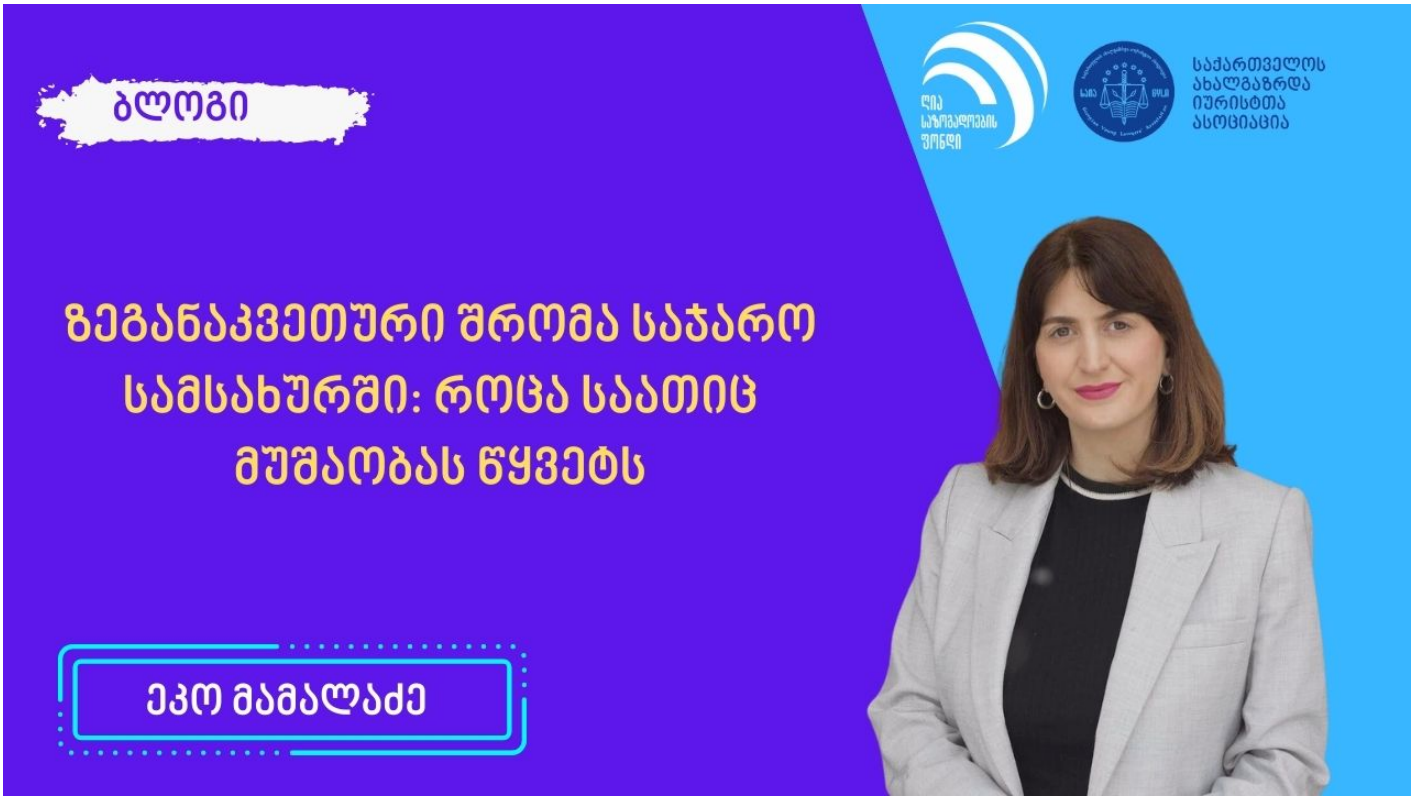


# ზეგანაკვეთური შრომა საჯარო სამსახურში: როცა საათიც მუშაობას წყვეტს

ზეგანაკვეთური შრომა გავრცელებული პრაქტიკაა როგორც საჯარო, ასევე კერძო სექტორში დასაქმებულთათვის, რაც კიდევ უფრო მეტ მნიშვნელობას სძენს კანონმდებლის მიერ საკითხის სათანადო რეგულირებასა და ამ მიმართულებით სახელმწიფოს მხრიდან ეფექტიანი ზედამხედველობის განხორციელებას. სამწუხაროდ, საქართველოს შრომის კულტურაში ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების გარეშე შესრულება ნორმირებულია, რასაც ადასტურებს ბოლოდროინდელი კვლევები1, რომლის თანახმად დამსაქმებლების მხრიდან ერთ-ერთი ყველაზე ხშირად დარღვეული უფლება ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების დაუცველობა იყო.

ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება განსხვავებულად რეგულირდება საჯარო და კერძო სექტორს შორის. აღნიშნული განსხვავება დეტალურად არის აღწერილი საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაციის მიერ გამოქვეყნებულ კვლევაში2. შესაბამისად,

ბლოგი ამ საკითხის განხილვას აღარ დაეთმობა, არამედ მასში გაანალიზებული იქნება საჯარო სამსახურში განხორციელებული შრომის ინსპექტირების შედეგები ზეგანაკვეთურ შრომასთან მიმართებით. აღნიშნული მიზნად ისახავს დასაქმებულების ინფორმირებულობის გაზრდას ზეგანაკვეთურ შრომასთან მიმართებით არსებული დარღვევების თაობაზე და ასევე, ზეგანაკვეთური შრომის უკანონო პრაქტიკის წინააღმდეგ ბრძოლის ეფექტური გზების ძიებას. ბლოგში ასევე მიმოხილულია შრომის კულტურის ცვლილების მიზნით ფინეთში განხორციელებული ცნობიერების ასამაღლებელი კამპანია, რაც წარმოაჩენს, თუ რა დამატებითი ზომის მიღება არის შესაძლებელი საქართველოში ზეგანაკვეთური შრომის უკანონო პრაქტიკასთან ბრძოლის კუთხით.

**შრომის ინსპექციის ოქმების ანალიზი**

ბლოგის მიზნებისთვის შრომის ინსპექციის სამსახურიდან გამოთხოვილი იქნა საჯარო სამსახურში განხორციელებული ინსპექტირების ოქმები 2021 წლის 1-ლი იანვრიდან (იმ დროიდან, როდესაც ინსპექციის მანდატი შრომის უფლებებზეც გავრცელდა) 2023 წლის თებერვლის მონაცემებით. ინსპექციის სამსახურმა, ჯამში 10-მდე ინსპექტირების ოქმი წარმოადგინა, რაც ცხადყოფს, რომ საჯარო სამსახურს ის კერძო სექტორთან შედარებით

ბევრად უფრო იშვიათად ამოწმებს,3 რასაც შეიძლება საფუძვლად ედოს ის დაშვება, რომ საჯარო სამსახურში შრომითი უფლებები მეტად დაცულია.

შრომის ინსპექციის ოქმების შესწავლის შედეგად, ზეგანაკვეთურ შრომასთან მიმართებით, გამოიკვეთა ორი ძირითადი ტენდენცია:

- საჯარო სამსახურში დასაქმებულ პირებს უწევდათ ზეგანაკვეთურად მუშაობა როგორც კვირის ჭრილში, ისე უქმე დღეებში;

- საჯარო დაწესებულებები არასრულად ავსებდნენ სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმას.

კერძო სექტორის მსგავსად, საჯარო სამსახურშიც გამოწვევად რჩება ზეგანაკვეთური შრომა და დასაქმებულებისთვის ზეგანაკვეთური შრომისთვის ღირსეული ანაზღაურების უზრუნველყოფა. დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულების მიერ ზეგანაკვეურად ნამუშევარი საათები, როგორც კვირის ფარგლებში, ასევე უქმე დღეებში, მიიჩნიოს ზეგანაკვეთურ შრომად და აუნაზღაუროს მათ ასეთი გაწეული საქმიანობა ან/და უზრუნველყოს ისინი დამატებითი დასვენების დროით. საქართველოს შრომის კოდექსისგან განსხვავებით, საჯარო დაწესებულებაში შრომის ანაზღაურების შესახებ საქართველოს კანონი არ განსაზღვრავს ზეგანაკვეთური სამუშაოს გამოთვლის დეტალურ წესს და არ ადგენს ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების ვალდებულებას შრომითი

სარგოს საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით, რაც შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ დადგენილ სტანდარტს ვერ აკმაყოფილებს. გარდა ამისა, საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონი, საქართველოს შრომის კოდექსისგან განსხვავებით, არ ადგენს ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების სანაცვლოდ, პროპორციული დამატებითი დასვენების დროის მიცემის მაქსიმალურ ვადას, რომელიც ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებიდან პროპორციული დამატებითი დასვენების დროის მიცემისთვის არაუგვიანეს 4 კვირას ითვალისწინებს. საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაციის მიერ გამოქვეყნებულ კვლევაში4 იკვეთება, რომ საჯარო მოსამსახურეების მიერ ზეგანაკვეთურად შესრულებული სამუშაოს სრულყოფილად ანაზღაურება ან/და პროპორციული დამატებითი დასვენების დროის მიცემა პრაქტიკაში სათანადოდ არ არის დანერგილი, რაც საჯარო მოსამსახურეთა შრომითი უფლებების დარღვევას იწვევს.

ასევე უნდა აღინიშნოს დასაქმებულების მიერ ნამუშევარი საათების აღრიცხვის მნიშვნელობა. სამუშაო დროის აღრიცხვა მნიშვნელოვანი მექანიზმია, რომელიც უზრუნველყოფს დასაქმებულთათვის ღირსეული შრომის გარემოს შექმნას და მათი შრომის უფლებების დარღვევის პრევენციას. შრომის კოდექსით დამსაქმებლისთვის

დადგენილი ვალდებულება, აღრიცხოს დასაქმებულების ნამუშევარი საათები, ცალსახად არის ერთგვარი პრევენციული საშუალება, რათა დასაქმებულთა ზეგანაკვეთურად მუშაობა არ იქნეს სამსახურში ნორმალიზებული. ზეგანაკვეთურ შრომასთან ბრძოლისა და დასაქმებულთა მიერ ნამუშევარი დროის სათანადოდ დოკუმენტირებისთვის, აუცილებელია, რომ დამსაქმებლებმა სრულყოფილად აწარმოონ სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმა, რაც გულისხმობს ისეთი კომპონენტების შევსებას, როგორიცაა, მაგალითად, თვის განმავლობაში ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი საათების, ისევე როგორც დასვენების და უქმე დღეებში ნამუშევარი საათების ჯამური რაოდენობა. სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმა ასევე უნდა მოიცავდეს დისტანციურად მომუშავე დასაქმებულთა ნამუშევარი დროის ხანგრძლივობას, რათა ყველასთვის თანაბრად იქნეს უზრუნველყოფილი აღნიშნული გარანტია.

შრომის ინსპექციის სამსახურის როლი არსებითია ქვეყანაში დასაქმებულთა შრომითი უფლებებისა და უსაფრთხოების დაცვის კუთხით. უწყება ასევე პასუხისმგებელია საკანონმდებლო გარანტიების პრაქტიკაში ეფექტიანი რეალიზების ზედამხედველობაზეც. შესაბამისად, შრომის ინსპექციამ აქტიურად უნდა იმუშავოს არაერთი მიმართულებით მათ შორის დარღვევების გამოვლენის, აღმოფხვრისა და პრევენციისთვის.

**საერთაშორისო გამოცდილება**

მედიისა5 და მკვლევრების6 დიდი ნაწილი თანხმდება, რომ ზეგანაკვეთური შრომა ძირითადად ქვეყანაში არსებული შრომის კულტურით არის განპირობებული. შესაბამისად, საკანონმდებლო და აღმასრულებელ დონეზე ეფექტიანი რეგულაციებისა და მექანიზმების უზრუნველყოფასთან ერთად, არსებითად მნიშვნელოვანია დამსაქმებლებისა და დასაქმებულების ცნობიერების ამაღლების მიმართულებით ქმედითი ნაბიჯების გადადგმა. მსგავსი ცნობიერების ასამაღლებელი კამპანია ევროპის არაერთ ქვეყანაში განხორციელდა. მაგალითისთვის, ფინეთში7 შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის ადმინისტრაციამ განახორციელა კამპანია სახელწოდებით ,,სამუშაო ცხოვრების დაბალანსების დროა  رومელიც მიზნად ისახავდა საზოგადოების ცნობიერების ამაღლებას პირადი ცხოვრებისა და სამსახურის დაბალანსების საჭიროებაზე. კამპანიის ფარგლებში განსაკუთრებული ყურადღება დაეთმო გადაჭარბებული შრომის უარყოფით გავლენას ადამიანის ფიზიკურ და ფსიქოლოგიურ ჯანმრთელობაზე. ასევე, წარმოჩენილი იქნა იმ კომპანიაში დასაქმებული ადამიანების წარმატებული ისტორიები, რომლებმაც ზეგანაკვეთური შრომის შემცირების მიზნით ორგანიზაციული პოლიტიკა შეცვალეს. აღნიშნული, ერთი მხრივ, სხვა კომპანიებისთვის შთაგონების წყარო უნდა გამხდარიყო, ხოლო, მეორე მხრივ, ხაზს უსვამდა პირად ცხოვრებასა და სამსახურს შორის ბალანსის დაცვის

მნიშვნელობას. საბოლოოდ, ფინეთში განხორციელებული კამპანია წარმოადგენს ნათელ მაგალითს იმისა, თუ როგორ შეიძლება ებრძოლოს შრომის ინსპექცია ქვეყანაში დამკვიდრებულ არაჯანსაღ შრომით კულტურას და ხელი შეუწყოს ღირსეულ სამუშაო გარემოს.

დასკვნის სახით, საქართველოში საჯარო დაწესებულებებში ზეგანაკვეთური შრომის პრაქტიკაში ეფექტიანად მოწესრიგების მიზნით, მიზანშეწონილი იქნება შემდეგი რეკომენდაციების გათვალისწინება:

- შრომის ინსპექციის სამსახურმა განახორციელოს საჯარო დაწესებულებების რეგულარული ინსპექტირება დარღვევების გამოვლენისა და მათზე შესაბამისი რეაგირების მიზნით;

- საჯარო დაწესებულებებმა სათანადოდ აღრიცხონ დასაქმებულთა სამუშაო დრო და ზეგანაკვეთური შრომის შემთხვევაში კანონით დადგენილი წესით აუნაზღაურონ მათ გაწეული შრომა;

- შრომის ინსპექციის სამსახურმა დამსაქმებლებისა და დასაქმებულების ცნობიერების ამაღლების მიზნით, განახორციელოს შრომის კულტურის დადებითი ცვლილებისკენ მიმართული კამპანია.

**ავტორი: ეკო მამალაძე**

*ბლოგი მომზადებულია ღია საზოგადოების ფონდის მხარდაჭერილი პროექტის: "შრომითი უფლებების ადვოკატირება საჯარო სამსახურში" ფარგლებში. შესაძლოა პოსტის შინაარსი არ ასახავდეს საიას და დონორი ორგანიზაციის პოზიციას.*

---

1 სოციალური სამართლიანობის ცენტრი  შრომის ინსპექციის საქმიანობის შეფასება, 2021, 59. ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: https://socialjustice.org.ge/ka/products/shromis-inspektsiis-sakmianobisshefaseba-2021

2 საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაცია - შრომითი უფლებები საჯარო სამსახურში, 2022, 32-33. ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: https://gyla.ge/index.php/ge/post/pdf/shromiti-uflebebi-sajaro-samsakhurshi-saias-akhali-kvleva

3 შრომის ინსპექციის საქმიანობის 2022 წლის ანგარიში - ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: https://lio.moh.gov.ge/report.php?lang=1&id=2&fbclid=IwAR05yQ0slyhfANU6BU19fuGjRugol

4 საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაცია - შრომითი უფლებები საჯარო სამსახურში, 2022, 32-33. ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: https://gyla.ge/index.php/ge/post/pdf/shromiti-uflebebi-sajaro-samsakhurshi-saias-akhali-kvleva

5 https://www.bbc.com/worklife/article/20211013-how-working-unpaid-hours-became-part-of-the-job

6 Breaking the Long Hours Culture  J. Kodz, B. Kersley, M. T. Strebler, ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: https://www.employment-studies.co.uk/system/files/resources/files/352.pdf

7 https://www.workinfinland.com/en/why-finland/living-in-finland/work-life-balance/