

დავით ქაქუცაშვილი

შრომის სამართალი

(მეორე გადამუშავებული გამოცემა)

2009 წლის 28 თებერვლის მღზომარეობით

თბილისი

2009

**ღამიოთი კამუკაშვილი: შრომის სამართალი (მეორე გადა-
მუშავებული გამოცემა).** გვ. 318.

საგამომცემლო სახლი „ინოვაცია“. თბილისი, 2009.

წინამდებარე ნაშრომი 2007 წელს გამოცემული წიგნის გადამუშავებული ვარიანტია. მასში მოცემულია შრომითი ურთიერთობების მოწესრიგების სამართლებრივი საფუძვლები. წინა გამოცემისგან განსხვავებით, წიგნი ორი ნაწილისაგან შედგება. პირველში, შედარებითი მეთოდოლოგიის გამოყენებით, გაშუქებულია საქართველოს შრომის სამართლის ძირითადი ინსტიტუტები, ხოლო მეორე, (დამატებული ნაწილი), ეთმობა შრომის საერთაშორისო სამართალს. შენარჩუნებულია საქართველოს შრომის კოდექსისა და საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონის პრობლემური ნორმების მეცნიერულ-პრაქტიკული კომენტარი.

მოცემული სახით წიგნი სრულად პასუხობს იურიდიული ფაკულტეტების სტუდენტებისთვის გამომზადებული დამხმარე სახელმძღვანელოსადმი წაყენებულ მოთხოვნებს და ქართულ ენაზე პირველად გამოდის. ამასთან, იგი სასარგებლო იქნება როგორც პრაქტიკოს იურისტების, ასევე, საწარმოთა და დაწესებულებათა ხელმძღვანელებისთვის, ნებისმიერი კატეგორიის დამსაქმებლისა და დასაქმებულისათვის.

რედაქტორი:

რომან შენგელია,
პროფესორი

გამომცემელ-

რედაქტორი:

იური პაპასქუა,
ეკ. აკადემიური დოქტორი
ზაურ ნაჭყებია,
ქურნალ „ბიზნესი და კანონმდებლობის“
რედაქტორთა საბჭოს თავმჯდომარე

რეცენზენტი:

ირინე ღლონგი,
თბილისის დავით აღმაშენებლის
სახელობის სახელმწიფო
უნივერსიტეტის პროფესორი
ირაკლი მარჯანიშვილი,
თბილისის ეკონომიკურ
ურთიერთობათა სახელმწიფო
უნივერსიტეტის ასისტენტ-პროფესორი

ISBN 978-9941-9056-7-4

ავტორისაგან

შრომის სამართლის მეორე გამოცემა, რომელსაც ამ წიგნის სახით ვთავაზობთ მკითხველს, პირველისაგან განსხვავებით დამატებულ II ნაწილს შეიცავს. შესაბამისად, მოცემული ვარიანტი უცვლელად შენარჩუნებულ შრომის სამართლის თეორიულ საფუძვლებთან, საქართველოს შრომის კოდექსისა და საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონის ძირითადი ნორმების ჩემულ მეცნიერულ-პრაქტიკულ ანალიზთან ერთად (წიგნის I ნაწილი) მოიცავს შრომითი ურთიერთობების მოწესრიგების საერთაშორისო სამართლებრივ საფუძვლებს (II ნაწილი).

ჩემი მიზანი იყო რაც შეიძლება მეტი სრულყოფის ხარისხი შემეძინა წიგნისათვის, როგორც სტუდენტებისათვის განკუთვნილ დამხმარე სახელმძღვანელოსათვის. იმავედროულად მიზნად მქონდა დასახული შემენარჩუნებინა პრაქტიკული გამოყენების დანიშნულება. თუ როგორი ხარისხით მივალწი მიზანს, იმედია კვლავ სპეციალისტები და მკითხველები შეაფასებენ. ისევ მონარული ვიქნები მივიღო საქმიანი რჩევები და წინადადებები, რაც საშუალებას მომცემს კიდევ უფრო დავხვეწო ნამუშევარი.

ჩემთან დაკავშირება შეიძლება ელექტრონული ფოსტით: dzdato@yahoo.com.

კვლავ მინდა ღრმა მადლობა მოვასხენო პროფესორ რომან შენგელიას, წიგნის გადამუშავებისას მოცემული მეცნიერული და პრაქტიკული რჩევებისათვის.

წიგნის სრულყოფაში მნიშვნელოვნად დამეხმარა აგრეთვე თეუსუ ასისგენტ პროფესორის ირაკლი მარჯანიშვილის რჩევები ცალკეული საკითხების გადმოცემის კუთხით, შემუშავებული, დაგროვილი სტუდენტებთან სალექციო-სასემინარო მუშაობის დროს, რისთვისაც დიდ მადლობას გამოვხატავ მის მიმართ.

კმაყოფილების გრძნობით მინდა მადლობა ვუთხრა თეუსუ 708-ე ჯგუფის მე-3 კურსის სტუდენტებს დავით ვარაზაშვილის თაოსნობით, რომლებიც იყენებდნენ წიგნის პირველ გამოცემას სწავლების პროცესში, აკვირდებოდნენ სასწავლო საკითხების გაშუქების არსობრივ მხარეს და მიაქციეს ყურადღება ერთ-ერთი საკითხის გაშუქების ბუნდოვანებას.

I ნაწილი

საქართველოს შრომის სამართალი

თავი I. შრომის სამართლის განვითარების მოკლე ისტორიული მიმოხილვა; შრომის სამართლის წყაროები

§1. შრომის სამართლის განვითარების მოკლე ისტორიული მიმოხილვა

შრომა კაცობრიობის განვითარების ნებისმიერი საფეხურის მნიშვნელოვანი სოციალური მოვლენაა. თავდაპირველად ადამიანი შრომას საკუთარი ოჯახის, გვარის, ან თემის სიცოცხლისუნარიანობის შენარჩუნებისათვის საჭირო მოთხოვნილებათა დასაკმაყოფილებლად ეწეოდა. ასეთი შრომა არ აგარებდა დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის ორგანიზებულად მოწესრიგებული ურთიერთობების ნიშაგს. შემდგომ აღრეულ ხანაში, როდესაც მონათმფლობელობა ბატონობდა, მონა თავისი შრომის საზღაურად საარსებოდ საჭირო პირობების მცირედით კმაყოფილდებოდა და ყველაზე დიდი გასამრჯელო მისთვის თავისუფლების მოპოვება იყო, რაც იშვიათად, მაგრამ მაინც ხდებოდა. შრომა ამ დროს არ განიხილებოდა “გასაყიდ საქონლად”, არ ერთვოდა ეკონომიკურ ურთიერთობებში და, ამდენად, არც სამართლებრივ მოწესრიგებას მოითხოვდა. აქედან გამომდინარე, გასაკვირი არაა, რომ ძველი მსოფლიოს ისტორიულ ძეგლებში ძნელად თუ მოიპოვება ნორმები, რომლებიც შეიძლება იყოს მიკუთვნებული შრომითი ურთიერთობების მომწესრიგებელი სამართლისადმი.

ფეოდალურ ხანაში არ არსებობდა შრომითი ურთიერთობების სამართლებრივი წესრიგის ჩამოყალიბების აუცილებ-

ლობა. ამ დროს ფეოდალი ქმნიდა სამართალს თავისი ქვეშევრდომების მიმართ – მათ შორის, შრომასაც თავისი შეხედულებებისამებრ აფასებდა.

კაპიტალიზმის განვითარებამ თავისუფალი საბაზრო ურთიერთობები ჩამოაყალიბა. სასაქონლო ბაზარი სიუხვეზე მიმართული გახდა. წარმოჩინდა, რომ საქონლის საჭირო რაოდენობით საწარმოებლად ორგანიზებული უნდა გამხდარიყო შრომა, რომელიც ხან საკმარისად და ხან კი ნაკლებად იყო წარმოდგენილი ბაზარზე. საწარმოო საშუალებების გექნიკური დახვეწა სულ უფრო მეტად მაღალ კვალიფიკაციას მოითხოვდა. ამდენად, შრომითი ურთიერთობების სწორად წარმართვა საზოგადოების საზრუნავი გახდა. გასათვალისწინებელი იყო კაპიტალისგ-დამქირავებლების მიერ საკუთარი მდგომარეობის ბოროტად გამოყენების მრავალი ფაქტიც. ხშირად შრომითი ურთიერთობების მოგვარება კაპიტალისგის მიერ რაც შეიძლება მეტი მოგების მიღების შესაძლებლობების შექმნის ხელშეწყობით – ანუ დასაქმებულის ინტერესების იგნორირებით – მთავრდებოდა¹.

კაპიტალისგური ურთიერთობების მაღალ დონეზე აყვანა წარმოუდგენელი გახდა საზოგადოებრივ შრომით ურთიერთობებში ჩაბმული პირების ინტერესების სამართლიანი მოწესრიგების გარეშე. ეს გარემოება იმდენად მკაფიოდ გამოჩნდა, რომ შრომის სამართლის ჩამოყალიბების პროცესი კაპიტალიზმის აღრინდელ ხანაშივე დაიწყო.

შრომის კანონმდებლობის პირველი აქტები XVIII საუკუნის ბოლოსა და XIX საუკუნის დასაწყისში ამოქმედდა იმ ქვეყნებში, სა-

1 შეიძლება ითქვას, ჩვენში, სადღესოდა, ასეთივე მდგომარეობაა. მიუხედავად თანამედროვე კანონების არსებობისა, ქართველი მუშა-მოსამსახურეები შეპყრობილია სამსახურის დაკარგვის შიშით და დამსაქმებლებთან ურთიერთობების მოწესრიგებისას პრაქტიკულად არ მიმართავენ კანონს. შედეგად, ამ კუთხით, მნიშვნელოვანი უსამართლობაა გაბატონებული, განსაკუთრებით კერძო სექტორში, დასაქმებულთა მიმართ. ეს ის ხანაა, როდესაც ძველი (საბჭოური) გარემო რევოლუციური სისწრაფით დაირღვა, ხოლო ახალი, სამართლიანი გარემოს შესაგყვისი მართლშეგნება ჯერ კიდევ ჩამოუყალიბებელია.

დაც ყველაზე მეტად შეიმჩნეოდა კაპიტალისტურ ურთიერთობებზე დამყარებული ეკონომიკის წინსვლა. კონგინენტურ ევროპაში ასეთი წინამძღოლი ქვეყანა საფრანგეთი, ხოლო საერთო სამართლის ქვეყნებიდან, რა თქმა უნდა, ინგლისი იყო (ეს ქვეყნები შრომის სამართლებრივი კანონების შემომღები პირველი ქვეყნები იყვნენ). ევროპას კაპიტალისტური წყობის განვითარების კუთხით არც ჩრდილოეთი ამერიკის კონგინენტის ქვეყნები ჩამორჩენიან, განსაკუთრებით, ამ მხრივ ამერიკის შეერთებული შტატები და კანადა უნდა გამოიყოს. შესაბამისად, ამ ქვეყნებშიც შრომის სამართლებრივი კანონმდებლობა ეპოქის მოთხოვნილებათა სათანადოდ ყალიბდებოდა. რაც უფრო ვითარდებოდა კაპიტალისტური საზოგადოება და წინ მიიწევდა მისი ეკონომიკა მით უფრო მძაფრად იგრძნობოდა შრომითი ურთიერთობების მოწესრიგება სოციალური ვითარების გათვალისწინებით. დრომ ეკონომიკის განვითარების ვექტორი სოციალურად ორიენტირებული გახადა. ასეთ ვითარებაში გაწონასწორებული შრომის სამართლის არსებობა შემდგომი წინსვლის აუცილებელი წინაპირობა გახდა. მიუხედავად იმისა, რომ შრომის სამართლებრივი ნორმები კერძო სამართლებრივ პრინციპებზე აგებულ კანონებს ქმნიდა დამჭირაველები, ანუ სამუშაოს მიმცემი პირები შრომით ურთიერთობებში მაინც ღომინანტი პირები იყვნენ – ამიგომ საკუთარ ინტერესებს ყოველთვის მეტ ყურადღებას უთმობდნენ და მათი ინტერესების უპირატესი დაცვისაკენ გამიმზნული კანონმდებლობის განვითარებისათვის შესაბამისი წინამძღვრებისა და პირობების შექმნას მცდელობას არ აკლებდნენ. ხშირი იყო დაქირავებულ მუშა-მოსამსახურეთა ინტერესების შელახვა. ვითარებას განმუხტვა სჭირდებოდა და XX საუკუნეში დიდი მოძრაობა შეინიშნებოდა დაქირავებულთა უფლებების დასაცავად, რომელიც მრავალრიცხოვანი გაფიცვებითა და დემონსტრაციებით მიმდინარეობდა. საქმეში კოლექტიური გაერთიანებები, უმთავრესად პროფესიული კავშირები ჩაერთო. საბოლოოდ, XX საუკუნის 50 – 60-იან წლებში მოხერხდა სოციალურად ორიენტირებული თანამედროვე შრომის სამართლის ჩამოყალიბება, რომლის შემადგენელი ნაწილი კო-

ლექტიური ხელშეკრულებებიც გახდა.

როგორც ვიცით, რუსეთის იმპერიაში შესვლამდე საქართველოს მაღალ განვითარებული ეროვნული სამართალი ჰქონდა, თუმცა შრომის სამართლებრივი ნორმები მასში არ მოიპოვებოდა. ჩვენ ქვეყანაში, შრომის სამართალი რუსეთის იმპერიის სამართალზე იყო დაყრდნობილი. გასაბჭოებამდე არც თვით რუსეთს არ ჰქონია განვითარებული სამართლის ეს დარგი. მიზეზი კაპიტალისტური ურთიერთობების განუვითარებლობაში უნდა ვეძიოთ. საბჭოთა პერიოდში ჩამოყალიბდა სოციალისტური შრომის სამართალი, რომლის ბირთვსაც საბჭოთა კავშირის შრომის შესახებ კანონმდებლობის საფუძვლები წარმოადგენდა. საბჭოთა კავშირის რესპუბლიკებში, მათ შორის, საქართველოში აღნიშნული საფუძვლების მიხედვით მიღებული შრომის კანონთა კოდექსები მოქმედებდა. 1973 წლის საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსი ძალაში 2006 წლის 4 ივლისამდე იყო, ანუ დღევანდელი შრომის კოდექსის ძალაში შესვლამდე მოქმედებდა. შრომის კანონთა კოდექსი, მიუხედავად მრავალრიცხოვანი ცვლილებებისა, ამჟამინდელი სოციალური და ეკონომიკური მდგომარეობის თანადი აღარ იყო. საქართველოს შრომის სამართლის უმთავრეს ნაწილს ახლადამოქმედებული შრომის კოდექსი წარმოადგენს.

შრომა და დაქირავებულ მუშაკთა სოცუმრუნველყოფა ერთმანეთისაგან ორი ძნელად გასაყოფი სფეროა. როდესაც აღვნიშნავდით, რომ თანამედროვე ეპოქაში შრომის სამართალი სოციალურად ორიენტირებული გახდა, ვგულისხმობდით სოცუმრუნველყოფისაკენ მიმართული სამართლებრივი ნორმების შემოღებას წმინდა შრომის სამართლებრივი ნორმების ანალოგიურად. შესაბამისად, შრომის სამართლის გამიჯნვა სოცუმრუნველყოფის სამართლისაგან მიზანშეწონილი არ იქნება განსაკუთრებით პრაქტიკული კუთხით. ამ დებულებიდან გამომდინარე და მეტი მოხერხებულობისთვის ჩვენ გერმინს **“შრომის სამართალი”** შრომისა და სოცუმრუნველყოფის სამართლის გამომხატველ გერმინად ვხმარობთ.

§2. შრომის სამართლის წყაროები

ზოგადი გაგებით შრომის სამართლისთვის, როგორც სამართლის ნებისმიერი სხვა დარგისთვის სამართლის ძირითადი წყაროა შესაბამისი ნორმატიული აქტების სახით სახელმწიფოს მიერ გამოხატული ნება, რომელიც შრომითი ურთიერთობების მოწესრიგებისკენაა მიმართული. ნორმატიული აქტების გარდა სამართლის წყაროს ჩვეულება, სასამართლო გადაწყვეტილება და სახელმწიფოს მიერ ნების სხვა ფორმით გამოვლინება ეკუთვნის. ამ ამრობრივი დაგვირთვით აღვნიშნავთ, რომ სამართლებრივი სისტემებისა და ზოგიერთი ცალკეული ქვეყნის მიხედვით შრომის სამართლის ძირითადი წყაროებია:

ა) კონტინენტურ ევროპაში – კანონები და კოლექტიური ხელშეკრულებები;

ბ) საერთო სამართლის ქვეყნებში – პრეცედენტები, კოლექტიური ხელშეკრულებები და საკანონმდებლო ნორმები (ამასთან, განსხვავებული მდგომარეობაა ავსტრალიაში, სადაც სამართლის აღნიშნული წყაროების გარდა ძალზე მნიშვნელოვანი ადგილი უკავია “იძულებითი არბიტრაჟების” გადაწყვეტილებებს, რომლებიც ადგენენ შრომის მინიმუმ პირობებს და წყვეტენ შრომით დავებს);

გ) იაპონიაში – კანონები, კოლექტიური ხელშეკრულებები და სასამართლო გადაწყვეტილებები (იმის მიუხედავად, რომ ამ ქვეყნებში სასამართლო გადაწყვეტილებებს პრეცედენტების ძალა არა აქვთ).

კონკრეტულად თუ რომელ სამართლის წყაროს აქვს უპირატესობა, დამოკიდებულია მოცემულ ქვეყანაში მოქმედ სამართლებრივ სისტემაზე. როგორც ვიცით, საერთო სამართლის ქვეყნებში სასამართლო პრეცედენტს აქვს უპირატესობა, ხოლო კონტინენტური ევროპის სამართლის ქვეყნებში დაწერილ კანონს. რამდენადაც საქართველო კონტინენტური ევროპის სამართლის მიმდევარია სწორი იქნება სამართლის წყაროების დახასიათება კანონებით დავიწყოთ.

იერარქიის მიხედვით პირველად **საქართველოს კონსტი-**

ტუცია უნდა დასახელდეს. ის შრომის სამართლის მოწესრიგებისკენ მიმართულ 30-ე მუხლთან ერთად, რომელიც შრომის თავისუფლებას აცხადებს, სხვა ნორმებსაც მოიცავს. **კერძოდ, შრომის სამართალს ეხება მე-3 მუხლის 1-ლი პუნქტის “ქ” ქვეპუნქტი, რომლის მიხედვითაც შრომის კანონმდებლობა ცენტრალური ხელისუფლების სფეროსადმია მიკუთვნებული.** 29-ე მუხლი სახელმწიფო სამსახურს ეხება, რომელსაც სპეციალური კანონით მოსაწესრიგებელ სფეროდ მიიჩნევენ. კონსტიტუცია მოიცავს, აგრეთვე, სოციალური უზრუნველყოფისაკენ მიმართულ ნორმებს. კონსტიტუციის ყველა აღნიშნული ნორმა შრომის სამართლის წყაროდ უნდა განვიხილოდ.

კონსტიტუციის შემდეგ იერარქიული დამოკიდებულებით გვევლინება სამართლის წყაროთა შორის საერთაშორისო ხელშეკრულებები. საკითხის თანამიმდევრულად წარმოდგენისათვის უფრო მიზანშეწონილად გვესახება ჯერ საქართველოს კანონები მიმოვიხილოთ.

კანონთა შორის კი კონსტიტუციის შემდეგ საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი უნდა დასახელდეს, რომელიც ეხება ზოგიერთ შრომით ურთიერთობას. მაგალითად, მუხლები: 36-ე, 37-ე, მე-40, 41-ე, 42-ე – აწესრიგებს კავშირებსა და ფონდებთან დაკავშირებულ ურთიერთობებს, კერძოდ, განსაზღვრავს ხელმძღვანელობისა და წარმომადგენლობის მქონე პირთა უფლებამოვალეობებს, გამგეობისა და სხვა ორგანოების საქმიანობის ფარგლებს. აღნიშნული ნორმების გარდა სამოქალაქო კოდექსი მოიცავს ვალდებულებით ნორმებს, რომელთა გამოყენება ასევე შეიძლება შრომითი ურთიერთობების მოწესრიგებისათვის. შეიძლება დასახელდეს როგორც ზოგადი, ისე კერძო ვალდებულებითი ნორმები. ვალდებულებათა კერძო ნაწილიდან აუცილებლად უნდა დავასახელოთ ნარდობის ხელშეკრულების მომწესრიგებელი ნორმები, რომლებიც მეათე თავს შეადგენს. ნარდობის ხელშეკრულება ისეთი ურთიერთობებს წარმოქმნის, რომელთა განსხვავება შრომითი ხასიათის ურთიერთობებისაგან თითქმის შეუძლებელია. შრომის ხელშეკრულებისაგან

განსხვავება რომ მუსტად გამოიხატოს, ურთიერთობათა საგანი უნდა გაანალიზდეს. თუმცა, ვალდებულებათა საგნის განსხვავების მიუხედავად ნარდობის ხელშეკრულების შესრულებისას გადამწყვეტი ადგილი შრომას უკავია. სამოქალაქო კოდექსის სხვა ნორმებიც შეიძლება მიეკუთვნოს შრომითი ურთიერთობების სფეროს, მაგალითად, დავალების ხელშეკრულებასთან დაკავშირებული იმ სუბიექტის განმსაზღვრელი ნორმები, რომლის შრომითაც უნდა შესრულდეს დავალება და სხვა.

როგორც აღვნიშნეთ, საქართველოში შრომის სამართლის უმთავრესი წყარო შრომის კოდექსია, რომელიც აწესრიგებს ორგანიზებულ შრომით ურთიერთობებს და გამოიყენება ყველა იმ შრომითი ურთიერთობისათვის, რომლებიც არ არის მოწესრიგებული ცალკე კანონით.

შრომის სამართალს ეკუთვნის **საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონი**, რომელიც საჯარო მოხელეთა შრომით ურთიერთობებს აწესრიგებს.

შრომის სამართლის შემადგენელია აგრეთვე კანონი **არასამხედრო, ალგერნაგიული შრომითი სამსახურის შესახებ**.

შრომის ანაზღაურების შესახებ სპეციალური კანონებიც უნდა მოვიხსენიოთ შრომის სამართლის წყაროთა შორის, კერძოდ: საქართველოს პრეზიდენტის, საკონსტიტუციო სასამართლის წევრთა, უზენაესი სასამართლოს წევრთა, საქართველოს პარლამენტის წევრთა, საერთო სასამართლოების მოსამართლეთა შრომის ანაზღაურების შესახებ საქართველოს კანონები.

ჩამოთვლილის გარდა შრომის სამართალთან ერთობლიობაში უნდა განვიხილოთ საქართველოს კანონი პროფესიული კავშირების შესახებ.

უშუალოდ შრომითი ურთიერთობების მომწესრიგებელი კანონების გარდა შრომისა და სოციალური უზრუნველყოფის სამართლის წყაროებს ეკუთვნის სოციალური დაცვის სფეროში მოქმედი კანონები, როგორცაა: სახელმწიფო პენსიების შესახებ, სახელმწიფო კომპენსაციებისა და სახელმწიფო აკადემიური სტიპენდიების შესახებ, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე

პირთა, საქართველოს საკონსტიტუციო და უზენაესი სასამართლოს წევრთა, საქართველოს პროკურატურის მუშაკთა, მოსამართლეთა, მეცნიერთა, საქართველოს ყოფილი უმაღლესი პოლიტიკური თანამდებობის პირების ოჯახის წევრთა სოციალური და სამართლებრივი დაცვის გარანტიების შესახებ; დაზღვევის შესახებ; სავალდებულო სოციალური დაზღვევის შესახებ; სავალდებულო სოციალური დაზღვევის სფეროში ინდივიდუალური (პერსონიფიცირებული) აღრიცხვისა და ინდივიდუალური ანგარიშების შემოღების შესახებ; სახელმწიფო სავალდებულო დაზღვევის შესატანების შესახებ; სამედიცინო დაზღვევის შესახებ; სავალდებულო სადაზღვეო პენსიების შესახებ; არასახელმწიფო საპენსიო დაზღვევებისა და უზრუნველყოფის შესახებ.

ცხადია, შრომისა და სოციალური უზრუნველყოფის სფეროში მოქმედი კანონების ჩამონათვალი ამომწურავი არ არის.

საერთაშორისო ხელშეკრულებები შრომის სამართლის სფეროში, თუ ისინი არ ეწინააღმდეგება კონსტიტუციას საქართველოში პირდაპირი მოქმედების აქტებია. შესაბამისად უპირანი იქნება მრავალრიცხოვანი საერთაშორისო აქტებიდან, რომლებსაც საქართველო მიუერთდა ძირითადი აქტები წარმოვადგინოთ. მიმოხილვის გარეშე მოვიგანთ მრავალმხრივი ხელშეკრულებების (კონვენციების) ამოუწურავ ჩამონათვალს: იძულებითი ან სავალდებულო შრომის შესახებ; დასაქმების სამსახურის ორგანიზების შესახებ; კოლექტიური მოლაპარაკების ორგანიზებისა და გამართვაზე უფლებათა პრინციპების გამოყენების შესახებ; მამაკაცთა და ქალთა თანაბარი ღირებულების შრომის თანაბარი ანაზღაურების შესახებ; შრომისა და დასაქმების სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ; იძულებითი შრომის გაუქმების შესახებ; სოციალური პოლიტიკის მიზნებისა და ნორმების შესახებ; დასაქმების პოლიტიკის შესახებ; სამუშაოზე მისაღები მინიმალური ასაკის შესახებ; ადამიანური რესურსების განვითარების სფეროში პროფესიული ორიენტაციისა და პროფესიული მომზადების შესახებ; სახელმწიფო სამსახურში დასაქმების პირობების განსაზღვრის პროცედურებისა და ორ-

განიმების უფლებების დაცვის შესახებ; ქალთა დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ; დასაქმების კერძო სააგენტოების შესახებ; ბავშვთა შრომის უკიდურესი ფორმების აკრძალვისა და დაუყოვნებლივ აღმოფხვრის შესახებ; ევროპის სოციალური ქარტია.

გარდა ამ მრავალმხრივი საერთაშორისო ხელშეკრულებებისა, საქართველოში მოქმედებს დსთ-ს სივრცეში მიღებული შემდეგი ხელშეკრულებები: უფლებათა ურთიერთცნობის შესახებ მუშაკათათვის დასახიჩრების, პროფესიული დაავადების ან მათი შრომითი ვალდებულებების შესრულებასთან დაკავშირებული ჯანმრთელობის სხვაგვარი დაზიანების შედეგად მიყენებული ზიანის ანაზღაურების შესახებ; დიდი სამამულო ომის მონაწილეთათვის, ომის წლებში ბურგის მუშაკათათვის და დაღუპულ მეომართა ქვრივებისათვის დამატებითი შეღავათებისა და მაგერიალური წახალისების შესახებ 1941-1945 წლებში დიდ სამამულო ომში გამარჯვების 50 წელთან დაკავშირებით, ავღანეთში და სხვა სახელმწიფოებში, რომლებშიც საბრძოლო მოქმედებები მიმდინარეობდა დაღუპულთა ოჯახების წევრთათვის სახელმწიფო სოციალური დახმარების შესახებ.

მრავალია საქართველოში მოქმედი სხვადასხვა დონეზე მიღებული კანონქვემდებარე აქტები. მათ წარმოდგენას მიზანშეწონილად არ მივიჩნევთ მოცემული ნაშრომის მიზნებიდან გამომდინარე.

ბემოთ აღნიშნულის გარდა შრომის სამართლის წყაროებს ქმნის საწარმოთა შინაგანაწესები, რომლებსაც შეიმუშავებს ხელმძღვანელობა მუშაკთა მონაწილეობით, ან ასეთი მონაწილეობის გარეშე; საწარმოს ხელმძღვანელის ბრძანებები; შრომისა და კოლექტიური ხელშეკრულებები.

სამართლის წყაროთა რიცხვს მოცემული ქვეყნის ჩვეულებებიც შეადგენს. ჩვეულებები გამოიყენება, თუ ისინი არ ეწინააღმდეგება ქვეყანაში მოქმედ კანონებს. საქართველოში, როგორც სხვა ქვეყნებში ჩვეულებათა როლი შრომის სამართლებრივი ურთიერთობების მოწესრიგებისათვის სულ უფრო მცირდება.

თავი II. შრომითი ურთიერთობა და მისი სუბიექტები

§3. შრომითი ურთიერთობა

შრომითი ურთიერთობა მრავალგვაროვანი სამართალურ-თიერთობაა. გამოსაყოფია მისი შემადგენელი სულ მცირე სამი ძირითადი ტიპი: ინდივიდუალური, კოლექტიური და ორგანიზაციული.

იმის მიუხედავად, რომ სამივე ეს ურთიერთობა განუყოფლად წარმოადგენს შრომითს, მთავარი ადგილი მათ შორის მაინც რომელიღაც ერთს უნდა მივუჩინოთ და ვაღიაროთ უმთავრეს შემადგენლად. იმისათვის, რომ სწორად წარმოვანინოთ შრომითი ურთიერთობის შემადგენელთა ადგილი რიგითობის მიხედვით განსახილველ სამეულში, საჭიროა გავერკვეთ თუ რას წარმოადგენს შრომითი ურთიერთობის არსობრივი მხარე, გამოვარკვიოთ ობიექტი და სუბიექტი, წარმოვანინოთ რომელი სხვა ახლომდგომი ურთიერთობები უკავშირდება მას.

კაცის თავის „ცნობიერ“ ცხოვრებას შრომაში აგარებს. „ფილოსოფიურად“ რომ ვთქვათ, ადამიანი უშრომელად ნაბიჯს ვერ გადადგამს. ამავე მიმართებით ნათელია, რომ ყოველი ფეხის გადადგმა შრომით ურთიერთობებს ვერ წარმოშობს. შრომა სხვა პირისათვის სასარგებლო შედეგით უნდა მთავრდებოდეს, რომ შრომითი ურთიერთობა აღმოცენდეს. ამასთან, ნებისმიერი შედეგი ვერ მოიყოლებს ისეთ ურთიერთობას, რომელიც კანონით (შრომის სამართლით) მოსაწესრიგებელი იქნება. შრომის შედეგი შეიძლება იყოს **დამზადებული ნივთი, გაწეული მომსახურება, შექმნილი ქმნილება** და ა.შ.. თუკი ყოველივე ჩამოთვლილს ადამიანი საკუთარ თავს ან ოჯახს უკეთებს, ანუ შრომას საკუთარი მოთხოვნილების დასაკმაყოფილებლად ეწევა, შრომითი ურთიერთობა ვერ წარმოიქმნება. სამართლებრივად მოსაწესრიგებელი შრომითი ურთიერთობა

რომ გამოჩნდეს ისეთი საქმიანობის დამახასიათებელი ქმედებები უნდა შესრულდეს, რომ სულ მცირე ორ დაინტერესებულ პირს შორის წარმოიშვას უფლება-მოვალეობები. აქედან პირველი მეცნიერული ვარაუდი გამომდინარეობს: შრომით ურთიერთობას სხვა პირის სასარგებლოდ გაწეული ორგანიზებული შრომა წარმოშობს, ხოლო, თუ შრომა არ არის ვალდებულებითი ურთიერთობის საგანი ის სამართლებრივად მოსაწესრიგებელ ურთიერთობას ვერ წარმოქმნის. ამრიგად, შრომითი ურთიერთობის საგანი თვით შრომაა და არა შრომის შედეგი – მატერიალური თუ არამატერიალური ნივთი, ან თუნდაც მომსახურება, მაგალითად, თმის შეკრეჭა.

ყოველივე აღნიშნულიდან შეგვიძლია დავასკვნათ:

*** შრომითი ურთიერთობის საგანი შრომაა;**

**** შრომითი ურთიერთობა ვალდებულებითი ურთიერთობაა.**

უფრო სრული დახასიათებისათვის ხაზი უნდა გავუსვათ იმ ფაქტს, რომ შრომა მაშინ არის შრომითი ურთიერთობის საგანი, ხოლო ეს ურთიერთობა შრომის სამართლის ობიექტი, როდესაც ის სამლაურიანია და ორგანიზებულ ხასიათს ატარებს. ამიტომაც ნებისმიერი სამართლებრივი სისტემის მიმდევარი ქვეყნის კანონმდებლობა (როგორც წესი, პირველივე ნორმებით) გამოკვეთს შრომითი ურთიერთობის საგანს მხოლოდ ამ კუთხით. საქართველოს შრომის კოდექსის მიხედვითაც „**შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ**“ (მე-2 მუხლის 1-ლი ნაწილი).

როგორც ვხედავთ, საქართველოს შრომის კოდექსით კიდევ ერთი ნიშანია მოცემული შრომითი ურთიერთობის საგნის ამოსაცნობად – **შრომა სამლაურიანი უნდა იყოს**. შრომის ანაზღაურების ვალდებულება ძალზე მნიშვნელოვანია. ის ორგანიზებული და მოწესრიგებული შრომის პირობებში დასაქმებული-სათვის მრავალი პრობლემის მოგვარების საშუალებაა, მათ

შორის, სოციალური დაცვის სფეროში მას შემდეგადაც, რაც შრომითი ურთიერთობები წყდება მუშაკის ჯანმრთელობის მდგომარეობის, ასაკის, ან სხვა მიზეზთა გამო.

მოწესრიგებული შრომა დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის წარმოშობილი ვალდებულებების საფუძველზე აღმოცენდება. ეს პრინციპიც ან იგულისხმება კანონთა ნორმებიდან ან პირდაპირაა გადმოცემული. კერძოდ, უკანასკნელ გარემოებას საქართველოს შრომის კოდექსში ვხვდებით, რომლის მე-2 მუხლის მე-2 ნაწილის მიხედვით: „**შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით**“. ამ მოკლეტექსტიანი ნორმით დიდი მეცნიერული და პრაქტიკული დაგვირთვაა გადმოცემული. ერთის მხრივ დაკანონებულია შრომითი ურთიერთობის ვალდებულებითი ხასიათი – შეთანხმებით დასტურდება სუბიექტებს შორის დამყარებული შრომითი ურთიერთობა. მეორეს მხრივ მითითებულია შრომითი ურთიერთობის კერძო სამართლებრივ ბუნებაზე – ურთიერთობა მყარდება „მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით“. ფაქტობრივად, საქართველოს შრომის კოდექსის ეს ნორმა უაზროს ხდის კამათს იმის თაობაზე, თუ სად არის შრომის სამართლის ადგილი საქართველოს სამართლებრივ სისტემაში. ცხადია, რომ შრომის სამართალი კერძო სამართლის სფეროს ეკუთვნის, რადგან ურთიერთობათა სუბიექტებს შორის თანაბარუფლებიანობა მხოლოდ კერძო სამართლისთვისაა დამახასიათებელი და მისი დედაბოძია.

ისიც გვინდა აღვნიშნოთ, რომ წმინდა სახით სამართლის არც ერთი დარგი არ არსებობს და ამ მხრივ არც შრომის სამართალია გამონაკლისი. როდესაც შრომის ორგანიზებული მოწესრიგებაა მიზნად დასახული, ჩვენთვის ცხადია, მხოლოდ კერძო სამართლებრივი პრინციპების ასახვა ნორმებში საკმარისი ვერ იქნება, ამიტომ შრომის მომწესრიგებელი კანონები მნიშვნელოვანწილადაა დაგვირთული საჯარო სამართლებრივი ნორ-

მებით. იმასაც დავძენთ, რომ შრომის სამართლის დაქინებით მიკუთვნება მხოლოდ კერძო სამართლით მოწესრიგებისადმი მავნეც კი იქნებოდა სამართლის ამ დარგის განვითარებისა და სრულყოფის თვალსაზრისით. აღნიშნულიდან ვასკვნით, რომ შრომითი ურთიერთობა კერძო სამართლებრივი ურთიერთობაა და მისი მოწესრიგება საჯარო სამართლებრივი ნორმებით გამდიდრებული კერძო სამართლით ხორციელდება. სწორედ შრომითი ურთიერთობის ეს ხასიათი შრომის სამართალს კერძო სამართლის წიაღში მიუჩენს ადგილს.

ყოველივე აღნიშნულიდან გამომდინარეობს კიდევ ერთი დასკვნა:

შრომის სამართლით მოსაწესრიგებელი ურთიერთობა კერძო სამართლებრივია და წარმოიშობა პირთა შორის ვალდებულების საფუძველზე.

ნების თანაბარუფლებიანობის საფუძველზე წარმოშობილი კერძო სამართლებრივი ვალდებულება სხვა ურთიერთობებსაც წარმოიშობს, რომლებიც შრომით ურთიერთობათა სიახლოვეს ავლენს და შედარებით ანალიზს მოითხოვს. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის მიხედვით დავასახელებთ შემდეგ შეთანხმებებს (დადებული ხელშეკრულებები): **ფრენშიაზინგის, ნარდობის, გადაზიდვის, დავალების, ექსპედიციის, საშუამავლო, საბანკო მომსახურების, ერთობლივი საქმიანობის**. ამ ნაშრომის მიზნიდან გამომდინარე ჩამოთვლილი შეთანხმებებიდან მომსახურების ტიპის შეთანხმებებს: გადაზიდვის, დავალების, ექსპედიციის, საშუამავლო და საბანკო მომსახურების შეთანხმებას ერთი სახელით – მომსახურების ხელშეკრულებით მოვიხსენიებთ.

შერჩეული ხელშეკრულებების საერთო ნიშანია ის, რომ მათში შრომით ურთიერთობას მნიშვნელოვანი ადგილი უკავია. ამ თავისებურების გამო ზოგიერთი შრომით ურთიერთობებზე დამყარებულ ხელშეკრულებად გამოიყურება და, თუ ვუსგადარ შევიცნობთ მოცემული ხელშეკრულების საგანს მას შრომის ხელშეკრულებისაგან ვერც კი განვასხვავებთ.

ფრენშიზინგის ხელშეკრულების საგანი საქონლის წარმოება, გასაღება და მოსახლეობის მომსახურებაა (სასტუმრო საქმიანობა, სწრაფი კვება (მაგ. მაკდონალდისეული) ავტოგრანსპორტის ბენზინით გამართვა). ამ ხელშეკრულებით დამყარებული ურთიერთობის მსგავსება შრომით ურთიერთობასთან ის არის, რომ ერთ მხარეს აქვს სათანადო ცოდნა და გამოცდილება (დასაქმებულის მსგავსად თავის „კვალიფიკაციას“ ყიდის), ხოლო მეორე მხარეს (დამსაქმებლის მსგავსად) აქვს კაპიტალი და პირობები შეთავაზებული ცოდნისა და გამოცდილების თავის სასარგებლოდ გამოსაყენებლად. მიუხედავად ასეთი მსგავსებისა, განსხვავება მთავარშია – ხელშეკრულების საგანი ცოდნისა და გამოცდილების გადაცემასთან დაკავშირებული ურთიერთობაა, რაც, ცხადია, შრომით ურთიერთობასთან ვერ გაიგივდება.

ნარდობის ხელშეკრულება შედეგზე ორიენტირებული შეთანხმებაა. შედეგი შეიძლება გამოიხატოს ნივთის დამზადებით ან შენობის აგებით, ნივთის შეცვლით ან აღდგენით და ა.შ. დამდგარი შედეგი თუ არ გადაეცა მეორე მხარეს ხელშეკრულება შესრულებულად ვერ ჩაითვლება. აქედან გამომდინარე ნარდობა ჩამოთვლილი რომელიმე შედეგის დადგომასთან დაკავშირებული ურთიერთობაა, რაც ცხადს ხდის, რომ შრომითი ურთიერთობის დამყარება ამ ხელშეკრულების საგანი არ არის. **ერთობლივი საქმიანობის ხელშეკრულების** დროს მხარეები თანხმდებიან ერთობლივად იმოქმედონ საერთო საქმის გასაკეთებლად, მათ შორის, ერთობლივად იშრომონ პირადად. შესაბამისად, ისინი ამყარებენ ურთიერთობას, რომელიც აუცილებელია შეთანხმებული ერთობლივი საქმიანობის შედეგის მისაღწევად. მართალია ასეთი ურთიერთობის ერთ-ერთი შემადგენელი შეიძლება შრომითი ურთიერთობაც იყოს, მაგრამ ამ ხელშეკრულების საგანი შრომითი ურთიერთობა არ არის. ანუ ამ ხელშეკრულების მიზანი ორგანიზებული შრომის განხორციელება კი არ არის, არამედ რაიმე საქმიანობის განხორციელების შედეგია. გარდა ამისა, მხარეები თანასწორუფლებიან

რჩებიან ურთიერთობების განხორციელების დროს და გასამრჯელოდ შემოსავალს იყოფენ და არა ხელფასს (რეგულარული ხელფასის მიღება ორგანიზებული შრომითი ურთიერთობის ერთ-ერთი ყველაზე დამახასიათებელი ასპექტია). ეს ვითარება კიდევ უფრო მეტად გამოკვეთს იმ ფაქტს, რომ ერთობლივი საქმიანობის (ამხანაგობის) ხელშეკრულების დადებით შრომითი ურთიერთობები არ წესრიგდება.

ნებისმიერი მომსახურების ხელშეკრულების საგანი მომსახურების გაწევაა, ანუ ერთი მხარე მეორე მხარის სასარგებლოდ ასრულებს სამუშაოს. ამ კუთხით შრომის ხელშეკრულების მსგავსად მომსახურების ხელშეკრულების საგანიც თითქოსდა შრომითი ურთიერთობაა. ამ ხელშეკრულებით განმტკიცებული ურთიერთობის სიახლოვე შრომით ურთიერთობასთან იმდენად მჭიდროა, რომ საზღვარგარეთელი მეცნიერები მომსახურების ხელშეკრულების ნაირსახეობადაც კი თვლიან შრომის ხელშეკრულებას. ისინი ხელმძღვანელობენ ლოგიკით: **დასაქმებული ემსახურება დამსაქმებელს თავისი შრომით.** მართლაც, თითქოსდა ურთიერთობა შრომითია – მომსახურების დამკვეთს აინტერესებს, რომ მომსახურების გამწვევი დროულად მივიდეს სამუშაო ადგილზე, დაჰყოს ადგილზე (იშრომოს) დათქმული დროის განმავლობაში. მაგრამ, მომსახურებისა და შრომის ხელშეკრულებით გამყარებული ურთიერთობების განსხვავება იმდენად მნიშვნელოვანია, რომ ეს ორი ხელშეკრულება სხვადასხვა შეთანხმებებად არის მიჩნეული მეცნიერებასა და სამართლებრივ პრაქტიკაშიც. საილუსტრაციოდ შემდეგი თავისებურება კმარა: მომსახურების შემსრულებელი თანამდებობრივად არ ემორჩილება მომსახურების დამკვეთს. ამიტომ ეს ორი პირი შრომითი ურთიერთობების სუბიექტებად ვერ გახდება და ერთმანეთს ვერ დაემორჩილება. მაგალითად, პირი, რომელიც საღალაქოში თმებს იკრეჭს დალაქს ვერ დაუწევს შრომის განრიგს ან შრომის ორგანიზების სხვა პირობებს.

შედარებისათვის განხილული ყველა ხელშეკრულება იწვევს გარკვეული, მათთვის დამახასიათებელი ვალდებულებითი ურ-

თიერთობების წარმოშობას ნების თავისუფალი გამოვლენის საფუძველზე. მომსახურებისა და ერთობლივი საქმიანობის (ამხანაგობის) ხელშეკრულების დროს შრომითი ურთიერთობაც კი წარმოიშობა. მაგრამ ასეთი შრომითი ურთიერთობა არ არის შრომის სამართლით მოსაწესრიგებელი საგანი, რადგან განხილული ხელშეკრულებების არსიდან გამომდინარე, საკმარისად წესრიგდება ჩვეულებრივი ვალდებულებითი ნორმებით. ეს იმიტომ, რომ დამყარებული ურთიერთობების შესრულების პროცესში მხარეები თანაბარუფლებიანი რჩებიან, რადგან ასეთი შეთანხმების დროს ორივე მხარეს ყველაზე მეტად შედეგი და არა თავად შრომა და მისი ორგანიზება აინტერესებს. განსხვავებული ვითარებაა, როდესაც ურთიერთობის ერთი მხარე მეწარმეა და საწარმოს საქმიანობისათვის მას ესაჭიროება მუშაკი, რომელიც პირნათლად შეასრულებს მასზე დაკისრებულ მოვალეობებს დამსაქმებლის მიერ დადგენილ ფარგლებში. სხვა შედეგს დამსაქმებელი მისგან არ ელის და არც ხელშეკრულებას დებს სხვა მიზნით. შესაბამისად, დამსაქმებელი დაინტერესებულია არ შეფერხდეს მის მიერ განსაზღვრული საწარმოს საქმიანობის პროცესი. ამ ამოცანიდან გამომდინარე გაუგებარი იქნებოდა, რომ დასაქმებული (მუშაკი) შრომითი ურთიერთობების განხორციელების დროს არ ემორჩილებოდეს დამსაქმებელს. შრომითი ხელშეკრულების დამახასიათებელი ეს მხარე მისით განმტკიცებული ურთიერთობის თავისებურებას განაპირობებს და განსხვავებულობას სძენს სხვა გიპის ურთიერთობებისაგან.

შრომითი ურთიერთობის უმნიშვნელოვანესი თავისებურება შეიძლება გამოიხატოს შემდეგი სახით:

შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა ნების თავისუფალი გამოვლენის საფუძველზე, ოღონდ, ურთიერთობის მონაწილე ერთი მხარე (დასაქმებული) ვალდებულია დაემორჩილოს მეორე მხარეს (დამსაქმებელს).

სადაც არსებობს ორგანიზებული შრომა, რომელსაც ერთი პირი ასრულებს სხვა პირის სასარგებლოდ იქ წარმოიშობა შრო-

მითი ურთიერთობაც, რომელიც საჭიროებს სამართლებრივ მოწესრიგებას. სამართლის ის სფერო, რომელიც აწესრიგებს ასეთ ურთიერთობებს შრომის სამართლად არის ცნობილი. ამასთან, ზოგიერთ ქვეყანაში არსებობს სპეციალური კანონმდებლობა შრომის კოდექსის სახით (მაგალითად, ყოფილმა სოციალისტურმა ქვეყნებმა არ უღალატეს საბჭოურ ტრადიციას და ერთიანი შრომის კოდექსები აამოქმედეს), ზოგში კი ასეთი ერთიანი აქტი არ არსებობს (მაგალითად, გერმანიაში ასეთი აქტის მიღების მცდელობა უშედეგოდ დასრულდა). ქვეყნების უმეტესი რაოდენობა შრომითი ურთიერთობების მოწესრიგებას ცალკე კანონებით არჩევს შრომისა და შრომის შედეგად წარმოქმნილი ურთიერთობების ძალზე დიდი მრავალფეროვნებისა და მათ შორის არსებული განსხვავებების გამო. განსხვავებები დიდადაა დამოკიდებული თავად შრომის ხასიათზე და სუბიექტების სამართლებრივ მდგომარეობაზე.

იმისდამხედვეთ, თუ რამდენი პირია შრომითი ურთიერთობის სუბიექტი წარმოიშობა ინდივიდუალური ან კოლექტიური შრომითი ურთიერთობები.

ინდივიდუალური შრომითი ურთიერთობა წარმოიქმნება როდესაც ერთი დამსაქმებელი პირი ასაქმებს ერთ დასაქმებულს და დებს მასთან ინდივიდუალურ შრომის ხელშეკრულებას.

კოლექტიური შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა როდესაც დამსაქმებელთან ხელშეკრულება იდება მრავალი დასაქმებულის სახელით, რომლებმაც შეიძლება გაერთიანების სახით ან მათი ინტერესების წარმომადგენელი პროფესიული კავშირის ან სხვა პირის სახით იმოქმედონ. ამასთან, დამსაქმებელიც შეიძლება იყოს წარმოდგენილი გაერთიანების სახით.

ბევრთ ადნიშნულის გათვალისწინებით, ზოგადად დავახასიათებთ შრომით ურთიერთობას.

როგორც ინდივიდუალური, ისე კოლექტიური შრომითი ურთიერთობა მყარდება მხარეთა ნების დამოუკიდებელად გამოვლინებისა და თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე, ის ხანგრ-

ძლივი პროცესია და მოითხოვს ორგანიზებას. შრომითი ურთიერთობა ვალდებულებითია, გრძელდება განუსაზღვრელი, ან განსაზღვრული ვადით. განსაზღვრული ვადიანი ურთიერთობები მყარდება მაშინ, როდესაც დამსაქმებელი ერთჯერადად გასაკეთებელი სამუშაოს შესასრულებლად იწვევს პირს, ან როდესაც საჭიროა მუშაკის დროებით შეცვლა და ა.შ., სხვა შემთხვევებში ურთიერთობა განუსაზღვრელი ვადით მყარდება. შრომის ხანგრძლივი, ორგანიზებული ნიშაგი (ეს სიგყვა ქართული წარმოშობისაა და „ხასიათს“ ნიშნავს სულხან-საბას მიხედვით) დამსაქმებელს აკისრებს ვალდებულებას იზრუნოს მუშაკისათვის სათანადო შრომისა და სოციალური პირობების შექმნაზე, კვალიფიკაციის ამაღლებაზე, შრომის დაცვაზე და ა.შ. ეს გარემოება გამოკვეთს შრომითი ურთიერთობების თანამდევ ურთიერთობების შრომითი სამართლით მოწესრიგების მიზანშეწონილებას. ამიგომაც, იურიდიული მეცნიერება და პრაქტიკა შრომის თანამდევ მრავალ ურთიერთობას შრომის სამართალს აკუთვნებს.

შრომითი ურთიერთობა შეიძლება საჯარო სამართლებრივი თავისებურებებით იყოს დაგვირთული იმდენად, რომ ცალკე, მაგალითად, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონით წესრიგდებოდეს, როგორც ეს საქართველოშია. ასეთი ურთიერთობა წარმოიშობა, როდესაც დამსაქმებელი საჯარო სამართლის პირია.

შრომითი ურთიერთობის თავისებურება ისიც არის, რომ ურთიერთობის არსიდან გამომდინარე დასაქმებული ვალდებული უნდა იყოს მხოლოდ თავად შეასრულოს შრომა, მას ეკრძალება თავისი მოვალეობების სხვა პირისათვის გადაბარება. თუმცა, შრომის კოდექსის მე-10 მუხლის შესაბამისად მხარეები შეიძლება შეთანხმდნენ განსაზღვრული ვადით სამუშაოს მესამე პირის მიერ შესრულებაზე. დამსაქმებელს შეუძლია მუშაკი სხვა მუშაკით შეცვალოს, თუ შეცვლილი პირი მოვალეობას ვერ ასრულებს სათანადოდ. ასეთ შემთხვევაში მუშაკის თანხმობა საჭირო არ არის და შეიძლება შეცვლა მისი ნების საწინა-

აღმდეგოდ მოხდეს. ამ თავისებურებიდან ნათლად ჩანს, რომ, მართალია თავიდან დასაქმებული და დამსაქმებელი თანასწორუფლებიანნი არიან, მაგრამ ურთიერთობების დამყარების შემდეგომ დასაქმებული პირი უნდა დაემორჩილოს დამსაქმებელს. თუ მუშაკი სათანადოდ ვერ ასრულებს მასზე დაკისრებულ მოვალეობებს ან არღვევს დამსაქმებლის მიერ დადგენილ შრომის წესრიგს დამსაქმებელს უნდა შეეძლოს სათანადო ზომების მიღება, მაგალითად, აღმინისგრაციული ღონისძიებების გაგარებით. ასეთ ზომებს შრომის მომწესრიგებელი ნებისმიერი კანონი, მათ შორის, საქართველოს შრომის კოდექსიც ითვალისწინებს.

შრომითი ურთიერთობების მრავალფეროვნობიდან და თავისებურებიდან გამომდინარე, მათი სოციალური მნიშვნელობის გათვალისწინებით შრომის სამართალი, როგორც წესი, მოიცავს შემდეგ ინსტიტუტებს:

1. შრომის ხელშეკრულება;
2. ხელფასი;
3. სამუშაო და დასვენების დრო;
4. შრომის დაცვა;
5. კოლექტიური ხელშეკრულება;
6. პროფესიული კავშირებისა და საწარმოთა პერსონალის წარმომადგენელ ორგანოთა სამართლებრივი მდგომარეობა;
7. შრომითი დავების მოწესრიგება;
8. გაფიცვების მოწესრიგება.

§4. შრომითი ურთიერთობების სუბიექტები

შრომითი ურთიერთობები წარმოიშობა და მყარდება სულ მცირე ორი სუბიექტის მიერ ნების თავისუფალი გამოვლენის პირობებში მიღწეული შეთანხმებით. შრომით ურთიერთობებში მონაწილე სუბიექტთა რაოდენობა განისაზღვრება იმისდამხედვით, თუ რამდენ პირს შორის მიიღწევა შეთანხმება და

იდება ხელშეკრულება, რომლის საგანიც ერთი პირის მიერ მეორე პირის სასარგებლოდ გარკვეული სამუშაოს შესრულებაა. ასეთი ხელშეკრულება შრომის ხელშეკრულებადაა ცნობილი იურისპრუდენციაში. მის საფუძველზე წარმოშობილ შრომით ურთიერთობებში მონაწილე ერთი მხარეა პირი, რომლის სასარგებლოდაც სრულდება შრომა, ხოლო მეორე მხარეა პირი, რომელიც შრომას ეწევა. პირველ მხარეს საქართველოს შრომის კოდექსის მიხედვით დამსაქმებელი ეწოდება. სხვა კანონებში, რომლებიც შრომას ეხება და მეცნიერულ ლიგერაგურაში გამოიყენება, აგრეთვე, გერმინები „დამქირავებელი“, „სამუშაოს მიმცემი“. მეორე მხარეს **დასაქმებული ეწოდება**. გამოიყენება, აგრეთვე, გერმინები „**დაქირავებული**“, „**მუშაკი**“, „**მოსამსახურე**“, „**მუშა**“ და სხვა. საჯარო სამსახურის კანონის მიხედვით გამოიყენება გერმინები „**მოხელე**“, „**საჯარო მოსამსახურე**“, „**სახელმწიფო-პოლიტიკური თანამდებობის პირი**“, „**დამხმარე მოსამსახურე**“, „**შტატგარეშე მოსამსახურე**“.

დამსაქმებელი შეიძლება იყოს როგორც ფიზიკური, ისე იურიდიული პირი. საჯარო სამსახურის შემთხვევაში დამსაქმებელი ყოველთვის იურიდიული პირი იქნება სახელმწიფო ორგანოს, სასამართლოს, საჯარო სამართლის იურიდიული პირის, ან ადგილობრივი თვითმმართველობითი ორგანოს სახით.

საქართველოს კანონმდებლობიდან გამომდინარე დამსაქმებელი ფიზიკური პირი შეიძლება იყოს ინდივიდუალური საწარმო, ამხანაგობა, ან პირთა სხვა გაერთიანება, რომელიც იქმნება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის მიხედვით იურიდიული პირის წარმოუქმნელად. დამსაქმებელი იურიდიული პირი შეიძლება იყოს ნებისმიერი იურიდიული პირი, მაგალითად, კაპიტალის გაერთიანებაზე დამყარებული საზოგადოებები, როგორიცაა: შებენიერი პასუხისმგებლობის, კომანდიტური, სააქციო.

დამსაქმებელი შეიძლება იყოს უცხო ქვეყნის მეწარმე პირის მონაწილეობით შექმნილი ერთობლივი საწარმო, ან თავად უცხო ქვეყნის საწარმო, რომელიც მოცემული ქვეყნის, მაგალი-

თად, საქართველოს გერიტორიაზე მოქმედებს (ან მისი ფილიალი და ა.შ.).

დამსაქმებლად შეიძლება გამოვიდეს მსხვილი საწარმო, მცირე საწარმო, საწარმოთა დარგობრივი გაერთიანება და ა.შ. მისი მონაწილეობა შრომით ურთიერთობებში იწვევს ამ ურთიერთობათა თავისებურებების მრავალფეროვნობას. ასევე, იმისდამხედვით, თუ რომელ დარგს ეკუთვნის დამსაქმებელი განისაზღვრება შრომითი ურთიერთობების თავისებურებების ნიშატი უკვე ამ კუთხით. ეს ვითარება იმდენად დიდ დაღს ასვამს წარმოშობილ ურთიერთობებს, რომ ხშირად მათი მოწესრიგება დარგობრივი კანონებით ხდება. ასეთი ვითარებაა, მაგალითად, მადნისა და სხვა წიაღისეულის მოპოვების, საგყეო მეურნეობის, რკინიგზის, ავიაციის, მღვაოსნობის და სხვა სფეროებში.

ზოგადი განმარტებით, დამსაქმებელი ნებისმიერი ფიზიკური ან იურიდიული პირია, რომელიც იყენებს დაქირავებულ შრომას, ანუ ასაქმებს სხვა პირს ანაზღაურების (ხელფასის) გაცემის სანაცვლოდ. დასაქმებულთან შეთანხმებით ანაზღაურება შეიძლება არამარტო ფულადი სახისა იყოს, არამედ გაიცეს პროდუქციის სახით. დასაქმებული ვალდებულია მართოს შრომის პროცესი საკუთარი ხარჯებით და შექმნას შრომის უსაფრთხო პირობები.

საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად დამსაქმებელი შეიძლება იყოს, აგრეთვე, პირთა გაერთიანება. ყველა შემთხვევაში პირი, რომ დამსაქმებლად იყოს მიჩნეული, მის სასარგებლოდ, შრომის ხელშეკრულების საფუძველზე, უნდა სრულდებოდეს შეთანხმებული სამუშაო.

ინდივიდუალურ შრომით ურთიერთობებში დასაქმებული შეიძლება იყოს მხოლოდ ფიზიკური პირი, კონკრეტული მოქალაქე, ხოლო ფიზიკურ პირთა გაერთიანება შეიძლება კოლექტიური შრომითი ურთიერთობის სუბიექტი იყოს. საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად: „დასაქმებული არის ფიზიკური პირი, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, დასაქ-

მებულისათვის ასრულებს გარკვეულ სამუშაოს“ (მე-3 მუხლის მე-3 ნაწილი). ამქაშად გაუქმებული საქართველოს კანონი დასაქმების შესახებ იძლეოდა შემდეგ განსაზღვრებას: „**დასაქმებული – ფიზიკური პირი, რომელიც პირად და სამოგადოებრივ მოთხოვნილებათა დაკმაყოფილების მიზნით ეწევა საქმიანობას, რომელიც კანონით აკრძალული არ არის და ანაზღაურებას იღებს ფულადი ან ნატურალური ფორმით“**. ეს ორი განსაზღვრება ერთმანეთს ავსებს და აწესებს გარკვეულ ნიშნებს, რომლებიც პირს აკუთვნებს შრომის სამართლით დასაცავ დასაქმებულთა რიცხვს. ეს ნიშნებია: 1. **პირი უნდა იყოს ფიზიკური**; 2. **დამსაქმებლისთვის გარკვეული სამუშაოს შესრულება**; 3. **შრომის შესრულება პირადი და სამოგადოებრივი მოთხოვნილებათა დაკმაყოფილების მიზნით**; 4. **ანაზღაურების მიღება გაწეული შრომის სანაცვლოდ**.

ის, რომ დასაქმებული შეიძლება მხოლოდ ფიზიკური პირი იყოს, სრულიად ნათელია და მაინც ისმება კითხვა – **ნებისმიერი ფიზიკური პირი იქნება შრომის სამართლის სუბიექტი?** განვიხილოთ თანამიმდევრულად.

როგორც უკვე აღვნიშნეთ, დასაქმებულად ის პირი ჩაითვლება, რომელიც შრომით ურთიერთობებს ამყარებს სხვა პირთან, შეთანხმების საფუძველზე. აქედან ორი ასპექტი მაინცაა გამოსაყოფი. თუ პირი საკუთარი თავისათვის შრომობს ის შრომის სამართლის სუბიექტი ვერ იქნება და, ამ კუთხით, დასაქმებულად ვერ ჩაითვლება. ალბათ ამ პრინციპიდან გამომდინარეობს საქართველოს კანონის „დასაქმების შესახებ“ მოთხოვნა დასაქმებულის განსაზღვრისათვის – **შრომა მიზნად პირად და სამოგადოებრივ მოთხოვნილებათა დაკმაყოფილებას უნდა ისახავდეს**. პირი, რომელიც საკუთარი მიზნებისა და მოთხოვნილებების დასაკმაყოფილებლად შრომობს მხოლოდ, თვითდასაქმებულ პირადაც კი ვერ ჩაითვლება, რადგან ამ შემთხვევაშიც ურთიერთობა, პირად მოთხოვნილებათა გარდა, შრომა სამოგადოებრივი მოთხოვნილებების დაკმაყოფილების მიზანსაც უნდა აგარებდეს. ამ პრინციპზე იყო აგებული დასაქმების

შესახებ საქართველოს კანონის მე-4 მუხლის ბ) პუნქტის განსაზღვრება: „თვითდასაქმებული – საკუთარ წარმოებაში ან საკუთარ მეურნეობაში მოგების ან ოჯახური შემოსავლის (ფულით ან ნატურით) მიღების მიზნით მომუშავე პირი“. აქ აქცენტი საწარმოსა და მეურნეობის გაძლოლაზეა, რაც აუცილებლად ორგანიზებული ხასიათის გამოვლენას გულისხმობს და, ამდენად, ამგვარი ერთეული სამოგალოებრივ ურთიერთობებში ჩაბმულია, რაც, თავის მხრივ, სამოგალოებრივი ინტერესების დაკმაყოფილებასაც ისახავს მიზნად. სხვაგვარად შემოსავალი, მათ შორის, ოჯახური, ვერ მიიღება. იმისასთვის, რომ საკუთარი მეურნეობიდან შემოსავალი გაჩნდეს, საჭიროა სამოგალოებრივი მოთხოვნის დარი პროდუქცია მიეწოდოს ბაზარს.

დასაქმებულ პირად რომ ფიზიკური პირი ჩაითვალოს, მან უნდა დაამყაროს ვალდებულებითი ურთიერთობა დამსაქმებელთან, ანუ შეუთანხმდეს და დადოს მასთან ხელშეკრულება. სამოქალაქო სამართლის ზოგადი ნორმებიდან გამომდინარე, ფიზიკური პირი შეიძლება შრომით ურთიერთობებში ჩაებას გარიგების საფუძველზე, თუ მან მიაღწია ქმედუნარიანობის ასაკს. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის მე-12 მუხლის თანახმად სრული ქმედუნარიანობა წარმოეშობა სრულწლოვან მოქალაქეს, ანუ იმას, ვინც მიაღწია 18 წლის ასაკს. ამავე მუხლის თანახმად ქმედუნარიანია პირი, რომელიც იქორწინებს 18 წლის ასაკამდე. გარდა ამისა, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 65-ე მუხლის მე-2 და მე-3 ნაწილების თანახმად შრომითი ურთიერთობების სუბიექტი შეიძლება გახდეს არასრულწლოვანი, თუ მას შეუსრულდა 16 წელი და კანონიერი წარმომადგენელი ანიჭებს საწარმოს დამოუკიდებლად გაძლოლის უფლებას. მაშასადამე, არასრულწლოვანი ფიზიკური პირიც შეიძლება შეუთანხმდეს დამსაქმებელს და დაამყაროს მასთან შრომითი ურთიერთობა.

შრომის სამართალი იზიარებს აღნიშნულ ზოგად ნორმებს და საკუთარი თავისებურებებიც შეაქვს. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-4 მუხლის 1-ლი ნაწილით მითითებულია, რომ

შრომითი ქმედუნარიანობა (ანუ სამუშაო ასაკი) ფიზიკურ პირს აქვს 16 წლიდან. მაშასადამე, შრომის კოდექსს „სპეციალური ქმედუნარიანობის“ ცნება შემოაქვს დასაქმებულთათვის და ამ ნორმიდან გამომდინარე 16 წლის მოზარდს შეუძლია დაამყაროს შრომითი ურთიერთობა სრულიად დამოუკიდებლად, რაც იმას ნიშნავს, რომ ასეთი პირი სრული ქმედუნარიანობით სარგებლობს შრომით ურთიერთობებში. 16 წელს მიუღწეველ მოზარდთათვის საქართველოს შრომის კოდექსი არ იფიქსებს სამოქალაქო სამართლებრივ ზოგად ნორმებს და უთითებს არასრულწლოვანის კანონიერი წარმომადგენლის ან მზრუნველობის/მეურვეობის ორგანოს თანხმობის აუცილებლობაზე, რათა წარმოიშვას შრომითი ქმედუნარიანობა. ამავე წესის დაცვით, შრომის კოდექსი 14 წელს მიუღწეველ, ანუ ასაკის გამო შეზღუდული ქმედუნარიანობის მქონე პირსაც შრომით ქმედუნარიანად თვლის ცალკეული შრომითი ურთიერთობებისათვის – სპორტული, ხელოვნების, კულტურისა და რეკლამის სფეროსთან დაკავშირებული საქმიანობა. გარდა ასაკობრივი ცენზისა შეზღუდული ქმედუნარიანობა პირს შეიძლება სხვა მიზეზებითაც ჰქონდეს – მაგალითად, როდესაც სასამართლო დაუწესებს მზრუნველობას ალკოჰოლის ან ნარკოტიკული ნივთიერებების ბოროტად გამოყენებულ პირს. ასეთი პირის ჩაბმა შრომით ურთიერთობებში დასაშვებია მემოთ აღნიშნული წესის დაცვით.

როგორც განხილულიდან ჩანს სამუშაო ასაკი, ანუ შრომითი ქმედუნარიანობა ფიზიკურ პირს უჩნდება 16 წლის ასაკიდან საქართველოს შრომის კოდექსის მიხედვით, ანუ ამ ასაკიდან ფიზიკური პირი შეიძლება ჩაებას შრომით ურთიერთობებში კერძო სამართლის პირთან – დამსაქმებელთან. ამასთან, მნიშვნელობა არა აქვს არის თუ არა მოცემული პირი ჩვენი ქვეყნის მოქალაქე, ან მოქალაქესთან გათანაბრებული.

სახელმწიფო სამსახურში დასაქმებულ პირად შეიძლება მოგვევლინოს ფიზიკური პირი, რომელსაც შეუსრულდა 21 წელი, არის საქართველოს მოქალაქე, ფლობს სახელმწიფო ენას

და აქვს სათანადო ცოდნა და გამოცდილება. ამ მოთხოვნებს აწესებს საქართველოს კანონი **საჯარო სამსახურის შესახებ**, საქართველოს კონსტიტუციიდან გამომდინარე. როგორც ვხედავთ სახელმწიფო სამსახურთან დაკავშირებულ შრომით ურთიერთობებში ჩასაბმელად დაწესებულია გარკვეული შეზღუდვები, რასაც კომერციული შრომითი ურთიერთობები არ ითვალისწინებს. მიზეზი გასაგებია: **სახელმწიფო სამსახური შესაბამის პოლიტიკურ თუ სახელმწიფო პასუხისმგებლობასთანაა დაკავშირებული.** კანონით დაწესებულია სხვა შეზღუდვებიც და სახელმწიფო მოხელედ ვერ გახდება პირი, რომელსაც: არა აქვს მოხსნილი ნასამართლობა განზრახ ჩადენილი დანაშაულისათვის; დაპატიმრებულია, ან მის მიმართ გარდება წინასწარი გამოძიება; ცნობილია ქმედუნაროდ, ან შეზღუდული ქმედუნარიანობა აქვს; ჯანმრთელობის მდგომარეობით არ აკმაყოფილებს მოცემული თანამდებობის დაკავებისადმი წაყენებულ მოთხოვნებს; თანამდებობრივად უკავშირდება მშობელს, მეუღლეს, დას, ძმას, შვილს; არის უცხო ქვეყნის მოქალაქეობის პრეტენდენტი.

ანალოგიური, მაგრამ მაინც განსხვავებული მდგომარეობაა, როდესაც პირი შრომით ურთიერთობებს ამყარებს ადგილობრივ თვითმმართველობით ორგანოსთან. ასეთ შემთხვევაში შეიძლება დასაქმდეს საქართველოს მოქალაქე ფიზიკური პირი, რომელსაც შეუსრულდა 18 წელი, არა აქვს შეზღუდული ქმედუნარიანობა, ფლობს სახელმწიფო ენას და აქვს საშუალო განათლება მაინც. შემთხვევითი მოცემული სხვა შეზღუდვები ასეთ საჯარო შრომით ურთიერთობებზეც ვრცელდება.

თავი III. შრომითი ურთიერთობის ღამყარება

§5. შრომითი ურთიერთობის ღამყარების ზოგადი საკითხები

საქართველოს კონსტიტუციით ჩვენი ქვეყნის მოქალაქეს განმტკიცებული აქვს შრომითი ურთიერთობების თავისუფლად არჩევისა და ღამყარების უფლება. კერძოდ, 30-ე მუხლის 1-ლი პუნქტით გაცხადებულია: „**შრომა თავისუფალია**“. ამ ნორმიდან გამომდინარე, მოქალაქეს აქვს შრომის ნაირსახეობის თავისუფლად არჩევის უფლება. გასაგებია, რომ მოქალაქე აირჩევს ისეთ შრომას, რომელიც ყველაზე მეტად მიესადაგება მის სულიერ და მაგერი-ალურ მოთხოვნილებებს. შრომის (საქმიანობის) ნაირსახეობის არჩევისას, შრომის ბაზარზე მდგომარეობის გათვალისწინებით იგი ისელებდვანელებს შეძენილი ცოდნითა და გამოცდილებით, ამა თუ იმ საქმიანობისადმი (ინტელექტუალურ-შემოქმედებითი, ფიზიკური და ა.შ) მიდრეკილებით, კანონმდებლობით დადგენილი მოთხოვნებით და სხვა მოსაზრებებით. შრომის თავისუფლება არ ავალდებულებს მოქალაქეს, რომ აუცილებლად ჩაებას სხვა პირის სამსახურში. მას შეუძლია გახდეს მეწარმე და თავად დაასაქმოს საკუთარი თავი და სხვა მოქალაქეები. კონსტიტუციის ამავე ნორმიდან გამომდინარე, მოქალაქეს შეუძლია აირჩიოს საჯარო სამსახურში დასაქმება. შრომის თავისუფლება ნიშნავს, აგრეთვე, მოქალაქის უფლებას საერთოდ არ იმუშაოს.

ყველა შემთხვევაში, როდესაც მოქალაქე გადაწყვეტს გახდეს მუშაკი (დასაქმებული), მათ შორის, საკუთარ საწარმოში, მაგალითად, ერთი პირის მიერ დაფუძნებულ შემდუღული პასუხისმგებლობის საწარმოში, იგი ვალდებულია დადოს დამსაქმებელთან (სამუშაოს მიმცემთან) შრომის ხელშეკრულება.¹

1 საქართველოს შრომის კოდექსი იყენებს ტერმინს „შრომითი ხელშეკრულება“, რომელიც ენობრივი თვალსაზრისით მიგვანჩნია ნაკლებად მუსტ ტერმინად, ვიდრე, „შრომის ხელშეკრულება“. ამ ტერმინის გამოყენებას ჩვენ კვლავაც გავაგრძელებთ.

რომელიც შეიძლება იყოს ინდივიდუალური, ან კოლექტიური¹. აღნიშნულიდან გამომდინარე, შრომითი ურთიერთობების დამყარება შრომის ხელშეკრულების მეშვეობით ხდება.

შრომითი ურთიერთობების დამყარებას წინ უძღვის შეთანხმება დამსაქმებელსა და მომავალ დასაქმებულს შორის. შეთანხმება ხდება უშუალოდ, ან შუამავალი სააგენტოს მეშვეობით. აქედან გამომდინარე, შრომითი ურთიერთობა შეიძლება დამყარდეს უშუალოდ დასაქმებულსა და მომავალ დამსაქმებელს შორის ხელიშეკრულების დადებით ან მომავალ დასაქმებულს, შუამავალ პირსა (სააგენტოს) და დამსაქმებელს შორის დადებული ხელშეკრულებების საფუძველზე.

ნებისმიერი, საბაზრო ურთიერთობებზე ორიენტირებული სახელმწიფო თავის ერთ-ერთ უმნიშვნელოვანეს ამოცანად მიიჩნევს შუამავლობის განვითარებას შრომითი ურთიერთობების დამყარების სფეროში, რათა თავისუფალი შრომის ბაზრის ფუნქციონირება აიყვანოს თანამედროვე დონეზე. შესაბამისად, სახელმწიფო უზრუნველყოფს სამართლებრივ, ორგანიზაციულ და სხვა საკითხების მოგვარებას, რაც ხელს უწყობს შუამავალი სუბიექტების საქმიანობას. შუამავლობის როლი უკიდურესად დიდია შრომის ბაზრის ჩამოყალიბებისა და ეფექტურად ფუნქციონირებაში. განვითარებული ეკონომიკის ქვეყნებში განვითარებულია შრომის ბაზარიც, რომელიც მეწარმეთა და სახელმწიფო სამსახურების მოთხოვნილების გათვალისწინებით სთავაზობს მათ შესაფერისი კვალიფიკაციისა და გამოცდილების მქონე დასაქმების მსურველ პირებს. აცნობიერებენ რა შუამავალი რგოლების მნიშვნელობას, თანამედროვე ამოცანების განმახორციელებელი სახელმწიფოები სამართლებრივად განამტკიცებენ როგორც სახელმწიფო დაქვემდებარების ისე, კერძო სამართლებრივ საწყისებზე მყოფ შუამავალი შრომის სააგენტოების არსებობას. ასეთი რგოლების საქმიანობამ დიდი როლი შეასრულა შრომის ბირჟების ჩამოყალიბებაში ჯერ

¹ თუ სიგყვას „ხელშეკრულება“ წინ არ უძღვის სიგყვა „კოლექტიური“, ჩვენ ვგულისხმობთ ინდივიდუალურ ხელშეკრულებას.

კიდევ ერთი საუკუნის წინ. შუამავალმა სააგენტოებმა შრომის ბირჟის შემადგენელი და ქმედითი რგოლის ამოცანების შესრულება იკისრა.

ლიტერატურიდან ცნობილია, რომ შუამავალი რგოლების განსაკუთრებული აქტიურობა შეიმჩნეოდა მეორე მსოფლიო ომის შემდგომ, როდესაც, უმეტეს სახელმწიფოებში ხორციელდებოდა „სრული დასაქმების პოლიტიკა“. ბევრმა ქვეყანამ საკუთარ ამოცანად ჩათვალა დასაქმების პოლიტიკის გაგარებაში უშუალო მონაწილეობა და მიიღო კანონები დასაქმების საქმეში შუამავლობის შესახებ, სადაც გამოკვეთილია სახელმწიფოს მონაწილეობა. დასაქმების პოლიტიკის მთავარ რგოლად წარმოჩინდა შრომის ბირჟები, მათი სისტემის შემადგენელი ყველა ელემენტი. საბირჟე სისტემები ახორციელებდა შემდეგ ამოცანებს:

- უმუშევართა რეგისტრაცია;
- ინფორმაციის შეგროვება დასაქმების თავისუფალი ადგილების შესახებ;
- პროფესიული ორიენტაციის უზრუნველყოფა;
- პროფესიული კონსულტაციების მიცემა;
- პროფესიული მომზადებისა და გადამზადების ხელშეწყობა;
- უმუშევართათვის შემწეობის პროგრამით გათვალისწინებული თანხების გაცემა;
- შრომის ბაზარზე არსებული ვითარების შესწავლა და მუდმივი დაკვირვება;
- დასაქმების გაფართოებისაკენ მიმართული ღონისძიებების გაგარება.

შრომის ბირჟებზე საქმიანობდა როგორც სახელმწიფო, ისე, კერძო სამსახურები. სახელმწიფო სამსახურები მითითებულ ამოცანებს უფასოდ ასრულებდნენ. ამასთან, უნდა ითქვას, რომ საქართველოში შრომის ბაზარი თანამედროვე ლიანდაგზე ჯერ ახლა დგება. სახელმწიფო დიდ ძალისხმევას ეწევა, რომ შექმნას შრომის სრულყოფილი ბაზარი და მისი ეფექტური საქ-

მიანობისათვის დაამკვიდროს ხელსაყრელი, თანამედროვე პირობები, შექმნას სამართლებრივი საშუალებები, ყველა პირობა უზრუნველყოს შრომის ბაზრის სისტემაში შემაჯავალი ერთეულების საქმიანობისათვის.

საქართველოში დასაქმება რეგულირდება შრომის კოდექსითა და სხვა კანონქვემდებარე აქტებით, რომლებსაც დასაქმების სისტემის ჩამოყალიბებაში დიდი მნიშვნელობა აქვს. თუმცა, მართალია შრომის კოდექსის მიღების შემდეგ საქართველოში აღარ მოქმედებს დასაქმების შესახებ სპეციალური კანონი, მაგრამ მიზანშეწონილად მიგვაჩნია მის მაგალითზე დასაქმების სისტემის გაშუქება, რადგან აღნიშნული სისტემის ძირითადი ელემენტები დღესაც მოქმედებს. შუამავლობის სფეროს აწესრიგებდა უშუალოდ კანონი დასაქმების შესახებ, რომელიც საზღვრავდა სახელმწიფო პოლიტიკის ეკონომიკურ, სოციალურ, ორგანიზაციულ, და სამართლებრივ საკითხებს. კანონი აღგენდა დასაქმების სფეროში:

- სახელმწიფოსა და კერძო პირების კომპეტენციას;
- საქმიანობის სახეობისა და პროფესიის თავისუფალი არჩევის ხელშემწყობ პირობებს;
- მომავალ დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის ურთიერთობათა სამართლებრივ პრინციპებს;
- უმუშევართა¹ სოციალური დაცვის ეკონომიკურ, სოციალურ, ორგანიზაციულ – სამართლებრივი საფუძვლებს;
- საქართველოს მოქალაქეებისათვის სახელმწიფო გარანტიებს;
- სოციალური პარტნიორების ფუნქციებს, დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა გაერთიანებებსა და სახელმწიფოს შორის ურთიერთმოქმედების მექანიზმსა და უფლება-მოვალეობებს.

კანონი ანსხვავებდა ჩვეულებრივ კონკურენტულ და დაბალკონკურენტულ შრომით რესურსებს, ამასთან, ზემოთ აღნიშ-

¹ სამუშაო ასაკის შრომისუნარიანი ან ნაწილობრივ შრომისუნარიანი პირი, რომელსაც არა აქვს სამუშაო, ეძებს მას და მზად არის შეასრულოს სამუშაო.

ნულის გარდა ამ უკანასკნელი კატეგორიის შრომის მაძიებლებისათვის განსაზღვრავდა დამატებით გარანტიებს. კანონი დაბალკონკურენტულ შრომით რესურსებად¹ მიიჩნევა:

– შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე მოქალაქეებს, რომლებსაც მუშაობა შეეძლოთ მხოლოდ სპეციალურ სამუშაო პირობებში;

– 25 წლამდე მოქალაქეებს, რომლებსაც არ ჰქონდათ პროფესია, და რომლებიც პირველად ცდილობდნენ დასაქმდებულებად;

– მრავალშვილიანი (სამი და მეტი შვილი) ოჯახებს;

– 14 წლამდე ბავშვების მარტოხელა დედებს, ან, მამებს;

– 12 თვეზე მეტი ხნის უმუშევარ მოქალაქეებს;

– საქართველოს შეიარაღებული ძალებიდან დაბრუნებულ ვადიან სამხედრო მოსამსახურეებს, რომლებსაც არა ჰქონდათ პროფესია;

– სასჯელაღსრულების დაწესებულებებიდან გათავისუფლებულ პირებს;

– სახელმწიფო სოციალური დახმარების პროგრამაში მონაწილე სამუშაო ასაკის მოქალაქეებს.

ჩამოთვლილი მიზნების მისაღწევად კანონი ითვალისწინებდა სხვადასხვა სახის დასაქმების სახელმწიფო (მათ შორის, ადგილობრივი, რეგიონული, სპეციალური) პროგრამების არსებობას დასაქმების ეროვნული პროგრამის თაოსნობით. ეს უკანასკნელი პროგრამა, რომელიც წარმოადგენდა უმუშევართა სოციალური დაცვისა და დასაქმების ხელშეწყობის ცხოვრებაში გასაგარებელ სახელმწიფო ღონისძიებებს, ადგენდა დასაქმების სპეციალური, რეგიონული და ადგილობრივი პროგრამების ურთიერთკავშირს და განხორციელების რიგითობას. ეროვნული პროგრამის მიზანი იყო ბაზარზე სამუშაო ყოფილი-

1 შრომის მაძიებლებად – უმუშევარი, დასაქმებული ან თვითდასაქმებული სამუშაო ასაკის შრომისუნარიანი ან ნაწილობრივ შრომისუნარიანი პირი, რომელიც რეგისტრირებულია დასაქმების სამსახურში და მისი მეშვეობით ეძებს სამუშაოს.

ყო წარმოდგენილი მაძიებელი ყველა პირისათვის. იგულისხმებოდა, რომ სამუშაო უნდა იყოს რაც შეიძლება მაღალპროდუქტიული და იძლეოდეს მაძიებლის უნარ-ჩვევების გამოყენების შესაძლებლობას.

საქართველოს კანონი დასაქმების შესახებ იმთავითვე იმართებდა რა მსოფლიოში დაგროვილ გამოცდილებას, ეროვნული პროგრამით გათვალისწინებული ღონისძიებების გასახორციელებლად აწესებდა დასაქმების სამსახურის ფუნქციონირების აუცილებლობას, რომელიც შრომის ბაზარზე მოქმედ საშუაშალო რგოლს წარმოადგენდა. ამასთან, გამოდიოდა რა იქიდან, რომ შუამავალი რგოლი შეიძლება ყოფილიყო კერძო ან საჯარო სამართლის პირი, ადგენდა: „**დასაქმების სამსახური არის დასაქმების სახელმწიფო სამსახური და დასაქმების კერძო სააგენტოები**“. განსაზღვრული იყო, აგრეთვე, დასაქმების სახელმწიფო სამსახური შედიოდა საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროში, იყო საჯარო სამართლის იურიდიული პირი სახელწოდებით „**სოციალური დახმარებისა და დასაქმების სახელმწიფო სააგენტო**“. მართალია ამ სააგენტომ შეიცვალა სახელწოდება (ახალი სახელწოდებაა „**სოციალური სუბსიდიების სააგენტო**“, მაგრამ დღესაც ფუნქციონირებს და მთავარ როლს ასრულებს საქართველოს მოქალაქეთა პროფესიული მომზადების, გადამზადებისა და კვალიფიკაციის ამაღლების ამოცანების ცხოვრებაში გატარების საქმეში.

დასაქმების შესახებ საქართველოს კანონის თანახმად, სოციალური დახმარებისა და დასაქმების სახელმწიფო სააგენტო რეალიზაციას უკეთებდა დასაქმებისა და სოციალური დაცვის სფეროში სახელმწიფო პოლიტიკას, ცხოვრებაში ატარებდა საქართველოს კანონმდებლობით მასზე დაკისრებულ სოციალური დახმარების ღონისძიებებს. საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო აკონტროლებდა ამ სააგენტოს საქმიანობას, დასაქმებისა და შრომის კანონმდებლობის კონტროლთან ერთად.

დასაქმების კერძო სააგენტოები, რომლებიც სახელმწიფო

სააგენტოს მსგავსად შეიქმნა დასაქმების შესახებ კანონის მიხედვით, ასევე განაგრძობენ ფუნქციონირებას საქართველოში. მათ საქმიანობას საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო ბელადმხედველობს. ისინი სახელმწიფო სააგენტოს პარალელურად ახორციელებენ მოქალაქეთა დასაქმებისათვის ხელშემწყობ საქმიანობას, სულ უფრო მზარდ მნიშვნელობას იძენდნენ და მეტი მოქნილობის გამო უკანაც კი იტოვებდნენ სახელმწიფო სააგენტოებს, უშუალოდ სამუშაო საქმიანობის განხორციელებისას და სამუშაოს მაძიებლებისათვის სამუშაოს შეთავაზებისას. საამისოდ ისინი ეფექტურად იყენებდნენ მონაცემთა საკუთარ ბაზებს, სადაც თავს უყრიდნენ უმუშევართა ანკეტებსა და დამსაქმებლების შესახებ მონაცემებს, აგრეთვე, უშუალო კონტაქტებს. შედეგად, უფრო იოლად აღწევდნენ დამსაქმებლებთან წინასწარ შეთანხმებას შრომის მაძიებელთან ხელშეკრულების დადების თაობაზე.

დასაქმების კერძო სააგენტოები შეიძლება ახორციელებდნენ ერთ, ან მეტ მომსახურებას, კერძოდ: რომელიც ხელს უწყობს სამუშაო ადგილზე არსებული (აღრიცხული) მოთხოვნილების დაკმაყოფილებას (ასეთი მომსახურება შეიძლება დაგვირგვინდეს დამსაქმებელთან შრომის ხელშეკრულების დადებაზე შეთანხმებით და ასეთ შემთხვევაში სააგენტო არ წარმოადგენს მხარეს შრომით ურთიერთობებში, რომლებიც ამ დროს შეიძლება წარმოიშვას), რომლის შედეგიცაა მოქალაქეთა დაქირავება მათი მესამე მხარისათვის გადაცემისათვის (ასეთ შემთხვევაში კერძო სააგენტო აწარმოებს სამუშაო დავალების გაცემისა და შესრულების კონტროლს), რომელიც დაკავშირებულია სამუშაოს მოძიებასთან. აღსანიშნავია, რომ **დასაქმების კერძო სააგენტოებს არა აქვთ უფლება შრომითი მოწყობის მიზნით სამუშაო საქმიანობის განხორციელებისას აიღონ თანხა უმუშევრისაგან.**

გემოთ აღნიშნულთან დაკავშირებით საჭიროა ითქვას, რომ დასაქმების სამსახურის (სახელმწიფო და კერძო სააგენტოები) დახმარების აღმოჩენა შრომითი ურთიერთობების დამყარების

მიზნით განიხილებოდა და ამჟამადაც განიხილება დამხმარე საშუალებად როგორც დამსაქმებლებისათვის, ისე დასაქმებულებისათვის. აქედან გამომდინარე დამსაქმებლები არ არიან ვალდებული მიაწოდონ ინფორმაცია თავისუფალი ადგილების შესახებ და თავისუფალნი არიან მათთვის შეთავაზებული სამუშაოს მაძიებელთან შრომითი ურთიერთობების დამყარების თაობაზე გადაწყვეტილების მიღებისას. თუმცა, ამ პრინციპებიდან გადახვევაც არ არის უცხო ზოგიერთი ქვეყნის კანონებისათვის, მათ შორის, საქართველოს კანონმდებლობისათვის. კარძოდ, დასაქმების შესახებ საქართველოს კანონის მე-14 მუხლის მე-2 პუნქტის ა) ქვეპუნქტის მიხედვით დასაქმების სახელმწიფო სამსახურს უფლება ჰქონდა „**მოეთხოვა და მიეღო საწარმოებიდან და ორგანიზაციებიდან, მიუხედავად მათი ორგანიზაციულ-სამართლებრივი და საკუთრების ფორმისა, ინფორმაცია დანიშნულ და გათავისუფლებულ თანამშრომლებზე, ვაკანგურ სამუშაო ადგილებზე**“. სახელმწიფო უმთავრესწილად არ მღუდავს მხარეთა უფლებებს შრომის ხელშეკრულების დადების კუთხით და არც ავალდებულებს მოქალაქეებს გაიარონ რეგისტრაცია დასაქმების სახელმწიფო ან კერძო სამსახურში, თუმცა, გამონაკლისები ამ მიმართებითაც არის, მაგალითად, დასაქმების ორგანიზების ღონისძიებებისა და უმუშევრებისათვის დახმარების აღმოჩენის შესახებ იგალიის მეორე მსოფლიო ომისშემდგომი კანონის თანახმად, იკრძალებოდა მოქალაქეთა მიღება სამუშაოზე შრომის სახელმწიფო სამსახურის გვერდის ავლით. ასეთივე მდგომარეობა იყო ისრაელის 1959 წლის კანონმდებლობის მიხედვით ზოგიერთი პროფესიებისა და დასაქმების დარგების მიმართ.

დასაქმების ორგანიზების პრინციპები, რომელთა მიხედვითაც არც დამსაქმებლებსა და არც მოქალაქეებს არა აქვთ ვალდებულება ინფორმაციის მიწოდებასა და აუცილებელ დასაქმებაზე სახელმწიფო სამსახურის შეთავაზების მიხედვით, სერიოზულად აფერხებს დასაქმების სახელმწიფო სამსახურების ფუნქციონირების ეფექტურობას. ამიგომ, გასაკვირი არ არის, რომ გამოიკვეთა დასაქმებისთვის შუამავლობის კომერცია-

ლიბაციისა და განკერძოებისაკენ სწრაფვა. ისეთ ქვეყნებში, როგორც ამერიკის შეერთებული შტატები, გერმანია და დიდი ბრიტანეთია კერძო სააგენტოებმა დომინირებული ადგილი დაიკავეს მსახიობების, მუსიკოსების, სოფლის მეურნეობის სპეციალისტების, იურისტების, პროგრამისტების, საწარმოთა მენეჯერებისა და მუშაკთა სხვა კატეგორიების დასაქმების საქმეში. ასეთი მდგომარეობის ერთ-ერთი მიზეზი ისიცაა, რომ კერძო სააგენტოები სპეციალიზდებიან საქმიანობის კონკრეტული მიმართულებებით. ლიგერატურიდან ცნობილია კერძო სააგენტოების 3 სპეციალიზებული კატეგორია:

1. სააგენტოები, რომლებიც საშუაშავლო საქმიანობას ეწევიან დასაქმების ბაზარზე მოთხოვნილების გამოვლენისა და მისი დაკმაყოფილების თვალსაზრისით;

2. სააგენტოები, რომლებიც მუშაკებთან დებენ შრომის ხელშეკრულებას და შემდგომ ამ მუშაკებს აწვდიან მეწარმეებს, მათთან გაფორმებული ნარდობის ხელშეკრულების საფუძველზე;

3. სააგენტოები, რომლებიც ეწევიან სხვადასხვა საკადრო მომსახურებას, რომელიც შეიძლება ითვალისწინებდეს, ან არ ითვალისწინებდეს სამუშაოზე მოწყობას.

ბოლო ხანს განსაკუთრებით ამაღლდა კერძო სააგენტოების როლი დროებით სამსახურზე მუშაკთა მოწყობის საქმეში. დროებითი სამსახურის უზრუნველყოფის მიზნით კერძო სააგენტოებს საქმიანობის ნება ისეთმა სახელმწიფოებმაც კი დართო, სადაც დასაქმების კერძო სამსახურების არსებობა ფორმალურად არ არის დაშვებული, კერძოდ, ასეთ ვითარებას ვხვდებით ბელგიაში, ნიდერლანდებში, საფრანგეთში, დანიაში, ნორვეგიაში.

ზოგიერთი მიმართულებით კანონებში გაგარებულია სახელმწიფო სამსახურის უპირატესობის პრინციპი. საქართველოში, მაგალითად, კერძო სააგენტოებთან შედარებით სახელმწიფო სამსახურს კანონით მინიჭებული უპირატესობა აქვს სამოგადოებრივი სამუშაოების ორგანიზების სფეროში. ამ კუთხით სახელმწიფო სამსახური მონოპოლისტია, რადგან მხოლოდ მას აქვს საამისო უფლებამოსილება. სამოგადოებრივ სამუშაოდ ითვლე-

ბა სამუშაო, რომელიც არ საჭიროებს განსაკუთრებულ პროფესიულ მომზადებას და რომლის მიზანია ინფრასტრუქტურული და საზოგადოებრივი სარგებლობის სამუშაოების შესრულება, რომელთა ხანგრძლივობაც არ აღემატება 6 თვეს. ასეთ სამუშაოთა რიცხვს ეკუთვნის ობიექტების რეკონსტრუქცია, მშენებლობა, სოფლის მეურნეობის პროდუქციის აღება-დაბინავება და სხვა. ამ სამუშაოთა ორგანიზებას დასაქმების სახელმწიფო სამსახური უზრუნველყოფს ხელისუფლების ადგილობრივ ორგანოებთან ერთად, ან დამოუკიდებლად.

ყველა შემთხვევაში მოქალაქის ასარჩევია თავად მოიძიებს დამსაქმებელს და შეუთანხმდება მას შრომის ხელშეკრულების დადების თაობაზე, თუ საამისოდ საშუამავლო სახელმწიფო ან კერძო სამსახურს მიმართავს. საქართველოს შრომის სამართალიც ამ პრინციპებს მისდევს.

ბევრთ განხილული საკითხები აშუქებს დასაქმების პრობლემებს, რომლებიც ეხება შრომის ხელშეკრულების დადებისათვის მოსამზადებელ საქმიანობას და რომელთა მთავარი შედეგია შუამავლობის, ან მოქალაქის უშუალო მცდელობით შრომის ხელშეკრულების დადების თაობაზე შეთანხმების მიღწევა. აღნიშნულის შემდეგ მიზანშეწონილია გააშუქდეს უკვე შრომის ხელშეკრულების არსობრივი მხარე და დადების, ანუ, შრომითი ურთიერთობების დამყარების საკითხები.

§6. შრომის ხელშეკრულება

შრომის ხელშეკრულება შრომის სამართლის ცენტრალურ ინსტიტუტად ითვლება. შრომის ხელშეკრულების დადებით მყარდება ინდივიდუალური ან კოლექტიური შრომითი ურთიერთობები. შესაბამისად ამისა ანსხვავებენ **ინდივიდუალურ და კოლექტიურ შრომის ხელშეკრულებებს, რომელთა** იურიდიულ თავისებურებებს თავდაპირველად წარმოვადგენთ ინდივიდუალური შრომის ხელშეკრულების მაგალითზე.

შრომის ხელშეკრულება იმდენად მნიშვნელოვანი ინსტიტუციაა, რომ ზოგ ქვეყნებში, მაგალითად, ბელგია, პორტუგალია, ფინეთი სპეციალური კანონებია მიღებული. ზოგი ქვეყანა გრადიციებს არ ღალატობს და შრომის ხელშეკრულება სამოქალაქო კოდექსის შემადგენელ ნაწილად აქვს დაგოვებული. მიუხედავად იმისა, რომ საქართველომ შრომის კანონთა კოდექსის ნაცვლად 2006 წლიდან აამოქმედა უფრო თანამედროვე პრინციპებზე აგებული შრომის კოდექსი¹ შრომის ხელშეკრულებასთან დაკავშირებული საკითხთა უმეტესობის მოწესრიგება სამოქალაქო კოდექსზეა მინდობილი. მართალია ზემოთ უკვე შევხებით (როდესაც შრომის სამართლის ადგილი განვიხილეთ სამართლებრივ სისტემაში), მაგრამ გვინდა კიდევ ერთხელ გავუსვათ ხაზი იმას, რომ, მიუხედავად შრომის ხელშეკრულების მრავალი თავისებურებებისა, ის, იურიდიული გაგებით, მაინც, კერძო სამართლებრივ ხელშეკრულებააა მიჩნეული კონკრეტული ევროპის სამართლის მიხედვით. აქედან გამომდინარე, შრომის ხელშეკრულებაში ასახული ურთიერთობების მოსაწესრიგებლად, სპეციალური წესების გარდა, შესაბამის შემთხვევებში, დასაშვებია გარიგებებთან დაკავშირებული და ვალდებულებითი სამართლის ზოგადი ნორმების გამოყენება. კერძო სამართლებრივი ხასითიდან გამომდინარე, სამოქალაქო სამართლებრივი ცნებებით, პრინციპებითა და კონსტრუქციებით შეიძლება განიმარტოს შრომის ხელშეკრულება და, მაგალითად, მისი ნამდვილობის დასადგენად შესაძლებელია გარიგებების ნამდვილობისა და ბათილობისადმი დაწესებულ, ნორმატიულ, ზოგად მოთხოვნებზე დაყრდნობა. კერძოდ, შესაბამის შემთხვევებში გასათვალისწინებელი იქნება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის მეორე კარის მუხლები: 55-ე და 56-ე (ბათილობა ძალაუფლების ბოროტად გამოყენების გამო; მოტყუებითი და თვალ-

1 შრომის კანონთა კოდექსი კანონთა სისტემატიზებული კრებულია, ხოლო შრომის კოდექსი შრომითი ურთიერთობების მომწესრიგებელი ზოგადი და კერძო ნორმების სისტემატიზაციაზე აგებული აქტია. ამიტომ ამ ორი სახის კოდექსებს შორის სხვაობა მნიშვნელოვანია.

თმაქცური გარიგებანი), 57-ე (ბათილობა ნების გამოვლენის არასერიოზულობის გამო), 58-ე (ბათილობა ქმედუნარობის, ან ფსიქიკური მოშლილობის გამო), 72 – 80 (შეცდომით დადებული გარიგებანი), 81 – 84 (მოტყუებით დადებული გარიგებანი) და ა.შ.

ანსხვავებენ ვადიან და უვადო შრომის ხელშეკრულებას. ვადიან ხელშეკრულებათა რიცხვს ეკუთვნის ხელშეკრულება დადებული განსაზღვრული ვადით (დროებითი, მაგალითად, 3 თვით) ან სამუშაოს შესრულების ვადით (იმ ვადით, რა ვადაცაა საჭირო მოცემული სამუშაოს შესასრულებლად). უვადო ხელშეკრულება ნიშნავს შრომითი ურთიერთობების დამყარებას განუსაზღვრელი ვადით. ეს სამართლებრივი პრინციპი სრულადაა ასახული საქართველოს შრომის კოდექსში, რომლის მე-9 მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმადაც შრომის ხელშეკრულება იდება განსაზღვრული, განუსაზღვრელი ან სამუშაოს შესრულების ვადით.

ამჟამად, მსოფლიოს მასშტაბით შეინიშნება გრადიციული – განუსაზღვრელი ვადით შრომის ხელშეკრულების დადების შემცირების ტენდენცია სხვადასხვა მიზეზთა გამო. ამიგომ, პროფესიული კავშირები დიდ ენერჯიას ხარჯავენ, რომ საკანონმდებლო დონეზე უზრუნველყონ გრადიციული ხელშეკრულებების გონივრული წილის შენარჩუნება, რაც თანამედროვე პირობებში არც თუ იოლი საქმეა. დასაქმებულთა ინტერესების უზრუნველყოფის ერთ-ერთი გზაა დროებითი ხელშეკრულებებისათვის სავალდებულო ნორმებად კანონმდებლობით გათვალისწინება ისეთივე წესებისა, როგორც მოქმედებს განუსაზღვრელი ვადით მომუშავე დასაქმებულთა სამუშაოდან დათხოვნის (შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის) მიმართ. გარდა ამისა, ქვეყნები ვადიანი ხელშეკრულების რეგულირების სპეციალურ კანონებს ღებულობენ, რომლებითაც შრომის სამართალში ახალი ნორმები შემოაქვთ. ამ საკითხს ქვემოთ უფრო დაწვრილებით განვიხილავთ.

შრომითი ურთიერთობების დამყარება საქართველოს შრო-

მის კოდექსის მიხედვით მხოლოდ შრომის ხელშეკრულების საფუძველზე ხდება, ხოლო საჯარო სამსახურის შესახებ კანონით, ძირითადად დანიშვნის, ანუ ხელმძღვანელის მიერ გამოცემული ბრძანების საფუძველზე. ხელშეკრულებით საჯარო სამსახურში დასაქმება შეიძლება მხოლოდ „დროებითი ამოცანების შესრულების“ მიზნით. შრომის კოდექსის მიხედვით **დასაქმება შეიძლება ბეპირი შეთანხმების საფუძველზე, ხოლო საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონის მიხედვით დასაქმება მხოლოდ წერილობითი აქტის ან ხელშეკრულების საფუძველზეა შესაძლებელი. ანუ, შეიძლება ითქვას, რომ საჯარო სამსახურის შესახებ კანონმდებლობა დასაქმების წერილობით ფორმას ანიჭებს გადამწყვეტ უპირატესობას.**

კერძო სამართლებრივი შრომითი ურთიერთობების მოსაწესრიგებლად შრომის ხელშეკრულების დადების ფორმის მიმართ კანონები განამკვიცებენ მხარეთა ნებაზე დამოკიდებულ ხელშეკრულების დადების ფორმის თავისუფლების პრინციპს, მაგრამ, ზოგ შემთხვევებში, გარკვეული სახის შრომითი ურთიერთობებიდან გამომდინარე, წერილობით ფორმას აღიარებენ სავალდებულოდ. ბოლო ხანს შეიმჩნევა ასეთი ფორმით დადებული შრომის ხელშეკრულებების ნაირსახეობების რიცხვის გაზრდის ტენდენცია. კერძო სამართლის დამსაქმებელთან კანონები სავალდებულო წერილობით ფორმას ითვალისწინებენ არამარტო ვადიანი შრომის ხელშეკრულებებისათვის, არამედ განუსაზღვრელი ვადით დადებული ხელშეკრულებებისათვისაც, მაგალითად, მღვაოსნობის სფეროში მოქმედ დასაქმებულებთან, შინახელოსნობით დასაქმებულთან, აგრეთვე, ხელმძღვანელ მუშაკებთან (სხვადასხვა დონის მენეჯერებთან). **ზოგიერთ ქვეყანაში – იგალიაში, ლუქსემბურგში, ნორვეგიაში წერილობითი ფორმა სავალდებულოა ყველა სახის შრომის ხელშეკრულებისათვის.**

ზოგ ქვეყანაში, კერძოდ, ინგლისში წერილობითი ფორმით დადებულად შეიძლება ჩაითვალოს ბეპირად დადებული ხელშეკრულებაც კი, თუ დამსაქმებელმა დასაქმებულს წერილო-

ბით და დაწვრილებით აცნობა შრომის პირობები (შესასრულებელი ფუნქციები, ხელფასი და მისი გადახდის წესი, სამუშაო დროის ხანგრძლივობა და რეგლამენტი, დასვენების დრო, უქმე დღეების დროს შესრულებული სამუშაოს ანაზღაურების წესი, ავადმყოფობის დროს ანაზღაურების წესი, სამუშაოზე მომხდარი უბედური შემთხვევის დროს ურთიერთობების მოგვარების წესი, დამსაქმებლის მიერ „საწარმოო“ პენსიის დანიშვნისა და გადახდის წესი. აღნიშნულის გარდა დასაქმებულს უნდა მიეცეს საინფორმაციო ბარათი, რომელიც მოიცავს მოცემულ სამუშაოსთან დაკავშირებულ ძირითად იურიდიულ ნორმებს. ასეთი ნორმები აუცილებლად უნდა ეხებოდეს შრომის უსაფრთხოებას და საწარმოო სანიტარიას. საინფორმაციო ბარათი უნდა მოიცავდეს, აგრეთვე, დამსაქმებლის მიერ დამტკიცებულ დისციპლინარულ და დავების განხილვის წესებს. ინგლისის კანონმდებლობით დასაქმებულისათვის წერილობითი ფორმით ასეთი საბუთების მიცემა სავალდებულოა არაუგვიანეს 13 კვირისა, დასაქმებულის სამუშაოზე მიღების დღიდან. თუ მხარეები თანახმა არიან ეს საბუთები განიხილება შრომის ხელშეკრულების წერილობითი ფორმით დადების დასტურად.

§7. შრომის ხელშეკრულების იურიდიული არსი

შრომის ხელშეკრულების დადება მხარეთა თანასწორუფლებიან გარიგებაზე და შეთანხმებაზეა დაყრდნობილი. შესაბამისად, ის ორმხრივ, კონსენსუალურ (მხარეთა ვალდებულებები მათ თანხმობაზეა დაფუძნებული), სანაცვალგებო (სასყიდლიან), ფიდუციურ (ნდობაზე აგებულ) და კაუზუალურ [კონკრეტული სამართლებრივი საფუძვლის (მიზნის) მქონე] კერძო სამართლებრივ ხელშეკრულებას წარმოადგენს. ამ დასკვნის გამოგანის საფუძველი შრომის ხელშეკრულების არსის განმარტებაა. ლიტერატურაში გავრცელებულია განმარტების მიხედვით: **შრომის ხელშეკრულება დამსაქმებელსა და დასაქმებულს**

შორის მიღწეული შეთანხმებაა, რომლის თანახმადაც დასაქმებული ვალდებულია პირადად და კეთილსინდისიერად შეასრულოს სამუშაო კონკრეტული თანამდებობის, სპეციალობისა და კვალიფიკაციის მიხედვით, დაემორჩილოს დამსაქმებლის მიერ დადგენილ შინაგანაწესს, ხოლო დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს კანონით, კოლექტიური ხელშეკრულებით და მხარეთა შეთანხმებით გათვალისწინებული შრომის პირობები, ანაზღაუროს შრომა, აგრეთვე იზრუნოს დასაქმებულის კვალიფიკაციის ამაღლებაზე.

ინდივიდუალური ხელშეკრულებით წესრიგდება ინდივიდუალური შრომითი ურთიერთობები. ეს ხელშეკრულება იდება უშუალოდ დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის, ანუ ხელშეკრულებაზე ხელს თავად მხარეები აწერენ. დაუშვებელია შრომის ხელშეკრულებას დასაქმებულის წარმომადგენელმა (რწმუნებულმა) მოაწეროს ხელი. ამასთან, ინდივიდუალური შრომის ხელშეკრულების დადებას შეიძლება წინ უძღვოდეს საშუაშაველო დასაქმებითი ურთიერთობები, რომლის შედეგადაც დასაქმების კერძო ან სახელმწიფო სააგენტო დამსაქმებელთან აგზავნის მომავალ დასაქმებულს. დამსაქმებელთან კავშირი უშუალოდ დასაქმებულმაც შეიძლება დაამყაროს და გაურიგდეს, შრომის ხელშეკრულების დადების მიზნით. უნდა აღინიშნოს, რომ მიუხედავად მაღალგანვითარებული დასაქმების საშუაშაველო სისტემების არსებობისა, მსოფლიოში ინდივიდუალური ხელშეკრულებების უმეტესობა მაინც შუაშაველობის გარეშე იდება.

შრომის ხელშეკრულება მოიცავს შრომითი ურთიერთობების ისეთ მნიშვნელოვან საკითხებს, როგორიცაა: **დამსაქმებლის ძალაუფლება, შრომის ანაზღაურება (ხელფასი), შრომის დისციპლინა, შრომის დრო (სამუშაო დღის ხანგრძლივობა), შესვენება სამუშაო დღის განმავლობაში, შრომის უსაფრთხოების გარკვეული საკითხები და დასაქმებულის კვალიფიკაციის ამაღლება.** ცალკეული ქვეყნები აწესებენ შრომის ხელშეკრულებაში შესაგან მინიმუმ მონაცემებს, მაგალითად, ნორვეგი-

ის კანონმდებლობა სავალდებულოდ თვლის შემდეგს: მხარეთა დასახელება, დასაქმების ადგილი, შესასრულებელი ფუნქციები, სამუშაოს დაწყების თარიღი, სამუშაოს შესრულების ხანგრძლივობა (ვალიანი ხელშეკრულების დადებისას), ხელფასი (დანამატების ჩათვლით), სამუშაო დღისა და კვირის ხანგრძლივობა, გამოსაცდელი ვადა, ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულების ხანგრძლივობა, დამსაქმებლის მიერ დაწესებული პენსია, ხელშეკრულების მოშლის შესახებ გაფრთხილების ვადის ხანგრძლივობა. აღნიშნული საკითხები ხელშეკრულებაში მხარეთა უფლება-მოვალეობების სახით ფიგურირებს.

§8. შრომის ინდივიდუალური ხელშეკრულება

ზოგადი საკითხების გაშუქების შემდეგ მიზანშეწონილია მოვიგანოთ ინდივიდუალური შრომის ხელშეკრულების ნაირსახეობების მაგალითები. ლიგერაგურაში ყველაზე ხშირად გვხვდება შემდეგი სახის ხელშეკრულებები, რომელიც დადებულია:

– **განუსაზღვრელი ვადით** (ამ და ვალიან ხელშეკრულებაზე ბევრთ უკვე ვისაუბრეთ);

– **განსაზღვრული ვადით (დროებითი, სამუშაოს შესრულების ვადით);**

– **არასრული სამუშაო დროით;** ასეთი სახის ხელშეკრულება იდება წერილობითი ფორმით და მხარეთა შეთანხმების მიხედვით შეიძლება დაიდოს როგორც განუსაზღვრელი, ისე განსაზღვრული ვადით. ამასთან, თუ დასაქმება ხდება არაუშეგეს 12 დღის ვადით ხელშეკრულება შეიძლება ბეპირად დაიდოს. უშეგესწილად ასეთი ხელშეკრულებით დასაქმებულები ვერ სარგებლობენ შრომითი და სოციალური ყველა იმ უფლებით, რომლითაც სარგებლობენ სრული სამუშაო დროით დასაქმებულები. თუმცა, სრული და არასრული დროით დასაქმებულების უფლებრივი გათანაბრება არ არის უცხო შრომის სამართლისათვის. მაგალითად, ბელგიაში, გერმანიაში, ესპანეთში და საფ-

რანგეთში ასეთი გათანაბრება განმტკიცებულია კანონით, ხოლო ინგლისში უფლებრივი გათანაბრებისათვის მოითხოვება კვირაში საათების გარკვეული ოდენობის აუცილებელი გამოთქმაა. გარდა ამისა, ასეთი ხელშეკრულებით დასაქმებულთა წილობრივი შეფარდება დასაქმებულთა საერთო რაოდენობასთან ხშირად წესრიგდება და ეს ხდება, როგორც წესი, კოლექტიური ხელშეკრულებით. **მიჩნეულია, რომ არასრული სამუშაო დროით დასაქმებულებს აქვთ უპირატესი უფლება დასაქმდნენ სრული სამუშაო დროით, როდესაც ამის შესაძლებლობა წარმოიქმნება.** ზოგ ქვეყანაში, მაგალითად, ესპანეთში ხელშეკრულება არასრული სამუშაო დროით აუცილებელ რეგისტრაციას ექვემდებარება ქვეყნის დასაქმების სამსახურში.

– **დაგირავებულ დასაქმებულებთან;** (ასეთი სახის ხელშეკრულება იდება დასაქმების კერძო სამსახურების შუამავლობის შედეგად, რომლებიც უთანხმდებიან გარკვეული კატეგორიისა და სპეციალობების მქონე მოქალაქეებს, დებენ მათთან შრომის ხელშეკრულებას და დამსაქმებელს „მიაქირავენ“, როგორც წესი, დროებითი სამუშაოების შესასრულებლად. დამსაქმებელი თავის მხრივ აფორმებს მათთან შრომის ხელშეკრულებას. შედეგად, ხელშეკრულებას სამი მხარე – დასაქმებული და ორი დამსაქმებელი ჰყავს. მიუხედავად მხარეთა მრავალრიცხოვნობისა, ეს ხელშეკრულება ინდივიდუალურია, რადგან დასაქმებული ერთი პირია.

სავაჭრო აგენტთან (კომივოიაჟორთან); ჩვეულებრივ დამსაქმებელთან დადებული შრომის ხელშეკრულებისგან ეს ხელშეკრულება იმით გამოირჩევა, რომ აწესრიგებს სპეციალურ საკითხებს. საქმე ის არის, რომ კომივოიაჟორი მოქმედებს დამსაქმებლის სახელით, იგი დებს და ახორციელებს სავაჭრო ხასიათის გარიგებებს. იგი ერთგვარ საშუამავლო საქმიანობასაც ეწევა. ასეთი სპეციფიკის გამო საჭირო ხდება ჩვეულებრივი ურთიერთობისაგან განსხვავებული სამართლებრივი რეჟიმით შრომის მოწესრიგება და ისეთი საკითხების მოგვარება, როგორცაა: **შრომის განაწესი, ხელფასის გარდა საკომისიო თან-**

ხის გადახდა, აგრეთვე, თუ დამსაქმებელს მიადგა ზიანი, მისი ანაზღაურება და სხვა.

ხელმძღვანელ მუშაკებთან (მენეჯერებთან); ასეთი ხელშეკრულება, როგორც წესი, განსაზღვრული ვადით იდება წერილობითი ფორმის დაცვით. ხელშეკრულების დროით განსაზღვრულობა აიხსნება იმით, რომ ხელმძღვანელი მუშაკების საქმიანობას გადაამწყვეტი მნიშვნელობა აქვს საწარმოს ფუნქციონირებისათვის და მის კვალიფიკაციას და სხვა თვისებებს უდიდესი მნიშვნელობა აქვს. სათანადოდ, დამსაქმებელს უნდა ჰქონდეს შესაძლებლობა შეცვალოს ასეთი მუშაკი საწარმოს საქმიანობის წარმატებულობის შენარჩუნებისათვის შესაბამის დროს. საჯარო სამსახურის შემთხვევაში ხელმძღვანელი მუშაკები, როგორც წესი, ინიშნება გუნდური პრინციპის მიხედვით იმ ვადიდან გამომდინარე, თუ რა ვადითაა დანიშნული უმაღლესი ხელმძღვანელი. მაგალითად, საქართველოს პრეზიდენტის თანაშემწე და მრჩეველი, საქართველოს პრეზიდენტის საპარლამენტო მდივანი, საქართველოს პრეზიდენტის სამდივნოს მოხელე – არაუმეტეს საქართველოს პრეზიდენტის უფლებამოსილების ვადით (საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონის 23-ე მუხლის მე-2 პუნქტის გ) ქვეპუნქტი).

შინახელოსნებთან; იმდენად, რამდენადაც შინახელოსანი სამუშაოს საკუთარ სახლში ეწევა დამსაქმებლის მიერ დაწესებულ მუშაობის განაწესთან დამოკიდებულება გარკვეულწილად პირობითია, მაგრამ ურთიერთობა შრომითია, რადგან მისი საგანი შინახელოსნის შრომაა. ხელშეკრულების ფორმა მხარეთა ნებაზეა დამოკიდებული.

ზღვაოსნებთან; სამუშაო პირობების თავისებურებებიდან გამომდინარე შრომითი ურთიერთობები სამხედრო შრომითი ურთიერთობების მსგავსებას ავლენს და შესაბამისი თავისებურებებით ხასიათდება. დაახლოებით ანალოგიური სიგუაციაა მფრინავებთან დადებული ხელშეკრულების დროს.

პროფესიულ სპორტსმენებთან; უმეტესწილად წერილობითი ფორმით იდება. სპეციფიკიდან გამომდინარე ხელშეკრულება

შეიძლება დაიღოს არასრულწლოვანთან. დამახასიათებელია შრომის შინაგანაწესის სპეციფიკა და სახეობების მიხედვით ამ წესრიგის დაცვისადმი განსხვავებული სიმკაცრის კონკრული დამსაქმებლის მხრიდან.

შეთავსებით; ძირითადი თავისებურება ის არის, რომ სამუშაო ამ შემთხვევაში უნდა შესრულდეს ძირითადი სამსახურისგან თავისუფალ დროს და არ უნდა ეწინააღმდეგებოდეს ძირითადი დამსაქმებლის სამეწარმეო ინტერესებს.

მიგრანტებთან; ასეთი პირის დასაქმება დასაშვებია მხოლოდ კანონით დადგენილი წესით სახელმწიფო ორგანოსგან ნებართვის მიღების შემდეგ. ამასთან, დამსაქმებელმა რომ ნებართვა მიიღოს უნდა დაამტკიცოს, რომ ადგილობრივი რესურსებიდან მოცემული სამუშაოს შესრულება არავის სურს.

არის სხვა გიპის ხელშეკრულებებიც, რომლებიც შეიძლება სხვა სახის ხელშეკრულებებად ჩაითვალოს და არა შრომის ინდივიდუალურ ხელშეკრულებებად, მაგალითად, მუშაკთა ჯგუფთან დადებული ხელშეკრულება, ან საოჯახო მეურნეობის სამეწარმეო მიზნით გაძღოლისათვის ოჯახის წევრებთან დადებული ხელშეკრულება და ა.შ., მაგრამ, გამომდინარე იქიდან, რომ ძირითადი სამაგალითო ხელშეკრულებები მიმოვიხილეთ, განხილულით შემოვიფარგლებით.

§9. შრომის ინდივიდუალური ხელშეკრულების სუბიექტები

შრომის ინდივიდუალური ხელშეკრულების სუბიექტებია **დამსაქმებელი და დასაქმებული**. განვიხილოთ ეს ორი სუბიექტი ცალ-ცალკე.

დამსაქმებელი – შეიძლება იყოს როგორც ფიზიკური, ისე იურიდიული პირი. ამასთან, ფიზიკური პირი შეიძლება მოგვევლინოს დამსაქმებლად, თუ ის ეწევა ორგანიზებულ საქმიანობას და არის ან ინდივიდუალური მეწარმე, ან პირთა გაერ-

თიანება (თუ ის არ არის იურიდიული პირი). ასეთი პირის მაგალითად საქართველოს კანონმდებლობის მიხედვით შეიძლება დავასახელოთ არარეგისტრირებული კავშირი, ბინის მესაკუთრეთა ამხანაგობა, ან ერთობლივი საქმიანობის ამხანაგობა, რომლებიც შექმნილია საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 45-ე, 216-ე და 930-ე მუხლების შესაბამისად. დამსაქმებელი იურიდიული პირი შეიძლება იყოს მეწარმეთა შესახებ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლით გათვალისწინებული ნებისმიერი ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმის პირი, კერძოდ, ინდივიდუალური საწარმო, სოლიდარული პასუხისმგებლობის საზოგადოება, კომანდიტური საზოგადოება, შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოება, სააქციო საზოგადოება, აგრეთვე, კოოპერატივი. გარდა ამისა, დამსაქმებელი შეიძლება იყოს ნებისმიერი სხვა ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმის იურიდიული პირი, განურჩევლად იმისა, თუ სამართლის რომელ სფეროს ეკუთვნის იგი. ის შეიძლება იყოს სამინისტრო, უნივერსიტეტი, ასოციაცია, პოლიტიკური გაერთიანება, არასამთავრობო ორგანიზაცია, პოლიტიკური პარტია და ა.შ.

ზემოთ აღნიშნული ყველა პირი შრომის ხელშეკრულების სუბიექტია (თუმცა, მოგიერთი, მაგალითად, სამინისტრო შრომის ხელშეკრულების გაფორმების გარეშე ნიშნავს დასაქმებულს თანამდებობაზე) და მსგავსი უფლებებით არიან აღჭურვილნი.

დასაქმებული მხოლოდ კონკრეტული ადამიანი (ინდივიდუმი) – ფიზიკური პირი შეიძლება იყოს, თუ მას შრომითი ქმედუნარიანობა გააჩნია (ეს საკითხი ზემოთ უკვე გავაშუქეთ).

შრომის ხელშეკრულების დადების შემდეგ სუბიექტი განსხვავებული სამართლებრივი მდგომარეობისაა. **დასაქმებული** ემორჩილება დამსაქმებელს, ხოლო ეს უკანასკნელი მბრძანებლის უფლებებით სარგებლობს. შრომის სამართლის გონიდან გამომდინარე დამსაქმებელს აქვს დისციპლინარული, დირექციული და ნორმატიული ძალაუფლება.

დისციპლინარული ძალაუფლება გამოიხატება დამსაქმებლის უფლებით მიმართოს დისციპლინარულ ზემოქმედებას და-

საქმებულზე, თუ ის არღვევს შრომის შეთანხმებულ პირობებს და/ან დამსაქმებლის მიერ დადგენილ შინაგანაწესს. ამ მიმართებით დამსაქმებლის ზემოქმედების შედეგი შეიძლება დასაქმებულის სამუშაოდან დათხოვნაც იყოს.

ღირეჭვილი ძალაუფლება გამოიხატება დამსაქმებლის უფლებით მართოს და განკარგოს შრომითი რესურსები. ამ უფლების ძალით დამსაქმებელი უფლებამოსილია გადაწყვიტოს სამუშაოზე მიღების საკითხი; გადაიყვანოს დასაქმებული შრომის სხვა ადგილზე (თანამდებობაზე) ან გაათავისუფლოს სამუშაოდან. გარდა ამისა, დამსაქმებელი წყვეტს შრომის ორგანიზაციულ საკითხებს მის მიერვე დადგენილი შრომის ორგანიზაციის ფარგლებში; ირჩევს საფინანსო, ეკონომიკურ და ტექნოლოგიურ პოლიტიკას, რომლის მიხედვითაც ნერგავს საწარმოს საქმიანობის ტექნოლოგიას; განსაზღვრავს დასაქმებულთა რაოდენობას და სტრუქტურას; წყვეტს საწარმოს რეორგანიზაციისა და ლიკვიდაციის საკითხებს და სხვა.

ნორმატიული ძალაუფლება გამოიხატება დამსაქმებლის უფლებით გამოსცეს ნორმატიული აქტები – ბრძანებები და განკარგულებები, რომლებიც ნებისმიერი თანამდებობის დასაქმებულმა აუცილებლად უნდა შეასრულოს. დამსაქმებელი უფლებამოსილია, აგრეთვე, ნორმად აქციოს მის მიერ შემუშავებული შრომის შინაგანაწესი;

დამსაქმებლის მოვალეობებს შეადგენს უზრუნველყოს დასაქმებული ხელშეკრულების პირობების შესაბამისი კონკრეტული სამუშაოთი; შექმნას შრომის ჯანსაღი და უსაფრთხო პირობები, გასწიოს ზედამხედველობა ამ პირობების დაცვაზე; დროულად გასცეს ხელფასი; იზრუნოს დასაქმებულის პირადი ნივთების შენახვაზე სამუშაოს შესრულების დროს (სამუშაო საათებში) და სხვა.

დასაქმებულის უფლებამოსილება და ვალდებულებები შეესაბამება დამსაქმებლის უფლებამოსილებასა და ვალდებულებებს, რომლებიც განისაზღვრება დადებული შრომის ხელშეკრულების პირობებით და შრომის სამართლის ნორმებით. კანონი

პირდაპირ ან ირიბად აწესებს დასაქმებულის უფლებებს, მაგალითად, უფლება შექმნან დასაქმებულთა გაერთიანება, პროფესიული კავშირი, მოითხოვონ შრომის უსაფრთხო პირობების უზრუნველყოფა, დროულად მიიღონ ხელფასი და ა.შ.

დასაქმებულის მოვალეობები გამომდინარეობს დამსაქმებლის უფლებებთან შესაბამისობის აუცილებლობიდან. სამუშაოს პირადად შესრულების გარდა ყველაზე დიდი წონის მქონეა დამსაქმებლისადმი ერთგულება და მასთან თანამშრომლობა, სამუშაოს გულმოდგინედ შესრულება. ერთგულების მოვალეობიდან გამომდინარე, დასაქმებული უპირველესყოვლისა ვალდებულია დაიცვას და არ გაახმაუროს მისთვის ცნობილი სამეწარმეო საიდუმლოება. ამასთან, ასეთი საიდუმლოების დაცვის მოვალეობა დასაქმებულს გვირთად აწევს შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის შემდეგ გარკვეული დროის პერიოდით, რომელიც, როგორც წესი 3 წელს შეადგენს. ამ მოვალეობას საფუძვლად უდევს დამსაქმებლის მიმართ, მასთან შექმნილი გეგნოლოგიური ან სხვა სახის სამეწარმეო (კომერციული) ცოდნის ხარჯზე კონკურენციის გაწვევის დაუშვებლობის პრინციპი. ასეთ საკითხებს კონკურენციული სამართლის გარდა შრომის კანონმდებლობა აწესრიგებს, მაგალითად, საქართველოს შრომის კოდექსის 46-ე მუხლის მე-3 ნაწილით გათვალისწინებულია, რომ: „**შრომითი ხელშეკრულებით შეიძლება დადგინდეს დასაქმებულის ვალდებულება, შრომითი ხელშეკრულების პირობების შესრულებისას მიღებული ცოდნა და კვალიფიკაცია არ გამოიყენოს სხვა, კონკურენტი დამსაქმებლის სასარგებლოდ. ეს შეზღუდვა ძალაშია შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის შემდეგაც, მაგრამ არაუმეტეს 3 წლის განმავლობაში**“. კანონის ეს ნორმა დისპოზიციურია იმიტომ, რომ დამსაქმებელს შეიძლება არ გააჩნდეს ასეთი წესის დაცვის ინტერესი. გარდა ამისა, შრომის კოდექსის ამავე მუხლის მომდევნო პუნქტი თავად უთითებს ისეთ შემთხვევას, როდესაც ამ პირობის დაცვა დასაქმებულისგან არ მოითხოვება, კერძოდ, დასახელებულია შემთხვევა, როდესაც დასაქმებული ეწევა პედაგოგიურ საქმიანობას

მოგაღსაგანმანათლებლო დაწესებულებებში დაწყებით ან/და საბაზო საფეხურზე.

დასაქმებულის ვალდებულება აღნიშნული სახის კონკურენციის დაუშვებლობის შესახებ და სანქციები სასურველია გაფორმდეს (ჩაირთოს) შრომის წერილობით ხელშეკრულებაში. როგორც წესი, ეს პირობა კმაყოფილდება ხელშეკრულებაში ისეთი შეზღუდვების გათვალისწინებით, როდესაც დასაქმებული კისრულობს ვალდებულებას: გარკვეული ვადის გასვლამდე (ქვეყნების მიხედვით ეს ვადა 1 – 5 წელს შეადგენს) არ გადავიდეს სამუშაოდ ანალოგიურ საწარმოში, ან თავად არ შექმნას ანალოგიური საწარმო: არ დაამყაროს საქმიანი ურთიერთობები დამსაქმებლის პარტნიორებთან და სხვა პირებთან და ა.შ. ასეთ შემთხვევებში დამსაქმებელი ხშირად კომპენსაციასაც კი უხდის დასაქმებულს. ხოლო ამ პირობის დარღვევის შემთხვევაში დასაქმებული ვალდებულია მიანი აუნაზღაუროს დამსაქმებელს და მასთან ერთად პასუხი შეიძლება ახალმა დამსაქმებელმაც აგოს.

§10. ინდივიდუალური შრომის ხელშეკრულების დადება

შრომის ხელშეკრულების დადებას წინ დამსაქმებლისა და სამუშაოს მაძიებლის მოლაპარაკება უძღვის, რომლის დროსაც მხარეები არკვევენ მათთვის საინტერესო საკითხებს. სამუშაოს მაძიებლისათვის ეს საკითხები სამუშაოს პირობებსა და განაწესს, ხასიათსა და ანაზღაურებას ეხება. დამსაქმებლისათვის გასარკვევი საკითხებია სამუშაოს მაძიებლის ცოდნა და გამოცდილება, რაც საკმარისი იქნება მოცემული სამუშაოს წარმატებით შესასრულებლად, აგრეთვე, დამსაქმებლის სხვა თვისებები – კოლექტივთან შეწყობის უნარი, სხვა პირებთან ურთიერთობის უნარი, ფსიქოლოგიური, ჯანმრთელობითი და სხვაგვარი შეთავსება დასაკავებელ თანამდებობისადმი, გარ-

და ამისა, დამსაქმებელს შეიძლება აინტერესებდეს სხვა საკითხებიც, მაგალითად, ოჯახური მდგომარეობა, უცხო ენების ცოდნა, მომიჯნავე კვალიფიკაციის ფლობა, რომელთა ცოდნა მისთვის მიზანშეწონილია შესასრულებელი სამუშაოს ხასიათიდან გამომდინარე. გამოარკვევენ რა მხარეები მათთვის საჭირო საკითხებს, ისინი ღებულობენ გადაწყვეტილებას შრომის ხელშეკრულების დადების თაობაზე.

ხელშეკრულების დადების თავისუფლება

შრომის სამართლის კერძო სამართლისადმი მიკუთვნება განაპირობებს შრომის ხელშეკრულების დადებისადმი კერძო სამართლებრივი პრინციპების გამოყენებას. ამის შესაბამისად შრომის ხელშეკრულების დადებისას კერძო სამართლებრივი ურთიერთობებისათვის დამახასიათებელი თავისუფლებებია განმსაზღვრელი. მომავალი დასაქმებული თავისი ნებით ირჩევს მისთვის შესაფერის დამსაქმებელს და ამყარებს მასთან ურთიერთობებს. ასევე, დამსაქმებელი თავისი ნებით ირჩევს დასაქმებულს და ამყარებს მასთან ურთიერთობებს. ამ ურთიერთობების დამყარების საფუძველი შრომის ხელშეკრულებაა. მაგრამ დამსაქმებლის ეს თავისუფლება ზოგიერთ ქვეყანაში იზღუდება. მაგალითად, საფრანგეთში, ისეთი საწარმოები, რომლებიც 20-ზე მეტ მუშაკს ითვლის, ვალდებული არიან დაასაქმონ თითო შეზღუდული შესაძლებლობის პირი მაინც. საქართველოში დამსაქმებელს არა აქვს უფლება სათამაშო ბიზნესში დაასაქმოს არასრულწლოვანი, აგრეთვე, არა აქვს უფლება დაასაქმოს დამის გასართობ დაწესებულებაში, ეროტიკული და პორნოგრაფიული პროდუქციის, ფარმაცევტული და გოქსიკური ნივთიერებების დამზადებით, გადაზიდვითა და რეალიზაციით დაკავებულსაწარმოებში. აგრეთვე, აკრძალება არასრულწლოვანთან ან მეტუქურ ქალთან შრომის ხელშეკრულების დადება მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიანი სამუშაოს შესასრულებლად საქართველოს (შრომის კოდექსის მე-4 მუხლის მე-3, მე-4, მე-5 ნაწილები). ასეთი აკრძალვები საქართველოს შრომის კოდექ-

სში სხვა ქვეყნებისა და საერთაშორისო შრომის სამართლის ნორმების გავლენითაა გათვალისწინებული.

დისკრიმინაციის დაუშვებლობა

კანონით დადგენილი ნორმების ფარგლებში დამსაქმებელი საკუთარი შეხედულებით წყვეტს საკითხს დაასაქმოს თუ არა რომელიმე პირი თავის საწარმოში, ამის შესაბამისად, იგი თავისუფალია მიიღოს გადაწყვეტილება დასაქმების შესახებ უარის თაობაზე. იმავდროულად იგი ვალდებული არ არის აუხსნას, დაუსაბუთოს, ან აცნობოს უარის მოცივები დასაქმების მაძიებელ პირს. ასეთი წესის ბოროტად გამოყენებამ შეიძლება უსაფუძვლოდ დაჩაგროს სამუშაოს მაძიებელი და დამსაქმებლისათვის უსაზღვრო უფლებების მინიჭებამდეც კი მიგვიყვანოს. თანასწორობის პრინციპი რომ არ დაირღვეს და ეს საშიშროება რომ თავიდან იყოს აცილებული თანამედროვე შრომის სამართალი (საერთაშორისო თუ ეროვნული) განამტკიცებს ადამიანის ძირითად და კონსტიტუციურ უფლებებს და აწევებს იმპერატიულ ნორმებს, რომლებიც მიმართულია დასაქმების დროს ყოველგვარი დისკრიმინაციის აკრძალვაზე. ასეთ აკრძალვებს საქართველოს შრომის კოდექსიც ითვალისწინებს, მაგალითად, მე-2 მუხლის მე-3 პუნქტი გვაუწყებს: „შრომით ურთიერთობაში აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი და წოდებრივი მდგომარეობის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, რელიგიური ან რაიმე გაერთიანებისადმი კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, პოლიტიკური და სხვა შეხედულებების გამო“. თანამედროვე სტანდარტების გათვალისწინებით აგებული საქართველოს შრომის კოდექსის ეს ნორმა სადღეისოდ ფართოდ უნიფიცირებული ნორმაა. თუმცა, უნდა ითქვას, რომ დისკრიმინაციის აკრძალვის მოცემული საფუძვლების ანაკრები ქვეყნების მიხედვით განსხვავებულია. დისკრიმინაციის ასეთი ფართო შეზღუდვები

არც ისე დიდი ხნის წინათ დაწესდა. XX საუკუნის 50-იანი წლების ჩათვლით დამსაქმებელი გაცილებით უფრო თავისუფალი იყო. დამსაქმებელი შეზღუდული იყო მხოლოდ ქალებისა და არასრულწლოვანთა დასაქმების აკრძალვებით ჯანმრთელობისათვის საშიშ და მავნე სამუშაოებზე, აგრეთვე, შრომითი ქმედუნარო ასაკის მიღწევამდე მოზარდთა დასაქმებით.

საქართველოს შრომის კოდექსით განმარტებულია თუ რა ითვლება დისკრიმინაციად, კერძოდ, მე-2 მუხლის მე-4 ნაწილის თანახმად: „დისკრიმინაციად ჩაითვლება პირის პირდაპირ ან არაპირდაპირ შევიწროვება, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს მისთვის დამაშინებელი, მგრული, დამაცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხყოფელი გარემოს შექმნას, ანდა პირისათვის ისეთი პირობების შექმნას, რომელიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ აუარესებს მის მდგომარეობას ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირთან შედარებით“. ეს განმარტება თანამედროვე მეცნიერულ საფუძვლებს ემყარება.

მეცნიერები გამოყოფენ რასობრივი, ეროვნული და სქესობრივი მოტივებით განპირობებულ პირთა პირდაპირ და არაპირდაპირ (ირიბ) დისკრიმინაციას. ინგლისისა და ამერიკის სამართლებრივი თეორიით მიჩნეულია, რომ პირდაპირი დისკრიმინაცია ვლინდება, როდესაც დამსაქმებელი სამუშაოს მაძიებელთა რომელიმე ჯგუფს მეორე ხარისხოვნად თვლის და არ ასაქმებს პიროვნული სტერეოტიპების, შეხედულებათა გადმონაშთების, ემოციური მიუღებლობის გამო. არაპირდაპირ დისკრიმინაციად ითვლება, როდესაც დამსაქმებელი აწესებს მოთხოვნებს, რომლებიც მოსალოდნელია, რომ უარყოფითად იმოქმედებს ქალების, ეროვნული უმცირესობის წარმომადგენლების, ან ზოგიერთი რასის, მაგალითად, მანგებისა, წარმომადგენელთა დასაქმებაზე. ირიბი დისკრამინაციის მაგალითი შეიძლება იყოს მოცემული ქვეყნის ოფიციალური ენის ცოდნის მოთხოვნა, როდესაც სამუშაოს ხასიათიდან გამომდინარე ეს საჭირო არ არის. საქართველოს შრომის კოდექსი მე-2 მუხლით დაწესებული დისკრიმინაციის აკრძალვის გარდა სპეციალურად ითვალისწინებს

პირდაპირ ნორმას, რომლის მიხედვითაც შრომის ხელშეკრულება შეიძლება შედგეს პირთათვის გასაგებ ენაზე, თუ დასაქმების მაძიებელი სახელმწიფო ენას არ ფლობს. უნდა ითქვას, რომ ირიბი დისკრიმინაცია დასაშვებია, თუ დამსაქმებელი ასეთი დისკრიმინაციის საჭიროებას დაასაბუთებს. მაგალითად, ენის ცოდნა აუცილებელია, თუ დასაქმებულმა უნდა შეასრულოს ისეთი საქმიანობა, რომელიც სახელმწიფო ენაზე ოფიციალური საბუთების მომზადებასთანაა დაკავშირებული. საჭიროების შემთხვევაში ირიბი დისკრიმინაციის დასაშვებობაზე პირდაპირ მიუთითებს საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონი, რომლის მიხედვითაც, სახელმწიფო მოხელედ შეიძლება დაინიშნოს გარკვეული კვალიფიკაციის, სახელმწიფო ენის მცოდნე და საქართველოს მოქალაქეობის მქონე პირი.

დისკრიმინაციის შესახებ დავის განხილვის შემთხვევაში მტკიცებულებათა გვირთი მოსარჩელეს აწევს. რა თქმა უნდა, მტკიცებულების მოგანა ძალზე ძნელია და მოსარჩელე იშვიათად იმარჯვებს. ზოგ ქვეყანაში, მაგალითად, ამერიკის შეერთებულ შტატებში და იტალიაში ასეთი დავის დროს მტკიცებულების გვირთი მოპასუხეზე – დამსაქმებელზეა გადატანილი. გათვალისწინებულია აგრეთვე, მორიგებითი პროცედურები, რომლებიც იმართება სპეციალური ადმინისტრაციული ორგანოს, მაგალითად, აშშ-ში დასაქმების სფეროში არსებული თანაბარი შესაძლებლობის უზრუნველყოფის კომისიის თაოსნობით. დისკრიმინაციის ფაქტის დამტკიცების შემთხვევაში დამსაქმებელს ჩვეულებრივად ეკისრება მიანის, მათ შორის, მორალური მიანის ანაზღაურება. ზოგ ქვეყანაში კი – აშშ, კანადა, საფრანგეთი, შვეცია სასამართლომ შეიძლება სამუშაოს მაძიებლის დასაქმება დააკისროს დამსაქმებელს.

რასის, ეთნიკური და ეროვნული წარმომავლობის ნიშნით დისკრიმინაცია, ზოგ ქვეყანაში, მაგალითად, საფრანგეთში დაპატიმრებითა და ჯარიმითაც კი ისჯება. ზოგი ქვეყნების კანონები კი საერთოდ კრძალავენ ეროვნული და რასობრივი კუთვნილების გარკვევას.

დიდი მნიშვნელობა ენიჭება სქესის მიხედვით დისკრიმინაციის დაუშვებლობას. მრავალი ქვეყნის კანონი, გაერთიანებული ევროპის კანონმდებლობის ჩათვლით აწესებენ დამსაქმებლის ვალდებულებას მიიღოს ზომები, რათა სამუშაო ვაკანსიები თანაბარწილად შეავსონ ქალებმა და კაცებმა. შესაბამისად დისკრიმინაციად არ შეიძლება განიხილებოდეს სამუშაოზე მამაკაცის ან ქალის მიუღებლობა, თუ მოცემულ საწარმოში მკვეთრად ჭარბობს მამაკაცთა ან დედაკაცთა რაოდენობა.

გარდა ამისა, ყურადღება ექცევა ასაკის მიხედვით დისკრიმინაციის დაუშვებლობას. დამსაქმებელი ხშირად ვალდებულია დაასაბუთოს ასაკოვანი სამუშაოს მაძიებლისათვის ნათქვამი უარი. სამუშაოს ხასიათიდან გამომდინარე, ასაკით დისკრიმინაცია დასაშვებია კონკრეტულ შემთხვევებში.

ბემოთ მოცემული შემთხვევების დისკრიმინაციად მიუჩნეველობა, როგორც წესი, ეფუძნება საკანონმდებლო ზოგად განაწესს. მაგალითად, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-5 ნაწილიდან ირკვევა, 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**“.

დასაქმების მაძიებლის შესახებ ინფორმაციის მოთხოვნის დასაშვებობა

დასაქმების შესახებ მოლაპარაკების დროს დამსაქმებელი ცდილობს მიიღოს მისთვის საჭირო ინფორმაცია. ამასთან, იგი ისე უნდა მოიქცეს, რომ ინფორმაციის მოპოვების პროცესის დროს არ გადაამეტოს და ბედმეტად არ შელახოს სამუშაოს მაძიებლის ღირსება და პირადი უფლებები. კერძოდ, **დამსაქმებელი არ არის უფლებამოსილი სამუშაოს მაძიებლის პირადი ცხოვრების შესახებ მონაცემები მოითხოვოს, ან მოითხოვოს ისეთი მონაცემები, რომლებიც სამუშაოს მაძიებლის ოჯახურ**

და პიროვნულ საიდუმლოებას ეხება. აქედან გამომდინარე, ცალკეულმა ქვეყნებმა, მაგალითად, საფრანგეთმა უკვე დაადგინეს კანონით, რომ დამსაქმებელს აქვს უფლება მოითხოვოს ისეთი მონაცემები, რომლებიც საჭიროა მხოლოდ და მხოლოდ სამუშაოს მაძიებლის პროფესიული კვალიფიკაციის განსაზღვრისათვის. ამასთან, ყველა პირადი მონაცემი კონფიდენციალურია და გახმაურებას არ ექვემდებარება. დასაქმებაზე უარის თქმის ან სამსახურიდან დასაქმებულის დათხოვნის შემდეგ ასეთი მონაცემები უნდა განადგურდეს. დასაქმების მაძიებელი უფლებამოსილია არ უპასუხოს ისეთ კითხვებს, რომლებიც არ არის უშუალოდ დაკავშირებული პროფესიული კვალიფიკაციის განსაზღვრასთან. უფრო მეტიც, მას რიგ შემთხვევაში შეუძლია მცდარი ინფორმაცია მიაწოდოს დამსაქმებელს. ამასთან, უნდა აღინიშნოს, რომ **რადგან დამსაქმებელს აქვს უფლება მოითხოვოს მისთვის კვალიფიკაციის განსაზღვრისათვის საჭირო ინფორმაცია დასაქმების მაძიებელს არა აქვს უფლება არ მიაწოდოს ასეთი ინფორმაცია, ან მიაწოდოს მოგყუებითი ინფორმაცია.**

მოლაპარაკების დროს დამსაქმებლის მიერ ინფორმაციის მოთხოვნის უფლება, ხოლო დასაქმების მაძიებლის მიერ ასეთი ინფორმაციის მიწოდების ვალდებულება დადგენილია საქართველოს შრომის კოდექსის მე-5 მუხლით. ამ ფართო შინაარსის ნორმის მიხედვით, რომელიც არ აკონკრეტებს ზემოთ განხილულ საკითხებს, მაგრამ გულისხმობს მათ, დამსაქმებელს უფლება აქვს მოითხოვოს ინფორმაცია, რომელიც ესაჭიროება დასაქმების თაობაზე გადაწყვეტილების მიღებისათვის და შეამოწმოს მიწოდებული ინფორმაცია. ეს ნორმა არ უნდა გაიგებოდეს ისე, თითქოს დამსაქმებელს გადაწყვეტილების მისაღებად ნებისმიერი, მათ შორის, პირადი ხასიათის ინფორმაცია შეიძლება ესაჭიროებოდეს. მაგრამ, დამსაქმებელმა უნდა იცოდეს ნებისმიერი ინფორმაცია იმ გარემოებების შესახებ, რომლებმაც შეიძლება ხელი შეუშალოს დასაქმებულს სამუშაოს პირადად შესრულებაში, ან საფრთხე შეუქმნას დამსაქმებლის ან მესამე

პირების ინტერესებს სამუშაოს შესრულების პროცესში. ასეთი ინფორმაცია ითვლება კონფიდენციალურად და დასაქმების მაძიებლის თანხმობის გარეშე არ შეიძლება ეცნობოს სხვა პირებს. დასაქმების მაძიებელს უფლება აქვს გამოითხოვოს მიწოდებული ინფორმაცია, თუ შრომის ხელშეკრულება არ დაიდო. ამ ნორმის მიხედვით **დასაქმების მაძიებელს უნდა მიეწოდოს სრული ინფორმაცია სამუშაოს, შრომის პირობების, შრომითი ურთიერთობების დროს მისი უფლებრივი მდგომარეობისა და ანაზღაურების შესახებ**. ასეთი ინფორმაციის მხარეთა მიერ მიღების შემდეგ მთავრდება წინასახელშეკრულებო ურთიერთობა (მოლაპარაკება) და მხარეები წყვეტენ ხელშეკრულების დადების საკითხს.

§11. წინასახელშეკრულებო ურთიერთობა

თანამედროვე ტექნოლოგიების განვითარებისა და შესასრულებელი სამუშაოს ინტელექტუალური ღონიდან გამომდინარე, ბოლო ხანს მრავალ ქვეყანაში გავრცელდა სამუშაოზე მიღების წინასახელშეკრულებო ურთიერთობის პროცედურა, რომელიც საშუალებას იძლევა ნაკლები შეცდომით გადაწყვიტოს დამსაქმებელმა დასაქმებულის შესაბამისობა შესასრულებელი სამუშაოსადმი და კოლექტივის ინტერესებისადმი. ასეთი პროცედურები საკმაოდაა გავრცელებული საქართველოშიც, რის გამოც მიზანშეწონილად მიგვაჩნია მოვიგანოთ მისი მოკლე დახასიათება.

პირველ ეტაპზე დასაქმების მაძიებელი დამსაქმებელს წარუდგენს საკუთარ თავს, მაგალითად, შემდეგი საბუთების მიწოდებით: **მიმართვას, ავტობიოგრაფიას, დიპლომ(ებ)ს, რეკომენდაციას, ჯამურ შემოკლებულ მონაცემებს**. ამ უკანასკნელ საბუთში მიეთითება დასაქმების მაძიებლის მოქალაქეობა და საცხოვრებელი ადგილის მისამართი (მიმოწერის მისამართი), დაბადების წელი და თარიღი, განათლება, სამუშაო გამოცდი-

ლება, უცხო ენების ცოდნა, კომპიუტერის ცოდნა, შეუძლია თუ არა მანქანის მართვა და გააჩნია თუ არა მას მძღოლის მოწმობა, ტელეფონები. ამ მონაცემების კომპლექტურობა დამოკიდებულია სამუშაოს ხასიათზე – ფიზიკური თუ ინტელექტუალური შრომაა შესასრულებელი. შესაბამისად, მათ შეიძლება გამოაკლდეს ან დაემაგოს სხვა მონაცემები.

მეორე ეტაპზე დამსაქმებელი ავსებინებს დასაქმებულს ანკეტას, რომელიც არ უნდა შეიცავდეს კანონით დადგენილი მონაცემებისაგან განსხვავებული მონაცემების წარდგენის მოთხოვნას. ზოგ ქვეყანაში ანკეტის შინაარსი მოითხოვს შეთანხმებას სხვა ორგანოებთან, კერძოდ, გერმანიაში აუცილებელია საწარმოო საბჭოსთან მისი შეთანხმება.

მესამე ეტაპზე დამსაქმებელი ბეპირად ესაუბრება დასაქმებულის მაძიებელს. ასეთ გასაუბრებაზე იწვევენ იმ პირებს, რომლებიც წარდგენილი საბუთების ანალიზის შედეგად გადაარჩია დამსაქმებელმა. თუ დასაქმების მაძიებელი შორიდან, მაგალითად, სხვა ადგილიდან უნდა ჩავიდეს დამსაქმებელთან შესახვედრად, ზოგი ევროპული ქვეყნის, მაგალითად, გერმანიის სამართლით დამსაქმებელი ვალდებულია აანამზაუროს მგზავრობის, სადღეღამისო, საცხოვრებელი ადგილის ქირის ხარჯები. ბეპირი გასაუბრება ძალზე მნიშვნელოვანი ეტაპია, სწორედ ამის შემდეგ ექმნება ორივე მხარეს სრული შთაბეჭდილება ერთმანეთზე. **დამსაქმებელი, როგორც წესი, ავალდებულებს დასაქმების მაძიებლის მომავალ ხელმძღვანელს პირადად დაესწროს გასაუბრებას. გასაუბრების დროს დამსაქმებელმა არ უნდა შექმნას მცდარი ვარუდი და არ უნდა ჩაუსახოს მცდარი იმედი დასაქმების მაძიებელს, თითქოს გასაუბრების შედეგი სამუშაოზე აყვანაა. თუ, დამსაქმებელი შეპირდება დასაქმების მაძიებელს სამუშაოზე აყვანას, ხოლო შემდეგ ამ პირობას დაარღვევს, იგი პასუხს აგებს მის წინაშე, განსაკუთრებით, როდესაც ის ძველ სამუშაოს მიაგოვებს. ასეთ შემთხვევაში დასაქმების მაძიებელს, სულ ცოცხად, მიანიხსნა ანამზაურების მოთხოვნის უფლება აქვს.**

გეპირი გასაუბრება ძალზე მნიშვნელოვანია დასაქმების მაძიებლისათვისაც. ამ დროს მას უნდა მიეწოდოს დაწვრილებითი ინფორმაცია მომავალი სამუშაოს შესახებ, ჯანმრთელობასთან დაკავშირებით არსებული რისკის შესახებ მონაცემების ჩათვლით (მაგალითად, მოუხდება თუ არა დასაქმებულს სამუშაოს შესრულება გადამეტებული რადიაციული ფონის, ან გოქსიკურ ნივთიერებებთან კონტაქტის აუცილებლობის, ანდა სიმადლეზე სამუშაოს შესრულების საჭიროების შესახებ და ა.შ. მრავალი სახის სამუშაოსათვის გეპირი გასაუბრება საბოლოო პროცედურაა, ხოლო ასევე მრავალი სახის სამუშაოს არსიდან გამომდინარე დამკვიდრებულია სხვა პროცედურებიც.

მეოთხე ეტაპზე, შესასრულებელი სამუშაოს არსი თუ ამას მოითხოვს გარდება ცოდნის შეფასების პროფესიული გამოცდა (ტესტი), რის შედეგადაც განისაზღვრება: დასაქმების მაძიებლის პროფესიული ცოდნა და გამოცდილება, მისი ინტელექტუალური განვითარების დონე, ენების ცოდნა; ფსიქომეტრიული გამოცდის შედეგად აღგენენ აზროვნების, მათ შორის, სივრცობრივის, აგრეთვე ციფრებით ოპერირებისა და მეტყველების უნარს; მედიცინური გამოცდის შედეგად ამოწმებენ მხედველობასა და მსმენელობას, ალკოჰოლსა და ნარკოტიკებზე დამოკიდებულებას, შიდსით დაავადებას და სხვა; პიროვნულობის ტესტების მეშვეობით ავლენენ რამდენად აქვს დასაქმების მაძიებელს ის პიროვნული თვისებები, რომელთა გარეშეც მოცემული სამუშაოს შესრულება სრულყოფილად ვერ მოხდება მხედველობაში ლიდერობის, კოლექტივთან შერწყმისა და ურთიერთობების ადვილად დამყარების უნარი, პასუხისმგებლობა და სხვა, გულწრფელობა (მათ შორის, თუ აკრძალული არ არის პოლიგრაფის – სიცრუის დეტექტორის გამოყენებით).

ეკონომიკურად განვითარებულ ქვეყნებში შემუშავებული პროფესიული გამოცდის ჩატარების (ტესტირების) უამრავი სახეები. ზოგ შემთხვევაში გენეტიკური გამოცდებიცაა გათვალისწინებული. ასეთი ტიპის ტესტები უმეტესწილად იკრძალება იმ კუთხით, რომ არ გახდეს დასაქმების მაძიებლის დისკრიმინაცია

ის საფუძველი გენეტიკური გადახრების აღმოჩენის შემთხვევაში, ან მომავალში სავარაუდო გენეტიკური გადახრების პროგნოზის შემთხვევაში. ასევე ბევრ ქვეყანაში იკრძალება გულწრფელობის შემოწმება პოლიგრაფის მეშვეობით ან სხვაგვარი მეთოდიკით. საერთოდ, შეიმჩნევა პროფესიული ტესტირების გარკვეულ ჩარჩოებში მოქცევის მცდელობა. შემუშავებულია წინადადებები, რომ ასეთი ტესტები ჩაგარდეს მხოლოდ მაშინ, როდესაც მათ გარეშე პროფესიული შესაფუძვლების განმოვლენა შეუძლებელია. პირობად, აგრეთვე, დასაქმების მაძიებლის თანხმობა სახელდება, რისთვისაც დამსაქმებელმა მას წინასწარ უნდა მიაწოდოს ინფორმაცია ტესტირებასთან დაკავშირებით.

სამუშაოზე მისაღებად შეიძლება გამოცხადდეს კონკურსი, რომლის გამარჯვებულთან დამსაქმებელი დადებს ხელშეკრულებას. კონკურსი კერძო სამართლის დამსაქმებელი პირისათვის ალტერნატიული გზაა, ხოლო საჯარო სამართლის პირებისათვის, მათ შორის, სახელმწიფოსათვის სავალდებულო წესია. კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ სახელმწიფო მოხელის დასაქმების საკითხის გადასაწყვეტად კონკურსის გავლას იმპერატიულად მოითხოვს. გარდა ამისა, კონკურსის წესით სამუშაოზე მიიღებიან უნივერსიტეტებისა და სხვა უმაღლესი სასწავლებლების პროფესორ-მასწავლებლები, მეცნიერ-მუშაკები, ტელევიზიის ხელმძღვანელი მუშაკები და სხვა.

წინასახელშეკრულებო მოლაპარაკების დროს დასაქმების მაძიებელიც არკვევს მისთვის ყველა მნიშვნელოვან საკითხს. დამსაქმებელი ვალდებულია მიაწოდოს მას შესასრულებელი სამუშაოს პირობების, ხასიათის, კონკრეტული ადგილის, უსაფრთხოების პირობების, მუშაობის რეჟიმის, ხელფასის და სხვა საკითხების შესახებ უცყუარი ინფორმაცია. დასაქმების მაძიებელს აუცილებლად უნდა ეცნობოს ხიფათიანია თუ არა სამუშაო.

მას შემდეგ, რაც მხარეები დაასრულებენ წინასახელშეკრულებო პროცედურებს ისინი საკუთარი შეხედულებით წყვეტენ შრომის ხელშეკრულების დადების საკითხს. **საქართველოს**

შრომის კოდექსის მიხედვით ხელშეკრულება შეიძლება დაიდოს წერილობით ან ზეპირად.

განუსაზღვრელი ვადით დასაქმების შემთხვევაში ხელშეკრულების წერილობითი ფორმით დადების პრეზუმფციის არსებობა უნდა ვივარაუდოთ შრომის სამართალში, რასაც შრომითი ურთიერთობების მომწესრიგებელი საქართველოს საკანონმდებლო ნორმები უნდა ეყრდნობოდეს. საქმე ის არის, რომ წინააღმდეგ შემთხვევაში ვერ ან ძალზე ძნელი იქნება მრავალი მნიშვნელოვანი პირობის დადგენა, რომელიც ზეპირად შეთანხმდა დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის, განსაკუთრებით დასაქმებულის ვალდებულებები დაკავშირებული კონკურენციის გაწვევასთან სხვა სამუშაოზე გადასვლისას, ან ინტელექტუალური საკუთრების ობიექტებზე უფლების მფლობელის გარკვევასთან. ასეთ შემთხვევაში ზიანი დამსაქმებელს უფრო მიაღგება, მაგრამ შეიძლება შრომითი ურთიერთობებიც კი მოიშალოს, მათ შორის, ისეთ თანამშრომელთან, რომელსაც მოცემული საწარმო თუ დაწესებულება ადვილად ვერ შეეღწევა. განუსაზღვრელი ვადით მიღებული თანამშრომელი იმ კატეგორიას ეკუთვნის, რომლის საქმიანობა უშუალო გავლენას ახდენს საწარმოს ან დაწესებულების წარმატებულ ფუნქციონირებაზე. ასეთი თანამშრომლის მომზადებას სპეციალური ძალისხმევაც კი სჭირდება ხოლმე დამსაქმებლის მხრივ, მათ შორის, მნიშვნელოვანი ფინანსების გაღება. მეორე მხრივ, დასაქმებულსაც შეიძლება შეეჭმნას სერიოზული პრობლემები დამსაქმებელთან და მიაღგეს ზიანი, რადგან დამსაქმებელი შეეცდება ზეპირი შეთანხმება თავის სასარგებლოდ განმარტოს, მით უმეტეს, რომ ის მიმთითებლის როლშია შრომითი ურთიერთობების დამყარების შემდეგ. წერილობითი ხელშეკრულების პრეზუმფციის სასარგებლოდ არაერთი სხვა მნიშვნელოვანი არგუმენტის მოყვანა შეიძლება, მაგრამ უფრო მიზანშეწონილი იქნება შესაბამისი დასკვნა უშუალოდ საკანონმდებლო ნორმების ანალიზიდან გამოვიგანოთ.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის (მუხლი მთლიანად შრომითი ხელშეკრულების დადებას ეხება) პირველი ნა-

წილს მოსდევს მე-2 ნაწილი, რომელიც თავიდანვე წერილობითი ხელშეკრულების დადებას ეხება. ანუ უმნიშვნელოვანეს სახელ წერილობითი ხელშეკრულება არის მიჩნეული. შეიძლება პირველი ვარაუდი გამოვთქვათ, რომ შრომის კოდექსი თავიდანვე უპირატესობას წერილობით ხელშეკრულებას ანიჭებს. ამ ამრს ამავე მუხლის მე-3 ნაწილი გარკვეულწილად ამყარებს, რომლის მიხედვითაც, დასაქმების მაძიებლისაგან წერილობითი განცხადების აუცილებლობა იკვეთება, რომლის საფუძველზეც გამოცემული დოკუმენტი, საიდანაც ვლინდება დამსაქმებლის ნება დასაქმების მაძიებლის სამუშაოზე მიღების თაობაზე, უთანაბრდება შრომის ხელშეკრულების დადებას. როგორც ვიცით, ასეთი დოკუმენტი მხოლოდ წერილობითი ფორმით შეიძლება არსებობდეს. თუკი არც ასეთი დოკუმენტი და არც წერილობითი ხელშეკრულება არ არსებობს, მაშინ იმის გარკვევა დაუშვა თუ არა დამსაქმებელმა დასაქმების მაძიებელი სამუშაოზე საერთოდ, ან რა ვადით, ძალზე ძნელი გასარკვევი იქნება. ამიტომ ბეპირი ხელშეკრულების არსებობა გამართლებულია მცირე ვადიანი დროებითი შრომითი ურთიერთობების დამყარებისას, რომლებიც დიდად არ დაამიანებს არც დამსაქმებლის და არც დასაქმებულის ინტერესებს. ხოლო ისეთი ვადიანი ხელშეკრულების დადება, რომლებიც მნიშვნელოვან როლს თამაშობს შრომითი ურთიერთობების განხორციელებისათვის აუცილებლად წერილობითი ფორმით ხდება. ამ წესს საქართველოს შრომის კოდექსის მე-9 მუხლის პირველი ნაწილი მისდევს, კერძოდ, მითითებულია, **რომ გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომის ხელშეკრულება მხოლოდ წერილობითი ფორმით შეიძლება დაიდოს. ამავე ნორმით დადგენილია, რომ სხვა შემთხვევაში გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულება სგაგუს იცვლის და შრომის ძირითად ხელშეკრულებად ითვლება.** სრული საფუძველი გვაქვს ვივარაუდოთ, რომ თუ გამოსაცდელი ვადით დასაადები ხელშეკრულების მიმართ წერილობითი ფორმაა მოთხოვნილი, განუსაზღვრელი ვადით დასაადებ ხელშეკრულების დროსაც ამ ფორმის უპირატესობის პრეზუმფციით

უნდა ვიხელმძღვანელოთ. როგორც ვხედავთ, საქართველოს შრომის კოდექსიდან ზუსტი აზრის გამოგანა ჭირს და ყველაზე სწორი იქნება ვივარაუდოთ, რომ, თუ ერთ-ერთი მხარე მაინც მოითხოვს, მაშინ ხელშეკრულება აუცილებლად წერილობითი ფორმით უნდა დაიდოს. დამსაქმებლისათვის შრომის ხელშეკრულების ასეთი ფორმა ყველაზე მისაღები უნდა იყოს საგადასახადო კოდექსით დაკისრებული ვალდებულებების შესრულებისას, შესაბამის ორგანოებთან ყოველგვარი გაუგებრობებისა და გართულებების თავიდან აცილების კუთხით¹. შრომის სამართალი, რომ უპირატესობას წერილობით ხელშეკრულებას ანიჭებს შრომის სამართლის მეორე – საჯარო სამსახურის შესახებ კანონი ადასტურებს, რომლის მიხედვითაც მოხელის სამსახურში მიღება დამსაქმებლის მიერ მხოლოდ შესაბამისი დოკუმენტის – ბრძანების, განკარგულების ან დადგენილების გამოცემის გზით ხდება. ამ კანონში ზეპირი ბრძანება ან განკარგულება ნახსენები არ არის, ბუნებრივია დადგენილება მითუმეტეს ვერ იქნება ზეპირი ფორმით გამოცემული². აღნიშნული წე-

1 ამ მხრივ, აღსანიშნავია, რომ მიუხედავად ცხარე კამათისა, საქართველოს პარლამენტმა შრომის ხელშეკრულების წერილობითი ფორმა კოდექსში არ გამოკვეთა ცალსახად, თუმცა განსახილველად წარდგენილი პროექტი ითვალისწინებდა შრომის ხელშეკრულების ყველა სახეებისათვის დადების წერილობით ფორმას. ჩვენ წერილობით ფორმას სავალდებულოდ მხოლოდ განუსაზღვრელი და სამუშაოს შესრულების, აგრეთვე, ერთ წელზე მეტი ხნით განსაზღვრული ვადით ხელშეკრულებებისათვის ვთვლით.

2 საჯარო სამსახურში მოხელე მხოლოდ მითითებული დოკუმენტების გამოცემით მიიღება და ეს დოკუმენტები შრომის ხელშეკრულების გოლფასია. ასეთ დოკუმენტში უნდა იყოს მითითებული ის ძირითადი პირობები, რომლებიც, ჩვეულებრივ, შრომის ხელშეკრულებაში აისახება, კერძოდ, მათში უნდა იყოს მოცემული:..

თანამდებობაზე დასანიშნი პირის სახელი და გვარი, შრომის ხელშეკრულების მხარე – დასაქმებელი);

იმ დაწესებულების დასახელება, რომელშიც პირი თანამდებობაზე ინიშნება (შრომის ხელშეკრულების მხარე – დამსაქმებელი);

თანამდებობის დასახელება (განსაზღვრავს შესასრულებელ სამუშაოს);

თანამდებობრივი სარგოს განაკვეთი და დანამატები (შრომის ანაზღაურება);

თანამდებობაზე დანიშნის თარიღი (სამუშაოს შესრულების დაწყების დრო);

სების დაცვის შემდეგ დასაქმებული უფლებამოსილია შეუდგეს სამუშაოს შესრულებას.

§12. მუშაობის დაწყება

სამუშაოზე დასაქმებულის გამოსვლა ითვლება შრომითი ურთიერთობების ფაქტობრივ დამყარებად. შრომის ხელშეკრულების დადებას შეიძლება მოჰყვეს საწარმოს ან დაწესებულების მიერ შესაბამისი ბრძანების გაფორმება. ამასთან, საქართველოს შრომის კოდექსი არ ჩამოთვლის თუ რა საბუთები უნდა წარედგინოს დამსაქმებელს პირის სამუშაოზე გასაფორმებლად. ივარაუდება, რომ მხოლოდ კონკრეტული საკითხებისათვის

სამსახურის ვადა – თუ პირი სამსახურში მიღებულია განსაზღვრული ვადით;

გამოსაცდელი ვადა – თუ პირი გამოსაცდელი ვადით მიიღება;

აღნიშნული არ ნიშნავს, რომ საჯარო სამართლის იურიდიულ პირ – დამსაქმებელს არა აქვს უფლება შრომის ხელშეკრულება გააფორმოს. მას შეუძლია საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული ნორმების დაცვით შრომის ხელშეკრულება დადოს სხვა დასაქმებულებთან, რომლებიც მოხელეები არ არიან. შრომის სამართლებრივი ნორმების შემცველი სხვა კანონები, რომლის მიხედვითაც დამსაქმებელი საჯარო სამართლის სხვა იურიდიული პირი შეიძლება იყოს, მაგალითად, სასწავლო დაწესებულებები ითვალისწინებენ პედაგოგებთან, მათ შორის, პროფესორ-მასწავლებლებთან შრომის ხელშეკრულების დადებას. ამასთან, საქართველოს კანონებში განათლების, უმაღლესი განათლების, ზოგადი განათლებისა და დაწყებითი პროფესიული განათლების შესახებ ფორმაზე ყურადღება გამახვილებული არ არის. ამ კანონებით საჯარო სამსახურის შესახებ კანონის მსგავსად შრომის ხელშეკრულების დადებისას იგულისხმება საქართველოს შრომის კოდექსის ნორმების დაცვის აუცილებლობა. განათლების სფეროში საქართველოში მოქმედი კანონების მიხედვით ივარაუდება შრომის ხელშეკრულების გაფორმება იმ შემთხვევაშიც, როდესაც საქმე კონკურსის წესით დასაქმების მაძიებელს ეხება, მაგალითად, პროფესორს, ასოცირებულ პროფესორს და ა.შ. ამასთან, აღნიშნულ კანონებში შრომის ხელშეკრულებაზე მითითება უმაღლესი სასწავლებლების ხელმძღვანელის სამუშაოზე აყვანის განმსაზღვრელ ნორმებშიც არის, ანუ ბრძანება ან სხვა დოკუმენტი კი არა, არამედ შრომის ხელშეკრულებაა გათვალისწინებული. იგივე ვითარებაა სკოლის დირექტორებთან დაკავშირებითაც განათლების შესახებ კანონმდებლობის მიხედვით.

გასარკვევად საჭირო მინიმუმ საბუთის მოთხოვნაა დასაშვები, ხოლო მათი კონკრეტიკა სამუშაოს ხასიათზე და მხარეთა ნებაზეა დამოკიდებული. ამასთან, დაუშვებელია შედეგის საბუთების მოთხოვნა, განსაკუთრებით ისეთებისა, რომელთა მოპოვება უჭირს დასაქმების მაძიებელს და ის სავალდებულო არ არის მომავალი შრომითი ურთიერთობების ხასიათიდან გამომდინარე. სამუშაოზე გაფორმების შემთხვევაში, საქართველოში ადრე მოქმედი შრომის კანონთა კოდექსით დამსაქმებელი ვალდებული იყო მოეთხოვა დასაქმებულისგან განცხადების, შრომის წიგნაკისა და სხვა საბუთების წარმოდგენა. შრომის წიგნაკთან დაკავშირებით აღსანიშნავია, რომ, თუ პირველად ხდებოდა პირის დასაქმება, მაშინ დამსაქმებელი თავად იყო ვალდებული გაეხსნა შრომის წიგნაკი. ამჟამინდელი შრომის კოდექსით გაუქმებულია შრომის წიგნაკის ინსტიტუტი.

საქართველოს კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ უთითებს სამსახურში მიღებისათვის აუცილებლად წარმოსადგენ საბუთებს, ისინი ჩამოთვლილია 25-ე მუხლით და მათ რიცხვში შედის:

- წერილობითი განცხადება;
- ავტობიოგრაფია;
- ხელწერილი კანონით დადგენილ მოთხოვნებთან პირის შესაბამისობის შესახებ;
- განათლების ან შესაბამისი კვალიფიკაციის მოწმობა;
- პირადობის დამადასტურებელი საბუთი;
- შრომის წიგნაკი;
- ქონებრივი დეკლარაციის წარდგენის ცნობა;
- სამედიცინო-ნარკოლოგიური შემოწმების ცნობა;
- სამედიცინო დასკვნა ჯანმრთელობის მდგომარეობის შესახებ;
- კანონმდებლობით გათვალისწინებული სხვა საბუთები.

კანონით მითითებულია, რომ თუ ჩამოთვლილი საბუთების წარდგენა დასაქმების მაძიებელმა ვერ მოახერხა, მაშინ დამსაქმებელს აქვს უფლება არ დაამყაროს მასთან შრომითი ურთიერთობები.

საკითხი განსხვავებულადაა გადაწყვეტილი საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონით, რომელმაც შეინარჩუნა შრომის წიგნაკის ინსტიტუტი და ნებისმიერი საჯარო დაწესებულება ვალდებულია გახსნას და აწარმოოს დასაქმებულის მიერ მიწოდებული შრომის წიგნაკი. შრომის კოდექსით შრომის წიგნაკის გაუქმება დაკავშირებულია ალბათ იმასთან, რომ საქართველოში პენსია ინიშნება ასაკის მიხედვით და არა ნამსახურები სტაჟის მიხედვით. თუმცა, ჩვენი აზრით, შრომის წიგნაკის ინსტიტუტის გაუქმება ნაადრევი იყო. ამ აზრს ანვითარებს სხვა ქვეყნების პრაქტიკა, რომლებიც ითვალისწინებენ შრომის წიგნაკებს, მიუხედავად მათი განვითარების მაღალი ეკონომიკური ღონისა. ისედაც, შეიქმნა საკმაოდ უხერხული სიგუაცია, დასაქმებულთა ერთი კატეგორიისათვის (საჯარო მოხელეთათვის) შრომის წიგნაკი სავალდებულოა, ხოლო მეორე კატეგორიისათვის – კერძო სექტორში დასაქმებულთათვის ის აღარ არსებობს (რომ შეიქმნას შრომის სტაჟის დადგენის საჭიროება ის უფრო ძნელად მოსახერხებელი იქნება რიგ სიგუაციებში, მაგალითად, იმ საწარმოს ლიკვიდაციის შემდეგ, სადაც პირი იყო დასაქმებული). თუმცა, ასეთი დივერსიფიცირებული მდგომარეობა მრავალი სხვა ქვეყნისათვისაცაა დამახასიათებელი, მაგალითად, პორტუგალიაში შრომის წიგნაკი გათვალისწინებულია დასაქმებულთა ზოგიერთი კატეგორიისათვის, იტალიაში შრომის წიგნაკი დასაქმებულთა უმეტესი კატეგორიისათვისაა გათვალისწინებული. შრომის წიგნაკი გათვალისწინებულია საფრანგეთის კანონმდებლობითაც და იტალიის მსგავსად ამ დოკუმენტის წარდგენა სავალდებულოა სამუშაოზე გასვლისას. საფრანგეთის კანონმდებლობა განსამზღვრავს შრომის წიგნაკის მოცულობას – ის უნდა შეიცავდეს: დასაქმებულის ვინაობის შესახებ მონაცემებს; სამუშაოზე მიღებისა და გათავისუფლების თარიღს; დასაქმებულის მიერ დაკავებული ყველა თანამდებობის ჩამონათვალს. ამასთან, კანონი კრძალავს შრომის წიგნაკში დასაქმებულისათვის მავნე მონაცემების შეტანას.

საფრანგეთში და იტალიაში, როდესაც პიროვნება უმუშევარია მისი შრომის წიგნაკი შრომის ბირჟაზე უნდა ინახებოდეს.

შრომის წიგნაკის სინონიმურ ტერმინად შრომის სერტიფიკაცი გამოიყენება. გერმანიაში იმ საბუთებს, რომლებიც დასაქმების მაძიებელმა უნდა წარუდგინოს დამსაქმებელს „შრომის საბუთები“ ეწოდება. ეს საბუთები მოიცავს სოციალური დაზღვევის ფონდში შენაგანების მონაცემების მქონე ბარათს, ჯანმრთელობის შესახებ ცნობას (შესაბამის შემთხვევებში), დიპლომებს და ზოგ შემთხვევაში შვებულების გამოყენების შესახებ ცნობას.

§13. ხელშეკრულების ვადა

როგორც ვიცით, კერძო სამართლებრივი ნებისმიერი ხელშეკრულების მოქმედების ვადა განისაზღვრება მხარეთა ნებით. ამ გემს საქართველოს შრომის კოდექსიც არ არღვევს და მხარეებს აძლევს არჩევის უფლებას კოდექსის მე-6 მუხლის პირველი პუნქტის ფარგლებში. **დაწესებულია, რომ შრომის ხელშეკრულება შეიძლება დაიდოს განსაზღვრული, განუსაზღვრელი ან სამუშაოს შესრულების ვადით.** ხელშეკრულების ვადის საკითხს ნაწილობრივად შეეხეთ როდესაც შრომითი ურთიერთობები გავაშუქეთ. საკითხის სრულად წარმოსადგენად სასურველია შევეხეთ იმ საფუძვლებს, რომლებითაც უნდა იხელმძღვანელონ მხარეებმა, რომ დაიცვან ბალანსი საკუთარ და სამოგადოებრივ, მათ შორის, სოციალურ ინტერესებს შორის.

საქართველოს შრომის კოდექსი პირველად ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას მოიხსენიებს. **შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის პირველი ნაწილის მოცემულმა რედაქციამ გამოიწვია საქართველოში შრომის ხელშეკრულებების უმეტესობის დადება განსაზღვრული ვადით, ანუ დასაქმებულთა მიღება დროებით.** ასეთი წესით შრომითი ურთიერთობების დამყარება დამსაქმებლისათვის ხელსაყრელად გამოიყურება იმ კუთხით, რომ მას შეუძლია აღარ გააგრძელოს შრომის ხელშეკრულება იმ პირებთან, რომლებიც დამსაქმებლის მოთხოვნებს არ ან ვერ აკმაყოფილებენ. მაგრამ, გვხვდება ისეთი სი-

გუაციებიც, როდესაც საწარმოსა თუ დაწესებულებას ყველა თანამშრომელი დროებითი ხელშეკრულებით (ერთი წლით ან 6 თვით) ჰყავს აყვანილი სამუშაოზე. ასეთი ვითარება კი დასაქმებულებს უქმნის სოციალურად დაუცველობის შიშს – ყოველი მათგანი სტრესის წნეხს განიცდის გაურკვევლობის გამო. ვითარება მსგავსია სხვა ქვეყნებშიც. სოციოლოგიურ ლიგერატურაში ხაზგასმულია თანამედროვე ტენდენცია მიმართული დასაქმების გრადიციული სტრუქტურის შეცვლისაკენ, რომელიც გამოიხატება დროებითი და არასრული სამუშაო დროით დასაქმებით. ასეთი ვითარება აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას შრომით ურთიერთობებში და, როგორც ზემოთ აღვნიშნეთ, ამფოთებს მას. დასაქმებულთა გაერთიანებები და პროფკავშირები ხმამაღლა ითხოვენ შესაბამის საკანონმდებლო უზრუნველყოფას და უმეტესწილად წარმატებას აღწევენ. თუ გადავხედავთ სხვა ქვეყნების პრაქტიკას დავრწმუნდებით, რომ შრომის სამართალში გაბაგონებულია შრომის ხელშეკრულების განუსაზღვრელი ვადით დადების პრიმატი, რადგან ასეთი ვადით დამყარებულ შრომით ურთიერთობებში დასაქმებული გაცილებით უფრო სტაბილურად გრძნობს თავს. მოვიგანთ მოგიერთი ქვეყნის საკანონმდებლო პრაქტიკის მაგალითს.

საფრანგეთში 1982 წლიდან მოქმედებს იმპერატიული ნორმები, რომლებიც გარკვეული ვადით შრომის ხელშეკრულების დადებას უშვებს მხოლოდ ქვემოთ ჩამოთვლილ შემთხვევებში, **კერძოდ: დროებით არმყოფი დასაქმებულის შეცვლისას; სამეწარმეო საქმიანობის მოულოდნელად გაზრდისას; ზუსტად განსაზღვრული მოკლე ვადიანი სამუშაოს შესასრულებლად; სემონური სამუშაოების შესასრულებლად და ა.შ.** ამასთან, განსაზღვრული ვადით ხელშეკრულების დადება დაიშვება არაუმეტეს ერთი წლით. თუ ასეთი ხელშეკრულება ითვალისწინებს შრომითი ურთიერთობების გაგრძელებას, მაშინ გაგრძელება სავალდებულო მოვალეობაა და შეიძლება მოხდეს შრომის ხელშეკრულებით გათვალისწინებული კიდევ ერთი ვადით. საფრანგეთში განსაკუთრებული ყურადღება ეთმობა არაუმეტეს

ნ თვით დასაქმების წესებს. ამ ვადით დასაქმება მხოლოდ შემდეგ 4 შემთხვევაშია დასაშვები:

– დროებით არმყოფი დასაქმებულის შეცვლისას;

– დაწყებული სამუშაოს დასრულების აუცილებლობისას, თუ დასაქმებული, რომელიც ამ სამუშაოს ასრულებდა სამუშაოდან წავიდა, ხოლო სხვა თანამდებობრივი პირი, რომელსაც ევალებოდა ასეთი დასაქმებულის შეცვლა ამ მოვალეობის შესრულებას არ ან ვერ შეუდგა;

– გადაუდებელი სამუშაოების შესრულებისათვის (მაგალითად, მწყობრიდან გამოსული დანადგარების შეკეთებისას), ან უბედური შემთხვევების თავიდან აცილებისათვის;

– სხვა გადაუდებელი სამუშაოს შესრულებისათვის.

შვედეთში ასევე 1982 წლის კანონმდებლობით დადგენილი წესის თანახმად, დაიშვება განსაზღვრული ვადით შრომის ხელშეკრულების დადება მხოლოდ გადაუდებელი და დროებითი სამუშაოს შესრულების აუცილებლობისას, მათ შორის, სემონური სამუშაოს შესასრულებლად, აგრეთვე, ისეთი სამუშაოებზე დასასაქმებლად, რომლებიც დაკავშირებულია დასაქმებულის სტაჟირებასთან ან სწავლებასთან. ასევე, დროებითი ხელშეკრულება შეიძლება დაიდოს წარმოების მოულოდნელი გამრდის შემთხვევაში. განსაზღვრული ვადით შრომის ხელშეკრულების დადება უკავშირდება, აგრეთვე, დასაქმების მაძიებლის სამხედრო სამსახურში გაწვევას და შეიძლება იმ პერიოდით გაფორმდეს, რომელიც წინ უძღვის სამხედრო სამსახურის წინა პერიოდს. დაშვებულია განსაზღვრული ვადით შრომის ხელშეკრულებების დადება პენსიაზე გასულ ან 65 წელს მიღწეულ დასაქმებულებთან. თუ შრომის ხელშეკრულება დაიდო ჩამოთვლილი საფუძვლების დარღვევით, მაშინ ის შეიძლება ჩაითვალოს განუსაზღვრელი ვადით დადებულად. ამასთან, დამსაქმებელმა აუცილებლად უნდა აცნობოს პროფკავშირებს ყოველი განსაზღვრული ვადით დადებული შრომის ხელშეკრულების შესახებ.

სხვა ქვეყნების პრაქტიკით ცნობილია სხვა საფუძვლებიც, მა-

გალითად, როდესაც შრომითი ურთიერთობა განსაკუთრებულ ხასიათს ატარებს, კერძოდ, გამოდის ჩვეულებრივი საქმიანობის ფარგლებს გარეთ, კერძოდ, კომპიუტერული სისტემის აგებაა საჭირო, ან ინვალიდების დასაქმებაა განზრახული და ა.შ.

ანალოგიურად წესრიგდება საკითხი იგალიის კანონმდებლობით. ამ ქვეყნის პრაქტიკიდან გამომდინარე ცალკე აღნიშვნის ღირსია კიდევ ერთი საფუძველი, რომელიც ნებას რთავს დამსაქმებელს დროებითი ხელშეკრულება გააფორმოს შემოქმედებითი ხასიათის შრომითი ურთიერთობების შესასრულებლად, მაგალითად, სპექტაკლის დადგმის შემთხვევაში. განსაზღვრული ვადით დადებული ხელშეკრულების გაგრძელება დასაშვებია განსაკუთრებული გარემოებების არსებობისას და არა უმეტეს ერთი პერიოდით. ამასთან, დასაქმებულს ეძლევა შვებულების აღების უფლება ნამუშევარი დროის პროპორციულად. განსაზღვრული ვადის ხანგრძლივობა დადგენილი არ არის, თუმცა, ზემოთ განხილული ქვეყნები ვადას შემოფარგლავენ 5 წლით. ამასთან, ყველა ქვეყანა ითხოვს განსაზღვრული ვადით შრომის ხელშეკრულების წერილობით ფორმას, გარდა ძალზე მოკლე ვადიანი – 12 დღემდე ხელშეკრულებებისა.

განსაზღვრული ვადით დადებული შრომის ხელშეკრულება განსხვავდება სამუშაოს შესრულების ვადით დადებული შრომის ხელშეკრულებისგან სულ მცირე ორი ასპექტით. სამუშაოს შესრულებით დადებული ხელშეკრულების გაგრძელება არ ხდება, აგრეთვე, ასეთი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირი ვერ ისარგებლებს მოცემულ საწარმოში დაწესებული შეღავათებითა და სოციალური გარანტიებით. თავისი იურიდიული ბუნებით ამ ტიპის შრომის ხელშეკრულება ძალზე ახლოა ნარდობის ხელშეკრულებასთან და დასაქმებულს სირთულეებს არ უქმნის დამსაქმებელთან ურთიერთობებისას, ხოლო დამსაქმებელს რაიმე უპირატესობას არ ანიჭებს მუშა ძალის ექსპლუატაციის თვალსაზრისით. საქართველოში არსებული პრაქტიკიდან შეიძლება გაკეთდეს დასკვნა, რომ სამუშაოს შესრულების ვადით დადებული შრომის ხელშეკრულება დანიშნულებით გამოიყენება და მი-

სი ბოროტად გამოყენება დამსაქმებლის მიერ არ ხდება.

ზემოთ აღენიშნეთ, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლიდან გამომდინარე განსაზღვრული ვადით დადებულ ხელშეკრულება უპირატესობას ანიჭებენ ქართველი დამსაქმებლები, რითაც ნაკლებად ხელსაყრელ პირობებში აყენებენ დასაქმებულებს. ამასთან, დამსაქმებლები თვლიან, რომ შრომის კანონს სრულად იცავენ, რადგან, შრომის კოდექსი უპირატესობას პოირდაპირ არ ანიჭებს ხელშეკრულების რომელიმე სახეს. გავანალიზოთ თუ როგორია სინამდვილეში საქართველოს შრომის სამართლის მოთხოვნები აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებით. საკითხის გასარკვევად პატივი უნდა მიეგოს შრომის კოდექსის გონს, რომლის შესაბამისად რომელიმე ერთი მუხლის წაკითხვა არ კმარა. უპირველეს ყოვლისა, უნდა აღინიშნოს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის პროექტის შემქმნელები ფართოდ ეყრდნობოდნენ გაერთიანებული ევროპის სამართალს და შემუშავებულ ნორმებს უხამებდნენ დღევანდელ საერთაშორისო სამართლებრივ ნორმებს. კერძოდ, ამ მიმართებით, პროექტზე მომუშავე მუშა ჯგუფის მიერ გათვალისწინებული იყო ევროსაბჭოს ორი დირექტივა: 1991 წლის დირექტივა 91/383/EC, რომელიც ეხება სამუშაო ადგილზე ვადიანი ან დროებითი შრომითი ურთიერთობების მქონე დაქირავებულთა უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის მდგომარეობის გაუმჯობესების ხელშეწყობისათვის დამატებითი ზომებს და 1998 წლის დირექტივა 98/23/EC, რომელიც ემსახურება ევროპულ სოციალურ პარტნიორებს: ევროპის მეწარმეთა და დაქირავებულთა კონფერენციების კავშირის (UNICE), სახელმწიფოთა მიერ გაღებული წილის გამოყენებით დაფუძნებული მეწარმეთა ევროპულ ცენტრის (CEPP) და ევროპის პროფესიული კავშირებს კონფედერაციის მიერ დადებული ხელშეკრულების განხორციელებას. ეს ორი დირექტივა მოითხოვს, რომ ევროგაერთიანებაში შემავალმა ქვეყნებმა არ დაუმგან ვადინი შრომის ხელშეკრულებით დასაქმებულთა ჩაყენება ნაკლებად ხელსაყრელ პირობებში განუსაზღვრელი შრომის ხელშეკრუ-

ლებით დასაქმებულებთან შედარებით. ღირეექტივა კრძალავს ვადიანი ხელშეკრულების გაგრძელების ბოროტად გამოყენებას და ამ მოთხოვნის ხორცშესხმისათვის ავალებს სახელმწიფოებს, რომ კანონმდებლობით გაითვალისწინონ ნორმები, რომლებითაც დაწესდება მოთხოვნები, რომელთა მიხედვითაც: განსაზღვრული ვადით დადებული ხელშეკრულების გაგრძელების მიზანშეწონილობისათვის უნდა არსებობდეს დასაბუთებული ობიექტური მიზეზები; უნდა დადგინდეს განსაზღვრული ვადით დადებული შრომის ხელშეკრულების მაქსიმალური ვადა და გაგრძელების ჯერადობა. ღირეექტივა ითვალისწინებს განსაზღვრული ვადით დადებული ხელშეკრულების მაქსიმუმ ხუთი წლის დადებას და ასახელებს ასეთი ხელშეკრულების დადების საფუძვლებს, რომელთა შორისაა იმ დასაქმებულის შეცვლა, რომელთანაც გარკვეული ვადით შეჩერებულია შრომითი ურთიერთობები, სემონური სამუშაოების შესრულება, საგანგებო გარემოებების თავიდან აცილება ან მათი უარყოფითი შედეგების არ დაშვება, ან აღმოფხვრა, ისეთი სამუშაოს შესრულება, რომელიც წინასწარ ცნობილ ვადას მოითხოვს და ა.შ. **ღირეექტივის ამ მოთხოვნებთან სრულად იყო ჰარმონიზებული საქართველოს შრომის კოდექსის პროექტი. მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოს პარლამენტის მიერ მისი განხილვის შედეგად აღნიშნული ნორმები კოდექსიდან ამოღებულია არ შეიძლება ვივარაუდოთ, რომ მოქმედმა შრომის კოდექსმა დაკარგა პროექტში ჩადებული სამართლებრივი გონი¹. დასტუ-**

1 საქართველოს შრომის კოდექსის სამუშაო ჯგუფის ხელმძღვანელის თსუ პროფესორის ლეონიდე ადეიშვილისა და ამავე ჯგუფის წევრის დავით კერესელიძის მიერ 2003 წლის ქართული სამართლის მიმოხილვის მე-6 ტომის № 1 ჟურნალში, გვ. 13, დაბეჭდილი სტატიიდან სრულიად აშკარაა, რომ საქართველოს შრომის კოდექსი პირდაპირ ითვალისწინებდა შრომის ხელშეკრულების განუსაზღვრელი ვადით დადების უპირატესობის პრინციპს. დასტურად მოვიგანთ პროექტის 34-ე მუხლის პირველი ნაწილის რედაქციას: „შრომითი ხელშეკრულება იდება განუსაზღვრელი ვადით“. პროექტის ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის მიხედვით შრომის ხელშეკრულების დადება განსაზღვრული ვადით დაიშვებოდა მხოლოდ ამომწურავად მოწესრიგებულ შემთხვევებში“ და მოცემული იყო მათი ჩამონათვალი.

რად საქართველოს შრომის კოდექსის მე-9 მუხლის პირველი ნაწილის მოთხოვნა გამოდგება. დაწესებულია განსაზღვრული ვადით დასაღები ერთ-ერთი შრომის ხელშეკრულების, კერძოდ, გამოსაცდელი ვადით დასაღები ხელშეკრულების მიმართ იმპერატიული მოთხოვნები, რომელთა მიხედვითაც ასეთი ხელშეკრულების დადება დაშვებულია მხოლოდ ერთხელ (ანუ გაგრძელება დაუშვებელია, ხოლო თუ გაგრძელდა ის განუსაზღვრელი ვადით დადებულ შრომის ხელშეკრულებად იქცევა) და არაუშეგეს 6 თვის ვადით.

საქართველოს შრომის სამართალში განუსაზღვრელი ვადით შრომის ხელშეკრულების დადების პრიმატის სასარგებლოდ მეტყველებს შრომის სამართლის შემადგენელი კიდევ ერთი საქართველოს კანონი – საჯარო სამსახურის შესახებ. აღნიშნული კანონის 23-ე მუხლი იმპერატიულად მოითხოვს, რომ მოხელე საჯარო სამსახურში მიიღება ვაკანტურ თანამდებობაზე განუსაზღვრელი ვადით. ამავე მუხლით დაშვებულია განსაზღვრული ვადით მოხელის მიღების შესაძლებლობა და მოცემულია საფუძვლების ამომწურავი ჩამონათვალი:

დროებით არმყოფი პირის შეცვლა იმ ვადით, რა ვადითაც მასთან შეჩერებულია შრომითი ურთერთობები, მათ შორის, თანამდებობაზე კონკურსის წესით დასანიშნი მოხელის შემცვლელი – კონკურსის შედეგების მიხედვით მოხელის თანამდებობაზე დანიშვნამდე;

საქართველოს პრეზიდენტის თანაშემწედ და მრჩევლად (ექსპერტად), საქართველოს პრეზიდენტის საპარლამენტო მდივნად, სამდივნოს მოხელედ მიღება, მინისტრად, მინისტრის მოადგილედ და მინისტრის საპარლამენტო მდივნად, შტაბგარეშე მოსამსახურედ დანიშვნა, აგრეთვე, პარლამენტის თავმჯდომარედ, თავმჯდომარის მოადგილედ, კომიტეტის თავმჯდომარის, კომიტეტის თავმჯდომარის მრჩევლად და თანაშემწედ, პარლამენტის წევრად დანიშვნა – უფლებამოსილების ვადით;

ვფიქრობთ, მოგანილი დასაბუთება საკმარისია განუსაზღვრელი ვადით შრომის ხელშეკრულების დადების პრეზუმფციის

სავარაუდოდ საქართველოს შრომის სამართლის მიხედვით. მეწარმეები და სხვა დამსაქმებლები, რომლებიც უგულებელყოფენ საქართველოს შრომის სამართლით განმტკიცებულ ამ პრეზუმფციას არღვევენ საქართველოს კანონმდებლობას.

§14. გამოსაცდელი ვადა

დასაქმებულის მიღება სამუშაოზე გამოსაცდელი ვადით ემსახურება დამსაქმებლის ინტერესებს. იგი სთავაზობს დასაქმების მაძიებელს გამოსაცდელი ვადით ხელშეკრულების გაფორმებას. მხარეთა შეთანხმებით ასეთი ხელშეკრულება შეიძლება დაიდოს ცალკე აქტის სახით, ან პირობები გამოსაცდელ ვადასთან დაკავშირებული შრომითი ურთიერთობების შესახებ შეიძლება ჩაიდოს შრომის ხელშეკრულებაში. შრომითი ურთიერთობების გაფორმების ასეთ წესს ყოველთვის დამსაქმებელი სთავაზობს და ამას აკეთებს მაშინ, როდესაც სურს დარწმუნდეს გააჩნია თუ არა დასაქმების მაძიებელს შესაფერისი კვალიფიკაცია და გამოცდილება, აგრეთვე, კოლექტივთან შერწყმის უნარი და სხვა თვისებები. თვით გამოცდის არსიდან გამომდინარე გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულება არ შეიძლება იყოს განუსაზღვრელი ვადით დადებული, გასაგებია, რომ ის მხოლოდ განსაზღვრული ვადით ფორმდება.

ცალკე აქტის სახით იქნება თუ სხვაგვარად გაფორმებული ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით, ის მაინც შრომის ხელშეკრულებაა. განსხვავება განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით დადებული შრომის ხელშეკრულებებისგან ის არის, რომ გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულება პირობითი შრომის ხელშეკრულებაა, თუმცა, გამოსაცდელი ვადით დასაქმებულ პირზე უნდა გავრცელდეს შრომითი ურთიერთობების მოსაწესრიგებელი ყველა ის წესი, რომელიც მოქმედებს მოცემული დამსაქმებლის სამუშაოზე სხვა დასაქმებულთა მიმართ იმ განსხვავებით, რომ გამოსაცდელი ვადით დასაქმებულისათვის

შეიძლება განსხვავებული შრომის განაწესი დაწესდეს. ამიტომ, გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ურთიერთობების მომწესრიგებელი ხელშეკრულება თან არის და თან არ არის შრომის ხელშეკრულება კლასიკური გაგებით. ყოველგვარი გაუგებრობის თავიდან აცილების მიზნით საქართველოს შრომის კოდექსი ანსხვავებს და ვერ ანსხვავებს შრომის ხელშეკრულებას ხელშეკრულებისაგან გამოსაცდელი ვადით. ამის დასტური საქართველოს შრომის კოდექსის მე-9 მუხლის პირველი პუნქტის რედაქციაა, რომელიც გამოსახულია შემდეგი ტექსტით: „**შესასრულებელი სამუშაოსთან პირის შესაბამისობის დადგენის მიზნით, მხარეთა შეთანხმებით, კანდიდატთან შესაძლებელია მხოლოდ ერთხელ დაიდოს „შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით არაუმეტეს 6 თვისა“** ნორმის ციტირებული ეს სტრიქონები გამოსაცდელი ვადით დადებულ ხელშეკრულებას თითქოსდა შრომის ხელშეკრულებად მიიჩნევა. შემდეგი სტრიქონები ასეთი ხელშეკრულების შრომის ხელშეკრულებად აღიარების პირობითობას გამოკვეთს: „**შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით** შეიძლება დაიდოს მხოლოდ წერილობითი ფორმით, **სხვა შემთხვევებში ასეთი ხელშეკრულება ჩაითვლება შრომით ხელშეკრულებად.**“ როგორ ვხედავთ, თუ გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულება ზეპირია, მაშინ ის მიიჩნევა „შრომით ხელშეკრულებად“, თუ წერილობითია ის არის „შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით“. აქ გავეგოლოგე არა აქვს ადგილი, სამაგიეროდ პირობითობა ნათელია.

სამოგადოდ შრომის სამართალი გამოსაცდელი ვადით შრომითი ურთიერთობების დამყარებას მხარეთა შეთანხმებაზე გოვებს, მაგრამ, ამავდროულად იშვიათი არ არის გამონაკლისები, როდესაც დაშვებული არ არის გამოსაცდელი ვადით შრომითი ურთიერთობების დამყარება. ქვეყნების საკანონმდებლო პრაქტიკიდან და იურიდიული ლიტერატურიდან ცნობილია ასეთი გამონაკლისები (ფაქტობრივად დამსაქმებლის ნების გამოვლინების შეზღუდვები). როგორც წესი, გამოსაცდელი ვადით არ

შეიძლება შრომის ხელშეკრულების დადება: დასაქმების მაძიებელთან, რომელსაც არ შეუსრულდა 18 წელი; რომელიც ახალგაზრდა სპეციალისტია, მათ შორის, რომელმაც პროფესიული სასწავლებელი დაამთავრა და დამსაქმებლის თხოვნის საფუძველზე სასწავლებელმა ასეთი სპეციალისტი მასთან გააგზავნა; რომელიც სამუშაოს შესასრულებლად გაგზავნილია სხვა ტერიტორიაზე სამუშაოდ ან სხვა საწარმოშია გადაყვანილი. საქართველოს შრომის კოდექსი გამოსაცდელ ვადასთან დაკავშირებით არანაირ დათქმებს არ ითვალისწინებს, საიდანაც უნდა ვივარაუდოთ, რომ შეზღუდვები დაწესებული არ არის და გამოსაცდელი ვადით ხელშეკრულების დადება შეიძლება დასაქმების ნებისმიერ მაძიებელთან.

განსხვავებული მდგომარეობაა საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონის მიხედვით. გარდა გამოსაცდელი ვადის ხანგრძლივობისა, რომელიც არ განსხვავდება საქართველოს შრომის კოდექსით დადგენილისგან, აქ მოცემულია გამოწვევები, როდესაც გამოსაცდელი ვადა ვერ იქნება გამოყენებული. აღნიშნული კანონის 24-ე მუხლით დაწესებულია, რომ გამოსაცდელი ვადა არ გამოიყენება:

- პრეზიდენტის, პრემიერ-მინისტრის ან პარლამენტის თავმჯდომარის მიერ დანიშნული მოხელის მიმართ;

- პარლამენტის მიერ არჩეული ან დანიშნული მოხელის მიმართ;

- აფხაზეთისა და აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკების უმაღლესი წარმომადგენლობითი ორგანოების მიერ არჩეულ მოხელეთა მიმართ;

- კონკურსის წესით დასანიშნი მოხელის მიმართ;

- სამსახურეობრივად დაწინაურებული მოხელის მიმართ;

- დროებით არმყოფი მოხელის შემცვლელად ან მოვალეობის შემსრულებლად დანიშნული მოხელის მიმართ.

ამასთან, კანონი უთითებს, რომ გამოსაცდელი ვადა შრომის სტაჟად ითვლება, ასეთი მითითება საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული არ არის.

ბემოთ მითითებული არსის გამონაკლისები ეხება საგანმანათლებლო დაწესებულებებში პროფესორ-მასწავლებლების სამუშაოზე მიღებას.

საქართველოს შრომის კოდექსი განსაზღვრავს გამოსაცდელი ვადის მაქსიმალურ ხანგრძლივობას – 6 თვემდე. აქედან უნდა ვივარაუდოთ, რომ განსაზღვრული, მაგრამ მოკლე ვადიანი შრომითი ურთიერთობების დამყარებისას (მაგალითად, ერთ წლამდე დასაქმებისას) გამოსაცდელ ვადას დამსაქმებელი და დასაქმების მაძიებელი ხელშეკრულებაში ვერ გათვალისწინებული.

გამოსაცდელი ვადით შრომის ხელშეკრულების დადების პირობითობა დამსაქმებელს ხელს იმითიც უმართავს, რომ მას შეუძლია გამოცდის ნებისმიერ ეტაპზე შეწყვიტოს ურთიერთობა დასაქმებულთან, ან აქციოს ის უპირობო შრომის ხელშეკრულებად. რადგან დასაქმებულს არ შეუძლია წინ აღუდგეს დამსაქმებლის ნებას შეწყვიტოს მასთან შრომითი ურთიერთობა, ქვეყნების გამოცდილებიდან ცნობილია გამოსაცდელი პირების სასარგებლოდ დადგენილი გარკვეული სახის გარანტიები, დაკავშირებული შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტაზე წინასწარ გაფრთხილებასთან და სხვა.

გამოსაცდელი ვადით დადებულ ხელშეკრულებასთან დაკავშირებით აღსანიშნავია, რომ შეინიშნება კოლექტიური ხელშეკრულებით მოწესრიგებისკენ მიმართული ტენდენცია. ეს ტენდენციები იმით იჩენს თავს, რომ აღნიშნული ხელშეკრულებები აწესრიგებს გამოსაცდელი ვადის კონკრეტულ ხანგრძლივობას იმ შემთხვევაშიც, როდესაც კანონმდებლობით გათვალისწინებულია მხოლოდ ნორმები. საფრანგეთში, მაგალითად, დასაქმებულთათვის კანონით არ არის დადგენილი გამოცდის მაქსიმალური ვადა. გამოცდის ვადა დასაქმებულთა კატეგორიების მიხედვით განსხვავებულად გაინსაზღვრება კოლექტიური ხელშეკრულებით, ზოგ შემთხვევაში კი ჩვეულებებით და როგორც წესი 1 – 6 თვემდე შეადგენს.

თავი IV. შრომის პირობები

§15. შრომასთან დაკავშირებული პირობების ზოგადი მიმოხილვა

შრომის ხელშეკრულების ძირითადი საგანი შრომითი ურთიერთობების მოწესრიგებაა, მათ შორის, ხელფასის, სამუშაო ადგილის და ღრობის, დასვენების, შრომის უსაფრთხოების, დასაქმებულთა კვალიფიკაციის ამაღლების და სხვა საკითხების მოწესრიგება. განასხვავებენ შრომის ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ არსებით პირობებს ისეთი პირობებისაგან, რომლებიც არსებითი არ არის. ამასთან, პირობების არსებითობა განისაზღვრება მათი გავლენით შრომის ხელშეკრულების იურიდიულ სტატუსზე. **არსებითია ის პირობები, რომელთა გარეშეც ხელშეკრულება ან ბათილად (გაუქმებულად), ან შეცვლილად უნდა ჩაითვალოს.** აქედან გამომდინარე, შრომის ხელშეკრულების პირობების ერთი ჯგუფის შეცვლა იწვევს ხელშეკრულების შეცვლას არსებითად, ხოლო მეორე ჯგუფისა ხელშეკრულების ასეთ ცვლილებას არ იწვევს. შესაბამისად, პირველ შემთხვევაში, ანუ როდესაც არსებითი პირობები იცვლება აუცილებელია მხარეთა თანხმობა, რადგან დამსაქმებლის ძალაუფლება ამგვარ ქმედებაზე არ ვრცელდება. მეორე შემთხვევაში, პირიქით, როგორც წესი, მხარეთა შეთანხმება სავალდებულო არ არის და შეიძლება განხორციელდეს მხოლოდ დამსაქმებლის მითითებითაც კი. ასეთი ცვლილება აზუსტებს შრომის ხელშეკრულების პირობებს დამსაქმებლისათვის კანონით დადგენილი ძალაუფლების ფარგლებში. ანუ, ხელშეკრულების პირობების ცალმხრივი ცვლილება შრომის პირობების დაზუსტებად განიხილება და ამიგომაც შეიძლება მხოლოდ დამსაქმებლის მიერ განხორციელდეს, მიუხედავად იმისა, თუ შრომის ხელშეკრულების რომელი მხარის მიერაა ის ინიცირებული.

შრომის ხელშეკრულებით გათვალისწინებული პირობების შეცვლასთან დაკავშირებით უნდა აღინიშნოს, ყოველთვის ცალსახა არ არის, არსებითია შეცვლილი პირობა თუ არა, მოცემუ-

ლი შრომითი ურთიერთობების მოწესრიგების კუთხით. იმისათვის, რომ სამარჩიელო არ იყოს, რა შემთხვევებში იცვლება შრომის ხელშეკრულება მისი პირობის შეცვლასთან ერთად, კანონმდებლობა ითვალისწინებს შესაბამის ნორმებს. საქართველოს კანონმდებლობაც, ამ მიმართებით, გამონაკლისი არ არის, კერძოდ, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-11 მუხლი ეხება მოცემულ საკითხს, რომელსაც ამ მუხლის მაგალითზე გავაშუქებთ.

შრომითი ურთიერთობების განხორციელებაზე არსებით გავლენას ახდენს შრომის ანაზღაურება, სამუშაოს შესრულების ადგილი, უსაფრთხოების პირობები, სამუშაო დრო, შესვენება და დასვენება, მათ შორის, შვებულება და სხვა. ამ პირობებიდან მრავალი წესრიგდება ძირითადად ან მხოლოდ შრომის ხელშეკრულებით, მაგალითად, შრომის ანაზღაურება და სამუშაოს შესრულების ადგილი. ხოლო, ზოგი, მაგალითად, სამუშაო და დასვენების დრო, უსაფრთხოების პირობები წესრიგდება კანონით, როგორც წესი, ზოგადი არსის მქონე ნორმებით, რის გამოც მათი დაკონკრეტება შრომის ხელშეკრულებით ხდება.

შრომის ანაზღაურების შეცვლა ყოველთვის არსებით ცვლილებად უნდა ჩაითვალოს, შესაბამისად, ცალმხრივად ეს პირობა ვერ შეიცვლება. არსებითი პირობების ცალმხრივად შეცვლის შეუძლებლობა რომ ეჭვს არ იწვევდეს საქართველოს შრომის კოდექსის მე-11 მუხლის პირველი ნაწილით დადგენილია: „**დამსაქმებელს უფლება აქვს დასაქმებულისათვის მითითებით დაამუშაოს შრომის ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულების ცალკეული გარემოება, რომელიც არსებითად არ ცვლის ხელშეკრულების პირობას**“. ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის მიხედვით ხელშეკრულებას არსებითად არ ცვლის:

– სამუშაოს შესრულების ადგილის შეცვლა. დამსაქმებლის მიერ ამ პირობის ცალმხრივად შეცვლა დასაშვებია მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ დასაქმებულს არ დააწვება დამატებითი უფრო მძიმე ფინანსური ხარჯები, აგრეთვე, თუ არ მოხდება ადრინდელთან შედარებით დამსაქმებლის საკუთარი დროის მნიშვნელოვნად შემცირება, სამუშაო ადგილზე მისვლისა და სახ-

ლში დაბრუნებისათვის საჭირო დროის ხარჯზე. ამ პრინციპს ეყრდნობა და ცალმხრივად ამ პირობის შეცვლის შესაძლებლობას დასაშვებად მიიჩნევს საქართველოს შრომის კოდექსი მხოლოდ მაშინ, როდესაც დასაქმებულის საცხოვრებელი ადგილიდან სამუშაოს შესრულების ადგილამდე მისვლა და დაბრუნება საზოგადოებრივი გრანსპორტით მოითხოვს არაუმეტეს 3 საათისა დღეში და არ იწვევს თანაბარზომიერების ფარგლებს გაცდენილ ხარჯებს. საკითხი ბუნდოვნად გამოიყურება, როდესაც დამსაქმებელი უფასოდ უზრუნველყოფს დასაქმებულთა მგზავრობას სამუშაოს შესრულების ადგილამდე, რასაც დღეში 3 საათზე მეტი სჭირდება, მაგალითად, საკუთარი გრანსპორტით. მიუხედავად იმისა, რომ დამსაქმებელს ფულადი ხარჯი არ აწევს, ალბათ, ასეთი პირობა მხარეთა შეთანხმებას უნდა მოითხოვდეს, რადგან ადამიანის ჰარმონიზებულად ცხოვრება შეუძლებელია, თუ იგი შრომიდან თავისუფალ დროს მხოლოდ სამუშაომდე მისვლასა და უკან დაბრუნებას მოანდომებს. იმასაც დავამატებთ, რომ დასაქმებული თანახმაც რომ იყოს, მოცემული პირობის შეცვლა მაინც კაბალურად გამოიყურება და საერთოდ დაუშვებლად მიგვაჩნია. გარდა ამისა, ხანგრძლივი დროის – 3 საათის დღეში დახარჯვა სამუშაომდე მისასვლელად და სახლში დასაბრუნებლად მიუღებელი უნდა იყოს საქართველოს პირობებისათვის და ყოფითი გრადიციებისათვის.

დროის მოცემულ ფარგლებში, საქართველოს პირობებში, შეიძლება დასაქმებული სხვა დასახლებულ პუნქტში განლაგებულ საწარმოში მუშაობდეს და სისტემატურად უხდებოდეს სახლიდან სამუშაო ადგილამდე მგზავრობა. ასეთი ვითარება საქართველოს შრომის კოდექსის მიხედვით ჩვეულებრივია და სპეციალურ მოწესრიგებას, ანუ შრომის ხელშეკრულებაში საკლდებულო ასახვას არ მოითხოვს.

როდესაც საჭიროა, რომ დასაქმებულმა სხვა დასახლებულ პუნქტში შეასრულოს სამუშაო, რომელიც ისეთი დამორებით მდებარეობს, რომ შეუძლებელია სამუშაომდე საკუთარი საცხოვრებელი ადგილიდან ყოველდღიური მისვლა-მოსვლა, დამსაქ-

მებელმა შეიძლება გამოიყენოს მივლინების ინსტიტუტი. მივლინება დასაქმებულის სამუშაო ადგილის დროებითი შეცვლაა და გამოიყენება, თუ სამუშაოს ინტერესი ამას მოითხოვს. აქედან გამომდინარე, დასაქმებულს არა აქვს უფლება უარი განაცხადოს მივლინებაზე, თუმისიხანგრძლივობა კანონით დადგენილი დროის ფარგლებს არ აღემატება. საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, მივლინების დრო, რომელიც წელიწადში მაქსიმუმ 45 კალენდარულ დღეს შეადგენს, შრომის ხელშეკრულების არსებით ცვლილებად არ განიხილება. მივლინებაში ყოფნის ხარჯებს დამსაქმებელი იღებს. ამასთან, საქართველოს შრომის კოდექსი სრულად არ ბოჭავს დამსაქმებელსა და დასაქმებულს მივლინების ხანგრძლივობასთან დაკავშირებით და აწესებს შრომის ხელშეკრულებით სხვა, უფრო ხანგრძლივი ვადის დადგენის შესაძლებლობას. კერძოდ, აღნიშნული კოდექსიდან გამომდინარეობს, რომ მივლინების ხანგრძლივობა შეიძლება აღემატებოდეს დროის ზემოთ მითითებულ მაქსიმალურ პერიოდს, თუ შრომის ხელშეკრულების დადებისას მხარეები სხვა პირობაზე შეთანხმდებიან. ანუ, 45 დღე-ღამე მივლინებაში ყოფნა არ არის იმპერატიულად მაქსიმალური ვადა და მხარეებმა შეიძლება ის საკუთარი ნებით შეცვალონ უფრო ხანგრძლივი ვადით.

– სამუშაოს დაწყების ან დამთავრების დროის ცვლილება, თუ ის არ აღემატება 1,5 საათს. ამ შესაძლებლობის არსებობა მისასაღებელია, თუნდაც იმ კუთხით, რომ მისი გამოყენება შეიძლება ხელსაყრელი იყოს ჩვენი ქვეყნის პირობებში, როდესაც სიცხეები იწყება. ვფიქრობთ დამსაქმებლისათვისაც და დასაქმებულისათვისაც სრულიად მისაღები უნდა იყოს სამუშაოს ადრე დაწყება და შესაბამისად ადრე დამთავრება, სანამ დიდი სიცხე ჩამოწვება. ასე, მაგალითად, დილის 9 საათის ნაცვლად, რომ სამუშაო დაიწყოს შვიდზე ან რვის ნახევარზე. ამასთან, სამუშაოს დაწყების დროის გადაგანა უფრო ადრე ან უფრო გვიან პერიოდამდე უნდა შეუხამდეს საზოგადოებრივი ტრანსპორტის ეფექტური მუშაობის განრიგს, რათა დასაქმებული უარეს პირობებში არ აღმოჩნდეს. თუ ეს პირობა უგულებეყოფილი იქნება,

მაშინ, ცვლილება არსებით კატეგორიად უნდა განიხილებოდეს, რაც მხარეთა შეთანხმებას მოითხოვს.

– ცვლილება, რომელიც გამოწვეულია კანონმდებლობის შეცვლით, თუ ეს შეუძლებელს ხდის შრომის ხელშეკრულების პირობების (უფლება-მოვალეობების) ზუსტ შესრულებას და არ ცვლის მის არსს, მაგალითად, არ იცვლება შესასრულებელი სამუშაო, ან სხვა პირობა, რომელიც შეიძლება საფუძვლად დაედოს შრომის ხელშეკრულების გაუქმებას, ანუ, შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტას.

ჩამოთვლილი პირობები, რომლებიც არ ეკუთვნის არსებითების კატეგორიას კანონით ამომწურავადაა მოცემული, მაგრამ, უნდა ვივარაუდოთ, რომ ისინი შეიძლება არსებითადაც გადაიქცეს. ამ ამრის გამოთქმის საფუძველს საქართველოს შრომის კოდექსის განხილული მუხლის ბოლო ნაწილი იძლევა, რომელიც აღგენს, რომ შრომის ხელშეკრულებამ შეიძლება სხვაგვარად მოაწესრიგოს შრომის პირობები. შესაბამისად, პირობები რომლებიც, ჩვეულებრივ, არსებითი არ არის, შრომის ხელშეკრულების დადებისას შეიძლება არსებითად მიიჩნიონ მხარეებმა (ან პირიქით) და შესაბამისად განამტკიცონ ისინი ხელშეკრულებაში.

გარდა აღნიშნულისა, საქართველოს შრომის კოდექსი აღგენს, რომ შრომის ხელშეკრულება შეცვლილად არ ითვლება, როდესაც იცვლება მხოლოდ ერთადერთი პირობა, რომელიც არ არის არსებითი, მაგრამ, ყველა შემთხვევაში, თუ ორი ან მეტი პირობა იცვლება ერთდროულად, მაშინ შრომის ხელშეკრულება შეცვლილად უნდა ჩაითვალოს.

§16. შრომის ანაზღაურება

შრომის ანაზღაურების სამართლებრივი მოწესრიგება ძირითადადში შრომის ხელშეკრულების, მათ შორის, კოლექტიური ხელშეკრულების მიხედვით წარმოებს. საბაზრო ურთიერთობების პირობებში სხვაგვარად, მაგალითად, ცენტრალურად,

საკითხის გადაწყვეტა გამართლებული ვერანაირად ვერ იქნებოდა. მაგრამ, იმისათვის, რომ არ მოხდეს დასაქმებულთა შრომის ანაზღაურების ოდენობის განსაზღვრა მხოლოდ დამსაქმებელთა ინტერესების შესაბამისად, სახელმწიფო ერევა შრომის ანაზღაურებასთან დაკავშირებული საკითხების გადაწყვეტაში. იგი ადგენს ხელფასის მინიმუმს, ანაზღაურების სახეებსა და ხელფასის გაცემის ფორმას და ა.შ.

საჯარო სამსახურში დასაქმებულთა შრომის ანაზღაურება მთლიანად წესრიგდება ცენტრალიზებულად, როგორც წესი, შესაბამისი პროფესიებისა და თანამდებობისათვის სახელმწიფოს მიერ დადგენილი განაკვეთების მიხედვით. ზოგიერთი საჯარო მოხელეთათვის ხელფასი განისაზღვრება კანონით. მათ რიცხვს ეკუთვნის საქართველოს სააღსრულებო და საკანონმდებლო ხელისუფლების მაღალი თანამდებობის მოხელეები, აგრეთვე, მოსამართლეები.

შრომის ანაზღაურება წარმოადგენს გაწეული შრომის სანაცვლოდ დასაქმებულისათვის გარკვეული სისტემით გაცემულ თანხას (ხელფასს), რომლის ოდენობაც განისაზღვრება შრომის ხელშეკრულების მხარეთა მიერ შრომის სპეციფიკის, სამუშაოს შესრულებისათვის საჭირო კვალიფიკაციის, შრომის პირობებისა და სხვა ფაქტორების გათვალისწინებით.

განსაზღვრის მეთოდის გათვალისწინებით განასხვავებენ სამუშაოს შესრულებისათვის დახარჯული დროისა და წარმოებული პროდუქციის (გაწეული მომსახურების) მოცულობისა და ხარისხის მიხედვით ხელფასის გაცემის (შრომის ანაზღაურების) ორ ძირითად სისტემას. **ანაზღაურების პირველ სისტემას დროებლივს, ხოლო მეორეს ნარდობლივს უწოდებენ.**

დროებლივი ანაზღაურება გამოიყენება მაშინ, როდესაც ძნელია ან შეუძლებელია წარმოებული პროდუქციის ან გაწეული მომსახურების მუსტი აღრიცხვა მოცემულ სამუშაო ადგილზე დასაქმებულის წილის გამოყოფით, ან ნაკლებად მოსახერხებელია. ასეთი წესით ხელფასი დგინდება, მაგალითად, მეცნიერული და საინჟინრო საქმიანობით დასაქმებულთათვის, პრო-

ფესორ-მასწავლებლისათვის, ხელმძღვანელ მუშაკათათვის, მომსახურების სფეროში დასაქმებულთათვის და ა.შ. დროებლივი ანაზღაურების შემთხვევაში ხელფასი განისაზღვრება ნამუშევარი დროის მიხედვით, რისთვისაც წესდება: საათობრივი, დღიური, ან თვიური განაკვეთი. დღიური და თვიური განაკვეთები საათობრივი განაკვეთის პროპორციულად იანგარიშება.

ნარდობლივი წესით ხელფასი განისაზღვრება ფაქტობრივად წარმოებული პროდუქციის ერთეულისათვის დადგენილი განაკვეთის პროპორციულად.

ორივე სისტემით ხელფასის გაცემისას გამოიყენება, აგრეთვე, პრემიალური სისტემა. პრემია წარმოადგენს დამატებით გასამრჯელოს და ინიშნება განსაზღვრული მახასიათებლის უზრუნველყოფის შემთხვევაში. თუ დასაქმებული ვერ უზრუნველყოფს პრემიის გაცემისათვის დადგენილ მახასიათებლებს მას პრემია შეიძლება მთლიანად ან ნაწილობრივ მოეხსნას. ხელფასის დანამატების დადგენა, რომელიც გაიცემა პრემიისა თუ ზეგანაკვეთური გასამრჯელოს სახით შრომის სამართლებრივი ურთიერთობების მოწესრიგების გრადიციების თანახმად, თითქმის მთლიანად მეწარმეთა გამგებლობის სფეროს ეკუთვნის. თუმცა, უკანასკნელ ხანს ეს საკითხები კოლექტიური ხელშეკრულებების ყურადღების საგანიც გახდა. სახელმწიფოს როლი შემოიფარგლება მეთოდოლოგიური რეკომენდაციებისა და რჩევების მიცემით, რომელთა საფუძველზეც მეწარმე თავად ირჩევს ხელფასისა და დანამატების გაცემის სისტემის შესაფერის ფორმასა და სახეს.

თანამედროვე პრაქტიკის მიხედვით, კანონმდებლობა, როგორც წესი, ადგენს ხელფასის მინიმუმ განაკვეთს, ხოლო ამ მინიმუმის გათვალისწინებით კოლექტიური ხელშეკრულება აფიქსირებს მოცემული დარგისათვის მისაღებ ძირითად ხელფასს (პრემიის გარეშე). მინიმუმ ხელფასს მრავალი სახელმწიფო ითვალისწინებს, მაგალითად, ავსტრალია, აშშ, ბელგია, ესპანეთი, ისრაელი, კანადა, პორტუგალია. ამასთან, ბევრ ქვეყანაში სახელმწიფოს მიერ დადგენილი ხელფასის ეროვნული მინიმუ-

მი არ არსებობს. ასეთი ქვეყნებია ავსტრია, გერმანია, დანია, ირლანდია, იტალია, ნორვეგია, შვეიცარია. თუმცა, აღნიშნულმა არ უნდა გვაფიქრებინოს, რომ ასეთი ქვეყნების მეწარმეებს (დამსაქმებლებს) შეუძლიათ დასაქმებულს შესთავაზონ ნებისმიერი ზომის ხელფასი. ანაზღაურების დადგენისას მხედველობაშია მისაღები სოციალური დაცვისაკენ მიმართული კანონმდებლობით დადგენილი მოთხოვნები. იმის მიუხედავად, რომ ჩვენს ქვეყანაში მინიმალური ხელფასად დაწესებულია 40 ლარი¹, საქართველოს მეწარმეებს არა აქვთ უფლება დაარღვიონ თანაფარდობა საქართველოში დადგენილ საარსებო მინიმუმსა და დასაქმებულისათვის გასაცემ ხელფასს შორის. საქართველოში საარსებო მინიმუმად 2005 წლისათვის საქართველოს პრეზიდენტის № 192 ბრძანებულებით „მინიმალური ხელფასისა და საარსებო მინიმუმის თანაფარდობის გაუმჯობესობის 2002 – 2005 წლების სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების შესახებ“ მიღებულია 115-127 ლარი ერთ სულ მოსახლეზე, რომელიც განსაზღვრულია საარსებო მინიმუმის გაანგარიშების წესის შესახებ საქართველოს კანონის მიხედვით. შესაბამისად, საქართველოს მოქალაქეს ხელფასად უნდა მიეცეს ამ მინიმუმის ფარდი თანხა, რომელიც მასზე მეტი იქნება სულ მცირე სამსახურამდე მისასვლელი და უკან დასაბრუნებული საგრანსპორტო დანახარჯებისათვის და კვებისათვის აუცილებელი თანხით. ამავე ბრძანებულებით, 2005 წლისათვის, განსაზღვრული იყო საშუალო ხელფასის მიღწევა: ეროვნულ მეურნეობაში 290 – 300 ლარი, ხოლო საბიუჯეტო სექტორისათვის 210 – 220 ლარი.

ბეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებისათვის დამსაქმებელი ვალდებულია გადაიხადოს ხელფასის დანამაგი. ამ შემთხვევაში კანონმდებლობა ადგენს ბეგანაკვეთური სამუშაოს დამატებითი ანაზღაურების ზოგად პრინციპებს და განაკვეთის გამრდის მინიმალურ ზღვრებს. ქვეყანათა უმეტესობაში ჩვეულებრივისაგან განსხვავებულ პირობებში დასაქმებულთათვის

¹ ამ ოდენობის ხელფასის დანიშვნა, ალბათ, ცალკეული საბიუჯეტო დაწესებულებების მიერ არის დასაშვები და არა მეწარმე სუბიექტების მიერ.

სამუშაოს ანაზღაურება და მისი წესი კოლექტიური ხელშეკრულებით მოწესრიგების საგანია.

შემოთ აღნიშნულისაგან განსხვავებით შრომის კანონმდებლობა აუცილებლად აწესრიგებს ხელფასის გაცემის ბოგიერთ ძირითად საკითხებს, კერძოდ, **ადგენს გაცემის პერიოდულობას, ადგილსა და წესს¹. საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-2 ნაწილით დადგენილია ხელფასის თვეში ერთხელ გაცემის ვალდებულება. ამავე მუხლის პირველი პუნქტი შრომის ხელშეკრულების მხარეთა ნებას ანდობს ხელფასის გაცემის ფორმისა და ოდენობის დადგენას. აღნიშნული ნორმა შემდეგნაირადაა მოცემული: „შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით“.** სიგყვასიგყვითი წაკითხვიდან გამომდინარე შრომის ანაზღაურების ფორმად შეიძლება ფულადი გასამრჯელოს ნაცვლად პროდუქციით ანაზღაურებაც იგულისხმებოდეს. მაგრამ, ჩვენის აზრით, შრომის სამართლის გონს თუ გავითვალისწინებთ, ანაზღაურება ყველა შემთხვევაში ფულადი სახით უნდა ხდებოდეს. მხოლოდ საგანგებო ვითარებაში შეიძლება იყოს დაშვებული პროდუქციით ხელფასის გადახდის ვალის გასტუმრება. ფორმად უფრო ფულადი ანაზღაურების ვარიანტი უნდა იგულისხმებოდეს, ანუ, ხელზე ნაღდი ფულის მიცემა ან საბანკო ანგარიშსწორება, სადღეისოდ გავრცელებული საშუალებების, მაგალითად, საბანკო ბარათების, გამოყენებით. თუმცა, ამ აზრს გარკვეულწილად ეწინააღმდეგება ამავე, 31-ე მუხლის მე-2 ნაწილი, რომლის მიხედვითაც ხელფასის გადახდა სავალდებულოა სამუშაო ადგილზე და არა საბანკო დაწესებულებაში. მაგრამ, თუ მოცემული მუხლის პირველი ნაწილის მე-2 წინადადებასაც გავუწვეთ ანგარიშს, მაშინ მივალთ იმ დასკვნამდე, რომ მხარეებმა ეს პირობა შეიძლება შეთანხმებით განსაზღვრონ. ამასთან, თუ დასაქმებულის, (ან დამსაქმებელის) არ იქნება თანახმა, მაშინ, დასაქმებულმა ხელფასი აუცილებლად სამუშაო ადგილზე უნდა მიიღოს.

1 ჩვეულებრივ იკრძალება ხელფასის გაცემის ფულადი სახის პროდუქციის გაცემით შეცვლა.

საერთოდ, ამ ნორმის მიხედვით, შრომის ანაზღაურების ძირითადი საკითხები – ფორმა, ოდენობა, გაცემის დრო და ადგილი შეიძლება მთლიანად შრომის ხელშეკრულებით მოწესრიგდეს. დასტურად მოვიგანთ აღნიშნული ნორმის ტექსტს: „**ამ მუხლის ნორმები გამოიყენება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული**“. როგორც ვხედავთ, აღნიშნული საკითხების მოწესრიგებისას შრომის ხელშეკრულებას ენიჭება უპირატესობა.

შრომის ანაზღაურებასთან დაკავშირებული ურთიერთობების მოწესრიგებისას სახელმწიფოს როლი არ შემოიფარგლება მხოლოდ რეკომენდაციების შემუშავებით და კონსულტაციების გაცემით. არსებობს ზოგიერთი ქვეყნის საკანონმდებლო პრაქტიკა, რომლის მიხედვითაც კანონი შეიცავს შრომის ხელშეკრულების სისტემისა და ფორმის, აგრეთვე წამახალისებელი გასამრჯელოს (პრემია ან სხვაგვარი გასამრჯელო) დამდგენ ზოგად ნორმებს. ზოგადი ნორმების გარდა ზოგიერთი ქვეყნის კანონები ითვალისწინებს ანაზღაურებასთან დაკავშირებულ კონკრეტულ ნორმებს. ასეთი ნორმები ძირითადად ეხება ან შრომის წამახალისებელ, ხელფასის გაცემის კოლექტიურ სისტემებს, ანდა ხელფასის ნაწილის გადაღებული ანაზღაურებასა და წესს.

საფრანგეთში მოქმედი კანონმდებლობა ითვალისწინებს სამეწარმეო საქმიანობის განვითარების კოლექტიური ინტერესის გაღვივებას, რაც მიიღწევა სპეციალური ხელშეკრულების გაფორმებით დასაქმებულებთან, რომლებითაც დგინდება დასაქმებულთა კოლექტიური პრემირება, თუ საწარმოს მიერ დადგენილი კოლექტივის საქმიანობისათვის დადგენილი მაჩვენებლები მიღწეულია. კოლექტიური პრემია ნაწილდება კონკრეტული დასაქმებულის მიერ დამსახურებული ბალების პროპორციულად. ბალების განსაზღვრისას ითვალისწინებენ დასაქმებულის სამუშაო სტაჟს, კვალიფიკაციას, გაცდენებს. საპრემიო ფონდი (ჩვეულებრივ არ აღემატება ხელფასის ფონდის 20%) იყოფა კოლექტივის მიერ დაგროვილი ბალების რაოდენობაზე, რითაც გამოიანგარიშება ერთი ბალის ღირებულება.

შემდეგ ცალკეული დამსაქმებლის მიერ დაგროვილი ბალები მრავლდება ერთი ბალის ღირებულებაზე და მიიღება მოცემული მუშაკის საპრემიო თანხა. ერთჯერადად გასაცემი პრემიის ოდენობა არ უნდა აღემატებოდეს კონკრეტული დასაქმებულის წლიური სახელფასო ფონდის 20%-ს. კანონით დადგენილია ასეთი ხელშეკრულებების დადების წესი, ადმინისტრაციული ხელისუფლების მიერ კონტროლის გაწევის ფორმა და დასაქმებულისათვის გათვალისწინებული გასამრჯელოს სახეებთან დაკავშირებული პრინციპული დებულებები. მეწარმეებს, რომლებიც კოლექტიური პრემირების შესახებ ხელშეკრულებებს დადებენ, საგადასახადო შეღავათები ეძლევა.

საფრანგეთის შრომის სამართალი, აგრეთვე, ითვალისწინებს ხელფასის ნაწილის ანაზღაურების გადადების შესაძლებლობას. თუ დასაქმებულის სურვილი იქნება, დამსაქმებულს შეუძლია გარკვეული დროის, მაგალითად, არანაკლებ 5 – 8 წლის მანძილზე დაიტოვოს ხელფასის შეთანხმებული ნაწილი, რომელიც საწარმოში მონაწილეობის ფონდს წარმოადგენს. ასეთი თანხა თავისუფლდება საგადასახადო დაბეგვრისაგან და გამოიყენება ინვესტიციებისათვის. ფაქტობრივად, დასაქმებულთა მიერ გაღებული თანხა ხელს უწყობს საწარმოს საქმიანობის ეფექტურობის გაზრდას და დამატებითი მოგების მიღებას. დასაქმებულებს ეძლევა ობლიგაცია, აქცია ან სხვაგვარი ფასიანი ქაღალდი და ზემოთ მითითებული ვადის გასვლის შემდეგ მას შეუძლია მიიღოს ანაზღაურება ამ ფასიანი ქაღალდების საფუძველზე. ამ ფორმას დასაქმებულები იყენებენ თავიანთი შეხედულებით და, ჩვეულებრივ, კუთვნილი თანხა გააქვთ სამსახურიდან წასვლის, პენსიაზე გასვლის ან სამსახურებრივი ურთიერთობების შეწყვეტის სხვა შემთხვევებში.

შრომის ანაზღაურების ანალოგიური ფორმები სხვა ქვეყნების კანონმდებლობისათვისაცაა ცნობილი. მაგალითად, გერმანიაში დასაქმებულებს შეუძლიათ ჩარიცხონ დამსაქმებლის სპეციალურ ანგარიშზე გარკვეული თანხა, რომლის გატანაც 7 წელიწადზე ადრე არ დაიშვება. ასეთ თანხას ერიცხება წელი-

წადში 30%-მდე, რაც დასაქმებულთა დამატებით შემოსავალს წარმოადგენს. დამსაქმებელი ასეთ ანგარიშზე რიცხვულ თანხას იყენებს სამეწარმეო საქმიანობის განვითარებისათვის.

ხელფასის ნაწილის გადაღებული ანაზღაურება ითვლება ინფლაციასთან ბრძოლის ეფექტურ საშუალებად და ამ ფორმას უფრო მეტად მიმართავენ, ვიდრე ხელფასების ზრდის ხელოვნურად შეჩერებას.

ბევრი ქვეყანა კანონით ითვალისწინებს ხელფასის ინდექსაციას ქვეყანაში არსებული ინფლაციის პროპორციულად. ბევრი ქვეყანა კი ასეთი ნორმების წინააღმდეგია, რადგან ითვლება, რომ ისინი ხელს ინფლაციის ზრდას უწყობს. საქართველოში ხელფასის ინდექსაცია კანონმდებლობით გათვალისწინებული არ არის.

შრომის ანაზღაურებასთან დაკავშირებულია, აგრეთვე, ხელფასის გაცემის პასუხისმგებლობის საკითხები. შრომითი ურთიერთობების მომწესრიგებელი კანონებით გათვალისწინებულია დამსაქმებელთა განსაკუთრებული პასუხისმგებლობა ხელფასის გაცემის დაყოვნების შემთხვევებში. პასუხისმგებლობის ეს სახე სამოქალაქო-სამართლებრივ პასუხისმგებლობასთან ერთად გამოიყენება. მაგალითად, პორტუგალიაში მოქმედი კანონის თანახმად, თუ ხელფასის გაცემა დაყოვნდა 30 დღეზე მეტ ხანს, ხოლო დროულად გაუცემელი სახელფასო თანხის ოდენობა დასაქმებულის ერთი თვის ხელფასს უდრის, მაშინ დასაქმების მინისტრს დაინტერესებული პირის მიმართვის საფუძველზე შეუძლია საწარმო გამოაცხადოს თავისი მუშაკების მოვალედ. ასეთი ნიშანის აღმინისტრაციული აქტის მიღების შემთხვევაში დასაქმებულს ეძლევა უფლება შეაჩეროს ან შეწყვიტოს შრომითი ურთიერთობები და მიიღოს ხელფასის დაგვიანებასთან დაკავშირებული, კანონით განსაზღვრული კომპენსაციები. ამგვარ ზომებს დასაქმებულმა შეუძლია მიმართოს, თუ სახელფასო თანხის გაცემა დაგვიანდა 90 დღეზე მეტ ხანს, ამასთან, დაგვიანებული თანხის ოდენობას მნიშვნელობა არა აქვს.

შრომის სამართლებრივი ნორმებით გათვალისწინებული

სანქციები არ ათავისუფლებს მეწარმეს დასაქმებულისათვის ვალის გადახდისაგან, თუნდაც მათ შორის შრომითი ურთიერთობები უკვე შეწყვეტილი იყოს. **დამსაქმებელს ყველა შემთხვევაში მოუწევს გადაიხადოს დაგვიანებული სახელფასო თანხა დარიცხულ პროცენტებთან ერთად.** საქართველოს შრომის კოდექსით განხილული სპეციალური სანქციის მსგავსი პასუხისმგებლობა გათვალისწინებული არ არის. დადგენილია მხოლოდ დამსაქმებლის ვალდებულება გადაიხადოს განსაზღვრული პროცენტი, თუ დაგვიანდება ხელფასის გაცემა ან შრომის ანაზღაურებასთან დაკავშირებული ნებისმიერი სახის ანგარიშსწორება. კოდექსის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილიდან გამომდინარე ნორმის მიზანი გამოიხატება სანქციის ოდენობის განსაზღვრით, რომელიც თავისი არსით სამოქალაქო-სამართლებრივია და საურავის სიდიდეს აღგენს. მითითებულია, რომ დამსაქმებელმა უნდა გადაიხადოს დაყოფიებული თანხის 0,07% ყოველი დღის ანგარიშით. ამასთან, არც მინიმალური და არც მაქსიმალური თანხა დასახელებული არ არის. აქედან გამომდინარე, თუ დაგვიანება ერთ წელიწადს შეადგენს დასაქმებულს უნდა მიეცეს ხელფასი და ამ ხელფასის 25,55%-ის ტოლი თანხა. ვფიქრობთ, საურავად დანიშნული თანხის ეს ოდენობა მნიშვნელოვანი არ არის და რეგულაციის ფუნქციას სრულად ვერ შეასრულებს.

საქართველოს შრომის სამართლის შემადგენელი კანონები, კერძოდ, საქართველოს შრომის კოდექსი და საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონი ხელფასის გადახდის დაგვიანების მოგვივით შრომის ხელშეკრულების შეჩერებას, შეწყვეტას ან მოშლას არ ითვალისწინებს. იმ ქვეყნებში, რომლებიც დასაქმებულს აძლევენ უფლებას შეაჩერონ ან შეწყვიტონ შრომითი ურთიერთობები ხელფასის გადახდის დაგვიანების საფუძველზე დადგენილია, რომ დასაქმებული ხელფასს არ იღებს იმ პერიოდში, როდესაც ის შრომით ურთიერთობებში ჩაბმული აღარ არის, სამაგიეროდ მას ეძლევა უმუშევრობასთან დაკავშირებული შემწეობა და სხვა სოციალური დახმარება. ამასთან, დასაქმებულს, რომელმაც შეაჩერა შრომითი ურთიერთობები უფლება

აქვს მოეწყოს სხვა სამსახურში, რაც არ უკარგავს მას უფლებას აღრინდელი დამსაქმებლისაგან მიიღოს კუთვნილი თანხები. ამ წესის ალტერნატიულად დასაქმებულს შეუძლია თავისი ინიციატივით შეაჩეროს შრომითი ურთიერთობები, რის შედეგადაც მას შეუძლია მიიღოს დამსაქმებლის ბრალით შრომის ხელშეკრულების მოშლასთან დაკავშირებული მხოლოდ შრომის კოდექსით გათვალისწინებული თანხები დამსაქმებლისაგან. ასეთ შემთხვევაში უმუშევრად დარჩენილ პირს ეძლევა უპირატესი უფლება მოეწყოს სწავლების ან გადამზადების სახელმწიფო კურსებზე, რომლებსაც დასაქმების სააგენტოები აწყობენ. დამსაქმებლის ბრალეულობით უმუშევრად დარჩენილი პირებისათვის ხშირად დგინდება სხვა შემდეგი შეღავათებიც:

– **ზოგიერთი გადასახადების გადახდის გადადება;**

– **ბინის ქირის გადახდის გადადება, იმ შემთხვევაშიც კი, როდესაც არსებობს სასამართლო გადაწყვეტილება. ეს შეღავათი დგინდება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ დამტკიცდა, რომ ბინის ქირის გადაუხდელობა პირდაპირაა დაკავშირებული ხელფასის მიუღებლობასთან.**

შრომის ანაზღაურების გაუცემლობა შეიძლება გახდეს საწარმოს გაკოტრებულად გამოცხადების საფუძველი, თუ ასეთ მოთხოვნას დასაქმებულთა 2/3 წამოაყენებს. საქართველოს შრომის სამართალში განხილული სანქციები დამსაქმებლის მიმართ და შეღავათები დასაქმებულთათვის, რომლებიც უმუშევრად დარჩნენ გათვალისწინებული არ არის. ვფიქრობთ, ამ კუთხით მრავალი სასარგებლო ნორმაა გადმოსადები სხვა ქვეყნების შრომის სამართლიდან.

ყველა ქვეყანაში შრომის სამართალი აწესრიგებს შრომის ანაზღაურების საკითხებს იძულებით მოცდენილი დასაქმებულის სასარგებლოდ. შრომის ხელშეკრულების არსიდან გამომდინარე, დამსაქმებელს ყოველთვის ეკისრება სამუშაოთი უზრუნველყოფის ვალდებულება. დასაქმება უპირველეს ყოვლისა ამ მიზნით ხდება და სწორედ ამიტომ დასაქმებული ემორჩილება დამსაქმებლის ძალაუფლებას. შესაბამისად, თუ დამსაქმებლის ბრალით ხდება და-

საქმებულის სამუშაოდან მოცდენა, ის ვალდებულია შეასრულოს მასზე დაკისრებული შრომის ანაზღაურების ვალდებულება იმ წესით, რა წესითაც ეს მოხდებოდა სამუშაოს შესრულების დროს. ამ პრინციპს სრულად ეთანადება საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლი. ამასთან, ამ ნორმას იმპერატიული ძალა მხოლოდ იმ შემთხვევაში ექნება, როდესაც შრომის ხელშეკრულებით სხვაგვარი წესი არ იქნება გათვალისწინებული.

შრომის ანაზღაურებასთან დაკავშირებული საკითხების განხილვას დავასრულებთ ხელფასიდან დაქვითვის საკითხების გაშუქებით. დასაქმებულმა შეიძლება მიიღოს მასზე ხელფასად გედმეგად ღარიცხული თანხა. ასეთ შემთხვევაში, ბუნებრივია, დამსაქმებელს უნდა ჰქონდეს უფლება დაიბრუნოს გედმეგად გადახდილი თანხა. საქართველოს შრომის კოდექსის მიხედვით ასეთი თანხის უკან დაბრუნება დამსაქმებელს შეუძლია ხელფასიდან გარკვეული თანხების ეგაპობრივად დაქვითვის გზით. ამასთან, ხელფასიდან ერთჯერადად შეიძლება დაიქვითოს არაუმეტეს 50%-ის ტოლი თანხა. გარდა ამისა, დასაქმებული შეიძლება რაიმე სხვა გზით გახდეს მოვალე დამსაქმებლისაგან, მაგალითად, კრედიტი მიიღოს, ან გამოუმვას წუნიანი პროდუქცია, რომლის ღირებულების ანაზღაურება შეიძლება მას დაეკისროს და ა.შ. ასეთ შემთხვევებშიც გამოიყენება ხელფასიდან თანხის დაქვითვის განხილული წესი. საქართველოს შრომის კოდექსი არ ითვალისწინებს რაიმე ვადას, რომლის განმავლობაშიც დამსაქმებელს შეუძლია ხელფასიდან დაქვითვის წამოწყება. უნდა ვივარაუდოთ, ამ შემთხვევაში გამოსაყენებელია სამოქალაქო სამართლით განსაზღვრული ხანდამბულობის შესაბამისი ვადა.

როდესაც ადგილი აქვს შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტას დასაქმებულმა შრომის ანაზღაურების საბოლოო თანხა უნდა მიიღოს შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტიდან არაუგვიანეს 7 კალენდარული დღისა. ამ შემთხვევაშიც საქართველოს შრომის კოდექსის 34-ე მუხლით დადგენილი ნორმა არ გამოიყენება, თუ შრომის ხელშეკრულებით მოცემული საკითხი სხვაგვარად წესრიგდება.

თავი V. შრომითი ურთიერთობების უზენაესი

§17. შრომითი ურთიერთობების უზენაესის არსი და საფუძველები

შრომითი ურთიერთობების შეჩერებისა და შეწყვეტის საფუძველები, გარკვეულწილად, ერთმანეთის მსგავსია. ეს იმით აიხსნება, რომ შეჩერებისა და შეწყვეტის არსობრივი მხარე ბევრად ემსგავსება ერთმანეთს და, ზოგჯერ, ძნელად გასამიჯნინცაა. შეჩერებასთან და შეწყვეტასთან დაკავშირებული ურთიერთობების ერთმანეთში გადასვლის შესაძლებლობის არსებული ლოგიკური საფუძველების გამო საქართველოს შრომის კოდექსით შრომის ხელშეკრულების შეჩერებისა და შეწყვეტის საფუძველები ერთ IX თავში მოქცეული ნორმებითაა დადგენილი. ასევე, საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონის IX თავითაა დადგენილი მოხელესთან სამსახურებრივი ურთიერთობების შეჩერების საფუძველები.

შრომითი ურთიერთობების შეჩერების იურიდიული მნიშვნელობის განმარტება საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონით და საქართველოს შრომის კოდექსით ერთმანეთისაგან განსხვავებული, მაგრამ არსობრივად ერთმანეთის მსგავსი ტექსტითაა მოცემული.

სიცყვა „შეჩერების“ არსიდან გამომდინარე, შრომითი ურთიერთობების შეჩერება მათი დინამიკური კავშირის სტატიკური (გაყინული) კავშირით შეცვლას ნიშნავს. აქედან გამომდინარე, ეს კავშირი ნებისმიერ შემთხვევაში შეიძლება „გაღლვეს“ და ურთიერთობების ჩვეულებრივი მოქმედება განახლდეს. აღნიშნულიდან გამომდინარე, სხვაგვარადაც შეგვიძლია დავახასიათოთ შრომითი შეჩერების არსი და ის განვმარტოთ როგორც დროებითი შეწყვეტა („გაყინვიდან“ – „გაღლვობამდე“). შეჩერება სწორად რომ დროებით შეწყვეტად გაიგება საქართველოს შრომის სამართლიდან გამომდინარე. ამ ამრს ნათლად ადასტურებს საქართველოს შრომის სამართლის შემადგენელი ორი

მთავარი საკანონმდებლო აქტი – საქართველოს შრომის კოდექსი და საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონი. შინა-არსზე უფრო მეტ დაკვირვებას მოითხოვს საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონისეული განმარტება, რომლის 88-ე მუხლის თანახმად **„მოხელის სამსახურებრივი ურთიერთობების შეჩერება ნიშნავს მოხელის დროებით განთავისუფლებას სამსახურებრივი მოვალეობების შესრულებისაგან და შესაბამისი დაწესებულების განთავისუფლებას მოხელის სამსახურით უზრუნველყოფის მოვალეობისაგან“**. ამ ნორმატიული განმარტებით წარმოიჩენილია შრომითი (სამსახურებრივი) ურთიერთობების შეჩერების იურიდიულად არსებითი ორი ძირითადი მხარე: დასაქმებული (მოხელე) დროებით თავისუფლდება შრომითი (სამსახურებრივი) მოვალეობების შესრულებისგან, ხოლო დამსაქმებელი (დაწესებულება) მასზე შრომის სამართლით დაკისრებული მთავარი მოვალეობისაგან – სამსახურით შრომითი ურთიერთობების პერიოდით უზრუნველყოფისაგან. მოცემული ნორმის ტექსტში გამოყენებული სიტყვა „განთავისუფლება“ არ ცვლის შეჩერების არსს და არ ნიშნავს, რომ შრომის სამართლებრივი კავშირი დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის ქრება. ეს ამრი შრომის სამართლის პრინციპულ საფუძვლად და მიჩნეული. ამ პრინციპს ნორმატიულად და ერთმნიშვნელოვნად ასახავს საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონის განხილული მუხლის მე-2 ნაწილი: **„სამსახურებრივი ურთიერთობების შეჩერების პერიოდში მოხელეს კანონით დადგენილ შემთხვევებში და წესით უნარჩუნდება თანამდებობრივი სარგო, დანამატები ან ეძლევა სხვაგვარი კომპენსაცია“**. ამ ნორმის ტექსტიდან გამომდინარე დასაქმებულს (მოხელეს) თანამდებობრივი სარგოცა და სხვა კომპენსაციაც კი უნდა მიეცეს შრომითი ურთიერთობების შეჩერების მიუხედავად. ამ გაგებიდან გამომდინარე, დასაქმებული არც დამსაქმებლის მიერ დაწესებულ სხვა სოციალურ გარანტიებს კარგავს შრომითი ურთიერთობების შეჩერების პერიოდში. ვფიქრობთ სრულიად ნათელია, რომ შრომითი ურთიერთობების შეჩერების დროს შრომითი ურთიერთობების

გარკვეული ნაწილი მოქმედებას ინარჩუნებს საჯარო სექტორში დასაქმების შემთხვევაში.

განხილული კუთხით, რომ შრომითი ურთიერთობები შეჩერების პერიოდში არ ქრება მათი არსი უფრო ნათლადაა ჩამოყალიბებული საქართველოს შრომის კოდექსის 36-ე მუხლით, რომლის პირველი ნაწილის თანახმად: „**შრომითი ურთიერთობების შეჩერება არის შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს დროებით შეუსრულებლობა, რომელიც არ იწვევს შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტას**“. აქ ბუნდოვანი სხვა რამ – სამუშაოთი უზრუნველყოფის მოვალეობის შეწყვეტის საკითხი რჩება. მისი გარკვევა მნიშვნელოვანია იმისათვის, რომ გამოირკვეს რჩება თუ არა დამსაქმებელს უფლება ურთიერთობების შეჩერების პერიოდში (თუნდაც შვებულების დროს) შრომაში სხვა პირი ჩააბას იმ დასაქმებულის ნაცვლად, რომელთანაც შრომითი ურთიერთობები შეჩერდება. ვფიქრობთ, რომ შრომის კოდექსზე დაყრდნობით ამ საკითხის გადაწყვეტა გონივრულ განსჯაზე და მოკიდებული და კონკრეტული ვითარების მიხედვით ერთ შემთხვევაში დამსაქმებელი მოვალეა უზრუნველყოს სამუშაოთი დასაქმებული მისი დროებით არყოფნის დროს, ანუ არ მიიღოს სხვა პირი სამსახურში, ხოლო მეორე შემთხვევაში მას ვერ აეკრძალება შეჩერების პერიოდში სხვა პირი დაასაქმოს მოცემულ სამუშაო ადგილზე. მიუხედავად იმისა, რომ შრომითი ურთიერთობების შეჩერება დამოკიდებულია შრომის ხელშეკრულების პირობებზე საქართველოს შრომის კოდექსი იძლევა მისი ცხოვრებაში გატარების საფუძვლების ამომწურავ ჩამონათვალს – 36-ე მუხლით მოცემულია შრომითი ურთიერთობების შეჩერების შემდეგი საფუძვლები:

- გაფიცვა;
- ლოკაუტი;
- აქტიური ან/და პასიური საარჩევნო უფლების განხორციელება;
- საპროცესო კანონმდებლობით გათვალისწინებულ შემთხვევებში საგამოძიებო, პროკურატურის ან სასამართლო ორგანოებში გამოცხადება;

– საგაღმადლო სამხედრო სამსახურში გაწვევასთან დაკავშირებით შესაბამის ორგანოში გამოცხადება ან სამხედრო მებრძოლებზე გაწვევა;

– შვებულება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო, შვებულება ახალშობილის შვილად აყვანის გამო და დამატებითი შვებულება ბავშვის მოვლის გამო;

– დროებითი შრომისუუნარობა, თუ მისი ვადა არ აღემატება ზედიზედ 30 კალენდარულ დღეს, ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა არ აღემატება 50 კალენდარულ დღეს;

– კვალიფიკაციის ამაღლება, პროფესიული გადამზადება ან სწავლება, რომლის ხანგრძლივობა წელიწადში არ უნდა აღემატებოდეს 30 კალენდარულ დღეს;

– ანაზღაურების გარეშე შვებულება;

– ანაზღაურებადი შვებულება.

გაფიცვა დასაქმებულთა მიერ ინიცირებული შრომითი ურთიერთობების შეჩერების ზომაა, რომელიც გამოიყენება დამსაქმებელთან არსებული დავის შემთხვევაში. ეს უფლება აღიარებულია მხოლოდ კერძო სექტორში დასაქმებულთათვის და გათვალისწინებულია საქართველოს შრომის კოდექსით, რომლითაც ის შემდეგნაირადაა განმარტებული 49-ე მუხლის პირველი ნაწილით: „**გაფიცვა არის დავის შემთხვევაში დასაქმებულის დროებითი ნებაყოფლობითი უარი შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულებების მთლიანად ან ნაწილობრივ შესრულებაზე**“.

აღამიანის უფლებების დაცვის სახელმწიფოს მიერ აღიარებული ამ ნორმის არსებობა საქართველოს შრომის სამართლისათვის უცხო იყო 2006 წლის შრომის კოდექსის მიღებამდე. როგორც ვიცით, საბჭოთა კავშირი სოციალისტური სახელმწიფო იყო და ამიტომ მას გამოცხადებული ჰქონდა, რომ სახელმწიფო აპარატი იცავდა აღამიანთა უფლებებს. ამ წესს საბჭოთა კავშირი ვერ გაექცეოდა, რადგან გაფიცვა მისი თეორიული საყრდენის – მარქსისტული თეორიის მიხედვით კაპიტალისტური ქვეყნების მაცხოვრებლების ბრძოლის იარაღად იყო გამოცხადებული დამსაქმებელთა მიერ მშრომელთა უფლებების შელახვის საწინააღმ-

დეგოდ. როგორც ვიცით, საბჭოთა კავშირი ადამიანთათვის თანაბარი უფლებების უზრუნველყოფისა და კაპიტალისტთა მხრიდან დანაგვრისაგან გათავისუფლების ღვევიმით შეიქმნა. როგორც აღვნიშნეთ, ამ ღვევიმის ცხოვრებაში გაგარება სახელმწიფომ აიღო თავის თავზე და, შესაბამისად, ნებისმიერი გაფიცვა სახელმწიფოს წინააღმდეგ მიმართულ ქმედებად მიიჩნია. ასეთი წესის დამკვიდრების საფუძველი ისიც იყო, რომ ნებისმიერი გაფიცვის დროს დამსაქმებელს და არა დასაქმებულს ადგება ბიანი, ხოლო საბჭოთა კავშირის არსებობის ხანაში მხოლოდ სახელმწიფო საწარმო, ან სხვა ორგანიზაცია გამოდიოდა დამსაქმებლად – კერძო კაპიტალი ხომ საერთოდ აკრძალული იყო, ხოლო მასზე დაფუძნებული საწარმო ან სხვაგვარი სამეწარმეო ერთეულის მოქმედება დაუშვებელი იყო¹.

კერძო სამართლებრივი ურთიერთობების სრულფასოვნად დამკვიდრების შემდეგ გაფიცვა შრომის სამართლის ჩვეულებ-

1 გაფიცვა შრომითი ურთიერთობების გარდა, პოლიტიკურ ურთიერთობებში გამოსაყენებელი იმდენად მნიშვნელოვანი იარაღია, რომ რევოლუციების დროს ერთ-ერთ გადაწყვეტ როლს თამაშობს. რუსეთში 1917 წლის რევოლუციის განხორციელებისათვის ბოლშევიკები გაფიცვები მასობრივად აწყობდნენ, რამაც მოსახლეობის დარაზმვას ცარიზმის წინააღმდეგ დიდად შეუწყო ხელი და საბოლოო ჯამში კომუნისტური რევოლუციით დამთავრდა. უახლესი ისტორია საპირისპირო მაგალითსაც იცნობს. გასული საუკუნის 80-იან წლებში პოლონეთში, გდანსკის ნავსადგურიდან დაიწყო კომუნისტური რეჟიმით უკმაყოფილების გამომხატველი მასობრივი გაფიცვა, რომელიც დამთავრდა პოლონეთში მმართველი რეჟიმის შეცვლით, ხოლო ქვეყნის სათავეში გაფიცვის ხელმძღვანელი ლეხ ვალენსა მოვიდა. პოლონეთის ამბებმა დააჩქარა სოციალისტური წყობის დაშლა, სადაც არსებული პოლიტიკური რეჟიმის წინააღმდეგ მოსახლეობა სხვადასხვა ფორმით გამოხატავდა უკმაყოფილებას. საერთოდ, გაფიცვა, როგორც ადამიანთა უფლებებისათვის ბრძოლის იარაღი უძველესი დროიდანაა ცნობილი. კერძოდ, გურინში დაცულ პაპირუსზე აღბეჭდილია ძველ ეგვიპტეში მომხდარი ფაქტის შესახებ ამბავი, რომელიც მე-20 დინასტიის ფარაონის რამზეს მე-3-ის მმართველობის ბოლოთი თარიღდება. სამეფო განსასვენებლის მშენებლობის დროს გაიფიცნენ მონები. ამ ფაქტს ადგილი ჰქონდა ძვ.წ. მე-12 საუკუნეში. ცნობილია უფრო გვიანდელი გაფიცვის ისტორიაც. 1768 წელს ლონდონში მიმდინარე დემონსტრაციების მხარდასაჭერად გაიფიცნენ მეზღვაურები, რომლებმაც ჩამოსხნეს იაღქნები და პორტამდე მათ გარეშე მიიყვანეს სავაჭრო გემები, რითაც დააზიანეს ისინი და ამით გარკვეული დროით გააჩერეს ვაჭართა საქმიანობა.

რივი ინსტიტუტი გახდა.

თავისუფალი ეკონომიკის პერიოდში ადამიანთა უფლებების შელახვის გამოვლინებების სრული მოსპობა ძნელად მისაღწევია, განსაკუთრებით, როდესაც დამსაქმებელის არგებლობის მისთვის შრომის სამართლებრივი ნორმებით მინიჭებული „მრბანების“ ძალაუფლებით და ზოგიერთ შრომით ურთიერთობას ერთპიროვნულად აწესრიგებს. მაგალითად, იგი მხოლოდ საკუთარი ეკონომიკური ინტერესებიდან გამომდინარე სთავაზობს ხელფასს დასაქმებულს სამუშაოზე მიღებისას, ხოლო შემდგომ უმატებს ან აკლებს კიდევ. ხელფასი დასაქმებულისათვის, როგორც წესი, ერთადერთი შემოსავლის წყაროა და როცა ის არ აკმაყოფილებს მის გონივრულ მოთხოვნილებებს, ხოლო დამსაქმებელი წინააღმდეგია გამოასწოროს ვითარება, დასაქმებული იძულებული ხდება მიმართოს საკუთარი უფლებების დაცვის უკიდურეს მომას – მოაწყოს გაფიცვა (უფლებების დაცვის ასეთი საშუალება ხორციელდება სხვა მიზეზებითაც, მაგალითად, თანამშრომელთა სამსახურიდან მასობრივი დათხოვნის, გაუმართლებლად ხანგრძლივი სამუშაო დროის, ანდა სოციალური გარანტიების უზრუნველყოფის დამსაქმებლის მიერ ნაკისრი ვალდებულებების დარღვევის საწინააღმდეგოდ)¹.

1 გაფიცვა ძალზე ფართოდ გამოიყენებოდა განსაკუთრებით ინდუსტრიული რევოლუციების ხანაში, როდესაც დასაქმებულები იბრძოდნენ სამუშაო დროის შემცირებისათვის (იგი ხშირად დღეში 12 საათსაც კი შეადგენდა) და მუშაკი, ფაქტობრივად, მონურ მდგომარეობაში იმყოფებოდა. ვითარება კიდევ უფრო მძაფრდებოდა მაშინ, როდესაც მას არ ეძლეოდა შრომის ფარდი ანაზღაურება (რაც ფართოდ იყო გავრცელებული და გარკვეულწილად დღევანდელი საქართველოს მეწარმეთათვისაც დამახასიათებელია). საკუთარი უფლებების დაცვის ეს მექანიზმი გამოიყენებოდა აგრეთვე ეკონომიკური განვითარების კრიზისულ პერიოდებში, როდესაც იხურებოდა საწარმოები და ადამიანები კარგავდნენ საარსებო წყაროს. მოვიგანთ გაფიცვების მასშტაბების დამადასტურებელ ზოგიერთ ციფრს: 1961 – 1975 წლებში მსოფლიოში გაფიცულთა რაოდენობამ შეადგინა 800 მლნ ადამიანზე მეტი. როგორც ვიცით, დიდი ფრონგის გაფიცვის მასშტაბებს შეუძლია გამოიწვიოს ქვეყნის წესრიგის რღვევა ისეთ ქვეყნებშიც კი, რომლებიც სოციალურად განვითარების მაღალ საფეხურზე იდგა. მაგალითად, 1968 წლის მაისში საფრანგეთში გაიფიცა 10 მილიონამდე მუშაკი და ხელისუფლებას საგანგებო ზომების გატარება მოუხდა რომ ცხოვრება ჩვეულებრივ კალაპოტში დაებრუნებინა.

იმის გამო, რომ გაფიცვის შედეგად დამსაქმებლის ეკონომიკური კერძო ინტერესებს მიაჩნია მიუყენება, რაც გამოწვეულია საწარმოს გაჩერებით სრულად ან ნაწილობრივ, მიანდება აგრეთვე სახელმწიფო ინტერესები და ირღვევა საზოგადოებრივი წესრიგი, კანონმდებლობა ადგენს ასეთი ღონისძიების მოწყობის წესს¹.

სანამ საქართველოს კანონმდებლობას გავაშუქებდეთ ამ კუთხით, მოვიგანთ სამაგალითო დემოკრატიული ქვეყნის – ამერიკის შეერთებული შტატების საკანონმდებლო გამოცდილების მოკლე მიმოხილვას. გაფიცვებს პირდაპირ არც აშშ-ის კონსტიტუცია და არც უზენაესი სასამართლოს რომელიმე პრეცედენტი არ აწესრიგებს. სამართალმცოდნე კონსტიტუციურ საფუძვლეს კონსტიტუციის რამდენიმე დამატებას ასახელებენ. პირველი დამატება გარანტირებულს ხდის ამრის გამოხატვის, პრესისა და შეკრებების თავისუფლებას. მე-5 დამატება, რომელიც კრძალავს სიცოცხლის, თავისუფლებისა და საკუთრების ხელყოფას (ამერიკული სამართლით შრომის უნარი კონკრეტული ადამიანის საკუთრებად (ქონებად) ითვლება). მე-13 დამატება კრძალავს მონობას და იძულებით დასაქმებას. სამართალმცოდნეთა კომენტარებით აღნიშნული კონსტიტუციური ნორმები განიმარტა გაფიცულ დასაქმებულთა უფლებების დაცვის სასარგებლოდ, თუ გაფიცვის მიზეზი გახდა უკმაყოფილება გამოწვეული:

– ხელფასით;

– სამუშაო დროის გაუმართლებელი ხანგრძლივობით, ან შრომის უსამართლო სხვა პირობებით;

1 ინდუსტრიული რევოლუციის ხანაში, როდესაც ნათლად გამოჩნდა გაფიცვების ძალა მრავალ ქვეყანაში გაფიცვა კანონსაწინააღმდეგო აქტად გამოცხადდა. ასეთი წესის დამკვიდრება მეწარმეების მოთხოვნით მოხდა, რომლებსაც პოლიტიკოსებზე გავლენა გაცილებით უფრო მეტი აქვთ, ვიდრე ჩვეულებრივ მუშაკებს. გაფიცვის ლეგალიზაცია ისევე გაფიცვების გავლენით მოხდა პირველად. მისდენენ რა გაფიცვების გარდაუვალობას, დასაველეთის მრავალმა ქვეყანამ არჩია კანონის ჩარჩოებში მოექცია ადამიანის უფლებების დაცვის ეს საშუალება. შედეგად მე-19 და მე-20 საუკუნეებში გაფიცვა ნაწილობრივ სამართლებრივ მოწესრიგებას მაინც დაექვემდებარა.

– სამუშაოდან დათხოვნით ან დისციპლინარული სასჯელით;

– დასაქმებულთათვის გაერთიანების აკრძალვით;

– სხვა დასაქმებულთა მხარდასაჭერად გაფიცვის აკრძალვით.

აღნიშნულ საფუძვლებზე დაყრდნობით აშშ-ში შემოიღეს ეროვნული შრომითი ურთიერთობების აქტი“ (ატიონალ აბორ ლელატიონს ცტ), რომელიც გაფიცვის მოწყობებს აწესრიგებს. აშშ-ში კანონსაწინააღმდეგოდ გამოცხადებულია გაფიცვები, რომლებიც ეწყობა აღნიშნულ საფუძველთა საწინააღმდეგო მიზნებით, ხოლო, თუ ასეთი საფუძვლებით გაფიცვა მაინც მოეწყო, მაშინ, დამსაქმებლებს უფლება აქვთ მიიღონ კანონმდებლობით დადგენილი შესაბამისი ზომები სამუშაოდან დათხოვნის ჩათვლით.¹

საქართველოში გაფიცვის უფლება უზრუნველყოფილია პირდაპირი მოქმედების 33-ე კონსტიტუციური მუხლით: „**გაფიცვის უფლება აღიარებულია. ამ უფლების განხორციელების წესი განისაზღვრება კანონით. კანონი ადგენს აგრეთვე სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანი სამსახურების საქმიანობის გარანტიებს**“. საქართველოს შრომის კოდექსით ეს კონსტიტუციური მოთხოვნა შესრულებულია იმ კუთხით, რომ პირდაპირაა დამკვეთი გაფიცვების მოწყობით დასაქმებულთა უფლებების დაცვა. შრომის კოდექსის 49-ე მუხლი გაფიცვის არსის გადმოცემის გარდა ითვალისწინებს მისი მოწყობის წესს. კერძოდ, გაფიცვამდე დამსაქმებლები ვალდებულინი არიან მოაწყონ გამაფრთხილებელი გაფიცვა. ასეთი ზომის გატარებამდე გაფიცვის მომწობმა მუშაკებმა წერილობით უნდა შეაგყობინონ

1 მეტი დაწვრილებით საკითხის განხილვისათვის მკითხველმა შეიძლება მიმართოს: F. William McCarty, John W. Bagby-ის ავტორობით გამოცემულ წიგნს „The Legal Environment of Business“ - 2nd edition, 1990 and 1993, გამომცემელი Richard D. Irwin. Inc., Tavi `Labor management Relations“, pp. 554 –561. წიგნი შეიძლება ინახოს თბილისის ეკონომიკურ ურთიერთობათა სახელმწიფო უნივერსიტეტის (თეუსუ) ბიბლიოთეკაში ან ამავე უნივერსიტეტის კერძო სამართლის კათედრაზე.

დამსაქმებლებს დავის საგანი და მისი წარმოშობის საფუძველი, აგრეთვე გაფიცვის ადგილი, დრო და ხასიათი. ასეთი შეტყობინება კეთდება არაუგვიანეს 3 კალენდარული დღისა გამაფრთხილებელი გაფიცვის დაწყებამდე. მაგრამ გაფიცვის მოწყობამდე მხარეები ვალდებული არიან შემათანხმებელი პროცედურები დაიცვან, რომელიც უნდა დაიწყოს არანაკლებ 24 საათიდან არაუმეტეს 14 კალენდარული დღის პერიოდში. მხოლოდ ამის შემდეგაა დასაშვები გაფიცვა, რომელიც არ შეიძლება გაგრძელდეს არაუმეტეს 90 კალენდარული დღის განმავლობაში.

გამაფრთხილებელი გაფიცვის შემდეგ მხარეებმა უნდა განაგრძონ შემათანხმებელ პროცედურებში მონაწილეობა და არ შეწყვიტონ გაფიცვის მიმდინარეობის პერიოდში. ამ წესიდან გამომდინარე ნათელია, რომ შრომის კოდექსი დიდ მნიშვნელობას ანიჭებს შემათანხმებელი პროცედურის დაცვას, და ეს სპეციალური სხვა ნორმიდანაც გამომდინარეობს. კერძოდ, 51-ე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, **„თუ ერთ-ერთმა მხარემ თავი აარიდა შემათანხმებელ პროცედურაში მონაწილეობას და მოაწყო გაფიცვა ... , ასეთი გაფიცვა ... უკანონოდ ჩაითვლება“**. გაფიცვასთან დაკავშირებით აღვნიშნავთ, რომ ერთ-ერთ მხარედ გაფიცვის წამომწყები დასაქმებული იგულისხმება. თუ დამსაქმებელმა აარიდა თავი შემათანხმებელ პროცედურას გაფიცვის უკანონოდ გამოცხადებას საფუძველი არ ექნება.

როგორც წესი, გაფიცვა კანონსაწინააღმდეგოდ მიიჩნევა, თუ მას სამუშაო პროცესის დროს აწყობენ ისეთი მუშაკები, რომლებსაც საქმე აქვთ აღამიანის სიცოცხლესა და უსაფრთხოებასთან, დაუშვებელია, აგრეთვე, უწყვეტი ტექნოლოგიური პროცესის შეჩერება გაფიცვის გამოყენებით. ეს წესი განმტკიცებულია საქართველოს შრომის კოდექსის 51-ე მუხლის მე-2 ნაწილით. ამავე მუხლით კანონსაწინააღმდეგოა გაფიცვა, თუ ის ეწყობა დასაქმებულთა მიერ, რომლებსაც შრომის ხელშეკ-

რულების მოშლის შესახებ ეცნობა ღავის წარმოშობამდე. ასევე, თუ გაფიცვა იმართება ხელშეკრულების ვადის გასვლის შემდეგ, მიუხედავად იმისა, რომ გაფიცვის საფუძველი წარმოიშვა ვადიანი ხელშეკრულების დასრულებამდე.

გაფიცვა კანონსაწინააღმდეგოდ შეიძლება გამოცხადდეს მხოლოდ სასამართლოს მიერ, რომელიც ასეთ გადაწყვეტილებას მხარეებს აცნობებს დაუყოვნებლივ და ის ასევე დაუყოვნებლივ უნდა შესრულდეს.

გაფიცვების კანონსაწინააღმდეგოდ მიხინეის მთავარი საფუძველი ეროვნული უსაფრთხოებაა და ამ საფუძველით გაფიცვები იკრძალება პრაქტიკულად ნებისმიერი ქვეყნის კანონმდებლობით. საქართველოს გარდა ისეთი მაღალი დემოკრატიული კულტურის მქონე ქვეყნებში, როგორც აშშ, დიდი ბრიტანეთი, საფრანგეთი და ა.შ., გაფიცვის უფლება არა აქვს საჯარო მოსამსახურეებს (მოხელეებს), პოლიციელებს, შეიარაღებული ძალებში მომსახურეებს, მეხანძრეებს, ქვეყნის საზღვრების დამცველებს.

ბოგი ქვეყანა გაფიცვას უკრძალავს, აგრეთვე, საჯარო საგანმანათლებლო დაწესებულებების პედაგოგებს, პროფესორ-მასწავლებლებს, ექიმებს. საქართველოს კანონმდებლობით დასაქმებულთა ამ კატეგორიისათვის გაფიცვის აკრძალვა პირდაპირ არ გამომდინარეობს კანონიდან, მაგრამ ჩვენი აზრით, იკრძალება საჯარო წესრიგის დაცვის საყოველთაო სამართლებრივი მოთხოვნიდან. ამასთან, მასწავლებლებს და პროფესორებს, ჩვენი გაგებით, შეუძლიათ გაფიცვა მოაწყონ, მაგრამ სასწავლო პროცესის ტოტალური ჩაშლის გარეშე. ამასთან, მნიშვნელობა არა აქვს მასწავლებელი დასაქმებულია საჯარო საგანმანათლებლო დაწესებულებაში თუ კერძო სამართლის სფეროში მოქმედ სასწავლებელში.

გარდა აღნიშნულისა, განვითარებული ეკონომიკის ქვეყნებში იკრძალება ან იზღუდება გაფიცვები, თუ ისინი არ არის შეთანხმებული პროფესიულ კავშირებთან. აშშ-ში მიღებული

ნორმების თანახმად ასეთ მოწერილებას ექვემდებარება ზოგიერთი სახის გაფიცვა¹.

გაფიცვების კანონსაწინააღმდეგოდ გამოცხადების გარდა, ცნობილია მათი შეჩერება და გადაღება, კანონით გათვალისწინებულ შემთხვევებში. შეჩერების ან გადაღების შესახებ გადაწყვეტილება გამოაქვს სასამართლოს. ასეთი გადაწყვეტილების მიღება დასაშვებია საქართველოში, თუ სახეზეა შრომის კოდექსის 50-ე მუხლით დადგენილი შემთხვევები. კერძოდ, გაფიცვა ჩერდება ან გადაიღება, თუ საფრთხე ექმნება ადამიანის სიცოცხლესა და ჯანმრთელობას, ბუნებრივი გარემოს უსაფრთხოებას ან სასიცოცხლო მნიშვნელობის სამსახურის საქმიანობას და მესამე პირთა საკუთრებას. გაფიცვის დაწყება შეიძლება გადაიღოს არაუმეტეს 30 დღით. ამავე ვადითაა დაშვებული გაფიცვის შეჩერება.

საქართველოს შრომის კოდექსი გაფიცულ მუშაკთათვის ითვალისწინებს გარკვეულ გარანტიებს, რომლებიც საერთაშორისო პრაქტიკაშია გავრცელებული და ლოგიკურად გამოძინარეობს გაფიცვის უფლების დაკანონებიდან. კერძოდ, 52-ე მუხლის მიხედვით გაფიცვა, თუ კანონსაწინააღმდეგოდ არაა ცნობილი, მაშინ გაფიცულნი დისციპლინის დამრღვევად ვერ მიიჩნევიან. ასევე, კანონის ჩარჩოებში გაფიცვის მოწყობა არ შეიძლება იყოს შრომის ხელშეკრულების მოშლის საფუძველი.

1 მოვიგანთ გაფიცვების ნაირსახეობებს. პროფესიულ კავშირებთან შეუთანხმებული გაფიცვა ცნობილია როგორც არაოფიციალური, მას აშშ-ში და დიდ ბრიტანეთში თავისი სახელიც მოეძებნა „გარეული კაგის გაფიცვა“ (ჭილდცაგ სგრიკეს). სხვა ტიპის გაფიცვები შემდეგი შეიძლება იყოს: „იტალიური გაფიცვა“ – მუშაკნი თავის საქმიანობას ასრულებენ მხოლოდ დადგენილი მოვალეობების ფარგლებში და გინდაც რომ საქმე შესრულების სხვაგვარ მიდგომას ითხოვდეს ამ წესებს მაინც არ გადაუხვევენ, ანუ საქმის უკეთესად შესრულების მოვალეობაზე ამბობენ უარს; „მწვანეთა აკრძალვებით გამოწვეული გაფიცვა“ (რენე ბან) – გარემოს უსაფრთხოების დაცვის მიზნით მოწყობილი გაფიცვაა, პრაქტიკაში ავსტრალიიდან შემოვიდა. გაფიცვების გავრცელებულ ამ საშაგალითო ტიპებზე მინიშნებით შემოვიფარგლებით, ხოლო თუ მკითხველს სურვილი ექნება საკითხს უფრო ფართოდ გაეცნოს შეუძლია მიმართოს ელექტრონულ ბეჭდვით მასალებს, გამოქვეყნებულს მისამართზე: ჰტგ:პ//ენ.წიკიპეღია.ორგ/წიკი/სტრიკებრეაკინგ

იმის გამო, რომ გაფიცვით შეიძლება ზიანი აღგებოდეს იმ დასაქმებულებს, რომლებიც მასში არ მონაწილეობენ ამავე ნორმით დადგენილია გარანტიები, რომლებსაც საქართველოს შრომის კოდექსის ნორმა ნათლად გამოხატავს. მოვიგანთ კანონისეულ ტექსტს: „დასაქმებულები, რომლებიც არ მონაწილეობენ გაფიცვაში, მაგრამ გაფიცვის გამო ვერ ასრულებენ თავიანთ სამუშაოს, დასაქმებულმა შეიძლება გადაიყვანოს სხვა სამუშაოზე ან აუნაზღაუროს შეჩერების პერიოდი სამუშაოს საათობრივი განაკვეთის მიხედვით“.

ლოკაუტი. შრომითი ურთიერთობების შეჩერების გაფიცვის მსგავსი ინსტიტუტია, ოღონდ იმართება გაფიცვის საწინააღმდეგოდ და არა დასაქმებულთა მიერ ან ინიციატივით, არამედ დამსაქმებლის მიერ. ლოკაუტი გაფიცვის მსგავსად განმარტებულია საქართველოს შრომის კოდექსის 49-ე მუხლით, რომლის მე-2 ნაწილის თანახმად: „ლოკაუტი არის დავის შემთხვევაში დამსაქმებლის დროებითი ნებაყოფლობითი უარი შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულებების მთლიანად ან ნაწილობრივ შესრულებაზე“. თუ გავაანალიზებთ ამ საკანონმდებლო განმარტებას შევნიშნავთ, რომ ლოკაუტსა და გაფიცვას ბევრი საერთო არსობრივი ნიშანი აქვს. ამიტომ, მისი მოწყობის წესი, გარანტიები და შრომითი ურთიერთობების განხორციელებასთან დაკავშირებული წესები მსგავსად რეგულირდება. საქართველოს შრომის კოდექსის მიხედვით, როგორც წესი, გაფიცვასა და ლოკაუტთან დაკავშირებული წესები ერთიდაიგივე ნორმებითაა მოწესრიგებული და მსგავსი იურიდიული არსისაა. აღნიშნულიდან გამომდინარე, ლოკაუტთან დაკავშირებული ურთიერთობების განხილვას აღარ გავაგრძელებთ.

აქტიური ან/და პასიური საარჩევნო უფლების განხორციელება

საარჩევნო უფლების განხორციელებისას შრომითი ურთიერთობების შეჩერება გათვალისწინებულია როგორც საქარ-

თველოს შრომის კოდექსით, ისე საჯარო სამსახურის შესახებ კანონით. შრომის კოდექსის ნორმა პირდაპირ უთითებს მოქალაქეთა უფლებაზე მიიღონ მონაწილეობა საარჩევნო კამპანიაში შრომითი ურთიერთობების შეჩერების შესაძლებლობის გამოყენებით მაშინაც, როდესაც ისინი პასიურად დებულობენ მონაწილეობას არჩევნებში. საჯარო სამსახურის შესახებ კანონის მიხედვით, მოხელეს უფლება აქვს არჩევნებში მონაწილეობის მიზეზით მოითხოვოს შრომითი ურთიერთობების შეჩერება თუ იგი კანდიდატად იქნება წამოყენებული საპრეზიდენტო ან წარმომადგენლობითი ორგანოების არჩევნებში. აღნიშნულიდან გამომდინარე, მოხელეს შეუძლია განახორციელოს არჩევნებში მონაწილეობის აქტიური უფლება შრომითი ურთიერთობების შეჩერების მოთხოვნით. არჩევნებში სხვაგვარად, ანუ პასიურად მონაწილეობისას კი მოხელეს შეუძლია შრომითი ურთიერთობების შეჩერების მოთხოვნა, თუ კანონმდებლობით იქნება ასეთი შესაძლებლობა გათვალისწინებული.

საპროცესო კანონმდებლობით გათვალისწინებულ შემთხვევებში საგამოძიებო, პროკურატურის ან სასამართლო ორგანოებში გამოცხადება

ამ მიზეზებით შრომითი ურთიერთობების შეჩერება, როგორც წესი, მოკლე ვადით ხდება. მიუხედავად იმისა, რომ საჯარო სამსახურის შესახებ კანონი შრომითი ურთიერთობების შეჩერებას მოცემული მოტივებით არ ითვალისწინებს, უნდა ვივარაუდოთ, რომ მოხელეებსაც შეუჩერდებათ ურთიერთობები, თუ დადგა აღნიშნულ ღონისძიებებში მონაწილეობის აუცილებლობის ფაქტი. ამ ვარაუდს კიდევ უფრო განამტკიცებს საქართველოს შრომის კოდექსის 36-ე მუხლის მე-5 ნაწილი: „საპროცესო კანონმდებლობით გათვალისწინებულ შემთხვევებში საგამოძიებო, პროკურატურის ან სასამართლო ორგანოებში გამოცხადება ანაზღაურდება სახელმწიფო ბიუჯეტიდან ...“.

**სავალდებულო სამხედრო სამსახურში გაწვევასთან
დაკავშირებით შესაბამის ორგანოში გამოცხადება
ან სამხედრო შეკრებაზე გაწვევა**

ასეთ ნორმას საჯარო სამსახურის შესახებ კანონიც ითვალისწინებს, რაც ქვეყნის ინტერესებისთვის სავალდებულო სამხედრო სამსახურის გავლის მნიშვნელობიდან გამომდინარე, სრულიად ბუნებრივია. ამასთან, უნდა ითქვას, რომ შრომის კოდექსი კითხვას გოვებს სამხედრო სამსახურის გავლის პერიოდში შრომითი ურთიერთობების შეჩერებაა გათვალისწინებული, თუ ისინი წყდება. თუ 36-ე მუხლის მე-2 ნაწილის გექსტს დავეყრდნობით, მაშინ მხოლოდ სამხედრო შეკრებაზე გაწვევის დროს ჩერდება შრომითი ურთიერთობები. ჩნდება ვარაუდი, რომ სავალდებულო სამსახურის გავლის შემთხვევაში დამსაქმებელს უფლება აქვს შეწყვიტოს შრომითი ურთიერთობები, ან მოშალოს ისინი. ეს ვარაუდი რჩება ვარაუდად, რადგან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტასთან და მოშალასთან დაკავშირებული შრომის კოდექსის მუხლები მათი განხორციელების შესაძლებლობას ამ საფუძველით არ ითვალისწინებს. ალბათ, ყველაზე სწორი იქნება საკითხი შრომის ხელშეკრულებითვე მოწესრიგდეს პირდაპირ. თუ ეს არ მოხდა და საკითხი სადაო გახდა, ჩვენი აზრით, ის შრომითი ურთიერთობების შეჩერების სასარგებლოდ უნდა გადაწყდეს. ამ აზრს ამყარებს საჯარო სამსახურის შესახებ კანონის 89-ე მუხლი, რომელიც შრომითი ურთიერთობების შეჩერების ცალსახა საფუძველად ადგენს სამხედრო სამსახურში გაწვევას, სამხედრო სარეზერვო სამსახურის გავლას და სამხედრო სარეზერვო სამსახურში მობილიზაციას.

**შვებულება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის
მოვლის გამო, შვებულება ახალშობილის შვილად აყვანის
გამო და დამატებითი შვებულება ბავშვის მოვლის გამო;
ანაზღაურებადი და ანაზღაურების გარეშე შვებულებები.**

შრომითი ურთიერთობების შეჩერების ეს საფუძველი, რომელიც გათვალისწინებულია საქართველოს შრომის კოდექსით

მოიცავს ჩვეულებრივ ყოველწლიურ შვებულებსაც. ასეთივე მიდგომაა გამოხატული საჯარო სამსახურის შესახებ კანონით, კერძოდ, 89-ე მუხლის ბ) ქვეპუნქტის მიხედვით, ნებისმიერი შვებულება ითვლება შრომითი ურთიერთობების შეჩერების საფუძვლად. უმაღლესი განათლების შესახებ კანონის 37-ე მუხლი ურთიერთობების შეჩერების საფუძვლად შვებულების კიდევ ერთ სახეს – სამეცნიერო შემოქმედებით შვებულებას უთითებს. უმაღლესი სასწავლებლების პროფესორებს შეუძლიათ 5 წელიწადში ერთხელ კვალიფიკაციის ასამაღლებლად აიღონ ანაზღაურებადი სამეცნიერო-შემოქმედებითი შვებულება. ასეთი შვებულების აღება დასაშვებია ერთი სასწავლო წლის ვადით.

დროებითი შრომისუნარობა, თუ მისი ვადა არ აღემატება ბედიმედ 30 კალენდარულ დღეს, ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა არ აღემატება 50 კალენდარულ დღეს.

შრომის კოდექსის მიღებამდე მოქმედი საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსით ამ მოტივით შრომითი ურთიერთობების შეჩერება უფრო ხანგრძლივი ვადით იყო დასაშვები და ის განუწყვეტლივ ბედიმედ 4 თვეს შეადგენდა, ხოლო წლის განმავლობაში 5 თვეს, (ზოგიერთი დაავადების შემთხვევაში, მაგალითად ფილტვების ჭლეტი, მკურნალობის უფრო ხანგრძლივად – 1 წელი იყო გათვალისწინებული) არ დაიშვებოდა ავადმყოფობის ცალკეული პერიოდების შეჯამება. ასეთი ნორმა გაცილებით უფრო მეტად იცავდა დასაქმებულის უფლებებს. მდგომარეობის გამოსწორების მიზნით შემუშავებულია და საქართველოს პარლამენტში განსახილველად წარდგენილია საქართველოს შრომის კოდექსში შესატანი ცვლილება, რომლის მიხედვითაც ნავარაუდევია შრომისუნარობის საფუძველზე შრომითი ურთიერთობების შეჩერების შესაძლებლობა, თუ შრომისუნარობა ბედიმედ 120 კალენდარულ დღემდე, ხოლო 6 თვის განმავლობაში 150 კალენდარულ დღემდე პერიოდს შეადგენს. უნდა ითქვას, რომ საქართველოს შრომის კოდექსით დადგენილი შრომისუნარობის ვადები გამოსაყენებელია ყველა შემთხვევაში, რადგან სხვა კანონები, მაგალითად, საჯარო

სამსახურის შესახებ, ან განათლების შესახებ შრომისუუნარობის ვადებს არ აღგენს.

კვალიფიკაციის ამაღლება, პროფესიული გადამზადება ან სწავლა, რომლის ხანგრძლივობა წელიწადში არ უნდა აღემატებოდეს 30 კალენდარულ დღეს.

შრომითი ურთიერთობები იმ საფუძვლით ჩერდება როდესაც დასაქმებული და დამსაქმებელი მიზანშეწონილად თვლიან კვალიფიკაციის ამაღლების აუცილებლობას. საამისოდ წელიწადში ერთხელ 30 კალენდარული დღე საკმარისად გვეჩვენება, მაგრამ იგივე ვერ ითქმის პროფესიული გადამზადებისათვის და მითუმეტეს სწავლებისათვის. ალბათ სწავლებისათვის 30 დღე მინიმალურ ვადაა დასახელებული და მხარეებს მისი შეცვლა შრომითი ხელშეკრულებით შეუძლია. შრომის კოდექსით გათვალისწინებული ნორმის ტექსტი, ვფიქრობთ ბუსტი არ არის – ისეთი წაკითხვა აქვს, რომ თითქოს ყოველწლიურადაა დასაშვები შრომითი ურთიერთობების შეჩერების შესაძლებლობის გამოყენება, მაგალითად, სწავლის მოცივით. სამეცნიერო-შემოქმედებითი შვებულება, რომლითაც შეუძლიათ პროფესორებმა ისარგებლონ მეცნიერული კვალიფიკაციის ამაღლების მიზნით გემოთ, შვებულებების საფუძვლების განხილვისას გავაშუქეთ.

განხილული, საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული საფუძვლების გარდა შრომითი ურთიერთობების შეჩერების სხვა საფუძვლებს უთითებს საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონი – მუხლები 89-ე, 90-ე და 91-ე.

ეს საფუძვლებია:

მოხელისათვის სხვა სამსახურებრივი დავალების დაკისრება;

როგორც მითითებულია, ეს საფუძველი შრომითი ურთიერთობების შეჩერებისათვის გამოიყენება კანონით დადგენილ შემთხვევებში და წესით. სხვა დავალების დაკისრების მიზეზები მოცემული არ არის და უნდა ვივარაუდოთ, რომ დამსაქმებლის მიერ განისაზღვრება. სხვა სამსახურებრივი მოვალეობის

დაკისრება შრომით ურთიერთობებს შეაჩერებს მხოლოდ მაშინ, თუ დამსაქმებელი პირი იცვლება, მაგალითად, თუ მოხელე ერთი სამინისტროდან მეორეში გადაიყვანეს. საქართველოს შრომის კოდექსში ასეთი საფუძველი ვერ იარსებებს, რადგან დამსაქმებელი ყოველთვის ერთიდაიგივე პირია. ვითარება არ იცვლება მაშინაც, როდესაც დასაქმებული სამუშაოდ სხვა გეოგრაფიულ ადგილას, მათ შორის, სხვა ქვეყანაში განლაგებულ დამსაქმებლის ფილიალში გადაჰყავთ სამუშაოს შესასრულებლად. აღნიშნულის გარდა სხვა სამუშაო ადგილზე სამსახურის შესრულებაზე ყურადღება ცალკეა გამახვილებული საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონის 89-ე მუხლის ბ) პუნქტით, რომლის ამრიგ არის, რომ მოხელეს არ შეუძლია შეეწინააღმდეგოს შრომითი ურთიერთობების შეჩერებას ასეთ შემთხვევაში, თუ იგი უარს ამბობს შეასრულოს სამუშაო სხვა სამსახურებრივ ადგილზე.

მოხელის სამსახურიდან ჩამოშორება

ამ საფუძველზე შრომითი ურთიერთობების შეჩერება დასაშვებია მხოლოდ კანონით გათვალისწინებულ შემთხვევებში და ამ შემთხვევებს, რომელთა ჩამონათვალი ამომწურავად არ უნდა მივიჩნიოთ, რადგან 89-ე მუხლის „თ“ ქვეპუნქტი ბოლოვდება სიგყვებით: „**აგრეთვე მოხელის სამსახურიდან ჩამოშორებისას რაიმე სხვა კანონიერი საფუძველი**“. შრომითი ურთიერთობების შეჩერების გამოსაყენებელ საფუძველად საჯარო სამსახურის შესახებ კანონი 90-ე და 91-ე მუხლებით უთითებს სამსახურიდან ჩამოშორების შემდეგ შემთხვევებს: მოხელის ნასვამ მდგომარეობაში ყოფნა და დისციპლინური წარმოება. საქართველოს შრომის კოდექსით ამგვარი საფუძველები მითითებული არ არის. სრულიად შესაძლებელია კერძო სამართლის პირმა დამსაქმებელმა მიმართოს ამ მომებს და კანონის ანალოგიის გამოყენება ამ შემთხვევაში სავსებით გამართლებული იქნება.

შრომითი ურთიერთობის შეჩერების ინიციატორი თუ დასაქ-

მებუღია დამსაქმებელი ვალდებულია შეაჩეროს ის გონივრული ვადით. საჯარო სამსახურის შესახებ კანონის მიხედვით, მოხელის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობა შეიძლება შეჩერდეს **„თუ მოხელის სამსახურში მიღების უფლების მქონე პირი ან დაწესებულება ამის წინააღმდეგი არ არის“**. ამასთან, საჯარო სამსახურის შესახებ კანონით შრომითი ურთიერთობების შეჩერების პერიოდი არ შემოიფარგლება „გონივრული ვადითაც კი“, რომლითაც შრომის კოდექსი შემოფარგლის შეჩერების შესაძლო პერიოდს. საჯარო სამსახურის შესახებ კანონი მხოლოდ უთითებს, რომ, თუ შეჩერების პერიოდი 3 თვეს აღემატება, მაშინ შესაბამისი ჩანაწერი შრომის წიგნაკში უნდა გაკეთდეს.

შრომითი ურთიერთობების შეჩერება დაკავშირებულია ხელფასის მიცემის საკითხის გადაწყვეტასთან. იმისათვის, რომ დამსაქმებელი არ იყოს თავნება საქართველოს შრომის კოდექსიცა და საჯარო სამსახურის შესახებ კანონიც აწესრიგებს ანაზღაურებასთან დაკავშირებულ საკითხებს. იურიდიულ მეცნიერებაში მიღებულია პრინციპი: **“შრომითი ურთიერთობების შეჩერება არ იწვევს ანაზღაურების მიღების უფლებას“**. ამასთან, მიჩნეულია, რომ დასაქმებულს პროცენტების მიღების უფლებაც უნდა უნარჩუნდებოდეს. ამ პრინციპის სამართლიანობა ეჭვგარეშეა, როდესაც შრომითი ურთიერთობები დასაქმებლის ინიციატივითაა შეჩერებული. საკითხი ბუნდოვანია როდესაც შრომითი ურთიერთობების შეჩერებას დასაქმებული ითხოვს. სწორედ ასეთი ვითარების თავიდან აცილების მიზნით კანონმდებლობა ითვალისწინებს ანაზღაურებასთან დაკავშირებულ ნორმებს.

შრომის კოდექსით საკითხი შრომის ხელშეკრულების სასარგებლოდაა გადაწყვეტილი **„შრომითი ურთიერთობის შეჩერების შემთხვევაში დასაქმებულს არ მიეცემა შრომის ანაზღაურება, თუ კანონმდებლობით ან შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული“**. ამ წესს ექვემდებარება ყველა შემთხვევა, გარდა ანაზღაურებადი შვებულებებისა. ანუ,

თუ, მაგალითად, კვალიფიკაციის ამადლების გამო ჩერდება შრომითი ურთიერთობა, ანაზღაურება დასაქმებულს მიეცემა შრომის ხელშეკრულების, ან კვალიფიკაციის ამადლების მომწესრიგებელი კანონმდებლობის მიხედვით. ამ წესიდან გამონაკლისია საპროცესო კანონმდებლობით გათვალისწინებულ შემთხვევებში შრომითი ურთიერთობის შეჩერება, რომლის დროსაც დასაქმებულს აუცილებლად უნდა მიეცეს ხელფასი, ხოლო, სახელფასო თანხის გაცემის გვირთი სახელმწიფო ბიუჯეტს აწევს.

საჯარო სამსახურის შესახებ კანონის მიხედვით, ანაზღაურება შრომითი ურთიერთობების შეჩერებასთან დაკავშირებით გაიცემა ყოველთვის, გარდა, სავალდებულო სამხედრო სამსახურში გაწვევის შემთხვევისა.

შრომითი ურთიერთობების შეჩერების გაშუქებას დავასრულებთ იმაზე მითითებით, რომ შეჩერების პერიოდით დამსაქმებელმა შეიძლება სხვა პირი დაასაქმოს, მაგრამ ეს არ ნიშნავს, რომ შრომის ხელშეკრულება შეიძლება მოიშალოს. პირიქით, სამხედრო სამსახურში გაწვევის შემთხვევაშიც კი (თუ ხელშეკრულებით მხარეებმა სხვა რამ ეარ გაითვალისწინეს) დამსაქმებელს პირდაპირ თუ არა ირიბად მაინც ეკისრება ვალდებულება კვლავ დაასაქმოს მოქალაქე, რომელიც მისი საწარმოდან გაიწვიეს სამხედრო სამსახურში და სურვილი აქვს დაუბრუნდეს ადრინდელ სამსახურს.

თავი VI. შრომითი ურთიერთობების შეწყობა და პოულა

§18. შრომითი ურთიერთობების შეწყობა

შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა იურიდიული არსით განსხვავდება შრომის ხელშეკრულების მოშლისაგან, მაგრამ მოიცავს კიდევ მას. იურიდიული განსხვავება რომ არსებობს, თვალნათლივ ჩანს საქართველოს შრომის კოდექსიდან, რომელიც ცალ-ცალკე, 37-ე და 38-ე მუხლებით აწესრიგებს მათ. კანონისეული ასეთი მიდგომა გამოწვეულია არსობრივი მხარით. **შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა ნიშნავს შრომის ხელშეკრულების მოქმედების დამთავრებას ნებისმიერი მიზეზითა და საფუძვლით. განსხვავება** სრულიად გასაგებია: შრომის ხელშეკრულების მოშლა მიზნად ისახავს და ნიშნავს შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტას, ამიგომ ნათელია, რომ შრომის ხელშეკრულების მოშლა შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის ერთ-ერთი სახეა. შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის ნაირსახეობად მათი შეჩერებაც უნდა მივიჩნიოთ, ოღონდ, იმ გაგებით, რომ **შეჩერება ურთიერთობების დროებითი და არა საბოლოო, შეუქცევადი შეწყვეტაა.** ამიგომაც არის, რომ ურთიერთობების შეჩერების მრავალ შემთხვევაში დასაქმებულს შრომითი ანაზღაურება და გარანტიები უნარჩუნდება.

შრომითი ურთიერთობების შეუქცევად შეწყვეტას შრომის ხელშეკრულების მოშლა იწვევს. სხვა საფუძვლებით შეწყვეტა ცოცხებს მათი განახლების შესაძლებლობას. შრომის სამართლის ნორმებიდან ეს მხარეც არ არის უგულებელყოფილი, მაგალითად, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-40 მუხლი ითვალისწინებს დასაქმებულის ვალდებულებას გააგრძელოს მუშაობა (ანუ შრომითი ურთიერთობები), როდესაც ხელშეკრულების ვადა გასულია, მაგრამ სამუშაოს ხასიათიდან გამომდინარე მუშაობის დაუყოვნებლივი შეწყვეტა მნიშვნელოვან

ზიანს გამოიწვევს, ან საფრთხეს შეუქმნის ადამიანის ჯანმრთელობას. ამასთან, მუშაობა უნდა გაგრძელდეს მანამ, სანამ ასეთი ვითარება არსებობს. საკითხის ამგვარი გაგების სხვაგვარი ახსნაცაა შესაძლებელი. მაგალითად, სავალდებულო სამხედრო სამსახურში გაწვევის გამო სამსახურიდან განთავისუფლება დასაქმებულს შესაძლებლობას უტოვებს აღადგინოს შრომითი ურთიერთობები სავალდებულო სამხედრო სამსახურის გავლის შემდეგ. ამ დასკვნის საფუძველი ის არის, რომ შრომის კოდექსი სავალდებულო სამხედრო სამსახურში გაწვევას შრომითი ურთიერთობების მხოლოდ შეჩერების საფუძველად მიიჩნევს, ხოლო შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის ან მოშლის საფუძველად არა.

შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის კიდევ ერთ ნაირსახეობად **შრომის სამართალი სამსახურიდან განთავისუფლებას ცნობს**. არსობრივად თუ შევხედავთ საკითხს, დიდი მტკიცება არ დაგვჭირდება, რომ სამსახურიდან განთავისუფლება შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის შემადგენელ ნაწილად განვიხილოთ და არა პირიქით. კერძოდ, თუ დასაქმებული გარდაიცვლება შრომითი ურთიერთობებიც შეწყდება, მაგრამ ამ შემთხვევაში სამსახურიდან განთავისუფლება ვეღარ მოხდება. ამ გაგებით საჯარო სამსახურის შესახებ კანონი ხარვეზს შეიცავს – 107-ე მუხლი დასათაურებულია „**განთავისუფლება გარდაცვალების გამო**“. მუხლის ტექსტიდან ირკვევა, რომ მოხელის განთავისუფლება კი არ ხდება, არამედ შრომითი ურთიერთობები წყდება. დასტურად ტექსტს მოვიგანო: „მოხელის გარდაცვალების მეორე დღიდან სამსახური ითვლება შეწყვეტილად“. სათაურს რომ ეთანადებოდეს ტექსტი, თუნდაც ასე უნდა ყოფილიყო: „მოხელე გარდაცვალების მეორე დღიდან სამსახურიდან განთავისუფლებულად ითვლება“. ნორმა რომ ასე ვერ გამოიხატებოდა, ცხადია და, კარგი იქნება, თუ მუხლის რედაქცია შეიცვლება.

ცნება „სამსახურიდან განთავისუფლება“ უფრო შრომის ხელშეკრულების შეუქცევად მოშლას გულისხმობს, თუმცა, ფარ-

თო გაგებით, მას სამსახურიდან დროებითი განთავისუფლება, ანუ, შრომითი ურთიერთობების შეჩერება – დროებით შეწყვეტაც ეთანადება. ამ ნიუანსიდან გამომდინარე, სამსახურის განთავისუფლების საფუძვლებს ხან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტასთან, ხან კი შრომის ხელშეკრულების მოქალასთან ერთად მოვისხენიებთ.

საქართველოს შრომის კოდექსი და საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონი შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის შემდეგ საფუძვლებს აწესებს:

– შრომის ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს დასრულება. ვფიქრობთ ეს საფუძველი ურთიერთობების შეუქცევად მოქალას ნიშნავს, რადგან გამოიყენება იმ შემთხვევაში, როდესაც შრომის ხელშეკრულება სამუშაოს შესრულების ვადით იყო დადებული. აქედან გამომდინარე, მისი გაგრძელების საფუძველი სამუშაოს შესრულებასთან ერთად ქრება. დასაქმებულთან შეიძლება შრომითი ურთიერთობები ხელახლა დამყარდეს ახალი ხელშეკრულების საფუძველზე, თუ მან დამსაქმებელს თავი მოაწონა.

– შრომის ხელშეკრულების ვადის გასვლა

ამ შემთხვევაში დასაშვებია შრომითი ურთიერთობების აღდგენა, თუ დამსაქმებლის ინტერესებს შეესაბამება დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობების გაგრძელება ვადაგასული შრომის ხელშეკრულების პირობებით და დასაქმებული თანახმაა გააგრძელოს შრომა იმავე პირობებით. ასეთი გაგებიდან გამომდინარე ხშირია ვადიანი ხელშეკრულებები, რომლებშიც ჩადებულია შრომითი ურთიერთობების გაგრძელება ხელშეკრულების ვადის გასვლის შემდეგ, თუ მხარეები სხვაგვარად არ გადაწყვეტენ საკითხს. ასეთ შემთხვევებში საქმე პირობითობასთანაა გვაქვს: ითვლება რომ შრომითი ურთიერთობები შეწყვეტასთან ერთად ღდება.

შრომის კოდექსით გათვალისწინებულ ამ საფუძველს შეესაბამება საჯარო სამსახურის შესახებ კანონის 94-ე მუხლით გათვალისწინებული დებულება: „სამსახურის ვადის გასვლასთან

დაკავშირებით სამსახურიდან თავისუფლდება პირი, რომელიც თანამდებობაზე გარკვეული ვადით იყო არჩეული ან დანიშნული“. სამსახურებრივი ურთიერთობების ღრობებითი ხასიათის გამო ამავე მუხლით გათვალისწინებულია მოხელესთან ახალი ვადით შრომის ურთიერთობების გაგრძელება, კერძოდ, მე-3 პუნქტის თანახმად „**თანამდებობაზე გარკვეული ვადით არჩეული ან დანიშნული პირი არ თავისუფლდება სამსახურიდან, თუ იგი ახალი ვადით იქნა არჩეული ან დანიშნული**“. მაშასადამე, განხილული მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული „სამსახურიდან განთავისუფლება“ გარდაუვლად არ გულისხმობს შრომითი ურთიერთობების შეუქცევად შეწყვეტას.¹

– ერთ-ერთი მხარის მიერ შრომითი ხელშეკრულების პირობების დარღვევა

საქართველოს შრომის კოდექსი ზოგადი, ფართო გაგების ნორმით გადმოსცემს შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის ამ საფუძველს, რის გამოც საჭიროა მეტი კონკრეტული შევძინოთ საკითხს. ამ საფუძველს ვაკუთნებთ აგრეთვე შრომის კოდექსის ცალკე პუნქტს: „**თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული ხანგრძლივი შრომისუუნარობა – თუკი შრომის უუნარობის ვადა აღემატება მედიზედ 30 კალენდარულ დღეს, ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა აღემატება 50 კალენდარულ დღეს**“ 37-ე მუხლის „ზ“ ნაწილი. ეს შეიძლება მოხდეს, როგორც დამსაქმებლის, ისე დასაქმებულის მიზმიტ. შესაბამისად, ხელშეკრულების შეწყვეტის ინიციატორი იქნება ის პირი, რომელიც უკმაყოფილოა ხელშეკრულების პირობების

¹ საკითხთან დაკავშირებით ქართველი მეცნიერების მიდგომა, ვფიქრობთ, ერთგვაროვანია. მაგალითად, თსუ ლოცენტ მაყვალა კახაძის სიყვეტებს მოემუვლიებთ: „შრომის ხელშეკრულების ვადის გასვლა, თუ იგი დადებული იყო განსაზღვრული ან გარკვეული სამუშაოს შესრულების ვადით, შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია, მაგრამ თუ ხელშეკრულების ვადის გასვლის შემდეგ შრომითი ურთიერთობა ფაქტობრივად გრძელდება და არც ერთი მხარე არ ითხოვს მის შეწყვეტას, შრომითი ურთიერთობა ფაქტობრივად გრძელდება განუსაზღვრელი ვადით“. (იხ. წიგნი „ქართული სამართლის საფუძველები“, პროფესორ რომან შენგელიას რედაქტორობით, თბილისი, 2000, გვ274-275).

დარღვევით და მიზანშეწონილად აღარ მიაჩნია ასეთ სიტუაციაში შრომითი ურთიერთობების გაგრძელება. ამისი საფუძველი მხოლოდ მაშინ წარმოიშობა, როდესაც ირღვევა ხელშეკრულების არსებითი პირობები.

დასაქმებულმა შეიძლება შეწყვიტოს შრომითი ურთიერთობები, თუ, მაგალითად, დამსაქმებელი არ უხდის ან დაგვიანებით უხდის შრომის ანაზღაურებას; ცვლის სამუშაო ადგილს დასაქმებულთან შეუთანხმებლად, არ უზრუნველყოფს შრომის უსაფრთხოების სათანადო პირობებს და ა.შ.

დამსაქმებელს ამ საფუძველით შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა შეუძლია, მაგალითად, მაშინ, როდესაც დასაქმებული არღვევს შინაგანწესს, ან ჩაიდენს სამსახურისათვის შეუფერებელ დისციპლინარულ გადაცდენას, მაგალითად, ნასვამი ან ნარკოტიკების ბემოქმედების მდგომარეობაში მყოფი გამოცხადება სამსახურში, პირადად არ შეასრულებს სამუშაოს და სხვა.

შინაგანაწესი შეიძლება დაირღვეს პატივისაღები და არასაპატიო მიზეზით. როდესაც დასაქმებული არასაპატიო მიზეზით არღვევს შინაგანაწესს, მაგალითად არ ცხადდება სამსახურში დამსაქმებელს მეტი თავისუფლება აქვს, რათა შეწყვიტოს შრომითი ურთიერთობა. მაგრამ ასეთი შემთხვევა იქნება თუ არა საკმარისი დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობების შესაწყვეტად? საკითხი რომ სწორად გადაწყდეს, საჭიროა კონკრეტული სამუშაო ადგილის მნიშვნელობა გაირკვეს მოცემული საწარმოსათვის (საქმიანობისათვის). თუ სამსახურში გამოუცხადებლობით ვერ სრულდება ის სამუშაო, რომელიც დასაქმებულს ევალებოდა, მაშინ დამსაქმებელს სრული საფუძველი ექნება დაუყოვნებლივ შეწყვიტოს შრომითი ურთიერთობა ან მოშალოს ხელშეკრულება. ასეთი შემთხვევის მაგალითი შეიძლება იყოს დასაქმებულის გამოუცხადებლობა სამუშაო ადგილზე, რომელიც უწყვეტ-ნაკადური ტექნოლოგიის ნაწილია და შეუსრულებული სამუშაო იწვევს საწარმოს გაჩერებას. ან, თუ დასაქმებული ეწევა წარმომადგენლობითი ფუნქციების შესრულებას და არ გამოცხადდა ადგილზე ხელშეკრულების

დასადებად, რომელიც დამსაქმებლისათვის ახალ შეკვეთებს ითვალისწინებს. ამ მაგალითების არსი ის არის, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის მიხედვით შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის საფუძვლის გამოყენება გონივრულობის პრინციპით უნდა ხდებოდეს. ამ პრინციპის ერთ-ერთი გამოვლინება განხილული შემთხვევებით გამოწვეული გიანის მნიშვნელობაა. გონივრულობის მეორე გამოვლინება დარღვევის სისტემატური ხასიათის არსებობას მოითხოვს, თუ ხელშეკრულების პირობების დარღვევა ზემოთ აღნიშნული სიმძიმის გიანს არ იწვევს დამსაქმებლისათვის.

დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულების პირობების დარღვევის ყველაზე ხშირი მაგალითი **შინაგანაწესის დაუცველობაა**, იგი დისციპლინარული გადაცდომით და სამსახურში გამოუცხადებლობით გამოიხატება.

არასაპაგო მიზეზით სამსახურში გამოუცხადებლობას უკვე შეეხებოდა. განხილვას დავასრულებთ იმით, რომ გონივრულობის პრინციპის შესაბამისად შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა დაუშვებელია დასაქმებულის გაუფრთხილებლად, გარდა ზემოთ აღნიშნული შემთხვევებისა. საჯარო სამსახურის შესახებ კანონის 99-ე მუხლის ბოლო პუნქტის მიხედვით, **თუ მოხელე სამსახურს 5 დღით მიაგოვებს (ანუ არ გამოცხადდება ზედიზედ 5 დღის განმავლობაში), მაშინ მასთან შრომითი ურთიერთობები შეიძლება შეწყდეს ამ პერიოდის გასვლის მომდევნო დღიდანვე.**

სამსახურში გამოუცხადებლობა შეიძლება გამოიწვიოს დასაქმებულის ხანგრძლივმა ავადმყოფობამ. მაშინ გამოუცხადებლობა, რა თქმა უნდა, პაგივისადები მიზეზით მოხდება. ასეთ შემთხვევაში შრომითი ურთიერთობა მხოლოდ შრომის ხელშეკრულების მიხედვით ვერ შეწყდება. საკითხის გადაწყვეტისას, თუ ინიციატორი დამსაქმებელია, აუცილებლად უნდა იხელმძღვანელოს კანონმდებლობით დადგენილი მოთხოვნებით და დაიცვას შრომის უნარობასთან დაკავშირებით სამსახურში გამოუცხადებლობის დასაშვები მინიმალური ვადები. ხელშეკრულებით ამ ვადების გაზრდა შეიძლება მოწესრიგდეს – მხედველობაში

გვაქვს საქართველოს შრომის კოდექსის ნორმა შრომისუნარობასთან დაკავშირებით. ამ საკითხს საჯარო სამსახურის შესახებ კანონი აწესრიგებს პირდაპირი მოქმედების ნორმით. საკითხს აწესრიგებს მე-100 მუხლი, რომლის პირველი მუხლის მიხედვით, „**მოხელე შეიძლება გაათავისუფლონ სამსახურიდან ავადმყოფობის ან დასახიჩრების გამო სამსახურში გედიმედოთხი თვის, ან კალენდარული წლის მანძილზე ექვსი თვის გამოუცხადებლობის გამო**“. როგორც ვხედავთ საჯარო სამსახურის კანონით დადგენილი სამსახურში გამოუცხადებლობის ხანგრძლივობა გაცილებით უფრო მეტია, ვიდრე შრომის კოდექსითაა გათვალისწინებული. კერძო სექტორში დასაქმებული საჯარო მოსამსახურესთან შედარებით მნიშვნელოვნად უარეს პირობებშია. მას შეიძლება შრომითი ურთიერთობები შეუწყდეს გედიმედ 30 კალენდარული დღის განმავლობაში გამოუცხადებლობის გამო, ხოლო მოხელეს – ოთხი თვის გასვლის შემდეგ, ანუ, კერძო სექტორში დასაქმებულისათვის გამოუცხადებლობის ხანგრძლივობა 4-ჯერ ნაკლებია. ასევე, მრავალჯერ ნაკლებია მეორე ვადა – 6 თვის განმავლობაში 50 დღე, შეადარეთ მოხელისათვის დადგენილ ანალოგიურ ხანგრძლივობას – კალენდარული წლის მანძილზე 6 თვე. ვფიქრობთ, საკითხი გამოსასწორებელია, რადგან საქართველოს მოქალაქეთათვის გაუმართლებლად განსახვავებულ პირობებს ადგენს და ლახავს ადამიანის უფლებებს.

არასაპატიო მიზეზით სამუშაოს გაცდენისათვის დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტისას დამსაქმებელს რაიმე დამატებითი ანაზღაურების ვალდებულება ვერ დაეკისრება, პირიქით, შეიძლება დასაქმებულისაგან მითხოვოს მან მიანის ანაზღაურება. პატივსაღები მიზეზის შემთხვევაში დასაქმებულს შეიძლება მიეცეს შვებულება, მათ შორის, შრომისუნარობასთან დაკავშირებული ნორმის მიხედვით და აუნაზღაურდეს შვებულებაში ყოფნის პერიოდი.

გარდა აღნიშნულისა, შრომისუნარობის საფუძველზე მოხელესთან შრომითი ურთიერთობები წყდება დროებით და არა შე-

უქცევადად. საჯარო სამსახურის შესახებ კანონის მე-100 მუხლის მე-2 პუნქტი საკითხს ასე აწესრიგებს: **“ამ მუხლის პირველი პუნქტის საფუძველზე მოხელე შეიძლება გაათავისუფლონ სამსახურიდან მხოლოდ დროებითი შრომისუნარობის ფურცლის მოქმედების პერიოდში“**. ამ ტექსტიდან გამომდინარე, მოხელის მხოლოდ გამოუცხადებლობის პერიოდით წყდება შრომითი ურთიერთობები. ამ გაგებით საკითხს კიდევ უფრო ნათელს ხდის ამავე მუხლის მე-3 პუნქტი, რომლის მიხედვითაც მოხელესთან შრომითი ურთიერთობები ჩერდება (შეწყვეტის ერთ-ერთი მხარე). რადგან ნახმარია სიტყვა „ჩერდება“, გასაგებია, რომ ის დროებითია და ლოგიკურად გამომდინარეობს ამ პერიოდით თანამდებობის შენარჩუნებას, რაც გათვალისწინებულია კიდევაც. ამასთან, შრომითი ურთიერთობა მოხელესთან დროებით წყდება ინვალიდობის დადგენამდე ან გამოჯანმრთელებამდე. ამგვარი ნორმა შრომის კოდექსში არ არსებობს. საკითხის ასე გადაწყვეტა იმის გამოა, რომ საჯარო სამსახურებრივი შრომითი ურთიერთობები მოხელესთან მხოლოდ კანონზეა დამოკიდებული, ხოლო კერძო სექტორში საკითხი სამართლიანად შეიძლება შრომის ხელშეკრულებით მოწესრიგდეს. ამასთან, შრომის კოდექსი შრომისუნარობას არ მიიჩნევს შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის ან ხელშეკრულების მოშლის საფუძველად. ის მხოლოდ შეჩერების საფუძველია და, შესაბამისად, თუ კანონის გონს გავყვებით მივალთ იმ დასკვნამდე, რომ ამ შემთხვევაში საკითხი უნდა მოწესრიგდეს საჯარო სამსახურის კანონის ნორმების ანალოგიურად.

შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის განსახილველი საფუძველი გამოიყენება აგრეთვე დისციპლინარული გადაცდომების შემთხვევებში. საქართველოს შრომის კოდექსი მათ ჩამონათვალს არ იძლევა და არც გერმინს ხმარობს. დისციპლინარული დარღვევების მოწესრიგება შეიძლება შრომის ხელშეკრულების პირობებით მოხდეს. მაგრამ, თუ საკითხი პირდაპირ, ხელშეკრულებით არ იქნება გათვალისწინებული, მაშინ საჭიროა კანონის ანალოგიით მაინც გადაწყდეს. ამ შემთხვევაში კვლავ საჯარო სამსახურის შესახებ კანონის შესაბამისი ნორ-

მების გათვალისწინება დაგვეხმარება, იგი 99-ე მუხლით მეც სიცხადეს სძენს საკითხს. პირველი პუნქტით გამოცხადებულია სამსახურიდან განთავისუფლება დისციპლინარული გადაცდომის გამო. ამგვარი განთავისუფლება, ჩვენი აზრით, **შრომითი ურთიერთობების შეუქცევად შეწყვეტას ნიშნავს**. უფრო მეტიც, ამ მოტივით განთავისუფლებული დასაქმებული სხვა სამსახურის ძიებისას შეიძლება ცუდ პირობებში აღმოჩნდეს, რადგან წინანდელი დამსაქმებელი კარგ დახასიათებას ვერ მისცემს.

მე-2 პუნქტი ცხადს ხდის, რომ, ზოგადი წესით, პირველი დისციპლინარული გადაცდომა ურთიერთობებს ვერ შეწყვეტს, რადგან მითითებულია: **„სამსახურებრივ მოვალეობათა დარღვევისათვის მოხელე შეიძლება გაანთავისუფლონ სამსახურიდან, თუ მის მიმართ უკვე მოქმედებს დისციპლინარული პასუხისმგებლობის ნებისმიერი სხვა ზომა“**. ეს წესი გენერალური ხაზის გატარების გამოხატველია. მომდევნო პუნქტი შეიცავს ნორმას, რომელიც მოხელის განთავისუფლებას დასაშვებად მიიჩნევს დისციპლინარული პასუხისმგებლობის მოქმედების გარეშეც, თუ საქმე გვაქვს სამსახურებრივი მოვალეობების უხეშ დარღვევასთან. როდის დგება ეს კანონით განმარტებული არ არის და უნდა ვივარაუდოთ, რომ უხეში დარღვევა მაშინ იქნება, როდესაც სამსახურის საქმიანობას მიაღებება შესაბამისი სიმძიმის ზიანი, მაკერიალურის ჩათვლით. საკითხი უნდა გადაწყდეს ზემოთ მოცემული მსჯელობის ანალოგიით და დადგინდეს, რამდენად მნიშვნელოვანია მოცემული ერთჯერადი დისციპლინარული გადაცდომა.

§19 შრომითი ურთიერთობების მოშლა

შრომითი ურთიერთობების მოშლა, როგორც შეწყვეტის საფუძველი, პირდაპირაა მითითებული საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლით. განსაზღვრულია, რომ ხელშეკრულების მოშლა შეიძლება ერთ-ერთი მხარის ინიციატივით. ამასთან, მხარეები თუ შეთანხმდნენ შრომითი ურთიერთობე-

ბი მათი შეთანხმებით შეწყდება. ამ საფუძველზე შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტისას აუცილებელია შრომის კოდექსის მოთხოვნების დაცვა. კერძოდ, საჭიროა შესრულდეს დადგენილი წესი: როდესაც ხელშეკრულების მოშლის ინიციატორი დასაქმებულია, მან დამსაქმებელი წერილობით უნდა გააფრთხილოს არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე. ამავე ნორმის თანახმად ხელშეკრულებით შეიძლება ეს ვადა შეიცვალოს. საჯარო სამსახურის შესახებ კანონი შეიცავს ნორმას, რომლის მიხედვითაც დასაქმებული საკუთარი ინიციატივით თავისუფლდება სამსახურიდან, თუ დამსაქმებელი დააკმაყოფილებს მის წერილობით განცხადებას. ამ ნორმის გამომხატველი 95-ე მუხლი წინასწარ წერილობით გაფრთხილებას არ მოითხოვს.

როდესაც ხელშეკრულების მოშლის ინიციატორი დამსაქმებელია წინასწარი შეგყობინება შრომის კოდექსით გათვალისწინებული არ არის. ვფიქრობთ, დასაქმებულის ინტერესები რომ არ შეილახოს, ასეთი შემთხვევისათვის წესი ხელშეკრულებით უნდა განისაზღვროს. თუ ხელშეკრულებით წესი განსაზღვრული არ იქნება, საკითხის გადაწყვეტა ისევ კანონის ანალოგიითა და გონიერულობის პრინციპით უნდა მოგვარდეს.

გემოთ განხილული დისციპლინარული გადაცდომების გარდა ხელშეკრულების მოშლის ინიციატივა დამსაქმებელს შეიძლება ეკუთვნოდეს კიდევ სხვა შემთხვევებში, რომელთაგანც მხოლოდ ერთი და ისიც ცალკე საფუძველადაა მითითებული შრომის კოდექსში. ასეთ საფუძველად უნდა მივიჩნიოთ 37-ე მუხლის ბოლო ნაწილი, რომლითაც დამსაქმებელი პირის ლიკვიდაციის წარმოებაა მითითებული. შრომის კოდექსი არ ასახელებს დასაქმებულთა შემცირებას, რაც არ ნიშნავს, რომ კერძო სექტორში მოქმედ დამსაქმებელს ამის უფლება არა აქვს. საჯარო სამსახურის შესახებ კანონი ამ საფუძველს უთითებს 97-ე მუხლით. დადგენილია, რომ მოხელე სამსახურიდან შეიძლება გაანთავისუფლონ დაწესებულების შტაგებით გათვალისწინებულ თანამდებობათა შემცირებისას. ამავე მუხლით მითითებულია, რომ მოხელე თავისუფლდება სამსახურიდან გაფრთხილების

ვადის გასვლიდან პირველივე დღეს. გაფრთხილების ვადა ერთი თვითაა განსაზღვრული.

მხარეთა შეთანხმების შრომის ხელშეკრულების საფუძველად გამოყენება პრაქტიკაში სირთულეებს არ გამოიწვევს. მხარეები შეთანხმებამდე რომ მივიდნენ, ერთმანეთს წინასწარ უნდა აცნობონ შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის განმარტება, საფუძველი და ღრო. სავალდებულო არ არის წერილობითი შეტყობინება, რადგან მხარეები შეთანხმებამდე შეიძლება ბეპირი განსჯის ღროს მივიდნენ. ამ საფუძველის გამოყენებისათვის შეტყობინების რაიმე ვადა დადგენილი არ არის და, შესაბამისად, სავალდებულო არ არის სხვა საფუძველისათვის შეტყობინების განსაზღვრული ვადის დაცვა, მაგალითად, როდესაც ხელშეკრულების მოშლის თაობაზე დასაქმებულის ინიციატივით ხდება შეთანხმება, არ არის აუცილებელი საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-2 ნაწილი დადგენილი 30 დღიანი ვადის დაცვა – ამ შეტყობინების მიზანიც ხომ მხარეთა შეთანხმებაა და ის გათვალისწინებულია კოდექსით მხოლოდ იმიტომ, რომ დამსაქმებლის ინტერესები არ შელახოს შრომითი ურთიერთობების მოულოდნელი შეწყვეტის გამო.

საჯარო სამსახურის შესახებ შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის ეს საფუძველი პირდაპირ არ არის ასახული ნორმის სახით, მაგრამ შეთანხმების საჭიროება და დასაშვებობა გამომდინარეობს სამსახურიდან განთავისუფლებასთან დაკავშირებული ნორმებიდან. მაგალითად, როდესაც მოხელე სხვა სამსახურის შესასრულებლად გადადის, თუ იგი აირჩიეს. ნათელია, რომ მოხელე არჩევნებში მონაწილეობის შესახებ დაწესებულებას აცნობებდა და მის თანხმობასაც მიიღებდა. საჯარო სამსახურების მიერ ამ საფუძველის გამოყენება განსაკუთრებით მიზანშეწონილია, როდესაც ურთიერთობები წყდება სხვა მუშაკებთან და არა მოხელესთან.

სასამართლო განაჩენის ან გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლა, რომელიც სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობას გამორიცხავს.

შრომითი ურთიერთობების ამ საფუძველს საჯარო სამსახურის შესახებ კანონიც ითვალისწინებს 103-ე მუხლით. შრომის კოდექსის ნორმის მიხედვით შეწყვეტის ეს საფუძველი მხოლოდ სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობის გამორიცხვას ეყრდნობა, ხოლ საჯარო სამსახურის შესახებ კანონი აფართოვებს მიზეზთა რიცხვს, რომელზე დაყრდნობითაც ის არის დადგენილი. კერძოდ, **მოხელე შეიძლება განთავისუფლდეს სამსახურიდან მაშინაც, როდესაც მას შეეფარდა სასჯელი განზრახ ჩადენილი დანაშაულისათვის, მიუხედავად იმისა, გამოირიცხება თუ არა სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობა განაჩენის აღსრულების შედეგად.**

დამსაქმებელი ფიზიკური პირის ან დასაქმებულის გარდაცვალება; დამსაქმებელი იურიდიული პირის ლიკვიდაციის წარმოების დაწყება.

საქართველოს შრომის კოდექსი ამ საფუძველებს ცალ-ცალკე მიუთითებს. ჩვენ მათ ვაერთიანებთ იმის გამო, რომ მოვლენები, რომლებიც შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის მიზეზია, მსგავსია არსობრივად. პირველად დასახელებული საფუძველი დიდ ახსნა-განმარტებას არ მოითხოვს, ამიტომ ყურადღებას ლიკვიდაციის წარმოებაზე უფრო გავამახვილებთ. საქართველოს შრომის კოდექსი დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის წინასწარ საქმის ვითარებაში ჩაყენებას არ ითვალისწინებს ლიკვიდაციის წარმოების დაწყებასთან დაკავშირებით. მაგრამ, სრულიად ნათელია, რომ ასეთი საფუძველით შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა მოითხოვს მისი თანმდევი საკითხების მოწესრიგებას, რაზეც აქცენტი შრომის ხელშეკრულებაზე გადატანილად უნდა ჩავთვალოთ. თუკი დავა წარმოიშვა და შრომის ხელშეკრულება არ შეიცავს საკითხის გადაწყვეტის მომწესრიგებელ პირობებს, უპრიანი იქნება ანალოგიას მივმართოთ.

საჯარო სამსახურის შესახებ კანონი ლიკვიდაციასთან დაკავშირებით მოხელის სამსახურიდან განთავისუფლებას 96-ე მუხლით აწესრიგებს. იგი ერთმნიშვნელოვანს ხდის, რომ დაწესებულების რეორგანიზაცია ლიკვიდაციისაგან განსხვავდება

და ის არ შეიძლება იყოს მოხელის სამსახურიდან განთავისუფლების საფუძველი. ჩვენი აზრით, კერძო სექტორში მოქმედი სამსახურებისათვისაც ეს ნორმა აუცილებლადაა გასათვალისწინებელი. ამავე მუხლის მე-4 პუნქტით განსაზღვრულია აგრეთვე, რომ დაწესებულების დაქვემდებარების შეცვლა ასევე ვერ იქნება შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის საფუძველი. კერძო სექტორში საკითხის ანალოგიით გადაწყვეტა ასევე მიზანშეწონილად მიგვაჩნია მაშინ, როდესაც საწარმო ერთი მფლობელისაგან სხვა მფლობელის ხელში გადადის, ან როდესაც ხდება გაერთიანება სხვა საწარმოსთან და ა.შ. ასეთ შემთხვევებში მეწარმეებს საფუძველი არა აქვთ შრომითი ურთიერთობები შეუწყვიტონ აღრინდელ დაქვემდებარებაში მყოფი საწარმოს მუშაკებს.

საჯარო სამსახურის შესახებ კანონის 108-ე მუხლი ავალდებულებს დაწესებულებას (დამსაქმებელს) შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტამდე ერთი თვით ადრე შეაგყობინოს მოხელეს. დადგენილია პასუხისმგებლობა ამ მოთხოვნის შეუსრულებლობის შემთხვევაში – დაწესებულება ვალდებულია კომპენსაციის გაცემის გარდა მოხელეს ყოველი გადაცილებული დღისათვის გადაუხადოს ხელფასი. ვფიქრობთ ანალოგიური წესის გამოყენება კერძო სექტორში სრულიად სამართლიანი იქნება.

საქართველოს შრომის კოდექსი შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტისას აწესრიგებს არასრულწლოვანთან დაკავშირებით ხელშეკრულების მოშლას. 39-ე მუხლის თანახმად: **„არასრულწლოვნის კანონიერ წარმომადგენელს ან მზრუნველობის/მეურვეობის ორგანოს უფლება აქვთ მოითხოვონ არასრულწლოვანთან შრომითი ხელშეკრულების მოშლა, თუ მუშაობის გაგრძელება ზიანს მიაყენებს არასრულწლოვნის სიცოცხლეს, ჯანმრთელობას ან სხვა მნიშვნელოვან ინტერესებს“.**

საქართველოს შრომის კოდექსი არ შეიცავს ნორმებს დასაქმებულთა რიცხვის შემცირების საფუძველზე შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის შესახებ. მაგრამ, ამ ვითარებამ არ

უნდა გვაფიქრებინოს, რომ მეწარმეს არ შეუძლია შეწყვიტოს შრომითი ურთიერთობები წარმოების შეკვეცასთან დაკავშირებით. ოღონდ, ამ შემთხვევაში დაცული უნდა იყოს ლიკვიდაციის წარმოების დაწყებასთან დაკავშირებით მემოთ განხილული წესები. ცხადია, ასეთ შემთხვევაში დასაქმებულს უნდა მიეცეს გონივრული ოდენობის საკომპენსაციო თანხა. ეს საკითხები, რა თქმა უნდა შრომის ხელშეკრულებითაა გასათვალისწინებელი, მაგრამ თუ დავა წარმოიშვა, ალბათ საკითხის გადაწყვეტას საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონი გვიკარნახებს, რომელიც შტატების შემცირებას სამსახურიდან განთავისუფლების საფუძვლად პირდაპირ ასახელებს და შესაბამის წესსაც ადგენს. 98-ე მუხლის მე-3 პუნქტი და 108-ე მუხლის პირველი პუნქტი მიუთითებს დასაქმებულის გაფრთხილების აუცილებლობაზე, რაც იმავე ვადაში კეთდება და ისეთივე შედეგები მოსდევს, რაც ლიკვიდაციის წარმოებასთანაა დაწესებული.

დასაშვებია შემთხვევა, როდესაც დასაქმებული დაკავებულ თანამდებობას არ შეესაბამება. ამ შემთხვევაში დამსაქმებელს უნდა ჰქონდეს საფუძველი, რათა შეწყვიტოს მასთან შრომითი ურთიერთობები. საქართველოს შრომის კოდექსი არ იძლევა ასეთი საფუძვლის გამოყენების ნორმებს. საჯარო სამსახურის შესახებ კანონი 98-ე მუხლით აწესრიგებს აღნიშნული საფუძველით შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის შესაძლებლობას. დადგენილია, რომ აღნიშნული საფუძველი გამოიყენება, თუ:

– გამოსაცდელი ვადის დროს გამოვლინდა არაღამაკმაყოფილებელი შედეგები;

– არაღამაკმაყოფილებელი აღმოჩნდა ატესტაციის შედეგები;

– არ არის წარმოდგენილი მოცემული თანამდებობის დასაკავებლად საჭირო საბუთი, მაგალითად, ცნობა განათლების შესახებ, ან სამეცნიერო ხარისხის დამადასტურებელი დიპლომი;

– სახელმწიფო ენის უცოდინარობა გამოაშკარავდა იმ მოთხოვნათა შესაბამისად, რაც მოცემული თანამდებობიდან გამომდინარე სამსახურებრივი მოვალეობების შესასრულებ-

ლადაა აუცილებელი, აგრეთვე გამოვლინდა სხვა პირებთან ნორმალური ურთიერთობების წარმართვის შეუძლებლობა;

– პროფესიული ჩვევები არ არის დამაკმაყოფილებელი სამსახურებრივი მოვალეობების შესასრულებლად;

– დადგენილი ასაკი – 65 წელი მიღწეულია;

– მოხელე გაწვეულია სამხედრო ან ალგერნატიულ სამსახურში, გარდა იმ შემთხვევებისა, როდესაც არის სამსახურებრივი ურთიერთობების შეჩერების საფუძვლები;

– მოხელის თანამდებობაზე არჩევის ან დანიშვნის დროს დაირღვა კანონმდებლობით დადგენილი მოთხოვნები და დარღვევა ჯერ კიდევ აღმოფხვრილი არ არის;

– მოხელე გავიდა საქართველოს მოქალაქეობიდან, ან შეიცვალა მოქალაქეობა.

საქართველოს შრომის კოდექსი დუმს, მაგრამ საჯარო სამსახურის შესახებ კანონი ითვალისწინებს ნორმებს, რომლებიც კრძალავს სამსახურებრივი ურთიერთობების შეწყვეტას გარკვეული პირობების არსებობისას. მოხელე სამსახურიდან ვერ განთავისუფლდება შტაგების შემცირების, ბღერული ასაკის მიღწევის, ან ატესტაციის შედეგების გამო, თუ ის იყენებს ანამბლაურებად რომელიმე შვებულებას, გაწვეულია სავალდებულო სამხედრო სამსახურში; იმყოფება სასწავლო შეკრებაზე, ან მობილიზებულია რეზერვისგად, ჩაბმულია საარჩევნო კამპანიაში, როგორც კანდიდატი.

შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის განხილვას დაეასრულებთ იმ გარემოებაზე მითითებით, რომ დამსაქმებელი ვალდებულია სამსახურიდან დათხოვნილ მუშაკს გადაუხადოს შესაბამისი კომპენსაციები, რომლებიც კანონით დადგენილის გარდა შეიძლება შრომის ხელშეკრულებით იყოს გათვალისწინებული. შრომის ხელშეკრულება რომც დუმდეს, ვფიქრობთ, დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტისას იგი ვალდებულია გაიღოს გონივრული საკომპენსაციო თანხა, რომლის ოდენობაც უნდა განისაზღვროს კონკრეტული გარემოებების მიხედვით.

თავი VII. სამუშაო და დასვენების დრო

სამუშაო დრო დროის ის ნაწილია, რასაც დასაქმებული ან-დომებს მასზე დაკისრებული მოვალეობების შესრულებას უშუ-ალოდ სამუშაო ადგილზე. სამუშაო ადგილად ვგულისხმობთ იმ ადგილს, სადაც შესასრულებელი საქმის ვითარებიდან გამომ-დინარე სრულდება სამუშაო. მაგალითად, მივლინებისას სამუ-შაო ადგილად მივლინების ადგილი უნდა ვიგულისხმოთ.

სამუშაოს შესრულების დროს საჭიროა დასაქმებულმა პერი-ოდულად შეისვენოს ხოლმე, ეს უმეტესწილად სამსახურის მდე-ბარეობის ადგილზე ხდება. სამუშაო კონდიციების აღსადგენად გათვალისწინებულ ხანმოკლე მოწყვეტას სამუშაოს შესრულე-ბისაგან (ჩვეულებრივ არაუმეტეს 1 საათისა) მოიცავს შრომის სამართლებრივი ცნება „შესვენება“.

დასვენება ხანგრძლივ (არანაკლებ 11 საათით) მოწყვეტას გულისხმობს სამუშაოს შესრულებისაგან და იმ ადგილზე ხდება, რომელსაც დასაქმებული აირჩევს საკუთარი შეხედულებით.

ცნება „სამუშაო დრო“ არ მოიცავს შესვენებისა და დასვენე-ბის დროს.

§20. სამუშაო დრო

არსებობს „ჩვეულებრივი“, ანუ „ნორმალური“ და „ზეგა-ნაკვეთური“ სამუშაო დროის კატეგორიები. ზეგანაკვეთური სამუშაო დრო მუშაობის ის დროა, როდესაც დასაქმებული ას-რულებს მასზე დაკისრებულ სამსახურებრივ მოვალეობას ან სპეციალური დავალებით გათვალისწინებულ სამუშაოს ჩვეუ-ლებრივი სამუშაო დროის გასვლის შემდეგ.

ამ ორივე კატეგორიის ჩვეულებრივი ხანგრძლივობა დგინ-დება კანონმდებლობით, კოლექტიური ან ინდივიდუალური ხელ-შეკრულებით. კანონმდებლობით დადგენილი სამუშაო დროის ხანგრძლივობა შეიძლება შემცირებისაკენ შეიცვალოს ინდივი-

დუალური ან კოლექტიური ხელშეკრულებით, ასეთი პრაქტიკა არსებობს კერძო სამართლებრივ სექტორში.

სადღეისოდ ნორმალურად მიჩნეული სამუშაო დროის დამკვიდრებისათვის მშრომელებს სერიოზული ბრძოლა დასჭირდათ. **მოდრაობა 8 საათიანი სამუშაო დროის მოთხოვნით ბრიგანეთში დაიწყო ჯერ კიდევ ინდუსტრიული რევოლუციების დროს**, როდესაც მსხვილ საწარმოებში დანერგილმა სამრეწველო წარმოებამ მუშაობის ხასიათი შეცვალა და განაპირობა მუშაობის ხანგრძლივობის გაზრდა სამუშაო პირობების დამძიმებასთან ერთად. დიდი შემოსავლების მიღებით დაინტერესებული მეწარმენი ნაკლებად ფიქრობდნენ დასაქმებულთა ადამიანურ ყოფაზე და, როგორც წესი, მოითხოვდნენ, რომ მათ ემუშავათ არანაკლებ 10 – 16 საათისა. ასეთი ვითარება იყო თითქმის ყველა ქვეყანაში. არც სამუშაო დროის ხანგრძლივობა და არც სამუშაო პირობები კანონმდებლობით ჯერ კიდევ არ წესრიგდებოდა და მეწარმენი ბავშვების შრომასაც უკონტროლო ექსპლუატაციას უწევდნენ.

ადამიანის ყოფის გაუმჯობესებისაკენ მიმართული ბრიგანეთის მოძრაობის ლიდერებმა წამოაყენეს მოთხოვნები (მათ სხვა ქვეყნებშიც გამოეხმაურნენ და მოძრაობამ საერთაშორისო ხასიათი მიიღო)¹ და, მათ შორის, მოითხოვეს სამუშაო დღის შემოფარგვლა 10 საათით. მოთხოვნის წარმოშობის ავტორად მოგვევლინა რობერტ ოუენი, რომელმაც იმავდროულად საკუთარ საწარმოში შემოიღო დღეში 10 საათიანი შრომა. შემდეგ, 1817 წელს მანვე მიიჩნია, რომ უფრო ნორმალური იქნებოდა 8 საათიანი შრომის დროის დამკვიდრება და განთქმული სლოგანით (გამოთქმით) გამოხატა სამუშაო დროის ასეთი ხანგრძლივობის შესაბამისობა ადამიანის ღირსეული ყოფისათვის მნიშვნელოვანი მუშაობის წესის დამკვიდრებისათვის. ოუენის სლოგანი ასეთნაირად ჟღერდა: **8 საათი მუშაობისათვის, 8 საა-**

1 მოძრაობამ 8 საათიანი სამუშაო დღის მოთხოვნით საფუძველი ჩაუყარა „შრომის დღის“ და „პირველი მაისის დღის“ საზემო აღნიშვნას მრავალ ქვეყანაში.

თი ძალების აღდგენისათვის, 8 საათი დასვენებისათვის (Eight hours labour, Eight hours recreation, Eight hours rest). 1847 წელს ინგლისში ქალებსა და ბავშვებს დაუწესდათ 10 საათიანი სამუშაო დღე. 1848 წელს, რევოლუციის შემდეგ, ფრანგმა მუშაკებმა მიიღწიეს 12 საათამდე სამუშაო დღის შემცირებას. ჩარგისგების საპროტესტო გამოსვლების ძირითადი არსი სწორედ სამუშაო დროის შემცირება და პირობების გაუმჯობესება იყო. საკუთარი უფლებების უფრო ეფექტური დაცვის მიზნით ამ აღრეულ ხანაშივე ჩამოყალიბდა მუშაკთა გაერთიანებები – პროფესიული კავშირები.

საერთაშორისო არენაზე უკვე მოქმედებდა მშრომელთა საერთაშორისო გაერთიანება, რომელმაც 1866 წელს ენევაში გამართულ კონგრესზე გამოაქვეყნა მოწოდება 8 საათიანი სამუშაო დღის საყოველთაოდ შემოღების აუცილებლობის ხაზგასმით. კონგრესზე მიღებული მოწოდება ეფუძნებოდა შემდეგ დასაბუთებას „სამუშაო დღის სამართლებრივად შემოფარგვლა წინასწარი პირობაა, ურომლისოდაც მუშათა კლასის ყოფის გაუმჯობესების ან ემანსიპაციისაკენ მიმართული ყველა შემდეგი მცდელობა ნაყოფს არ გამოიღებს, რის გამოც კონგრესის შეთავაზებაა სამუშაო დღის ხანგრძლივობის სამართლებრივ ზღვრად იყოს შემოღებული 8 საათი. იმის მიუხედავად, რომ გარკვეული წარმატებები იყო მიღწეული დასაწყისშივე და საქმემ წინ წაიწია, ავსტრალიასა და ახალ ზელანდიაში კვალიფიციურ მუშაკთათვის შემოიღეს 8 საათიანი სამუშაო დღე, მშრომელებს მოუხდათ ხანგრძლივი ბრძოლა და ფართო გაფიცვის მოწყობა საკანონმდებლო ნორმებში სათანადო ცვლილებების ასახვისათვის. საბოლოოდ მიზანი მიღწეულ იქნა XX საუკუნის შუა წლებში¹. ამერიკის შეერთებულ შტატებში საკითხი მშრომელთა სასარგებლოდ მხოლოდ 1938 წელს გადაწყდა, როდესაც მიიღეს აქტი სამართლიანი შრომის სტანდარტების შესახებ

1 მოძრაობას სამუშაო დროის შემცირების მოთხოვნით უფრო ფართოდ მკითხველი გაეცნობა ინგერნეგ-მისამართზე: http://en.wikipedia.org/wiki/Eight-hour_day

(Fair Labor Standards Act). საკითხის ასეთ გადაწყვეტას წინ უძღვოდა ფართომასშტაბიანი გაფიცვები ჩიკაგოსა და სხვა რეგიონებში. ევროპაში 8 საათიანი სამუშაო დროის დამკვიდრების დასაწყისი გერმანიაში, საფრანგეთში, პორტუგალიასა და ესპანეთში გატარებულ შრომის სამართლებრივ ნოვაციებს უკავშირდება. XIX და XX საუკუნის მიჯნაზე 8 საათიანი სამუშაო დღე გერმანიაში ცეისის ქარხნებში შემოიღეს. საფრანგეთში 40 საათიანი სამუშაო კვირა იყო შემოღებული 1936 წელს. ესპანეთი მსოფლიოში პირველი ქვეყანა გახდა, რომელმაც 1919 წლის საყოველთაო გაფიცვის შედეგად შემოიღო 8 საათიანი სამუშაო დღე. ესპანეთს პორტუგალიამაც აუბა მხარი და იმავე 1919 წელს დააკმაყოფილა მშრომელთა მოთხოვნები. ანალოგიურად ვითარდებოდა საქმე ცენტრალურ და სამხრეთ ამერიკაში. როგორც ვხედავთ 8 საათიანი სამუშაო დროის შემოღებას ცალკეული ქვეყნებისა და საერთაშორისო მასშტაბით წარმოებული საყოველთაო გაფიცვების ჩათვლით მშრომელთა დიდი ბრძოლა დასჭირდა.

საკითხის გაშუქებას გავაგრძელებთ უპირატესად საქართველოს შრომის სამართლის მაგალითზე, სხვა ქვეყნების სამართალთან შედარების მოშველიებით.

საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებულია სამუშაო დროის მოსაწესრიგებელი სპეციალური IV თავი, რომელიც დასათაურებულია „სამუშაო, შესვენებისა და დასვენების დრო“. საჯარო სამსახურის შესახებ კანონი ანალოგიურ სპეციალურ თავს არ შეიცავს და ცალკეული ნორმებით აწესრიგებს სამუშაო დროსა და დასვენებას. კანონი შესვენებასთან დაკავშირებულ ნორმებს არ მოიცავს.

უმეგესწილად სამუშაო დროის ჩვეულებრივ ხანგრძლივობას აღგენს კანონი ან კოლექტიური ხელშეკრულება, მაგრამ მოგიერთ ქვეყანაში, მაგალითად, დიდ ბრიტანეთსა და დანიაში დასაქმებულთა უმეგესობისათვის სამუშაო დროის ხანგრძლივობა წესრიგდება მხოლოდ კოლექტიური ხელშეკრულებით. ამასთან, ქვეყნებში, რომლებიც სამუშაო დროის ხანგრძლივო-

ბას კანონმდებლობით განსაზღვრავენ, კანონით დადგენილი ხანგრძლივობა აღემატება კოლექტიური ხელშეკრულებით დადგენილს. ასეთი ვითარება იმიტომ იქმნება, რომ კანონი ადგენს მაქსიმალურ ხანგრძლივობას და, ამასთან, შესაძლებლობას იძლევა, რათა ხელშეკრულებით უფრო მსუბუქი პირობები დადგინდეს.

სამუშაო დროის მოწესრიგება იმდენად მნიშვნელოვანია შრომის სამართლისათვის, რომ მასთან დაკავშირებული ურთიერთობების მოწესრიგების ჰარმონიზაცია ევროპის თანამეგობრობის საბჭოს 1993 წლის ნოემბრის დირექტივის (შემდგომ „ევროსაბჭოს დირექტივა“) №93/104 ერთ-ერთ მნიშვნელოვან მიზანს წარმოადგენს. ეს დირექტივა ადგენს სამუშაო დროის, შესვენების, დასვენების მინიმუმ ხანგრძლივობას, აგრეთვე, ცვლებად დაყოფილი სამუშაო დროის მაქსიმუმ ხანგრძლივობას.

შრომის კოდექსის მე-14 მუხლით დადგენილია ჩვეულებრივი სამუშაო დროის ხანგრძლივობა, რომელიც არ შეიძლება აღემატებოდეს კვირაში 41 საათს. ამასთან, მითითებულია, რომ ამ დროის ხანგრძლივობა გამოითვლება შესვენებისა და დასვენების დროის გარეშე. ევროსაბჭოს №93/104 დირექტივის მიხედვით ყოველი 7 დღიანი პერიოდის განმავლობაში საშუალო სამუშაო დრო, გეგანაკვეთური დროის ჩათვლით, არ უნდა აღემატებოდეს 48 საათს. აქედან გამომდინარე, სამუშაო კვირა შეიძლება 7 დღიანიც იყოს, მაგალითად, ცვლებად დაყოფილი სამუშაო პროცესის შემთხვევაში, მაგრამ სამუშაო დრომ არ შეიძლება გადააჭარბოს 48 საათს. ევროდირექტივის ეს მოთხოვნა ეფუძნება დასაქმებულის ჯანმრთელობისათვის უსაფრთხო კონდიციების დამკვიდრების აუცილებლობას, მისი ფიზიკური და სულიერი ძალების აღდგენისათვის საკმარისი დროის გათვალისწინებას. ამასთან, სამუშაო კვირის პერიოდი (7, 6 თუ 5 დღე) დირექტივის მიხედვით შეიძლება დადგინდეს კანონით, ადმინისტრაციული აქტით, კოლექტიური ხელშეკრულებით.

მსოფლიოში ყველაზე გავრცელებული სამუშაო კვირის ხან-

გრძლივობა 5 დღეს შეადგენს, ამასთან, სამუშაო დღის ხანგრძლივობა, უმეტესწილად, არ აღემატება კანონით განსაზღვრულ 40 საათს, ხოლო კოლექტიური ხელშეკრულებით გათვალისწინებულია უფრო ნაკლები ხანგრძლივობის – 35 – 40 საათიანი სამუშაო კვირა. XX საუკუნის 90-იანი წლებისათვის დარგებისა და ქვეყნების მიხედვით სამუშაო კვირა ფაქტობრივად 35 – 46 საათამდე მერყეობდა.

საქართველოს შრომის კოდექსი არ არღვევს მსოფლიოში გავრცელებულ წესს სამუშაო კვირის ხანგრძლივობის განსაზღვრის თვალსაზრისით, მაგრამ არ აწესებს რამდენ დღეს შეადგენს სამუშაო კვირა. ამიტომ, საქართველოში სამუშაო დღის ხანგრძლივობა შეიძლება განსახვავდებოდეს იმისდამხედვით, თუ რამდენ დღიანი სამუშაო კვირა არის განსაზღვრული დამსაქმებლის მიერ. თუ სამუშაო კვირა 5 დღეს შეადგენს, მაშინ სამუშაო დღის ნორმალური ხანგრძლივობა 8,2 საათი იქნება, ხოლო თუ 6 დღიანი სამუშაო კვირაა დადგენილი, მაშინ სამუშაო დღის ხანგრძლივობა 6,84 საათზე მეტი არ უნდა იყოს.

უფრო მეტი კონკრეტული სამუშაო დროს განსაზღვრავს საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონი. მე-40 მუხლის რედაქცია ნათლად გამოხატავს ნორმის არსს, რადგან იგი დამატებით განმარტებას არ მოითხოვს, მოვიგანთ მის ტექსტს:

1. მოსამსახურის სამუშაო დრო წარმოადგენს კალენდარული დროის ნაწილს, რომლის განმავლობაშიც იგი ვალდებულია განახორციელოს თავისი სამსახურებრივი უფლება მოვალეობანი.

2. მოსამსახურე მუშაობს 5 დღიანი სამუშაო კვირით, სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს 40 საათს კვირაში.

როგორც ვხედავთ, საჯარო სამსახურის შესახებ კანონი აწესებს შრომის კოდექსისაგან 1 საათით ნაკლებ სამუშაო კვირის ხანგრძლივობას. ამასთან, დადგენილია სამუშაო კვირის პერიოდი – 5 დღე. შესაბამისად, საჯარო მოსამსახურის დღიური სამუშაო დრო 8 საათს შეადგენს. ნორმას დისკომიციური ხასი-

ათი არა აქვს და შრომის კოდექსისაგან განსხვავებით, დამსაქმებელს უფლება არა აქვს 5 დღიანი სამუშაო კვირა შეცვალოს 6 დღიანით.

სამუშაო დროის რეჟიმი შეიძლება სხვადასხვაგვარი იყოს კერძო სექტორში დასაქმებულთათვის. საჯარო სამსახურში რეჟიმი ერთცვლიანია – სამუშაო საათები იწყება დილით, სასურველია, რომ ეს საათები ისე მოქნილად გამოვიყენოთ, რომ იგი მაქსიმალურად ხელსაყრელი იყოს დასაქმებულისთვის და არც დამსაქმებლის ინტერესები შეილახოს. მაგალითად, მუშაკი სამსახურში შეიძლება გამოცხადდეს უფრო გვიან, ვიდრე ზოგადაა დადგენილი, ან სამსახურიდან წავიდეს უფრო ადრე. მთავარია, რომ დასაქმებული ადგილზე აუცილებლად იყოს იმ საათებში, რომლებსაც სავალდებულოდ დააწესებს დამსაქმებელი. ამასთან, ყველა შემთხვევაში დასაქმებულმა სამსახურში უნდა დაჰყოს კვირაში, თვეში ან კვარტალში დადგენილი დროის მონაკვეთი.

მოქნილი რეჟიმების შემოღება თანდათან მოხდა უპირატესად შინაგანაწესში ასახვით, კოლექტიური შრომის ხელშეკრულებაში ჩართვით და, ბოლოს, კანონებით განმტკიცების გზით. ბევრთ ადწერილი ე.წ. „სამუშაო დროის მცოცავი რეჟიმის“ დაკანონება მოხდა, მაგალითად, საფრანგეთის 1973 წლის კანონით შრომის პირობების გაუმჯობესების შესახებ.

სამუშაო დროის მოქნილი რეჟიმის საინტერესო სახეობაა ცნობილი გერმანიის პრაქტიკიდან, რომელსაც ეწოდა „Kappovaz“. ამ რეჟიმის არსი ის არის, რომ, დამსაქმებელს საწარმოდ ინტერესებიდან გამომდინარე, უფლება აქვს ცვალოს სამუშაო კვირის ხანგრძლივობა 37- დან 44 საათამდე. ფაქტობრივად, დაკანონებულია სამუშაო დროის შეჯამებული აღრიცხვის განსაკუთრებული წესი. გათვალისწინებულია აუცილებელი პირობა, რომ ყოველ დასაქმებულს დაუდგინდეს სამუშაო დროის ხანგრძლივობის მინიმუმი. ამასთან, დგინდება სამუშაოსა და დასვენების პერიოდების ისეთი მონაცვლეობა, რომ მუშაობის ხანგრძლივობა ერთმანეთს არ იყოს მიყოლებული 3 დღეზე ნაკ-

ლები. დასვენების პერიოდის გასვლის შემდეგ სამუშაოზე გამოსვლის დრო დასაქმებულს უნდა ეცნობოს წინასწარ.

ჩვეულებრივი გაგებით შრომის სამართლისათვის სამუშაო დროის შეჯამებული აღრიცხვა დადგენილია საქართველოს შრომის კოდექსის მე-16 მუხლით: „სამუშაოს პირობების გათვალისწინებით, როდესაც შეუძლებელია ყოველდღიური ან ყოველკვირეული სამუშაო დროის ხანგრძლივობის დაცვა, დასაშვებია სამუშაო დროის შეჯამებული აღრიცხვის წესის შემოღება. ამასთან, კოდექსი არ აზუსტებს შრომისა და სამუშაო დროის რეჟიმს, საიდანაც გამომდინარეობს, რომ სამუშაო დრო შეიძლება განაწილდეს შრომით ურთიერთობებში მონაწილე მხარეთათვის მისაღები ნებისმიერი სახით.

შეჯამებული აღრიცხვის წესი გაცილებით უფრო მოქნილსა და მობილურს ხდის სამუშაო დროის გამოყენებას. ბოლო დროს შემოღებული პრაქტიკიდან ცნობილია ორი გიპის მობილური რეჟიმი სამუშაო დროის შეჯამებული აღრიცხვით, რომლებიც დგინდება ინდივიდუალური შრომის ხელშეკრულების დებულებებით:

– **დასაქმება შეთანხმებული დროით.** განისაზღვრება სამუშაო კვირის, თვის, კვარტლის ან წლის ხანგრძლივობა. ამ წესით შეთანხმებული სამუშაო დრო უნდა შეესაბამებოდეს დამსაქმებლის მიერ დადგენილ ხანგრძლივობას, რაც არ შეიძლება აღემატებოდეს კანონით განსაზღვრულ სამუშაო დროის მაქსიმუმს.

– **დასაქმება ზუსტი სამუშაო დროის განუსაზღვრელად.** შრომის ხელშეკრულებაში არ მიეთითება სამუშაო დროის აუცილებელი ხანგრძლივობა. დამსაქმებელს უფლება ეძლევა სამუშაოს შესასრულებლად დასაქმებული იხმოს, როდესაც ეს საქმეს სჭირდება. ამასთან, დამსაქმებელს შეიძლება დაუდგინდეს ან არ დაუდგინდეს სამუშაო დღის ხანგრძლივობა. ასეთი ურთიერთობების დამყარებისას მთავარია სამუშაოს დროული და ხარისხიანი შესრულება. შრომის ხელშეკრულება კიდევ უფრო უახლოვდება ნარდობის ხელშეკრულებას.

გარდა აღნიშნულისა, ჩვენი ეპოქის ბოლო დროის მონაპოვარია **სამუშაო დროის რეჟიმის პერსონიფიკაციისა და ინდივიდუალიზაციისაკენ** მიმართული ტენდენცია. მეცნიერები სამუშაო დროის ასეთ რეჟიმს მომავლის რეჟიმად მიიხევენ. პერსონიფიკაცია და ინდივიდუალიზაცია გამოიხატება იმით, რომ მხარეები თანხმდებიან სამუშაო დროის ისეთ რეჟიმზე, რომელიც მაქსიმალურად ესადაგება დასაქმებულის პიროვნულ თვისებებს – ოჯახურ მდგომარეობას, ასაკს, პირად მიდრეკილებებს, პიროვნულ ბიორითმებს, ფსიქიკას და ა.შ. სამუშაო დროის რეჟიმის ინდივიდუალიზაციის შესაძლებლობა დაკანონებულია, მაგალითად, საფრანგეთის შრომის კოდექსით.

თანამედროვე, ინფორმაციული ტექნოლოგიების ხანამ მოიგანა კიდევ ერთი შესაძლებლობა, რომელმაც ტრადიციული დასაქმების რეჟიმი მრავალ სფეროში შეიძლება დაანგრძობოს. მხედველობაში გვაქვს **ყოველდღიური გამოცხადება** სამუშაო ადგილზე, რომელიც დამსაქმებლის ტერიტორიაზე მდებარეობს. ამჟამად მრავალი სახის სამუშაო შეიძლება დასაქმებულის საცხოვრებელ ადგილზე შესრულდეს და შედეგები გადაეგზავნოს დამსაქმებელს ელექტრონული ფოსტით. ამავე ელექტრონული საშუალებებით – კომპიუტერული ქსელით შეიძლება გაკონტროლდეს იმყოფება თუ არა დასაქმებული სამუშაო ადგილზე (რომელიც მან მიუთითა დამსაქმებელს), თუ ასეთი საჭიროება არსებობს.

ბემოთ, ძირითადად, ერთცვლიანი სამუშაო დროის რეჟიმზე გავამახვილეთ ყურადღება. მაგრამ, როგორც ვიცით, სამუშაო დროის რეჟიმი შეიძლება იყოს მრავალცვლიანი (ერთცვლიანი, ორცვლიანი, სამცვლიანი, ან ოთხცვლიანიც კი). ლიგერატურიდან ცნობილია, რომ ქვეყნების ეკონომიკური განვითარების დონის მიხედვით სამუშაო დროის მრავალცვლიანი რეჟიმით დასაქმებულთა რიცხვი შეადგენს 14 – 30%. მიუხედავად იმისა, რომ ცვლებში მუშაობა მოუხერხებელია ორივე მხარისათვის ამ რეჟიმით დასაქმებულთა რიცხვი მსოფლიოში ჯერ კიდევ არ შემცირებულა. ამ ტენდენციის შენარჩუნება ძირითადად ახლადწარმოქმნილ სახელმწიფოთა ხარჯზე ხდება, რადგან მუშა ხელის სიჭარბე დამსაქ-

მებელს ხელ-ფეხს უხსნის, რათა მათთვის მაქსიმალურად ხელსაყრელი შრომის რეჟიმი დააწესოს, აწარმოოს მეტი პროდუქტი ან შესთავაზოს მრავალფეროვანი მომსახურება.

ცვლებში მუშაობა განსაკუთრებით მომგებიანია მრეწველობის სექტორში, სადაც ასეთი რეჟიმით საქმიანობა საშუალებას იძლევა მაქსიმალური რენგაბელობით გაეწიოს ექსპლუატაცია საწარმოო საშუალებებს. ამ კუთხით, რა თქმა უნდა, ყველაზე მომგებიანია წარმოების უწყვეტი რეჟიმის გამოყენება. მაგრამ, ღამის საათებში მუშაობა დაკავშირებულია მრავალ სირთულეებთან – სამუშაო ადგილზე მისვლასთან, მუშაკათათვის შესვენებისა და კვების ორგანიზებასთან, გარკვეული შეღავათების დაწესების აუცილებლობასთან და ა.შ. ეცყობა, იმის გამო, რომ უწყვეტი რეჟიმით მუშაობა მოუხერხებელია შრომითი ურთიერთობების მონაწილე ორივე მხარისათვის, ყველაზე მეტად გავრცელებულია ორცვლიანი სამუშაო რეჟიმი. გარდა ამისა, დასაქმებული აფექტურად ვერ იყენებს თავისუფალ დროს ოჯახისათვის, უჭირს ბავშვების აღზრდაში ნორმალური მონაწილეობა, ცვლებში სიარული ნეგატიურად მოქმედებს მის ჯანმრთელობაზე. უარყოფითი მხარე სხვაც შეიძლება იყოს.

აღნიშნული სირთულეებისა და უარყოფითი მხარეების გათვალისწინებით უწყვეტი სამუშაო დროის რეჟიმის გამოყენებისას შეიძინება სამუშაო კვირის ხანგრძლივობის (შესაბამისად, ცვლაში მუშაობის დროის) შემცირება 35 – 40 საათამდე. ასეთი რეჟიმი ღვინდება კოლექტიური ხელშეკრულებებით, რომლებიც ითვალისწინებს აგრეთვე დასაქმებულთა აუცილებელ სამუდღიციანო შემოწმებას.

სამუშაო დროის მრავალცვლიანი რეჟიმებიდან მსოფლიოში ყველაზე გავრცელებულია მუშაკთა დასაქმება ორ ცვლიანი სამუშაო რეჟიმით.

მცენიერები ასკვნიან, რომ შემდგომში მრავალცვლიანი სამუშაო რეჟიმის შენარჩუნება შეიძლება მოხდეს მხოლოდ სამუშაო კვირის ხანგრძლივობის 20 – 30 საათამდე შემცირების პირობით.

შრომა ღამის საათებში

უწყვეტ სამუშაო რეჟიმთან დაკავშირებულია შრომა ღამის საათებში, რომლის დროსაც სამუშაოს შესრულება ადამიანი-სათვის ჩვეულებრივი საქმე არ არის და ღამაგებით სიძნელეებს უკავშირდება, მათ შორის, უსაფრთხოების პირობების უზრუნველყოფასა და ჯანმრთელობის დაცვას. ამიტომ ღამის საათებში მუშაობას საერთაშორისო აქტები განსაკუთრებულ ყურადღებას უთმობს. შემოვიფარგლებით საქართველოს კანონმდებლობის შედარებით № 93/104 ევროსაბჭოს დირექტივასთან.

დირექტივის მე-8 – მე-12 მუხლები უშუალოდ ეხება შრომას ღამის საათებში. დადგენილია, რომ **ყოველდღიური ღამის შრომა არ შეიძლება აღემაგებოდეს 8 საათს**. ღამის საათებში მომუშავე პირებს უნდა გაეწიოთ უფასო სამედიცინო დაკვირვება. თუ მუშაკი ვერ იტანს ღამის საათებში მუშაობას, იგი ღლის ცვლაში უნდა გადაიყვანონ, თუ დამსაქმებელს ამის შესაძლებლობა აქვს. დამსაქმებელი, აგრეთვე, ვალდებულია მიაწოდოს ინფორმაცია კომპეგენტურ ორგანოს, თუ ის ღამის საათებში მუშაობის რეჟიმს რეგულარულად იყენებს.

საქართველოს შრომის კოდექსი შეიცავს ღამის შრომის მომწესრიგებელ ერთ ნორმას – მე-18 მუხლს. დადგენილია, რომ ღამის სამუშაოდ ითვლება შრომა 22 საათიდან დღის 6 საათამდე. ნორმა უთითებს დასაქმებულთა იმ კატეგორიებს, რომელთა შრომა ღამის საათებში არ დაიშვება, ან დაიშვება მხოლოდ მათთან შეთანხმებით.

ბეგანაკვეთური სამუშაო დრო – მუშაობის ის დროა, რომელიც აღემაგება ჩვეულებრივ (ნორმალურ) სამუშაო დროს. სამუშაოს შესრულება ბეგანაკვეთური დროის განმავლობაში მხარეთა შეთანხმებაზეა დამოკიდებული დასაქმებული მხოლოდ კანონით განსაზღვრულ შემთხვევებშია ვალდებული, დაემორჩილოს მუშაობის ბეგანაკვეთურ რეჟიმს. ხშირ შემთხვევაში კანონმდებლობა ბეგანაკვეთურ მუშაობას სავალდებულოდ მიიჩნევს, თუ კოლექტიური ხელშეკრულებით სხვაგვარად არ წესრიგდება. აშშ-ში და დანიაში ბეგანაკვეთური

სამუშაო დროის ხანგრძლივობა კანონით არ განისაზღვრება და არც იბღუდება დასაქმებულთა ნებისმიერი კატეგორიისათვის, ხოლო ისეთ ქვეყნებში, როგორცაა დიდი ბრიტანეთი და იაპონია, ის არ იბღუდება ბრდასრულ მამაკაცთათვის. ყველაზე ხშირად ზეგანაკვეთური სამუშაო დრო კანონით იბღუდება გარკვეული მაქსიმუმით. ამასთან, ზეგანაკვეთური დროის მაქსიმუმი დგინდება დღიურად, კვირეულად, თვიურად, წლიურად ანდა ჩამოთვლილ სახეთა კომბინაციით. ცნობილია, აგრეთვე, საკანონმდებლო მოთხოვნები, რომ ზეგანაკვეთური სამუშაო შესრულდეს მხოლოდ მას შემდეგ, რაც დამსაქმებელი მიიღებს პროფკავშირების ან შრომის ინსპექციის ნებართვას.

ზეგანაკვეთური სამუშაო ჩვეულებრივ განაკვეთთან შედარებით გაზრდილი ტარიფით ანაზღაურებას ექვემდებარება. ზოგ შემთხვევაში ზეგანაკვეთური მუშაობა შეიძლება ანაზღაურდეს ფიქსირებული თანხის გაცემით. ზოგიერთ ქვეყანაში ზეგანაკვეთური მუშაობის კომპენსირება გამოსასვლელი დღის მიცემით ხდება. როგორც ვხედავთ, კონკრეტულ ქვეყანაზე დამოკიდებული რა გზას დაადგება, რათა ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება მოაწესრიგოს.

ზეგანაკვეთურ მუშაობასთან დაკავშირებით მოთხოვნებს შეიცავს სამუშაო დროის ასპექტების შესახებ ზემოთ მოხსენებული ევროსაბჭოს დირექტივა № 93/104. დირექტივის მე-18 მუხლის თანახმად, ევროკავშირის ქვეყნებს არა აქვთ უფლება, რომ დასაქმებული 7 დღიან პერიოდში 48 საათზე მეტი ამუშაონ. ამასთან, დირექტივა დასაშვებად მიიჩნევს საკითხის სხვაგვარად მოწესრიგებას მხარეთა შეთანხმებით. გარდა ამისა, თუ დასაქმებული თანხმობას არ განაცხადებს, მისი დასჯა არ შეიძლება. დირექტივა მოითხოვს დამსაქმებლისაგან, რომ მან ზუსტად აღრიცხოს ზეგანაკვეთური სამუშაო საათები და ქვეყნის კომპეტენტურ ორგანოს წარუდგინოს ინფორმაცია, რომელსაც დასაქმებულთა უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის უზრუნველყოფისათვის უფლება აქვთ შეზღუდონ ან აკრძალონ გადაჭარბებულად მოთხოვნილი ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება.

საქართველოში ბევრნაკვეთური მუშაობა წესრიგდება შრომის კოდექსის მე-17 მუხლით. მე-3 ნაწილი იძლევა ბევრნაკვეთური სამუშაოს შემდეგ განმარტებას, რომელიც დამატებით გაშუქებას არ მოითხოვს: „ბევრნაკვეთურ სამუშაოდ მიიჩნევა დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა აღემატება შრომითი ხელშეკრულებით განსაზღვრულ სამუშაო დროს. თუ შრომითი ხელშეკრულებით სამუშაო დრო არ არის განსაზღვრული, ბევრნაკვეთურ სამუშაოდ მიიჩნევა სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა აღემატება კვირაში 41 საათს, ან ამ კოდექსის მე-14 მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად დამსაქმებლის მიერ 41 საათის ფარგლებში განსაზღვრულ სამუშაო დროს“. ბევრნაკვეთური მუშაობის ხანგრძლივობა განსაზღვრული არ არის, აგრეთვე, არ არის მითითება ანაზღაურების განაკვეთზე. ურთიერთობის მომწესრიგებელ ნორმად განსახილველი მუხლის მე-4 ნაწილი უნდა მივიჩნიოთ, რომლის მიხედვითაც: „ბევრნაკვეთური სამუშაოს პირობები განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით“.

საქართველოს შრომის კოდექსის მიხედვით შრომითი ურთიერთობების მხარეთა მიერ ბევრნაკვეთური მუშაობის ხანგრძლივობის დადგენასთან დაკავშირებით გვინდა განვმარტოთ, რომ ნორმით გაუსაძლისად სულაც არ ივარაუდება ხანგრძლივი დროის დადგენა. როდესაც საქმე ასეთ ნორმასთან გვაქვს, უნდა გავითვალისწინოთ ევროსაბჭოს დირექტივის მოთხოვნა, ვისეულმძღვანელოთ ადამიანის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის პირობების შექმნის აუცილებლობის პრინციპით და ისე განვსაზღვროთ ბევრნაკვეთური სამუშაოს შესრულების დრო.

ამასთან, დასაქმებულთა ზოგიერთი კატეგორიისათვის ბევრნაკვეთური მუშაობის მოთხოვნა დაუშვებელია, მაგალითად, ორსული ქალებისათვის.

საქართველოს შრომის კოდექსის განხილული მუხლით დადგენილია შემთხვევები, როდესაც დასაქმებულს ბევრნაკვეთურ

მუშაობაზე უარის თქმის უფლება არა აქვს. ასეთი შემთხვევები:

– სტიქიური უბედურების თავიდან აცილება ან მისი შედეგების ლიკვიდაცია. ამ შემთხვევაში დასაქმებულს არც ანაზღაურების მოთხოვნის უფლება აქვს. მიუხედავად იმისა, რომ საჯარო სამსახურის შესახებ კანონი ამგვარ ნორმას არ შეიცავს ვალდებულება საჯარო მოსამსახურეებსაც ეხება;

– საწარმოო ავარიის თავიდან აცილება ან მისი შედეგების ლიკვიდაცია. დამსაქმებელი ვალდებულია აანაზღაუროს ზეგანაკვეთური მუშაობა. ეს შემთხვევა საჯარო მოსამსახურეებზე ვერ გავრცელდება.

§21. შესვენებისა და დასვენების დრო

შესვენება დასვენების მოკლევადიანი სახეა. სამუშაო დრო განისაზღვრება შესვენების გარეშე, ანუ დასაქმებულს სამუშაო დროში არ ეთვლება შესვენება, რომელსაც ის, როგორც წესი სადილობისთვის იყენებს. შესვენებას ყველაზე ხშირად განსაზღვრავენ 0,5 საათიდან 1 საათამდე. ცვლებში მუშაობისას ეს დრო შეიძლება კიდევ ნაკლები იყოს და ერთდროულად ყველა მუშაკი არ ისვენებდეს. განსაკუთრებით უწყვეტი წარმოების შემთხვევაში, დასაქმებულები რიგრიგობით ისვენებენ და ერთმანეთს ცვლიან. ევროსაბჭოს დირექტივა სავალდებულო ნორმად აწესებს შესვენების შემოღებას, თუ დადგენილი სამუშაო დრო აღემატება დღეში 6 საათს. შესვენების ხანგრძლივობისა და რეჟიმის დაწესების საკითხების მოგვარებას დირექტივა ანდობს კოლექტიურ ხელშეკრულებას, მრეწველობის სფეროში მოქმედ ორ მხარეს [მრეწველთა (მეწარმეთა) გაერთიანებასა და დარგის განვითარებაზე პასუხისმგებელ შესაბამის სახელმწიფო ორგანოს] შორის დადებულ ხელშეკრულებას, ან, უკიდურეს შემთხვევაში, ეროვნულ კანონმდებლობას.

დასვენების ძირითადი სახეებია დასვენება სამუშაო დღეებ-

სა და ცვლებს შორის (ჩვეულებრივი დასვენება)¹, ყოველკვირეული დასვენება, უქმი დღეები, აგრეთვე, შვებულება.

სამუშაო დროის ერთცვლიანი რეჟიმის შემთხვევაში შრომის სამართლის სფეროში მოქმედი საქართველოს კანონები სამუშაო დღეებს შორის დასვენებას ყურადღებას არ უთმობენ, რადგან ნათელია ასეთი დასვენების ხანგრძლივობა – ის შეადგენს დროის იმ ხანგრძლივობას, რომელიც დაგვრჩება, თუ 24 საათს გამოვაკლებთ სამუშაო დროს.

საქართველოს შრომის კოდექსით – მე-14 მუხლის მე-2 ნაწილი, მოწესრიგებულია დასვენების მინიმალური ხანგრძლივობა, როდესაც სამუშაო დრო ცვლებადაა დაყოფილი. ეს დრო არ უნდა იყოს 12 საათზე ნაკლები „სამუშაო დღეებს (ცვლებს) შორის“. შრომის კოდექსის ნორმის ამ რედაქციიდან გამომდინარე მაშინაც, როდესაც სამუშაო დღე 3 ცვლიანია, დასაქმებულმა 12 საათი უნდა დაისვენოს უწყვეტად, 24 საათის განმავლობაში. № 93/104 ევროდირექტივის მიხედვით ეს დრო არ უნდა იყოს ერთმანეთს მიყოლებულ 11 საათზე ნაკლები დღე-ღამის განმავლობაში. ეს წესი ყველა შემთხვევაშია დასაცავი და ცვლიანობის განრიგით აუცილებლად უნდა იყოს გათვალისწინებული. სხვაგვარი მიდგომისაკენ არ შეიძლება გვიბიძგოს საქართველოს შრომის კოდექსის მე-15 მუხლმა, რომლის მიხედვითაც: „**ცვლაში მუშაობა და ერთი ცვლიდან მეორეში გადასვლა განისაზღვრება ცვლიანობის განრიგით, რომელსაც ამტკიცებს დამსაქმებელი სამუშაო სპეციფიკის გათვალისწინებით. ცვლიანობის განრიგის ცვლილების შესახებ დამსაქმებელს უნდა ეცნობოს 10 დღით ადრე, თუ ეს შეუძლებელი არ არის უკიდურესი საწარმოო აუცილებლობის გამო**“.

გარდა აღნიშნულისა, როგორც ევროსაბჭოს დირექტივა მოითხოვს, დასაქმებულს ყოველ 7 დღეში უნდა მიეცეს უწყვეტი, 24 საათიანი დასვენების დრო. იგი უპირატესად კვირა დღეს უნდა მოიცავდეს. კონკრეტული დღის არჩევა ეროვნული გრადიციების, მათ შორის, რელიგიური მიმდევრობის და ჩვეულებების მიხედვით.

¹ ამ სახით გერმანიი ჩვენი შემოთავაზებულია. ავტ.

ბების მიხედვით უნდა მოხდეს, კვირის ნაცვლად შეიძლება სხვა დღეც გამოცხადდეს დასვენების დღედ.

შვებულება

შვებულება დასაქმებულის დასვენების ხანგრძლივი შესაძლებლობაა. შრომის სამართალი იცნობს შვებულების რამდენიმე სახეს. იმისდამიხედვით, ეძლევა თუ არა დასაქმებულს ანაზღაურება შვებულებით სარგებლობის პერიოდში, განასხვავებენ ანაზღაურებად შვებულებას და ანაზღაურების გარეშე შვებულებას. დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულს ყოველწლიურად მისცეს დასვენების გარკვეული დრო შესაბამისი ანაზღაურებით – ყოველწლიური სავალდებულო შვებულება. დასაქმებული შვებულებას იყენებს თავისი შეხედულებით, მას შეუძლია გაატაროს ის კურორტზე ან საცხოვრებელ ადგილზე. ამასთან, დამსაქმებელს არა აქვს უფლება აიძულოს დასაქმებული სამუშაოზე გამოვიდეს შვებულების დროის გასვლამდე. ასეთი რამ შეთანხმებით შეიძლება მოხდეს, მაშინ დასაქმებულს უნდა მიეცეს ხელფასი საშვებულებო თანხის გამოკლების გარეშე.

ანაზღაურებადი შვებულება შეიძლება იყოს ყოველწლიური ან სპეციალური.

ყოველწლიური შვებულება ეძლევა დასაქმებულს სამუშაოს ხასიათისა და მუშაკთა კატეგორიის მიხედვით, მათ შორის, სამუშაო სტაჟის გათვალისწინებით განსაზღვრული დროის განმავლობაში. მსოფლიოში დამკვიდრებული პრაქტიკიდან გამომდინარე ყოველწლიური შვებულების ხანგრძლივობა მერყეობს 1-დან 8 კვირამდე. შვებულების ხანგრძლივობა დამოკიდებულია, აგრეთვე, ქვეყნის ეკონომიკური განვითარების დონეზე. შვებულებით სარგებლობის დრო სამართლებრივი სისტემებისა და ქვეყნების მიხედვით განისაზღვრება კანონით, ან კოლექტიური ხელშეკრულებებით, ან – ორივე საშუალებით. ამ უკანასკნელ შემთხვევაში საკანონმდებლო ნორმა ადგენს შვებულების ხანგრძლივობის მინიმალურ დროს, რომელიც **კოლექ-**

ტიური ხელშეკრულების საფუძველზე შეიძლება გაიზარდოს დამსაქმებლისათვის მისაღები ვადით. საერთო სამართლის წამყვან ქვეყნებში შვებულების ხანგრძლივობას მხოლოდ კოლექტიური ხელშეკრულება აწესრიგებს. კანონით დადგენილი ვადებიდან ყველაზე ხანგრძლივია 6 კვირიანი შვებულება, რომელიც გათვალისწინებულია ავსტრიაში. კოლექტიური ხელშეკრულების მიხედვით ყველაზე დიდი ვადა განსაზღვრულია შვედეთში და ის 8 კვირაზე მეტად შეადგენს.

შვებულების ხანგრძლივობას ადგენენ გარკვეული ალგორითმის მიხედვით: ყოველ ფაქტობრივად ნამუშავერ თვეზე ირიცხება დადგენილი რაოდენობის საშვებულებო დღე. მაგალითად, საფრანგეთში ყოველ ერთ თვეზე დაირიცხება 2,5 ანაზღაურებადი საშვებულებო დღე. ამ წესით განსაზღვრული შვებულების ხანგრძლივობა იანგარიშება: $2,5 \times 12 = 30$. რადგან სამუშაო კვირა საფრანგეთში 5 დღიანია, შვებულების მაქსიმალური ხანგრძლივობა შეიძლება იყოს 6 კვირა. ეს ვადა კოლექტიური ხელშეკრულებით დგინდება და ერთი კვირით აღემატება კანონით დადგენილ მინიმუმს.

ხანგრძლივი შვებულების მაქსიმუმით ყოველთვის შეიძლება ისარგებლონ 21 წლამდე ახალგაზრდებმა და საწარმო სწავლების პროცესში ჩაბმულმა პირებმა. გერმანიაში კიდევ უფრო დიფერენცირებულია ყოველწლიური შვებულებით სარგებლობის ასეთი წესი: 15 წლამდე მოზარდებს აუცილებლად ეძლევა 30 სამუშაო დღიანი ანაზღაურებადი შვებულება, 16 წლამდე მოზარდებს – 27 დღიანი, ხოლო 18 წლამდე მოზარდებისათვის შვებულება განსაზღვრულია 25 სამუშაო დღით.

გარდა ამისა, როგორც სხვა ქვეყნებში, საფრანგეთში შვებულების მაქსიმუმ ვადით შეიძლება ისარგებლონ შესაბამისი სტაჟის მქონე მუშაკებმა.

ანაზღაურება ყველა შემთხვევაში გაიცემა უწყვეტად ნამსახურები თვეების მიხედვით დარიცხული დღეების ანგარიშით. თუ დასაქმებული სამსახურს უმიზეზოდ აცდენს, მაშინ მას შვებულების ხანგრძლივობა პროპორციულად უმცირდება.

შვებულების აღების უფლება, როგორც წესი, 11 თვის მუშაობის შემდეგ წარმოიშობა, მაგრამ, დამსაქმებლის შეხედულებით, დასაქმებულს შვებულება უფრო ადრეც შეიძლება მიეცეს. მოგიერთ ქვეყანაში, მაგალითად, გერმანიაში შვებულების უფლება წარმოიქმნება 6 თვის შემდეგ.

კანონმდებლობა, უმეტეს შემთხვევაში, არეგულირებს შვებულებაში გასვლის წესრიგს.

შვებულება უნდა მიეცეს ნებისმიერი სამუშაო დროით დაკავებულ დასაქმებულს, ანუ არა აქვს მნიშვნელობა, სრულ განაკვეთზე იმყოფება იგი თუ არა.

ჩვეულებრივ, საშვებულებო ანაზღაურება გაიცემა შვებულების დაწყებამდე გონივრული დროით ადრე. მისი ოდენობა გამოითვლება შვებულებამდე 13 კვირის განმავლობაში ხელფასის მიხედვით. თუ ხელფასი სტაბილურია, მაშინ ეს წესი არ მოქმედებს.

საწარმოს შეუძლია დაადგინოს საერთო საშვებულებო პერიოდი და ამ პერიოდში შვებულებით ასარგებლოს მუშაკთა აბსოლუტური უმეტესობა. ასეთ შემთხვევაში, მუშაკს, რომელსაც შვებულებაში გასვლა უწევს, სხვა დროს ეძლევა დამატებითი 1 ან 2 დღიანი შვებულება.

მეუღლეებს უფლება აქვთ შვებულებაში ერთდროულად გავიდნენ.

კუთვნილი შვებულება შეიძლება გაიყოს, მაგალითად, იმ მიზნით, რომ ნაწილით ზაფხულის პერიოდში ისარგებლონ, ხოლო მეორე ნაწილით – სხვა დროს.

დამსაქმებელს არ შეუძლია შვებულებაში გასვლის თარიღის შეცვლას მის დაწყებამდე დარჩენილი ბოლო თვის განმავლობაში.

ყოველწლიური შვებულების გადატანა შემდეგი პერიოდისათვის დაიშვება მხოლოდ გამონაკლის შემთხვევებში. ასეთი შვებულებით სარგებლობა აუცილებლად უნდა მოხდეს მომდევნო წლის დაწყებიდან 3 თვის განმავლობაში – ეს წესი გერმანიაში მოქმედებს.

შვებულების შეცვლა ფულადი კომპენსაციით არ დაიშვება, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც დასაქმებული გოვებს სამსახურს.

დასაქმებულის სამუშაოდან დათხოვნა, თუ ის შვებულებაში იმყოფება, როგორც წესი იკრძალება, თუმცა, თუ მას წინასწარ ეცნობება სამუშაოდან დათხოვნის შესახებ, მაშინ ეს წესი შეიძლება არ იყოს გამოყენებული.

ზემოთ აღნიშნული ფაქტორების გათვალისწინებით საქართველოს კანონმდებლობა შეიცავს ყოველწლიური შვებულების შესახებ ნორმებს. საქართველოს შრომის კოდექსის 21-ე მუხლით დადგენილია ყოველწლიური შვებულების 24 სამუშაო დღიანი ხანგრძლივობა. საჯარო სამსახურის შესახებ კანონი საჯარო მოსამსახურეთათვის შვებულების ხანგრძლივობას 41-ე მუხლით განსაზღვრავს 30 ანაზღაურებადი კალენდარული დღით. როგორც ვხედავთ კერძო სექტორში და საჯარო სექტორში დასაქმებულთათვის მოქმედებს განსხვავებული ხანგრძლივობა. ამასთან, შრომის კოდექსის აღნიშნული მუხლის მე-3 ნაწილი აღგენს შვებულების ხანგრძლივობის შეცვლის შესაძლებლობას შრომის ხელშეკრულებით. აგრეთვე, იძლევა შვებულებასთან დაკავშირებული სხვა პირობების დადგენის შესაძლებლობას, ოღონდ იმ პირობით, რომ დასაქმებულის მდგომარეობა არ გაუარესდეს. ეს წესი არ ეწინააღმდეგება ევროსაბჭოს ზემოთ განხილული დირექტივის მოთხოვნებს, რომლის მიხედვითაც ანაზღაურებადი შვებულება არ უნდა იყოს 4 კვირაზე ნაკლები. დირექტივის მიხედვით ეს შვებულება არ შეიძლება შეიცვალოს ფულადი კომპენსაციით, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც დასაქმებული სამუშაოს გოვებს.

საქართველოს შრომის კოდექსის მიხედვით, რომელიც შეიცავს შვებულებების მომწესრიგებელ სპეციალურ V თავს:

– დასაქმებულმა შვებულება შეიძლება მითხოვოს მუშაობის დაწყებიდან 11 თვის შემდეგ, ხოლო დამსაქმებელს ეს ვადა შეუძლია შეცვალოს და შვებულება უფრო ადრე მისცეს მუშაკს. მეორე და შემდგომ წლებში შვებულებით სარგებლობა შეიძლე-

ბა სამუშაო წლის ნებისმიერ დროს. შვებულების მოთხოვნის წარმოშობაზე გავლენას ახდენს დასაქმებულის მიერ ფაქტობრივად ნამუშევარი დრო, აგრეთვე, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დრო. ამ ვადაში არ შედის საპატიო მიზეზის გარეშე დასაქმებულის მიერ სამუშაოს გაცდენის დრო, აგრეთვე, 7 სამუშაო დღეზე მეტ ხანს ანაზღაურების გარეშე შვებულებაში ყოფნის დრო;

– შვებულება შეიძლება ნაწილ-ნაწილ გამოიყენებოდეს, თუ მხარეები შეთანხმდებიან;

– შვებულებაში გასვლის რიგითობას ადგენს დამსაქმებელი, თუ შრომის ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული;

– შვებულების ხანგრძლივობის გამოსათვლელ ვადაში;

– ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულების გადატანა მომდევნო წლისათვის დაშვებულია მხოლოდ მაშინ, როდესაც მან შეიძლება უარყოფითად იმოქმედოს სამუშაოს ნორმალურ მიმდინარეობაზე. ამასთან, არასრულწლოვანი მუშაკისათვის შვებულების გადატანა დაუშვებელია ყველა შემთხვევაში. ასევე, აკრძალულია ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულების გადატანა ბედიზედ 2 წლის განმავლობაში;

– საშვებულებო ანაზღაურება იანგარიშება შვებულების წინა 3 თვის საშუალო ანაზღაურებიდან. როდესაც ანაზღაურება ყოველთვიურად ფიქსირებულია, მაშინ საშვებულებო ანაზღაურება იანგარიშება ბოლო თვის ანაზღაურების მიხედვით.

სპეციალური სახის შვებულებები.

შვებულებების ამ სახეს „სპეციალური“ ვუწოდეთ, რადგან განსაკუთრებულ მოვლენებთან დაკავშირებული დასვენების საშუალებაა. ანაზღაურებადი სპეციალური შვებულება რომ მიეცეს დასაქმებულს, საფუძვლად ისეთი მოვლენა უნდა ედოს, რომელიც საზოგადოებისათვის მნიშვნელოვანია ადამიანის ძირითადი უფლებების, სოციალური ან კულტურულ-მეცნიერული კუთხით. ასეთი შვებულებების შემოღების მიზანი საზოგა-

დოების წევრთა ჰარმონიული, სოციალური, მეცნიერული და კულტურული განვითარებისათვის ხელშეწყობა, ქალთათვის ბიოლოგიური თავისებურებებით გამოწვეული შეღავათებისა და სტიმულების დაწესების აუცილებლობაა. საერთაშორისო სამართლებრივი პრაქტიკიდან ცნობილია აღნიშნულ საფუძველზე დამყარებული შვებულებები, დაკავშირებული ისეთ მოვლენებთან, როგორცაა ორსულობა, ბავშვის დაბადება და გამრდა, აგრეთვე, სწავლება, უმაღლეს სასწავლებლებში მოღვაწე პროფესორ-მასწავლებელთა მეცნიერული კვლევა-ძიება და სხვა.

სპეციალური **ანამლაურებადი შვებულება შეიძლება მიეცეს** დასაქმებულს კანონით განსაზღვრულ შემთხვევებში. როგორც წესი, ამ შემთხვევების ჩამონათვალი ამომწურავადაა მოცემული კანონებში.

საქართველოს შრომის კოდექსით და საჯარო სამსახურის შესახებ კანონით დაწესებულია ანამლაურებადი შვებულების აღების შესაძლებლობა **ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლისათვის**. შრომის კოდექსის მიხედვით დადგენილია აღნიშნული შვებულების საერთო ხანგრძლივობა – 477 კალენდარული დღე, რომელშიც ანამლაურებადი ნაწილი შეადგენს 126 კალენდარულ დღეს, ხოლო, თუ მშობიარობა გართულებულია ან იბადება ტყუპი, მაშინ შვებულების ეს ნაწილი 140 დღითაა შემოფარგლული. საჯარო სამსახურის შესახებ კანონი ადგენს მხოლოდ ამ შვებულების ანამლაურებადი ნაწილის ხანგრძლივობას, რაც შრომის კოდექსის იდენტურია. ეს კანონი არ ადგენს ორსულობასთან, მშობიარობასთან და ბავშვის მოვლასთან დაკავშირებული შვებულების საერთო ხანგრძლივობას, ამიტომ, ივარაუდება, რომ შრომის კოდექსით გათვალისწინებული ვადა იქნება მაქსიმალური საჯარო მოსამსახურეთათვისაც. შვებულების ანამლაურების წესი და მაქსიმუმი ოდენობა დადგენილია 2006 წლის 29 დეკემბრის საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის № 231 ბრძანებით დამტკიცებული „**ორსულობის, მშობიარობისა და**

ბავშვის მოვლის, ასევე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულების ანაზღაურების წესით“, რომლითაც დადგენილია დახმარების გაცემა არაუმეტეს 600 ლარისა. ხოლო, თუ ხელფასი, რომლის საფუძველზეც იანგარიშება დახმარების თანხა არ იძლევა მაქსიმუმ თანხაზე გასვლის საშუალებას, მაშინ გათვალისწინებულია კომპენსაციის გაცემა ზღვრულ თანხამდე დარჩენილის ოდენობის ფარგლებში. საქართველოს შრომის კოდექსის მიხედვით შვებულების ანაზღაურებადი ნაწილი – 126 ან 140 დღის გადანაწილება თავად დასაქმებულის მიერ. ამიტომ საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის №31 ბრძანებით დამტკიცებული წესით მოცემული ნორმა (ანაზღაურებადი შვებულება გადანაწილებულია – 70 დღე მშობიარობამდე და 56 ან 70 დღე მშობიარობის შემდგომ) უნდა მივიჩნიოთ სამინისტროს მიერ შეთავაზებული სამაგალითო წესის დამამკვიდრებელ ნორმად და არა სავალდებულოდ. დასაქმებულმა გადანაწილების პროპორცია შეუძლია შეცვალოს ისე, როგორც მისთვისაა მოსახერხებელი.

შრომის კოდექსით გათვალისწინებულია, აგრეთვე, შვებულება შვილად აყვანის გამო. მისი საერთო ხანგრძლივობა 365 დღითაა განსაზღვრული, აქედან ანაზღაურებადია 70 კალენდარული დღე. საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონით ასეთი შვებულება მოცემული არ არის.

ორივე კანონის მიხედვით მოცემული გიჰის შვებულების ანაზღაურება ხდება სახელმწიფო ბიუჯეტიდან განურჩევლად იმისა, სამართლის რომელ სფეროს – საჯაროს თუ კერძოს ეკუთვნის დამსაქმებელი. საქართველოს შრომის კოდექსი მიუთითებს, რომ მხარეები შეიძლება შეთანხმდნენ დამატებითი ანაზღაურების შესახებ. ვფიქრობთ, საქართველოში არსებული ეკონომიკური და დემოგრაფიული მდგომარეობის გათვალისწინებით დამსაქმებლები, რომლებსაც ფინანსური შესაძლებლობა ხელს არ უშლით მორალურად ვალდებულნი არიან, მაგერიალურად ხელი შეუწყონ ქართველ (საქართველოში მცხოვრებ) ქალებს, რათა მათ არ ჰქონდეთ ფინანსური სიღუბის

შიში რომ გაზარდონ თავიანთი ოჯახისა და, შესაბამისად, ქვეყნის მოსახლეობის რიცხვი. ამაზე უკეთესი ეროვნული საქმე სადღეისოდ ძნელად წარმოსადგენია და სახელმწიფომაც და მეწარმეებმაც უნდა იბრუნონ, რაც შეიძლება მეტად წაახალისონ დემოგრაფიული სიტუაციის გამოსწორება – ამ 20-30 წლის წინათ საქართველო სამხრეთ კავკასიაში (ამიერკავკასიაში) მოსახლეობით ყველაზე მეტი იყო, ამჟამად კი დიდად გაგვისწრო ამერბაიჯანმა და, სომხეთიც მალე გაგვისწრებს, თუ შობადობის დღევანდელი რიცხვი არ გაიზრდება.

შემოქმედებითი ხასითის ანაზღაურებადი შვებულება დააწესა საქართველოს კანონმა უმაღლესი განათლების შესახებ, რომელიც შეიძლება გამოიყენოს აკადემიურმა პერსონალმა, მაგალითად, სრულმა პროფესორმა, ასოცირებულმა პროფესორმა, ან ასისტენტ პროფესორმა. ამ გიპის ანაზღაურებადი შვებულება საქართველოს შრომის სამართალში ჩართულია უცხო ქვეყნების გამოცდილებით, რომლებიც მას უმეტესწილად კოლექტიური ხელშეკრულებებით აწესებენ. ჩვეულებრივ ეს შვებულება ხანგრძლივია – 12 თვემდე (ზოგჯერ ანაზღაურების გარეშე) და ემსახურება მეცნიერული კვლევა-ძიების დამთავრებას, მათ შორის, საზღვარგარეთის მეცნიერულ ცენტრებში. უმაღლესი განათლების შესახებ საქართველოს კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის დ) ქვეპუნქტის მიხედვით შემოქმედებითი შვებულება ეძლევა აკადემიურ პერსონალს 5 წელიწადში ერთხელ არაუმეტეს ერთი სასწავლო წლით.

დასავლეთის ქვეყნების პრაქტიკიდან ხანგრძლივი გიპის შვებულება შეიძლება მიეცეს დასაქმებულთა სხვა კატეგორიებსაც, რომლებიც დაკავებულნი არ არიან მეცნიერულ-პედაგოგიური საქმიანობით. ერთი მიზანი ის არის, რომ რაც შეიძლება მეტად განიგვიროს მუშაკი და მაქსიმალურად აღიღვინოს ფიზიკური და სულიერი ძალები. ამიტომ, ამგვარი შვებულება (როგორც წესი, 11 თვე) ეძლევა დიდი სტაჟის მქონე ხელმძღვანელ მუშაკებს. აშშ-ში ფოლადის მრეწველობის დარგში დასაქმებულთათვის დაწესდა 13 კვირიანი დამატებითი ანაზღაურებადი შვებულება

ბა. ამ საშუალებით შეიძლება ისარგებლონ არანაკლებ 10 – 16 წლის უწყვეტი სტაჟის მქონე მუშაკებმა ყოველ 5 წელიწადში ერთხელ. როგორც ვხედავთ, ამ შვებულების გექნიკური და იურიდიული კონსტრუქცია შემოქმედებითი შვებულების მსგავსია. ინგლისურ ლიტერატურაში ამგვარ ხელშეკრულებებს სპეციალური ტერმინი აქვს: „Sabbatical leave“.

შვებულებები ანაზღაურების გარეშე ფართოდაა გავრცელებული და ნებისმიერი ქვეყნის შრომის სამართლებრივი კანონმდებლობა აწესებს მისი გამოყენების შესაძლებლობას სხვადასხვა საფუძვლებით. კანონები ამ საფუძვლების ამომწურავ ჩამონათვალს არ იძლევა. ანაზღაურების გარეშე შვებულება შვებულების დამატებითი სახეა და მისი გამოყენება ძირითადად ოჯახური გარემოებების საფუძველზე ხდება. ეს საფუძველი შეიძლება მოიცავდეს ქორწინებასთან, ბავშვის დაბადებასთან (მამისათვის, გინდაც ბებიისა და პაპისათვის), ავადმყოფობასთან და სხვა გარემოებებთან დაკავშირებულ მოვლენებს. ასევე, სხვა საფუძველი შეიძლება იყოს, მაგალითად, სწავლება. საქართველოს შრომის სამართალი, კერძოდ, შრომის კოდექსი პირდაპირ ასახელებს და განსაზღვრავს ხანგრძლივობას ზოგიერთი საფუძვლის ანაზღაურების გარეშე შვებულების გამოყენების შესაძლებლობას, ზოგიერთს კი ირიბად მოიაზრებს, რაც გამომდინარეობს შრომითი ურთიერთობების შეჩერებისა და შეწყვეტის საფუძვლების დამდგენი ნორმებიდან.

თუ დავუბრუნდებით ორსულობასთან, მშობიარობასთან და ბავშვის მოვლასთან დაკავშირებულ შვებულებას დავასკვნით, რომ ანაზღაურების გარეშე ნაწილის შვებულებით შეიძლება ისარგებლოს დასაქმებულმა უფრო მეტი ხანგრძლივობით, ვიდრე ანაზღაურებადია. ასეთი ანაზღაურების გარეშე შვებულება 321 ან 307 კალენდარულ დღეს შეადგენს [477 გამოკლებული 126 (140)]. ეს შვებულება გათვალისწინებულია მშობელი დედისათვის. გარდა ამისა, ბავშვის მოვლის გამო ერთ-ერთმა მშობელმა შეიძლება ნებისმიერ დროს აიღოს შვებულება წელიწადში არანაკლებ 2 კვირის ხანგრძლივობით, რამაც არ უნდა გადაა-

ჭარბოს 12 კვირას სანამ ბავშვს შეუსრულდება 5 წელი. ამ გიპის შევბულება შეიძლება მიეცეს არა მარტო მშობელს, არამედ ნებისმიერ პირს, რომელიც ფაქტობრივად უვლის ბავშვს. ამ შემთხვევაში უპირატესობა, ალბათ, ნათესავებს მიეცემათ.

ოჯახური გარემოებებით გამოწვეულ სხვა გიპის შევბულებებს აღარ შეეხებით, რადგან დასაქმებული და დამსაქმებელი კონკრეტული შეთანხმებით მოაგვარებენ პრობლემას და გარემოების ხასიათიდან გამომდინარე, შეთანხმდებიან ხანგრძლივობასა და ფინანსური დახმარების საკითხებზე. ხანგრძლივობასთან დაკავშირებით გათვალისწინებული უნდა იყოს, მაგალითად, შრომის კოდექსის მიხედვით დადგენილი შრომისუუნარობის მაქსიმალური ვადა, რომლის დროსაც დასაქმებული ინარჩუნებს სამუშაო ადგილზე დაბრუნების უფლებას. ასეთ პირთა რიცხვში დედებიც უნდა მოვიხსენიოთ. უნდა აღვნიშნოთ, რომ მათ საბჭოთა კავშირის დროინდელი საქართველოს კანონმდებლობით ბავშვის მოვლასთან დაკავშირებული შევბულება შეეძლოთ გაეგრძელებინათ სანამ ბავშვს არ შეუსრულდებოდა 3 წელი.

სხვა მოტივებით ასაღები ანაზღაურების გარეშე შევბულებების ხანგრძლივობის მაქსიმუმს ითვალისწინებს საჯარო სამსახურის შესახებ კანონი, რომლის მიხედვითაც ეს ვადა განსაზღვრულია არაუმეტეს 1 წლით.

საკითხის განხილვა რომ დავასრულოთ გავაშუქებთ დასავლეთის პრაქტიკიდან ცნობილ კიდევ ერთ შევბულებას ანაზღაურების გარეშე. ის განკუთვნილია მხოლოდ სამეწარმეო საქმიანობის წამოწყების მსურველ პირთათვის და მცირე ბიზნესის განვითარების წამახალისებელ საშუალებად ითვლება. საფრანგეთში ამ გიპის შევბულება ეძლევათ მოცემულ საწარმოში არანაკლებ 3 წლის უწყვეტი სტაჟის მქონე დასაქმებულებს. ხანგრძლივობა, როგორც წესი, 1 წელს შეადგენდა, გამონაკლის შემთხვევაში 2 წლამდე შეიძლება გაიზარდოს. თუ დასაქმებული სათანადოდ დაასაბუთებს საფუძველს, ასეთი შევბულების მიცემას ვერ შეეწინააღმდეგება დამსაქმებელი, ანუ მისი გამო-

ყენება კანონისმიერია და არ არის მხოლოდ მხარეთა შეთანხმებაზე დამოკიდებული. შევხულების დასრულების შემდეგ დასაქმებულმა კვლავ შეიძლება დაიკავოს ადრინდელი სამუშაო ადგილი ძველი ხელფასის შენარჩუნებით.

უქმი ღღეები დასვენების კიდევ ერთი სახეა. გემოთ განხილული დასვენების დროის გარდა, ეროვნული და საერთაშორისო ტრადიციებიდან, მნე-ჩვეულებებიდან და სხვა მოსაზრებებიდან გამომდინარე ყოველი ქვეყანა აწესებს უქმე ღღეებს, რომელთა განმავლობაშიც დასაქმებული დამაგებით ისვენებს. ამ ღღეებში დასაქმებული ვალდებულია იმუშაოს, თუ სამუშაო უწყვეტი რეჟიმისაა, სხვა შემთხვევებში მხოლოდ საგანგებო ვითარებაში იქნება ის ვალდებული, რომ შეასრულოს სამუშაო. ყველა შემთხვევაში უქმე ღღეებში მუშაობა გეგანაკვეთური საქმიანობის სახეს წარმოადგენს და უნდა ანაზღაურდეს შესაბამისი წესით, რომელიც კანონით ან ხელშეკრულებით, მათ შორის, კოლექტიური ხელშეკრულებით არის გათვალისწინებული.

უქმი ღღეები, როგორ წესი, სადღესასწაულო ღღეებია და მათი ჩამონათვალი მოცემულია საქართველოს შრომის კოდექსის მე-20 მუხლით. ეს ღღეებია:

- ახალი წლის სადღესასწაულო ღღეები – 1 და 2 იანვარი;
- უფლისა ჩვენისა ქრისტეს შობის დღე – 7 იანვარი;
- ნათლისღებისა – უფლისა ჩვენისა იესო ქრისტეს გაცხადების დღე – 19 იანვარი;
- დედის დღე – 3 მარტი;
- ქალთა საერთაშორისო დღე – 8 მარტი;
- საქართველოს სახელმწიფოებრივი დამოუკიდებლობის აღდგენის აქტის მიღების დღე, საქართველოს ეროვნული ერთიანობის, სამოქალაქო თანხმობისა და სამშობლოსათვის დაღუპულთა მოგონების დღე – 9 აპრილი¹;
- სააღდგომო ღღეები – დიდი პარასკევი, დიდი შაბათი, უფ-

¹ საქართველოს პარლამენტში შეგანილია ამ ნორმის ცვლილების პროექტი, რომლის არსიცაა 9 აპრილი გამოცხადდეს საქართველოს დამოუკიდებლობის აღდგენის დღედ, ხოლო 26 მაისის დღესასწაული გაუქმდეს.

ლისა ჩვენისა იესო ქრისტეს ბრწყინვალე აღდგომის დღე; მიცვალებულთა მოხსენიების დღე – აღდგომის მეორე დღე, ორშაბათი;

– ფაშიზმზე გამარჯვების დღე – 9 მაისი;

– საქართველოს ეკლესიის, როგორც სამოციქულო საყდრის დამაარსებლის, წმინდა ანდრია მოციქულის ხსენების დღე – 12 მაისი;

– საქართველოს დამოუკიდებლობის დღე – 26 მაისი;

– ყოვლადწმინდა ღვთისმშობლის მიძინების დღე (მარიამობა) – 28 აგვისტო;

– მცხეთობის (სვეტიცხოვლობის, კვართის დღესასწაულის) დღე – 14 ოქტომბერი;

– გიორგობის დღე – 23 ნოემბერი.

თუ დასაქმებულისათვის სხვა დღეებია სადღესასწაულო, მაგალითად, რელიგიური მრწამსის გამო, მაშინ მას შეუძლია ამ დღეებში ჩვეულებრივად იმუშაოს და სხვა დღეებში დაისვენოს, რაც დამსაქმებელთან შეთანხმების საგანია. ვფიქრობთ ეს ნორმა სხვა ერებისა და რელიგიური სარწმუნოების მიმართ საქართველოში დამკვიდრებული ტოლერანტობის გამოხატულების თვალნათელი მაგალითია.

თავი VIII. შრომის დაცვა

შრომის დაცვის მეცნიერულ-იურიდიული, ორგანიზაციულ-ტექნიკური და სოციალური ასპექტები ფართოდაა გაშუქებული ლიბერატურაში, მათ შორის, ქართულ ენაზე არსებულ ლიბერატურაშიც¹. გამომდინარე იქიდან, რომ ამ ნაშრომის მიზანი ღრმა მეცნიერული კვლევა-ძიება კი არა, არამედ შრომის სამართლის საფუძვლების განხილვაა, შემოვიფარგლებით შრომის დაცვის უზრუნველყოფის თანამედროვე მდგომარეობის მიმოხილვით საზღვარგარეთული და ქართული კანონმდებლობის მიხედვით.

არსებობს მრავალი, ერთმანეთისაგან უმნიშვნელოდ განსხვავებული ცნების „შრომის დაცვა“ განმარტება. არც ჩვენეული განმარტებაა რადიკალურად განსხვავებული, რომლის მიხედვითაც: „**შრომის დაცვა იურიდიულად უზრუნველყოფილი ორგანიზაციულ-ტექნიკური და სოციალური ღონისძიებების სისტემაა, მიმართული დასაქმებულის შრომის უსაფრთხო და ჯანსაღი პირობების შექმნისაკენ**“.

შრომის დაცვის სისტემის შემადგენელი ორი მიმართულება შეიძლება გამოიყოს:

1. უსაფრთხოების ტექნიკა და სამართლებრივი საშუალებები – სისტემის ორგანიზაციულ-ტექნოლოგიური შემადგენელი, რომლის ამოცანაა შეინარჩუნოს უსაფრთხო საწარმოო-ტექნიკური გარემო.

2. ხანში შესული, ინვალიდების, ახალგაზრდებისა და ქალთა შრომის დაცვის სოციალური ღონისძიებები და სამართლებრივი საშუალებები – სისტემის ორგანიზაციულ-სოციალური შემადგენელი.

ნებისმიერ ქვეყანაში შრომის დაცვის სისტემის მონაწილე სუბიექტებია: დამსაქმებელი, სახელმწიფო, დასაქმებულთა

¹ შრომის დაცვის სამართლებრივ საფუძვლებს მკითხველი დაწვრილებით გაეცნობა შრომის დაცვის სპეციალისტის ალბერ მორჩილადის წიგნში “შრომის დაცვის სამართალი“, თბილისი, 2005.

პროფესიული ან სხვაგვარი გაერთიანება (კავშირი) და თავად დასაქმებული. მითითებულის გარდა შრომის დაცვის მონაწილეთა რიცხვში ადამიანის უფლებათა დაცვის სფეროში მოქმედი სამოგალოებრივი ორგანიზაციებიც (მათ შორის არასამთავრობო ორგანიზაციები) უნდა ვიგულისხმოთ.

განიხილავენ რა ადამიანს ქვეყნის მთავარ ღირებულებად, შრომის დაცვას დიდ ყურადღებას უთმობენ ნებისმიერ სახელმწიფოში, რის დასტურიც მრავალმხრივად განვითარებული მოქმედი სამართლებრივი აქტებისა და შრომის საზედამხებელო სახელმწიფო ორგანოთა არსებობაა. ეროვნული კანონები შეესაბამება თანამედროვე საერთაშორისო მოთხოვნებს, რომელთა მიხედვითაც შრომითი ურთიერთობების მთავარი ფიგურაა დასაქმებული – ადამიანი. საერთაშორისო დონეზე შრომის დაცვის საკითხები მუდმივადაა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მხედველობის არეში.

ეროვნულ და საერთაშორისო დონეზე მოქმედებს შრომითი ურთიერთობების მომწესრიგებელი კანონები, უსაფრთხო შრომის ტექნიკურ-სანიგარული სტანდარტების დამდგენი სპეციალური ნორმატიული აქტები და სოციალური დაცვის კანონმდებლობა. ამ სამართლებრივი აქტების მიხედვით დამკვიდრდა თანამედროვე მიდგომები შრომის დაცვის სფეროში. თავიდან მიმოვიხილავთ, თუ რა მიდგომებია და რა მდგომარეობაა დასაქმებულისათვის უსაფრთხო და ჯანსაღი პირობების შექმნა-შენარჩუნების თვალსაზრისით.

ტექნიკური და სანიგარულ-ჰიგიენური უსაფრთხოების ნორმები განსხვავდება საქმიანობის დარგის, შრომის ხასიათის – მსუბუქი ფიზიკური, მძიმე ფიზიკური, გონებრივი შრომის მიხედვით. ნორმები განსხვავდება, აგრეთვე, სამუშაოს შესრულების ადგილის მიხედვით, მაგალითად, მაღლის მოპოვება, საჰაერო ან სამღვაო ნავიგაცია, სახმელეთო გრანსპორტი და ა.შ. ამის შესაბამისად დადგენილია შრომის უსაფრთხოების განმსაზღვრელი თანამედროვე სტანდარტები საწარმოო დანიშნულების შენობებისა და ნაგებობის, მანქანა-დანადგარების, ელექტრო-

მოწყობილობების მიმართ. ცალკე სტანდარტებია ადამიანის ჯანმრთელობისათვის მავნე, მომწავლავი, ფეთქებადი და რადიოაქტიური ნივთიერებების გამოყენებასთან მიმართებით, აგრეთვე, ხანძარსაწინააღმდეგო უსაფრთხო პირობებთან დაკავშირებით. ასევე დადგენილია ტექნოლოგიური სტანდარტები, რომლებიც ეხება საწარმოო გარემოს და ადგენს დასაშვებ მაჩვენებლებს სმაურის ღონის, ტემპერატურისა და ტენიანობის, ვიბრაციის და სხვა ანალოგიური პარამეტრების მიმართ.

ადამიანის ყოფისათვის ხელსაყრელი და უსაფრთხო პირობების შექმნა და შენარჩუნება უწყვეტ კავშირშია ადამიანის მოთხოვნილებათა დაკმაყოფილებასთან და ეკოლოგიური გარემოს შენარჩუნებასთან. ამიგომ სკანდივანიური ქვეყნებისა და ნიდერლანდების, აგრეთვე სხვა ქვეყნების ბოლოდროინდელი კანონები, რომლებიც აგებულია ადამიანის სულიერ და ფიზიკურ მოთხოვნებთან საწარმოო გარემოს და, თავის მხრივ, საწარმოო გარემოს ეკოლოგიურ გარემოსთან მისადაგების პრინციპებზე. აღნიშნული ბოლოდროინდელი კანონებით გათავისებულია, რომ ჯანსაღი ეკოლოგიური გარემოს არსებობის გარეშე ჯანსაღი სამუშაო პირობები დღევანდელ მსოფლიოში წარმოუდგენელია, რადგან უსაფრთხოების ტექნიკისა და საწარმოო სანიტარიულ-ჰიგიენური ნორმების დაცვისაკენ მიმართული ღონისძიებები სრულიად უეფექტო იქნება ეკოლოგიური გარემოსათვის უსაფრთხო პირობების შექმნისა და შენარჩუნების გარეშე.

ადამიანისათვის ჯანსაღი გარემოს შექმნა ნიშნავს ტექნიკური უსაფრთხოების ღონისძიებათა გატარების გარდა ისეთი ზომების მიღებას, რომელთა შედეგადაც შესაძლებელი გახდება დასაქმებულის მიერ სამუშაოს გააზრებულად შესრულება იმ გაგებით, რომ თავადაც მიიღოს მონაწილეობა საკუთარი სამუშაო პირობების გაუმჯობესებაში. ამ ამოცანის გადაწყვეტა კი დაკავშირებულია ისეთი პირობების შექმნასთან, რომელთა შედეგადაც წახალისდება დასაქმებულის ინიციატივა და სამუშაოს შესრულებისადმი შემოქმედებითი მიდგომა, მაქსიმალუ-

რად შემცირდება მონოტონური შრომა. გარდა ამისა, ჯანსაღი და უსაფრთხო პირობების შექმნისაკენ მიმართული ღონისძიებებით უნდა იყოს გათვალისწინებული დასაქმებულისათვის ფიქსირებული ხელფასის დანიშვნა (და არა გამომუშავების მიხედვით), თუ შრომის უსაფრთხოებაზე, გამომუშავებაზე დამოკიდებული ხელფასი უარყოფითად იმოქმედებს; დასაქმებულს უნდა ჰქონდეს უფლება, შეწყვიტოს სამუშაო, თუ ის სიცოცხლის და კარგის ან ჯანმრთელობის გაუარესების რისკთანაა დაკავშირებული. სამუშაოს შეწყვეტის მიზეზი, რა თქმა უნდა, ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა დასაქმებულებს, დამსაქმებელს და შრომის უსაფრთხოებაზე ზედამხედველ ორგანოს უნდა ეცნობოს.

საკუთარ საწარმოში შრომის დაცვის მოვალეობა კანონის ძალით დამსაქმებელს აკისრია. ითვლება, რომ ეს მოვალეობა კანონით რომც არ იყოს პირდაპირ გამოკვეთილი, დამსაქმებელი მაინც მოვალეა, შექმნას და უზრუნველყოს შრომის უსაფრთხო და ჯანსაღი გარემო, როგორც შრომის ხელშეკრულების მხარემ. მეცნიერულ ლიგერატურაში აქცენტი გაკეთებულია დამსაქმებლის ამ აუცილებელ, ბუნებრივად ნაგულისხმევ ვალდებულებაზე, რომელიც, როგორც მინიმუმ, მოიცავს:

– უსაფრთხო საწარმოო შენობა-ნაგებობების, მანქანა-დანადგარების, ტექნოლოგიური გარემოს უზრუნველყოფას;

– დაცვის ინდივიდუალური საშუალებებით უზრუნველყოფას (თუ სამუშაოს ხასიათი ამას მოითხოვს, მაგალითად, ელექტროქსელებთან მუშაობისას დასაქმებულს უნდა მიეცეს შესაბამისი სამოსი, რომელიც ელექტროდენისაგან იზოლაციას უზრუნველყოფს);

– დასაქმებულისათვის შრომის უსაფრთხოების შესახებ საკმარისი ინფორმაციის მიწოდებას და უსაფრთხოების ტექნიკის დაცვის მეთოდების სწავლებას;

– სამუშაოს ხასიათიდან გამომდინარე – სამედიცინო შემოწმებას.

მიუხედავად იმისა, რომ შრომის უსაფრთხო და ჯანსაღი პი-

რობების თვალსაზრისით გადამწყვეტი მნიშვნელობა კანონმდებლობას აკისრია, კოლექტიური ხელშეკრულებებიც მნიშვნელოვან როლს ასრულებს. ისინი აკონკრეტებენ საკანონმდებლო ნორმებს. ეს კონკრეტიზაცია ბოგჯერ ნორმების ხარვეზს ასწორებს. კერძოდ, კოლექტიური ხელშეკრულებით განისაზღვრება საწარმოო გრავმაგიმთან დაკავშირებული აღრიცხვისა და კომპენსაციის გაცემის წესები, გრავმის გამომწვევი გარემოებების გამოკვლევის პროცედურები და სხვა.

როგორც ადამიანის კონსტიტუციური უფლებების გარანტმა, სახელმწიფომ უნდა შეიმუშაოს და გაატაროს გარკვეული პოლიტიკა, მიიღოს შესაბამისი საკანონმდებლო აქტები და შექმნას ქმედითი საშუალებები შრომის დაცვის უზრუნველყოფის მიზნით. სახელმწიფოს ეს ფუნქცია ავალდებულებს გასწიოს საკმარისი დაკვირვება და ბედამხედველობა უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო გარემოს შექმნის თვალსაზრისით. თითქმის ყველა ქვეყანაში შექმნილია და მოქმედებს სახელმწიფო ორგანოები, რომელთა მთავარი ამოცანაა შრომის დაცვის კანონმდებლობის მოთხოვნათა რეალიზაცია! მათ აქვთ უფლებამოსილება მიიღონ წესები და დაამტკიცონ სტანდარტები შრომის უსაფრთხოების დაცვასთან დაკავშირებით, გაუწიონ კოორდინაცია შრომის დაცვაში მონაწილე სხვა სუბიექტებს¹.

პრაქტიკულად ყველა ქვეყანაში მოქმედებს, აგრეთვე, შრომის ინსპექციები, რომლებიც აღჭურვილია გარკვეული საბეჭდად-ხედველო და განსაზღვრული მომენტის უფლებამოსილებით. მათ შეუძლიათ საწარმოს ნებისმიერ დროს მოსთხოვონ და მიიღონ შრომის დაცვასთან დაკავშირებული საბუთები და შრომის დაცვის შესახებ ფაქტობრივი მდგომარეობის თაობაზე ინფორმაცია, მოაწიონ საწარმოს დათვალიერება, გამოიძიონ საქმის ვითარება, გასცენ საწარმოსათვის აუცილებელი განკარგულებები, დააკისრონ ჯარიმა, უბედური შემთხვევის დროს გამოიძიონ და

1 მაგალითად, ამერიკის შეერთებულ შტატებში ასეთი ორგანოა უსაფრთხოების ტექნიკისა და საწარმოო სანიტარიის ფედერალური ადმინისტრაცია.

დაადგინონ ბრალეული მხარე. ამის შესახებაც შეუძლიათ შეადგინონ შესაბამისი საბუთები, რომლებსაც სერიოზული მნიშვნელობა აქვს შესაბამისი უფლებამოსილი ორგანოს მიერ საქმის ორგვლივ სამართლიანი გადაწყვეტილების მიღების დროს.

შრომის ინსპექციის უფლებამოსილება განსხვავებულია ქვეყნების მიხედვით. უმეტეს შემთხვევაში შრომის ინსპექციას უფლება არა აქვს დამოუკიდებლად დააკისროს პასუხისმგებლობა ბრალეულ მხარეს, რომელიც, როგორც წესი, მეწარმეა. შრომის ინსპექციას არც საწარმოს დალუქვის უფლება აქვს, ჩვეულებრივ, ამ მხრივ დიდ ბრიგანეთში, ნორვეგიასა და ჰოლანდიაში შრომის ინსპექციას საგანგებო ვითარების გამოვლენისას შეუძლია დროებით დახუროს საწარმო ან დაავალდებულოს იგი გაატაროს დაუყოვნებლივი ზომები, მაგალითად, სასწრაფოდ მოაცილოს სამუშაო ადგილს პერსონალი. ანალოგიურ სიგუაციის მოსაწესრიგებლად საფრანგეთში შრომის ინსპექციას უფლება აქვს პირდაპირ მიმართოს სასამართლოს, რომელიც სარჩელს სასწრაფოდ განიხილავს.

შრომის დაცვის ეფექტურობის გამრდისათვის მრავალი ქვეყანა ითვალისწინებს სავალდებულო ნორმებს, რომლებიც დამსაქმებელს აკისრებს შრომის უსაფრთხოების ქვედანაყოფების შექმნას, ან პასუხისმგებელი პირის დანიშვნას. იგი გასწევს ბედამხედველობას და შეიმუშავეს წინადადებებს შესაბამისი ორგანიზაციულ-ტექნიკურ, აგრეთვე, სოციალური უზრუნველყოფისაკენ მიმართულ ღონისძიებათა გატარების მიზნით. გარდა ამისა, ასეთ სამსახურებს აკისრია საწარმოში სანიტარულ-ჰიგიენური ნორმების დაცვაზე ორიენტირებული საზედამხედველო ფუნქცია, ანუ, საწარმოში მოქმედი შრომის უსაფრთხოების დაცვის ერთეული ვალდებულია იზრუნოს შრომის ხელსაყრელი პირობების დაცვაზე ყველა მიმართულებით. ის ვალდებულია მიიღოს უშუალო მონაწილეობა საწარმოში შესაბამისი ღონისძიებების პრაქტიკულად განხორციელებისას, რათა მაქსიმალურად გაუმჯობესდეს შრომის პირობები. ასეთი სამსახურები გათვალისწინებულია ავსტრიაში, ავსტრალიაში,

გერმანიაში, იაპონიაში, ინგლისში, კანადაში და სხვა ქვეყნებში. ამ მხრივ მოწოდების სიმალლეზე იყო ყოფილი საბჭოთა კავშირის, მათ შორის, საქართველოს რესპუბლიკის კანონმდებლობა¹.

სახელმწიფო ორგანოების გარდა შრომის დაცვის მნიშვნელოვანი სუბიექტია საზოგადოებრივი ორგანიზაციები. შრომის საზოგადოებრივი ინსპექციების ინსტიტუტი ცნობილია დანიისა და ფინეთისათვის, დიდი ბრიტანეთისა და შვედეთისათვის, გერმანიისა და ავსტრიისათვის, ესპანეთისათვის და ა.შ.

შრომის უსაფრთხო პირობების დაცვისათვის თავისი მოვალეობა და პასუხისმგებლობა დასაქმებულსაც აკისრია. კერძოდ, მან ყოველმხრივ უნდა იმზუნოს, რათა არ გაუარესდეს შრომის პირობები, დაიცვას მისთვის ცნობილი უსაფრთხოების წესები. დასაქმებულის მიმართ ამ მოთხოვნას, რომელიც შეიძლება არ იყოს გათვალისწინებული ნორმატიულად, მაგრამ რომელიც იგულისხმება როგორც შრომითი ურთიერთობების მეორე მხარისათვის (დამსაქმებლის ანალოგიით), ზოგი ქვეყნის კანონმდებლობა მაინც პირდაპირ მოიცავს. კერძოდ, საფრანგეთში მოქმედებს 1991 წლის კანონი პროფესიული რისკის

1 ამ მხრივ გამორჩეული იყო საბჭოთა კავშირის კანონმდებლობა და ფაქტობრივი მდგომარეობა. წარმოუდგენელიც კი იყო საწარმოს არსებობა, რომელშიც არ იქნებოდა უსაფრთხოების გექნიკის სამსახური. საწარმოს სიდიდის და შესასრულებელი სამუშაოს მიხედვით ასეთი სამსახური შეიძლება მრავალრიცხოვანი განყოფილება ყოფილიყო, რომელიც უშუალოდ ღირექტორს, ან მთავარ ინჟინერს ემორჩილებოდა. ასეთი სამსახურის ფუნქცია შეიძლება ერთ სპეციალისგსაც – უსაფრთხოების გექნიკის ინჟინერს შეესრულებინა. მასზე დაკისრებული იყო როგორც გექნიკური უსაფრთხოების, ისე სანიტარულ-ჰიგიენური ნორმების დაცვაზე ზედამხედველობა, პირობების გაუმჯობესებისათვის ღონისძიებების შემუშავება და ხელმძღვანელობისათვის წარდგენა. ამ სამსახურის თაოსნობით უგარდებოდა ინსტრუქტაჟი პერსონალს და სწავლება. შრომის უსაფრთხო პირობების დაცვასთან დაკავშირებული ინსტრუქტაჟის ჩაგარების გარეშე საწარმოში პერსონალის მიღება დაუშვებელი იყო. დიდ როლს ასრულებდნენ პროფესიული კავშირები, რომლებსაც წამყვანი მნიშვნელობა ჰქონდათ უსაფრთხო პირობების დაცვაზე ზედამხედველობის თვალსაზრისით და დამრდვევ საწარმოთა მიმართ შესაბამისი ზომების გაგარების კუთხით.

წინააღმდეგ, რომელიც განსაზღვრავს დასაქმებულის მოვალეობას იმრუნოს მისთვის დამსაქმებლის მიერ გაზიარებული ცოდნისა და შესაძლებლობის ფარგლებში თავის უსაფრთხოებასა და ჯანმრთელობაზე, აგრეთვე საკუთარი მოქმედებები შეუფარდოს სხვა დასაქმებულთა შრომის უსაფრთხოების დაცვის პირობების დაურღვევლობის პრინციპიდან გამომდინარე ვალდებულებას.

ნებისმიერი ქვეყნის კანონმდებლობა ითვალისწინებს გარკვეული კატეგორიის დასაქმებულთა სოციალური დაცვის პირობებს.

დიდი ყურადღება ეთმობა ქალთა შრომის დაცვას: გამოცხადებულია მამაკაცთან თანასწორუფლებიანობა, მაგრამ ბიოლოგიური განსხვავება ამით ვერ წაიშლება და კანონებით ქალებისათვის გათვალისწინებულია გარკვეული შეღავათები ორსულობის, ბავშვის შობისა და შემდგომ სარეაბილიტაციო პერიოდში მათთვის ხელსაყრელი გარემოს შექმნისათვის. გამოსაყოფია ნორმები, რომლებიც კრძალავს ორსული ქალის სამსახურიდან დათხოვნას, მძიმე და სახიფათო სამუშაოზე ქალის შრომის გამოყენებას, დამის ან ზეგანაკვეთურ საათებში სამუშაოს შესრულებას. ყურადღებაა მისაქცევი აგრეთვე ნორმებზე, რომლებიც მითითბოვს ორსული ქალებისა და ჩვილ ბავშვთა დედების უფრო მსუბუქ სამუშაოზე გადაყვანას, ხელფასის შეუმცირებლად და ა.შ.

ამასთან, აღსანიშნავია, რომ ქალთა ემანსიპაციას მეორე მხარეც აქვს. იმრდება ქვეყანათა რიცხვი, რომლებიც უარყოფენ ჩვეულებრივ მდგომარეობაში მყოფ ქალთათვის (ორსულთა გარდა) აღრე დაწესებულ მრავალ შეღავათს. ამ მხრივ ავანგარდში და უპირობო ლიდერის როლშია ამერიკის შეერთებული შტატები, ევროპის ქვეყნები, სადაც სქესობრივი განსხვავების გამო დისკრიმინაციის წინააღმდეგ საზოგადოებრივი ამრის მომწიფებასთან ერთად ინერგება შეხედულება შეღავათების უმართებულობაზეც. ჩვენი შეხედულებით ამ მიმართებით შეიძლება შრომის კანონმდებლობა ისეთ აბსურდამდეც

მივიდეს, როგორმეც თანამედროვე სპორტი მივიდა – მაგალითად, ქალთა ძალოსნობა, ან კრივი, რომლებიც საქართველოშიც ინერგება და ოლიმპიურ სახეობადაც ცხადდება. ასე თუ გაგრძელდა, არ უნდა გაგვიკვირდეს, რომ ახალგაზრდა მამაკაცმა ქალს სხვაგვარადაც აღარ გაუწიოს შეღავათი, რის მომსწრენიც დღევანდელ საქართველოში უკვე ვართ. მაგალითად, უკვე სანთლით უნდა ვეძებოთ ვაჟები, რომლებიც ახალგაზრდა ქალებს, თუნდაც ბავშვი ახლდეთ, საზოგადოებრივ გრანსპორტში ადგილს დაუთმობს, ან დაეხმარება მძიმე ჩანთების წაღებაში. ასეთი ვითარება ქართველი კაცის მენტალიტეტისათვის სრულიად უცხოა და არ უნდა დავეუშვათ მისი გადასხვაფერობა მხოლოდ იმიტომ, რომ რომელიღაც ქვეყანაში ეს მისაღებია. საუკუნეთა განმავლობაში გამოზრდილი და საყოველთაოდ აღიარებული დადებითი მუხტის მაგარებული ეროვნული ქცევის წესების შენარჩუნება ეროვნული თვითმყოფადობის შენარჩუნების ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ელემენტია.

შრომის კანონმდებლობისათვის კარგი სიახლეა ბოლო პერიოდში შემუშავებული ნორმების განმკიცება, რომლებიც მიმართულია ხანში შესული დასაქმებულებისათვის ისეთი შეღავათების დაწესების თვალსაზრისით, რომლებიც მათი შრომის დაცვისაკენაა მიმართული. ამ კუთხით კანონებს ავსებს კოლექტიური ხელშეკრულებების ნორმებიც. შეღავათები უწესდებათ წინასაპენსიო ასაკის მქონე დასაქმებულებს, განსაკუთრებით ხანგრძლივი სამუშაო სტაჟის მქონე პირებს. გათვალისწინებულია მათი უფრო მსუბუქ სამუშაოზე გადაყვანა, ცვლებიანი რეჟიმით მუშაობისაგან განთავისუფლება, სამუშაო საათების შემცირება ხელფასის შენარჩუნებით, დამატებითი შვებულებების მიცემა და სხვა.

ამ მიმართულებით საინტერესოა მსოფლიოში ფეხმოკიდებული პრაქტიკა, რომელიც თანამედროვეობის მონაპოვარია. ხანში შესული პირების შრომის გამოყენებისათვის უპირატესობის მინიჭება და ამ მიზნით მათთვის შეღავათების გათვალისწინება შეიძლება შვედეთისა და იაპონიის მაგალითზე გამოჩნდეს კარ-

გად: 1976 წლიდან შვედეთში მოქმედი კანონმდებლობის თანახმად, წინასაპენსიო ასაკის მუშაკებს უფლება აქვთ მოითხოვონ სულ მცირე 5 საათით სამუშაო კვირის შემცირება. ამასთან, მათ ეკარგებათ ხელფასის მხოლოდ 50%. იაპონიაში 1971 წლის კანონმდებლობის მიხედვით ხანში შესული პირებისათვის შეღავათების მთელი სისტემაა შემოღებული. მათ გარანტირებული აქვთ დასაქმება. შექმნილია სამუშაოზე მოწყობის დახმარებათა მექანიზმები. სამუშაოზე აუცილებელია გაუმჯობესებული, კომფორტული პირობების შექმნა. მოქმედებენ ხანში შესულ პირთა საწარმოო-პროფესიული გამოცდილების გამოყენების სპეციალური ცენტრები და „გაჭაღარავებულ“ ადამიანთა რესურსების გამოყენების ცენტრები¹.

გემოთ აღნიშნულმა მდგომარეობამ საშუალება მისცა მეცნიერებს გამოთქვან აზრი, რომ განვითარებულ ქვეყნებში შეინიშნება მისწრაფება, რაც შეიძლება ეფექტურად გამოიყენონ სტაჟიან მუშაკთა საწარმოო გამოცდილება და მაქსიმალურად დაასაქმონ ხანში შესული მუშაკები. აღინიშნება, რომ მეწარმეებმა შეიგნეს, რომ ხანში შესულთა შრომის მაქსიმალური გამოყენება უკეთესად მოქმედებს მათი საქმიანობის წარმატებაზე, განსაკუთრებით, იმ სფეროებში, სადაც მაღალი კვალიფიკაცია და სპეციალური ცოდნაა საჭირო. ხანში შესულთა შეცვლა ახალგაზრდა კადრებით დიდ ფინანსურ ხარჯებთანაა დაკავშირებული, რადგან თანამედროვე ეტაპზე სამუშაოს შესრულება სულ უფრო მეტ ცოდნასა და გამოცდილებას მოითხოვს. ზოგი მეწარმე ხანში შესულთა გადამზადებას უფრო მიზანშეწონილად მიიჩნევს, ვიდრე მათთან განშორებას მხოლოდ ასაკის გამო. გამოთქმულია აზრი, რომ „უდაოა შრომის ნაყოფიერების სწრაფი ზრდის ფაქტი დასაქმებული პერსონალის მკვეთრ მობერებასთან ერთად“².

დღეს საქართველოში სრულიად საპირისპირო პოლიტიკა

1 Киселёв И.Я Зарубежное трудовое право, М, 2000, с. 131

2 იქვე. ფაქტის კონსტანტაცია მოტანილია ნაშრომზე „Combining work and elder care: a challenge for new and future“, Geneva, 1996

ხორციელდება. 40 წელს გადაცილებული ადამიანისათვის სამუშაოს შოვნა პრაქტიკულად შეუძლებელია. სახელმწიფო ორგანოებში – სამინისტროები, ანუ დარგობრივი და დარგთაშორისი პოლიტიკის გამტარებელ ორგანოებშიც კი სხვადასხვა მიზეზების გამოყენებით გოგალურადაა უარყოფილი აღრინდელი, კვალიფიციური კადრების შრომა. ხშირად თანამდებობებზე, სადაც უმაღლესი კვალიფიკაცია და გამოცდილება მოითხოვება, ინიშნებიან სრულიად მოუმწიფებელი, საზღვარგარეთ ხანმოკლე სწავლის შედეგად საექვო ცოდნის მქონე ახალგაზრდები, რომლებსაც უმეტესწილად სათანადო მუშაობის გამოცდილება არ გააჩნიათ. შესაბამისად, დღეს უკვე თვალნათელია ქვეყნისათვის საჭირო როგორც მიმართულებებზეც კი საქმიანობის ჩავარდნა. ვკარგავთ ერთ დროს განვითარებულ მიმართულებებს, მათ შორის, საქართველოსათვის პრიორიტეტულს. თითქმის აღარ დაგვრჩა ადგილობრივი სოფლის მეურნეობის პროდუქტების გადამამუშავებელი ინდუსტრია. მძიმე პირობებში იმყოფება გლეხობა. ვფიქრობთ, რაც შეიძლება მალე უნდა მიექცეს ამ ვითარებას ქმედითი ყურადღება. ახალგაზრდა სპეციალისტთა მომზადება კვალიფიციურ მუშაკთა ხელმძღვანელობით უნდა ხდებოდეს.

მრავალი ქვეყნის კანონმდებლობით შრომის დაცვის შეღავათები დაწესებულია ინვალიდებისათვისაც. როგორც წესი, დადგენილია კანონისმიერი ვალდებულება, დამსაქმებელმა სამუშაოზე მიიღოს ინვალიდთა გარკვეული რაოდენობა, მათი განთავისუფლება მოითხოვს სახელმწიფო ორგანოებთან და პროფკავშირებთან შეთანხმებას და ა.შ. ამერიკის შეერთებულ შტატებში ინვალიდები გამოცხადებულია ნებისმიერ შრომით ურთიერთობებში დასაქმებულებთან სრულიად თანაბარ უფლებიანად.

ყველა ქვეყანაში დაწესებულია აკრძალვები უასაკო ბავშვთა და მოზარდთა შრომის გამოყენებისათვის. დადგენილია სამსახურში მიღების მინიმალური ასაკი. აკრძალულია 18 ან 21 წლამდე ახალგაზრდების დასაქმება მძიმე, ჯანმრთელო-

ბისათვის მავნე და სახიფათო სამუშაოზე. დაწესებულია დამატებითი შევებულებები, შემცირებული სამუშაო დრო. არ დაიშვება მოზარდთა შრომის გამოყენება ღამის საათებში და სხვა.

ზემოთმოცემული მიმოხილვის შემდეგ საქართველოში შრომის დაცვის სამარ თლებრივ ასპექტებს განვიხილავთ შრომის კოდექსის მაგალითზე, რომელიც შეიცავს ერთი, 35-ე მუხლისაგან შემდგარ VIII თავს „შრომის პირობების დაცვა“. შრომის დაცვას (ფართო გაგებით) ეხება სხვა მუხლებიც, რომლებსაც საჭიროების შემთხვევაში, მივუთითებთ.

საქართველოს შრომის კოდექსი შრომითი ურთიერთობების მხარეებს ავალდებულებს შექმნან და დაიცვან უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო გარემო.

უნდა ითქვას, რომ უსაფრთხო და ჯანსაღი პირობების უზრუნველყოფის ვალდებულებათა ღირსი წილი დამსაქმებელზე მოდის, რადგან შრომის კოდექსის ნორმა ეყრდნობა აღიარებულ ზოგად პრინციპს, რომ, შრომის პირობები უნდა შექმნას იმ პირმა, რომელიც იძლევა სამუშაოს. ეს გენერალური პრინციპი ასახულია 35-ე მუხლის პირველ ნაწილში, რომლის მიხედვითაც: „დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს დასაქმებული სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისათვის მაქსიმალურად უსაფრთხო სამუშაო გარემოთი“. ნორმის ამ რედაქციამ დამსაქმებელს დაუწესა დასაქმებულის შრომის დაცვის ყველაზე ფართო სპექტრის ვალდებულებები – უზრუნველყოს სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისათვის მაქსიმალურად უსაფრთხო სამუშაო გარემო. ნორმაში შეგანილი სიტყვა „მაქსიმალურად“ მიუთითებს დამსაქმებლის ვალდებულებაზე შეასრულოს ადამიანის ღირსეული ყოფისაკენ მიმართული, ყველაზე თანამედროვე სამართლებრივი, გექნიკური, სანიტარული, სოციალური და კულტურული მოთხოვნები, მათ შორის, ზემოთ განხილული ნებისმიერი საშუალების გამოყენებით. ამ ნორმის შესაბამისი უნდა იყოს სპეციალური კანონებით ან კანონქვემდებარე აქტებით დამკვიცებული გექნიკური, სანიტარული, კულტურული და სო-

ციალური ნორმატივები¹. სოციალური და კულტურული ნორმატივები ყველა პროფესიისა და თანამდებობის ადამიანისათვის ერთნაირ ფარგლებში მოიაზრება, ხოლო ტექნიკური და სანიტარული განსხვავლება შესასრულებელი სამუშაოს მიხედვით, რის გამოც, ისინი დარგობრივადაა ხოლმე დაჯგუფებული. ასეთი წესის არსებობას დადებითად ეხმიანება 35-ე მუხლის მე-8 ნაწილი.

გარდა აღნიშნულისა, პირველი პუნქტის რედაქციაში გამოყენებულია ცნება „უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო გარემო“ (და არა „უსაფრთხო და ჯანსაღი შრომის პირობები“), რაც ასევე ბევრის მთქმელია იმ კუთხით, რომ ნორმის მოთხოვნა მხოლოდ სამუშაო ადგილზე არსებული პირობების მიმართ არ შემოიფარგლება. სამუშაო გარემო ეკოლოგიურ გარემოსაც ნიშნავს და აქედან გამომდინარე დასაქმებულმა უნდა იზრუნოს მისი საქმიანობის გერიგორიასთან დაკავშირებულ ეკოლოგიურ უსაფრთხოებაზეც – არ დააბინძუროს, არ გაანადგუროს, არ დააზიანოს, გააუმჯობესოს და ა.შ. ამ ამრის დასტურად 35-ე მუხლი მოიცავს მე-2 და მე-3 ნაწილებს, რომელთა თანახმადაც დასაქმებულს უფლება ეძლევა იცოდეს და უარი თქვას სამუშაოს, დავალების ან მითითების შესრულებაზე, თუ „... შრომის უსაფრთხოების პირობების დაუცველობის გამო ამკარა და არსებით საფრთხეს უქმნის ... ან ბუნებრივი გარემოს უსაფრთხოებას“.

დამსაქმებლის ვალდებულებებიდან გამოყოფილია იმ ფაქტორთა შესახებ დასაქმებულის გონივრულ ვადაში სრულად და, ობიექტურად და გასაგებად ინფორმირება, იმ ფაქტორების შესახებ, რომლებიც მოქმედებს მის სიცოცხლესა და ჯანმრთელობაზე, აგრეთვე, ბუნებრივი გარემოს უსაფრთხოებაზე. ნორმის არსიდან გამომდინარე უნდა ვიგულისხმოთ, რომ დასაქმებულს უნდა ეცნობოს როგორც უარყოფით, ისე დადებით მოქმედი ფაქტორების შესახებ. დადებითი ფაქტორების შესახებ

¹ ტექნიკურ და სანიტარული ნორმატივების ანალიზს მკითხველი დაწვრილებით გაეცნობა ალბერ მორჩილაძის წიგნში “შრომის დაცვის სამართალი”, თბილისი, 2005.

ინფორმირება სავალდებულოა თუნდაც იმიტომ, რომ დასაქმებულმა, თავის მხრივ, შეასრულოს მისი წილი ვალდებულებები შრომის პირობების დაცვასთან დაკავშირებით და არ დაუშვას მისი ბრალით არსებული უსაფრთხო გარემოს გაუარესება.

შრომის დაცვის გენერალური ნორმის გამომხატველი 35-ე მუხლის პირველი ნაწილის მოთხოვნათა შესრულების დამაკონკრეტებელი კიდევ ერთი, მე-4 ნაწილი მოითხოვს ისეთი ზომების გაგარებასაც კი, რომლებიც მიმართულია არ დაუშვას შრომის უსაფრთხოების მიზეზების წარმოქმნა – დამსაქმებელი ვალდებულია „დანერგოს შრომის უსაფრთხოების უზრუნველყოფის პრევენციული სისტემა“. პრევენციული სისტემის შემადგენელია დამსაქმებლის ვალდებულება „**დროულად მიაწოდოს დასაქმებულს სათანადო ინფორმაცია შრომის უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული რისკებისა და მათი პრევენციის ზომების, აგრეთვე საფრთხის შემცველ ალტურვილობასთან მოპყრობის წესების შესახებ, აუცილებლობის შემთხვევაში უზრუნველყოს დასაქმებული პერსონალური დამცავი ალტურვილობით, სახიფათო მოწყობილობა გექნოლოგიურ პროგრესთან ერთად დროულად შეცვალოს უსაფრთხო ან ნაკლებად სახიფათოთი, მიიღოს ყველა სხვა გონივრული ზომა დასაქმებულის უსაფრთხოებისათვის და მისი ჯანმრთელობის დასაცავად**“. როგორც ვხედავთ, ეს ნორმა პირდაპირ მოითხოვს დამსაქმებლისაგან შრომის დაცვის უზრუნველყოფას უახლესი გექნოლოგიური მიღწევების გამოყენებით, რაც სრულ თანხმობაშია თანამედროვე შრომის სამართლებრივ მოთხოვნებთან.

სრულიად ნათელია, რომ დამსაქმებელმა უნდა უზრუნველყოს მომხდარი შემთხვევების შედეგების (იგულისხმებს საზიანო, სახიფათო და ა.შ.) დროული ლოკალიზაცია და ლიკვიდაცია, აღმოუჩინოს დასაქმებულებს პირველადი დახმარება და გაიყვანოს შემთხვევის ადგილიდან (ევაკუაცია). დამსაქმებლის ვალდებულების ეს სახეც პირდაპირაა გათვალისწინებული საქართველოს შრომის კოდექსით, კერძოდ 35-ე მუხლის მე-5 ნაწილით.

ზემოთ აღნიშნულ ვალდებულებების შეუსრულებლობას მოს-
დევს ზიანის ანაზღაურების მოვალეობა, თუ დასაქმებულის ჯან-
მრთელობა გაუარესდა სამუშაოს შესრულებასთან დაკავშირე-
ბით. ასეთ შემთხვევაში დამსაქმებელმა უნდა აანაზღაუროს
მიყენებული ზიანი (მორალურის ჩათვლით) და აუცილებელი
მკურნალობის ხარჯები.

ჩვენ ძირითადად დამსაქმებლის ვალდებულებებზე გავამახ-
ვილეთ ყურადღება და აღვნიშნეთ, რომ დასაქმებულის ვალდე-
ბულია იზრუნოს ჯანსაღი სამუშაო გარემოს შენარჩუნებაზე. ეს
ზოგადად ნაგულისხმები მოვალეობაა და პირდაპირი ნორმით
საქართველოს შრომის კოდექსი არ განამტკიცებს მას. ირიბად
ამ საკითხს შრომის კოდექსის მე-40 მუხლი ეხება, რომლის მი-
ხედვითაც დასაქმებულს უფლება არა აქვს მუშაობა დაუყოვნებ-
ლივ შეწყვიტოს, თუ ასეთი ფაქტი ზიანს მიაყენებს და საფრთხეს
შეუქმნის აღამიანის ჯანმრთელობას. ამ ნორმის არსს თუ და-
ვუკვირდებით დასაქმებული ვალდებულია იზრუნოს არა მარ-
ტო საკუთარი, არამედ სხვა დასაქმებულთა უსაფრთხოებაზეც.
ეს მოვალეობა მას აკისრია მაშინაც, როდესაც შრომის ხელშეკ-
რულებას ვადა გასდის.

საქართველოს შრომის კოდექსი 35-ე მუხლის მე-7 ნაწილით
ცალკე გამოყოფს ორსული ქალის შრომის დაცვაში დამსაქმებ-
ლის ვალდებულებას. დამსაქმებელმა უნდა დაიცვას ორსული
ქალი ისეთი შრომისაგან, რომელიც საფრთხეს უქმნის მას ან
ნაყოფის კეთილდღეობას, ფიზიკურ და ფსიქიკურ ჯანმრთელო-
ბას. აქედან გამომდინარე, დამსაქმებელმა ყველა ღონე უნდა
იხმაროს, რომ ორსულ ქალს ჯანმრთელობა არ გაუუარესოს
და ჯანმრთელი ბავშვი დაბადოს – ეს დამსაქმებლის ქვეყნის
წინაშე არსებული სოციალურ-დემოგრაფიული ვალდებულე-
ბაა. მან, სულ მცირე, უნდა შესთავაზოს ორსულ ქალს შრომის
უფრო მსუბუქი პირობები.

ორსული ქალის დაცვა უზრუნველყოფილია აგრეთვე საქარ-
თველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული სოციალური
ან დემოგრაფიული მიმართულებების ზომებით. კერძოდ, აკრძა-

ლულია ბეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების დაკისრება ორსული ან ახალნამშობიარები ქალისათვის, თუ ისინი თანახმანი არ არიან (მე-17 მუხლის მე-2 ნაწილი). ამ მდგომარეობის ქალებს თანხმობის მიცემის უფლება არა აქვთ, თუ მათ ჯანმრთელობას ან ბავშვის დაბადებას შეიძლება საფრთხე დაემუქროს. ასევე, დაუშვებელია 3 წლამდე ბავშვის მომვლელის დასაქმება ღამის საათებში. აქ უნდა აღინიშნოს, რომ ბავშვის მომვლელი შეიძლება მამაკაცი იყოს, ანუ ნორმა ქალთა შრომის გარდა ბავშვის მომვლელი მამაკაცის შრომასაც იცავს.

დაუშვებელია ღამის საათებში სამუშაოს შესრულების მოთხოვნა ორსული, ახალმოლოგინებული, ან მეძუძური ქალისათვის. ამ შემთხვევაში ქალს უფლება არა აქვს დასაქმდეს, თუნდაც ამისი სურვილი ჰქონდეს (მე-17 მუხლის მე-4 ნაწილი).

მეძუძურ ქალს დამატებითი შესვენება უნდა მიეცეს ღღეში არანაკლებ 1 საათისა, თუ ის კვებას 1 წლის ასაკამდე ბავშვს და ასეთი შესვენების უფლებას ითხოვს. ამასთან, ბავშვის კვებისათვის განკუთვნილი შვებულება სამუშაო დროდ ითვლება და უნდა ანაზღაურდეს (მე-19 მუხლი).

ქალებს ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის, აგრეთვე, ახალშობილის შვილად აყვანის გამო ეძლევა სპეციალური შვებულება, რაც ზემოთ უკვე განვიხილეთ. აქ დავამატებთ, რომ დასაქმებულს, რომელმაც იშვილა ერთ წლამდე ასაკის ბავშვი, შეუძლია მოთხოვნისამებრ მიიღოს შვებულება ახალშობილის შვილად აყვანის გამო, სანამ ბავშვს არ შეუსრუდება სრული ერთი წელიწადი. აქედან ანაზღაურებას ექვემდებარება 70 კალენდარული დღე (28-ე მუხლი). ასეთი შვებულების სუბიექტად უპირატესად ქალი გვევლინება, თუმცა ამ შესაძლებლობით სარგებლობა მამაკაცსაც შეუძლია.

აღსანიშნავია, რომ განხილული ტიპის შვებულებათა ანაზღაურება სახელმწიფო ბიუჯეტიდან ხდება, ხოლო დამსაქმებელმა შეიძლება გაითვალისწინოს დამატებითი ანაზღაურება.

გარდა აღნიშნულისა, ქალის შრომის დაცვას ეხება ბავშვის მოვლის გამო დამატებითი შვებულების უფლება არანაკლებ წე-

ლიწადში 2 კვირისა. ასეთი შესაძლებლობით იგი ისარგებლებს, სანამ ბავშვს 5 წელი შეუსრულდება, მაგრამ შევებულებათა ჯამურმა ხანგრძლივობამ არ უნდა გადაამეტოს 12 კვირას. ამ შესაძლებლობით მამაკაცებსაც აქვთ სარგებლობის უფლება.

ქალის შრომის ანალოგიურია არასრულწლოვანთა შრომის დაცვის ნორმებიც, რომლებსაც ითვალისწინებს საქართველოს შრომის კოდექსი. აკრძალულია მათი დასაქმება მძიმე ან საშიშპირობებიანი სამუშაოთი, ბეგანაკვეთური და ღამის საათებში შრომით, აგრეთვე ისეთი სამუშაოთი, რომელიც მიანს მიაყენებს მის ზნეობრივ, ფიზიკურ და გონებრივ განვითარებას (მე-4 მუხლი) და ა.შ. საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებულია ისეთი ნორმა, რომელიც დასაშვებად მიიჩნევს არასრულწლოვანთან დადებული შრომის ხელშეკრულების მოშლას, თუ გაირკვევა, რომ მუშაობის გაგრძელება მიანს მიაყენებს მის სიცოცხლეს, ჯანმრთელობას ან სხვა მნიშვნელოვან ინტერესებს.

გარკვეულადაა დაცული საქართველოში შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა შრომა. ისინი არ შეიძლება ბეგანაკვეთური და ღამის საათებში სამუშაოთი დასაქმდნენ.

დაცულია აგრეთვე დროებითი შრომისუუნარო პირთა შრომა, რომლებთანაც დაუშვებელია შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა ხანგრძლივი შრომისუუნარობის შემთხვევაში – თუ არ არის გასული ბეღიბედ 30 კალენდარული დღე, ან ნ თვის განმავლობაში აღნიშნული მიზეზით სამუშაოზე გამოუცხადებლობის საერთო ვადა არ აღემატება 50 კალენდარულ დღეს.

საქართველოს შრომის კოდექსი შეიცავს შრომის დაცვის პრაქტიკულად ყველა ძირითად ნორმას, მაგრამ დაუცველი არიან ხანში შესული მოქალაქეები. სასურველი იქნება, ბემოთ განხილული მაგალითები ხანში შესულთა შრომის დაცვასთან დაკავშირებით გამოყენებული იყოს საფუძვლად საქართველოს შრომის კოდექსში თანამედროვე ტენდენციების ამსახველი ახალი ნორმების მისაღებად. მე-2 მუხლით მოცემული ანტიდისკრიმინაციული ნორმა ამ ამიმართებით საკმარისი არ არის.

საქართველოს შრომის კოდექსითა და სხვა სპეციალური ნორმატიული აქტებით დადგენილი შრომის დაცვის შემადგენელი ნორმები გამოსაყენებელია ნებისმიერი სამსახურის, მათ შორი საჯარო სამსახურისათვისაც, ოღონდ შესაბამისი კორექტივებით. აღნიშნულის გამო საჯარო სამსახურის შესახებ კანონით გათვალისწინებული არ არის შრომის დაცვის სპეციალური ნორმები. ბოგიერთში მოხსენიებულია შრომის დაცვის შესახებ, მაგალითად, ნორმა, რომელიც ეხება დაწესებულების შინაგანაწესს ადგენს, რომ მასში შეიძლება იყოს ასახული შრომის დაცვისა და ხანძარსაწინააღმდეგო უსაფრთხოების ინსტრუქციები.

საჯარო სამსახურის შესახებ კანონი შეიცავს ნორმებს, რომლებიც იცავს ჯანმრთელობის მდგომარეობის გაუარესების შემთხვევაში მოხელის შრომას. კერძოდ, მოხელეს, რომლის ჯანმრთელობა ხელს აღარ უწყობს დაკავებული თანამდებობით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულებას იმდენად, რომ შეიძლება მის ჯანმრთელობას კიდევ უფრო მეტი საფრთხე შეექმნას, შეუძლია უარი თქვას სამუშაოს შესრულებაზე, ან მიიღოს იმავე დაწესებულებაში მისი ჯანმრთელობის შესაბამისი თანამდებობა. ბუნებრივია, ეს წესი ვერ იმოქმედებს, როდესაც შესაბამის თანამდებობაზე პირი მხოლოდ კონკურსის შედეგად ინიშნება. ასევე, მოხელეს, რომელსაც ჯანმრთელობა ხელს აღარ უწყობს, შეუძლია მოითხოვოს სამსახურებრივი პირობების ღრობებითი შემსუბუქება, ან მისი ჯანმრთელობის შესაბამის თანამდებობაზე ღრობებითი გადაყვანა. თუ მოხელის ასეთი თხოვნის დაკმაყოფილება შეუძლებელია იგი თავისუფლდება თანამდებობრივი მოვალეობების შესრულებისაგან 3 თვემდე ვადით. აღსანიშნავია, რომ ამ წესით სარგებლობა შეუძლიათ ქალებს ორსულობის პერიოდში.¹

შრომის უზნარობის პერიოდში მოხელის შრომა დაცულია

1 გაუმართავია საქართველოს საჯარო სამსახურის შესახებ კანონის 46-ე მუხლის მე-3 პუნქტი, რომლის რედაქციაც შემდეგია: „ამ მუხლის მოთხოვნები ვრცელდება ფეხმძიმე ქალებზე ფეხმძიმობის პერიოდში“. შეიძლება ქალი ფეხმძიმედ სხვა პერიოდში იყოს გარდა ფეხმძიმობის პერიოდისა?

კერძო სექტორში დასაქმებულისათვის საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული ნორმის ანალოგიურად. კერძოდ, მოხელეს სამსახურიდან ვერ გაანთავისუფლებენ, სანამ არ გავა ბელიბედ 4 თვე სამსახურში გამოუცხადებლობის პირველი დღიდან (კერძო სექტორში დასაქმებულთათვის ეს ვადა 30 კალენდარული დღეა), ან კალენდარული წლის განმავლობაში დაჯამებულად გამოანგარიშებული 6 თვე (კერძო სექტორში დასაქმებულთათვის საერთო ვადა არ უნდა აღემაგებოდეს 50 კალენდარულ დღეს კალენდარული ნახევარი წლის განმავლობაში). როგორც ვხედავთ ეს ნორმა უფრო ხელსაყრელია დასაქმებულისათვის, ამიგომ მიზანშეწონილი იქნებოდა, თუ ერთმანეთთან შრომის კოდექსსა და საჯარო სამსახურის შესახებ კანონს შეაჯერებდნენ.

თავი IX. შრომითი ურთიერთობების მხარეთა უზღუდვები

კანონმდებლობითა და ხელშეკრულებით შრომითი ურთიერთობების მხარეებს შეიძლება დაუწესდეთ კანონით ან შრომის ხელშეკრულებით განსაზღვრული შეზღუდვები. საქართველოს შრომის კოდექსი აღგენს, რომ ხელშეკრულებამ შეიძლება გაითვალისწინოს მხოლოდ ისეთი შეზღუდვა, რომელიც პირდაპირ გამომდინარეობს მხარის ინტერესებიდან, იყოს გონივრული და აღნიშნული ინტერესის პროპორციული.

დასაქმებულის ინტერესებიდან გამომდინარე დამსაქმებელი შეზღუდულია კანონის ნორმებით, რომლებითაც აკრძალულია:

– დისკრიმინაცია;

– სამუშაო პირობების არსებითი შეცვლა დასაქმებულთან შეუთანხმებლად;

– არასრულწლოვანი პირებისა და ქალების დასაქმება კანონის მოთხოვნათა გაუთვალისწინებლად;

– დასაქმება უსაფრთხო და ჯანსაღი შრომის პირობების უზრუნველყოფის გარეშე, მათ შორის, სამუშაო დროის განსაზღვრა უფრო ხანგრძლივი სამუშაო საათებით, ვიდრე კანონმდებლობით არის დაწესებული და სხვა.

დამსაქმებელი შეიძლება დამატებით შეიმუშაოს ხელშეკრულებით დასაქმებულის კონკრეტული ინტერესებიდან გამომდინარე.

თუ დამსაქმებლის მითითებული შეზღუდვები ირკვევა საკანონმდებლო ნორმების ანალიზიდან და შეზღუდვებამ არ მოიხსენიება პირდაპირ, დასაქმებულთან დაკავშირებით არსებობს პირდაპირ გათვალისწინებული შეზღუდვები, რომლებსაც შეიძლება დაემატოს სახელშეკრულებო შეზღუდვები გონივრულობისა და ინტერესის გათვალისწინებით.

საქართველოს შრომის კოდექსი ითვალისწინებს დასაქმებულის უფრო ნაკლებ კონკრეტულ შეზღუდვებს, ვიდრე საჯა-

რო სამსახურის შესახებ კანონი. ფაქტობრივად, საქართველოს შრომის კოდექსი დასაქმებულის შემზღვევებს იმპერატიული ნორმით არც კი აწესებს და აქცენტი შრომის ხელშეკრულებაზე გადააქვს. მასში შეზღვევების დამდგენი ერთადერთი ნორმაა წარმოდგენილი – 46-ე მუხლი, რომელიც თანაბრად ეხება შრომის ხელშეკრულების მხარეებს. ამ მუხლის მე-3 ნაწილი მოიცავს დასაშვები შეზღვევის ერთ-ერთ მაგალითს, რომელიც, თუ გათვალისწინებული არ იქნება შრომის ხელშეკრულებით, ალბათ შეზღვევად ვერ ჩაითვლება. ამ დასკვნის საფუძველი არაკეთილსინდისიერი კონკურენციის საწინააღმდეგო ზოგადი ნორმების გაუქმებაა 2006 წელს მონოპოლიური საქმიანობისა და კონკურენციის შესახებ საქართველოს კანონის გაუქმებასთან ერთად.

შრომის კოდექსის ზემოთ აღნიშნული ნორმის თანახმად, დასაქმებულს შეიძლება დაეკისროს ვალდებულება „**შრომის ხელშეკრულების პირობების შესრულებისას მიღებული ცოდნა და კვალიფიკაცია არ გამოიყენოს სხვა, კონკურენტი დამსაქმებლის სასარგებლოდ**“. ნორმის ასეთი რედაქციიდან გამომდინარე უნდა ვივარაუდოთ მისი მართებულობა ისეთ შემთხვევებზე, როდესაც დასაქმებულს შრომითი ურთიერთობები ჯერ კიდევ აკავშირებს დამსაქმებელთან. სხვა შემთხვევებისათვის სრულიად ბუნდოვანია შეზღვევის ფარგლები – ძნელად დასადგენია, რა სახის ცოდნაზეა გაკეთებული აქცენტი. თუ პროფესიული ცოდნა იგულისხმება, მაშინ სამართლიანობისა და ადამიანის უფლებების კონსტიტუციური გარანტიების საწინააღმდეგოდ ჩაითვლება ასეთი შეზღვევა – როგორ შეიძლება ადამიანს აეკრძალოს მიღებული პროფესიული ცოდნის გამოყენება სხვა დამსაქმებელთან სამუშაოდ გადასვლისას? ნორმის არსის ასეთ წაკითხვას აძლიერებს განსახილველი ნორმის ტექსტში გამოყენებული სიტყვები „... მიღებული ცოდნა და კვალიფიკაცია ...“ – მხედველობაში აშკარად პროფესიული ცოდნა და კვალიფიკაციაა, რადგან კვალიფიკაციას სხვა გაგება არა აქვს. საერთოდ, კვალიფიკაციის გამოყენების აკრძალვა აბსურდუ-

ლი მოთხოვნაა, მითუმეტეს თუ ის დადასტურებულია, მაგალითად, თანრიგის მინიჭების შესახებ შესაბამისი საბუთით (მუშა პერსონალისათვის) ან დიპლომით (მაგალითად, რომელიმე სფეროში დახელოვნებული ექიმის, პედაგოგის, იურისტისა და ა.შ.). შრომის კოდექსს მხედველობაში, ალბათ, ნოუ-ჰაუ და ინტელექტუალურ-საკუთრებითი სხვა ობიექტები აქვს, რომლებიც არ არის ან არ ექვემდებარება საავტორო და მომიჯნავე უფლებების, საპატენტო, სასაქონლო ნიშნების, მცენარეთა ახალი ჯიშების, ინტეგრალური მიკროსქემების ტოპოლოგიების შესახებ კანონებით დაცვას. ნორმის ასეთი გაგებისაკენ გვიბიძგებს საერთაშორისო პრაქტიკა და 46-ე მუხლის მე-3 ნაწილის დამამთავრებელი ფრაზა „ეს შეზღუდვა შესაძლოა გამოყენებულ იქნეს შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის შემდეგაც, მაგრამ შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტიდან არა უმეტეს 3 წლის განმავლობაში“. შეზღუდვის ვადა აღებულია იმ ანგარიშით, რომ დასაქმებულის არაკეთილსინდისიერმა საქციელმა მიანი ადარ მიაყენოს დამსაქმებელს. იგულისხმება, რომ, მაგალითად, ისეთი ნოუ-ჰაუ, როგორცაა კლიენტურის სია, ან ცდების შედეგები, ამ დროის განმავლობაში თავის მნიშვნელობას კარგავს.

ინტელექტუალურ საკუთრებასთან დაკავშირებით გვინდა აღვნიშნოთ, რომ საქართველოს შრომის კოდექსი არ შეიცავს რაიმე ნორმას, რომელიც იმ სპეციფიკური ურთიერთობების მოწესრიგების აუცილებლობას გამოკვეთდა და რომელიც შრომითი ურთიერთობების შესრულების დროს ასეთი ობიექტების შექმნასთან, გამოყენებასა და დაუფლებასთან არის დაკავშირებული. ხაზი გვინდა გავუსვათ იმ გარემოებას, რომ საქართველოს კანონები საავტორო და მომიჯნავე უფლებების შესახებ, საპატენტო, მცენარეთა ახალი ჯიშების, ცხოველთა ახალი ჯიშების და ინტეგრალური მიკროსქემების ტოპოლოგიების შესახებ შეიცავს მითითებას ხელშეკრულების არსებობაზე, როდესაც აწესრიგებენ მუშაკთა (დასაქმებულთა) მიერ აღნიშნული კანონებით დაცულ ობიექტებზე უფლებების მოპოვების საკითხებს.

კერძოდ, აღნიშნულია, რომ **ინტელექტუალურ-საკუთრებითი უფლების მფლობელი ხდება ან დამსაქმებელი ან დასაქმებული იმისდამხედვით, თუ ვის ანიჭებს დაუფლების უპირატესობას ხელშეკრულება**. ტიპი მითითებული ხელშეკრულებისა გამოკვეთილი არ არის და, ბუნებრივია, უპირველეს ყოვლისა, შრომის ხელშეკრულება იგულისხმება. აქედან გამომდინარე, შრომის ხელშეკრულების დადებისას მხარეებმა უნდა გააყენებინონ შემდგომი ძნელად გადასაჭრელი შესაძლო გართულებები და პირდაპირ გაითვალისწინონ ინტელექტუალურ საკუთრებასთან დაკავშირებული საკითხების მოსაგვარებელი ნორმები, მათ შორის, ახალ ნაწარმოებებთან, გამოგონებებთან, სასარგებლო მოდელებთან, სამრეწველო ნიმუშებთან, ნოუ-ჰაუსთან და სხვა ობიექტებთან დაკავშირებით და არ დაივიწყონ არაკეთილსინდისიერი კონკურენციის წინააღმდეგ პირობების დაწესება.

საქართველოს შრომის კოდექსი **გამორიცხავს დასაქმებულის შეზღუდვას ცოდნისა და კვალიფიკაციის გამოყენებასთან დაკავშირებით ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებებში დაწყებით ან/და საბაზო საფეხურზე დასაქმებული პედაგოგების მიმართ.**

საქართველოს კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ გაცილებით მეტად აწესრიგებს დასაქმებულის შესაძლო შეზღუდვებს. უპირველეს ყოვლისა, დადგენილია მოხელის ვალდებულება **თანამდებობიდან წასვლის შემდეგაც** (მაგრამ დრო არ არის მითითებული) **არ გაავრცელოს სახელმწიფო და კომერციული საიდუმლოება**. საქმე ეხება არა მარტო იმ კომერციულ საიდუმლოებას, რომელიც შეიძლება არსებობდეს მოცემულ საჯარო დაწესებულებაში (მაგალითად, სახელმწიფო ორგანოების მიერ გენდერების გამოცხადების დროს), არამედ სხვა პირთა კომერციულ საიდუმლოებას, რომელსაც ისინი ხსნიან მოხელის წინაშე შესაბამისი მიზეზების ან ვალდებულებების არსებობისას. ამავ ეპრობებით მოხელეს ეკრძალება ნებისმიერი სხვა ინფორმაციის გავრცელება, მათ შორის, სხვა პირთა ოჯახურ

და პირად ცხოვრებაზე, რაც მისთვის ცნობილი გახდა სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებასთან დაკავშირებით.

საჯარო მოსამსახურეს დაწესებული აქვს მეწარმეობასთან დაკავშირებული რიგი შეზღუდვები. იგი არ შეიძლება ეწეოდეს სამეწარმეო საქმიანობას (აქციებისა და წილის ფლობა სამეწარმეო საქმიანობად არ განიხილება) და არ უნდა იყოს სამეწარმეო საქმიანობის სუბიექტის მუდმივმოქმედი ხელმძღვანელი, აგრეთვე, საკონტროლო, სამეთვალყურეო და სარევიზიო ორგანოს წევრი.

საჯარო მოსამსახურეს უწესდება შეზღუდვები, აგრეთვე, საზღვარგარეთ მოვალეობების შესრულებასთან დაკავშირებით. **მას არ შეუძლია მიიღოს შემოსავალი იმ ორგანიზაციებიდან, რომლებსაც ის ზედამხედველობს.** ამასთან, მოსამსახურეს არ შეიძლება დაეკისროს ისეთი ორგანიზაციების ზედამხედველობა, რომლებშიც მისი ოჯახის წევრები არიან დასაქმებული. მას არ შეუძლია დასაქმდეს სამსახურიდან წასვლის 3 წლის მანძილზე იმ საწარმოში ან დაწესებულებაში, რომელსაც ის სისტემატიურად ზედამხედველობდა საჯარო სამსახურიდან წასვლამდე უკანასკნელი 3 წლის მანძილზე, ან მიიღოს შემოსავალი.

საჯარო მოსამსახურეს დაწესებული აქვს სამსახურთან შეუთავსებლობიდან გამომდინარე შეზღუდვები. **მას არ შეუძლია ეკავოს სხვა თანამდებობა ან შეთავსებით ასრულებდეს სხვა ანაზღაურებად სამუშაოს სხვა სახელმწიფო ან ადგილობრივი თვითმმართველობის დაწესებულებაში, აგრეთვე იყოს ნებისმიერი დონის წარმომადგენლობითი ან საკანონმდებლო ორგანოს წევრი.** მოსამსახურეს არ ეკრძალება სხვა ანაზღაურებადი სამუშაოს შესრულება კონსტიტუციისა და სხვა კანონების შესაბამისად, მაგალითად მას არ ეკრძალება ეწეოდეს სამეცნიერო-პედაგოგიურ საქმიანობას უმაღლეს სასწავლებელში.

მნიშვნელოვანი შეზღუდვები აქვს დადგენილი საჯარო მოსამსახურეს გარიგებების დადებასთან დაკავშირებით. მოსამსახურემ საერთოდ ან როგორც საჯარო მოსამსახურემ არ უნდა:

– დადოს ქონებრივი გარიგება იმ დაწესებულებასთან, სადაც საქმიანობს, აგრეთვე, თავისი სამეწარმეო საქმიანობის სუბიექტთან, პარგიასთან ან სხვა დაწესებულებასთან;

– შეიძინოს მისთვის მინდობილი დაწესებულების ქონება;

– დადოს ქონებრივი გარიგება საკუთარ მეუღლესთან, საკუთარი ან მეუღლის მშობლებთან, ძმასთან, დასთან, შვილთან, შვილიშვილთან, პაპასთან და ბებიასთან.

სამეწარმეო ურთიერთობების სუბიექტისაგან განსხვავებით საჯარო მოსამსახურეს ეზღუდება მასობრივ აქციებში მონაწილეობის უფლება. შეკრებებისა და მანიფესტაციების შესახებ საქართველოს კანონზე მითითებით საჯარო სამსახურის შესახებ კანონის მიხედვით მასობრივ აქციებში მონაწილეობა შეუძლიათ მხოლოდ იმ საჯარო მოსამსახურეებს, რომლებიც არ არიან დასაქმებული სამხედრო ძალებში, შინაგან საქმეთა სამინისტროში და გარდა ამისა, საქართველოს ფინანსთა სამინისტროში, რომლებსაც აქვთ სპეციალური უფლებამოსილება.

თავი X. კოლექტიური ხელშეკრულება

ჩვეულებრივ, შრომის სამართალი ინდივიდუალურ შრომით ურთიერთობებთან ერთად აწესრიგებს **კოლექტიურ** შრომით ურთიერთობებს. საქართველოს შრომის კოდექსიც ითვალისწინებს კოლექტიური ხელშეკრულების დადებას ინდივიდუალურ ხელშეკრულებასთან ერთად. კოლექტიური ხელშეკრულება ინდივიდუალურისგან განსხვავებული სამართლებრივი ინსტიტუტია და ვერ შეცვლის მას. ურთიერთობათა და სუბიექტთა წრის გათვალისწინებით, აგრეთვე, საქმის ვითარებიდან გამომდინარე, კოლექტიური ხელშეკრულება ხშირად ასრულებს გაცილებით უფრო ფართო როლს, ვიდრე ინდივიდუალური. იმისათვის, რომ კოლექტიური ხელშეკრულების თავისებურებები გავაშუქოთ და მის იურიდიულ ღირსშესანიშნაობებს შევეხოთ საქართველოს შრომის სამართლებრივ ჭრილში, საჭიროა ჩვენი ყურადღება თეორიულ მომენტებსა და საერთაშორისო პრაქტიკაზე შევაჩეროთ.

უპირველესად უნდა განიხარტოს ცნებები **„კოლექტიური შრომითი ურთიერთობები“** და **„კოლექტიური ხელშეკრულება“**. ეს ცნებები ერთმანეთთან განუყრელ კავშირშია იმ გაგებით, რომ კოლექტიური ხელშეკრულება კოლექტიური შრომითი ურთიერთობების დამყარების აუცილებელი ელემენტია და, აქედან გამომდინარე, მისი დანიშნულებაა მოაწესრიგოს კოლექტიური და არა ინდივიდუალური შრომითი ურთიერთობები.

ცნება **„კოლექტიური შრომითი ურთიერთობები“** საკუთრივ ერთ დამსაქმებელთან დამყარებულ შრომითი ურთიერთობების გარდა ვრცელდება სხვა დასაქმებულებთან არსებულ ურთიერთობებზეც. ამ თავისებურების გამო სპეციფიკურია კოლექტიური ხელშეკრულების დადება. სიცყვა **კოლექტიური** განაპირობებს იმას, რომ კოლექტიური ურთიერთობების სუბიექტთა რიცხვი არ შემოიფარგლება თითო დამსაქმებლითა და დასაქმებულით. აქედან გამომდინარე, კოლექტიური ხელ-

შეკრულება გამიზნული არ არის ჩაანაცვლოს ინდივიდუალური ხელშეკრულება. პირიქით, **კოლექტიური ხელშეკრულების მთავარი მიზანია შეავსოს დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ურთიერთობებთან დაკავშირებული საკანონმდებლო ხარვეზები ისე, რომ საქმეში ჩართოს დასაქმებულთა გაერთიანებები, დამსაქმებლები და/ან მათი გაერთიანებები და იმავდროულად არ გამოგოვოს სახელმწიფო აპარატი.**

ცნების განხილვის შემდეგ შეგვიძლია დავასახელოთ კოლექტიური ხელშეკრულების სუბიექტები, ესენია: **დასაქმებულთა პროფესიული ან სხვაგვარი გაერთიანება**, ან მათი წარმომადგენლობითი ორგანო – ერთის მხრივ და **დამსაქმებელი, ან მათი გაერთიანება** – მეორე მხრივ. ამ პირებს შეიძლება მიემატოს სახელმწიფო – შესაბამისი უფლებამოსილი ორგანოს სახით და მონაწილეობა მიიღოს კოლექტიური ხელშეკრულების დადებაში, როგორც მესამე მხარემ. ითვლება, რომ სამმხრივი კოლექტიური ხელშეკრულების დადება უფრო მეტი ბალანსის დამყარების საშუალებას იძლევა დასაქმებულებს, დამსაქმებულებსა და მთლიანად ქვეყნის საზოგადოებრიობას შორის.

კოლექტიური ხელშეკრულების აღიარება დაფუძნებულია ადამიანთა მიერ გაერთიანებების შექმნისა და მათში მონაწილეობის თავისუფლების საკონსტიტუციო გარანტიამე. მოქალაქეები თავისუფალნი არიან, რათა გაერთიანდნენ გარკვეული მიზნების ერთობლივად გადაწყვეტისათვის. ეს თავისუფლება გარანტირებულია არა მარტო ყოფით ურთიერთობებში, არამედ შრომით ურთიერთობებშიც. ეს თეორიული პრინციპი ცხოვრებაში გატარებულია დემოკრატიული მსოფლიოს ნებისმიერ სახელმწიფოში, იქნება ის კონსტიტუციური სამართლებრივი წყობისა თუ არა. შესაბამისად ამისა, პრაქტიკულად შრომითი ურთიერთობების მომწესრიგებელი ნებისმიერი ქვეყნის კანონმდებლობა ითვალისწინებს კოლექტიური ხელშეკრულების დადებასა და მასზე დაყრდნობით დასაქმებულთა ინტერესების კოლექტიური დაცვის შესაძლებლობას.

ასეთ ვითარებაზე მისვლას ღიდი დრო და ძალისხმევა დას-

ჭირდა, რადგან არა მარტო კოლექტიური ხელშეკრულების წარმოშობა, არამედ მისი დადებაც კი განსხვავებული ინტერესების მქონე მხარეთა (დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა) შორის დაპირისპირებასთან იყო დაკავშირებული, რაც ფართომასშტაბიანი გაფიცვებითა და ლოკაუტებით გამოიხატა. განსაკუთრებით დიდი ბრძოლა გადახდათ დასაქმებულებს სამუშაო დროის სამართლიან და მეცნიერულად დასაბუთებულ უსაფრთხო მღვრებად დაყვანისათვის. პრაქტიკულად, დასახული მიზნის მიღწევა მთელი მსოფლიო მასშტაბით გამართული მასობრივი აქციების შედეგად გახდა შესაძლებელი. ამ ბრძოლას ხელმძღვანელობდა მუშაკთა გაერთიანებები, რომლებიც ყველაზე მეტად მუშაკთა პროფესიულ გაერთიანებებს წარმოადგენდა. სწორედ პროფკავშირებს ეკავათ და უკავიათ წამყვანი როლი დასაქმებულთა კოლექტიური ინტერესების დაცვაში. მათი მცდელობით პირველი კოლექტიური ხელშეკრულებები დაიდო XIX საუკუნის დასასრულსა და XX საუკუნის დასაწყის შორის მღელვარე დროის მონაკვეთში.

კოლექტიური ხელშეკრულება გაიგება როგორც პროფკავშირების და მათი გაერთიანებების, ან დასაქმებულთა სხვა გაერთიანებებისა და მათი გაერთიანებების, ან დასაქმებულთა წარმომადგენლობითი ორგანოების მიერ რომელიმე ერთ დამსაქმებელთან ან დამსაქმებელთა გაერთიანებებთან მიღწეული და სათანადოდ გაფორმებული შეთანხმება. ძალაში შესული ასეთი შეთანხმება განიხილება სოციალური მშვიდობისა და სიმყუდროვის, აგრეთვე, მეწარმეთა კაპიტალსა და მუშაკთა შრომას შორის ინტერესთა სამართლიანად დაბალანსების იურიდიულ ინსტიტუტად.

კოლექტიური ხელშეკრულების ნორმების მოქმედება სავალდებულოდ ვრცელდება მეწარმეთა იმ წრეზე, რომლებთანაც ან რომელთა გაერთიანებასთანაც ის დაიდო. ძალზე ხშირია კოლექტიური ხელშეკრულებების დადება მთელი დარგის მასშტაბით, თუმცა არც თუ იშვიათია მხოლოდ ერთ მეწარმესთან მისი დადება. ერთეულ საწარმოსთან კოლექტიური ხელშეკრუ-

ლების დადება განსაკუთრებით გავრცელებულია ამერიკის შეერთებულ შტატებში.

კოლექტიური ხელშეკრულების დადება არ ნიშნავს, რომ მისი შესრულება შეიძლება მხოლოდ დასაქმებულთა გაერთიანებამ, მაგალითად, პროფკავშირმა მოითხოვოს. მიუხედავად იმისა, რომ ასეთი ხელშეკრულება გაერთიანების მიერ იდება, **მისი ნორმების დაცვია დასაქმებელი შეიძლება აიძულოს ცალკეულმა დასაქმებულმაც, ნებისმიერი სამართლებრივი საშუალებით, რომელიც კონკრეტული სახელმწიფოს სამართლებრივი სისტემითაა გათვალისწინებული.**

სადღეისოდ გავრცელებული კოლექტიური ხელშეკრულება შეიცავს შრომითი ურთიერთობათა ფართო სპექტრის მომწესრიგებელ მდიდარ ნორმატიულ ნაწილს. როგორც წესი, მომწესრიგებას ექვემდებარება შრომის სამართლით სათანადოდ მოუწესრიგებელი ან დისკრიმინაციური ხასიათის ნორმებით გათვალისწინებული ურთიერთობები. კოლექტიური ხელშეკრულების არსებობისას შრომის შესრულებასთან, უზრუნველყოფასთან, ხელფასთან და პენსიებთან დაკავშირებული ვალდებულებები და პირობები შეიძლება შეიცვალოს ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით მხოლოდ დასაქმებულის სასარგებლოდ. თუ უფრო მეტი დაკვირვებით შევხედავთ კოლექტიური ხელშეკრულებით მოსაწესრიგებელ ურთიერთობათა რიცხვს, შევნიშნავთ, რომ ის, აღნიშნულის გარდა, მოიცავს ურთიერთობებს დაკავშირებულს: **დასაქმებულთა სოციალურ და საყოფაცხოვრებო მომსახურებასთან, შრომის ორგანიზაციასთან და მის ნორმირებასთან, დასაქმების უზრუნველყოფასთან, დასაქმებულთა განაწილებასთან, შრომის დაცვასთან და უსაფრთხოების გექნიკასთან, დისციპლინასთან, კადრების მომზადებასთან და კვალიფიკაციის ამაღლებასთან, სამუშაოზე აყვანისა და სამსახურიდან განთავისუფლების პირობებთან, შრომითი დავების განხილვასთან, ზოგიერთი გიპის ინდივიდუალური ხელშეკრულების დადების შემდგომად (მაგალითად, სამუშაოს სანარდო წესით შესრულების ხელშეკრულება), პროფკავშირების უფ-**

ლებებთან კონკრეტული საწარმოს ან დარგის მასშტაბით და ა.შ.

კოლექტიური ხელშეკრულება ქვეყანათა უმეტეს ნაწილში ვრცელდება ყველა დასაქმებულზე, მიუხედავად მისი წევრობისა პროფკავშირებში ან სხვა გაერთიანებაში, რომელმაც დალოდო ის. ზოგ ქვეყანაში კოლექტიური ხელშეკრულება მხოლოდ უშუალოდ მის დამდებ დასაქმებულთა პროფესიულ ან სხვაგვარ გაერთიანებაში შემაჯავალ პირებზე ვრცელდება. ასეთ შემთხვევაში დამსაქმებელს ეძლევა საშუალება პროფკავშირის გარეთ დარჩენილ დასაქმებულთათვის განსხვავებულად, თუნდაც უარესად, მოაწესრიგოს შრომითი ურთიერთობები.

დიდი მნიშვნელობა აქვს კოლექტიურ ხელშეკრულებას **ხელფასის დაწესებასთან დაკავშირებით**. სწორედ მისი მეშვეობით შეიძლება დადგინდეს ხელფასის აუცილებელი მინიმუმი მთელი დარგისათვის. ასეთი ნორმის მქონე კოლექტიური ხელშეკრულება განსაკუთრებულად მნიშვნელოვანია იმ ქვეყნებში, სადაც არ არის კანონით დადგენილი ხელფასის მინიმალური განაკვეთები. ასევე, დიდი მნიშვნელობა ენიჭება კოლექტიურ ხელშეკრულებას სამუშაო დროის თანამედროვე ნორმების დაცვის კუთხით. ეს ორი საკითხი იყო ყველაზე ძირითადი, რომელთა ირგვლივ ბრძოლამაც მოიგანა კოლექტიური ხელშეკრულების ინსტიტუტი.

ზოგადი საკითხების განხილვის დასრულების მიზნით აღვნიშნავთ, რომ **კოლექტიური ხელშეკრულების დადება განსხვავებული პროცედურით მიმდინარეობს და ინდივიდუალური ხელშეკრულებისაგან განსახვავებით მისი ამოქმედებისათვის საკმარისი არ არის მხარეთა მიერ ხელმოწერა. მან რომ კანონიერი ძალა შეიძინოს, ერთგვარი „რაგბიციურება“ ესაჭიროება იმ გაერთიანების წევრთა საერთო კრებაზე, რომელსაც ჰქონდა დავალებული კოლექტიური ხელშეკრულების პირობების შემუშავება და შეთანხმება დასაქმებულთან ან დასაქმებულთა გაერთიანებასთან. პროცედურა არ იცვლება იმ შემთხვევაშიც კი, როდესაც ხელშეკრულების დამდებ მხარეებად სამი სუბიექტი**

გამოდის – ტერმინიც კია ლიტერატურაში შემოღებული ასეთი ხელშეკრულებისათვის „გრიპარტიული“, ანუ სამმხრივი.

კოლექტიური ხელშეკრულების მოქმედების ვადა, ჩვეულებრივ, მხარეთა მიერ განისაზღვრება. ბოგ სახელმწიფოში დადგენილია ასეთი ხელშეკრულების მოქმედების მაქსიმალური ვადა, რომელიც 5 წლამდე პერიოდით განისაზღვრება. არის მინიმუმ ვადის დადგენის მაგალითიც – ლუქსემბურგში მინიმუმ ვადა 6 თვეს შეადგენს. თუ გადავხედავთ პრაქტიკას, დავასკვნით, რომ კოლექტიური ხელშეკრულებების მოქმედების საშუალო ვადა 1 – 2 წელს შეადგენს. საბჭოთა პერიოდის საქართველოში კოლექტიური ხელშეკრულება ყოველ წელს იდებოდა. კოლექტიური ხელშეკრულების ვადა შეიძლება განუსაზღვრელიც იყოს. ასე რომ, თუ შევადარებთ შრომის ინდივიდუალურ ხელშეკრულებას კოლექტიური ხელშეკრულება ამ მხრივ არ გამოირჩევა რაიმე თავისებურებებით. ერთი განსხვავება კი თვალშისაცემია – კოლექტიური ხელშეკრულება აუცილებლად იდება წერილობითი ფორმით.

საქართველოში კონსტიტუციური გარანტიების საფუძველზე შრომის კოდექსით უზრუნველყოფილია დასაქმებულთა მიერ გაერთიანებებში მონაწილეობა შრომითი ურთიერთობების კოლექტიური გზით მოწესრიგებისათვის. უნდა ითქვას, რომ **მთავარი გაერთიანება, რომელიც გამოდის დასაქმებულთა სახელით გრადიციულად პროფკავშირია.** გრადიცია საბჭოთა პერიოდიდან მომდინარეობს. ოღონდ ერთ დროს მძლავრი და დიდი გავლენის მქონე ორგანიზაცია – ცენტრალური პროფკავშირი დღეს იმ ძალაუფლებას ვეღარ ფლობს. მიზეზი, ალბათ ეკონომიკის დაკნინებაში და საწარმოთა რიცხვის მკვეთრად შემცირებაში უნდა ვეძიოთ. დღესაც მოქმედებს „საქართველოს გაერთიანებული პროფკავშირები“, მაგრამ მისი წევრთა რიცხვი ძალზე მცირეა. ამ ორგანიზაციის გავლენა რომ შესუსტებულია, ის ფაქტი მოწმობს, რომ საქართველოში დასაქმებულები ბომაზე მეტ დროს შრომობენ და მოთხოვნის წამოყენებას კი ერიდებიან სამუშაოდან გაგდების შიშით.

საქართველოში გაერთიანებულ პროფკავშირებს აღარც კი აქვთ შესაძლებლობა, რათა დიდი მასშტაბით ჩაერიონ შრომითი ურთიერთობების მოწესრიგებისას, რადგან, ფაქტობრივად სამრეწველო დარგები აღარც კი არსებობენ, თუ არ ჩავთვლით კვების მრეწველობის ზოგიერთ სფეროს – უალკოჰოლო და დაბალალკოჰოლიან (მაგალითად, ლიმონათისა და ლუდის წარმოება, რძის პროდუქცია) წარმოებას. ამდენად, **უფრო მიზანშეწონილად გამოიყურება შესაბამისი პროფესიული კავშირების შექმნა მოცემულ კონკრეტულ საწარმოებში, შემდეგ დარგობრივად გაერთიანება და ერთიანი კოლექტიური ხელშეკრულებით დარგის მუშაკთა შრომითი ურთიერთობების მოწესრიგება.** მაგრამ, რეალურად არსებული სურვილის შემთხვევაშიც კი ძნელი იქნება კონკრეტულ საწარმოში პროფკავშირის შექმნა, რადგან საქართველოს კანონი „**პროფკავშირების შესახებ**“ პროფკავშირის შექმნას შესაძლებლად მიიჩნევს, თუ მას არანაკლებ 100 დასაქმებული ქმნის. ასეთი დიდი საწარმოები საქართველოში ძნელად მოსაძებნია, მითუმეტეს, რომ, თუ გავითვალისწინებთ დასავლეთის ქვეყნების გამოცდილებას – პროფკავშირებში გაერთიანება ხელმძღვანელ მუშაკებს არ შეუძლიათ.

პროფკავშირების შესახებ საქართველოს კანონის აღნიშნული ნორმა ეწინააღმდეგება საქართველოს შრომის კოდექსს, რომელიც 41-ე მუხლის პირველი ნაწილით აწესებს: „**კოლექტიური ხელშეკრულება იღება დამსაქმებელსა და ორ ან მეტ დასაქმებულს – დასაქმებულთა გაერთიანებას შორის**“. ამ ნორმით საქართველოს შრომის კოდექსი პროფესიულ გაერთიანებად ორი ან მეტი პირის გაერთიანებასაც მიიჩნევს. თუ საკითხს სხვაგვარად განვსჯით, მაშინ გამოვა, რომ პროფკავშირები ძალზე იშვიათ შემთხვევაში იქნება კოლექტიური ხელშეკრულების მხარე, რადგან საქართველოს სინამდვილიდან გამომდინარე, ძალიან ცოტა საწარმო მოიძებნება, რომლებიც დააკმაყოფილებს პროფკავშირების შექმნის პირობას „პროფკავშირების შესახებ“ საქართველოს კანონის მიხედვით.

საქართველოს შრომის კოდექსის დასახელებული ნორმა სპეციალური X თავის შემადგენელია, რომელიც კოლექტიურ ხელშეკრულებას ეხება და 3 მუხლისაგან შედგება. უნდა აღინიშნოს, რომ სამივე ნორმა **სერიოზული ხარვეზებით გამოირჩევა**. შრომის სამართლის ამ უმნიშვნელოვანესი ინსტიტუტის მოსაწესრიგებელი სპეციალური თავის არსებობა შრომის კოდექსში თავისთავად მეტყველებს კოლექტიური ხელშეკრულების მნიშვნელობაზე. აქედან გამომდინარე, აღნიშნული თავის სამართლებრივი ნორმების ერთობლიობიდან მაქსიმალური სინათლით უნდა ყოფილიყო მოცემული კოლექტიური ხელშეკრულების თავისებურები და მიზანი. სინამდვილეში კი მხოლოდ საპირისპირო დასკვნის გამოგანისაკენ გვიბიძგებს მათი არსი.

განვიხილოთ სამივე მუხლი.

41-ე მუხლის პირველი ნაწილით იწყება X თავი, დასათაურებული „**კოლექტიური ხელშეკრულება**“. ამ ნორმით დასაშვებია კოლექტიური ხელშეკრულების დადება 2 ან მეტი დასაქმებულის სახელით. რა ხელშეკრულება იქნება ის? – განა შესაძლებელი იქნება მისით საწარმოში არსებული შრომითი ურთიერთობების მოწესრიგება, თუ მასში, მაგალითად, 20-ზე მეტი დასაქმებულია? ძალზე იოლია, რომ ორმა კაცმა შექმნას გაერთიანება, მაგრამ **ასეთი გაერთიანების სახელით დადებული ხელშეკრულება შესძლებს კი, რომ კანონის ხარვეზები გამოასწოროს და თანაც ისე, რომ მოცემული ხელშეკრულების მოქმედება მთელ საწარმოზე გავრცელდეს?** ეტყობა, ასეთი კოლექტიური ხელშეკრულების არსი სრულიად სხვაა, ვიდრე შრომის სამართალში დამკვიდრებული კოლექტიური ხელშეკრულებისა. საქართველოს შრომის კოდექსის ამ ნორმის არსი შეიძლება ეთანადებოდეს მხოლოდ დასაქმებულთა კოლექტივის მიერ რაიმე სამუშაოს შესასრულებლად დადებულ შრომით ხელშეკრულებას. ასეთ შემთხვევას შეიძლება ადგილი ჰქონდეს ნარდობის დროს, როდესაც რამდენიმე პირი რაიმე ობიექტის შექმნის დროით დებს ხელშეკრულებას. ანუ, **ამგვარი ხელშეკრულება უნდა გავიგოთ ჩვეულებრივი შრომის ხელშეკრულების ვარი-**

ანტად, ოღონდ იმ განსხვავებით, რომ დასაქმებულები ერთდროულად საქმეებიან და ერთიდაიგივე პირობით ხდებიან დამსაქმებელთან შრომითი ურთიერთობების მონაწილედ. ამ ამრის ჭეშმარიტებაზე უთითებს იმავე 41-ე მუხლის მე-2 ნაწილი, რომელიც გვაუწყებს: „**კოლექტიური ხელშეკრულება ეფუძნება იმავე პრინციპებს, რომლებსაც ინდივიდუალური ხელშეკრულება**“. რადგან ნორმატიულად კოლექტიური ხელშეკრულების მიზანი და როლი არ არის გამოკვეთილი ინდივიდუალურ ხელშეკრულებასთან შედარებით გაუგებარია, რისთვის არის საჭირო ცალკე თავის გამოყოფა. ფაქტობრივად ხომ საქართველოში მოქმედი ამ ნორმით ინდივიდუალური და კოლექტიური ხელშეკრულებები ერთმანეთთან გაიგივებულია! განხილული კუთხით საქმეს არც 41-ე მუხლის მე-3 ნაწილი ასწორებს, რომლის თანახმადაც: „**კოლექტიური ხელშეკრულების დადების ან პირობების შეცვლის დროს დაუშვებელია სახელმწიფო ან ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოების ჩარევა. ამგვარი ჩარევით დადებული კოლექტიური ხელშეკრულება ბათილია**“. ინდივიდუალური ხელშეკრულებისათვის ეს დანაწესი გამომდინარეობს მისი კერძო-სამართლებრივი ხასიათიდან და, თუ კოლექტიური ხელშეკრულებაც იმავე პრინციპებს ეყრდნობა, რაღა საჭიროა ამ დეკლარაციული ნორმის არსებობა? ვვაუდობთ, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის პროექტში კოლექტიური ხელშეკრულება ამ ინსტიტუტის აღიარებულ სამართლებრივ საფუძვლებზე დაყრდნობით იყო ნორმატიულად განმტკიცებული, მაგრამ, ალბათ, ნორმამ პარლამენტში განხილვის შემდეგ იცვალა სახე იმდენად, რომ გამოსაყენებლად უვარგისი გახდა. მიუხედავად იმისა, რომ პროექტის იმ ნაწილთან გაცნობის შესაძლებლობა არ მოგვეცა, რომელშიც წარმოდგენილია კოლექტიურ ხელშეკრულებასთან დაკავშირებული ნორმები, თავს უფლებას ვაძლევთ ასეთი განცხადება გავაკეთოთ იურიდიულ მეცნიერებათა დოქტორის, ეკონომიკური პოლიტიკისა და სამართლებრივი საკითხების ქართულ-ევროპული საკონსულტაციო ცენტრის (შემოკლებით „ჯეპლაკი“) უფროსი მრჩეველის სა-

მართლის საკითხებში მაიკ მასბაუმისა და ამავე ცენტრის სტაჟიორის ანა ლორიას სტაგიაში გამოცხადებული დასკვნის საფუძველზე: „მთლიანობაში საქართველოს შრომის კოდექსის პროექტი მნიშვნელოვანწილად შეესაბამება ევროპული კავშირის მიერ დადგენილ სტანდარტებს. ზოგიერთ ასპექტებთან მიმართებით ის დაცვის უფრო მაღალ დონეს უზრუნველყოფს“.¹

საკითხის გაშუქება რომ დაფასრულოთ, წარმოვადგენთ კოლექტიური ხელშეკრულებების შესახებ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1951 წლის რეკომენდაციების ანალიზს. აღნიშნული რეკომენდაციები შეიცავს კოლექტიური ხელშეკრულების განმარტებას: „ამ რეკომენდაციების მიზნებისათვის გერმინი „კოლექტიური ხელშეკრულება“ ნიშნავს წერილობით ყველა იმ შეთანხმებას, რომლებიც ეხება სამუშაო პირობებს და დასაქმების პირობებს და დადებულია დამსაქმებლის, დამსაქმებელთა ჯგუფის ან ერთი, ან მეტი დამსაქმებლის ორგანოს მიერ, ერთის მხრივ და დასაქმებულთა ერთი ან მეტი წარმომადგენლობითი ორგანოს, ან, თუ ასეთი ორგანოები არ არსებობს, ეროვნული კანონმდებლობის თანახმად, სათანადო წესით არჩეულ და უფლებამოსილ დასაქმებულთა წარმომადგენლების მიერ, მეორე მხრივ“². როგორც ვხედავთ, ამ განმარტებაში მინიშნებაც კი არ არის დასაქმებულთა გაერთიანებაზე, რომელიც სულ მცირე 2 კაცს აღემატება. ამასთან, მითითებულია, რომ კოლექტიური ხელშეკრულების დადების შემდეგ მისი საწინააღმდეგო ნორმებით დადებული შრომის ინდივიდუალური ხელშეკრულება ბათილია. გარდა ამისა, რეკომენდაციები ადგენს, რომ კოლექტიური ხელშეკრულების ნორმები თანაბრად ეხება მოცემული პროფესიის ყველა დასაქმებულს საწარმოში, თუ ამ ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული. ასევე აღნიშნულია, რომ კოლექტიური ხელშეკრულება შეიძლე-

1 იხ. სტაგია „შრომის სამართლის რეფორმა საქართველოში და ევროპული კავშირის სტანდარტები“, გამოქვეყნებული „ჯეპლაკის“ პერიოდულ გამოცემაში „ქართული სამართლის მიმოხილვა“, 6, № 4, 2003, გვ. 592

2 R91 Collective Agreements Recommendation, 1951, <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R091>

ბა გავრცელდეს სხვა დასაქმებულებზეც ტერიტორიული ანდა სამრეწველო (დარგობლივი) პრინციპის გამოყენებით.

როგორც ვხედავთ, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის რეკომენდაციების თანახმად, კოლექტიური ხელშეკრულება არ ეყრდნობა ინდივიდუალური შრომის ხელშეკრულების პრინციპებს და, უპირველეს ყოვლისა, არ არის განკუთვნილი კონკრეტული შრომითი ურთიერთობების დამყარებისათვის. **კოლექტიური ხელშეკრულება გამიზნულია დასაქმებულთა ჯგუფური (კოლექტიური) ინტერესების დაცვისა და ურთიერთობათა მოგვარების ერთგვაროვან წესებს ადგენს კონკრეტულ დასაქმებულთა წრისათვის.** შესაბამისად, უადვილებს მათი უფლებების დაცვას და სამართლიან შრომით ურთიერთობების დამყარებას. კოლექტიური ხელშეკრულების დადების უფლებამოსილი პირი უფლებათა დამცველად და დამბალანსებლად გამოდის შრომით ურთიერთობებში. **კოლექტიური ხელშეკრულების მხარე დასაქმებულთა მხრიდან ყველაზე ხშირად პროფკავშირია, რაც ისტორიამ მოიგანა.** შესაბამისად, პროფკავშირებს, დასავლეთი ქვეყნების მაგალითის მიხედვით, დიდი როლი აკისრიათ გაფიცვებისა და ლოკაუტების მოწყობის დროსა და მიმდინარეობისას, მოლაპარაკებების გამართვისას, მასობრივი დათხოვნებისას და ა.შ. ამ რომლიდან გამომდინარეა, რომ კანონსაწინააღმდეგოდ მიიჩნევა დასაქმებულთა ნებისმიერი გაერთიანება, რომელიც შექმნილია და ფუნქციონირებს დამსაქმებელთა დაფინანსებით. აგრეთვე, **კანონსაწინააღმდეგოდ მიიჩნევა პროფესიული გაერთიანება, რომელშიც დასაქმებულ რიგით მუშაკებთან ერთად ხელმძღვანელობა მონაწილეობს.** ვფიქრობთ, საკმარისად წარმოვადგინეთ ტერმინის „**კოლექტიური ხელშეკრულება**“ შრომის სამართლებრივი არსი, რომელსაც აცდენილია საქართველოს შრომის სამართლებრივი დეფინიცია. საქართველოს შრომის სამართლის ძირითადი ნაკლი კოლექტიურ ხელშეკრულებასთან მიმართებით ის არის, რომ არ არის გამოკვეთილი ასეთი ხელშეკრულების დანიშნულება, როგორც ინსტრუმენტისა, რომელიც გამიზნულია გამოასწო-

როს საკანონმდებლო ხარვეზები და შეასრულოს ნორმატიული აქტის ფუნქცია, რომლის მოქმედება გავრცელდება მრავალ დასაქმებულსა და დამსაქმებელზე, მათ შორის, გერიგორიული და დარგობრივი პრინციპების გამოყენების გზით.

საქართველოს შრომის კოდექსის 42-ე მუხლს ღეცალურად აღარ გაუაანალიმებთ, რადგან მისი ოთხივე ნაწილი არ მოითხოვს ამგვარ გააზრებას და ეხება წარმომადგენლობას.

ყურადღებას შევაჩერებთ 43-ე მუხლის ზოგიერთ ნორმაზე. მე-2 ნაწილი ადგენს ინდივიდუალურ ხელშეკრულებასთან ერთად რამდენიმე კოლექტიური ხელშეკრულების დადების შესაძლებლობას. გაერთიანებებში მონაწილეობის თავისუფლებიდან გამომდინარე, დასაქმებული შეიძლება იყოს ორი ან მეტი პროფესიული კავშირისა თუ სხვა გაერთიანების წევრი. შესაბამისად, მასზე შეიძლება გავრცელდეს ამ გაერთიანებების მიერ დადებული კოლექტიური ხელშეკრულებები. ასეთი ნორმა მხოლოდ საქართველოს შრომის სამართალს არ ახასიათებს და გამოჩაკლისი არ არის. თუ დასაქმებულზე რამდენიმე კოლექტიური ხელშეკრულება ვრცელდება, მაშინ ის გამოიყენებს იმ ხელშეკრულებას, რომელიც უფრო ხელსაყრელ პირობებს ითვალისწინებს¹. გარდა აღნიშნულისა, ნორმა იმაზეც არის ორიენტირებული, რომ დასაქმებული ერთ გაერთიანებას არ მიაბას და არ შეუწყოს ხელი აღრინდელი გამოცდილებიდან ცნობილი, ე.წ. „გილდიების“ მსგავსი წარმონაქმნების ამოქმედებას, როდესაც დასაქმებული იძულებით „ჩაკეცილი საამქროს“ წესების გამზიარებელი უნდა ყოფილიყო. ნორმა პროფესიულ გაერთიანებებს შორის კონკურენციის გაღვივებასაც გულისხმობს.

ძალზე გაუგებარია 43-ე მუხლის მე-4 ნაწილის ნორმა, რომლის მიხედვითაც თუ უქმდება კოლექტიური ხელშეკრულების რომელიმე ნაწილი, მაშინ შეიძლება შეწყდეს შრომითი ურთიერთობა. ამასთან, ეს შედეგი დგება ნებისმიერი მხარის ინიციატივით კოლექტიური ხელშეკრულების გაუქმების შემთხვევაში. აქ მძიმე

¹ ასევე წესრიგდება ანალოგიური ურთიერთობები, მაგალითად, რუსეთის ფედერაციის კანონმდებლობით. იხ. Комментарий к закону о коллективных договорах и соглашениях, <http://www.ksoft.ru/kom-kd.htm>

შეცდომაა დაშვებული. ერთი მხრივ, თუ დასაქმებულს ინდივიდუალურ ხელშეკრულებასთან ერთად დადებული აქვს კოლექტიურიც, რომელიც, როგორც ზემოთ მივუთითეთ არ ამყარებს და არ წყვეტს ინდივიდუალურ შრომით ურთიერთობებს, მაშინ როგორ უნდა შეწყდეს ინდივიდუალური შრომითი ურთიერთობები. შეიძლება ურთიერთობების კოლექტიურ შეწყვეტაზე გამახვილებული აქცენტი. მაშინ ნორმა შეიძლება ბოროტად გამოიყენოს დამსაქმებელმა – ის თავისი ინიციატივით გამოიწვევს კოლექტიური ხელშეკრულების გაუქმებას და ამის შედეგად შეუწყვეტს შრომით ურთიერთობებს მრავალ დასაქმებულს. ფაქტობრივად, **მივალთ დასაქმებულთა მასობრივი დათხოვნის ნორმატიულად დაკანონებამდე**. აღნიშნულიდან გამომდინარე, ნორმა შეიძლება სასარგებლო იყოს მხოლოდ მაშინ, როდესაც შრომითი კოლექტივის მიერ არის დადებული შრომის ხელშეკრულება, მაგალითად, სამშენებლო-სარემონტო ბრიგადის მიერ, ასეთ შემთხვევაში, რა თქმა უნდა, ასეთი შრომის ხელშეკრულების გაუქმება შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტას გამოიწვევს.

ბოლოს გვინდა აღვნიშნოთ, რომ **კოლექტიურ ხელშეკრულებებთან დაკავშირებული სამართლებრივი ვითარება გამოსწორებას მოითხოვს არა მარტო საქართველოს შრომის კოდექსის X თავის ხარვეზების გამო, არამედ იმიტომაც რომ კოლექტიური შრომითი ურთიერთობები ძალზე მნიშვნელოვან და რთულად მოსაწესრიგებელთა რიცხვს ეკუთვნის**. ამ მიზეზის გამო მრავალი ქვეყნის სამართალი კოლექტიური ხელშეკრულებების შესახებ სპეციალურ კანონს მოიცავს. საქართველოშიც მოქმედებდა ასეთი კანონი, რომელიც საქართველოს შრომის კოდექსის მიღების შედეგად გაუქმდა. ჩვენ არ ვამტკიცებთ, რომ აუცილებლად საჭიროა კოლექტიური ხელშეკრულების შესახებ სპეციალური კანონის არსებობა საქართველოში. მაგრამ ერთი რამ ცხადია, **კოლექტიურ შრომით ურთიერთობებს ჯეროვანი ყურადღება უნდა დაეთმოს და გადაამუშავდეს საქართველოს შრომის კოდექსის X თავი, რომელიც არ შეიძლება შემოიფარგლოს შეკვეცილი არსის მქონე სამიოდე მუხლით**

თავი XI. ღავების განხილვა და პასუხისმგებლობა

სადაო საგნის მიხედვით ღავე შეიძლება იყოს ორგვარი: შრომის სამართლებრივი ინტერესების ღაპირისპირებიღან გამომღინარე – ეკონომიკური ხასიათისა და ნორმატიული ღაპირისპირებიღან გამომღინარე – იურიღიული ხასიათისაა.

ეკონომიკური ღავები წარმოიშობა, მაგალითად, ღასაქმებულთა მოთხოვნიღან ხელფასის გამრღის ან შრომის სხვა პირობების გაუმჯობესების თაობაზე, აგრეთვე, ღამსაქმებლის მოთხოვნიღან ღასაქმებულის მიერ მისთვის მიყენებული მაგერიალური ზიანის ანაზღაურების თაობაზე და ა.შ.

იურიღიული ღავეა წარმოიშობა საკანონმდებლო (მათ შორის კანონქვემღებარე აქტების) ნორმების ან კოლექტიური ხელშეკრულებით გათვალისწინებული წესების განმარტებიღან ან გამოყენებიღან.

ორივე შემთხვევაში ღავეა შეიძლება ინღივიღუალური ან კოლექტიური იყოს, რასაც განაპირობებს შრომიითი ურთიერთობების წარმომშვები ხელშეკრულება.

სამოგადოდ, ინღივიღუალური და კოლექტიური შრომის ხელშეკრულებიღან გამომღინარე, ღავები განიხილება **აღმინისგრაციული ორგანოების, სასამართლოების ან არბიგრაჟების მიერ.** იურიღიული ხასიათის ღავების განხილვის წესი ერთმანეთისაგან არ განსხვავდება, ხოლო ეკონომიკური ხასიათის ღავის შემთხვევაში კოლექტიური ხელშეკრულებიღან გამომღინარე ღავეა განიხილება განსხვავებულად, ვიღრე ინღივიღუალურიღან გამომღინარე. ეს იმის გამოა, რომ ეკონომიკური ხასიათის კოლექტიური ღავის შემთხვევაში ხშირად ახალი ნორმა იქმნება. ასეთი ღავის გადაწყვეტა კი სცილდება აღმინისგრაციული და სასამართლო ორგანოების უფლებამოსილებას და უმეტესწილად განიხილება სამომრიგებლო – საარბიგრაჟო წესით. ეს წესი ყველაზე მეტად გავრცელებულია საერთო სამართლის ქვეყნებში, ხოლო კონტინენტურ ევროპაში სულ

უფრო ფართოდ იკიდებს ფეხს. ამასთან, მხედველობაში მისაღები ია ის ფაქტი, რომ საარბიტრაჟო გადაწყვეტილების აღსრულებისათვის, საჭიროების შემთხვევაში, მხარეებმა სასამართლოს უნდა მიმართონ.

მრავალ ქვეყანაში არსებობს სამომრიგებლო-საარბიტრაჟო სახელმწიფო სამსახურები: აშშ-ში – საშუამავლო და სამომრიგებლო ფედერალური სამსახური (ხელმძღვანელი პრეზიდენტის მიერ ინიშნება); დიდ ბრიტანეთში – სამმხრივი მონაწილეობის (სახელმწიფო, დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა გაერთიანებები), ანუ ტრიპარტიულ საფუძველზე შექმნილი მორიგებისა და არბიტრაჟის საკონსულტაციო სამსახური; საფრანგეთში მოქმედებს სახელმწიფოს მიერ შექმნილი უმაღლესი საარბიტრაჟო სასამართლო; შვედეთში – საშუამავლო და საარბიტრაჟო სახელმწიფო ბიურო.

მიუხედავად იმისა, რომ საზღვარგარეთული პრაქტიკული გამოცდილება მეტყველებს დავების სამომრიგებლო-საარბიტრაჟო განხილვის ეფექტურობასა და მიზანშეწონილებაზე ბოლო დროს ძალას იკრებს შრომითი ურთიერთობებიდან გამომდინარე დავების განხილვის სპეციალური სასამართლოები, რომლებიც დავებს იხილავენ უმეტესწილად კერძო სამართლებრივი პროცედურების შესაბამისად, რასაც, ზოგ შემთხვევაში, სპეციალური პროცედურები ემატება.

საქართველოში შრომითი დავების განხილვის წესს წარმოვადგენთ საქართველოს შრომის კოდექსის მიხედვით, რომელიც შეიცავს 6 მუხლისაგან შემდგარ სპეციალურ XII თავს სახელწოდებით „დავა“. 6 მუხლიდან 4 ეხება გაფიცვებისა და ლოკაუტების მოწესრიგებას, რაც მემოთ უკვე განვიხილეთ. უშუალოდ დავასა და მის განხილვის წესს ეხება 47-ე და 48-ე მუხლები. შრომის კოდექსის 47-ე მუხლი იძლევა დავის განმარტებას, მისი პირველი და მე-2 ნაწილების მიხედვით **დავა წერილობითი ფორმით გამოსატული უთანხმოებაა, წარმოშობილი შრომითი ურთიერთობების დროს**. ამასთან, უთანხმოება დავად მიიჩნევა მაშინ, როდესაც მისი გადაწყვეტა შრომის ხელ-

შეკრულების მხარეთა კანონიერ ინტერესებში შედის.

47-ე მუხლის მე-3 ნაწილით მითითებულია, რომ ღაფა შეიძლება წარმოიშვას არა მარტო შრომის ხელშეკრულების, მათ შორის შრომის პირობებით, არამედ შრომითი ურთიერთობების განხორციელების დროს ადამიანის უფლებებისა და თავისუფლებების დარღვევის გამო, მაგალითად, რასობრივი დისკრიმინაციის გამოვლენის ან ბეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების ძალდატანების გამო და ა.შ.

47-ე მუხლის მე-4 ნაწილის მიხედვით წარმოშობილ დავის განხილვა შეუძლიათ მხოლოდ იმ პირებს (ან მათ წარმომადგენლებს), რომლებსაც ის ეხება. ამ ნორმიდან გამომდინარე დავის მოწესრიგებაში შეიძლება ჩაერთოს დასაქმებულთა და დამსაქმებელთა გაერთიანებები, მაგალითად, პროფესიული ან მრეწველთა კავშირები. ნორმის სიგყვებიდან **„დავის განხილვა შეუძლიათ მხოლოდ“** ის აზრი არ უნდა გამოვიგანოთ, რომ ღაფა არ შეიძლება სასამართლომ ან კერძო არბიტრაჟმა განიხილოს.

47-ე მუხლის მე-6 ნაწილი ადგენს დავის გადაჭრის შესაძლებლობას შემათანხმებელი პროცედურების, ინდივიდუალური მოლაპარაკების ან სასამართლოს საშუალებით. საქართველოს შრომის კოდექსი შრომითი დავების გადაჭრის საშუალებად არბიტრაჟს პრედაპირაც ასახელებს, რაც ასახულია 48-ე მუხლის მე-5 ნაწილში.

48-ე მუხლი ადგენს დავის გადაჭრის წესებს. მისი პირველი ნაწილი მხარეებს ავალდებულებს შემათანხმებელი პროცედურების გამართვას, ხოლო მე-2 ნაწილით დავის წარმოშობის საფუძვლისა და მოთხოვნების შემცველი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნას ავალდებულებს. **ამ შეტყობინების მიღებიდან 10 დღის შემდეგ მეორე მხარემ თავისი გადაწყვეტილება უნდა აცნობოს დავის წამომწყებ მხარეს.**

მნიშვნელოვანია 48-ე მუხლის მე-4 ნაწილი, რომლის მიხედვითაც, თუ მხარეები წერილობით მიიღებენ შეთანხმებულ გადაწყვეტილებას, მაშინ ის ხდება შრომის ხელშეკრულების

ნაწილი. ჩვენი აზრით, **ამ დროს მხარეებმა შეიძლება კერძო, შუამავალ არბიტრს მიმართონ**, რომელიც ყოველმხრივ დაეხმარება მათ დავის გადაჭრაში.

მხოლოდ მაშინ, როდესაც მხარეები ვერ თანხმდებიან, დავა უნდა მოწესრიგდეს სასამართლოში ან არბიტრაჟში. ამასთან, სასამართლოსადმი ან არბიტრაჟისადმი მიმართვა მხარეს **შეუძლია 14 კალენდარული დღის** შემდეგ, რომელიც აითვლება მეორე მხარის მიერ დავის შესახებ შეგყობინების მიღებიდან.

შრომით ურთიერთობათა კერძო სამართლებრივი ხასიათიდან გამომდინარე, შეიძლება დადგეს **სამოქალაქო, ადმინისტრაციული ან სისხლის სამართლებრივი** პასუხისმგებლობა.

საქართველოს შრომის კოდექსი პასუხისმგებლობასთან დაკავშირებით ისევე, როგორც დავებთან დაკავშირებით სპეციალურ – XI თავს შეიცავს სახელწოდებით „**პასუხისმგებლობა**“ და პირველად სამოქალაქო-სამართლებრივი სანქციის გამოყენების შესაძლებლობას ასახელებს. 44-ე მუხლი ზიანის ანაზღაურებაზე უთითებს. ამასთან, ზიანი ანაზღაურდება იმ შემთხვევაშიც, როდესაც ხელშეკრულება (წერილობითი) განსაზღვრავს დაქმებულთა ინდივიდუალურ პასუხისმგებლობას, სამუშაოს სპეციფიკიდან გამომდინარე და იმ შემთხვევაშიც, როდესაც ასეთი პასუხისმგებლობა ხელშეკრულებით დაწესებული არ არის.

ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნა უეჭვოა, როდესაც მისი ანაზღაურება წერილობითი ხელშეკრულებით განსაზღვრულია მაგერიალური პასუხისმგებლობის ფარგლებში. სხვა შემთხვევებში ზიანი დასადგენი იქნება. დასაქმებულის მიერ მიყენებული მაგერიალური ზიანი დადგინდება ქონებრივი სიკეთის ღირებულებით, რომელიც დაზიანდა მისი ბრალით და მისი ოდენობის განსაზღვრა დიდ სირთულეებთან დაკავშირებული არ არის. ერთ შემთხვევაში ზიანის ანაზღაურება შეიძლება შემოიფარგლოს, მაგალითად, დანადგარის შეკეთებისათვის ან განახლებისათვის საჭირო თანხით, მეორე შემთხვევაში დასაქმებულისათვის დაზიანებული პროდუქციის სრული ღირებულებით, თუ მისი შემდგომი გამოყენება დანიშნულებისამებრ შეუძ-

ლებელი გახდა დასაქმებულის ბრალით და ა.შ. უფრო რთულია ზიანის ოდენობის განსაზღვრა, როდესაც დასაქმებული 46-ე მუხლის მე-3 ნაწილით გათვალისწინებულ საწარმოო საიდუმლობას „ნოუ-ჰაუს“ (მოცემულ დამსაქმებელთან მიღებულ ცოდნას) გაუმხელს ან გადასცემს კონკურენტ საწარმოს, ან სხვაგვარად – არაკეთილსინდისიერად იმოქმედებს კონკურენტების სასარგებლოდ. არაკეთილსინდისიერი ქმედებების განხორციელებისას შეიძლება არა მარტო ზიანის ანაზღაურება მოითხოვოს დამსაქმებელმა, არამედ მიუღებელი შემოსავალიც. არ არის გამორიცხული პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენის მოთხოვნაც. ამავე ჭრილში პასუხისმგებლობა შეიძლება დასაქმებულმაც მოითხოვოს, მაგალითად, ხელფასის მიუცემლობის შემთხვევაში. პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენა შეიძლება მოითხოვოს დასაქმებულმა, თუ, მაგალითად, ის დაამტკიცებს, რომ დამსაქმებელმა კანონსაწინააღმდეგოდ გაათავისუფლა სამსახურიდან და ა.შ. მოკლედ რომ ითქვას **შრომითი ურთიერთობების ორივე მხარეს შეუძლია გამოიყენოს სამოქალაქო სამართლებრივი ნებისმიერი სახის პასუხისმგებლობა.**

ადმინისტრაციულ სამართლებრივი პასუხისმგებლობის გამოყენება დამსაქმებელს შეუძლია, მაგალითად, დისციპლინარული სასჯელის, საყვედურის გამოცხადების სახით. ადმინისტრაციული იქნება, აგრეთვე, დამსაქმებლის მიერ სამსახურიდან დათხოვნა, თუ სამსახურებრივი გადაცდენა საამისო საფუძველი იქნება.

სისხლის სამართლებრივი პასუხისმგებლობა შეიძლება დადგეს როგორც დასაქმებულის, ისე დამსაქმებლის მიმართ. საფუძველები შეიძლება მრავალი იყოს. დასაქმებულს ან დამსაქმებელს რომ შეიძლება დაეკისროს სისხლის სამართლებრივი პასუხისმგებლობა, როდესაც ის ფიზიკური პირია, დიდ ახსნა-განმარგება არ სჭირდება. ის, რომ იურიდიული პირის სისხლის სამართლებრივი პასუხისმგებლობა შეიძლება დადგეს, საქართველოში ცოცხა ხნის წინ ბევრს არ ესმოდა. 2006 წლის ივლისიდან, როდესაც ცვლილება შევიდა საქართველოს სისხლის სა-

მართლის კოდექსში, ამ შესაძლებლობას მტკიცება აღარ სჭირდება. საკმარისია მოვიგანოთ სისხლის სამართლის კოდექსის 107³ მუხლის რედაქცია: **იურიდიული პირის სასჯელის სახეებია: ლიკვიდაცია, საქმიანობის უფლების ჩამორთმევა, ჯარიმა, ქონების ჩამორთმევა.** კოდექსში განმარტებულია, რომ საქმიანობის უფლების ჩამორთმევა ნიშნავს იურიდიული პირისათვის უვადოდ ან ერთიდან 10 წლამდე ვადით საქმიანობის ერთი ან რამდენიმე სახის აკრძალვას. ამასთან, საქმიანობის უფლების ჩამორთმევა შეიძლება გავრცელდეს საქმიანობაზე, რომლის განხორციელებისას ან განხორციელებასთან დაკავშირებითაა ჩადენილი დანაშაული.

როგორც აღვნიშნეთ, სისხლის სამართლებრივი პასუხისმგებლობა შეიძლება დადგეს მრავალი საფუძვლით და მრავალი მუხლითაც გათვალისწინებული. ამის გამო დანარჩენი სანქციების გაშუქება მიზანშეწონილად არ მიგვაჩნია.

II ნაწილი შრომის საერთაშორისო სამართალი

თავი XII. უსაგალი შრომის საერთაშორისო სამართალში

შრომის საერთაშორისო სამართალი ეფუძნება საერთაშორისო კერძო სამართლის პრინციპებს და მის ნაწილს წარმოადგენს, თუმცა საერთაშორისო სამართლის სხვა ინსტიტუტებთან შედარებით მისთვის უფრო მეტადაა დამახასიათებელი საჯარო სამართლისეული რეგულაციური ნორმების არსებობა. ეს ნორმები მიმართულია ცალკეული ინდივიდის ადამიანურ პირობებში არსებობა-მოდვაწეობისა და ერთდროულად სახელმწიფოში სტაბილურობის შენარჩუნების უზრუნველყოფისაკენ, რაც სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების მთავარი საწინდარია.

როგორც ვიცით, შრომის უფლება იმდენად მნიშვნელოვანია, რომ ის ადამიანის ძირითად უფლებათაგან ერთ-ერთი მთავარია კაცობრიობის ღირსეული ყოფის წარმატებული განვითარების კუთხით. ამავდროულად კაცობრიობის ცივილიზებული წინსვლა მჭიდრო კავშირშია შრომითი ურთიერთობების გაუმჯობესებასთან.

საზოგადოებრივი ურთიერთობების განვითარების ისტორიას ბედაპირულადაც კი თუ გადავავლებთ თვალს ადვილად შევნიშნავთ, რომ რაც უფრო ვითარდებოდა ისინი მით უფრო მეტად იგრძნობოდა სრულფასოვანი, კონკრეტული ეპოქის მოთხოვნებთან შესაბამისი შრომითი ურთიერთობების ჩამოყალიბების გარდაუვალობა. დროთა განმავლობაში ადამიანის მიერ ღირსეული ყოფის უზრუნველყოფის წინაპირობად თავისუფალი და ძალდაუტანებელი შრომის ორგანიზების აუცილებლობა გამოაშკარავდა, ანუ უზენაეს ფასეულებად დამ-

კვიდრდა პრინციპი, რომ პიროვნება სამართლიან გარემოში მოღვაწე ინდივიდი უნდა იყოს და არა რაიმე სამუშაოს უბრალო შემსრულებელი. ვითარების ამ მიმართულებით აღქმისა და გააზრების ფეხმოკიდებას დიდი ხანი დასჭირდა. როგორც ვიცით, კაპიტალიზმამდე და თვით კაპიტალიზმის პირობებშიც, მნიშვნელოვანი პერიოდის განმავლობაში, მშრომელი ადამიანი, ფაქტობრივად, მონურ მდგომარეობაში იყო ჩაყენებული. საბოლოოდ, იმარჯვა ადამიანის უფლებათა დაცვის პრიმატმა, რაზეც დიდი გავლენა ფრანგულმა ბურჟუაზიულმა რევოლუციამ იქონია.

გასული საუკუნის დამდეგს სრულიად ნათლად გამოიკვეთა ადამიანზე ორიენტირებული, შრომისადმი სოციალურად სამართლიანი სტანდარტების შემოღებისა და შრომის საერთაშორისო ბაზარზე კეთილსინდისიერი კონკურენციის პირობების შექმნის აუცილებლობა. სახელმწიფოები დადგნენ საერთაშორისო სტანდარტების შემუშავებისა და ამოქმედებისათვის საჭირო სამართლებრივი გარემოს დამკვიდრების აუცილებლობის წინაშე. აშკარა გახდა შრომის საერთაშორისო რეგულირების საჭიროება. როგორც ვიცით სწორედ შრომასთან დაკავშირებულმა უსამართლო პირობებმა გამოიწვია ყოვლის მომცველი უკმაყოფილება დედამიწის ბურგზე, წარმოიქმნა მძლავრი ინტერნაციონალური მოძრაობა. სამართლიანი შრომის პირობების მოთხოვნას დაერთო სხვა პოლიტიკური მოთხოვნები და მსოფლიოს მრავალი ქვეყანა შეაზანზარა სხვადასხვა ტიპის რევოლუციამ. ამასთან, ზოგიერთმა რევოლუციამ სოციალური და პოლიტიკური წყობილების ცვლილებები მოუტანა კაცობრიობას. ნათლად წარმოჩინდა, რომ ამგვარი მერყევი მდგომარეობის თავიდან აცილებისა და პოლიტიკური სტაბილურობის შენარჩუნებისათვის საჭირო გახდა თავისუფალი და სამართლიანი შრომის სოციალური და ეკონომიკური პირობების შექმნისადმი საერთაშორისო მოთხოვნების დამკვიდრება, აგრეთვე, მათი შესრულებისადმი თვალდევნების ორგანიზება საერთაშორისო დონეზე.

მიჩნეულია, რომ XX საუკუნის დასაწყისი შრომის საერთაშორისო სამართლის ჩამოყალიბების ათვლის ხანაა, რომლის ნორმებშიც აისახა მშრომელთა, განსაკუთრებით პროფესიული კავშირების მიერ წამოყენებული, მოთხოვნები და XIX საუკუნის გამოჩენილ მოაზროვნეთა იდეები.

სადღეისოდ მძლავრად განვითარებული საერთაშორისო სამართლებრივი ნორმები მოქმედებს შრომასთან დაკავშირებით, რომლებსაც ანგარიშს უწევს ნებისმიერი სახელმწიფო – განვითარების მაღალ თუ დაბალ საფეხურზე მდგომი.

თავი XIII. საერთაშორისო ნორმების ზოგადი ღანასიათება

საერთაშორისო ნორმები მკვიდრდება მრავალმხრივი ან ორმხრივი საერთაშორისო აქტების მიღების საფუძველზე, აგრეთვე, საერთაშორისო ჩვეულებებზე დაყრდნობით. ანუ, საერთაშორისო სამართლის წყაროს სამი ძირითადი სახეობა შეადგენს, ესენია: **მრავალმხრივი საერთაშორისო აქტი; ორმხრივი საერთაშორისო აქტი; ურთიერთობის მოცემულ სფეროში დამკვიდრებული საერთაშორისო ჩვეულება.**

შრომის საერთაშორისო სამართალიც სრულად ემორჩილება ბოგად ამ მდგომარეობას, მაგრამ საერთაშორისო ნორმების ძალის შექმნისა და მოქმედების ცალკეული ნიუანსი მეტ მნიშვნელობას იძენს, რაც გამომდინარეობს სამართლის ამ დარგის საკუთარი თავისებურებებიდან. აქედან გამომდინარე, ანგარიში უნდა გაეწიოს და საჭიროა ვიცოდეთ საერთაშორისო ნორმების კლასიფიკაცია მათი შემოღების კრიტერიუმის მიხედვით. ამ კუთხით შეიძლება გამოიყოს: **სახელშეკრულებო ნორმა და ნორმა, რომელიც სახელშეკრულებო არ არის.** ამ ორი სახის საერთაშორისო ნორმა განსხვავდება მიღების პროცედურითა და მოქმედების ძალით.

სახელშეკრულებო ნორმა გამომდინარეობს წერილობითი საერთაშორისო აქტიდან, რომელიც საერთაშორისო ხელშეკრულება, კონვენცია, პაქტი ან სხვა დასახელების საერთაშორისო შეთანხმებაა და, რომელიც წარმოშობს მყარ საერთაშორისო სამართლებრივ ვალდებულებებს იმ სახელმწიფოებისათვის, რომლებიც შეთანხმების მხარეები არიან. ასეთი ნორმების უკან, როგორც წესი, შესრულებაზე დაკვირვების საერთაშორისო მექანიზმები დგას. გარდა აღნიშნულისა, გამომდინარე პრინციპიდან: *pacta sunt servanda* – ხელშეკრულება უნდა შესრულდეს, დაკვირვების გარდა საერთაშორისო შეთანხმებები ითვალისწინებს მხარეთა საერთაშორისო პასუხისმგებლობას მიღებული ნორმების შეუსრულებლობის შემთხვევაში. შრომის

საერთაშორისო სამართალი საერთაშორისო სამართლის სხვა დარგებთან შედარებით გამორჩეული იმითაა, რომ განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია მიღებული ნორმების შესრულებაზე დაკვირვება და სრულიად გასაგებია, რომ პირველივე საერთაშორისო მრავალმხრივი ხელშეკრულების მიღებისას შეიქმნა სპეციალური ორგანო – შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, რომელიც ახორციელებს ამ ამოცანებს. გარდა ამისა, ეს ორგანო აღიჭურვა გარკვეული აქტების მიღების უფლებამოსილებითაც, რომლებიც ხელს შეუწყობს საერთაშორისო შეთანხმებების მოთხოვნების შესრულებას და ქვეყნებს გაუადვილებს ეროვნული კანონმდებლობის ჰარმონიზაციას საერთაშორისო ნორმებთან.

ნორმა, რომელიც ხელშეკრულებიდან არ გამომდინარეობს არის ის, რომელიც შემოღებულია საერთაშორისო ისეთი აქტებით, რომლებიც საერთაშორისო ხელშეკრულებას არ წარმოადგენს. შესაბამისად, ასეთი ნორმების შესრულება არ არის დამყარებული იმ მძლავრ სამართლებრივ მექანიზმებზე, რომლებმაც სახელშეკრულებო ნორმა დაფუძნებული. აქედან გამომდინარე, ამ ტიპის საერთაშორისო ნორმაც ორ სახედ შეიძლება დაიყოს.

პირველი ის არის, რომელსაც რაიმე საკაცობრიო ღირებულების საყოველთაოდ აღიარების შესახებ გაცხადების ძალა აქვს ფორმალურად და არა იურიდიულად შემბოჭველი საერთაშორისო ძალა. ამ სახის საერთაშორისო ნორმებს **დეკლარაციული** ეწოდება. ეს გარემოება არ აკნინებს მათ მნიშვნელობას არც საერთაშორისო და არც ეროვნულ დონეზე. უფრო მეტიც, საზოგადოების ჩვეულებრივი წევრებისათვის ისინი ძალზე დიდი ღირებულების მორალური ნორმებია, მაგალითისათვის ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციას დავასახელებთ.

მეორე, რეკომენდაციული ხასიათის საერთაშორისო ნორმაა, რომელიც, როგორც წესი რომელიმე უფლებამოსილი საერთაშორისო ორგანოს მიერ მიიღება. შრომის საერთაშორისო სამართალში მრავალი სარეკომენდაციო საერთაშორისო წესი

მოქმედებს. ისინი მნიშვნელოვანია იმ კუთხით, რომ ემსახურება სახელშეკრულებო ნორმების სწორად გაგებას და ეროვნულ შრომის სამართალში მათ ჩართვას. შესაბამისად აღნიშნულია შრომის სფეროში მოქმედი საერთაშორისო რეკომენდაციები¹ ექვემდებარება გარკვეულ საერთაშორისო კონტროლს, შესაბამის საერთაშორისო ხელშეკრულებების შესრულებაზე დაკვირვებასთან ერთად.

ამავე ჯგუფს ეკუთვნის აგრეთვე საერთაშორისო ორგანიზაციის რეგულაციები. აქვე აღვნიშნავთ, რომ რეგულაცია არ ქმნის რაიმე ვალდებულებას რომელიმე საერთაშორისო ორგანიზაციის წევრი სახელმწიფოსათვის და ნაკლები მნიშვნელობა აქვს როგორც საერთაშორისო სამართლის წყაროს. შესაბამისად, ასეთი აქტის განხილვას მეტ ყურადღებას აღარ დავუთმობთ.

სანამ შრომის სამართლებრივ საერთაშორისო აქტების განხილვას შევუდგებით მიზანშეწონილია საკმარისი სისრულით გავაშუქოთ სამართლის ამ სფეროში მოქმედი უფლებამოსილი საერთაშორისო ორგანიზაცია.

1 შრომის საერთაშორისო სამართალში ძირითადი ადგილი უჭირავს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციისა და იუნესკოს რეკომენდაციებს. ეს უკანასკნელი აქტები უმთავრესად განათლების სფეროში არსებულ შრომით და სოციალურ სამართალურთიერთობებს მოიცავს. იუნესკო, მიღებულ რეკომენდაციებთან დაკავშირებით ითხოვს, რომ სახელმწიფოებმა ჩააბარონ ანგარიში თუ რა ბედი ეწია გამოცემულ რეკომენდაციებს და ანალიზის შემდეგ გარკვეულ ზომებს ღებულობენ საერთაშორისო დონეზე, ამ ორგანიზაციის სადამფუძნებლო საბუთებით მინიჭებული უფლებამოსილების ფარგლებში. შემდგომში შემოვიფარგლებით შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის რეკომენდაციების გაშუქებით, რადგან სწორედ მათ უჭირავთ უდიდესი ადგილი შრომის სამართლის საერთაშორისო წყაროთა შორის.

თავი XIV. შრომის სამართაშორისო ორგანიზაცია (შეყოკლებით) შსო)

შრომის საერთაშორისო სამართლის ჩამოყალიბების, განვითარებისა და სრულყოფის ამოცანების შესრულება აკისრია სპეციალურ ორგანოს – შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციას, რომელიც გაეროს ერთ-ერთი ავტორიტეტული ორგანიზაციაა. შსო შეიქმნა 1919 წელს ვერსალის სამშვიდობო ხელშეკრულების მიხედვით ერთა ლიგის (გაეროს წინამორბედი) ფარგლებში, რომლითაც სამართლებრივად განმტკიცდა პირველი მსოფლიო ომის დამთავრება. შსო-ს შტაბ-ბინა მდებარეობს ქენევაში (შვეიცარია).

შსო-ს სადამფუძნებლო დოკუმენტია კონსტიტუციური დებულება (World Labour Organization Constitution). ამ ორგანიზაციას შეუძლია მიუერთდეს გაეროს წევრი ნებისმიერი სახელმწიფო, რომელიც იფიქრებს მისი კონსტიტუციური დებულებებიდან გამომდინარე მოვალეობებს (სადღეისოდ შსო-ს წევრთა რიცხვია 182). შესაბამისად ამ პირობისა სახელმწიფოები ვალდებული არიან იმრუნონ შრომის პირობებისა და მშრომელ ხალხთა ცხოვრების ღონის გაუმჯობესებაზე და უნდა უზრუნველყონ მოქალაქეთათვის შსო-ში გაწევრიანებიდან გამომდინარე შესაძლებლობებით თანაბარი სარგებლობა. **საყოველთაობა, ანუ უნივერსალობა ორგანიზაციის საქმიანობის ერთ-ერთი პრინციპია.** კიდევ ერთი, რომლითაც შსო ხელმძღვანელობს – სამშხრივი წარმომადგენლობის (ტრიპარტიულობის) პრინციპია. ამ პრინციპის შესაბამისად შსო-ში სახელმწიფო უნდა მონაწილეობდეს სამთავრობო, მშრომელთა და მეწარმეთა დელეგაციებით. ყოველ ასეთ დელეგაციას შეუძლია საკუთარი პოზიცია იქონიოს და გაამკლავნოს შსო-ს მიერ მოწვეულ საერთაშორისო ფორუმის წინაშე.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მთავარი 3 ორგანო ფუნქციონირებს, ესენია: გენერალური კონფერენცია; აღმინისგრაციული საბჭო; შრომის საერთაშორისო ბიურო.

გენერალური კონფერენცია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის უზენაესი ორგანოა. მისი მონაწილე შსო-ს წევრი ყველა სახელმწიფოა და იმართება ყოველწლიურად. სახელმწიფოს წარმომადგენს 4 დელეგატი – 2 წარმომადგენელი მთავრობის, ხოლო თითო მშრომელთა და მეწარმეთა მხრიდან. შსო-ს კონსტიტუციური დებულების თანახმად ყველა დელეგატი აღჭურვილია თანაბარი უფლებით, მათ შორის, კენჭის ყრის დროს.

ადმინისტრაციული საბჭო შსო-ს აღმასრულებელი ორგანოა და შედგება 48 კაცისაგან, რომელთაგანაც 24 სამთავრობო მოხელეებია (აქედან 10 ყველაზე მძლავრი და ეკონომიკურად განვითარებული ქვეყნების მიერ სახელდება). დანარჩენი რაოდენობა თანაბრად იყოფა და ისინი წარმომადგენლობენ მშრომელთა და მეწარმეთა მხარეს. ადმინისტრაციული საბჭოს წევრები (გარდა ზემოთ მითითებული 10-ისა) აირჩევა 3 წლით გენერალურ კონფერენციაზე და მათ ასახელებს შსო-ს წევრ სახელმწიფოთა მთავრობები, მშრომელები და მეწარმეები. ამ გზით ფორმირებული ადმინისტრაციული საბჭოს ფუნქციებია: გენერალური კონფერენციისა და სხვა ორგანოების სხდომების (სესიების) დღის წესრიგის განსამდგრა, შრომის საერთაშორისო ბიუროს გენერალური დირექტორის დანიშვნა, დამხმარე ორგანოების შექმნა, შსო-ს საქმიანობის შეთანაწყოება სხვა საერთაშორისო ორგანიზაციების მუშაობასთან და სხვა.

შრომის საერთაშორისო ბიურო არის შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მუდმივი სამდივნო.

ამ სამი ძირითადი ორგანოს გარდა შსო ქმნის სხვადასხვა კომიტეტს, საექსპერტო საბჭოებსა და კომისიებს, რეგიონულ ორგანოებს, მაგალითად, კონფერენციებს. ყველა ორგანო ყალიბდება ყოველი ორგანოსათვის დამკვიცებული საშტატო ადგილისა და თანამდებობის სამართლიანი გეოგრაფიული წილობრივი განაწილების საფუძველზე.

კონსტიტუციური დებულების მიხედვით შსო საქმიანობს 3

ძირითადი მიმართულებით: შრომასთან დაკავშირებული კონვენციებისა და რეკომენდაციების მომზადება; განვითარებადი ქვეყნებისათვის გექნიკური დახმარების აღმოჩენა; სწავლება და განათლება შსო-ს სფეროში მოქცეული ამოცანების და პრობლემატიკის ირგვლივ.

აღნიშნული მიმართულებებით წარმატებული საქმიანობისათვის კონსტიტუციური დებულების პრეამბულაში და შსო-ს მიზნებისა და ამოცანების შესახებ დეკლარაციაში, რომელიც ამ დებულების დანართია ამჟამად, განსაზღვრულია შემდეგი მიზნების შესრულება: სამუშაო ღროის განსაზღვრა და მოწესრიგება მისი მაქსიმუმის დადგენით ღლისა და კვირის განმავლობაში; შრომის ბაზრის ჩამოყალიბება და რეგულირება ისე, რომ აღმოიფხვრას უმუშევრობა; ცხოვრების ნორმალური პირობების უზრუნველყოფის დარი ხელფასის ოდენობის დადგენა; ხელფასის თანაბარი ოდენობის უზრუნველყოფა თანაბარი შრომისათვის; მშრომელთა დაცვა პროფესიული დავადებებისაგან და უბედური შემთხვევებისაგან სამსახურში; ბავშვთა, მოზარდთა და ქალთა შრომის დაცვა; ხანდაზმულ დასაქმებულთა და ინვალიდთა უფლებების უზრუნველყოფა; მომუშავე მიგრანტთა უფლებების დაცვა; კავშირების შექმნის თავისუფლება; პროფესიულ-გექნიკური სწავლების ორგანიზება და სხვა.

ფილადელფიის დეკლარაცია პოლიტიკურად გამოკვეთს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის საქმიანობის მიზნებს, რომლების შესრულებისათვისაც პასუხისმგებლობა ნებისმიერმა მისმა წევრმა სახელმწიფომ უნდა იტვირთვოს. მასში მითითებულია: “სიღარიბესთან ბრძოლა უნდა მიმდინარეობდეს ყოველ სახელმწიფოში დაუცხრომლად, მუდმივი და შეთანხმებული საშუალებებით, საერთაშორისო მასშტაბით”. დეკლარაციაში აღნიშნულია, რომ ისეთი პირობების მიღწევა, როდესაც ყველა ადამიანი მიუხედავად რასისა, აღმსარებლობისა და სქესისა შეძლებს მაგერიალურ კეთილდღეობაზე და სულიერი მოთხოვნილებების უზრუნველყოფაზე საკუთარი უფლების განხორციელებას უნდა იყოს ეროვნული, თუ საერთაშორისო პო-

ლიგიკის მთავარი მიზანი. ამ მიმართებით დეკლარაცია აცხადებს: “ნებისმიერი ეროვნული და საერთაშორისო პოლიტიკა ეკონომიკურ და ფინანსურ ზომებთან ერთად უნდა განიხილებოდეს ამ ჭრილში და ცხოვრებაში უნდა გაგარდეს იმ ხარისხით, რა ხარისხითაც იქნება ისინი ხელშემწყობი და არა ხელშემშლელი გაცხადებული მთავარი მიზნების მისაღწევად”.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, შსო აქტიურად არის დაკავებული შრომის საერთაშორისო აქტების შემუშავებითა და დასამტკიცებლად გენერალური კონფერენციისათვის წარდგენით. შსო-ს მიერ შეთავაზებული და მისი ეგიდით მიღებული საერთაშორისო აქტები: კონვენციები და რეკომენდაციები საკუთარი თავისებურებებით გამოირჩევა სხვა საერთაშორისო შეთანხმებებთან შედარებით.

კონვენციებს მოქმედების სავალდებულო იურიდიული ძალა ენიჭება ყველა ქვეყნის მიმართ, რომელიც რატიფიცირების პროცედურას შეასრულებს. უნდა ითქვას, რომ სახელმწიფოებს შსო-ს წევრობა არ ავალდებულებს კონვენციების რატიფიცირებას, თუმცა მორალური თვალსაზრისით გაუგებარი იქნებოდა სახელმწიფო მონაწილეობდეს კონვენციის მიღების პროცედურებში, შეასრულოს საერთაშორისო აქტის მიღების ყველა პროცედურული მოთხოვნა და შემდეგ აღარ მიიღოს ზომები მისთვის ნამდვილი იურიდიული ძალის შესაძენად. ასეთი ვითარების თავიდან აცილების მიზნით შსო-ს კონსტიტუციური დებულება ადგენს რატიფიცირებული კონვენციების სავალდებულო საკანონმდებლო (პირდაპირი მოქმედების აღიარების ან ეროვნულ კანონებში მისი ნორმების ჩართვის გზით) და პრაქტიკული გამოყენების ვალდებულებას.

კონსტიტუციური დებულების მე-19 მუხლით გათვალისწინებულია კონვენციის ნორმების მიღებისა და გამოყენების თავისებური პირობები. კონვენცია მიიღება გენერალურ კონფერენციაზე მონაწილეთა მიერ მიცემული ხმების 2/3 რაოდენობის საფუძველზე. ამ გზით მიღებული კონვენცია, წესისამებრ, ამოქმედებულად ითვლება 12 თვის შემდეგ იმ თარიღიდან, როდესაც

შსო-ს გენერალურ დირექტორთან დარეგისტრირდება 2 ან 3 წევრი სახელმწიფოს მიერ მიწოდებული რაგიფიცირების საბუთები. ასეთივე წესი მოქმედებს შემდგომშიც იმ სახელმწიფოებისათვის, რომლებიც დაარეგისტრირებენ შსო-ს გენერალურ დირექტორთან რაგიფიცირების საბუთებს, ანუ ამ სახელმწიფოებისათვის კონვენცია სავალდებულო ძალას შეიძენს აღნიშნული წესით – რაგიფიცირების საბუთების დარეგისტრირების თარიღიდან 12 თვის შემდეგ.

როგორც უკვე ვიცით, ასეთი პროცედურის გავლის შემდეგ კონვენცია უნდა გამოიყენოს ყოველმა შესაბამისმა სახელმწიფომ. გამოყენება გამოიხატება ან ეროვნულ საკანონმდებლო აქტებში საკონვენციო ნორმების ჩართვით, ან კონსტიტუციის შესაბამისად კონვენციის ნორმებისათვის პირდაპირი გამოყენების ძალის მინიჭებით, ან კოლექტიურ ხელშეკრულებებში მათი გათვალისწინებით, ან სხვა, მათ შორის, პრაქტიკული გამოყენების ხერხით.

შსო მეთვალყურეობას უწევს კონვენციების გამოყენებას. კერძოდ, კონსტიტუციური დებულების 22-ე მუხლის მიხედვით სახელმწიფოები ვალდებული არიან უპაგაკონ შსო-ს გენერალურ დირექტორს კონვენციის გამოყენების შესახებ და შეაგყობინონ მას ქმედითი რა ზომები გაგარდა ამ მიმართულებით. პაგაკის ფორმასა და მასში ასახავ არსობრივ მონაცემებს ადგენს აღმინისტრაციული საბჭო. ასეთი პაგაკის მიუწოდებლობა განიხილება საერთაშორისო ვალდებულებების დარღვევად, რასაც შეიძლება მოჰყვეს გარკვეული სანქცია სახელმწიფოს მიმართ.

აღსანიშნავია, რომ კონსტიტუციური დებულების 23-ე მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად შსო-ს გენერალური დირექტორისათვის წარდგენილი პაგაკი უნდა მიეწოდოს მოცემული ქვეყნის მშრომელთა (დასაქმებულთა) და მეწარმეთა წარმომადგენლებს, რომლებიც უფლებამოსილი არიან აცნობონ გენერალურ დირექტორს თავისი განსხვავებული მოსაზრებანი კონვენციის გამოყენების თაობაზე. კონსტიტუციური დებულების 24-ე მუხლის მიხედ-

ვით სახელმწიფოს მიერ წარდგენილი პაგაკის საწინააღმდეგო მოსაზრებანი უნდა მიეწოდოს შრომის საერთაშორისო ბიუროს. თუ ადმინისტრაციული საბჭო ღირსად ჩათვლის ეს მოსაზრებანი გადაეგზავნება პაგაკის წარმდგენ სახელმწიფოს, რომელმაც უნდა შეაგყობინოს შსო-ს ოფიციალური დასკვნა საქმესთან დაკავშირებით. თუ სახელმწიფო გონივრული დროის განმავლობაში შსო-ს პასუხს არ გაუგზავნის, ან ადმინისტრაციული საბჭო სახელმწიფოს პასუხს დამაკმაყოფილებლად არ მიიჩნევს, მაშინ შსო-ს უფლება აქვს საჯარო გახადოს – საყოველთაო გაცნობისათვის ერთდროულად გამოაქვეყნოს სახელმწიფოს პაგაკი, მშრომელთა ან მეწარმეთა მოსაზრებანი და სახელმწიფოს პასუხი. კონსტიტუციური დებულების 25-ე მუხლით გათვალისწინებული ეს წესი ერთგვარ სანქციას წარმოადგენს იმ სახელმწიფოს მიმართ, რომელიც ნაკისრ საერთაშორისო ვალდებულებას არ ან ჯეროვნად არ ასრულებს. რა თქმა უნდა ამგვარი საბუთების გამოქვეყნება საკმაოდ მძიმე მორალური სანქცია იქნება ნებისმიერი სახელმწიფოსათვის.

შსო-ს ეგიდით მიღებული კონვენციის ამოქმედებაზე კონგრულის ასეთი წესი რატიფიცირებულ კონვენციას გამოყენების სავალდებულო პრაქტიკულ ძალას სძენს, მითუმეტეს, რომ კონვენციის მიღების შემდეგ ყოველი სახელმწიფო ვალდებულია თავის უფლებამოსილ ორგანოებს წარუდგინოს ის, რატიფიცირების საკითხის გადასაწყვეტად. ამასთან, სახელმწიფო ვალდებული არ არის რატიფიცირება გაუკეთოს ყოველ მიღებულ კონვენციას, მაგრამ საამისოდ მას უნდა ჰქონდეს დამაჯერებელი არგუმენტები, რომლებიც უნდა აცნობოს შსო-ს.

აღსანიშნავია ისიც, რომ კონვენციის დენონსაცია დაუშვებელია მანამ, სანამ არ გავა 10 წელი მოცემული სახელმწიფოს მიმართ მისი ძალაში შესვლის შემდეგ. თუკი ასეთი 10 წლის ვალდების შემდეგ ერთი წლის განმავლობაში კონვენციის დენონსირება არ განხორციელდა, მაშინ სახელმწიფო რჩება მისით შებოჭილი მომდევნო 10 წლის განმავლობაში.

მიუხედავად იმისა, რომ კონვენცია არ არის რატიფიცირებული

ლი მოცემული სახელმწიფოს მიერ მას მაინც აქვს გარკვეული ვალდებულებები, რომლებიც წარმოიქმნება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციაში წევრობიდან გამომდინარე. ეს ვალდებულებები დაწესებულია კონსტიტუციური დებულების მე-19 მუხლის მე-5 პუნქტით იმ მიზნით, რომ ხელი შეეწყოს ამოქმედებული კონვენციის გამოყენებას ეროვნულ დონეზე. ამ მოთხოვნის შესასრულებლად სახელმწიფო ვალდებულია:

1. არაუმეტეს 18 თვის განმავლობაში გენერალური კონფერენციის სესიის დახურვის დღიდან წარუდგინოს უფლებამოსილ სახელმწიფო ორგანოებს კონვენცია (მაშინაც კი, როდესაც კონფერენციაზე სახელმწიფომ უარყოფითი დამოკიდებულება გამოხატა მის მიმართ), რომლებმაც უნდა გადაწყვიტონ მისთვის იურიდიული ძალის მინიჭების საკითხი. ანუ, სახელმწიფო ორგანოები ვალდებულია არსებითად განიხილონ კონვენცია და შესაბამისი პოზიცია გამოიმუშაონ მისი რატიფიცირების საჭიროებისათვის. ასეთი წესი ხელს უწყობს კონვენციის საჯაროდ გამოტანას და უფრო ფართო რეზონანსის მიცემას, რამაც საბოლოო ჯამში შეიძლება კონვენციის რატიფიცირების საკითხის დადებითად გადაწყვეტამდე მიგვიყვანოს.

2. სახელმწიფომ უნდა აცნობოს შსო-ს გენერალურ დირექტორს თუ რა მდგომარეობაა კონვენციის რატიფიცირებასთან დაკავშირებით და რა ზომებს მიმართა ამა თუ იმ უფლებამოსილმა სახელმწიფო ორგანომ.

3. იმ შემთხვევაშიც კი, როდესაც რატიფიცირების საკითხი უარყოფითად გადაწყდა სახელმწიფო მაინც რჩება ვალდებული შსო-ს ადმინისტრაციული საბჭოს მოთხოვნით წარუდგინოს გენერალურ დირექტორს პაგაკი, რომელშიც გაშუქებული იქნება თუ რა დამოკიდებულებაა ეროვნულ სამართლებრივ ნორმებსა და საკონვენციო მოთხოვნებს შორის, აგრეთვე, რა მდგომარეობაა საკონვენციო მოთხოვნების პრაქტიკული გამოყენების კუთხით. პაგაკში უნდა აისახოს თუ რა ზომებს ვარაუდობს მიმართოს სახელმწიფო კონვენციისათვის ძალის მინიჭების მიზნით, მათ შორის, ადმინისტრაციული ღონისძიებების

გატარების, აგრეთვე, კოლექტიურ ხელშეკრულებებში მისი ნორმების ასახვის კუთხით და სხვა. ასევე აუცილებლად უნდა გაშუქდეს თუ რა დაბრკოლებები არსებობს, რომლებიც ხელს უშლის კონვენციის რატიფიცირებას და როგორ უნდა აღმოიფხვრას ისინი.

როგორც ვხედავთ, ნებისმიერი კონვენცია მიღებული შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ეგიდით ყველა შემთხვევაში გარკვეული ძალით სარგებლობს და ანგარიშგასაწევი საერთაშორისო აქტია, განსაკუთრებით მაშინ, როდესაც ეროვნული საკანონმდებლო ნორმები კოლიზიური, ორამბროვანი ან ბუნდოვანია. ასეთ შემთხვევებში კონვენცია დაგვეხმარება ნორმის ჭეშმარიტი არსის განმარტებაში და სამართლიანი გადაწყვეტილების მიღებაში. ეს გარემოება კარგად უნდა გაიცნობიერონ ქართველმა პრაქტიკოს იურისტებმა, რადგან საქართველოს შრომის კოდექსი ბევრ ასეთ ხარვეზიან ნორმას შეიცავს.

რეკომენდაციებს სავალდებულო ძალა არა აქვს, თუმცა მათი მიღება იმავე საკითხების ირგვლივ ხდება, რომლებიც კონვენციების საგანს წარმოადგენს. ამ აქტებით მეტი დეკალიზირებით წესრიგდება ცალკეული სამართალურთიერთობა, მათ მეტი განმარტებითი დაგვირთვა აქვთ ვიდრე კონვენციებს. შესაბამისად რეკომენდაციების ძირითადი მნიშვნელობა კონვენციების ეროვნულ დონეზე გამოყენების გაიოლებაა.

რეკომენდაციების მიღება კონვენციის მსგავსად არ ხდება. მათ შეიმუშავენს საექსპერტო ჯგუფები და შემდეგ ხდება დამტკიცება უშუალოდ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ხელმძღვანელობის მიერ, რის შემდეგაც ისინი გამოიცემა. ბუნებრივია ამგვარ სამართლებრივ აქტს სახელშეკრულებო ხასიათი არა აქვს და სავალდებულო საერთაშორისო ვალდებულებას არ წარმოქმნის ფორმალურ იურიდიული კუთხით. პრაქტიკულ სვეტში თუ განვიხილავთ მივალთ იმ დასკვნამდე, რომ რეკომენდაციები მაინც ავალდებულებს მსო წევრ სახელმწიფოებს. კერძოდ, კონსტიტუციური დებულების მე-19 მუხლის მე-9 პუნქტის (ა) ქვეპუნქტი აღგენს, რომ რეკომენდაცია ეცნობება მსო

წევრ ყველა სახელმწიფოს, რომელმაც უნდა განიხილოს ის ეროვნულ დონეზე იურიდიული ძალის მინიჭების მიზნით – მისი ნორმის გათვალისწინებით კანონში ან სხვა გზით.

შსო ისეთივე მეთვალყურეობას უწევს კონსტიტუციური დებულების აღნიშნული ნორმის შესრულებას როგორსაც უწევს კონვენციასთან დაკავშირებით. კონვენციის შესაბამისი ვალდებულებების მსგავსი ვალდებულებები რეკომენდაციების შემთხვევაშიც ძალაშია. კერძოდ, სახელმწიფოები ვალდებული არიან იმავე პროცედურებით და იმავე არსობრივი მოცულობით ჩააბარონ პაგაკი შსო-ს გენერალურ დირექტორს, აგრეთვე, წარუდგინონ აღმინისგრაციულ საბჭოს ანგარიშ-მოხსენებები, მოთხოვნისამებრ.

თავი XV. შრომის უფლება

სამართლის სხვა დარგების მსგავსად შრომით და მასთან დაკავშირებულ ურთიერთობებს საერთაშორისო სივრცეში აწესრიგებს მრავალმხრივი და ორმხრივი სამართლებრივი აქტები. ჩვენი განხილვის საგანი მრავალმხრივი საერთაშორისო აქტები იქნება, რადგან მათი გავლენა მნიშვნელოვანია როგორც ეროვნულ სამართალზე, ისე სახელმწიფოთა, მთავრობათა და უწყებათა შორის დადებულ ორმხრივ საერთაშორისო შეთანხმებებზე (ასეთი აქტები უმეტესწილად მხოლოდ მიგრანტთა შრომას ეხება), რის გამოც, ამ წიგნის მიზნებიდან გამომდინარე, სრულიად საკმარისად გვესახება მრავალმხრივ აქტებზე ყურადღების გამახვილება. ამასთან, რეგიონულიდან მხოლოდ გაერთიანებული ევროპის აქტებს შევეხებით ხოლმე.

ეროვნულ შრომის სამართალთან ჰარმონიზაცია რომ დავიცვათ, რამდენადაც ეს შესაძლებელი იქნება, საქართველოს შრომის კოდექსის სისტემას გავყვებით და თავდაპირველად ბოგადი დებულებების ამსახველ იმ საერთაშორისო აქტებს გავაშუქებთ, რომლებიც ადამიანის უფლებების პატივისცემაზე და დაცვაზეა ორიენტირებული, რაც აუცილებლად უნდა იყოს გათვალისწინებული ნებისმიერ საერთაშორისო თუ ეროვნულ სამართლებრივ, მათ შორის, შრომის სამართლებრივ აქტებში, ხოლო შემდეგ უშუალოდ შრომითი ურთიერთობების მომწესრიგებელ შეთანხმებებს წარმოვადგენთ.

ბოგადი ხასიათისა და მოქმედების საერთაშორისო აქტებად იმ აქტებს მივიჩნევთ, რომლებიც ადამიანის საყოველთაოდ აღიარებული უფლებების დაცვაზეა ორიენტირებული. ასეთი აქტები წარმოქმნის საერთაშორისო ვალდებულებებს, რომელთა ძალითაც: პატივი უნდა მიეგოს ადამიანის ძირითად უფლებებსა და თავისუფლებებს, მათ შორის, უნდა იყოს დაცული ბავშვთა, მოზარდთა, მოხუცთა, შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე ადამიანთა და ქალთა უფლებები; არ უნდა იყოს დაშვებული ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია; უნდა იყოს უზრუნველყოფი-

ლი გაერთიანებების შექმნის თავისუფლება და რაც მთავარია შრომის უფლება.

ადამიანის უფლებათა პატივისცემის პრინციპის საყოველთაოდ აღიარების შემდეგ დემოკრატიულ სახელმწიფოებში ადამიანი აღიჭურვა ძირითადი უფლებებისა და თავისუფლებების დაცვის უპირატესობით. უფრო მეტიც, მსოფლიო პოლიტიკაზე გადამწყვეტი გავლენის მქონე სახელმწიფოები სხვა სახელმწიფოებთან საერთაშორისო ურთიერთობების დამყარებისა და განხორციელების პროცესში დიდ ყურადღებას უთმობენ თუ რამდენად იცავენ პარტნიორი სახელმწიფოები ადამიანის უფლებებს. მათ რიცხვში საკუთარი ადგილი შრომის უფლებებს უჭირავს.

შრომის უფლება, როგორც ვიცით, ორი გამოვლინებით გაიგება: ადამიანი უნდა იყოს უზრუნველყოფილი აიროს მისთვის შესაფერისი შრომა და დასაქმდეს თავისი შესაძლებლობისა და მაგერიალურ-სულიერი მოთხოვნილებების შესაბამისად, ერთის მხრივ, ხოლო მეორე მხრივ, მას უნდა ჰქონდეს უფლება არ იშრომოს, თუკი ამის სურვილი არ ექნება. შრომის უფლების ასეთი გაგება თავისუფალ სამყაროში შემავალი ქვეყნების ძალისხმევით ჩამოყალიბდა. კომუნისტურ წყობაზე ორიენტირებული ქვეყნებისათვის ყოველი ადამიანი ვალდებული იყო სამოგადოებრივ შრომაში ყოფილიყო ჩაბმული. ასეთი ქვეყნების სახელმწიფოებში დანერგილი იყო მოქალაქეებზე თვალდევნების სისტემა და გარკვეულ ასაკს მიღწეული ადამიანი თუ არ იყო დაკავებული სამოგადოებრივი შრომით მას სახელმწიფო იძულებით დაასაქმებდა. ამჟამად ასეთ სახელმწიფოთა რიცხვი უმნიშვნელოა, რასაც ხელს უწყობს საერთაშორისო ურთიერთობების გაცხოველებული განვითარება მთელი მსოფლიოს მასშტაბით მითუმეტეს, რომ თანამედროვე საერთაშორისო სამართლის გაგებით დაუშვებელი გახდა იძულებითი, ანუ ძალდატანებითი შრომა. სადღეისოდ ადამიანი თავისუფალია შრომის უფლების ორივე მიმართულებით განხორციელების კუთხით – მას შეუძლია ორგანიზებულ შრომაში ჩაებას კერძო ან სახელმწიფო სტრუქტურებში, თავად დაასაქმოს საკუთარი თავი

(თვითდასაქმდეს), ან საერთოდ არ მონაწილეობდეს შრომით ასეთ ურთიერთობებში. შრომის უფლება, ჩვენი აზრით, ამავე დროს, მოიცავს უმუშევრობის აღმოფხვრის უფლებას და სახელმწიფოებს აკისრებს ვალდებულებას შექმნან დასაქმების ქმედითი სისტემა.

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია შრომის უფლების კონკრეტულ მაგერიალურ საზღვრებს არ უთითებს, მაგრამ ბემოთ მოცემული მისი სამართლებრივი არსის გამოკვეთის საშუალებას ადვილად იძლევა¹. გამოთქმული აზრის ნათელი დასტურია დეკლარაციის 23-ე მუხლის ტექსტი, რომლითაც საყოველთაოდ გამოცხადებულია: „ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის ... და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება“. ამ ნორმის არსი ირიბადაა ჩართული საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-2 ნაწილში, რომელიც შრომითი ურთიერთობების წარმოშობას „...მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე...“ ნების თავისუფალ გამოვლენას უკავშირებს. ნების თავისუფალი გამოვლენა კი ადამიანის არჩევანს ნიშნავს – დასაქმდეს თუ არა ნებისმიერ

1 ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია ამოქმედდა 1948 წელს გაეროს გენერალური ასამბლეის რეზოლუციის სახით. მიუხედავად იმისა, რომ მას ადამიანის უფლებათა „ქცევის ძირითად საერთაშორისო კოდექსად“ მიიჩნევენ (ეს ფრაზა მოცემულია გაეროს მაშინდელია გენერალური მდივნის ქსავიერ პერეს დე კუელიარის წინასიგყვაობაში, რომელიც დართულია 1960 წელს გამოცემული ანგარიშისადმი „გაეროს მოღვაწეობა ადამიანთა უფლებების დარგში“), ის არ არის საერთაშორისო ხელშეკრულება და ამიტომ, ფორმალურად, იურიდიული ვალდებულებებით არ ბოჭავს გაეროს წევრ სახელმწიფოებს, მაგრამ მისი მორალური სულისკვეთება იმდენად დიდია, რომ გადამწყვეტი გავლენის მქონეა საერთაშორისო თუ ეროვნულ დონეზე. შესაბამისად, დეკლარაციის კვალი ამჩნევა ნებისმიერ აქტს, რომელიც რაიმე კუთხით ადამიანის უფლებებს ეხება. ასეთი აქტების მაგალითებად დავასახელებთ 1969 წელს გაეროს ასამბლეაზე მიღებულ სოციალური პროგრესისა და განვითარების დეკლარაციას, აგრეთვე, შემდეგ მრავალმხრივ შეთანხმებებს: ადამიანის უფლებათა შესახებ პაქტი; სამოქალაქო და პოლიტიკური უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი; ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი; კონვენციები, მათ შორის, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ეგიდით მიღებული; ევროპის რეგიონული აქტები და სხვა.

სუბიექტთან, თუნდაც სახელმწიფო სტრუქტურასთან. ამ ნორმიდან სამოქალაქო სამართლებრივი ზოგადი წესის მსგავსად გამომდინარეობს, რომ შრომის სამართალშიც სახელმწიფო გათანაბრებულია კერძო სამართლის სუბიექტებთან და ვალდებულია იხელმძღვანელოს სამოქალაქო ურთიერთობებში აღიარებული თანაბარუფლებიანობის პრინციპით, რაც გამორიცხავს შრომით ურთიერთობებში მოქალაქის ჩაბმის იძულებას.

სოციალური პროგრესისა და განვითარების დეკლარაცია პირდაპირ არ ითვალისწინებს შრომის უფლების გამომხატველ დეკლარაციულ ნორმას განხილულ ჭრილში, მაგრამ მასში გათვალისწინებულია შრომასთან დაკავშირებული სხვა ნორმები, რომლებიც თავისი სულისკვეთებითა და არსით შრომის უფლების თავისუფლებაზე და, შესაბამისად, ძალდაგანებითი შრომის აკრძალვაზეა ორიენტირებული.

სამოქალაქო და პოლიტიკური უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი გარკვეულ ადგილს უთმობს შრომასთან დაკავშირებულ საკითხებს. მასში თავისუფალი შრომის უფლება ვრცლად არის გამოხატული. მისი ნებისმიერი მაგერიალური ნორმიდან იკითხება ადამიანის თავისუფალი ყოფისაკენ მიმართული სულისკვეთება. პირდაპირ რომც არ იყოს მითითებული მე-8 მუხლის 1-ლი პუნქტიდან ნათლად გამომდინარეობს, რომ ძალდაგანება ადამიანის მიმართ, მათ შორის, შრომის არჩევისა თუ შრომაზე დათანხმების კუთხით იკრძალება. კერძოდ, აღნიშნული ნორმით გამოცხადებულია: „არავინ არ უნდა ცხოვრობდეს მონობაში“. მონობაში ცხოვრება კი შრომის ძალდაგანებაზეა აგებული უპირველეს ყოვლისა და დასაქმების ხასიათის არჩევანს მონას საერთოდ არ უგოვებს.

პაქტი, მიუხედავად განხილული ნორმის არსებობისა, შრომის იძულებას პირდაპირი ნორმით ეხება. კერძოდ, იმავე მე-8 მუხლის მე-3 პუნქტის ა) ქვეპუნქტით მითითებულია: „არავის არ უნდა დააძალონ იძულებითი თუ სავალდებულო შრომა“.

შრომის ძალდაგანების დაუშვებლობა ინდივიდს ფართო უფლებას ანიჭებს და, თუ არ დაწესდა ცალკეული შემდგომი

სამოქალაქო სამართალში აღიარებული პრინციპის საფუძველზე, რომლის არსი ის არის, რომ მოქალაქემ თავისი უფლებები უნდა განახორციელოს მესამე პირთა უფლებებისა და მდგომარეობის გათვალისწინებით, მაშინ საზიანო შედეგამდე შეიძლება მივიდეთ იმ საზოგადოებისათვისაც კი, რომლის წევრიც არის ადამიანი. ასეთ შემთხვევაში შრომის სამართალი თავის უმთავრეს ფუნქციას – რეგულაციურს ვედარ შეასრულებს და შეიქმნება უფლების ბოროტად გამოყენების ნიადაგი. ამიგომ პაქტი შრომის თავისუფლად არჩევის უფლებას შემოფარგლის კონკრეტული ურთიერთობებით. ამ და სხვა პრინციპების გათვალისწინებით განსახილველი საერთაშორისო პაქტის მე-8 მუხლის მე-3 პუნქტის გ) ქვეპუნქტი აღგენს თუ რას არ მოიცავს ტერმინი „იძულებითი და სავალდებულო შრომა“, ანუ განსაზღვრულია რა სახის შრომა შეიძლება იყოს შესრულებული იძულებით, რომელიც იმავდროულად ძალდაგანებით შრომად არ ჩაითვლება. ასეთ შრომით ურთიერთობებს ეკუთვნის: **ნებისმიერი სახის სამუშაო, რომელიც უნდა შესრულდეს სასამართლოს გადაწყვეტილების საფუძველზე პაგიმრის ან პაგიმრობიდან პირობითად განთავისუფლებული პირის მიერ; სავალდებულო სამხედრო სამსახურთან დაკავშირებული ნებისმიერი სამუშაო, ან კონკრეტული, კანონით გათვალისწინებული ალტერნატიული სამსახური, თუ მოცემულ სახელმწიფოში გათვალისწინებულია სამხედრო სამსახურის ნაცვლად ასეთი სამსახურის შესრულება; ნებისმიერი სახის სამუშაო, რომლის შესრულებაც აუცილებელია საგანგებო ვითარებისა ან უბედურების დროს, თუ მოსახლეობის სიცოცხლესა და კეთილდღეობას ექმნება საფრთხე. ჩვეულებრივ მოქალაქეობრივ მოვალეობაში შემაჯავალი ნებისმიერი სამუშაო ასეთივე საქმეთა რიცხვშია მოხსენებული.**

ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი უფრო ფართოდ და მეტი დაწვრილებით ეხება შრომის უფლებას, ვიდრე მემოთ გაშუქებული საერთაშორისო აქტები. ეს აქტი გამორჩეული იმით არის, რომ

შრომის უფლების ზოგად განსაზღვრებასაც კი იძლევა. მისი მე-III ნაწილის მე-6 მუხლის 1-ლი პუნქტი აწესებს, რომ შრომის უფლება ნიშნავს „... თითოეული ადამიანის უფლებას საარსებო სახსრები მოიპოვოს საკუთარი შრომით, რომელსაც თავისუფლად აირჩევს ან თავისუფლად დათანხმდება“. ამავე პუნქტით დადგენილია სახელმწიფოთა ვალდებულება განახორციელონ სათანადო ღონისძიებები თავისუფალი შრომის უფლების უზრუნველსაყოფად. შემდეგ განმარტებულია თუ რა ღონისძიებები იგულისხმება ამ კუთხით. მითითებულია, რომ მათ ეკუთვნის პროფესიულ-ტექნიკური სწავლებისა და მომზადების ორგანიზება, მოქალაქეთა სრული დასაქმებისაკენ მიმართული სისტემის შექმნა და მისი თანამედროვე გენდენციებსა და მეთოდებზე დამყარებული ფუნქციონირების უზრუნველყოფა.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის აქტებიდან შრომის უფლებას ეხება კონვენციები № 29 “იძულებითი შრომის შესახებ” და № 105 „იძულებითი შრომის თავიდან აცილების შესახებ“, აგრეთვე რეკომენდაციები № 35 „იძულებითი შრომის (ირიბი იძულების) შესახებ“.

კონვენცია № 29 ყველაზე მეტ ნორმას შეიცავს და ყველაზე დაწვრილებით აწესრიგებს შრომის უფლებასთან დაკავშირებულ საერთაშორისო ვალდებულებებს. მნიშვნელოვანწილად ის ამ ამოცანას ასრულებს სავალდებულო აუცილებლობიდან გამომდინარე სამუშაოთა იმ წრის განსაზღვრით, რომლებიც არ უნდა მიეკუთვნოს აკრძალულ ძალდატანებათა რიცხვს. 1930 წელს მიღებული ეს კონვენცია პირველივე მუხლით ავალებს სახელმწიფოებს აღმოფხვრან ყველა სახის იძულება შრომით ურთიერთობებში ღროის უმოკლეს პერიოდში. ქვეყნებს, სადაც კონვენციის მიღების თარიღამდე არსებობდა შრომის რაიმე ფორმით იძულება, მიეცათ 5 წელი ამ მოთხოვნის შესრულებისათვის.

მე-2 მუხლის 1-ლი პუნქტი განსაზღვრავს: „ამ კონვენციის მიზნებისათვის გერმინი ძალდატანებითი ან იძულებითი შრომა ნიშნავს ყველა ისეთ სამუშაოს ან მომსახურებას, რომლის შესრულებასაც აიძულებენ ნებისმიერ პირს დასჯის მუქარით,

თუ მოცემულმა პირმა თავისი ნებით არ შესთავაზა საკუთარი თავი ასეთი სამუშაოს ან მომსახურების შესასრულებლად“. ტექსტიდან გამომდინარე უნდა ვიგულისხმოთ, რომ სამუშაოს შესრულებისათვის მზადყოფნა უნდა იყოს გამოხატული იმ ვითარებაში, როდესაც მუქარა არ შემდგარა და სახელმწიფოთა უმთავრესი ამოცანაა შექმნას ისეთი სამართლებრივი მექანიზმები, რომლებიც დამუქრების სურვილს გაუქრობს შესაბამის პირებს. წინააღმდეგ შემთხვევაში ეფექტი ვერ მიიღწევა – შრომის შესრულების სურვილი თავად შეიძლება გამოთქვას ადამიანმა მუქარის ან მისი შედეგების თავიდან აცილების მიზნით.

მე-2 მუხლის მე-2 პუნქტი იძლევა ჩამონათვალს იმისა, თუ რა არ უნდა ჩაითვალოს იძულებით შრომად. სამოქალაქო და პოლიტიკური უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტით ჩამოთვლილი სამუშაოები ემთხვევა ამ ჩამონათვალს და მათ აღარ გავიმეორებთ, მაგრამ იმ ნიუანსებზე შევაჩერებთ ყურადღებას, რომლებიც ბევრით არ გავვიმუქებია. კერძოდ მხედველობაშია მისაღები რომ:

სასამართლო გადაწყვეტილებით მისჯილი სამუშაოს შესრულება არ ჩაითვლება იძულებითად, თუ ის წარმოებს სახელმწიფოსაგან უფლებამოსილი ორგანოების ზედამხედველობით და თუ პირი სამუშაოს არ ასრულებს კერძო სამართლის სხვა სუბიექტის სასარგებლოდ;

სავალდებულო სამხედრო სამსახურთან დაკავშირებული სამუშაო უნდა სრულდებოდეს მხოლოდ სამხედრო მიზნების დასაკმაყოფილებლად;

საგანგებო ვითარებასთან და უბედურ შემთხვევებთან დაკავშირებით სამუშაო უნდა სრულდებოდეს, თუ ის აუცილებელია საომარი მდგომარეობის დროს, ისეთი უბედური შემთხვევების დროს როგორცაა: წყალდიდობა, შიმშილი, მიწისძვრა, ეპიდემიური დაავადება ადამიანთა ან ცხოველთა შორის, ცხოველთა სახიფათო შემოჭრა ადამიანის საცხოვრებელ ადგილებში, მწვერთა და მცენარეთა პარაზიტების სახიფათო გავრცელება (ეს ჩამონათვალი ამომწურავი არ არის, რადგან ნორმა ბო-

ლოდება სიტყვებით „... და საერთოდ ნებისმიერი ვითარება, რომელიც გადამეგებულ საფრთხეს უქმნის მთლიანი მოსახლეობის ან მისი ნაწილის არსებობასა და კეთილდღეობას“;

ჩვეულებრივი სამოქალაქო მოვალეობის შესრულება მიიჩნევა ასეთად, თუ ის ხდება სრული თვითმმართველობის მქონე სახელმწიფოს ფარგლებში. ამასთან, განმარტებულია, რომ მცირე კომუნალური მომსახურებისათვის გასაწევი სამუშაო ასეთად ჩაითვლება, თუ მოცემულ პირთა წრე (მაგალითად, კონკრეტული რაიონის ან თუნდაც სახლის მაცხოვრებლები) თანხმობას გამოთქვამენ სამუშაოს შესრულების აუცილებლობასთან დაკავშირებით. ანუ, ასეთი სამუშაო ძალდაგანებითად ჩაითვლება, თუ მისი იძულებითი შესრულება ხდება მხოლოდ შესაბამისი ორგანოს გადაწყვეტილებით და ანგარიში არ გაეწევა მოსახლეობის ამრს, თუ რამდენად აუცილებელია ნებისმიერი ადამიანის მოწვევა კომუნალური სამსახურის შესასრულებლად. კვლავ გასათვალისწინებელია ის ფაქტი, რომ ამგვარი სამუშაო არ შეიძლება სხვა პირის სასარგებლოდ (კომერციული ინტერესების) სრულდებოდეს. ამ მიმართებით კონვენცია გამოკვეთილად უთითებს (მე-5 მუხლი) რომ, კონცესიების გაცემის შემთხვევაშიც აკრძალულია ძალდაგანებითი შრომის გამოყენება.

შრომის შესრულების დაკისრება შეუძლიათ ქვეყნის უფლებამოსილ ორგანოებს, რომლებიც ვალდებულია ყოველმხრივად აწონონ შესასრულებელი სამუშაოს აუცილებლობა და გაითვალისწინონ კონვენციით დათქმული ყველა წინაპირობა, მათ შორის, რელიგიური და მოცემულ ადგილას არსებული ჩვეულებების დაცვის კუთხით.

ასეთ სავალდებულო სამუშაოთა შესრულების სუბიექტად კონვენციის მე-11 მუხლი ბრდასრულ მამაკაცებს ასახელებს, რომელთა ასაკი 18 წელს უნდა შეადგენდეს, მაგრამ 45 წელს გადაცილებულ ადამიანებს გამორიცხავს. დადგენილია, რომ სავალდებულო სამუშაოს შესასრულებლად არ შეიძლება ერთდროულად მოიწვიონ მოცემული ადგილის მოსახლე პირთა 25%-ზე მეტი.

კონვენციის მე-12 მუხლი ვადასაც ადგენს სავალდებულო სამუშაოს დაკისრებისათვის, რომელიც არ უნდა აღემატებოდეს 60 დღეს ყოველი 12 თვიანი პერიოდის განმავლობაში, სამუშაო ადგილზე გამოცხადებასთან დაკავშირებული საჭირო დროის ჩათვლით. ამასთან, დაცული უნდა იყოს შრომის ჩვეულებრივი პირობები, მათ შორის, სამუშაო დროის, შესვენებებისა და დასვენებების, აგრეთვე, შრომის ანაზღაურების თვალსაზრისით.

სავალდებულო სამუშაოს შემსრულებელს შეუძლია ჩვეულებრივად დასაქმდეს და დარჩეს მოცემულ სამუშაო ადგილზე, მას შემდეგ რაც სავალდებულო საქმიანობისათვის დადგენილი დროის პერიოდი ამოიწურება და მას შემდეგაც, როდესაც აუცილებლობის პირობები აღარ იარსებებს.

კონვენცია კანონსაწინააღმდეგოდ მიიჩნევს სავალდებულო შრომის დაკისრებას, თუ ის მიზნად კოლექტიურ დასჯას ისახავს.

იკრძალება ზოგიერთი პროფესიის მქონე მუშაკთა დასაქმება სავალდებულო შრომით, კერძოდ, კონვენცია მათ რიცხვს შედგოგ-მასწავლებლებს აკუთვნებს.

არ დაიშვება მიწის ქვეშ სავალდებულო წესით ადამიანთა დასაქმება.

ასეთია განხილული კონვენციის ძირითადი დებულებები.

„იძულებითი შრომის თავიდან აცილების შესახებ“ № 105 კონვენცია (მიღებულია 1957 წელს) მიზანი შრომის იძულების პოლიტიკურ და იდეოლოგიურ ასპექტებზე ყურადღების გამახვილებაა. ამ კუთხით ის ავსებს და აფართოებს № 29 კონვენციის მოქმედების სამართლებრივ ველს. განსახილველ მიმართებით ძირითად ნორმებს ამ კონვენციის 1-ლი მუხლი მოიცავს, რომლის მიხედვითაც დაუშვებელია სავალდებულო შრომა, თუ ძალდატანების მიზანია:

შესასრულებელი სამუშაო პოლიტიკური გეწოლის ან სწავლა-განათლების საშუალებად, ანდა პოლიტიკური, სოციალური და ეკონომიკური სისტემის საწინააღმდეგო აზრების გამოთქმისათვის სანქციად გამოყენებაა;

- მობილიზაცია და სამუშაოს გამოყენება ეკონომიკური განვითარების საშუალებად;
- საწარმოო დისციპლინის გამყარება;
- გაფიცვაში მონაწილეობისათვის დასჯა;
- რასობრივი, სოციალური, ეროვნული ან რელიგიური დისკრიმინაცია;

რეკომენდაცია № 35 „იძულებითი შრომის (ირიბი იძულების) შესახებ“ ავითარებს და ამუშავებს განხილული ორი კონვენციის დებულებებს და სახელმწიფოებისაგან დამატებით მოითხოვს გაითვალისწინონ მასში მოცემული პრინციპები. კერძოდ, მხედველობაშია მისაღები დასაშვები სამუშაოს მოცულობა, მოსახლეობის შესაძლებლობა შეასრულოს სავალდებულოდ მიჩნეული შრომა და უარყოფითი შედეგები, რაც შეიძლება ასეთმა შრომამ ძალზე სწრაფად მოიგანოს მოსახლეობის ცხოვრების წესში. ეს პრინციპები აუცილებლადია მისაღები მხედველობაში როდესაც უნდა გადაწყდეს:

სავალდებულო შრომის გამრდა რიცხობრივად და გაფართოება სამრეწველო, წიაღისეული ან სოფლის მეურნეობის სფეროების მიმართულებით;

დაიშვას თუ არა ჩამოსული ხალხის დასახლება მოცემულ ადგილას;

გაიცეს თუ არა გყის ან სხვა სახის მონოპოლიური ან ჩვეულებრივი ხასიათის კონცესია.

კონვენცია აწესებს, აგრეთვე ირიბი საშუალებების გამოყენების დაუშვებლობას, რომლებიც ზრდის ეკონომიკურ ბეწოლას მოსახლეობაზე, რაც ამცირებს ხელსაყრელი გასამრჯელოს მომგანი სამუშაოს მოძებნის შესაძლებლობას, კერძოდ, იკრძალება:

ისეთი გადასახადების დაწესება, რომლებიც მოსახლეობას უბიძგებს ეძებონ სამუშაო კერძო მეწარმესთან (აქ იგულისხმება, მაგალითად, სოციალური დახმარებების იმდენად შემცირება, რომ სახელმწიფო ღოტაციაზე, ან სახელმწიფო სამსახურში მყოფი მოსახლეობა იძულებული შეიქმნას ეძებოს ხელფასიანი კერძო სამუშაო);

შებლუდების დადგენა მიწის მფლობელობაზე, დაუფლება-ზე ან მიწით სარგებლობაზე, რომლებიც გაუმართლებლად გააძნელებს ცხოვრებისეულ სარჩოს მოპოვებას მიწის დამოუკიდებლად დამუშავებისა და მოვლა-პატრონობის გზით;

ცხოვრების მოხეციალე წესის განმარტების გაფართოება; ისეთი კანონების მიღება, რომლებიც მოცემული მეწარმის რომელიმე მუშაკს უპირატეს მდგომარეობას მიანიჭებს ამავე მეწარმის სხვა მუშაკებთან მიმართებით (იგულისხმება ერთი და იგივე კატეგორიის მუშაკები).

რეკომენდაცია სასურველად მიიჩნეოს თავიდან იყოს აცილებული ერთი ადგილიდან მეორეზე მშრომელთა თავისუფალი გადაადგილების, აგრეთვე, საქმიანობის ერთი ფორმიდან მეორე ფორმაზე გადასვლის შეზღუდვები, თუ მათ შეიძლება ჰქონდეს მშრომელთა რომელიმე კონკრეტულ მრეწველობაში ან ადგილებზე დასაქმების იძულების ირიბი ძალა, იმ შეზღუდვების გამოკლებით, რომლებიც საჭიროდ მიიჩნევა მოსახლეობის, ან მშრომელთა მოცემული ჯგუფის ინტერესების უზრუნველსაყოფად.

რეგიონულიდან ევროპის სივრცეში მოქმედ, ჩვენი აზრით, მხოლოდ ყველაზე მნიშვნელოვან ცალკეულ აქტს შეეხებით, რადგან ევროპული შრომის სამართალი თავისი მოცულობითა და ეროვნულ სამართალზე გავლენით ცალკე ნაშრომს მოითხოვს.

ევროპის სოციალური ქარტია (1996 წლის სტრასბურგის რედაქციით) შრომის უფლების განხორციელების უზრუნველყოფაზე ორიენტირებული მნიშვნელოვანი რეგიონული აქტია. შრომის უფლების ეფექტური განხორციელების მიზნით ევროპის სახელმწიფოები ვალდებული არიან:

ხელი შეუწყონ დასაქმების მაქსიმალური დონის მიღწევას და შენარჩუნებას, შემდგომში სრული დასაქმების უზრუნველყოფის მიზნით;

დაიცვან მუშაკთა მიერ ფულადი სახსრების გამომუშავების უფლება მათი ნებით არჩეული და შესრულებული სამუშაოს მეშვეობით;

შექმნან და შეინარჩუნონ დასაქმების უფასო სამსახურები;
უზრუნველყონ პროფესიული მომზადება და გადამზადება,
დაეხმარონ მსურველებს პროფესიული ორიენტაციის კუთხით.

ევროპის კონვენცია „ადამიანის უფლებებისა და ძირითადი უფლებების შესახებ“ კიდევ ერთი რეგიონული და მნიშვნელოვანი საერთაშორისო აქტია, რომელიც შრომის უფლების შესახებ ნორმებს შეიცავს. ეს ნორმები განხილულის ანალოგიურია, ახალ წესებს არ ითვალისწინებს და მეტ ყურადღებას არც ჩვენ დავეუთობთ.

ევროპის კონსტიტუცია, მართალია ძალაში შესული არ არის, მაგრამ სამართალშემოქმედების კუთხით ის მნიშვნელოვანია იმდენად, რამდენადაც ყველა თანამედროვე მიმართულების გამომხატველი აქტია. სხვაგვარად ვერც იქნებოდა თუნდაც იმიტომ, რომ ის შემუშავდა და ხემოსაწერად გამზადდა 2004 წელს. მრავალი, მათ შორის, ევროპული ქვეყნის კონსტიტუციებისაგან განსხვავებით ევროპის კონსტიტუცია შრომასთან დაკავშირებულ პირდაპირ ნორმებს შეიცავს. შრომის თავისუფლება აღიარებულია II ნაწილით გათვალისწინებული ნორმით, კერძოდ, II-65 მუხლის თანახმად: **„არც ერთ ადამიანს არ შეიძლება მოეთხოვოს ძალდანიებით ან იძულებითი სამუშაოს შესრულება“** (No one shall be required to perform forced or compulsory labour). II-75 მუხლი კიდევ უფრო გამოკვეთს შრომით ურთიერთობებში ჩაბმის თავისუფლებას. გამოცხადებულია, რომ ევროპის კავშირის ნებისმიერ მოქალაქეს აქვს უფლება საკუთარი შეხედულებით მოძებნოს დამსაქმებელი და იმუშაოს. (Every citizen of the Union has the freedom to seek employment, to work, to...). ამას, შემდგომ, კონსტიტუციის III ნაწილის III-133 მუხლის ძალით ემატება ევროკავშირის სახელმწიფოს ტერიტორიაზე ყოფნის უფლება დასაქმების მიზნებიდან გამომდინარე და ამ ტერიტორიაზე დარჩენის უფლება მას შემდეგ რაც მუშაობას დაიწყებს.

თავი XVI. თანასწორობა შრომით ურთიერთობებში

თანასწორობა კერძო სამართლებრივი ურთიერთობების მთავარი პრინციპია. მაგრამ, შრომითი ურთიერთობები იმდენად თავისებურია, რომ თანასწორობის დაცვას ძალზე დიდი ძალისხმევა სჭირდება და სპეციალური სამართლებრივი ნორმების შემოღებასაც კი საჭიროებს საერთაშორისო დონეზე, რათა ეროვნული სამართალი ამ პრინციპის ერთგული იყოს მთელი მსოფლიოს მასშტაბით. შრომით ურთიერთობებში თანასწორობა ორგანოდ ვლინდება: ვალდებულებითი თანასწორობისა (მაგალითად, ხელშეკრულების მხარეთა თანასწორობა როგორც გარიგებისას ან შეთანხმების, ასევე ხელშეკრულებით დაწესებული ურთიერთობების შესრულებისას) და ადამიანთა თანასწორობის სახით (როგორც ვიცით, ადამიანთა შორის უთანასწორობას უცხოურად დისკრიმინაცია ეწოდება, რაც შეიძლება გამოვლინდეს ეროვნული, რასობრივი და სხვა ნიშნებით). ამ ორი სახის თანასწორობის დამკვიდრებაზე, ანუ უთანასწორობის დაუშვებლობაზე მიმართულია მრავალი საერთაშორისო აქტი.

ადამიანის საყოველთაო დეკლარაცია ამ საკითხს გვერდს არ უვლის (და თავისი ხასიათით ვერც აუვლიდა). ის ყურადღებას თავად შრომით ურთიერთობებში თანასწორობის დაცვაზეც კი ამახვილებს, კერძოდ, 23-ე მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად „ყოველ ადამიანს აქვს უფლება თანაბარი შრომის თანაბრად ანაზღაურებისა, ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე“. ეს ნორმა, ბუნებრივია, გამომდინარეობს ადამიანთა საყოველთაო დისკრიმინაციის დაუშვებლობის ნორმიდან, რომელიც შრომით ურთიერთობებში ჩართვაზე და მათ განხორციელებაზე ვრცელდება – სწორედ ამის გათვალისწინებით არის ხაზი გასმული შრომისათვის ანაზღაურების მიღებისას ყოველგვარი დისკრიმინაციის დაუშვებლობაზე.

სამოქალაქო და პოლიტიკური უფლებების შესახებ საერთა-

შორისო პაქტი ადამიანთა შორის საზოგადოებრივ ურთიერთობებში თანასწორობას მე-8 პუნქტის 1-ლი და მე-2 პუნქტებით ავალებს სახელმწიფოებს. მონობასთან დაკავშირებული 1-ლი პუნქტი ჩვენ უკვე დავუკავშირეთ თავისუფალი შრომის უფლებას, ამჯერად, იმავე მეთოდოლოგიით, შევვებით მე-2 პუნქტს, რომლითაც გამოცხადებულია: „**არავინ არ უნდა ცხოვრობდეს დაბეჩავებულ მდგომარეობაში**“. შრომით ურთიერთობებში თანასწორობის კუთხით ეს ფრაზა შემდეგნაირად უნდა აღვიქვათ: „**არავინ არ უნდა შრომობდეს დაბეჩავებულ მდგომარეობაში**“. ეს ნორმა არ უარყოფს შრომით ურთიერთობებში დამსაქმებლის ბრძანებლური მდგომარეობის დაკანონებას, უბრალოდ მბრძანებლის როლში ყოფნისას დამსაქმებელმა პატივი უნდა სცეს ადამიანის საყოველთაოდ აღიარებულ უფლებებსა და თავისუფლებებს.

ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი მრავალწახნაგობრივად ეხება შრომას და შრომით ურთიერთობებში მონაწილეთა თანასწორობას. მოგადად აღიარებულ თანასწორუფლებიანობის ნორმების გარდა, რომლებიც დისკრიმინაციის დაუშვებლობისაკენაა მიმართული პაქტი ყურადღებას ამახვილებს შრომით ურთიერთობებში ჩაბმული პირის უფლებაზე. მე-7 მუხლის 1-ლი პუნქტი აცხადებს, რომ ყველა დასაქმებულს უნდა ჰქონდეს „შრომის სამართლიანი და ხელშემწყობი პირობები“, ამ შემთხვევაში სპეციალურ ურთიერთობებში ვალდებულებითი ურთიერთობებიდან გამომდინარე სამოქალაქო სამართლისეული თანასწორობის უფლებაა დაწესებული. შემდეგ, ამ პუნქტისადმი დაქვემდებარებულ ქვეპუნქტებიდან გამოყოფილად არის ყურადღება გამახვილებული თანასწორობაზე შრომის ანაზღაურების დროს, მათ შორის, დისკრიმინაციის დაუშვებლობაზე, მაგალითად, სქესის მიხედვით. კერძოდ, დადგენილია, რომ უნდა იყოს უბრუნველყოფილი: „**სამართლიანი ხელფასი და თანაბარი ანაზღაურება გოლფასოვანი შრომისათვის რაიმე განსხვავების გარეშე**“. ამასთანავე მითითებულია: „...ქალებისათვის გარანტირებული

უნდა იყოს შრომის ისეთი პირობები, რომლებიც მამაკაცთა შრომის პირობებზე უარესი არ იქნება და თანაბარი ანაზღაურება თანაბარი შრომისათვის“.

შრომით ურთიერთობებში თანასწორობის პრინციპს ამკვიდრებს, აგრეთვე განხილული პუნქტის გ) ქვეპუნქტი, რომლის მიხედვითაც ყველა დასაქმებულისათვის უნდა არსებობდეს: „... ერთნაირი შესაძლებლობა სამუშაოზე დაწინაურდეს შესაბამის უფრო მაღალ საფეხურზე ...“.

მე-9 მუხლი სოციალურ თანასწორობას აცხადებს სახელმწიფოთა ბრუნვის საგნად.

განსახილველი პაქტი გამოსარჩევი იმითაც არის, რომ შეიცავს დაწესებული ვალდებულებების შესრულებაზე თვალდევნების გარკვეულ მექანიზმს. კერძოდ, მე-16 მუხლი ავალებს სახელმწიფოებს წარუდგინონ გაეროს გენერალურ მდივანს მოხსენებები: „... თუ რა ღონისძიებებს ახორციელებენ და რა პროგრესს მიაღწიეს ამ პაქტით აღიარებული უფლებების დაცვის გზაზე“. ეს მოხსენებები განიხილება გაეროს დავალებით შესაბამისი სპეციალიზებული საერთაშორისო ორგანოების მიერ, რასაც სათანადო რეაგირება მოსდევს.

უთანასწორობა შეიძლება გამოვლინდეს რასობრივი, სქესობრივი, რელიგიური, ეროვნული, ენობრივი, აგრეთვე, კანის ფერის, სოციალური ან ქონებრივი მდგომარეობის და სხვა ნიშნის მქონე დისკრიმინაციით. შრომითი ურთიერთობების დამყარების და განხორციელების პროცესში თითქმის ყველა ამ გამოვლინებას უნდა მიექცეს ყურადღება იმ კუთხით, რომ უსამართლოდ არ დაიჩაგროს ადამიანი მხოლოდ იმიტომ, რომ, მაგალითად, მონღოლოიდური, ნეგროიდული ან ევროპეიდური ჯგუფის რასას ეკუთვნის.

რასობრივი დისკრიმინაციის ყველა ფორმის ლიკვიდაციის შესახებ საერთაშორისო კონვენცია ერთ-ერთია გაეროს ეგიდით მიღებულ დისკრიმინაციის ამკრძალავ საერთაშორისო აქტებს შორის. დასახელებიდანვე ჩანს, რომ მისი შემოღება ცხოვრებამ მოიგანა. ადამიანის უფლებების დაცვისათვის პრიორი-

ტეჯის მინიჭების პირობებში კაცობრიობა წინ ვეღარ წაიწევდა რომ არ ყოფილიყო დისკრიმინაციის ამ გამოვლინების ამკრძალავი აქტი შემოდებული, რომელიც საერთაშორისო ვალდებულებებს დააწესებდა. საინტერესო ის არის, რომ დასახელებაში ყურადღება დისკრიმინაციის ლიკვიდაციაზეა გამახვილებული და არა დაუშვებლობაზე. ეს იმის მანიშნებელია, რომ ამ კონვენციის მიღებამდე მსოფლიოში ფართოდ იყო დისკრიმინაცია გავრცელებული, განსაკუთრებით კოლონიზებული ქვეყნების მოქალაქეთა მიმართ და მსოფლიო მივიდა იმ დასკვნამდე, რომ ასეთი მდგომარეობის შენარჩუნება შემდგომში დაუშვებელი უნდა იყოს. აღნიშნულიდან გამომდინარე, ქვეყნებმა, უნდა უკუაგდონ ამ სახის დისკრიმინაცია, თუ იქ ჰქონდა ადგილი ასეთ უთანასწორობას. ამასთან, ლიკვიდაცია, ისეც უნდა გავიგოთ, რომ საერთოდ არ შეიძლება მისი დაშვება, თუნდაც რომ ის დამახასიათებელი არ ყოფილიყო წარსულში მოცემული ქვეყნის სინამდვილეში. ამ კუთხით მოცემული კონვენციის პრევენციული ხასიათი იკვეთება. სწორედ ამ მიმართების ვალდებულებები იგვირთა საქართველომ მასთან მიერთებისას, რადგან ჩვენი ქვეყანა ყოველთვის გამოირჩეოდა შემრიგებლობით ადამიანთა ცხოვრების ნებისმიერ სფეროში და მისთვის უცხო იყო რაიმე დისკრიმინაცია, მათ შორის, რასის მიხედვით. ბუნებრივია, რომ კონვენციის მოქმედების სფეროში შრომითი ურთიერთობებიც თავსდება.

შრომით ურთიერთობებთან კავშირი უშუალოდ კონვენციის ტექსტიდან ვლინდება, კერძოდ, პრეამბულიდან. დასტურად მოვიგანთ შესაბამისი აბზაცის ციგაგას: „მხედველობაში იღებენ, რა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ 1958 წელს დამტკიცებულ კონვენციას დაქირავებისა და შრომის სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ ...“. აქედან გამომდინარე სრულიად მოსალოდნელია, რომ კონვენციაში გათვალისწინებული იყოს შრომით ურთიერთობებში და დასაქმების სფეროში რასობრივი დისკრიმინაციის ამკრძალავი პირდაპირი ნორმები. პრეამბულის სულისკვეთებისადმი შესაბამისობა ნათლად ჩანს,

მაგალითად, მე-5 მუხლიდან, რომლის 1-ლი აბზაცი ზოგადად გამოკვეთს სახელმწიფოების მოვალეობას „აკრძალონ და აღმოფხვრან ნებისმიერი ფორმის რასობრივი დისკრიმინაცია და უზრუნველყონ ყველა ადამიანის თანასწორობა კანონის წინაშე, მიუხედავად რასისა, კანის ფერისა, ეროვნული და ეთნიკური კუთვნილებისა, განსაკუთრებით შემდეგი უფლებების განხორციელებისას: ...

1. შრომის, თანაბარი ანაზღაურების, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელშემწყობი პირობების, უმუშევრობისაგან დაცვის, თანაბარი შრომისათვის თანაბარი ანაზღაურების, სამართლიანი და დამაკმაყოფილებელი ანაზღაურების უფლება“.

საღღესოდ, საყოველთო წესად იქცა ქალთა თანაბარუფლებიანობა სამოგადლოებრივ ურთიერთობებში, რაც საქართველოს სინამდვილისათვის ყოველგვარი საერთაშორისო ვალდებულებების გარეშეც იყო ოდითგან მიღებული. ხალხის სიბრძნიდან მოძიებული და დიდი შოთას პოეტური ნიჭით განუმეორებლად შემკული, ყველა ქართველისათვის ძვირფასი სიტყვები: „**ლეკვი ღომისა სწორია...**“ ყოველგვარი დამძალების, მათ შორის, კანონისეული თუ საერთაშორისო შეთანხმებისეული ნორმით, აგრეთვე, ყოველგვარი ახსნა-განმარგების გარეშეცაა გათავისებული.

ასეთი ვითარება მთელ მსოფლიოში რომ იყოს შექმნილი, გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის ეგიდით 1979 წელს მიღებულია ქალთა დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის კონვენცია. უპირველესად გვინდა აღვნიშნოთ, რომ მოცემული კონვენცია განსამღვრავს თუ რას ნიშნავს ქალთა დისკრიმინაცია. მისი I ნაწილის პირველივე მუხლი განმარტავს: „...**დისკრიმინაცია ქალთა მიმართ**“ ნიშნავს განსხვავებას, გამონაკლისობას ან შეზღუდვას სქესის ნიშნით, რომელიც ლახავს ან არარაად აქცევს პოლიტიკურ, ეკონომიკურ, სოციალურ, კულტურულ, მოქალაქეობრივ ან სხვა სფეროში მამაკაცთა და ქალთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ქალთა მიერ – მათი ოჯახური მდგომარეობის მიუხედავად ადამიანის უფლებებისა

და ძირითადი თავისუფლებების აღიარებას, სარგებლობასა და განხორციელებას“. ცხადია, ნებისმიერი სქესის მქონე ადამიანთა თანასწორობა შრომით ურთიერთობებში მოქალაქეობრივ უფლებათა სფეროში იგულისხმება.

კონკრეტულად დასაქმების და შრომითი ურთიერთობების დროს დისკრიმინაციას დაუშვებლად მიიჩნევს კონვენციის მე-11 მუხლი, რომელიც იმდენად ნათლადაა ჩამოყალიბებული, რომ საკმარისად ვთვლით თავად მუხლის შესაბამისი ნორმების ამსახველი ციგაგა მოვიშველიოთ ამრის გადმოსაცემად: „მონაწილე სახელმწიფოები იღებენ ყველა საჭირო ზომას დასაქმების სფეროში ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის აღმოსაფხვრელად, რათა მამაკაცთა და ქალთა თანასწორობის საფუძველზე უზრუნველყონ თანაბარი უფლებები, კერძოდ შემდეგი:

ა) შრომის უფლება, როგორც ყველა ადამიანის განუყოფელი უფლება;

ბ) სამუშაოზე დაქირავებისას თანაბარი შესაძლებლობის უფლება, მათ შორის, დაქირავებისას შერჩევის ერთნაირი კრიტერიუმების გამოყენება;

გ) პროფესიის ან სამუშაოს სახეობის თავისუფალი არჩევის, თანამდებობრივი დაწინაურების და დასაქმების გარანტიის, აგრეთვე, სამუშაოს ყველა შეღავათის და პირობების გამოყენების, ... უფლება“

დ) თანაბარი ანაზღაურების, მათ შორის შეღავათების, თანაბარი ღირებულების შრომის მიმართ თანაბარი პირობების, აგრეთვე, მუშაობის ხარისხის შეფასებისადმი თანაბარი მიდგომის უფლება;

ე) სოციალური უზრუნველყოფის უფლება, კერძოდ, პენსიაზე გასვლის, უმუშევრობის, ავადმყოფობის, ინვალიდობის, მოხუცებულობის და შრომისუნარიანობის დაკარგვის სხვა შემთხვევებში, აგრეთვე ანაზღაურებადი შვებულების უფლება ...“

ტექსტიდან კარგად ჩანს, რომ მუხლი ვრცელდება შრომითი ურთიერთობების პრაქტიკულად ნებისმიერ სფეროზე და მასთან დაკავშირებულ სოციალურ ურთიერთობებზე.

ამასთან, ზოგიერთი შეზღუდვების დაწესება არ ითვლება

დისკრიმინაციად. მართლაც, როგორ შეიძლება დისკრიმინაციად ჩაითვალოს ორსული ქალისათვის სავალდებულო შვებულების მიცემა, ან გარკვეული სახის სამუშაოს შესრულების აკრძალვა სანამ ის ნორმალურ ბიოლოგიურ მდგომარეობაში ჩადგება. დროის ამ მონაკვეთში შრომითი ურთიერთობების განხორციელების შეზღუდვა, ან შვებულებაზე, ორსულობის ადრეულ დროს მსუბუქ სამუშაოზე გადაყვანა ქალთა სასარგებლოდ მიმართული ზომია და არა დისკრიმინაცია. ეს და სხვა პრინციპი რომ გაგარდეს ცხოვრებაში კონვენციის მე-4 მუხლი ადგენს თუ რა ქმედებები არ ითვლება ქალთა მიმართ დისკრიმინაციად. მუხლის ძირითადი არსია ცხოვრებაში გაგარდეს სპეციალური ზომების მიღების პრინციპი, რომელთა მიზანია მამაკაცთა და ქალთა ფაქტობრივი თანასწორობის დამყარების დაჩქარება. აღნიშნული მუხლის მე-2 პუნქტი გამოყოფს დედობასთან დაკავშირებულ ურთიერთობებს და უთითებს, რომ დისკრიმინაციად არ ითვლება ის ზომები, რომლებიც მიზნად დედობის დაცვას ისახავს.

მომუშავე მიგრანტთა უფლებების დაცვის კონვენცია (მიღებულია გაეროს ეგიდით, საქართველო მიერთებული არ არის) დისკრიმინაციას ფართო კუთხით ეხება. რასის, სქესის, კანის ფერის, ენის, რელიგიური რწმენის გარდა აკრძალულია უთანასწორო მოპყრობა, მათ შორის, შრომით ურთიერთობებში, პოლიტიკური და სხვა შეხედულებების, მოქალაქეობის, ეროვნების, ასაკის, ეკონომიკურ-ქონებრივი და სოციალური მდგომარეობის ნიშნით.

შრომით ურთიერთობებში დისკრიმინაციის აღმოფხვრას ან დაუშვებლობას აწესებს **შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ეგიდით მიღებული მრავალი კონვენცია და რეკომენდაცია**, რომლებსაც სისრულის მიხედვით პრიორიტეტის მინიჭებით ვაშუქებთ.

შრომისა და დასაქმების სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ № 111 კონვენცია (მიღებულია 1958 წელს) როგორც დასახელებიდანვე ჩანს სპეციალური საერთაშორისო აქტია, რომელიც უშუალოდ შრომით ურთიერთობებში ჩაბმისა და განხორციელების

დროს ჩადენილი იმ ქმედებების აკრძალვასა და გამორიცხვას ეხება, რომლებიც დისკრიმინაციად მიიჩნევა.

თავდაპირველად აღვნიშნავთ, რომ ამ აქტის მიხედვით „შრომა“ და „დასაქმება“ მოიცავს პროფესიული სწავლების, შრომისა და სხვადასხვა საქმიანობის მისაწვდომობას, აგრეთვე, შრომის ანაზღაურებასა და პირობებს.

კონვენცია განსაზღვრავს თუ რა ქმედებებს მოიცავს გერმინი „დისკრიმინაცია“ და იძლევა ჩამონათვალს, რომელიც ამოწურავი არ არის. პირველი მუხლით დაწესებულია, რომ კონვენციის მიზნებიდან გამომდინარე „დისკრიმინაცია“ მოიცავს:

ა) ყოველგვარ განსხვავებას, დაუშვებლობას, ან უპირატესობას რასის, კანის ფერის, რელიგიის, სქესის, პოლიტიკური მრწამსის, უცხოელობის ან სოციალური წარმომავლობის ნიშნით, რომელიც იწვევს შრომისა და დასაქმების სფეროში შესაძლებლობის ან მოპყრობის თანასწორობის მოსპობას ან დარღვევას.

ბ) ყოველგვარ სხვა განსხვავებას, დაუშვებლობას ან უპირატესობას, რომელიც იწვევს შრომისა და დასაქმების სფეროში შესაძლებლობის ან მოპყრობის თანასწორობის მოსპობას ან დარღვევას და რომელსაც შესაბამისი წევრი (იგულისხმება კონვენციის მხარე სახელმწიფო) განსაზღვრავს მეწარმეთა და მშრომელთა წარმომადგენლობით ორგანიზაციებთან... და სხვა შესაბამის ორგანოებთან კონსულტაციით.

კონვენციის ამ ნორმისათვის მეტი სიხალისის მისაცემად აქვე განმარტებულია, რომ დისკრიმინაციად არ ითვლება „ნებისმიერი განსხვავება, დაუშვებლობა ან უპირატესობა განსაზღვრული სამუშაოს მიმართ, რომელიც სპეციფიკურ მოთხოვნას ემყარება“. ამ კუთხით კონვენცია შსო-ს ეგიდით მიღებულ სხვა საერთაშორისო აქტებთანაც აბამს კავშირს და დისკრიმინაციად არ თვლის იმ განსაკუთრებულ ღონისძიებებს, რომლებიც წარმოადგენს დაცვისა და დახმარებისაკენ მიმართულ ზომებს და რომლებიც გათვალისწინებულია შრომის საერთაშორისო კონფერენციაზე მიღებულ სხვა კონვენციებსა და რეკომენდაციებში.

ამასთან, მხარე სახელმწიფოებს უფლება აქვთ გააფართოვონ იმ ქმედებათა რიცხვი, რომლებმაც შეიძლება არ შეადგინოს დისკრიმინაცია. კერძოდ, მე-5 მუხლის მე-2 პუნქტი აღგენს, რომ მათ შეუძლიათ მეწარმეთა და მშრომელთა წარმომადგენლობით ორგანიზაციებთან განსჯით დაადგინონ, რომ დისკრიმინაციად არ ჩაითვლება სხვა განსაკუთრებული ღონისძიებები, გამომწვეული იმ პირთა განსაკუთრებული საჭიროების დასაკმაყოფილებლად, რომლებსაც მოცემულ ქვეყანაში, ჩვეულებრივ, ცნობენ განსაკუთრებული ბრუნვის პირებად. მათი წრის დასადგენად დასახელებულია კრიტერიუმები, რომელთა მიხედვითაც უნდა გადაწყდეს ეკუთვნის თუ არა მოცემული პირი განსაკუთრებული დაცვისა და დახმარების გასაწევ ადამიანთა რიცხვს, ესენია: სქესი; ასაკი; ფიზიკური არასრულფასოვნება; ოჯახური გარემოებები. საკითხის გადაწყვეტისას მხედველობაშია მისაღები სოციალური და კულტურული ღონე.

ინვალიდების დისკრიმინაციასთან დაკავშირებულ საკითხებს ეხება **სპეციალური შსო კონვენცია № 159 ინვალიდთა შესახებ (მიღებულია 1983 წელს)**. რომლის მე-4 მუხლის მიხედვით ის ღონისძიებები, რომლებიც გარდება ინვალიდებისათვის და სხვა მსგავსი კატეგორიის თანამშრომლებისათვის მოპყრობის ჭეშმარიტი თანასწორობისა და შესაძლებლობების მინიჭების მიზნით დისკრიმინაციად არ ითვლება.

კონვენციის მიხედვით შრომითი ურთიერთობების სფეროში შეზღუდვა არ ჩაითვლება დისკრიმინაციად, თუ არსებობს საფუძვლიანი ეჭვი და მტკიცდება, რომ პირი სახელმწიფოს წინააღმდეგ ძირგამომთხრელ საქმიანობას ეწევა.

მე-2 მუხლის მიხედვით სახელმწიფოები ვალდებულნი არიან განახორციელონ ეროვნული პოლიტიკა, რომლის შედეგადაც, დამკვიდრებული ეროვნული პირობებისა და პრაქტიკის გათვალისწინებით, შესაბამისი მეთოდებით გააგაროს ცხოვრებაში დისკრიმინაციის საწინააღმდეგო საკანონმდებლო და პრაქტიკული ყველა ზომა და მე-3 მუხლი იძლევა მათ მინიმალურ ჩამონათვალს, კერძოდ, შსო წევრი სახელმწიფო ვალდებულია:

ა) უზრუნველყონ მეწარმეთა და მშრომელთა ორგანიზაცი-

ის, აგრეთვე, სხვა შესაბამისი ორგანოების თანამშრომლობა ამ პოლიტიკის მიღებისა და დაცვის ხელშეწყობის საქმეში;

ბ) შემოიღონ ისეთი კანონმდებლობა და წაახალისოს იმგვარი საგანმანათლებლო პროგრამები, რომლებიც უზრუნველყოფს ამ პოლიტიკის მიღებასა და დაცვას;

გ) გააუქმონ ამ პოლიტიკასთან შეუთავსებელი ყოველგვარი საკანონმდებლო დებულებანი და შეცვალოს ყოველგვარი ადმინისტრაციული ინსტრუქციები ან პრაქტიკა;

დ) განახორციელონ შრომის სფეროში დადგენილი პოლიტიკა სახელმწიფო ხელისუფლების უშუალო კონტროლით;

ე) უზრუნველყონ სახელმწიფო ხელისუფლების ხელმძღვანელობით დადგენილი პოლიტიკის დაცვა პროფესიული ორიენტირების, პროფესიული სწავლებისა და შრომითი მოწყობის დაწესებულებების საქმიანობაში;

აღსანიშნავია, რომ ამავე მუხლით დაწესებულია მხარე სახელმწიფოთა ვალდებულება თავის ყოველწლიურ მოხსენებებში (რომლებიც მსო-ს ეგზავნება) მიუთითონ დაწესებული პოლიტიკის თანახმად განხორციელებული ღონისძიებები და მათ მეშვეობით მიღწეული შედეგები.

მამაკაცთა და ქალთა თანაბარი ღირებულების შრომის თანაბარი ანაზღაურების შესახებ № 100 კონვენცია (მიღებულია 1951 წელს) მიმართულია შრომის ანაზღაურების სფეროში უთანასწორობის წინააღმდეგ მამაკაცთა და ქალთა შორის. დასახელებას თუ ჩავწვდებით და ყურადღებას არ მივაქცევთ სიცყვებს „მამაკაცთა და ქალთა“, უნდა იკრძალებოდეს უთანასწორობა ხელფასის დანიშვნისას იმ პირთათვის, რომლებიც თანაბარი ღირებულების შრომას ეწევიან და არ უნდა ჰქონდეს მნიშვნელობა ქალები იქნებიან ისინი თუ მამაკაცები. მაგრამ, პრაქტიკაში ორ მამაკაცს შორის უთანასწორობას იშვიათად თუ ჰქონდა ადგილი, როდესაც ისინი თანაბარი ღირებულების შრომას ასრულებდნენ. სამაგიეროდ ქალები მამაკაცებთან შედარებით ხშირად იყვნენ უთანასწორონი ამ მიმართებით. ამიტომაც რომ კონვენცია სპეციალურად უთმობს ყურადღებას უთანასწორობის აღმოფხვრის საკითხებს მამაკაცთა და ქალთა შორის.

შრომის უფლების გაშუქებისას ყურადღება გავამახვილეთ საერთაშორისო ნორმებზე, რომლებიც მონითხოვენ თანაბარი შრომის თანაბარ უფლებას, ანუ ცნება „თანაბარი შრომა იყო“ და იმ საკითხების ირგვლივ სრულიად საკმარისი იყო მისი სივრცე-სივრცე. ანაზღაურებასთან დაკავშირებით გამოყენებულია ცნება „თანაბარი ღირებულების შრომა“. ესეც გასაგები უნდა იყოს პირველ შემთხვევაში თანაბარი სახის შრომის არჩევის უფლებაზე იყო საუბარი. თუ კარგად დაგაკვირდებით არ გავვიჭირდება დავასკვნათ, რომ თანაბარი ხასიათის შრომის შესრულებისას სულაც არ იგულისხმება, რომ ანაზღაურება იყოს აუცილებლად თანაბარი (მაგალითად, ერთიდაიგივე ხასიათის ფიზიკური შრომის შესრულებისას 17-19 წლის მოზარდისა და 30 წლის მამაკაცის მიერ სრულიად მოსალოდნელია განსხვავებული ანაზღაურება დაენიშნოთ მათ, რადგან ფიზიკურ დატვირთვებს თანაბრად ვერ გაუძლებენ და შედეგად თანაბარი ღირებულების შრომას ვერ გასწევენ). ამას ვერ ვიგყვით თანაბარი ღირებულების შრომის შესრულებაზე – ნათელია ანაზღაურება თანაბარი უნდა იყოს ამ შემთხვევაში და მნიშვნელობა არა აქვს რა სქესის ადამიანი შეასრულებს მას.

თანაბარი ღირებულების შრომისათვის თანაბარი ანაზღაურება განსახილველი კონვენციის პრინციპია და მე-2 მუხლით მისი ცხოვრებაში გაგარება ევალება მხარე სახელმწიფოებს, ეროვნულ დონეზე მისაღები ნებისმიერი საშუალებით. ამასთან, სავალდებულოა, აგრეთვე, შრომის ღირებულების თანაბრობის ობიექტური შეფასება და მეთოდოლოგია დადგინდეს სახელმწიფოს მიერ ან კოლექტიურ ხელშეკრულებაში მონაწილე მხარეთა მიერ.

კონვენციის მე-3 მუხლის თანახმად მის ძირეულ პრინციპს არ ეწინააღმდეგება ხელფასის დადგენა ანაზღაურებათა განაკვეთების განსხვავებაზე დაფუძნებით, თუ ეს განსხვავება სქესზე დამოკიდებული არ არის და შეესაბამება იმ განსხვავებას, რომელიც შესრულებული სამუშაოს ობიექტური შეფასებიდან გამომდინარეობს.

განხილული კონვენციის დებულებებს ამუსტებს **ამავე დასახელების რეკომენდაცია № 90.**

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის განხილული აქტების გარდა მოქმედებს მშრომელთა უფრო ვიწრო წრეზე გათვლილი შსო-ს მიერ მიღებული სხვა კონვენციები (და რეკომენდაციები). **ოჯახური ვალდებულებების მქონე მშრომელთა შესახებ № 56 კონვენცია** თავის სუბიექტებად მიიჩნევს მშრომელებს, რომლებსაც აქვთ ოჯახური ვალდებულებები მათ კმაყოფილებაზე მყოფი ბავშვების ან ოჯახის სხვა წევრების მიმართ, რომლებსაც ესაჭიროება მოვლა და დახმარება. ამასთან, ასეთ სუბიექტებად ისეთი პირები ითვლება, რომლებსაც ოჯახური მოვალეობანი ზღუდავს სამსახურებრივ ურთიერთობებში წინსვლას და აფერხებს პროფესიულ მომზადებას ან პროფესიული ცოდნის გაღრმავებას და გამოცდილების დახვეწას. ასეთ პირთა მიმართ სახელმწიფოები კონვენციის ძალით ვალდებული არიან აღმოფხვრან ან არ დაუშვან დისკრიმინაცია და ხელი შეუწყონ სამსახურებრივი მოვალეობებისა და ოჯახური ვალდებულებების შესრულების ჰარმონიულ გაძღოლას. მათ უნდა ჰქონდეთ სამუშაოს თავისუფალი არჩევის შესაძლებლობა, პროფესიული მომზადების და ორიენტირების თანაბრი შესაძლებლობანი სხვა, ჩვეულებრივ მოქალაქეთა მსგავსად და ა.შ. კონვენციაში მოწესრიგებულ ურთიერთობებს ავსებს **რეკომენდაცია № 165, რომელსაც იგივე დასახელება აქვს.**

შრომასთან დაკავშირებულ ნორმებს შეიცავს, აგრეთვე **№ 117 სოციალური პოლიტიკის ძირითადი მიზნებისა და ნორმების შესახებ (მიღებულია 1962 წელს)** და **№ 82 მეტროპოლიის გერიტორიებს გარეთ სოციალური პოლიტიკის შესახებ (მიღებულია 1947 წელს) შსო კონვენციები.** მათში მრავლადაა მოგადად ადამიანის თანასწორობის უზრუნველყოფის მომთხოვნი ნორმები, რომლებიც გემოთ განხილულის მსგავსია და მშრომელთა დისკრიმინაციის საწინააღმდეგო ნორმები. ეს უკანასკნელი მოითხოვს თანასწორობის დაცვას სახელმწიფო სამსახურში დაშვებისას და საერთოდ დასაქმებისას, შრომითი ურთიერთობების განხორციელების პროცესში სამსახურში დაწინაურებისას, ხელფასის დადგენისას და შრომითი სხვა პირობების დაწესებისას და განხორციელებისას.

გაეროს ეგიდით მიღებულ კონვენციასთან ერთად მიგრანტთა უფლებების თანასწორობის დაცვას ემსახურება, აგრეთვე თითქმის ამავე დასახელების შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის №97 კონვენცია მომუშავე მიგრანტთა შესახებ (მიღებულია 1949 წელს) და №143 კონვენცია მიგრაციის სფეროში ბოროტი ქმედებებისა და მშრომელ მიგრანტთათვის თანაბარი შესაძლებლობების და მოპყრობის უზრუნველყოფის შესახებ (მიღებულია 1975 წელს). ეს კონვენციები შსო წევრ სახელმწიფოებს ავალებს უზრუნველყონ მიგრანტ მშრომელთა მიმართ არანაკლებ ხელსაყრელი დამოკიდებულება და მოპყრობა, როგორც მკვიდრ მოსახლეობას აქვს. ამ მიმართებით უნდა იყოს დაცული თანასწორობა დასაქმების, ხელფასის, პროფესიული განათლების, პროფესიული კავშირებისადმი კუთვნილების და სხვა მხრივ. საერთო ჯამში ორივე კონვენცია მიმართულია მიგრანტთა ძირითადი უფლებების დაცვისაკენ შრომისა და დასაქმების სფეროში.

კონვენცია № 169 მკვიდრი ხალხისა და ხალხთა შესახებ, რომლებიც ცხოვრების თემურ ხასიათს ეწევა ხაზგასმით აწესებს სახელმწიფოთა ვალდებულებებს, რომელთა გერიგორიაზეც ასეთი ხალხი ცხოვრობს, ისეთი ქმედითი ღონისძიებების გაგარების დამკვიდრებას, რომლებიც მოცემული ქვეყნის გერიგორიაზე მცხოვრები სხვა ხალხისათვის დაკანონებულ უფლებათა თანასწორი უფლებების უზრუნველყოფას ითვალისწინებს. ამასთან, დიდი მნიშვნელობა აქვს მკვიდრი ხალხისა და თემური წესწყობილებით მცხოვრები ხალხის ჩვეულებათა და სხვა თავისებურებათათვის ანგარიშის გაწევას და დისკრიმინაციის დაუშვებლობას, განსაკუთრებით შრომით ურთიერთობებთან დაკავშირებული მართლმსაჯულების წარმოებისას.

დიდი მნიშვნელობა აქვს ხანდაზმულ მშრომელთა უფლებების დაცვის კუთხით შსო №62 რეკომენდაციას **ხანდაზმულ მშრომელთა შესახებ (მიღებულია 1980 წელს)** მითუმეტეს, რომ ამ სფეროში შსო-ს კონვენცია არ მიუღია. ამ აქტის ძალით სახელმწიფოებმა უნდა ჩართონ ეროვნულ ნორმებში ხანდაზმულ მშრომელთა უფლებრივი თანასწორობის ნორმები, რომლებიც უნდა მოქმედებდეს დასაქმებისა და შრომის ნებისმიერ სფერო-

ში, მათ შორის ხანდაზმული ადამიანები თანასწორნი უნდა იყვნენ სამსახურის არჩევანში, თუმცა ასაკობრივი შეზღუდვები ზოგიერთი სამუშაოს შესრულების თავისებურებებიდან გამომდინარე დაიშვება და დისკრიმინაციად არ განიხილება. ყოველი ქვეყანა თავად განსაზღვრავს პენსიაზე გასვლის ასაკს. აღინიშნება, რომ პენსიაზე გასვლა ხანდაზმული მუშაკის სურვილის გათვალისწინებით უნდა ხდებოდეს შეძლებისდაგვარად.

რეკომენდაციაში მითითებულია, აგრეთვე, რომ დისკრიმინაციის აკრძალვამ ხანდაზმული მუშაკის საზიანო (მაგალითად, ჯანმრთელობის შენარჩუნების კუთხით) შედეგი არ უნდა მოიტანოს, ანუ არ უნდა დაჩრდილოს მოცემულ ქვეყანაში ხანდაზმულთათვის აღიარებული ღირებულებისა და დახმარების ღონისძიებების გატარების შესაძლებლობა. ასეთი მიდგომა, ქალთა თანასწორობის მიმართებით აღნიშნულის მსგავსია და სრულად ეთანადება ე.წ. „პოზიტიური დისკრიმინაციის“ მოთხოვნებს.

მოქმედებს, აგრეთვე მსო სხვა რეკომენდაციები, რომლებიც რაიმე კუთხით დისკრიმინაციის აკრძალვას ეხება, ჩვენ მათგან ძირითადების ჩამოთვლით შემოვიფარგლებით, ესენია: **დასაქმების პოლიტიკის შესახებ; ადამიანთა რესურსების განვითარების შესახებ; ინვალიდობის, ხანდაზმულობისა და სიკვდილთან დაკავშირებული საღაბღვევო დახმარების შესახებ (ეს რეკომენდაცია ავსებს ამავე დასახელების მქონე № 128 კონვენციას, რომლის განხილვაც მიზანშეწონილად არ მივიჩნიეთ).**

ევროპის კავშირის რეგიონული აქტები, მათ შორის ევროპის სოციალური ქარტია, ადამიანის უფლებების დაცვის ევროპის კონვენცია, ჯერ კიდევ აუმოქმედებელი ევროპის კონსტიტუცია, ღირექცივები და სხვა აქტები მუშაკთა თანასწორობის უფლებების დაცვის მხრივ ახალს არაფერს შეიცავს, თუ არ ჩავთვლით თანასწორობის მოთხოვნას სექსუალური ორიენტაციის ნიშნით და სპეციალურ ყურადღებას მათ აღარ დავუთმობთ, მათ შორის, შემდგომში.

თავი XVII. გაერთიანებისა და მუროველთა ინტერესების კოლექტიური დაცვის უფლება

თანამედროვე შრომითი ურთიერთობები წარმოუდგენელია მუშაკთა კოლექტიურ საფუძველზე უფლებების დაცვის უზრუნველყოფის გარეშე, რაც ვერ გაგარდება ცხოვრებაში, პირველ რიგში, დასაქმებულთათვის გაერთიანების შექმნის უფლების მიცემის გარეშე. იმისათვის, რომ ბალანსი შენარჩუნდეს ასეთივე უფლებების გარეშე მეწარმეთა დარჩენა შეუძლებელი იქნებოდა და აღნიშნული ასპექტების გათვალისწინებით, მეწარმეთა (დამსაქმებელთა) და მშრომელთა შორის XIX საუკუნის დასაწყისში განვითარებული დაპირისპირებიდან გამომდინარე პრაქტიკული გამოცდილების გაზიარების საფუძველზე, საერთაშორისო შრომის სამართლით განმტკიცდა უფლება, რითაც დასაქმებულებს მიეცათ პროფესიული ან სხვა ნიშნით მათი შრომითი ინტერესების დაცვაზე გამიზნული გაერთიანებების შექმნის შესაძლებლობა. პარალელურად ასეთივე მიზნით მეწარმეებს მიეცათ უფლება თავიანთი კავშირების (გაერთიანებების) შექმნაზე. ამჟამად ძნელია დასახელდეს ქვეყანა, სადაც ასეთი გაერთიანებები არ ფუნქციონირებს. ისინი ღილად უწყობენ ხელს საერთაშორისო და ეროვნული შრომის სამართლის განვითარებას. მათი ერთობლივი ან ერთმანეთთან გაცვლის შედეგად განხილული საბუთები ნორმის ძალას იძენს ინდივიდუალურ შრომით ურთიერთობებში და მოქმედებს უფრო ფართოდ ვიდრე ერთი ცალკე აღებული შრომის ხელშეკრულება. ამ საბუთებში ასახულ ნორმებს მოქმედება მთელი დარგის ან სახელმწიფოს მთელ ტერიტორიაზეც კი აქვს. ასეთი მდგომარეობა ვერ იქნებოდა ფართოდ დამკვიდრებული და დადებით შედეგს ვერ მოიგანდა თუ არ იქნებოდა შემოღებული საერთაშორისო სტანდარტები, რომლებსაც მოიცავს ქვემოთ გაშუქებული საერთაშორისო აქტები.

§22. გაერთიანების უფლებასთან დაკავშირებული საერთაშორისო აქტები

ბუნებრივია საერთაშორისო აქტებიდან ფართო მოქმედების აქტების განხილვა იქნება მიზანშეწონილი, რამდენადაც მათში ჩართული მოთხოვნები აუცილებელ ასახვას ჰპოვებს სპეციალურ აქტებში.

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია, სამოქალაქო და პოლიტიკური უფლებების შესახებ პაქტი და ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი ერთმანეთს ეხმიანება და ადამიანის განუყოფელ უფლებად აცხადებს საკუთარი ინტერესების დაცვის გაერთიანებების ნებაყოფლობით შექმნისა და მათში გაწვევრიანების უფლებას. გაერთიანებათა რიცხვს პროფესიული კავშირებიცაა მიკუთვნებული. გაერთიანებების წევრები ვალდებული არიან დაიცვან აღნიშნული კავშირების წესდება. მოხსენებული აქტები აწესებენ შებლუდების შემოღების ფარგლებს. მაგალითად, ასეთი კავშირების შექმნა და პროფესიული კავშირების ორგანიზაციების წესდებებით გათვალისწინებული უფლებების გამოყენება ეროვნული კანონმდებლობით შეიძლება აეკრძალოს სამხედრო მოსამსახურეებს, პოლიციელებს და სახელმწიფო მოხელეებს. ასეთი შებლუდების დაწესება გამართლებულია ქვეყნის უსაფრთხოებისა და საზოგადოებრივი წესრიგის დაცვის მიზნებით.

პროფესიულ კავშირებს უფლება აქვთ შექმნან ეროვნული ფედერაციები (კონფედერაციები), ხოლო ამ უკანასკნელებს უფლება აქვთ შექმნან საერთაშორისო პროფკავშირები ან მიუერთდნენ უკვე არსებულს. ამასათან, პროფკავშირების საქმიანობას არ შეიძლება შეექმნას რაიმე დაბრკოლება, კანონით გათვალისწინებულ ჩარჩოებში.

აღნიშნული ზოგადი ხასიათის ნორმები და პრინციპები ასახულია და უფრო დაკონკრეტებულია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის აქტებში, რასაც უფრო დაწვრილებით განვიხილავთ. ამ აქტებიდან ყველაზე მნიშვნელოვანია თავისი მოცუ-

ლობითა და სპექტრით 1948 წლის № 87 კონვენცია გაერთიანების თავისუფლებისა და მათი შექმნის უფლების დაცვის შესახებ; საკითხს ირიბად ეხება 1949 წლის № 98 კონვენცია კოლექტიური მოლაპარაკებების გამართვის უფლების შესახებ, რომელსაც განვიხილავთ კოლექტიური მოლაპარაკებების გაშუქებისას. ამ ზოგადი მოქმედების კონვენციების გარდა მიღებულია ცალკეული შრომითი ურთიერთობების სფეროში მოქმედი კონვენციები: 1921 წლის № 11 „სოფლის მეურნეობის სფეროში გაერთიანების შესახებ“; 1975 წლის № 141 „სოფლის მეურნეობის სფეროში დასაქმებულთა ორგანიზაციების შესახებ“; 1971 წლის № 135 „დასაქმებულთა წარმომადგენლების შესახებ“; 1978 წლის № 151 „საჯარო სამსახურში შრომითი ურთიერთობების შესახებ“. № 135 კონვენციას ახლავს იმავე, 1943 წელს მიღებული იმავე დასახელების რეკომენდაციები № 143.

№ 87 კონვენციის პირველი ნაწილი გაერთიანების შექმნის და მათში მონაწილეობის თავისუფლებას აცხადებს დაცვის საგნად, რაც კონკრეტულად ასახულია მე-2 მუხლის ტექსტში: „დასაქმებულებს და დამსაქმებლებს, ყოველგვარი განსხვავებების გარეშე, აქვთ უფლება დააფუძნონ ორგანიზაცია (ამ ტერმინს კონვენცია ამჯობინებს და კონკრეტული მუხლების ტექსტში იყენებს მას ტერმინის „გაერთიანება“ ნაცვლად) და მხოლოდ შესაბამისი ასეთი ორგანიზაციის წესების თანახმად, წინასწარ უფლებამოსილების მიღების გარეშე, მიუერთდნენ საკუთარი სურვილით შერჩეულ რომელიმე ასეთს“. ამ მუხლის არსი ნათელია, მაგრამ ხაზსგასასმელია მაინც ის, რომ არც ერთ სახელმწიფოს არა აქვს უფლება დასაქმებულთა ან დამსაქმებელთა ორგანიზაციის შექმნის პირობად დააწესოს რაიმე ნებართვის მიღება შესაბამისი სახელმწიფო ან სხვა უფლებამოსილი ორგანოსაგან. ამ პირობიდან გამომდინარე, ცხადია, რომ ორგანიზაციის დამფუძნებლები თავისუფალნი არიან ყოველგვარი კონგროლის გარეშე შეიმუშაონ წესდება, აირჩიონ საკუთარი წარმომადგენლები, მოაწყონ მათი შეხედულებების შესაბამისი აღმინისგრილება და აწარმოონ საქმიანობა, აგრეთვე, შეადგინონ

საქმიანობის პროგრამა. ყოველივე აღნიშნული მითითებულია მე-3 მუხლში, რომლის მე-2 პუნქტი დამატებით პირობას აყალიბებს: საჯარო ორგანოები ვალდებული არიან თავი შეიკავონ ისეთი ქმედებებისაგან, რომლებიც შეზღუდავს მითითებულ უფლებებს ან დაბრკოლებას შეუქმნის მათ განხორციელებას.

დასაქმებულთა ან დამსაქმებელთა მიერ შექმნილი გაერთიანებების დაშლა ან დროებით მათი საქმიანობის შეწყვეტა სახელმწიფოს რომელიმე ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ დაუშვებელია და ამას მე-4 მუხლი აწესებს. მე-5 მუხლით გამოცხადებულია გაერთიანებების უფლება დააფუძნონ ფედერაციები ან კონფედერაციები და მიუერთდნენ უკვე არსებულს როგორც ეროვნულ, ისე საერთაშორისო დონეზე.

კონვენცია დასაშვებად მიიჩნევს სამსახურის ზოგიერთი სფეროების მიხედვით გაერთიანების დაფუძნებისა ან მიერთების უფლების შეზღუდვას, ეროვნული კანონით გათვალისწინების შემთხვევაში და ასეთ შესაძლო სამსახურად დასახელებულია შეიარაღებული ძალები და პოლიცია.

მნიშვნელოვანია არსობრივი კუთხით კონვენციის მე-10 მუხლი, რომელიც განსაზღვრავს გერმინს „ორგანიზაცია“: **„ამ კონვენციისათვის გერმინი „ორგანიზაცია“ ნიშნავს მუშაკთა ან დამქირავებელთა ნებისმიერ ორგანიზაციას, მოქმედს მათი ინტერესების ცხოვრებაში გატარების ხელშესაწყობად და დასაცავად“.** კონვენციის მეორე ნაწილი სხვადასხვა ზოგად დებულებებს მოიცავს, რომელთა გაშუქებაც ამ ნაშრომის მიზნებს არ ემთხვევა.

1949 წლის №98 კონვენცია კოლექტიური მოლაპარაკებების გამართვის უფლების შესახებ კოლექტიური მოლაპარაკებების ნორმებამდე დისკრიმინაციის საწინააღმდეგო წესებს მოიცავს და ამ ნაწილში წარმოვადგენთ მის არსს.

პირველი მუხლით გამოცხადებულია გაერთიანებებში მონაწილეობასთან დაკავშირებული დისკრიმინაციის საწინააღმდეგო დაცვის უფლების მინიჭების აუცილებლობა დასაქმებულთათვის. სახელმწიფოები ვალდებული არიან არ დაუმვან

მშრომელთა დასაქმების პირობად გაერთიანებისადმი მიერთების აკრძალვის ან გაერთიანების დატოვების დაწესება. აგრეთვე, აკრძალულია დასაქმებულის დათხოვნა სამსახურიდან გაერთიანების წევრობის გამო, ანდა გაერთიანების საქმიანობაში მონაწილეობის მიღების მიზეზით.

კონვენცია მე-2 მუხლით ადგენს ვალდებულებას დასაქმებულთა და დამსაქმებელთა გაერთიანებების დაფუძნებაში ან საქმიანობაში ერთმანეთის ჩარევის დაუშვებლობის ნორმას.

მე-3 მუხლით დაწესებულია ქვეყნების ვალდებულება შექმნან სამართლებრივი მექანიზმები ბემოთ განხილული ნორმების ცხოვრებაში გასაგარებლად.

№ 151 კონვენცია აწესებს საერთაშორისო სტანდარტებს საჯარო მოხელეების მიმართ და მიზნად ისახავს მოცემულ სფეროში არსობრივი ერთგვაროვანების მიღწევას, განსაკუთრებით განსაზღვრებების მხრივ. 1-ლი მუხლით გამოცხადებულია, რომ კონვენციას ძალა აქვს ყველა კატეგორიის საჯარო მოსამსახურის მიმართ იმ დათქმით, რომ სხვა კონვენციებს თუ უფრო ხელსაყრელი პირობები აქვს, მაშინ მათში არსებული ნორმები გამოიყენება. მითითებულია, აგრეთვე, რომ კონვენციით გათვალისწინებული გარანტიები მოქმედებს უმაღლესი დონის საჯარო მოსამსახურეთა მიმართ, რომელთა მოვალეობებში პოლიტიკის განსაზღვრა და მართვა შედის. იგივე წესი ვრცელდება იმ მუშაკებზე, რომელთა მოვალეობები აგარებს უმაღლესი ხარისხის საიდუმლო ხასიათს. ამასთან, ამ ორივე შემთხვევაში კონვენციის ნორმების მოქმედების ფარგლების განსაზღვრა ეროვნული კანონმდებლობის საგნადაა მიჩნეული. საჯარო მოსამსახურეებთან, განხილული კუთხით, გაიგივებულია სამხედრო მოსამსახურეები და პოლიციელები. აღნიშნულის გათვალისწინებით მე-2 მუხლით გამოცხადებულია, რომ გერმინი „საჯარო მოსამსახურე“ მოიცავს ყველა იმ პირს, რომელიც დასახელებულია მოცემული კონვენციის 1-ლი მუხლით.

მე-3 მუხლი იძლევა გერმინის „საჯარო მოსამსახურეთა ორგანიზაცია“ განსაზღვრებას, რომელიც მოიცავს ნებისმიერი

ფორმით შედგენილ ნებისმიერ ორგანიზაციას, რომლის მიზანიცაა ხელი შეუწყოს და დაიცვას საჯარო მოსამსახურეთა ინტერესები.

კონვენციის II ნაწილი მოიცავს ორგანიზაციის შექმნისა და მათში მონაწილეობის უფლებების დაცვას. საჯარო მოსამსახურეთათვის იგივე უფლებებია დაწესებული, რაც ჩვეულებრივი მუშაკებისთვისაა გათვალისწინებული ზემოთ განხილული № 87 კონვენციით. ამასთან, მაინც უნდა აღინიშნოს, რომ მე-5 მუხლი ამ შემთხვევაშიც დაუშვებლად მიიჩნევს საჯარო მოსამსახურეთა გაერთიანების დამოკიდებულებას სახელმწიფო ორგანოებისაგან და მათთვის დაწესებულია ჩვეულებრივი დასაქმებულების მიერ შექმნილი გაერთიანებების გარანტიების მსგავსი გარანტიები. ამავე მუხლით ირიბი დამოკიდებულების არსებობაც აკრძალულია, რაც შეიძლება, მაგალითად, დაფინანსებით გამოიხატოს.

კონვენციის IV ნაწილი ადგენს თუ რა სამართლებრივი საშუალებებით უნდა აღიჭურვოს საჯარო მოსამსახურეთა გაერთიანება. მე-6 მუხლით აღინიშნება, რომ გაერთიანების წარმომადგენლებს უნდა ჰქონდეთ ისეთი საშუალებები მიცემული, რომლებიც შესაძლებელს გახდის წარმომადგენლობითი საქმიანობის ეფექტურად შესრულებას ისე, რომ არც მათზე დაკისრებული სამსახურებრივი მოვალეობების შესრულება დაბრკოლდეს. მე-7 მუხლით გაერთიანებებს მიცემული აქვთ უფლება მონაწილეობდნენ მოლაპარაკებებში დასაქმებისა და შრომითი ურთიერთობების პირობების დადგენის, სრულყოფის და პრაქტიკული რეალიზაციის მიზნით. V ნაწილი ეხება აღნიშნულ პირობებთან დაკავშირებული დავების მოწესრიგებას და მისი ერთადერთი მე-4 მუხლი მოითხოვს, რომ მოწესრიგება მოხდეს მხარეთა მოლაპარაკების გზით ან დამოუკიდებელი და მიუკერძოებელი მექანიზმების გამოყენებით, როგორცაა, მაგალითად, მედიატორული, მომრიგებლური და საარბიტრაჟო საშუალებები. საშუალებების გამოყენება დამოკიდებულია პროვინული კანონმდებლობით შემოთავაზებულ არჩევანზე.

VI ნაწილი ასევე ერთი მე-9 მუხლისაგანაა შემდგარი და ეხება სამოქალაქო და პოლიტიკურ უფლებებს. ამ მუხლის ძალით საჯარო მოსამსახურეს იგივე უფლებები უნდა შეუნარჩუნდეს, რაც სხვა მუშაკებს აქვთ და რომლებიც არსებითია გაერთიანების უფლების თავისუფლებად განხორციელების კუთხით. ამავდროს მითითებულია, რომ აღნიშნული უფლებების მოცულობა შეიძლება იყოს დამოკიდებული მხოლოდ მოსამსახურეთა სტატუსზე და სამსახურებრივი მოვალეობების ხასიათზე.

№ 11 კონვენცია სოფლის მეურნეობის სფეროში მშრომელთა გაერთიანებების უფლებას აწესებს და მისი მთავარი არსის არის, რომ ამ უფლებებს ათანაბრებს მრეწველობის (მათ შორის ვაჭრობისა და მომსახურების) სფეროში დასაქმებულთა უფლებებთან. მხარე სახელმწიფოები ვალდებული არიან გაითვალისწინონ კონვენციის ეს მოთხოვნა და აღმოფხვრან განსხვავება, თუ ასეთი რამ მათი ეროვნული კანონებით არის დაწესებული. ამ კონვენციას ფაქტობრივად ერთადერთი არსობრივი ხასიათის სამართლებრივი ნორმა აქვს და მრავალი საკითხის სამართლიანი გადაწყვეტა საკმაოდ დიდი ეჭვის ქვეშაა დაყენებული.

№ 141 კონვენცია სპეციალურადაა მიღებული, რათა ზემოთ აღნიშნული ნაკლი გამოსწორდეს სოფლის მეურნეობის სფეროში დასაქმებულთა მიმართ. დაწესებულია, რომ კონვენცია ეხება ყველას ვინც თავისი საქმიანობით სოფლის მეურნეობასთან არის დაკავშირებული. აგრეთვე, კონვენციის მოქმედების სფეროში მოქცეულია სოფლის მეურნეობის სფეროში დასაქმებულთა ნებისმიერი გაერთიანება ისეთი ორგანიზაციების ჩათვლით, რომლებიც წარმომადგენლობითი საქმიანობითაა დაკავებული. ამასთან, არ არის სავალდებულო მათი საქმიანობა მხოლოდ აღნიშნული ფუნქციით იყოს შემოფარგლული.

მნიშვნელოვანია მე-2 მუხლი, რომლითაც განსაზღვრულია კონვენციის სუბიექტთა წრე. კერძოდ, აღნიშნულია: „**გერმინი** „**სოფლის მეურნეობის სფეროში დასაქმებული**“ ნიშნავს ნებისმიერ პირს დაკავებულს სოფლის მეურნეობის გაძლოდით, კუს-

გარული წარმოებით ან მსგავსი საქმიანობით სოფლის მეურნეობის სფეროში მიუხედავად იმისა ხელფასს ღებულობს, თუ მე-2 პუნქტის თანახმად წარმოადგენს თვითდასაქმებულ პირს, როგორცაა მფლობელი, მეწილე ან მცირე მფლობელ-მესაკუთრე“. ამავე მუხლის მე-2 პუნქტი იძლევა აღნიშნული სუბიექტის განსაზღვრებას და ადგენს, რომ მათ ეკუთვნით მხოლოდ ისეთი პირები, რომლებიც საკუთარ შემოსავალს უმთავრესად სოფლის მეურნეობას უკავშირებენ ან, რომლებიც მიწაზე საკუთარი სარგებლისათვის საქმიანობენ ოჯახის დახმარებით ან სხვა პირთა დახმარებით მათთან შემთხვევითი სამუშაოს შესრულების გზით, ამასთან ისინი არ უნდა მოიხმარდნენ: ა) მათთან მუდმივად დასაქმებულ პირებს; ბ) სეზონურ მუშაკთა არსებითად დიდ რაოდენობას; აგრეთვე მათ არ უნდა ჰქონდეთ გ) მიწის ნაკვეთები, რომლებსაც ამუშავებენ მეწილეები ან მფლობელები (მეიჯარენი).

ასეთ პირთა გაერთიანების უფლებები უნდა იყოს ზემოთ განხილულის მსგავსი და შეიძლება დაექვემდებაროს მიწის კანონს, რომლითაც არ უნდა დაწესდეს მათი უფლებების დამაბრკოლებელი რაიმე პირობა იმ პრინციპებისაგან განსხვავებით რაზეც ზემოთ გვქონდა საუბარი. ამ კონვენციაში აღნიშნულია, აგრეთვე, სახელმწიფოთა ვალდებულება შექმნან გაერთიანების უფლების წამახალისებელი მექანიზმები.

§23. კოლექტიური წარმომადგენლობა

გაერთიანებებთან დაკავშირებით საერთაშორისო აქტების მიმოხილვით ანალიზს დავასრულებთ წარმომადგენლობასთან დაკავშირებული საკითხების გაშუქებით. ამ სფეროში 135 კონვენციაზე შევაჩერებთ ყურადღებას და მხედველობაში მისი დამხმარე აქტი – 143 შსო რეკომენდაციაც გვექნება. კონვენცია ეხება მშრომელთა წარმომადგენლობის საკითხებს.

წარმომადგენლები აღჭურვილები არიან შევიწროებისა და

რაიმე დამოკიდებულების საწინააღმდეგო წესებით, თუკი ისინი მოქმედებენ ეროვნული კანონმდებლობის თანახმად ან კოლექტიური ხელშეკრულებების მიხედვით, ანდა დამსაქმებლებთან ერთობლივი შეთანხმების მიხედვით დათქმული საშუალებების გამოყენებით. აღნიშნულის სათანადო წესრიგი უნდა იძლეოდეს მათი ფუნქციების დროულად და ქმედითად ცხოვრებაში გატარების შესაძლებლობას. ამასთან გათვალისწინებული უნდა იყოს მეწარმე სუბიექტების მდგომარეობა და მოწყობა, მათ შორის რაოდენობრივი იმ თვალსაზრისით, რომ საწარმოს საქმიანობას არ შეექმნას დაბრკოლებები.

მე-3 მუხლის მიხედვით „მშრომელთა წარმომადგენელი: ნიშნავს პირს, რომელსაც ეროვნული კანონი ანდა პრაქტიკა აღიარებს ასეთად. წარმომადგენელი შეიძლება იყოს: **პროფკავშირის წარმომადგენელი, ანუ პირი, რომელიც დასახელებულია ან არჩეულია პროფკავშირის ან მისი წევრების მიერ; კანონის ან კოლექტიური პირობების დაცვით საწარმოს მუშაკთა მიერ საკუთარი ნებით არჩეული პირი, თუ მისი საქმიანობა მხოლოდ მოიცავს პროფესიული კავშირის განმგებლობაში შემავალ ურთიერთობას.**

მუშაკთა კატეგორია, რომლებიც წარმომადგენლობითი ფუნქციებით შეიძლება დაიგვირთონ განისაზღვრება ეროვნული კანონით, კოლექტიური ხელშეკრულებით, არბიტრაჟის ან სასამართლოს გადაწყვეტილებით. დასაშვებია საწარმოში პროფკავშირის და სხვა გზით არჩეული წარმომადგენელი ერთდროულად საქმიანობდნენ, ამასთან ერთმანეთის ფუნქციონირებას მათ ხელი არ უნდა შეუშალონ. ხელი უნდა შეეწყოს მათ კოორდინირებულ საქმიანობას.

სახელმწიფომ მისი სამართლებრივი სისტემის მიხედვით უნდა გაითვალისწინოს შესაბამისი მექანიზმები.

№ 143 რეკომენდაციების თანახმად წარმომადგენლებს უნდა მიეცეს ანაზღაურებადი სამუშაო დრო მათზე დაკისრებული მოვალეობების შესასრულებლად. ამასთან, მეწარმენი ვალდებული არიან დაუშვან ისინი საწარმოში იქნება ეს სამუშაო

ადგილი, თუ ადმინისტრაცია. ეს წესი უნდა ვრცელდებოდეს იმ წარმომადგენლებზეც, რომლებიც სხვა საწარმოში მუშაობენ. იმ წარმომადგენლებს, რომლებიც სამსახურებრივი დავალებებისაგან თავისუფალნი არიან მათი წარმომადგენლობითი დროის ამოწურვის შემდეგ უნდა ჰქონდეთ უფლება დაუბრუნდნენ აღრინდელ პროფესიულ საქმიანობას. საწარმომ ხელი უნდა შეუწყოს საწევრო გადასახადების აკრეფას და საამისოდ გამოყოს ადგილი თავის ტერიტორიაზე, აგრეთვე, უნდა იყოს დამუშავებული გაერთიანების წევრთათვის ინფორმაციის მიწოდების ღონისძიებების ჩატარება, მაგალითად, თვალსაჩინო ადგილას განცხადებების გამოფენა და სხვა.

თავი XVIII. კოლექტიური მოლაპარაკებების გამართვისა და ხელშეკრულების დადების უფლება

ზოგადი ხასიათის, კერძოდ ადამიანის უფლებებთან დაკავშირებული გაეროს აქტები განსახილველ საკითხებს არსებით ყურადღებას არ უთმობს. ისინი ასახულია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის აქტებში. კერძოდ, მისი კონსტიტუციის განუყოფელი ნაწილი ფილადელფიის დეკლარაცია და საკუთრივ ამ ორგანიზაციის 1998 წლის დეკლარაცია უმთავრეს პრინციპად მიიჩნევა კოლექტიური მოლაპარაკებების გამართვის აღიარებას შრომით ურთიერთობებთან დაკავშირებით.

§24 კოლექტიური მოლაპარაკებების გამართვა

კონვენცია 1949 წლის №98 კონვენცია კოლექტიური მოლაპარაკებების გამართვის უფლების შესახებ აწესებს კოლექტიური მოლაპარაკებების გამართვისა და წარმოების საერთაშორისო ნორმებს, რომლებიც, როგორც პრეამბულაშია მითითებული ეყრდნობა შეთანხმებულ პრინციპებს. მართალია კონვენციის სათაურით თუ ვიხელმძღვანელებთ მისი საგანი მოლაპარაკებების გამართვაა, მაგრამ პირველი მუხლები დისკრიმინაციის საწინააღმდეგო ნორმებს შეიცავს, რაც უკვე განვიხილეთ. ამჯერად მოლაპარაკებების გამართვასთან დაკავშირებულ ნორმებს გავაანალიზებთ.

მე-3 მუხლით დაწესებულია ქვეყნების ვალდებულება შექმნან სამართლებრივი მექანიზმები დასაქმებულთა და დამსაქმებელთა შორის უთანხმოებებისა და დავების მომწესრიგებელი გაერთიანებების საქმიანობის ცხოვრებაში გასაგარებლად.

მე-4 მუხლი ასეთი მექანიზმების რიცხვში მოიხსენიებს დასაქმებულთა და დამსაქმებელთა ნებაყოფლობითი მოლაპარაკებების გამართვის წახალისებასა და ხელშეწყობას, კოლექტიური

ხელშეკრულებების საფუძველზე. მე-5 და მე-6 მუხლი ეროვნული კანონების საგნად მიიჩნევს ასეთ მოლაპარაკებებში სამხედრო მოსამსახურეების, პოლიციელებისა და საჯარო მოხელეების მონაწილეობის საკითხის გადაწყვეტას და შესაბამისი ნორმების დაწესებას. ამასთან, საჯარო მოხელეები არ განიხილება ამ კონვენციის სუბიექტებად და ის არანაირად არ ეხება მათი სტატუსის ან მათი უფლებების განსაზღვრის საკითხებს.

როგორც ვხედავთ კონვენცია პრინციპად აწესებს დასაქმებულთა გაერთიანებებს შორის (უმეტეს შემთხვევაში ასეთ გაერთიანებებად პროფესიული კავშირები გამოდიან) და მეწარმეთა ან მათ გაერთიანებებს შორის მოლაპარაკებების აუცილებელ გამართვას, სანამ საქმე სასამართლო გარჩევამდე მივა.

განხილული კონვენცია ღიად გოვებს მრავალ საკითხს და ამ ხარვეზის გამოსასწორებლად შსო-მ აამოქმედა 1981 წლის № 154 კონვენცია „კოლექტიური მოლაპარაკებების შესახებ“ და მიიღო მასთან დაკავშირებული № 163 რეკომენდაციები, რომლებიც ეფუძნება № 98-ე კონვენციის პრინციპებს და მოიცავს მოლაპარაკებების გამართვის კონკრეტულ ნორმებს, რომლებიც ძალაშია ნებისმიერი სამეწარმეო საქმიანობისათვის. კონვენცია და რეკომენდაციები არ ვრცელდება საჯარო სამსახურზე, სამხედრო და პოლიციური სტრუქტურების ჩათვლით. ამ უკანასკნელთა მიმართ ეს კონვენციაც საკითხის გადაწყვეტას ეროვნულ კანონმდებლობას ანდობს.

კონვენციის მე-2 მუხლი განმარტავს: “... გერმინი „კოლექტიური მოლაპარაკება“ მოიცავს ყველა მოლაპარაკებას, რომლებიც იმართება ერთი მხრივ დამქირავებელსა (დამსაქმებელსა), დამქირავებელთა ჯგუფსა, ანდა დამქირავებელთა ერთ ან მეტ გაერთიანებას და მეორე მხრივ დასაქმებულთა ერთ ან მეტ გაერთიანებას შორის იმ მიზნით, რომ: ა) მოწესრიგდეს შრომითი ურთიერთობების პირობები და მოთხოვნები; ბ) ურთიერთობები დასაქმებულთა და დამსაქმებელთა შორის; გ) ურთიერთობები დამსაქმებელთა ან მათ გაერთიანებას და დასაქმებულთა გაერთიანებას (გაერთიანებებს) შორის“. მომდევნო ნორმაში

გათვალისწინებულია მოლაპარაკებებში წარმომადგენლების მონაწილეობა იმ ფარგლებში, რაც დადგენილია ეროვნული კანონმდებლობით.

კონვენცია ეხება მოლაპარაკებების გამართვისა და წარმოების მეთოდებს და ეროვნული კანონმდებლობისა და პრაქტიკის მიხედვით შესაძლებლად მიიჩნევს საარბიტრაჟო (მომრიგებლური) პროცედურების გამოყენებას დათქმით, თუ კოლექტიური ხელშეკრულებით სხვა უფრო ქმედითი საშუალება არ არის არჩეული ამ მიზნებისათვის.

მე-5 მუხლი სახელმწიფოებს ავალებს ხელი შეუწყოს კოლექტიური მოლაპარაკებების გამართვას და ზემოთ აღნიშნული საშუალებების ცხოვრებაში გაგარებას. მითითებულია, რომ დასაქმებულთა და დამსაქმებელთა მიერ შეთანხმებული პროცედურების გამოყენება უნდა წახალისდეს. ამასთან, კოლექტიური მოლაპარაკება არ უნდა დააბრკოლოს პროცედურული ნორმების არ არსებობამ, აგრეთვე, დადგენილი ნორმების შეუსაბამობამ კოლექტიური მოლაპარაკებების გაძლიერებაში.

კონვენცია ხაზს უსვამს, რომ მისი ნორმები არ აბრკოლებს მოლაპარაკებების წარმოებას მომრიგებლური ან არბიტრაჟული წესით, თუ ისინი იმართება ნებაყოფლობით.

მე-7 მუხლი აწესებს, რომ სახელმწიფო ორგანოების მიერ ზომების მიღებას წინ უნდა უძღოდეს კონსულტაციები და შეთანხმება (მისი მიღწევის შესაძლებლობა თუ არსებობს) ამ ორგანოთა, დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა გაერთიანებებს შორის. ყველა შემთხვევაში არ უნდა შეიბღალოს კოლექტიური მოლაპარაკებების გამართვის თავისუფლება.

№ 163 რეკომენდაციებით მოცემულია ზოგიერთი მნიშვნელოვანი საკითხის დეტალიზაცია. აღსანიშნავია მე-4 მუხლის პირობა, რომ კოლექტიური მოლაპარაკებების წარმოება არ იმდუღება რომელიმე კონკრეტული საწარმოთი ან საწარმოთა ჯგუფით და დასაშვებიადაა მიჩნეული რეგიონული ან დარგობლივი მოლაპარაკებების გამართვა აღნიშნული პრინციპების დაცვით. ამასთან, დაცული უნდა იყოს შესაბამისი კოორდინა-

ცია, მოლაპარაკებების მხარეთა ღონის გათვალისწინებით. დანარჩენში რეკომენდაციები მეტი დაწვრილებით ეხება ინფორმაციის მიწოდებისა და წვდომის შესაძლებლობებს, განურჩევლად იმისა საჯარო თუ კერძო სამართლებრივი სუბიექტებია მოლაპარაკებების მხარეები.

განხილული რეკომენდაციები მითითებას იძლევა **შედაფებების (ჩივილის) შესახებ 1967 წლის № 130 რეკომენდაციებზე (Examination of Grievances Recommendation).**

§25. კოლექტიური ხელშეკრულებები

კოლექტიურ მოლაპარაკებებთან მჭიდრო კავშირშია კოლექტიური ხელშეკრულებების შესახებ ნორმები, რომლებიც მოცემულია **1951 წლის № 91 რეკომენდაციებში „კოლექტიური ხელშეკრულებების შესახებ“**. მასში მოცემული ნორმები მნიშვნელოვანი საერთაშორისო ძალისაა, რადგან კონვენცია ამ სფეროში არ დადებულა.

მითითებულია, რომ სახელმწიფოებში უნდა დადგინდეს სამართლებრივი მექანიზმები და საშუალებები მხარეთა შორის შეთანხმების, კანონის ან სხვაგვარი დანაწესის მეშვეობით, რითაც განისაზღვრება მისაღები პირობები და მოთხოვნები მოლაპარაკებების გამართვის, კოლექტიური ხელშეკრულების დადების, გადასინჯვის და განახლებისათვის და უნდა არსებობდეს აღნიშნული ღონისძიებების განხორციელებისათვის დახმარების შესაძლებლობა.

რეკომენდაციებში მოცემული განსაზღვრების თანახმად „კოლექტიური ხელშეკრულება“ ნიშნავს წერილობით დადებულ ხელშეკრულებას, რომლის საგანიცაა სამუშაო პირობები და დასაქმების მოთხოვნები, თუ ის დადებულია № 154 კონვენციაში მითითებული მხარეთა მიერ. ამასთან, თუ გაერთიანებები არ არსებობს მხარეთა სახელით ხელშეკრულება შეიძლება დაიდოს დადგენილი წესით არჩეული და დანიშნული წარმომად-

გენლების მიერ. ოღონდ აკრძალულია მხარედ არჩევა იმ პირებისა, კერძოდ, დასაქმებულთა გაერთიანებებისა, რომლებსაც ფულადი სახსრები გამოეყოფა მეწარმეების მიერ.

კოლექტიური ხელშეკრულების ძალა უპირველესად ის არის, რომ დაუშვებელია ინდივიდუალურ შრომით ხელშეკრულებებში ისეთი დებულებების შეტანა, რომლებიც ეწინააღმდეგება კოლექტიურ ხელშეკრულებებს. თუ ასეთი დებულებები მოხვდა ინდივიდუალურ ხელშეკრულებაში, მაშინ ისინი ბათილად უნდა ჩაითვალოს. ამასთან, კოლექტიური ხელშეკრულების საწინააღმდეგოდ ისეთი დებულებებიც ითვლება, რომლებიც უფრო ხელსაყრელია დასაქმებულისათვის. ეს ნორმა, ჩვენი აზრით, არაკეთილსინდისიერების გამოვლინების დაუშვებლობისკენაა მიმართული, რადგან სხვა დასაქმებულები შეიძლება დაჩაგრულ მდგომარეობაში აღმოჩნდნენ, ვინაიდან, როგორც რეკომენდაციებით არის მითითებული კოლექტიური ხელშეკრულების პირობები ძალშია საწარმოს ყველა მუშაკისათვის.

რეკომენდაცია ხაზგასმით აღგენს, რომ კოლექტიური ხელშეკრულება სრულად ან ნაწილობრივ, ეროვნული კანონმდებლობით დადგენილ ჩარჩოებში, უნდა გავრცელდეს ყველა დამსაქმებელსა და დასაქმებულზე, რომლებიც მოქცეულია კოლექტიური ხელშეკრულებით დათქმულ სამრეწველო დარგობრივ და გერიტორიულ საზღვრებში. ეროვნული კანონმდებლობით შეიძლება განისაზღვროს: დასაქმებულთა და დამსაქმებელთა რაოდენობა, რაც საქმიანობის მოცემული სფეროსათვის მნიშვნელოვან წილს უნდა შეადგენდეს; კოლექტიური ხელშეკრულების ძალის გავრცელების მოთხოვნის წამყენებელი სუბიექტები, რომლებიც უნდა შეირჩეს იმ გაერთიანებათა რიცხვიდან, რომლებიც მისი მხარეები არიან; იმ პირების მიერ შედავების შესაძლებლობა, რომლებმაც უნდა გავრცელდეს კოლექტიური ხელშეკრულების ძალა.

დადგენილია, რომ კოლექტიური ხელშეკრულების განმარტებისათვის, როდესაც სახეზეა საწინააღმდეგო მოსაზრებებიდან გამომდინარე უთანხმოება, უნდა არსებობდეს ასეთი ღაგების

განხილვის პროცედურა განსაზღვრული მხარეთა შეთანხმებით, კანონით ან სხვა დანაწესით.

კოლექტიური ხელშეკრულების შესრულების მეთვალყურეობა უნდა იყოს უზრუნველყოფილი მისი მხარე გაერთიანებების მიერ, ან სახელმწიფო ორგანოების მიერ ანდა სპეციალურად შექმნილი ორგანოების მიერ.

კოლექტიური ხელშეკრულების მხარე დამსაქმებლები ვალდებული არიან გააცნონ დასაქმებულებს მისი ტექსტი და მასთან დაკავშირებული ყველა მონაცემი, მაგალითად, რეგისტრაციისა და ცვლილებების შესახებ, აგრეთვე, შეატყობინონ მოქმედების ვადა იმის ჩათვლით, თუ როდის არის დათქმული გადასინჯვა ან მოშლა.

განხილულ საკითხებთან გარკვეული კავშირი აქვს **1978 წლის № 150 კონვენციას „შრომის ადმინისტრირების შესახებ“**. ეს კონვენცია საინტერესო იმითაა, რომ ასახელებს და განსაზღვრავს იმ სახელმწიფო უფლებამოსილ ორგანოს, რომელსაც ეკისრება ვალდებულება განახორციელოს ზედამხედველობა, შეიმუშაოს კანონმდებლობა და მიიღოს მონაწილეობა მოლაპარაკებებებში, მათ შორის, გრიპარტიზმის პრინციპით და შრომის მართვასთან დაკავშირებით შეასრულოს სხვა ღონისძიებები, რომლებიც უფრო ეფექტურს გახდის შრომის ადმინისტრირების სისტემის ფუნქციონირებას. კონვენციაში მითითებულია ამ სისტემის შემადგენელი პირები, ესენია: ყველა საჯარო პირი, რომლებსაც დაკისრებული აქვთ მოვალეობა ან დაკავებულია შრომის ადმინისტრირებით. ამასთან, მნიშვნელობა არა აქვს ისინი სამინისტროში შემავალი ერთეულებია, თუ საჯარო სააგენტოებია, მათ შორის, რეგიონული, ადგილობრივი ან სხვა ფორმის დეცენტრალიზებული ადმინისტრაციული ერთეული, აგრეთვე, რომელიმე ინსტიტუციური სხვა ორგანო, რომელიც აღნიშნულ სტრუქტურებს კოორდინაციას გაუწევს, კონსულტაციებს მისცემს და მონაწილეობას მიიღებს დამსაქმებლებთან და დასაქმებულებთან მოლაპარაკებებში.

უშუალოდ მოლაპარაკებებთან დაკავშირებული საკითხების გადაწყვეტისას მნიშვნელოვანია ნებაყოფლობითი არბიტრაჟული და მომრიგებლური წესით მათი ჩაგარების საკითხებსაც შევხვით. ისინი მოცემულია შსო-ს 1951 წლის №92 რეკომენდაციებში „ნებაყოფლობითი მომრიგებლობისა და არბიტრირების შესახებ“.

ნებაყოფლობითი მომრიგებლობის სამართლებრივი მექანიზმები ხელს უნდა უწყობდეს დამჭირაველებსა და დამსაქმებლებს შორის დავების წარმოქმნის პრევენციას და მათი გადაწყვეტის გზების მოძებნას. როდესაც მომრიგებლობა ეწყობა ერთობლივ საფუძველზე, მაშინ მხარეთა წარმომადგენლობა თანაბარი უნდა იყოს. მომრიგებლობის პროცედურა არ უნდა ითვალისწინებდეს რაიმე საფასურის გადახდას, ხოლო დრო უნდა იყოს მინიმუმამდე დაყვანილი. სამომრიგებლო განხილვა შეიძლება იყოს ინიცირებული მხარეთა მიერ ან შრომის ადმინისტრაციულ სისტემაში შემავალი ერთეულის მიერ.

თუკი დავა დასაქმებულებსა და დამსაქმებლებს შორის გადაეცა სამომრიგებლო განხილვისათვის ამ წესით საქმის გადაწყვეტას ყოველგვარი წახალისება ეკუთვნის, რათა თავიდან იყოს აცილებული გაფიცვა ან ლოკაუტი. ასევე, თუ დავა განსახილველად არბიტრაჟს გადაეცა, მაშინ ხელი უნდა შეეწყოს ასეთ წესს, რათა სამართლიანი გადაწყვეტილება იყოს გამოტანილი, რაც საბოლოო ჯამში თავიდან აგვაცილებს გაფიცვას ან ლოკაუტს.

თუ ზემოთ განხილულს დავაკვირდებით, მაშინ, საერთაშორისო ნორმებიდან გამომდინარე, კოლექტიურ ხელშეკრულებებთან და მოლაპარაკებებთან მჭიდროდ დავაკავშირებთ გაფიცვისა და ლოკაუტის უფლებებს. შესაბამისად მიზანშეწონილად მიგვაჩნია ამ უფლებების მოწესრიგებას შევხვით საერთაშორისო დონეზე. გაფიცვისა და ლოკაუტის მომწესრიგებელი სპეციალური საერთაშორისო აქტები არ არსებობს, მათ შორის შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ მიღებული. ეკუთვნის რა ადამიანის უფლებათა რიცხვს გაფიცვის უფლება გამომდინარეობს ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცი-

იდან. მაგრამ, რამდენადაც ერთი ადამიანის გაფიცვა შედეგს ვერ გამოიღებს გაფიცვის აქტი აუცილებლად დაკავშირებულია კოლექტიურ ქმედებებთან, ანუ მრავალი ადამიანის მიერ გაფიცვასთან. კოლექტიური ხასიათის გამო გაფიცვის მოწესრიგებას პოლიტიკური ნების გამოვლინებაც სჭირდება, როგორც ვიცით, დიქტატორული რეჟიმის სახელმწიფოებისათვის გაფიცვა იდეოლოგიურად მიუღებელია.

§26. გაფიცვა და ლოკაუტი

თანამედროვე ვითარებაში ნებისმიერი სახელმწიფო და რეგიონული გაერთიანება, მათ შორის ევროკავშირი, პატივს სცემს ადამიანის უფლებების დაცვის საყოველთაო პრინციპებს და ზოგადად გაფიცვის უფლებას აღიარებს. ეროვნულ დონეზე სახელმწიფოები გაფიცვის უფლებას და მისი გამართვის მოწერიგებას შრომის სამართლით (მაგალითად, საქართველო) ან სპეციალური აქტებით აწესრიგებენ. რეგიონულ დონეზე კი რეგიონული, მათ შორის ზოგადი აქტებით. მაგალითად, **ევროპის სოციალური ქარტია** აწესებს ვალდებულებას, მიმართულს ხელი შეეწყოს მომრიგებლობისა და ნებაყოფლობითი არბიგრირების მექანიზმების შექმნასა და გამოყენებას შრომითი დავების გადასაწყვეტად. ქარტია აღიარებს დასაქმებულთა და დამსაქმებელთა უფლებას იმოქმედონ კოლექტიურად, როდესაც საქმე ეხება განსაკუთრებულ ჩიხში შესული დავების მოგვარებას. ერთ შემთხვევაში, როდესაც ინტერესთა დაცვის კოლექტიურ ქმედებებს დასაქმებულები მიმართავენ ეწყობა გაფიცვა, ხოლო მეორე შემთხვევაში დამსაქმებლები საწინააღმდეგო ქმედებას მიმართავენ ლოკაუტის სახით.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის აქტებიდან ზემოთ განხილული №92-ე რეკომენდაციები შეიცავს გაფიცვაზე და ლოკაუტზე მითითებას, მაგრამ სამართლებრივ ჩარჩოებს არ აწესებს. არც სხვა მსო აქტი აწესრიგებს აღნიშნულ ინტერეს-

თა დაცვის კოლექტიური ქმედებების მოწყობას და მათ სამართლებრივ არსობრივ თუ პროცედურულ ნორმებს არ აღგენს. საკითხის მოგვარება ეროვნული სამართლისათვის არის დატოვებული. ამასთან, აღნიშნული რეკომენდაციის გარდა მხედველობის არეში უნდა იყოს მოქცეული № 87-ე კონვენციის პრინციპები, საიდანც გაფიცვის და ლოკაუტის უფლება ირიბად გამომდინარეობს. გაერთიანებების თავისუფლებას უკავშირებენ სპეციალისტები კოლექტიური ქმედებების განხორციელების საკითხებს. თუკი იქნება აკრძალული გაფიცვის მოწყობა, მაშინ მათი აზრით, კოლექტიური ისეთი ქმედების განხორციელება, რომელიც აღამიანთა გაერთიანებაში მონაწილეობა იქნება დისკრიმინაციად განიხილება. აქედან გამომდინარე, აღნიშნული კონვენცია გაფიცვის თავისუფლების უფლებასაც მოიცავს.

თავი XIX. შრომის პირობებთან დაკავშირებული საერთაშორისო აქტები

ამ თავში წარმოვადგენთ შრომის პირობების საერთაშორისო სტანდარტების მომცველ შრომის ორგანიზაციის აქტებს. აღნიშნული აქტების ანალიზს და ვიწყებთ საკითხთა აქტუალობიდან გამომდინარე თანამიმდევრობით.

§27. სამსახურიდან დათხოვნის პირობები

შრომითი ურთიერთობების განხორციელების კონკრეტული პირობები, თანამედროვე შრომის სამართლის მიხედვით, რასაც საქართველოს შრომის სამართალიც მისდევს, დაკისრებული აქვს შრომის ხელშეკრულებას. კოლექტიური ხელშეკრულებების თავისებურებებს შრომითი ურთიერთობების მოწესრიგების კუთხით წინა ნაწილებში შევეხეთ, ამდენად საკითხს წარმოვადგენთ ძირითადად ინდივიდუალური შრომის ხელშეკრულების მაგალითზე.

სამსახურიდან დათხოვნის სამართლიანი პირობების დაწესება აქტუალურია მთელი მსოფლიოს მასშტაბით. გამომდინარე იქიდან, რომ ეროვნული კანონები ხშირად ბუნდოვანია და ხარვეზებს შეიცავს, რითაც ბოროტად შეიძლება ისარგებლონ დამსაქმებლებმა, რომლებსაც გაბატონებული მდგომარეობა აქვთ ხელშეკრულებების დადების შემდეგ, უსო დიდ ყურადღებას ამახვილებს საერთაშორისო სტანდარტების გამოყენებამ, რომლებიც მიმართულია ორმხრივი სამართლიანი პირობების დათქმამზე.

1982 წელს ამოქმედდა კონვენცია № 158 „დასაქმების შეწყვეტის შესახებ“ და მასთან მჭიდრო კავშირში მყოფი ამავე დასახელების რეკომენდაციები № 166. ამ აქტებმა ჩაანაცვლა 1963 წლის რეკომენდაციები. ახალი ნორმების მიღება განაპირობა

შრომის სამართლის მნიშვნელოვანმა განვითარებამ, დაკავშირებულმა ახალი ვითარების შეგუებასთან, რაც გამოიწვია გექნოლოგიურმა, ეკონომიკურმა და სოციალურმა ცვლილებებმა.

დასახელებიდან გამომდინარე კონვენცია სამსახურიდან დათხოვნას აწესრიგებს, ხოლო მე-3 მუხლი განმარტავს, რომ ნორმები ეხება დასაქმების შეწყვეტას, რომელიც დამსაქმებლის ინიციატივით ხდება.

კონვენცია პირველივე მუხლით ავალებს სახელმწიფოებს აამოქმედონ მასში მოცემული მოთხოვნები ეროვნულ დონეზე და მე-2 მუხლით განსაზღვრავს, რომ მისი მოქმედება ვრცელდება ეკონომიკური საქმიანობის ყველა სფეროზე, შესაბამისად მისი პირობები ძალაშია ყველა დასაქმებულისათვის. აქედან გამომდინარე, დასკვნა ერთმნიშვნელოვანია: კონვენცია უნივერსალური ხასიათისაა და ძალას ინარჩუნებს საჯარო თუ კერძო სექტორებში მოქმედ საწარმოთა და დაწესებულებებთან მიმართ.

კონვენციის სფეროდან შეიძლება გამოირიცხოს შრომითი ურთიერთობები წარმოქმნილი დროებითი, მოკლევადიანი შრომის ხელშეკრულებით (გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულების ჩათვლით), ან რომელთა მოქმედების ვადაც განსაზღვრულია კონკრეტული საქმის შესრულებისათვის საჭირო დროით. ასევე, შეიძლება კონვენციის აღნიშნული პრინციპები არ იყოს გამოყენებული ისეთი ხასიათის შრომის ურთიერთობებთან მიმართებაში, რომლებიც გამომდინარეობს სპეციფიური პირობების მქონე შრომის ხელშეკრულებებიდან, მაგალითად, როდესაც დასაქმებულია განსაკუთრებული კატეგორიის მუშაკი, რომლისთვისაც განსხვავებული პირობებია დაწესებული, ან როდესაც თავად დამსაქმებელი ერთეულის ხასიათი გამორჩეულია ჩვეულებრივისაგან.

მე-4, მე-5 და მენ მუხლებით მითითებულია სამსახურიდან დათხოვნის დაუშვებელი საფუძვლები, რომლებიცაა:

ა) გაერთიანების (იგულისხმება დასაქმებულთა ინტერესების დაცვის მიზნით შექმნილი) წევრობა, თუ საქმიანობა ხორ-

ციელდება სამუშაო საათების შემდეგ, ან სამუშაო საათებში, თუ დამსაქმებელს ასეთი საქმიანობის თანხმობა ადრე ჰქონდა მიცემული;

ბ) მშრომელთა წარმომადგენლობითი საქმიანობა;

გ) დამსაქმებლის წინააღმდეგ შედავების ან საჩივრის შეტანა და დავის პროცესში მონაწილეობა;

დ) რასა, კანის ფერი, ოჯახური მდგომარეობა, ოჯახური ვალდებულებები, ორსულობა, რელიგიური და პოლიტიკური შეხედულებები, ეროვნული წარმომავლობა ან სოციალური მდგომარეობა;

ე) სამსახურში გამოუცხადებლობა დელობასთან დაკავშირებული შევბულების დროს.

ვ) სამსახურში ღრობითი გამოუცხადებლობა ავადმყოფობის ან გრავმის მიღების შემთხვევაში, კანონმდებლობით განსაზღვრული პირობების დაცვით.

სამსახურიდან დათხოვნისათვის კონვენცია ითვალისწინებს გარკვეული პროცედურული ნორმების დაცვას. კერძოდ, დათხოვნა დაუშვებელია მანამ, სანამ დასაქმებულს არ მიეცემა შესაძლებლობა წარმოადგინოს ახსნა-განმარტებანი დათხოვნის მიზეზთან დაკავშირებით. ამ ნორმიდან გამონაკლისია ის შემთხვევა, როდესაც დამსაქმებელი არ მოელოდება რაიმე დამაჯერებელი ან მისაღები არგუმენტის მოტანას, მაგალითად, თუ დასაქმებულის უხეშად მცდარი მოქმედების გამო საწარმოს მიაღვა მნიშვნელოვანი ზიანი.

გარდა აღნიშნულისა, დასაქმებულს უნდა ჰქონდეს შესაძლებლობა თავისი უფლებების დასაცავად გამოიყენოს აღმინის-გრაციული ან სასამართლო შედავების სამართლებრივი საშუალებანი. ასეთი ქმედებები დასაქმებულმა შეიძლება განახორციელოს გონივრული პერიოდის განმავლობაში (ეროვნულმა კანონმდებლობამ უნდა განსაზღვროს ეს პერიოდი, ან საქმის ვითარებიდან გამომდინარე მოსამართლემ უნდა მიიღოს გადაწყვეტილება, თუ ასეთი ღროის პერიოდი დადგენილი არ არის). იგივე ეხება დამსაქმებელს, რომელიც გადაწყვეტს რაი-

მე გადაცდენის გამო დასაქმებულის განთავისუფლებას სამსახურიდან. თუ აღნიშნული ვადები არ იქნება დაცული ითვლება, რომ დასაქმებულსაც და დამსაქმებელსაც არ განუხორციელებიათ მათთვის მინიჭებული უფლებები, ამ კუთხით.

მნიშვნელოვანია ის ფაქტი, რომ სამსახურიდან განთავისუფლების მიზეზის მართებულობის მტკიცების გვირგვინის კონვენცია აკისრებს დამსაქმებელს. ეს ვითარება ეხება როგორც სასამართლო, ისე ადმინისტრაციულ პროცედურებს.

კონვენცია ითვალისწინებს მუშაკისათვის წინასწარ შეტყობინებას მისი სამსახურიდან განთავისუფლების შესახებ, რომელიც დამსაქმებელმა უნდა აცნობოს მას დროის გონივრულ პერიოდში. ჩვეულებრივ, ასეთ ვადას ეროვნული კანონმდებლობა ადგენს, თუ არ არის დადგენილი, მაშინ მას მოსამართლე განსაზღვრავს. ამ ნორმიდან გამომდინარე, დაუშვებელია მუშაკის განთავისუფლება წინასწარი შეტყობინების გარეშე (იმ შემთხვევების გარდა, როდესაც შეტყობინება მოკლებულია გონივრულ აზრს).

კონვენციის მე-10 მუხლი ადგენს, რომ თუ დასაქმებულის სამსახურიდან განთავისუფლება არ მოხდა მითითებული საფუძვლების მიზეზით, ან მიიჩნევენ უსამართლოდ, მაშინ დამსაქმებელი შეიძლება დავალდებულდეს ადაღინოს სამსახურში მუშაკი ან, საქმის ვითარების გათვალისწინებით, მიეცეს მას სათანადო ანაზღაურება.

სამსახურიდან დათხოვნის შემთხვევაში დასაქმებულისათვის დადგენილია გამოსასვლელი თანხის ან სხვა სახის მაგერიალური თანხის გაცემის აუცილებლობა, რომლის კონკრეტული წესი და ოდენობა დგინდება ეროვნული კანონმდებლობით ან პრაქტიკით.

გამოსასვლელი ან დასაქმებულის ოჯახისათვის დახმარებისათვის გამიზნული თანხის (მაგალითად, სამხედრო მოსამსახურის მეუღლისათვის) ოდენობა უნდა განისაზღვროს სამუშაო სტაჟის და ხელფასის სიდიდის მიხედვით, რომელსაც იხდის დამსაქმებელი უშუალოდ ან დასაქმებულთა შენაგანებზე დაფუძნებული ფონდი;

სამსახურიდან დათხოვნილ მუშაკს უნდა მიეცეს უმუშევრობისგან დაზღვევით გათვალისწინებული, ან სხვა თანხა დაწესებული სოციალური უსაფრთხოების უზრუნველყოფის შესაფერისი სახის მიხედვით, მაგალითად ხანდაზმულობისათვის ან ინვალიდობისათვის დადგენილი თანხა, ჩვეულებრივი პირობებით.

დასაშვებია აღნიშნული თანხების კომბინირებული გაცემა, თუ საქმეს შეეფერება. ანუ. კონვენციიდან გამომდინარე არ უნდა მივიჩნიოთ, რომ თუ დათხოვნილ მუშაკს მიეცა გამოსასვლელი თანხა მას სხვა თანხები აღარ უნდა მიეცეს.

კონვენცია იცავს დამსაქმებლის მაგერიალურ ინტერესებსაც, კერძოდ, მუშაკს შეიძლება არ მიეცეს რომელიმე მაგერიალური შეღავათით სარგებლობის უფლება, მაგალითად, ასეთი შედეგი დადგება საწარმოსათვის მნიშვნელოვანი ბიანის მიყენებისას.

კონვენცია, ასევე, ეხება მუშაკთა სამსახურიდან კოლექტიურ დათხოვნას ეკონომიკური, ტექნოლოგიური ან სტრუქტურული მიზეზების გამო, და აწესებს დამსაქმებლის მოვალეობას:

ა) დროულად მიაწოდოს მუშაკთა წარმომადგენლებს ინფორმაცია მიზეზების ახსნით, აუწყოს მათ მუშაკთა კატეგორიები და რაოდენობა და დრო, რომლის გასვლის შემდეგაც დაითხოვს მათ;

ბ) მოაწყოს საქმის ვითარების განხილვა მუშაკთა წარმომადგენლებთან იმ მიზნით, რომ გამოიძებნოს საშუალებანი, რომლებიც მინიმუმამდე დაიყვანს სამსახურიდან დასათხოვ მუშაკთა რიცხვს, ან შეარბილებს საზიანო შედეგებს, მაგალითად ალტერნატიული სამსახურის შეთავაზების გზით.

აღსანიშნავია ისიც, რომ კოლექტიური დათხოვნა (ერთდროული) შეიძლება იყოს შემოფარგლული მუშაკთა რაოდენობის გარკვეული პროცენტით, რასაც დაადგენს ეროვნული კანონმდებლობა ან კოლექტიური შეთანხმება. ამასთან, კოლექტიური დათხოვნის განზრახვა და კონკრეტული ვადები უნდა ეცნობოს სახელმწიფოს მიერ უფლებამოსილ ორგანოს.

კონვენციის მოთხოვნებს მეტ კონკრეტიკას 1982 წლის № 166

რეკომენდაციები სძენს. დაწესებულია ვალდებულება გაეწიოს შეღავათი ვადიანი ხელშეკრულებით დასაქმებულ მუშაკებს იმ მხრივ, რომ არ მოხდეს კონვენციით გათვალისწინებული შეღავათების უგულებელყოფა, თუ შრომითი ურთიერთობების შესრულება შეუძლებელია განუსაზღვრელი დროის განმავლობაში. ასეთი ვადიანი ხელშეკრულება არ უნდა განიმარტოს, თითქოს მას ძალა დამდგარი გარემოებების მიხედვით ეწურება.

სამსახურიდან დათხოვნის საფუძვლად არ შეიძლება იყოს აღებული მხოლოდ საპენსიო ასაკის მიღწევა. ასევე, დაუშვებელია სამსახურიდან განთავისუფლება სავალდებულო სამხედრო სამსახურის ან სხვა სამოქალაქო ვალდებულების შესრულების გამო სამსახურში გამოუცხადებლობის მიზეზით.

სამსახურიდან განთავისუფლება არ შეიძლება სამსახურებრივი გადაცდომის გამო, თუ ეროვნული კანონმდებლობის ან არსებული პრაქტიკის მიხედვით გადაცდომა ერთხელ მოხდა და არა განმეორებით. ამასთან, საჭიროა წინასწარი გაფრთხილება მიეცეს მუშაკს, რომ ის იქნება დათხოვნილი გადაცდომის გამეორების შემთხვევაში. სამსახურებრივი დავალების ან მოვალეობის არადაამკმაყოფილებლად შესრულებისას მუშაკს უნდა მიეცეს გონივრული დროის პერიოდი და შესაბამისი ინსტრუქციები მდგომარეობის გამოსასწორებლად.

დაწესებულია დამსაქმებლის ვალდებულება წერილობით აცნობოს მუშაკს განთავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილება. ამ შეწყობინების მიღების შემთხვევაში მუშაკს აქვს უფლება მოითხოვოს, ხოლო დამსაქმებელი ვალდებულია წერილობითვე აცნობოს განთავისუფლების მოტივები. ამასთან, დასაქმებულს უნდა მიეცეს გონივრული დრო სამუშაო საათების განმავლობაში სხვა სამსახურის მოსაძებნად და მას არ უნდა დაუკავდეს ამ დროის შესაგყვისი ხელფასი.

განთავისუფლების შემდეგ დამსაქმებელი ვალდებულია მისცეს მუშაკს საბუთი, რომელშიც ასახულია მისი შრომის პერიოდი და შესრულებული სამუშაოს ხასიათი დასაქმების პერიოდში. ამასთან, დასაქმებულის ინტერესებიდან გამომდინარე, დაუშვებ-

ლი ამ საბუთში რაიმე სხვა მონაცემის შეგანა, რომელიც უარყოფითად იმოქმედებს, მაგალითად სხვა სამსახურში მოწყობისას.

სამსახურიდან კოლექტიურ დატხოვრებთან დაკავშირებით რეკომენდაციები ავალებს სახელმწიფოებს, რომ უფლებამოსილმა ორგანოებმა დასაქმებულთა გაერთიანებებთან ერთად მიიღონ მონაწილეობა ასეთი ღონისძიებების გაგარების მიზანშეწონილობის დასადგენად და იმოქმედონ იმ მიმართულებით, რომ შერბილდეს ასეთი ღონისძიების შედეგი. შერბილება შეიძლება გამოიხატოს სხვა მუშახელის მიღების აკრძალვით, შემცირებისათვის შეზღუდული დროის პერიოდის დადგენით, მუშახელის შიდასაწარმოო გადაადგილებით, კვალიფიკაციის ამაღლების ან გადამზადების მიზნით სწავლების ორგანიზებით, სამუშაო საათების შემდეგ სამუშაოს შესრულების აკრძალვით, აგრეთვე, ჩვეულებრივი სამუშაო საათების შემცირებით.

შემცირებულ დასაქმებულებს უნდა მიეცეთ ხელახალი დასაქმების უპირატესი უფლება, თუ დამსაქმებელი ანალოგიური კვალიფიკაციის სამუშაოს შესასრულებლად ახლად იყვანს მუშაკებს. საამისოდ დამსაქმებელს შეუძლია დაადგინოს გარკვეული ვადა. თუ ასეთი შესაძლებლობა არ არსებობს დამსაქმებელი ვალდებულია დაეხმაროს შემცირებულ მუშაკებს ახალი სამსახურის მოძებნისას, რაზეც სპეციალურ მითითებას შეიცავს ადამიანური რესურსების შესახებ 1975 წლის შსო კონვენცია.

§28. ანაზღაურება

შსო ცალკე აქტებით აწესრიგებს ანაზღაურებასთან დაკავშირებულ საკითხებს. გამოსაყოფია 1949 წლის № 95 კონვენცია „ანაზღაურების უფლების დაცვის შესახებ“, რომელსაც ნაწილობრივ ავსებს 1992 წლის № 173 კონვენცია გადასინჯვის შემდეგ და მისი თანხვედრი რეკომენდაციები № 180. როდესაც შრომითი ურთიერთობები მყარდება სახელმწიფო დაკვეთით გათვალისწინებული სამუშაოების შესასრულებლად მხედველობა-

შია მისაღები 1949 წლის №94 კონვენცია „სამუშაო პირობების (საჯარო ხელშეკრულებების) შესახებ“, რომლის თანახმადაც სახელმწიფო დაკვეთით დაკავებული მხარეები – სახელმწიფო ორგანოთა კონტრაგენტები ვალდებული არიან თანამშრომლებს დაუნიშნონ ხელფასი, რომელიც არ იქნება ნაკლებად ხელსაყრელი სხვა შემთხვევაში იგივე სამუშაოების შემსრულებელთათვის დადგენილი ანაზღაურებისა.

№ 95 კონვენცია ეხება ყველა დასაქმებულს, რომელიც შრომის სანაცვლოდ დებულობს ხელფასს, რომლის მნიშვნელობაც განმარტებულია კონვენციის პირველი მუხლით. **ხელფასი ნიშნავს შრომის საზღაურს, მათ შორის, კომპენსაციას და შემოსავალს, რომელიც ინიშნება და გამოიანგარიშება ნებისმიერი წესით, დგინდება ფულადი შემოსავლის სახით და განმტკიცებულია ზეპირი ან წერილობითი ხელშეკრულებით.** დაინგერესებულ მხარეებთან განხილვის შემდეგ (იგულისხმება დამსაქმებლები და დასაქმებულები ან მათი გაერთიანებები, ან სხვა წარმომადგენლები) ამ კონვენციის მოქმედების სფეროდან შეიძლება გამოირიცხოს ის მუშაკები, რომელთა დასაქმების ვითარება და პირობები არ ეთანადება კონვენციის დებულებებს, თუ ისინი არ არიან დასაქმებულნი მხოლოდ „ხელის“ შრომით, ან, რომლებიც დასაქმებულნი არიან შინახელოსნური სამსახურით, ან მისი მსგავსი სამუშაოს შესრულებით. თუმცა სახელმწიფოები ვალდებული არიან მიიღონ ზომები ამ პირთა მიმართ კონვენციის დებულებების გამოყენების გავრცელებისათვის და მდგომარეობა ასახონ შსო-ში გაგზავნილ თავიანთ ყოველწლიურ პაგაკში.

ხელფასი უნდა იყოს გადახდილი გადახდის კანონიერი საშუალებით და არ დაიშვება გადახდა, მაგალითად, ობლიგაციით, ვაუჩერით ან სხვა სახის ანალოგიური საბუთით, რომელიც საფინანსო ვალდებულებას წარმოშობს. ამასთან, დასაშვებია დადგინდეს ხელფასის გაცემა საბანკო ჩეკის მეშვეობით. მითუმეტეს არ ეწინააღმდეგება კონვენციას ხელფასის გაცემა საბანკო საკრედიტო ბარათების მეშვეობით, რამაც ფართოდ მოიკიდა ფეხი მთელს მსოფლიოში, მათ შორის საქართველოშიც.

იკრძალება ხელფასის სანაცვლოდ ნივთიერი ნაგურით ანაზღაურება, მაგრამ ზოგიერთი სახის საწარმოში ასეთი რამ დასაშვებია ნაწილობრივ, თუკი ეს სასურველია, ან ჩვეულებრივი მოვლენაა, ოღონდ არ შეიძლება ხელფასის ნაცვლად ალკოჰოლური სასმელების მიცემა ნაწილობრივაც კი. თუკი საწარმოში არსებობს მაღაზია, რომელიც თანამშრომლებისათვის საყოველღეო პროდუქტით ვაჭრობს, არ დაიშვება მისი შეძენის დაძალება, ან ღირებულების ხელფასიდან გამოქვითვა მაშინაც კი, როდესაც შეღავათიანი ფასებია დაწესებული. კონვენციის ეს მოთხოვნა დაფუძნებულია ხელფასის განკარგვის თავისუფლებაზე.

მუშაკს ხელფასი უნდა მიეცეს უშუალოდ და რეგულარულად. ჯერადობა და ინტერვალი ღვინდება კანონმდებლობით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით. თუ ხელფასი გაიცემა ხელზე ფულადი სახსრების მიცემით, მაშინ ის სამუშაო ადგილზე უნდა მოხდეს და არა სხვაგან, მაგალითად, ბარში ან რესტორანში, ან გართობის სხვა ადგილას. ხელფასის გაცემის წესი მუშაკს უნდა ეცნობოს ნათლად, სამსახურში მიღებისას.

ხელფასიდან თანხის დაკავება, რომელიც არ ეთანადება ეროვნული კანონით დადგენილ გადასახდელებს ყოველად დაუშვებელია. მათ შორის დაუშვებელია დასაქმების შუამავალი პირისათვის ხელფასიდან გასამრჯელოდ რაიმე ოდენობის თანხის დაკავება.

დაუშვებელია ხელფასის გაცემის დაყადალება ან სხვა პირისათვის გადაცემა. ხელფასი, რომელიც მოთხოვნის უპირატესობით სარგებლობს უნდა გაიცეს პირველ რიგში. მათ შორის, როდესაც საწარმო ისტუმრებს ვალებს, ხელფასის გასტუმრება პირველ რიგში უნდა მოხდეს.

საერთაშორისო ნორმებით გათვალისწინებულია ხელფასის ქვედა მღვრის დადგენის პრინციპი, რომლის თანახმადაც მუშაკს უნდა მიეცეს ქვეყანაში არსებული მდგომარეობის თანადი მინიმალური საზღაური. ამ საკითხს ეხება **1970 წლის № 131 შსო კონვენცია „მინიმალური ხელფასის განსაზღვრის შესახებ“** და

ამავე წელს მიღებული მისი თანმხლები რეკომენდაციები № 135. არსებობს სხვა საერთაშორისო შსო აქტებიც, მაგალითად, 1928 წლის №26 კონვენცია „მინიმალური ხელფასის განსაზღვრის მექანიზმების შესახებ“, ამავე დასახელების 1951 წლის №99 კონვენცია და მისი რეკომენდაციები №89. ეს საერთაშორისო აქტები შემუშავებულია შესაბამისი დროის ერთგავროვნულ პრინციპებზე დაყრდნობით, რის გამოც ზოგიერთი ადამიანთა გარკვეულ ჯგუფს უკავშირდება, ხოლო ზოგმა აქტუალობა დაკარგა. აღნიშნულიდან გამომდინარე მიმოხილვას გავაგრძელებთ 1970 წლის მითითებული აქტების მიხედვით.

მინიმალური ხელფასის დადგენის მიზანია სიღარიბესთან ბრძოლა და მუშაკთა ოჯახების საარსებო მოთხოვნილების დაკმაყოფილება. ყველა სახელმწიფო ვალდებულია შექმნას კონვენციისა და რეკომენდაციების შესაბამისი მექანიზმები, რომლებიც მუშაკთა ყველა ჯგუფისათვის იქნება მისაღები, რაც მისცემს მათ საკუთარი ინტერესების სამართლებრივი დაცვის შესაძლებლობას, აღნიშნული კუთხით. ამასთან, ეროვნული სამართლებრივი აქტები შეიძლება ცალ-ცალკე გამოიცეს დასაქმებულთა ამა თუ იმ ჯგუფზე გავრცელებით. ხელფასის ქვედა ზღვარი უნდა დადგინდეს ჩამოთვლილი ნიშნების გათვალისწინებით, კერძოდ, მხედველობაშია მისაღები:

ა) დასაქმებულთა და მათი ოჯახების მინიმუმ მოთხოვნილების დაკმაყოფილება;

ბ) მოცემულ სახელმწიფოში არსებული ხელფასების ჩვეულებრივი დონე;

გ) ცხოვრებისათვის საჭირო ხარჯები (შეცვლილი ვითარების ჩათვლით);

დ) სოციალური შეღავათების დონე;

ე) ანალოგიური სოციალური ჯგუფების საცხოვრებელი სტანდარტები;

ვ) ეკონომიკური ფაქტორები, შეუქცევადი როგორცაა განვითარებისათვის საჭირო მოთხოვნილება და დასაქმების მაღალი დონის მიღწევა და შენარჩუნება.

ხელფასის დადგენილი ქვედა ზღვარი არ შეიძლება შემცირდეს შრომითი ურთიერთობების სუბიექტების ნებით, ხოლო მიღებული წესის დამრღვევი პირისათვის უნდა დაწესდეს შესაბამისი სანქციები. კონვენცია ყურადღებას ამახვილებს ხელფასის დროდადრო გადახედვის აუცილებლობაზე. ნათელია, რომ ხელფასის ქვედა ზღვრის განსაზღვრაში მონაწილეობა უნდა მიიღონ მხარეთა გაერთიანებებმა კოლექტიური მოლაპარაკებების საფუძველზე.

§29. სამუშაო და დასვენების დრო

სამუშაო დრო, ანაზღაურება და შრომის უსაფრთხო პირობები ის უმთავრესი ფაქტორებია, რომლებმაც ბიძგი მისცა საერთაშორისო მოძრაობას დასაქმებულთა უფლებების დაცვისათვის, რამაც, საბოლოო ჯამში, გამოიწვია საერთაშორისო სტანდარტების დამკვიდრება. ამიგომ სრულიად გასაგებია თუ რატომ მიეძღვნა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის პირველივე კონვენცია სამუშაო დროისადმი საერთაშორისო მოთხოვნების დაწესებას. მიუხედავად იმისა, რომ № 1 კონვენცია „**სამუშაო დროის (მრეწველობა) შესახებ**“ (Hours of Work (Industry) Convention) შსო ჯერ კიდევ 1919 წელს არის მიღებული მას თავისი მნიშვნელობა დღესაც არ დაუკარგავს და მისი ძირითადი მოთხოვნების გაშუქებით დაფიწყებთ თემის განხილვას.

კონვენცია ვრცელდება მრეწველობის სფეროზე, რაც დასახელებიდანვე ირკვევა. პრეამბულიდან გამომდინარეობს, რომ კონვენცია მთლიანადაა აგებული პრინციპზე: **8 საათიანი სამუშაო დღე, ანუ 48 საათიანი სამუშაო კვირა.**

კონვენცია ჩამოთვლის საწარმოებს, რომლებიც მრეწველობაში შედის, ესენია:

- ა) მინერალური საბადოების მომპოვებელი საწარმოები;
- ბ) საწარმოები, სადაც ნივთები მზადდება, გარდაიქმნება, სუფთავდება, შეკეთდება, აღდგება, მოირთვება, მიიღებს საბო-

ლოო სახეს (მაგალითად, დაიშლება ან დაქუცმაცდება), მიესადაგება ვაჭრობის პირობებს, ამ სფეროს ეკუთვნის, აგრეთვე, გემთმშენებლობა, ენერჯის გენერაცია, ტრანსფორმაცია და გადაცემა;

გ) საწარმოები, სადაც ხდება ნაგებობათა აღმართვა, გადაკეთება, ვარგისად შენარჩუნება, შეკეთება, სახეცვლა და დაშლა, აგრეთვე, ელექტრო-, გაზ-, წყალ-წარმოება, ამასთან, ნაგებობებზე განიხილება შენობა (ცალკე აღებული საძირკველი), რკინიგზა, გრამფაი, ნავსაყუდელი, ნავსაყუდელის საგვირთო პლატფორმა (დოკი), კაშხალი, არხი, სახმელეთო წყალსატარი, გზა, გვირაბი, ხიდი, ვიადუკი, საკანალიზაციო გაყვანილობა, დრენაჟი, ჭა (ჭაბურღილი), საგელეგრაფო ან საგელეფონო დანადგარი;

დ) გვირთისა და მგზავრების გადამზიდი (საწყობებისა და ნავსაყუდელის საგვირთო პლატფორმების ჩათვლით) საწარმოები (მათ შორის, რკინიგზითა და წყლით);

სახელმწიფოებს უფლება აქვთ დააწესონ მოთხოვნები, რომლებიც გააცალკევებენ კომერციულ საქმიანობას სამრეწველო-საგან.

აღნიშნულ სფეროში დასაქმებულთა (გარდა ოჯახური ნიშნით მოქმედ საწარმოებში მომუშავეთა) სამუშაო დროის მაქსიმალური ხანგრძლივობა კონვენციის მე-2 მუხლით განისაზღვრა 8 საათით დღეში და 48 საათით კვირის განმავლობაში. დროის ეს ხანგრძლივობა შეიძლება არ გავრცელდეს ხელმძღვანელ მუშაკებზე, აგრეთვე, კონფიდენციალური ხასიათის საქმიანობით დაკავებულ პირებზე.

იმ შემთხვევაში, როდესაც მოცემული ქვეყნის ჩვეულებიდან ან კოლექტიური ხელშეკრულებიდან გამომდინარე რომელიმე დღეს სამუშაო დრო არ შეადგენს 8 საათს დანაკლისი შეიძლება სამუშაო კვირის სხვა დღეზე გადაინაწილდეს, მაგრამ არ დაიშვება სამუშაო დროის გახანგრძლივება 1 საათზე მეტი დროით.

ცვლაში მომუშავეთათვის შეიძლება დაწესდეს დღეში 8 საათზე, ხოლო კვირაში 48 საათზე მეტი სამუშაო დრო, მაგრამ

იმის გათვალისწინებით, რომ მაქსიმუმ 3 კვირის განმავლობაში ნამუშევარი საშუალო დრო არ უნდა აღემატებოდეს დღეში 8 საათს და კვირაში 48 საათს.

როდესაც სამუშაო უწყვეტად უნდა შესრულდეს ცვლების რეჟიმით, შეიძლება დაწესდეს 8 საათზე მეტი ხანგრძლივობის სამუშაო დღე, ხოლო სამუშაო კვირის ხანგრძლივობამ არ უნდა გადაამეტოს 56 საათს. ამასთან, მუშაკებს უნდა მიეცეს დასვენების ჩვეულებრივი დროის პერიოდი.

დაწესებული სამუშაო დროის ხანგრძლივობა განსაკუთრებულ შემთხვევებში (დროებითი აუცილებელი ღონისძიებების გატარებისას) შეიძლება არ იყოს დაცული.

კონვენციის მე-5 მუხლი დასაშვებად მიიჩნევს შრომის პირობები მიესადაგოს განსაკუთრებულ მდგომარეობას. დასაქმებულთა და დამსაქმებელთა კოლექტიური შეთანხმებით შეიძლება დადგინდეს უფრო მეტი ხანგრძლივობის სამუშაო დღე, ოღონდ სამუშაო კვირის საშუალო დრო არ უნდა აღემატებოდეს 48 საათს, სამუშაო კვირების იმ რაოდენობაზე გადანაგარიშებით, რომელიც მოცემულია კოლექტიურ ხელშეკრულებაში.

თუ რომელიმე საწარმო დაარღვევს ამ წესს ქვეყანაში უნდა არსებობდეს პასუხისმგებლობის შესაბამისი ზომების დაკისრების შესაძლებლობა.¹

კომერციულ და ადმინისტრაციულ სექტორში დასაქმებულთათვის სამუშაო დროის საერთაშორისო მოთხოვნები დაწესდა მოგვიანებით მიღებული **1930 წლის შსო კონვენციით № 30 „სამუშაო დროის (კომერცია და ოფისები) შესახებ“ (Hours of Work (Commerce and Offices)).**

მოცემულია დასაქმების ის სფერო, რომელზეც კონვენცია ავრცელებს ძალას. აღნიშულია, რომ კონვენცია ვრცელდება

1 საინტერესოა, რომ კონვენცია სპეციალურ მუხლებს შეიცავს იაპონიისა და ბრიტანული ინდოეთის, აგრეთვე, საბერძნეთის მიმართ (ეს იმ დროის მდგომარეობის გამოძახილია), ხოლო ჩინეთსა, სპარსეთზე და სიამზე (თანამედროვე ტაილანდი) კონვენცია არ გავრცელდა – მათ მიმართ მომავალ შსო კონვენციებზე გამომუშავდა მოთხოვნები.

კერძო და საჯარო სექტორზე ისეთ საწარმოებსა და ოფისებზე, რომლებიც ეკუთვნის:

ა) ნებისმიერ კომერციულ ან სავაჭრო საწარმოებსა ან დაწესებულებებს საფოსტო, სატელეგრაფო და სატელეფონო მომსახურების სფეროში მოქმედთა ჩათვლით;

ბ) ნებისმიერ დაწესებულებებსა და ადმინისტრაციული მომსახურებით დაკავებულ დაწესებულებებს, სადაც დასაქმებულები უმთავრესად არიან დაკავებულნი საოფისე საქმიანობით;

გ) სამრეწველო და კომერციული ხასიათის შერეული საქმიანობით დაკავებულ დაწესებულებებს, რომლებიც არ ეკუთვნის უშუალოდ სამრეწველო სექტორს.

კონკრეტულად რომელი საწარმო ან დაწესებულება ეკუთვნის კონვენციის ამ ჩამონათვალს განსაზღვრავს ცალკეული სახელმწიფო.

კონვენცია არ ვრცელდება იმ პირებზე, რომლებიც დაკავებულნი არიან სამკურნალო, უმწეო და უპაგრონოთა მოვლა-პატრონობის დაწესებულებებში, აგრეთვე, პერსონალზე, რომელიც საქმიანობს დაწესებულებებში, სადაც გონებრივი გადახრის მქონე ადამიანებია მოთავსებული; სასტუმროებში, რესტორნებში, პანსიონატებში, კლუბებში, კაფეებში და სხვა დასასვენებელ ადგილებში მომუშავე პირებზე; სამოგადოებრივ გასართობ დაწესებულებებში მომუშავეებზე, მათ შორის, თეატრებში.

განმარტებულია, რომ სამუშაო დრო მოიცავს დროის იმ მონაკვეთს, რომლის განმავლობაშიც დასაქმებულები დამსაქმებლის განკარგულებაშია. ამ დროში არ შედის ის პერიოდი, როდესაც დასაქმებული ისვენებს დამსაქმებლისაგან დამოუკიდებლად (იგულისხმება დასვენებისა და არა შესვენების დრო). მაქსიმალური სამუშაო დრო დადგენილია იმავე ფარგლებში, რაც № 1 კონვენციით არის გათვალისწინებული.

კონვენციის თანახმად, სამუშაო დრო არ უნდა აღემატებოდეს 10 საათს დღეში, № 1 კონვენციის მიხედვით 8 საათზე მეტი პერიოდით დაწესების შემთხვევაში.

განსაკუთრებული შემთხვევებით გამოწვეული გარემოებების დროს სამუშაო საათების გაზრდა დასაშვებია (მათ შორის, ამ შემთხვევების გამო დაკარგული დროის ასანამდარებლად) მაქსიმუმ 30 დღის განმავლობაში. ამ შემთხვევებშიც სამუშაო დრო არ უნდა იყოს 10 საათზე მეტი დღეში, ხოლო გახანგრძლივება 1 საათზე მეტი ხნით არ დაიშვება.

დანარჩენში ეს კონვენცია ეხმიანება №1 კონვენციას, საკუთარი თავისებურებების გათვალისწინებით, მათ შორის ჩამოთვლის შემთხვევებს, როდესაც წარმოების შეუფერხებელი საჭიროებით გამოწვეული მიზეზებითაა დასაშვები სამუშაო დროის გახანგრძლივება.

თანამედროვეობისადმი მისადაგებას ისახავს მიზნად **1935 წლის №47 შსო კონვენცია „40 საათიანი სამუშაო კვირის შესახებ“**. ეს კონვენცია სავალდებულოდ თვლის სამუშაო კვირის არაუმეტეს 40 საათიანი დროის პერიოდის დაწესებას. დათქმა ერთია – ასეთმა დანაწესმა არ უნდა გამოიწვიოს ცხოვრების ღონის დაქვეითება, ანუ ერთდროულად უნდა გატარდეს ისეთი ღონისძიებები, რომლებიც აღნიშნული უარესი შედეგის დადგომას არ დაუშვებს.

სამუშაო კვირის შემცირების მიზნით **1962 წელს მიღებულია და მოქმედებს შსო რეკომენდაციები №116**, რომელთა თანახმადაც 48 საათს აღმატებული სამუშაო კვირა დაუყოვნებლივ უნდა შემცირდეს, ხოლო 48 საათიანი და ნაკლები პერიოდის სამუშაო კვირის შემთხვევაში უნდა იყოს შემუშავებული სამართლებრივი ღონისძიებები მიმართული ამ დროის შემცირებაზე 41 საათამდე ან ნაკლები დროის პერიოდამდე. ეს მოთხოვნა საქართველოში შესრულებულია, როგორც ვიცით კერძო სექტორში სამუშაო კვირა 41 საათიანია, ხოლო საჯარო სექტორში 40 საათიანია.

საერთაშორისო აქტები დასაშვებად მიიჩნევენ შემცირებული სამუშაო დროის დაწესებას ცალკეულ შემთხვევებში. ასეთ შესაძლებლობას ეხება **1994 წლის №175 კონვენცია „შეკვეცილი სამუშაო დროის შესახებ“**, მოქმედებს აგრეთვე ამავე წელს მი-

ღებულის № 182 რეკომენდაციები „შემცირებული დროით მუშაობის შესახებ“ (Part-Time Work Recommendation). იმ პრინციპის გათვალისწინებით, რომ დასაქმებულებს საკუთარი ამოცანების შესრულების თავისებურებებიდან გამომდინარე შეუძლიათ დაასაქმონ მუშაკები შეკვეცილი სამუშაო დროით დაწესდა საერთაშორისო ნორმები. კონვენციით განისაზღვრა შეკვეცილი სამუშაო დროით დასაქმებულთა წრე და მათ მიეკუთვნა პირები, რომელთა ნორმალური სამუშაო დრო ნაკლებია სრული დროის თანადი დროით დასაქმებულ პირთა სამუშაო დროზე. ასეთი დრო შეიძლება განისაზღვროს გასამუშალებით სამუშაო კვირის ანგარიშით ან სხვა პერიოდით. სრული დროის თანადი დროით დასაქმებულებს ეკუთვნის პირები:

- რომელთა შრომითი ურთიერთობები ანალოგიურია;
- რომლებიც მუშაობენ იმავე ან მსგავსი ტიპის საწარმოში.

მუშაკები, რომლებსაც ეკონომიკური, ტექნოლოგიური ან სტრუქტურული ცვლილებების გამო შეუმცირდათ სამუშაო დრო კოლექტიურად ან დროებით არ განიხილებიან შეკვეცილი სამუშაო დროით დასაქმებულებად. სახელმწიფოებმა უნდა დააწესონ პირობები, რომლებიც არ დაუშვებს შეკვეცილი დროით დასაქმებულთა დისკრიმინაციას, რომლებიც უნდა სარგებლობდნენ სრული სამუშაო დროით დასაქმებულთათვის გათვალისწინებული სხვა პირობებითა და სოციალური გარანტიებით, მათ შორის, დედობასთან, შვებულებებთან, ავადმყოფობასთან და სამუშაოდან დათხოვნასთან დაკავშირებით. როდესაც შეკვეცილი სამუშაო დრო ნაკლებია, ვიდრე გარკვეული ზღვარი, მაშინ ასეთი დროით დასაქმებულები შეიძლება არ იყვნენ უბრუნველყოფილი ან მათ შეიძლება შეუმცირდეთ ზემოთ აღნიშნული თანაბარი პირობა, მაგრამ მათ არ შეიძლება მოეხსნათ სამსახურებრივი მიმგებებით გამოწვეულ დაავადებასთან და დედობასთან დაკავშირებული გარანტიები.

ღამის საათებში მუშაობას აწესრიგებს შსო აქტები: № 79 1946 წ. კონვენცია: „ღამის საათებში მომარდთა მუშაობის შესახებ (პროფესიები, რომლებიც არ ეხება მრეწველობას) ამავე

დასახელების 1948 წლის გადასინჯული №90 კონვენცია (სამრეწველო პროფესიები); ქალთა ღამის შრომის შესახებ 1948 წლის გადასინჯული №89 კონვენცია; 1990 წლის ღამის საათებში მუშაობის შესახებ №171 კონვენცია.

მოქმედებს აგრეთვე: №79 კონვენციის შესატყვისი 1946 წლის №80; ბავშვთა და მოზარდთა ღამის შრომის შესახებ (სოფლის მეურნეობის სფეროში) 1921 წლის გადასინჯული №14; ქალთა ღამის შრომის შესახებ (სოფლის მეურნეობის სფეროში) 1921 წლის №13 რეკომენდაციები.

აღნიშნულის გარდა საკითხის მოწესრიგებას ეხება 1958 წლის №111 დისკრიმინაციის წინააღმდეგ მიმართული და 1952 წლის დედობის დაცვის შესახებ №103 კონვენცია და მისი №95 რეკომენდაციები; 1971 წლის მუშაკთა წარმომადგენლების შესახებ №135 კონვენცია.

საკითხის განხილვას გაეაგრძელებთ №171 კონვენციის მაგალითზე, რომელიც ზოგად ხასიათს აგარებს (სხვა აქტები დამატებით აკონკრეტებენ თემას და ამჯერად მათი განხილვა აუცილებლად აღარ ჩავთვალეთ).

კონვენცია ეხება ნებისმიერ სფეროში დაქირავებულ მუშაკებს, გარდა სოფლის მეურნეობის, მეცხოველეობის, მეთევზეობის, საზღვაო გრანსპორტის და შიდასახმელეთო ნავიგაციის სფეროებში დასაქმებულებისა.

კონვენციის მიხედვით ღამის შრომა ნიშნავს მუშაობას არანაკლებ 7 გადაბმული საათის განმავლობაში შუალამიდან დილის 5 საათის დროის მონაკვეთის ჩათვლით. ამასთან, დროის კონკრეტული საზღვრების დადგენა გადანდობილია ეროვნულ კანონმდებლობაზე (საქართველოში ღამის შრომის ათვლა იწყება საღამოს 10 საათიდან). ღამის საათებში დასაქმებულ მუშაკად ითვლება პირი, რომლის მიერ შესასრულებელი საქმე ითხოვს ღამის საათების მნიშვნელოვანი რაოდენობით მუშაობას, რომელიც აღემატება განსაზღვრულ ფარგლებს (იგულისხმება 7 საათიანი პერიოდი), რომლის დადგენაც ასევე გადანდობილია ეროვნულ კანონმდებლობაზე. კონვენციის ეს ნორმა სა-

ქართველოს შრომის კოდექსში ასახული არ არის, თუმცა უნდა ვივარაუდოთ, რომ შეესაბამება მე-18 მუხლით დადგენილს, რომლის მიხედვითაც ღამე მომუშავე პირად მიიჩნევა მუშაკი, რომელიც შრომობს ღამის 10 საათიდან დღის 6 საათამდე დროის განმავლობაში მაინც.

ღამე მომუშავეთათვის უნდა იყოს უზრუნველყოფილი ღამით მუშაობის თავისებურების შესაბამისი განსაკუთრებული სამუშაო-ლებები, რომლებიც აუცილებლად უნდა იყოს განპირობებული მუშაკთა ჯანმრთელობის დაცვის, ოჯახისათვის ყურადღების მიქცევისა და სოციალური აქტივობის განხორციელების მიზნებით. ასევე, მუშაკთათვის უნდა იყოს უზრუნველყოფილი პროფესიული წინსვლის შესაძლებლობა, ხოლო მათი ღამის შრომა უნდა ანაზღაურდეს მისი თავისებურების შესაბამისად (შესაძლებელია აგრეთვე კომპენსაციის გათვალისწინება). ანალოგიური სამუშაოები უნდა იყოს დაწესებული შრომის უსაფრთხოებისა და დელობის დაცვის მიმართულებითაც. კონვენციის მე-4 მუხლი ჩამოთვლის იმ მინიმუმ სამუშაოებს, რომლებითაც უნდა იყვნენ უზრუნველყოფილი ღამე მომუშავენი.

წარმოვადგინთ აღნიშნულ სამუშაოებს და ყურადღებას მივაქცევთ იმ ფაქტზე, რომ საქართველოს შრომის კოდექსი მათ არ ასახელებს. კონვენციის თანახმად ღამე მომუშავეებს, მოთხოვნის მიხედვით, უნდა ჰქონდეთ შესაძლებლობა გაიარონ ჯანმრთელობის უფასო შემოწმება და მიიღონ რჩევა სამუშაოსთან დაკავშირებული ჯანმრთელობის პრობლემების შემცირებისა ან თავიდან აცილების შესახებ, რაც უნდა მოხდეს: სანამ მუშაკი გახდება ღამე მომუშავედ; დროდადრო, სანამ ღამე მომუშავე მუშაკად ითვლება; ნებისმიერ დროს, თუ მუშაკებმა შეიძინეს და განიცდიან ჯანმრთელობის პრობლემებს მას შემდეგ რაც ღამით მომუშავენი გახდნენ, ოღონდ იმ შემთხვევაში, როდესაც ჯანმრთელობის პრობლემები გამოწვეულია მხოლოდ ღამე მუშაობის ფაქტორით.

მე-5 მუხლი ადგენს პირველადი დახმარების აღმოჩენის აუცილებლობას ღამე მომუშავეთათვის სასწრაფო სამედიცინო დახ-

მარებისა და სამკურნალო ადგილებზე მიყვანის ჩათვლით.

კონვენციის მიხედვით, თუ აღმოჩნდა, რომ მუშაკისათვის საზიანო ღამით მუშაობის რეჟიმი იგი უნდა გადაიყვანონ შესაფერის სამუშაოზე, ხოლო, თუ გადაყვანა ვერ ხერხდება, მაშინ ასეთ მუშაკს უნდა მიეცეს ისეთივე შეღავათები, რომლებითაც სარგებლობენ სხვა თანამშრომლები, რომლებსაც არ შეუძლიათ ღამე მუშაობა, ანდა მათ უნდა აღმოეჩინოს სხვაგან დასაქმების დახმარება.

კონვენციით დაწესებულია ქალთა ღამის შრომასთან დაკავშირებული ნორმები, რომლებსაც შემდგომ ქალთა შრომის დაცვის ნაწილში განვიხილავთ.

თავი XX. ცალკეული სახის მუშაკთა შრომა

ისეთი სახის მუშაკები, როგორცაა: ბავშვები, მოზარდები, ქალები, ხანდაზმულები, ინვალიდები, რომლებიც საზოგადოების მხრივ განსაკუთრებულ ყურადღებას მოითხოვენ ცხოვრების ნებისმიერ გამოვლინებებში და ურთიერთობებში. ამ კუთხით შრომით ურთიერთობებს მნიშვნელოვანი ადგილი უკავია, ხოლო საერთაშორისო სამართალი სპეციალურ სტანდარტებს აწესებს, რომლებიც უნდა გაითვალისწინონ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის წევრმა ქვეყნებმა

§30. ბავშვთა და მოზარდთა შრომა

საერთაშორისო მოთხოვნებით განმტკიცებულია ბავშვთა და მოზარდთა შრომის დაცვა. ამ კუთხით საერთაშორისო აქტები აგარებს მთავარ პრინციპს – ხელი არ შეეშალოს ბავშვთა და მოზარდთა ფიზიკური და სულიერი მრდასრულობის პროცესს, საზოგადოების სრულფასოვან წევრად გახდომას, სწავლას, ჯანმრთელობას. აქედან გამომდინარე, წესრიგდება შრომით ურთიერთობებში ჩაბმის ასაკი, ღამის შრომა, სამუშაო დრო და სხვა. იკრძალება ბავშვთა და მოზარდთა შრომის გამოყენება ჯანმრთელობისათვის მავნე და საშიშ წარმოებასთან დაკავშირებულ საქმიანობაზე.

ამჟამად შსო აქტებიდან შრომით ურთიერთობებში ჩაბმის ასაკს აწესრიგებს 1973 წლის № 138 კონვენცია „მინიმალური ასაკის შესახებ“ (Minimum Age Convention). ამ აქტის მიღებამდე ძალაში იყო შსო მრავალი კონვენცია, რომლებიც ცალკეული საქმიანობის მიხედვით ეხებოდა საკითხს. სადღეისოდ გაუქმებულია და გადასინჯულია 16 აქტი. მემოთ მითითებული № 138 კონვენცია ყველაზე ზოგად ხასიათს აგარებს და მან პრაქტიკულად შეცვალა აღრინდელი აქტები, რაზეც პრემბულაშივე გამახვილებული ყურადღება.

კონვენცია მოითხოვს ბავშვთა და მოზარდთა ფიზიკურ და გონებრივ განვითარებას მიექცეს ძირეული ყურადღება, მათი შრომით ურთიერთობებში ჩაბმისა და განხორციელების დროს. ამ კუთხით სამუშაოზე მიღების მინიმუმ ასაკს კონვენცია განსაზღვრავს არა ნაკლებ 15 წლით, გამომდინარე იქიდან, რომ ხელი არ შეეშალოს ასეთი პირების მიერ სავალდებულო განათლების მიღებას. ამასთან, ქვეყნის განვითარების კონკრეტული ეკონომიკური და სოციალური გარემოებების გათვალისწინებით ეს ასაკი შეიძლება 14 წლამდე შემცირდეს, რაზეც მე-2 მუხლის მე-4 პუნქტი უთითებს. შემდეგი მუხლებით კონვენცია ადგენს, რომ შეზღუდვა დასაქმების სახეების მიმართ შეიძლება მოიხსნას მას შემდეგ, რაც მოზარდი 18 წლის ასაკს მიაღწევს, ასეთი პირის ჯანმრთელობის მდგომარეობის გათვალისწინებით. ამასთანავე დასაშვებია მოზარდის დასაქმება 16 წლის ასაკიდან იმ პირობით, რომ ასეთი პირის ჯანმრთელობა, უსაფრთხოება და მწიკრივი განვითარება იქნება სრულად დაცული. ამასთან, მას უნდა მიეცეს პროფესიისა და დასაქმების შესაბამისი მითითებები და ჩაუტარდეს სწავლება და გამოწვრთნა. ასეთი პირის დასაქმება შეიძლება შემოიფარგლოს განსაზღვრული საქმიანობით, მაგალითად, ისეთებით, როგორც გათვალისწინებულია საქართველოს შრომის კოდექსით.

კონვენციის მე-7 მუხლი უშვებს ბავშვთა დასაქმებას 13 – 15 წლის ასაკიდან მსუბუქი საქმიანობის შესრულების მიზნით, თუკი დაცული იქნება მათი ჯანმრთელობისა და განვითარების შეფერხების გამორიცხვის პირობა და ხელი არ შეეშლება მათ მიერ განათლების მიღებას, მათ შორის, პროფესიული სწავლები-სა და გაწვრთნის მხრივ. თუ სრულად იქნება დაცული მთავარი პრინციპები მოზარდთა საზოგადოების სრულფასოვან წევრად ჩამოყალიბების კუთხით, კონვენცია უშვებს მინიმუმ ასაკის შეცვლას 12 – 14 წლით. ასეთ შემთხვევაში უნდა დაწესდეს შესაბამისი აუცილებელი შეზღუდვები. ამ მიმართებით კონვენცია დასაშვებად მიიჩნევს დასაქმების მინიმალური ასაკის შემცირებას, მაგალითად, 12, ან ნაკლებ წლამდე, როდესაც ბავშვები შრომას ეწევიან მხატვრული შემოქმედების სფეროში.

1946 წელს ამოქმედებული ორი შსო კონვენცია, კერძოდ, № 77 „მოზარდთა სამედიცინო შემოწმების (მრეწველობა) შესახებ“ (Medical Examination of young Persons (Industry) Convention) და „მოზარდთა სამედიცინო შემოწმების (სამრეწველო პროფესიების გარდა) შესახებ“ (Medical Examination of young Persons (Non-Industrial) Convention) საგალობლოდ თვლის 18 წლამდე ასაკის მქონე პირთა სამედიცინო შემოწმების ჩატარებას დასაქმების კონკრეტული სახისადმი შესაბამისობის დადგენის მიზნით და მისი ჯანმრთელობის მდგომარეობაზე დაკვირვებას სრულწლოვანობის მიღწევამდე.

ჩვეულებრივ, სამუშაო დრო ბავშვებსა და მოზარდებს უნდა დაუწესდეს გონივრული ხანგრძლივობით, რათა არ დაირღვეს ბემოთ აღნიშნული სამართლებრივი პრინციპები, მიმართული მათი ფიზიკური და სულიერი განვითარების დაცვისაკენ.

ღამის საათებში დასაქმებისადმი საერთაშორისო ნორმები მუშაკთა მოცემული კატეგორიების მიმართ უფრო მკაცრია. ამჟამად მოქმედებს (გადასინჯვის სტადიაზე იმყოფება) ორი ძირითადი შსო კონვენცია: 1946 წლის № 79 „მოზარდთა ღამით მუშაობის (სამრეწველო პროფესიების გარდა) შესახებ“ (Night Work of Young Persons (Non-Industrial Occupations) Convention) და 1948 წლის № 90 „მოზარდთა ღამით მუშაობის (მრეწველობა) შესახებ“ (Night Work of Young Persons (Industry) Convention). ამ კონვენციების მიხედვით აკრძალულია მოზარდთა დასაქმება ღამის საათებში 18 წლის ასაკამდე – მრეწველობაში ყველა შემთხვევაში. თუმცა გამონაკლისია ისეთი საწარმოები, სადაც აუცილებელია უწყვეტი მუშაობა, მაგალითად, მეტალურგიული სფერო, მაგრამ 16 წლამდე მოზარდთა დასაქმება ამ შემთხვევაშიც დაუშვებელია. სხვა ვითარებაა იმ პროფესიებით დასაქმებისას, რომლებიც მრეწველობის სფეროს არ ეკუთვნის – აქაც გენერალური პრინციპი ღამით დასაქმების აკრძალვისა 18 წლის ასაკის მიუღწევლობაა, მაგრამ მოგიერთ შემთხვევებში ეს დასაშვებია უკვე 14 წლის მიღწევის შემდეგ, მაგალითად წარმოდგენებზე გამოსვლის დროს, ან კინოფილმის გადაღების

დროს. ღამის საათებად მიჩნეულია 22 საათიდან 6 საათამდე დროის მონაკვეთის მომცველი 12 საათიანი პერიოდი. თუმცა ბოგიერთ ქვეყანაში ეს წესი ვერ იმოქმედებს, რადგან ღამე ხანმოკლეა, მაგალითად გროპიკული მდებარეობის ქვეყნებში. ასეთმა ქვეყნებმა დამატებითი დასვენება უნდა გაითვალისწინონ.

განსახილველ შემთხვევებშიც მოქმედებს გამონაკლისები და ღამით მუშაობის აკრძალვა არ მოქმედებს, თუ გადაუდებელი სამუშაოების შესრულება აუცილებელი. საერთოდ, ღამით მუშაობა არ იკრძალება, თუ საქმიანობა სრულდება ოჯახის წევრების მიერ.

ბავშვთა შრომის უკიდურესი ფორმების გამოვლინება სპეციალური აქტით – 1999 წლის შსო № 182 კონვენციით „ბავშვთა შრომის უკიდურესი ფორმების აკრძალვისა და დაუყოვნებლივ აღმოფხვრის ღონისძიებების შესახებ“ (Worst Forms of Child Labour Convention) წესრიგდება. ბავშვად კონვენცია მიიჩნევს 18 წლამდე ასაკის ადამიანს. კონვენციით აკრძალულია ბავშვთა შრომის ნებისმიერი უკიდურესი ფორმა, რომელიც ხორციელდება:

- მონობის ან მონობის მსგავს პირობებში; იარაღით დაპირისპირების დროს დაქირავებისას;
- პროსტიტუციული, ან პორნოგრაფიული საქმიანობის მიზნით;
- სამართალსაწინააღმდეგო საქმიანობის, კერძოდ, ნარკოტიკების წარმოებისა და გაყიდვის მიზნით;
- ისეთ პირობებში, რომლებმაც შეიძლება ზიანი მოუტანოს ბავშვების ჯანმრთელობას, უსაფრთხოებას ან ზნეობას.

ქვეყნებმა უნდა გაითვალისწინონ სისხლის სამართლებრივი სანქციები ასეთი საქმიანობის განმახორციელებელ ან ხელისშემწეობ პირთა მიმართ და მათი გამოვლენის მექანიზმები.

განხილულ საკითხებს შსო კონვენციების გარდა ეხება გაეროს ეგიდით ამოქმედებული **საერთაშორისო პაქტი სოციალურ, ეკონომიკურ და კულტურულ უფლებათა შესახებ.** ამ

აქტით განმტკიცებულია შრომით ურთიერთობებში გასაგარე-ბელი პრინციპები, რომელთა საფუძველზეც ბავშვები უნდა იყვნენ სათანადოდ დაცულნი გადამტეხული შრომისაგან – ანუ ექსპლუატაციისაგან; უნდა იყოს აკრძალული ჯანმრთელობისათვის საშიანო და საშიშ წარმოებაში მათი დასაქმება და უნდა დადგინდეს სამუშაოზე მიღების მინიმუმ ასაკი. როგორც ვიხილეთ, ეს პრინციპები გაგარებულია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მეშვეობით განხილულ აქტებში.

ევროპის სოციალურ ქარტიაშიც გამოყოფილია ბავშვთა შრომის დაცვისადმი მიძღვნილი მოთხოვნები. დადგენილია, რომ დასაქმების მინიმალური ასაკი არ უნდა იყოს 15 წელზე ნაკლები, ხოლო ჯანმრთელობისათვის საშიანო და საშიშ წარმოებაში დასაქმება დასაშვებია მხოლოდ 18 წლის მიღწევის შემდეგ. ამ ასაკს მიულწეველ მოზარდთა შრომა აკრძალულია დამის საათებში. სამუშაო დროის ხანგრძლივობა 18 წლამდელთათვის უნდა დადგინდეს შემცირებული ხანგრძლივობით იმ გონით, რომ მათ ფიზიკურ, სულიერ და მწიფობრივ განვითარებას, პროფესიულ დახელოვნებას არ შეეშალოს ხელი. გათვალისწინებულია სხვა ნორმებიც, რომლებიც არ განსხვავდება მეშვეობით განხილული აქტების ნორმებისაგან.

§31. ხანდაზმულთა შრომა

ხანდაზმულ ადამიანთა შრომასთან დაკავშირებით საკმაოდ დაწვრილებით ვისაუბრეთ ამ წიგნის VIII თავში და იქ აღნიშნულს არ გავიმეორებთ. სრულიად ნათელია, რომ ამ კატეგორიის დასაქმებულთა შრომას ყურადღება უნდა მიექცეს ორივე მხარის – დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ინტერესების დაცვის კუთხით. ხანდაზმული ადამიანი დაცვას მოითხოვს თუნდაც იმ მხრივ, რომ არ იმყოფებოდეს სტრესულ მდგომარეობაში და იყოს დარწმუნებული, რომ სიბერეში ღირსეული ადამიანური ყოფა ექნება უზრუნველყოფილი. დამსაქმებელი

კი მნიშვნელოვან სარგებელს ნახავს თუ სწორად გამოიყენებს ღიდი სამუშაო გამოცდილების მქონე მუშაკის ცოდნას და დახელოვნებას, თუნდაც ახალი კადრების მომზადებისათვის.

1980 წელს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციამ აამოქმედა რეკომენდაციები № 162 „ხანდაზმულ მუშაკთა შესახებ“ (Older Workers Recommendation). ამ რეკომენდაციით გათვალისწინებულია დასაქმებისას და პროფესიული დისკრიმინაციის თავიდან აცილებასთან დაკავშირებული 1958 წლის, აგრეთვე დასაქმების პოლიტიკის შესახებ 1964 წლის და აღამიანური რესურსების განვითარების შესახებ 1975 წლის შსო კონვენციებისა და რეკომენდაციების ნორმები. განსახილველი რეკომენდაციები ეყრდნობა აგრეთვე ინვალიდობასთან, ხანდაზმულობასთან და საღამოლევო დახმარებასთან დაკავშირებულ 1967 წლის შსო რეკომენდაციებს. ხანდაზმული ქალებისთვის გათვალისწინებულია თანასწორუფლებიანობასთან დაკავშირებული შსო 1975 წლის დეკლარაციის ნორმებიც.

რეკომენდაციების პირველი მუხლი მის მოქმედებას ავრცელებს ყველა იმ პირებზე, რომლებიც აწყდებიან სიძნელეებს დასაქმებასა და პროფესიულ შრომასთან დაკავშირებით ასაკის მომატების გამო. ამ ნორმით, ფაქტობრივად განსაზღვრულია ხანდაზმული მუშაკის დეფინიცია, რომლის მეტი დაკონკრეტება ასაკის მიხედვით მინდობილი აქვს ეროვნულ კანონმდებლობას. ყოველის მომცველი, დაბალანსებული სოციალური პოლიტიკის გატარების მიზნით ქვეყნებს დავალებული აქვთ მიიღონ წინასწარი ზომები, რათა არ იყოს დაშვებული ხანდაზმულთა დისკრიმინაცია დასაქმებისას და პროფესიულ საქმიანობასთან დაკავშირებული ურთიერთობების განხორციელებისას. ამ მიმართებით მათ არ უნდა შეეზღუდოს პროფესიული ორიენტაციის საშუალებებისადმი და დასაქმების ბიუროების მომსახურებისადმი ხელმისაწვდომობა. ეს ნორმა ვრცელდება დასაქმების როგორც საჯარო, ისე კერძო სექტორებზე. ამასთან, დასაშვებია სამუშაოს სპეციფიკიდან გამომდინარე ასაკისადმი სპეციალური მოთხოვნების დაწესება. ჩამოთვლილია ისეთი საშუალებები,

რომლებიც ჩვეულებრივ გამოიყენება სხვა ასაკის მუშაკთათვის, მაგალითად, პროფესიული გაწვრთნა და გადამზადება, სასწავლო ანაზღაურებადი შევსებულება და ა.შ., რომლებითაც უნდა ისარგებლონ ხანდაზმულებმა ყოველგვარი შეზღუდვების გარეშე (ამ მიმართებით საქართველოს შრომის კოდექსი არ გამოკვეთს ხანდაზმულთა უფლებებს, რაც საშუალებას აძლევს ზოგიერთ დასაქმებულს თავისი შეხედულებით იხელმძღვანელონ, რის გამოც, ფაქტობრივად, ხანდაზმულები იჩაგრებიან). ქვეყნები ვალდებული არიან ამ კატეგორიის მუშაკთა და პროფესიულ კავშირთა დახმარებით გამოავლინონ და გამოასწორონ დისკრიმინაციასთან დაკავშირებული მდგომარეობა.

რეკომენდაციები ყურადღებას აქცევს შრომის პირობების გაუმჯობესებას იმ კუთხით, რომ ხანდაზმულებს გაუადვილდეთ შრომა. ამ მიმართებით დაწესებულია, აგრეთვე დასაქმებულის ვალდებულება უზრუნველყოს ხანდაზმულთა ჯანმრთელობაზე სისტემატური დაკვირვება.

შრომის პირობებიდან განსაკუთრებული ყურადღება სამუშაო დროზეა მიქცეული, რომელიც, როგორც წესი უნდა შემცირდეს, თუ ამას დასაქმებულის მდგომარეობა მოითხოვს. ამასთან ასაკის მომაგებასთან ერთად საპენსიო დროის დადგომამდე დასაშვებია სამუშაო დროის პერიოდული შემცირება, თუ ხანდაზმული მოითხოვს. მათ უნდა გაემზადოს ყოველწლიური ანაზღაურებადი შევსებულება სტაჟის გათვალისწინებით. გათვალისწინებულია სხვა ანალოგიური შეღავათების დაწესებაც.

ანაზღაურებასთან დაკავშირებით რეკომენდაციებით შეთავაზებულია მისი ოდენობის დაწესება ხანდაზმულთა გამოცდილებასთან და ნოუ-ჰაუსთან დამოკიდებულებით, აგრეთვე, გამომუშავების სისტემის ანაზღაურება მათ უნდა შეეცვალოს საათობრივით.

შემცირების პირობებში უნდა იყოს გათვალისწინებული ხანდაზმულთა ინტერესები და მათ ხელი უნდა შეეწყოს ახალი სამუშაოს შერჩევაში, ასევე ოჯახური მდგომარეობის გამო სამსახურის დაკარგვის შემთხვევაში.

განსაკუთრებული ადგილი დათმობილი აქვს პენსიაზე გასვლას.

პენსიაზე გასვლის საკითხის გადაწყვეტას რეკომენდაციები დასაქმებულის სურვილს უკავშირებს. საკანონმდებლო დანაწესი, რომელიც სავალდებულოდ მიიჩნევს პენსიაზე გასვლას უნდა იყოს განაალიზებული რეკომენდაციების სხვა შესაბამის ნორმებთან შეთანაწყოების კუთხით. პენსიაზე გამსვლელებს, რომლებსაც შეუმცირდათ სამუშაო დრო, უნდა მიეცეს დახმარება ხელფასის სრულ მოცულობამდე ასანამბლაურებლად, თანაც ეს თანხა უნდა იყოს მიღებული მხედველობაში საპენსიო ანამბლაურების თანხის გამოსათვლელად.

ხანდამშულები, რომლებმაც დაკარგეს სამუშაო უნდა იყენენ უმრუნველყოფილო უმუშევრობასთან დაკავშირებული დახმარებით. გარდა ამისა, თუ უმუშევრობა გრძელდება 1 წელზე მეტი ხანდამშულებს უნდა მიეცეთ პენსიაზე ნაადრევად გასვლის უფლება. აგრეთვე, დამატებითი ფინანსური შეღავათები უნდა დაუწესდეს ხანდამშულებს მძიმე და ჯანმრთელობისათვის არც თუ ჯანსაღ პირობებში საქმიანობის დროს. რეკომენდაციებით მითითებულია, რომ ხანდამშულთა შეღავათებით სარგებლობის უფლება არ ვრცელდება 65 წლამდე ასაკის მქონე მუშაკებზე. ამ ნორმით, საპენსიო ასაკია ირიბად დაწესებული.

დადგენილია, რომ პენსიაზე გასვლა უნდა მომზადდეს შესაბამისი ზომების გაგარებით, რომლებიც მითითებულია რეკომენდაციების 30-ე მუხლით.

§32. ქალთა შრომა

ქალთა შრომა ყოველთვის იყო განსაკუთრებული ნორმებით მოწესრიგების საგანი. ბოლო დროს განვითარებულმა სამართლებრივმა პრინციპებმა ქალთა და მამაკაცთა შრომის გათანაბრების შესახებ სერიოზული გავლენა იქონია ქალთა შრომის მოწესრიგებაზე. შემუშავდა და საყოველთაოდაა აღიარებული დისკრიმინაციის საწინააღმდეგო ნორმები, რომლებიც უკვე განვიხილეთ. დისკრიმინაციის აკრძალვამ და ქალთა უფლებების გათანაბრე-

ბამ გამოიწვია შსო კონვენციებით შემოღებული საერთაშორისო ნორმების უკუგდება, რომლებიც კრძალავდა ღამით მათ დასაქმებას, მაგალითად, კონვენცია № 89. ამჟამად მოქმედებს შსო აქტები, რომლებიც დედობასთან დაკავშირებით აწესებენ სპეციალურ ნორმებს, ანუ მიმართულია დედობის დაცვისაკენ. დედობის დაცვა ეფუძნება იმ პრინციპს, რომ ორსული ქალის სამუშაო პირობები არ იყოს ორსული ან ახლადნამშობიარი ქალის და ბავშვისათვის საშიანო, არ იმოქმედოს უარყოფითად მათზე როგორც დაბადებისას და შემდგომ, ასევე ორსულობის პერიოდში.

ამჟამად მოქმედებს **2000 წლის შსო კონვენცია № 183 „დედობის დაცვის შესახებ“ (Maternity Protection Convention) და ამავე წლის ამავე დასახელების № 191 რეკომენდაციები**. ამ აქტებმა გაითვალისწინა და შეცვალა აღრინდელი შსო აქტები.

კონვენცია ვრცელდება ყველა მშრომელ ქალზე. კონვენციის მოქმედების სფეროდან შეიძლება გამოირიცხოს მუშაკთა გარკვეული კატეგორიები, რის შესახებაც უნდა ეცნობოს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციას.

თავდაპირველ ამოცანად კონვენციამ მიიჩნია ქალთა ჯანმრთელობის დაცვა. ამ საკითხს ზოგადად ეხება მე-3 მუხლი, რომლის მიხედვითაც ორსული და მეტუქური ქალის ჯანმრთელობის დაცვისათვის აუცილებელია გამოირიცხოს მათი ისეთი საქმიანობით დაკავება, რომელიც შეიძლება სარისკო იყოს ქალისა და ბავშვისათვის.

მშობიარობასთან დაკავშირებული ანაზღაურებადი შვებულების მინიმუმ ხანგრძლივობა განსაზღვრულია 14 კვირით, საიდანაც კვირა აუცილებლად უნდა იყოს გამოყენებული მშობიარობის შემდგომ, თუმცა, ეს ვადა შეიძლება გახანგრძლივდეს სამხსრივი თანხმობის შედეგად. წინასამშობიარო ვადა შეიძლება გაგრძელდეს ბავშვის ფაქტობრივ დაბადების მომენტამდე. ამ ფაქტმა არ უნდა იმოქმედოს მშობიარობის შემდგომ შვებულების ხანგრძლივობაზე. გარდა აღნიშნულისა, დაწესებულია შვებულების დამატებით მიცემის შესაძლებლობა ორსულობის ან მშობიარობის გართულების შემთხვევაში, რის შესახებაც საშემდგომო საბუთების წარდგენა დასაშვებია მშობიარობამდე

ან შემდგომ. ასეთი შვებულება უნდა ანაზღაურდეს იმ ოდენობით, რომ ქალს შეეძლოს საკუთარი თავისა და ბავშვის კარგი მდგომარეობის შენარჩუნება. საამისოდ სოციალური ფონდების გარდა უნდა იყოს გამოყენებული სხვა რესურსები, მათ შორის, ბუნებრივია, დამსაქმებელთა ხელთ არსებული საშვებულებო ანაზღაურება, ქვეყნის ეკონომიკური მდგომარეობიდან გამომდინარე, არ შეიძლება იყოს ნაკლები ანაზღაურებისა, რომელიც ეძლევა მუშაკებს ავადმყოფობის შემთხვევაში.

შვებულების შემდეგ ქალს უნდა შეეძლოს დაუბრუნდეს თავის წინანდელ, ან ეკვივალენტურ სამუშაოს, გამონაკლისია, როდესაც სამუშაოს ხასიათის გამო ეს შეუძლებელია ქალის ჯანმრთელობის დაცვის კუთხით.

მეჭუძურ ქალს უნდა მიეცეს დღეში ერთხელ მაინც დამატებითი შესვენების შესაძლებლობა, მას შეიძლება აგრეთვე შეუმცირდეს სამუშაო დღის ხანგრძლივობა. ეს დრო უნდა იყოს მიჩნეული სამუშაო დროის პერიოდად.

დამატებით აღვნიშნავთ, რომ ორსულობამ და მშობიარობამ არ შეიძლება იმოქმედოს ქალის სამსახურში მიღებაზე უარყოფითად, ხოლო მისი სამსახურიდან დათხოვნა აღნიშნული დროის პერიოდში დასაშვები არ არის.

ორსულ და მშობიარე ქალთა უფლებებს ეხება, აგრეთვე საერთაშორისო პაქტი სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ. ამ საკითხისათვის ევროპის სოციალურ ქარტიასაც არ აუვლია გვერდი. ამ აქტებზე ყურადღებას აღარ შევჩერებთ, რადგან მათი ნორმები და პრინციპები ასახულია განხილულ შსო კონვენციასა და რეკომენდაციებში.

ὉΑΘΑΘΕΑΑΕΙ Ὁ ὙΘΙ ἸΕΘ ΕΙ ἈΑΘΕ

ΕΑΘΕ Ι - ΗΙ ἈΑΕ ἈΑΘΕΑΑΑΙΕ

ΕΑΑΕ Ι - ὙΑΑΑΑΕΕ ἈΑΘΕΑΑΑΙΕ

ἸΘαΕΕ 1 - ἸΘΙ ὙΑΑΑΑΕΘ Ὁ×ΑΘΙ

1. ΑΘ ΕΙ ἈΑΘΕ ΑΒΑΘΘΕΑΑΑΘ ὉΑΘΑΘΕΑΑΕΙ Ὁ ὉΑΘΘΘΙ ΘΕΑΑ ὙΘΙ - ἸΕΘ Ἀ ἸΕΘ ΕΑΙἸΑΑ ὉΘΕΑΘΘΕΙ ἈΑΘ, ΕΘ ΕΘΕΙΕ ἈΑἸΘαΑΑΑΑΘΕΑ ἈΘ ὉΑΑΘΕΘΘΑΑ ὉαΑ ὉΘΑΥΕΑΕΘΘΕ ΕΑἸ ἸΕΘ ΑΙ ὉΑΘΑΘΕΑΑΕΙ Ὁ ὉΑΑΘΕΑἸ ΘΕΘΙ αΑΕὙΑΕΘΘΕΑΑΑΑΕΕ.

2. ὙΘΙ ἸΕΘ ὉΘΕΑΘΘΕΙ ἈΑΘΕΑΙ ἈΑΕΑἸΘΕΘΑΑΘΕΕ ὉΑΕΕαΑΑΕ, ὉΙ Ἰ-ΕΑΑΘΑΥ ἈΘ ΑΒΑΘΘΕΑΑΑΘ ΑΘ ΕΙ ἈΑΘΕ ΑΙ ὉαΑ ὉΘΑΥΕΑΕΘΘΕ ΕΑἸ ἸΕ, ὉΑΑΘΕΘΘΑΑ ὉΑΘΑΘΕΑΑΕΙ Ὁ ὉΑἸ ΘΑΕΑΘΙ ΕΙ ἈΑΘΘΕΘ ἸἸ ὉἸΑΑΕΕ.

ἸΘαΕΕ 2 - ὙΘΙ ἸΕΘΕ ὉΘΕΑΘΘΕΙ ἈΑ

1. ὙΘΙ ἸΕΘΕ ὉΘΕΑΘΘΕΙ ἈΑ ἈΘΘ ὙΘΙ ἸΕΘ Ἰ ὉΑἸΘΕΑΥΕΘΘΕ ἸἸ - ΒΑΘΘΕΑΑΑΘ ΘΕΘΙ ἈΑἸΘΕ ἈΑΘΑΘἸΑΑΘΕΘ ἸΕΘ ἈἸΘΑΘἸΑΑΕΘΘΕΘΕ ὉΑἸΘἸΑΙ Ὁ ὙΑΘΘΘΕΑΑ ἈἸΑἸΑΘΘΑΘ ὉΑἸΑΥΑΕἸ Ἀ.

2. ὙΘΙ ἸΕΘΕ ὉΘΕΑΘΘΕΙ ἈΑ ΒΑΘἸ ΕἸ Ἀ ἸαΘΑΕΑ ΕΑἸΑΘΒΙ ὉΘ×-ΕΑΑΕΑἸ ἈΘ ὉΑ×ΘΡΑΑΕΑ ἸΑΑΘ ΕΑΑΘΘ×ΑΕΕ ἈἸἸ ἈΕΑἸΘ ὙΑΑΑΑΑ ἸΕἸΒΑΘΘΕ ὙΑΕΑἸΑἸΑΑΕΕ.

3. ὙΘΙ ἸΕΘ ὉΘΕΑΘΘΕΙ ἈΑἸ ἈΘΡΑΕΘΘΕΑ ἸΑΑΘΘἸΕΑΘΘ ὉΑαΘ ἈΘ-ΘΘἸΕἸΑΥΕΑ ὉΑΘΘ, ΕΑἸΘ ×ΑΘΘ, ΑἸΘ, ἈΕἸΘΘΘΘ Ἀ ὉΙ ἸΕΑΕΘΘΘ ἸΘΕΑἸΘΕΑΑΘ, ἈΘΙ ἈἸΑΘΘ, ΒΑΘἸ ὙἸ ἈΘ, ὉἸ ἸΑΑΘΘΕ Ἀ ΒἸ ἈΑΑΘΘΕ ἸΑἸ ἸΑΘἸ ἈΘ, ὉΑΥαἸ ἈΘΑΑΑΕ ἈΑΑΕΘΘ, ἈΘΑΘΘ, ὉΘΑΘΘ, ὉΑΘΘΑ-ΕΘΘΘ Ἰ ΘΕΑἸΘΑΥΘΘ, ὙΑἸἸΑΘΘΕ ὙΑΘΡΕΑΑΕἸ ἈΘ, ὉΑΕΕΑΘΘΘ ἈἸ ὉΑἸἸ ἈΑΘΘΕΑἸΑΑΘΘΑἸΘ ἸΘΕΑἸΘΕΑΑΘ, Ἰ αΑαΘΘΘ ἸΑἸ ἸΑΘἸ ἈΘ, ΒἸ ΕΘΘΘΘΘ Ἀ ὉαΑ ὙΑΑΑΘΘΕΑΑΘ ἈἸἸ.

4. ΑΕΦΕΘΕΙΕΙΥΑΕΑΑ ΨΑΕΕΑΕΑΑ ΔΕΘΕΟ ΔΕΘΑΔΕΘ ΑΙ ΑΘΑΔΕΘΑΔΕΘ
ΨΑΑΕΘΙ ΑΑ, ΟΙ ΙΑΕΕΥ ΙΕΨΑΑ ΕΘΑΑΑΟ ΑΙ ΕΒΑΑΑΟ ΙΕΘΕΑΕΟ ΑΙΑΙΨΕ-
ΙΑΑΑΕΕ, ΙΟΘΘΕΕ, ΑΑΙΑΥΕΘΑΑΑΕΕ, ΨΕΘΑΑΕΟ ΨΑΙΕΑΑΑΑΕΕ ΑΙ ΨΑΘ-
ΘΑΥΑΨΙΨΙ ×ΑΕΕ ΑΑΘΑΨΙ Ο ΨΑΘΙΑΘ, ΑΙΑΑ ΔΕΘΕΘΕΑΕΟ ΕΘΑΕΕ ΔΕΘΙ ΑΑΑΕΘ
ΨΑΘΙΑ, ΟΙ ΙΕΑΑΕΥ ΔΕΘΑΔΕΘ ΑΙ ΑΘΑΔΕΘΑΔΕΘ ΑΘΑΘΑΘΑΑΘ ΙΕΘ ΙΑΑΨ-
ΙΑΘΑΨ ΑΑΘ ΑΙΑΕΨ ΑΕΘΘ ΔΕΘΙ ΑΑΑΨΕ ΨΨΙ × ΘΑΑΑ ΔΕΘΕΑΨ ΨΑΑΑΘΑΑΕΕ.

5. ΑΕΦΕΘΕΙΕΙΥΑΕΑΑ ΑΘ ΨΑΕΕΑΕΑΑ ΔΕΘΕΑ ΑΑΨΘΑΑΑΑΑΕΘ ΑΘΥΕ-
ΕΑΑΕΨ ΑΑ, ΟΙ ΙΑΕΕΥ ΑΑΨΙ ΙΑΕΨΑΘΑΨ ΑΘ ΘΑΨΘΨΑΨΙ Ο ΑΘΘΕΑΑΨ, ΘΨΑΥΕ×Ε-
ΕΕΑΑΨ ΑΨ ΙΕΘΕ ΨΑΘΘΘΕΑΑΕΘ ΔΕΘΙ ΑΑΑΕΑΑΨ, ΑΨΘΑΘΘΑΑΑ ΕΑΨΙ ΙΕΑΘΘ
ΙΕΨΕΘ ΙΕΨΒΑΑΑΘ ΑΑ ΑΘΕΘ ΙΕΘΕ ΙΕΨΒΑΑΕΘ ΕΑΨΑΨ ΙΕΑΘΘ ΑΑ ΑΘΥΕΕΑ-
ΑΑΕΕ ΘΑΨΘΑΕΑΑ.

6. ΨΘΨ ΙΕΕΕ ΘΘΕΕΑΘΕΨ ΑΕΘΑΘ ΨΑΘΑΑΑΨΑ ΘΨΑΑ ΑΑΕΥΑΑΨ ΘΑΘΑΘΕ-
ΑΑΕΨΙ Θ ΕΑΨΙ ΨΑΑΑΕΨ ΑΕΕ ΑΑΨΘΑΨΨΑΘΘΕΕ ΑΑΨΙΕΑΨΕΘ ΨΕΘΕΕΑΑΕ Θ×
ΕΑΑΑΑΕ ΑΑ ΕΑΑΕΘΘ×ΕΑΑΑΑΕ.

ΨΘΑΕΕ 3 - ΨΘΨ ΙΕΕΕ ΘΘΕΕΑΘΕΨ ΑΕΘ ΘΘΑΕΑΘΘΑΕ

1. ΨΘΨ ΙΕΕΕ ΘΘΕΕΑΘΕΨ ΑΕΘ ΘΘΑΕΑΘΘΑΕ ΨΑΕΨΕΑΑ ΕΨΑΨΑΨ: ΑΑΨ-
ΘΑΨΙΑΑΑΕΕ, ΑΑΘΑΨΙΑΑΘΕΕ ΑΑ ΑΑΘΑΨΙΑΑΘΕΕΑ ΑΑΑΘΕΕΑΨΑΑΑ.

2. ΑΑΨΘΑΨΙΑΑΑΕΕ ΑΘΕΘ ×ΕΨΕΘΘΕ ΑΨ ΕΘΘΕΑΕΘΕΕ ΔΕΘΕ, ΑΙΑΑ
ΔΕΘΕΑ ΑΑΑΘΕΕΑΨΑΑΑ, ΟΙ ΙΕΕΘΕΑΕΘΑΥ ΨΘΨ ΙΕΕΕ ΑΑΕΨΑΕΘΘΕΑΑΕΘ ΘΑ-
×ΘΨΑΑΕΑ ΘΘΘΕΑΑΑΑ ΑΑΘΕΑΑΘΕΕ ΘΑΨΘΨΑΨ.

3. ΑΑΘΑΨΙΑΑΘΕΕ ΑΘΕΘ ×ΕΨΕΘΘΕ ΔΕΘΕ, ΟΙ ΙΑΕΕΥ ΨΘΨ ΙΕΕΕ ΑΑΕ-
ΨΑΕΘΘΕΑΑΕΘ ΘΑ×ΘΨΑΑΕΑΑ, ΑΑΨΘΑΨΙΑΑΕΕΘΑΕΑΕΘ ΑΘΘΘΕΑΑΘ ΑΑΘΕΑΑ-
ΘΕ ΘΑΨΘΨΑΨΙ Θ.

4. ΕΨ ΕΑΘΘΕΘΘΕ ΨΘΨ ΙΕΕΕ ΘΘΕΕΑΘΕΨ ΑΕΘ ΘΘΑΕΑΘΘΑΕ ΑΘΕΑΨ: ΑΑ-
ΘΑΨΙΑΑΘΕΕΑ ΑΑΑΘΕΕΑΨΑΑΑ ΑΑ ΑΑΨΘΑΨΙΑΑΑΕΕ.

ΕΑΘΕ ΙΙ - ΕΨΑΕΑΨΘΑΕΘΘΕ ΨΘΨ ΙΕΕΕ ΘΘΕΕΑΘΕΨ ΑΑ

ΕΑΑΕ ΙΙ - ΨΘΨ ΙΕΕΕ ΘΘΕΕΑΘΕΨ ΑΕΘ ΒΑΘΨΙ ΨΨ ΑΑ

**ΨΘΑΕΕ 4 - ΘΑΨΘΨΑΨ ΑΑ ΙΕΨΑΑΕΘ ΙΕΨΨΑΕΘΘΕ ΑΘΑΕΕ ΑΑ ΨΘΨ ΙΕ-
ΕΕ ΘΨΑΑΘΨΑΘΕΑΨ ΑΕΘ ΒΑΘΨΙ ΨΨ ΑΑ**

1. ×ΕΨΕΘΘΕ ΔΕΘΕΘ ΨΘΨ ΙΕΕΕ ΘΨΑΑΘΨΑΘΕΑΨ ΑΑ ΒΑΘΨΙ ΕΨΨ ΑΑ 16
ΒΕΘΕ ΑΘΑΕΕΑΑΨ.

2. 16 ΒΕΛΙΑΑ ΑΟΑΕΟ ΑΟΑΟΟΕΒΕΙ ΑΙΕΟ ΟΟΙ ΙΕΕΕ ΘΙΑΑΟΙΑΟΕ-
 ΑΙΥ ΑΑ ΒΑΟΙΥ ΕΥΙ ΑΑ ΙΕΟΕ ΕΑΥΙ ΙΕΑΟΕ ΒΑΟΙΥ ΙΑΑΑΑΙΕΕΟ ΑΙ ΙΑΟΟΙΑΑ-
 ΕΥΙ ΑΕΟ/ΙΑΟΟΑΑΙ ΑΕΟ Ι ΟΑΑΥΙ Ο ΕΑΙΑΥΙ ΑΕΕ, ΕΟ ΟΟΙ ΙΕΕΕ ΟΟΕΕΑΟ-
 ΕΥΙ ΑΑ ΑΟ ΑΒΕΙΑΑΥΙΑΑΑΑΑ ΑΟΑΟΟΟΕΒΕΙ ΑΙΕΟ ΕΙΟΑΟΑΟΑΑΟ, ΜΕΑΙΟ
 ΑΟ ΑΥΑΙΑΑΟ ΙΕΟ ΜΑΥΙ ΑΟΕΑ, <ΕΜΕΕΟ ΑΑ ΑΥ ΙΑΑΟΕΑ ΑΑΙΑΕΕΑΟΑΑΑΟ
 ΑΑ ΑΟ ΟΜΥΟΑΑΑΟ ΙΑΟ ΟΑΑΑΕΑΑΑΟΕΥΙ ΑΒΑΥΑΑΕΕΕ ΑΑ ΟΑΑΑΑΙ ΑΑΙΑΕ-
 ΕΑΑΕΟ ΙΕΥΑΑΕΟ Ο<ΕΑΑΑΟΑ ΑΑ ΥΑΟΑΡΕΑΑΕΥΙ ΑΑΟ. ΕΑΥΙ ΙΕΑΟΕ ΒΑΟΙΥ -
 ΙΑΑΑΑΙΕΕΟ ΑΙ ΙΑΟΟΙΑΑΕΥΙ ΑΕΟ/ΙΑΟΟΑΑΙ ΑΕΟ Ι ΟΑΑΥΙ Ο ΕΑΙΑΥΙ ΑΑ ΠΑ-
 ΕΑΥΕ ΟΥΑΑΑ ΙΟΑΑΑΟΕ ΑΑΟΕΑΕΕΟ ΥΑΙΑΑΥ ΙΕ ΟΟΙ ΙΕΕΕ ΟΟΕΕΑΟΕΥΙ ΑΕΟ
 ΙΕΙΑΟΕΑΥ.

3. 14 ΒΕΛΙΑΑ ΑΟΑΕΟ ΑΟΑΟΟΟΕΒΕΙ ΑΑΙΕΑΙ ΟΟΙ ΙΕΕΕ ΑΑΕΥΑΕ-
 ΟΟΕΑΑΑ ΥΑΡΕΑΑΑ ΑΑΕΑΙ Ο ΙΑΥ ΕΥΙ Α ΟΠΙ ΟΟΟΕ, ΑΑΕΥΙ ΑΙΑΑΑΟΕΑΙ
 ΑΑΕΑΑΥΕΟΑΑΟΕ ΑΑ ΕΟΕΟΟΟΕΟ Ο<ΑΟΙ ΠΕ ΟΑΘΙΕΑΥΙ ΑΑΑ, ΑΟΑΑΑ ΟΑΟΑΕ-
 ΕΑΥΙ ΟΑΙΟΥΑΙ Ο ΥΑΟΑΟΟΕΑΑΕΑΑ.

4. ΑΕΟΡΑΕΟΕΕΑ ΑΟΑΟΟΟΕΒΕΙ ΑΑΙΕΑΙ ΟΟΙ ΙΕΕΕ ΑΑΕΥΑΕΟΟΕΑΑΕΟ
 ΑΑΑΑΑΑ ΟΑΕΙΑΥΙ ΑΕΜΑΘΕΑΙ, ΥΑΙΕΟ ΑΑΟΑΟΕΙ Α ΑΒΑΟΑΑΟΕΑΑΑΑΕΑΙ,
 ΑΟΙ ΟΕΕΟΕΕ ΑΑ ΔΙ ΟΙΥ ΑΟΑ<ΕΟΕΕ ΔΟΙ ΑΘΥΥΕΟ, <ΑΟΙΑΥΑΑΟΟΕΕ ΑΑ
 ΟΙ ΘΕΕΕΟΔΕ ΙΕΑΕΕΑΟΑΑΑΑΕΟ ΑΑΙΜΑΑΑΑΟΕΑΙ, ΑΑΑΑΜΕΑΑΑΟΕΑΙ ΑΑ ΟΑ-
 ΕΜΑΥΕΑΟΕΑΙ ΑΑΕΑΑΥΕΟΑΑΟΕΕ ΟΑΙΟΥΑΙ ΑΑΕΟ ΥΑΟΑΟΟΕΑΑΕΑΑ.

5. ΑΕΟΡΑΕΟΕΕΑ ΑΟΑΟΟΟΕΒΕΙ ΑΑΙΕΑΙ, ΑΟΑΑΑ Ι ΟΟΟΕ ΑΙ ΙΑΡΟ-
 ΡΟΟ ΘΑΕΕΑΙ ΟΟΙ ΙΕΕΕ ΑΑΕΥΑΕΟΟΕΑΑΕΟ ΑΑΑΑΑΑ ΙΡΕΙΑ, ΙΑΑΙΑ ΑΑ
 ΟΑΥΕΥΔΕΟΙ ΑΑΑΕΑΙΕ ΟΑΙΟΥΑΙ ΑΑΕΟ ΥΑΟΑΟΟΕΑΑΕΑΑ.

**ΙΘαΕΕ 5 - ΒΕΙΑΟΑΑΑΕΥΑΕΟΟΕΑΑΥΙ ΟΟΕΕΑΟΕΥΙ ΑΑ ΑΑ ΕΙ<Υ ΟΙΑ-
 ΥΕΕΟ ΑΑΥΑΕΑ ΟΟΙ ΙΕΕΕ ΑΑΕΥΑΕΟΟΕΑΑΕΟ ΑΑΑΑΑΙΑΑ**

1. ΑΑΙΟΑΘΙΑΑΑΕΕ Ο<ΕΑΑΑΥΙ ΟΕΕΕΑ ΙΥ ΕΔΥ ΑΙ Ο ΕΟ ΕΙ<Υ ΟΙΑΥΕΑ ΕΑΙ-
 ΑΕΑΑΟΕΟ ΥΑΟΑΑΑ, ΟΥ ΙΑΕΙΥ ΑΟΑΑΕΟΙ ΑΑΑ ΙΕΟΕ ΑΑΟΑΘΙΑΑΕΟ ΕΑΙ ΑΑΑ
 ΑΑΑΑΒΥΑΑΟΕΕΑΑΕΟ ΙΕΟΑΥΑΑΑ.

2. ΕΑΙΤΕΑΑΟΕ ΑΑΕΑΑΑΟΕΕΑ ΑΑΙΟΑΘΙΑΑΑΕΟ ΑΥΥΙ ΑΙ Ο ΙΑΑΕΟΤΕΑΟΕ
 ΑΑΟΑΥΙ ΑΑΕΟ ΥΑΟΑΑΑ, ΟΥ ΙΑΕΙΑΥ ΥΑΡΕΑΑΑ ΑΑΕΕ ΥΑΟΥΑΕΥΙ Ο ΙΑΟ
 ΟΑΙΟΥΑΙ Ο ΥΑΟΟΟΕΑΑΑΟΕ ΑΙ ΟΑ<ΟΕΑΑ ΥΑΟΘΙΑΟ ΑΑΙΟΑΘΙΑΑΕΕΟ ΑΙ
 ΙΑΟΑΙΑ ΔΕΟΕΟ ΕΙΟΑΟΑΟΑΑΟ.

3. ΑΑΙΟΑΘΙΑΑΑΕΟ Ο<ΕΑΑΑ ΑΘΑΟ ΥΑΑΥΙ ΒΥΙ Ο ΕΑΙΤΕΑΑΟΕΟ ΙΕΑΟ
 ΒΑΟΑΑΑΙΕΕΕ ΕΙ<Υ ΟΙΑΥΕΕΟ ΘΕΟΒΙ ΟΑ.

4. ΑΑΙΟΑΘΙΑΑΑΕΟ ΙΕΑΟ ΙΥ ΔΥ ΑΑΑΟΕΕ ΕΙ<Υ ΟΙΑΥΕΑ ΕΑΙΤΕΑΑΟΕΟ
 ΥΑΟΑΑΑ ΑΑ ΕΑΙΤΕΑΑΟΕΟ ΙΕΑΟ ΒΑΟΑΑΑΙΕΕΕ ΕΙ<Υ ΟΙΑΥΕΑ ΑΟ ΥΑΡΕΑ-

ΑΑ ΕΥΙ Ο ΑΔΕΙΤΕΟΒΑΑΙ ΙΕ ΟΑΑ ΔΕΟΕΑΕΑΕΟ ΕΑΙΑΕΑΑΟΕ ΕΑΙαι ΙΕΟ
ΑΑΟΑΥΑ, ΑΑΟΑΑ ΕΑΙΙ ΙΤΑΑΑΕΙ ΑΕΕ ΑΑΕΑΑΕΕΟΒΕΙΑΑΟΕΕ ΟΑΙΕαΑΑΑΑ-
ΑΕΟΑ.

5. ΕΑΙΑΕΑΑΟΟ Ο×ΕΑΑΑ ΑΟΑΟ ΑΑΙΙ ΕΕαΙ ΑΙ Ο ΙΕΟ ΙΕΑΟ ΒΑΟΑΑΑΙΕ-
ΕΕ ΑΙ ΕΟΙΑΙΟΑΕ, ΕΟ ΙΑΟΕΑΙ ΑΑΙΟΑΘΙΑΑΑΕΙΑ ΑΟ ΑΑΑΙ ΟΥΙ ΙΕΕΕ
αΔΕΥΑΕΟΟΕΑΑΑ.

6. ΕΑΙΑΕΑΑΟΕ Ο×ΕΑΑΑΙΙ ΟΕΕΕΑ ΙΕΕΥΙ Ο ΟΟΟΕΕ ΕΙ×Ι ΟΙΑΥΕΑ ΟΑ-
ΟΑΟΟΕΑΑΑΕΕ ΟΑΙΟΥΑΙ Ο, ΟΥΙ ΙΕΟ ΔΕΟΙ ΑΑΑΕΟ, ΟΥΙ ΙΕΕΕ ΟΘΕΑΟ-
ΕΙ ΑΕΟΑΟ ΙΕΟΕ Ο×ΕΑΑΟΕΑΕ ΙΑΑΙ ΙΑΟΑΙ ΑΕΟ, ΟΥΙ ΙΕΟ ΑΙΑΜΑΟΟΑΑΕΟ
ΟΑΟΑαΑΑ.

7. ΕΑΙΑΕΑΑΟΕΑΙ ΒΕΙΑΟΑαΑΕΥΑΕΟΟΕΑΑΙ ΟΘΕΑΟΕΙ ΑΑ ΑΑΟΟΟΕΑ-
ΑΟΕΑΑ ΕΕΑΕΑΑΑ ΙαΑΟΑΕΑ ΙΕΑΟ ΟΥΙ ΙΕΕΕ αΔΕΥΑΕΟΟΕΑΑΕΟ ΑΑΑΑ-
ΑΕΕ ΑΙ ΑΑΟΑΘΙΑΑΑΑ ΟΑΟΕΟ ΕΘΙΕΟ ΟΑΟΑαΑ ΟΑΟΥΙ ΑΕΙΑΑΕΕ.

8. ΑΑΙΟΑΘΙΑΑΑΕΕ ΑΑΕΑΑΑΟΕΕ ΑΟ ΑΟΕΟ ΑΑΑΟΑΑΟΕΙ Ο ΕΑΑΕΟΕ ΑΑ-
ΑΑΒΥΑΑΟΕΕΑΑΑ ΑΑΟΑΘΙΑΑΑΑ ΟΑΟΕΟ ΕΘΙΕΟ ΟΑΟΑαΑΑ.

ΙΟαΕΕ 6 - ΟΥΙ ΙΕΕΕ αΔΕΥΑΕΟΟΕΑΑΕΟ ΑΑΑΑΑ

1. ΟΥΙ ΙΕΕΕ αΔΕΥΑΕΟΟΕΑΑΑ ΕΑΑΑΑ ΒΑΟΕΕΙ ΑΕΕΕ ΑΙ ΑΔΕΟΕ
×Ι ΟΙΕΕ, ΑΑΙΟΑΜΑΟΟΕΕ, ΑΑΙΟΑΜΑΟΑΕΕ ΑΙ ΟΑΙΟΥΑΙ Ο ΟΑΟΟΟΕΑ-
ΑΕΟ ΑΑΑΕΕ.

2. ΒΑΟΕΕΙ ΑΕΕΕ ΟΥΙ ΙΕΕΕ αΔΕΥΑΕΟΟΕΑΑΑ ΕΑΑΑΑ ΙαΑΟΑΕΑΕΑΕΟ
ΑΑΟΑΑΑ ΑΙΑΑ. ΒΑΟΕΕΙ ΑΕΕΕ ΟΥΙ ΙΕΕΕ αΔΕΥΑΕΟΟΕΑΑΑ ΟΑΕΡΕΑΑΑ
ΑΑΕΑΙ Ο ΟΑΙΑΑΙΕΙΑ ΑΙΑΑ. ΕΟ ΒΑΟΕΕΙ ΑΕΕΕ ΟΥΙ ΙΕΕΕ αΔΕΥΑΕΟΟΕΑ-
ΑΑ ΟΑΙΑΑΙΕΙΑ ΑΙΑΑΑ ΑΑΑΑΑΟΕΕ, ΕΑΕ ΟΙΑΑ ΟΑΕΥΑΑΑΑΟ ΑΑΕΘΙΑΟ ΕΙΕΟ
ΕΑΙ ΑΑΑ, ΕΟ ΟΙ ΙΑΕ ΑΙΑΑ ΑΑΑΑΑΟΕ αΔΕΥΑΕΟΟΕΑΑΑΟ ΑΙΕαΑΑΑ
ΟΔΕΟΑΟΑΙ ΑΑ αΔΕΥΑΕΟΟΕΑΑΑΑΕΟ ΑΑΑΟΕΑΑΑΑΟ ΟΙ ΟΕΟ ΑΑΙΟαΑΑΑΑΕΟ
ΟΑΙΕαΑΑΑΑΟΕ.

3. ΔΕΟΕΟ ΑΑΙΥαΑΑΑΑ ΑΑ ΙΕΟ ΟΑ×ΟΡΑΑΕΑ ΑΑΙΟΑΘΙΑΑΕΕΟ ΙΕΑΟ
ΑΑΙΙ ΥΑΙΟΕΕ ΑΙ ΕΟΙΑΙΟΕ, ΟΙ ΙΕΕΕΑΥ ΑΑΟΟΟΑΑΑΑ ΑΑΙΟΑΘΙΑΑΕΕΟ
ΙΑΑΑ ΔΕΟΕΟ ΟΑΙΟΥΑΙ Α ΙΕΥΑΑΕΟ ΕΑΙ ΑΑΑ, ΟΕΑΙΑΑΟΑΑΑΑ ΟΥΙ ΙΕΕΕ
αΔΕΥΑΕΟΟΕΑΑΕΟ ΑΑΑΑΑΑΟ.

4. ΑΑΙΟΑΘΙΑΑΑΕΕ ΑΑΕΑΑΑΟΕΕΑ ΑΑΟΑΘΙΑΑΟΕΕΟ ΙΙ ΕαΙ ΑΙΕΟ ΟΑΙΕα-
ΑΑΑΑΟΕ ΑΑΟΥΑΟ ΥΙΙ ΑΑ ΑΑΟΑΘΙΑΑΕΟ ΟΑΟΑαΑΑ, ΟΙ ΙΑΕΕΥ ΙΙ ΕΥΑΑΟ ΙΙ ΙΑ-
ΥΑΙΑΑΟ ΟΑΟΟΟΕΑΑΟΕΕ ΟΑΙΟΥΑΙ Ο, ΟΥΙ ΙΕΟ ΑΙΑΜΑΟΟΑΑΕΟ, ΟΥΙ ΙΕΕΕ
αΔΕΥΑΕΟΟΕΑΑΕΟ αΑΙΑΟΡΕΑΙ ΑΕΟ ΕΑΙ ΑΑΑ.

5. ΟΥΙ ΙΕΕΕ αΔΕΥΑΕΟΟΕΑΑΕΕ ΟΑΕΡΕΑΑΑ ΑΑΙΕΟΑΜΑΟΙ Ο, ΟΙ Ι

ΥΟΙ ΙΕΘ ΥΕΙΑΑΑΙΑΒΑΘΕ αΑΕΥΑΕΘΟΘΕΑΑΕΟ ΙΑΒΕΕΕΑ. ΑΙ ΥΑΙΕαΑΑΑΑΟΥΕ
ΑΙΙΟΑΘΙΑΑΑΕΕ ΑΑΕΑΑΑΟΕΕΑ ΘΕΟΟ ΥΟΙ ΙΕΕΕ αΑΕΥΑΕΘΟΘΕΑΑΕΟ ΑΑΑΑ-
ΑΑΙΑΑ ΑΑΑΥΙΙ Ο ΥΟΙ ΙΕΘ ΥΕΙΑΑΑΙΑΒΑΘΕ (ΑΟΑΕΕΟ ΑΟΟΑΙ ΑΕΟ ΥΑΙΕαΑΑ-
ΑΑΟΥΕ), αΙ ΕΙ ΥΑΙΑΑΙ ΙΥΕ - ΙΑΟΥΕ ΥΑΟΑΙΕΕΕ ΙΑΑΕΟΙΕΑΟΕ ΥΑΕΕΕΑ-
ΑΑ.

6. ΕΘ ΑΑΟΑΘΙΑΑΟΕΕΑΙ ΑΑΑΑΑΟΕΕΑ ΟΑΙΑΑΙΕΙΑ ΥΟΙ ΙΕΕΕ αΑΕΥΑΕ-
ΘΟΘΕΑΑΑ, ΟΙ ΙΕΑΑΕΥ ΙαΙ ΕΙ Α ΑΑΟΑΑΟ ΑΑ ΙΕΕΕΑΙΑΑ ΑΟ ΥΑΕΕΟ ΑΟΕ-
ΙΑΙΑΕΟ, ΥΑΑΕΑ αΑΕΥΑΕΘΟΘΕΑΑΑ ΕΙΑΘΥΟΙΑΑΟ ΠΑΕΑΟ ΑΑ ΑΑΙΕαΕΕΑΑΑ,
ΟΙ ΑΙ ΟΥ ΑΟΕΕ ΥΟΙ ΙΕΕΕ αΑΕΥΑΕΘΟΘΕΑΑΑ.

7. ΒΕΙΑ ΥΟΙ ΙΕΕΕ αΑΕΥΑΕΘΟΘΕΑΑΑ ΠΑΕΑΟ ΕΙΑΘΥΟΙΑΑΟ ΕΙΑΑΙΑΑ,
ΟΑΙΑΑΙΑΑΑΥ ΙΕΘΕ ΑΑΑΟΕΑΑΑΑΕ ΥΑΥΑΕΕΕΕ ΑΟ ΑΟΕΟ ΥΑΙΑΑΙ ΙΕ αΑΕ-
ΥΑΕΘΟΘΕΑΑΕΕ.

8. ΑΑΟΑΘΙΑΑΟΕΕΑΙ ΑΟΕΟΑ ΑΑ ΕΙΑΑΑ ΘΕΟΙ ΑΑΑ ΑΑΑΑΑΟΕΕ ΟΑΙΑΑ-
ΙΕΙΑ ΥΟΙ ΙΕΕΕ αΑΕΥΑΕΘΟΘΕΑΑΕΟ ΑΟΟΑΙ ΑΕΟ ΥΑΙΕαΑΑΑΑΟΥΕ ΘΡΕΟΑΟΑ-
ΟΙ ΑΑ ΑΙΕαΑΑΑ ΑΙ ΕΙ Ο ΑΑΑΑΑΟΕ αΑΕΥΑΕΘΟΘΕΑΑΑΟ.

ΙθαΕΕ 7 - ΥΟΙ ΙΕΕΕ ΘΟΕΕΑΘΕΙ ΑΕΟ ΒΑΘΙΥ ΟΥ ΑΑ

ΥΟΙ ΙΕΕΕ ΘΟΕΕΑΘΕΙ ΑΑ ΒΑΘΙΥ ΕΥΙ ΑΑ ΑΑΟΑΘΙΑΑΟΕΕΟ ΙΕΑΘ ΟΑΙΘ-
ΥΑΙ Ο ΥΑΟΘΟΘΕΑΑΕΟ ×ΑΘΟΙ ΑΟΕΑΑΑ ΑΒΥΑΑΕΟ ΙΙ ΙΑΙΘΕΑΑΙ, ΕΘ ΥΟΙ ΙΕ-
ΕΕ αΑΕΥΑΕΘΟΘΕΑΑΕΕ ΘαΑ ΟΑΙ ΑΟ ΑΟΕΟ ΑΑΙΟΑΜΥΑΟΟΕΕ.

**ΙθαΕΕ 8 - ΥΟΙ ΙΕΕΕ αΑΕΥΑΕΘΟΘΕΑΑΕΟ ΥΑΕΑΑΟΑΑΕΕ ΟΑΙΘΥΑΙ ΑΑ
ΑΑΑΑΑΕΟ ΥΑΗΥΟΑΑ**

1. ΥΟΙ ΙΕΕΕ αΑΕΥΑΕΘΟΘΕΑΑΑ ΥΑΕΑΑΟΑΑΕΕ ΟΑΙΘΥΑΙ ΑΑ ΥΑΕΡΕΑΑΑ
ΑΑΕΑΙ Ο ΘΕΟΕΑΙ, ΟΙ ΙΑΕΘΑΥ ΠΕΘΕΑΑΕ ΟΑΙΘΥΑΙ ΑΑΙ ΕΑΑΕΟΟ×ΑΕ
ΑΟΙ Ο ΥΑΘΡΕΕΑ ΘαΑ ΑΙΑΗΥΑΘΘΑΑΑΕ ΟΑΙΘΥΑΙ Ο ΥΑΘΘΟΘΕΑΑΑ.

2. ΑΑΟΑΘΙΑΑΟΕΕΟ Θ×ΕΑΑΑ, ΥΑΑΘΘΟΘΕΙ Ο ΘαΑ ΟΑΙΘΥΑΙ, ΥΑΘΑΡΕΑ-
ΑΑΕΕΑ ΥΟΙ ΙΕΕΕ αΑΕΥΑΕΘΟΘΕΑΑΕΕ ΥΑΕΗΥΟΑΙ Ο, ΕΘ ΑΟΑΕΕ ΟΑΙΘΥΑΙ Ο
ΥΑΘΘΟΘΕΑΑΑΙ ΥΑΕΡΕΑΑΑ αΑΕΕ ΥΑΘΥΑΕΙ Ο ΙΕΘ ΠΕΘΕΑΑ ΟΑΙΘΥΑΙ ΘΕΑΙ
ΑΑΕΑΑΥΕΘΑΑΟΕΕ ΙΙ ΑΑΕΑΙ ΑΑΑΕΟ ΥΑΘΘΟΘΕΑΑΑΟ ΑΙ/ΑΑ ΕΘ ΘΕΘΕ, ΟΙ Ι-
ΕΘΕΘΑΕΘΑΥ ΟΙΑΑ ΥΑΘΘΟΘΕΑΑΟ ΥΑΕΑΑΟΑΑΕΕΕ ΟΑΙΘΥΑΙ, ΑΑΙΘΑΘΙΑΑΕΕΘ
ΕΙ ΙΕΘΟΑΙΘΕΑ.

ΙθαΕΕ 9 - ΑΑΙΥ ΟΑΥΑΑΕΕ ΑΑΑ

1. ΥΑΘΑΘΟΘΕΑΑΑΕ ΟΑΙΘΥΑΙ ΘΕΑΙ ΘΕΘΕΟ ΥΑΘΑΑΑΙΘΕΟΙ ΑΕΟ ΑΑΑΑΑ-
ΙΕΘ ΙΕΑΙΕΕ, ΙαΑΘΑΕΑ ΥΑΕΑΙΑΙΑΑΕΕ, ΕΑΙΑΕΑΑΘΕΑΙ ΥΑΘΑΡΕΑΑΑΕΕΑ

Ἰαὶ εἶ Ἄ ἈὸεαἈε Ἀαεἶ ὁ ὕοι ἰεεε ἀεὺὺαεὸὸεἶἶἶ Ἀαἶ ὀαῦἶἶε
ἈἈεε Ἀὸ ὀἶἈὸ ὅ 6 εἶεἶ. ὕοι ἰεεε ἀεὺὺαεὸὸεἶἶἶ Ἀαἶ ὀαῦ-
Ἀεε ἈἈεε ὕαεεἶἶἶ Ἀαεἶ ὁ Ἰαὶ εἶ Ἄ βἈὸεἶ Ἀεεε ×ἶ ὀἶεε,
ὀἈἈ ὕἶεαἈἈἈἈἈἈἈ ἈἈεε ἀεὺὺαεὸὸεἶἶἶ ὕαεεἶἶἶ ὕοι ἰεε ἀεὺ-
ὕαεὸὸεἶἶἶ.

2. ἈἶἶὀἈὀἶἈἈεε ὀ×εἶἶἶ ἈὀἈ ὀἈἶ ὀαῦἶἶε ἈἈεὸ ἈἶἶἈἈεἶ Ἀ-
ὕε ἶἈεὸἶεἶἈὸ Ἀὸἶ ὀ ἈἈἶ ὀ εἶἈἶεἈἈὸεἶ ὕοι ἰεεε ἀεὺὺαεὸὸεἶἶἶ
Ἀἶ ἶἶ ὕαεἶ ὀ Ἀἶἶ ὀαῦἶἶε ἈἈεε ἈἈἈἈὀεε ὕοι ἰεεε ἀεὺὺαεὸ-
εἶἶἶ.

3. Ἀἶἶ ὀαῦἶἶε ἈἈεε ἈἈἈἈὀεε ὕοι ἰεεε ἀεὺὺαεὸὸεἶἶἶ
ἶἶ ὕεεὸ ὕἶεαἈἈἈἈἈ Ἀὸ ἈὸῦἈεἶἈἈἈ Ἀἶ εἶ ἈἈὀεὸ 38-ἶ ἶὀἈεἶ
ἶἈ-3 ἶἈβεεε ἈεἶἈεεὸεβἶἈἈὀεε ἶἶ ὀἶἈ, εὸ Ἀἶἶ ὀαῦἶἶε ἈἈεε
ἈἈἈἈὀεε ὕοι ἰεεε ἀεὺὺαεὸὸεἶἶἶ ὀἈἈ ὀἶ Ἀὸ Ἀὸεὸ ἈἶἶὀἈἈ-
ὀεε. Ἀἶἶ ὀαῦἶἶε ἈἈεε ἈἈἈἈὀεε ὕοι ἰεεε ἀεὺὺαεὸὸεἶἶἶ
ἶἶ ὕεεὸ ὕἶεαἈἈἈἈἈἈἈ ἈἈὀἈἈὀεε ὕοι ἶἈ ἈἶἈἈἈὀἈἈἈ ἶἈἶὀἈ-
Ἀὀε Ἀὸἶ εὸ ὕἈὀἈἶεὀἈἈ.

εἶἈε III - ὀἶὀὀἈἶ ὀ ὕἈὀὸεἶἶἶ

ἶὀἈεἶ 10 - ὀἶὀὀἈἶ ὀ βἶὀἈἈἈ ὕἈὀὸεἶἶἶ ἶἶ ἈεἶἈἶ ἈἈ

ἈἈὀἈἈὀεε ἈεἶἈἈὀεεἶἈ ὀἶὀὀἈἶ βἶὀἈἈἈ ὕἈὀὸεἶἶ ὀ. ἶἈ-
ὀἈἈἈ ὕαεεἶἶἶ ὕαεἶἈἶἈἶἈἶ ἈἶὀἈἈὀεε ἈἈεε ὀἶὀὀἈἶ ὀ ἶἈ-
ὀἶἈ βἶὀεὸ ἶεἈ ὕἈὀὸεἶἶἶἈἈἈ.

ἶὀἈεἶ 11 - ἈἶἶὀἈὀἶἈἈεε ἶεεεἶἈεὸ ὀ×εἶἶἶ, ὕοι ἰεεε ἀεὺὺαεὸὸεἶἶἶ βἶὀἶ ἈἈεὸ ἈὀἈἈὀἈἈεε ὕἈῦἈἈ ἈἈ ὕἈῦἈἈ

1. ἈἶἶὀἈὀἶἈἈεε ὀ×εἶἶἶ ἈὀἈ ἈἈὀἈἈὀεεἶἈεὸεἈεὸ ἶεεεἶἈεε
ἈἈἈὀὀἶ ὀ ὕοι ἰεεε ἀεὺὺαεὸὸεἶἶἶ ἈεἶἈεεὸεβἶἈἈὀεε ὀἶὀὀἈ-
ἶ ὀ ὕἈὀὸεἶἶἶ ῥἈεἶἈὀεε ἈὀἈἶἶ ἈἈ, ὀἶ ἶἈεἶῤῥ ἈὀὀἈεἶἈἈ Ἀὸ
ῥἈεεὸ ἀεὺὺαεὸὸεἶἶἶ βἶὀἶ ἈἈὀ.

2. ὕοι ἰεεε ἀεὺὺαεὸὸεἶἶἶ βἶὀἶ ἈἈεὸ ὕἈῦἈἈ ὕἈὀἈεἶἈἈεἶἈἈ
Ἰαὶ εἶ Ἄ ἶἈὀἈεἶ ὕαεἶἈἶἈἈεε.

3. εὸ ὕοι ἰεεε ἀεὺὺαεὸὸεἶἶἶ ὀἈἈ ὀἶ Ἀὸ Ἀὸεὸ ἈεἶἈ-
εὸεβἶἈὀεε, ἀεὺὺαεὸὸεἶἶἶ βἶὀἶ ἈἈεὸ ἈὀἈἈὀἈἈεε ὕἈῦἈἈ
ἶεἶἶἈἈ:

Α) ἈἶἶὀἈὀἶἈἈεε ἶεἈ ἈἈὀἈἈὀεεἶἈεὸεἈεὸ ἶεεεἶἈὀεε ὀἶὀ-

ΟΥΤΙ Ο ΥΑΟΟΘΕΑΑΕΟ ΑΑΑΕΕΕΟ ΥΑΥΑΕΑ, ΕΘ ΟΑΜ ΑΑΑΙ Α ΑΑΕΙΕΘΑΒΑ-
ΑΙ ΙΕ ΟΑΟΘΑΙΘΗ ΟΟΙ ΟΑΥΘΑΕΑΑΑΕΕ ΟΑΥΑΙ ΑΟΑΑΑΕΕ ΑΑΑΕΕΕΑΑΙ
ΟΑΙΟΥΑΙ Ο ΥΑΟΟΘΕΑΑΕΟ ΑΑΑΕ ΑΑΑΕΕΑΙΤΑΑ ΙΕΘΑΕΑ ΑΑ ΑΑΑΟΘΙΑΑ
ΙΙ ΕΕΑΙ ΑΟ ΑΟΑ ΟΙΑΘΑΟ 3 ΟΑΑΕΕΘΑ ΑΥΑΥΕ, ΑΙΑΘΕΑΙΑΑΑ, ΑΟ ΕΒΑΑΑΟ
ΑΟΑΕΑΙΑΑΟΑ ΙΕΘΟ ΑΑΘΑΑΟ;

Α) ΟΑΙΟΥΑΙ Ο ΑΑΒΥΑΑΕΟ ΑΙ ΑΑΙΕΑΑΘΑΑΕΟ ΑΟΙ ΕΘ ΥΑΕΕΕΑΑΑ ΑΟΑ
ΟΙΑΘΑΟ 90 ΒΘΕΕΕ;

Α) ΕΘΑΕΕ ΥΑΕΕΕΑΑΑ, ΟΙ ΙΑΕΕΥ ΑΑΙΘΕΟΙ ΑΑΑΘΕΕΑ ΕΑΙΙ ΠΙΑΑΑΕΥ -
ΑΕΟ ΥΑΥΑΕΕΕ ΑΑ ΥΑΘΡΕΑΑΑΕΟ ΑΑΕΟ ΑΑΕΥΑΕΘΘΕΑΑΕΟ ΑΘΟΘ ΥΑΟΘΟ-
ΕΑΑΑΟ, ΑΙΑΘΕΑΙΑΑΑ, ΑΘ ΥΑΕΕΟ ΙΕΘ ΠΕΘΕΕΑΑ ΑΘΟΘ.

4. ΑΙ ΙΘΑΕΕΟ ΙΑ-3 ΙΑΒΕΕΕΕ ΑΑΕΑΑΕΘΒΕΙΑΘΕΕ ΑΑΘΑΙ ΑΑΑΑΕ-
ΑΑΙ ΑΘΕΑΟΙ ΘΕΑΑ Ι ΘΕΟ ΥΑΥΑΕΑ ΙΕΕΥΙΑΑΑ ΟΥΙ ΙΕΕΕ ΑΑΕΥΑΕΘΘΕΑ-
ΑΕΟ ΘΕΟΙ ΑΑΑΕΟ ΥΑΥΑΕΑΑ.

ΙΘΑΕΕ 12 - ΙΕΑΕΕΙΑΑΑ

1. ΙΕΑΕΕΙΑΑΑ ΑΘΕΟ ΑΑΙΘΑΘΙΑΑΕΕΟ ΙΕΘΟ ΑΑΘΑΘΙΑΑΘΕΕΟ ΟΑΙΟΥΑΙ
ΑΑΑΕΕΕΟ ΑΟΙ ΑΑΕΕ ΥΑΥΑΕΑ, ΟΑΙΟΥΑΙ Ο ΕΙΘΑΘΑΘΑΑΕΑΑΙ ΑΑΙΙ ΙΑΕΙΑ-
ΘΑ.

2. ΑΑΙΘΑΘΙΑΑΕΕΟ ΙΕΘΟ ΑΑΘΑΘΙΑΑΘΕΕΟ ΙΕΑΕΕΙΑΑΑΟΥΕ ΑΑΑΑΑΙΑ
ΑΘ ΙΕΕΥΙΑΑΑ ΟΥΙ ΙΕΕΕ ΑΑΕΥΑΕΘΘΕΑΑΕΟ ΘΕΟΙ ΑΑΑΕΟ ΥΑΥΑΕΑΑ, ΕΘ
ΙΕΑΕΕΙΑΑΕΟ ΘΑΘΕΙ ΑΕ ΑΘ ΑΥΑΙΑΘΑΑΑ ΒΑΕΕΒΑΑΥΕ 45 ΕΑΕΑΙΑΑΘΘΕ
ΑΥΑΘ.

3. ΑΑΙΘΑΘΙΑΑΕΕΟ ΙΕΘΟ ΑΙ ΙΘΑΕΕΟ ΙΑ-2 ΙΑΒΕΕΕΕ ΑΑΕΑΑΕΘΒΕΙΑ-
ΑΘΕΕ ΑΑΑΕΟ ΑΑΑΑΙΑΘΑΑΕΟ ΥΑΙΕΑΑΑΑ ΙΕΕΥΙΑΑΑ ΟΥΙ ΙΕΕΕ ΑΑΕΥΑΕΘΘΕ-
ΕΑΑΕΟ ΘΕΟΙ ΑΑΑΕΟ ΥΑΥΑΕΑΑ.

4. ΑΑΙΘΑΘΙΑΑΕΕ ΑΑΕΑΑΑΘΕΕΑ ΘΘΘΕΑΑ ΑΘΙΑΑΥΑΘΟΙ Ο ΑΑΘΑΘΙΑ-
ΑΘΕΟ ΙΕΑΕΕΙΑΑΑΘΕΑΙ ΑΑΕΑΑΥΕΘΑΑΘΕΕ ΑΑΘΑΑΕ.

5. ΑΙ ΙΘΑΕΕΕ ΑΑΕΑΑΕΘΒΕΙΑΑΘΕΕ ΙΙ ΟΙΑΑΕ ΑΑΙΙ ΕΥΑΙΑΑΑ ΙΑΙ -
ΕΙ Α ΕΙ ΥΑΙΕΑΑΑΑΥΕ, ΕΘ ΟΥΙ ΙΕΕΕ ΑΑΕΥΑΕΘΘΕΑΑΕΕ ΘΑΑΑ ΟΑΙ ΑΘ
ΑΘΕΟ ΑΑΙΘΑΑΥΑΘΘΕΕ.

ΙΘΑΕΕ 13 - ΟΥΙ ΙΕΘ ΟΕΙΑΑΑΙΑΒΑΘΕ

1. ΑΑΙΘΑΘΙΑΑΑΕΟ ΟΧΕΑΑΑ ΑΘΑΘ ΑΑΑΑΑΕΙΙ Ο ΟΥΙ ΙΕΘ ΟΕΙΑΑΑΙΑΒΑΘΕ.

2. ΟΥΙ ΙΕΘ ΟΕΙΑΑΑΙΑΒΑΘΕ ΑΘΕΟ ΒΑΘΕΕΙ ΑΕΕΕ ΑΙ ΕΘΙΑΙΘΕ, ΟΙ Ι-
ΕΕΕΑΥ ΥΑΕΡΕΑΑΑ ΑΑΙΕΘΑΑΥΑΘΟΙ Ο:

Α) ΟΑΙΟΥΑΙ ΕΑΕΘΕΟ ΑΑΙΑΘΡΕΕΑΙ ΑΑ, ΥΙ ΑΑΕΑΥΕΘΘΕ ΟΑΙΟΥΑΙ Ο

ΑΑΒΥΑΑΕΟΑ ΑΑ ΑΑΙΕΑΑΟΑΑΕΟ ΑΟΙ, ΥΑΕΑΥΕ ΙΟΥΑΙ ΑΕΟΑΟ - ΥΑΕΕΟ
ΑΑΙΑΟΡΕΕΑΙ ΑΑ;

Α) ΑΑΟΑΑΙΑΑΕΟ ΑΑΙΑΟΡΕΕΑΙ ΑΑ;

Β) ΟΟΙ ΙΕΟ ΑΙΑΜΑΟΟΑΑΕΟ ΑΑΥΑΙΕΟ ΑΟΙ ΑΑ ΑΑΑΕΕΕ;

Γ) ΑΙΑΜΑΟΟΑΑΑΕ ΟΑΑΟΕΑΑΕΟ ΑΑΙΑΟΡΕΕΑΙ ΑΑ ΑΑ ΙΕΥΑΙΕΟ ΒΑΟΕ;

Δ) ΑΙΑΜΑΟΟΑΑΕΟ ΑΑΟΑΥΑ ΟΑΑΟΕΑΑΕΟ ΑΑΙΑΟΡΕΕΑΙ ΑΑ ΑΑ ΙΕΥΑ-
ΙΕΟ ΒΑΟΕ;

Ε) ΟΟΙ ΙΕΟ ΔΕΟΙ ΑΑΑΕΟ ΑΑΥΑΕΟ ΒΑΟΑΑΕ;

Ϝ) ΒΑΑΑΕΕΟΑΑΕΟΑ ΑΑ ΔΑΟΟΑΕΟΙΤΑΑΕΙ ΑΕΟ ΟΑΑ ΑΑ ΑΑΙΥ ΟΥΑΙΑΕΟ
ΒΑΟΕ;

Ε) ΑΑΙΥΑΑΑΑΕΟ/ΟΑΥΕΑΟΕΟ ΑΑΙΑΕΕΑΕΟ ΒΑΟΕ.

3. ΟΑΙΟΥΑΙ Ο ΟΔΑΥΕ×ΕΕΕΟ ΑΑΕΑΑΕΕΟΒΕΙΑΑΕΕ, ΑΑΙΟΑΟΙΑΑΑΕΙΑ ΟΟΙ -
ΙΕΟ ΟΕΙΑΑΑΙΑΒΑΟΕΕ ΥΑΕΡΕΑΑ ΑΑΙΟΑΜΑΟΙ Ο ΟΔΑΥΕΑΕΟΟΕ ΒΑΟΑΑΕ.

ΕΑΕ IV - ΟΑΙΟΥΑΙ, ΟΑΟΑΙΑΑΕΟ ΑΑ ΑΑΟΑΑΙΑΑΕΟ ΑΟΙ

ΙΟαΕΕ 14 - ΟΑΙΟΥΑΙ ΑΟΙ ΕΟ ΑΑΙΑΟΡΕΕΑΙ ΑΑ

1. ΕΟ ΟΟΙ ΙΕΕΕ ΑΑΕΥΑΕΟΟΕΑΑΕΕ ΟΑΑ ΟΑΙ ΑΟ ΑΟΕΟ ΑΑΕΑΑΕΕΟ-
ΒΕΙΑΑΟΕΕ, ΑΑΙΟΑΟΙΑΑΕΕΟ ΙΕΟ ΑΑΙΟΑΜΑΟΟΕΕ ΟΑΙΟΥΑΙ ΑΟΙ ΕΟ
ΑΑΙΑΟΡΕΕΑΙ ΑΑ, ΟΙ ΙΕΕΟ ΑΑΙΤΑΑΕΙ ΑΑΥΕΥ ΑΑΟΑΟΙΑΑΟΕΕ ΑΟΟΟΕΑΟ
ΟΑΙΟΥΑΙ Ο, ΑΟ ΟΙΑΑ ΑΥΑΙΑΟΑΑΙ ΑΑΟ ΕΑΕΟΑΥΕ 41 ΟΑΑΕΟ. ΟΑΙΟΥΑΙ
ΑΟΙ ΟΕ ΑΟ ΕΕΑΕΑΑ ΟΑΟΑΑΙΑΑΕΟ ΑΑ ΑΑΟΑΑΙΑΑΕΟ ΑΟΙ.

2. ΟΑΙΟΥΑΙ ΑΥΑΑΑΟ (ΥΑΕΑΑΟ) ΟΥ ΟΕΟ ΑΑΟΑΑΙΑΑΕΟ ΑΑΙΑΟΡΕΕΑΙ ΑΑ
ΑΟ ΟΙΑΑ ΕΥΙ Ο 12 ΟΑΑΕ/Α ΙΑΕΕΑΑΕ.

ΙΟαΕΕ 15 - ΥΑΕΑΥΕ ΙΟΥΑΙ ΑΕΟΑΟ ΑΑΙΟΑΜΑΟΟΕΕ ΟΑΙΟΥΑΙ ΑΟΙ

ΥΑΕΑΥΕ ΙΟΥΑΙ ΑΑ ΑΑ ΑΟΕΕ ΥΑΕΕΑΙ ΙΑΙ ΟΑΥΕ ΑΑΑΑΟΑΕΑ ΑΑΙΕΟΑΕ
ΟΑΟΑΑ ΥΑΕΕΑΙ ΑΕΟ ΑΑΙΟΕΑΕΕ, ΟΙ ΙΑΕΟΑΥ ΑΙΟΕΕΥΑΑΟ ΑΑΙΟΑΟΙΑΑ-
ΕΕ ΟΑΙΟΥΑΙ Ο ΟΔΑΥΕ×ΕΕΕΟ ΑΑΕΑΑΕΕΟΒΕΙΑΑΕΕ. ΥΑΕΕΑΙ ΑΕΟ ΑΑΙΟΕΑΕΟ
ΥΑΕΕΕΑΑΕΟ ΟΑΟΑΑΑ ΑΑΟΑΟΙΑΑΟΕΟ ΟΙΑΑ ΑΥΙ ΑΙ Ο 10 ΑΥΕΕ ΑΑΟΑ,
ΕΟ ΑΟ ΟΑΟΡΕΑΑΑΕΕ ΑΟ ΑΟΕΟ ΟΕΕΑΟΟΑΟΕ ΟΑΒΑΟΙΥ Ι ΑΟΥΕΕΑΑΕΙ -
ΑΕΟ ΑΑΙΥ.

ΙΟαΕΕ 16 - ΟΑΙΟΥΑΙ ΑΟΙ ΕΟ ΟΑΑΑΙΑΑΟΕΕ ΑΥΟΕΥΑΑΕΟ ΒΑΟΕ

ΟΑΙΟΥΑΙ Ο ΔΕΟΙ ΑΑΑΕΟ ΑΑΕΑΑΕΕΟΒΕΙΑΑΕΕ, ΟΙ ΑΑΟΑΥ ΟΑΟΡΕΑΑΑΕΕΑ

ΥΙ ΑΑΕΑΥΕΘΟΕ ΑΙ ΥΙ ΑΑΕΕΑΕΘΑΘΕΕ ΘΑΙΟΥΑΙ ΑΟΙ ΕΟ ΑΛΙΑΘΡΕΕΑΙ -
ΑΕΟ ΑΑΥΑΑ, ΑΑΘΑΥΑΑΕΑ ΘΑΙΟΥΑΙ ΑΟΙ ΕΟ ΥΑΑΙΑΑΘΕΕ ΑΥΘΕΥΑΕΟ
ΒΑΘΕΟ ΥΑΙΥ ΥΑΑΑ.

ΊθαΕΕ 17 - ΑΑΑΙΑΕΑΕΘΟΕ ΘΑΙΟΥΑΙ

1. ΑΑΘΑΙΙΑΘΕΕ ΑΑΕΑΑΑΘΕΕΑ ΥΑΘΟΘΕΙ Ο ΑΑΑΙΑΕΑΕΘΟΕ ΘΑ-
ΙΟΥΑΙ :

Α) ΘΟΘΕΘΟΕ ΘΑΑΑΘΟΑΑΕΟ ΕΑΑΕΑΑΙ ΑΟΥΕΕΑΑΕΑΑ ΑΙ/ΑΑ ΊΘΕΕ ΥΑ-
ΑΑΑΑΕΟ ΕΕΕΑΕΑΥΕΘΕΑΕΟ - ΑΙΑΑΥΑΘΟΑΑΕΟ ΑΑΘΑΥΑ;

Β) ΘΑΒΑΘΙΥΙ ΑΑΑΘΕΕ ΕΑΑΕΑΑΙ ΑΟΥΕΕΑΑΕΑΑ ΑΙ/ΑΑ ΊΘΕΕ ΥΑΑΑ-
ΑΑΑΕΟ ΕΕΕΑΕΑΥΕΘΕΑΕΟ - ΘΑΕΑΙΑΑΙ ΑΙΑΑΥΑΘΟΑΑΕΕ.

2. ΑΕΘΡΑΕΘΕΕΑ Ι ΟΘΘΕ ΑΙ ΑΑΕΙΑΙΥΙ ΑΕΑΘΑΕ ΘΑΕΕΟ, ΥΑΑΥΟ-
ΑΘΕΕ ΥΑΘΡΕΑΑΕΙ ΑΕΟ ΙΘΙ ΙΑ ΘΕΘΕ ΑΑΑΙΑΕΑΕΘΟ ΘΑΙΟΥΑΙ ΑΑ ΑΑ-
ΘΑΘΙΑΑ ΊΘΕΕ ΕΑΙΑΙΥΙ ΑΕΟ ΑΑΘΑΥΑ.

3. ΑΑΑΙΑΕΑΕΘΟ ΘΑΙΟΥΑΙ Α ΊΕΕΥΙΑΑΑ ΑΑΘΑΙΙΑΘΕΕΘ ΊΕΘ ΘΑΙΘ-
ΟΥΑΙ Ο ΥΑΘΘΕΑΑΑ ΑΟΙ ΕΟ ΕΙ ΊΙ ΙΑΕΑΕΥΕ, ΘΙ ΊΕΘ ΑΛΙΑΘΡΕΕΑΙ -
ΑΑ ΑΥΑΙΑΘΑΑ ΥΘΙ ΊΕΕ ΑΑΕΥΑΕΘΘΕΑΑΕΕ ΑΑΙΘΑΑΥΑΘΘΕ ΘΑΙΟΥΑΙ
ΑΟΙ Ο. ΕΘ ΥΘΙ ΊΕΕ ΑΑΕΥΑΕΘΘΕΑΑΕΕ ΘΑΙΟΥΑΙ ΑΟΙ ΑΘ ΑΘΕΘ
ΑΑΙΘΑΑΥΑΘΘΕΕ, ΑΑΑΙΑΕΑΕΘΟ ΘΑΙΟΥΑΙ Α ΊΕΕΥΙΑΑΑ ΘΑΙΟΥΑΙ Ο ΥΑΘ-
ΘΘΕΑΑΑ ΑΟΙ ΕΟ ΕΙ ΊΙ ΙΑΕΑΕΥΕ, ΘΙ ΊΕΘ ΑΛΙΑΘΡΕΕΑΙ ΑΑ ΑΥΑΙΑ-
ΘΑΑ ΕΑΕΘΑΥΕ 41 ΘΑΕΘ ΑΙ ΑΙ ΕΙ ΑΑΘΘΕ ΙΑ-14 ΊθαΕΕΘ ΘΕΘΑΑΕΕ
ΙΑΒΕΕΘ ΥΑΘΑΑΙΘΑΑ ΑΑΙΘΑΘΙΑΕΘ ΊΕΘ 41 ΘΑΑΕΘ ΧΑΘΕΑΑΥΕ
ΑΑΙΘΑΑΥΑΘΘΕ ΘΑΙΟΥΑΙ ΑΟΙ Ο.

4. ΑΑΑΙΑΕΑΕΘΟ ΘΑΙΟΥΑΙ Ο ΘΕΘΙ ΑΑΕ ΑΑΙΘΑΑΥΑΘΑΑ ΙΑΘΑΕΑ
ΥΑΕΑΙΑΙΑΕΕ.

ΊθαΕΕ 18 - ΥΑΙΕΕ ΙΘΥΑΙ ΑΕΘ ΥΑΑΥΘΑΑ

ΑΕΘΡΑΕΘΕΕΑ ΥΑΙΕΘ ΘΑΙΟΥΑΙ ΑΑ (22 ΘΑΑΕΕΑΑΙ 6 ΘΑΑΕΑΙΑΑ) ΑΘΑΘ-
ΘΘΕΒΕΙ ΑΙΕΘ, Ι ΟΘΘΕΕ, ΑΑΕΙΑΙΥΙ ΑΕΑΘΑΕ ΑΙ ΙΑΡΘΡΘΘΕ ΘΑΕΕΘ
ΑΑΘΑΘΙΑΑ, ΑΙ ΕΙ 3 ΒΕΑΙΑΑ ΑΘΑΕΘ ΑΑΑΥΑΕΘ ΊΙ ΙΑΕΑΕΘ ΑΙ ΥΑΑΥΟ-
ΑΘΕΕ ΥΑΘΡΕΑΑΕΙ ΑΕΘ ΙΘΙ ΙΑ ΘΕΘΕ ΑΑΘΑΘΙΑΑ - ΊΘΕΕ ΕΑΙΑΙΥΙ ΑΕΘ
ΑΑΘΑΥΑ.

ΊθαΕΕ 19 - ΑΑΙΑΘΑΑΕΕΕ ΥΑΘΑΙΑΑ ΙΑΡΘΡΘΘΕ ΘΑΕΕΘΑΕΑΕΘ

1. ΑΑΘΑΙΙΑΘΕΘ, ΘΙ ΙΑΕΕΥ ΙΑΡΘΡΘΘΕ ΘΑΕΕΑ ΑΑ ΕΑΑΑΑΘ ΑΘΕ
ΒΕΑΙΑΑ ΑΘΑΕΘ ΑΑΑΥΑΘ, ΊΘΕΕ ΊΙ ΕΑΙ ΑΙΕΘ ΘΑΧΘΡΑΑΕΑΑ ΑΡΕΑΑΑ ΑΑΙΑ-

ΟΛΑΕΕΕ ΥΑΟΑΙΤΑΑ ΑΥΑΥΕ ΑΟΑΙΛΕΕΑ 1 ΟΛΑΕΕΟΑ.

2. ΑΛΑΟΑΕΟ ΕΑΛΑΕΟΑΕΑΕΟ ΥΑΟΑΙΤΑΑ ΕΕΛΕΑΑ ΟΑΙΟΥΑΙ ΑΟΙ ΥΕ ΑΑ ΑΙΑΑΥΑΟΟΑΑΑ.

ΙΘαΕΕ 20 - ΟΘΙΑ ΑΥΑΑΑΕ

1. ΟΘΙΑ ΑΥΑΑΑΕΑ:

Α) 1 ΑΑ 2 ΕΑΙΑΑΟΕ - ΑΑΛΕΕ ΒΕΕΟ ΟΑΑΥΑΟΑΟΒΑΘΕΥ ΑΥΑΑΑΕ;

Α) 7 ΕΑΙΑΑΟΕ - Ο×ΕΕΟΑ ΥΑΑΙΕΟΑ ΕΑΟΙ ΘΟΕΟΟΑΟ ΥΙ ΑΕΟ ΑΥΑ;

Α) 19 ΕΑΙΑΑΟΕ - ΙΑΕΕΕΟΥΑΑΑ - Ο×ΕΕΟΑ ΥΑΑΙΕΟΑ ΕΑΟΙ ΘΟΕΟΟΑΟ ΑΑΥΑΑΑΑΕΟ ΑΥΑ;

Α) 3 ΙΑΟΟΕ - ΑΑΑΕΟ ΑΥΑ;

Α) 8 ΙΑΟΟΕ - ΘΑΕΕΑ ΟΑΟΕΑΥΙ ΘΕΟΙ ΑΥΑ;

Α) 9 ΑΠΟΕΕΕ - ΟΑΘΑΟΕΑΑΕΥΙ Ο ΟΑΑΕΥΙΒΕ×Ι ΑΑΟΕΑΕ ΑΑΥΙ ΟΕΕΑΑΑ-ΕΥΙ ΑΕΟ ΑΥΑΑΑΙΕΟ ΑΘΟΕΟ ΙΕΥΑΑΕΟ ΑΥΑ, ΟΑΘΑΟΕΑΑΕΥΙ Ο ΑΟΙ ΑΙΘΕΕ ΑΘΕΕΑΥΙ ΑΕΟ, ΟΑΥΙ ΘΑΕΑΘΙ ΕΑΙΑΥΙ ΑΕΟΑ ΑΑ ΟΑΥΙ ΑΕΥΙ ΟΑΕΑΕΟ ΑΑΥΟ-ΠΘΕΕΑ ΙΙ ΑΙ ΙΑΑΕΟ ΑΥΑ;

Β) ΟΑΑΥΑΑΥΙ ΙΙ ΑΥΑΑΑΕ - ΑΕΑΕ ΔΑΟΑΟΕΑΕ, ΑΕΑΕ ΥΑΑΑΕΕ, Ο×ΕΕΟΑ ΥΑΑΙΕΟΑ ΕΑΟΙ ΘΟΕΟΟΑΟ ΑΟΒΥΕΙΑΑΕΑ ΑΥΑΑΥΙ ΙΕΟ ΑΥΑ; ΙΕΥΑΑΕΑΑΟΕ-ΕΑ ΙΙ ΑΟΑΙΕΑΑΕΟ ΑΥΑ - ΑΥΑΑΥΙ ΙΕΟ ΙΑΥΙ ΟΑ ΑΥΑ, Ι ΟΥΑΑΑΕΕ (ΕΑΘΕΥΑ-ΑΕ ΑΟΑΑΙΑΑΑΕΕΑ);

Ε) 9 ΙΑΕΟΕ - ×ΑΥΕΑΑ ΑΑΙΑΟΑΑΑΑΕΟ ΑΥΑ;

Ε) 12 ΙΑΕΟΕ - ΟΑΘΑΟΕΑΑΕΥΙ Ο ΑΕΕΑΟΕΕΟ, ΟΙ ΑΥΙ ΟΥ ΟΑΥΙ ΥΕΘΟΕΥΙ ΟΑΥ-ΑΟΕΟ, ΑΑΙΑΑΟΟΑΑΕΕΟ - ΒΙΕΙΑΑ ΑΙΑΘΕΑ ΙΙ ΥΕΘΟΕΕΟ ΑΟΑΙΑΑΕΟ ΑΥΑ;

Ε) 26 ΙΑΕΟΕ - ΟΑΘΑΟΕΑΑΕΥΙ Ο ΑΑΥΙ ΟΕΕΑΑΑΕΥΙ ΑΕΟ ΑΥΑ;

Ε) 28 ΑΑΑΕΟΘΙ - ΥΙ ΑΕΑΑΒΙΕΙΑΑ ΥΑΕΕΟΤΥΙ ΑΕΕΟ ΙΕΠΕΙΑΑΕΟ ΑΥΑ (ΙΑΘΕΑΥΙ ΑΑ);

Ι) 14 ΙΘΥΙ ΙΑΑΟΕ - ΙΥΑΕΥΙ ΑΕΟ (ΟΑΑΟΕΥΑΥΙ ΑΕΥΙ ΑΕΟ, ΕΑΑΘΕΕΟ ΑΥΑΟΑΟΒΑΘΕΕΟ) ΑΥΑ;

Ι) 23 ΙΥΙΑΑΟΕ - ΑΕΥΙ ΟΑΥΙ ΑΕΟ ΑΥΑ.

2. ΑΛΟΑΘΙΑΑΟΕΕ Ο×ΕΑΑΑΥΙ ΟΕΕΕΑ ΑΥΙ ΕΥ ΑΑΘΟΕΕ ΑΑΑΑΑΙΕΕΕ ΟΘΙΑ ΑΥΑΑΑΕΟ ΙΑΥΑΕΑΑ ΙΥ ΕΕΑΥ ΑΥΙ Ο ΟΑΑΑ ΑΑΟΑΙΑΑΕΟ ΑΥΑΑΑΕ, ΟΑΥ ΟΙΑΑ ΑΑΙΕΟΑΑΥΑΟΙ Ο ΟΥΟΙ ΙΕΕΕ ΑΑΕ ΥΑΕΟΘΕΑΑΕΕ.

3. ΑΥ ΙΘαΕΕΟ ΔΕΘΑΑΕΕ ΙΑΒΕΕΕΕ ΑΑΕΑΑΕΕΟΒΕΙΑΑΟΕ ΟΘΙΑ ΑΥΑ-ΑΑΥΕ ΑΑΟΑΘΙΑΑΟΕΕΟ ΙΕΑΘ ΟΑΙΟΥΑΙ Ο ΥΑΟΟΘΕΑΑΑ ΙΕΕΥΙΑΑΑ ΑΑΑΙΑΕ-ΑΑΕΘΟ ΟΑΙΟΥΑΙ Α ΑΑ ΙΕΟΕ ΔΕΘΥ ΑΑΑΕ ΑΑΙΕΟΑΑΥΑΘΑΑ ΙαΑΘΑΕΑ ΥΑ-ΕΑΙΑΙΑΑΕΕ.

ΕΛΛΕ V - ΟΥΑΑΟΕΑΑ

ΙΘαΕΕ 21 - ΟΥΑΑΟΕΑΑΕΟ ΑΓΙΑΘΡΕΕΑΙ ΑΑ

1. ΑΑΟΑΘΙΑΑΟΕΟ Ο×ΕΑΑΑ ΑΘΑΟ ΕΟΑΟΑΑΑΕΙ Ο ΑΓΙΑΘΡΑΟΟΑΑΑΕ ΟΥΑΑΟΕΑΑΕΕ - ΑΟΑΓΑΕΕΑΑ ΒΑΕΕΒΑΑΟΥΕ 24 ΟΑΙΟΥΑΙ ΑΥΕΕ.
2. ΑΑΟΑΘΙΑΑΟΕΟ Ο×ΕΑΑΑ ΑΘΑΟ ΕΟΑΟΑΑΑΕΙ Ο ΑΓΙΑΘΡΑΟΟΑΑΕΟ ΑΑΟΑ-ΟΥΑ ΟΥΑΑΟΕΑΑΕΕ - ΑΟΑΓΑΕΕΑΑ ΒΑΕΕΒΑΑΟΥΕ 15 ΕΑΕΑΓΙΑΑΟΟΕΕ ΑΥΕΕ.
3. ΟΥΙ ΙΕΕΕ ΑΑΕΟΥΑΕΟΟΕΑΑΕΕ ΟΑΕΡΕΑΑΑ ΑΑΓΕΟΑΜΑΟΙ Ο ΑΙ ΙΘΑ-ΕΕΕ ΑΑΕΑΑΕΕΟΒΕΓΙΑΑΟΕΕΟΑΑΑΙ ΑΑΓΟΑΑΑΑΑΟΕΕ ΑΑΑΑΕ ΑΑ ΘΕΟΙ ΑΑ-ΑΕ, ΟΙ ΙΕΑΑΕΥ ΑΟ ΟΓΑΑ ΑΟΑΟΑΟΑΑΑΟ ΑΑΟΑΘΙΑΑΟΕΕΟ ΙΑΑΓΙ ΙΑΟΑΓΙ - ΑΑΟ.

ΙΘαΕΕ 22 - ΟΥΑΑΟΕΑΑΕΟ ΙΕΥΑΓΕΟ ΒΑΟΕ

1. ΑΑΟΑΘΙΑΑΟΕΟ ΟΥΑΑΟΕΑΑΕΟ ΙΙ ΕαΓΙ ΑΓΕΟ Ο×ΕΑΑΑ ΒΑΟΙΓ ΑΥΙ ΑΑ ΙΟΥΑΓΙ ΑΕΟ ΕΑΟΕΙΑΘΕ ΕΑΕΟ ΟΑΓΑΑΑ. ΑΑΟΑΘΙΑΑΟΕΟ ΙαΟΑΕΑ ΟΑΕΑΓ-ΑΓΙΑΑΕΕ ΟΥΑΑΟΕΑΑΑ ΟΑΕΡΕΑΑΑ ΙΕΥΑΓΟ ΑΥΙΕΥΟΕΕ ΑΑΕΟ ΑΑΟΑΓΑΓ-ΑΑΥ.
2. ΙΟΥΑΓΙ ΑΕΟ ΙΑΓΙ ΟΑ ΒΕΕΑΑΓΙ ΑΑΟΑΘΙΑΑΟΕΟ ΙαΟΑΕΑ ΟΑΕΑΓΑΓΙΑΑΕΕ ΟΥΑΑΟΕΑΑΑ ΟΑΕΡΕΑΑΑ ΙΕΥΑΓΟ ΟΑΙΟΥΑΓΙ ΒΕΕΟ ΙΑΑΕΟΓΕΑΟ ΑΟΙ Ο.
3. ΙαΟΑΕΑ ΟΑΕΑΓΑΓΙΑΑΕΕ ΟΑΕΡΕΑΑΑ ΟΥΑΑΟΕΑΑΕΟ ΙΑΒΕΕ-ΙΑΒΕΕ ΑΑΓΙ ΟΑΓΙΑΑΑ.
4. ΟΥΑΑΟΕΑΑΑΟΥΕ ΑΟ ΕΕΑΕΑΑΑ ΑΟΓΙ ΑΑΕΕΕ ΟΥΙ ΙΕΟΟΟΓΑΟΓΙ ΑΕΟ ΘΑ-ΟΕΓΙ ΑΕ, ΟΥΑΑΟΕΑΑΑ Γ ΟΟΟΕΓΙ ΑΕΟ, ΙΟΥ ΑΕΑΟΓΙ ΑΕΟΑ ΑΑ ΑΑΑΟΥΑΕΟ ΙΙ Α-ΕΕΟ ΑΑΓΙ, ΟΥΑΑΟΕΑΑΑ ΑαΑΕΟΥΙ ΑΕΕΕΟ ΟΑΕΕΑΑ ΑΥΑΑΓΕΟ ΑΑΓΙ ΑΑ ΑΑΓΑΟΑΑΕΕΕ ΟΥΑΑΟΕΑΑΑ ΑΑΑΟΥΑΕΟ ΙΙ ΑΕΕΟ ΑΑΓΙ.
5. ΕΟ ΟΥΟΙ ΙΕΕΕ ΑΑΕΟΥΑΕΟΟΕΑΑΕΕ ΟαΑΑ ΟΑΓΙ ΑΟ ΑΟΕΟ ΑΑΕΑΑΕΕΟ-ΒΕΓΙΑΑΟΕΕ, ΑΑΓΟΑΘΙΑΑΑΕΕ Ο×ΕΑΑΑΓΙ ΟΕΕΕΑ ΑΑΑΑΑΕΓΙ Ο ΑΑΟΑΘΙΑΑΟΕ-ΕΑΕΑΕΟ ΒΕΕΟ ΑΑΓΑΑΕΓΙ ΑΑΟΥΕ ΑΓΙΑΘΡΑΟΟΑΑΑ ΟΥΑΑΟΕΑΑΑΕΑ ΙΕΥΑΓΕΟ ΟΕΑΕΕΓΙ ΑΑ.

ΙΘαΕΕ 23 - ΑΓΙΑΘΡΑΟΟΑΑΕΟ ΑΑΟΑΟΥΑ ΟΥΑΑΟΕΑΑΕΟ ΑΥΑΑΕΟΑΟ ΑΑΓ-ΟΑΘΙΑΑΕΕΟ ΒΕΓΙΑΟΒΑΟ ΑΑ×ΟΕΑΕΕΑΑΕΟ ΑΑΕΑΑΑΟΕΑΑ

ΑΓΙΑΘΡΑΟΟΑΑΕΟ ΑΑΟΑΟΥΑ ΟΥΑΑΟΕΑΑΕΟ ΑΥΑΑΕΟΑΟ ΑΑΟΑΘΙΑΑΟΕΕ ΑΑΕ-ΑΑΑΟΕΕΑ 2 ΕΑΕΟΕΕ ΑΑΟΑ ΑΑΑ×ΟΕΑΕΕΓΙ Ο ΑΑΓΟΑΘΙΑΑΑΕΕ ΟΥΑΑΟΕΑΑΕΟ ΑΥΑΑΕΟ ΟΑΟαΑΑ, ΑΑΟΑΑ ΕΓ ΟΑΓΕΑΑΑΑΕΟΑ, ΟΓ ΑΑΟΑΥ ΑΑ×ΟΕΑΕΕΑΑ ΟΑΟΡ-ΕΑΑΑΕΕΑ ΑΑΑΑΟΑΑΑΑΕΕ ΟΑΓΑΑΕΥΕΓΙ ΑΓ Ι ΑΑΑΟΟΕ ΘΕΟΓΙ ΑΑΑΕΟ ΑΑΓΙ.

ΕΑΑΑ Ι ΟΟΟΕΙ ΑΕΟ, ΙΥΙ ΑΕΑΟΙ ΑΕΟΑ ΑΑ ΑΑΑΟΑΕΟ ΙΙ ΑΕΕΟ ΑΑΙΥ - 477
ΕΑΕΑΙΑΑΟΟΕΕ ΑΥΕΟ Ι ΑΑΙΥ ΑΕΕ.

2. Ι ΟΟΟΕΙ ΑΕΟ, ΙΥΙ ΑΕΑΟΙ ΑΕΟΑ ΑΑ ΑΑΑΟΑΕΟ ΙΙ ΑΕΕΟ ΑΑΙΥ ΟΑΑΑΟ-
ΕΑΑΕΑΑΙ ΑΙΑΜΥΑΟΟΑΑΑΑΕΑ 126 ΕΑΕΑΙΑΑΟΟΕΕ ΑΥΑ, αΙ ΕΥΙ ΙΥΙ ΑΕΑ-
ΟΙ ΑΕΟ ΑΑΟΕΟΕΑΑΕΟ ΑΙ ΟΥΟΘΕΟ ΥΙ ΑΕΟ ΟΑΙΕαΑΑΑΑΟΕ - 140 ΕΑΕΑΙ-
ΑΑΟΟΕΕ ΑΥΑ.

3. ΑΙ ΙÖaΕΕΟ ΙÄ-2 ΙΑΒΕΕΕΕ ΑΑΕΑΑΕΕΟΒΕΙΑΑΟΕΕ ΟΑΑΑΟΕΑΑΑ
ΑΑΟΑΙΑΑΟΕΟ ΕΑΑΕΟΕ ΟΑΑΑΟΕΑΑΕΟΑΙΑΑΟ ΟΑΟΡΕΕΑ ΑΑΑΑΙΑΒΕΕΥΙ Ο
Ι ΟΟΟΕΙ ΑΕΟΑ ΑΑ ΙΥΙ ΑΕΑΟΙ ΑΕΟΟΑΙΑΑΙ Ι ΔΑΟΕΙ ΑΑΑΑ.

ΙÖaΕΕ 28 - ΟΑΑΑΟΕΑΑΑ ΑaΑΕΥΙ ΑΕΕΕΟ ΟΑΕΕΑΑ ΑΥΑΑΙΕΟ ΑΑΙΥ

ΑΑΟΑΙΑΑΟΕΟ, ΟΙ ΙΑΕΙΑΥ ΕΥΑΕΕΑ ΑΟΕ ΒΕΑΙΑΑ ΑΟΑΕΕΟ ΑΑΑΟΑΕ,
ΕΑΑΕΟΕ ΙΙ ΕaΙ ΑΙΕΟ ΟΑ×ΟΡΑΑΕΑ ΑΡΕΑΑΑ ΟΑΑΑΟΕΑΑΑ ΑaΑΕΥΙ ΑΕΕΕΟ
ΟΑΕΕΑΑ ΑΥΑΑΙΕΟ ΑΑΙΥ - ΑΑΑΟΑΕΟ ΑΑΑΑΑΑΕΑΑΙ 365 ΕΑΕΑΙΑΑΟΟΕΕ
ΑΥΕΟ Ι ΑΑΙΥ ΑΕΕ. ΑΙ ΟΑΑΑΟΕΑΑΕΑΑΙ ΑΙΑΜΥΑΟΟΑΑΑΑΕΑ 70 ΕΑΕΑΙΑΑ-
ΟΟΕΕ ΑΥΑ.

**ΙÖaΕΕ 29 - Ι ΟΟΟΕΙ ΑΕΟ, ΙΥΙ ΑΕΑΟΙ ΑΕΟΑ ΑΑ ΑΑΑΟΑΕΟ ΙΙ ΑΕΕΟ,
ΑΟΑΑΑ ΑaΑΕΥΙ ΑΕΕΕΟ ΟΑΕΕΑΑ ΑΥΑΑΙΕΟ ΑΑΙΥ ΟΑΑΑΟΕΑΑΑΑΕΟ ΑΙΑΜ
ΥΑΟΟΑΑΑ**

Ι ΟΟΟΕΙ ΑΕΟ, ΙΥΙ ΑΕΑΟΙ ΑΕΟΑ ΑΑ ΑΑΑΟΑΕΟ ΙΙ ΑΕΕΟ, ΑΟΑΑΑ ΑaΑΕ-
ΥΙ ΑΕΕΕΟ ΟΑΕΕΑΑ ΑΥΑΑΙΕΟ ΑΑΙΥ ΟΑΑΑΟΕΑΑΑΕ ΑΙΑΜΥΑΟΟΑΑΑΑ ΟΑ-
aΑΕΙΒΕ×Ι ΑΕΟaΑΟΕΑΑΙ, ΕΑΙΥ ΙΙΑΑΑΕΙ ΑΕΕ ΑΑΑΑΑΙΕΕΕ ΒΑΟΕΕ. ΑΑΙ-
ΟΑΟΙΑΑΑΕΕ ΑΑ ΑΑΟΑΙΑΑΟΕΕ ΟΑΕΡΕΑΑΑ ΟΑΕΑΙΑΙΑΙΑΙ ΑΑΙΑΟΑΑΕΕΕ
ΑΙΑΜΥΑΟΟΑΑΕΟ ΟΑΟΑaΑ.

ΙÖaΕΕ 30 - ΑΑΙΑΟΑΑΕΕΕ ΟΑΑΑΟΕΑΑΑ ΑΑΑΟΑΕΟ ΙΙ ΑΕΕΟ ΑΑΙΥ

1. ΑΑΟΑΙΑΑΟΕΟ ΕΑΑΕΟΕΑΑ ΕaΙ ΑΙΕΕ, ΟΒΥΑΑΟΑΑ ΑΙ ΙΑΒΕΕ-ΙΑΒΕΕ,
ΙΑΑΟΑΙ ΑΟΑΙΑΕΕΑΑ ΒΑΕΕΒΑΑΥΕ 2 ΕΑΕΟΕΟΑ, ΑΡΕΑΑΑ ΑΙΑΜΥΑΟΟΑΑΕΟ
ΑΑΟΑΥΑ ΟΑΑΑΟΕΑΑΑ ΑΑΑΟΑΕΟ ΙΙ ΑΕΕΟ ΑΑΙΥ - 12 ΕΑΕΟΕΟ Ι ΑΑΙΥ ΑΕΕ,
ΟΑΙΑΙ ΑΑΑΟΑΟ ΟΑΟΟΟΕΑΑΑΑ 5 ΒΑΕΕ.

2. ΑΑΑΟΑΕΟ ΙΙ ΑΕΕΟ ΑΑΙΥ ΑΑΙΑΟΑΑΕΕΕ ΟΑΑΑΟΕΑΑΑ ΟΑΕΡΕΑΑΑ ΙΕΑ-
ΥΑΟ ΙΑΑΕΟΤΕΑΟ ΔΕΟΟ, ΟΙ ΙΑΕΕΥ ×ΑΟΟΙ ΑΟΕΑΑΑ ΟΑΕΕΟ ΑΑΑΟΑΟ.

ΕΛΛΕ VII - ΟΥΙ ΤΕΟ ΑΙΑΜΑΟΟΑΑ

**ΙΟαΕΕ 31 - ΟΥΙ ΤΕΟ ΑΙΑΜΑΟΟΑΑΕΟ ×Ι ΟΙΑ ΑΑ Ι ΑΑΤΙ ΑΑ, ΑΑ-
ΥΑΤΕΟ ΑΟΙ ΑΑ ΑΑΑΕΕΕ**

1. ΟΥΙ ΤΕΟ ΑΙΑΜΑΟΟΑΑΕΟ ×Ι ΟΙΑ ΑΑ Ι ΑΑΤΙ ΑΑ ΑΑΙΕΟΑΜΑΟΑΑΑ
ΟΥΙ ΤΕΕΕ ΑΑΕΥΑΕΟΟΕΑΑΕΕ. ΑΙ ΙΟαΕΕΟ ΙΙ ΟΙΑΑΕ ΑΑΤΙ ΕΥΑΙΑΑΑ ΙαΙ -
ΕΙ Α ΕΙ ΟΑΙΕαΑΑΑΑΕ, ΕΟ ΟΥΙ ΤΕΕΕ ΑΑΕΥΑΕΟΟΕΑΑΕΕ ΟαΑΑ ΟΑΙ ΑΟ
ΑΟΕΟ ΑΑΕΑΑΕΕΟΒΕΙΑΑΟΕΕ.

2. ΟΥΙ ΤΕΟ ΑΙΑΜΑΟΟΑΑΑ ΑΑΕΥΑΙΑ ΕΑΑΟΕ ΑΟΕαΑΕ, ΟΑΙΟΥΑΙ ΑΑ-
ΑΕΕΑ.

3. ΑΑΙΟΑΘΙΑΑΑΕΕ ΑΑΕΑΑΟΕΕΑ ΙΑΕΟΙΕΑΟΕ ΑΙΑΜΑΟΟΑΑΕΟ ΕΟ
ΑΙΑΑΟΕΥΟΒΙ ΟΑΑΕΟ ΑΑΤΙ ΑΙΑΑΕΟ ΥΙ ΑΑΕΕ ΑΥΕΟΑΕΑΕΟ ΑΑΑΑΟαΑΑΙ Ο ΑΑ-
ΟΑΘΙΑΑΟΕΟ ΑΑΤΙ ΑΙΑΑΟΕΕ ΕΑΙΑΕΟ 0.07 ΒΟΙ ΥΑΙΟΕ.

ΙΟαΕΕ 32 - ΟΥΙ ΤΕΟ ΑΙΑΜΑΟΟΑΑΑ ΕΡΟΕΑΑΕΕΕ ΙΙ ΥΑΑΤΕΟ ΑΟΙ Ο

1. ΕΟ ΟΥΙ ΤΕΕΕ ΑΑΕΥΑΕΟΟΕΑΑΕΕ ΟαΑΑ ΟΑΙ ΑΟ ΑΟΕΟ ΑΑΙΟΑΜΑ-
ΟΟΕΕ, ΑΑΙΟΑΘΙΑΑΕΕΟ ΑΟΑΕΕΕ ΑΑΤΙ ΒΑΑΟΕΕ ΕΡΟΕΑΑΕΕΕ ΙΙ ΥΑΑΤΕΟΑΟ
ΑΑΟΑΘΙΑΑΟΕΟ ΟΥΙ ΤΕΟ ΑΙΑΜΑΟΟΑΑΑ ΙΕΑΥΑΙΑ ΟΟΟΕΕ Ι ΑΑΤΙ ΑΕΕ.

2. ΑΑΟΑΘΙΑΑΟΕΕΟ ΑΟΑΕΕΕ ΑΑΤΙ ΒΑΑΟΕΕ ΕΡΟΕΑΑΕΕΕ ΙΙ ΥΑΑΙΑ ΑΟ
ΑΙΑΜΑΟΟΑΑΑΑ.

ΙΟαΕΕ 33 - ΑΑΟΑΕΕΑΑ ΟΥΙ ΤΕΟ ΑΙΑΜΑΟΟΑΑΕΑΑΙ

1. ΑΑΙΟΑΘΙΑΑΑΕΟ Ο×ΕΑΑΑ ΑΟΑΟ ΑΑΟΑΘΙΑΑΟΕΕΟ ΟΥΙ ΤΕΕΕ ΑΙΑΜΑΟ-
ΟΑΑΕΑΑΙ ΑΑΟΑΕΕΙ Ο ΑΑΙΑΙΟΑΑ ΑΑΥΑΙΟΕΕ ΕΑΙΑΑ ΑΙ ΙΑΕΟΙΕΑΟΕ ΟαΑΑ
ΕΑΙΑΑ, ΟΙ ΙΑΕΕΥ ΟΥΙ ΤΕΕΕ ΟΟΕΑΟΕΙ ΑΕΑΑΙ ΑΑΤΙ ΙΑΕΙΑΟΑ ΙΕΟΕΑΕΟ
ΑΟΑΟ ΑΑΑΑΟαΑΑΕΕ.

2. ΟΥΙ ΤΕΕΕ ΑΙΑΜΑΟΟΑΑΕΑΑΙ ΑΟΕαΑΟΑΑΑΑ ΑΑΟΑΕΕΑΕΟ ΟΑΟΕΙ
Ι ΑΑΤΙ ΑΑ ΑΟ ΟΙΑΑ ΑΥΑΙΑΟΑΑΙ ΑΑΟ ΟΥΙ ΤΕΟ ΑΙΑΜΑΟΟΑΑΕΟ 50 ΒΟΙ -
ΥΑΙΟΟ.

**ΙΟαΕΕ 34 - ΟΑΑΙ ΕΙ Ι ΑΙΑΑΟΕΥΟΒΙ ΟΑΑΑ ΟΥΙ ΤΕΕΕ ΟΟΕΑΟ-
ΕΙ ΑΕΟ ΟΑΒΥΑΑΟΕΟΑΟ**

ΟΥΙ ΤΕΕΕ ΟΟΕΑΟΕΙ ΑΕΟ ΟΑΒΥΑΑΟΕΟΑΟ ΑΑΙΟΑΘΙΑΑΑΕΕ ΑΑΕΑΑΟ-
ΕΕΑ ΑΑΟΑΘΙΑΑΟΕΕΑΙ ΙΙ ΑΑΑΕΙΙ Ο ΟΑΑΙ ΕΙ Ι ΑΙΑΑΟΕΥΟΒΙ ΟΑΑΑ ΑΟΑ
ΟΑΑΕΑΙΑΟ 7 ΕΑΕΑΙΑΑΟΟΕΕ ΑΥΕΟΑ, ΕΟ ΟΥΙ ΤΕΕΕ ΑΑΕΥΑΕΟΟΕΑΑΕΕ
ΑΙ ΕΑΤΙ ΤΕΕ ΟαΑΑ ΟΑΙ ΑΟ ΑΟΕΟ ΑΑΙΟΑΜΑΟΟΕΕ.

ΕΛΛΕ VIII - ΟΥΙ ΙΕΟ ΔΕΟΙ ΑΑΕΟ ΑΑΥΑ

ΙöaÉE 35 - ÖÖa×ÖEaÍ ÁÁ aΑΙÖAÜE ÖΑΙÖUΑΙ ÁAÖΑΙΙ Ö Ö×EÁÁ

1. ΑΑΙÖAΘΙÁÁÁEÉ ÁAÉÁÁAÖEÉÁ ÖAÖÖΙÁÁEÜÍ Ö ÁAÖAΘΙÁAÖEÉ ÖE-
ΥÍ YáEÉÖÁ ÁÁ aΑΙΤÖEÁEÍ ÁEÖAÉÁEÖ ΙAΘÖΙTÁEÜÖÁÁ ÖÖa×ÖEaÍ ÖÁ-
ΙÖUΑΙ ÁAÖΑΙΙ EÉ.

2. ÁAΙÖAΘΙÁÁÁEÉ ÁAÉÁÁAÖEÉÁ ΑΙ ΙEÁÖÖE ÁÁAÖÜE ΙEÁBÍ ΑΙ Ö ÁA-
ÖAΘΙÁAÖEÖ ΙEÖ aÁEÉ AÖÖÁAÖEÉ ÖÖÖEÉ, Ι ÁEÁÖÖÖE ÁÁ ÁAÖÁÁÁE
EÍ×Í ÖΙAYEÁ ÜÁÁEÁ EÍ ×AΘÖΙ ÖEÖ ÜÁÖaÁÁ, ÖΙ ΙEÁÁEÝ ΙΙ ΘTÁÁÁÁÖ
ÁAÖAΘΙÁAÖEÖ ÖEÝÍ YáEÉÖÁ ÁÁ aΑΙΤÖEÁEÍ ÁAÁ ΑΙ AÖΙÁAÖEÁE ÁA-
ÖΑΙΙ Ö ÖÖa×ÖEaÍ ÁÁÁÁ.

3. ÁAÖAΘΙÁAÖEÖ Ö×EÁÁA AΘAÖ ÖAÖE ÁAΙAYaAAÍ Ö EÍ ÖΑΙÖUΑΙ Ö,
ÁÁÁÁEÁÁEÖ ΑΙ ΙEÉEÁÁEÖ ÜAÖÖEÁÁÁÁ, ÖΙ ΙAÉEÝ ÁEΒÍAΑUÍÁÁÁÁ-
ÁÁ EΑÍÍ ΙÖ, ΑΙ ÖΥΙ ΙEÖ ÖÖa×ÖEaÍ ÁAÉÖ ΔEÖΙ ÁAÁEÖ ÁAÖYÁAÉÍ ÁEÖ
ÁΑΙΙ ÁÜEÁÖÁ ÁÁ AÖÖÁÁEÉ ÖA×ÖEaÁÖ ÖΘΙIEÖ ΙEÖ ΑΙ ΙAÖΑΙÁ ΔEÖEÖ
ÖEÝÍ YáEÉÁÖ, aΑΙΤÖEÁEÍ ÁAÖ, ÖAÉÖEÖÁÁÁÖ ΑΙ AÖΙÁAÖEÁE ÁAÖΑΙΙ Ö
ÖÖa×ÖEaÍ ÁÁÁÖ. ÁAÖAΘΙÁAÖEÉ ÁAÉÁÁAÖEÉÁ ÁAÖUÍ ΑÍÁEÉÁ ÜÁAÖUÍ -
ÁEÍÍ Ö ÁAΙÖAΘΙÁÁÁEÖ EÍ ÁAÖΑΙΙ ÁAÉÖ ÜÁÖaÁÁ, ÖΙ ΙEÉÖ ÁΑΙΙ Y ÉÁE
ÖAÖÖ ΑΙΑÍ AÖ ÖΥΙ ΙEÉE aÁEÜÁEÖÖEÁÁEÉ ΙAÉEÖÖE ÁAÉÁÁAÖEÁÁEÖ
ÜAÖÖEÁÁÁÁ.

4. ÁAΙÖAΘΙÁÁÁEÉ ÁAÉÁÁAÖEÉÁ ÁAΙÁÖAÍ Ö ÖΥΙ ΙEÖ ÖÖa×ÖEaÍ Á-
ÁEÖ ÖAÖÖΙÁÁEÍUÍ ×E ΔÖÁÁÍYÉÖEÉ ÖEÖÖΑΙÁ ÁÁ AÖΙ ÖEÁÁ ΙEÁBÍ -
ΑΙ Ö ÁAÖAΘΙÁAÖEÖ ÖAÉΑΙAΑÍ EÍ×Í ÖΙAYEÁ ÖΥΙ ΙEÖ ÖÖa×ÖEaÍ ÁÁAÖ-
EÁÍ ÁAÉÁAÜEÖÁAÖEÉ ÖEÖEÁÁEÖÁ ÁÁ ΙAÉE ΔÖÁÁÍYÉEÖ ÁÍ ΙÁEÖ, ÁA-
ÖÁEÁÁ ÖA×ÖEaEÖ ÜΑΙYÁÁE ÁÜaÖÖÁEÉÍ ÁAÖEÁÍ ΙΙ ΔUÖΙ ÁEÖ BÁÖÁÁEÖ
ÜÁÖaÁÁ, AÖYÉEÁÁEÍ ÁEÖ ÜΑIEaÁÁÁAÖE ÖAÖÖΙÁÁEÜÍ Ö ÁAÖAΘΙÁAÖEÉ
ΔAÖÖΙ ΙAÉÖÖE ÁAΙYÁÁE ÁÜaÖÖÁEÉÍ ÁEÉ, ÖAaÉ×ÁEÍ ΙΙ BUI ÁEÉÍ ÁA
ÖAΘÍÍ EÍ ÁEÖÖ ΔÖΙ AÖAÖEÁÍ AÖEÁÁ AÖΙ ÖEÁÁ ÜYÁAÉÍ Ö ÖÖa×Ö-
EaÍ EÉ ΑΙ ΙAÉEÁÁÁ ÖAaÉ×ÁEÍ EÉ, ΙEÉUÍ Ö ÜÁÁEÁ ÖaÁÁ ΑΙ ΙEÁÖÖEÉ
ÁÍ ΙÁ ÁAÖAΘΙÁAÖEÖ ÖÖa×ÖEaÍ ÁAÉÖAÉÁEÖ ÁÁ ΙEÖE aΑΙΤÖEÁEÍ ÁEÖ
ÁAÖYÁÁÁÁ.

5. ÁAΙÖAΘΙÁÁÁEÉ ÁAÉÁÁAÖEÉÁ ΙEÉUÍ Ö ÜÁÁEÁ ΑΙ ΙEÁÖÖEÉ ÁÍ -
ΙΑ ÖAΒAÖΙΙ Y ÜΑIEaÁÁÁEÖ ÜÁÁÁÁÁEÖ AÖΙ ÖEÉ EÍ EÁEÉÁYÉEÖÁ ÁA
EÉEÁEÁYÉEÖAÉÁEÖ, ΔEÖÁEÁÁE ÁAaΙAÖÁEÖ AUIÍ ÜΑIEÖÁ ÁÁ ÁÁÁEÖ-
AYÉEÖAÉÁEÖ.

6. ÁAΙÖAΘΙÁÁÁEÉ ÁAÉÁÁAÖEÉÁ ÖÖÖEÁÁ AÖΙΑAÜAÖÖΙ Ö ÁAÖAΘΙÁ-

ΑΘΕΟ ΟΑΙΟΥΑΙ Ο ΥΑΟΟΘΕΑΑΑΟΕΑΙ ΑΑΕΑΑΥΕΘΑΑΘΕΕ, αΑΠΘΕΑΕΙ ΑΕΟ
ΙΑΑΙ ΙΑΟΑΙ ΑΕΟ ΑΑΟΑΟΑΑΑΕ ΙΕΥΑΙΑΑΘΕΕ ΑΕΑΙΕ ΑΑ ΑΟΥΕΕΑΑΑΕ
ΙΘΟΟΙΑΕΙ ΑΕΟ αΑΟαΑΑΕ.

7. ΑΑΙΘΑΘΙΑΑΑΕΕ ΑΑΕΑΑΑΟΕΕΑ ΘΑΘΟΙΑΑΕΥΙ Ο Ι ΟΘΟΕΕ ΘΑΕΕΟ
ΑΑΥΑΑ ΕΘΑΕΕ ΟΥΙ ΙΕΘΑΑΑΙ, ΟΙ ΙΑΕΕΥ ΟΑ×ΟΕαΑΟ ΘΘΙΕΟ ΙΕΟ ΑΙ ΙΑΥΙ -
×ΕΘ ΕΑΕΕΕΑΥΑΙ ΑΑΟ, ×ΕΑΕΕΘ ΑΑ ×ΘΕΘΕΘΘ αΑΠΘΕΑΕΙ ΑΑΟ.

8. ΙΠΕΙΑ, ΙΑΑΙΑ ΑΑ ΟΑΥΕΥΘΕΟΙ ΑΑΑΕΑΙ ΟΑΙΟΥΑΙ ΕΑ ΙΘΟα, ΟΥΙ -
ΙΕΟ ΟΘΑ×ΟΕαΙ ΑΑΕΟ ΒΑΘΑΑΕ, ΙΑΕ ΥΙ ΘΕΟ, ΑΑΙΘΑΘΙΑΑΕΕΟ αΑΘαΕΕ
ΑΑΘΑΘΙΑΑΘΕΕΟ ΟΑΑΕΑΑΑΘΕΙ ΔΑΘΕΙ ΑΘΕΕ ΟΑΙΑΑΕΥΕΙΥ ΟΥΙ ΒΙΑΑΕΟ
ΟΥΙΕαΑΑΑΑΕ ΑΑ ΒΑΘΑΑΕ, ΑΑΙΕΘΑΑΥΑΘΑΑ ΟΑΘΑΘΕΑΑΕΙ Ο ΕΑΙΥ ΠΙΑΑ-
ΕΙ ΑΕΕ.

ΕΑΑΕ ΙΧ - ΟΥΙ ΙΕΕΕ ΟΘΕΕΑΘΕΙ ΑΕΟ ΟΥΑΥΑΕΑ, ΟΥΑΥΑΘΑΑ ΑΑ ΟΥΑΥΑΘΑΑ

ΙΘαΕΕ 36 - ΟΥΙ ΙΕΕΕ ΟΘΕΕΑΘΕΙ ΑΕΟ ΟΥΑΥΑΘΑΑ

1. ΟΥΙ ΙΕΕΕ ΟΘΕΕΑΘΕΙ ΑΕΟ ΟΥΑΥΑΘΑΑ ΑΘΕΟ ΟΥΙ ΙΕΕΕ αΑΕΥΑΘΕΟ-
ΕΑΑΕΕ ΑΑΕΑΑΕΕΘΒΕΙΑΑΘΕΕ ΟΑΙΟΥΑΙ Ο ΑΟΙ ΑΑΕΕ ΥΑΘΟΘΘΕΑΑΕΙ ΑΑ,
ΟΙ ΙΑΕΕΥ ΑΘ ΕΒΑΑΑΟ ΟΥΙ ΙΕΕΕ ΟΘΕΕΑΘΕΙ ΑΕΟ ΟΥΑΥΑΘΑΑΟ.

2. ΟΥΙ ΙΕΕΕ ΟΘΕΕΑΘΕΙ ΑΕΟ ΟΥΑΥΑΘΑΑΕΟ ΟΑ×ΘΡΑΕΑΑΕΑ:

Α) ΑΑ×ΕΥΑΑ;

Α) ΕΙ ΕΑΘΘΕ;

Α) ΑΘΘΕΘΘΕ ΑΙ/ΑΑ ΔΑΘΕΘΘΕ ΟΑΑΟΥΑΑΙΥ Ο×ΕΑΑΕΟ ΑΑΙαΙ ΟΥΕΑΕΑ-
ΑΑ;

Α) ΟΑΘΟΙ ΥΑΘΙ ΕΑΙΥ ΠΙΑΑΑΕΙ ΑΕΕ ΑΑΕΑΑΕΕΘΒΕΙΑΑΘΕ ΟΥΙΕαΑΑ-
ΑΑΑΥΕ ΟΑΑΑΙΥ ΠΕΑΑΙ, ΘΟΙ ΕΘΑΘΘΘΕΟ ΑΙ ΘΑΘΑΙΑΘΕΕΙ Υ ΟΑΑΙΥ ΑΑΥΕ
ΑΑΙΥ ΥαΑΑΑΑΑ;

Α) ΟΑΙαΑΑΘΙ ΟΑΑΑΕΑΑΘΕΙ ΟΑΙΘαΑΘΘΥΕ ΑΑΒΑΑΑΑ;

Α') ΟΑΙαΑΑΘΙ ΟΑΘΑΑΘΑΙ ΟΑΙΘαΑΘΘΥΕ ΑΑΒΑΑΑΑ;

Α) ΟΑΑΑΘΕΑΑΑ Ι ΟΘΘΕΙ ΑΕΟ, ΙΥΙ ΑΕΑΘΙ ΑΕΘΑ ΑΑ ΑΑΑΥΑΘΕ ΙΥ ΑΕΕΘ
ΑΑΙΥ, ΟΑΑΑΘΕΑΑΑ ΑαΑΕΥΙ ΑΕΕΕΘ ΟΑΕΕΑΑ ΑΥΑΑΙΕΘ ΑΑΙΥ ΑΑ ΑΑΙΑΘΑ-
ΑΕΕΕ ΟΑΑΑΘΕΑΑΑ ΑΑΑΥΑΘΕ ΙΥ ΑΕΕΘ ΑΑΙΥ;

Α) ΑΟΙ ΑΑΕΕΕ ΟΥΙ ΙΕΘΘΙΑΘΙ ΑΑ, ΕΘ ΙΕΘΕ ΑΑΑΑ ΑΘ ΑΥΑΙΑΘΑΑ
ΑΑΕΕΑΑ 30 ΕΑΕΑΙΑΑΘΘΕ ΑΥΑΘ, ΑΙ 6 ΕΑΕΘ ΑΑΠΙΑΑΕΙ ΑΑΥΕ ΟΑΘΘΕΙ
ΑΑΑΑ ΑΘ ΑΥΑΙΑΘΑΑ 50 ΕΑΕΑΙΑΑΘΘΕ ΑΥΑΘ;

Ε) ΕΑΑΕΕ×ΕΕΑΥΕΘ ΑΙΑΥΕΑΑΑ, ΘΟΙ ×ΑΘΘΘΕ ΑΑΑΑΙ ΑΑΑΑΑ ΑΙ ΘΒΑΑ-

ΕΑ, ΟΙ ΙΕΕΟ ΑΓΙΩΠΕΕΑΙ ΑΑ ΒΑΕΕΒΑΑΥΕ ΑΟ ΟΙΑΑ ΑΥΑΙΑΟΑΑΙ ΑΑΟ
30 ΕΑΕΑΙΑΑΟΟΕ ΑΥΑΟ;

Ε) ΑΙΑΑΥΑΟΟΑΑΕΟ ΑΑΟΑΥΑ ΥΑΑΑΟΕΑΑΑ;

Ε) ΑΙΑΑΥΑΟΟΑΑΑΕ ΥΑΑΑΟΕΑΑΑ.

3. ΑΑΟΑΙΑΑΟΕΕΟ ΙΕΑΟ ΑΙ ΙΟΑΕΕΟ ΙΑ-2 ΙΑΒΕΕΕΕ ΑΑΕΑΑΕΕΟΒΕ-
ΙΑΑΟΕΕ ΟΑ×ΟΡΑΕΕΕ (ΑΑΟΑΑ “Α” ΟΑΔΟΙΘΟΕΟΑ) ΥΟΙ ΙΕΕΕ ΟΟΕΕΑΟ-
ΕΙ ΑΕΟ ΥΑΥΑΟΑΑΕΟ ΙΙ ΕΑΙ ΑΙΕΟ ΥΑΙΕαΑΑΑΑΥΕ ΑΑΙΟΑΟΙΑΑΑΕΕ ΑΑΕΑΑΑΟ-
ΕΕΑ ΥΟΙ ΙΕΕΕ ΟΟΕΕΑΟΕΙ ΑΑ ΑΙ ΙΕΑΟΟΕΕ ΑΑΕΕ ΥΑΑΥΑΟΙ Ο.

4. ΥΟΙ ΙΕΕΕ ΟΟΕΕΑΟΕΙ ΑΕΟ ΥΑΥΑΟΑΑΕΟ ΥΑΙΕαΑΑΑΑΥΕ, ΑΑΟΑΑ ΑΙ
ΙΟΑΕΕΟ ΙΑ-2 ΙΑΒΕΕΕΟ “Α1” ΟΑΔΟΙΘΟΕΟΑ, ΑΑΟΑΙΑΑΟΕΟ ΑΟ ΙΕΑΥΑΙΑ
ΥΟΙ ΙΕΟ ΑΙΑΑΥΑΟΟΑΑΑ, ΕΟ ΕΑΙΥ ΙΤΑΑΑΕΥ ΑΕΕ ΑΙ ΥΟΙ ΙΕΕΕ ΑΑΕΥΑΕ-
ΟΟΕΑΑΕΕ ΟΑΑ ΟΑΙ ΑΟ ΑΟΕΟ ΑΑΙΟΑΑΥΑΟΟΕΕ.

5. ΟΑΟΙ ΥΑΟΙ ΕΑΙΥ ΙΤΑΑΑΕΥ ΑΕΕ ΑΑΕΑΑΕΕΟΒΕΙΑΑΟΕ ΥΑΙΕαΑΑ-
ΑΑΑΥΕ ΟΑΑΑΙΥ ΠΕΑΑΥ, ΔΟΙ ΕΟΟΑΟΟΟΕΟ ΑΙ ΟΑΟΑΙΑΟΕΕΥ Ι ΟΑΑΙΥ ΑΑΥΕ
ΑΑΙΥ ΥαΑΑΑΑ ΑΙΑΑΥΑΟΟΑΑΑΑ ΟΑΑΕΥΙΒΕ×Ι ΑΕΟαΑΟΕΑΑΙ, ΕΑΙΥ ΙΤΑΑΑ-
ΕΥ ΑΕΕ ΑΑΑΑΑΙΕΕΕ ΒΑΟΕΕ.

6. ΥΟΙ ΙΕΕΕ ΟΟΕΕΑΟΕΙ ΑΕΟ ΥΑΥΑΟΑΑΕΟΑΟ ΑΑΟΥΑΑΑΑΕΕΑ ΥΟΙ ΙΕΕΕ
ΑΑΕΥΑΕΟΟΕΑΑΕΟ ΙΙ ΥΕΑ.

ΙΟΑΕΕ 37 - ΥΟΙ ΙΕΕΕ ΟΟΕΕΑΟΕΙ ΑΕΟ ΥΑΒΥΑΑΟΕΟ ΟΑ×ΟΡΑΕΑΑΕ

1. ΥΟΙ ΙΕΕΕ ΟΟΕΕΑΟΕΙ ΑΕΟ ΥΑΒΥΑΑΟΕΟ ΟΑ×ΟΡΑΕΑΑΕΑ:

Α) ΥΟΙ ΙΕΕΕ ΑΑΕΥΑΕΟΟΕΑΑΕΕ ΑΑΕΑΑΕΕΟΒΕΙΑΑΟΕΕ ΟΑΙΟΥΑΙ Ο
ΥΑΟΟΕΕΑΑΑ;

Α) ΥΟΙ ΙΕΕΕ ΑΑΕΥΑΕΟΟΕΑΑΕΟ ΑΑΑΕΟ ΑΑΟΑΕΑ;

Α) ΑΟΕ-ΑΟΕΕ ΙαΑΟΕΟ ΙΕΑΟ ΥΟΙ ΙΕΕΕ ΑΑΕΥΑΕΟΟΕΑΑΕΟ ΔΕΟΙ ΑΑ-
ΑΕΟ ΑΑΟΥΑΑΑ;

Α) ΥΟΙ ΙΕΕΕ ΑΑΕΥΑΕΟΟΕΑΑΕΟ ΙΙ ΥΕΑ;

Α) ΙαΑΟΑΕΑ ΥΑΕΑΓΑΙΑΑ;

Α) ΟΑΟΑΙΑΟΕΕΥ ΑΑΙΑΥΑΙΕΟ ΑΙ ΑΑΑΒΥΑΑΟΕΕΑΑΕΟ ΕΑΙΥ ΙΕΑΟ ΠΑ-
ΕΑΥΕ ΥΑΟΑΕΑ, ΟΙ ΙΑΕΕΥ ΟΑΙΟΥΑΙ Ο ΥΑΟΟΟΕΑΑΕΟ ΥΑΟΡΕΑΑΕΥ ΑΑΟ
ΑΑΙΥ ΟΕΥαΑΑΟ;

Β) ΕΟ ΥΟΙ ΙΕΕΕ ΑΑΕΥΑΕΟΟΕΑΑΕΕ ΟΑΑ ΟΑΙ ΑΟ ΑΟΕΟ ΑΑΕΑΑΕΕΟ-
ΒΕΙΑΑΟΕΕ, ΑΑΙΑΟΡΕΕΑΕ ΥΟΙ ΙΕΟΟΙΑΟΙ ΑΑ - ΕΟΕΕ ΥΟΙ ΙΕΟΟΙΑΟΙ -
ΑΕΟ ΑΑΑ ΑΥΑΙΑΟΑΑΑ ΑΑΕΕΑ 30 ΕΑΕΑΙΑΑΟΟΕ ΑΥΑΟ, ΑΙ 6 ΕΑΕΟ
ΑΑΙΤΑΑΕΥ ΑΑΥΕ ΟΑΑΟΕΥ ΑΑΑ ΑΥΑΙΑΟΑΑΑ 50 ΕΑΕΑΙΑΑΟΟΕ ΑΥΑΟ,
ΑΙΑΟΕΑΙΑΑΑ, ΑΑΟΑΙΑΑΟΕΟ ΑΑΙΥ ΥΑΙΑΑΟΕΕ ΑΑΟ ΑΙ ΕΙ ΑΑΟΕΟ 21-Α

ΑΙΤΕΙ ΑΙ ΜΕΙΟ ΑΙΤΙ ΕΒΑΛΟ ΑΑ ΟΑ×ΟΕαΑΟ ΟΑΟΙΤΕΟ ΑΑΙΕΑΙΕΟ
αΙΤΙΟΕΑΕΙ ΑΟ, ΑΑΟΑΙΑΟΕΕ ΑΕΑΑΟΕΕΑ ΑΑΑΟΡΑΕΙ Ο ΙΟΥΑΙ ΑΑ,
ΟΑΙΑΙ ΛΟΑΕ ΑΕΕΑΟΑΑ ΑΟ ΑΑΟΟΕΑΑΑ, αΙ ΕΙ ΑΑΙΘΕΟΑΑΑΑΕΕ
ΑΕΑΑΟΕΕΑ ΙΕΥΑΟ ΙΑΟ ΟΥΙ ΤΕΟ ΑΙΑΑΟΑΟΑΑ.

ΕΑΘΕ 3 - ΕΙ ΕΑΘΟΕΟΟΕ ΟΥΙ ΤΕΕ ΟΟΕΕΑΟΕΙ ΑΑ

ΕΑΑΕ Χ - ΕΙ ΕΑΘΟΕΟΟΕ αΑΕΥΑΕΟΟΕΑΑ

ΙΘαΕΕ 41 - ΑΙ ΑΑΕ ΑΑΑΟΕΑΑΙΕ

1. ΕΙ ΕΑΘΟΕΟΟΕ αΑΕΥΑΕΟΟΕΑΑ ΕΑΑΑ ΑΙΟΑΟΙΑΑΕΟΑ ΑΑ Ι Ο
ΑΙ ΙΑΟ ΑΑΟΑΙΑΟΕΟ - ΑΑΟΑΙΑΟΕΕΑ ΑΑΑΟΕΑΙΑΑΟ ΟΙ ΟΕΟ.
2. ΕΙ ΕΑΘΟΕΟΟΕ αΑΕΥΑΕΟΟΕΑΑ Α×ΟΡΙΑΑ ΕΙΑΑ ΔΟΕΙΥΕΔΑΟ,
ΟΙ ΙΕΑΑΟΑΥ ΕΙΑΕΑΕΑΟΑΕΟΟΕ αΑΕΥΑΕΟΟΕΑΑ.
3. ΕΙ ΕΑΘΟΕΟΟΕ αΑΕΥΑΕΟΟΕΑΑΕΟ ΑΑΑΑΕΟ ΑΙ ΔΕΟΙ ΑΑΕΟ ΟΥΑ-
ΑΕΕΟ ΑΟΙ Ο ΑΑΟΥΑΑΑΕΕΑ ΟΑαΑΕΙΒΕ×Ι ΑΙ ΑΑΑΕΙ ΛΟΕΑ ΕΑΕΕΙ-
ΙΑΟΕΑΑΕΙ ΑΕΟ Ι ΟΑΑΙ ΑΑΕΟ ΟΑΟΑΑ. ΑΙΑΑΟΕ ΟΑΟΑΑΕ ΑΑΑΑΟΕ
ΕΙ ΕΑΘΟΕΟΟΕ αΑΕΥΑΕΟΟΕΑΑ ΑΑΕΕΕΑ.

ΙΘαΕΕ 42 - ΒΑΟΙΙ ΙΑΑΑΙΕΙ ΑΑ

1. ΕΙ ΕΑΘΟΕΟΟΕ αΑΕΥΑΕΟΟΕΑΑΕΟ ΑΑΑΑΕΟ, ΔΕΟΙ ΑΑΕΟ ΟΥΑΥΑΕΟ,
ΙΙ ΟΕΕΟ ΑΙ ΑΑΟΑΙΑΟΕΕΑ Ο×ΕΑΑΑΕΟ ΑΥΑΕΟ ΙΕΑΕΕ ΑΑΟΑΙΑΟΕ-
ΕΑ ΑΑΑΟΕΑΙΑΑ ΙΙ ΟΙΑΑΑΟ ΒΑΟΙΙ ΙΑΑΑΙΕΑΑΕΟ ΙΑΟΑΙ ΑΕΕ.
2. ΒΑΟΙΙ ΙΑΑΑΙΕΙ ΑΕΟ ΑΑΑΑΟΟΟΑΑ αΑΑΑ ΒΑΟΕΕΙ ΑΕΕΕ ΙΕΙ-
ΑΙ ΑΕΕΙ ΑΕΕ, ΟΙ ΙΑΕΟΑΥ αΑΕΟ ΑΒΑΟΑΙ ΑΑΕΙΟΑΟΑΑΟΕΕ ΑΑΟΑΙΑΟ-
ΕΑΑΕ ΑΑ ΔΕΟΕ, ΟΙ ΙΑΕΟΑΥ ΑΙΕΑΑΑ ΒΑΟΙΙ ΙΑΑΑΙΕΙ ΑΕΟ Ο×ΕΑΑ.
3. ΒΑΟΙΙ ΙΑΑΑΙΑΕΕ ΟΑΕΡΕΑΑ ΕΥΙ Ο ΙΑΕΟΙΕΑΟΕ ΟΙΑΟΙΑΟΕΑΙΕ
×ΕΑΕΟΟΕ ΔΕΟΕ.
4. ΒΑΟΙΙ ΙΑΑΑΙΑΕΕ ΙΙ ΟΙΑΑΑΟ ΙαΙ ΕΙ Α ΕΙ ΑΑΟΑΙΑΟΕΕΑ ΕΙ-
ΟΑΟΑΑΕΑΑΙ ΑΑΙΙ ΙΑΕΙΑΟΑ, ΟΙ ΙΕΑΑΙΑΥ ΙΑΟ ΙΕΑΙΕαΟ ΒΑΟΙΙ ΙΑΑΑΙ-
ΕΙ ΑΕΟ Ο×ΕΑΑ.

ΙΘαΕΕ 43 - ΕΙ ΕΑΘΟΕΟΟΕ αΑΕΥΑΕΟΟΕΑΑ

1. ΕΙ ΕΑΘΟΕΟΟΕ αΑΕΥΑΕΟΟΕΑΑ ΕΑΑΑ ΙαΙ ΕΙ Α ΒΑΟΕΕΙ ΑΕΕΕ
×Ι ΟΙΕΕ.

2. ὙΑΟΑΡΕΑΑΑΕΕΑ ΑΑΟΑΘΙΑΑΟΕΙΑ ΑΑΙΟΑΘΙΑΑΑΕΕΑΙ ΑΑΑΙ Ο ΕΙΑΕ-
ΑΕΑΟΑΕΟΟΕ ΑΙ/ΑΑ ΟΑΙΑΑΙΕΙΑ ΕΙ ΕΑΘΟΕΟΟΕ ΑΑΕΥΑΕΟΟΕΑΑΑ.

3. ΑΑΕΥΑΕΟΟΕΑΑΑΑΕ, ΟΙ ΙΕΑΑΕΥ ΕΑΑΑΑ ΕΑΑΑΑΘΕΟΑΑΕΕ ΑΑΕΥΑΕ-
ΟΟΕΑΑΕΟ ΥΑΙΑΑΑ, ΕΕΑΕΑΑΑ ΑΙ ΑΑΕΥΑΕΟΟΕΑΑΕΟ ΙΑΒΕΕΑΑΑΑ ΑΑ ΑΑ-
ΙΕΑΕΕΑΑΑ, ΟΙ ΑΙ ΟΥ ΑΟΕΕ ΑΑΕΥΑΕΟΟΕΑΑΑ.

4. ΕΟ ΑΟΕ-ΑΟΕΕ ΙΑΑΟΕΟ ΕΙΕΥΕΑΟΕΑΕΕ ΑΑΘΙΑΑΑΑ ΑΑΕΥΑΕΟΟΕΑ-
ΑΕΟ ΟΙ ΙΑΕΕΙΑ ΙΑΒΕΕΕ, ΑΟ ΑΑΙΥ ΕΒΑΑΑΟ ΥΟΙ ΙΕΕΕ ΟΟΕΕΑΟΕΙ ΑΕΟ
ΥΑΒΥΑΑΟΑΟ ΑΙ ΕΙ ΑΑΘΟΕΕ ΑΑΑΑΑΙΕΕΕ ΒΑΘΕΕ.

5. ΕΙ ΕΑΘΟΕΟΟΕ ΑΑΕΥΑΕΟΟΕΑΑΑΕΟ ΑΟΟΑΑΙ ΑΑ ΑΟ ΗΥΟΑΑΑΟ ΑΑΙ-
ΟΑΘΙΑΑΕΕΟ ΑΙ ΑΑΟΑΘΙΑΑΟΕΕΟ Ο×ΕΑΑΑΟ, ΥΑΒΥΑΕΟΙ Ο ΥΟΙ ΙΕΕΕ ΟΘ-
ΕΕΑΟΕΙ ΑΑ, ΟΑΥ ΑΟ ΕΒΑΑΑΟ ΑΙΑΑΑ ΑΑΕΥΑΕΟΟΕΑΑΕΟ ΙΥ ΙΑΒΕΕΑ ΟΑΑ
ΑΑΟΑΘΙΑΑΟΕΑΑΕΟΑΕΑΕΟ ΥΟΙ ΙΕΕΕ ΟΟΕΕΑΟΕΙ ΑΕΟ ΥΑΒΥΑΑΟΑΟ.

6. ΑΙ ΙΟΑΕΕΟ ΙΑ-3 ΑΑ ΙΑ-4 ΙΑΒΕΕΑΑΕ ΙΥ ΘΙΑΑΑΑΟ ΕΙ ΥΑΙΕΑΑΑΑ-
ΥΕ, ΕΟ ΙΑΑΟΑΑΑΕ ΑΑΟ ΙΕΑΥΒΑΑΑΙ ΥΑΕΑΙΑΙΑΑΑΟ ΑΙ ΕΟ ΑΑΕΥΑΕΟΟΕΑ-
ΑΕΕ ΟΑΑΑ ΟΑΙ ΑΟ ΑΟΕΟ ΑΑΕΑΑΕΕΟΒΕΙΑΑΟΕΕ.

ΕΑΟΕ IV - ΔΑΟΟΑΕΟΙΑΑΑΕΙ ΑΑ ΑΑ ΑΑΑΑ

ΕΑΑΕ XI - ΔΑΟΟΑΕΟΙΑΑΑΕΙ ΑΑ

**ΙΟΑΕΕ 44 - ΙΕΥΑΙΑΑΟΕΕ ΑΕΑΙΕΟΑΕΑΕΟ ΙΑΟΑΟΕΑΕΟΟΕ ΔΑΟΟΑΕΟ-
ΙΑΑΑΕΙ ΑΑ**

ΥΟΙ ΙΕΕΕ ΟΟΕΕΑΟΕΙ ΑΕΟΑΟ ΙΑΑΟΕΟ ΙΕΑΟ ΙΑΙ ΟΑ ΙΑΑΟΕΟΑΕΑΕΟ
ΙΕΥΑΙΑΑΟΕΕ ΑΕΑΙΕ ΑΙΑΗΥΑΟΟΑΑΑΑ ΟΑΘΑΟΕΑΑΕΙ Ο ΕΑΙΥ ΙΙΑΑΑΕΙ ΑΕΕ
ΑΑΑΑΑΙΕΕΕ ΒΑΘΕΕ.

**ΙΟΑΕΕ 45 - ΒΑΘΕΕΙ ΑΕΕΕ ΑΑΕΥΑΕΟΟΕΑΑΑ ΔΑΟΟΑΕΟΙΑΑΑΕΙ ΑΕΟ
ΥΑΟΑΑΑ**

1. ΒΑΘΕΕΙ ΑΕΕΕ ΑΑΕΥΑΕΟΟΕΑΑΑΕΕ ΥΑΕΡΕΑΑΑ ΑΑΙΕΟΑΗΥΑΟΙ Ο ΑΑ-
ΟΑΘΙΑΑΟΕΕΟ ΕΙΑΕΑΕΑΟΑΕΟΟΕ ΔΑΟΟΑΕΟΙΑΑΑΕΙ ΑΕΟ ΟΑΑ ΑΑ ×ΑΘΑΕΑ-
ΑΕ, ΕΟ ΑΟ ΑΑΙΥ ΙΑΕΙΑΟΑΙ ΑΟ ΟΑΙΟΥΑΙ Ο ΘΔΥΕ×ΕΕΕΑΑΙ.

2. ΒΑΘΕΕΙ ΑΕΕΕ ΑΑΕΥΑΕΟΟΕΑΑΑ ΟΟΟΕΕ ΙΑΟΑΟΕΑΕΟΟΕ ΔΑΟΟΑΕΟ-
ΙΑΑΑΕΙ ΑΕΟ ΥΑΟΑΑΑ ΥΑΕΡΕΑΑΑ ΑΛΕΑΙ Ο ΟΟΟΕΒΕΙ ΑΑΙ ΑΑΟΑΘΙΑΑΟΕ-
ΕΑΙ, ΟΙ ΙΑΕΕΥ ΑΑΙ ΟΥΕΑΕΑΑΟ ΙΕΘΕΑΕΟ ΑΑΑΥΑΙΘΕΕ ×ΑΟΑΟΕΙ ΑΑΑΕΟ

ΥΑΙΤΑΑΑΟ, ΑΙΤΟΥΑΑΑΑΟ, ΑΑΥΕΑΑΟ (ΑΑΑΥΑΙΛΟ), ΑΑΑΑΕΑΑΟ ΑΙ ΒΑΟ-
ΙΙ ΑΑΕΟ ΔΟΙ ΥΑΟΥΕ ΑΙΤΙ ΥΑΙΤΑΑΟ.

**ΙΟαΕΕ 46 - ΟΥΙ ΙΕΕΕ αΑΕΥΑΕΟΟΕΑΑΕΕ ΑΛΕΑΑΕΕΟΒΕΙΑΑΟΙΕΕ
ΥΑΗΥΟΑΑΑΕ**

1. ΑΑΟΘΙΑΑΟΕΕ ΑΑ ΑΑΙΟΘΙΑΑΑΕΕ ΟΥΙ ΙΕΕΕ αΑΕΥΑΕΟΟΕΑΑΕΕ
ΥΑΕΡΕΑΑΑ ΥΑΕΑΙαΙΑΙΑΙ ΙαΔΟΕΟ Ο×ΕΑΑΑΕΑ ΥΑΗΥΟΑΑΑΑ. ΑΟΑΕΕ ΥΑΕ
ΥΟΑΑΑ ΔΕΟΑΔΕΟ ΟΙΑΑ ΑΑΙΤΙ ΙΑΕΙΑΟΑΙ ΑΑΑΟ ΙαΔΟΕΟ ΕΙΟΑΟΑΟΑΑΕΑΑΙ,
ΟΙΑΑ ΕΥΙ Ο ΑΙ ΙΕΑΟΟΕΕ ΑΑ ΑΙ ΕΙΟΑΟΑΟΑΑΕΟ ΔΟΙ ΔΙ ΟΥΕΟΕΕ.

2. ΑΑΟΘΙΑΑΟΕΕΟ ΙΙ ΕαΙ ΑΙΕΟ ΥΑΙΕαΑΑΑΑΥΕ ΑΑΙΟΘΙΑΑΑΕΕ ΑΛΕ-
ΑΑΟΘΕΕΑ ΙΑΟ ΒΑΟΕΕΙ ΑΕΕΕ ×Ι ΟΙΕΕ ΑΑΙΟΙΑΟΟΙ Ο Ο×ΕΑΑΑΑΕΟΑ ΑΑ
ΕΑΑΕΟΟ×ΕΑΑΑΑΕΟ ΙΑΕΟΙΕΑΟΕ ΥΑΗΥΟΑΑ.

3. ΟΥΙ ΙΕΕΕ αΑΕΥΑΕΟΟΕΑΑΕΕ ΥΑΕΡΕΑΑΑ ΑΑΑΑΕΙΑΑΟ ΑΑΟΘΙΑΑΟ-
ΕΕΟ ΑΛΕΑΑΑΟΕΑΑΑ, ΟΥΙ ΙΕΕΕ αΑΕΥΑΕΟΟΕΑΑΕΟ ΔΕΟΙ ΑΑΕΟ ΥΑΟΟ-
ΕΑΑΕΟΑΟ ΙΕΥΑΑΟΕΕ ΥΙ ΑΙΑ ΑΑ ΕΑΑΕΕ×ΕΕΑΥΕΑ ΑΟ ΑΑΙΤΙ ΕΥΑΙΙ Ο ΟαΑΑ,
ΕΙ ΙΕΟΘΑΙΟΕ ΑΑΙΟΘΙΑΑΕΕΟ ΟΑΟΑΟΑΑΑΕΙ Α. ΑΟ ΥΑΗΥΟΑΑΑ ΥΑΟΑΡΕΑ-
ΑΑΕΕΑ ΑΑΙΤΙ ΥΑΙΤΑΑΟΕ ΕΟΙΑΟ ΟΥΙ ΙΕΕΕ ΟΟΕΕΑΟΕΙ ΑΕΟ ΥΑΒΥΑΑΟΕΟ ΥΑΙ-
ΑΑΑΥ, ΙΑΔΟΑΙ ΟΥΙ ΙΕΕΕ ΟΟΕΕΑΟΕΙ ΑΕΟ ΥΑΒΥΑΑΟΕΑΑΙ ΑΟΑ ΟΙΑΟΑΟ
3 ΒΕΕΟ ΑΑΙΙΑΑΕΙ ΑΑΟΕ.

4. ΑΙ ΙΟαΕΕΟ ΙΑ-3 ΙΑΒΕΕΕΕ ΑΛΕΑΑΕΕΟΒΕΙΑΑΟΙΕΕ ΥΑΗΥΟΑΑΑ ΑΟ
ΥΑΕΡΕΑΑΑ ΑΑΟΒΑΟΑΑΟ ΕΙ ΔΕΟΑΑΟ, ΟΙ ΙΕΑΑΕΥ ΑαΙ ΟΥΕΑΕΑΑΑΙ ΔΑ-
ΑΑΑΙ ΑΕΟΟ ΟΑΘΙΕΑΙΥ ΑΑΟ Η ΑΑΑΟΑΑΑΙΤΑΙΑΕΕΑΑΕΙ ΑΑΒΑΟΑΑΟΕΑΑΑΥΕ
ΑΑΒΥΑΑΕΕ ΑΙ/ΑΑ ΟΑΑΑΗ ΟΑ×ΑαΟΟΑ.

5. ΑΙ ΙΟαΕΕΟ ΙΙ ΕαΙ ΑΙΑΑΕΟ ΑΑΟΥΑΑΑΕΕ ΙΕΥΑΙΑΑΟΕΕ ΑΕΑΙΕ ΑΙΑΕ
ΥΑΟΟΑΑΑΑ ΟΑΘΑΟΕΑΑΕΙ Ο ΕΑΙΥ ΠΑΑΑΕΙ ΑΕΕ ΑΑΑΑΑΙΕΕΕ ΒΑΟΕΕ.

ΕΛΛΕ XII - ΑΑΑΑ

ΙΟαΕΕ 47 - ΑΑΑΑ

1. ΑΑΑΑ ΑΟΕΟ ΟΥΙ ΙΕΕΕ ΟΟΕΕΑΟΕΙ ΑΕΟ ΑΟΙ Ο ΒΑΟΙΥ ΥΙ ΑΕΕΕ
ΟΕΑΙαΙΥ ΑΑΑ, ΟΙ ΙΕΕΕΟ ΑΑΑΑΒΥΑΑΟΑΥ ΥΑΑΕΟ ΟΥΙ ΙΕΕΕ αΑΕΥΑΕΟΟΕΑ-
ΑΕΟ ΙαΔΟΑΕΑ ΕΑΙΥ ΙΕΑΟ ΕΙΟΑΟΑΟΑΑΥΕ.

2. ΑΑΑΑ ΒΑΟΙΥ ΕΥΙ ΑΑ ΙαΔΟΕΟ ΙΕΑΟ ΙΑΙ ΟΑ ΙαΔΟΕΟΑΕΑΕΟ ΑΑΑΗΑ-
ΙΕΕΕ ΒΑΟΕΕΙ ΑΕΕΕ ΥΑΟΥΙ ΑΕΙΑΑΕΕ ΟΕΑΙαΙΥ ΑΑΕΟ ΥΑΟΑαΑ.

3. ΟΥΙ ΙΕΕΕ ΟΟΕΕΑΟΕΙ ΑΑΟΕ ΑΑΑΕΟ ΒΑΟΙΥ ΥΙ ΑΕΟ ΟΑ×ΟΡΑΑΕΕ ΥΑ-
ΕΡΕΑΑΑ ΕΥΙ Ο ΟΑΘΑΟΕΑΑΕΙ Ο ΕΑΙΥ ΠΑΑΑΕΙ ΑΕΕ ΑΛΕΑΑΕΕΟΒΕΙΑΑΟΙΕΕ

ΑΑΙΕΑΙΕΟ Ö×ΕΑΑΑΑΕΟΑ ΑΑ ΕΑΑΕΟÖ×ΕΑΑΑΑΕΟ, ΑΟΑΑΑ ΟΥΟΙ ΙΕΕΕ ΑΑΕ-
ΥΑΕΟÖΕΑΑΕΟ ΑΙ/ΑΑ ΟΥΟΙ ΙΕΟ ΔΕΟΙ ΑΑΑΕΟ ΑΑΟΥΑΑΑΑ.

4. ΑΑΑΕΟ ΑΑΙαΕΕΑΑ ΥΑΟΡΕΕΑΕ ΙαΙ ΕΙ Α ΕΙ ΔΕΟΑΑΟ ΑΑ ΙΑΕ ΒΑΟ-
ΙΙ ΙΑΑΑΑΙΕΑΑΟ, ΟΙ ΙΑΕΕΑΥ ΟΥΟΑΕΙ Α ΑαΑΑΑΕ ΑΟ ΑΑΑΑ.

5. ΑΑΑΕΟ ΑΑΙαΕΕΑΑ ΑΟ ΕΒΑΑΑΟ ΟΥΟΙ ΙΕΕΕ ΟΟΕΕΑΟΕΙ ΑΕΟ ΥΑΥΑ-
ΟΑΑΑΟ.

6. ΕΙΑΕΑΕΑΟΑΕΟÖΕ ΑΑΑΕΟ ΑΑΙαΕΕΑΑ ΥΑΟΑΡΕΑΑΑΕΕΑ ΟΥΑΙΕΑΙαΙΑ-
ΑΑΕΕ ΔΟΙ ΥΑΑΟÖΑΑΕΕ, ΕΙΑΕΑΕΑΟΑΕΟÖΕ ΙΙ ΕΑΔΑΟΑΕΑΑΕΟ ΑΑΕ ΑΙ
ΟΑΟΑΙΑΟΕΕΙ Ο ΟΑΥΟΑΕΑΑΕΕ.

7. ΕΙ ΕΑΘΟΕΟÖΕ ΑΑΕΥΑΕΟÖΕΑΑΕΟ ΙΙ ΙΑΒΕΕΑ ΑΑΟΑΘΙΑΑΟΕΕ ΑΟ ΕΑ-
ΥΟΑΑΑΑ, ΙΙ ΥΑΙΟΕΕ ΑΑΑΕΟ ΟΥΑΙΕαΑΑΑΑΥΕ ΕΙΑΕΑΕΑΟΑΕΟÖΑΑ ΑΑΕΥΑΑΟ
ΕΑΑΕΟΕ Ö×ΕΑΑΑΑΕ ΟαΑΑ ΕΙ ΙΕΟΑΟÖΕ ΟΑΕΕΕαΕΑΙ ΑΑΕΑΑΥΕΟΑΑΕΕ.

ΙÖαΕΕ 48 - ΑΑΑΕΟ ΑΑΙαΕΕΑΑ ΑΑ ΑΑΑΑΒΥΑΑΟΑ

1. ΑΑΑΑ ΟΙΑΑ ΑΑΑΑΒΥΑΑΟ ΙαΑΟΑΕΑ ΟΙ ΟΕΟ ΟΥΑΙΕΑΙαΙΑΑΑΑΕΕ ΔΟΙ -
ΥΑΑΟÖΑΑΕΕ.

2. ΟΥΑΙΕΑΙαΙΑΑΑΕΕ ΔΟΙ ΥΑΑΟÖΑΑΕΟ ΑΑΒΥΑΑΕΟ ΟΑΟαΑΑ ΙαΑΟΑ ΙΑ-
Ι ΟΑ ΙαΑΟΑΟ ΟΑΑΑΙΕΟ ΒΑΟΕΕΙ ΑΕΕ ΟΑΟΥΙ ΑΕΙΑΑΑΟ, ΟΙ ΙΑΕΥΕΥ ΑΘΟ-
ΟΑΑ ΟΙΑΑ ΕΥΙ Ο ΑΑΙΟΑΥΑΟÖΕΕ ΑΑΑΕΟ ΒΑΟΙΙ ΟΙ ΑΕΟ ΟΑ×ΟΡΑΑΕΕ ΑΑ
ΙΙ ΕαΙ ΑΙΑΑΕ.

3. ΙΑΙ ΟΑ ΙαΑΟΑ ΑΑΕΑΑΑΟΕΕΑ ΒΑΟΕΕΙ ΑΕΕΕ ΟΑΟΥΙ ΑΕΙΑΑΑ ΑΑΙΕ-
αΕΕΙ Ο ΑΑ ΕΑΑΕΟΕ ΑΑΑΑΒΥΑΑΟΕΕΑΑΑ ΒΑΟΕΕΙ ΑΕΕ ΑΥΙΙ ΑΙ Ο ΙαΑΟΑΟ
ΟΑΟΥΙ ΑΕΙΑΑΕΟ ΙΕΥΑΑΕΑΑΙ 10 ΕΑΕΑΙΑΑΟÖΕΕ ΑΥΕΟ ΑΑΙΙΑΑΕΙ ΑΑΥΕ.

4. ΒΑΟΙΙ ΙΑΑΑΑΙΕΑΑΕ ΑΙ ΙαΑΟΑΑΑΕ ΕΥΑΑΑΙ ΒΑΟΕΕΙ ΑΕΕ ΑΑΑΑΒΥ-
ΑΑΟΕΕΑΑΑΟ, ΟΙ ΙΑΕΕΥ αΑΑΑΑ ΑΟΟΑΑÖΕΕ ΟΥΟΙ ΙΕΕΕ ΑΑΕΥΑΕΟÖΕΑΑΕΟ
ΙΑΒΕΕΕ.

5. ΕÖ ΑΑΑΕΟ ΑΟΙ Ο ΟΥΑΕΑΙαΙΑΑΑ ΑΑΟ ΕΟΙΑ ΙΕΥΒΑÖΕΕ 14 ΕΑΕΑΙΑΑ-
ΟÖΕΕ ΑΥΕΟ ΑΑΙΙΑΑΕΙ ΑΑΥΕ, ΑΙ ΕÖ ΙαΑΟΑΙ ΕΑΑΕ ΑΑΟΕΑΑ ΟΥΑΙΕΑΙα-
ΙΑΑΑΕ ΔΟΙ ΥΑΑΟÖΑΑΥΕ ΙΙ ΙΑΒΕΕΑΙ ΑΑΟ, ΙΑΙ ΟΑ ΙαΑΟΑΟ Ö×ΕΑΑΑ ΑΘΑΟ
ΙΕΙΑΟΕΙ Ο ΟΑΟΑΙΑΟΕΕΙ Ο ΑΙ ΑΟΑΕΟΟΑΝΟ.

6. ΑΑΑΕΟ ΑΟΙ Ο ΑΑΟΥΑΑΑΑΕΕΑ ΑΑΑΕΟ ΑΑΙαΕΕΑΕΟ ΔΟΙ ΥΑΟΥΕ ΙαΑΟΑ-
ΕΑ ΙΕΑΟ ΙΙ ΕαΙ ΑΙΕΟ ΑΑΑΟΑΑ ΑΙ ΑΑΑΕΟ ΟΑΑΙΕΟ ΟΥΑΥΑΕΑ.

ΙÖαΕΕ 49 - ΑΑ×ΕΥΑΑ ΑΑ ΕΙΥ ΕΑÖÖΕ

1. ΑΑ×ΕΥΑΑ ΑΟΕΟ ΑΑΑΕΟ ΟΥΑΙΕαΑΑΑΑΥΕ ΑΑΟΑΘΙΑΑΟΕΕΟ ΑΟΙ ΑΑΕΕΕ
ΙΑΑΑΥΙ ×ΕΙ ΑΕΕΕ ΟΑΟΕ ΟΥΟΙ ΙΕΕΕ ΑΑΕΥΑΕΟÖΕΑΑΕΕ ΑΑΕΑΑΕΕΟΒΕΙΑ-

ΑΘΕΕ ΑΕΑΑΑΘΕΑΑΑΑΕΟ ΪΕΕΕΑΙΑΑ ΑΙ ΙΑΒΕΕΪ ΑΘΕΑ ΟΑΟΟΘΕΑΑΑΑΑ.
ΑΑ×ΕΥΑΑΘΕ ΪΙ ΙΑΒΕΕΑΪ ΑΕΟ Ο×ΕΑΑΑ ΑΟΑ ΑΘΑΕ ΟΑΘΑΘΕΑΑΕΪ Ο ΕΑΪΙ Ι-
ΙΑΑΑΕΪ ΑΕΕ ΑΑΑΑΑΪΕΕ ΔΕΟΑΑΟ.

2. ΕΪ ΕΑΘΘΕ ΑΘΕΟ ΑΑΑΕΟ ΟΑΪΕαΑΑΑΑΘΕ ΑΑΙΟΑΘΙΑΑΕΕΟ ΑΟΪ ΑΑΕΕΕ
ΙΑΑΑΥΪ ×ΕΪ ΑΕΕΕ ΟΑΘΕ ΟΪΟΪ ΪΕΕΕ αΑΕΟΑΕΟΘΕΑΑΕΕ ΑΑΕΑΑΕΕΘΒΕΙΑΑΘ-
ΕΕ ΑΑΕΑΑΑΘΕΑΑΑΑΕΟ ΪΕΕΕΑΙΑΑ ΑΙ ΙΑΒΕΕΪ ΑΘΕΑ ΟΑΟΟΘΕΑΑΑΑΑ.

3. ΪαΑΘΑΑΕ ΑΑ×ΕΥΑΕΟ ΑΙ ΕΪ ΕΑΘΘΕΟ Ο×ΕΑΑΕΟ ΑΑΪΪ ΟΑΪΑΑΑΙΑΑ
ΑΑΕΑΑΑΘΕΕ ΑΘΕΑΪ ΪΪ ΑΒΥΪ Ι ΑΑΪΑ×ΘΕαΕΕΑΑΑΕΕ ΑΑ×ΕΥΑΑ ΑΙ ΑΑΪΑ×
ΘΕαΕΕΑΑΑΕΕ ΕΪ ΕΑΘΘΕ.

4. ΑΑΪΑ×ΘΕαΕΕΑΑΑΕΕ ΑΑ×ΕΥΑΕΟ ΑΙ ΑΑΪΑ×ΘΕαΕΕΑΑΑΕΕ ΕΪ ΕΑΘ-
ΘΕΟ ΑΑΒΥΑΑΑΙΑΑ ΪαΑΘΑΑΙΑ ΑΟΑΪΑΕΕΑΑ 3 ΕΑΕΑΪΑΑΘΘΕΕ ΑΥΕΕ ΑΑ-
ΟΑ ΑΘΕΪΑΪΑΕΟ ΒΑΘΕΕΪ ΑΕΕ ΟΪΑΑ ΟΑΑΟΥΪ ΑΕΪΪ Ι ΑΑΑΕΟ ΟΑΑΪΕΟ ΑΑ
ΒΑΘΪΪ ΟΪ ΑΕΟ ΟΑ×ΟΡΑΕΕΟ, ΑΑΘΑΕΑΑ ΑΑ×ΕΥΑΕΟ ΑΙ ΕΪ ΕΑΘΘΕΟ ΑΟΪ ΕΟ,
ΑΑΑΕΕΕΘΑ ΑΑ αΑΘΕΑΕΕΟ ΟΑΟΑαΑΑ.

5. ΑΑΪΑ×ΘΕαΕΕΑΑΑΕΕ ΑΑ×ΕΥΑΕΟ ΑΙ ΑΑΪΑ×ΘΕαΕΕΑΑΑΕΕ ΕΪ ΕΑΘ-
ΘΕΟ ΟΑΪΑΑΑ ΪαΑΘΑΑΑΕ ΑΑΕΑΑΑΘΕΕ ΑΘΕΑΪ ΑΪ ΕΪ ΑΑΘΘΕ ΑΑΑΑΑΪΕΕΕ
ΒΑΘΕΕ ΕΑΕΑΑ ΪΕΕΥΪ Ι ΪΪ ΙΑΒΕΕΑΪ ΑΑ ΟΑΪΑΕΑΪαΪΑΑΑΕ ΔΘΪ ΥΑΑΘΟΑΑ-
ΥΕ.

6. ΑΑ×ΕΥΑΕΟ ΑΙ ΕΪ ΕΑΘΘΕΟ Ο×ΕΑΑΑ ΒΑΘΪΪ ΕΪΪ ΑΑ ΪαΪ ΕΪ Α ΑΑΪΑ×
ΘΕαΕΕΑΑΑΕΕ ΑΑ×ΕΥΑΕΟ ΑΙ ΑΑΪΑ×ΘΕαΕΕΑΑΑΕΕ ΕΪ ΕΑΘΘΕΟ ΟΑΪΑΑΑ
ΑΟΑΪΑΕΕΑΑ 24 ΟΑΑΕΕΟ ΑΑ ΑΟΑ ΟΪΑΟΑΟ 14 ΕΑΕΑΪΑΑΘΘΕΕ ΑΥΕΟ
ΑΑΪΙΑΑΕΪ ΑΑΥΕ.

7. ΑΑ×ΕΥΑΕΟ ΑΙ ΕΪ ΕΑΘΘΕΟ ΔΑΘΕΪ ΑΥΕ ΪαΑΘΑΑΑΕ ΑΑΕΑΑΑΘΕΕ ΑΘΕ-
ΑΪ ΑΑΪΑΑΘΪ Ι ΟΑΪΑΕΑΪαΪΑΑΑΕ ΔΘΪ ΥΑΑΘΟΑΑΕ.

8. ΑΑ×ΕΥΑΑ ΑΙ ΕΪ ΕΑΘΘΕ ΑΘ ΟΑΕΡΕΑΑΑ ΑΑΘΟΡΑΕΑΑΟ 90 ΕΑΕΑΪ-
ΑΑΘΘΕ ΑΥΑΑΑ ΪΑΘ αΑΪΟ.

9. ΑΑ×ΕΥΑΕΟ ΑΙ ΕΪ ΕΑΘΘΕΟ ΑΘΪ Ο ΑΑΪΟΑΘΙΑΑΑΕΕ ΑΘ ΑΘΕΟ ΑΑΕ-
ΑΑΑΘΕΕ, ΪΕΟΥΑΘ ΑΑΟΑΘΙΑΑΘΕΟ ΟΪΟΪ ΪΕΟ ΑΪΑΜΥΑΘΟΑΑΑ.

10. ΑΑ×ΕΥΑΑ ΑΙ ΕΪ ΕΑΘΘΕ ΑΘ ΑΘΕΟ ΟΪΟΪ ΪΕΕΕ ΟΘΕΕΑΘΕΪ ΑΕΟ
ΟΑΒΥΑΑΘΕΟ ΟΑ×ΟΡΑΑΕΕ.

ΪΘαΕΕ 50 - ΑΑ×ΕΥΑΕΟΑ ΑΑ ΕΪ ΕΑΘΘΕΟ ΑΑΑΑΑΑΑ ΑΙ ΟΑΪΟΑΑΑ

ΕΘ ΟΑ×ΘΕαΑ ΑΪΘΘΟΑΑΑ ΑΑΑΪΕΑΪΕΟ ΘΕΥΪ ΥαΕΑΘΑ ΑΑ αΑΪΪΘΕΑΕΪ -
ΑΑΟ, ΑΪΪΑΑΘΕΑΕ ΑΑΘΑΪΪ Ο ΟΘΑ×ΘΕαΪ ΑΑΑΟ ΑΪ ΪΑΘΑΪΑ ΔΕΘΕΟ ΟΑΕΘΕ-
ΘΑΑΑΟ, ΑΑΘΑΕΑΑ ΟΑΘΕΥΪ ΥαΕΪ ΪΪΕΪΑΪΑΕΪ ΑΕΟ ΟΑΪΘΑαΘΘΕΟ ΟΑΘΪΕΑΪΪ -
ΑΑΟ, ΟΑΘΑΪΑΘΕΕΪ Ο Ο×ΕΑΑΑ ΑΘΑΟ ΑΑΑΑΑΪ Ο ΑΑ×ΕΥΑΕΟ ΑΙ ΕΪ ΕΑΘΘΕΟ

ΑΑΒΥΑΑΑ ΛΟΑ ΟΙΛΟΑΟ 30 ΑΥΕΕ, αΙ ΕΙ ΑΑΒΥΑΑΟΕΕ ΑΑ×ΕΥΑΑ ΑΙ
ΕΙ ΕΑΟΟΕ ΟΑΥΑΟΙ Ο ΑΙΑΑ ΑΑΕΕ.

ΙΟαΕΕ 51 - ΟΕΑΙΙ ΙΙ ΑΑ×ΕΥΑΑ ΑΑ ΕΙ ΕΑΟΟΕ

1. ΟΑΑΑΙΑΑΑΙ ΑΙ ΟΑΙ ΙΑΟΕ ΙΑΑΙ ΙΑΟΑΙ ΑΕΟ ΑΟΙ Ο ΑΑ×ΕΥΑΕΟ ΑΙ
ΕΙ ΕΑΟΟΕ Ο×ΕΑΑΑ ΟΑΕΡΕΑΑΑ ΟΑΕΡΟΑΙ Ο ΟΑΟΑΕΑΑΕΙ Ο ΔΟΑΕΑΑΙ-
ΟΕΟ ΑΑΕΟΑΟΕΕ.

2. ΑΑΟΥΑΑΑΑΕΕΑ ΟΥΟΑΕΙ Α ΟΑΙΟΥΑΙ ΔΟΙ ΥΑΟΕΟ ΑΟΙ Ο ΑΑ×ΕΥΑΕΟ
Ο×ΕΑΑΕΟ ΑΑΙΥ ΟΑΙΑΑ ΕΙ ΑΑΟΑΙΑΑΟΕΕΑ ΙΕΑΟ, ΟΙ ΙΑΕΕΑ ΟΑΟΤΕΑ-
ΙΙ ΑΑ ΑΑΕΑΑΟΕΟΑΑΟΕΕΑ ΑΑΑΙΕΑΙΕΟ ΟΕΥΙ ΥαΕΕΟΑ ΑΑ αΑΙΤΟΕΑΕΙ ΑΕΟ
ΟΟΑ×ΟΕαΙ ΑΑΟΕΑΙ, ΑΙ ΕΟ ΟΑΟΤΙ ΕΙ ΑΕΟΟΕ αΑΟΕΑΕΕΑΑΙ ΑΑΙΥ ΙΑΕΙΑ-
ΟΑ ΟΑΟΡΕΑΑΑΕΕΑ ΑΙ ΟΑΟΤΕΑΙ ΑΕΟ ΟΑΥΑΟΑΑ.

3. ΕΟ ΑΟΕ-ΑΟΕΙΑ ΙαΟΑΙ ΕΑΑΕ ΑΑΟΕΑΑ ΟΑΙΑΕΑΙΑΙΑΑΕ ΔΟΙ ΥΑ-
ΑΟΟΑΑΟΕ ΙΙ ΙΑΒΕΕΑΙ ΑΑΟ ΑΑ ΙΙ ΑΒΥΙ ΑΑ×ΕΥΑΑ ΑΙ ΕΙ ΕΑΟΟΕ, ΑΟΑΕΕ
ΑΑ×ΕΥΑΑ ΑΙ ΕΙ ΕΑΟΟΕ ΟΕΑΙΙ ΙΙ Α ΟΑΕΕΑΕΑΑ.

4. ΟΕΑΙΙ ΙΙ Α ΟΑΕΕΑΕΑΑΑ ΕΙ ΑΑΟΑΙΑΑΟΕΕΑ ΑΑ×ΕΥΑΑ, ΟΙ ΙΕΑΑΕΥ
ΟΟΙ ΙΕΕΕ αΑΕΟΑΕΟΟΕΑΑΕΟ ΙΙ ΟΕΕΟ ΟΑΟΑΑΑ ΕΙ×Ι ΟΙΕΟΑΑΟΕΕ ΕΥΑ-
ΙΑΙ ΑΑΑΕΟ ΒΑΟΙΙ ΟΙ ΑΑΙΑ.

5. ΕΟ ΑΑ×ΕΥΑΕΟ Ο×ΕΑΑΑ ΒΑΟΙΙ ΕΥΑΑ ΑΑΑΕΑΙΕ ΟΟΙ ΙΕΕΕ αΑΕΟΑΕ-
ΟΟΕΑΑΕΟ ΑΑΟΟΕΑΑΑΙΑ, ΑΑ×ΕΥΑΑ αΑΕΟΑΕΟΟΕΑΑΕΟ ΑΑΑΕΟ ΑΑΟΑΕΟ
ΟΑΙΑΑΑ ΟΕΑΙΙ ΙΙ Α ΟΑΕΕΑΕΑΑ.

6. ΟΑΟΑΙΑΟΕΕΙ ΕΥΑΑΟ ΑΑΑΒΥΑΑΟΕΕΑΑΑΟ ΑΑ×ΕΥΑΕΟ ΑΙ ΕΙ ΕΑΟ-
ΟΕΟ ΟΕΑΙΙ ΙΙ Α ΥΙΙ ΑΕΟ ΟΑΟΑΑΑ, ΟΙ ΙΑΕΕΥ ΑΑΟΥΙ ΑΙΑΑΕΕΑ ΑΥΙΙ ΑΑΑΑ
ΙαΟΑΑΑΟ. ΟΑΟΑΙΑΟΕΕΙ ΑΑΑΒΥΑΑΟΕΕΑΑΑ ΑΑ×ΕΥΑΕΟ ΑΙ ΕΙ ΕΑΟΟΕ
ΟΕΑΙΙ ΙΙ Α ΥΙΙ ΑΕΟ ΟΑΟΑΑΑ ΟΟΟΕΑΑΑ ΑΑΟΥΙ ΑΙΑΑΕΕΑ.

ΙΟαΕΕ 52 - ΑΑΟΑΙΑΑΟΕΕΑ ΑΑΟΑΙΟΕΑΕ

1. ΑΑΟΑΙΑΑΟΕΕΑ ΙΙ ΙΑΒΕΕΑΙ ΑΑ ΑΑ×ΕΥΑΑΟΕ ΑΟ ΟΑΕΡΕΑΑΑ ΑΑΙΑΕ-
ΕΟΕ ΕΟΙΑΟ, ΟΙ ΑΙ ΟΥ ΟΟΙ ΙΕΟ ΑΕΟΥΕΔΕΕΙΕΟ ΑΑΟΥΑΑΑΑ ΑΑ ΟΟΙ ΙΕ-
ΕΕ αΑΕΟΑΕΟΟΕΑΑΕΟ ΙΙ ΟΕΕΟ ΟΑ×ΟΡΑΑΕΕ, ΑΑΟΑ ΟΕΑΙΙ ΙΙ ΑΑ×ΕΥΑΕΟ
ΟΑΙΕαΑΑΑΕΟΑ.

2. ΕΟ ΟΑΟΑΙΑΟΕΕΙ Ι ΕΙ ΕΑΟΟΕ ΟΕΑΙΙ ΙΙ Α ΥΙΙ, ΑΑΙΟΑΙΑΑΑΕΕ
ΑΑΕΑΑΑΟΕΕΑ ΑΥΑΑΑΕΙΙ Ο ΟΟΙ ΙΕΕΕ ΟΟΕΕΑΟΕΙ ΑΑ ΑΑΟΑΙΑΑΟΕΑΑΕΑΙ
ΑΑ ΑΟΙΑΑΥΑΟΟΙ Ο ΑΑΥΑΑΙΕΕΕ ΟΑΙΟΥΑΙ ΟΑΕΑΕ.

3. ΑΑΟΑΙΑΑΟΕΑΑΕ, ΟΙ ΙΕΑΑΕΥ ΑΟ ΙΙ ΙΑΒΕΕΑΙ ΑΑΙΑΙ ΑΑ×ΕΥΑΑ-
ΟΕ, ΙΑΑΟΑΙ ΑΑ×ΕΥΑΕΟ ΑΑΙΥ ΑΑΟ ΑΟΟΟΕΑΑΑΙΑΙ ΕΑΑΕΑΙΕ ΟΑΙΟΥΑΙ Ο,

ΑΑΙΘΑΘΙΛΑΑΕΕΙΛΑ ΞΑΕΡΕΑΑΑ ΑΑΑΑΕΥΑΑΙΥΙ Ο ΟαΑΑ ΟΑΙΘΟΥΑΙ ΑΑ ΑΙ ΑΟΙΛΑΕ
ΰΑΘΟΥΙ Ο ΰΑΰΑΘΑΑΕΟ ΔΑΘΕΥΙ ΑΕ ΟΑΙΘΟΥΑΙ Ο ΟΑΑΕΥΙ ΑΟΕΑΕ ΑΑΙΑΕΑΑΕΕΟ
ΙΕΑΑΑΑΕΕ.

4. ΑΙ ΕΙ ΑΑΘΟΕΟ 49-Α ΙΘαΕΕΟ ΙΑ-6 ΙΑΒΕΕΰΕ ΑΥΙΕΥΙΘΕΕ ΑΟΙ ΕΟ
ΑΑΙΤΑΑΕΥΙ ΑΑΰΕ ΑΑΙΘΑΘΙΛΑΑΕΕΟ ΑΘ ΑΘΑΟ Ο×ΕΑΑΑ, ΰΑΒΰΑΕΟΥΙ Ο ΰΟΥΙ ΙΕ-
ΕΕ ΟΘΕΕΑΘΕΥΙ ΑΑ ΑΑΙΑ×ΟΕαΕΕΑΑΑΕ ΑΑ×ΕΥΑΑΰΕ ΙΙ ΙΑΒΕΕΑ ΑΑΘΑΘΙΑ-
ΑΘΕΑΑΕΑΙ.

ΕΑΘΕ V - ΑΑΘΑΑΙΑΑΑΕΕ ΑΑ ΑΑΘΕΑΙΕΕΕ ΑΑΘΟΕΑΑΑΙΕ

ΕΑΑΕ XIII - ΑΑΘΑΑΙΑΑΑΕΕ ΑΑ ΑΑΘΕΑΙΕΕΕ ΑΑΘΟΕΑΑΑΙΕ

ΙΘαΕΕ 53 - ΕΙ ΑΑΘΟΕΟ ΑΑΘΰΑΕΑΑΑ ΑΘΟΑΑΘΕ ΰΟΥΙ ΙΕΕ ΟΘΕΕ
ΑΘΕΥΙ ΑΑΑΑ

ΑΟ ΕΙ ΑΑΘΟΕ ΑΰΰΑΕΑΑΑΑ ΑΘΟΑΑΘΕ ΰΟΥΙ ΙΕΕ ΟΘΕΕΑΘΕΥΙ ΑΑΑΑ, ΙΕ-
ΟαΑΑΑΑΑ ΙΑΕΕ ΒΑΘΟΥΙ ΰΙ ΑΕΟ ΑΟΙ ΕΟΑ.

ΙΘαΕΕ 54 - ΕΙ ΑΑΘΟΕΟ ΑΙΥ ΘΙΑΑΑΑΑΘΕΑΙ ΑΑΕΑΑΰΕΘΑΑΕΕ ΑΑΘΑ-
ΟΑΘΑΑΑΕΕ ΰΙ ΙΕΘΕΑΑΑΙΕ

1. ΘΑΘΑΘΕΑΑΕΥΙ Ο ΰΟΥΙ ΙΕΟ, αΑΙΰΘΕΑΕΥΙ ΑΕΘΑ ΑΑ ΟΥΙ ΨΕΑΕΘΘΕ ΑΑΥ-
ΑΕΟ ΟΑΙΤΕΰΘΟΥΙ ΰΙ ΰΑΕΙΘΟΥΑΙ Ο ΑΑ ΑΑΑΙΘΕΕΥΙ Ο:

Α) ΰ ΟΘΘΕΥΙ ΑΕΟ, ΰΰΙ ΑΕΑΘΥ ΑΕΘΑ ΑΑ ΑΑΑΰΑΕΟ ΙΙ ΑΕΕΟ, ΑΘΑΑ ΑαΑΕ-
ΰΥ ΑΕΕΕΟ ΰΑΕΕΑΑ ΑΰΑΑΙΕΟ ΑΑΙΥ ΰΑΑΑΘΕΑΑΑΑΕΟ ΑΙΑΰΰΑΘΘΑΑΕΟ ΒΑΘΕ
- ΑΙ ΕΙ ΑΑΘΟΕΟ ΑΙΥ ΘΙΑΑΑΑΕΑΑΙ 2 ΕΑΕΟ ΑΑΑΑΰΕ;

Α) ΙΡΕΰΑ, ΙΑΑΰΑ ΑΑ ΘΑΰΕΰΘΕΘΥ ΑΑΑΕΑΙ ΟΑΙΘΟΥΑΙ ΕΑ ΙΰΘαΑ, ΑΑΘΑΕΑΑ
ΑΑΙΘΑΘΙΛΑΑΕΕΟ αΘαΑΕΕ ΑΑΘΑΘΙΑΑΘΕΕΟ ΟΑΑΑΕΑΑΑΘΕΥΙ ΔΑΘΕΥΙ ΑΘΕΕ
ΟΑΙΤΑΑΕΥΕΥΙ ΰΑΙΥ ΒΙΑΑΕΟ ΰΑΙΕαΑΑΑΑΕΑ ΰΑΙΥ ΙΑΕΑΑΕΕ ΑΑ ΒΑΘΑΑΕ -
2007 ΒΕΕΟ 1 ΕΑΕΕΘΑΙΑ;

Α) ΘΑΑΘΟΥΙΘΘΕ Α ΰ ΰ ΰ Α Α Θ Ε Ε Α;

Α) ΑΑΘΑΘΙΑΑΕΟ ΕΑΘΡΥ ΟΑΑΑΑΙΟΥΙ Ο ΟΑΑΑΕΙΒΕ×Ι ΟΑΑΘΘΘΕΟ ΒΑΘ-
ΥΙ ΑΑΕΟ ΒΑΘΕ - ΑΙ ΕΙ ΑΑΘΟΕΟ ΑΙΥ ΘΙΑΑΑΑΕΑΑΙ 6 ΕΑΕΟ ΑΑΑΑΰΕ. ΑΑΘΑΘ-
ΙΑΑΕΟ ΕΑΘΡΥ ΟΑΑΑΑΙΟΥΙ Α ΕΕΑΕΑΑΑ ΙΑΑΕΟΥΙΕΑΘΕ ×ΕΰΕΰΘΘΕ ΑΙ ΕΑΘΡΥ
ΟΑΙΤΑΘΕΕΕΟ ΕΘΘΕΑΕΘΕΕ ΔΕΘΕ, ΟΥ ΙΑΕΕΥ ΑΒΑΑΑ ΙΙ ΙΘαΑΘΘΑΑΘ ΟΰΘ-
ΰΑΑΘΕΟ (ΟΑΙΘΟΥΑΙ Ο ΙΑΡΕΑΑΕΕΟ) ΑΑΘΑΘΙΑΑΕΟ ΙΕΑΰΕΕ. ΑΙ ΰΰ ΟΙΕΟ ΙΕΑΰΑ-

ΑΕΟΑΕΑΕΟ ΟΙΟΥΑΑΟΑΑ (ΟΑΙΟΥΑΙ Ο ΙΑΡΕΑΑΕΑΑ) ΥΑΕΕΑΕΑΑ ΟΑΟΑΟΕΑΑ-
ΕΙ Ο ΕΑΙΥ ΠΑΑΑΕΥ ΑΕΕ ΑΑΙΟΑΡΥΑΟΟΕΕ ΟΑΙΟΥΑΙ ΑΟΑΕΟ ΟΥΙ ΤΕΟΟΙΑ-
ΟΕΑΙΕ ΑΙ ΙΑΒΕΕΙ ΑΟΕΑ ΟΥΙ ΤΕΟΟΙΑΟΕΑΙΕ ΔΕΟΕ, ΟΙ ΙΑΕΟΥΑ ΑΟΑ ΑΟΑΟ
ΟΑΙΟΥΑΙ, ΑΡΑΑΟ ΙΑΟ ΑΑ ΙΑΑ ΑΟΕΟ ΟΑΙΟΥΑΙ Ο ΥΑΟΑΟΟΕΑΕΑΑ;

2. ΟΑΟΑΟΕΑΑΕΥ Ο ΟΥΙ ΙΕΟ, ΑΑΠΤΟΕΑΕΥ ΑΕΟΑ ΑΑ ΟΙ ΥΕΑΕΟΟΕ ΑΑΥ-
ΑΕΟ ΙΕΙΕΟΟΕΟ 2006 ΒΕΕΟ 15 ΙΑΟΟΕΟ 1 85/Ι ΑΟΡΑΙΑΑΑ “ΑΟΙ-
ΑΑΕΕΕ ΟΥΙ ΤΕΟΟΙΑΟΙ ΑΕΟ, Ι ΟΟΟΕΥ ΑΕΟΑ ΑΑ ΙΥΙ ΑΕΑΟΙ ΑΕΟ ΑΑΠ
ΑΑΑΙΑΟΑΑΕΟ ΑΑΙΕΥΑΙΕΑ ΑΑ ΑΑΥΑΙΕΟ ΒΑΟΕΟ ΑΑΠΟΕΥΑΑΕΟ ΕΑΥ ΑΑΑ”
ΕΟΔΕΑΕΟΕ ΠΑΕΑΟ ΕΙΑΟΟΥΙΑΟ Ι ΟΟΟΕΥ ΑΕΟΑ ΑΑ ΙΥΙ ΑΕΑΟΙ ΑΕΟ ΑΑ
ΑΑΑΕΥΙ ΑΕΕΕΟ ΥΑΕΕΑΑ ΑΥΑΙΕΟ ΑΑΠ ΥΑΑΑΟΕΑΑΑΑΕΟ ΑΙΑΡΥΑΟΟΑΑΕΟ
ΒΑΟΕΟ ΑΙ ΕΥ ΑΑΟΕΟ ΥΑΟΑΑΙΕΟΑΑ ΑΑΠΟΕΥΑΑΑΙΑΑ.

3. ΙΑΒΕΕΕ Α Ι Υ Û Ä Á Ö È É Ä.

4. ΙΑΒΕΕΕ Α Ι Υ Û Ä Á Ö È É Ä.

5. ΙΑΒΕΕΕ Α Ι Υ Û Ä Á Ö È É Ä.

6. ΟΑΑΟΙ ΟΑΙΑΟΕΕΕΟ ΕΟΔΕΑΕΟΕΙΑ ΔΕΟΙΑ - ΟΙ ΥΕΑΕΟΟΕ ΑΑΑΙΑ-
ΟΑΑΕΟΑ ΑΑ ΑΑΟΑΟΙΑΑΕΟ ΟΑΑΑΕΥΒΕ×Ι ΟΑΑΑΙΟΙ Ι ΟΑΟΟΙΑΑΕΥΙ Ο ΟΙΟΥ-
ΥΑΑΑΟΕΑ ΥΑΙΒΑΥ ΑΑΑΑ ΙΑΥ ΕΥ Α ΑΙ ΕΥ ΑΑΟΕΟ ΑΠ ΟΙΑΑΑΕΟ ΑΥΑΙΑΑ
ΑΟΟΑΑΟΕΕ ΑΑΑΑΕΑΙΑΑΑΑΕΟ ΑΑ×ΑΔΑΑ.

7. ΙΑΒΕΕΕ Α Ι Υ Û Ä Á Ö È É Ä.

8. ΟΑΟΑΟΕΑΑΕΥ Ο ΟΥΙ ΙΕΟ, ΑΑΠΤΟΕΑΕΥ ΑΕΟΑ ΑΑ ΟΙ ΥΕΑΕΟΟΕ
ΑΑΥΑΕΟ ΟΑΙΕΙΕΟΟΥΙ Ο ΟΑΑΑΕΥΒΕ×Ι ΕΥ ΙΟΟΙ ΕΟ ΑΑΟΑΙΑΑΑΑΟΑΑΟΕΕ
ΟΑΑΟΙ ΟΑΙΑΟΕΕΕΟ ΕΟΟΕΑΕΟΕΕ ΔΕΟΕ - ΟΙ ΥΕΑΕΟΟΕ ΑΑΑΙΑΟΑΑΕ-
ΟΑ ΑΑ ΑΑΟΑΟΙΑΑΕΟ ΟΑΑΑΕΥΒΕ×Ι ΟΑΑΑΙΟΙ ΟΑΙ ΟΑΑΙΕΑΑΟΕ ΕΟΙΑΟ
ΟΑΑΑΕΥΒΕ×Ι ΟΑΑΑΟΒΥΑΑΥ ΑΒΑΟΑΑΟΕΑΑΑΑ - ΟΙ ΥΕΑΕΟΟΕ ΟΑΟΕΑΕ-
ΑΑΕΟ ΟΑΑΑΙΟΙ Α ΑΑ ΥΑΕΕΑΑΕΥ Ο ΑΥΙΕΥΙΟΕΕ ΟΑΑΟΙ ΟΑΙΑΟΕΕΕΟ
ΕΟΔΕΑΕΟΕΕ ΔΕΟΕ - ΟΙ ΥΕΑΕΟΟΕ ΑΑΑΙΑΟΑΑΕΟΑ ΑΑ ΑΑΟΑΟΙΑΑΕΟ ΟΑ-
ΑΑΕΥΒΕ×Ι ΟΑΑΑΙΟΙ Ο Ο×ΕΑΑΑΠ ΙΑΥΑΕΑΑ, ΙΑΕ ΥΙ ΟΕΟ, ΟΙ ΙΑΟΕ-
ΑΕ ΟΑΑΕΟ ΟΟΕΑΟΕΥ ΑΑΑΥΕ, ΑΑΟΑΕΑΑ ΥΑΕΕΑΑΕΥ Ο ΟΑΟΑΟΕΑΑΕΥ Ο
ΟΥΙ ΙΕΟ, ΑΑΠΤΟΕΑΕΥ ΑΕΟΑ ΑΑ ΟΙ ΥΕΑΕΟΟΕ ΑΑΥΑΕΟ ΟΑΙΕΙΕΟΟΥΙ Ο
ΟΑΑΑΕΥΒΕ×Ι ΕΥ ΙΟΟΙ ΕΟ ΑΑΟΑΙΑΑΑΑΟΑΑΟΕΕ ΟΑΑΟΙ ΟΑΙΑΟΕΕΕΟ
ΕΟΔΕΑΕΟΕΕ ΔΕΟΕ - ΟΑΟΑΟΕΑΑΕΥ Ο ΟΙ ΥΕΑΕΟΟΕ ΑΑΡΥΑΑΕΟ ΑΟΕΕΑ-
ΙΕ ΟΑΑΑΕΥΒΕ×Ι ×Ι ΙΑΕΟ Ο×ΕΑΑΑΠ ΙΑΥΑΕΑΑ ΟΑΑΑΕΥΒΕ×Ι ΔΑΙΟΕΟ,
ΟΑΑΑΕΥΒΕ×Ι ΕΥ ΙΒΑΙΟΑΥΕΟ, ΟΑΑΑΕΥΒΕ×Ι ΑΕΑΑΑΙΕΟΟΕ ΟΟΕΔΑΙΑΕΟ,
ΟΥΙ ΙΕΕΕ ΠΙ ΑΑΕΑΥ ΑΕΟ ΥΑΟΟΟΕΑΑΕΟΑΟ ΙΟΥΑΕΟ ΑΑΠΤΟΕΑΕΥ ΑΕΟΑΕ-
ΑΕΟ ΙΕΥΑΙΑΑΟΕΕ ΑΕΑΙΕΟ, Ι ΟΟΟΕΥ ΑΕΟΑ ΑΑ ΙΥΙ ΑΕΑΟΙ ΑΕΟ ΑΑΠ ΑΑ-
ΙΑΟΑΑΕΟ, ΟΑΟΑΟΕΑΑΕΥ Ο ΕΑΥ ΠΑΑΑΕΥ ΑΕΟ ΥΑΟΑΑΑΙΕΟΑΑ ΑΑΠΟΑΡΥΑ-

სარჩევნი

ავტორისაგან.....3

ნაწილი I საქართველოს შრომის სამართალი

თავი I. შრომის სამართლის განვითარების მოკლე ისტორიული მიმოხილვა;	
შრომის სამართლის წყაროები	4
§2. შრომის სამართლის წყაროები	8
თავი II. შრომითი ურთიერთობა და მისი სუბიექტები	13
§3. შრომითი ურთიერთობა.....	13
§4. შრომითი ურთიერთობების სუბიექტები.....	22
თავი III. შრომითი ურთიერთობის დამყარება	29
§5. შრომითი ურთიერთობის დამყარების ზოგადი საკითხები.....	29
§6. შრომის ხელშეკრულება	38
§7. შრომის ხელშეკრულების იურიდიული არსი.....	42
§8. შრომის ინდივიდუალური ხელშეკრულება	44
§9. შრომის ინდივიდუალური ხელშეკრულების სუბიექტები.....	47
§10. ინდივიდუალური შრომის ხელშეკრულების დადება.....	51
§11. წინასახელშეკრულებო ურთიერთობა.....	58
§12. მუშაობის დაწყება	65
§13. ხელშეკრულების ვადა.....	68
§14. გამოსაცდელი ვადა	75
თავი IV. შრომის პირობები.....	79
§15. შრომასთან დაკავშირებული პირობების ზოგადი მიმოხილვა	79

§16. შრომის ანაზღაურება	83
თავი V. შრომითი ურთიერთობების შეჩერება	94
§17. შრომითი ურთიერთობების შეჩერების არსი და საფუძვლები.....	94
თავი VI. შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა და მოშლა	113
§18. შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა.....	113
§19 შრომითი ურთიერთობების მოშლა.....	121
თავი VII. სამუშაო და დასვენების დრო	128
§20. სამუშაო დრო	128
§21. შესვენებისა და დასვენების დრო	141
თავი VIII. შრომის დაცვა	155
თავი IX. შრომითი ურთიერთობების მხარეთა შეზღუდვები	174
თავი X. კოლექტიური ხელშეკრულება	180
თავი XI. დავების განხილვა და პასუხისმგებლობა	193

ნაწილი II საქართველოს შრომის სამართალი

თავი XII. შესავალი შრომის საერთაშორისო სამართალში	199
თავი XIII. საერთაშორისო ნორმების ზოგადი დახასიათება	202
თავი XIV. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია	205
თავი XV. შრომის უფლება	214
თავი XVI. თანასწორობა შრომით ურთიერთობებში	226
თავი XVII. გაერთიანებისა და მშრომელთა ინტერესების კოლექტიური დაცვის უფლება	240
§22. გაერთიანების უფლებასთან დაკავშირებული	241
საერთაშორისო აქტები.....	241
§23. კოლექტიური წარმომადგენლობა.....	247

თავი XVIII. კოლექტიური მოლაპარაკებების გამართვისა და ხელშეკრულების დადების უფლება.....	250
§24 კოლექტიური მოლაპარაკებების გამართვა.....	250
§25. კოლექტიური ხელშეკრულებები.....	253
§26. გაფიცვა და ლოკაუტი	257
§27. სამსახურიდან დათხოვნის პირობები	259
§28. ანაზღაურება.....	265
§29. სამუშაო და დასვენების დრო	269
თავი XX. ცალკეული სახის მუშაკთა შრომა	278
§30. ბავშვთა და მოზარდთა შრომა	278
§31. ხანდაზმულთა შრომა.....	282
§32. ქალთა შრომა	285
დანართი. საქართველოს შრომის კოდექსი.....	288

**საბამომცემლო უზრუნველყოფა:
საგამომცემლო სახლი „ინოვაცია“**

დირექტორი:	ზაურ ნაჭყვებია
ტექნიკური რედაქტორი:	ლევან ბოჭორიშვილი
ლპერატორი:	სოფო ქილიფთარი
კორექტორები:	ქეთევან წახნაპია გვანცა შანავა

მისამართი: თბილისი, ძმები კაკაბაძეების ქ. №22
ტელ: (899) 56-14-57; 98-39-30; 98-71-25; 92-25-23.

Email: inovacia@caucasus.net