

## ევროინტეგრაცია და შრომის სამართლის რეფორმა საქართველოში, მიღწევები და გამოწვევები

ბექა ფერაძე

დოქტორანტი

თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი

### აბსტრაქტი

ნაშრომი აღწერს საქართველოში შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის მიზნით სამართლებრივი ჰარმონიზების გზას და ეყრდნობა იმ ისტორიულ გადაწყვეტილებებს, რომელიც საქართველომ შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ფარგლებში მიიღო. პროცესზე სრული სურათის წარმოსადგენად აღწერილია რადიკალური რეფორმის ტალღები, რომელიც საქართველოში 2006 წლიდან დაიწყო და გაანალიზებულია აღნიშნულის შედეგად გამოწვეული შედეგები. ნაშრომი მიზნად ისახავს მოახდინოს ევროინტეგრაციის გზაზე განხორციელებული რეფორმების ანალიზი და შეაფასოს ის შედეგები და გამოწვევები რომლის წინაშეც ევროინტეგრაციის გზაზე მყოფი საქართველო დგას. ნაშრომი, ასევე, წარმოდგენილია შრომის უსაფრთხოების მიმართულებით საქართველოს ასოცირების ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების ანალიზი და საზოგადოების ინფორმირების მნიშვნელობა, როგორც ერთგვარი გასაღები გატარებული ღონისძიებების ეფექტურად აღსრულების გზაზე.

**საკვანძო სიტყვები:** შრომის უსაფრთხოება, შრომის კანონმდებლობა, შრომის ნორმები, შრომის სამართალი, ევროინტეგრაცია, ასოცირების ხელშეკრულება, ღირსეული შრომის კულტურა, შრომის უსაფრთხოების კულტურა.

### შესავალი

საქართველოში შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის მიზნით სამართლებრივი ჰარმონიზება ევროპულ სამართალთან ბოლო დეკადაში ეფექტურად მიმდინარეობს, რომელსაც საფუძვლად ევროკავშირთან გაფორმებული ასოცირების ხელშეკრულება უდევს, რომლის „თანამშრომლობის სხვა სფეროები“ VI კარის, „დასაქმება, სოციალური პოლიტიკა და თანაბარი შესაძლებლობები“-ს მე-14 თავის 354-ე მუხლის შესაბამისად XXX დანართით განსაზღვრულია სამუშაო ადგილზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების მიმართულებით 26 დირექტივა და მათი შესაბამისი იმპლემენტაციის ვადები, რომლის ათვლაც სწორედაც, რომ ასოცირების ხელშეკრულების ძალაში შესვლის თარიღიდან, 2014 წლის 1 სექტემბრიდან იწყება.<sup>1</sup>

მნიშვნელოვანი და ამავედროულად საწყისი, პროგრესული ნაბიჯები ამ მხრივ ჯერ კიდევ 2015 წელს გადაიდგა, როდესაც საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროში შეიქმნა შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტი. მას შემდეგ ქვეყანაში დაიხვეწა და ჩამოყალიბდა სამუშაო ადგილებზე შრომის პირობების მონიტორინგისა და ინსპექტირების სისტემა. თანმიმდევრული ნაბიჯები გადაიდგა დამსაქმებლებისა და

<sup>1</sup> ASSOCIATION AGREEMENT between the European Union and the European Atomic Energy Community and their Member States, of the one part, and Georgia, of the other part, 30.8.2014: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/PDF/?uri=CELEX:22014A0830\(02\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/PDF/?uri=CELEX:22014A0830(02)) [უ. გ. 12.03.2024].

დასაქმებულების ცნობიერების ამაღლების კუთხით, რამაც ხელი შეუწყო სამუშაო ადგილებზე შრომითი ნორმების დაცვის სისტემების განვითარებას.<sup>2</sup>

უმნიშვნელოვანესი რეფორმა შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის მიზნით გატარდა 2018 წელს, როდესაც საქართველოს პარლამენტმა მესამე მოსმენით მიიღო საქართველოს კანონი „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“. კანონი ნაწილობრივ შესაბამისობაში მოვიდა ასოცირების ხელშეკრულების XXX დანართით განსაზღვრულ ჩარჩო დირექტივასთან - 1989 წლის 12 ივნისის 89/391/EEC დირექტივა სამუშაო ადგილზე მუშაკთა უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის გაუმჯობესების ხელშეწყობის მიზნით ზომების შემოღების შესახებ.

აღსანიშნავია, რომ „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს კანონი, პირველ ეტაპზე მომეტებული საფრთხის შემცველ ობიექტებზე ინსპექტირების განხორციელების სავალდებულო მანდატს აწესებდა, ხოლო 2019 წელს მიღებული საკანონმდებლო ცვლილებების შედეგად, შრომის უსაფრთხოების კანონს უკვე ორგანული კანონის სტატუსი მიენიჭა, რაც იმას ნიშნავს, რომ 2019 წლის 1 სექტემბრიდან შრომის უსაფრთხოების სტანდარტები კიდევ უფრო მეტად დაუახლოვდა ევროკავშირის ქვეყნებში დადგენილ სტანდარტს, გაფართოვდა შრომის ინსპექციის მანდატი და გავრცელდა ეკონომიკური საქმიანობის ყველა დარგზე, შრომის ინსპექციის დეპარტამენტი უფლებამოსილი გახდა დღე-ღამის ნებისმიერ დროს, წინასწარი შეტყობინების გარეშე, განხორციელებინა სამუშაო სივრცის ინსპექტირება, მოკვლევა და შემოწმება, შრომის უსაფრთხოების ნორმების ეფექტიანი აღსრულების უზრუნველსაყოფად. აღნიშნული ცვლილებები და ასოცირების ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების ეტაპობრივი აღსრულება დადებითად იქნა შეფასებული ევროკომისიის მიერ.<sup>3</sup>

გარდა ჩარჩო დირექტივის საქართველოს კანონმდებლობაში ასახვისა, 2023 წლის მდგომარეობით შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის მიმართულებით ასოცირების ხელშეკრულების xxx დანართით განსაზღვრულ ევროდირექტივების შესაბამისად ღრმა და ყოვლისმომცველი თავისუფალი ვაჭრობის შესახებ შეთანხმების (DCFTA) სამოქმედო გეგმებისა და წლიური ანგარიშების ანალიზით ირკვევა, რომ საქართველოს კანონმდებლობის დაახლოების მაჩვენებელი გაუტოლდა 31%-ს, ხოლო ჯამში ჰარმონიზების მიზნით მომზადებული დირექტივების რაოდენობამ 62 %-ს მიაღწია.<sup>4</sup>

აქვე ხაზგასასმელია, ის მნიშვნელოვანი საკანონმდებლო ცვლილებები, რომელიც 2020 წელს შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ფარგლებში განხორციელდა. ამასთანავე მიღებულ იქნა საქართველოს კანონი „შრომის ინსპექციის შესახებ“, რამაც საფუძველი ჩაუყარა საჯარო სამართლის იურიდიული პირის შრომის ინსპექციის სამსახურის შექმნას. 2021 წლის პირველი იანვრიდან სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახურს მიენიჭა სრული მანდატი შრომით ნორმებზე ზედამხედველობის კუთხით. უწყება უფლებამოსილი გახდა განხორციელებინა კონტროლი, როგორც შრომის უსაფრთხოების ნორმების დაცვაზე, ასევე დასაქმებულთათვის შრომითი უფლებების უზრუნველყოფაზე რაც, შრომის კოდექსში განხორციელებული უმნიშვნელოვანესი ცვლილებების შედეგია. ზემოაღნიშნული რეფორმის შედეგად, სამსახური ჩამოყალიბდა უწყებად, რომელსაც აქვს

<sup>2</sup> შრომის ინსპექციის წლიური საქმიანობის ანგარიშების ანალიზი: <https://lio.moh.gov.ge/report.php?lang=1&id=2> [უ.გ. 12.03.2024].

<sup>3</sup> COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT, Georgia 2023 Report Accompanying the document Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, 2023 Communication on EU Enlargement policy, Brussels, 8.11.2023: [https://neighbourhood-enlargement.ec.europa.eu/system/files/2023-11/SWD\\_2023\\_697%20Georgia%20report.pdf](https://neighbourhood-enlargement.ec.europa.eu/system/files/2023-11/SWD_2023_697%20Georgia%20report.pdf) [უ. გ. 12.03.2024].

<sup>4</sup> DCFTA implementation, Action plans and Annual Reports: <https://dcfta.gov.ge/en/implimentation> [უ. გ. 12.03.2024].

უფლებამოსილება დღე-ღამის ნებისმიერ მონაკვეთში ჩაატაროს ინსპექტირება შრომითი ნორმების შესრულებაზე, როგორც პრევენციული, ასევე, მაკონტროლებელი მექანიზმების გამოყენებით „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის, საქართველოს შრომის კოდექსისა და „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით განსაზღვრულ შრომითი უფლებების დარღვევის შემთხვევებზე. გაზრდილი მანდატის ფარგლებში შრომის ინსპექციის სამსახურს მიეცა სრული მანდატი ზედამხედველობა განხორციელოს ისეთ სენსიტიურ საკითხებზე, როგორცაა პირდაპირი და არაპირდაპირი დისკრიმინაცია, სექსუალური შევიწროება, იძულებითი შრომა და შრომითი ექსპლუატაცია, შრომითი მედიაციით მიღწეული შეთანხმებების აღსრულება და სხვა კანონმდებლობით გარანტირებული ის ფუნდამენტური შრომითი უფლებები, რომელთა განუხრელად დაცვა უზრუნველყოფს დასაქმებულთათვის ჯანსაღ და უსაფრთხო სამუშაო გარემოს შექმნას.<sup>5</sup>

განხორციელებული ცვლილებების შედეგად, საქართველოში შრომის პირობებზე საზედამხედველო სისტემა ასოცირების ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების კვალდაკვალ დაუახლოვდა შრომის საერთაშორისო ნორმებს, კერძოდ კი შრომის ინსპექციის შესახებ 81-ე კონვენციას, რომელიც ერთ-ერთია პრიორიტეტულ კონვენციათა შორის და რომლის რატიფიცირებისკენ მოუწოდებს ევროკავშირი საქართველოს სხვა მნიშვნელოვან კონვენციებთან ერთად (მათ შორის, შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის ფუნდამენტური კონვენციის (C155) და იძულებითი შრომის კონვენციის პროტოკოლის (P29)).<sup>6</sup>

შრომის ინსპექციის მანდატის ზრდასთან ერთად გაზრდილი პროაქტიული თუ რეაქტიული აქტივობების შედეგად 2022 წელს საწარმოო უბედური შემთხვევების შედეგად გარდაცვლილთა რაოდენობა 2018 წელთან შედარებით, ანუ მას შემდეგ, რაც მიღებულ იქნა „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს კანონი, შემცირდა 41%-ით.<sup>7</sup>

მიუხედავად ქვეყნის მიერ გადადგმული მრავალი წარმატებული ნაბიჯისა კვლავ გამოწვევად რჩება რიგი საკითხები შრომის პირობების, მათ შორის, შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის მიმართულებით, რაც ქვეყანაში 2006 წლიდან 2015 წლამდე შრომის პირობებზე საზედამხედველო სისტემის მოშლასა და რიგი ნორმების/ტექნიკური რეგლამენტების გაუქმებას მოჰყვა, რამაც მნიშვნელოვნად დააზარალა შრომის უსაფრთხოების კულტურა საქართველოში.

## 1. შრომის სამართლის რეფორმა და მიღწეული შედეგები

შრომის სამართალმა ბოლო ორი დეკადის განმავლობაში სხვადასხვა მნიშვნელოვანი ცვლილებების ტალღა განიცადა, მათ შორის, აღსანიშნავია შემდეგი ეტაპები:

- სახელმწიფო დერეგულირების პოლიტიკის ფარგლებში 2006 წელს განხორციელებული ცვლილებები;
- შრომის სამართლის ისტორიული განვითარების ეტაპი-2013 წელი;

<sup>5</sup> „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონი, საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“.

<sup>6</sup> COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT, Georgia 2023 Report Accompanying the document Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, 2023 Communication on EU Enlargement policy, Brussels, 8.11.2023: [https://neighbourhood-enlargement.ec.europa.eu/system/files/2023-11/SWD\\_2023\\_697%20Georgia%20report.pdf](https://neighbourhood-enlargement.ec.europa.eu/system/files/2023-11/SWD_2023_697%20Georgia%20report.pdf) [უ. გ. 12.03.2024].

<sup>7</sup> შრომის ინსპექციის სამსახურის 2022 წლის საქმიანობის ანგარიში, სამუშაო სივრცეში მომხდარი უბედური შემთხვევის შედეგად დაშავებულთა და გარდაცვლილთა რაოდენობა: <https://lio.moh.gov.ge/stat.php?lang=1&id=202212271826086439640835> [უ. გ. 12.03.2024].

- 2017-2023 წლის შრომის სამართლის ინტენსიური განვითარების/განახლების ეტაპი.

### 1.1. სახელმწიფო დერეგულირების პოლიტიკის ფარგლებში 2006 წელს განხორციელებული ცვლილებების მიმოხილვა

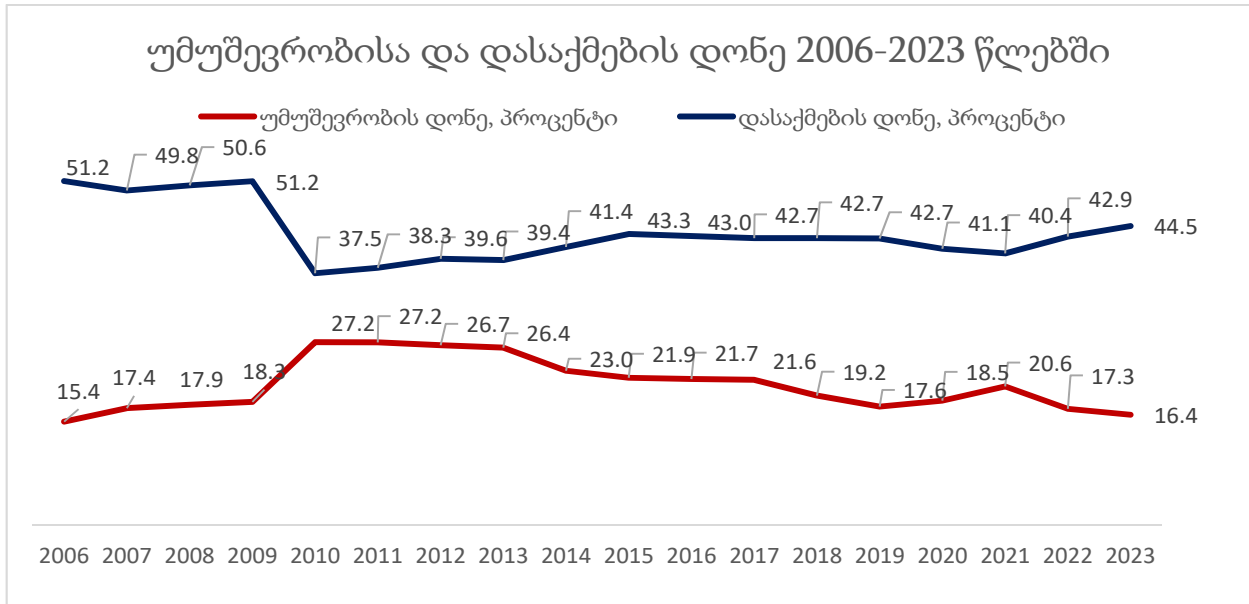
2006 წელს შრომის კანონმდებლობაში ნეოლიბერალური რეფორმების განხორციელება დაიწყო. სახელმწიფო დერეგულირების პოლიტიკის ფარგლებში გაუქმდა სხვადასხვა სახედამხედველო უწყება. მათ შორის შრომის ნორმების აღსრულებაზე სახედამხედველო სისტემაც. მისმა გაუქმებამ მნიშვნელოვნად გააუარესა დასაქმებულთა შრომითი უფლებები. შრომით ურთიერთობებში დაირღვა ბალანსი არსებულ მხარეებს შორის. კერძოდ დასაქმებულები დამსაქმებლებთან შედარებით არახელსაყრელ და უთანასწორო პირობებში აღმოჩნდნენ. აღნიშნული ნეოლიბერალური ეკონომიკური მიდგომებით, ჩაურევლობისა და ბაზრის „უხილავი ხელის“ მართვის მეთოდების არჩევით კი ის შედეგი დადგა რომ ქვეყანა წინააღმდეგობაში მოვიდა შრომის საერთაშორისო ნორმებთან და ევროპის სოციალური ქარტიის ძირითად პრინციპებთან.<sup>8</sup> 2006 წელს მიღებული ახალი შრომის კოდექსი ფართოდ განიხილებოდა, როგორც მსოფლიოში ერთ-ერთი ყველაზე ცალმხრივი კოდექსი რომელიც დასაქმებულებს ყოველგვარი დაცვის მექანიზმების გარეშე ტოვებდა, არღვევდა და ეწინააღმდეგებოდა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შსო) ფუნდამენტურ პრინციპებს,<sup>9</sup> რომლის წევრი საქართველო 1993 წლიდან გახლავთ. შრომითი ურთიერთობების შრომითი ხელშეკრულებით დარეგულირების პრინციპების მოშლით, მათ შორის, სამუშაო დროის, ზეგანაკვეთური შრომისა და შრომის ანაზღაურების, ღამის სამუშაოზე დასაქმებულთა დაცვის მექანიზმებისა და სახედამხედველო სისტემის გაუქმებით<sup>10</sup> მოჰყვა აბსოლუტურად განსხვავებული შედეგები იმ იდეოლოგიურ მიდგომებთან შედარებით, რომელსაც მოიაზრებდა იმდროინდელი ლიბერალური ხედვა. აღნიშნულმა გადაწყვეტილებებმა, გარდა იმისა, რომ მნიშვნელოვნად შეაფერხა ევროინტეგრაციული პროცესები, ასევე მნიშვნელოვნად დააზარალა ღირსეული შრომისა და მათ შორის, უსაფრთხოდ შრომის კულტურა, სტაბილურად იზრდებოდა უმუშევრობის დონე (იხ. დიაგრამა N1), რამაც დროთა განმავლობაში სიღარიბის დონის მატება და სოციალურად არასტაბილური გარემო შექმნა. 2012 წელს სახელისუფლებო ცვლილებების შედეგად, გადახედილ იქნა ზემოაღნიშნული მიდგომები. ახალი მთავრობის შეცვლილი პოლიტიკა გულისხმობდა მეტ ბალანსს. ასევე უფრო მეტად ცენტრისტულ და სოციალურ მიდგომებზე დაფუძნებული ხედვებით ქვეყნის ეკონომიკის განვითარებასა და სვლას ევროინტეგრაციის გზაზე.

<sup>8</sup> Commission staff working document accompanying the Communication from the Commission to the European Parliament and the Council - Implementation of the European Neighbourhood Policy in 2008 - Progress Report Georgia: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52009SC0513> [უ.გ. 12.03.2024].

<sup>9</sup> Jobelius, M., Economic Liberalism in Georgia. A challenge for EU convergence and trade unions, 2011: <https://library.fes.de/pdf-files/id/08135.pdf> [უ.გ. 12.03.2024].

<sup>10</sup> Shvelidze, Z., Transition from Soviet to Liberal Law. Labour Standards in Georgia, 2012: [https://adapt.it/contributions\\_6.pdf](https://adapt.it/contributions_6.pdf) [უ.გ. 12.03.2024].





წყარო: საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური

### 1.2. შრომის სამართლის ისტორიული განვითარების ეტაპი-2013 წელი

საქართველოში 2010 წელს განხორციელებული საკონსტიტუციო რეფორმის შედეგად შრომის კოდექსის სტატუსის ცვლილებას და მის საქართველოს ორგანულ კანონად ფორმირებას, მოჰყვა მნიშვნელოვანი ცვლილებები 2013 წელს, რომელიც განპირობებული იყო საერთაშორისო ორგანიზაციების მხრიდან დაფიქსირებული იმ უმნიშვნელოვანესი ხარვეზების გაქდერებითა და რეკომენდაციებით, რომელიც სწორედ, რომ 2013 წლამდე მოქმედ შრომის კოდექსს, როგორც დამსაქმებლის ინტერესსა და პრიორიტეტებზე მორგებული ნორმატიული დოკუმენტს მოჰყვა თავისი დისპოზიციური ხასიათიდან გამომდინარე<sup>11</sup>.

2013 წლის საკანონმდებლო ცვლილებებით, რომელიც შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის რეკომენდაციებისა და ექსპერტული მხარდაჭერის, ასევე, სამოქალაქო საზოგადოების ჩართულობის შესაბამისად მომზადდა, ახლებურად განვითარდა დასაქმებულთა ინტერესების დაცვის მიზნით სამართლებრივი ჩარჩო, თუმცა ამავდროულად გარკვეული დოზით შეიზღუდა დამსაქმებლის ინტერესები და დომინანტური პოზიცია შრომით ურთიერთობებში<sup>12</sup>.

აღნიშნული საკანონმდებლო ცვლილებებით განისაზღვრა შრომითი ხელშეკრულების არსებით პირობები და მათი შეცვლის შესაძლებლობა მხარეთა თანხმობით, დასაქმებულის (კანდიდატის) ინფორმირების ვალდებულება შესასრულებელი სამუშაოს თაობაზე, შრომითი ხელშეკრულების ფორმა და ვადა, ვადიანი და უვადო ხელშეკრულების საფუძვლები, სამუშაო დროის ხანგრძლივობა და ზეგანაკვეთური სამუშაო, მათ შორის,

<sup>11</sup> შველიძე, ზ., თავი I, საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, 2017 წელი. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---lab\\_admin/documents/publication/wcms\\_627047.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_627047.pdf) [უ. გ. 12.03.2024].

<sup>12</sup> სანიკიძე, ზ., საქართველოს შრომის კოდექსში 2013 წლის 4 ივლისის განხორციელებული ცვლილებების მიმოხილვა, 2014: [https://lawlibrary.info/ge/books/giz2014-ge-shromis\\_cvlilebebi.pdf](https://lawlibrary.info/ge/books/giz2014-ge-shromis_cvlilebebi.pdf) [უ. გ. 12.03.2024].

სამუშაო დრო სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოებისთვის და სხვა. ცვლილებებით ახლებურად განისაზღვრა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლები და შეწყვეტის წესი. ასევე, ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულების აღებისა და ანაზღაურების საკითხები. კოლექტიური და ინდივიდუალური შრომითი დავების განხილვისა და გადაწყვეტის წესის მარეგულირებელი ნორმები.<sup>13</sup>

აღნიშნული რეფორმით 2013 წლამდე მოქმედი შრომის კოდექსის უმნიშვნელოვანესი ნაკლოვანება - დისბალანსი შრომით ურთიერთობებსა და დისპოზიციური დათქმები შრომით ნორმებში გარკვეულწილად დარეგულირდა და ხელი შეუწყო დაბალანსებული შრომითი ურთიერთობების საფუძვლების შექმნას. აღნიშნული ცვლილებებით, შესაძლოა დავასკვნათ, რომ საქართველომ დაიწყო ღირსეული შრომის პრინციპების აღმშენებლობა.

### 1.3. 2018 - 2023 წლის შრომის სამართლის ინტენსიური განვითარების/განახლების ეტაპები

უმნიშვნელოვანესი ცვლილება შრომის კანონმდებლობაში განხორციელდა 2018 წელს, როდესაც „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს კანონი იქნა მიღებული მესამე მოსმენით, რომელიც პირველ ეტაპზე მომეტებული საფრთხის შემცველ ობიექტებზე გავრცელდა, ხოლო 2019 წელს მიღებული ცვლილებების შედეგად, შრომის უსაფრთხოების კანონს ორგანული კანონის სტატუსი მიენიჭა, ამასთანავე გაფართოვდა კანონის მოცვა და გავრცელდა ეკონომიკური საქმიანობის ყველა დარგზე. აღნიშნული ცვლილებებით, 2019 წლის 1 სექტემბრიდან შრომის უსაფრთხოების სტანდარტები კიდევ უფრო მეტად დაუახლოვდა ევროკავშირის ქვეყნებში დადგენილ სტანდარტს, გაფართოვდა შრომის ინსპექციის მანდატი, შრომის პირობებზე საზედამხედველო უწყება (საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტი, რომელიც 2015 წლიდან შეიქმნა შრომის პირობების ინსპექტირების სახელმწიფო პროგრამის ფარგლებში სარეკომენდაციო ხასიათის მანდატით) უფლებამოსილი გახდა დღე-ღამის ნებისმიერ დროს, წინასწარი შეტყობინების გარეშე, განეხორციელებინა სამუშაო სივრცის ინსპექტირება, მოკვლევა და შემოწმება, შრომის უსაფრთხოების ნორმების ეფექტიანი აღსრულების უზრუნველსაყოფად.<sup>14</sup>

გარდა ამისა, შრომის ნორმების დახვეწისა ზედამხედველობის ეფექტურად განხორციელების მიზნით 2020 წელს მიღებულ იქნა საქართველოს კანონი „შრომის ინსპექციის შესახებ“, რომლითაც საფუძველი ჩაეყარა დამოუკიდებელი საზედამხედველო უწყების შექმნას შრომის ინსპექციის სამსახურის სახით, რომელიც საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს კონტროლს დაქვემდებარებული საჯარო სამართლის იურიდიული პირის სახით ფუნქციონირებს 2021 წლიდან. გარდა ამისა, მნიშვნელოვანი საკანონმდებლო ცვლილებები განიცადა და მნიშვნელოვნად დაიხვეწა ასოცირების ხელშეკრულებით განსაზღვრული დირექტივების შესაბამისად შრომის უსაფრთხოების ნორმები, რომლის შედეგადაც მიღებულ იქნა რიგი ნორმატიული აქტები, მათ შორის:

- საქართველოს მთავრობის 2022 წლის 1 ივლისის № 341 დადგენილებით განისაზღვრა სამუშაო სივრცეში უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის მინიმალური მოთხოვნების შესახებ ტექნიკური რეგლამენტი, სადაც სრულად ასახულია 1989 წლის

<sup>13</sup> საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“-ს 2017 წლამდე მოქმედი რედაქცია.

<sup>14</sup> შრომის ინსპექციის 2019 წლის საქმიანობის ანგარიში: <https://lio.moh.gov.ge/report.php?lang=1&id=2> [უ. გ. 12.03.2024].

30 ნოემბრის საბჭოს 89/654/EEC დირექტივით განსაზღვრული ნორმები, ნაწილობრივას ასახულია 1990 წლის 29 მაისის საბჭოს 90/270/EEC დირექტივით განსაზღვრული ნორმები;

- საქართველოს მთავრობის 2022 წლის 16 სექტემბრის № 457 დადგენილებით განისაზღვრა - სამუშაო სივრცეში უსაფრთხოების ან/და ჯანმრთელობის დაცვასთან დაკავშირებული ნიშნების განთავსების მინიმალური მოთხოვნების დამტკიცების თაობაზე, სადაც სრულად ასახულია 1992 წლის 24 ივნისის საბჭოს 92/58/EEC დირექტივით განსაზღვრული ნორმები;
- საქართველოს მთავრობის 2022 წლის 23 დეკემბრის №590 დადგენილებით განისაზღვრა - სამუშაო სივრცეში ინდივიდუალური დაცვის საშუალებების გამოყენებისას უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვასთან დაკავშირებული მინიმალური მოთხოვნების დამტკიცების თაობაზე, სადაც სრულად წარმოდგენილია 1989 წლის 30 ნოემბრის საბჭოს 89/656/EEC დირექტივით განსაზღვრული ნორმები.
- საქართველოს მთავრობის 2023 წლის 1 მაისის №167 დადგენილება - ტვირთის ხელით აწევისას უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის მინიმალური მოთხოვნების შესახებ ტექნიკური რეგლამენტის დამტკიცების თაობაზე, სადაც სრულად წარმოდგენილია 1990 წლის 29 მაისის საბჭოს 90/269/EEC დირექტივით განსაზღვრული ნორმები;

გარდა ამისა, აღსანიშნავია, რომ საქართველოს შრომის კოდექსმა 2013 წლის მნიშვნელოვანი ცვლილების შემდგომ განაგრძო განვითარება ღირსეული შრომის სტანდარტების დამკვიდრების მიზნით და დღემდე მასში 20 ცვლილება განხორციელდა, მათ შორის, აღსანიშნავია 2020 წელს განხორციელებული ცვლილებების ტალღა, რომლის შედეგადაც საერთაშორისო შრომის სამართლისა (8 ევროდირექტივა) და დისკრიმინაციის აკრძალვისა და გენდერული თანასწორობის (6 ევროდირექტივა) იქნა ასახული. განხორციელებული ცვლილებების შედეგად:

- გაფართოვდა დისკრიმინაციის აკრძალვის ფარგლები და შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების ჩამონათვალი;
- დარეგულირდა მედიაციის შედეგად მიღწეული შეთანხმების აღსრულების მექანიზმი;
- დაზუსტდა სამუშაო ადგილზე სტაჟირებასთან დაკავშირებული საკითხები;
- განისაზღვრა სამუშაო დროის ორგანიზების მიზნით არასრული სამუშაო განაკვეთის ცნება და ასეთ სამუშაოზე დასაქმებული პირების გარანტიები, კერძოდ დამსაქმებლის ვალდებულება მიაწოდოს დასაქმებულებს ინფორმაცია დაწესებულებაში არსებული არასრული და სრული სამუშაო განაკვეთების შესახებ და ხელმისაწვდომი გახადოს დასაქმებულებისთვის არასრული სამუშაო განაკვეთიდან სრულ სამუშაო განაკვეთზე და პირიქით გადასვლა. ცვლილება, ასევე, შეეხო სამუშაო, შესვენების და დასვენების დროს, ზეგანაკვეთური სამუშაოს და მის ანაზღაურების წესს, ღამით მუშაობას და ღამის სამუშაოებზე დასაქმებული პირების პერიოდულ სამედიცინო ზედამხედველობას. შვებულებას ორსულობისა და მშობიარობის გამო და შვებულებას ბავშვის მოვლის გამო, ასევე, სამუშაო საათებში ორსულების სამედიცინო გამოკვლევების ჩატარებისა და ანაზღაურების საკითხებს. მასობრივი დათხოვნის პროცედურებსა და გათავისუფლებულ დასაქმებულთა რაოდენობის დაანგარიშების წესს დროის განსაზღვრულ მონაკვეთში. საწარმოს გადაცემისას გადამცემი და მიმღები საწარმოს (დამსაქმებლის) ვალდებულებებს; დამსაქმებლის ვალდებულებებს სამუშაო ადგილზე დასაქმებულებისთვის ინფორმაციის მიწოდებასა და კონსულტაციის გამართვის თაობაზე; გაიწერა შესაბამისი პროცედურები (ინფორმაციის შინაარსი, ინფორმირების ვადები, მიღებულ ინფორმაციასთან დაკავშირებით მხარეთა ვალდებულება დაიცვან კონფიდენციალურობა); განისაზღვრა შრომის კანონმდებლობის აღსრულებაზე სახელმწიფო საზედამხედველო ორგანო და დაწესდა სანქციები;

## 2. ასოცირების შეთანხმება და შრომითი ნორმების დახვეწის მიზნით ნაკისრი ვალდებულებების მიმოხილვა

ასოცირების შესახებ შეთანხმება ერთის მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებსა და მეორეს მხრივ, საქართველოს შორის (შემდგომში როგორც, ასოცირების შეთანხმება) აწესებს რიგ ვალდებულებებს ევროინტეგრაციის გზაზე მდგომი საქართველოსთვის, რომელსაც ხელი 2014 წელს მოეწერა. აღსანიშნავია, რომ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 2008 წლის დეკლარაცია „სოციალური თანასწორობა სამართლიანი გლობალიზაციის შესახებ“ განსაზღვრავს ღირსეულ შრომას, რომლის შესაბამისადაც ასოცირების ხელშეკრულების N 227, 229, 231, 239, 348 მუხლები სწორედ, რომ აქცენტს ქვეყანაში ღირსეული შრომის კულტურის გაძლიერებაზე აკეთებს შრომის საერთაშორისო სტანდარტების დაცვით. მათ შორის, 348-ე მუხლი ხაზს უსვამს მხარეებს შორის დიალოგისა და თანამშრომლობის გაძლიერებას ღირსეული შრომის პირობების (Decent Work Agenda), დასაქმების პოლიტიკის, სამუშაოზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების, სოციალური დიალოგის, სოციალური დაცვის, სოციალური ჩართულობის, გენდერული თანასწორობისა და დისკრიმინაციის აკრძალვის, ასევე, კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობის ხელშესაწყობად.

ასოცირების ხელშეკრულების „თანამშრომლობის სხვა სფეროები“-ს VI კარის, „დასაქმება, სოციალური პოლიტიკა და თანაბარი შესაძლებლობები“-ს მე-14 თავის 354-ე მუხლის შესაბამისად XXX დანართით განსაზღვრულია: შრომის სამართალი 8 ევროდირექტივით; დისკრიმინაციის აკრძალვა და გენდერული თანასწორობა 6 ევროდირექტივით; ჯანმრთელობა და უსაფრთხოება სამუშაო ადგილზე - 26 ევროდირექტივით.<sup>15</sup>

როგორც აღინიშნა, შრომის სამართლის 8 ევროდირექტივისა და დისკრიმინაციის აკრძალვისა და გენდერული თანასწორობის 6 ევროდირექტივის ასახვა შრომის კანონმდებლობაში განხორციელდა 2020 წელს შრომის კოდექსში შეტანილი ცვლილებების შესაბამისად. რაც შეეხება, სამუშაო ადგილზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების ევროდირექტივებს (ჯამში 26), სადაც წარმოდგენილია:

- ჩარჩო დირექტივა (89/391/EEC) და მინიმალური მოთხოვნების თაობაზე დირექტივა (89/654/EEC)
- 2 დირექტივა უშუალოდ გემებზე შრომის უსაფრთხოების ნორმებს არეგულირებს
- 2 დირექტივა უშუალოდ მინერალების მოპოვების მიზნით შრომის უსაფრთხოების ნორმებს არეგულირებს
- 8 დირექტივა ფიზიკური, ქიმიური და ბიოლოგიური აგენტების მავნე ზემოქმედებას არეგულირებს
- 1 დირექტივა აზბესტის ზემოქმედებასთან დაკავშირებული რისკებისგან დაცვას არეგულირებს
- 11 დირექტივა კი სექტორისა თუ საფრთხის შემცველი საქმიანობის/მოწყობილობების სპეციფიკის შესაბამისად განსაზღვრავს უსაფრთხოების მინიმალურ მოთხოვნებს.

<sup>15</sup> ASSOCIATION AGREEMENT between the European Union and the European Atomic Energy Community and their Member States, of the one part, and Georgia, of the other part, 30.8.2014: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/PDF/?uri=CELEX:22014A0830\(02\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/PDF/?uri=CELEX:22014A0830(02)) [უ. გ. 12.03.2024].



გარდა ამისა, ასოცირების ხელშეკრულების XXX დანართით ასახულია თითოეული ევროდირექტივის მიღების ვადები, რომლის იმპლემენტაციის მიზნისთვის ექსპერტული დასკვნების ანალიზის შესაბამისად მომზადებული ინფორმაცია ასახულია N1 ცხრილში:

ცხრილი N1

ასოცირების ხელშეკრულების XXX დანართით განსაზღვრული 26 დირექტივის მიღების ვადები და სტატუსის მიმოხილვა <sup>16</sup>				
მიღების ვადა	დირექტივების რაოდენობა	დირექტივის თემატიკა	ევროდირექტივის დასახელება	მიღების სტატუსი
2018	1	გემებზე გაუმჯობესებული სამედიცინო მკურნალობა	1992 წლის 31 მარტის საბჭოს დირექტივა 92/29/EEC გემებზე გაუმჯობესებული სამედიცინო მკურნალობის მიზნით უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის მინიმალური მოთხოვნების შესახებ	დირექტივა სრულად არის ასახული
2019	2	ჩარჩო დირექტივა	1989 წლის 12 ივნისის 89/391/EEC დირექტივა სამუშაო ადგილზე მუშაკთა უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის გაუმჯობესების ხელშეწყობის მიზნით ზომების შემოღების შესახებ	დირექტივა სრულად არის ასახული
		მონიტორიან დანადგარებთან მუშაობა	1990 წლის 29 მაისის საბჭოს დირექტივა 90/270/EEC მონიტორიან დანადგარებთან მუშაობისთვის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის მინიმალური მოთხოვნების შესახებ (მეხუთე ინდივიდუალური დირექტივა 89/391/EEC დირექტივის მე-16(1) მუხლის კონტექსტში)	დირექტივა ნაწილობრივ არის ასახული
2021 (მოქმედი სამუშაო ადგილებისთვის)	2 დირექტივა (გარდა ამისა, 2 ახალი და მოქმედი სამუშაო ადგილებისთვის)	სამუშაო ადგილზე მინიმალური მოთხოვნები	1989 წლის 30 ნოემბრის საბჭოს 89/654/EEC დირექტივა სამუშაო ადგილზე უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის მინიმალური მოთხოვნების თაობაზე (პირველი ინდივიდუალური დირექტივა 89/391/EEC დირექტივის მე-16(1) მუხლის	დირექტივა ნაწილობრივ არის ასახული
		სამუშაო მოწყობილობები	2009 წლის 16 სექტემბრის ევროპარლამენტისა და საბჭოს 2009/104/EC დირექტივა სამუშაო ადგილზე მუშაკთა მიერ სამუშაო მოწყობილობების გამოყენებისათვის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის მინიმალური მოთხოვნების თაობაზე (მეორე ინდივიდუალური დირექტივა 89/391/EEC დირექტივის მე-16(1)	დირექტივის შესაბამისად მომზადებული პროექტი დამუშავებულ იქნა დამმობილების პროექტის ფარგლებში

<sup>16</sup> სსიპ-შრომის ინსპექციის სამსახურის წლიური საქმიანობის ანგარიშები (2021-2022).

			მუხლის კონტექსტში - 89/655/EEC დირექტივის კოდიფიკაცია, რომელიც შესწორდა 95/63/EC და 2001/45/EC დირექტივებით)	
2020	2 დირექტივა (გარდა ამისა, 2 ახალი და მოქმედი სამუშაო ადგილე- ბისთვის)	პერსონალური დამცავი აღჭურვილობის გამოყენება	1989 წლის 30 ნოემბრის საბჭოს დირექტივა 89/656/EEC სამუშაო ადგილზე მუშაკთა მიერ პერსონალური დამცავი აღჭურვილობის გამოყენებისთვის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის მინიმალური მოთხოვნების შესახებ (მესამე ინდივიდუალური დირექტივა 89/391/EEC დირექტივის მე16(1) მუხლის კონტექსტში)	დირექტივა ნაწილობრივ არის ასახული
		ნიშნების განთავსება	1992 წლის 24 ივნისის საბჭოს 92/58/EEC დირექტივა სამუშაოზე უსაფრთხოებასა და/ან ჯანმრთელობასთან დაკავშირებული ნიშნების განთავსების მიზნით მინიმალური მოთხოვნების შესახებ (მეცხრე ინდივიდუალური დირექტივა 89/391/EEC დირექტივის მე16(1) მუხლის კონტექსტში)	დირექტივა ნაწილობრივ არის ასახული
2022 (მოქმედი სამუშაო ადგილე- ბისთვის)		ბურღვის მეშვეობით მინერალების მოპოვება	1992 წლის 3 ნოემბრის საბჭოს დირექტივა 92/91/EEC ბურღვის მეშვეობით მინერალების მოპოვების ინდუსტრიებში მუშაკთა უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის სრულყოფისთვის მინიმალური მოთხოვნების თაობაზე (მეთერთმეტე ინდივიდუალური დირექტივა 89/391/EEC დირექტივის მე16(1) მუხლის კონტექსტში)	დირექტივის შესაბამისად მომზადებული პროექტი დამუშავებულ იქნა დამმობილების პროექტის ფარგლებში
2023 (მოქმედი სამუშაო ადგილე- ბისთვის)		ზედაპირზე და მიწის ქვეშ მინერალების მოპოვება	1992 წლის 3 დეკემბრის საბჭოს დირექტივა 92/104/EEC ზედაპირზე და მიწის ქვეშ მინერალების მოპოვების ინდუსტრიებში მუშაკთა უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის სრულყოფისთვის მინიმალური მოთხოვნების თაობაზე (მეთორმეტე ინდივიდუალური დირექტივა 89/391/EEC დირექტივის მე-16(1) მუხლის კონტექსტში)	დირექტივის შესაბამისად მომზადებული პროექტი დამუშავებულ იქნა დამმობილების პროექტის ფარგლებში
2021	2 დირექტივა (გარდა ამისა, 2 ახალი და მოქმედი სამუშაო ადგილების თვის)	დროებით ან მომრავ სამშენებლო უბნებზე	1992 წლის 24 ივნისის საბჭოს 92/57/EEC დირექტივა დროებით ან მომრავ სამშენებლო უბნებზე უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის მინიმალური მოთხოვნების იმპლემენტაციის შესახებ (მერვე ინდივიდუალური დირექტივა 89/391/EEC დირექტივის მე16(1) მუხლის კონტექსტში)	დირექტივის შესაბამისად მომზადებული პროექტი დამუშავებულ იქნა დამმობილების პროექტის ფარგლებში

		ფიზიკური აგენტებისგან (ვიბრაცია) გამოწვეული პოტენციური რისკი	2002 წლის 25 ივნისის ევროპარლამენტისა და საბჭოს 2002/44/EC დირექტივა მუშაკთა ფიზიკური აგენტებისგან (ვიბრაცია) გამოწვეული პოტენციური რისკის წინაშე დაყენებასთან დაკავშირებით უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის მინიმალური მოთხოვნების შესახებ (მეთექვსმეტე ინდივიდუალური დირექტივა 89/391/EEC დირექტივის მე-16(1) მუხლის კონტექსტში)	დირექტივის შესაბამისად მომზადებული პროექტი დამუშავებულ იქნა დამმობილების პროექტის ფარგლებში
2022	5 დირექტივა (გარდა ამისა, 1 მოქმედი სამუშაო ადგილებისთვის)	აზბესტის ზემოქმედება	2009 წლის 30 ნოემბრის ევროპარლამენტისა და საბჭოს დირექტივა 2009/148/EC სამუშაოზე აზბესტის ზემოქმედებასთან დაკავშირებული რისკებისგან მუშაკთა დაცვის თაობაზე	დირექტივის შესაბამისად მომზადებული პროექტი დამუშავებულ იქნა დამმობილების პროექტის ფარგლებში
		ფეთქებადი ატმოსფერო	1999 წლის 16 დეკემბრის ევროპარლამენტისა და საბჭოს დირექტივა 1999/92/EC ფეთქებადი ატმოსფეროს გამო პოტენციური რისკის ქვეშ მყოფ მუშაკთა უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის გაუმჯობესების მიზნით მინიმალური მოთხოვნების შესახებ (მეთხუთმეტე ინდივიდუალური დირექტივა 89/391/EEC დირექტივის მე-16(1) მუხლის კონტექსტში)	დირექტივის შესაბამისად მომზადებული პროექტი დამუშავებულ იქნა დამმობილების პროექტის ფარგლებში
		ფიზიკური აგენტებით (ხელოვნური ოპტიკური რადიაცია)	2006 წლის 5 აპრილის ევროპარლამენტისა და საბჭოს დირექტივა 2006/25/EC მუშაკთა ფიზიკური აგენტებით (ხელოვნური ოპტიკური რადიაცია) გამოწვეული პოტენციური რისკის წინაშე დაყენებასთან დაკავშირებით უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის მინიმალური მოთხოვნების შესახებ (მეცხრამეტე ინდივიდუალური დირექტივა 89/391/EEC დირექტივის მე-16(1) მუხლის კონტექსტში)	დირექტივის შესაბამისად მომზადებული პროექტი დამუშავებულ იქნა დამმობილების პროექტის ფარგლებში
		თევზჭერისთვის განკუთვნილი გემებზე	1993 წლის 23 ნოემბრის საბჭოს დირექტივა 93/103/EC თევზჭერისთვის განკუთვნილი გემებზე მუშაობისთვის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის მინიმალური მოთხოვნების შესახებ (მეცამეტე ინდივიდუალური დირექტივა 89/391/EEC დირექტივის მე-16(1) მუხლის კონტექსტში)	დირექტივის შესაბამისად მომზადებული პროექტი დამუშავებულ იქნა დამმობილების პროექტის ფარგლებში

		ტვირთის ხელით აწევა	1990 წლის 29 მაისის საბჭოს 90/269/EEC დირექტივა ტვირთის ხელით აწევის დროს, მუშაკთა მიერ განსაკუთრებით ზურგის დაზიანების საფრთხის არსებობის პირობებში, ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების მინიმალური მოთხოვნების შესახებ (მე-4 ინდივიდუალური დირექტივა 89/391/EEC დირექტივის მუხლის 16(1) კონტექსტში)	დირექტივა სრულად არის ასახული
2023	10 დირექტივა (გარდა ამისა, 1 მოქმედი სამუშაო ადგილებისთვის)	კანცეროგენებისა და მუტაგენების ზემოქმედება	2004 წლის 29 აპრილის ევროპარლამენტისა და საბჭოს 2004/37/EC დირექტივა სამუშაოზე კანცეროგენებისა და მუტაგენების ზემოქმედებასთან დაკავშირებული რისკებისგან მუშაკთა დაცვის თაობაზე (მეექვსე ინდივიდუალური დირექტივა 89/391/EEC დირექტივის მე-16(1) მუხლის კონტექსტში)	დირექტივა სრულად საჭიროებს დამუშავებასა და ტექნიკურ ექსპერტიზას
		ბიოლოგიური აგენტები	2000 წლის 18 სექტემბრის ევროპარლამენტისა და საბჭოს 2000/54/EC დირექტივა სამუშაოზე ბიოლოგიური აგენტების ზემოქმედებასთან დაკავშირებული რისკებისგან მუშაკთა დაცვის თაობაზე (მეშვიდე ინდივიდუალური დირექტივა 89/391/EEC დირექტივის მე-16(1) მუხლის კონტექსტში)	
		ქიმიურ აგენტები	1998 წლის 7 აპრილის საბჭოს დირექტივა 98/24/EC სამუშაოზე ქიმიურ აგენტებთან დაკავშირებული რისკებისგან მუშაკთა უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის შესახებ (მეთოთხმეტე ინდივიდუალური დირექტივა 89/391/EEC დირექტივის მე-16(1) მუხლის კონტექსტში)	
		ფიზიკური აგენტებით (ხმაური)	2003 წლის 6 თებერვლის ევროპარლამენტისა და საბჭოს 2003/10/EC დირექტივა მუშაკთა ფიზიკური აგენტებით (ხმაური) გამოწვეული პოტენციური რისკის წინაშე დაყენებასთან დაკავშირებით უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის მინიმალური მოთხოვნების შესახებ (მეჩვიდმეტე ინდივიდუალური დირექტივა 89/391/EEC დირექტივის მე-16(1) მუხლის კონტექსტში)	
		ფიზიკური აგენტებით (ელექტრომაგნიტური ველი)	2004 წლის 29 აპრილის ევროპარლამენტისა და საბჭოს 2004/40/EC დირექტივა მუშაკთა ფიზიკური აგენტებით (ელექტრომაგნიტური ველი) გამოწვეული პოტენციური რისკის	



			წინაშე დაყენებასთან დაკავშირებით უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის მინიმალური მოთხოვნების შესახებ (მეთვრამეტე ინდივიდუალური დირექტივა 89/391/EEC დირექტივის მე16(1) მუხლის კონტექსტში)	
		ქიმიური, ფიზიკური და ბიოლოგიური აგენტების ზემოქმედება	1991 წლის 29 მაისის ევროკომისიის 91/322/EEC დირექტივა სამუშაო ადგილზე ქიმიური, ფიზიკური და ბიოლოგიური აგენტების ზემოქმედებით გამოწვეული რისკებისგან მუშაკთა დაცვის შესახებ საბჭოს 80/1107/EEC დირექტივის იმპლემენტაციის მეშვეობით ზღვრული ინდიკატიური მაჩვენებლების განსაზღვრის თაობაზე	
		ზღვრული ინდიკატიური მაჩვენებლების პირველი სია, სამუშაოზე ქიმიურ ნივთიერებებთან დაკავშირებული რისკები	2000 წლის 8 ივნისის ევროკომისიის 2000/39/EC დირექტივა, რომლითაც ფორმირდება დასაქმების სახეობის მიხედვით მავნე ზეგავლენის ზღვრული ინდიკატიური მაჩვენებლების პირველი სია, სამუშაოზე ქიმიურ ნივთიერებებთან დაკავშირებული რისკებისგან მუშაკთა ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების დაცვის შესახებ საბჭოს 98/24/EC დირექტივის იმპლემენტაციის მიზნით	
		ზღვრული ინდიკატიური მაჩვენებლების	2006 წლის 7 თებერვლის ევროკომისიის დირექტივა 2006/15/EC, რომლითაც ფორმირდება დასაქმების სახეობის მიხედვით მავნე ზეგავლენის ზღვრული ინდიკატიური მაჩვენებლების მეორე სია, საბჭოს 98/24/EC დირექტივის იმპლემენტაციის მიზნით	
		ზღვრული ინდიკატიური მაჩვენებლები	2009 წლის 17 დეკემბრის ევროკომისიის დირექტივა 2009/161/EU, რომლითაც ფორმირდება დასაქმების სახეობის მიხედვით მავნე ზეგავლენის ზღვრული ინდიკატიური მაჩვენებლების მესამე სია, საბჭოს 98/24/EC დირექტივის იმპლემენტაციის მიზნით	
		ჰოსპიტალურ და ჯანდაცვის სექტორში ზასრი სამედიცინო ინსტრუმენტების გამოყენება	2010 წლის 10 მაისის საბჭოს დირექტივა 2010/32/EU, რომელიც უზრუნველყოფს ევროპის ჰოსპიტალურ და ჯანდაცვის სფეროს დამსაქმებელთა ასოციაციის (HOSPEEM) და საჯარო სამსახურის კავშირების ევროპული ფედერაციის (EPSU) მიერ გაფორმებულ ჰოსპიტალურ და ჯანდაცვის	

			სექტორში ბასრი სამედიცინო ინსტრუმენტების გამოყენებისას დაზიანებების თავიდან აცილების შესახებ ჩარჩო შეთანხმების იმპლემენტაციას	
--	--	--	---	--

ზემოხსენებული ცხრილიდან წარმოდგენილი ინფორმაციის ანალიზის შესაბამისად 2023 წლის მდგომარეობით ირკვევა, რომ საქართველოს კანონმდებლობაში:

სრულად ასახულია შემდეგი 6 დირექტივა:

1. 1989 წლის 12 ივნისის 89/391/EEC დირექტივა სამუშაო ადგილზე მუშაკთა უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის გაუმჯობესების ხელშეწყობის მიზნით ზომების შემოღების შესახებ
2. 89/654/EEC დირექტივა სამუშაო ადგილზე უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის მინიმალური მოთხოვნების თაობაზე
3. 89/656/EEC დირექტივა სამუშაო ადგილზე მუშაკთა მიერ პერსონალური დამცავი აღჭურვილობის გამოყენებისთვის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის მინიმალური მოთხოვნების შესახებ
4. 92/58/EEC დირექტივა სამუშაოზე უსაფრთხოებასა და/ან ჯანმრთელობასთან დაკავშირებული ნიშნების განთავსების მიზნით მინიმალური მოთხოვნების შესახებ
5. 90/269/EEC დირექტივა ტვირთის ხელით აწევის დროს, მუშაკთა მიერ განსაკუთრებით ზურგის დაზიანების საფრთხის არსებობის პირობებში, ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების მინიმალური მოთხოვნების შესახებ
6. 92/29/EEC დირექტივა გაუმჯობესებული სამედიცინო მკურნალობის მიზნით უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის მინიმალური მოთხოვნების შესახებ

ნაწილობრივ ასახულია 2 დირექტივა:

1. 90/270/EEC დირექტივა მონიტორიან დანადგარებთან მუშაობისთვის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის მინიმალური მოთხოვნების შესახებ
2. 92/57/EEC დირექტივა დროებით ან მოძრავ სამშენებლო უბნებზე უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის მინიმალური მოთხოვნების იმპლემენტაციის შესახებ

განსახილველად მზადაა 3 დირექტივა:

1. 2009/104/EC სამუშაო მოწყობილობების გამოყენებისათვის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის მინიმალური მოთხოვნების თაობაზე
2. 92/91/EEC დირექტივა ბურღვის მეშვეობით მინერალების მოპოვების ინდუსტრიაში მუშაკთა უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის სრულყოფისთვის მინიმალური მოთხოვნების თაობაზე
3. 92/104/EEC დირექტივა ზედაპირზე და მიწის ქვეშ მინერალების მოპოვების ინდუსტრიაში მუშაკთა უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის სრულყოფისთვის მინიმალური მოთხოვნების თაობაზე

მომზადებულია პროექტი 5 დირექტივის შესაბამისად:

1. 2002/44/EC დირექტივა მუშაკთა ფიზიკური აგენტებისგან (ვიბრაცია) გამოწვეული პოტენციური რისკის წინაშე დაყენებასთან დაკავშირებით უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის მინიმალური მოთხოვნების შესახებ
2. 2006/25/EC მუშაკთა ფიზიკური აგენტებით (ხელოვნური ოპტიკური რადიაცია) გამოწვეული პოტენციური რისკის წინაშე დაყენებასთან დაკავშირებით უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის მინიმალური მოთხოვნების შესახებ
3. 2009/148/EC დირექტივა 2009/148/EC სამუშაოზე აზბესტის ზემოქმედებასთან დაკავშირებული რისკებისგან მუშაკთა დაცვის თაობაზე
4. 1999/92/EC დირექტივა ფეთქებადი ატმოსფეროს გამო პოტენციური რისკის ქვეშ მყოფ მუშაკთა უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის გაუმჯობესების მიზნით მინიმალური მოთხოვნების შესახებ
5. 93/103/EC დირექტივა თევზჭერისთვის განკუთვნილი გემებზე მუშაობისთვის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის მინიმალური მოთხოვნების შესახებ

2023 წელს მისაღები 10 დირექტივა კი სრულად საჭიროებს დამუშავებასა და ტექნიკურ ექსპერტიზას.

2.1 საქართველოს კანონმდებლობაში ასახული შრომის უსაფრთხოების დირექტივების მიმოხილვა

რაც შეეხება, ასოცირების ხელშეკრულების XXX დანართის შესაბამისად სამუშაო ადგილებზე შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვით მიმართულებით განსაზღვრული დირექტივების საქართველოს კანონმდებლობაში ასახვის საკითხს, აღნიშნულის მიმოხილვა ასახულია N2 ცხრილში:

ცხრილი №2

საქართველოს კანონმდებლობაში ასახული შრომის უსაფრთხოების დირექტივები		
	ასოცირების შეთანხმებით განსაზღვრული ევროკავშირის კანონმდებლობა	კომენტარი ქართულ კანონმდებლობაში ასახვის თაობაზე
1	1989 წლის 12 ივნისის 89/391/EEC დირექტივა სამუშაო ადგილზე მუშაკთა უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის გაუმჯობესების ხელშეწყობის მიზნით ზომების შემოღების შესახებ	ჩარჩო დირექტივა ასახულია "შრომის უსაფრთხოების შესახებ" საქართველოს ორგანულ კანონში
2	1992 წლის 24 ივნისის საბჭოს 92/57/EEC დირექტივა დროებით ან მოძრავ სამშენებლო უბნებზე უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის მინიმალური მოთხოვნების იმპლემენტაციის შესახებ (მერვე ინდივიდუალური დირექტივა 89/391/EEC დირექტივის მე16(1) მუხლის კონტექსტში)	დირექტივა ნაწილობრივ არის ასახული საქართველოს მთავრობის N477 დადგენილებაში. დამძობილების პროექტის ფარგლებში მომზადებულია ტექნიკური რეგლამენტის პროექტი და შესაბამისობის ცხრილი
3	1992 წლის 31 მარტის საბჭოს დირექტივა 92/29/EEC გემებზე გაუმჯობესებული სამედიცინო მკურნალობის მიზნით უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის მინიმალური მოთხოვნების შესახებ	დირექტივა სრულად არის ასახული საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტროს საზღვაო ტრანსპორტის სააგენტოს დირექტორის 2018 წლის 13 დეკემბრის №5 ბრძანებაში „სახელმწიფო დროშის ქვეშ მოძრავ

საქართველოს კანონმდებლობაში ასახული შრომის უსაფრთხოების დირექტივები		
		გემებზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების მინიმალური სტანდარტების დამტკიცების შესახებ. საქართველოს, მიღებულია საზღვაო ტრანსპორტის სააგენტოს დირექტორის ბრძანებით.
4	1990 წლის 29 მაისის საბჭოს დირექტივა 90/270/EEC მონიტორიან დანადგარებთან მუშაობისთვის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის მინიმალური მოთხოვნების შესახებ (მეხუთე ინდივიდუალური დირექტივა 89/391/EEC დირექტივის მე-16(1) მუხლის კონტექსტში)	დირექტივა ნაწილობრივ ასახულია ქართულ კანონმდებლობაში „სამუშაო ადგილებზე უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის მინიმალური მოთხოვნების ტექნიკური რეგლამენტის დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 2022 წლის 1 ივლისის №341 დადგენილებაში. (მუხლი 13)
5	1989 წლის 30 ნოემბრის საბჭოს 89/654/EEC დირექტივა სამუშაო ადგილზე უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის მინიმალური მოთხოვნების თაობაზე	დირექტივა სრულად აისახა ქართულ კანონმდებლობაში „სამუშაო ადგილებზე უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის მინიმალური მოთხოვნების შესახებ ტექნიკური რეგლამენტის დამტკიცების თაობაზე“ საქართველოს მთავრობის 2022 წლის 1 ივლისის №341 დადგენილების სახით.
6	1989 წლის 30 ნოემბრის საბჭოს დირექტივა 89/656/EEC სამუშაო ადგილზე მუშაკთა მიერ პერსონალური დამცავი აღჭურვილობის გამოყენებისთვის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის მინიმალური მოთხოვნების შესახებ (მესამე ინდივიდუალური დირექტივა 89/391/EEC დირექტივის მე-16(1) მუხლის კონტექსტში)	დირექტივა სრულად აისახა ქართულ კანონმდებლობაში "ტექნიკური რეგლამენტის – სამუშაო სივრცეში ინდივიდუალური დაცვის საშუალებების გამოყენებისას უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვასთან დაკავშირებული მინიმალური მოთხოვნების დამტკიცების თაობაზე" საქართველოს მთავრობის 2022 წლის 23 დეკემბრის №590 დადგენილების სახით.
7	1992 წლის 24 ივნისის საბჭოს 92/58/EEC დირექტივა სამუშაოზე უსაფრთხოებასა და/ან ჯანმრთელობასთან დაკავშირებული ნიშნების განთავსების მიზნით მინიმალური მოთხოვნების შესახებ (მეხუთე ინდივიდუალური დირექტივა 89/391/EEC დირექტივის მე-16(1) მუხლის კონტექსტში)	დირექტივა სრულად აისახა ქართულ კანონმდებლობაში "ტექნიკური რეგლამენტის – სამუშაო სივრცეში უსაფრთხოების ან/და ჯანმრთელობის დაცვასთან დაკავშირებული ნიშნების განთავსების მინიმალური მოთხოვნების დამტკიცების თაობაზე" საქართველოს მთავრობის 2022 წლის 16 სექტემბრის №457 დადგენილების სახით
8	1990 წლის 29 მაისის საბჭოს 90/269/EEC დირექტივა ტვირთის ხელით აწევის დროს, მუშაკთა მიერ განსაკუთრებით ზურგის დაზიანების საფრთხის არსებობის პირობებში, ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების მინიმალური მოთხოვნების შესახებ (მე-4 ინდივიდუალური დირექტივა 89/391/EEC დირექტივის მუხლის 16(1) კონტექსტში)	დირექტივა სრულად არის ასახული საქართველოს მთავრობის №167 დადგენილებაში "ტვირთის ხელით აწევისას უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის მინიმალური მოთხოვნების შესახებ ტექნიკური რეგლამენტის დამტკიცების თაობაზე"

აღნიშნულის შედეგად შესაძლებელია დავასკვნათ, რომ შრომის უსაფრთხოების მიმართულებით კანონმდებლობის დაახლოების მაჩვენებელი გაუტოლდა 31%-ს.



### 3. მიღწეული შედეგებისა და შრომის კანონმდებლობის აღსრულების გამოწვევების მიმოხილვა

ევროინტეგრაციის გზაზე შრომის სამართლის ევროპულ კანონმდებლობასთან დაახლოების თვალსაზრისით შესაძლოა გამოვყოთ შემდეგი მნიშვნელოვანი პროგრესული ნაბიჯები:

- ასოცირების ხელშეკრულების XXX დანართით განსაზღვრულ შრომის უსაფრთხოების ევროდირექტივების შესაბამისად საქართველოს კანონმდებლობის დაახლოება, რომელიც 2023 წლის მდგომარეობით უტოლდება 31%-ს, ხოლო ჯამში ჰარმონიზების მიზნით მომზადებული შრომის უსაფრთხოების დირექტივების რაოდენობამ 62 %-ს;
- ასოცირების ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების კვალდაკვალ აღსანიშნავია, რომ საქართველო დაუახლოვდა შრომის საერთაშორისო ნორმებს, კერძოდ კი, შრომის ინსპექციის შესახებ 81-ე კონვენციას, რომელიც ერთ-ერთი პრიორიტეტულ კონვენციათა შორისაა;
- 2022 წელს საწარმოო უბედური შემთხვევების შედეგად გარდაცვლილთა რაოდენობა 2018 წელთან შედარებით, ანუ მას შემდეგ, რაც მიღებულ იქნა „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს კანონი, შემცირდა 41%-ით.

მიღწეული შედეგების მიუხედავად საერთაშორისო ხელშეკრულებებისა და ქართული კანონმდებლობის ანალიზით, ქვეყანაში მოქმედი საზედამხედველო სისტემის ანგარიშების შეჯამებით ვლინდება შემდეგი გამოწვევები შრომის ნორმების აღსრულების მიმართულებით:

- შრომის უსაფრთხოების კულტურის ნაკლებობა;
- დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა დაბალი ცნობიერება შრომით უფლებებსა და ვალდებულებებზე;
- არაფორმალური სექტორი, როგორც გლობალური გამოწვევა და შრომის ახალი ფორმები, როგორც გლობალური ეკონომიკის დინამიურობის ერთ-ერთი მახასიათებელი;
- ევროდირექტივების იმპლემენტაციის ვადების დარღვევები;

ასევე დღემდე გამოწვევად შეიძლება ჩაითვალოს ქვეყანაში ტექნიკური და საინჟინრო თვალსაზრისით თანამედროვე პროფესიული კადრების ნაკლებობა, რაც შესაბამის საგანმანათლებლო პროგრამების შექმნის საჭიროებებზე მეტყველებს. აგრეთვე პრობლემას წარმოადგენს, მოძველებული საბჭოთა პერიოდის მანქანა დანადგარები, რომლებიც განსაკუთრებით ხშირია სამთომოპოვებით და მძიმე მრეწველობის სექტორში ოპერირებად ორგანიზაციებში<sup>17</sup>. სიტუაციას ართულებს ის გარემოება, რომ მათი წარმოებიდან სრულად ამოღება, მნიშვნელოვან ფინანსურ ფაქტორებთანაა დაკავშირებული. ცალკე გამოწვევად შეიძლება, ასავე, ჩაითვალოს არაფორმალური სექტორის სიდიდე<sup>18</sup>, სადაც შრომის პირობების დაცვის მექანიზმების უგულვებელყოფა პირდაპირ აისახება დასაქმებულთა უფლებრივ მდგომარეობაზე.

<sup>17</sup> სსიპ-შრომის ინსპექციის სამსახურის წლიური საქმიანობის ანგარიშები (2021-2022).

<sup>18</sup> საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, არაფორმალური დასაქმების მაჩვენებელი (2021-2023).

## დასკვნა

ბოლო ათწლეულში ინტენსიურად მიმდინარეობს ევროპულ სამართალთან შრომის სამართლის ჰარმონიზების პროცესი, რომელსაც საფუძვლად საქართველოს მხრიდან აღებული საერთაშორისო ვალდებულებები უდევს, მათ შორის, აღსანიშნავია ევროკავშირთან გაფორმებული ასოცირების ხელშეკრულება, რომლის შედეგადაც შრომის პირობებზე საზედამხედველო სისტემა შეიქმნა, ეტაპობრივად იმპლემენტირებულ იქნა შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის ჩარჩო დირექტივები და ამ გზაზე შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის რეკომენდაციების შესაბამისად 2020 წელს საქართველოში განხორციელდა შრომის საკანონმდებლო სიახლეები და ცვლილებები, რომელმაც უმეტესწილად მოიცვა შრომის სამართალს მიკუთვნებული ყველა დირექტივის მოთხოვნა. გაუმჯობესდა შრომითი უფლებების საკანონმდებლო დონეზე დაცვისა და სათანადოდ აღსრულების გარანტიები შრომით ნორმებზე დამოუკიდებელი საზედამხედველო უწყების, სსიპ-შრომის ინსპექციის სამსახურის შექმნით.

აქვე აღსანიშნავია, ის ფაქტიც, რომ შრომით ურთიერთობებზე, მათ შორის, შრომის პირობებზე საზედამხედველო სისტემის შრომის საერთაშორისო ნორმებთან დაახლოებამ მნიშვნელოვანი როლი შეასრულა საქართველოს კანდიდატის სტატუსის მოპოვების პროცესში და გაამყარა ღირსეული შრომის ფუნდამენტური პრინციპების პრაქტიკულ დონეზე აღსრულების შესაძლებლობები.

განხორციელებული რეფორმის კვალდაკვალ აღსანიშნავია, რომ 2022 წელს სამუშაო სივრცეში მომხდარი უბედური შემთხვევების შედეგად გარდაცვლილთა რაოდენობის 41%-ით შემცირება 2018 წელთან შედარებით, ანუ მას შემდეგ რაც „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს კანონის ამოქმედდა ადასტურებს შრომის კანონმდებლობის ეფექტურად აღსრულების ფაქტს. ამასთან, მომეტებული საფრთხის შემცველი სამუშაო პროცესიდან გამომდინარე სამთო-მოპოვებით და სამშენებლო სექტორში გამოვლენილი რიგი შრომის უსაფრთხოების დარღვევები, იძლევა ანალიზის საფუძველს, რომ ხელისუფლებამ განსაზღვრულ ვადებში უნდა უზრუნველყოს დარჩენილი დირექტივების იმპლემენტირება, ასევე უნდა გააგრძელოს აქტიური პოლიტიკა პროაქტიული ღონისძიებების განხორციელების გზით, რომელიც უნდა იყოს მასშტაბური ეროვნულ დონეზე და მაქსიმალურად მოცვადი, როგორც დასაქმებულთა ასევე ბიზნესის წარმომადგენლების ჩართულობის კუთხით. აღნიშნული მიდგომებით მაქსიმალურად იქნება შესაძლებელი ქვეყანაში შრომის უსაფრთხოების კულტურის ამაღლება, რაც დადებითად აისახება ქვეყანაში როგორც ადამიანის უფლებათა დაცვის თვალსაზრისით, ასევე ხელს შეუწყობს ბიზნესის მდგრად განვითარებას და საქართველოს ევროინტეგრაციის პროცესს.

ბიბლიოგრაფია

1. ASSOCIATION AGREEMENT between the European Union and the European Atomic Energy Community and their Member States, of the one part, and Georgia, of the other part, 30.8.2014: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/PDF/?uri=CELEX:22014A0830\(02\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/PDF/?uri=CELEX:22014A0830(02)) [უკანასკნელად გადამოწმდა 12.03.2024];
2. COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT, Georgia 2023 Report Accompanying the document Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, 2023 Communication on EU Enlargement policy, Brussels, 8.11.2023: [https://neighbourhood-enlargement.ec.europa.eu/system/files/2023-11/SWD\\_2023\\_697%20Georgia%20report.pdf](https://neighbourhood-enlargement.ec.europa.eu/system/files/2023-11/SWD_2023_697%20Georgia%20report.pdf) [უკანასკნელად გადამოწმდა 12.03.2024];
3. Jobelius, Matthias, Economic Liberalism in Georgia. A challenge for EU convergence and trade unions, 2011: <https://library.fes.de/pdf-files/id/08135.pdf> [უკანასკნელად გადამოწმდა 12.03.2024];
4. DCFTA implementation, Action plans and Annual Reports: <https://dcfta.gov.ge/en/implimentation> [უკანასკნელად გადამოწმდა 12.03.2024];
5. Shvelidze, Zakaria, Transition from Soviet to Liberal Law. Labour Standards in Georgia, 2012: [https://adapt.it/contributions\\_6.pdf](https://adapt.it/contributions_6.pdf) [უკანასკნელად გადამოწმდა 12.03.2024];
6. შრომის ინსპექციის წლიური საქმიანობის ანგარიშები: <https://lio.moh.gov.ge/report.php?lang=1&id=2> [უკანასკნელად გადამოწმდა 12.03.2024];
7. საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“;
8. „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონი;
9. „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონი;
10. საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“-ს 2017 წლამდე მოქმედი რედაქცია;
11. შველიძე, ზაქარია, თავი I, საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, 2017 წელი. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---lab\\_admin/documents/publication/wcms\\_627047.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_627047.pdf) [უკანასკნელად გადამოწმდა 12.03.2024];
12. სანიკიძე, ზურაბ, საქართველოს შრომის კოდექსში 2013 წლის 4 ივლისს განხორციელებული ცვლილებების მიმოხილვა, 2014: [https://lawlibrary.info/ge/books/giz2014-ge-shromis\\_cvllilebebi.pdf](https://lawlibrary.info/ge/books/giz2014-ge-shromis_cvllilebebi.pdf) [უკანასკნელად გადამოწმდა 12.03.2024];
13. საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, არაფორმალური დასაქმების მაჩვენებელი <https://www.geostat.ge/ka/modules/categories/683/dasakmeba-umushevropa> [უკანასკნელად გადამოწმდა 12.03.2024].

