



მოპარული ხელფასი საქართველოში

შრომითი უფლებების დარღვევის
ფინანსური გავლენა მშრომელებზე

ივლისი 2022

მოპარული ხელფასი საქართველოში

შრომითი უფლებების დარღვევის ფინანსური
გავლენა მშრომელებზე

ივლისი 2022



ღირსეული
შრომის
პლატფორმა
GEORGIA FAIR LABOR PLATFORM

სარჩევი

02

I. შესავალი

04

II. მოპარული ხელფასის ფორმები საქართველოში

- 1. ხელფასის უკანონო დაქვითვა 04
- 2. დროის მოპარვა 05
- 3. ავადმყოფობის დროს უნაზღაურებელ არ გადახდა 06
- 4. სწავლებით შეფარული ხელფასის მოპარვა 06

07

III. ხელფასის მოპარვა საქართველოში- მოპარული ხელფასის გამომთვლელის ძირითადი მიგნებები

- 1. მოპარული ხელფასის არსებული პრაქტიკის მიმოხილვა 07
- 2. განხილული ხელფასის მოპარვის ფორმები 09
- 3. გამომთვლელის მონაცემთა მიმოხილვა 09

17

IV. სახელმწიფო მექანიზმები: ხელფასის მოპარვასთან ბრძოლა

- 1. შრომის ინსპექციის საქმიანობის შეფასება ხელფასის მოპარვასთან ბრძოლის მიმართულებით 19
- 2. სასამართლო ხელისუფლება როგორც ხელფასის მოპარვის აღმოფხვრის ინსტრუმენტი 29
- 3. შრომითი მედიაცია-როგორც მოპარული ხელფასის დაბრუნების ინსტრუმენტი 34

36

V. შეჯამება

38

VI. რეკომენდაციები

ხელფასის მოპარვა საქართველოში შრომითი უფლებების დარღვევის ერთ-ერთ ყველაზე სისტემურ და შეფარულ ფორმას წარმოადგენს.

მოპარული ხელფასი, დამსაქმებლის მიერ, მშრომელისთვის კუთვნილი შრომის ანაზღაურების არ გადახდას წარმოადგენს და დასაქმებულისთვის კუთვნილი ნებისმიერი ანაზღაურების უკანონოდ მითვისებაში ან/და არასრულ ანაზღაურებაში შეიძლება გამოიხატებოდეს, ასეთი შეიძლება იყოს: აუნაზღაურებელი ბეგანაკვეთური შრომა, გადაუხდელი ჩაის თანხა (tips), ხელფასის უკანონო დაქვითვა, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის დროს კუთვნილი კომპენსაციის არგადახდა და სხვა.

მიუხედავად, საქართველოში ხელფასის მოპარვის ფორმების მრავალფეროვნებისა და მის მასშტაბურობასთან დაკავშირებით სხვადასხვა არაპირდაპირი მონაცემების არსებობისა, ქვეყანაში მოპარული ხელფასის პრაქტიკისა და მისი სისტემურობის შეფასების მიზნით დეტალური კვლევები არ ჩატარებულა, და ამ მიმართულებით სიტუაციის შეფასება ძირითადად არაპირდაპირ წყაროებზე დაყრდნობით არის შესაძლებელი, რომელიც სხვადასხვა სექტორში არსებულ შრომითი უფლებების დარღვევას, მოპარული ხელფასის შემოყვანით, მშრომელთათვის მიყენებულ ეკონომიკურ ზიანად თარგმნის.

ხელფასის მოპარვა, არსებითად შრომითი უფლებების დარღვევის ეკონომიკური განზომილებაა, და შესაბამისად, დამსაქმებლის მხრიდან სხვადასხვა შრომითი უფლებების დარღვევის მაჩვენებელია.

საქართველოს შრომით კულტურაში ამ უკანონო პრაქტიკის ნორმალიზების გათვალისწინებით, დასაქმებულთა მნიშვნელოვანი ნაწილისთვის ხელფასის მოპარვის კონკრეტული ფორმები ისეთივე სიმძიმის „დანაშაულად“ (უკანონობად) არ აღიქმება, როგორც ჩვეულებრივი ეკონომიკური დანაშაულები, (მაგ. ქურდობა), მიუხედავად იმისა, რომ მატერიალურად იმავე ზიანის გამომწვევი შეიძლება იყოს მშრომელისთვის, რამდენადაც დასაქმებულებს ხელფასის მოპარვის უკანონო პრაქტიკის გამო, თვის ბოლოს, სახლში სრულად ვერ მიაქვთ ის კუთვნილი ანაზღაურება, რომელიც მათ გაწეული შრომის სანაცვლოდ უნდა მიეღოთ.

ანგარიშის მიზანია მიმოიხილოს საქართველოში მოპარული ხელფასის ძირითადი ფორმები, დასაქმების სხვადასხვა სექტორში არსებული ხელფასის მოპარვის შეფარულ პრაქტიკებზე მითითებით, შეაფასოს საქართველოს შრომითი კანონმდებლობის მიმართება ხელფასის მოპარვასთან დაკავშირებით, ასევე გამოკვეთოს ის ძირითადი სახელმწიფო მექანიზმები თუ უწყებები, რომლებსაც გააჩნიათ მანდატი

ან/და შესაბამისი ინსტრუმენტები საქართველოში მოპარული ხელფასის პრაქტიკის აღმოფხვრის და მისი პრევენციის მიზნით.

ამასთან ერთად, ანგარიში წარმოადგენს ღირსეული შრომის პლატფორმის ონლაინ ინსტრუმენტის, მოპარული ხელფასის გამომთვლელის ძირითად მიგნებებს, რომელიც დასაქმებულთა თვით-აღქმაზე დაფუძნებით დეტალურად აღწერს საქართველოში გავრცელებულ ხელფასის მოპარვის ფორმებსა და ტენდენციებს.

ანგარიშის ბოლოში წარმოდგენილია დასკვნა და რეკომენდაციები, რომლებიც მოპარული ხელფასის გამომთვლელის მიგნებებსა და სხვა ქვეყნების საუკეთესო პრაქტიკაზე დაფუძნებით სახავს კონკრეტულ სტრატეგიულ ხედვას, საქართველოში ხელფასის მოპარვის პანდემიასთან საბრძოლველად სისტემური სახელმწიფო პოლიტიკის ჩარჩოს შექმნისა და სამუშაო ადგილებზე ხელფასის მოპარვის პრევენციის მიზნით, რათა ხელი შეეწყოს ისეთი შრომითი კულტურის ჩამოყალიბებას სადაც დასაქმებულებს შეუძლიათ სახლში სრულად წაიღონ მათთვის კუთვნილი თითოეული ლარი.

ხელფასის მოპარვა, არსებითად შრომითი უფლებების დარღვევის ეკონომიკური განზომილებაა, და შესაბამისად, დამსაქმებლის მხრიდან სხვადასხვა შრომითი უფლებების დარღვევის მაჩვენებელია.



მოპარული ხელფასის ფორმები საქართველოში

ხელფასის მოპარვა, დასაქმებულისთვის შრომითი კანონმდებლობითა და შრომითი ხელშეკრულებით კუთვნილი შრომის ანაზღაურების შემადგენელი ნებისმიერი კომპონენტის უკანონოდ არანაზღაურებას წარმოადგენს. შესაბამისად, მშრომელთათვის დამსაქმებლის მხრიდან გასაცემი თანხების მრავალფეროვნების შესაბამისად, განსხვავდება ამ თანხების დამსაქმებლის მხრიდან მითვისების ფორმები და ეს ფორმები ხშირად დივერსიფიცირებულია დასაქმების სექტორების სპეციფიკის მიხედვით.

სხვადასხვა ქვეყანაში გამოყოფენ იმ სექტორებს, სადაც დამსაქმებლები ყველაზე ხშირად მიმართავენ ხელფასის მოპარვას,¹ საქართველოს შემთხვევაში მსგავსი დარგების ცალსახა გამოყოფა შეუძლებელია, რამდენადაც ხელფასის მოპარვის პრაქტიკა გავრცელებულია თითქმის ყველა დასაქმების სფეროში, განსხვავებულია მხოლოდ ამ სექტორებში არსებული ხელფასის მოპარვის ფორმები, რომლებიც სექტორის სპეციფიკასთან არის მიბმული. მაგალითად, საჯარო სექტორისთვის², საოფისე სამუშაოების დიდი ნაწილისთვის მოპარული

ხელფასის გავრცელებული ფორმაა ბეგანაკვეთური შრომის არანაზღაურება, რესტორნისა და სასტუმროს სექტორში მომსახურე პერსონალისთვის კუთვნილი ჩაის (ე.წ თიფების) თანხის არ გადახდა, მომსახურების სფეროში დასაქმებული პირებისთვის (მოლარეები, კონსულტანტები და ა.შ) ხელფასის უკანონო დაქვითვა დაკარგული ან ვადაგასული პროდუქციის გამო, სამშენებლო სექტორში დასაქმებული პირებისთვის, ხშირად სათანადო შრომითი ხელშეკრულების არარსებობის გამო, შრომის ანაზღაურების არასრული გადახდა, ან ბოლო ხელფასის არანაზღაურება. მოპარული ხელფასის ეს ფორმები სხვა სექტორებშიც გვხვდება, თუმცა არა მსგავსი მკვეთრი გამოხატულებითა და მასშტაბურობით. მითითებული თავი მოკლედ განიხილავს საქართველოში ხელფასის მოპარვის იმ გავრცელებულ ფორმებს, რომელიც თითქმის ყველა დარგში გვხვდება.

1. ხელფასის უკანონო დაქვითვა

დამსაქმებელთა მნიშვნელოვანი ნაწილი, განსაკუთრებით მომსახურების სექტორში,

1 Matthew W. Finkin, From Weight Checking to Wage Checking: Arming Workers to Combat Wage Theft, <http://labourlawresearch.net/sites/default/files/papers/From%20Weight%20Checking%20to%20Wage%20Checking.pdf>

2 საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაცია, შრომითი უფლებები საჯარო სამსახურში, 2022, გვ.113-114, https://www.gyla.ge/ge/post/shromiti-uflebebi-sajaro-samsakhurshi-saias-akhali-kvleva?fbclid=IwAR34cqvdImpunelLEBfHkXnPHRaKekFdt2W-TSc5_d-hq3C9EUHTnhm9RiM#sthash.tz1hHA0N.dpbs


მოწადინებული არიან პასუხისმგებლობა დასაქმების ადგილზე ნებისმიერი პროდუქტის დაკარგვის ან გაფუჭების შემთხვევაში მთლიანად დასაქმებულებს დააკისრონ, და დასაქმებულთა ხელფასიდან ამ თანხის დაქვითვის ხარჯზე, თავიდან აირიდონ რაიმე დანაკარგი. დამსაქმებლები ხშირად განსაზღვრავენ „ქურდობასა და დანაკარგზე“ ხელფასის დაქვითვის ასეთ პუნქტებს ხელშეკრულებებშიც, რაც ერთი შეხედვით ამ პრაქტიკას ლეგიტიმიაციას აძლევს და დამსაქმებლები მათზე დაყრდნობით რეგულარულად იღებენ თანამშრომელთა ხელფასის ნახევარსაც კი. თუმცა, ხელშეკრულებაში მსგავსი ჩანაწერის არსებობა, არ გულისხმობს მის კანონიერებას, და პირიქით ეს პრაქტიკა ცალსახად ეწინააღმდეგება შრომით კანონმდებლობას და ხელფასის მოპარვის უკანონო პრაქტიკის გავრცელებულ ფორმას წარმოადგენს, რამდენადაც დაუშვებელია დასაქმებულისთვის პასუხისმგებლობის დაკისრება (მათ შორის, ხელფასის დაქვითვა) ისეთი შემთხვევისთვის, როდესაც შესაბამისი მტკიცებულებებით არ ვლინდება დასაქმებულის ბრალეულობა დამდგარ ზიანთან მიმართებით.

უკანონოა ხელფასის დაქვითვა პირისთვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის სახით (მაგ. გაფუჭებული ან მოპარული პროდუქტისთვის მალაზიის კონსულტანტის ხელფასის დაქვითვა), თუ არ დასტურდება კონკრეტული თანამშრომლის ბრალეულობა.


რა არის “მოპარული ხელფასი”?

ხელფასის მოპარვა ხდება, როცა დასაქმებულს კანონით კუთვნილ ხელფასს არ უხდიან. აღნიშნული მოიცავს სხვადასხვა სახის დარღვევას, მათ შორის:


აუნაზღაურებალი გეგანაკვეთური შრომა



არასამუშაო საათებში შრომა




გადაუხდელი ფხვის ქირა/ჩაი



გადაუხდელი საბოლოო ანაზღაურება



ხელფასის უკანონო დაქვითვა



ხაზგასასამელია, რომ როგორც ხელფასის მოპარვის მსგავს პრაქტიკაზე, ასევე დამდგარი ზიანისთვის კოლექტიური პასუხისმგებლობის (ხელფასის დაუსაბუთებელი დაქვითვის) თაობაზე შრომით ხელშეკრულებებში არსებული

ჩანაწერების ცალსახა უკანონობაზე არაერთი გაფრთხილება აქვს გაცემული დამსაქმებლებისთვის შრომის ინსპექციის სამსახურს, თუმცა ხელფასის მოპარვის აღნიშნული ფორმა მომსახურების სფეროში კვლავ მასშტაბურად გვხვდება.

2. დროის მოპარვა

დამსაქმებლებისთვის ხელფასების მოპარვის ერთ-ერთი ყველაზე მარტივი გზაა სამუშაო საათების სრულად არანაზღაურება ან ზეგანაკვეთური შრომისთვის არ გადახდა.

ზეგანაკვეთური შრომა არის მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა აღემატება ნორმირებულ სამუშაო დროს (სრულწლოვანი დასაქმებულებისთვის კვირაში 40 საათს, ან 48 საათს სპეციფიკურ დარგებში).³ შრომის კოდექსის თანახმად, ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება შრომის ანაზღაურების საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით. ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ მიიჩნევა და გაზრდილი ტარიფით ანაზღაურდება შრომის კოდექსით განსაზღვრულ უქმე დღეებში მუშაობაც. მიუხედავად, კანონმდებლობის ამ მოთხოვნებისა, პრაქტიკაში დასაქმებულთა მნიშვნელოვან ნაწილს ზეგანაკვეთური შრომა საერთოდ არ უნაზღაურდება. ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების შემთხვევაშიც,

მიუხედავად, კანონმდებლობის ამ მოთხოვნებისა, პრაქტიკაში დასაქმებულთა მნიშვნელოვან ნაწილს ზეგანაკვეთური შრომა საერთოდ არ უნაზღაურდება.

რამდენადაც შრომის კოდექსი პირდაპირ არ განსაზღვრავს ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურების ტარიფს და მხოლოდ ზოგადად მიუთითებს საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობაზე, პრაქტიკაში ეს შრომა მხოლოდ სიმბოლური 1%-ით გაზრდილი ტარიფით შეიძლება ანაზღაურდეს.

ასევე, პრაქტიკაში პრობლემას წარმოადგენს სამსახურეობრივი მოვალეობის შესრულებასთან სავალდებულოდ დაკავშირებული საქმიანობის სამუშაო საათებში არ ასახვა და შესაბამისად არანაზღაურება. მაგალითად, ეს შეიძლება იყოს მაღაროელისთვის, ეკიპირების ჩაცმისა და მაღარომდე მისასვლელი დრო, მაღაზიის თანამშრომელისთვის-მაღაზიის მოწესრიგებისა და გახსნის დრო და ა.შ.

ყველა ეს პრაქტიკა მშრომელთა დროის მოპარვას წარმოადგენს და ხელფასის მოპარვის ერთ-ერთი გავრცელებული ფორმაა საქართველოში.

³ შრომის კოდექსის 24-ე მუხლის 1-ლი ნაწილი; <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1155567?-publication=21>

3. ავადმყოფობის დროს ანაზღაურების არ გადახდა

კანონმდებლობის თანახმად, ნებისმიერი დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულს ანაზღაურება მისცეს დროებითი შრომისუუნარობის (ავადმყოფობის) პერიოდზე, მათ შორის ოჯახის ავადმყოფი წევრის მოვლის დროზე, დასაქმებულის მხრიდან საავადმყოფო ფურცლის წარდგენის შემთხვევაში.⁴ პრაქტიკაში, ბევრი დამსაქმებელი არ ასრულებს ამ ვალდებულებას, რის გამოც მშრომელებს ხშირად მძიმე ჯანმრთელობის მდგომარეობაში უწევთ სამუშაო ადგილზე გამოცხადება ან/და გამოჯანმრთელების მიზნით ანაზღაურებადი შვებულების დღეების გამოყენება. ამ მიმართულებით განსაკუთრებით მძიმეა სიტუაცია იმ დასაქმების ადგილებზე სადაც გათვალისწინებულია დღიური შრომითი ანაზღაურება, რადგან ასეთ შემთხვევაში, დასაქმებულებს „გაცდენილ“ დღეებს ხშირად საერთოდ არ უნაზღაურებენ. ეს პრაქტიკა დასაქმებულთა ჯანმრთელობისთვის საფრთხის შექმნასთან ერთად, ხელფასის მოპარვის უკანონო ფორმასაც წარმოადგენს.

4. სწავლებით შეფარული ხელფასის მოპარვა

დასაქმებულთა პროფესიული ზრდა და სწავლება, შრომითი

ურთიერთობის მნიშვნელოვან კომპონენტს წარმოადგენს. დასაქმებულს შრომის კოდექსი მოუწოდებს ხელი შეუწყოს დასაქმებულთა პროფესიული განვითარებას,⁵ თუმცა მნიშვნელოვანია რომ დასაქმებულთა პროფესიული სწავლება არ ხდებოდეს, მხოლოდ დასაქმებულთა პირადი დროისა და რესურსების ხარჯზე. საქართველოში გავრცელებულ პრაქტიკას წარმოადგენს ტრენინგებისა და სასწავლო კურსების შაბათ-კვირასა და უქმე დღეებში ჩანიშვნა, რაც დასაქმებულებს სამუშაო დროში არ ეთვლებათ და არ უნაზღაურდებათ. შესაბამისად, პროფესიული სწავლება დასაქმებულებს ხშირად ყოველდღიურად შესასრულებელ სამსახურეობრივ ვალდებულებასთან ერთად, დამატებით ტვირთად აწვებათ. შრომის კოდექსის თანახმად, თუ პროფესიული გადამზადების, კვალიფიკაციის ამაღლების ან სხვა სასწავლო კურსში დასაქმებულის მონაწილეობის თაობაზე გადაწყვეტილებას იღებს დამსაქმებელი, ამ კურსში დასაქმებულის მონაწილეობა სამუშაო დროში ითვლება და ანაზღაურდება.⁶ შესაბამისად, თუ დამსაქმებელი სამუშაო დროში არ თვლის და არ ანაზღაურებს მისი დავალებით სასწავლო კურსში მონაწილეობას, ეს ხელფასის მოპარვის ფორმას წარმოადგენს.

4 საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანება №87/5, 2009 წლის 20 თებერვალი, დროებითი შრომისუუნარობის გამო დახმარების დანიშვნისა და გაცემის წესის დამტკიცების თაობაზე, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/82384?publication=16>

5 შრომის კოდექსის 22-ე მუხლი, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1155567?publication=21>

6 იქვე. 22-ე მუხლის, მე-3 ნაწილი;



ხელფასის მოპარვა საქართველოში:

მოპარული ხელფასის გამომთვლელის ძირითადი მიგნებები

1. მოპარული ხელფასის არსებული პრაქტიკის მიმოხილვა

2020 წლის დეკემბერში ღირსეული შრომის პლატფორმამ წარადგინა [მოპარული ხელფასის გამომთვლელი](#). ონლაინ ინსტრუმენტი, რომელიც მშრომელებს ეხმარება დაახლოებით გამოითვალონ ის თანხა, რასაც შეიძლება კარგავდნენ კუთვნილი შრომის ანაზღაურებიდან ხელფასის მოპარვის გამო. გამომთვლელი მომხმარებლებს კითხვებს უსვამს მათი მიმდინარე ხელფასისა და სამუშაო რეჟიმის შესახებ და მათი პასუხების საფუძველზე თვლის ხელფასის მოპარვით გამოწვეულ დანაკარგებს.

მოპარული ხელფასის გამომთვლელი, პირველ რიგში, ჩაფიქრებული იყო, როგორც მშრომელთა საგანმანათლებლო ინსტრუმენტი. გამომთვლელის შექმნის იდეა ღირსეული შრომის პლატფორმის წევრებს შორის, საქართველოში ხელფასების მოპარვის უკანონო პრაქტიკის ნორმალიზების გათვალისწინებით გაჩნდა. დასაქმებულებთან გასაუბრების დროს ბევრმა გვითხრა, რომ უბრალოდ ვერ აცნობიერებდნენ, რომ ხელფასის მოპარვის სხვადასხვა პრაქტიკა

უკანონო იყო. ზოგიერთმა აღნიშნა, რომ კონკრეტული პრაქტიკები - როგორცაა აუნაზღაურებელი ზეგანაკვეთური შრომა და არასამუშაო საათებში მუშაობა - იმდენად გავრცელებულია, რომ მის წინააღმდეგ ბრძოლას აზრი არ აქვს. წინააღმდეგობის გაწევას, შესაძლოა, სამსახურის დაკარგვა მოჰყვეს.

გამომთვლელის მიზანია წინ აღუდგეს ამგვარ წარმოდგენებს. ხელფასის მოპარვა შეიძლება ნორმალიზებულ პრაქტიკად იქცა, მაგრამ ის მაინც უკანონოა – და დასაქმებულები, რომლებსაც შეუძლიათ კანონის დარღვევების ამოცნობა, უკეთესად არიან აღჭურვილი ამ უკანონო პრაქტიკის წინააღმდეგ საბრძოლველად.

გამომთვლელი ასევე წარმოადგენს მონაცემთა შეგროვების ინსტრუმენტს. მომხმარებლის პასუხები ანონიმურად გადაეცემა ღირსეული შრომის პლატფორმას⁷, რაც საშუალებას გვაძლევს გავაანალიზოთ ძირითადი მონაცემები და ტენდენციები. ამ თავში წარმოდგენილია ზოგიერთი ეს მონაცემი, თუმცა გარკვეული შეზღუდვებით: ყველა პასუხი თვით-აღქმზება დაფუძნებული და, რა თქმა უნდა, შეიძლება სრულყოფილად ვერ ასახავდეს ქვეყანაში მოპარული ხელფასის მიმართულებით

⁷ მომხმარებლებს ასევე ეძლევათ შესაძლებლობა, სურვილის შემთხვევაში მიუთითონ მათი საკონტაქტო ინფორმაცია.

მონაცემთა მიმოხილვა

3,167

ღირსეული შრომის პლატფორმის მოპარული ხელფასის გამომთველის მომხმარებლები

58.3% - მამაკაცი

41.0% - ქალი

0.7% - სხვა/არ არის მითითებული

88%

განაცხადეს ხელფასის მოპარვის მინიმუმ ერთი ფორმის შესახებ

25 მილიონი ლარი

გამომთველის მომხმარებელთა მოპარული ხელფასის საერთო ოდენობა

არსებულ მდგომარეობას. მომხმარებლებმა მონაცემების შევსებისას შესაძლოა შეცდომები დაუშვან, დაავიწყდეთ გარკვეული დეტალები, შეაფასონ საათეები და ა.შ. ამის გამო, აღნიშნული შეზღუდვის გათვალისწინებით ანგარიშში ვრცლად არ არის განხილული ფულადი გამოთვლები - ანუ რამდენი დაიკარგა ხელფასის მოპარვის შედეგად. მომხმარებლების მოპარული ხელფასის შეფასება გამიზნულია იყოს საგანმანათლებლო და საჩვენებელი და არა კონკრეტული.

მიუხედავად ამისა, ჩვენ გვჯერა, რომ გამომთველის უფრო ფართო მონაცემები - განსაკუთრებით, მონაცემები, რომლებიც მიუთითებს ხელფასის მოპარვის გარკვეული ფორმების მასშტაბურობაზე - იძლევა ღირებულ ინფორმაციას, განსაკუთრებით საქართველოში ხელფასის მოპარვის სხვა კვლევების არარსებობის

გათვალისწინებით. ყველაზე მნიშვნელოვანი მაჩვენებელი ყველაზე მარტივია: 3100-ზე მეტმა ადამიანმა გამოიყენა გამომთველი და მათგან 88%-მა მიუთითა, რომ სამუშაო ადგილზე მინიმუმ ერთი ფორმის ხელფასის მოპარვის მსხვერპლი მაინც გამხდარა. ეს იმის მაჩვენებელია, რომ ხელფასის მოპარვა საქართველოში საგანგაშო პრობლემას წარმოადგენს, რამაც პრიორიტეტული ყურადღება უნდა დაიმსახუროს სახელისუფლებო წრეებში. ხელფასის მოპარვის პრობლემა მოითხოვს პარლამენტის, სასამართლოს, შრომის ინსპექციის და სხვა ინსტიტუტების მხრიდან უფრო მჭიდრო შესწავლას და სასწრაფო ზომების მიღებას.

2. განხილული ხელფასის მოპარვის ფორმები

გამომთვლელი არ მოიცავს ხელფასის მოპარვის ყველა შესაძლო ფორმას, არამედ აქცენტს აკეთებს შვიდ განსაზღვრულ კატეგორიაზე, რომლებიც გავრცელებულია საქართველოში:

- აუნაზღაურებელი შრომა არასამუშაო საათებში (ანუ სავალდებულო სამუშაო, რომელიც არ ითვლება ჩვეულებრივი სამუშაო საათების ნაწილად)
- აუნაზღაურებელი ზეგანაკვეთური შრომა
- ხელფასის უკანონო დაქვითვა
- ანაზღაურებადი შვებულების არანაზღაურება
- ავადმყოფობის დროის არანაზღაურება
- გადაუხდელი ჩაის თანხა (tips)
- სახელფასო დავალიანება (გამოტოვებული ხელფასი)

ეს კატეგორიები და ჩვენი მეთოდოლოგია უფრო დეტალურად არის აღწერილი ქვემოთ მოცემულ მონაცემთა ნაწილში.

3. გამოთვლის მონაცემთა მიმოხილვა

ამ ნაწილში მოცემულია 2021 წლის 10 დეკემბრიდან 2022 წლის 20 ივნისამდე შეგროვებული იმ 3167 დასაქმებულის მონაცემთა მიმოხილვა, რომლებმაც გამომთვლელის კვლევაში მიიღეს მონაწილეობა.⁸ ამ მომხმარებელთაგან 2789-მა (88%) განაცხადა ხელფასის მოპარვის მინიმუმ ერთი ფორმის შესახებ.

აღნიშნული დასაქმებულებისთვის ხელფასის მოპარვის შედეგად მიყენებულმა ერთობლივმა ზიანმა 25,585,074 ლარი შეადგინა ყოველწლიურად - რაც წელიწადში საშუალოდ 8,079 ლარს უტოლდება ერთ მომხმარებელზე.

A. შრომა არასამუშაო საათებში

შრომა არასამუშაო საათებში განისაზღვრება, როგორც სავალდებულო შრომა, რომელიც არ ითვლება სტანდარტული სამუშაო საათების ნაწილად. დამსაქმებლები ხშირად ახდენენ დასაქმებულთა მოვალეობების კლასიფიცირებას „არასამუშაო საათებად“ და უარს ამბობენ მის ანაზღაურებაზე - მაშინაც კი, თუ ეს საქმე სამუშაოს მნიშვნელოვანი ნაწილია.

გამომთვლელი კითხვებს სვამს არასამუშაო საათებში აუნაზღაურებელი შრომის ექვსი ქვეკატეგორიის შესახებ: (1) სპეციალური სამუშაო ტანსაცმლის ჩაცმა/გახდა; (2) სამსახურში ადრე მისვლა ან გვიანობამდე დარჩენა სამუშაოსთვის აუცილებელი ფუნქციების შესასრულებლად; (3) სამუშაო ადგილებზე გამგზავრება (გარდა ჩვეულებრივი მგზავრობისა); (4) სავალდებულო შეხვედრებზე ან ტრენინგებზე დასწრება; (5) შესვენების დროს მუშაობა; და (6) ნებისმიერი სხვა სახის შრომა არასამუშაო საათებში. გამომთვლელი დასაქმებულებს ასევე ეკითხება, ასრულებენ თუ არა რომელიმე ამ დავალებას, ითვლება თუ არა აღნიშნული დავალებები ანაზღაურებად სამუშაო დროდ, და თუ არა, კვირაში რამდენ საათს ხარჯავენ ამ

⁸ მონაცემები მსუბუქად დამუშავდა, რათა ამოეღოთ დაახლოებით 100 გამორჩეული შედეგი.

არასამუშაო საათებში მუშაობა



75.5%

განაცხადეს არასამუშაო საათებში ანაზღაურების გარეშე მუშაობის მინიმუმ ერთი ფორმის შესახებ

არასამუშაო საათებში მუშაობის ქვეკატეგორიები	მომხსენებელთა რიცხვი*	%-ს არ გადაუხადეს ამ სამუშაოსთვის†
სამუშაო ტანსაცმლის ან სპეციალური აღჭურვილობის ჩაცმა/გახდა	1,189	51%
სამსახურში ადრე მისვლა ან გვიანობამდე დარჩენა აუცილებელი სამუშაო ფუნქციების შესასრულებლად	2,113	85%
სამუშაო სივრცემდე გამგზავრება (გარდა ჩვეულებრივი მგზავრობისა)	939	52%
სავალდებულო ტრენინგებზე ან შეხვედრებზე დასწრება	1,496	79%
შესვენების დროს მუშაობა	1,539	49%
არასამუშაო საათებში სხვა სახის მუშაობა	1,090	100%

*იმ პირთა რიცხვი, რომლებსაც სთხოვეს შეესრულებინათ ამ ტიპის სამუშაო არასამუშაო საათებში, ანაზღაურებით ან ანაზღაურების გარეშე.

†წინა გრაფაში იმ პირთა პროცენტი, ვისაც არ აუნაზღაურეს შესრულებული სამუშაო.

დავალდებულნი ვართ. ეს საათები ითვლება ხელფასის მოპარვად მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ დასაქმებულს ამ დროში შესრულებული სამუშაოს სანაცვლოდ ფულს არ უხდია.

თუ არასამუშაო საათებში დასაქმებულს უწევს კვირაში საათების მაქსიმალურ რაოდენობაზე მეტი მუშაობა (ნორმირებული საათები-40 ან 48 საათი, სამუშაოდან სპეციფიკიდან გამომდინარე), მაშინ დამატებითი საათები უნდა ანაზღაურდეს გაზრდილი განაკვეთით,

როგორც ზეგანაკვეთური შრომა. გამომთვლელი ამას ითვალისწინებს მომხმარებლის ხელფასის მოპარვის შედეგების განსაზღვრისას.

საერთო ჯამში, 2,392 დასაქმებულმა (75.5%) განაცხადა არასამუშაო საათებში აუნაზღაურებელი შრომის მინიმუმ ერთი ფორმის შესახებ, ყველაზე გავრცელებული ფორმა იყო მოსამზადებელი დრო - სამსახურში ადრე მისვლა ან გვიანობამდე დარჩენა ძირითადი სამუშაო ფუნქციების

შესასრულებლად. სულ 2,113 დასაქმებულმა განაცხადა მოსამზადებელი დროის შესახებ, მათგან 1798-მა (85.1%) აღნიშნა, რომ ამისთვის მათთვის არ გადაუხდიათ. შესვენების დროს მუშაობა იყო არასამუშაო საათებში აუნაზღაურებელი შრომის მეორე ყველაზე გავრცელებული ფორმა. მომხმარებლების თითქმის ნახევარმა - 1,539-მა, ანუ 48.6%-მა - განაცხადა, რომ ამას აკეთებდა.

არასამუშაო საათებში კონკრეტული შრომის შესახებ დანარჩენი მონაცემები იყო შემდეგნაირი:

- ტრენინგები და შეხვედრები: 1,496-მა განაცხადა, რომ არასამუშაო დროს დასწრები სავალდებულო ტრენინგებსა და შეხვედრებს, მათგან 1,189-მა (79.5%) განაცხადა, რომ ეს ანაზღაურებად სამუშაო დროდ არ ჩაითვალა.
- ტანსაცმლის ან სპეციალური აღჭურვილობის ჩაცმა: 1,189-მა აღნიშნა ეს დავალება, მათგან 603-მა (50.7%) განაცხადა, რომ ამისთვის მათ არ უხდინენ.
- სამუშაო სივრცემდე გამგზავრება: 939-მა განაცხადა, რომ მოუწიათ სამუშაო სივრცემდე გამგზავრება, მათგან 490-მა (52.2%) აღნიშნა, რომ ამისთვის მათ არ უხდინენ.
- სხვა: 1,090 მომხმარებელმა (34.4%) ასევე დაასახელა „სხვა“ აუნაზღაურებელი შრომა არასამუშაო საათებში, რომელიც არ არის ჩამოთვლილი გამომთვლელში.

B. აუნაზღაურებელი ზეგანაკვეთური შრომა

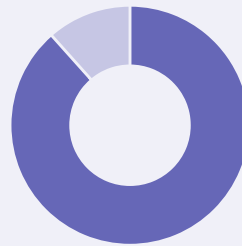
აუნაზღაურებელ ზეგანაკვეთურ შრომას მაშინ აქვს ადგილი,

აუნაზღაურებელი ზეგანაკვეთური შრომა



85.6%

მომხმარებლები, რომლებმაც შეასრულეს ზეგანაკვეთური სამუშაო და არ მიიღეს ანაზღაურება



88.3%

მიუთითა, რომ მათი შრომითი ხელშეკრულება არ ითვალისწინებს ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურების ტარიფს, როგორც ამას კანონი მოითხოვს.

როდესაც დამსაქმებელი მოითხოვს ვინმესგან მუშაობას ნორმირებული სამუშაო საათების მიღმა (სრულწლოვანი ადამიანისთვის კვირაში 40 საათზე მეტი, ან 48 საათი სპეციალური სამუშაო რეჟიმებისთვის), მაგრამ არ უხდის ამ დროს შესრულებული სამუშაოსთვის.

საქართველოს კანონმდებლობის თანახმად, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება უნდა იყოს თანამშრომლის ჩვეულებრივ საათობრივ განაკვეთზე მეტი. თუმცა, კანონი არ აკონკრეტებს რამდენით, ამიტომ გამომთვლელი იყენებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის შემოთავაზებულ სტანდარტს: ნორმალურ საათობრივ განაკვეთზე 1,25-ჯერ მეტი.

გამომთვლელი ეკითხება მომხმარებლებს, უთხოვიათ თუ არა მათთვის შრომა ნორმირებული საათების მიღმა, და თუ ასეა, გადაუხადეს თუ არა მათ ამ საათებისთვის. ხელფასის მოპარვის შედეგად დანაკარგების გამოთვლის მიზნით, გამოკითხვისას მომხმარებლებს სთხოვენ დააკონკრეტონ, ითვალისწინებს თუ არა მათი შრომითი ხელშეკრულება ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურების ტარიფს, როგორც ამას კანონი მოითხოვს. აღმაშფოთებელია ის ფაქტი, რომ მომხმარებლის მხოლოდ 11.7%-მა მიუთითა, რომ მათი შრომითი ხელშეკრულება ნამდვილად ითვალისწინებს ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურების ტარიფს.

საერთო ჯამში, 1253 მომხმარებელმა (39.6%) განაცხადა, რომ მათ სთხოვეს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება. ამ ჯგუფიდან 1072-მა (85.6%) აღნიშნა, რომ მათ საერთოდ არ უხდინენ ზეგანაკვეთური შრომისთვის.

C. ხელფასის უკანონო დაქვითვა

ხელფასის უკანონო დაქვითვა ხდება მაშინ, როდესაც დამსაქმებელი აკავებს ფულს

დასაქმებულის ხელფასიდან სამართლებრივი საფუძვლის გარეშე. ხელფასის მოპარვის ასეთი ფორმა ყველაზე გავრცელებულია საცალო ვაჭრობის სექტორში, განსაკუთრებით სუპერმარკეტებში.

საქართველოში დამსაქმებლები ხელფასიდან მსგავს დაკავებას სხვადასხვა მიზეზით ხსნიან: სავარაუდო მოპარვა, ზედმეტად ხანგრძლივი შესვენება, გამომუშავების ნორმის არშესრულება და ა.შ. მაგრამ თუ დამსაქმებელს არ აქვს მტკიცებულება, რომელიც დასაქმებულს კონკრეტულ ეკონომიკურ დანაკარგთან აკავშირებს - მაგალითად, მტკიცებულება იმისა, რომ მან რაღაც მოიპარა - ასეთი დაქვითვა უკანონოა და ხელფასის მოპარვას წარმოადგენს. უფრო მეტიც, ნებისმიერი დაქვითვა დამსაქმებლის დანაკარგის პროპორციული უნდა იყოს. დამსაქმებელს არ შეუძლია, მაგალითად, ნახევარი დღის ანაზღაურების დაქვითოს, თუ თანამშრომელი 15 წუთით აგვიანებს.

გამომთვლელი ეკითხება მომხმარებლებს, დაუქვითავთ თუ არა მათთვის ოდესმე ხელფასი, რაც, მათი აზრით, დაუსაბუთებელი იყო. თუ მომხმარებელი დადებით პასუხს გასცემს, მას სთხოვენ შეაფასოს საშუალო ყოველთვიური დაქვითვა და დამსაქმებლის მიერ დაქვითვის დასახელებული მიზეზი(ები).

სულ 492 დასაქმებულმა (15.5%) აღნიშნა ხელფასის ასეთი დაქვითვა. დაქვითვის ყველაზე გავრცელებული მიზეზი იყო „დასტა

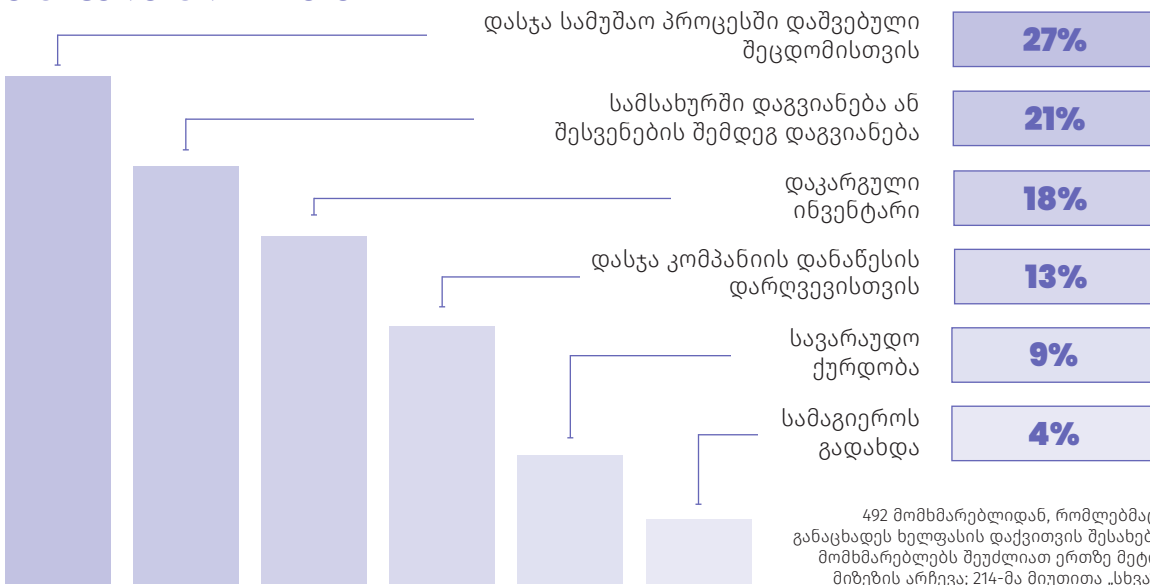
ხელფასის უკანონო დაქვითვა



15.5%

მომხმარებლებმა განაცხადეს ხელფასის მინიმუმ ერთი უკანონო დაქვითვის შესახებ

დამსაქმებლების მიერ დასახელებული ხელფასის დაქვითვის ყველაზე გავრცელებული მიზეზები*



სამუშაო პროცესში დაშვებული შეცდომისთვის“ (ქვეტკეუფის 135 ან 27.4%), შემდეგ მოდიოდა „სამსახურში დაგვიანება ან შესვენების შემდეგ დაგვიანება“ (101 ან 20.5%), „დასჯა კომპანიის დანაწესის დარღვევისთვის“. (63 ან 12,8%), „დაკარგული ინვენტარი“ (88 ან 17,9%), „სავარაუდო ქურდობა“ (44 ან 8,9%) და „სამაგიეროს გადახდა“ (20 ან 4,1%). 214 დასაქმებულმა სხვა მიზეზებიც დაასახელა.

D. ანაზღაურებადი შვებულების არანაზღაურება

საქართველოს კანონმდებლობის თანახმად, დამსაქმებელთან

მუშაობის 11 თვის შემდეგ თანამშრომლებს წელიწადში ერთხელ ეძლევათ 24 დღიანი ანაზღაურებადი შვებულების უფლება. აღნიშნული შვებულების არმიცემა, მთლიანად თუ ნაწილობრივ, წარმოადგენს ხელფასის მოპარვას

ხელფასის მოპარვის ამ კატეგორიის შესაფასებლად, გამომთვლელი პირველ რიგში ეკითხება მომხმარებლებს, მუშაობდნენ თუ არა დამსაქმებელთან 11 თვის ან მეტი ხნის განმავლობაში, რათა დადგინდეს ანაზღაურებადი შვებულების უფლება. თუ

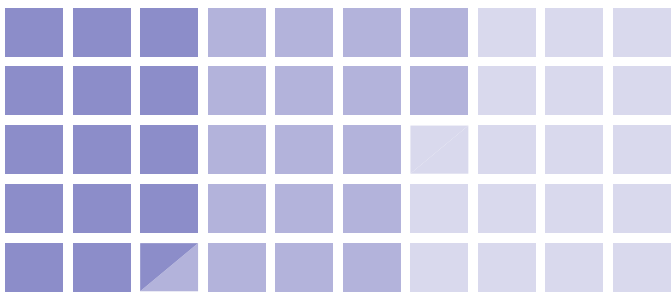
შვებულების დრო



56.7%

შვებულების უფლების მქონე მომხმარებლებმა განაცხადეს, რომ მიიღეს ნაკლები ხანგრძლივობის შვებულება, ვიდრე ეკუთვნოდათ.

1,487 მომხმარებლის დაყოფა, რომლებმაც განაცხადეს, რომ სრული შვებულებით არ უსარგებლიათ



შვებულება საერთოდ არ არის გათვალისწინებული

29%

გათვალისწინებულია, მაგრამ 24 დღეზე ნაკლები

35%

24 დღიანი შვებულება აქვს, მაგრამ მთლიანად ვერ იყენებს

36%

მუშაობდნენ, მათ ეკითხებიან, უზრუნველყოფს თუ არა დამქირავებელი წელიწადში სრულ 24 ანაზღაურებად დასვენების დღეს და შეუძლიათ თუ არა ამ დღეების მთლიანად გამოყენება.

საერთო ჯამში, 2622 მომხმარებელმა (82.8%) განაცხადა, რომ აქვთ შვებულების უფლება. მათგან მხოლოდ 1671-მა (63.7%) განაცხადა, რომ დამსაქმებლებმა პოლისით უზრუნველყვეს შვებულების სრული 24 დღე. თუმცა, ამ ქვეჯგუფიდან მხოლოდ 1135 დასაქმებულმა შეძლო 24 დღის გამოყენება (536 ვერ შეძლო).

951 დასაქმებულიდან, ვინც შვებულების უფლებით სარგებლობდა, მაგრამ დამსაქმებლებმა არ მისცეს სრული 24 დღე, 520-მა თქვა, რომ მისცეს გარკვეული შვებულება, ხოლო 431-მა თქვა, რომ საერთოდ

არ მიუციათ. თუ ამ ორ ჯგუფს დავუმატებთ იმ 531 დასაქმებულს, რომლებმაც სრულად ვერ გამოიყენეს შვებულების დღეები, სულ 1,487 მომხმარებელმა (56.7%) მიიღო ნაკლები ხანგრძლივობის შვებულება, ვიდრე ეკუთვნოდათ.

E. ავადმყოფობის დროის არანაზღაურება

საქართველოს კანონმდებლობა მოითხოვს, რომ დამსაქმებლებმა აუნაზღაურონ თანამშრომლებს სამსახურში გაცდენილი დღეები მათი ავადმყოფობის ან ოჯახის ავადმყოფი წევრის მოვლის საჭიროების შემთხვევაში, თუ ისინი ექიმის ცნობას წარადგენენ. ანაზღაურება უნდა ეფუძნებოდეს თანამშრომლის საშუალო შემოსავალს ბოლო სამი თვის განმავლობაში (გარდა, ზეგანაკვეთური სამუშაოს, პრემიების ან სხვა დამატებითი ანაზღაურებისა).

მოპარული ხელფასის გამომთვლელი მომხმარებლებს ეკითხება, დასჭირდათ თუ არა ოდესმე ავადმყოფობის ან ოჯახის ავადმყოფი წევრის მოვლის გამო დასვენების დღეების აღება. დადებითი პასუხის შემთხვევაში გამომთვლელი კითხულობს, აუნაზღაურეს თუ არა ეს დღეები, და თუ არა, ავადმყოფობის გამო რამდენი აუნაზღაურებელი დღის აღება დასჭირდათ (ასეთის არსებობის შემთხვევაში).

ავადმყოფობის გამო შვებულების შესახებ კითხვები მოპარული ხელფასის გამომთვლელს მხოლოდ 2021 წელს დაემატა, ამიტომ მონაცემთა კრებული გაცილებით მცირეა: 3,167 მომხმარებელიდან მხოლოდ 351-მა უპასუხა ამ კითხვას. ამ ჯგუფიდან 221 ადამიანმა (63.0%) განაცხადა, რომ სჭირდებოდა ავადმყოფობის გამო შვებულება, ხოლო მათგან 91-მა (41.2%) განაცხადა, რომ არ აუნაზღაურდათ გაცდენილი დრო. მომხმარებლები, რომლებმაც განაცხადეს, რომ აუნაზღაურებელი შვებულება გამოიყენეს, ავადმყოფობის გამო საშუალოდ 7,5 დღე აიღეს.

F. გადაუხდელი ჩაის თანხა (tips)

ბევრი ბარი და რესტორანი ამატებს „მომსახურების საფასურს“ ან დგამს „ქილას“ ჩაის თანხისთვის (tips). საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის მიხედვით, ეს თანხა თანამშრომლებს ხელფასთან ერთად უნდა დაურიგდეს. მაგრამ ხშირად ეს ასე არ არის. ამ თანხის თანამშრომლებისთვის არმიცემა ხელფასის მოპარვის ერთერთი ფორმაა.

ხელფასის მოპარვის ამ კატეგორიის

ავადმყოფობის დროის არანაზღაურება



ჩაის თანხა (Tips)



დასადგენად, გამომთვლელი პირველ რიგში ეკითხება მომხმარებლებს, აგროვებს თუ არა მათი დამსაქმებელი ჩაის

თანხას ან მომსახურების საფასურს კლიენტებისგან. თუ ამას აკეთებს, მომხმარებლებს ეკითხებიან, იღებენ თუ არა თანხის წილს მათი კუთვნილი ხელფასის გარდა. თუ არა, მათ შეუძლიათ დაითვალონ კვირაში რამდენი ფული უნდა მიიღონ ჩაის თანხის სახით.

სულ 281 მომხმარებელმა განაცხადა, რომ მათი დამსაქმებელი აგროვებს ჩაის თანხას. მათგან 184-მა თქვა, რომ ამ თანხიდან არაფერი არ მიუღიათ - 65,5%. ამ ჯგუფის საშუალო მომხმარებელი, კვირაში დაახლოებით 93 ლარს კარგავდა ჩაის თანხის სახით.

G. სახელფასო დავალიანება (ხელფასის გადახდის გამოტოვება)

ზოგიერთ შემთხვევაში, დამსაქმებლები საერთოდ არ უხდიან თანამშრომლებს - ერთი თვის ან რამდენიმე თვის განმავლობაში. ეს ხელფასის მოპარვის ერთ-ერთი ყველაზე აშკარა ფორმაა, თუმცა გასაოცრად გავრცელებულია.

ამ კატეგორიის შემთხვევაში, გამომთვლელი მომხმარებლებს ეკითხება, გადაუხადეს თუ არა დამსაქმებლებმა მათ ხელფასი გასული წლის განმავლობაში. თუ მომხმარებელი უპასუხებს, რომ გადაუხადეს, მათ სთხოვენ მიუთითონ რამდენჯერ. მათი ხელფასის მოპარვით მიყენებული დანაკარგი გამოითვლება ყოველთვიური ხელფასის მიხედვით, რომელიც მათ მიუთითეს კვლევის დასაწყისში. სულ 186 მომხმარებელმა განაცხადა, რომ დამსაქმებელმა არ გადაუხადა მინიმუმ ერთხელ.

ცალკე კითხვა ისმება იმის შესახებ,

სახელფასო დავალიანება



6%

მომხმარებლებმა განაცხადეს მინიმუმ ერთი ხელფასის დაკარგვის შესახებ.

28.6%

მომხმარებლებმა, რომლებსაც შეუწყდათ შრომითი ურთიერთობა, განაცხადეს, რომ ბოლო ხელფასი(ები) არ მიუღიათ.

მუშაობს თუ არა მომხმარებელი ისევ თავის დამსაქმებელთან. თუ არა, გამომთვლელი სვამს კითხვას, გადაიხადა თუ არა დამსაქმებელმა მთელი ხელფასი შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დღემდე. 427 მომხმარებელიდან, რომლებმაც განაცხადეს, რომ აღარ მუშაობდნენ დამსაქმებელთან, 122-მა (28.6%) აღნიშნა, რომ მათ არ გადაუხადეს კუთვნილი ხელფასი შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას.

IV

სახელმწიფო მექანიზმები:

ხელფასის მოპარვასთან ბრძოლა

მოპარული ხელფასის უკანონო პრაქტიკის მასშტაბური ხასიათი და სისტემური გავლენა დასაქმებულთა უფლებრივ მდგომარეობაზე, მისი პრევენციისთვის ასეთივე სისტემურ და მასშტაბურ მექანიზმს მოითხოვს სახელმწიფო უწყებებისგან. სწორედ ხელფასის მოპარვის მასშტაბურობისა და მისი სოციალური სიმძიმის გათვალისწინებით, ზოგიერთ ქვეყანაში ხელფასის მოპარვა სისხლის სამართლის დანაშაულს წარმოადგენს და შესაბამისად დამსაქმებლის მხრიდან ხელფასის განზრახ მოპარვას მისი სისხლისსამართლებრივი პასუხისმგებლობა შეიძლება მოჰყვეს.⁹ თუმცა, სახელმწიფოთა უმეტესობაში ხელფასის მოპარვისთვის მხოლოდ ადმინისტრაციული (პასუხისმგებლობა შრომითი უფლებების დარღვევისთვის) ან/და სამოქალაქო პასუხისმგებლობა (დასაქმებულისთვის მიყენებული ზიანის ანაზღაურება) განსაზღვრული.

თითქმის ყველა იურისდიქციას აქვს ადმინისტრაციული ან/და

სასამართლო პროცედურები, რომელიც დასაქმებულებს შესაძლებლობას აძლევს დაიბრუნონ კუთვნილი შრომითი ანაზღაურება. ასეთი, მოპარული ხელფასის დაბრუნების მექანიზმების დაყოფა პირობითად სამ კატეგორიად შეიძლება: ადმინისტრაციული, კვაზი-სასამართლო და სასამართლო.¹⁰

ადმინისტრაციული პროცესები, როგორც წესი, დაკავშირებულია შრომაზე ზედამხედველ სახელმწიფო სააგენტოსთან (შრომის ინსპექციებთან) ან შრომის სამინისტროსთან, სადაც დასაქმებულებს (ან სხვა დაინტერესებულ პირებს) შეუძლიათ საჩივრით მიმართონ (ზოგიერთმა სააგენტომ შეიძლება ასევე პროაქტიულად დაიწყოს სამუშაო ადგილის ინსპექტირება და სამართალწარმოება დამსაქმებლის წინააღმდეგ), მათი მოპარული ხელფასის დაბრუნების და შრომითი უფლებების აღდგენის მიზნით. პასუხისმგებელი უწყება უფლებამოსილია შეისწავლოს დასაქმებულის საჩივარი და დარღვევის შემთხვევაში

9 მაგალითად, ავსტრალიაში, ვიქტორიის შტატში, ხელფასის მოპარვისთვის კომპანია შესაძლოა დაჯარიმდეს \$1,090,440-ის ოდენობით ან გამოიწვიოს პირის თავისუფლების აღკვეთა 10 წლამდე ვადით. <https://www.vic.gov.au/victorias-wage-theft-laws>; ხელფასის მოპარვისთვის სისხლის სამართლებრივი პასუხისმგებლობა დადგენილი აშშ-ს შტატების დიდ ნაწილში, სადაც ხელფასის მოპარვის კრიმინალიზება პირდაპირ ხელფასის მოპარვის კანონმდებლობით ან არაპირდაპირ, მისი სხვა დანაშაულებრივ ქმედებად კლასიფიცირებით ხდება (მაგ. გადასახადებისთვის თავის არიდება, თაღლითობა და ა.შ.); იხ. EPI, "How district attorneys and state attorneys general are fighting workplace abuses," 2021. <https://files.epi.org/uploads/224957.pdf>

10 B. Farbenblum and L. BergMigrant, Workers' Access to Justice for Wage Theft: A Global Study of Promising Initiatives, 2021, p. 18, <https://static1.squarespace.com/static/593f6d9fe4fcb5c458624206/t/61adba-9108bec25ce355c6e4/1638775475553/Farbenblum+Berg+2021+MWA2J+with+hyperlinks.pdf>

დამსაქმებელს დაკისროს შესაბამისი პასუხისმგებლობა ან/და დაავალოს დასაქმებულისთვის კუთვნილი ხელფასის ანაზღაურება, ან შეასრულოს მედიატორის როლი დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის ან სხვაგვარად გადაჭრას საჩივარში დაყენებული საკითხები.¹¹

სახელმწიფოთა უმეტესობას ასევე აქვს უფრო ფორმალიზებული სასამართლო ან/და კვაზი-სასამართლო პროცესები სახელფასო დავების გადაწყვეტისთვის. მაგალითად, ასეთი დავების გადაწყვეტისთვის შეიძლება არსებობდეს სპეციალიზებული შრომის ტრიბუნალი, ხშირად სასამართლოში გასაჩივრების შესაძლებლობით. ზოგიერთ სახელმწიფოს შეიძლება ჰქონდეს ნაკლებად ფორმალური, მცირე საჩივრების განხილვისთვის შექმნილი კვაზი სასამართლო სისტემა, უფრო რთული და უფრო მაღალი ღირებულების საჩივრებისთვის სტანდარტული სასამართლო პროცესების პარალელურად. ზოგიერთ სახელმწიფოში, სადაც ხელფასის მოპარვა სისხლის სამართლის დანაშაულად კვალიფიცირდება ხელფასის ანაზღაურება შეიძლება მოხდეს სახელფასო დანაშაულის სისხლისსამართლებრივი დევნის შედეგად.¹²

საქართველო იმ ქვეყანათა რიგს მიეკუთვნება, რომელსაც ხელფასის მოპარვასთან ბრძოლის მიზნით სპეციალური მექანიზმი არ გააჩნია და ამ

სახელმწიფოთა უმეტესობას ასევე აქვს უფრო ფორმალიზებული სასამართლო ან/და კვაზი-სასამართლო პროცესები სახელფასო დავების გადაწყვეტისთვის.

უკანონო პრაქტიკასთან ბრძოლა, ზოგადი, შრომითი უფლებების ზედამხედველობის პრიზმიდან ხდება. შესაბამისად, ამ ეტაპზე საქართველოში დასაქმებულებს არსებითად სამი მიმართულება გააჩნიათ კუთვნილი მოპარული ხელფასის დასაბრუნებლად: 1. ადმინისტრაციული პროცედურა-სსიპ შრომის ინსპექციის სამსახურისთვის ხელფასის მოპარვისა და შრომითი უფლებების დარღვევის ფაქტზე მიმართვის გზით. 2. საერთო სასამართლოში სარჩელის შეტანა დამსაქმებლისთვის სახელფასო დავალიანების გადახდის დაკისრების მოთხოვნით. 3. კოლექტიური შრომითი დავის შედეგად გამართული მედიაცია მოპარული ხელფასის დაბრუნების მოთხოვნით.

მომდევნო თავებში, დოკუმენტი დეტალურად შეაფასებს თითოეული ამ მექანიზმის ეფექტურობას ხელფასის მოპარვასთან ბრძოლის და დასაქმებულათვის უფლებების

11 Ibid.

12 Ibid.

აღდგენის მიმართულებით, მათი პრაქტიკის შესწავლით.

1. შრომის ინსპექციის საქმიანობის შეფასება ხელფასის მოპარვასთან ბრძოლის მიმართულებით

2021 წლის 1 იანვრიდან, შრომის ინსპექციის სამსახურს მიენჭა მანდატი, დასაქმების ადგილებზე შეამოწმოს შრომითი კანონმდებლობით გათვალისწინებული შრომითი უფლებების აღსრულება, და დარღვევის გამოვლენის შემთხვევაში დამსაქმებლის მიმართ გამოიყენოს შესაბამისი სანქცია გაფრთხილების ან ჯარიმის სახით.¹³ შრომით უფლებებზე ზედამხედველობის მანდატი, მათი შინაარსიდან გამომდინარე, უშუალოდ მოიცავს სამუშაო ადგილებზე ხელფასის მოპარვის უკანონო პრაქტიკასთან ბრძოლასაც.

დღესდღეობით, შრომის ინსპექციას არ გააჩნია ერთიანი ხედვა, სტრატეგია ან/და მეთოდოლოგია საქართველოში დასაქმების ადგილებზე გავრცელებულ მოპარული ხელფასის ფორმების გამოვლენისა და მათთან ეფექტური ბრძოლისთვის, თუმცა შრომის ინსპექციის მიერ შრომითი უფლებების ინსპექტირების მცირე პრაქტიკის პირობებშიც, სამსახურმა, შრომის კოდექსის სხვადასხვა სტანდარტის ქვეშ არაერთი დარღვევა გამოავლინა დასაქმების ადგილზე ხელფასის

მოპარვის მიმართულებით.

2021 წლის განმავლობაში შრომის ინსპექციის სამსახურის საქმიანობა „შრომის კოდექსით“ გათვალისწინებული შრომითი უფლებების ზედამხედველობის მიმართულებით აჩვენებს, რომ მოპარულ ხელფასთან ბრძოლის ნაწილში შრომის ინსპექციის საქმიანობა, მიუხედავად გარკვეული პოზიტიური ნაბიჯებისა, ფრაგმენტული და არასისტემურია, რაც ეფექტური ვერ იქნება ქვეყანაში მოპარული ხელფასის პანდემიასთან საბრძოლველად.

რამდენადაც, შრომის ინსპექციას ხელფასის მოპარვასთან ბრძოლის ერთიანი პოლიტიკა არ გააჩნია, ასევე არ ხდება მათი საქმიანობის შესახებ მონაცემთა ამ მიმართულებით კატეგორიზაცია, თუმცა, 2021 წლის განმავლობაში შრომის ინსპექციის მიერ, შრომითი უფლებების დარღვევებზე გაცემული მითითებებიდან გამომდინარე, არაპირდაპირ შეგვიძლია გამოვყოთ ხელფასის მოპარვის ის ძირითადი ფორმები, რომელთა გამოვლენა ინსპექტირების ფარგლებში მოხდა.

კერძოდ, 2021 წლის განმავლობაში შრომის ინსპექციის მიერ, შრომით უფლებებზე ზედამხედველობის მიზნით, 327 ინსპექტირება განხორციელდა 249 ობიექტზე,¹⁴ სადაც ჯამში 1766 დარღვევა გამოვლინდა.¹⁵

აღნიშნული დარღვევებიდან კი, 357 დარღვევა (20%) სავარაუდოდ

13 საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლები 77-80;

14 სსიპ „შრომის ინსპექციის სამსახურის“ 2021 წლის ანგარიში, გვ.33, https://drive.google.com/file/d/1cvJE89L9yTZLALtYxq_Os-plAec9hpG/view

15 იქვე. გვ.36;

გამოვლენილი დარღვევა/ხელფასის მოპარვის ფორმა	გამოვლენილი დარღვევების რაოდენობა
ზეგანაკვეთური შრომისა და მისი ანაზღაურების წესების დარღვევა (შრომის კოდექსის 27-ე მუხლი)	117
უქმე დღეებში შრომის ანაზღაურება (შრომის კოდექსი 30-ე მუხლი)	10
დასაქმებულის საშვებულებო ანაზღაურების წესის დარღვევა (შრომის კოდექსის 36-ე მუხლი)	24
ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულების, ბავშვის მოვლის გამო შვებულებისა და ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულების ანაზღაურების დარღვევა (შრომის კოდექსის 39-ე მუხლი)	1
შრომის ანაზღაურების გაცემის ფორმის, ოდენობისა და გაცემის დროის დარღვევა (შრომის კოდექსის 41-ე მუხლი)	155
შრომის ანაზღაურების უკანონო დაქვითვა (შრომის კოდექსის 43-ე მუხლი)	28
შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას საბოლოო ანგარიშსწორების დარღვევა (შრომის კოდექსის 44-ე მუხლი)	9
ხელფასის კოლექტიური დაქვითვა/ წერილობითი ხელშეკრულება პასუხისმგებლობის შესახებ (შრომის კოდექსის 59-ე მუხლი)	13

ხელფასის მოპარვის პრაქტიკას უკავშირდება.

ხაზგასასმელია, რომ მითითებული ცხრილი სრულად ვერ ასახავს, საქართველოში გავრცელებული მოპარული ხელფასის ყველა ფორმას, რამდენადაც ეს დარღვევები მკაცრად არიან დაკავშირებული კონკრეტულ შრომით უფლებებთან და სპეციალური კატეგორიზაციის არარსებობის გამო შეუძლებელია მათი გამოცალკევება კონკრეტული ფორმების მიხედვით.

A. ხელფასის უკანონო კოლექტიურ დაქვითვასთან ბრძოლა

ცალსახად მისასაღმებელია შრომის ინსპექციის ინიციატივა ხელფასის მოპარვის კონკრეტულ ფორმასთან ბრძოლის მიზნით, სამუშაო ადგილებზე კოლექტიური პასუხისმგებლობის დაკისრების სახით ხელფასის დაქვითვის პრაქტიკის უკანონობაზე დამსაქმებელთათვის საჯარო გაფრთხილებისა და ხელფასის

მოპარვის ამ ფორმის მკაფიო უკანონობად შეფასების სახით.¹⁶ წლებია სხვადასხვა ინდუსტრიაში, განსაკუთრებით კი მომსახურების სექტორში (სუპერმარკეტები, მაღაზიები და ა.შ.), გავრცელებული ხელფასის მოპარვის კონკრეტული პრაქტიკის თანახმად, დამსაქმებლისთვის დამდგარი ზიანის შემთხვევაში (პროდუქტის მოპარვა, დაკარვა, პროდუქტის ვადის გასვლა, ფინანსური დანაკლისი და ა.შ) თანამშრომლებზე პასუხისმგებლობა კოლექტიურად ნაწილდებოდა. კერძოდ კი, თანამშრომელთა ინდივიდუალური ბრალეულობის გამოვლენისა და შესაბამისი დასაბუთების გარეშე, უმეტესად გაუმჭვირვალე პროცესის საფუძველზე, დამდგარი ზიანის ასანაზღაურებლად, დამსაქმებლის მიერ ცალმხრივად ხდებოდა ხელფასის დაქვითვა, რაც ზოგიერთ შემთხვევაში შრომის ანაზღაურების 50%-საც აღემატებოდა.¹⁷ ეს სისტემა უმეტეს შემთხვევაში არ ითვალისწინებს, ქმედების შედეგად მიყენებული ზიანის ოდენობას, დამრღვევის ქმედების მართლსაწინააღმდეგობას, მიზეზობრივ კავშირს ქმედებასა და დამდგარ შედეგს შორის და კონკრეტული პირის ბრალეულობას.

ხაზგასასმელია, რომ ხელფასის დაქვითვის გარდა, ზოგიერთი დამსაქმებელი დანაკლისის

ასანაზღაურებლად სხვა ინსტრუმენტებსაც იყენებენ. მაგალითად, შრომის ინსპექციის ერთ-ერთი ინსპექტირების ანგარიშის თანახმად, დამსაქმებელი შინაგანაწესით განსაზღვრავდა რომ „დამსაქმებლის წინაშე ფულადი დავალიანების არსებობის შემთხვევაში, დამსაქმებელი უფლებამოსილია გამოუყენებელი შვებულების თანხა მიმართოს არსებული დავალიანების დასაფარად“, რაც ხელფასის კოლექტიური დაქვითვის მსგავსად შრომის ინსპექციის მიერ, შრომითი კანონმდებლობის დარღვევად იქნა შეფასებული.¹⁸

კოლექტიური პასუხისმგებლობისა და სხვა შრომითი უფლებების შეზღუდვის პრაქტიკა ცალსახად ეწინააღმდეგება შრომის კოდექსითა და საერთაშორისო სტანდარტებით აღიარებულ პრინციპებს, რისი კიდევ ერთხელ საჭაროდ დეკლარირებით შრომის ინსპექციამ დამსაქმებელთათვისაც და მშრომელებისთვისაც უფრო მკაფიო გახადა ამ საკითხის უკანონობა და შრომის ინსპექციის მზაობა მოპარული ხელფასის ამ ფორმასთან ბრძოლის მიმართულებით. 2021 წლის განმავლობაში შრომის ინსპექციის მიერ, დანაკლისის გამო კოლექტიური პასუხისმგებლობის დაკისრების საკითხზე სულ 13 შემთხვევაზე გასცა მითითება¹⁹,

16 TV1, შრომის ინსპექციამ სამუშაო ადგილებზე კოლექტიური პასუხისმგებლობის დაკისრება აკრძალა, 22.07.2021, <https://1tv.ge/news/shromis-inspeqciam-samushao-adgilebze-koleqtiuri-pasukh-ismgeblobis-dakisreba-akrdzala/>

17 სოციალური სამართლიანობის ცენტრი, EMC-ის შეფასება მომსახურების სფეროში დასაქმებულთა უფლებრივ მდგომარეობასთან დაკავშირებით, 11.02.2017, <https://socialjustice.org.ge/ka/products/emc-is-shefaseba-momsakhurebis-sferoshi-dasakmebulta-uflebriv-mdgomareobastan-dakavshirebit>

18 შრომის ინსპექციის მითითება 002241, 17.06.2021;

19 სსიპ „შრომის ინსპექციის სამსახურის“ 2021 წლის ანგარიში, გვ.39, https://drive.google.com/file/d/1cvJE89L9yTZLALtYxq_Os-plAec9hpG/view

რისი დიდი ნაწილიც შრომით ხელშეკრულებაში და შინაგანაწესში ამ საკითხზე არსებული ჩანაწერის შრომით კანონმდებლობასთან შეუსაბამოსის გამო გაიცა,²⁰ შესაბამისად ამ მიმართულებით სახელშეკრულებო ჩანაწერების მიღმა არსებული პრაქტიკა და პრაქტიკაში არსებული დარღვევების გამოვლენა სავარაუდოდ უფრო რთული შეიძლება იყოს, რაც შრომის ინსპექციის მხრიდან შემდგომი ინსპექტირებების პერიოდში განსაკუთრებულ ყურადღებას იმსახურებს.

B. ჯანდაცვის სექტორში Covid დანამატების მოპარვის ინსპექტირება

ასევე, დადებითად უნდა შეფასდეს შრომის ინსპექციის ინიციატივა, კონკრეტულ სექტორებში გაბატონებულ ხელფასის მოპარვის პრაქტიკასთან სისტემური, პროაქტიული ინსპექტირებების გზით ბრძოლის მიმართულებით.

შრომის ინსპექციის მიერ 2021 წლის განმავლობაში შრომის უფლებების მიმართულებით ჩატარებული ინსპექტირებების ანალიზი თვალნათლივ წარმოაჩენს, რომ ხელფასის მოპარვის მიმართულებით ერთ-ერთი ყველაზე მძიმე მდგომარეობა ჯანდაცვის სექტორში დასაქმებულ პირთა მიმართ არსებობს, რომელიც კიდევ უფრო დამძიმდა კოვიდ პანდემიის პირობებში.

დამოუკიდებელი პროფკავშირის-სოლიდარობის ქსელის კვლევის თანახმად, საქართველოში ექთნების საშუალო ხელფასი 250 ლარიდან 508 ლარის ფარგლებში მერყეობს, რაც არასაკმარისია ექთნების ბაზისური საჭიროებების დასაკმაყოფილებლად, და ღირსეული საცხოვრებელი გარემოს შესაქმნელად.

ჯანდაცვის სექტორში დასაქმებულ პირთა, განსაკუთრებით კი, ექთნების, სანიტრების და სხვა მუშაკების მძიმე შრომით პირობებსა და არასათანადო შრომით ანაზღაურებაზე წლებია საუბრობენ შრომით უფლებებზე მომუშავე ორგანიზაციები და პროფესიული კავშირები, თუმცა ეს მდგომარეობა განსაკუთრებით გამწვავდა კოვიდ პანდემიის პირობებში.²¹

დამოუკიდებელი

20 მაგ. იბ. შპს „ნიკორა ტრეიდი“ მითითება 002039, შპს „გორგია მითითება 002098, სს „ლიბერთი ბანკი“ მითითება 002241 და 002237, სს „გუდვილი მითითება 002087, და ა.შ.

21 საქართველოს სახალხო დამცველი, სპეციალური ანგარიში - პანდემიის გავლენა ჯანდაცვის სექტორში მომუშავე ქალების უფლებრივ მდგომარეობაზე, 2022, <https://www.ombudsman.ge/geo/spetsialuri-angarishebi/spetsialuri-angarishi-pandemiis-gavlana-jandatsvis-sektorshi-momushave-kalebis-uf-lebriv-mdgomareobaze>; სოლიდარობის ქსელი, კორონავირუსის პანდემია და ექთნების შრომის ღირებულება, 2021, <https://shroma.ge/reports/nurses-pandemic/>

პროფკავშირის- სოლიდარობის ქსელის კვლევის თანახმად, რომელიც პანდემიის პერიოდში ექთანთა შრომით პირობებს აფასებს, საქართველოში ექთნების საშუალო ხელფასი 250 ლარიდან 508 ლარის ფარგლებში მერყეობს, რაც არასაკმარისია ექთნების ბაზისური საჭიროებების დასაკმაყოფილებლად, და ღირსეული საცხოვრებელი გარემოს შესაქმნელად, რის გამოც მათი უმეტესობა იძულებულია შეთავსებით იმუშაოს რამდენიმე ადგილას.²²

პანდემიის რეჟიმში კვირაში ექთნის სამუშაო საათების საშუალო რაოდენობა 76-92 საათამდე გაიზარდა, რაც ბევრად აღემატება შრომით კანონმდებლობით ნორმირებულ სამუშაო რეჟიმს. ამავდროულად, პანდემიისას ერთ ექთანზე ცვლაში მოსავლელი პაციენტების საშუალო რაოდენობა 11-19-დან, 15-24 პაციენტამდე გაიზარდა, რაც არსებითად აღემატება საერთაშორისო სტანდარტებით ექთნისა და პაციენტის რაოდენობის ზღვრულ თანაფარდობას.²³

აღნიშნული მძიმე შრომითი პირობების პარალელურად, სამედიცინო დაწესებულებების უმეტესობაში გაბატონებულია ხელფასის მოპარვის სხვადასხვა პრაქტიკა, მათ შორის, სამედიცინო პერსონალისთვის ხელფასების რამოდენიმე თვის დაგვიანებით

ან ნაწილობრივ ჩარიცხვა. ამის გარდა, სოლიდარობის ქსელის კვლევის თანახმად, **ექთნების უმრავლესობა (გამოკითხულთა 65.8%) მიუთითებს, რომ მათ საერთოდ არ უნაზღაურდებათ ზეგანაკვეთური შრომა**, რაც საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად გაზრდილი ტარიფით უნდა ანაზღაურდეს. ზეგანაკვეთურ ანაზღაურებას ნაწილობრივ იღებს 17.3%, ხოლო კუთვნილ ზეგანაკვეთურ ანაზღაურებას იღებს მხოლოდ ექთანთა 16.9%. ასევე, ექთნების ნაწილი მიუთითებს, ანაზღაურებადი შვებულებისა და ბიულეტენის პერიოდში ანაზღაურების არ გადახდის შემთხვევებზე.²⁴

ჯანდაცვის სექტორში დამკვიდრებულ უკანონო შრომით პრაქტიკებზე გრძელვადიანი და სისტემური გადაწყვეტის მოძებნის ნაცვლად, სახელმწიფომ გადაწყვიტა, რომ ამ სექტორში დასაქმებულ იმ პირთა მძიმე შრომითი მდგომარეობა, რომლებიც პანდემიის პირველ ხაზზე იბრძოდნენ, დროებითი სახელმწიფო სახელფასო დანამატების სისტემით შეემსუბუქებინა.

2020 წლის ოქტომბრიდან, სახელმწიფომ დაიწყო იმ სამედიცინო პერსონალისთვის დამატებითი ანაზღაურების გაცემა, რომელიც უშუალოდ ჩართული იყო ახალი კორონავირუსით

22 სოლიდარობის ქსელი, კორონავირუსის პანდემია და ექთნების შრომის ღირებულება, 2021, <https://shroma.ge/reports/nurses-pandemic/>

23 Ordem do Enfermeiros. (2014, Maio 30). Norma Para O Cálculo De Dotações Seguras Dos Cuidados De Enfermagem. Retrieved from https://www.ordemenfermeiros.pt/media/8332/pontoquatro_norma_de_dotacoesseguras_dos_cuidados_de_enfermagem_ag_30_05_2014_aprovado_por_maioria_proteg.pdf

24 სოლიდარობის ქსელი, კორონავირუსის პანდემია და ექთნების შრომის ღირებულება, 2021, <https://shroma.ge/reports/nurses-pandemic/>

გამონვეული ინფექციის საექვო და/ან დადასტურებული შემთხვევების მართვაში.²⁵

კერძოდ, სამედიცინო დაწესებულებები, რომლებიც ჩართული იყვნენ კოვიდ პანდემიის მართვაში და სახელმწიფოსგან იღებდნენ შესაბამის ფინანსურ რესურსს, პირდაპირი ვალდებულება გაუჩნდათ, დაწესებულებაში დასაქმებული იმ პერსონალის (რეანიმატოლოგი, ინფექციონისტი, თერაპევტი და სხვა ექიმი სპეციალისტი, უმცროსი ექიმი, ექთანი, სანიტარი) დამატებითი ანაზღაურებისა (საშუალო ხელფასის არანაკლებ 50%-ისა), რომელიც ჩართული იყვნენ ახალი კორონავირუსით (SARS-CoV-2) გამონვეული ინფექციის (COVID-19) საექვო და/ან დადასტურებული შემთხვევების მართვაში.²⁶

ამასთან, მთავრობის დადგენილებით პირდაპირ განისაზღვრა დანამატების მინიმალური საათობრივი ოდენობა, რომელიც სამედიცინო დაწესებულებებს კოვიდის მართვაში ჩაბმული მათი დასაქმებულებისთვის უნდა გადაეხადათ.²⁷

- ინფექციონისტი, თერაპევტი და სხვა – არანაკლებ 5 ლარისა;
- რეანიმატოლოგი – არანაკლებ 8 ლარისა;

- უმცროსი ექიმი – არანაკლებ 4 ლარი;
- ექთანი – არანაკლებ 3 ლარი;
- სანიტარი – არანაკლებ 1,5 ლარი.

შესაბამისად, კოვიდ დანამატების გაცემის ინსტიტუციონალიზაციის პარალელურად, სახელმწიფომ არაპირდაპირ განსაზღვრა მინიმალური საათობრივი ანაზღაურების ოდენობა სამედიცინო პერსონალის თითოეული ჯგუფისთვის.

მიუხედავად სახელმწიფოს ამ პოზიტიური ინიციატივისა სახელფასო დანამატების სახით გაეზარდა სამედიცინო პერსონალისთვის შრომითი ანაზღაურება, სამწუხაროდ აღნიშნული საბიუჯეტო თანხა უმეტეს შემთხვევაში სამედიცინო პერსონალამდე არ მისულა, და დასაქმებულთათვის განკუთვნილი თანხის მითვისება უმეტეს შემთხვევაში დამსაქმებელი სამედიცინო დაწესებულებების მიერ მოხდა. დანამატების თანხის ჩარიცხვა სახელმწიფოს მხრიდან უშუალოდ სამედიცინო დაწესებულებისთვის ხდებოდა, რის შემდეგაც თავად დამსაქმებელს ჰქონდა პასუხისმგებლობა ამ თანხის ადმინისტრირებაზე და დასაქმებულთა ანაზღაურებაში ინტეგრირებაზე. თუმცა სამწუხაროდ, დანამატებზე გამოყოფილი თანხა

25 იმედი, ოქტომბრის ბოლოდან კოვიდის მართვაში ჩართული სამედიცინო პერსონალი ხელფასის 50%-ის ოდენობით დანამატს იღებს, 2020, <https://imedinews.ge/ge/covid19/177306/oqtombris-bolodan-kovidis-martvashi-chartuli-sameditsino-personali-khelpasis-50is-odenobit-danamats-igebis>

26 საქართველოს მთავრობის N828 დადგენილება, 2021 წლის ჯანმრთელობის დაცვის სახელმწიფო პროგრამების დამტკიცების შესახებ, დანართი №20, ახალი კორონავირუსული დაავადების COVID 19-ის მართვა, (პროგრამული კოდი: 27 03 03 10 01), მუხლი 9, მე-17 პუნქტი; <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/5077572?publication=27>

27 იქვე, დანართი №20, ახალი კორონავირუსული დაავადების COVID 19-ის მართვა, (პროგრამული კოდი: 27 03 03 10 01), მუხლი 4, თ.გ ქვეპუნქტი;

დამსაქმებლებისთვის ხელფასის მოპარვის დამატებითი ინსტრუმენტი აღმოჩნდა.

2021 წლის შემოდგომაზე, მას შემდეგ, რაც სხვადასხვა სამედიცინო დაწესებულებაში კოვიდ დანამატებისა და ხელფასის მოპარვის მასობრივ პრაქტიკაზე და მისი აღმოფხვრის მიზნით სახელმწიფო რეაგირების აუცილებლობაზე აქტიური საუბარი დაიწყო პროფკავშირებმა და ადამიანის უფლებათა ორგანიზაციებმა, შრომის ინსპექციამ საჭაროდ განაცხადა ე.წ კოვიდ კლინიკების მასშტაბური ინსპექტირების შესახებ. დამატებითი ანაზღაურების/დანამატის და მისგან გამომდინარე შრომითი ურთიერთობის კანონიერების შესწავლის მიზნით ინსპექტირება განხორციელდა 110 კლინიკაში, რომლის შედეგად გამოვლენილი დარღვევების აღმოფხვრის მიზნით შრომის ინსპექციის მიერ შედგენილ იქნა 86 ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა ოქმი.²⁸ ანუ 86 კლინიკაში (ინსპექტირებულ კლინიკათა 78%-ში) სახელმწიფოს მიერ მიწოდებული, სამედიცინო პერსონალისთვის გამიზნული დანამატი ან არ გაუციათ, ან დანაკლისით გასცეს, ან შრომის ანაზღაურების წესი ბუნდოვანი იყო.²⁹ პირველადი ინსპექტირების ფარგლებში სანქციის სახედ უმეტეს შემთხვევაში გამოყენებულ იქნა გაფრთხილება, გარდა 3 ობიექტისა, რომელთაც

**110 კლინიკიდან,
86 კლინიკაში
(ინსპექტირებულ
კლინიკათა 78%-
ში) სახელმწიფოს
მიერ მიწოდებული,
სამედიცინო
პერსონალისთვის
გამიზნული კოვიდ
დანამატი ან
არ გაუციათ, ან
დანაკლისით
გასცეს, ან შრომის
ანაზღაურების წესი
ბუნდოვანი იყო**

ადმინისტრაციული სახდელის სახედ განესაზღვრათ ჯარიმა.³⁰ იმ კლინიკებში სადაც, ინსპექტირების შედეგად დარღვევები გამოვლინდა, განმეორებითი ინსპექტირება განხორციელდა 2022 წელს, რომელიც მიზნად ისახავდა ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმებითა და მასზე თანდართული მითითებებით გათვალისწინებული დარღვევების გამოსწორების საკითხის შესწავლას. განმეორებითი ინსპექტირებამ აჩვენა, რომ კლინიკათა ფაქტობრივად

28 სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახურის 2021 წლის ანგარიში, გვ. 33. <https://info.parliament.ge/file/1/BillPackageContent/34148>

29 ნეტგაზეთი, შემოწმებული კლინიკების 78%-ში პერსონალისთვის გამიზნული დანამატი არ გაუციათ, 6 მაისი, 2022, <https://netgazeti.ge/life/609257/>

30 სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახურის 2021 წლის ანგარიში, გვ. 33. <https://info.parliament.ge/file/1/BillPackageContent/34148>

ნახევარში პრობლემა კვლავ არ იქნა გამოსწორებული, როს გამოც, ინსპექციამ მათ მიმართ საჭარიმო სანქცია გამოიყენა.³¹

შრომის ინსპექციის სამსახურის მიერ კლინიკების მიმართ გაცემული ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმებისა და მითითებების ანალიზი აჩვენებს, რომ ინსპექტირება განხორციელდა კლინიკებში დასაქმებული მხოლოდ კოვიდ პანდემიის მართვაში ჩართული დასაქმებული პირების შრომითი უფლებებისა და დანამატების ანაზღაურების მიმართულებით, თუმცა შრომის ინსპექციის მხრიდან არ შეფასებულა ამ პირების მიმართ მხოლოდ ვიწროდ დანამატების გაცემის საკითხი და ინსპექტირების ანგარიშები კლინიკების მიმართ მითითებებს გასცემს ზოგადად ანაზღაურების სისტემის მოწესრიგების, ამ მიმართულებით სახელშეკრულებო ჩანაწერებისა და პრაქტიკის კანონმდებლობასთან შესაბამისობაში მოყვანის მიმართულებით.

მაგალითად, ერთ-ერთი კლინიკის შემთხვევაში შრომის ინსპექციამ კოვიდ დანამატების გაცემის დარღვევის პარალელურად, მითითება გასცა იმ სანიტრების მიმართ ზეგანაკვეთური შრომის გაზრდილი ტარიფით ანაზღაურებაზე, რომლებიც სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმიდან გამომდინარე კვირაში

სამუშაოდ 72 საათი მუშაობდნენ.³²

შრომის ინსპექციის სამსახურის მიერ კლინიკების მიმართ გაცემული ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმებისა და მითითებების ანალიზი აჩვენებს, რომ მოპარული ხელფასის მიმართულებით ერთ-ერთი ყველაზე საგანგაშო მდგომარეობა რუსთავის სამშრობიარო სახლში იყო. კერძოდ, კლინიკაში გამოვლენილ სხვადასხვა უკანონო შრომით პრაქტიკასთან ერთად (მაგ. ზეგანაკვეთური შრომის აუნაზღაურებლობა, ანაზღაურებადი შვებულების არანაზღაურება და ა.შ), რამდენიმე თვიანი სახელფასო დავალიანება, რომელიც უშუალოდ კლინიკის მონაცემებით ფიქსირდება 117 დასაქმებულის მიმართ, 626 460 ლარის ოდენობით. თუმცა, შრომის ინსპექციის მიერ სსიპ შემოსავლების სამსახურიდან გამოთხოვილი მონაცემების თანახმად, 2020 წლის სექტემბრიდან, 2021 წლის აგვისტოს ჩათვლით ხელფასი 129 თანამშრომლიდან გაიცა მხოლოდ 2 პირის მიმართ, შესაბამისად, სახელფასო დავალიანება (მოპარული ხელფასი) არსებობა არა 117, არამედ 127 თანამშრომლის მიმართ.³³ გამოვლენილი დარღვევების სიმძიმიდან გამომდინარე რუსთავის სამშრობიარო სახლი სწორედ ერთ-ერთი ის კლინიკა იყო იმ სამი კლინიკიდან, სადაც

31 ბიზნეს ფორმულა, ბექა ფერაძე: 110 კოვიდ-კლინიკა შევამოწმეთ და 86 მათგანში დარღვევები გამოვავლინეთ, 28 მარტი 2022, <https://businessformula.ge/News/7912>

32 N002740, 5 ნოემბერი, 2021, მითითება აკ ბიძინა ნანეიშვილის სახ. ფსიქიკური ჯანმრთელობის ეროვნული ცენტრის მიმართ.

33 N002746 (16.11.2021) მითითება, რუსთავის სამშრობიარო სახლის მიმართ.

შრომის ინსპექციამ პირველივე ინსპექტირების ეტაპზე სანქციის სახით ჯარიმა გამოიყენა.³⁴

ამ ეტაპზე შეუძლებელია შემოწმებულ კლინიკებში სახელფასო დავალიანების ანაზღაურების მიმართულებით შრომის ინსპექციის შემოწმებების ეფექტურობის შეფასება, რამდენადაც კლინიკათა მნიშვნელოვან ნაწილში კვლავ მიმდინარეობს განმეორებითი ინსპექტირებები, თუმცა არსებითად მნიშვნელოვანია, რომ შრომის ინსპექციამ გააგრძელოს ჯანდაცვის სექტორში მოპარული ხელფასის პრაქტიკების შესწავლა, როგორც კოვიდ პანდემიის მართვაში ჩართული თანამშრომლების, ასევე ჯანდაცვის სექტორში დასაქმებული სხვა პირების უფლებების დასაცავადაც.

C. სოციალურ მუშაკთა მოპარული ხელფასი-როდესაც სამსახურეობრივი ხარჯები არ ანაზღაურდება

შრომის ინსპექციის მიერ ხელფასის მოპარვის პრაქტიკა კერძო სექტორის, გარდა ასევე გამოვლინდა სახელმწიფო უწყებებშიც, მათ შორის, შრომის სამინისტროს დაქვემდებარებაში არსებულ სსიპ სახელმწიფო ზრუნვისა და ტრეფიკინგის მსხვერპლთა, დაზარალებულთა დახმარების სააგენტოში. სამართალდარღვევის ოქმისა და გაცემული მითითების თანახმად, სააგენტოში ნორმალიზებულ პრაქტიკას წარმოადგენს

არანორმირებული ან/და უქმე დღეებში მუშაობა, რაც გაზრდილი ზეგანაკვეთური ტარიფით არ ნაზღაურდება შრომის კოდექსის საწინააღმდეგოდ.³⁵ ასევე, სააგენტოში არასათანადოდაა მოწესრიგებული შრომითი ხელშეკრულებები და სწორად არ ხდება სამუშაო დროის აღრიცხვა, რაც ნამუშევარი დროის არასწორი ანგარიშგებისა და ხელფასის მოპარვის რისკებს აჩენს.

ხაზგასასმელია, რომ სააგენტოს თანამშრომელთა მნიშვნელოვან ნაწილს სოციალური მუშაკები წარმოადგენენ, რომელთაც სპეციფიური სამუშაო პროცესი და პროფესიული საჭიროებები აქვთ, რის გამოც მათი საქმიანობა, დამოუკიდებელი საკანონმდებლო აქტით-სოციალური მუშაობის შესახებ კანონით რეგულირდება.

თუმცა, სამწუხაროდ, შრომის ინსპექციის სამსახურის მიერ ინსპექტირების პროცესში არ მომხდარა სოციალური მუშაობის შესახებ კანონზე დაფუძნებით სოციალურ მუშაკთა ამ სპეციალური საჭიროებებისა და სოციალური მუშაკების პროფესიისთვის სპეციფიური ხელფასის მოპარვის ფორმების გამოვლენა.

კერძოდ, კანონის თანახმად, სოციალური მუშაკი უზრუნველყოფილი უნდა იყოს აუცილებელი პერსონალური, ტექნიკური, ინფრასტრუქტურული, საინფორმაციო და უწყებრივი მხარდაჭერით იმ დაწესებულების

34 რუსთავის სამშრობიარო სახლი გამოვლენილი დარღვევების სიმძიმიდან გამომდინარე 2400 ლარის ოდენობით დაჯარიმდა.

35 N002965 (18.01.2022) და N002968 (18.01.2022), მითითება სსიპ სახელმწიფო ზრუნვისა და ტრეფიკინგის მსხვერპლთა, დაზარალებულთა დახმარების სააგენტოს მიმართ.

რესურსების გათვალისწინებით, რომელშიც დასაქმებულია იგი.³⁶ ეს გულისხმობს დასაქმებულის ვალდებულებას, უზრუნველყოს სოციალურ მუშაკი სათანადო სამუშაო სივრცით, დაცული პირადი კომპიუტერით, სათანადო სეიფით ან დაცული, საკეტით აღჭურვილი კარადით; საკანცელარიო ნივთებითა და მომსახურების განსახორციელებლად სხვა საჭირო რესურსით; ასევე, უზრუნველყოს სოციალური მუშაკები მობილობისათვის საჭირო საშუალებებით.³⁷

სოციალური მუშაობა იმ სამუშაოთა ჯგუფს განეკუთვნება, რომლის შესასრულებლად საოფისე სივრცის გარდა აუცილებელია მობილობა, ველზე ვიზიტები, სატელეფონო და ინტერნეტ კომუნიკაცია. შესაბამისად როდესაც ვსაუბრობთ სოციალური მუშაკების შრომის უფლებებსა და პირობებზე, მნიშვნელოვანია, ვიმსჯელოთ აქვთ თუ არა მათ ზემოთ დასახელებული სამუშაოს განსახორციელებლად შესაბამისი ინსტრუმენტები, არიან თუ არა საკმარისად მობილურები და სხვა.

საქართველოში სოციალური მუშაკების დამსაქმებელი არის როგორც სახელმწიფო ისე არასამთავრობო სექტორი. სამუშაო პირობები სამსახურიდან სამსახურამდე მნიშვნელოვნად განსხვავდება, თუმცა, არის რიგი საკითხები, რაც უმეტესობისათვის საერთო და პრობლემურია, და იმეორებს სააგენტოში არსებულ პრობლემებს. სოციალურ

მუშაკთა უმეტესობას გარდა ხელფასისა არ ეძლევათ დამატებითი თანხა ან ვაუჩერი სამსახურეობრივი მოვალეობის დროს გაწეული ხარჯის ასანაზღაურებლად, შესაბამისად მათ უწევთ საკუთარი ხელფასიდან დაფარონ სამსახურეობრივი პასუხისმგებლობების შესრულების ხარჯები.

ძირითადი ხარჯი, რასაც სოციალური მუშაკები გასწევენ ასეთია: ბენეფიციართან/ ბენეფიციართან დაკავშირებულ დაწესებულებაში ვიზიტის განსახორციელებელი ტრანსპორტირების ხარჯი, ტელეფონისა და ინტერნეტის ხარჯი, საკანცელარიო ნივთების შეძენა, ბენეფიციართათვის პირველადი საჭიროების ნივთებისა და საკვების შეძენა, ბენეფიციარის გადასაადგილებელი ხარჯი. სწრაფი და დროული რეაგირებისათვის ტაქსის მომსახურება და სხვა.

სოციალურ მუშაკთა გაერთიანების მიერ ჩატარებული გამოკითხვით, რომელშიც მონაწილეობა მიიღო 42-მა სოციალურმა მუშაკმა, გამოიკვეთა, რომ სამსახურეობრივი მოვალეობის შესასრულებლად ტრანსპორტირებისათვის ყოველთვიურად მხოლოდ 31% არ ხარჯავს არაფერს, 31% ხარჯავს მინიმუმ 20-დან 50 ლარამდე, 16% 70-დან 100 ლარამდე. გარდა ტრანსპორტირებაზე მათ მიერ გაწეული ხარჯისა, სოციალური მუშაკები აღნიშნავენ, რომ ხშირად უწევთ საკუთარი სახსრებით

36 სოციალური მუშაობის შესახებ საქართველოს კანონის 21-ე მუხლის 1-ლი პუნქტი;

37 საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანება №01-53/6, 2021 წლის 4 ივნისი, მუხლი 26. სტანდარტი №22, <https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/5183883?publication=0>

სამსახურეობრივი მოვალეობის შესრულებისას საჭირო ხარჯების დაფარვა. „როცა შორ მანძილზე მივდივარ ტაქსის თანხა ერთ ვიზიტზე შეიძლება 40-50 ლარი დამიჯდეს“, „ხშირად გადამიხდია არასრულწლოვნის სამგზავრო ბარათის ფული ბანკში“, „გადამიხდია არასრულწლოვნის კვების თანხა პოლიციაში გამოკითხვაზე ყოფნისას“, „ვყიდულობთ ქაღალდს, ფაილებსა და კონვერტებს საჭიროებისამებრ“, „ხშირად ვაგროვებთ ფულს გაჭირვებული ბენეფიციარების დასახმარებლად, რომ სწრაფად მივაწოდოთ დახმარება“, „სახელმწიფო პროგრამების სიმწირის და ზოგჯერ საერთოდ არარსებობის გამო ვფარავ ბენეფიციართა მკურნალობის და სხვა ხარჯებს თვეში 80 ლარამდე“.

ვინაიდან სოციალური მუშაკები არიან პირველი რგოლი, ვინც მოქალაქესთან მიდის დასახმარებლად, ხშირად სწორედ ის ხდება დამაკავშირებელი მოქალაქესა და სერვისს შორის, თუმცა, სერვისების სიმწირის და მოუქნელობის გამო, დახმარება ხშირად დაგვიანებულია და სოციალურ მუშაკს უწევს საკუთარი სახსრებით მოახდინოს კრიზისული ინტერვენცია და მიაწოდოს პირველადი დახმარება ბენეფიციარს.

საქართველოში სოციალური მუშაკების ხელფასი განსხვავებულია და 400 ლარიდან 1500 ლარამდე მერყეობს, თუმცა მათ მნიშვნელოვან ნაწილს ეს მცირე ხელფასიც ვერ მიაქვს სრულად სახლში, პროფესიაში ნორმალიზებული ხელფასის მოპარვის პრაქტიკის გამო.

ხელფასის მოპარვა მშრომელთა სიტყვებით

გარდა ტრანსპორტირებაზე მათ მიერ გაწეული ხარჯისა, სოციალური მუშაკები აღნიშნავენ, რომ ხშირად უწევთ საკუთარი სახსრებით სამსახურეობრივი მოვალეობის შესრულებისას საჭირო ხარჯების დაფარვა.

▶ „როცა შორ მანძილზე მივდივარ ტაქსის თანხა ერთ ვიზიტზე შეიძლება 40-50 ლარი დამიჯდეს.“

▶ „ხშირად გადამიხდია არასრულწლოვნის სამგზავრო ბარათის ფული ბანკში.“

▶ „გადამიხდია არასრულწლოვნის კვების თანხა პოლიციაში გამოკითხვაზე ყოფნისას.“

▶ „ვყიდულობთ ქაღალდს, ფაილებსა და კონვერტებს საჭიროებისამებრ.“

სოციალური მუშაკების მაგალითი, ნათლად წარმოაჩენს იმის საჭიროებას, რომ შრომის ინსპექციის მიერ ხელფასის მოპარვის პრაქტიკების სრულყოფილად აღმოსაფხვრელად, აუცილებელია შრომის კოდექსით განსაზღვრული სტანდარტების პარალელურად, შემოწმდეს დარგობრივი კანონმდებლობით განსაზღვრული შრომითი პირობების დაცვა, რომელიც კონკრეტული სექტორებისთვის დამახასიათებელი მოპარული ხელფასის გამოვლენასა და აღკვეთას გახდის შესაძლებელს.

2. სასამართლო ხელისუფლება როგორც ხელფასის მოპარვის აღმოფხვრის ინსტრუმენტი

სასამართლო ხელისუფლება ხელფასის მოპარვასთან ბრძოლის და დასაქმებულთა უფლებების აღდგენის ყველაზე ეფექტური და ამასთანავე ყველაზე მოუქნელი მექანიზმია.

სასამართლოში დავის წარმოება დაკავშირებულია სხვადასხვა ხარჯთან, რომელიც დასაქმებულთა დიდი ნაწილისთვის მნიშვნელოვან ტვირთს წარმოადგენს. ეს პრობლემა კიდევ უფრო მნიშვნელოვნად წარმოჩინდება იმ შემთხვევაში, როდესაც ხელფასის მოპარვის პრაქტიკა დასაქმებულის მიმართ ისეთ მასშტაბებს არ აღწევს, რომ მას დავის წარმოებისთვის ამ ხარჯების გაწევა უღირდეს (მაგ. ანაზღაურებადი შვეულების არ გაცემა და ა.შ.)

დასაქმებულებისთვის ასევე მნიშვნელოვან დაბრკოლებას წარმოადგენს, სასამართლოს გადატვირთულობიდან გამომდინარე, დავის განხილვის ხანგრძლივობა, რომელიც რამდენიმე წელი შეიძლება გაგრძელდეს.

ასევე, ხაზგასასმელია, ის კულტურული თუ სოციალური დაბრკოლებები, რომელიც დასაქმებულებს მოპარული ხელფასის საკითხზე სასამართლო დავის წამოწყებისას აფერხებს. საუბარია შრომითი ურთიერთობის იერარქიულ ხასიათზე, რისი გათვალისწინებით, იმ შემთხვევაში, თუ ხელფასის მოპარვა მიმდინარე შრომითი ურთიერთობის

ასევე, ხაზგასასმელია, ის კულტურული თუ სოციალური დაბრკოლებები, რომელიც დასაქმებულებს მოპარული ხელფასის საკითხზე სასამართლო დავის წამოწყებისას აფერხებს.

ფარგლებში ხდება, დასაქმებულებს უმეტესად არ გააჩნიათ რეალური თავისუფლება, სასამართლოში დავის დაწყების გზით დაიცვან შრომის კოდექსით მათთვის მინიჭებული უფლებები, და მოითხოვონ მოპარული ხელფასის გადახდა (მაგ. დამსაქმებლისთვის ზეგანაკვეთური ანაზღაურების გადახდის დაკისრება) რამდენადაც დასაქმებულთა ნაწილს აქვს შიში, რომ სასამართლო დავის დაწყებამ შესაძლებელია საბოლოოდ ის დასაქმების ადგილისა და არსებობისთვის აუცილებელი შემოსავლის გარეშე დატოვოს. შედეგად, დასაქმებულთა აბსოლუტური უმრავლესობა მოპარულ ხელფასთან დაკავშირებით სასამართლო დავას შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ან სამუშაო ადგილზე კრიზისული სიტუაციის შექმნის შემთხვევაში მიმართავს.

სტატისტიკის წარმოების მიზნით, საერთო სასამართლოები შრომით დავებს სამ პირობით კატეგორიად

გამოყოფენ: 1. სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე; 2. მუშაკის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისათვის ზიანის მიყენებასთან დაკავშირებული დავები; 3. სხვა სახის დავები. შესაბამისად, სასამართლოები არ აწარმოებენ სტატისტიკას მოპარულ ხელფასის მიმართულებით არსებულ სასამართლო დავებთან დაკავშირებით (სახელფასო დავალიანების ანაზღაურება და ა.შ), შედეგად, შეუძლებელია მოპარულ ხელფასთან ბრძოლაში სასამართლოს როლის ზუსტი გამოკვეთა და სასამართლოს მიერ ამ დავების განხილვის შედეგად მშრომელთათვის დაბრუნებული მოპარული ხელფასის ოდენობის გამოთვლა. ამიტომ მოპარული ხელფასის პანდემიასთან ბრძოლის პროცესში სასამართლოს როლის შეფასება, მხოლოდ ეპიზოდურად, კონკრეტულ საქმეებზე დაფუძნებით შეიძლება.

A. ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურება

სამუშაოზე აღდგენის, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებისა და კომპენსაციის დაკისრების პარალელურად, სასამართლოში დასაქმებულთა შრომითი დავების ფარგლებში ერთ-ერთ ყველაზე გავრცელებულ მოთხოვნას ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება წარმოადგენს.

ზეგანაკვეთური სამუშაო არის მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა აღემატება ნორმირებულ სამუშაო (სრულწლოვანი პირებისთვის კვირაში 40 საათს) დროს.³⁸ ზეგანაკვეთური სამუშაო უნდა ანაზღაურდეს შრომის ანაზღაურების საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით, თუმცა შრომის კოდექსი საერთაშორისო სტანდარტების საწინააღმდეგოდ³⁹ არ ადგენს ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების მინიმალურ ტარიფს და მას მხარეთა შეთანხმების საგნად ტოვებს.

მიუხედავად იმისა, რომ ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი და შესაბამისად ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურების ტარიფიც შრომის ხელშეკრულების არსებით პირობას წარმოადგენს,⁴⁰ და შედეგად მისი შრომით ხელშეკრულებაში წერილობითი მოწესრიგება აუცილებლად უნდა მოხდეს, პრაქტიკაში ბევრი დამსაქმებელი ამ საკითხს ღიად ტოვებს ან ზეგანაკვეთური ანაზღაურებისთვის მხოლოდ სიმბოლურ 1%-იან ზრდას ითვალისწინებს. კანონმდებლობისა და შრომითი ხელშეკრულების ხარვეზიანობის პირობებში, სწორედ სასამართლო ხელისუფლებას უწევს გადაწყვიტოს

38 შრომის კოდექსის 27-ე მუხლის 1-ლი ნაწილი, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1155567?-publication=21>

39 ILO-ს C001 - Hours of Work (Industry), 1919 (No. 1) კონვენციის თანახმად, სახელმწიფოებმა უნდა მოაწესრიგონ სამუშაო დრო, რომელიც სხვა საკითხებთან ერთად ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურების ტარიფად არანაკლებ 125%-ს განსაზღვრავს. ხაზგასასმელია, რომ საქართველოს მითითებული კონვენცია რატიფიცირებული არ აქვს.

40 შრომის კოდექსის მუხლი 14, 1-ლი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტი ; <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1155567?publication=21>

რა შეიძლება იყოს ის ღირსეული გაზრდილი ტარიფი, რომლითაც დასაქმებულის მოთხოვნის შემთხვევაში ზეგანაკვეთური შრომა უნდა ანაზღაურდეს.

საერთო სასამართლოების პრაქტიკა ზეგანაკვეთური შრომის ტარიფის განსაზღვრასთან მიმართებით საკმაოდ არაერთგვაროვანია. მაგალითად, ერთ-ერთ საქმეში, რომელიც სააპელაციო სასამართლოში მიღებულ დაუსწრებელ გადაწყვეტილებას შეეხებოდა, უზენაესმა სასამართლომ ძალაში დატოვა და გაიზიარა მოსარჩელის მოთხოვნა დამსაქმებელს დაკისრებოდა თითოეული ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი საათისათვის 2-ჯერ გაზრდილი ღირებულება, ანუ ზეგანაკვეთური შრომის გაზრდილი ტარიფის 200%-ით განისაზღვრა.⁴¹ შედარებით ახალ გადაწყვეტილებაში კი, უზენაესი სასამართლო მხარეთა მიერ ხელშეკრულებით დადგენილი ტარიფის კანონიერებასაც აფასებს და 2022 წლის ივნისის გადაწყვეტილებით ბათილად მიიჩნევს შრომითი ხელშეკრულების დებულებას, რომელიც ითვალისწინებდა დასაქმებულთა მიერ ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი საათების ანაზღაურებას არასამართლიანი და არაგონივრული ოდენობით, – საათობრივი ანაზღაურების 1,01%-ით ანაზღაურებას და სასამართლოს მოსარჩელის

მოთხოვნის საფუძველზე თავად განსაზღვრა ზეგანაკვეთურის ტარიფი 1,25%-ის ოდენობით.⁴²

ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურების მიმართულებით სასამართლოს პროგრესული გადაწყვეტილებების მიუხედავად, საერთო სასამართლოებში ამ მიმართულებით არსებული არაერთგვაროვანი პრაქტიკა თვალსაჩინოს ხდის ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურების მინიმალური ტარიფის საკანონმდებლო დონეზე განსაზღვრის საჭიროებას.

B. სასტუმროს მშენებელი მუშები- სახელფასო დავალიანების ანაზღაურება

შრომითი კანონმდებლობის თანახმად, შრომითი უფლებების მიმართულებით შრომის ინსპექცია ინსპექტირებას ახორციელებს საკუთარი ინიციატივით ან დაინტერესებული პირის საჩივრის საფუძველზე, რომელშიც მხოლოდ დასაქმებული პირები, პროფესიული კავშირები და სახალხო დამცველი მოიაზრება.⁴³ შესაბამისად, ამ ეტაპზე უცნობია, პრაქტიკაში როგორ განმარტავს დასაქმებულის მნიშვნელობას შრომის ინსპექცია და რამდენად გაავრცელებს მის მანდატს ყოფილი დასაქმებულების საჩივრებზე, რომლებიც დამსაქმებლის მხრიდან სახელფასო დავალიანების გადახდაზე დავობენ.

ამ მიმართულებით შრომის ინსპექციის პრაქტიკის

41 საქართველოს უზენაესი სასამართლო, საქმე №ას-44-2021, 31 მაისი, 2021 წელი

42 GTUC, უზენაესმა სასამართლომ ზეგანაკვეთური სამუშაოსთვის ანაზღაურება 125%-ით განსაზღვრა, 10 ივნისი, 2022, <https://gtuc.ge/mogebuli-dava-chirina/>

43 შრომის ინსპექციის შესახებ კანონი, მუხლი 13 (1), და მე-3 მუხლის „ნ“ ქვეპუნქტილ <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/5003057?publication=0>

ჩამოყალიბებამდე, სასამართლო ხელისუფლება რჩება ის მთავარი ინსტრუმენტი, რომლის დახმარებითაც მშრომელებს შეუძლიათ ყოფილი დამსაქმებლისგან მოითხოვონ სახელფასო დავალიანების ანაზღაურება.

სწორედ, ერთ-ერთ მსგავს საქმეში, თორმეტმა პირმა, რომლებიც შპს „ლაბაუ გონიოს“ სასტუმროს მშენებლობაზე იყვნენ დასაქმებულები, კომპანიის წინააღმდეგ სარჩელი ბათუმის საქალაქო სასამართლოში, 2020 წლის 29 იანვარს წარადგინეს. დასაქმებულები კომპანიისგან მოითხოვდნენ კუთვნილ შრომითი ანაზღაურებას 2250 ლარის ოდენობით, რაც მთლიანობაში ყველა დასაქმებულისთვის 27 000 ლარს შეადგენდა.

მიუხედავად იმისა, რომ დასაქმებულებმა სამუშაოების დიდი ნაწილი შეასრულეს, მათ არ მიუღიათ შესრულებული სამუშაოს პროპორციული საზღაური, რის შემდეგაც დასაქმებულებმა უარი თქვეს სამუშაოების შესრულებაზე.

საგულისხმოა, რომ დავალიანების არსებობის ფაქტს არ უარყოფდა არც მოპასუხე კომპანიის ადმინისტრაცია, თუმცა ხელფასის არგადახდის მიზეზად დამსაქმებელი კომპანია მოსარჩელების მიერ მშენებლობის გაჭიანურება ასახელებდა, რაც მათი შეფასებით კომპანიის დაჭარიმების მიზეზი გახდა.

მშენებლობის გაჭიანურების ფაქტს არ უარყოფდნენ მოსარჩელებიც, თუმცა, მიუთითებდნენ, რომ აღნიშნული განპირობებული იყო არა დასაქმებულების, არამედ დამსაქმებლების ბრალეულობით,

მეათე სართული როცა დავამთავრეთ, ისევ ჰქონდათ დავალიანება – დაახლოებით 27 ათასი ლარი. ვუთხარით, რომ ჯერ გაკეთებული საქმის ფული გადაეხადათ და შემდეგ გავაგრძელებდით საქმეს. მთავარმა ინჟინერმა გვითხრა, გაიწელა საქმე და დაგვაჭარიმეს, აღარ გვიხდიან ფულსო [...] - აცხადებს ერთ-ერთი მოსარჩელე.

ვინაიდან კომპანია ოპერატიულად არ აწვდიდა დასაქმებულებს სამშენებლო მასალებსა და ინვენტარს. უფრო მეტიც, დასაქმებულებს ანაზღაურების ის მცირე ნაწილიც კი, რომელიც დამსაქმებლის მიერ მიეცათ, ნაწილ-ნაწილ და დაგვიანებით ჩაერიცხათ. „ჩვენ აქ 10 სართული ავაშენეთ, სულ იწელებოდა სამუშაოები მათი მიზეზით, მასალების მოტანას აგვიანებდნენ და ხელფასსაც ნაწილ-ნაწილ გვიხდიდნენ,“ [...] „გვეუბნებოდნენ, რომ ერთი სართული 15 დღეში უნდა დასრულდესო. ჩვენ კი ვასწრებდით, მაგრამ არმატურა არ მოგვითანეს, მერე სამი დღე

კრანი ვერ მოიყვანე... მეათე სართული როცა დავამთავრეთ, ისევ ჰქონდათ დავალიანება – დაახლოებით 27 ათასი ლარი. ვუთხარით, რომ ჯერ გაკეთებული საქმის ფული გადაეხადათ და შემდეგ გავაგრძელებდით საქმეს. მთავარმა ინჟინერმა გვითხრა, გაიწელა საქმე და დაგვაჭარიმეს, აღარ გვიხდიან ფულსო [...] - აცხადებს ერთ-ერთი მოსარჩელე.⁴⁴

მოსარჩელების მიერ წარდგენილი მტკიცებულებებით მკაფიოდ დასტურდებოდა, რომ მათი მხრიდან ადგილი არ ჰქონია სამსახურეობრივი მოვალეობების უხეშ ან გაუფრთხილებელ დარღვევას, პირიქით, დასაქმებულები მოქმედებდნენ მხარეთა შორის გაფორმებული შეთანხმების შესაბამისად და კეთილსინდისიერად იცავდნენ დამსაქმებლის მიერ დადგენილ წესებს. მიუხედავად ამისა, მოპასუხემ არ აუნაზღაურა მათ შესრულების სამუშაოს პროპორციული საზღაური. გამომდინარე იქიდან, რომ დასაქმებულები ეცადნენ მოპასუხე კომპანიის წარმომადგენლებთან დავის მოლაპარაკების გზით გადაწყვეტას, თუმცა უშედეგოდ, ისინი იძულებულნი გახდნენ მიემართათ სასამართლოსთვის.

მნიშვნელოვანია, რომ ამ საქმეში ბათუმის საქალაქო სასამართლომ დააკმაყოფილა მოსარჩელეთა შუამდგომლობა სარჩელზე

საბოლოო გადაწყვეტილების გამოტანამდე დამსაქმებლის ანგარიშების დაყადაღების მოთხოვნით, რათა საქმეზე გადაწყვეტილების აღსრულება და დასაქმებულთათვის მოპარული ხელფასის დაბრუნება უზრუნველყოფილიყო, რაც ერთ-ერთი გარემოება აღმოჩნდა მითითებულ საქმეზე მხარეთა შორის მორიგებით დასრულების მიმართულებით. 2022 წლის 18 თებერვალს მხარეთა შორის არსებული დავა დასრულდა მორიგებით. დამსაქმებელმა მორიგების აქტით განსაზღვრული ვალდებულება უკვე შეასრულა და მორიგების აქტით განსაზღვრული ანაზღაურება დასაქმებულებს გადაუხადა.⁴⁵

3. შრომითი მედიაცია – როგორც მოპარული ხელფასის დაბრუნების ინსტრუმენტი

მედიაცია, კოლექტიური შრომითი დავის⁴⁶ მოგვარების ალტერნატიული მეთოდია, რომელიც სახელმწიფოს მხრიდან დანიშნული, ნეიტრალური მედიატორის მხრიდან სტრუქტურირებული მოლაპარაკების პროცესს მოიცავს, კოლექტიური შრომითი დავის გადასაწყვეტად.

მხარეთა შორის შემათანხმებელი პროცედურების გამართვა

44 ინტერვიუ „ბათუმელებთან“. ხელმისაწვდომია - <https://batumelebi.netgazeti.ge/news/315756/> [გადამოწმებულია: 10.12.2021].

45 საია, გონიოში სასტუმროს მშენებლობაზე დასაქმებულმა პირებმა მიუღებელ ხელფასზე დავა მორიგებით დაასრულეს, <https://gyla.ge/ge/post/gonioshi-sastumros-msheneblobaze-dasaqmebul-ma-pirebma-miughebel-khelfasze-dava-morigebit-daasrules?fbclid=IwAR12kd52e9-rIMgckNvEBhSHGE7yX-iCWD9RhXYm9t93sr4JkF2ucDSHXu2k#sthash.8JsKpN0h.UHVOjLa5.dpbs>

46 დავა დამსაქმებელსა და დასაქმებულთა ჯგუფს (არანაკლებ 20 დასაქმებული) შორის ან დამსაქმებელსა და დასაქმებულთა გაერთიანებას შორის.

კანონმდებლობის თანახმად, საგაფიცვო პროცესის დაწყების აუცილებელ წინაპირობას წარმოადგენს, შესაბამისად, შრომითი მედიაცია, სამუშაო ადგილზე არსებული კრიზისული სიტუაციების, სისტემური პრობლემების მოგვარების ერთ-ერთი ყველაზე ეფექტური და მოქნილი მექანიზმი შეიძლება იყოს.

კანონმდებლობა არ ზღუდავს იმ მოთხოვნათა სპექტრს, რაც დასაქმებულებმა შესაძლოა დააყენონ კოლექტიური დავის ფარგლებში და შესაბამისად მედიაციის ფარგლებში მოლაპარაკებების საგანი გახდეს. ბოლო წლების განმავლობაში შრომითი მედიაციის შემთხვევებისას წამოყენებული მოთხოვნების ანალიზი აჩვენებს, რომ მშრომელთა მოთხოვნების დიდი ნაწილი შრომით ანაზღაურებას მიემართება.⁴⁷ მათ შორის, მოთხოვნათა ნაწილი შეეხებოდა დამსაქმებლისთვის კანონმდებლობით დაკისრებული ვალდებულებების შესრულებას შრომის ანაზღაურებასთან დაკავშირებით. მაგალითად, მედიაციის მოთხოვნის საგანი იყო ხელფასის მოპარვის ისეთი ფორმების აღმოფხვრა როგორცაა, სადღესასწაულო დღეებში ნამუშევარი საათების ზეგანაკვეთური ტარიფით ანაზღაურება, ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურება, შრომის იძულებითი მოცდენის ანაზღაურება და ა.შ.⁴⁸

მოთხოვნათა მრავალფეროვნება,

აჩვენებს, რომ შრომით მედიაციას აქვს პერსპექტივა ქმედითი როლი შეასრულოს დასაქმების ადგილზე სისტემური ხელფასის მოპარვის პრაქტიკისა აღმოფხვრისა და დასაქმებულთათვის სახელფასო დავალიანების ანაზღაურების მიმართულებით.

განსაკუთრებით კი, შრომის კოდექსში შეტანილი ახალი ცვლილებების შედეგად, რომლის თანახმადაც, კოლექტიურ შრომით დავაზე მედიაციის შედეგად მიღწეული შეთანხმების აღსრულება შესაძლებელი არის სასამართლოსთვის მიმართვის გზით,⁴⁹ რამაც განსაკუთრებულ მნიშვნელობა სწორედ მოპარულ ხელფასთან მიმართებაში მედიაციის ფარგლებში შეთანხმებული პირობების აღსრულებისას შეიძლება შეიძინოს, რამდენადაც დასაქმებულებს გაუჩინდებათ გარანტია, რომ დამსაქმებლის მხრიდან ამ პირობების აღუსრულებლობის შემთხვევაში მათ შეუძლიათ სასამართლოს დახმარებით, უფრო მოქნილი პროცესებით დაიბრუნონ მათთვის კუთვნილი მოპარული ხელფასი. თუმცა, აღსრულების ამ მექანიზმის სიახლიდან გამომდინარე, ამჟამად შეუძლებელია მისი ეფექტურობის სრულყოფილად შეფასება, მათ შორის მოპარული ხელფასის დაბრუნების მიმართულებით.

47 EMC, შრომითი მედიაციის სამართლებრივი და სოციოლოგიური კვლევა გამოცდილება, თეორია და პრაქტიკა, 2019, გვ.113. <https://socialjustice.org.ge>

48 იქვე.

49 შრომის კოდექსის 69-ე მუხლის 1-ლი ნაწილი, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1155567?-publication=21>

V

შეჯამება

საქართველოში გავრცელებული მოპარული ხელფასის კონკრეტული ფორმების მიმოხილვა, მოპარული ხელფასის გამომთვლელის მიგნებების ანალიზი, სსიპ შრომის ინსპექციის სამსახურისა და საერთო სასამართლოების პრაქტიკის შესწავლა, ნათლად აჩვენებს ხელფასის მოპარვასთან ბრძოლის მიმართულებით სახელმწიფო პოლიტიკის ჩავარდნას და ამ მიმართულებით ქმედითი და თანმიმდევრული ნაბიჯების გადადგმის საჭიროებას.

მოპარული ხელფასის გამომთვლელის მონაცემებით, რომელიც 3,167 დასაქმებულის ინფორმაციას მოიცავს, მოპარული ხელფასის ოდენობა წლიურად საშუალოდ 25 მილიონ ლარს უტოლდება, რაც წარმოაჩენს ხელფასის მოპარვის ვირუსულ მასშტაბებს და რეალობაში ბევრად უფრო მძიმე და საგანგაშო სურათის მომასწავლებელია.

ამ მძიმე სურათის ფონზე, სსიპ „შრომის ინსპექციის სამსახურს“, როგორც შრომით უფლებებზე ზედამხედველ, აღმასრულებელი ხელისუფლების წარმომადგენელ ერთადერთ რგოლს, არ გააჩნია ერთიანი ხედვა და სტრატეგია ხელფასის მოპარვასთან საბრძოლველად და ხელფასის მოპარვასთან ბრძოლა ძირითადად არასისტემურად, მხოლოდ ვიწრო შრომითი უფლებების პრიზმიდან ხდება. ასევე, შრომის ინსპექციის მიერ ნაკლებად

კრიტიკულად მნიშვნელოვანია, ქვეყანაში განისაზღვროს ღირსეული მინიმალური ხელფასი, რომელიც დღესდღეობით თვეში 20 ლარს უტოლდება და მსოფლიოში ერთ-ერთ ყველაზე დაბალ მინიმალურ ხელფასს წარმოადგენს.

ხდება მათ მიერ გამოვლენილი დარღვევების განზოგადება და საზოგადოებისთვის ინფორმაციის მიწოდება, რაც დამსაქმებელთათვის მათი ვალდებულებების დამატებით გაცნობისა და ხელფასის მოპარვის პრევენციის შესაძლებლობა იქნებოდა.

ასევე, მოუქნელი და არათანმიმდევრულია საერთო სასამართლოების როლი ხელფასის მოპარვასთან ბრძოლის ნაწილში, რომელიც ძირითადად უკვე დასრულებულ შრომით ურთიერთობაში მოპარული ხელფასის დაბრუნების მიზნით ხდება ეფექტური.

საქართველოში ხელფასის მოპარვის კულტურას ასევე, არსებითად ახალისებს შრომის ანაზღაურების მომწესრიგებელი კანონმდებლობის სისუსტე ან/და არაგანჭვრეტადობა. კრიტიკულად მნიშვნელოვანია, ქვეყანაში განისაზღვროს ღირსეული მინიმალური ხელფასი, რომელიც დღესდღეობით თვეში 20 ლარს უტოლდება და მსოფლიოში ერთ-ერთ ყველაზე დაბალ მინიმალურ ხელფასს წარმოადგენს. ასევე, პრობლემურია ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურების მინიმალური ტარიფის არარსებობა, რაც დასაქმებულების ზეგანაკვეთური შრომის გაზრდილი ტარიფით ანაზღაურებას ფაქტობრივად დამსაქმებლის კეთილსინდისიერების იმედად ტოვებს.

ყოველივე აღნიშნული, წარმოაჩენს არსებულ შრომით პოლიტიკის დღის წესრიგში რადიკალური გარდაქმნის საჭიროებას ხელფასის მოპარვასთან ისეთი ეფექტური სახელმწიფო პოლიტიკის დაგეგმვის მიზნით, რომელიც დასაქმებულებს რეალურად შეუქმნის ღირსეულ სამუშაო გარემოს და რეალურად დაიცავს მათ ხელფასის მოპარვისგან.

რეკომენდაცია #1

სსიპ „შრომის ინსპექციის სამსახურმა“ დაიწყო პროაქტიული მუშაობა საქართველოში ხელფასის მოპარვის უკანონო პრაქტიკის აღმოსაფხვრელად. ამ მიზნით:

- დაინტერესებულ პირთა ჩართულობით განსაზღვროს ის სექტორები და დასაქმების ადგილები, სადაც ყველაზე ხშირად გვხვდება ხელფასის მოპარვის პრაქტიკა და პრიორიტეტულად განახორციელოს ამ დასაქმების ადგილებზე შრომითი უფლებების ინსპექტირება;
- შეიმუშავოს ინსპექტირების პროცესში სამუშაო ადგილზე ხელფასის მოპარვის გამოვლენის ინსტრუქცია შრომის ინსპექტორებისთვის;
- აწარმოოს აქტიური საინფორმაციო კამპანია ხელფასის მოპარვის პრაქტიკის წინააღმდეგ, მათ შორის, საზოგადოებას პროაქტიულად მიაწოდოს ინფორმაცია ხელფასის მოპარვის მიმართულებით შრომის ინსპექციის მიერ გამოვლენილი ხშირი დარღვევების შესახებ, ამ პრაქტიკების აღმოფხვრისა და პრევენციის მიზნით.

რეკომენდაცია #2

საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრომ შექმნას დასაქმებულთა მიერ მოპარული ხელფასის დაბრუნების/ ანაზღაურების მექანიზმი (მაგ. ტრიბუნალი, კომისია და სხვა) რომლის საშუალებითაც დასაქმებულები შეძლებენ დროულად და ეფექტურად დაიბრუნონ მათი მოპარული ხელფასი.

რეკომენდაცია #3

საქართველოს მთავრობამ შეიმუშავოს შესაბამისი საკანონმდებლო ცვლილებები შრომის ანაზღაურების მომწესრიგებელი კანონმდებლობის დახვეწის მიზნით, მათ შორის, განსაზღვროს ღირსეული მინიმალური ანაზღაურება და ზეგანაკვეთური სამუშაოს მინიმალური ანაზღაურების ტარიფი. ასევე, დაიწყოს მუშაობა შრომის ანაზღაურების მარეგულირებელი საერთაშორისო სტანდარტების აღიარებაზე, მათ შორის, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციების: ხელფასის დაცვის კონვენცია, 1949 წელი (No. 95), მინიმალური ხელფასის დადგენის კონვენცია, 1970 წელი (No. 131) რატიფიცირებით და მიიღოს ევროპის სოციალური ქარტიის მიუღებელი დებულებები, განსაკუთრებით 4§1 მუხლი (უფლება შრომის სამართლიან ანაზღაურებაზე).

რეკომენდაცია #4

საქართველოს გენერალურმა პროკურატურამ, სსიპ „შრომის ინსპექციის სამსახურთან“ კოორდინაციით პროაქტიულად გამოიძიოს ხელფასის მოპარვის ისეთი სისტემური შემთხვევები, სადაც ეკონომიკური დანაშაულის ნიშნები იკვეთება.

რეკომენდაცია #5

საქართველოს საერთო სასამართლოებმა და სსიპ „შრომის ინსპექციის სამსახურმა“ აწარმოონ შრომის ანაზღაურებასთან დაკავშირებული დავების/ დარღვევების შესახებ დეტალური სტატისტიკა, (მათ შორის, ხელფასის მოპარვის ფორმებისა და მოპარული ხელფასის ოდენობის მითითებით), ხელფასის მოპარვის პრაქტიკის დეტალური ანალიზისა და მასთან საბრძოლველად ეფექტური სახელმწიფო ხედვის შემუშავების მიზნით.

