

შრომის უფლება, როგორც სოციალური უფლება საქართველოში და მისი საკანონმდებლო ხარვეზები

ცივილიზებული კაცობრიობის ისტორიის არსებობის მანძილზე პრიორიტეტული ადგილი უკავია ადამიანის უფლებებს. იგი უზრუნველყოფს სახელმწიფოში მატერიალურ სიკეთეთა სამართლიან გადანაწილებას საზოგადოების თითოეულ წევრზე.

აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებით შექმნილი საერთაშორისო ხელშეკრულებები საზოგადოების სოციალურ მდგომარეობას განამტკიცებს და ადგენს გარკვეულ სტანდარტებს. ადამიანის უფლებებს იცავს გაეროს და ევროსაბჭოს მიერ მიღებული სხვადასხვა კონვენცია, მაგრამ მათგან განსაკუთრებით საყურადღებოა ევროპის სოციალური ქარტია, რომელიც საქართველოს პარლამენტის მიერ რატიფიცირებულ იქნა 2005 წლის 1 ივლისს. იგი ძირეულად აწესრიგებს ადამიანის სოციალურ უფლებათა დაცვისა და განხორციელების გზებს, განსხვავებით საერთაშორისო ხელშეკრულებებისაგან, რომლებიც მხოლოდ ამ უფლებების აღიარებით შემოიფარგლებიან.

რაც შეეხება ევროპის სოციალურ ქარტიას, მას საქართველოს შრომის კანონმდებლობასთან მიმართებაში განვიხილავ, რადგან ჩემი სტატიის მიზანს ერთ-ერთი სოციალური უფლების - შრომის უფლების განხილვა წარმოადგენს. სოციალური სახელმწიფოს პრინციპს, როგორც ზემოთ აღვნიშნე, ვხვდებით საქართველოს კონსტიტუციის პრეამბულაში და შემდეგ კონსტიტუციის მე-2 თავში. შრომის უფლებებს ეხება საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი, რომელიც აწესებს შრომის, ასევე მეწარმეობისა და კონკურენციის თავისუფლებას. ეს მუხლი უზრუნველყოფს აგრეთვე საქართველოს მოქალაქეთა შრომითი უფლებების დაცვის გარანტიებს საზღვარგარეთ, რაც ძალიან მნიშვნელოვანია, თუმცა წინამდებარე სტატიის მიზანი იმის განხილვაა, თუ რას აკეთებს ქართული სამართალი ქვეყნის შიგნით საკუთარ მოქალაქეთა შრომითი უფლებების დაცვისათვის.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-4 პუნქტში ნათქვამია, რომ შრომითი უფლებები, “შრომის სამართლიანი ანაზღაურება და უსაფრთხო, ჯანსაღი პირობები, არასრულწლოვანისა და ქალის შრომის პირობები” დაცულია კანონით [1].

ეს მუხლი ადგენს შრომის უფლებების დაცვისა და შრომის სამართლიან პირობებს:

1. უსაფრთხო და ჯანსაღ გარემოს, რომელშიც მოსამსახურე დაცული უნდა იყოს მისი ჯანმრთელობისათვის მავნე ხმაურისა და აირისაგან;
2. სამართლიან ხელფასს;
3. სამსახურში დაწინაურების თანაბარ შესაძლებლობებს;
4. სამუშაო საათების გონივრულ რაოდენობასა და ანაზღაურებადი შვებულების უფლებას.

განვიხილოთ, თუ რამდენად შესაძლებელია შრომის სამართლიანი პირობების დაცვა ჩვენს ქვეყანაში. ღირსეული სოციალური პირობების შექმნა და დაცვა სახელმწიფოს აქტიური თანადგომის გარეშე შეუძლებელია. განათლებას, სოციალური გარანტიების უზრუნველყოფას გარკვეული ფინანსები ესაჭიროება, განსხვავებით შრომის უფლებების დაცვისაგან, რა თქმა უნდა, თუ არ ჩავთვლით უმუშევრობისაგან დაცვის პროგრამას, რაც ჩვენს ქვეყანაში ფაქტობრივად არ მუშაობს. შრომის უფლების ნორმალურად განხორციელებისთვის უნდა არსებობდეს გამართული საკანონმდებლო ბაზა, რომელშიც დარეგულირებული იქნება შრომით ურთიერთობაში მონაწილე მხარეების უფლებამოვალეობანი.

სოციალური უფლებების ყოველმხრივ დაცვა შეუძლებელია და ამას ვერც ერთი განვითარებული სახელმწიფო სრულყოფილად ვერ ახერხებს. საინტერესოა, როგორია ამ მხრივ ჩვენი კანონმდებლობა, რამდენად უხარვეზოა ის. ასევე, საყურადღებოა ევროპის სოციალური ქარტიისა და ამერიკის შრომითი კანონმდებლობის განხილვა ჩვენი ქვეყნის შრომის კანონმდებლობასთან მიმართებაში. ევროპის ქარტია მნიშვნელოვანია იმით, რომ მასში დასახულია ქარტიის მონაწილე სახელმწიფოების მიერ სოციალური უფლებების განხორციელებისა და დაცვის გზები [5].

საქართველო ევროპის სოციალურ ქარტიას შეუერთდა 2005 წლის 1 ივლისს. ჩვენმა ქვეყანამ ამ ქარტიის რატიფიცირება სრულად ვერ მოახერხა, რადგან იგი ბევრ ვალდებულებას უწესებს მასში მონაწილე სახელმწიფოებს, მაგრამ ქარტიაში იყო ისეთი მუხლებიც, რომელთა აღიარებაც (რატიფიცირება) აუცილებელი გახლდათ. იგი განამტკიცებდა ჩვენი ქვეყნის კონსტიტუციით და საერთაშორისო ხელშეკრულებებით გათვალისწინებულ უფლებებს (შრომის ანაზღაურებასთან, ჯანმრთელობისათვის უსაფრთხო გარემოში ცხოვრებასა და მუშაობასთან დაკავშირებით).

საქართველოს შრომის კოდექსი ძალაში შევიდა 2006 წლის 25 მაისს. მის ირგვლივ ბევრი მითქმა-მოთქმა და აზრთა სხვადასხვაობა იყო თავად კოდექსის ავტორებსა და მეცნიერებს შორის. კოდექსის მიმართ უარყოფითი დამოკიდებულება ჰქონდა საქართველოს პროფესიულ კავშირებსაც. კოდექსის ავტორები თვლიდნენ, რომ იგი ხელს შეუწყობდა ინვესტიციების მოზიდვას საქართველოში, რაც შექმნიდა სამუშაო ადგილებს და ეკონომიკის აღმავლობას გამოიწვევდა. მოწინააღმდეგეებს კი მიაჩნდათ, რომ არ შეიძლებოდა მხოლოდ “დამსაქმებელის” ინტერესების გათვალისწინება “დასაქმებულის” ინტერესების საზიანოდ. მოქმედი შრომის კოდექსი უარყოფითად შეაფასეს უცხოელმა ექსპერტებმაც.

მიუხედავად უკმაყოფილებისა, საქართველოს პარლამენტმა შრომის კოდექსი მაინც არსებული სახით მიიღო. შემოგთავაზებთ ამ კოდექსში არსებული ხარვეზების ჩემულ ხედვას: შრომის კოდექსის I თავში საუბარია შესავალ დებულებებზე, შრომითი ურთიერთობის სუბიექტებზე. შრომის კოდექსის II თავში მოცემულია შრომითი ურთიერთობის ცნება, რომელიც წარმოიშობა მხარეთა თანასწორობისა და შეთანხმების საფუძველზე. შრომის კოდექსი კრძალავს ნებისმიერი სახის დისკრიმინაციას, რომელიც ადამიანს ღირსებას შეუღალავს, დაამცირებს და შეურაცხყოფს, რაც უდავოდ ძალიან მნიშვნელოვანია, მაგრამ შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-5 პუნქტში წერია, რომ “დისკრიმინაციად არ ჩაითვლება პირთა განსხვავების აუცილებლობა, რომელიც გამომდინარეობს სამუშაოს არსიდან, სპეციფიკიდან ან მისი შესრულების პირობებიდან, ემსახურება კანონიერი მიზნის მიღწევას და არის მისი მიღწევის თანაზომიერი და აუცილებელი საშუალება”. ამ მუხლში, ერთი შეხედვით, სადავო არაფერია, მაგრამ, სამწუხაროდ, კანონის ამ ხარვეზზე დაყრდნობით ყალიბდება შრომითი ურთიერთობები, რომლის დროსაც დისკრიმინაცია აშკარაა. ჩვენს ქვეყანაში ის ხშირად ემყარება განსხვავებას ასაკისა და სქესის მიხედვით, რაც, ჩემი აზრით, კანონის ფარგლებს სცილდება (მაგალითად, ბევრ განცხადებაში შევხვდებით ასეთ ფრაზებს: “გვესაჭიროება გამყიდველი გოგონები 20-დან 25-წლამდე”, რაც აშკარად დისკრიმინაციული ხასიათისაა. სამუშაოს, რომელსაც 25 წლის გოგონა შეასრულებს, 26 წლის და 1 თვის ქალბატონი ვითომ ვერ მოერევა?!).

რაც შეეხება სამუშაოზე მიღების მინიმალურ ასაკსა და მასთან დაკავშირებულ შრომით ქმედითუნარიანობას, ჩემი აზრით, აღნიშნული საკითხი კანონში კარგად რეგულირდება. იგი სრულად შეესაბამება ევროპის სოციალური ქარტიის მე-7 მუხლს, რომელიც აწესრიგებს არასრულწლოვან პირთა სამუშაოზე მიღებისა და დასაქმების წესებს. საქართველოს შრომის კოდექსის დიდი ნაკლია დასაქმებაზე უარის თქმის დაუსაბუთებლობა. მე-5 მუხლის მე-8 პუნქტში წერია, რომ “დამსაქმებელი ვალდებული არ არის დაასაბუთოს თავისი გადაწყვეტილება დასაქმებაზე უარის თქმის შესახებ” [7], რაც, ჩემი აზრით, გაუმართლებელია. მოცემულ შემთხვევაში დამსაქმებელთა უფლებების დამცველები აპელირებენ იმაზე, რომ უარის დასაბუთება დამსაქმებლებს ბევრი ადამიანისთვის მოუწევთ, რაც, ვფიქრობ, არადაამაჯერებელი და არასაკმარისი არგუმენტია. ხშირ შემთხვევაში, სამუშაოს მაძიებელი ჭეშმარიტი პროფესიონალები შესაბამისი კონკურსის გავლის

შემდეგაც დაუსაქმებლები რჩებიან, დამსაქმებელი კი საკუთარ უარს მათ არც კი უსაბუთებს, რაც, სამწუხაროდ, დღევანდელი შრომის კანონმდებლობის მიხედვით კანონიერია, განსხვავებით საქართველოს ძველი შრომის კოდექსისგან, რომელიც კრძალავდა დასაქმებაზე უარის დაუსაბუთებლობას.

შრომის კოდექსის ერთ-ერთ ხარვეზად შეიძლება ჩაითვალოს შრომითი ხელშეკრულების ფორმასთან დაკავშირებული საკითხი. კოდექსის მე-6 მუხლის I პუნქტის შესაბამისად: “შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით.” ამ ფორმის ხარვეზიანობა იმაში მდგომარეობს, რომ აჯობებდა კოდექსს ამომწურავად მოეწესრიგებინა ის შემთხვევები, რომლის დროსაც შესაძლებელი იქნებოდა შრომითი ხელშეკრულების ზეპირად დადება.

შრომითი ურთიერთობა არის განგრძობადი ხასიათის ურთიერთობა, რომელიც უმრავლეს შემთხვევაში არ არის მიმართული ერთ კონკრეტულ შედეგზე, როგორც ეს ნარდობის ხელშეკრულებაშია. თუკი შრომით ხელშეკრულებას ზეპირად დავდებთ, შრომითი ურთიერთობისას კი მხარეთა შორის დავა წარმოიშობა (მაგალითად იმის თაობაზე, შესრულდა თუ არა ზეპირი შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებები ან საერთოდ იყო თუ არა მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულება), მტკიცების ტვირთი დასაქმებულის მხარეს იქნება, რაც საკმაოდ დიდი ხარვეზია შრომით ურთიერთობაში.

კოდექსში ასევე ზუსტად უნდა ყოფილიყო გაწერილი, თუ რა შემთხვევაში შეიძლებოდა შრომითი ხელშეკრულების დადება ზეპირად და რა დროს - წერილობით. კოდექსის ავტორები ხელშეკრულების ფორმის განსაზღვრას მხარეებს თვითონ ანდობენ, რათა ამით არ შეილახოს მხარეთა თავისუფლება, თუმცა ხელშეკრულების ფორმების საკითხის მოწესრიგებით მხარეთა თავისუფლება კი არ შეიზღუდებოდა, არამედ უფრო მეტად იქნებოდა დაცული შრომითი ხელშეკრულების მონაწილე ორივე მხარის უფლებები. ყურადღებას კიდევ ერთ ხარვეზზე გავამახვილებთ: თუ ვიგულისხმებთ, რომ ზეპირი ფორმით დადებულ შრომით ხელშეკრულებაში შრომითი დაწესებულების შინაგანაწესი შრომითი ხელშეკრულების ნაწილია, არსადაა განმარტებული, როგორ შეასრულებს დასაქმებული ამ შინაგანაწესს ან როგორ დაიცავს მასში შეტანილ ცვლილებებს (6-ე მუხლის 5-ე პუნქტი). ალბათ, ჩვენს კანონმდებლებს არც ამის შესახებ უფიქრიათ.

შრომის კოდექსი ასევე შემოფარგლავს იმით რომ დასაქმებულის მიერ შესრულებული სამუშაო არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 41 საათს (მე-14 მუხლი). ამავე მუხლში ასევე წერია რომ: “სამუშაო დღეებს შორის ხანგრძლივობა არ უნდა იყოს 12 საათზე ნაკლები.” რაც შეეხება მე-16 მუხლს, მასში ნათქვამია, რომ: “როდესაც შეუძლებელია ყოველდღიური ან ყოველკვირეული სამუშაო დროის ხანგრძლივობის დაცვა, დასაშვებია სამუშაო დროის შეჯამებული აღრიცხვის წესის შემოღება.” აქედან გამომდინარეობს, რომ დასაქმებულმა სამუშაო კვირის განმავლობაში შესაძლებელია შეასრულოს სამუშაო, რომლის დღიური ხანგრძლივობა შეიძლება 12 საათზე იყოს, რაც ფაქტობრივად ადამიანს ექსპლუატირებულ მდგომარეობაში აყენებს, რაც, ბუნებრივია, ეწინააღმდეგება კონსტიტუციით განსაზღვრულ ადამიანის უფლებებს [2].

მართალია, ევროპის სოციალური ქარტია არ განსაზღვრავს სამუშაო დღის ხანგრძლივობას და არც სამუშაო კვირის საათების ოდენობას, მაგრამ ამ ქარტიის მე-2 მუხლის I პუნქტი გვთავაზობს “ყოველდღიური და ყოველკვირეული სამუშაო საათების გონივრული რაოდენობის დადგენას და ამ სამუშაო კვირის თანმიმდევრულ შემცირებას.” ზემოთ აღნიშნულიდან გამომდინარე, საქართველოს შრომის კოდექსი ამის შესაძლებლობას არ გვაძლევს.

შრომის კოდექსის ერთ-ერთ ხარვეზად შეიძლება ჩაითვალოს მე-11 მუხლიც, რომელშიც განსაზღვრულია, თუ რა არის შრომითი ხელშეკრულების პირობების არაარსებითი შეცვლა: “დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისთვის მითითებული სამუშაოს ადგილის შეცვლა, თუ საზოგადოდ ხელმისაწვდომი სატრანსპორტო საშუალებით საცხოვრებელი ადგილიდან სამუშაოს ახალ

ადგილამდე მისვლა და დაბრუნება მოითხოვს არა უმეტეს 3 საათს დღეში, ამასთანავე არ იწვევს არათანაბარზომიერ ხარჯებს.” ამ ნორმაში სადავო, ერთი შეხედვით, არაფერია, მაგრამ თუ ამ ყოველივეს განვიხილავთ შრომის კოდექსის მე-19 მუხლთან მიმართებაში, რომელიც დამატებით შესვენებას ითვალისწინებს მეძუძური ქალებისათვის დღეში არანაკლებ 1 ანაზღაურებადი საათისა, აღმოჩნდება, რომ შრომითი პირობების არაარსებითი შეცვლის შემთხვევაში, თუ დასაქმებული მეძუძური ქალი სახლიდან სამუშაო ადგილამდე მისვლას 3 საათს მოანდომებს და დამსაქმებელს 1 საათიან შესვენებასაც მოსთხოვს ბავშვის კვებისათვის, ფაქტობრივად სამუშაო დღის 4 საათს გააცდენს, რომელიც სამუშაო დროში ეთვლება და უნაზღაურდება.

ბუნებრივია, დამსაქმებელისთვის უმჯობესია შრომითი ხელშეკრულება მოშალოს და კომპენსაციის სახით 1 თვის სახელფასო ანაზღაურება გადაიხადოს, ვიდრე ყოველივე ზემოთქმული შეასრულოს. არსებობს მეორე უკიდურესობაც - მეძუძური ქალები ვერ მოითხოვენ დამატებით შესვენებას იმის შიშით, რომ საერთოდ არ დაკარგონ სამუშაო.

ასევე შრომის კოდექსის მე-11 მუხლის „ბ“ პუნქტის საფუძველზე დამსაქმებელს, მიუხედავად უკვე დადებული შრომითი ხელშეკრულებისა, შეუძლია სამუშაო დრო შეცვალოს თავისი სურვილისამებრ არა უმეტეს 90 წუთისა. დაქირავებული ამ შემთხვევაშიც ექსპლუატირებულ მდგომარეობაში აღმოჩნდება, რადგან, ჩვენი კანონით, სამუშაო კვირის ხანგრძლივობა 41 საათს არ უნდა აღემატებოდეს. თუმცა, დამქირავებელს ზემოთ აღნიშნული მუხლის საფუძველზე განსხვავებული დროის დაწესებაც შეუძლია, კერძოდ 48-საათიან სამუშაო კვირას და 9-საათიან სამუშაო დღეს თუ კიდევ 90 წუთს დავამატებთ, სამუშაო დღის ხანგრძლივობა 10 საათი და 30 წუთი გამოვა. ყოველივე ეს კი XXI საუკუნეში ადამიანის ექსპლუატაციის კლასიკურ მაგალითად ჩაითვლება.

შრომის კოდექსი აწესებს 24 დღიან შვებულებას, რომელიც ანაზღაურებადია, რაც ეწინააღმდეგება ევროპის სოციალური ქარტიის მე-2 მუხლის მე-3 პუნქტს, რომელიც ითვალისწინებს ხელშეკრულების მხარეების ვალდებულებებს, დაადგინონ არანაკლებ 4 კვირის ხანგრძლივობის ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულება. სამწუხაროდ, ჩვენმა ქვეყანამ ქარტიის ამ დადებითი მუხლის რატიფიცირება არ მოახდინა. ამ მუხლს ჩვენთვის სავალდებულო ძალა არ გააჩნია, რაც შესაბამისად აისახა კიდევ საქართველოს შრომის კოდექსში.

შრომის კოდექსის მე-6 თავი ეთმობა შვებულებას ორსულობის, მშობიარობის და ბავშვის მოვლის გამო, ასევე შვებულებას ახალშობილის შვილად აყვანისა და ბავშვის მოვლის გამო, რომელიც 477 კალენდარულ დღეს შეადგენს. აქედან 126 დღე ანაზღაურდება. საინტერესოა, რატომ არის ასე ცოტა კანონით დაწესებული ანაზღაურებადი დღეები, რომლებიც შვებულების მხოლოდ მესამედს შეადგენენ. აჯობებდა ანაზღაურებადი დღეები შვებულების ნახევარი მაინც ყოფილიყო.

საქართველომ ევროპის სოციალური ქარტიის მე-8 მუხლის I და II პუნქტის რატიფიცირებაც არ მოახდინა, რომლებიც სახელმწიფოს ავალდებულებენ ბავშვის გაჩენამდე და შემდგომ პერიოდში ორსული და მეძუძური დედები ადეკვატური სოციალური დახმარებით უზრუნველყოს, რაც ნაკლებად და თითქმის არ ხორციელდება ჩვენს ქვეყანაში.

საქართველოს შრომის კოდექსში ჩემს გულისტკივილს იწვევს ასევე შრომის ანაზღაურების საკითხი. 31-ე მუხლის I პუნქტში წერია, რომ შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით. კოდექსში საუბარი არ არის შრომის მინიმალურ ანაზღაურებაზე, კერძოდ, არაფერია ნათქვამი იმაზე, უნდა აღემატებოდეს თუ არა ყოველთვიური ხელფასი საარსებო მინიმუმს ან იმაზე, რომ მინიმალური შრომის ანაზღაურება ერთ თვეში არ უნდა იყოს საარსებო მინიმუმე ნაკლები. თუმცა, არც ესაა გასაკვირი, რადგან საქართველომ არ მოახდინა ევროპის სოციალური ქარტიის იმ მუხლის რატიფიცირება, რომელიც განამტკიცებს შრომის სამართლიანი ანაზღაურების მიღების უფლებას. შრომის სამართლიანი ანაზღაურების მიღების უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, ხელშემკვრელი მხარეები ვალდებულებას იღებენ: “ადიარონ მუშაკის მიერ

ისეთი ანაზღაურების მიღების უფლება, რაც უზრუნველყოფს მათი ცხოვრების ღირსეულ დონეს.” საქართველომ, სამწუხაროდ, არ მოახდინა ამ მუხლის რატიფიცირება ანუ დასაქმებულმა შესაძლებელია აიღოს ისეთი შრომის ანაზღაურება, რომელიც მის ღირსებას ლახავს და ეს ყოველივე კანონიერია, რაც ძალიან სამწუხაროა [1].

ქარტიის მიხედვით, ჩვენ ვაღიარებთ ქალისა და მამაკაცის თანაბარი ღირებულების სამუშაოსთვის ერთგვარი ანაზღაურების მიღების უფლებას, ასევე ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებისათვის დამატებითი ანაზღაურების მიღების უფლებასაც, მაგრამ არ ვაღიარებთ (რატიფიცირება არ მოხდა) ქარტიის იმ მუხლს, რომელიც არეგულირებს ხელფასებიდან თანხის დაქვითვას. კერძოდ “ხელშემკვრელმა მხარეებმა ხელფასიდან დაქვითვები უნდა დაუშვან მხოლოდ ერთეული კანონმდებლობით ან საკანონმდებლო აქტებით, ასევე კოლექტიურ ხელშეკრულებაში ან საარბიტრაჟო გადაწყვეტილებაში გათვალისწინებულ შემთხვევებში,” ამის არ აღიარებამ რა შედეგიც მოგვიტანა, ახლავ მოგახსენებთ: შრომის კოდექსის 33-ე მუხლი ითვალისწინებს თანხის დაქვითვას შრომის ანაზღაურებიდან, კერძოდ: 1. “დამსაქმებელს უფლება აქვს დასაქმებულის შრომის ანაზღაურებიდან დაქვითოს ზედმეტად გაცემული თანხა ან ნებისმიერი სხვა თანხა, რომელიც შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე მისთვის აქვს გადასახდელი.” 2. “შრომითი ანაზღაურებიდან ერთჯერადი დაქვითვის საერთო რაოდენობა არ უნდა აღემატებოდეს შრომითი ანაზღაურების 50 პროცენტს.”

ჩემ მიერ ზემოთ ხსენებული ქარტიის მუხლის არაღიარებამ სავალალო შედეგი მოგვიტანა. მაგალითად, განვიხილოთ ასეთი შემთხვევა: დასაქმებულს აქვს შრომის ანაზღაურება 200 ლარი, რომელიც საარსებო მინიმუმის ტოლია (სამწუხაროდ ჩვენმა ქვეყანამ 200 ლარად შეაფასა საქართველოს რიგითი მოქალაქის ღირსება). თუ ამ 200 ლარიდან დამსაქმებელი დასაქმებულს დაუქვითავს შრომის ანაზღაურების 50 პროცენტს, დასაქმებულს არასაკმარისი ანაზღაურებით ღირსება ელახება, აქედან ის გამომდინარეობს რომ ადამიანის ღირსების ირიბად შელახვა შესაძლებელია, ანუ თუ ადამიანს მივცემთ (დავუქვითავთ და ისე მივცემთ) შრომის ანაზღაურებას, რომელიც საარსებო მინიმუმზე ბევრად ნაკლები იქნება, ადამიანს ღირსება შეელახება. ესე იგი ადამიანის ღირსების ირიბად შელახვა ჩვენს ქვეყანაში კანონის ძალით ნებადართული ყოფილა, რაც ძალიან სამწუხაროა. არადა, ღირსების შელახვას საქართველოს კონსტიტუციაც, ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციაც და კიდევ ბევრი საერთაშორისო კონვენციაც კრძალავს, რომლის მონაწილე ჩვენი სახელმწიფოა.

შრომის პირობების დაცვას რაც შეეხება, შრომის კოდექსის 35-ე მუხლიდან, მე მხოლოდ I პუნქტი მიმაჩნია მისაღებად: “დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს დასაქმებულის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისთვის მაქსიმალურად უსაფრთხო გარემო.” რაც შეეხება ამ მუხლში დანარჩენ პუნქტებს, აქაც ზოგადად არის საუბარი, თუ რა უნდა გააკეთოს დამსაქმებელმა შრომის უსაფრთხო პირობების შექმნისთვის. ამ ყველაფერს იმპერატიულობის არაფერი გააჩნია, იგი უფრო მორალურ მოწოდებას ჰგავს. შრომის უსაფრთხო და ჯანსაღი პირობები ერთერთი სამართლიანი შრომის პირობათაგანია, ჩვენ კი Eევროპის სოციალური ქარტიის ის მუხლიც არ ვაღიარებთ, რომელიც უსაფრთხო და ჰიგიენური სამუშაო პირობებით სარგებლობის უფლებას ითვალისწინებს. შრომის კოდექსის დიდი ნაკლი ის არის, რომ “დასაქმებული და დამსაქმებელი შრომითი ხელშეკრულებით შეიძლება შეთანხმდნენ მხარის უფლებათა შეზღუდვაზე, ასეთი შეზღუდვა პირდაპირ უნდა გამომდინარეობდეს მხარის ინტერესებიდან, უნდა იყოს გონივრული და ამ ინტერესების პროპორციული” [4]. თუ გავითვალისწინებთ იმას, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის მიერ გათვალისწინებულ უფლებებს კიდევ შევზღუდავთ ერთ-ერთი მხარის სასარგებლოდ და ეს მხარე უმრავლეს შემთხვევაში დასაქმებულია, ასეთი შეზღუდვით დასაქმებული ვარდება შრომისათვის შეუსაბამო პირობებში.

შევჩერდებით ჩვენი შრომითი კოდექსის კიდევ ერთ ნაკლზე. 46-ე მუხლის მე-3 ნაწილში ნათქვამია: “შრომითი ხელშეკრულებით შეიძლება დაწესდეს დასაქმებულის ვალდებულება, შრომითი

ხელშეკრულების პირობების შეცვლისას მიღებული ცოდნა და კვალიფიკაცია არ გამოიყენოს კონკურენტი დამსაქმებლის სასარგებლოდ და ეს შეზღუდვა შეიძლება გრძელდებოდეს არა უმეტეს 3 წლისა.” ეს ეწინააღმდეგება ადამიანის უფლებებს და ამ შემთხვევაშიც ადამიანი იძულები მდგომარეობაშია. საინტერესოა თუ შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულს ასეთ პირობას დავუდგენთ, ამ შრომითი ხელშეკრულების მოშლის (შეწყვეტის) შემდეგ რა უნდა ქნას დასაქმებულმა, რით უნდა იარსებოს მითითებული სამი წლის განმავლობაში.

რაც შეეხება ინდივიდუალური ნაწილის (ინდივიდუალური შრომითი ურთიერთობების) სტრუქტურას, დამკვიდრებული ტრადიციისამებრ ინდივიდუალური შრომითი ურთიერთობების მოწესრიგებას წინ უძღვის “ზოგადი დებულებანი”. შრომითი ურთიერთობის მოწესრიგებაში კოდექსის ადგილის, ისევე როგორც შრომის სამართლის ზოგადი საფუძვლების განსაზღვრის მიზნით, ინდივიდუალური შრომითი ურთიერთობების მოწესრიგებისას შეირჩა სისტემა, რომელიც ზოგადბსტრატულ ცნებათა სისტემის პრინციპების დაცვით თანმიმდევრულად აწესრიგებს შრომითი ურთიერთობის წარმოშობიდან მის შეწყვეტამდე არსებულ ურთიერთობებს. უარი ითქვა შრომითი ურთიერთობების საბჭოური სისტემისათვის დამახასიათებელ არათანმიმდევრულ მოწესრიგებაზე, რომლის დროსაც, მაგალითისათვის, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის მოწესრიგების საკითხი წინ უსწრებდა სამუშაო და დასვენების დროის, ისევე როგორც, შრომის ანაზღაურების შესახებ დებულებებს.

გამომდინარე იქიდან, რომ დამქირავებელსა და დაქირავებულს შორის შრომითი უფლებამოვალეობანი წარმოიშობა მათ მიერ დადებული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე (ცალკეულ შემთხვევაში – მისი მომზადების სტადიაზე), კოდექსის სისტემაში თანმიმდევრულად აისახა წინასახელშეკრულებო ურთიერთობის დროს და შემდგომ შრომითი ხელშეკრულების დადების საფუძველზე წარმოშობილი მხარეთა უფლებამოვალეობები. გამონაკლისს წარმოადგენს დაქირავებულის კონსტიტუციით გარანტირებული ზოგიერთი უფლება და თავისუფლება, როგორცაა: შრომის თავისუფლება, გაერთიანებისა (თანაბრად ვრცელდება ასევე დამქირავებელზეც) და გაფიცვის უფლებები (საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე, 26-ე და 33-ე მუხლები). ისინი კოდექსის ზოგად დებულებებში აისახა შრომითი ურთიერთობის არსის განმსაზღვრელ მხარეთა სხვა უფლებებსა და მოვალეობებთან ერთად, რომლებიც შემდგომ დაკონკრეტებასა და გავრცობას ჰპოვებენ.

ჩემი აზრით, გამოსავალი ერთია - უნდა შეიცვალოს მოქმედი შრომის კოდექსი. ეს კოდექსი იმ პირობით იქნა მიღებული, რომ ხელს შეუწყობდა ინვესტიციების მოზიდვას ჩვენს ქვეყანაში და ამიტომ იგი უფრო მეტად დამსაქმებელზე იყო გათვლილი. ინვესტიციები და ინვესტორები ბევრი მოვიზიდეთ, ზოგს საზეიმოდაც დავხვდით, მაგრამ მათმა უმრავლესობამ ჩვენი ქვეყანა დატოვა. თუმცა, ამას სხვა მიზეზებიც აქვს: მსოფლიო ეკონომიკური კრიზისი, კანონის უზენაესობის პრინციპის უგულვებელყოფა და სხვა.

გამოყენებული ლიტერატურა

1. ბაუმანი ე. 2010. *დასაქმება, სოციალური უსაფრთხოება და პიროვნული კავშირები პოსტსაბჭოთა ქვეყნებში, საქართველოს მაგალითი.* ელ. ვერსია <http://social-democrats-georgia.blogspot.com/2010/08/blog-post-9511.html>
2. ბერეკაშვილი დ. 2010. *დამოუკიდებელი ექსპერტის დასკვნა „საქართველოს შრომის კოდექსზე“.* ელ. ვერსია: <http://www.civilin.org.ge/parliament/workg.php>
3. ძამუკაშვილი დ. *შრომის სამართალი.* მეორე გადამუშავებული გამოცემა 2009 წლის 28 თებერვლის მდგომარეობით.
4. შრომისა და წარმოების ორგანიზაციის სამეცნიერო-კვლევითი ინსტიტუტი. 2010. *დასაქმებისა და შრომითი ურთიერთობის სფერო.*

<http://www.labour.edu.ge/data/file-db/economist-faculty>

5. „ევროპის 1996 წლის სოციალური ქარტა“. სტრასბურგი
<http://conventions.coe.int/Treaty/EN/Treaties/PDF/Georgian/163-Georgian.pdf>
6. საქართველოს კონსტიტუცია. 2011 წლის რედაქცია.
7. შრომის კანონთა კოდექსი. 2011 წლის რედაქცია.

Rusudan Varsimashvili
Grigol Robakidze University

The Right of Labor as a Social Right in Georgia and Its Legislative Faults

Summary

All people have natural rights from birth and the State must protect them. One of the human rights is social right. Among the social rights the most important is the labor (employment) right. Employment is a condition, when a person has minimum source of living.

By establishing the social rights in Constitution (Basis of Law) the state takes the responsibility for their positive implementation. Though, social rights are one of the main rights and the state is unable to protect them.

Every government which has developed a comprehensive legal system or challenges having such systems, first of all must secure labor rights of the citizens that should be expressed by means of legislation and legitimate decisions by the court jurisdiction.

The countries mostly develop their legal systems according to their own experience or the experience of other countries. In order the own experience to become the main source for developing the legal system, three main conditions should be met. Firstly, the country with the codified legal system should possess the legislative traditions with at least partly expressed legal principles specified by the codification.

Secondly, the great court practices with the demand of civil turn-over regulating process in a new manner. The third condition is to have the doctrine proving the necessity of systemized law. Unfortunately, Georgia, as most of the Post-Soviet countries, lacks such happiness.

The international agreements relating to the above issues reinforce the social right of the society and form certain standards. Such standards are protected by the United Nations and the conventions adopted by the Council of Europe. The most important is the European Social Charter which was ratified by the Parliament of Georgia on July 1, 2005. It essentially regulates the ways of the protection of human social rights and their implementation. Other international agreements may exist only for recognizing such rights. Development of such agreements had specific social reasons in the period when they were made.

Regarding the European Social Charter, I will discuss this document in relation to Georgian Labor Code as the main reason of my article is to discuss one of the human social rights which is the labor right. As it has already been mentioned, the principle of the social country is met in the preamble of the Constitution of Georgia, article 2. The article 30 of the Constitution of Georgia refers to and reinforces the labor rights. This article sets the labor freedom and entrepreneurship, freedom of competition. This article also sets the guarantees of

Georgian Citizens' labor rights outside of Georgia. Everything this is very important, but the given article aims to discuss what Georgian Law does to protect the labor rights inside the country.

Let us discuss how it is possible to protect fair labour conditions in our country. Social conditions are the most valuable rights. It is impossible to create and protect worthy social conditions without getting the active support from the state. Education, social security need funds unlike the labor rights. Of course, if we do not consider the program of protection against unemployment which in our country does not actually work. For normal implementation of the labor rights the well-organized legislative base should necessarily exist which should vividly depict the rights and responsibilities of the parties being in labour relationship. The protection of social rights cannot be fully developed and none of the developing countries is able to fully manage it.

It is interesting how flawless our legislation is. It is also important to discuss the European Social Charter and the American labor legislation in correlation to the labor legislation of our country. The European Charter is notable because it describes the ways of implementing and protecting the social rights set by the countries participating in the Charter.

The Labour Code came into force on May 25, 2006. It caused diversity of opinion among scholars and even the authors of this code. Besides, Trade Unions of Georgia had a negative attitude towards the code. The authors of the code thought that it would contribute to attracting foreign investments in Georgia which would create jobs and develop the economy. The critics of this code believed that it was not possible to take into consideration only employers' interests to the detriment of employees' interests. The Labor Code was negatively estimated also by foreign experts.

Despite the above mentioned, the Parliament of Georgia still adopted the Labor Code. I would like to offer my suggestion on the faults found in the Labor Code. In I chapter of the Labor Code are discussed the introductory statutes and the subjects of the labor relations. In II chapter of the Labor Code is considered the concept of the labor relations which is evolved on the bases of the equality and agreement of the parties. The Labor Code also prohibits any kind of oppression of a person, aimed at or causing creation of harassing, hostile, humiliating, dignity harming or insulting environment. Everything this is very important, but the paragraph 5 of the article 2 of the Labor Code states that "the necessity of making distinction between the people judging from the essence, specifications of the employment or the conditions of its performance, which serves to achievement of legitimate goal and is the reasonable and necessary way of its achievement shall not be deemed as discrimination". At the first glance nothing is controversial in this article, but unfortunately, the labor relations are developed on the bases of this fault of the law, during which the discrimination is necessary. In our country it is often bases on the disparity in age and sex which is beyond the scope of the law.

According to the charter, we recognise the right of men and women workers to equal pay for work of equal value, also the right of workers to an increased rate of remuneration for overtime work, but they do not recognize (is not ratified) the articles of the charter which regulates deduction from wages. Particularly, "The contracting parties should permit deductions from wages only under conditions and to the extent prescribed by national laws or regulations or fixed by collective agreements or arbitration awards". Below is given the result caused by not recognizing the above mentioned: The article 33 considers deduction from labor remuneration, namely: 1. "An employer has a right to deduct from an employee's labor remuneration the surplus amount or any other amount which has to be paid to an employer by an employee based on labor relations". 2. "The total amount of deduction made from the labor remuneration shall not exceed 50 % of the labor remuneration".

Safe and healthy labor conditions in one of the fair labor conditions, but we did not recognize even that article of the European Social Charter which considers the right of using safe and hygienic working conditions. The great fault of the Labor Code is that an employee and an employer can agree on limiting the rights of the party. Such restriction should directly come from the party's interests, should be reasonable and proportional to these

interests. If we take into account the fact that we will still restrict the rights considered by the Labor Code for the benefit of one of the parties and this party is employed in most cases, with such restrictions an employee appears in unsuitable labor conditions.

One more fault of the Labor Code is also noteworthy. In III part of the article 46 is stated the following: "A contract may specify an employee's obligation that he/she shall not use the knowledge and qualifications obtained while performing the duties under the labor contract in favor of any rival employer. This restriction may remain in force no more than 3 years". It contradicts the human rights and in this case people are under constraint. It is interesting, if such conditions are laid down to an employee employed by the labor agreement, what he/she can do after the termination of this agreement, how he/she can live during the mentioned three years.

Since the employer-employee rights and obligations arise on the basis of the labor agreement between them, the rights and obligations of the parties, arisen on the basis of signed labor agreement, were consistently given in the code system. An exception is some of the employee's constitutionally guaranteed rights and freedom such as freedom of labor, the right to join (also applies to an employer) and the right to strike (Articles 30, 26 and 33 of the Constitution). They were given the general statute of the code together with the other rights and obligations determining the essence of the labor relations which were concretized and developed later.

To my mind there is only one way out - the current labor code should be changed. This code was adopted on the condition that it would contribute to attracting investments in our country and therefore it was more figured on an employer. We attracted a lot of investments and investors, but most of them left our country. Though, it has other reasons as well: the world economic crisis, neglecting the principles of the supremacy of law, etc.