



ახალგაზრდა ადვოკატები
YOUNG BARRISTERS

„ქართული რეიტინგული კომპანიები
შრომის კოდექსის ახალ სტანდარტებთან იმპლემენტაციაში“

საკითხის ანალიზი და
სარეკომენდაციო წინადადებები

ა(ა)იპ „ახალგაზრდა ადვოკატები“
იანვარი, 2014 წ.
ქ. თბილისი

შინაარსი¹

1. საკითხის ანალიზისთვის
2. მონიტორინგის პროცესი
3. მონიტორინგის შედეგები
4. დასკვნა და სარეკომენდაციო წინადადებები

¹ მონიტორინგის შედეგების ელექტრონული ვერსია განთავსებულია ორგანიზაციის ოფიციალურ ელექტრონულ გვერდზე: www.barristers.ge

საკითხის ანალიზისთვის

მრავალი წელია, რაც ევროკავშირი და შრომის საერთაშორისო ავტორიტეტული ორგანიზაციები საქართველოს მთავრობას მოუწოდებდნენ და ამზადებდნენ რეკომენდაციებს, რათა ქვეყანაში მომხდარიყო შრომის კანონმდებლობის ძირეული შეცვლა და მისადაგება იმ საერთაშორისო გამოცდილებასთან და სტანდარტებთან, რომლითაც გამოირჩევა ევროპის არაერთი ქვეყანა და შრომის უფლებების დაცვა მოწოდებულია, როგორც სახელმწიფოს ერთ-ერთი პრიორიტეტული მიმართულება. მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოს მთავრობამ, 2003–2012 წლებში, არაერთი რეფორმა განახორციელა, ვერ შეძლო შრომის კანონმდებლობის სრულყოფა და ევროპულ სტანდარტებთან დაახლოება. მეტიც, მთავრობა არც მოქმედი შრომის კანონმდებლობის მიმართ აღმოჩნდა პატივისცემელი, ვინაიდან, სწორედ 2003–2012 წლებში, მოქმედი ხელისუფლების საქმიანობის პერიოდში, დამკვიდრდა ტერმინი: „პოლიტიკური ნიშნით სამსახურიდან გათავისუფლება“, ხოლო სასამართლო პრაქტიკა ჩამოყალიბდა იმგვარად, რომ შრომით დავებში გამამართლებელი გადაწყვეტილებები მიიღებოდა დამსაქმებლების სასარგებლოდ.

საქართველოში, 2012 წლის 1 ოქტომბრის პოლიტიკურმა ცვლილებებმა, რომელიც საპარლამენტო არჩევნებში გამარჯვებულმა ახალმა აღმასრულებელმა და საკანონმდებლო ხელისუფლებამ მოიტანა, დღის წესრიგში დააყენა შრომის კოდექსის ძირეულად შეცვლის საკითხი. შრომის კანონმდებლობის შეცვლა წინასაარჩევნო პერიოდში საზოგადოებისთვის მიცემულ ერთ-ერთ მთავარ დაპირებად ჩამოყალიბდა, თუმცა ასეთი დაპირება, მხოლოდ ოპოზიციაში მყოფ კოალიცია „ქართული ოცნების“ საარჩევნო სუბიექტებს გააჩნდა. ახალმა ხელისუფლებამ შრომის კოდექსის მიმართ ძირეული რეფორმის დაწყება არჩევნებში გამარჯვების შემდგომ ერთ-ერთ პირველ ნაბიჯად აქცია. ჯერ კიდევ 2012 წლის 5 ოქტომბერს, საქართველოს პრემიერ-მინისტრმა, ბიძინა ივანიშვილმა, ბიზნესმენებთან შეხვედრაზე განაცხადა, რომ შრომის კოდექსი გადასახედია. „ჩვენ არ მოვსულვართ ვინმეს დასასჯელად. მინდა ყველა ბიზნესმენი გავიცნო და მაქსიმალურად დავეხმარო წამოჭრილი პრობლემების მოგვარებაში, თუ საჭიროება დავინახე, ჩემი პირადი კაპიტალით მივეხმარო ქართულ ბიზნესს განვითარებაში. შრომის კოდექსი გადასახედია, რაშიც ბიზნესმენებმაც უნდა მიიღონ მონაწილეობა, რათა ქართული შრომის კოდექსი დაიხვეწოს და ქართული ბიზნესი და ეკონომიკა განვითარდეს და ფეხზე დადგეს.“²

საქართველოს პარლამენტმა, მრავალთვიანი დისკუსიისა და განხილვის შემდგომ, 2013 წლის ივლისში მიიღო ცვლილებები საქართველოს შრომის კოდექსში, ხოლო საქართველოს იუსტიციის სამინისტრომ, რომელმაც მოამზადა ცვლილებების კანონპროექტი, შრომის კოდექსში მუშაობის პირველი ეტაპი დასრულებულად გამოაცხადა. მთავრობისთვის მთავარი ორიენტირი საერთაშორისო სამართალი და ის საერთაშორისო ვალდებულებები აღმოჩნდა, რომელიც საქართველოს შრომის სფეროში ჰქონდა აღებული. იუსტიციის სამინისტრომ, ცვლილებების მომზადების პროცესში, მჭიდროდ ითანამშრომლა, როგორც საერთაშორისო ორგანიზაციების, ისე ადგილობრივი არასამთავრობო ორგანიზაციების, ბიზნეს-სექტორისა და პროფესიული კავშირების წარმომადგენლებთან. მათი მოსაზრებები, შეხედულებები და რეკომენდაციები მხედველობაში იქნა მიღებული და გაზიარებული. მეტიც, კანონპროექტის ავტორებმა ყურადღება მიექცეს, ასევე, „საქართველოს

² ბიძინა ივანიშვილის 2012 წლის 5 ოქტომბრის განცხადება. წყარო:

<http://www.interpressnews.ge/ge/politika/216595-bidzina-ivanishvili-shromis-kodeksi-gadasakhedia.html?ar=A>

საკანონმდებლო მაცნეს“ ოფიციალურ ელექტრონულ გვერდზე მოქალაქეთა მიერ დატოვებულ კომენტარებსაც.

საქართველოს მთავრობის მიერ შრომის კოდექსის ცვლილებების მიღების საჭიროება განპირობებული გახდა შრომითი ურთიერთობების დაბალანსებული დარეგულირების, დასაქმებულის სამართლებრივი გარანტიების გაზრდისა და საერთაშორისო დონეზე საქართველოს მიერ ნაკისრი ვალდებულებების შესრულების აუცილებლობით. არსებული კოდექსის რედაქცია ვერ უზრუნველყოფდა დასაქმებულის სათანადო სამართლებრივ დაცვას, რაც მოქალაქეებისა და სპეციალისტების სამართლიან პროტესტს იწვევდა. ცვლილებების მიღების ერთ-ერთ მიზეზი, კანონის დონეზე, ერთიანი მიდგომების ჩამოყალიბების საჭიროებაც გახდა, რამაც შეამცირა ნორმათა ურთიერთსაწინააღმდეგო ინტერპრეტაციის ალბათობა. კანონპროექტის მომზადება, ასევე განპირობებული გახდა საერთაშორისო სამართლის, კერძოდ, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ეგიდით მიღებული კონვენციების საფუძველზე, საქართველოს მიერ ნაკისრი ვალდებულებებისა და შესაბამისი ნორმების შიდა კანონმდებლობაში იმპლემენტაციის აუცილებლობამ. ამასთან, სახელმწიფოს სწრაფვამ ევროკავშირთან სავაჭრო-ეკონომიკური და კულტურული ინტეგრაციისკენ, დღის წესრიგში დააყენა შრომის ბაზრის ევროპულ სტანდარტებთან შესაბამისობა, დასაქმებულისა და დამსაქმებლის უფლებების სამართლებრივი გარანტიების შექმნა, ამ მიმართულებით, საქართველოს შრომის კანონმდებლობის ჰარმონიზაციის აუცილებლობა.

საქართველოს შრომის ახალი კოდექსით, უცვლელი დარჩა შემდეგი ჩანაწერი: შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული, განუსაზღვრელი ან სამუშაოს შესრულების ვადით. თუმცა, ცვლილებები ითვალისწინებს განსაკუთრებულ დათქმებს. კერძოდ, ახალი რეგულირებაა შემოტანილი, როგორც ხელშეკრულების ფორმის (ზეპირი თუ წერილობითი), ისე ვადის (განსაზღვრული თუ განუსაზღვრელი) ნაწილში. ცვლილებების თანახმად, თუ შრომითი ურთიერთობა გრძელდება სამ თვეზე მეტ ხანს, მაშინ შრომითი ხელშეკრულება დასაქმებულთან აუცილებლად უნდა დაიდოს წერილობითი ფორმით. ცვლილების მიზანია, დაარეგულიროს ხელშეკრულების ფორმასთან არსებული ცუდი პრაქტიკა და შეზღუდოს ზეპირი ხელშეკრულებების ხანგრძლივი და გაუმართლებელი ვადით დადების შემთხვევები. ახალი კოდექსით, აგრეთვე, დაკონკრეტდა ისიც, თუ რა შემთხვევაში იქნება შესაძლებელი, შრომითი ხელშეკრულების დადება განსაზღვრული ვადით.

რაც შეეხება კანონპროექტის მიზანს, როგორც კანონპროექტის განმარტებით ბრათში არის გადმოცემული, მისი მიზანია დასაქმებულის უფლებებისა და ინტერესების დაცვის მიზნით სამართლებრივი გარანტიების შემოღება; დამსაქმებლისა და დასაქმებულის ინტერესების დაბალანსება; კანონის ერთგვაროვანი ჩამოყალიბება; სოციალური სამართლიანობისა და თანასწორობის პრინციპების ასახვა შრომით კანონმდებლობაში; დასაქმებულის დაცვა დისკრიმინაციისგან; დამსაქმებლისა და დასაქმებულისთვის ურთიერთხელსაყრელი სამართლებრივი გარემოს უზრუნველყოფა, რაც საბოლოო ჯამში, სასიკეთოდ იმოქმედებს როგორც მათ ინტერესებზე, ასევე ქვეყნის სოციალურ და ეკონომიკურ განვითარებაზე. თუმცა, მეორე მხრივ, კანონი გაუმართლებლად არ ზღუდავს დამსაქმებლის უფლებებსა და ინტერესებს. შესაბამისად, ცვლილებების ძირითადი არსი მდგომარეობს დასაქმებულის უფლებების გაზრდის ფონზე დამსაქმებლისა და დასაქმებულის ინტერესების დარეგულირებაში და მათი დაბალანსების შედეგად, შესაბამისი შრომითი პირობების

შექმნაში, რაც საბოლოოდ, შრომით ურთიერთობებში ყველა მონაწილე სუბიექტის საერთო მიზანს წარმოადგენს. ამდენად, შრომის კოდექსში შეტანილი ცვლილებები თანაბრად მნიშვნელოვანია, როგორც დასაქმებულის, ასევე დამსაქმებლისათვის. კანონში ცვლილებების შეტანის ერთ-ერთი მიზეზიც ორივე მხარის სამართლებრივი გარანტიების დარეგულირება იყო.

ორგანიზაციამ გაითვალისწინა საზოგადოების მაღალი ინტერესი საქართველოს შრომის კანონმდებლობაში განხორციელებული ცვლილებების მიმართ და მოახდინა ცნობილი ქართული კომპანიების მონიტორინგი, რათა განხორციელებული ცვლილებების გათვალისწინებით, საჯარო გამხდარიყო დამსაქმებლისა და დასაქმებულის უფლებრივი მდგომარეობა, პრობლემების იდენტიფიცირება და არსებული ხარვეზების საკანონმდებლო დონეზე წარდგენა და ლობირება.

2. მონიტორინგის პროცესი

ორგანიზაციამ მონიტორინგის განხორციელების პროცესში, ქართულ რეიტინგულ კომპანიებში შრომის კოდექსის ახალი სტანდარტების იმპლემენტაციის შემოწმება, რამდენიმე პრინციპს დაუქვემდებარა. კერძოდ:

- კვლევაში მონაწილე კომპანიები უნდა ყოფილიყვნენ საზოგადოებისთვის სანდო და ცნობილი;
- კვლევაში მონაწილე კომპანიები არ უნდა შეადგენდნენ სამომხმარებლო ერთ სფეროს
- კვლევაში მონაწილე კომპანიებს უნდა ჰქონოდათ მსხვილი გადამხდელის სტატუსი

ორგანიზაციამ 2013 წლის 23 ივლისს განცხადებით მიმართა საქართველოს შემოსავლების სამსახურს და მოითხოვა მსხვილი ბიზნეს-კომპანიების შემოსავლების რეიტინგი 2012 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით, ამასთან, მათ მიერ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადარიცხული მოგების გადასახადის მიხედვით. ორგანიზაცია დაინტერესდა იმ მსხვილი კომპანიებით რომლებიც ანხორციელებდნენ საქმიანობას შემდეგ სფეროებში: ა) საბანკო; ბ) ფარმაცევტული; გ) სატელევიზიო; დ) ინტერნეტ მომსახურება; ე) მობილური ოპერატორი; ვ) სუპერმარკეტების ქსელი; ზ) სასტუმროები; თ) სწრაფი კვების დაწესებულებები; ი) საკვები პროდუქტების მწარმოებლები; კ) ლუდისა და ლიმონათის მწარმოებლები; ლ) ტკბილეულის მწარმოებლები; მ) რესტორნები; ნ) ტექნიკის მაღაზიები; ო) კინოთეატრები; პ) სადაზღვევო და ჟ) სამშენებლო კომპანიები.

ორგანიზაციამ, 2013 წლის 26 ივლისს განმეორებით მიმართა საქართველოს შემოსავლების სამსახურს და საჯარო უწყების მითითებით, დააზუსტდა მოთხოვნა, თუ რომელი კომპანიები ითვლებოდნენ საშემოსავლო გადასახადების ყველაზე რეიტინგულ გადამხდელებად საქართველოში, 2012 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით.

საქართველოს შემოსავლების სამსახურის 2013 წლის 12 აგვისტოს წერილის თანახმად,³ ორგანიზაციის მიერ მოთხოვნილი ინფორმაცია საშემოსავლო გადასახადის გადახდის მიხედვით, რეიტინგული გადასახადის გადამხდელების შესახებ, დასაბუთდა, რომ წარმოადგენდა საგადასახადო საიდუმლოებას, თუმცა საჯარო უწყებამ, შემოსავლების სამსახურის ერთიან ელექტრონულ ბაზაზე დაყრდნობით, ორგანიზაციას მიაწოდა ინფორმაცია მსხვილი გადამხდელი სტატუსის მქონე პირების შესახებ. ორგანიზაციისთვის მიწოდებული ინფორმაცია წარმოადგენდა მონაცემებს 2013 წლის 15 ივლისის მდგომარეობით.

ორგანიზაციამ საქართველოს შემოსავლების სამსახურიდან მიღებული მონაცემთა ბაზის გათვალისწინებით, კვლევისთვის განსაზღვრული სამომხმარებლო სფეროების მიხედვით, უზრუნველყო მსხვილი გადამხდელის სტატუსის მქონე კომპანიების შერჩევა. შერჩეულ იქნა, სულ 22 კომპანია, როგორც დედაქალაქში, ასევე საქართველოს სხვადასხვა რეგიონში.

ორგანიზაციამ 2013 წლის 16 აგვისტოს, კვლევაში თანამონაწილეობის შესახებ მიმართა შემდეგ ქართულ მსხვილი გადამხდელის სტატუსის მქონე კომპანიებს:

³ საქართველოს შემოსავლების სამსახურის იურიდიული დეპარტამენტის უფროსის მოადგილის 2013 წლის 12 აგვისტოს #21-03/62205 წერილი

1. სს „სადაზღვევო კომპანია ალდაგი“
2. შპს „ბარამზო“
3. სს „ელიტ=ელექტრონიქსი“
4. შპს „გუმბათი ჯგუფი“
5. შპს „კავკასუს ონლაინი“
6. შპს „კაზინო აჭარა“
7. შპს „კოკა-კოლა ბოთლერს ჯორჯია“
8. შპს „მაგთიკომი“
9. სს „ლომისი“
10. სს „ნიკორა“
11. შპს „ნიუ ჰოსპიტალი“
12. სს „პოპული“
13. სს „პროგრესიტი ბანკი“
14. შპს „პსპ ფარმა“
15. ტელეკომპანია „რუსთვი 2“
16. შპს „თაღლაურა მენეჯმენტ კომპანია“
17. შპს „თეგეტა მოტორსი“
18. სს „თელასი“
19. სს „ვისოლ პეტროლიუმ ჯორჯია“
20. შპს „ყაზტრანსგაზ-თბილისი“
21. შპს „საქართველოს ფოსტა“
22. შპს „საქართველოს რკინიგზა“.

ორგანიზაციამ კომპანიების მიმართ პასუხი რამდენიმე მნიშვნელოვან საკითხზე მოითხოვა, რომელსაც უნდა უზრუნველყო, აღნიშნული კომპანიების შრომის კოდექსის ახალ სტანდარტებთან იმპლემენტაციის მდგომარეობის წარმოჩენა. კომპანიის წინაშე დასმული თემები შემდეგნაირად გადანაწილდა:

1. საქართველოს შრომის კოდექსში შესრული ცვლილებების შემდეგ, მიმდინარეობს თუ არა თქვენი კომპანიის თანამშრომლებთან ახალი ხელშეკრულებების დადება და რა ეტაპზეა პროცესი მოქმედი ახალი კანონმდებლობის შესაბამისად? (იმ შემთხვევაში, თუკი ასეთი პროცესი არ მიმდინარეობს, გთხოვთ, განმარტოთ, რა პერიოდშია შესაძლებელი შესაბამისობაში მოიყვანოთ კომპანიის თანამშრომელთა შრომითი ხელშეკრულებები ახალ კოდექსთან მიმართებით)
2. გთხოვთ, მოგვაწოდოთ ინფორმაცია, შრომის კოდექსში შესრული ცვლილებების შესაბამისად, მომზადებული ახალი შრომითი ხელშეკრულებების გაფორმება, თქვენს მიერ ხდება მხოლოდ 2013 წლის ივნისის თვის შემდგომ მიღებულ თანამშრომლებთან თუ მიმდინარეობს ყველა არსებული შრომითი ხელშეკრულებების განახლება?
3. თქვენი კომპანიის სახელით, სტანდარტულად, რა ვადით ხდება ახალი შრომითი ხელშეკრულებების გაფორმება მოქმედ თანამშრომლებთან?
4. თქვენი კომპანიის სახელით, სტანდარტულად, რა ვადით ხდება შრომითი ხელშეკრულებების გაფორმება შრომის კოდექსში 2013 წლის ცვლილებების შესვლამდე?

5. საქართველოს შრომის კოდექსში შესული ცვლილებები და ამ ცვლილებების რეალიზება, სამუშაო პროცესში, კომპანიას უქმნის თუ არა პრაქტიკულ სიძნელეებს და რა პრობლემური გარემოებები არსებობს დამსაქმებლებისთვის?
6. გთხოვთ, მოგვაწოდოთ ერთი შრომითი ხელშეკრულების ნიმუში, რომელსაც აფორმებთ თანამშრომლებთან.
7. რამდენი თანამშრომელი მუშაობს თქვენს კომპანიაში 2013 წლის 20 აგვისტოს მდგომარეობით?
8. რა პრაქტიკული საკითხ(ებ)ის საკანონმდებლო რეგულაციას ისურვებდით საქართველოს შრომის კოდექსში?”

ორგანიზაციამ მონიტორინგის დასრულების პერიოდად 2013 წლის სექტემბრის თვის მეორე ნახევარი დაასახელა, თუმცა კომპანიებმა გამოხმაურებისთვის შეთავაზებული გონივრული ვადა არ გაითვალისწინეს. შესაბამისად, საჭირო გახდა უშუალო კომუნიკაციის განხორციელება, რომელიც სხვადასხვა კომპანიის წარმომადგენლებთან მიმდინარეობდა 2013 წლის 15 დეკემბრის ჩათვლით. არსებული მდგომარეობით, კვლევაში მონაწილეობა დასახელებული კომპანიების უმცირესობამ მიიღო. 2014 წლის იანვარში, ორგანიზაციმ მიღებული შედეგების გასაჯაროების გადაწყვეტილება მიიღო.

3. მონიტორინგის შედეგები

ორგანიზაციის მიერ განხორციელებული მონიტორინგის შედეგად, საკითხისადმი ქართული მსხვილი გადამხდელი სტატუსის მქონე კომპანიების ინდიფერენტული დამოკიდებულება გამოიკვეთა. კვლევაში შერჩეული 22 ცნობილი კომპანიიდან მონაწილეობა მიიღო 7-მა, სხვადასხვა მიზეზით გამოხმაურებისგან თავი შეიკავა 12-მა, ხოლო ორგანიზაციასთან კომუნიკაცია საერთოდ არ უზრუნველყო 3-მა კომპანიამ. განხორციელებული მონიტორინგის შედეგები შემდეგნაირად გადანაწილდა:

#	კომპანიები	მონაწილეობა მიიღო	შედგა კომუნიკაცია, მაგრამ მონაწილეობა არ მიიღო	კომუნიკაცია არ შედგა, თუმცა კვლევის შესახებ ეცნობათ
1	სადაზღვევო კომპანია „ალდაგი“		✓	
2	„ზარამბო“		✓	
3	„ელიტ ელექტრონიქსი“		✓	
4	„გუმბათი ჯგუფი“	✓		
5	„კავკასუს ონლაინი“		✓	
6	„კაზინო აჭარა“		✓	
7	„კოკა-კოლა ბოთლერს ჯორჯია“	✓		
8	„მაგთიკომი“	✓		
9	„ლომისი“		✓	
10	„ნიკორა“		✓	
11	„ნიუ ჰოსპიტალსი“	✓		
12	„პოპული“			✓
13	„პროგრედიტ ბანკი“		✓	
14	„პსპ ფარმა“		✓	
15	„რუსთავი 2“			✓
16	„თალლაურა მენეჯმენტ კომპანი“		✓	
17	„თეგეტა მოტორსი“	✓		
18	„თელასი“			✓
19	„ვისოლ პეტროლიუმ ჯორჯია“		✓	
20	„ყაზტრანსგაზ-თბილისი“	✓		
21	„საქართველოს ფოსტა“	✓		
22	„საქართველოს რკინიგზა“		✓	

ორგანიზაციის მიერ განხორციელებული მონიტორინგის პროცესში, კომპანიებმა მეტ-ნაკლებად სრულყოფილი ინფორმაცია წარმოადგინეს, რამაც გამოკვეთა დასმულ საკითხებზე საერთო მიდგომები და ტენდენციები. მიუხედავად იმისა, რომ შემდეგმა კომპანიებმა: „კოკა-კოლა ბოთლერს ჯორჯია“, „ყაზტრანსგაზ-თბილისი“, „საქართველოს ფოსტა“, „ნიუ ჰოსპიტალსი“, „თეგეტა მოტორსი“, „მაგთიკომი“ და „გუმბათი ჯგუფი“ დათანხმდნენ კვლევაში მონაწილეობისთვის, მათ მიერ მოწოდებული ინფორმაციის საფუძველზე, მაინც გაუგებარი დარჩა კვლევის წინაშე არსებული ერთ-ერთი საყურადღებო საკითხი. კერძოდ, საქართველოს შრომის კოდექსში შესული ცვლილებები და ამ ცვლილებების რეალიზება, სამუშაო პროცესში, დასახელებულ კომპანიებს უქმნიდა თუ არა

პრაქტიკულ სიძნელებებს და რა პრობლემური გარემოებები შეიძლება წარმოექმნა ახალ შრომითურთიერთობებს დამსაქმებლებისთვის.

მონიტორინგის განხორციელების შედეგად გამოიკვეთა, რომ კომპანიებმა: „კოკა-კოლა ბოთლერს ჯორჯია“, „ყაზტრანსგაზ-თბილისი“, „საქართველოს ფოსტა“, „ნიუ ჰოსპიტალსი“, „თეგეტა მოტორსი“, „მაგთიკომი“ და „გუმბათი ჯგუფი“, შრომის კოდექსში შესული ცვლილებების შემდეგ, უზრუნველყვეს ახალი შრომითი ხელშეკრულებების გაფორმება, მათ შორის 2013 წლის ივნისის თვის შემდგომ მიღებულ თანამშრომლებთან და 2013 წლის დეკემბრის მდგომარეობით, მოქმედი კოდექსის საფუძველზე, მოახდინეს არსებული ყველა შრომითი ხელშეკრულებების განახლება. მონიტორინგმა აჩვენა, რომ კომპანიებმა უზრუნველყვეს არა მხოლოდ ახალი შრომითი ხელშეკრულებების დადება, არამედ შინაგანაწესებისა და შიდა სამუშაო ინსტრუქციების მომზადება კანონში შესული ცვლილებების შესაბამისად.

მონიტორინგის შედეგად გამოვლინდა, რომ „კოკა-კოლა ბოთლერს ჯორჯიამ“ შრომითი ხელშეკრულებები განაახლა კომპანიაში დასაქმებულ 365 თანამშრომელთან, „ყაზტრანსგაზ-თბილისმა“ 983 თანამშრომელთან, „გუმბათი ჯგუფმა“ 85 თანამშრომელთან, „თეგეტა მოტორსმა“ 780 თანამშრომელთან, „ნიუ ჰოსპიტალსმა“ 808 თანამშრომელთან, „საქართველოს ფოსტის“ ინფორმაციით კი, 2013 წლის 1 სექტემბრიდან ახალი ხელშეკრულებები დაიდო ორგანიზაციაში დასაქმებულ ყველა თანამშრომელთან, კომპანია „მაგთიკომმა“ კი მიუთითა, რომ „კომპანიაში დასაქმებულია ასეულობით ადამიანი და მათი რიცხვის ცვალებადობა არ გამოუწვევია შრომის კოდექსში შეტანილ ცვლილებებს“.

მონიტორინგმა ცხადყო, რომ კვლევაში მონაწილე კომპანიებმა თანამშრომლებთან გააფორმეს 1-წლიანი კონტრაქტები. კვლევამ ცხადყო, რომ შრომის კოდექსში განხორციელებულ ცვლილებამდე, დასაქმებულებთან ფორმდებოდა 1-თვიანი ხელშეკრულებები ან/და 6-თვიანი გამოსაცდელი ვადით. ორგანიზაციამ მონიტორინგის ფარგლებში სურვილი გამოთქვა მოეხდინა ახალი შრომითი ხელშეკრულებების სამართლებრივი ექსპერტიზა, თუმცა ახალი შრომითი ხელშეკრულების ნიმუშის მოწოდება მხოლოდ შემდეგმა კომპანიებმა: „ნიუ ჰოსპიტალსმა“ და „გუმბათი ჯგუფმა“ უზრუნველყვეს. კვლევაში მონაწილე ყველა სხვა ორგანიზაციამ, ხელშეკრულების ერთი ეგზემპლარის მოუწოდებლობა კონფედენციალური შინაარსით დაასაბუთა.

მონიტორინგის პროცესში, კომპანიების მიმართ დასმულ საკითხზე: „რა პრაქტიკული საკითხ(ებ)ის საკანონმდებლო რეგულაციას ისურვებდით საქართველოს შრომის კოდექსში?“, სხვადასხვა მიმართულებით, რამდენიმე პრობლემური მხარე გამოიკვეთა. აღნიშნულთან დაკავშირებით, ცალკეულმა კომპანიებმა შემდეგი მოსაზრებები წარმოთქვეს:

- ახალი ცვლილებები შრომის კოდექსში, დღეის მდგომარეობით, თეორიულად არის სრულყოფილი, თუმცა შესაძლებელია, პრაქტიკაში განხორციელების შემდგომ გარკვეულმა მუხლებმა სრულყოფილად განმარტება ან/და შეცვლა მოითხოვოს.
- მნიშვნელოვანია, ყურადღება მიექცეს სამუშაო საათების გაზრდას, რადგანაც, თუკი არსებობს შეთანხმება დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის გარკვეული ტიპის სამუშაოს შესრულებაზე, გარკვეულ ფასად, არ უნდა არსებობდეს შეზღუდვა სამუშაო საათებთან მიმართებით.

- მნიშვნელოვანია, შრომის კოდექსში სრულყოფილი სახე მიეცეს უქმე დღეებში დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულების ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ მიჩნევის საკითხს, ვინაიდან ამავე შრომის კოდექსისა და სხვადასხვა ნორმატიული აქტების საფუძველზე, ჩნდება ვალდებულება, ფუნქციონირებდეს 24–საათიანი ცხელი ხაზის სისტემა და არსებობს კითხვა, ცვლაში დასაქმებულთა მიერ უქმე დღეებში დასაქმება რამდენად ითვლება ზეგანაკვეთურად.
- აუცილებლობად იქნა დასმული სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის დარგებსა და სამუშაო პოზიციების ნუსხაში ცვლილებების განხორციელების საკითხი, რომელსაც არეგულირებს საქართველოს მთავრობა და ამ მიმართულებით, გაზის მეურნეობის დარგში, 4 მნიშვნელოვან თანამდებობრივი პოზიციის შემოღება.

4. დასკვნა და სარეკომენდაციო წინადადებები

ორგანიზაცია განხორციელებული მონიტორინგის ფარგლებში, ყურადღებას დაუთმობს აღნიშვნას, რომლის მიხედვითაც, კვლევაში მონაწილე არც ერთი კომპანიას არ გააჩნდა სამართლებრივი ვალდებულება, უპირობოდ მიეღო მონაწილეობა საკითხის: „ქართული რეიტინგული კომპანიები შრომის კოდექსის ახალ სტანდარტებთან იმპლემენტაციაში“ შესწავლაში, თუმცა კომპანიებმა, რომლებმაც მონაწილეობა არ მიიღეს შეთავაზებულ ინიციატივაში, ვერ უზრუნველყვეს მაღალი საზოგადოებრივი ინტერესის დაკმაყოფილება საქართველოს პარლამენტის მიერ საქართველოს შრომის კოდექსში განხორციელებული კარდინალური ცვლილებებთან მიმართებით. ორგანიზაციამ აღნიშნული კომპანიის საზოგადოებასთან ურთიერთობის უფლებამოსილ პირებთან ჯეროვანი კომუნიკაცია განახორციელა, თუმცა 2013 წლის დეკემბერში, კვლევაში თანამონაწილეობაზე უარი დაუსაბუთებელი მიზეზებით მივიღეთ.

განხორციელებულმა მონიტორინგმა ცხადყო, რომ ცნობილი ქართული კომპანიები, რომლებმაც გაასაჯაროვეს ინფორმაცია და მოახდინეს ახალ შრომის კოდექსთან მიმართებით დასაქმებულებთან კონტრაქტების შესაბამისობა, გაიზიარეს კორპორატიული პასუხისმგებლობა და დამსაქმებლის კანონისმიერი ვალდებულებების შესრულებისთვის საჯარო ინტერესი, რაც გამოიხატა დასაქმებულთა უფლებების და თავისუფლებების დაცვისა და უზრუნველყოფის მიმართულებებით. ამასთან, შევნიშნავთ, რომ არ უნდა გამოირიცხოს იმ კომპანიების კეთილსინდისიერების საკითხიც, რომლებმაც, კვლევის ფარგლებში, არ წარმოადგინეს საჭირო ინფორმაცია. ორგანიზაცია მიუთითებს, რომ შესაძლებელია აღნიშნულმა კომპანიებმა, 2013 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით, დაასრულეს ახალი შრომითი ხელშეკრულებების დადება/განახლება დასაქმებულებთან, თუმცა მნიშვნელოვანი იქნებოდა, საზოგადოებისთვის ცნობილი ყოფილიყო ამ კომპანიაში დასაქმებულთა რიცხოვნება, ახალი შრომის კოდექსის იმპლემენტაციის თავისებურებები, გამოწვევები და შენიშვნები, რომელიც შექმნიდა მნიშვნელოვან აზრს შრომის კანონმდებლობის შემდგომი დახვეწის პროცესში.

ორგანიზაცია მოზმადებულ დოკუმენტს „ქართული რეიტინგული კომპანიები შრომის კოდექსის ახალ სტანდარტებთან იმპლემენტაციაში“, შემდგომი გაცნობისა და მნიშვნელობისთვის მიაწვდის საქართველოს აღმასრულებელ და საკანონმდებლო ხელისუფლებას, სხვადასხვა ორგანიზაციებსა და თემით დაინტერესებულ ჯგუფებს, რათა შრომის კოდექსის შემდგომი გაუმჯობესების პროცესში, მხედველობაში იქნეს მიღებული კომპანიების მოსაზრებები და შენიშვნები. ამასთან, კვლევა მიეწოდება მონიტორინგის პროცესში სათანამშრომლოდ მოწვეულ ყველა კომპანიას. ორგანიზაცია შრომის კოდექსის გაუმჯობესებას, დამსაქმებლებსა და დასაქმებულის უფლებების დაცვას მომავალშიც განსაკუთრებულ ყურადღებას დაუთმობს, რადგანაც გააჩნია სასამართლო პრაქტიკა შრომით დავებთან მიმართებით, მათ შორის პოლიტიკური ნიშნით სამსახურიდან გათავისუფლებულთა საქმეებზე წარმატებული ადვოკატირების მიმართულებით.

ორგანიზაცია მონიტორინგის შედეგების გამოქვეყნების მიუხედავად, იმის გათვალისწინებით, რომ დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის შრომითი ურთიერთობები კანონში განხორციელებული ცვლილებების მიუხედავად, საქართველოში კვლავ პრობლემურ სფეროდ რჩება, რეკომენდაციით მიმართავს, როგორც კვლევაში მონაწილე

კომპანიებს, კერძოდ, კომპანია „ალდაგს“; „ბარამბოს“, „ელიტ=ელექტრონიკს“, „კავკასუს ონლაინს“, კაზინო „აჭარას“, „ლომისს“, „ნიკორას“, „პროგრედიტ ბანკს“, „პსპ ფარმას“, ტელეკომპანია „რუსთვი 2-ს“, „თაღლაურა მენეჯმენტ კომპანიას“, „თელასს“, „ვისოლ პეტროლიუმ ჯორჯიას“ „საქართველოს რკინიგზასა“ და „პოპულის“ ამჟამინდელ სამართალმემკვიდრეს, ასევე აღნიშნულ კომპანიაში დასაქმებულ მოქალაქეებს, რათა მაღალი საზოგადოებრივი და დასაქმებულთა ინტერესების გათვალისწინებით, ასევე გამჭვირვალობის პრინციპებიდან გამომდინარე, მოხდეს შემდეგი მოქმედებების განხორციელება:

1. 2014 წლის 10 თებერვლამდე, კომპანიებმა, რომლებმაც უარი განაცხადეს მონაწილეობა მიეღოთ კვლევაში: „ქართული რეიტინგული კომპანიები შრომის კოდექსის ახალ სტანდარტებთან იმპლემენტაციაში“, უზრუნველყონ მათ წინაშე ორგანიზაციის მიერ 2013 წლის 16 აგვისტოს მიმართვით დასმულ საკითხებზე სრულყოფილი ინფორმაციის მომზადება და გამოქვეყნება კომპანიების ოფიციალურ ელექტრონულ გვერდზე.
2. ორგანიზაცია კონფიდენციალობის მაღალი ხარისხის დაცვით, გამოთქვამს მზადყოფნას შეხვდეს და გაეცნოს აღნიშნულ კომპანიებში დასაქმებულ თანამშრომლებს, რათა არსებობდეს უტყუარი და მიუკერძოებელი ინფორმაცია, ახალი შრომის კოდექსის იმპლემენტაციასთან დაკავშირებით, დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის სამუშაო გარემოს დადებითი და პრობლემური მხარეების შესახებ
3. იმ შემთხვევაში, თუკი აღნიშნული კომპანიები უყურადღებოდ დატოვებენ მონიტორინგის შედეგად დასმული საკითხების გასაჯაროებას ორგანიზაციის მიერ შეთავაზებული დროითა და ფორმატით, კვლევის ავტორებს გვექნება აზრი, რომ აღნიშნულ კომპანიებში დღემდე არ მომხდარა ახალი შრომის კოდექსის იმპლემენტაცია, რაც გახდება საჯარო სივრცეში შემდეგი დისკუსიისა და მსჯელობის საგანი.