



შრომის კანონმდებლობის რეფორმა საქართველოში

29 სექტემბერს, საქართველოს პარლამენტმა, სხვადასხვა სოციალურ პარტნიორებთან ხანგრძლივი დისკუსიების შემდეგ, საქართველოში შრომის კანონმდებლობაში ცვლილებები შეიტანა. რეფორმა, რომლის პროცესშიც USAID/PROLoG-ის ექსპერტები იყვნენ ჩართულები, მნიშვნელოვნად აძლიერებს ქალთა შრომით უფლებებს. ცვლილებების ძირითადი ნაწილი შეეხება შემდეგ საკითხებს:

- ◆ ჯანმრთელობის მდგომარეობის საფუძველზე დისკრიმინაციის აკრძალვა
- ◆ დასაქმებულების, ორსულების და დედების დაცვა
- ◆ ქალთა პროფესიული განვითარების ხელშეწყობა
- ◆ კანონის აღსრულების ეფექტური მექანიზმი

ცვლილებების მოკლე შინაარსი

დისკრიმინაციის ცნების გაფართოება

- ▶ დისკრიმინაციის ცნების ჩამონათვალს დაემატა ჯანმრთელობის მდგომარეობის ნიშნით დისკრიმინაციის აკრძალვა

შრომითი დისკრიმინაციის აკრძალვა

- ▶ გაფართოვდა შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობაში, მათ შორის ვაკანსიის შესახებ განცხადების გამოქვეყნებისას და შერჩევის ეტაპზე, დასაქმებასა და პროფესიულ საქმიანობაში დისკრიმინაციის აკრძალვის ფარგლები და იგი გავრცელდება ასევე წინასახელშეკრულებო ურთიერთობისას შერჩევის კრიტერიუმებსა და დასაქმების პირობებზე, აგრეთვე კარიერული წინსვლის ხელმისაწვდომობაზე, პროფესიული იერარქიის ყველა საფეხურზე, საქმიანობის სფეროს მიუხედავად
- ▶ დისკრიმინაციის აკრძალვასთან დაკავშირებულ დავებზე მტკიცების ტვირთი დაეკისრება დამსაქმებელს, თუ კანდიდატი ან დასაქმებული მიუთითებს ფაქტებზე ან/და გარემოებებზე, რომლებიც ქმნის გონივრული ვარაუდის საფუძველს, რომ დამსაქმებელი დისკრიმინაციის აკრძალვის შესახებ მოთხოვნის დარღვევით მოქმედებდა

შრომითი ხელშეკრულება

- ▶ შრომითი ხელშეკრულება აუცილებლად წერილობითი ფორმით უნდა დაიდოს, თუ შრომითი ურთიერთობა ერთ თვეზე მეტ ხანს გაგრძელდება

ქალთა გაძლიერებული უფლებები

- ▶ თუ ორსულობის პერიოდში ან ახალნამშობიარები ან მეძუძური ქალის შემთხვევაში, დასაქმებულის მდგომარეობა სამედიცინო დასკვნის საფუძველზე, არ იძლევა შრომითი ხელშეკრულებით განსაზღვრული სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობას, მას გონივრული მისადაგების ფარგლებში უფლება აქვს, მოითხოვოს, იმავე დამსაქმებელთან, თავისი ჯანმრთელობის მდგომარეობის შესაბამისი სამუშაოს შესრულება

- ▶ დასაქმებულს უფლება ექნება ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულების, ბავშვის მოვლის გამო შვებულების, ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულების დასრულების შემდეგ დაბრუნდეს იგივე სამუშაოზე იმავე შრომის პირობებით, ასევე ისარგებლოს ნებისმიერი გაუმჯობესებული შრომის პირობებით იმ ფარგლებში, რისი მიღების უფლებაც მას ექნებოდა შესაბამისი შვებულებით რომ არ ესარგებლა
- ▶ ორსულ ქალს, მისი მოთხოვნის საფუძველზე მიეცემა დამატებითი დრო სამედიცინო გამოკვლევისათვის, თუ ამგვარი სამედიცინო გამოკვლევა უნდა ჩატარდეს სამუშაო დროის განმავლობაში
- ▶ ორსულობის პერიოდში სამედიცინო გამოკვლევების ჩატარების გამო გაცდენილი სამუშაო საათები გამოკვლევების ჩატარების დამადასტურებელი დოკუმენტაციის წარდგენის შემთხვევაში საპატიოდ ჩაეთვლება და შეუნარჩუნდება შრომის ანაზღაურება
- ▶ დამსაქმებელს არ ექნება უფლება ზეგანაკვეთურ სამუშაოზე დაასაქმოს ორსული ან ახალნამშობიარები ქალი, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირი, არასრულწლოვანი, მეძუძური ქალი, აგრეთვე დასაქმებული, რომელსაც ჰყავს 3 წლამდე ასაკის ბავშვი ან შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის კანონიერი წარმომადგენელი ან მხარდამჭერი, მისი თანხმობის გარეშე
- ▶ შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირის კანონიერ წარმომადგენელს ან მხარდამჭერს უფლება ექნება, დასვენების დღეების გარდა, თვეში ერთხელ ისარგებლოს დამატებითი ანაზღაურებადი დასვენების დღით ან დამსაქმებელთან შეათანხმოს შინაგანანესისაგან განსხვავებული სამუშაო დრო

დასაქმებული ქალების პროფესიული განვითარების ხელშეწყობა

- ▶ ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულების, ბავშვის მოვლის გამო შვებულების, ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულების დასრულების შემდეგ, დასაქმებულის მოთხოვნის შემთხვევაში, დამსაქმებელი ვალდებული იქნება უზრუნველყოს დასაქმებულის კვალიფიკაციის ამაღლება, რამდენადაც ეს აუცილებელია ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესასრულებლად და არ იწვევს დამსაქმებლისათვის არაპროპორციული ფინანსური ხარჯების წარმოშობას
- ▶ თუ პროფესიული გადამზადების, სწავლის ან კვალიფიკაციის ასამაღლებელ სასწავლო კურსში დასაქმებულის მონაწილეობის თაობაზე გადაწყვეტილებას იღებს დამსაქმებელი, ამ კურსში დასაქმებულის მონაწილეობა ჩაითვლება სამუშაო დროში და ანაზღაურდება

აღსრულების მექანიზმი

- ▶ კანონით გათვალისწინებული დებულებების დარღვევა გამოიწვევს გაფრთხილებას ან დაჯარიმებას 200 დან 1000 ლარამდე ოდენობით, ხოლო არასრულწლოვნის, ორსული ქალის ან შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის მიმართ გამოიწვევს დაჯარიმებას ორმაგი ოდენობით
- ▶ დისკრიმინაციის აკრძალვის პრინციპების დარღვევა გამოიწვევს დაჯარიმებას კანონის დებულებების დარღვევისთვის გათვალისწინებული ჯარიმის სამმაგი ოდენობით
- ▶ იძულებითი შრომა გამოიწვევს დაჯარიმებას კანონის დებულებების დარღვევისთვის გათვალისწინებული ჯარიმის სამმაგი ოდენობით, ხოლო არასრულწლოვნის, ორსული ქალის ან შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის მიმართ გამოიწვევს დაჯარიმებას ჯარიმის ორმაგი ოდენობით