.S.

გთხოვთ, გარემოს დაცვის მიზნებიდან გამომდინარე, ინფორმაცია მომაწოდოთ ელექტრონული ფორმით eka_kardava@yahoo.com

ზემოთ მოთხოვნილი ინფორმაცია არ იძებნება თქვენდამი ქვემდებარე ოფიციალურ ვებ-გვერდზე

საქართველოს შრომის,
ჯანმრთელობისა და სოციალური
დაცვის სამინისტრო
საჯარო სამართლის
იურიდიული პირი
სოციალური მომსახურების
სააგენტო

MINISTRY OF LABOUR, HEALTH
AND SOCIAL AFFAIRS OF GEORGIA
Legal Entity of Public Law
SOCIAL SERVICE
AGENCY

ს/კ 202178927

KA030488346910518

საქართველო, თბილისი 0119; აკ.წერეთლის გამზ. 144; ტელ.: (+995 32) 510 047; 510 048; 510 049
144 Ak.Tsereteli ave., 0159, Tbilisi, Georgia; Tel.: (+995 32) 510 047; 510 048; 510 049

№ 04/13755

09 / მარტი / 2018 წ.

ასოციაციის „ევროპის დროით“ თავჯდომარეს, ქალბატონ ეკატერინე ქარდავას

ქალბატონო ეკატერინე,

გიგზავნით თქვენი 2018 წლის 5 მარტის N21484 განცხადების მიხედვით მოთხოვნილ ინფორმაციას.

დანართ: 2 ფურცელი.

პატივისცემით,

დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტის უფროსი მარინა ბეზარაშვილი

წარმოგიდგენთ სამუშაო ადგილების შრომის ანაზღაურების სუბსიდირების კომპონენტში ჩართულ ბენეფიციართა რაოდენობას ადგილმდებარეობის, დასაქმების ადგილის და საქმიანობის სფეროს მიხედვით, აგრეთვე კომპონენტის ფარგლებში დახარჯული თანხების ოდენობას წლების მიხედვით.

2016 წელი

სუბსიდირების კომპონენტში ჩაერთო – 12 დამსაქმებელი და 19 ბენეფიციარი, მათ შორის: ბათუმში – 2 დამსაქმებელი და 6 ბენეფიციარი, თბილისში – 3 დამსაქმებელი და 4 ბენეფიციარი, ქუთაისში – 4 დამსაქმებელი და 5 ბენეფიციარი და თელავში – 3 დამსაქმებელი და 4 ბენეფიციარი.

შპს „გაზეთი ბათუმელები“ – რეპორტიორი, გაყიდვების მენეჯერი

საერთაშორისო ორგანიზაცია world vision – პროგრამის ასისტენტი

შპს აუდიოლოგიის ეროვნული ცენტრი – კონსულტანტი

შპს „ლევანტო“ – ფეხსაცმლის ჩამფენი

შპს „კორდი“ – დამხმარე მუშა

შპს „ჯორჯიან ტექსტილი“ – მკერავი
 შპს „მადერა ჯორჯია“ – დაცვის თანამშრომელი, ავეჯის ხელოსანი
 შპს „ფენიქსი – 2015“ – ბუღალტრის დამხმარე, დამხმარე თანამშრომელი
 შპს „მალ ავტო“ – ტექნიკური ასისტენტი
 შპს აგროსერვისი – ტექნიკური ასისტენტი
 შპს „ტარიელი“ – კონსულტანტი
 ა(ა)იპ „სრულიად საქართველოს ღვთისმშობელთა კავშირი“ – ადმინისტრატორი, ტექნიკური ასისტენტი
 2016 წელს სუბსიდირების ფარგლებში დაიხარჯა 4 615 ლარი.

2017 წელი

სუბსიდირების კომპონენტში ჩაერთო – 23 დამსაქმებელი და 53 ბენეფიციარი, მათ შორის: აჭარა – 2 დამსაქმებელი და 8 ბენეფიციარი, გურია – 3 დამსაქმებელი და 4 ბენეფიციარი, თბილისი – 8 დამსაქმებელი და 29 ბენეფიციარი, იმერეთი – 3 დამსაქმებელი და 3 ბენეფიციარი, კახეთი – 2 დამსაქმებელი და 2 ბენეფიციარი, სამეგრელო – 1 დამსაქმებელი და 3 ბენეფიციარი და შიდა ქართლი – 4 დამსაქმებელი და 4 ბენეფიციარი.

შპს „ტურინვესტი“ – მრეცხავი, ოთახის მომსახურე პერსონალი, პარკირების თანამშრომელი;
 ა(ა)იპ „თავისუფალ ჟურნალისტთა სახლი“ – მოქალაქე რეპორტიორი
 შპს „აიეტი“ – დამხმარე მუშა
 შპს „მადერა ჯორჯია“ – დაცვის თანამშრომელი
 შპს „ბი.ეფ.ჯი“ – ოპერატორი
 შპს „ლეგენდარტ“ – ოქრომჭედელი, სანთლის ჩამომსხმელი, დიზაინერი, მინანქრის სპეციალისტი, ადმინისტრატორის თანამშემწე, ლითონის ნაკეთობების გასუფთავება გაპრიალების სპეციალისტი
 შპს „კოდალა – სოციალური საწარმო“ – ნაკეთობების შეფუთვის სპეციალისტი, ხის მხატვრული დამუშავების სპეციალისტი, ხეზე ჭრის სპეციალისტი
 შპს „მოდერნი 2009“ – დამხმარე კონსულტანტი, მოლარე ოპერატორი;
 ამხანაგობა ოქროთითა – თექის ხელოსანი
 შპს „გსქ კულა“ – შემდუღებელი
 ი/მ „ნანა გორგაძე ენ ჯი ჯორჯია“ – თარჯიმანი
 შპს „AMD“ – მზარეულის დამხმარე
 ი/მ ნინო ტატიშვილი – მუშა
 ამხანაგობა მეგობრობა – მცხოვრები, დამლაგებელი, ოპერატორი
 შპს „რესტორანი თავადური“ – მზარეულის დამხმარე
 შპს „ჯი-ემ-თი მთაწმინდა“ – მზარეულის დამხმარე
 შპს „ავთანდილ ყამბარაშვილის კლინიკა“ – სანიტარი
 შპს „ეწერი“ – დამხმარე კონსულტანტი
 შპს „დიო“ – ჟალუზების აწყობის სპეციალისტი
 შპს „მაქრო ტურიზმ“ – მზარეულის დამხმარე
 ა(ა)იპ „სრულიად საქართველოს ღვთისმშობელთა კავშირი“ – გრაფიკული დიზაინერი, ვებ-ტექნოლოგი, საგანმანათლებლო პროგრამების კურატორი
 შპს „გორი“ – ლაბორანტი
 გსქ „კულა“ – ოპერატორი
 2017 წელს სუბსიდირების ფარგლებში დაიხარჯა 48 550 ლარი

2018 წელს მიმდინარე პროცესშია სუბსიდირების კომპონენტში ჩართვის ღონისძიებები – დღეის მდგომარეობით ჩართულია 3 დამსაქმებელი და 4 ბენეფიციარი. მათ შორის: შიდა ქართლი – 2 დამსაქმებელი და 2 ბენეფიციარი და სამეგრელო – 1 დამსაქმებელი და 2 ბენეფიციარი.
 შპს „ოლ კრედიტი“ – მატერიალურ ტექნიკური უზრუნველყოფის სპეციალისტი
 შპს „პარტნიორი 2011“ – საწყობის ზედამხედველის დამხმარე
 ამხანაგობა „მეგობრობა“ – ბიბლიოთეკარი, მცხოვრები

საქართველოს შრომის,
ჯანმრთელობისა და სოციალური

MINISTRY OF LABOUR, HEALTH
AND SOCIAL AFFAIRS OF GEORGIA

დაცვის სამინისტრო
საჯარო სამართლის
იურიდიული პირი
სოციალური მომსახურების
სააგენტო

Legal Entity of Public Law

SOCIAL SERVICE
AGENCY

ს/კ 202178927

KA030441776149918

საქართველო, თბილისი 0119; აკ.წერეთლის გამზ. 144; ტელ.: (+995 32) 510 047; 510 048; 510 049

144 Ak.Tsereteli ave., 0159, Tbilisi, Georgia; Tel.: (+995 32) 510 047; 510 048; 510 049

№ 04/15297

16 / მარტი / 2018 წ.

ასოციაციის „ევროპის დროით“ თავჯდომარეს, ქალბატონ ეკატერინე ქარდავას

ქალბატონო

ეკატერინე,

თქვენი 2018 წლის 12 მარტის N23795 განცხადების მიხედვით გაცნობებთ, რომ საქართველოს მთავრობის 2015 წლის 2 ივნისის N245 დადგენილებით დამტკიცებული დასაქმების ხელშეწყობის განვითარების პროგრამა არ ითვალისწინებდა შრომის ანაზღაურების სუბსიდირების კომპონენტს.

საქართველოს მთავრობის მიერ დამტკიცებული პოგრამებით 2016 წელს N 137 და 2017 წელს N 333, გათვალისწინებულია ბენეფიციართა სუბსიდირება შრომის ანაზღაურების 50%-ის ოდენობით, მაგრამ არაუმეტეს 460 (ოთხასსამოცი ლარისა). ხოლო 2018 წლის N11 დადგენილებით არა უმეტეს 470 (ოთხასსამოცდაათი ლარისა).

შედეგად 2017 წელს 53 ბენეფიციარის შრომის ანაზღაურების სუბსიდია მერყეობდა 75 ლარიდან 450 ლარამდე, ხოლო სუბსიდირების ხანგრძლივობა მერყეობდა 2 თვიდან 4 თვემდე.

პატივისცემით,

დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტის უფროსი მარინა ბეზარაშვილი

საქართველოს შრომის,
ჯანმრთელობისა და სოციალური

MINISTRY OF LABOUR, HEALTH
AND SOCIAL AFFAIRS OF GEORGIA

დაცვის სამინისტრო
საჯარო სამართლის
იურიდიული პირი
სოციალური მომსახურების
სააგენტო

Legal Entity of Public Law

SOCIAL SERVICE
AGENCY

ს/კ 202178927

KA030454859998018

საქართველო, თბილისი 0119; აკ.წერეთლის გამზ. 144; ტელ.: (+995 32) 510 047; 510 048; 510 049

144 Ak.Tsereteli ave., 0159, Tbilisi, Georgia; Tel.: (+995 32) 510 047; 510 048; 510 049

№ 04/15479

16 / მარტი / 2018 წ.

ასოციაციის „ევროპის დროით» თავჯდომარეს, ქალბატონ ეკატერინე ქარდავას

ქალბატონო ეკატერინე,

თქვენი წერილის თანახმად დამატებით განგიმარტავთ, რომ 2017 წელს სუბსიდირების კომპონენტში მონაწილე 53 ბენეფიციარის შრომის ანაზღაურება სუბსიდირების 2-დან- 4 თვის ფარგლებში მერყეობდა თვეში 75 -დან 450 ლარამდე.

შესაბამისად აღნიშნული თანხის განაწილება ბენეფიციარზე მოხდა ზემოთ აღნიშნული პრინციპის მიხედვით.

სუბსიდირების მოსარგებლეთაგან 4 თვიანი ხელშეკრულება გაუფორმდა 34 ბენეფიციარს, რომელთა შრომის ანაზღაურების სუბსიდია მერყეობდა 120 ლარიდან 450 ლარამდე.

3 თვიანი ხელშეკრულება გაუფორმდა 10 ბენეფიციარს, რომელთა შრომის ანაზღაურების სუბსიდია მერყეობდა 75 ლარიდან 400 ლარამდე;

2 თვიანი ხელშეკრულება გაუფორმდა 9 ბენეფიციარს, რომელთა შრომის ანაზღაურების სუბსიდია მერყეობდა 175 ლარიდან 400 ლარამდე.

პატივისცემით,

დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტის უფროსი მარინა ბეზარაშვილი

განცხადება

ბატონო დიმიტრი,

1. ასოცირების შეთანხმების IV კარის (DCFTA) მე-13 თავი, რომელიც ეხება ვაჭრობასა და მდგრად განვითარებას, თანაბარმნიშვნელოვნად ითხოვს როგორც სავაჭრო, ასევე, სოციალური და გარემოსდაცვითი პოლიტიკების განვითარებას დაცვის დონეების შენარჩუნებითა და გაძლიერებით. პირდაპირ მოთხოვნილია, რომ მიუღებელია ვაჭრობისა თუ ინვესტიციების წახალისება იმ დაცვის დონის შესუსტებით, რომელიც გათვალისწინებულია ადგილობრივი გარემოსდაცვითი თუ შრომითი კანონმდებლობით.

მე-13 თავის დებულებათა გათვალისწინებით, ამიერიდან (უფრო სწორად 2014 წლიდან) სავაჭრო/საინვესტიციო პოლიტიკასა თუ შეთანხმებებში/ხელშეკრულებებში, უნდა აისახოს ასოცირების შეთანხმების, მათ შორის, DCFTA-ის სტანდარტები.

2017 წლის საქართველოს მთავრობასა და ჩინეთის სახალხო რესპუბლიკას შორის თავისუფალი ვაჭრობის შესახებ შეთანხმებაში კი არ გვხვდება არც ერთი ის მიზანი, ამოცანა, სულისკვეთება თუ დებულება, რაც ცალსახად და გამჭვირვალედ დააფიქსირებდა საქართველოს მიერ უკვე აღებულ ვალდებულებებს და პოზიციას, კერძოდ:

- საქართველოს სავაჭრო ბაზარი ვითარდება ევროპული სტანდარტების შესაბამისად; ამიტომაც ასოცირების შეთანხმებით განსაზღვრული დებულებები მოქმედებს საქართველოსა და ჩინეთს შორის თავისუფალი ვაჭრობის ხელშეკრულების შესრულებისას.
- ქვეყანა პოლიტიკურად და სამართლებრივად უკვე შემოიჭილა ასოცირების შეთანხმებით და მისი დებულებები ავტომატურად ინტეგრირებულია სხვა სავაჭრო შეთანხმებებში ან სავაჭრო პარტნიორებთან ურთიერთობებში;
- და სხვა.

ჩინეთთან ვაჭრობის შეთანხმებაში არც კი გვხვდება ის ტერმინოლოგია, რომელიც არსებითი და აუცილებელია მდგრადი განვითარების ევროპული მოდელისთვის „ღირსეული შრომა“, „ღირსეული შრომის პირობები“, „სრული და ნაყოფიერი დასაქმება“, „შრომის კანონმდებლობა“ და სხვა.

ჩემი შეკითხვაა:

ჩინეთთან ვაჭრობის შეთანხმებაში სად იკვეთება ის კონკრეტული და დეტალიზება, რომელიც ცხადყოფს და უზრუნველყოფს DCFTA-ით და ზოგადად ასოცირების შეთანხმებით დაცული სიკეთებისა და სტანდარტების შესრულებას სოციალური პოლიტიკის, ღირსეული შრომის, სრული და ნაყოფიერი დასაქმების, უვნებლობისა და უსაფრთხოების სფეროში (აქ არ იგულისხმება დეკლარაციული მიდგომები, არამედ ხაზს ვუსმევ – კონკრეტულად).

2. ასოცირების შეთანხმების 239-ე მუხლის თანახმად,

მხარეები აცნობიერებენ ერთობლივი მუშაობის მნიშვნელობას ვაჭრობასთან დაკავშირებულ საკითხებზე გარემოსდაცვით და შრომით პოლიტიკაში, რათა მიღწეულ იქნას შეთანხმების IV კარის (ვაჭრობა და ვაჭრობასთან დაკავშირებული საკითხები) მიზნები. მათ შეიძლება ითანამშრომლონ, მათ შორის შემდეგ სფეროებში: *ა)* მეთოდოლოგია და ინდიკატორები ვაჭრობის მდგრადობის ზემოქმედების შესაფასებლად. *ბ)* შრომითი და გარემოსდაცვითი რეგულაციების, წესების და სტანდარტების გავლენა ვაჭრობაზე; აგრეთვე ვაჭრობისა და საინვესტიციო წესების გავლენა შრომით და გარემოსდაცვით კანონმდებლობაზე, მათ შორის შრომითი და გარემოსდაცვითი რეგულაციების და პოლიტიკის განვითარებაზე;

ასოცირების შეთანხმების 240-ე მუხლის თანახმად, ვაჭრობისა და მდგრადი განვითარების ქვეკომიტეტი შეკრებას გამართავს შეთანხმების ძალაში შესვლიდან ერთი წლის განმავლობაში, ხოლო შემდგომ

საჭიროებისამებრ, რათა ზედამხედველობა გაუწიოს აღნიშნული თავის¹⁶, მათ შორის შეთანხმების 239-ე მუხლით გათვალისწინებული ურთიერთთანამშრომლობის საკითხების განხორციელებას.

რამდენადაც ნოტიფიკაციის ტექსტის თანახმად, DCFTA-ზე (ასევე სხვა ნაწილებზე) გავრცელდა დროებითი გამოყენების ძალაში შესვლის რეჟიმი და იგი ძალაში შევიდა 2014 წლის 1 სექტემბერს, რამდენადაც გასულია რამოდენიმე წელი და იმედს ვიტოვებ – შესრულდებოდა ვალდებულებები, გთხოვთ, მომაწოდოთ:

ინფორმაცია 239-ე მუხლის, კერძოდ “ხ” და “ც” პუნქტების შესრულების თაობაზე;

ვაჭრობისა და მდგრადი განვითარების ქვეკომიტეტის შეხვედრების საოქმო ჩანაწერები;

დოკუმენტაცია, რომელშიც ასახულია:

ა) ვაჭრობის მდგრადობის ზემოქმედების შესაფასებელი მეთოდოლოგია და ინდიკატორები;

ბ) შრომითი და გარემოსდაცვითი რეგულაციების, წესების და სტანდარტების გავლენა ვაჭრობაზე; აგრეთვე ვაჭრობისა და საინვესტიციო წესების გავლენა შრომით და გარემოსდაცვით კანონმდებლობაზე, მათ შორის შრომითი და გარემოსდაცვითი რეგულაციების და პოლიტიკის განვითარებაზე.

პატივისცემით,

ეკა ქარდავა

საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის
მინისტრს ბატონ დავით სერგეენკოს

საქართველოს მოქალაქის, საქართველოს სტრატეგიული კვლევებისა
და განვითარების ცენტრის (CSRDG) მკვლევარის ეკატერინე ქარდავას

განცხადება

რამდენადაც თქვენდამი ქვემდებარე სამინისტროს ფუნქციურ მიმართულებებში შედის შრომის, დასაქმების, შრომის პირობების ინსპექტირების საკითხები, ასოცირების შეთანხმების შესრულების მიზნების, ამოცანების და კონკრეტული ვალდებულებების გათვალისწინებით, გთხოვთ მომაწოდოთ ინფორმაცია ქვემოთ მოცემულ საკითხებთან დაკავშირებით. რამდენადაც სამინისტროს ანგარიშები (რაც განთავსებულია სამინისტროს ოფიციალურ ვებ-გვერდზე) არ არის აგებული იმ სტრუქტურით, რომ იძლეოდეს დეტალურ ინფორმაციას კონკრეტული საერთაშორისო ხელშეკრულებების/ILO-ს კონვენციების და საქართველოს ნორმატიული აქტების შესრულების თაობაზე, ძალიან მნიშვნელოვანია დასაქმების, შრომის პირობების ინსპექტირების, დასაქმებულის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის სფეროში თითოეული აქტის საფუძველზე მიმდინარე საქმიანობის მდგომარეობისა და პროგრესის თაობაზე მომაწოდოთ ინფორმაცია. აქვე აღვნიშნავ იმ ფაქტს, რომ ჩემი მხრიდან ასეთი ინფორმაციის მოთხოვნა ლოგიკური, რაციონალური და ბუნებრივია, რამდენადაც დარწმუნებული ვარ, სამინისტროს, მისი როლისა და გამგებლობას მიკუთვნებული სფეროების გათვალისწინებით, ამ მიმართულებით უკვე აქვს ჩატარებული საქმიანობა.

გთხოვთ, ქვემოთ მოცემული პარამეტრების დაცვით მომაწოდოთ ინფორმაცია შემდეგ საკითხებზე:

1. ILO-ს ფუნდამენტური, პრიორიტეტული და სხვა კონვენციების (რეატიფიცირებულის) შესრულების ანგარიში, კერძოდ, მათი ა) საქართველოს კანონმდებლობაში ასახვის და ბ) პრაქტიკაში განხორციელების (ასოცირების შეთანხმებაც ამ ორი კრიტერიუმით ითხოვს შეფასებას):

ფუნდამენტური კონვენციები:

87- ასოციაციის თავისუფლებისა და ორგანიზაციის დაცვის შესახებ 1948 წლის კონვენცია

98 – კოლექტიური მოლაპარაკების ორგანიზებისა და გამართვაზე უფლებათა პრინციპების გამოყენების შესახებ 1949 წლის კონვენცია

16 იგულისხმება DCFTA-ის მე-13 თავი

- # 29 – იძულებითი ან სავალდებულო შრომის შესახებ 1930 წლის კონვენცია
- #105 – იძულებითი შრომის გაუქმების შესახებ 1957 წლის 105 კონვენცია
- #138 – სამუშაოზე მისაღები მინიმალური ასაკის შესახებ 1972 წლის კონვენცია
- #182 – ბავშვთა შრომის უკიდურესი ფორმების აკრძალვისა და დაუყოვნებლივ აღმოფხვრის ღონისძიებების შესახებ 1999 წლის კონვენცია.
- #100 – მამაკაცთა და ქალთა თანაბარი ღირებულების შრომის თანაბარი ანაზღაურების შესახებ 1951 წლის კონვენცია.
- # 111 – შრომისა და დასაქმების სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ 1957 წლის კონვენცია.

პრიორიტეტული კოვენციები:

- # 122 – დასაქმების პოლიტიკის შესახებ 1964 წლის კონვენცია
- # 144 – შრომის საერთაშორისო სტანდარტების განხორციელების ხელშეწყობის მიზნით სამმხრივი კონსულტაციების შესახებ 1976 წლის კონვენცია

სხვა კონვენციები:

- # 52 – ყოველწლიური ფასიანი შვებულების შესახებ 1936 წლის კონვენცია
- # 151 – სახელმწიფო სამსახურში დასაქმების პირობების განსაზღვრის პროცედურების და ორგანიზების უფლებების დაცვის შესახებ 1978 წლის კონვენცია.
- # 181 – დასაქმების კერძო სააგენტოების შესახებ 1997 წლის კონვენცია.
- # 88 – დასაქმების სამსახურის ორგანიზების შესახებ 1948 წლის კონვენცია.
- # 117 – სოციალური პოლიტიკის მიზნებისა და ნორმების შესახებ 1962 წლის კონვენცია
- # 142 – ადამიანის რესურსების განვითარების სფეროში პროფესიული ორიენტაციისა და პროფესიული მომზადების შესახებ 1975 წლის კონვენცია
- # 163 – ზღვაში და ნავსადგურში მეზღვაურთა სოციალურ-საყოფაცხოვრებო მომსახურების შესახებ 1987 წლის კონვენცია.

2. ასოცირების შეთანხმების მოთხოვნათა გათვალისწინებით პრიორიტეტულ კონვენციებთან შეერთების ან მათი რატიფიცირების საკითხთან არსებული პოლიტიკა (როდის იგეგმება შეერთება/რატიფიცირება):

- # 81 – შრომის ინსპექციის შესახებ კონვენცია
- # 129 – სოფლის მეურნეობის სფეროში შრომის ინსპექციის შესახებ კონვენცია

3. ქვემოთ ჩამოთვლილი აქტების:

ა) შესრულების ანგარიში

ბ) დარღვევათა შემთხვევები (სადაც ეს აქტს ლოგიკურად მიემართება);

გ) დარღვევების შემთხვევაში პასუხისმგებლობის მომწესრიგებელი ნორმები – აქტისა და მუხლის მითითებით ანუ დარღვევების ჩამდენმა პირებმა რომელი ნორმის საფუძველზე აგეს პასუხი (ეს საკითხი ძალიან მნიშვნელოვანია იმისთვის, რომ ნათელი და გამჭვირვალე გახდეს ა) მოქმედებს თუ არა ნორმა, რომელიც დარღვევებზე კონკრეტულ პასუხისმგებლობას ადგენს და შექმნილია თუ არა დარღვევებზე რეაგირების ადმინისტრირების მექანიზმები;

დ) პასუხისმგებლობის შედეგები, მათ შორის სტატისტიკური (რაოდენობრივი) ინფორმაცია.

- საქართველოს მთავრობის დადგენილება № 45, 2013 წლის 1 მარტი, შრომითი მოვალეობის შესრულებისას დასაქმებულის ჯანმრთელობისათვის ვნების შედეგად მიყენებული ზიანის ანაზღაურების დახმარების დანიშვნისა და გაცემის წესის დამტკიცების თაობაზე.

საქართველოს მთავრობის დადგენილება #11, 2018 წლის 15 იანვარი, დასაქმების ხელშეწყობის მომსახურებათა განვითარების 2018 წლის სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების შესახებ; საქართველოს მთავრობის დადგენილება №137, 2017 წლის 23 მარტი, დასაქმების ხელშეწყობის მომსახურებათა განვითარების პროგრამის დამტკიცების შესახებ; საქართველოს მთავრობის დადგენილება №333, 2016 წლის 18 ივლისი, დასაქმების ხელშეწყობის მომსახურებათა განვითარების სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების შესახებ; საქართველოს მთავრობის დადგენილება №245, 2015 წლის 2 ივნისი, დასაქმების ხელშეწყობის მომსახურებათა განვითარების პროგრამის დამტკიცების შესახებ.

- საქართველოს მთავრობის 2016 წლის 7 მარტის დადგენილება №112 იძულებითი შრომისა და შრომითი ექსპლუატაციის პრევენციის და მათზე რეაგირების მიზნით სახელმწიფო ზედამხედველობის განხორციელების წესის დამტკიცების შესახებ.

- საქართველოს მთავრობის დადგენილება №603, 2017 წლის 29 დეკემბერი, შრომის პირობების

ინსპექტირების 2018 წლის სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების შესახებ

- შრომის პირობების მონიტორინგის სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების შესახებ, საქართველოს მთავრობის დადგენილების 2015 წლის 5 თებერვალი, # 38; საქართველოს მთავრობის დადგენილება №19, 2016 წლის 18 იანვარი, შრომის პირობების ინსპექტირების 2016 წლის სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების შესახებ; საქართველოს მთავრობის დადგენილება №627, 2016 წლის 29 დეკემბერი, შრომის პირობების ინსპექტირების 2017 წლის სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების შესახებ.

- საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 27 ოქტომბრის დადგენილება # 477 სიმაღლეზე მუშაობის უსაფრთხოების მოთხოვნების შესახებ ტექნიკური რეგლამენტის დამტკიცების თაობაზე.

- საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 17 დეკემბრის # 347 დადგენილება ელექტროგადამცემი ხაზების მშენებლობის და ელექტრომოწყობილობების ელექტროსამონტაჟო და გაწყობის სამუშაოების წარმოების დროს უსაფრთხოების წესების დამტკიცების თაობაზე.

- საქართველოს მთავრობის დადგენილება №199, 2013 წლის 2 აგვისტო, საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგიისა და საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგიის რეალიზაციის 2015-2018 წლების სამოქმედო გეგმის დამტკიცების შესახებ.

- საქართველოს შსს მინისტრის 2009 წლის 18 მაისი ბრძანება # 649 სახანძრო-სამაშველო დანაყოფებში შრომის დაცვისა და უსაფრთხოების ტექნიკის წესების დამტკიცების შესახებ.

- საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანება №84/ნ, 2003 წლის 7 აპრილი, საშიშ ქიმიურ ნივთიერებებთან მომუშავეთა შრომის პირობებზე სახელმწიფო სანიტარიული ზედამხედველობის განხორციელების მეთოდური რეკომენდაციების დამტკიცების შესახებ.

- საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანება №259/ნ, 2002 წლის 17 სექტემბერი, ელექტროსტატიკური, სამრეწველო სიხშირის ელექტრული და სხვადასხვა სიხშირის ელექტრომაგნიტური ველების ზემოქმედების ზონაში მომუშავე-მომსახურე პერსონალის შრომის პირობების სანიტარიული წესებისა და ნორმების დამტკიცების შესახებ.

გთხოვთ, გარემოს დაცვის მიზნებიდან გამომდინარე, ინფორმაცია მომაწოდოთ ელექტრონული ფორმით.
eka_kardava@yahoo.com

ეკატერინე ქარდავა

საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა
და სოციალური დაცვის სამინისტრო
MINISTRY OF LABOUR, HEALTH AND SOCIAL
AFFAIRS OF GEORGIA

KA030175915189518

საქართველო, თბილისი 0119, აკ.წერეთლის გამზ.144; ტელ.: (+995 32) 251 00 11; ცხელი ხაზი: (+995 32) 251 00 26; 15 05; ელ.ფოსტა: info@moh.gov.ge
144 Ak.Tsereteli ave., 0119, Tbilisi, Georgia; Tel: (+995 32) 251 00 11; Hot line: (+995 32) 251 00 26; 15 05; E-mail: info@moh.gov.ge

№ 01/21681

16 / აპრილი / 2018 წ.

მოქალაქე ეკატერინე ქარდავას

ქალბატონო ეკატერინე,

თქვენი 2018 წლის 2 მარტის წერილის პასუხად, რომელიც შეეხებოდა რიგი კონვენციების, ასევე საქართველოს მთავრობის დადგენილებებით დამტკიცებული სახელმწიფო პროგრამებისა და სტრატეგიების შესრულების მდგომარეობის შესახებ ინფორმაციის მოწოდებას, გაცნობებთ შემდეგს:

საქართველოს მთავრობა ყოველწლიურად ახორციელებს ანგარიშგებას შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) მიმართ საქართველოს მიერ რატიფიცირებული კონვენციების დებულებებით განსაზღვრული მოთხოვნების შესრულების შესახებ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) ექსპერტთა კომიტეტის დასკვნებისა და პირდაპირი მითითებების შესაბამისად. ზემოაღნიშნული დასკვნები და მითითებების ნახვა შესაძლებელია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) ვებ-გვერდზე: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:14000:0::NO:14000:P14000_COUNTRY_ID:102639. სხვა სახის ანგარიშებს რატიფიცირებულ კონვენციებთან დაკავშირებით საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო არ აწარმოებს. რაც შეეხება შრომის ინსპექციის შესახებ N81 და სოფლის მეურნეობის სფეროში შრომის ინსპექციის შესახებ N129 კონვენციებს, სოციალურ პარტნიორობთან შეთანხმებით მათი რატიფიცირების მიზანშეწონილობის განხილვის საკითხი აისახა სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისიის 2018-2019 წლების სამოქმედო გეგმის პროექტში.

სსიპ სოციალური მომსახურების სააგენტოდან მიღებული ინფორმაციის საფუძველზე გაცნობებთ, რომ „შრომითი მოვალეობის შესრულებისას დასაქმებულის ჯანმრთელობისათვის ვნების შედეგად მიყენებული ზიანის ანაზღაურების მიზნით დახმარების დანიშვნისა და გაცემის წესის დამტკიცების თაობაზე“ საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 1 მარტის N45 დადგენილების ფარგლებში შექმნილ უწყებათაშორის კომისიას, დადგენილების ამოქმედების დღიდან მიმდინარე წლის მარტის მდგომარეობით მიმართა-1859 მაძიებელმა, მათ შორის დახმარება დაენიშნა – 1297 ბენეფიციარს. აქვე აღვნიშნავთ, რომ დახმარების მიმღებ პირთა წრე, დახმარების ოდენობის გაანგარიშების, დანიშვნის და გაცემის პრინციპები განსაზღვრულია ზემოაღნიშნული სამართლებრივი აქტით.

სხვა ინფორმაცია, რომლებიც შეეხება საქართველოს მთავრობის დადგენილებებით დამტკიცებული სამოქმედო გეგმებისა და სახელმწიფო პროგრამების შესრულების მდგომარეობას, იხ. დანართებში N1-N5. დანართი: 34 გვ.

პატივისცემით,

შრომისა და დასაქმების პოლიტიკის დეპარტამენტის უფროსი, პირველადი სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელი

ელზა ჯგერენაია

ინფორმაცია 2015-2017 წლების შრომის პირობების მონიტორინგის, შრომის პირობების ინსპექტირების პროგრამების შესრულების მდგომარეობის შესახებ

2015-2017 წლების შრომის პირობების ინსპექტირების სახელმწიფო პროგრამების შესრულების ანგარიში, კომპანიაში გამოვლენილი დარღვევების შესახებ სტატისტიკური და თემატური ანალიზი შესაბამისი სექტორებისა და რეგიონების მითითებით ხელმისაწვდომია საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს ვებ-გვერდზე, შემდეგ მისამართზე: <http://moh.gov.ge/uploads/files/2018/Failebi/28.02.2018.pdf>.

ამასთან, 2018 წელს შრომის პირობების ინსპექტირების სახელმწიფო პროგრამის ფარგლებში შემოწმდა 8 ობიექტი, ხოლო იძულებითი შრომისა და შრომითი ექსპლუატაციის პრევენციისა და მათზე რეაგირების მიზნით განხორციელებულ სახელმწიფო ზედამხედველობის ფარგლებში ინსპექტირება ჩატარდა 50 კომპანიას.

ნორმატიული აქტების მოთხოვნების დარღვევების შემთხვევები:

საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 27 ოქტომბრის დადგენილება N 477 „სიმაღლეზე მუშაობის უსაფრთხოების მოთხოვნების შესახებ“ ტექნიკური რეგლამენტი – 12 შემთხვევა;

საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 17 დეკემბრის N347 დადგენილება „ელექტროგადამცემი ხაზების მშენებლობის და ელექტრომოწყობილობების, ელექტროსამონტაჟო და გაწყობის სამუშაოების წარმოების დროს უსაფრთხოების წესების დამტკიცების თაობაზე“ – 1 შემთხვევა;

საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანება 2003 წლის 7 აპრილის N 84/ნ ბრძანება „საშიშ ქიმიურ ნივთიერებებთან მომუშავეთა შრომის პირობებზე სახელმწიფო სანიტარიული ზედამხედველობის განხორციელების მეთოდური რეკომენდაციების დამტკიცების შესახებ“ – 1 შემთხვევა;

საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2002 წლის 17 სექტემბრის N259/ნ ბრძანება „ელექტროსტატიკური, სამრეწველო სიხშირის ელექტრული და სხვადასხვა სიხშირის ელექტრომაგნიტური ველების ზემოქმედების ზონაში მომუშავე-მომსახურე პერსონალის შრომის პირობების სანიტარიული წესებისა და ნორმების დამტკიცების შესახებ“ – 1 შემთხვევა.

სხვა აქტებით არ განისაზღვრება შრომის უსაფრთხოების მარეგულირებელი ნორმები, ვინაიდან ისინი წარმოადგენენ შესაბამისი უწყებ(ებ)ის უფლებამოსილებისა და საქმიანობის განხორციელების სამართლებრივ აქტებს.

გარდა მითითებული ნორმატიული აქტებისა, შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტი, უფლებამოსილების განხორციელებისას ძირითადად ხელმძღვანელობს შემდეგი ნორმატიული აქტებით: საქართველოს კონსტიტუცია;

საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“;

საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2002 წლის 18 სექტემბრის N 263/ნ ბრძანება „პროფესიულ დაავადებათა პროფილაქტიკის მეთოდური მითითებების დამტკიცების შესახებ“;

საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2004 წლის 14 აპრილის ბრძანება N78/ნ „მძიმე მრეწველობის ზოგიერთი ტიპის საწარმოს მოწყობის, აღჭურვისა და ექსპლუატაციის სანიტარიული წესების დამტკიცების შესახებ“;

საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2007 წლის 11 ივლისის ბრძანება N 215/ნ „დამსაქმებლის ხარჯით დასაქმებულის სავალდებულო პერიოდული სამედიცინო შემოწმების შემთხვევათა ჩამონათვალისა და წესის დამტკიცების შესახებ“;

საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2007 წლის 13 ივლისის ბრძანება N 216/ნ „პროფესიული დაავადებების ნუსხისა და იმ პროფესიული საქმიანობის ჩამონათვალის დამტკიცების შესახებ, რომელსაც თან ახლავს პროფესიული დაავადების განვითარების რისკი“;

საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2001 წლის 16 აგვისტოს ბრძანება N 297/ნ „გარემოს ხარისხობრივი მდგომარეობის ნორმების დამტკიცების შესახებ“;

საქართველოს მთავრობის 2010 წლის 22 ნოემბრის დადგენილება N 359 „მაღალი რისკის შემცველი სამედიცინო საქმიანობის ტექნიკური რეგლამენტის დამტკიცების თაობაზე“;

საქართველოს ეკონომიკური განვითარების მინისტრის 2007 წლის 17 აპრილის ბრძანება N 1-1/609 «მადნეული და არამადნეული სასარგებლო წიაღისეულის სამსხვრევ-სახარისხებელი, მამდიდრებელი, სააგლომერაციო და მომჟუნდავებელი ფაბრიკების უსაფრთხოების წესების დამტკიცების თაობაზე“;

საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 17 დეკემბრის დადგენილება N340 „ელექტროდანადგარების

ექსპლუატაციისას უსაფრთხოების ტექნიკის წესების დამტკიცების შესახებ“;

საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 31 დეკემბრის დადგენილება №429 „ამწე მოწყობილობების მოწყობისა და უსაფრთხო ექსპლუატაციის შესახებ ტექნიკური რეგლამენტის დამტკიცების თაობაზე“;

საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 31 დეკემბრის დადგენილება №430 „მადნეული და არამადნეული საბადოების მიწისქვეშა წესით დამუშავების შესახებ ტექნიკური რეგლამენტის დამტკიცების თაობაზე“;

საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 31 დეკემბრის დადგენილება №434 „ტექნიკური რეგლამენტი – ელექტროსადგურების და ქსელების ტექნიკური ექსპლუატაციის წესების დამტკიცების შესახებ“;

საქართველოს მთავრობის 2014 წლის 15 იანვრის დადგენილება №67 „ტექნიკური რეგლამენტი „სამუშაო ზონის ჰაერში ფიბროგენული, შერეული ტიპის მოქმედების აეროზოლებისა და ლითონების ზღვრულად დასაშვები კონცენტრაციების დამტკიცების შესახებ“;

საქართველოს მთავრობის 2014 წლის 15 იანვრის დადგენილება №69 „ტექნიკური რეგლამენტი – საწარმოო სათავსების მიკროკლიმატისადმი წაყენებული ჰიგიენური მოთხოვნების დამტკიცების შესახებ“;

საქართველოს მთავრობის 2014 წლის 15 იანვრის დადგენილება №60 „ავტოგასამართი სადგურებისა და ავტოგასამართი კომპლექსების უსაფრთხოების შესახებ ტექნიკური რეგლამენტის დამტკიცების თაობაზე“;

საქართველოს მთავრობის 2014 წლის 15 იანვრის დადგენილება №70 „ტექნიკური რეგლამენტი – სამუშაო ზონის ჰაერში მავნე ნივთიერებების შემცველობის ზღვრულად დასაშვები კონცენტრაციების დამტკიცების შესახებ“;

საქართველოს მთავრობის 2014 წლის 27 მაისის დადგენილება №361 „მშენებლობის უსაფრთხოების შესახებ ტექნიკური რეგლამენტის დამტკიცების თაობაზე“;

საქართველოს მთავრობის 2015 წლის 23 ივლისის დადგენილება №370 „სახანძრო უსაფრთხოების წესებისა და პირობების შესახებ ტექნიკური რეგლამენტის დამტკიცების თაობაზე“;

საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 27 ოქტომბრის დადგენილება №477 „სიმაღლეზე მუშაობის უსაფრთხოების მოთხოვნის შესახებ ტექნიკური რეგლამენტის დამტკიცების შესახებ“.

შესაბამისი ნორმატიული აქტით გათვალისწინებული მოთხოვნების დარღვევის შემთხვევაში შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტი არ გამოიყენებს დამრღვევი პირების მიმართ ადმინისტრაციული სახდელის არცერთ სახეს და მიმდინარე ეტაპზე შემოიფარგლება სარეკომენდაციო ხასიათის მითითებებით, თუმცა 2018 წლის 21 მარტს ძალაში შესული „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს კანონი (<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/4103880>) განსაზღვრავს შრომის უსაფრთხოების ნორმების დამრღვევთა მიმართ შესაბამისი ადმინისტრაციულ სახდელ(ებ)ის გამოყენების მექანიზმებს, რომლებიც ამოქმედდება 2018 წლის 1-ლი აგვისტოდან.

ამასთან, საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო საქართველოსა და ევროკავშირის შორის ასოცირების შესახებ შეთანხმების 30-ე დანართით გათვალისწინებული ევროდირექტივების ქართულ კანონმდებლობაში ტრანსპოზიციის მიზნით ამუშავებს 26 ევროდირექტივას, რომელთა შესაბამისი ფორმით მიღება მოხდება ეტაპობრივად, დადგენილი ვადების გათვალისწინებით.

დანართი N2

***საქართველოს მთავრობის 2018 წლის 15 იანვრის N11 დადგენილება „დასაქმების ხელშეწყობის მომსახურებათა განვითარების პროგრამის დამტკიცების შესახებ“
(2018 წლის 3 თვის შესრულება)***

შრომის ბაზრის მართვის საინფორმაციო სისტემის – www.worknet.gov.ge-ს განვითარება;

2018 წლის 1 მარტის მდგომარეობით Worknet-ში 161 611 სამუშაოს მაძიებელია დარეგისტრირებული. მათგან აქტიური მაძიებელია – (აქტიურობის სტატუსს განსაზღვრავს სამუშაოს მაძიებელი). აქედან, ქალი – 78 548, ახალგაზრდა 15 წლიდან 29 წლის ჩათვლით – 42 479, სოციალურად დაუცველი ოჯახების მონაცემთა ერთიან ბაზაში რეგისტრირებული პირი – 77 139, სოციალური პაკეტის მიმღები შშმ პირი – 3 974, დევნილის სტატუსის მქონე პირი – 10 822. 2018 წელს, სისტემაში რეგისტრაცია გაიარა 22 389 სამუშაოს მაძიებელმა, ასევე, 188 დამსაქმებელმა დაარეგისტრირა 2 167 თავისუფალი სამუშაო ადგილი.

შრომის ბაზარზე ინდივიდუალური და ჯგუფური კონსულტირების გაწევა მუნიციპალურ დონეზე;

„შრომის ბაზარზე ქცევის წესების“ გაცნობის მიზნით, სსიპ – სოციალური მომსახურების სააგენტოს

რაიონულ განყოფილებებში სამუშაოს მაძიებლებს ჩატარდა ინდივიდუალური და ჯგუფური ზოგადი კონსულტირებები. შედეგად, **2018 წელს დეპარტამენტში შემოსული ინფორმაციის მიხედვით, სააგენტოს რაიონულ განყოფილებაში ჯგუფურ კონსულტაციებში მონაწილეობა მიიღო 444 სამუშაოს მაძიებელმა (თბილისი – 4, რეგიონი – 32). მათ შორის: ქალი – 271, ახალგაზრდა – 49, სოციალურად დაუცველი ოჯახების მონაცემთა ერთიან ბაზაში რეგისტრირებულ პირთა რაოდენობა – 34, იძულებით გადაადგილებული პირი – 50, შშმ პირი – 6. ინდივიდუალური კონსულტირება გაიარა 3 830 სამუშაოს მაძიებელმა (თბილისი – 1 343, რეგიონი – 2 487).**

საშუამავლო მომსახურების გაწევა/ განვითარება;

2018 წელს, სულ საშუამავლო მომსახურების გაწევის (სამუშაოს მაძიებელთა შერჩევის) მიზნით დამსაქმებლების მიერ წარმოდგენილი იქნა 2 167 სამუშაო ადგილი.

ვაკანსიების შესახებ ინფორმაცია მიეწოდა სისტემაში რეგისტრირებულ სამუშაოს მაძიებლებს. ვაკანსიების ფარგლებში შეირჩა და დამსაქმებელთან გაიგზავნა 1 032 სამუშაოს მაძიებელი. აქედან, თბილისში – 334, ხოლო რეგიონებში – 695. **სულ, საშუამავლო მომსახურების ფარგლებში დასაქმდა 70 სამუშაოს მაძიებელი (თბილისი – 33, რეგიონი – 37).**

პროფკონსულტირებისა და კარიერის დაგეგმვის მომსახურების დანერგვა და გაწევა მუნიციპალურ დონეზე;

2018 წელს სოციალური მომსახურების სააგენტოს პროფესიული კონსულტირებისა და კარიერის დაგეგმვის სპეციალისტების მიერ კარიერის დაგეგმვისა და პროფესიული კონსულტირების მომსახურებები ჩატარდა თბილისსა და საქართველოს ხუთ რეგიონში (ქვემო ქართლი, მცხეთა-მთიანეთი, კახეთი, იმერეთი, აჭარა).

ინდივიდუალური პროფესიული კონსულტირება ჯამში გაეწია 191 ბენეფიციარს (თბილისი – 41, რეგიონები – 150). მათ შორის: ქალი – 124, ახალგაზრდა 15 წლიდან 29 წლის ჩათვლით – 119, სოციალურად დაუცველი ოჯახების მონაცემთა ერთიან ბაზაში რეგისტრირებულ პირთა რაოდენობა – 111, იძულებით გადაადგილებული პირი – 34. ასევე, **ჯგუფური** პროფესიული კონსულტირება გაეწია 215 ბენეფიციარს. მათ შორის: ქალი – 130, სოციალურად დაუცველი ოჯახების მონაცემთა ერთიან ბაზაში რეგისტრირებულ პირთა რაოდენობა – 48, იძულებით გადაადგილებული პირი – 60.

მოწყვლადი, დაბალკონკურენტუნარიანი ჯგუფების დასაქმების ხელშეწყობის მექანიზმების შემუშავება და დანერგვა;

დამსაქმებელთან შეხვედრის შედეგად, მხარდაჭერითი დასაქმების კონსულტანტებმა შშმ პირთათვის მოიძიეს 98 ვაკანსია. თბილისსა და 5 რაიონულ განყოფილებაში, მხარდაჭერითი მომსახურება გაეწია 103 შშმ პირს (თბილისი – 36, რეგიონი – 67). მათ შორის: ქალი – 46, ახალგაზრდა 15 წლიდან 29 წლის ჩათვლით – 40, სოციალურად დაუცველი ოჯახების მონაცემთა ერთიან ბაზაში რეგისტრირებულ პირთა რაოდენობა – 12, იძულებით გადაადგილებული პირი – 2. **აღნიშნული აქტივობის ფარგლებში დასაქმდა 20 შშმ პირი (თბილისი – 1, რეგიონი – 19).**

ასევე, 2018 წელს, დასაქმების კონსულტანტების მხარდაჭერით, სუბსიდირების კომპონენტში ჩაერთო 4 დამსაქმებელი და 5 შშმ პირი. სუბსიდირების დასრულების შემდეგ, დასაქმებულთა რაოდენობის შესახებ ინფორმაციას წარმოგიდგენთ დამატებით.

დამატებით- ასევე გაცნობებთ, რომ 2017 წლის პროგრამის ფარგლებში სუბსიდირების კომპონენტში ჩართული ბენეფიციარებიდან, 2018 წელს დასაქმდა 15 შშმ პირი (თბილისი – 6, რეგიონი – 9).

დასაქმების ფორუმების მოწყობა;

მიმდინარე წლის 30 მარტს, ქალაქ თბილისის საკრებულოს ჩუღურეთის მაჟორიტარი დეპუტატის, ქალბატონ რიმა ბერაძის ინიციატივით და სოციალური მომსახურების სააგენტოს დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტის მხარდაჭერით, worknet.gov.ge-ზე რეგისტრირებული ჩუღურეთის რაიონში მცხოვრები სამუშაოს მაძიებლებისთვის, დასაქმების ფორუმი გაიმართა. ფორუმში მონაწილეობა მიიღო 15 დამსაქმებელმა და 200-ზე მეტმა სამუშაოს მაძიებელმა. დამატებით ინფორმაცია დასაქმებულების შესახებ

მოგაწვდით მოგივანებით.

დამატებით – 2017 წლის პროგრამის ფარგლებში -დეკემბრის თვეში ჩატარებული ფორუმის შედეგად 2018 წელს დასაქმდა 2 სამუშაოს მაძიებელი.

შრომის ბაზარზე მოთხოვნადი პროფესიებისა და საჭირო ცოდნის და უნარ-ჩვევების გამოვლენის მიზნით, თვისობრივი კვლევების განორციელება და მონიტორინგი მინიმუმ წელიწადში ერთელ.
აღნიშნული აქტივობა დაგეგმილია მესამე კვარტალში.

დამატებით- 2017 წელს ჩატარებული შრომის ბაზრის კვლევის შემაჯამებელი საბოლოო ანგარიში დასრულებულია.

ბეჭდვითი გამომცემლობების, ტელე-რადიო მაუწყებლობის ჟურნალისტებისა და საზოგადოების დაინტერესებული მხარეების ცნობიერების ამაღლების მიზნით დასაქმების თემებზე ტრენინგების/ სემინარების ორგანიზება;

აღნიშნული აქტივობა დაგეგმილია აპრილის თვეში.

დასაქმების ხელშეწყობის საკითხებთან და არსებულ პრობლემებთან დაკავშირებით სოციალურ პარტნიორებთან მჭიდრო თანშრომლობით, შემაჯამებელი კონფერენციის მოწყობა;

აღნიშნული აქტივობა ჩატარდება წლის ბოლოს.

საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 23 მარტის N137 დადგენილება „დასაქმების ხელშეწყობის მომსახურებათა განვითარების პროგრამის დამტკიცების შესახებ“

შრომის ბაზრის მართვის საინფორმაციო სისტემის – www.worknet.gov.ge-ს განვითარება;

შემუშავდა სისტემაში დამსაქმებელთა, ვაკანსიების რეგისტრაციისა და მონაცემთა ბაზების განვითარების გეგმა. პარალელურად, მიმდინარეობდა ტექნიკური სამუშაოები სისტემის „ბექ პორტალის“ ფუნქციონალის განსავითარებლად.

2017 წელს, სისტემაში რეგისტრაცია გაიარა 63 316 სამუშაოს მაძიებელმა. სულ სისტემაში დარეგისტრირებულია 138 388 სამუშაოს მაძიებელი, მათ შორის ქალი – 66 693, ახალგაზრდა, 15 წლიდან 29 წლის ჩათვლით – 36 949, სოციალურად დაუცველი ოჯახების მონაცემთა ერთაინ ბაზაში რეგისტრირებული პირი – 58 136, სოციალური პაკეტის მიმღები შშმ პირი – 3 535, დევნილის სტატუსის მქონე პირი – 8 730. ასევე, 141 დამსაქმებელმა დაარეგისტრირა 1080 თავისუფალი სამუშაო ადგილი.

შრომის ბაზარზე ინდივიდუალური და ჯგუფური კონსულტირების გაწევა მუნიციპალურ დონეზე;

„შრომის ბაზარზე ქცევის წესების“ გაცნობის მიზნით, სსიპ – სოციალური მომსახურების სააგენტოს რაიონულ განყოფილებებში სამუშაოს მაძიებლებს ჩაუტარდათ ინდივიდუალური და ჯგუფური ზოგადი კონსულტირებები. შედეგად, 2017 წელს დეპარტამენტში შემოსული ინფორმაციის მიხედვით, სააგენტოს 51 რაიონულ განყოფილებაში ჯგუფურ კონსულტაციებში მონაწილეობა მიიღო 1068 სამუშაოს მაძიებელმა. მათ შორის: იძულებით გადაადგილებული პირი – 141, შშმ პირი – 9, ქალი – 832. ინდივიდუალური კონსულტირება გაიარა 5187 სამუშაოს მაძიებელმა (თბილისი – 4626, რეგიონი-561).

საშუამავლო მომსახურების გაწევა/ განვითარება;

2017 წელს სულ საშუამავლო მომსახურების გაწევის (სამუშაოს მაძიებელთა შერჩევის) მიზნით დამსაქმებლების მიერ წარმოდგენილი იქნა 5711 სამუშაო ადგილი (მათ შორის სისტემაში დარეგისტრირებული-1080).

ვაკანსიების შესახებ ინფორმაცია მიეწოდა სისტემაში რეგისტრირებულ სამუშაოს მაძიებლებს. ვაკანსიების ფარგლებში შეირჩა და დამსაქმებელთან გაიგზავნა 2469 სამუშაოს მაძიებელი. აქედან თბილისში – 882,

ხოლო რეგიონებში – 1587. მათ შორის: სოციალურად დაუცველი ოჯახების მონაცემთა ერთიან ბაზაში რეგისტრირებული პირი – 543, სოციალური პაკეტის მიმღები შშმ პირი – 26, დევნილის სტატუსის მქონე პირი – 62. სულ, საშუაშალო მომსახურების ფარგლებში დასაქმდა **399** სამუშაოს მაძიებელი.

პროფკონსულტირებისა და კარიერის დაგეგმვის მომსახურების დანერგვა და გაწევა მუნიციპალურ დონეზე;

2017 წელს სოციალური მომსახურების სააგენტოს პროფესიული კონსულტირებისა და კარიერის დაგეგმვის სპეციალისტების მიერ კარიერის დაგეგმვისა და პროფესიული კონსულტირების მომსახურებები ჩატარდა თბილისსა და საქართველოს ექვს რეგიონში (შიდა ქართლი, ქვემო ქართლი, მცხეთა-მთიანეთი, კახეთი, იმერეთი, აჭარა).

კონსულტირება ჯამში გაეწია 493 ბენეფიციარს. მათ შორის: ქალი – 296, იძულებით გადაადგილებული პირი – 54, შშმ პირი – 7.

მოწყვლადი, დაბალკონკურენტუნარიანი ჯგუფების დასაქმების ხელშეწყობის მექანიზმების შემუშავება და დანერგვა;

საქართველოს მასშტაბით, კონსულტანტების მიერ მოხდა 70-მდე საინფორმაციო და სამუშაო სახის შეხვედრა დამსაქმებლებთან, არასამთავრობო ორგანიზაციებთან და ადგილობრივი თვითმმართველობის წარმომადგენლებთან. დამსაქმებლებთან შეხვედრის შედეგად, მხარდაჭერითი დასაქმების კონსულტანტებმა შშმ პირთათვის მოიძიეს 134 ვაკანსია. 7 რაიონულ განყოფილებაში, სულ (2016 წლიდან დღემდე) მხარდაჭერითი მომსახურება გაეწია 519 შშმ პირს (მათ შორის, შეივსო პროფესიული პროფილი), აქედან, 2017 წელს მხარდაჭერითი მომსახურება მიიღო 385 შშმ პირმა (თბილისი – 150, რეგიონი – 235), 142 ბენეფიციართან ჩატარდა ინდივიდუალური კონსულტირება, რომლის დროსაც მათ შეუდგინეს პირადი რეზიუმე (CV).

ასევე, დასაქმების კონსულტანტების მხარდაჭერით 2017 წელს, სუბსიდირების კომპონენტში ჩაერთო 23 დამსაქმებელი და 53 შშმ პირი. აქედან, სუბსიდირების დასრულების შემდეგ, დასაქმებულია 22 შშმ პირი. 2017 წელს, მოწყვლადი, დაბალკონკურენტუნარიანი ჯგუფების საშუაშალო მომსახურების ფარგლებში დასაქმდა 42 შშმ პირი, აქედან თბილისში – 13, აჭარაში -15, შიდა ქართლში-6, გურიაში -3, კახეთში -3 და იმერეთში – 2.

დასაქმების ფორუმების მოწყობა;

2017 წლის განმავლობაში, დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტის თანამონაწილეობით ჩატარდა 13 და 1 უშუალოდ დეპარტამენტის მიერ ორგანიზებული დასაქმების ფორუმი. (მათ შორის ერთი ახალგაზრდობის დასაქმების ფესტივალი). თანამონაწილე კომპანიები იყვნენ: კომპანია „GPI“, კომპანია „GWP“, ევროკავშირისა და „განათლების განვითარების და დასაქმების ცენტრი“, HR hub, studentjob.ge და განათლებისა და დასაქმების გამოფენის სახელწოდებით „მომავალი შენია 2017“ პროექტი.

2017 წელს ჩატარებული ფორუმები:

2017 წლის თებერვლის თვეში, კომპანია GPI-სთან ერთად ჩატარდა დასაქმების ფორუმები თბილისსა და რეგიონებში (ქუთაისი, ზუგდიდი, ფოთი, ბათუმი), რომელშიც მონაწილეობა მიიღო 2500-მდე სამუშაოს მაძიებელმა. წარმოდგენილი იყო 300 ვაკანსია (თბილისი – 200, რეგიონი – 100).

ასევე, დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტმა, ფორუმის ორგანიზების ფორმატში მხარდაჭერა გაუწია ქ. თბილისსა და ქ. რუსთავეში კომპანია GWP-ს მიერ ორგანიზებულ დასაქმების ფორუმს, სადაც მონაწილეობა მიიღო 1200-მდე სამუშაოს მაძიებელმა. წარმოდგენილი იყო 200 ვაკანსია. 6 თვის მონიტორინგის შედეგების მიხედვით, აღნიშნულ ფორუმებში დასაქმებულია 548 სამუშაოს მაძიებელი (კომპანია GWP-ში დასაქმდა 181, კომპანია GPI-ში – 367).

2017 წლის აპრილსა და მაისში მხარდაჭერა გაეწია ევროკავშირისა და „განათლების განვითარების და დასაქმების ცენტრის“ მიერ ორგანიზებულ შშმ პირთა დასაქმების ფორუმს. ფორუმი ჩატარდა ქ. თბილისსა და რეგიონებში (ბათუმი, ქუთაისი, თელავი). ღონისძიებაში მონაწილეობა მიიღო 108 დამსაქმებელმა და

197 შპმ სამუშაოს მაძიებელმა. წარმოდგენილი იყო 162 ვაკანსია. მონიტორინგის შედეგების მიხედვით, აღნიშნულ ფორუმებში დასაქმებულია 35 შპმ პირი.

2017 წლის ივნისის თვეში, HR hub-ისა და studentjob.ge-ის ინიციატივით, დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტის თანამონაწილეობით და ორგანიზებით ჩატარდა ახალგაზრდობის დასაქმების ფესტივალი "Job Fest 2017". ღონისძიებაში მონაწილეობა მიიღო 79 დამსაქმებელმა და 900-ზე მეტმა 18-დან 29 წლის ასაკის სამუშაოს მაძიებელმა. წარმოდგენილი იყო 903 ვაკანსია. მოძიებული ინფორმაციით, აღნიშნულ ფორუმში დასაქმებულია 132 სამუშაოს მაძიებელი. მიმდინარეობს უკუკავშირის მონიტორინგი.

2017 წლის 29 სექტემბერს, კახეთის რეგიონში, დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტის თანამონაწილეობით და ორგანიზებით, განათლებისა და დასაქმების გამოფენის სახელწოდებით ჩატარდა დასაქმების ფორუმი/გამოფენა – „მომავალი შენია 2017“. ორგანიზატორი იყო ბიბერახი-თელავის პარტნიორული კომიტეტი. ფორუმის მონაწილეები იყვნენ 9-დან მე-12 კლასის ჩათვლით სკოლის მოსწავლეები, პროფესიული და უმაღლესი სასწავლებლის სტუდენტები და სამუშაოს მაძიებლები. ასევე პროფესიული სასწავლებლები, არაფორმალური განათლების ცენტრები (NGO), თელავის სახელმწიფო უნივერსიტეტი და ადგილობრივი ბიზნეს სექტორის წარმომადგენლები.

2017 წლის 8 დეკემბერს ქ. თბილისში, დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტის ორგანიზებით ჩატარდა დასაქმების ფორუმი. მის ძირითად სამიზნე ჯგუფს წარმოადგენდა პროფესიული მომზადება-გადამზადებისა და კვალიფიკაციის ამაღლების სახელმწიფო პროგრამის ფარგლებში გადამზადებული და შრომის ბაზრის მართვის საინფორმაციო სისტემაში, worknet.gov.ge.-ზე დარეგისტრირებული სამუშაოს მაძიებელი.

ღონისძიებაში მონაწილეობა მიიღო 62 დამსაქმებელმა და 1200-ზე მეტმა სამუშაოს მაძიებელმა. წარმოდგენილი იყო 1000-მდე ვაკანსია. მოძიებული ინფორმაციით, აღნიშნულ ფორუმში დასაქმებულია **16 სამუშაოს მაძიებელი.** მიმდინარეობს უკუკავშირის მონიტორინგი.

შედეგად, დასაქმების ფორუმებში მონაწილეობა მიიღო 5947-მდე სამუშაოს მაძიებელმა. წარმოდგენილი იყო 2520-მდე ვაკანსია, დასაქმდა **731** სამუშაოს მაძიებელი.

შრომის ბაზარზე მოთხოვნადი პროფესიებისა და საჭირო ცოდნის და უნარ-ჩვევების გამოვლენის მიზნით, თვისობრივი კვლევის განორციელება და მონიტორინგი მინიმუმ წელიწადში ერთელ.

აღნიშნული ღონისძიების განსახორციელებლად, დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტმა კონსულტაცია გაიარა ევროკავშირის ტექნიკური დახმარების პროექტის წარმომადგენლებთან. შედეგად, უზრუნველყოფილი იქნა სააგენტოში დასაქმებული თანამშრომლების მომზადება/დატრენინგება.

სოციალური მომსახურების სააგენტოს დირექტორის 2017 წლის 01 ნოემბრის № 04-801/ო ბრძანების საფუძველზე, განხორციელდა „შრომის ბაზარზე მოთხოვნადი პროფესიების, საჭირო ცოდნისა და უნარ-ჩვევების გამოვლენის მიზნით თვისობრივი კვლევა“. მეთოდოლოგიური ჩარჩოს მიხედვით ჩატარდა სამაგიდო კვლევა, ექსპერტული ინტერვიუები რეგიონალურ აქტორებთან და ინტერვიუები დამსაქმებლებთან.

გამოიკითხა 240 დამსაქმებელი, საიდანაც ვარგისად შეფასდა 220 ერთეული.

ამ ეტაპზე მიმდინარეობს კვლევის დასკვნითი სამუშაოები, რომელიც მოიცავს დამსაქმებელთა გამოკითხვის შედეგად მიღებული კითხვარების დამუშავება/შესწავლას, მიღებული მონაცემების შესაბამის ცხრილებში ასახვას და კოდირებას. აღნიშნული აქტივობა ემსახურება კვლევის საბოლოო ანგარიშისათვის საჭირო მონაცემთა ბაზის შექმნას.

ზემოაღნიშნული აქტივობის დასრულების შემდგომ, ცხრილებში ასახული და კოდირებული კვლევის რაოდენობრივი და თვისობრივი მონაცემები გადაეცემა შრომის ბაზრის კვლევის ექსპერტს, რომელიც მოამზადებს კვლევის საბოლოო ანგარიშს.

ბეჭდვითი გამომცემლობების, ტელე-რადიო მაუწყებლობის ჟურნალისტებისა და საზოგადოების დაინტერესებული მხარეების ცნობიერების ამაღლების მიზნით, დასაქმების თემებზე ტრენინგების/სემინარების ორგანიზება;

2017 წლის 7-8 ივლისსა და 6-7 ოქტომბერს, რეგიონული და ცენტრალური მედიისა და დაინტერესებული მხარეების (ადგილობრივი არასამთავრობო/საერთაშორისო ორგანიზაციები, სოციალური პარტნიორები, დამსაქმებლები) წარმომადგენელთათვის, დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტმა ჩაატარა ტრენინგ/სემინარი.

აღნიშნულ ღონისძიებაში მონაწილეობა მიიღო დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტის, საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს, შრომისა და დასაქმების პოლიტიკის დეპარტამენტის, დამსაქმებელთა ასოციაციის, კერძო კოლეჯების, მედიისა და ადამიანურ-ინსტიტუციური შესაძლებლობების განვითარების ცენტრის 34 წარმომადგენელმა.

აღნიშნული აქტივობების შედეგად, დეპარტამენტმარადიოიმედთანგააფორმურთიერთთანამშრომლობის მემორანდუმი. რადიო იმედის დახმარებით, ყოველდღიურ რეჟიმში შუქდებოდა დასაქმების ხელშეწყობის სერვისების შესახებ ინფორმაცია.

დასაქმების ხელშეწყობის საკითხებთან და არსებულ პრობლემებთან დაკავშირებით, სოციალურ პარტნიორებთან მჭიდრო თანამშრომლობით, შემაჯამებელი კონფერენციის მოწყობა:

2017 წლის 22 დეკემბერს მოეწყო წლიური შემაჯამებელი კონფერენცია, რომელშიც მონაწილეობა მიიღო 120-მდე მოწვეულმა სტუმარმა (მათ შორის იყვნენ – ევროკავშირის წარმომადგენლობა საქართველოში, საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს, სოციალური მომსახურების სააგენტოს, დამსაქმებელთა ასოციაციის, პროფკავშირების, საერთაშორისო ორგანიზაციების, კერძო კოლეჯების ასოციაციის, დამსაქმებელი კომპანიებისა და სხვა პარტნიორი უწყებების წარმომადგენლები). კონფერენციაზე წარდგენილი იქნა ანგარიში დასაქმების ხელშეწყობის საკითხებთან დაკავშირებით, ასევე მოხდა განახლებული ანგარიშით დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტის საქმიანობის ამსახველი ვიდეორგოლის წარმოდგენა. კონფერენციის ბოლოს გამოვლენილი იქნენ წლის საუკეთესო დამსაქმებლები და პარტნიორები, რომლებსაც გადაეცათ სპეციალური ჯილდოები. აგრეთვე მადლობის სიგელები გადაეცათ სააგენტოს სამხარეო ცენტრებში დასაქმების კომპონენტზე მომუშავე თანამშრომლებს.

დამატებით აღსანიშნავია, რომ დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტის, Action Against Hunger და კახეთის რეგიონული განვითარების ფონდის თანამშრომლობისა და ჩატარებული ღონისძიების შედეგად, 2017 წლის 24 აგვისტოს, პანკისში LINC პროექტის (საქართველოში მცხოვრებ ეთნიკურ ჯგუფებს შორის ნდობის აღდგენის მხარდაჭერა დასაქმებისა და ურთიერთკავშირის ხელშეწყობით) ფარგლებში, ევროკავშირის მხარდაჭერითა და ადგილობრივი დასაქმების კონსულტანტის ხელშეწყობით, worknet.gov.ge-ზე რეგისტრირებულ 14 სამუშაოს მაძიებელს გაუფორმდა გრძელვადიანი შრომითი ხელშეკრულება.

საქართველოს მთავრობის 2016 წლის 18 ივლისის N333 დადგენილება „დასაქმების ხელშეწყობის მომსახურებათა განვითარების პროგრამის დამტკიცების შესახებ“

1. შრომის ბაზრის მართვის საინფორმაციო სისტემის – www.worknet.gov.ge-ს განვითარება;

2016 წლის დასაწყისიდან მიმდინარეობდა სისტემის მოდულების და ანგარიშების დახვეწა–განვითარება. 2016 წლის აპრილიდან სისტემას დაემატა დამსაქმებელთა და ვაკანსიების რეგისტრაციის აღრიცხვისა და მონაცემთა ბაზების განვითარების, ასევე სამუშაოს მაძიებლებისა და ვაკანსიების ავტომატური თავსებადობის, სტატისტიკური ინფორმაციის მოდულები.

შედეგად 2016 წლის აპრილიდან სისტემაში **222 დამსაქმებელმა** დაარეგისტრირა **2312 თავისუფალი სამუშაო ადგილი**. ასევე რეგისტრაცია გაიარა **9929 (სულ 50 534)** სამუშაოს მაძიებელმა. სისტემაში მიმდინარეობს ავტომატური კავშირი, ასევე ფორმირდება ყოველდღიური და ყოველთვიური სტატისტიკური ანგარიშები რეგიონი/რაიონის, ასაკისა და პროფესიების მიხედვით.

2. შრომის ბაზარზე ინდივიდუალური და ჯგუფური კონსულტირების გაწევა მუნიციპალურ დონეზე;

„შრომის ბაზარზე ქცევის წესების“ გაცნობის მიზნით, სსიპ – სოციალური მომსახურების სააგენტოს ყველა

რაიონულ განყოფილებაში სამუშაოს მაძიებლებს ჩაუტარდათ ინდივიდუალური და ჯგუფური ზოგადი კონსულტირებები. შედეგად ინდივიდუალური კონსულტირება გაიარა 3072 სამუშაოს მაძიებელმა, ჯგუფურ კონსულტაციებში მონაწილეობა მიიღო 1277 სამუშაოს მაძიებელმა, მათ შორის შშმ პირი – 4, იძულებით გადაადგილებული პირი – 430, პრობაციონერი – 9.

3. საშუაშალო მომსახურების გაწევა/ განვითარება;

2016 წელს სულ საშუაშალო მომსახურების გაწევის (სამუშაოს მაძიებელთა შერჩევის) მიზნით **597** (მათ შორის სისტემაში რეგისტრირებული **222 დამსაქმებელი**) დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილ იქნა **3980** (მათ შორის სისტემაში დარეგისტრირებულია **2312**) სამუშაო ადგილი, ვაკანსიების შესახებ ინფორმაცია მიეწოდა სისტემაში რეგისტრირებულ სამუშაოს მაძიებელს. ვაკანსიების ფარგლებში შეირჩა და დამსაქმებელთან გაიგზავნა **2899** სამუშაოს მაძიებელი. სულ საშუაშალო მომსახურების ფარგლებში დასაქმდა 216 პირი.

4. პროფკონსულტირებისა და კარიერის დაგეგმვის მომსახურების დანერგვა და გაწევა მუნიციპალურ დონეზე;

2016 წელს „სამუშაოს მაძიებელთათვის პროფესიული კონსულტირებისა და კარიერის დაგეგმვის ქვესტანდარტის“ მოთხოვნების გათვალისწინებით, სსიპ სოციალური მომსახურების სააგენტომ კონკურსის საფუძველზე შეარჩია 8 კანდიდატი, რომელთაც გაუფორმდათ შრომითი ხელშეკრულება და გადანაწილდნენ სააგენტოს ტერიტორიულ ერთეულებში (თბილისი-2, კახეთი, ქვემო ქართლი, მცხეთა-მთიანეთი, შიდა ქართლი, იმერეთი, აჭარა). კარიერის დაგეგმვის მომსახურება ჩაუტარდა 201 სამუშაოს მაძიებელს.

5. მოწყვლადი, დაბალკონკურენტუნარიანი ჯგუფების დასაქმების ხელშეწყობის მექანიზმების შემუშავება და დანერგვა;

აღნიშნულ ღონისძიებაში გამოყოფილია ორი კომპონენტი:

1.5.1 მხარდაჭერითი დასაქმების კონსულტანტთა ჯგუფის ფორმირების კომპონენტი.

2016 წელს, სოციალური მომსახურების სააგენტომ კონკურსის საფუძველზე შეარჩია 10 მხარდაჭერითი დასაქმების კონსულტანტი (თბილისი-3, ბათუმი-2, ქუთაისი-1, თელავი-1, გორი-2, ლანჩხუთი-1) და 1 კოორდინატორი. მათი უშუალო მონაწილეობით შეირჩნენ სამუშაოს მაძიებელები, რომლებიც ჩართულები არიან სუბსიდირების პროგრამაში. კონკურენტუნარიანობის ამაღლებისა და დასაქმების ხელშეწყობის მიზნით **78** შშმ პირს გაეწია მხარდაჭერითი კონსულტირება.

1.5.2. სამუშაო ადგილების სუბსიდირების კომპონენტი.

აღნიშნული კომპონენტის ფარგლებში განხორციელდა საჭირო სამართლებრივი და ადმინისტრაციულ-საორგანიზაციო დოკუმენტების მომზადება. პარალელურად, მხარდაჭერითი დასაქმების კონსულტანტებმა, არასამთავრობო ორგანიზაციებთან ერთად გამოავლინეს და მოამზადეს იმ დამსაქმებლების რეესტრი, რომლებთანაც განხორციელდა სამუშაო ადგილების სუბსიდირების კომპონენტი. შედეგად სუბსიდირების კომპონენტში ჩაერთო **12** ორგანიზაცია, სადაც განხორციელდა **19** შშმ პირის სამუშაო ადგილების სუბსიდირება. აღნიშნული აქტივობა დამთავრდა დეკემბრის ბოლოს.

6. დასაქმების ფორუმების მოწყობა;

2016 წლის განმავლობაში დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტის თანამონაწილეობით და ორგანიზებით ჩატარდა **10 დასაქმების ფორუმი**. თანამონაწილე კომპანიები იყვნენ: კომპანია GPI, „სამხარეო განვითარება მომავალი საქართველოსთვის (RDFG)“, ასოციაცია „ათინათი“, GWP, განათლების საერთაშორისო ცენტრი. ქუთაისის განათლების განვითარებისა და დასაქმების ცენტრთან თანამშრომლობის ფარგლებში ჩატარდა 4 ფორუმი შშმ პირთა დასაქმების ხელშეწყობის მიზნით (თბილისი, ბათუმი, ქუთაისი, თელავი).

2016 წელს ჩატარებული ფორუმები:

ქ. თბილისში მიმდინარე წლის 21 აპრილს კომპანია GPI-სთან ერთად ჩატარდა დასაქმების ფორუმი, რომელშიც მონაწილეობა მიიღო 2500-მდე სამუშაოს მაძიებელმა. შეირჩა 214 სამუშაოს მაძიებელი,

საიდანაც 65 დარეგისტრირებულია worknet.gov.ge-ზე. 3 თვის მონიტორინგის შედეგად დასაქმდა 32 სამუშაოს მაძიებელი.

ქ. გორში მიმდინარე წლის 13 მაისს ასოციაცია „სამხარეო განვითარება მომავალი საქართველოსთვის“ (RD-FG)-თან ერთად ჩატარდა დასაქმების ფორუმი. ფორუმში მონაწილეობა მიიღო სხვადასხვა სექტორის 34 ორგანიზაციამ, ასევე 380-ზე მეტმა სამუშაოს მაძიებელმა. ფორუმის შედეგების მონიტორინგით დასაქმდა 16 სამუშაოს მაძიებელი.

ქ. ზუგდიდში მიმდინარე წლის 17 ივნისს ასოციაცია „ათინათთან“ ერთად ჩატარდა დასაქმების ფორუმი. ფორუმში მონაწილეობა მიიღო სხვადასხვა სექტორის 38 ორგანიზაციამ და 340-ზე მეტმა სამუშაოს მაძიებელმა. ფორუმის შედეგების მონიტორინგით დასაქმდა 29 სამუშაოს მაძიებელი.

ქ. ქუთაისში მიმდინარე წლის 30 ივნისს ორგანიზაცია „ქუთაისის განათლების განვითარებისა და დასაქმების ცენტრი“-ს ორგანიზებით ჩატარდა ფორუმი შშმ პირთა დასაქმების ხელშეწყობის მიზნით. ფორუმში მონაწილეობა მიიღო სხვადასხვა სექტორის 23 ორგანიზაციამ და worknet.gov.ge-ზე დარეგისტრირებულმა 60-მდე შშმ სამუშაოს მაძიებელმა. ფორუმის შედეგების მონიტორინგით დასაქმდა 12 შშმ პირი. მიმდინარეობს შერჩევის პროცედურები.

ქ. თელავში აღნიშნულმა ორგანიზაციამ 16 სექტემბერს ჩატარა კიდევ ერთი ფორუმი. ფორუმში მონაწილეობა მიიღო სხვადასხვა სექტორის 17 ორგანიზაციამ და worknet.gov.ge-ზე დარეგისტრირებულმა 33 შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე სამუშაოს მაძიებელმა. ფორუმის შედეგების მონიტორინგით დასაქმდა 4 შშმ პირი.

ასევე დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტმა ფორუმის ორგანიზების ფორმატში მხარდაჭერა გაუწია ქ. თბილისში მიმდინარე წლის 01 ივლისს GWP-თან ერთად ორგანიზებულ დასაქმების ფორუმს, სადაც მონაწილეობა მიიღო 1500-მდე სამუშაოს მაძიებელმა. შეირჩა 200-მდე სამუშაოს მაძიებელი. შერჩეული კანდიდატების პირველმა ნაკადმა გაიარა ტრენინგი და დასაქმდა worknet.gov.ge-ზე დარეგისტრირებული 29 მაძიებელი.

ქ. თბილისში 04 ოქტომბერს გაიმართა განათლების საერთაშორისო ცენტრის სტიპენდიანტთა დასაქმების ფორუმი. ფორუმში მონაწილეობა მიიღო სხვადასხვა სექტორის 40-მდე ორგანიზაციამ და worknet.gov.ge-ზე დარეგისტრირებულმა 32 სტიპენდიანტმა.

ქ. ბათუმში 4 ნოემბერს ორგანიზაცია „ქუთაისის განათლების განვითარებისა და დასაქმების ცენტრი“-ს ორგანიზებით ჩატარდა ფორუმი შშმ პირთა დასაქმების ხელშეწყობის მიზნით. ფორუმში მონაწილეობა მიიღო სხვადასხვა სექტორის 17 ორგანიზაციამ და worknet.gov.ge-ზე დარეგისტრირებულმა 45-მდე შშმ სამუშაოს მაძიებელმა. ფორუმის შედეგების მონიტორინგით დასაქმდა 10 შშმ პირი. **3 მაძიებელი გადის სტაჟირებას.**

ასევე აღნიშნულმა ორგანიზაციამ ქ. თბილისში 18 ნოემბერს ჩატარა ფორუმი. ფორუმში მონაწილეობა მიიღო სხვადასხვა სექტორის 26 ორგანიზაციამ და worknet.gov.ge-ზე დარეგისტრირებულმა 70-მდე შშმ სამუშაოს მაძიებელმა. მიმდინარეობს ფორუმის შედეგების მონიტორინგი.

16 დეკემბერს ქ. თბილისში ჩატარდა დასაქმების ფორუმი. მის ძირითად სამიზნე ჯგუფს წარმოადგენდა პროფესიული მომზადება-გადამზადებისა და კვალიფიკაციის ამაღლების სახელმწიფო პროგრამის ფარგლებში გადამზადებული და შრომის ბაზრის საინფორმაციო მართვის სისტემაში worknet.gov.ge-ზე დარეგისტრირებული სამუშაოს მაძიებელი. დასაქმების ფორუმში მონაწილეობა მიიღო 40 დამსაქმებელმა, რომელსაც წარმოადგენილი ჰქონა 1200-მდე ვაკანასია და 900-მდე სამუშაოს მაძიებელმა. ფორუმის შედეგების მონიტორინგით, კერძოდ სატელეფონო გამოკითხვით დასაქმდა 117 სამუშაოს მაძიებელი. ზემოთ აღნიშნულ დასაქმების 10 ფორუმში მონაწილე სამუშაოს მაძიებლებიდან მონიტორინგის შედეგების მიხედვით დასაქმდა 249 სამუშაოს მაძიებელი (სატელეფონო გამოკითხვით 117). მათ შორის **34 შშმ პირი.**

7. შრომის ბაზარზე მოთხოვნადი პროფესიებისა და საჭირო ცოდნისა და უნარ-ჩვევების გამოვლენის მიზნით თვისობრივი კვლევების განხორციელება და მონიტორინგი;

2016 წელს ევროკავშირის ტექნიკური მხარდაჭერის პროექტის ხელშეწყობით და დახმარებით შემუშავდა შრომის ბაზრის კვლევის ახალი მეთოდოლოგია. აღნიშნული პროექტის ფარგლებში შერჩეულ იქნენ სოციალური მომსახურების სააგენტოს რაიონული განყოფილებების ის თანამშრომლები, რომლებიც განახორციელებენ კვლევის პროცესს. შერჩეულმა კანდიდატებმა გაიარეს ერთკვირიანი გადამზადება თვისებრივი კვლევის ინტერვიუების ტექნიკაში.

8. ბეჭდვითი გამომცემლობების, ტელე-რადიო მაუწყებლობის ჟურნალისტებისა და საზოგადოების დაინტერესებული მხარეების ცნობიერების ამაღლების მიზნით დასაქმების თემებზე ტრენინგების/სემინარების ორგანიზება;

სოციალური მომსახურების სააგენტოს დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტის საქმიანობის, მისი ყველა აქტივობის, პროგრამებისა და არსებული სერვისების გაცნობის მიზნით 2016 წელს ჩატარდა 2 ორ დღიანი ტრენინგ/სემინარი. ქ. წყალტუბოში და ქ. ბორჯომში.

ქ. წყალტუბოში ჩატარდა ორდღიანი ტრენინგ/სემინარი, სადაც მონაწილეობა მიიღო ქ. თბილისისა და რეგიონებში დასაქმებულმა 22 ჟურნალისტმა.

ქ. ბორჯომში ჩატარდა ორდღიანი მედიატური, სადაც მონაწილეობა მიიღო 23 არასამთავრობო ორგანიზაციისა და მასმედიის წარმომადგენელმა.

აღნიშნულ ღონისძიებებში მონაწილეობა მიიღო ცენტრალურ და რეგიონალურ ჭრილში მომუშავე ტელე-რადიო მაუწყებლობის 45 ჟურნალისტმა და არასამთავრობო ორგანიზაციის წარმომადგენელმა.

9. დასაქმების ხელშეწყობის საკითხებთან და არსებულ პრობლემებთან დაკავშირებით სოციალურ პარტნიორებთან მჭიდრო თანამშრომლობით, შემაჯამებელი კონფერენციის მოწყობა;

2016 წლის 23 დეკემბერს მოეწყო წლიური შემაჯამებელი კონფერენცია, რომელშიც მონაწილეობა მიიღო 150-მდე მოწვეულმა სტუმარმა (მათ შორის იყვნენ – ევროკავშირის წარმომადგენლობა საქართველოში, საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობის და სოციალური დაცვის სამინისტროს, სოციალური მომსახურების სააგენტოს, საქართველოს პარლამენტის, საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს, სპორტისა და ახალგაზრდობის სამინისტროს, დამსაქმებელი კომპანიების და სხვა პარტნიორი უწყებების წარმომადგენლები) კონფერენციაზე წარდგენილი იქნა ანგარიში დასაქმების ხელშეწყობის საკითხებთან დაკავშირებით, ასევე მოხდა დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტის საქმიანობის ამსახველი ვიდეორგოლის პრეზენტაცია, რომელიც გადაღებული იქნა ევროკავშირის ხელშეწყობით და დაფინანსებით. კონფერენციის ბოლოს გამოვლენილი იქნენ წლის საუკეთესო დამსაქმებლები და პარტნიორები, რომლებსაც გადაეცათ სპეციალური ჯილდოები.

საქართველოს მთავრობის 2015 წლის 2 ივნისის N245 დადგენილება „დასაქმების ხელშეწყობის მომსახურებათა განვითარების პროგრამის დამტკიცების შესახებ“

1. შრომის ბაზრის საინფორმაციო მართვის სისტემაში worknet.gov.ge მიმდინარეობს მამიებელთა რეგისტრაცია 2015 წელს სისტემაში რეგისტრაცია გაიარა 23003 სამუშაოს მამიებელმა. რეგისტრაციის დასაწყისიდან დღემდე სისტემაში რეგისტრირებულია 56 546 სამუშაოს მამიებელი. 2015 წლის მეორე ნახევარში მომზადდა worknet.gov.ge-ს შემდგომი განვითარების გეგმა და ტექნიკური დავალება, რომლის საფუძველზეც დაიწყო სისტემის დამატებითი მოდულების (დამსაქმებელი, ვაკანსიები, უკუკავშირი, სტატისტიკური მონაცემები, რეპორტები) პროგრამული უზრუნველყოფის პროცესი.
2. „შრომის ბაზარზე ქცევის წესების“ გაცნობის მიზნით, სსიპ – სოციალური მომსახურების სააგენტოს ყველა რაიონულ განყოფილებაში სამუშაოს მამიებლებს უტარდებათ იდივიდუალური და ჯგუფური ზოგადი კონსულტაციები. სააგენტოს ტერიტორიული ცენტრების მიერ ინდივიდუალური კონსულტაცია გაეწია 15309 სამუშაოს მამიებელს. ჯგუფური კონსულტაციებში მონაწილეობა მიიღო 1939 სამუშაოს მამიებელმა.
3. ჩატარდა ორი დასაქმების ფორუმი: 10 ივლისს იმერეთის რეგიონისათვის ქ. ქუთაისში და 21-25 სექტემბერის „ვაკანსიების კვირული“ ქ. თბილისსა და კახეთის რეგიონში (ქ.თელავი); იმერეთში დასაქმების ფორუმში მონაწილეობა მიიღო 74 დამსაქმებელმა და 2000-მდე სამუშაოს მამიებელმა, 5 თვის მონიტორინგის შედეგების მიხედვით დასაქმდა 125 სამუშაოს მამიებელი, „ვაკანსიების კვირულის“ ფარგლებში მონაწილეობა მიიღო 58 დამსაქმებელმა და 1335 სამუშაოს მამიებელმა.

კვირეულის ფარგლებში წარმოდგენილი იყო 264 ვაკანსია. 3 თვის მონიტორინგის შედეგების მიხედვით დასაქმდა 40 სამუშაოს მაძიებელი.

4. მოწყვლადი დაბალკონკურენტუნარიანი პირების დასაქმების ხელშეწყობი მექანიზმების გამოვლენის მიზნით 2015 წლის 27 ივლისს გამართულ სამუშაო შეხვედრაზე, გამოიკვეთა დასაქმების ხელშეწყობი რამდენიმე მოდელი. დეკემბერში დაბალკონკურენტუნარიანი ჯგუფების დასაქმების ხელშეწყობის მიზნით შეირჩა მხარდამჭერი სპეციალისტები (Job Coaches) და მათი კოორდინატორი.
5. 2015 წლის მე-4 კვარტალში ჩაატარდა თვისებრივი კვლევა. კვლევის შედეგად ჩატარებული ინტერვიუ განხორციელდა 10 რეგიონის 175 კომპანიაში. აქედან, ვარგისად ჩაითვა 131 ინტერვიუ. კვლევის შედეგები, მათი შემდგომი დამუშავებისა და ანალიზის მიზნით გადმოიგზავნა საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს შრომის ბაზრის ანალიზის სამმართველოში.
6. ცნობიერების ამაღლებისა და კომუნიკაციის განვითარების მიზნით ბეჭდვითი გამომცემლობების, ტელე-რადიო მაუწყებლობის ჟურნალისტთათვის მომზადდა ტრენინგების პროგრამა. ტრენინგები ჩატარდა ორ ეტაპად: თბილისში დასაქმებული ჟურნალისტებისათვის ქ. ბორჯომში და რეგიონებში დასაქმებული ჟურნალისტებისათვის ქ. თბილისში. სულ ტრენინგი ჩატარდა 37 ჟურნალისტს.
7. სხვადასხვა სახელმწიფო უწყებებთან, დამსაქმებლებთან და სხვა დაინტერესებული მხარეებთან თანამშრომლობის გაძლიერების მიზით მოეწყო კონფერენცია რომელშიც მონაწილეობა მიიღო 141 დელეგატმა.
8. საანგარიშო პერიოდში დაიწყო მუშაობა და 2015 წლის 30 დეკემბერს საქართველოს მთავრობის # 676 დადგენილებით დამტკიცდა „პროფესიული კონსულტირებისა და კარიერის დაგეგმვის მომსახურებების სრულყოფილი სერვისის სტანდარტის განსაზღვრისა და სამუშაოს მაძიებელთათვის პროფესიული კონსულტირებისა და კარიერის დაგეგმვის ქვესტანდარტის დამტკიცების შესახებ“

დანართი N3

საქართველოს მთავრობის 2018 წლის 12 თებერვლის N76 დადგენილება „სამუშაოს მაძიებელთა პროფესიული მომზადება-გადამზადებისა და კვალიფიკაციის ამაღლების სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების შესახებ“

საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო

პროფესიული მომზადება-გადამზადების პროგრამის ფარგლებში, საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის მიერ გამოიცა ინდივიდუალური-სამართლებრივი აქტები:

1. 2018 წლის 2 თებერვალს საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის #01-51/ო ბრძანებით დამტკიცდა „სამუშაოს მაძიებელთა პროფესიული მომზადება-გადამზადებისა და კვალიფიკაციის ამაღლების სახელმწიფო პროგრამით გათვალისწინებული ვაუჩერისა და საგზურის ფორმების დამტკიცების შესახებ“ (ცვლილება შევიდა 2018 წლის 4 აპრილს # 01-81/ო ბრძანებით);
 2. 2018 წლის 21 თებერვალს საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის #01-52/ო ბრძანებით დამტკიცდა „სამუშაოს მაძიებელთა პროფესიული მომზადება-გადამზადებისა და კვალიფიკაციის ამაღლების სახელმწიფო პროგრამის ეფექტური განხორციელებისა და კოორდინაციის მიზნით გასატარებელ ღონისძიებათა შესახებ უწყებათაშორისი სამუშაო ჯგუფის შექმნის შესახებ“;
 3. 2018 წლის 27 თებერვალს საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის #01-57/ო ბრძანებით დამტკიცდა „სამუშაოს მაძიებელთა პროფესიული მომზადება-გადამზადების პროფესიათა ჩამონათვალის დამტკიცების შესახებ“;
- მიმდინარეობს საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს მხრიდან, პროფესიული მომზადება-გადამზადების პროგრამით გათვალისწინებული შესასრულებელ ღონისძიებებზე სამუშაოები.

პროგრამის განმახორციელებელი – სოციალური მომსახურების სააგენტო

პროფესიული მომზადება-გადამზადების პროგრამის ფარგლებში, მომზადებული და სააგენტოს დირექტორის ბრძანებით დამტკიცდა ინდივიდუალურ-სამართლებრივი აქტები. პროგრამის განსახორციელებლად მიმდინარეობს მოსამზადებელი სამუშაოები. საწყის ეტაპზე დაიწყება სტაჟირების კომპონენტის განხორციელება.

საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 4 აპრილის N182 დადგენილება „სამუშაოს მაძიებელთა პროფესიული მომზადება-გადამზადებისა და კვალიფიკაციის ამაღლების სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების შესახებ“

1. 2017 წლის მომზადება-გადამზადების კომპონენტის ფარგლებში სასწავლო ვაუჩერი გაიცა 2360 სამუშაოს მაძიებელზე და სრული კურსი გაიარა 2130 სამუშაოს მაძიებელმა. დღეის მდგომარეობით მომზადება-გადამზადების კომპონენტის ფარგლებში, კურსდამთავრებულთაგან დასაქმებულია 551 სამუშაოს მაძიებელი, მათ შორის 7 შშმ პირი.

(2017 წლის პროგრამის საბოლოო შედეგები ცნობილი გახდება 2018 წლის ზაფხულის პერიოდში, საბოლოო მონიტორინგის განხორციელების შესაბამისად).

2. 2017 წელს სტაჟირების მიმწოდებლად დარეგისტრირდა 27 ორგანიზაცია, საიდანაც მომსახურება გასწია 26 ორგანიზაციამ. სტაჟირებისთვის გაიგზავნა 137 სამუშაოს მაძიებელი, მათ შორის 37 შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირი და 1 სსსმ პირი. სტაჟირების მომსახურება სრულად გაიარა 129 სამუშაოს მაძიებელმა.

სტაჟირების განხორციელების შემდეგ 41 სამუშაოს მაძიებელთან გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება, მათ შორის 5 შშმ პირი.

საქართველოს მთავრობის 2016 წლის 2 ივნისი N238 დადგენილება „სამუშაოს მაძიებელთა პროფესიული მომზადება-გადამზადებისა და კვალიფიკაციის ამაღლების სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების შესახებ“

1. 2016 წლის მომზადება-გადამზადების კომპონენტის ფარგლებში სასწავლო ვაუჩერი გაიცა 2125 სამუშაოს მაძიებელზე და სრული კურსი გაიარა 1804 სამუშაოს მაძიებელმა. დღეის მდგომარეობით მომზადება-გადამზადების კომპონენტის ფარგლებში, კურსდამთავრებულთაგან დასაქმებულია 534 სამუშაოს მაძიებელი, მათ შორის 14 შშმ პირი.

2. 2016 წელს სტაჟირების კომპონენტის ფარგლებში, სტაჟირებისთვის გაიგზავნა 47 სამუშაოს მაძიებელი, მათ შორის 22 შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირი. სტაჟირების მომსახურება სრულად გაიარა 39 სამუშაოს მაძიებელმა. სტაჟირების განხორციელების შემდეგ 21 სამუშაოს მაძიებელთან გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება, მათ შორის 11 შშმ პირი.

საქართველოს მთავრობის 2015 წლის 31 აგვისტოს N451 დადგენილება „სამუშაოს მაძიებელთა პროფესიული მომზადება-გადამზადებისა და კვალიფიკაციის ამაღლების სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების შესახებ“

1. 2015 წლის მომზადება-გადამზადების კომპონენტის ფარგლებში სასწავლო ვაუჩერი გაიცა 601 სამუშაოს მაძიებელზე და სრული კურსი გაიარა 415 სამუშაოს მაძიებელმა. დღეის მდგომარეობით მომზადება-გადამზადების კომპონენტის ფარგლებში, კურსდამთავრებულთაგან დასაქმებულია 35 სამუშაოს მაძიებელი.

2. 2015 წელს სტაჟირების კომპონენტის ფარგლებში, სტაჟირებისთვის გაიგზავნა 2 შშმ პირი სამუშაოს მაძიებელი, სტაჟირების განხორციელების შემდეგ 1 სამუშაოს მაძიებელს გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება.

დანართი N4

საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს მიერ შრომითი მიგრაციის სფეროში განხორციელებული და დაგეგმილი აქტივობების შესახებ ანგარიში 2015-2017 წ.

დღეისათვის საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს შრომისა და დასაქმების პოლიტიკის დეპარტამენტი აქტიურად არის ჩართული საქართველოში შრომითი მიგრაციის რეგულირების მექანიზმების შექმნასა და განხორციელებაში. ასევე აქტიურად მუშაობს სახელმწიფოთაშორისი თანამშრომლობის გაძლიერებასა და ლეგალური შრომითი მიგრაციის მექანიზმების შექმნაზე.

შრომისა და დასაქმების პოლიტიკის დეპარტამენტის მიერ ზემოაღნიშნულ სფეროში განხორციელებული, მიმდინარე და დაგეგმილი აქტივობები:

საქართველოს ფარგლებს გარეთ დასაქმებული სამუშაო ძალის რეგისტრაცია

საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს მიერ შემუშავდა და 2015 წლის 1 აპრილს დამტკიცდა კანონი „შრომითი მიგრაციის შესახებ“, რომელიც ძალაში შევიდა 2015 წლის 1 ნოემბერს.

საქართველოს კანონი „შრომითი მიგრაციის შესახებ“ არეგულირებს საქართველოდან შრომითი ემიგრაციის საკითხებს შუამავალი კომპანიების რეგულირებისა და პოტენციური ემიგრანტების ინფორმირების გზით. საქართველოს კანონიდან „შრომითი მიგრაციის შესახებ“ გამომდინარე საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრომ შეიმუშავა და საქართველოს მთავრობის მიერ დამტკიცდა „იურიდიული პირის, ინდივიდუალური მეწარმის ან უცხო ქვეყნის საწარმოს ან არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის ფილიალის (წარმომადგენლობის, მუდმივი დაწესებულების) მიერ უცხოელი დამსაქმებლის შესახებ ინფორმაციისა და შრომითი ემიგრაციის სფეროში განხორციელებული საქმიანობის შესახებ ანგარიშის წარდგენის წესი და ფორმა“, რომლის თანახმადაც შუამავალი კომპანიები ვალდებული არიან საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს წარუდგინონ ინფორმაცია კალენდარული წლის განმავლობაში გაწეული საშუალო საქმიანობის შესახებ. შუამავალი კომპანიების მიერ მოწოდებული ინფორმაციის საფუძველზე შრომისა და დასაქმების პოლიტიკის დეპარტამენტმა უნდა დაამუშავოს აღნიშნული ინფორმაცია და აწარმოოს შესაბამისი საინფორმაციო ბაზა საზღვარგარეთ დასაქმებული საქართველოს მოქალაქეების შესახებ (მისი ასაკის, განათლების, კვალიფიკაციის, დასაქმებული ადგილის და ა.შ). ასევე პროცესში გამოვლენილი დარღვევების შემთხვევაში განხორციელოს „შრომითი მიგრაციის შესახებ“ საქართველოს კანონით განსაზღვრული პასუხისმგებლობის ნორმები.

2017 წლის 1 მარტის მდგომარეობით (პირველი საანგარიშო პერიოდის (ანგარიში წარდგენის) ბოლო ვადა), საჯარო რეესტრის ინფორმაციით საქართველოში რეგისტრირებული იყო 633 საშუალო (ანგარიშვალდებული) კომპანია. აქედან ანგარიში (შესაბამისი წესით და ფორმით) წარადგინა მხოლოდ 23 კომპანიამ. ანგარიშის წარუდგენლობის გამო (ან არასრულყოფილი ანგარიშის წარმოდგენის გამო) 300 ლარით დაჯარიმდა 610 კომპანია.

წარმოდგენილი ანგარიშების საფუძველზე შუამავალი კომპანიების დახმარებით საზღვარგარეთ დასაქმდა 373 საქართველოს მოქალაქე (რაც ქვეყანაში არსებულ სხვადასხვა კვლევებზე და ზოგად დემოგრაფიულ სიტუაციაზე დაყრდნობით ნამდვილად არ წარმოადგენს რეალურ ციფრს).

2016 წელს საშუალო კომპანიების მიერ საქართველოს მოქალაქეების საქართველოს ფარგლებს გარეთ შრომითი მოწყობის შესახებ სტატისტიკური მონაცემები

2016 წელი (სულ დასაქმებული - 373)					
დასაქმების ქვეყანა	სულ დასაქმებული	ასაკი	სქესი		პროფესია
			ქალი	კაცი	
პოლონეთი	57	22-57	7	50	ბიზნესის მართვა - ტურიზმი, სატრანსპორტო და მანქანათმშენებელი, არქიტექტორი, არქიტექტორი, იურისტი, ფილოსოფია, მხატვარი, ბუღალტრის მემანქანე, მექანიკ-ელექტრიკოსი, ტექნოლოგი, მედდა, პედაგოგი
2016 საბერძნეთი	275	21-65	0	275	მეზღვაური
2016 გერმანია	4	26-30	0	4	მეზღვაური
არაბეთის გაერთიანებული ემირატები	7	27-56	0	7	მეზღვაური
2016 ლატვია	8	28-53	0	8	მეზღვაური
2016 გიბრალტარი	3	34-59	0	3	მეზღვაური
2016 მალტა	19	28-55	0	19	მეზღვაური

საქართველოში დასაქმებული უცხოური სამუშაო ძალის რეგისტრაცია

„შრომითი მიგრაციის შესახებ“ კანონის საფუძველზე 2015 წლის 7 აგვისტოს მიღებული საქართველოს მთავრობის დადგენილებით დამტკიცდა „საქართველოში მუდმივი ბინადრობის ნებართვის არმქონე უცხოელის ადგილობრივ დამსაქმებელთან შრომითი მოწყობისა და ანაზღაურებადი შრომითი საქმიანობის განხორციელების წესი“ (ძალაში შევიდა 2015 წლის 1 ნოემბერს), რომლითაც რეგულირდება უცხოელების საქართველოში დასაქმების პირობები. თუმცა უნდა აღინიშნოს, რომ ქვეყნის მიერ გაცხადებული ლიბერალური პოლიტიკიდან გამომდინარე აღნიშნული დადგენილება არ აწესებს სამუშაო ნებართვებს ან სხვა ტიპის მარეგულირებელ ბერკეტებს. იგი ითვალისწინებს მხოლოდ ადგილობრივი დამსაქმებლის ვალდებულებას, უცხოელის საქართველოში დასაქმებისა და მასთან ხელშეკრულების გაფორმებიდან 30 კალენდარულ დღეში საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს ინფორმირებას უცხოელის დასაქმების თაობაზე (ანგარიშგება ხდება ინდივიდუალურად ყველა დასაქმებულ უცხოელზე). შრომისა და დასაქმების პოლიტიკის დეპარტამენტი ამუშავებს აღნიშნულ ინფორმაციას და აწარმოებს შესაბამისი საინფორმაციო ბაზას საქართველოში დასაქმებული უცხოელების შესახებ (მისი ასაკის, განათლების, კვალიფიკაციის, დასაქმებული ადგილის და ა.შ).

2017 წლის მდგომარეობით საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროში მოწოდებულია ინფორმაცია საქართველოში დასაქმებული 121 უცხო ქვეყნის მოქალაქის შესახებ.

2015, 2016 და 2017 წლებში ადგილობრივი დამსაქმებლების მიერ შრომითი იმიგრანტების შრომითი მოწყობის შესახებ სტატისტიკური მონაცემები

2015 წელი (სულ 7 დასაქმებული)					
მოქალაქეობა	სულ დასაქმებული	ასაკი	სქესი		დასაქმების სფერო
			ქალი	კაცი	
2015 უკრაინა	2	28-32	2	0	გაყიდვები/მენეჯმენტი
2015 აზერბაიჯანი	1	21	0	1	მომსახურების სფერო
2015 თურქეთი	4	27-46	0	4	მზარეული/ტექნიკოსი/მენეჯმენტი
2016 წელი (სულ 94 დასაქმებული)					
მოქალაქეობა	სულ დასაქმებული	ასაკი	სქესი		დასაქმების სფერო
			ქალი	კაცი	
2016 დიდი ბრიტანეთი	2	39-60	0	2	მენეჯმენტი
2016 უკრაინა	4	28-40	3	1	მენეჯმენტი
2016 აზერბაიჯანი	43	21-60	1	42	მშენებლობის/მომსახურების სფერო/იურიდიული სფერო/სამედიცინო სფერო/ფინანსები
2016 ესტონეთი	1	28	0	1	მენეჯმენტი
2016 თურქეთი	24	31-63	3	21	ფინანსები/მომსახურება / მენეჯმენტი
2016 თურქმენეთი	1	32	0	1	მენეჯმენტი
2016 ლატვია	1	32	0	1	მენეჯმენტი
2016 ინდოეთი	4	38-69	0	4	ტექნიკოს-კონსულტანტი
2016 ბელორუსია	6	36-43	0	6	მენეჯმენტი
2016 ესპანეთი	2	48-51	1	1	მენეჯმენტი
2016 ლიბანი	1	37	0	1	მენეჯმენტი
2016 ა.შ.შ.	3	26-46	2	1	ფინანსები/მარკეტინგი/მენეჯმენტი
2016 ნიდერლანდები	1	37	0	1	მენეჯმენტი
2016 ყაზახეთი	1	48	0	1	მენეჯმენტი
2017 წელი (სულ 20 დასაქმებული)					
მოქალაქეობა	სულ დასაქმებული	ასაკი	სქესი		დასაქმების სფერო
			ქალი	კაცი	
2017 თურქეთი	2	50-59	0	2	ინჟინერია
2017 უკრაინა	2	32-36	0	2	შეფ-მზარეული/ფიტნეს ინსტრუქტორი
2017 აზერბაიჯანი	5	20-69	1	4	გაყიდვები/მენეჯმენტი/მშენებლობა
2017 სომხეთი	3	28	0	3	ლოჯისტიკა/ინჟინერია/მენეჯმენტი
2017 ანგოლა	1	39	1	0	ინფორმაციული ტექნოლოგიები
2017 ახალი ზელანდია	1	32	0	1	ოპერატორი
2017 ინდოეთი	1	36	1	0	მენეჯმენტი
2017 ირანი	1	26	1	0	გაყიდვები/მენეჯმენტი
2017 პაკისტანი	2	53-91	0	2	მენეჯმენტი/ავიატექნიკოსი
2017 პოლონეთი	1	29	0	1	ტექნიკოსი
2017 ფილიპინები	1	25	1	0	მენეჯმენტი/გაყიდვები

სამუშაო ძალის დროებითი შრომითი მიგრაციის სფეროში სახელმწიფოთაშორისი თანამშრომლობის ხელშეწყობა

გერმანიის საერთაშორისო თანამშრომლობის საზოგადოება (GIZ)

შრომითი მიგრაციის ეფექტიანად მართვისათვის უმნიშვნელოვანესია საერთაშორისო გამოცდილებისა და სტანდარტების გაზიარება.

ამ თვალსაზრისით ერთ-ერთი წინადადებულ ნაბიჯს წარმოადგენს საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროსა და გერმანიის საერთაშორისო თანამშრომლობის საზოგადოებას (GIZ) შორის „შრომითი მიგრაციის სფეროში თანამშრომლობის შესახებ“ ურთიერთგაგების მემორანდუმის გაფორმება.

თანამშრომლობა ემყარება ევროკავშირისა და გერმანიის ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ფედერალური სამინისტროს მიერ ერთობლივად დაფინანსებული პროექტის – „ევროკავშირის პარტნიორობა მობილურობისათვის განვითარების პოტენციალის გაძლიერება საქართველოში მიზნობრივი ცირკულარული მიგრაციისა და დიასპორის მობილიზების გზით“ – ფარგლებში შეძენილ გამოცდილებას და შრომითი მიგრაციის სფეროში საქართველოს გამოწვევების შეფასებას.

ასევე GIZ-თან თანამშრომლობითა და საერთაშორისო ექსპერტის დახმარებით გაკეთდა საქართველოში შრომითი მიგრაციის მარეგულირებელი ნორმატიული აქტების, საქართველოს კანონის „შრომითი მიგრაციის შესახებ“ და მთავრობის დადგენილების N417 „შრომითი იმიგრანტის (საქართველოში მუდმივი ბინადრობის ნებართვის არმქონე უცხოელის) ადგილობრივ დამსაქმებელთან შრომითი მოწყობისა და ანაზღაურებადი შრომითი საქმიანობის განხორციელების წესის შესახებ“ გავლენისა და რისკების შეფასება და მომზადდა შესაბამისი დოკუმენტი.

მიგრაციის საერთაშორისო ორგანიზაცია (IOM)

საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო წარმოადგენს მთავარ პარტნიორს პროექტში „საქართველოს სამუშაო ძალის დროებითი შრომითი მიგრაციის პილოტირება პოლონეთსა და ესტონეთში.“ პროექტს ახორციელებს მიგრაციის საერთაშორისო ორგანიზაციის მისია საქართველოში და მის პირდაპირ ბენეფიციარებს წარმოადგენენ შრომითი მიგრანტები საქართველოდან, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო, სსიპ – „სოციალური მომსახურების სააგენტო“, დასაქმების კერძო სააგენტოები. პროექტის ფარგლებში ჩატარდა შრომის ბაზრის კვლევები პოლონეთსა და ესტონეთში და შედგენილია მათ შრომის ბაზრებზე მოთხოვნადი პროფესიების ჩამონათვალი. გამოვლენილი მოთხოვნების შესაბამისად საქართველოს შრომის ბაზარზე შეირჩა შესაბამისი კადრები და მათი საზღვარგარეთ ლეგალურად დასაქმების მიზნით. დღევანდელი მდგომარეობით არსებული შედეგია:

პოლონეთი:

- 14 შემდუღებელი უკვე პოლონეთშია და მუშაობს;
- დამსაქმებლის მიერ დამატებით შერჩეულია 11 კანდიდატი;
- ორს მიღებული აქვთ დასაქმებაზე განაცხადი/დეკლარაცია და გადის სავიზო პროცედურებს;
- 5 ელოდება დამსაქმებლის განაცხადს/დეკლარაციას;
- 4 ელოდება დამსაქმებლის განაცხადს/დეკლარაციას;
- მიმდინარეობს შერჩევა:

სასათბურე მეურნეობა – ძირითადად ქალები -10 კაცი;

ხარატი – 3 კაცი.

ესტონეთი:

მიმდინარეობს შერჩევა ვაკანსიაზე – ხარატი, ლითონ კონსტრუქციების დამზადება ავტომატიზირებულ, სოფითით ოპერირებულ მანქანებზე;

ზოგადი ვაკანსიები:

- შემდუღებლები,
- სხვადასხვა პროფილის სამშენებლო მუშები,
- ხის დამუშავება/ავეჯის დამზადება,
- ელექტრიკოს-მექანიკოსები.

ასევე აღნიშნული პროექტის ფარგლებში ცირკულარული მიგრაციის სქემებზე ჩატარდა ტრენინგები

სამთავრობო და არასამთავრობო ორგანიზაციებთან (საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო, სსიპ „სოციალური მომსახურების სააგენტო, საქართველოს საგარეო საქმეთა სამინისტრო, საქართველოს განათლების სამინისტრო, საქართველოს სპორტისა და ახალგაზრდობის სამინისტრო).

2018 წლის 1 მარტს საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროსა და მიგრაციის საერთაშორისო ორგანიზაციას (IOM) შორის გაფორმდა ურთიერთგაგების მემორანდუმი, რომლის ფარგლებშიც გაგრძელდება თანამშრომლობა საზღვარგარეთ დროებით ლეგალურად დასაქმების (ცირკულარული მიგრაციის) მიმართულებით.

სახელმწიფოთაშორისი თანამშრომლობის განვითარება

დაწყებულია და მომავალში კიდევ უფრო გააქტიურდება სამუშაოები შრომითი მიგრაციის სფეროში სახელმწიფოთაშორისი თანამშრომლობის განვითარების, საზღვარგარეთ დროებითი ლეგალური დასაქმების შესაძლებლობების გაფართოების, შრომითი მიგრანტების უფლებების დაცვის მიზნით ორმხრივი და მრავალმხრივი ხელშეკრულებების გასაფორმებლად.

2014 წელს, ხელი მოეწერა საქართველოსა და საფრანგეთის მთავრობებს შორის კვალიფიციური სპეციალისტების ბინადრობისა და ცირკულარული მიგრაციის შესახებ ხელშეკრულებას. აღნიშნული ხელშეკრულება რატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის მიერ, ხოლო ფრანგულ მხარეს ხელშეკრულების რატიფიცირება ჯერ არ მოუხდენია.

ამჟამად მიმდინარეობს მუშაობა ისრაელის სახელმწიფოსთან კვალიფიციური სპეციალისტების ბინადრობისა და ცირკულარული მიგრაციის შესახებ ხელშეკრულებების გასაფორმებლად. საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს მიერ მომზადებულია შეთანხმების პროექტის საბოლოო რედაქცია და ამჟამად მიმდინარეობს მისი შეთანხმების პროცესი სხვა სახელმწიფო უწყებებთან, რათა შემდგომ მოხდეს მისი გაგზავნა ისრაელის სახელმწიფოს წარმომადგენლებისათვის მისი საბოლოო სულყოფის მიზნით.

ასევე, მსგავსი ტიპის ხელშეკრულებების გასაფორმებლად მიმდინარეობს აქტიური მუშაობა ავსტრიის, რუმინეთისა და საბერძნეთის სახელმწიფოებთან. ასევე, მიმდინარეობს მოლაპარაკებები „კატარის რესპუბლიკაში საქართველოს მოქალაქეების დასაქმების შესახებ“ ხელშეკრულების თაობაზე.

ასეთი ხელშეკრულებები შექმნის შრომითი მიგრაციის სფეროში ურთიერთსარგებლობის პრინციპებზე დაფუძნებული, რეალური და ეფექტიანი თანამშრომლობის საფუძვლებს, რის შემდეგაც უნდა ჩამოყალიბდეს მათი ამოქმედების მექანიზმი.

მიგრაციის სტრატეგია

მიგრაციის საკითხთა სამთავრობო კომისიის ფარგლებში მომზადდა და დამტკიცდა მიგრაციის სტრატეგია 2013-2015 და მისი 2013-2015 წლების სამოქმედო გეგმა. მოგვიანებით შემუშავდა და დამტკიცდა მიგრაციის სტრატეგია 2016-2020 და მისი 2016-2017 წლების სამოქმედო გეგმა, რომლის მიზანია საქართველოში მიგრაციის მარეგულირებელი მთავარი სტრატეგიისა და მისი მართვის ინსტრუმენტების განსაზღვრა. საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს შრომისა და დასაქმების პოლიტიკის დეპარტამენტი აქტიურად იყო და არის არის ჩართული, როგორც მიგრაციის სტრატეგიისა და მისი სამოქმედო გეგმის შემუშავებაში, ასევე ზემოაღნიშნული სტრატეგიის ფარგლებში სტრატეგიით გათვალისწინებული ვალდებულებების შესრულებაში.

2017 წლის ბოლოს მიგრაციის სამთავრობო კომისიის სამუშაო ჯგუფის მიერ მომზადდა და შემდგომ მიგრაციის საკითხთა სამთავრობო კომისიის მიერ დამტკიცდა 2016-2020 მიგრაციის სტრატეგიის 2018 წლის სამოქმედო გეგმა.

მიგრაციის რისკების ანალიზის კონცეფცია

მიგრაციის საკითხთა სამთავრობო კომისიის ფარგლებში შექმნილია მიგრაციის რისკების ანალიზის სამუშაო ჯგუფი. აღნიშნული სამუშაო ჯგუფის ფარგლებში მომზადდა და დამტკიცდა „მიგრაციის რისკების ანალიზის კონცეფცია“ და მისი „2016-2017 წლების სამოქმედო გეგმა“. აღნიშნული კონცეფციის მიზანია

საქართველოში მიგრაციასთან დაკავშირებული რისკ-ფაქტორების განსაზღვრა და მათ გადაჭრის გზების მოძიება.

საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს შრომისა და დასაქმების პოლიტიკის დეპარტამენტის მიერ შემუშავდა და 2016 წლის 10 აგვისტოს საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის N01-189/ო ბრძანებით დამტკიცდა მიგრაციის რისკების ანალიზის შიდაუწყებრივი სამოქმედო გეგმა;

საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროში გამოიყო მიგრაციის რისკების ანალიზის სისტემაზე მომუშავე სტრუქტურული ერთეული – შრომისა და დასაქმების პოლიტიკის დეპარტამენტი;

მიგრაციის რისკების ანალიზის შიდაუწყებრივი მეთოდოლოგიის შემუშავების მიზნით, მიმდინარეობს მოლაპარაკებები საერთაშორისო დონორ ორგანიზაციებთან, რათა მოხდეს შესაბამისი ექსპერტის მოძიება; მიგრაციის რისკების ანალიზის შიდაუწყებრივი მეთოდოლოგიის საფუძველზე შემუშავდება ინფორმაციისა და მონაცემების შეგროვებისა და გაცვლის შიდაუწყებრივი მექანიზმები.

უცხოელთა ინტეგრაცია

მიგრაციის საკითხთა სამთავრობო კომისიის ფარგლებში შექმნილია უცხოელთა ინტეგრაციის ჯგუფი, საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს თავჯდომარეობით, რომლის მიზანია საქართველოში უცხოელების ინტეგრაციის ღირსეული მექანიზმების შექმნა და დანერგვა. სამუშაო ჯგუფის ფარგლებში გაიმართა რამდენიმე სამუშაო შეხვედრა, სადაც დეტალურად განიხილებოდა სამუშაო ჯგუფის წევრი სახელმწიფო, საერთაშორისო და არასამთავრობო ორგანიზაციების მიერ უცხოელთა ინტეგრაციის კუთხით განხორციელებული და განსახორციელებელი აქტივობები.

ვინაიდან უცხოელთა ინტეგრაციის კუთხით საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს აქტივობები უკავშირდება ძირითადად საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან იძულებით გადაადგილებულ პირთა, განსახლებისა და ლტოლვილთა სამინისტროს ბენიფიციარებს (ლტოლვილისა და ჰუმანიტარული სტატუსის მქონე უცხოელები) და იგი ვერ ფარავს სრულად უცხოელთა ინტეგრაციის საკითხს, 2017 წლის 4 დეკემბერს მიგრაციის სამთავრობო კომისიის მე-19 სხდომაზე კომისიის მიერ მიღებული იქნა შემდეგი გადაწყვეტილება:

უცხოელთა ინტეგრაციის სამუშაო ჯგუფი გაერთიანდა (დაბრუნებულ მიგრანტთა) სარეინტეგრაციო საკითხების კონსოლიდაციის სამუშაო ჯგუფთან და მას კოორდინაციას გაუწევს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან იძულებით გადაადგილებულ პირთა, განსახლებისა და ლტოლვილთა სამინისტრო. გაერთიანებული ჯგუფის (ახალი სახელწოდებით – ინტეგრაციის და რეინტეგრაციის სამუშაო ჯგუფი) შემადგენლობაში შევლენ: ოკუპირებული ტერიტორიებიდან იძულებით გადაადგილებულ პირთა, განსახლებისა და ლტოლვილთა სამინისტრო (კოორდინატორი), შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო, განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო, ფინანსთა სამინისტრო, ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო, იუსტიციის სამინისტროს მმართველობის სფეროში მოქმედი სსიპ სახელმწიფო სერვისების განვითარების სააგენტო, სოფლის მეურნეობის სამინისტრო (მოწვეული სტატუსით) და საგარეო საქმეთა სამინისტრო (როგორც დიასპორის საკითხებში სახელმწიფო მინისტრის აპარატის უფლებამონაცვლე).

დანართი N5

საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 2 აგვისტოს N199 დადგენილება „საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგიისა და საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგიის რეალიზაციის 2015-2018 სამოქმედო გეგმა“. შესრულების მდგომარეობა 2015-2017 წლები

1. საკანონმდებლო ჩარჩო

2016 წელს მომზადდა და 2017 წელს საქართველოს პარლამენტს წარედგინა ცვლილებათა პაკეტი, რომლებიც მოიცავს შემდეგ საკანონმდებლო აქტებს:

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

- საქართველოს კანონი „გენდერული თანასწორობის შესახებ“.

ზემოაღნიშნული ცვლილებები განპირობებულია საქართველო-ევროკავშირის შორის გაფორმებული ასოცირების შეთანხმების, კერძოდ კი XXX დანართით აღებული ვალდებულებების ფარგლებში. 2017 წელს საქართველო ვალდებულია განახორციელოს ცვლილებები კანონმდებლობაში „რასობრივი თუ ეთნიკური წარმომავლობის მიუხედავად პირთა თანაბარი მოპყრობის პრინციპის განხორციელების შესახებ“ 2000 წლის 29 ივნისის საბჭოს 2000/43/EC დირექტივით, „დასაქმებისა და შრომითი საქმიანობის საკითხებთან მიმართებით თანაბარი მოპყრობის ზოგადი სტრუქტურის ჩამოყალიბების შესახებ“ 2000 წლის 27 ნოემბრის საბჭოს 2000/78/EC დირექტივითა და „საქონლისა და მომსახურებების ხელმისაწვდომობასა და მომარაგების საკითხებთან დაკავშირებით მამაკაცისა და ქალის თანაბარი მოპყრობის პრინციპის განხორციელების შესახებ“ 2004 წლის 13 დეკემბრის საბჭოს 2004/113/EC დირექტივით განსაზღვრულ მოთხოვნებთან შესაბამისობაში მოყვანის მიზნით.

გარდა ამისა, მომზადდა და 2017 წელს საქართველოს პარლამენტს წარედგინა „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს კანონის პროექტი, რომელიც მიღებულ იქნა 2018 წლის 7 მარტს.

შრომის უსაფრთხოების საკითხებზე სხვა აქტივობების შესახებ ინფორმაცია იხ. დანართი N1.

2. სოციალური პარტნიორობა

2015-2017 წლებში ჩატარდა სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისიის 2 სხდომა (11.04.2016წ. და 10.02.2017წ.). 2016 წ. საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროში შეიქმნა სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისიის სამდივნო (ბრძ. N № 01-160/ო, 11.07.2016წ.) კომისიის გადაწყვეტილებით შეიქმნა სამუშაო ჯგუფი (ბრძ. N01-161/ო, 11.07.2016წ.), რომელმაც 2016-2017 წლებში ჩატარა 9 შეხვედრა.

სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისიის საქმიანობის ერთ-ერთ მთავარ დოკუმენტს წარმოადგენს სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისიის 2016-2017 წლების □□□□□□□□ გეგმა. გეგმა მოიცავს ისეთ მიმართულებებს, როგორიცაა საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილებები, შრომითი მედიაციის მექანიზმის გაძლიერება, მედიატორთა რეესტრის დამტკიცება, შრომის ინსპექცია, შრომის უსაფრთხოების კანონი და ა.შ.

სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისიის მიერ მიღებული გადაწყვეტილებების თანახმად საქართველოს მთავრობას წარედგინა წინადადება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) კონვენცია სამმხრივი კონსულტაციების (შრომის საერთაშორისო სტანდარტები) შესახებ, 1976 (No.144) □□□□□□□□□□□□, ევროპის სოციალური ქარტიის რიგი (არარატიფიცირებული) მუხლების/პუნქტების რატიფიცირების, აჭარის რეგიონში სოციალური პარტნიორობის პილოტირების, შრომითი დავების მედიატორთა რეესტრის დამტკიცების შესახებ.

ზემოაღნიშნული გადაწყვეტილებების შესაბამისად,

1. ევროპის სოციალური ქარტიის რიგი მუხლების/პუნქტების რატიფიცირებასთან დაკავშირებით საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრომ დაიწყო რატიფიცირებისთვის საჭირო პროცედურები. ამჟამად მიმდინარეობს სახელმწიფო უწყებების მიერ შესაბამისი დასკვნების მომზადება. ეს მუხლები/პუნქტებია:

მუხლი 2 უფლება შრომის სამართლიან პირობებზე – პუნქტი 3

მუხლი 3 უფლება უსაფრთხო და ჯანმრთელ სამუშაო პირობებზე – პუნქტები 1,2,4

მუხლი 8 დასაქმებულ ქალთა დედობის დაცვის უფლება – პუნქტი 2

მუხლი 9 პროფესიული ორიენტაციის უფლება

მუხლი 10 პროფესიული მომზადების უფლება – პუნქტები 1 და 3

მუხლი 15 შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა დამოუკიდებლობის, სოციალური ინტეგრაციისა და საზოგადოებრივ ცხოვრებაში მონაწილეობის უფლება – პუნქტი 1

მუხლი 17 ბავშვებისა და ახალგაზრდების სოციალური, იურიდიული და ეკონომიკური დაცვის უფლება – პუნქტი 2

2. 2016 წლის 11 აპრილს სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისიის შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სამმხრივი კონსულტაციების (შრომის საერთაშორისო ნორმები) შესახებ, 1976 წლის N144 კონვენციის რატიფიცირების შესახებ გადაწყვეტილების სისრულეში მოყვანის მიზნით, საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრომ განახორციელა შესაბამისი აქტივობები საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი პროცედურების შესაბამისად. 2017 წლის 2 ნოემბერს საქართველოს პარლამენტის N1331-IX დადგენილებით რატიფიცირებულ იქნა „შრომის საერთაშორისო სტანდარტების განხორციელების ხელშეწყობის მიზნით სამმხრივი კონსულტაციების შესახებ“ შრომის საერთაშორისო კონფერენციის სამოცდამეერთე სესიაზე (ჟენევა, 1976 წლის 21 ივნისი) მიღებული N144 კონვენცია.

3. 2017 წლის 1 მარტს „კოლექტიური დავის შემათანხმებელი პროცედურების უზრუნველსაყოფად მედიატორთა რეესტრის განსაზღვრის თაობაზე“ საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის № 01-54/ო ბრძანებით დამტკიცდა შრომითი დავების მედიატორთა რეესტრი. რეესტრის უფლებამოსილების ვადაა 3 წელი და შედგება დამოუკიდებელი და მიუკერძოებელი 11 მედიატორისგან.

4. 2017 წლის 11 ივლისს, ქ. ბათუმში, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ხელშეწყობით გაიმართა სოციალური პარტნიორების სტრატეგიული დაგეგმარების შეხვედრა. შეხვედრას ესწრებოდნენ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის, აჭარის მთავრობის და საკანონმდებლო ორგანოების, საქართველოს პარლამენტის, დამსაქმებელთა ასოციაციის და პროფესიული კავშირების წარმომადგენლები.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის წარმომადგენლებმა გაუზიარეს შეხვედრის მონაწილეებს საუკეთესო გამოცდილება სოციალური პარტნიორობის რეგიონალურ დონეზე განვითარებასთან დაკავშირებით.

აჭარის რეგიონში სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისიის შექმნის იდეას მხარი დაუჭირეს, როგორც აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკის მთავრობის, ისე დამსაქმებელთა ასოციაციის აჭარის წარმომადგენლობის და პროფესიული კავშირების აჭარის რეგიონალური გაერთიანების წარმომადგენლებმა. აღნიშნულ შეხვედრაზე შეიქმნა სამმხრივი კომისიის ჩამოყალიბებისთვის სამუშაო ჯგუფი, რომელმაც თავის პირველ სხდომაზე, 2017 წლის 19 ივლისს განსახილველად წარადგინა სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისიის დებულების პროექტი. ამ პროექტის მიხედვით სამმხრივი კომისიის მხარეები იქნებიან:

- აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკის მთავრობა
- აჭარის სხვადასხვა სექტორში მოქმედი დამსაქმებელთა გაერთიანებები
- აჭარის დასაქმებულთა გაერთიანებები

დებულების პროექტის მიხედვით თითოეული მხარე კომისიაში წარმოდგენილი იქნება 4 წევრით. აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკის მთავრობის თავმჯდომარე უხელმძღვანელებს სამმხრივ კომისიას.

კომისიის დებულების პროექტის გაცნობისა და მასზე მოსაზრებების წარმოდგენის მიზნით პროექტი გადაეცა თითოეულ მხარეს.

სამუშაო ჯგუფის მომდევნო შეხვედრა გაიმართა 2017 წლის 27 ივლისს. ამ შეხვედრის ფარგლებში განიხილეს სამმხრივი კომისიის სტრუქტურა და შემადგენლობა. შეთანხმდნენ, რომ უფრო დეტალურად უნდა გაიწეროს თუ რა ვადაში და რა პროცედურების დაცვით უნდა წარმოადგინოს თითოეულმა მხარემ თავისი წარმომადგენლები კომისიაში.

დებულების პროექტში განსაზღვრულია, რომ კომისიის უფლებამოსილებას მიკუთვნებული საკითხების გადასაწყვეტად კომისია ქმნის სამუშაო ჯგუფს. შეხვედრის ფარგლებში გადაწყდა, რომ სამუშაო ჯგუფის ფორმირების და მათ მიერ გადაწყვეტილების მიღების წესი უფრო დეტალურად განისაზღვროს და გაიწეროს ამავე დებულებაში.

შეხვედრაზე ასევე განიხილეს აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკის მთავრობის დადგენილების პროექტი სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი ტერიტორიული კომისიის შექმნის შესახებ. მხარეები შეთანხმდნენ, რომ განისაზღვროს როდის და რა ვადაში უნდა შეიქმნას სამმხრივი კომისია, დაკონკრეტდეს სამუშაო ჯგუფის ფორმირების წესი და განისაზღვროს სამდივნოს ფუნქციები.

3. კოლექტიური შრომითი დავების მედიატორთა

2015-2017 წლებში საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს კოლექტიურ შრომით დავაზე მედიატორის დანიშვნის თაობაზე მომართეს 26 შემთხვევაში, რომელთაგანაც 13 დასრულდა მხარეთა შორის შეთანხმებით, 1 შემთხვევაში შეთანხმება მიღწეულ იქნა ნაწილობრივ, 2 შემთხვევაში არ დადასტურდა დავა, ხოლო 1 დავა რომელიც გადავიდა 2018 წლის იანვარში, დასრულდა ასევე მხარეთა შეთანხმებით დასრულდა.

4. შრომის ბაზრის საინფორმაციო სისტემის შექმნა და განვითარება

2015 წელს საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრომ 2013 წლის საქართველოს მთავრობის დადგენილების N199 საფუძველზე დაიწყო მუშაობა შრომის ბაზრის საინფორმაციო სისტემის დანერგვასა და განვითარებაზე.

შრომის ბაზრის საინფორმაციო სისტემა – „დაგეგმე მომავალი“ წარმოადგენს „ერთი ფანჯრის“ პრინციპზე შექმნილ საჯარო ვებ-პორტალს, რომელიც უზრუნველყოფს სხვადასხვა მომხმარებლისათვის (სკოლის

მოსწავლეები, სტუდენტები, სამუშაოს მაძიებლები, კვლევითი ინსტიტუტები, სახელმწიფო უწყებები, კერძო სექტორი და.ა.შ.) განახლებული ინფორმაციის მიწოდებას ქვეყანაში შრომის ბაზრის ტენდენციებზე, კარიერულ დაგეგმვასა და მოთხოვნად პროფესიებზე.

საინფორმაციო სისტემა – „დანერგე მომავალი“ არის ინოვაციური მექანიზმი, რომელიც უზრუნველყოფს ინფორმაციის მოპოვების, გაანალიზებისა და გავრცელების შესაძლებლობებს. მის შექმნაში აქტიურად იყვნენ ჩართული მსოფლიო ბანკისა და ევროკავშირის ექსპერტები. ყოველივე ეფუძნება საერთაშორისო გამოცდილებას, რომლის ანალოგი არ არის არა მარტო აღმოსავლეთ პარტნიორობის ქვეყნებში, არამედ ევროპის მასშტაბით.

5. განხორციელებული კვლევები

შრომის ბაზრის მოთხოვნის კომპონენტის კვლევა: რაოდენობრივი და თვისებრივი სექტორული კვლევები 2015 წელს საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრომ განახორციელა შრომის ბაზრის მოთხოვნის კვლევა.

კვლევა ითვალისწინებდა შრომის ბაზარზე დამსაქმებელთა მოთხოვნების შესახებ დეტალური ინფორმაციის მოძიებას; რეგიონებისა და ეკონომიკური სექტორების მიხედვით დასაქმების ტენდენციების გამოვლენას; ვაკანსიების მიხედვით მოთხოვნი პროფესიების იდენტიფიცირებას. კვლევა ჩატარდა რაოდენობრივი და თვისებრივი მეთოდების გამოყენებით. რაოდენობრივი კვლევის ფარგლებში გამოიკითხა 6000 რესპოდენტი კომპანია, ხოლო თვისებრივი კვლევის ფარგლებში – 240. კვლევის ანგარიშები მომზადდა ქართულ და ინგლისურ ენებზე.

2015 წელს საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრომ განახორციელა კვლევა – „მიკრო და მაკრო ფაქტორების გავლენა შშმ პირთა სამუშაო გარემოსთან ადაპტაციასა და შრომით ეფექტურობაზე“.

კვლევა ითვალისწინებდა იმ მიკრო და მაკრო ფაქტორების შესწავლას, რომლებიც გავლენას ახდენს შშმ პირების სამუშაო გარემოსთან ადაპტაციასა და შრომით ეფექტურობაზე. კვლევა განხორციელდა ორი მიმართულებით: 1. რაოდენობრივი – ეკონომიკური სექტორებისა და რეგიონების მიხედვით დასაქმებული შშმ პირების ზოგადი სურათის შექმნა და სამუშაო პირობებისადმი მათი დამოკიდებულებების შესწავლა; 2. თვისებრივი – საკვლევი თემის მიმართ შშმ პირთა, შშმ პირების დამსაქმებლებისა და სფეროს ექსპერტების დამოკიდებულებების შესწავლა.

2016 წელს საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრომ განახორციელა კვლევა – „ახალგაზრდების დამოკიდებულებების, მოტივაციისა და დასაქმების სტრატეგიების შესწავლა“. კვლევა ითვალისწინებდა თბილისისა და დიდ საუნივერსიტეტო ქალაქებში ახალგაზრდების დასაქმებასთან დაკავშირებული პრობლემებისა და გამოწვევების შესწავლას, ასევე მათ მიერ გამოყენებული დასაქმების სტრატეგიების იდენტიფიცირებას.

6. დასაქმების ეროვნული სტანდარტული კლასიფიკატორის მომზადება

2016 წელს მომზადდა დასაქმების ეროვნული კლასიფიკატორის პროექტი დასაქმების საერთაშორისო კლასიფიკატორის (ISCO-2008) ბაზაზე. ყოველივე ითვალისწინებდა პროფესიების ოთხდონიანი სტრუქტურის მქონე კლასიფიკატორის მომზადებასა და ეროვნულ პირობებთან ადაპტაციას. ყოველივე ხელს შეუწყობს საერთაშორისო დონეზე პროფესიების აღქმადობას და შედარებითობას.

7. შრომითი მიგრაციის რეგულირება იხ. დანართი N4

8. შრომის ბაზრის საჭიროებებზე ორიენტირებული პროფესიული სწავლების სისტემის განვითარების მხარდაჭერა იხ. დანართი N3

9. დასაქმების ხელშეწყობის მომსახურებათა განვითარება, სამუშაოს მაძიებელთა დასაქმების ხელშეწყობა იხ. დანართი N2

გამოყენებული წყაროები

- ქარდავა ე., სადისერტაციო ნაშრომი „საქართველოს შრომის სამართლის რეფორმა ევროპული ინტეგრაციისა და ასოცირების შეთანხმების მოთხოვნათა ქრილში“.
- *A mapping report on Labour Inspection Services in 15 European countries, A SYNDEX report for the European Federation of Public Service Unions (EPSU), 2012, https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/EPSU_Final_report_on_Labour_Inspection_Services.pdf*
- *Devid Weil, International Labour Review, VOL, 147 (2008), # 4, http://www.ilo.org/public/english/revue/download/pdf/s3_weil.pdf*
- *GEPLAC-ის „საქართველოს კანონმდებლობის ევროკავშირის კანონმდებლობასთან ჰარმონიზაციის ეროვნული პროგრამის განხორციელების არსებული მდგომარეობა 2006 წლის 13 ივნისის მდგომარეობით“, <http://parliament.ge/uploads/other/18/18477.pdf>*
- *საქართველოს კანონმდებლობის ევროპული კავშირის კანონმდებლობასთან ჰარმონიზაციის ეროვნული პროგრამა (სახელმძღვანელო პრინციპები სამოქმედო გეგმისთვის), <http://parliament.ge/uploads/other/18/18483.pdf>*

ILO-ს კონვენციები

- # 87- ასოციაციის თავისუფლებისა და ორგანიზაციის დაცვის შესახებ 1948 წლის კონვენცია
- # 98 – კოლექტიური მოლაპარაკების ორგანიზებისა და გამართვაზე უფლებათა პრინციპების გამოყენების შესახებ 1949 წლის კონვენცია
- # 29 – იძულებითი ან სავალდებულო შრომის შესახებ 1930 წლის კონვენცია, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1213036>
- #105 – იძულებითი შრომის გაუქმების შესახებ 1957 წლის კონვენცია, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1222220>
- #138 – სამუშაოზე მისაღები მინიმალური ასაკის შესახებ 1972 წლის კონვენცია, http://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C138
- #182 – ბავშვთა შრომის უკიდურესი ფორმების აკრძალვისა და დაუყოვნებლივ აღმოფხვრის ღონისძიებების შესახებ “ 1999 წლის კონვენცია, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1190570>
- #100 – მამაკაცთა და ქალთა თანაბარი ღირებულების შრომის თანაბარი ანაზღაურების შესახებ 1951 წლის კონვენცია, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1213019>
- # 111 – შრომისა და დასაქმების სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ 1957 წლის კონვენცია, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1483569>
- # 122 – დასაქმების პოლიტიკის შესახებ 1964 წლის კონვენცია, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1212988>
- # 144 – შრომის საერთაშორისო სტანდარტების განხორციელების ხელშეწყობის მიზნით სამმხრივი კონსულტაციების შესახებ 1976 წლის კონვენცია, <https://info.parliament.ge/file/1/BillReviewContent/160135?>
- # 81 – შრომის ინსპექციის შესახებ კონვენცია, http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312226
- # 129 – სოფლის მეურნეობის სფეროში შრომის ინსპექციის შესახებ კონვენცია
- # 52 – ყოველწლიური ფასიანი შვებულების შესახებ 1936 წლის კონვენცია
- # 184 – მეზღვაურების პირადობის მოწმობების შესახებ 2003 წლის კონვენცია, http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C185

- # 151 – სახელმწიფო სამსახურში დასაქმების პირობების განსაზღვრის პროცედურების და ორგანიზების უფლებების დაცვის შესახებ 1978 წლის კონვენცია, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_168333.pdf
- # 181 – დასაქმების კერძო სააგენტოების შესახებ 1997 წლის კონვენცია, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1190578>
- # 88 – დასაქმების სამსახურის ორგანიზების შესახებ 1948 წლის კონვენცია, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1190588>
- # 117 – სოციალური პოლიტიკის მიზნებისა და ნორმების შესახებ 1962 წლის კონვენცია, <https://www.scribd.com/document/150523403/%E1%83%A1%E1%83%9D%E1%83%AA%E1%83%98%E1%83%90%E1%83%9A%E1%83%A3%E1%83%A0%E1%83%98-%E1%83%9E%E1%83%9D%E1%83%9A%E1%83%98%E1%83%A2%E1%83%98%E1%83%99%E1%83%98%E1%83%A1-%E1%83%9B%E1%83%98%E1%83%96%E1%83%9C%E1%83%94%E1%83%91%E1%83%98%E1%83%A1%E1%83%90-%E1%83%93%E1%83%90-%E1%83%9C%E1%83%9D%E1%83%A0%E1%83%9B%E1%83%94%E1%83%91%E1%83%98%E1%83%A1-%E1%83%A8%E1%83%94%E1%83%A1%E1%83%90%E1%83%AE%E1%83%94%E1%83%91>
- # 142 – ადამიანის რესურსების განვითარების სფეროში პროფესიული ორიენტაციისა და პროფესიული მომზადების შესახებ 1975 წლის კონვენცია, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1212968>
- # 163 – ზღვაში და ნავსადგურში მეზღვაურთა სოციალურ-საყოფაცხოვრებო მომსახურების შესახებ 1987 წლის კონვენცია, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1211257> Convention concerning Annual Holidays with Pay (Revised), 1970 (Entry into force: 30 Jun 1973), http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEX-PUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C132

საქართველოს ნორმატიული აქტები:

- საქართველოს კონსტიტუცია, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/30346>
- ასოცირების შესახებ შეთანხმება ერთი მხრივ, საქართველოსა და მეორე მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერგიის გაერთიანებას და მათ ქვერ სახელმწიფოებს შორის, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2496959>
- ევროკავშირსა და საქართველოს შორის პარტნიორობისა და თანამშრომლობის შესახებ შეთანხმება (PCA), <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1212956>
- საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“, 17.12.10., სსმ 75, 27.12.10, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1155567>
- საქართველოს კანონი „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“, 07.03.2018, გამოქვეყნება 21.03.2018, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/4103880>
- საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსი, საქართველოს სსრ უმაღლესი საბჭოს უწყებები, 7, 30.07.1971, (გაუქმებული), <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/30376>
- საქართველოს კანონი „პროფესიული კავშირების შესახებ“, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/33376>
- საქართველოს კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ“, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3031098>
- საქართველოს კანონი „ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) წინააღმდეგ ბრძოლის შესახებ“, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/26152>

- საქართველოს კანონი „მავნე ზეგავლენისგან არასრულწლოვანთა დაცვის შესახებ“, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/15652>
- საქართველოს კანონი „დასაქმების შესახებ“ (გაუქმებული), <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/15664>
- საქართველოს კანონი „საარსებო მინიმუმის გაანგარიშების წესის შესახებ“, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/29824>
- საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 25 ნოემბრის # 301 დადგენილება „კოლექტიური დავის შემათანხმებელი პროცედურებით განხილვისა და გადაწყვეტის წესის დამტკიცების შესახებ“, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2091854>
- საქართველოს მთავრობის 2016 წლის 7 მარტის დადგენილება № 112 იძულებითი შრომისა და შრომითი ექსპლუატაციის პრევენციის და მათზე რეაგირების მიზნით სახელმწიფო ზედამხედველობის განხორციელების წესის დამტკიცების შესახებ, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/30346>
- საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 7 ოქტომბრის დადგენილება №258, სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისიის დებულების დამტკიცების შესახებ, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2037256>
- საქართველოს მთავრობის 2005 წლის 31 დეკემბრის დადგენილება # 249 საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს დებულების დამტკიცების შესახებ, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/12460>
- საქართველოს მთავრობის 2014 წლის 3 სექტემბრის განკარგულება №1516, ერთი მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერგიის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებსა და მეორე მხრივ, საქართველოს შორის ასოცირების შესახებ შეთანხმებისა და საქართველოსა და ევროკავშირს შორის ასოცირების დღის წესრიგის განხორციელების 2014 წლის ეროვნული სამოქმედო გეგმის დამტკიცების შესახებ, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2496190>
- საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგიისა და საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგიის რეალიზაციის 2015-2018 წლების სამოქმედო გეგმა, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1981264>
- შრომის ბაზრის საინფორმაციო სისტემის დანერგვისა და განვითარების კონცეფციისა და მისი განხორციელების სამოქმედო გეგმის დამტკიცების შესახებ საქართველოს მთავრობის 2014 წლის 26 დეკემბრის # 733 დადგენილება, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2659790>
- შრომის ბაზრის ანალიზისა და საინფორმაციო სისტემის დანერგვისა და განვითარების სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების შესახებ საქართველოს მთავრობის 2015 წლის 2 ივნისის დადგენილება №248, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2863057>
- შრომის ბაზრის ანალიზისა და საინფორმაციო სისტემის დანერგვისა და განვითარების სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების შესახებ 2016 წლის 11 თებერვლის საქართველოს მთავრობის დადგენილება №68, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3190551>
- შრომის ბაზრის ანალიზისა და საინფორმაციო სისტემის დანერგვისა და განვითარების სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების შესახებ 2017 წლის 12 ივლისის საქართველოს მთავრობის დადგენილება №341, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3743746>
- შრომის ბაზრის ანალიზისა და საინფორმაციო სისტემის დანერგვისა და განვითარების სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების შესახებ 2018 წლის 15 იანვრის საქართველოს მთავრობის დადგენილება №12, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/4001211>
- საქართველოს მთავრობის დადგენილება #11, 2018 წლის 15 იანვარი, დასაქმების ხელშეწყობის მომსახურებათა განვითარების 2018 წლის სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების შესახებ, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/4001171>
- საქართველოს მთავრობის დადგენილება №137, 2017 წლის 23 მარტი, დასაქმების

ხელშეწყობის მომსახურებათა განვითარების პროგრამის დამტკიცების შესახებ, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3616095>

- საქართველოს მთავრობის დადგენილება №333, 2016 წლის 18 ივლისი, დასაქმების ხელშეწყობის მომსახურებათა განვითარების სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების შესახებ, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3345067>
- საქართველოს მთავრობის დადგენილება №245, 2015 წლის 2 ივნისი, დასაქმების ხელშეწყობის მომსახურებათა განვითარების პროგრამის დამტკიცების შესახებ, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2862997>
- საქართველოს მთავრობის დადგენილებები სამუშაოს მაძიებელთა პროფესიული მომზადება-გადამზადებისა და კვალიფიკაციის ამაღლების სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების შესახებ, 2015 წლის 31 აგვისტოს დადგენილება #451, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2963861>, 2016 წლის 2 ივნისის დადგენილება # 238, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3297886>, 2017 წლის 4 აპრილის დადგენილება # 182, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3632049>, 2018 წლის 12 თებერვლის დადგენილება №76, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/4059766>
- საქართველოს მთავრობის 2014 წლის 7 თებერვლის განკარგულება № 1 8 6, საქართველოსა და ევროკავშირის შორის ასოცირების შესახებ შეთანხმების, რომელიც მოიცავს ღრმა და ყოვლისმომცველი თავისუფალი სავაჭრო სივრცის შესახებ შეთანხმებას, ეფექტიანი განხორციელების მიზნით გასატარებელ ღონისძიებათა შესახებ, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2250269>
- საქართველოს პარლამენტის დადგენილება „ევროპის სოციალური ქარტიის (შესწორებულის)“ და მისი დანართის რატიფიცირების თაობაზე, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/43174>
- საქართველოს პარლამენტის დადგენილება „ქვეყანაში საარსებო მინიმუმსა და მინიმალურ შემოსავალს შორის თანაფარდობის გადასინჯვის შესახებ“, 2002, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/41218>
- საქართველოს პრეზიდენტის ბრძანებულება # 192, მინიმალური ხელფასისა და საარსებო მინიმუმის თანაფარდობის გაუმჯობესების 2002-2005 წლების სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების შესახებ, 2002, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/115780>
- საქართველოს სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების სტრატეგია „საქართველო 2020“, საქართველოს მთავრობის დადგენილება # 400, 2014 წლის 17 ივნისი, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2373855>
- საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანება №190/ნ, 2007 წლის 27 ივნისი, საჯარო სამართლის იურიდიული პირის – სოციალური მომსახურების სააგენტოს დებულების დამტკიცების შესახებ, http://ssa.gov.ge/index.php?lang_id=GEO&sec_id=744

ანგარიშები:

- საქართველოს სახალხო დამცველის 2017 წლის ანგარიში – ბავშვთა უფლებრივი მდგომარეობა საქართველოში 2016 წელს, <http://www.ombudsman.ge/uploads/other/4/4471.pdf>
- სახალხო დამცველის 2017 წლის სპეციალურ ანგარიშში „დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლის, მისი თავიდან აცილებისა და თანასწორობის მდგომარეობის შესახებ“, <http://www.ombudsman.ge/uploads/other/4/4825.pdf>
- სოციალური მომსახურების სააგენტოს დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტის

2017 წლის ანგარიში, http://ssa.gov.ge/index.php?lang_id=GEO&sec_id=99&info_id=1901

- შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტის 2015-2017 წლების ანგარიში, <http://www.moh.gov.ge/uploads/files/2018/Failebi/28.02.2018.pdf>

ევროკავშირის დოკუმენტები

- *Association Implementation Report on Georgia, European Commission, Brussels, 25.11.2016 SWD(2016) 423*, <file:///D:/EKA/CSRDG%20-%20Lia%20Todua/CSRDG%20compettion/AA%20employment/AA%20implementation%20report%202016.pdf>
- *Association Implementation Report on Georgia, European Commission, Brussels, 9.11.2017 SWD(2017) 371*, https://eeas.europa.eu/sites/eeas/files/association_implementation_report_on_georgia.pdf
- ევროპული კომისიის ყოველწლიური ანგარიშები ENP AP-ის საქართველოს მიერ შესრულების მდგომარეობის თაობაზე.
- *COUNCIL DIRECTIVE of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work, consolidated version*, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:01989L0391-20081211&qid=1518533602618&from=EN>
- *European Parliament resolution of 14 January 2014 on effective labour inspections as a strategy to improve working conditions in Europe (2013/2112(INI))*, [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52014IP0012\(01\)&qid=1520183742708&from=EN](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52014IP0012(01)&qid=1520183742708&from=EN)

სხვა წყაროები:

- საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მონაცემები, http://www.geostat.ge/?action=page&p_id=148&lang=geo
- საქართველო-ევროკავშირის ასოცირების დღის წესრიგი 2014-2016, არაოფიციალური ქართული თარგმანი, http://www.eeas.europa.eu/archives/delegations/georgia/documents/eap_aa/associationagenda_2014_ka.pdf
- *Association Agenda between the European Union and Georgia 2017-2020*, https://eeas.europa.eu/sites/eeas/files/annex_ii_-_eu-georgia_association_agenda_text.pdf
- ENP AP, <http://www.parliament.ge/uploads/other/72/72883.pdf>
- <https://www.eesc.europa.eu/en/sections-other-bodies/other/eu-georgia-domestic-advisory-group>
- <https://www.eesc.europa.eu/en/sections-other-bodies/other/domestic-advisory-group-georgia/organisation>
- <https://www.eesc.europa.eu/en/agenda/our-events/events/2nd-joint-meeting-eu-georgia-domestic-advisory-groups>



საქართველოს სტრატეგიული კვლევებისა და განვითარების ცენტრი
თბილისი, დელისის I შესახვევი 5ა
ტელ.: 2399018/19

This research has been produced with the assistance of the European Union.
Its contents are the sole responsibility of Center for Strategic Research and
Development of Georgia (CSRDG) and do not necessarily reflect the views of the
European Union.

ეს კვლევა შექმნილია ევროკავშირის მხარდაჭერით, თუმცა ეს არ ნიშნავს, რომ
კვლევის შინაარსი აუცილებლად ასახავს ევროკავშირის შეხედულებებს.
მის შინაარსზე სრულად პასუხისმგებელია „საქართველოს სტრატეგიული კვლევებისა
და განვითარების ცენტრი.“
