

პანდემია და შრომითი ურთიერთობები

სალომე მეგენეიშვილი, სამართლის სადოქტორო პროგრამის დოქტორანტი
საქართველოს დავით აღმაშენებლის სახელობის უნივერსიტეტი

DOI: <https://doi.org/10.52340/spectri.2024.10.01.06>

ა ბ ს ტ რ ა ქ ტ ი

ეს სტატია ეხება თუ რა შრომის სცენარს აწყდება ქვეყანა პანდემიის დროს შრომით ურთიერთობებში, სოციალური იზოლაციის პირობებში.

2020 წელს უმნიშვნელოვანეს გამოწვევად ჯანდაცვის მსოფლიო ორგანიზაციის მიერ პანდემიად გამოცხადებული COVID-19 იქცა, რომელმაც მსოფლიოში საქმიანობის თითქმის ყველა სფეროზე დიდი ზეგავლენა იქონია. საქართველოში კორონავირუსის გავრცელება მნიშვნელოვანი გამოწვევა აღმოჩნდა როგორც ჯანმრთელობის, ისე ეკონომიკური და სამართლებრივი თვალსაზრისით.

პანდემიის ფართოდ გავრცელების ფონზე სახელმწიფოთა მიერ დაწესებული სხვადასხვა სახის რეგულაციები ჯაჭვისებურად იწვევდა მთელ რიგ უარყოფით ეკონომიკურ შედეგებს, მათ შორის შრომის ბაზარზე. საკითხის განხილვა, თუ როგორ იმოქმედა აღნიშნულმა პანდემიამ საქართველოში დასაქმებულთა შრომით ურთიერთობებზე, უდავოდ აქტუალურია.

საკვანძო სიტყვები: პანდემია, იზოლაცია, სოციალური დაცვა

The pandemic and labor relations

Megeneishvili Salome, PhD student in Law

David Agmashenebeli University of Georgia

A b s t r a c t

This article is about the labor scenario the country is facing during the pandemic in terms of labor relations, social isolation. In 2020, the most important challenge was COVID-19, declared a pandemic by the World Health Organization, which had a great impact on almost all spheres of activity in the world.

The spread of coronavirus in Georgia turned out to be a significant challenge from the health, economic and legal point of view. In the background of the widespread spread of the pandemic, various types of regulations imposed by the states caused a series of negative economic consequences, including the labor market.

Discussing the issue of how the mentioned pandemic affected the labor relations of employees in Georgia is undoubtedly relevant.

Keywords: pandemic, isolation, social protection.

2020 წლის გაზაფხულზე, საგანგებო მდგომარეობის გამოცხადებამ¹ ეკონომიკური საქმიანობის დიდი ნაწილი შეაჩერა, ეკონომიკური აქტივობები დაპაუზდა. თუმცა, აქვე უნდა ითქვას, რომ პანდემიის უარყოფითი გავლენა თანაბარი ზეგავლენით არ ასახულა ყველა სფეროზე. მაგალითად სასწავლო დაწესებულებებმა, უნივერსიტეტებმა, საკონსულტაციო კომპანიებმა, ასევე საჯარო დაწესებულებებმა, ქმედითად შეძლეს ადაპტირება შეცვლილ გარემოებებთან და გადავიდნენ დისტანციურ საქმიანობაზე. თუმცა საქმიანობის უმეტეს სფეროებში ეს ვერ მოხერხდა. COVID-19-ის გავრცელების პრევენციისთვის მთავრობის მიერ დაწესებულმა შეზღუდვებმა და რეგულაციებმა გავლენა იქონიეს ქვეყნის სოციალურ მდგომარეობაზე. დამსაქმებლებმა, რომლებიც შეზღუდვების პარალელურად ვერ ახერხებდნენ შეესრულებინათ დასაქმებულთა შრომის ანაზღაურების ვალდებულება მიმართეს, უკიდურეს გამოსავლებს, როგორცაა საქმიანობის დროებით შეჩერება,

დასაქმებულთა უხელფასო შვებულებაში გაშვება, ანაზღაურების შემცირება, ან უკიდურეს შემთხვევაში სამსახურიდან გაშვება.

COVID-19-ის დროს საქართველოს შრომის კოდექსით ძირითადი შრომით-სამართლებრივი საკითხები დამსაქმებელს ავალდებულებდა უზრუნველყო დასაქმებული პირი ჯანმრთელობისათვის მაქსიმალურად უსაფრთხო სამუშაო გარემო. რეკომენდაციების თანახმად დასაქმებულს არ მოეთხოვებოდა თვითიზოლაციაში ყოფნის დროს სამსახურში გამოცხადება; დამსაქმებელი ვალდებული იყო მაქსიმალურად არ დაეშვა სამუშაო ადგილზე ის დასაქმებული, რომელიც ბოლო ორი კვირის განმავლობაში იმყოფებოდა და დაბრუნდა უცხო ქვეყნიდან; ასევე არ დაეშვა სამუშაო ადგილზე დასაქმებული, თუ მას აღენიშნებოდა გაციების/ვირუსის ნიშნები; დაეწესებინა დისტანციური მუშაობის რეჟიმი, თუკი სამუშაო ადგილის სპეციფიკა იძლეოდა აღნიშნულის შესაძლებლობას.

თვითიზოლაციაში და კარანტინში ყოფნის პერიოდი მიიჩნეოდა დროებით შრომისუუნარობად და ექვემდებარება ანაზღაურებას „დროებითი შრომისუუნარობის გამო დახმარების დანიშვნისა და გაცემის წესის დამტკიცების თაობაზე“ ბრძანების შესაბამისად. ასევე შრომის კოდექსის თანახმად, დასაქმებულს უფლება ჰქონდა უარი ეთქვა ისეთი მითითების შესრულებაზე, რომელიც შრომის უსაფრთხოების პირობების დაუცველობის გამო აშკარა საფრთხეს უქმნიდა მის, ან მესამე პირის სიცოცხლესა თუ ჯანმრთელობას.

ქვეყანაში შექმნილი ვითარებიდან გამომდინარე, არაერთ ორგანიზაციას უწევდა სამუშაო საათების კორექტირება, რაც, ძირითად შემთხვევებში, იწვევდა სამუშაო ძალის შემცირების საჭიროებას. შრომის კოდექსი განსაზღვრავს შრომითი ურთიერთობის შეჩერების ამომწურავ საფუძვლებს. დღეის მდგომარეობით, ეპიდემია/პანდემია აღნიშნულ საფუძვლებში არ გვხვდება.

თუნდაც კრიზისის პირობებში, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა უნდა წარმოადგენდეს უკიდურეს ზომას. შესაბამისად, დამსაქმებელმა ყველა ღონე უნდა იხმაროს შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის თავიდან ასაცილებლად, როგორცაა შრომითი ხელშეკრულების პირობების გადახედვა, იმ შემთხვევაში, თუკი დასაქმებული უარს აცხადებს როგორც შრომითი ხელშეკრულების ცვლილებაზე,

დამსაქმებელს შესაძლოა უფლება ჰქონდეს შეწყვიტოს შრომითი ხელშეკრულება. COVID-19-ის პირობებში, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი შესაძლოა იყოს „ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას“ ან „სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას“.

თუ ვალდებულების შესრულება შეუძლებელია, მაგრამ ხელშეკრულების მიმართ ინტერესი დაკარგული არ არის - ამ შემთხვევაში შეიძლება ითქვას, რომ ხელშეკრულება ერთგვარად „შეჩერებულია“.

კოვიდ პანდემიის პირობებში წარმოიშვა საკითხები შრომით ურთიერთობებში, რომელიც პასუხის გაცემას საჭიროედა, კერძოდ

შესაძლებელი იყო თუ არა დამსაქმებელს დასაქმებული შვებულებაში გაშვება მისი ნების საწინააღმდეგოდ; ან შეეძლო თუ არა დამსაქმებელს COVID-19-ის პირობებში დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა; რა ვალდებულებები გააჩნდა დამსაქმებელს შრომის უსაფრთხოების თვალსაზრისით.

საგულისხმოა, რომ კორონავირუსის გავრცელების პირობებში დასაქმებულის მიზეზით შრომითი ურთიერთობის გაგრძელება სხვადასხვა ფაქტორმა შეაფერხა.

შეზღუდვის შედეგად, დაქირავებით დასაქმებულთა გარდა, დაზარალებულნი არაფორმალურად და თვითდასაქმებულები.

ვხვდებით დასაქმებულთა კატეგორიებს: - პირებს, რომელთაც დაუდასტურდათ COVID-19 ან/და მოთავსებულნი იყვნენ სამედიცინო დაწესებულებაში; • პირებს, რომლებიც მოგზაურობის ისტორიისა ან/და კონტაქტებიდან გამომდინარე იმყოფებოდნენ კარანტინში (იზოლაციაში); პირებს, რომლებიც ინფიცირებულებთან/სავარაუდო ინფიცირებულებთან კონტაქტის გამო იმყოფებოდნენ თვითიზოლაციაში. ზემოაღნიშნული მიზეზებით დასაქმებულის მხრიდან სამუშაოს შეუსრულებლობამ, შეიძლება გამოეწვიოს შრომითი ურთიერთობის შეჩერება. ამ შემთხვევაში შრომითი ურთიერთობა ჩერდება დროებითი შრომისუუნარობის საფუძველით. შესაბამისად, დამსაქმებელი ვერ დაავალდებულებს მას მუშაობის გაგრძელებას და ვერც ამ საფუძველით შეწყვეტს მასთან შრომით ხელშეკრულებას.

ასევე შრომის კანონმდებლობა დამსაქმებელს არ აძლევს უფლებას, დასაქმებულთან იმგვარი შეთანხმება გააფორმოს, რომელიც ამ უკანასკნელს, მისი ნების საწინააღმდეგოდ, ანაზღაურების გარეშე შვებულებაში ყოფნას აიძულებს. თუ თვითიზოლაციაში მყოფი პირი დასაქმებულია, საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო უფლებამოსილია, მოთხოვნის შემთხვევაში, გასცეს საავადმყოფო ფურცლის ტოლფასი სამართლებრივი შედეგების მქონე ცნობა. შესაბამისად, კარანტინი/თვითიზოლაცია გათანაბრებულია დროებით შრომისუუნარობასთან და ამ პერიოდში სამუშაოს შეუსრულებლობა მიიჩნევა საპატიოდ. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა თვითიზოლაციისა და კარანტინის დროს შესაძლებელია უკანონო აღმოჩნდეს, და თუ მაინც აქვს ადგილი, იგი უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით.

საკითხის ანალიზისას საინტერესოა სპეციფიკური გამოწვევები, რომელთა წინაშეც სოციალური და შრომით-სამართლებრივი დაცვის მიღმა მყოფი არაფორმალურად დასაქმებულები აღმოჩნდნენ.

ოჯახში დასაქმებულების სამუშაო პირობებზე მნიშვნელოვნად იმოქმედა პანდემიამ, იქიდან გამომდინარე, რომ ოჯახში დასაქმებულთა საქმიანობა მათ სამუშაო ადგილზე ფიზიკურად ყოფნას მოითხოვს, საზოგადოებრივ ტრანსპორტზე შეზღუდვებმა ოჯახში დასაქმებულთა უმეტესობა უმუშევარი დატოვა და მათ სხვა სამსახურის შოვნა ვერ შეძლეს. მათი თქმით, სამუშაო საათები გაიზარდა, მაგრამ ეს ანაზღაურებაზე არ ასახულა და სამუშაო პირობები დამსაქმებელთა კეთილ ნებაზე იყო დამოკიდებული. დასაქმების მწირი ალტერნატივის წინაშე დამდაგრი იძულებულნი გახდნენ არახელსაყრელ სამუშაო პირობებზე დათანხმებულიყვნენ. როგორც ვიცით ოჯახში დასაქმებულის საქმიანობა ყოველთვის არასტაბილურია და დაუფასებელი როგორც საქართველოში, ისევე მთელ მსოფლიოშიც, ხოლო პანდემიამ მათი არასანდო ბუნება კიდევ უფრო გაამწვავა. პანდემიის პერიოდში ოჯახში დასაქმებულებს ჯანმრთელობის ელემენტარული რეკომენდაციების გათვალისწინება უჭირდათ. მნიშვნელოვანია იმის აღნიშვნაც, რომ მათ შემოსავლის შენარჩუნება მკაცრი შეზღუდვების (ლოქდაუნის) დროსაც კი შეძლეს. მეორე მხრივ, დასუფთავების

სფეროში დასაქმებულებმა, რომელთაც არასტაბილური, ზეპირ შეთანხმებაზე დამყარებული სამსახურები აქვთ და მათ შესაძლოა ყავდეთ არაერთი დამსაქმებელი უმეტესობამ მკაცრი შეზღუდვების დროს შემოსავალი დაკარგა.

პანდემიამ ოჯახში დასაქმებულებსა და მათ დამსაქმებლებს შორის პირად ურთიერთობებზე იქონია გავლენა. ოჯახში დასაქმებულთა უმეტესობა ცდილობდა დამსაქმებლებთან კარგი ურთიერთობა შეენარჩუნებინა, ვინაიდან ისინი ფინანსური სიძნელების წინაშე არ აღმოჩენილიყვნენ. თუმცა, ზოგიერთი რესპონდენტი აღიარებდა, რომ დამსაქმებელთან მეგობრული ურთიერთობა სამართლიანი ანაზღაურების მოთხოვნასა და საკუთარი უფლებების დაცვაში გარკვეული ხელის შემშლელი ფაქტორია.

ბევრი ოჯახში დასაქმებული ამბობს, რომ მათ დაამყარეს გარკვეული ტიპის ნდობა დამსაქმებლებთან და ხელშეკრულების საჭიროებას საქართველოში ვერ ხედავენ. სხვები კი ამბობენ, რომ ხელშეკრულების არქონის უპირატესობა მოქნილი სამუშაო საათები და დასვენების დღეებია. ზოგიერთი მათგანის თქმით, ნდობის გარკვეული ხარისხის ჩამოყალიბების შემდეგ, ხელშეკრულებები უბრალოდ აღარ არის საჭირო. დამსაქმებლები იმასაც ამბობენ, რომ ოჯახში დასაქმებულებთან სამუშაო ურთიერთობების ფორმალიზება საქართველოში იშვიათია და ამაზე აქამდე არც კი უფიქრიათ.

პანდემიამ ოჯახში დასაქმებულებს არაანაზღაურებადი სამუშაო დატვირთვა გაუზარდა.

სამუშაო დატვირთვა განსაკუთრებით გაეზარდათ მშობლებს, რომელთაც სკოლის მოსწავლე შვილები ჰყავთ და მათი ონლაინ სწავლების ზედამხედველობა უწევდათ. ბალებსა და სკოლებში არსებული შეზღუდვების გამო კი ადამიანებს, საკუთარ ჩვეულ როლებთან ერთად, საჯარო ინსტიტუტების ფუნქციების შესრულებაც უხდებოდათ.

დასკვნა

პანდემიამ გახსნა სრულიად ახალი დინამიკა შრომით მოძრაობაში რაც საშუალებას გვაძლევს მივაღწიოთ შრომითი პოლიტიკის მნიშვნელოვან ორიენტაციას

პანდემიასთან დასაპირისპირებლად, რათა ამგვარი პანდემიით გამოწვეულ კრიზისის კონტექსტშიც შევძლოთ შევქმნათ სამუშაოს სოციალური რეგულირების ჩვენეული მოდელი.

გამოყენებული ლიტერატურა:

1. გოგელია ვ, კობოსნიძე ნ, უშარაული ნ, კანკავა თ. ძირითადი სამართლებრივი საკითხები, რომლებიც უნდა გაითვალისწინონ კომპანიებმა COVID-19-ის დროს. 22 მარტი 2020 წ. [https://www.pwc.com/ge/en/assets/pdf/April_2020/PwC_COVID-19_Legal_Issues\(GEO\)_Updated_22_March.pdf](https://www.pwc.com/ge/en/assets/pdf/April_2020/PwC_COVID-19_Legal_Issues(GEO)_Updated_22_March.pdf)
2. გოგბერაშვილი ა. COVID19-ია გავლენა ოჯახში დასაქმებულ ქალებზე საქართველოში. 2020. https://georgia.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Georgia/Attachments/Publications/2020/Covid-19%20Impact%20on%20Domestic%20Workers_GEO.pdf
3. COVID-19-ის გავლენა სამართლებრივ ურთიერთობებზე. საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაცია / 2020
4. COVID-19's Effect on Labor Relations. Management Report for Nonunion Organizations. 2020 Aug;43(8):2–8. doi: 10.1002/mare.30627. Epub 2020 Jul 14.
5. Global research on coronavirus disease (COVID-19). <https://pesquisa.bvsalud.org/global-literature-on-novel-coronavirus-2019-ncov/resource/pt/covidwho-1912537>
6. ZAQARIA F. TEN LESSONS FOR A POST-PANDEMIC WORLD,PUBLISHED in Penguin Books 2021
7. GALLOWAY S. From Crisis to Opportunity, გამომცემლობა პალიტრა L,2021
8. გიორგი ლანჩავა, თამუნა ქებურია, გიორგი ცინცაძე. კვლევის ხელმძღვანელი: კონსტანტინე ერისთავი. შრომითი ურთიერთობები და სოციალური დაცვა პანდემიის დროს – საქართველოს შესახებ ანგარიში. <https://csf.ge/publication/shromiti-urtiertobebi-da-socialuri-dacva-pandemiis-dros-saqartvelos-shesakheb-angarishi/>

9. გიორგი ჭანტურიძე, თამარ სურმავა. პანდემიის გავლენა შრომის ბაზარზე და დასაქმებულთა მდგომარეობაზე ივლისი, 2021.
10. [Giorgi Tsintsadze](#), [Giorgi Lanchava](#), [Tamar Qeburia](#). შრომითი ურთიერთობები და სოციალური დაცვა პანდემიის დროს. საქართველოს შესახებ ანგარიში 2020. https://www.researchgate.net/publication/353356757_sakartvelos_shesakheb_angarishi
11. არაფორმალობა პანდემიამდე და პანდემიის შემდეგ ვინ მოიცვა (და ვინ ვერ მოიცვა) საქართველოში სახელმწიფოს ანტიკრიზისულმა გეგმამ? გამოწვევა, ჩავარდნა და პოლიტიკის გარდაქმნის შესაძლებლობა. სოციალური სამართლიანობის ცენტრი. დეკემბერი, 2021.
12. COVID-19's Effect on Labor Relations. Management Report for Nonunion Organizations. 2020 Aug;43(8):2–8. doi: 10.1002/mare.30627. Epub 2020 Jul 14.
13. [Global research on coronavirus disease \(COVID-19\)](#)