

შრომითი მიგრაციის
სამართლებრივი
რეგულირების
ასპექტები
(შეღებებითი მიმოხილვა)



პროექტი განხორციელდა ფრიდრიხ ებერტის ფონდის მხარდაჭერით. პუბლიკაციაში წარმოდგენილია ავტორთა პირადი მოსაზრებები. დაუშვებელია ფრიდრიხ ებერტის ფონდის მიერ გამოცემული მასალების კომერციული მიზნით გამოყენება ფონდის თანხმობის გარეშე.

ექსპერტები:

ეკატერინე ქარდავა

საბა ფიფია

ირინა ცერცვაძე

რედაქტორი: ნათელა დვალი

გამომცემლობა: ფაუნტეინ ჯორჯია

@ფრიდრიხ ებერტის ფონდი, 2014



სარჩევი

I	შესავალი (ე.ქარდავა)	2
II	შრომითი მიგრანტების დაცვის საერთაშორისო ინსტრუმენტები (ე.ქარდავა)	3
	2.1. 1949 წლის # 97 კონვენცია „დასაქმების მიზნით მიგრაციის შესახებ“ (ე.ქარდავა)	5
	2.2. 1975 წლის # 143 კონვენცია „მიგრანტ მუშებთან დაკავშირებით“ (ე.ქარდავა)	7
	2.3. შრომითი მიგრანტების შესახებ (დამატებითი დებულებები) 1975 წლის # 143 კონვენციის დამატებითი რეკომენდაციები (ე.ქარდავა)	11
	2.4. ევროპის სოციალური ქარტია (შესწორებული, 1996 წ) (ე.ქარდავა)	13
III	შრომითი მიგრაციის სამართლებრივი რეგულირების ასპექტები ევროპის ალმოსავლეთ კარტინორ ქვეყნებში (ე.ქარდავა)	16
	3.1. საქართველო (ე.ქარდავა)	17
	3.2. მოლდოვა (ე.ქარდავა)	20
	3.3. აზერბაიჯანი (ე.ქარდავა)	32
	3.4. უკრაინა (ე.ქარდავა)	38
	3.5. სომხეთი (ე.ქარდავა)	40
IV	შრომითი მიგრაციის სამართლებრივი რეგულირების ასპექტები ევროკავშირის რიგ ქვეყნებში (ე.ქარდავა)	43
	4.1. სლოვენია (ს.ფიფია)	46
	4.2. ესტონეთი (ე.ქარდავა)	52
	4.3. ხორვატია (ს.ფიფია)	56
	4.4. მონტენეგრო - ევროკავშირის წევრობის კანდიდატი ქვეყანა (ს.ფიფია)	60
V	დასკვნა (ე.ქარდავა)	62
	დანართი.....	64

შესავალი

შრომითი მიგრაცია არის ერთი ქვეყნიდან მეორე ქვეყანაში დასაქმების მიზნით ხალხთა გადაადგილება. დღეს, დაახლოებით, 105 მილიონი ადამიანი მუშაობს საკუთარი სამშობლოს (თავისი მოქალაქეობის ქვეყნის) გარეთ. შრომითი მობილურობა გლობალიზაციისა და გლობალური ეკონომიკის ერთ-ერთი მთავარი მახასიათებელი გახდა. შრომითი მიგრანტების შემოსავალმა 2011 წელს მიაღწია 440 მილიარდ დოლარს. მსოფლიო ბანკის მონაცემებით, 350 მილიარდ დოლარზე მეტი თანხა ფულადი გზავნილების სახით გადაირიცხა განვითარებად ქვეყნებში.¹

რამდენადაც შრომითი მიგრაცია დაკავშირებულია საზღვრის კვეთისა და გადაადგილების საკითხებთან, ის საერთაშორისო ფენომენია. ამდენად, იგი მრავალი კონვენციისა და შეთანხმების მიზეზი და საერთაშორისო რეგულირების საგანია. შრომითი მიგრაცია შრომითი ურთიერთობების რეგულირებისა და დასაქმების პოლიტიკის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი სეგმენტია, სადაც მოჭარბებული საფრთხეებია წარმოდგენილი. ამიტომაც უდიდესი ძალისხმევაა მიმართული შრომითი მიგრანტების უფლებების დაცვისაკენ. თუმცა, რისკები და ზიანი მაინც ახლავს შრომითი მიგრაციის პროცესს.

შრომითი მიგრაციისა და დასაქმების მიზნით გადაადგილების პროცესი დაკავშირებულია ისეთ ფაქტორებთან, როგორებიცაა: მოქალაქეობის ქვეყნის სოციალურ-ეკონომიკური ვითარება, სამუშაო ადგილების შექმნისა და დასაქმების პოლიტიკის ეფექტურობა, დემოგრაფიული ასპექტები, ტრეფიკინგთან ბრძოლის საკითხები და სხვა.

შრომითი მიგრაცია ორივე მხარისთვის – როგორც გამგზავნი, ასევე მიმღები ქვეყნებისთვის – აქტუალური დღის წესრიგია. წარმგზავნი და მიმღები ქვეყნები შრომითი მიგრაციის მზარდ რიცხვს განიხილავენ როგორც ეროვნული განვითარებისა და დასაქმების სტრატეგიის განუყოფელ ნაწილს. ერთი მხრივ, წარმოშობის ქვეყნები შრომითი მიგრაციისგან იღებენ სარგებელს, რადგან ის ამსუბუქებს უმუშევრობის წნეხს, ფულადი გზავნილების საშუალებით აუმჯობესებს ვითარებას, ხელს უწყობს ცოდნის გადაცემას და ბიზნეს-ქსელების ჩამოყალიბებას. მეორე მხრივ, მიგრანტთა მიმღებ ქვეყნებში, სადაც სამუშაო ძალის დეფიციტია, სათანადოდ ორგანიზებული შრომითი მიგრაციის დროს მსუბუქდება მდგომარეობა და უფრო ეფექტური ხდება მობილობა.²

საქართველო განეკუთვნება იმ ქვეყნების რიცხვს, სადაც შრომითი მიგრაციის საკანონმდებლო რეგულირება მწირია. არ არსებობს კანონი შრომითი მიგრაციის შესახებ. თუმცა 2013 წლის 15 მარტის საქართველოს მთავრობის #59 დადგენილებით „მიგრაციის სტრატეგიის დამტკიცების თაობაზე“ აღნიშნულ საკითხს ყურადღება მიექცა და შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრომ დაიწყო კანონპროექტის შემუშავება. ამ პროცესში მნიშვნელოვანია საერთაშორისო ინსტრუმენტების, ევროპის აღმოსავლეთ პარტნიორი ქვეყნებისა და ევროკავშირის რიგი სახელმწიფოების საკანონმდებლო რეგულირების მოდელების ცოდნა და გაზიარება.

1 <http://www.iom.int/cms/en/sites/iom/home/what-we-do/labour-migration.html>

2 <http://www.iom.int/cms/en/sites/iom/home/what-we-do/labour-migration.html>

შრომითი მიგრანტების დაცვის საერთაშორისო ინსტრუმენტები

მიგრაციის საერთაშორისო ორგანიზაციის საკითხისადმი დამოკიდებულება ემყარება ორ ძირითად ასპექტს: ა) შრომითი მიგრანტი დაცული უნდა იყოს; ბ) როგორც წარმოშობის, ასევე დანიშნულების ქვეყნისთვის შრომითი მიგრაციის ეფექტურობა და სარგებლიანობა მაქსიმალური ოპტიმალურობით უნდა ხასიათდებოდეს.³

შრომითი მიგრანტების შრომის დაცვის მწირი საკანონმდებლო ბაზა საფრთხეს უქმნის, ზოგადად, დასაქმებულთა უსაფრთხოებას. წლების განმავლობაში შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ მიღებულ-შეთანხმებული სტანდარტები მნიშვნელოვანი და არსებითი საშუალებაა შრომითი მიგრანტების ღირსებისა და უფლებების დაცვისათვის. ეს სტანდარტებია: უფლებათა ფუნდამენტური კონვენციები⁴ (რომლებიც აისახა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1998 წლის დეკლარაციაში „სამუშაო ადგილებზე ფუნდამენტური პრინციპებისა და უფლებების შესახებ“⁵); ზოგადი გამოყენების სტანდარტები⁶ (როგორებიცაა: ანაზღაურების საკითხები, შრომის პირობები, ჯანმრთელობის დაც-

3 <http://www.iom.int/cms/en/sites/iom/home/what-we-do/labour-migration.html>

4 **Fundamental Rights Conventions (Abolition of Forced Labour):**

1. Forced Labour Convention, 1930 (No. 29)

2. Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105) Elimination of Child Labour

3. Minimum Age Convention, 1973 (No. 138)

4. Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182) Trade Union Rights

5. Freedom of Association and Protection of the Right to Organize Convention, 1948 (No. 87)

6. Right to Organize and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98) Equality and Non-discrimination in Employment and Occupation

7. Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100)

8. Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) <http://www.ilo.org/migrant/areas/international-standards-on-labour-migration-and-protection-of-migrant-workers-rights/lang--en/index.htm>

5 ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up Adopted by the International Labour Conference at its Eighty-sixth Session, Geneva, 18 June 1998 (Annex revised 15 June 2010), <http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang-en/index.htm>

6 **Selected Conventions and Recommendations of General Application (including Governance Conventions)**

Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81)

Labour Clauses (Public Contracts), 1949 (No. 94)

Protection of Wages Convention, 1949 (No. 95)

Employment Injuries Benefit Convention, 1969 (No. 121)

Employment Policy Convention, 1964 (No. 122)

Labour Inspection (Agriculture) Convention, 1969 (No. 129)

Minimum Wage Fixing Convention, 1979 (No. 131)

Tripartite Consultation (International Labour Standards) Convention, 1976 (No. 144)

Nursing Personnel Convention, 1977 (No. 149)

Occupational Safety and Health Convention, 1991 (No. 155)

Safety and Health in Construction Convention, 1988 (No. 167)

Working Conditions (Hotels and Restaurants) Convention, 1991 (No. 172)

Safety and Health in Mines Convention, 1995 (No. 176)

Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183)

Safety and Health in Agriculture Convention, 2001 (No. 184)

<http://www.ilo.org/migrant/areas/international-standards-on-labour-migration-and-protection-of-migrant-workers-rights/lang--en/index.htm#EPC>

ვის საკითხები, შრომის ინსპექციების თემა, დასაქმების პოლიტიკა და სამმხრივი კონსულტაციები); ინსტრუმენტები (რომლებიც აყალიბებს სპეციალურ დებულებებს შრომით მიგრანტებთან დაკავშირებით, მაგალითად: კერძო დასაქმების სააგენტოების შესახებ კონვენცია,⁷ სახლში დასაქმებულების (შიდამოსამსახურეების) (domestic workers) შესახებ კონვენცია;⁸ სოციალური უსაფრთხოების ინსტრუმენტები.⁹

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციამ შრომითი მიგრაციისა და შრომითი მიგრანტების შესახებ, ასევე, მიიღო სპეციალური ინსტრუმენტები, რომლებიც ფუნდამენტური დოკუმენტებია შრომითი მიგრანტების დაცვის თვალსაზრისით: „დასაქმების მიზნით მიგრაციის შესახებ“ 1949 წლის #97 კონვენცია (გადამუშავებული)¹⁰ და „შრომითი მიგრანტების შესახებ“ (დამატებითი დებულებები) 1975 წლის # 143 კონვენცია.¹¹ ორივე კონვენციას ახლავს არასავალდებულო ხასიათის რეკომენდაციები.¹²

გარდა ზემოხსენებულისა, შრომით მიგრანტებს და მათი ოჯახის წევრებს იცავს გაეროს ადამიანის უფლებების დაცვის 9 ძირითადი ინსტრუმენტი,¹³ რომელიც ეხება ყველა პირს განურჩევლად მოქალაქეობისა და ეროვნებისა. ერთ-ერთი ასეთი ძირეული და სპეციალური ინსტრუმენტია საერთაშორისო კონვენცია „შრომითი მიგრანტებისა და მათი ოჯახის

7 C181 - Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181), Convention concerning Private Employment Agencies (Entry into force: 10 May 2000) Adoption: Geneva, 85th ILC session (19 Jun 1997) - Status: Up-to-date instrument (Technical Convention), http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312326

8 C189 - Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189), Convention concerning decent work for domestic workers (Entry into force: 05 Sep 2013) Adoption: Geneva, 100th ILC session (16 Jun 2011) - Status: Up-to-date instrument (Technical Convention), http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:2551460:NO

9 **Selected Conventions and Recommendations containing Specific Provisions on Migrant Workers:**

Equality of Treatment (Accident Compensation) Convention, 1925 (No. 19)

Employment Service Convention, 1948 (No. 88)

Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952 (No. 102)

Protection of Migrant Workers (Underdeveloped Countries) Recommendation, 1955 (No. 100)

Plantations Conventions, 1958 (No. 110)

Equality of Treatment (Social Security) Convention, 1962 (No. 118)

Maintenance of Social Security Rights Convention, 1982 (No. 157)

HIV and AIDS Recommendation, 2010 (No. 200)

Domestic Workers Recommendation, 2011 (No. 201)

<http://www.ilo.org/migrant/areas/international-standards-on-labour-migration-and-protection-of-migrant-workers-rights/lang--en/index.htm#fundamental>

10 C097 - Migration for Employment Convention (Revised), 1949 (No. 97) Convention concerning Migration for Employment (Revised 1949) (Entry into force: 22 Jan 1952) Adoption: Geneva, 32nd ILC session (01 Jul 1949) - Status: Up-to-date instrument (Technical Convention), http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312242:NO

11 C143 - Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention, 1975 (No. 143) Convention concerning Migrations in Abusive Conditions and the Promotion of Equality of Opportunity and Treatment of Migrant Workers (Entry into force: 09 Dec 1978)

Adoption: Geneva, 60th ILC session (24 Jun 1975) - Status: Up-to-date instrument (Technical Convention). http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312288:NO

12 R086 - Migration for Employment Recommendation (Revised), 1949 (No. 86) Recommendation concerning Migration for Employment (Revised 1949) Adoption: Geneva, 32nd ILC session (01 Jul 1949) - Status: Up-to-date instrument, http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312424

R151 - Migrant Workers Recommendation, 1975 (No. 151) Recommendation concerning Migrant Workers Adoption: Geneva, 60th ILC session (24 Jun 1975) - Status: Up-to-date instrument, http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312489:NO

13 **International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination:**

International Covenant on Civil and Political Rights;

International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights;

Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women;

Convention against Torture and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment

Convention on the Rights of the Child;

International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families;

International Convention for the Protection of All Persons from Enforced Disappearance;

Convention on the Rights of Persons with Disabilities.

<http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CoreInstruments.aspx>

წევრების უფლებების დაცვის შესახებ“.¹⁴ ის, თავის მხრივ, ავსებს და აერთიანებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის შემოხსენებულ 4 ძირითად ინსტრუმენტს შრომით მიგრანტებთან დაკავშირებით,¹⁵ თუმცა, სცდება შრომის საკითხებს და საკითხთა ფართო სპექტრს მოიცავს.

2.1. 1949 წლის # 97 კონვენცია „დასაქმების მიზნით მიგრაციის შესახებ“¹⁶

კონვენცია რატიფიცირებულია 49 ქვეყანაში, ესენია: ალბანეთი, ალჟირი, სომხეთი, ბაჰამა, ბარბადოსი, ბელგია, ბელიზი, ბოსნია-ჰერცეგოვინა, ბრაზილია, ბურკინა-ფასო, კამერუნი, კუბა, კვიპროსი, დომინიკი, ეკვადორი, საფრანგეთი, გერმანია, გრენადა, გვატემალა, გვინეა, ისრაელი, იტალია, იამაიკა, კენია, ყირგიზეთი, მადაგასკარი, მალავი, მალაიზია, მაურიტუსი, მოლდოვა, მონტენეგრო, ჰოლანდია, ახალი ზელანდია, ნიგერია, ნორვეგია, ფილიპინები, პორტუგალია, სანტა-ლუსია, სერბეთი, სლოვენია, ესპანეთი, ტაჯიკეთი, ტანზანია, ზამბიზარი, ტრინიდადი და ტობაგო, მაკედონია, გაერთიანებული სამეფო, ურუგვაი, ვენესუელა, ზამბია.¹⁷

კონვენციის თანახმად, მხარეები (ქვეყნები) ვალდებული არიან შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციას, შრომის საერთაშორისო ბიუროს (International Labour Office) და სხვა წევრ ქვეყნებს მოთხოვნის საფუძველზე წარუდგინონ:

- ინფორმაცია ეროვნული პოლიტიკის შესახებ, კანონებისა და რეგულაციების შესახებ, რაც დაკავშირებულია ემიგრაციასა და იმიგრაციასთან.
- ინფორმაცია სპეციალური დებულებების შესახებ, რომელიც შეეხება დასაქმების მიზნით მიგრაციას, შრომის პირობებსა და შრომითი მიგრანტების ყოფით/საცხოვრებელ პირობებს.
- ინფორმაცია იმ საკითხების ზოგადი და სპეციალური მონესრიგების შესახებ, რომლებიც გახდა ქვეყნებს შორის შეთანხმებების საგანი.¹⁸

თითოეული ქვეყანა ვალდებულია უზრუნველყოს: ა) შრომითი მიგრანტისთვის ადეკვატური და უფასო მომსახურება და მისთვის სათანადო ინფორმაციის მიწოდება;¹⁹ ბ) ყველა სათანადო ფორმით ემიგრაციისა და იმიგრაციის შესახებ შეცდომაში შემყვანი პროპაგანდის საწინააღმდეგო ღონისძიებების გატარება ეროვნული კანონებითა და სხვა აქტებით;²⁰ გ) ისეთი ზომების განხორციელება, რომლებიც ხელს შეუწყობს შრომითი მიგრანტის ქვეყნიდან გამგზავრებას, მოგზაურობასა და ქვეყანაში მიღებას;²¹ დ) საკუთარი იურისდიქციის ფარგლებში სათანადო სამედიცინო მომსახურებას, რომელიც გულისხმობს.²²

- შრომითი მიგრანტისა და მისი ოჯახის წევრებისთვის ჯანმრთელობის მდგომარეობის დადგენა როგორც ჩამოსვლის, ასევე გამგზავრებისას, რათა გაირკვეს დამაკმაყოფილებელია თუ არა მათი ჯანმრთელობის მდგომარეობა.

14 International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, Adopted by General Assembly resolution 45/158 of 18 December 1990, entered into force in 2003, <http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CMW.aspx>

15 იხ. სქოლიო 10, 11, 12.

16 C097 - Migration for Employment Convention (Revised), 1949 (No. 97), Convention concerning Migration for Employment (Revised 1949) (Entry into force: 22 Jan 1952, http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C097

17 http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312242

18 მუხლი 1, იხ. სქ. 16.

19 იქვე, მუხლი 2.

20 იქვე, მუხლი 3.

21 იქვე, მუხლი 4.

22 იქვე, მუხლი 5.

— შრომითი მიგრანტისა და მისი ოჯახის წევრებისთვის ადეკვატური სამედიცინო ყურადღებისა და ჰიგიენური პირობების უზრუნველყოფა გამგზავრების, მგზავრობისა და დანიშნულების ქვეყანაში ჩასვლის დროს.

ქვეყნები თანასწორად, ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე უნდა უზრუნველყოფდნენ ისეთივე მოპყრობას შრომითი მიგრანტებისადმი, როგორც საკუთარი მოქალაქეებისადმი შემდეგ საკითხებთან დაკავშირებით:²³ ანაზღაურება, ოჯახის შემწეობის ჩათვლით (როცა იგი არის ანაზღაურების ნაწილი), სამუშაო საათები, ზეგანაკვეთური მუშაობის მოწესრიგება, ანაზღაურებადი დასვენების დღეები, დასაქმების მინიმალური ასაკი, გადამზადების კურსები ქალებისა და ახალგაზრდებისთვის, პროფესიული კავშირის წევრობა და კოლექტიური ხელშეკრულებები, განსახლება; სოციალური უსაფრთხოება (საწარმოო ტრავმა, მშობიარობა და დედობა, ავადმყოფობა, ინვალიდობა, მოხუცებულობის ასაკი, უმუშევრობა, გარდაცვალება და სხვა, რაც ეროვნული კანონმდებლობის თანახმად, მოცემულია სოციალური უსაფრთხოების სქემებში).

კონვენცია ითვალისწინებს მიგრანტების დიდი რაოდენობით გადაადგილების შემთხვევებს და ამიტომ აუცილებელ, საჭირო ინსტრუმენტად მიიჩნევს ეროვნული კომპეტენტური ორგანოების მიერ ორმხრივი მოლაპარაკებებისა და შეთანხმებების გზით ასპექტების დეტალურ განხილვას და ერთობლივი ინტერესისა და ზრუნვის საკითხების რეგულირებას.²⁴

კონვენცია განმარტავს ტერმინს „შრომითი მიგრანტი“ (migrant for employment). ეს არის პირი, რომელიც გადაადგილდება ერთი ქვეყნიდან მეორეში დასაქმების მიზნით, სხვაგვარად, ვიდრე საკუთარი ძალებით და მოიცავს ნებისმიერ პირს, რომელიც რეგულარულად აღიარებულია შრომით მიგრანტად.²⁵ კონვენცია არ ეხება თავისუფალი პროფესიის წარმომადგენელთა ქვეყანაში მოკლევადიან შესვლას, მესაზღვრე მუშებს (frontier workers), მსახიობებს და მეზღვაურებს.²⁶

კონვენციას აქვს 3 დანართი:

პირველ დანართში წარმოდგენილია ჯგუფური ტრანზიტის დროს შრომითი მიგრანტების შერჩევის (recruitment), შრომითი მოწყობისა და შრომის პირობების საკითხები, რომლებიც ორგანიზებულია სახელმწიფოს მიერ დადგენილი ღონისძიებების ფარგლებს გარეთ.²⁷ დანართი დეტალურად განსაზღვრავს ტერმინებს და ისეთ ასპექტებს, როგორებიცაა: დასაქმებისთვის შერჩევა (recruitment); შრომითი მოწყობა; შრომითი მიგრაციის საფუძვლები; კომპეტენტური ორგანოები შრომითი მიგრანტების დასაქმების სფეროში; უფასო მომსახურება შრომითი მიგრანტისთვის დასაქმებისა და შრომითი მოწყობის საკითხებთან დაკავშირებით; შრომის ხელშეკრულების დადების პროცედურები და ხელშეკრულების მიწაწერა; არალეგალური მიგრაციის სანქციებისთვის დაქვემდებარება და სხვა.

მე-2 დანართში ჩამოყალიბებულია ჯგუფური ტრანზიტის დროს შრომითი მიგრანტების შერჩევის (recruitment), შრომითი მოწყობის (განთავსების) და შრომის პირობების საკითხები, რომლებიც ორგანიზებულია სახელმწიფოს მიერ დადგენილი ღონისძიებების (პროცედურების) ფარგლებში.²⁸

მესამე დანართი ეხება შრომითი მიგრანტის მიერ საკუთარი ნივთების, ინსტრუმენტების

23 იქვე, მუხლი 6.

24 იქვე, მუხლი 10.

25 იქვე, მუხლი 11, პირველი პუნქტი, „For the purpose of this Convention the term *migrant for employment* means a person who migrates from one country to another with a view to being employed otherwise than on his own account and includes any person regularly admitted as a migrant for employment“.

26 იქვე, მუხლი 11, მეორე პუნქტი.

27 იქვე, Annex 1, „recruitment, placing and conditions of labour of migrants for employment recruited otherwise than under government-sponsored arrangements for group transfer“.

28 იქვე, Annex 2, „recruitment, placing and conditions of labour of migrants for employment recruited under government-sponsored arrangements for group transfer“.

და სხვა მოწყობილობების დასაქმების ქვეყანაში შეტანას.²⁹ დანართი აკონკრეტებს ისეთ საკითხებს, როგორებიცაა: შრომითი მიგრანტისა და მისი ოჯახის წევრების პირადი ნივთები გათავისუფლებულია საბაჟო მოსაკრებლებისგან იმიგრაციის ქვეყანაში შესვლისას; იმიგრაციის ქვეყანაში საბაჟო მოსაკრებლებისგან თავისუფლდება, ასევე, პორტატული ხელის იარაღები და ხელის მოწყობილობები, რომლებიც შრომითი მიგრანტის კუთვნილებაა (trades belonging) და საჭიროა ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესასრულებლად. ქვეყანაში ასეთი მოწყობილობების და აღჭურვილობების შეტანისას უნდა გაირკვეს, რომ ისინი ნამდვილად მიგრანტის ფაქტობრივი საკუთრებაა და მფლობელი გამოიყენებდა მათ გარკვეული დროის განმავლობაში და, რომ კვლავაც გამოიყენებს თავისი საქმიანობის დროს პროფესიული მიზნით. შრომითი მიგრანტი საბაჟო მოსაკრებლებისგან ანალოგიურად თავისუფლდება წარმოშობის ქვეყანაში დაბრუნებისას, თუ მან შეინარჩუნა მოქალაქეობა.

დანართებთან დაკავშირებით ქვეყნების დამოკიდებულება განსხვავებულია. კონვენციის რატიფიცირებისას, ზოგი ქვეყანა არ მიუერთდა დანართებს. მაგ.: ალჟირმა და საფრანგეთმა არ გაიზიარეს მეორე დანართის პირობები; ბაჰამა, ბარბადოსი, კამერუნი, კვიპროსი, დომინიკი, ეკვადორი, გრენადა, გვინეა, იამაიკა, კენია, მალაიზია, მაურიტიუსი, ნიგერია, სანტა-ლუსია, ტანზანია, ზანზიბარი, ტრინიდადი და ტობაგო, გაერთიანებული სამეფო, ზამბია არ შეუერთდნენ პირველ და მესამე დანართებს; ბოსნია-ჰერცეგოვინა, მადაგასკარი, მონტენეგრო, სერბეთი, სლოვენია მესამე დანართს არ შეუერთდნენ; ახალმა ზელანდიამ არ მიიღო პირველი დანართის მოთხოვნები; ფილიპინები არ შეუერთდა მეორე და მესამე დანართებს.³⁰

120-ზე მეტ ქვეყანას კონვენცია არ აქვს რატიფიცირებული. მათ შორისაა ევროკავშირის წევრი ქვეყნები (ავსტრია, ბულგარეთი, ხორვატია, ჩეხეთის რესპუბლიკა, დანია, ესტონეთი, ფინეთი, საბერძნეთი, უნგრეთი, ლატვია, ლიტვა, მალტა, პოლონეთი, ლუქსემბურგი) და ევროპის აღმოსავლეთ პარტნიორი ქვეყნები (საქართველო, აზერბაიჯანი, ბელორუსია, უკრაინა).³¹

2.2. 1975 წლის # 143 კონვენცია „მიგრანტ მუშებთან დაკავშირებით“³²

1975 წლის #143 კონვენცია „მიგრანტ მუშებთან დაკავშირებით“ 1949 წლის კონვენციის შემავსებელ დოკუმენტს, დამატებით დებულებებს წარმოადგენს. ის რატიფიცირებულია 23 ქვეყანაში.³³ ესენია: ალბანეთი, სომხეთი, ბენინი, ბოსნია-ჰერცეგოვინა, ბურკინა-ფასო, კამერუნი, კვიპროსი, გვინეა, იტალია, კენია, მონტენეგრო, ნორვეგია, ფილიპინები, პორტუგალია, სან-მარინო, სერბეთი, სლოვენია, შვედეთი, ტაჯიკეთი, მაკედონია, ტოგო, უგანდა, ვენესუელა.

კონვენციის თანახმად, მხარეები, მიაჩნიათ რა, რომ „შრომა არ არის საქონელი“ („labour is not a commodity“) და, რომ სიღარიბე ყველგან წარმოადგენს კეთილდღეობის საფრთხეს, მიზნად ისახავენ საკუთარი ქვეყნის ფარგლებს გარეთ დასაქმებულ პირთა ინტერესების დაცვას. კონვენციის ბრუნვის საგანია მზარდი და არაკონტროლირებადი

29 იქვე, Annex 3, “importation of the personal effects, tools and equipment of migrants for employment”.

30 http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:312242

31 http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11310:0::NO:11310:P11310_INSTRUMENT_ID:312242:NO

32 C143 Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention, 1975,

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312288:NO

33 http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312288

მიგრაციული ნაკადებისას თავიდან იქნეს აცილებული სოციალური და ჰუმანიტარული პრობლემები.³⁴

კონვენციის პრეამბულაშივე ხაზგასმულია ის უმთავრესი პრინციპები, რომელთა რეალიზებით უნდა იქნეს დაცული შრომითი მიგრანტი, კერძოდ: დასაქმების წესები, შრომითი მიგრანტის ქვეყანაში შესვლისა და განთავსების საკითხების მოწესრიგება, სრულყოფილი და სათანადო ინფორმაციით მიგრანტის უზრუნველყოფა, მგზავრობის/ტრანზიტის და დასაქმების ქვეყანაში ჩასვლისთვის მინიმალური პირობებით უზრუნველყოფა და ამ საკითხების განხილვა საერთაშორისო თანამშრომლობის კონტექსტში. კონვენციის თანახმად, ამ პროცესებზე პასუხისმგებელი უნდა იყოს ოფიციალური და სათანადოდ უფლებამოსილი დასაქმების სააგენტოები, რომლებიც მოქმედებენ ორმხრივი ან მრავალმხრივი შეთანხმებების ფარგლებში. კონვენციის პრეამბულაშივე ყურადღება ექცევა არაკონტროლირებადი მიგრაციის ისეთ შედეგებს, როგორიცაა შრომის უკანონო და მაღლულად ვაჭრობა (ტრეფიკინგი), რაც საჭიროებს აღმოფხვრას; მხარეები თანხმდებიან იმაზეც, რომ აუცილებელია შრომითი მიგრანტების სოციალური უსაფრთხოებისა და სტანდარტების გაძლიერება და ხელშეწყობა.³⁵

კონვენციის თანახმად, მხარეები ვალდებული არიან სისტემატურად გააკონტროლონ და დაადგინონ - აქვს თუ არა ადგილი უკანონო მიგრანტების დასაქმებას საკუთარი ქვეყნის ტერიტორიაზე, ირღვევა თუ არა ორმხრივი ან მრავალმხრივი შეთანხმებები ან ეროვნული კანონმდებლობა. დამსაქმებელთა წარმომადგენელი ორგანიზაციები და დასაქმებულები გაფრთხილებული უნდა იყვნენ და უნდა შეეძლოთ საკითხთან დაკავშირებით წარმოადგინონ მათ ხელთ არსებული ნებისმიერი ინფორმაცია.³⁶ კონვენცია ავალდებულებს მხარეებს (ქვეყნებს), რომ მიიღონ ისეთი ზომები და დაანესონ ისეთი ნორმები, რომლებიც აუცილებელია სფეროს რეგულირებისთვის და შეესაბამება როგორც საკუთარი, ასევე სხვა ქვეყნების იურისდიქციას, რადგან მათთან თანამშრომლობით განხორციელდეს პრევენცია და აიკრძალოს შრომის ბოროტად გამოყენება, მაგალითად:

- დასაქმების მიზნით მიგრანტების ფარული გადაადგილებისა და უკანონო დასაქმების წინააღმდეგ;
- დასაქმების მიზნით მიგრანტების უკანონო და ფარული გადაადგილების ორგანიზატორების წინააღმდეგ (რაც მოიცავს შემდეგი ფაქტების დადგენასაც: რომელი ქვეყნიდან მოდის, რომელი ქვეყანა გაიარა და რომელ ქვეყანაში შევიდა) და იმ პირთა წინააღმდეგ, ვინც ასაქმებს უკანონო მიგრანტებს³⁷.

წევრ ქვეყნებს ეროვნულ და საერთაშორისო დონეზე უნდა ჰქონდეთ სისტემატური კონტაქტები და გაცვალონ ინფორმაცია როგორც სახელმწიფოებთან, ასევე დამსაქმებელთა წარმომადგენელ ორგანიზაციებსა და დასაქმებულებთან.³⁸

წევრმა ქვეყნებმა უნდა შეიმუშავონ ისეთი ღონისძიებები, რომლებიც ხელს შეუწყობს მიგრანტი მუშების უკანონო დასაქმების ფაქტების ეფექტურ გამოვლენას; ასევე უნდა განსაზღვრონ და გამოიყენონ ადმინისტრაციული, სამოქალაქო და სისხლისსამართლებრივი სანქციები (მათ შორის თავისუფლების აღკვეთა) მიგრანტი მუშების უკანონო დასაქმებისთვის, იმ ორგანიზაციების მიმართ, რომლებიც დაკავებულნი არიან მუშების მიგრაციით/მოძრაობით.³⁹

დამსაქმებელთა წარმომადგენელ ორგანიზაციებს, დარღვევების პრევენციისა და აღმო-

34 პრეამბულა, იხ. სქ. 32.

35 იქვე, პრეამბულა.

36 იქვე, პირველი ნაწილი ("Migrations in Abusive Conditions"), პირველი მუხლი.

37 პირველი ნაწილი ("Migrations in Abusive Conditions"), მე-3 მუხლი, იხ. სქ. 32

38 პირველი ნაწილი ("Migrations in Abusive Conditions"), მე-4 მუხლი, იხ. სქ. 32

39 პირველი ნაწილი ("Migrations in Abusive Conditions"), მე-6 მუხლი, იხ. სქ. 32

ფხვრის მიზნით, უნდა განემარტოთ კანონები, სამართლებრივი ნორმები და ეცნობოთ სხვა ღონისძიებების შესახებაც.⁴⁰

კონვენციის თანახმად, სამსახურის დაკარგვის გამო შრომითი მიგრანტი ავტომატურად არ უნდა ჩაითვალოს არალეგალად და ამან თავისთავად არ უნდა გამოიწვიოს ცხოვრების (რეზიდენტობის) ნებართვის უფლების ან მუშაობის ნებართვის უფლების წართმევა. შესაბამისად, ის სარგებლობს ისეთივე მოპყრობითა და დამოკიდებულებით, როგორიც აქვთ იმ ქვეყნის მოქალაქეებს, სადაც იმყოფება, განსაკუთრებით დასაქმების უსაფრთხოების, ალტერნატიული დასაქმების, უმუშევართა საზოგადოებრივი შრომის (relief work) და ხელახალი გადამზადების საკითხებთან დაკავშირებით.⁴¹ მას აქვს უფლება იდაოს თავისი მდგომარეობის თაობაზე და უშუალოდ ან წარმომადგენლის მეშვეობით მიმართოს კომპეტენტურ ორგანოს. თუ ის და მისი ოჯახი გააძევეს ქვეყნიდან, მათ არ უნდა დაეკისროთ გადასახადი.⁴²

რა თქმა უნდა, კონვენცია მაქსიმალურად აქცენტირებული და ორიენტირებულია შრომითი მიგრანტების დაცვაზე, თუმცა ეფექტურად წარმოადგენს კერძო და საჯარო ინტერესების ბალანსირების საკითხს. ამ მიზნით, კონვენცია ამბობს, რომ დებულებები არ უნდა განიმარტოს იმგვარად, თითქოს სახელმწიფომ უნდა მისცეს ცხოვრებისა და მუშაობის უფლება იმ პირებს, რომლებიც უკანონოდ იმყოფებიან ან უკანონოდ მუშაობენ ქვეყანაში.⁴³

კონვენცია საკმაოდ მნიშვნელოვან ნაწილს უთმობს თანაბარი შესაძლებლობებისა და თანასწორი მოპყრობის საკითხებს.⁴⁴ კონვენცია ავალდებულებს ქვეყნებს, ეროვნული ვითარებისა და პრაქტიკის შესაბამისი მეთოდებით უზრუნველყონ თანაბარი შესაძლებლობები და თანასწორი მოპყრობა შრომასა და დასაქმებასთან, სოციალურ უსაფრთხოებასთან, პროფკავშირულ და კულტურულ უფლებებთან, ინდივიდუალურ და კოლექტიურ თავისუფლებებთან დაკავშირებით იმ შრომითი მიგრანტებისა და მათი ოჯახის წევრების მიმართ, რომლებიც კანონიერად იმყოფებიან დასაქმების ქვეყნის ტერიტორიაზე.⁴⁵

„შრომითი მიგრანტი“ (migrant worker) განმარტებულია 1949 წლის კონვენციაში არსებული ფორმულირების ანალოგიურად.⁴⁶ თუმცა გაზრდილია იმ სფეროების ჩამონათვალი, რომლებსაც არ ეხება კონვენცია: მესაზღვრე მუშები (frontier workers), მსახიობები და თავისუფალი პროფესიის პირები (რომლებიც ქვეყანაში შედიან მოკლევადიანი მიზეზით), მეზღვაურები, გადამზადებისა და სწავლების მიზნით შესული უცხო ქვეყნის მოქალაქეები, იმ ორგანიზაციების ან საწარმოების დასაქმებულები, რომლებიც ფუნქციონირებენ ქვეყნის ტერიტორიაზე და რომელთა საქმიანობა (საქმიანობის წამოწყება) სპეციფიკური მოვალეობებისა და დავალებების შესასრულებლად დროებით (გარკვეული ვადით) აღიარა ქვეყანამ და რომლებსაც მოეთხოვებათ თავიანთი მოვალეობებისა და დავალებების შესრულების შემდეგ, ლიმიტირებული დროის დამთავრებისას, ქვეყნის დატოვება.⁴⁷

კონვენციის თანახმად, თითოეულმა ქვეყანამ უნდა უზრუნველყოს:

ა) დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ორგანიზაციებთან და სხვა სათანადო სამსახურებთან ურთიერთობა კონვენციით განსაზღვრული პოლიტიკის გატარებისა და დაცვის მიზნით;

40 პირველი ნაწილი (“Migrations in Abusive Conditions”), მე-7 მუხლი, იხ. სქ. 32

41 პირველი ნაწილი (“Migrations in Abusive Conditions”), მე-8 მუხლი, იხ. სქ. 32

42 პირველი ნაწილი (“Migrations in Abusive Conditions”), მე-9 მუხლი, იხ. სქ. 32

43 პირველი ნაწილი (“Migrations in Abusive Conditions”), მე-9 მუხლი, მე-4 პუნქტი, იხ. სქ. 32

44 მეორე ნაწილი, (“Equality of Opportunity and Treatment”), იხ. სქ. 32.

45 მეორე ნაწილი (“Equality of Opportunity and Treatment”), მე-10 მუხლი, იხ. სქ. 32.

46 მეორე ნაწილი, მე-11 მუხლი, პირველი პუნქტი, „For the purpose of this Part of this Convention, the term **migrant worker** means a person who migrates or who has migrated from one country to another with a view to being employed otherwise than on his own account and includes any person regularly admitted as a migrant worker“, იხ. სქ. 32.

47 მეორე ნაწილი (“Equality of Opportunity and Treatment”), მე-11 მუხლი, მე-2 პუნქტი, იხ. სქ. 32.

ბ) ისეთი კანონმდებლობის მიღება და საგანმანათლებლო პროგრამების წახალისება, რომლებიც მოემსახურებიან ამ კონვენციით განსაზღვრული პოლიტიკის გატარებას;

გ) ისეთი ღონისძიებების განხორციელება, საგანმანათლებლო პროგრამების გაძლიერება და ისეთი საქმიანობების განვითარება, რომლებიც მიზნად ისახავს შრომითი მიგრანტების მიმართ არსებული პოლიტიკის, საკუთარი უფლებების და ვალდებულებების მაქსიმალურად გაცნობას; აგრეთვე, ისეთ აქტივობებს, რომ შრომითი მიგრანტი იღებდეს ეფექტურ დახმარებას უფლებების რეალიზებისა და მათი დაცვის მიზნით;

დ) ისეთი დებულებების გაუქმება და ნებისმიერი ადმინისტრაციული ინსტრუქციისა და პრაქტიკის შეცვლა, რომელიც შეუსაბამოა კონვენციით დეკლარირებულ პოლიტიკასთან;

ე) დამსაქმებელთა წარმომადგენელთა ორგანიზაციებისა და დასაქმებულებთან კონსულტაციის საფუძველზე, სახელმწიფოებრივი ინტერესების გათვალისწინებით, ეროვნული პრაქტიკის შესაბამისი ისეთი სოციალური პოლიტიკის მიღება (ფორმულირება) და გატარება, რომელიც შრომით მიგრანტს და მის ოჯახს მისცემს საშუალებას, თანასწორი შესაძლებლობისა და მოპყრობის პრინციპის დაურღვევლად, ისარგებლონ იმ უპირატესობებით, რომლითაც სარგებლობენ მიმღები ქვეყნის მოქალაქეები, განსაკუთრებით მანამდე, სანამ გაივლიან ადაპტაციას დასაქმების ქვეყნის საზოგადოებასთან.

ვ) სათანადო ზომების მიღება მიგრანტი მუშებისა და მათი ოჯახების წახალისების მიზნით, რათა მათ შეინარჩუნონ ეროვნულობა, ეთნიკური იდენტობა და კულტურული კავშირები წარმოშობის ქვეყანასთან, ამასთანავე, მიეცეთ შესაძლებლობა, რომ ბავშვებსაც ჰქონდეთ საშუალება გარკვეული ცოდნა მიიღონ მშობლიურ ენაზე.

ზ) თანასწორი დამოკიდებულება და მოპყრობა შრომის პირობებთან დაკავშირებით ყველა იმ შრომითი მიგრანტისთვის, რომლებიც ასრულებენ სხვების მსგავს სამუშაოს, მათი დასაქმების სპეციალური პირობებისა თუ შეთანხმებების მიუხედავად.⁴⁸

კონვენციის თანახმად, ქვეყნებმა ხელი უნდა შეუწყონ ოჯახის ერთიანობის პრინციპის დაცვას. შრომითი მიგრანტის ოჯახის წევრია მეუღლე, მასზე დამოკიდებული შვილი, დედა და მამა.⁴⁹

ქვეყანას აქვს უფლება თავისუფლად შეარჩიოს დასაქმების ის სფერო, რომლის გამოც უზრუნველყოფს შრომითი მიგრანტის უფლებას გეოგრაფიულ მობილობაზე. ქვეყანამ უნდა უზრუნველყოს შრომითი მიგრანტის მობილობა ისეთი პირობების შესაბამისად, რომ შრომითი მიგრანტი კანონიერად იმყოფებოდეს ქვეყანაში არაუმეტეს ორი წლისა; თუ ეროვნული კანონმდებლობით დადგენილია შრომის ხელშეკრულებების ფიქსირებული ან 2 წელზე ნაკლები ვადები, მაშინ შრომითმა მიგრანტმა ამ პერიოდში უნდა დაასრულოს თავისი პირველი შრომითი ხელშეკრულება.⁵⁰

კონვენცია ყურადღებას ამახვილებს კვალიფიკაციის აღიარების საკითხებზე და მის თანახმად, ქვეყნებმა, დამსაქმებელთა წარმომადგენელ ორგანიზაციებსა და დასაქმებულებთან კონსულტაციის შედეგად, უნდა შეიმუშაონ დებულებები შრომითი მიგრანტის პროფესიული კვალიფიკაციის აღიარებასთან (recognition of occupational qualifications) დაკავშირებით, რაც მიგრანტს მიღებული (მოპოვებული) აქვს მიმღები ქვეყნის გარეთ, მათ შორის, სერტიფიკატებისა და დიპლომების აღიარების ჩათვლით.⁵¹

სახელმწიფოს აქვს უფლება, შეზღუდოს დასაქმების გარკვეულ კატეგორიებზე, ასევე, შრომით ფუნქციებზე წვდომა, თუ ეს აუცილებელია ქვეყნის ინტერესებისთვის.⁵²

48 მეორე ნაწილი ("Equality of Opportunity and Treatment"), მე-12 მუხლი, იხ. სქ. 32

49 მეორე ნაწილი ("Equality of Opportunity and Treatment"), მე-13 მუხლი, იხ. სქ. 32

50 მეორე ნაწილი ("Equality of Opportunity and Treatment"), მე-14 მუხლი, „ა“ პუნქტი, იხ. სქ. 32

51 მეორე ნაწილი ("Equality of Opportunity and Treatment"), მე-14 მუხლი, „ბ“ პუნქტი, იხ. სქ. 32

52 მეორე ნაწილი ("Equality of Opportunity and Treatment"), მე-14 მუხლი, „გ“ პუნქტი, იხ. სქ. 32

150-ზე მეტ ქვეყანას კონვენცია არ აქვს რატიფიცირებული. მათ შორისაა ევროკავშირის წევრი ქვეყნები, რომლებიც 97-ე კონვენციის მხარეს წარმოადგენენ (გაერთიანებული სამეფო, ბელგია, საფრანგეთი, გერმანია, პოლანდია, ესპანეთი და ა.შ). კონვენცია არ არის რატიფიცირებული საქართველოს, აზერბაიჯანის, მოლდოვასა და უკრაინის მიერ.

2.3. შრომითი მიგრანტების შესახებ (დამატებითი დებულებები) 1975 წლის #143 კონვენციის დამატებითი რეკომენდაციები⁵³

1975 წლის კონვენციის დამატებითი რეკომენდაციები თავისთავად რეკომენდაციული ხასიათისაა და არ წარმოადგენს შესასრულებლად სავალდებულო ხასიათის დოკუმენტს. თუმცა ის მნიშვნელოვანი სახელმძღვანელოა, რომელთან შესაბამისადაც ფასდება ვითარება ამა თუ იმ ქვეყანაში და შრომითი მიგრანტების მიმართ დამოკიდებულება.

პრეამბულაში ნათქვამია, რომ მხარეებმა (ქვეყნებმა) უნდა გამოიყენონ რეკომენდაციის დებულებები შეთანხმებული საერთაშორისო მიგრაციის პოლიტიკის ფარგლებში. პოლიტიკა კი უნდა ემყარებოდეს ორივე ქვეყნის - წარმოშობის და დასაქმების ქვეყნის - ეკონომიკურ და სოციალურ საჭიროებებს. ქვეყნებმა მხედველობაში უნდა მიიღონ არა მხოლოდ მოკლევადიანი სამუშაო ძალის საჭიროებები და რესურსები, არამედ მიგრაციის გრძელვადიანი სოციალური და ეკონომიკური შედეგები როგორც მიგრანტებისათვის, აგრეთვე მიმღები ქვეყნის საზოგადოებისთვის.

რეკომენდაციის დოკუმენტი ახდენს კონვენციით დეკლარირებული პრინციპების დეტალიზებას, რომელშიც ჩამოყალიბებულია ქცევის კონკრეტული წესები. რეკომენდაციების პირველი ნაწილი ეხება **თანაბარი შესაძლებლობებისა და მოპყრობის საკითხებს**,⁵⁴ რომლის თანახმადაც, თანაბრობის განმსაზღვრელია შემდეგი ნიუანსები:

- პროფესიულ გაიდლაინებსა და დასაქმების სერვისებზე წვდომა;
- მიგრანტის არჩევანის საფუძველზე პროფესიულ ტრენინგებსა და დასაქმებაზე წვდომა ასეთი ტრენინგებისა ან დასაქმებისადმი ინდივიდუალური თავსებადობის გათვალისწინებით საკუთარი არჩევანის საფუძველზე. ამ დროს მხედველობაში უნდა იქნეს მიღებული კვალიფიკაცია, რომელიც მიღებულია როგორც დასაქმების ქვეყნის გარეთ, ასევე დასაქმების ქვეყანაში.
- ინდივიდუალური გამოცდილების, მახასიათებლების, უნარების და შრომისმოყვარეობის შესაბამისად წინსვლა;
- დასაქმების უსაფრთხოება, მათ შორის ალტერნატიული დასაქმების, საზოგადოებისთვის სასარგებლო (relief work) შრომისა და გადამზადების ჩათვლით.
- შრომის ანაზღაურება თანაბარი შეფასებების საფუძველზე;
- შრომის პირობები (რომელიც გულისხმობს სამუშაო საათებს, დასვენების პერიოდს, წლიურ ანაზღაურებად შვებულებას), პროფესიული უსაფრთხოება და პროფესიული ჯანმრთელობის ღონისძიებები, აგრეთვე, სოციალური უსაფრთხოების ზომები, ყოფითი პირობები და დასაქმებასთან დაკავშირებული ბენეფიტები (სარგებელი).
- პროფესიული კავშირების წევრობა და შესაბამისი უფლებებით სარგებლობა;
- ნებისმიერი ფორმის გაერთიანების სრულუფლებიანი წევრობა.

53 R151 - Migrant Workers Recommendation, 1975 (No. 151) Recommendation concerning Migrant Workers Adoption: Geneva, 60th ILC session (24 Jun 1975) - Status: Up-to-date instrument, http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312489:NO

54 იქვე, I. Equality of Opportunity and Treatment.

— ცხოვრების პირობები, მათ შორის საბინაო და სოციალური მომსახურების შეღავათები, განათლებისა და ჯანმრთელობის პირობები.

რეკომენდაციების მეორე ნაწილი ეხება **სოციალურ პოლიტიკას**.⁵⁵ ამ რეკომენდაციების თანახმად, დამსაქმებელთა ორგანიზაციებსა და დასაქმებულებთან კონსულტაციის რეჟიმში უნდა ჩამოყალიბდეს შესაფერისი სოციალური პოლიტიკა, რომელიც რეალურად უნდა შეესატყვისებოდეს და პასუხობდეს მიგრანტი მუშებისა და მათი ოჯახის წევრების მოთხოვნებსა და საჭიროებებს. იგი უნდა ეფუძნებოდეს არა მარტო დასაქმების ქვეყნების ტერიტორიაზე არსებულ პირობებს, რაც დასტურდება სათანადო შეფასებითა და კვლევით, არამედ იმ ქვეყნების ვითარებასაც, საიდანაც არის წარმოშობით მიგრანტი მუშა. პოლიტიკა პერიოდულად უნდა გადაიხედოს და შეფასდეს და, თუ საჭიროა, შეიცვალოს.

რაც შეეხება ოჯახის **ერთიანობის პრინციპს**,⁵⁶ რეკომენდაციებში ნათქვამია, რომ ორივე ქვეყანამ (წარმოშობისა და დასაქმების ქვეყნებმა) ყველა შესაძლო ზომა უნდა გაატაროს, რათა ხელი შეეწყოს მიგრანტი მუშის ოჯახის ერთიანობას მაქსიმალურად სწრაფად და ოპერატიულად. ეს ზომები უნდა გაიწეროს ეროვნულ კანონებსა და სხვა სამართლებრივ ნორმებში, აგრეთვე, ორმხრივ და მრავალმხრივ შეთანხმებებში. ოჯახის ერთიანობისა და გამთლიანების პრერეკვიზიტი უნდა იყოს მიგრანტი მუშის ოჯახისთვის სათანადო საბინაო პირობები, რომლებიც შეესაბამება დასაქმების ქვეყნის მოქალაქეთა ნორმალურ საყოფაცხოვრებო სტანდარტს. ოჯახად ითვლება მიგრანტ მუშაზე დამოკიდებული შვილები, მეუღლე, მშობლები. ოჯახის ერთიანობის ხელშეწყობის მიზნით, ქვეყნებმა სახლების კონსტრუქციისა და დაგეგმარების პოლიტიკისას, უნდა გაითვალისწინონ ოჯახის საჭიროებები. როცა მიგრანტი მუშა დასაქმებულია სულ მცირე ერთი წლით და არ აქვს შესაძლებლობა თან ახლდეს ოჯახი დასაქმების ქვეყანაში, ის უფლებამოსილია, რომ

ა) ანაზღაურებადი შვებულების პერიოდში ესტუმროს წარმოშობის ქვეყანაში ოჯახს, რაც უზრუნველყოფილი უნდა იყოს დასაქმების ქვეყნის ეროვნული კანონმდებლობით ისე, რომ ქვეყნის დატოვებისას არ კარგავდეს შრომის უფლებას და შრომითი მიგრანტის უფლებებს.

ბ) მას ესტუმრონ ოჯახის წევრები წლიური ანაზღაურებადი შვებულების დროს.

რაც შეეხება **შრომითი მიგრანტის ჯანმრთელობის დაცვას**,⁵⁷ რეკომენდაციის დოკუმენტი ყურადღებას ამახვილებს ჯანმრთელობის რისკების პრევენციულ ღონისძიებებზე. აგრეთვე, ძალისხმევას გამოიჩენა საჭირო იმისათვის, რომ შრომითმა მიგრანტმა მიიღოს ინსტრუქციები სამსახურთან დაკავშირებული უსაფრთხოებისა და ჰიგიენის საკითხების შესახებ. ანაზღაურებადი სამუშაო საათების მანძილზე და იმ დროს, როცა შეუდგება თავისი სამუშაოს შესრულებას, შრომითი მიგრანტი უზრუნველყოფილი უნდა იყოს სრული და სათანადო ინფორმაციით მშობლიურ ენაზე ან, თუ ეს შეუძლებელია, იმ ენაზე, რომელსაც ის ფლობს. მათ უნდა განემარტოთ ეროვნული კანონები და სხვა სამართლებრივი აქტების აუცილებელი ელემენტები, კოლექტიური შეთანხმებების დებულებები, რომლებიც დაკავშირებულია დასაქმებულთა დაცვასა და საწარმოო შემთხვევების პრევენციასთან, ასევე, სამუშაოს ხასიათის გათვალისწინებით, განსაკუთრებული პროცედურები და უსაფრთხოების რეგულაციები. დამსაქმებელი მაქსიმალურად უნდა ეცადოს, რომ შრომითი მიგრანტისთვის ინსტრუქციები, გაფრთხილებები, სიმბოლოები, სანიშნეები, რომლებიც უსაფრთხოებასა და ჯანმრთელობის დაცვას უკავშირდება, იყოს სრულად გასაგები და აღსაქმელი.

რეკომენდაცია ეხება **სოციალური მომსახურების** სფეროსაც.⁵⁸ შრომითი მიგრანტისა და მისი ოჯახის წევრებისთვის სოციალურ მომსახურებაზე წვდომა უნდა იყოს იმდგვარადვე უზრუნველყოფილი, როგორც დასაქმების ქვეყნის მოქალაქეებისთვის. სოციალური მომსახურებები შრომითი მიგრანტისა და მისი ოჯახის წევრებისთვის უნდა უზრუნველყოფდეს:

55 იქვე, II. Social Policy

56 იქვე, II. Social Policy, A, Reunification of Families.

57 იქვე, II. Social Policy, B, Protection of the Health of Migrant Worker.

58 იქვე, II. Social Policy, C, Social Service.

- დასაქმების ქვეყნის ეკონომიკურ, სოციალურ და კულტურულ გარემოში ადაპტაციისათვის დახმარებას.
 - ინფორმაციის მოპოვების და სათანადო ორგანოებისგან რჩევის მიღებას, მათ შორის, მთარგმნელობით და განმარტებით მომსახურებას.
 - საგანმანათლებლო, პროფესიული და ენის სწავლების კურსებისა და ტრენინგების გავლას;
 - ჯანმრთელობისა და სოციალური უსაფრთხოების მომსახურებას;
 - ტრანსპორტირების მომსახურებას;
- და სხვა.

საჯარო დაწესებულებებში, შრომითი მიგრანტისთვის შეძლებისდაგვარად უნდა უზრუნველყონ მშობლიურ ენაზე მომსახურება და იმ ენაზე მომსახურება, რომელსაც ის ფლობს, განსაკუთრებით, როცა საქმე ეხება იურიდიულ დახმარებას და სასამართლო საქმისწარმოებას.

რეკომენდაციის დოკუმენტის მესამე ნაწილი ეხება **დასაქმებასა და რეზიდენტობას**.⁵⁹ სამსახურის გარეშე დარჩენილ შრომით მიგრანტს უფლება უნდა მიეცეს გონივრულ დროში მოიძიოს ალტერნატიული სამუშაო, სულ მცირე იმ პერიოდის დასრულებამდე მაინც, როდესაც შეიძლება მას მიეცეს უმუშევრის შემწეობა და დახმარება. შესაბამისად, უნდა გაუგრძელდეს რეზიდენტობის უფლება. თუ შრომითმა მიგრანტმა მიმართა სათანადო პროცედურებს და გაასაჩივრა შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის საკითხი, მას უნდა ჰქონდეს საშუალება და საკმარისი დრო, მიიღოს საბოლოო გადაწყვეტილება ამ საკითხთან დაკავშირებით. თუ დადგინდა, რომ შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა იყო უკანონო, შრომით მიგრანტს, დასაქმების ქვეყნის მოქალაქეთა მსგავსად, უნდა მიეცეს კომპენსაცია განაცდური ანაზღაურებისა და სხვა სათანადო თანხების ჩათვლით. კომპენსირების ღონისძიებად უნდა ჩაითვალოს ახალ სამსახურზე წვდომის საშუალებაც. თუ ის არ იქნა აღდგენილი და აყვანილი სამსახურში, მას უნდა მიეცეს სათანადო დრო ალტერნატიული სამუშაოს საპოვნელად. შრომით მიგრანტს, რომელიც არის გაძევების ობიექტი, უნდა ჰქონდეს უფლება, მიმართოს სასამართლოს ან სხვა ადმინისტრაციულ ორგანოს ეროვნული კანონმდებლობით განსაზღვრული ნორმების შესაბამისად. ასეთმა მიმართვამ უნდა შეაჩეროს გაძევების აღსრულება. შრომით მიგრანტს, რომელიც ტოვებს ქვეყანას, მიუხედავად მისი ქვეყანაში ყოფნის ლეგალურობის სტატუსისა, უნდა აუნაზღაურდეს შესრულებული სამუშაო და, ასევე, უნდა მიიღოს სხვა სარგებელი, რომელიც დადგენილია ეროვნული კანონმდებლობით.

2.4. ევროპის სოციალური ქარტია (შესწორებული, 1996 წ.)⁶⁰

ევროპის სოციალური ქარტიის მონაწილე სახელმწიფოები თანხმდებიან ქარტით განსაზღვრული სოციალური უფლებების დაცვაზე, რათა უზრუნველყონ მოსახლეობის ცხოვრების დონის გაუმჯობესება, სოციალური კეთილდღეობა, სოციალური და ეკონომიკური პროგრესისთვის ხელშეწყობა, ადამიანის უფლებებისა და ძირითადი თავისუფლებების დაცვა და შემდგომი რეალიზაცია.⁶¹

ქარტია ხელმოწერილია 45, ხოლო რატიფიცირებულია 33 ქვეყნის მიერ.⁶² ის ხელმოწერილი და რატიფიცირებული აქვთ ევროპის აღმოსავლეთ პარტნიორ ქვეყნებს: საქართველოს, სომხეთს, აზერბაიჯანს, მოლდოვას, უკრაინას. ხელმოწერილი არ არის ბელარუსის მიერ. ევროკავშირის ქვეყნებიდან ქარტიის რატიფიცირება არ მოუხდენიათ:

59 იქვე, III. Employment and Residence.

60 <http://conventions.coe.int/Treaty/en/Treaties/Html/163.htm>

61 პრეამბულა, ევროპის სოციალური ქარტია (შესწორებული), სტრასბურგი 03.05.96, რატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 2005 წლის 1 ივლისის N 1876 – რს დადგენილებით, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე (სსმ) - 07/10/2005, სარეგისტრაციო კოდი 480610000.03.030.000559.

62 <http://conventions.coe.int/Treaty/Commun/ChercheSig.asp?NT=163&CM=8&DF=&CL=ENG>

ხორვატიას, ჩეხეთის რესპუბლიკას, დანიას, გერმანიას, საბერძნეთს, ისლანდიას, ლიხტენშტეინს, ლუქსემბურგს, მონაკოს, პოლონეთს, სან-მარინოს, ესპანეთს, შვეიცარიას, გაერთიანებულ სამეფოს. ქარტიის რატიფიცირებისას მხარეებმა გამოიყენეს დათქმებისა და დეკლარაციების გაკეთების უფლება.⁶³

ქარტიის პირველ ნაწილში ჩამოყალიბებულია ის პრინციპები, რომელთა დაცვა საკლებდებოდა ქარტიის მონაწილე ქვეყნებისთვის იმისათვის, რომ შესრულდეს ქარტიის მიზნები.⁶⁴

ქარტიის მეორე ნაწილი ხაზს უსვამს პირველ ნაწილში ჩამოყალიბებული პრინციპების დეტალიზაციას შემდეგ საკითხებზე: შრომის უფლება, უფლება შრომის სამართლიან პირობებზე, უფლება უსაფრთხო და ჯანსაღ სამუშაო პირობებზე, უფლება შრომის სამართლიან ანაზღაურებაზე, ორგანიზების უფლება, კოლექტიური მოლაპარაკებების წარმოების უფლება, ბავშვებისა და ახალგაზრდების უფლება დაცვაზე, დასაქმებულ ქალთა დედობის დაცვის უფლება, პროფესიული ორიენტაციის უფლება, პროფესიული მომზადების უფლება, ჯანმრთელობის დაცვის უფლება, სოციალური უზრუნველყოფის უფლება, სოციალური და სამედიცინო დახმარების უფლება, სოციალური უზრუნველყოფის სამსახურებით სარგებლობის უფლება, შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა დამოუკიდებლობის, სოციალური ინტეგრაციისა და საზოგადოებრივ ცხოვრებაში მონაწილეობის უფლება, ოჯახის სოციალური, იურიდიული და ეკონომიკური დაცვის უფლება, ბავშვებისა და ახალგაზრდების სოციალური, იურიდიული და ეკონომიკური დაცვის უფლება, სხვა მხარეთა ტერიტორიაზე შემოსავლიანი საქმიანობის განხორციელებაში ჩაბმის უფლება, მიგრანტ მუშაკთა და მათი ოჯახების უფლებათა დაცვასა და დახმარებაზე, დასაქმებისა და პროფესიული საქმიანობის სფეროში თანაბარი შესაძლებლობებითა და თანასწორი მოპყრობით სარგებლობის უფლება, სქესობრივი დისკრიმინაციის გარეშე, ინფორმაციისა და კონსულტაციის უფლება, სამუშაო პირობებისა და სამუშაო გარემოს განსაზღვრასა და გაუმჯობესებაში მონაწილეობის მიღების უფლება, ხანდაზმულ პირთა უფლება სოციალურ დაცვაზე, დაცვის უფლება დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევებში, მუშაკთა მოთხოვნების დაცვის უფლება მათი დამსაქმებლის გაკოტრების შემთხვევაში, სამუშაოზე ღირსების უფლება, ოჯახური ვალდებულებების მქონე მუშაკთა თანაბარი შესაძლებლობებისა და თანაბარი მოპყრობის უფლება, შრომით დანეშებულებებში მუშაკთა წარმომადგენლების უფლება დაცვაზე და მათთვის შეღავათების მიწიჭება, ინფორმაციისა და კონსულტაციის უფლება კოლექტიური გათავისუფლების პროცედურების შემთხვევებში, სიღარიბისა და სოციალური გარიყულობისაგან დაცვის უფლება, უფლება საცხოვრებელ ადგილზე.⁶⁵

ქარტიის მეორე ნაწილის მე-19 მუხლი სპეციალურად ეხება შრომით მიგრანტებს და მათი ოჯახის დაცვისა და დახმარების საკითხებს, კერძოდ:

ქვეყნები იღებენ ვალდებულებას, რომ

„1. შეინარჩუნონ ან დააკმაყოფილონ ასეთ მუშაკთა დახმარების სათანადო და უფასო სამსახურები, კერძოდ, ზუსტი ინფორმაციის მიღებით და გადადგან ყველა სათანადო ნაბიჯი, ემიგრაციასა და იმიგრაციასთან დაკავშირებული შეცდომაში შემყვანი პროპაგანდის წინააღმდეგ, იმ ზომით, რითაც ეროვნული კანონები და კანონქვემდებარე აქტები ამის საშუალებას იძლევიან;

2. მიიღონ სათანადო ზომები მათი იურისდიქციის ფარგლებში, რათა ხელი შეუწყონ ასეთი მუშაკებისა და მათი ოჯახების გამგზავრებას, მგზავრობასა და მიღებას და მათი იურისდიქციის ფარგლებში უზრუნველყონ სათანადო სამსახურები მგზავრობის დროს ჯანმრთელობის, სამედიცინო დახმარებისა და კარგი ჰიგიენური პირობების შესაქმნელად;

3. შესაბამისად მხარი დაუჭირონ თანამშრომლობას საჯარო და კერძო სოციალურ

63 <http://conventions.coe.int/Treaty/Commun/ListeDeclarations.asp?NT=163&CM=8&DF=&CL=ENG&VL=1>

64 პირველი ნაწილი, იხ. სქოლიო 60-61 (კონვენცია ინგლისურ და ქართულ ენებზე).

65 იქვე, მეორე ნაწილი, მუხლები 1-31.

სამსახურებს შორის ემიგრაციისა და იმიგრაციის ქვეყნებში.

4. დაიცვან მათ ტერიტორიაზე კანონიერად მყოფი ასეთი მუშაკებისათვის, იმ ზომით, რითაც ხდება ამ ზომების რეგულირება კანონით ან კანონქვემდებარე აქტებით ან რომლებიც ექვემდებარებიან ხელისუფლების ადმინისტრაციული ორგანოების კონტროლს, არანაკლებ მელვათიანი, ვიდრე ის რეჟიმი, რომელიც მოქმედებს მათი საკუთარი მოქალაქეების მიმართ შემდეგ საკითხებთან მიმართებაში:

ა) შრომის ანაზღაურება და დასაქმების და მუშაობის სხვა პირობები;

ბ) პროფესიული კავშირების წევრობა და კოლექტიურ ხელშეკრულებებთან დაკავშირებული უპირატესობით სარგებლობა;

გ) დაბინავება;

5. დასაქმებულ პირთათვის დანესებულ გადასახადებთან და მოსაკრებლებთან დაკავშირებით, თავიანთ ტერიტორიაზე კანონიერად მყოფი ასეთი მუშაკების მიმართ გამოიყენონ ისეთივე ხელსაყრელი რეჟიმი, როგორიც მოქმედებს საკუთარი მოქალაქეების მიმართ.

6. რამდენადაც შესაძლებელია, ხელი შეუწყონ იმ უცხოელი მუშაკის ოჯახის გაერთიანებას, რომელსაც მიღებული აქვს მიმღები ქვეყნის ტერიტორიაზე დაფუძნების ნებართვა;

7. თავიანთ ტერიტორიაზე კანონიერად მყოფი ასეთი მუშაკების მიმართ გამოიყენონ ისეთივე ხელსაყრელი რეჟიმი, როგორიც მოქმედებს საკუთარი მოქალაქეების მიმართ ამ მუხლით გათვალისწინებულ საკითხებზე აღძრულ სასამართლო პროცესებთან დაკავშირებით;

8. დაიცვან, რომ მათ ტერიტორიაზე კანონიერად მცხოვრები ასეთი მუშაკები არ იქნენ გაძევებულნი გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც ისინი საფრთხეს უქმნიან ეროვნულ უსაფრთხოებას ან ეწინააღმდეგებიან საზოგადოებრივ ინტერესებსა და მორალს;

9. სამართლებრივ ფარგლებში დართონ ნება ასეთ მუშაკებს მათი სურვილის შესაბამისად გადარიცხონ მათი შემოსავლებისა და დანაზოგების გარკვეული ნაწილი;

10. გაავრცელონ ამ მუხლით უზრუნველყოფილი დაცვა და დახმარება თვითდასაქმებულ მიგრანტებზე იმ ზომით, რითაც ეს ღონისძიებები გამოიყენება;

11. მხარი დაუჭირონ და ხელი შეუწყონ მიმღები სახელმწიფოს ეროვნული ენის სწავლებას, ხოლო თუ ქვეყანაში რამოდენიმე სახელმწიფო ენაა, ერთ-ერთი ენის სწავლებას მიგრანტი მუშაკებისა და მათი ოჯახის წევრებისათვის;

12. რამდენადაც ეს პრაქტიკულად შესაძლებელი იქნება, მხარი დაუჭირონ და ხელი შეუწყონ მიგრანტი მუშაკების ბავშვებისათვის მიგრანტი მუშაკების დედაენის სწავლებას.”

ქვეყნებმა ქარტიის მიმართ გააკეთეს დათქმები, რის თანახმადაც აიღეს ვალდებულება ზოგიერთ მუხლთან დაკავშირებით.⁶⁶

საქართველო სავალდებულოდ აღიარებს მე-19 მუხლის თორმეტივე პუნქტს.

აზერბაიჯანი აცხადებს, რომ ის ვერ შეძლებს ქარტიის მოქმედების უზრუნველყოფას აზერბაიჯანის მთელს ტერიტორიაზე, სანამ მისი ნაწილი ოკუპირებულია. ამ განცხადების პარალელურად, აზერბაიჯანი სავალდებულოდ აღიარებს ქარტიის ბევრ მუხლს, თუმცა მე-19 მუხლზე, რომელიც ეხება შრომითი მიგრანტების დაცვას და დახმარებას, ის ვალდებულებას არ იღებს.

უკრაინა სავალდებულოდ არ აღიარებს მე-19 მუხლს.

სომხეთი სავალდებულოდ აღიარებს მე-19 მუხლს.

მოლდოვა სავალდებულოდ აღიარებს მე-19 მუხლის მხოლოდ მე-7-მე-8 პუნქტებს, დანარჩენი 10 პუნქტი დარჩენილია სავალდებულო აღიარების მიღმა.

რაც შეეხება ბალტიისპირეთის ქვეყნებს: ესტონეთი სავალდებულოდ აღიარებს მე-19 მუხლს. **ლატვია** სავალდებულოდ მიიჩნევს მე-19 მუხლის შემდეგ პუნქტებს: 1, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12; ის არ აღიარებს სავალდებულოდ მე-19 მუხლის მე-2 და მე-3 პუნქტებს. ლიტვა სავალდებულოდ აღიარებს მე-19 მუხლის შემდეგ პუნქტებს: 1, 3, 5, 7, 9-11. ლიტვას არ აუღია ვალდებულება შემდეგ პუნქტებზე: 2, 4, 6, 8, 12.

⁶⁶ List of declarations made with respect to treaty # 163, European Social harter (Revised), status as of: 26/5/14, <http://www.conventions.coe.int/Treaty/Commun/ListeDeclarations.asp?NT=163&CM=1&DF=&CL=ENG&VL=1>

შრომითი მიგრაციის სამართლებრივი რეგულირების ასპექტები ევროპის აღმოსავლეთ პარტნიორ ქვეყნებში

2009 წელს ევროპის სამეზობლო პოლიტიკის ფარგლებში აღმოსავლეთ პარტნიორობის ამბიციურმა ინიციატივამ, დეკლარაციის მიღების საფუძველზე,⁶⁷ ახალი იმპულსი მისცა როგორც ევროკავშირის საგარეო და უსაფრთხოების პოლიტიკას, ასევე, ყოფილი საბჭოთა კავშირის 6 ქვეყნის სამომავლო ძალისხმევას – მეტად დაუახლოვდნენ ევროკავშირს. აღნიშნულმა პროექტმა გააჩინა, არა მარტო ევროკავშირის შემდგომი გაფართოების იმედი, არამედ დასახა თავად ევროპის აღმოსავლეთ პარტნიორ ქვეყნებს შორის ღრმა თანამშრომლობისა და ინტერესთა ურთიერთდაახლოების შესაძლებლობები. დეკლარაციის თანახმად, აღმოსავლეთ პარტნიორობის ინიციატივის ფარგლებში განისაზღვრა 4 ძირითადი მიზანი: პოლიტიკური ასოცირება, ეკონომიკური ინტეგრაცია, მობილობა, სექტორული თანამშრომლობა. მობილობის უზრუნველსაყოფად, დეკლარაციაში ნათქვამია, რომ, უსაფრთხო გარემოს შექმნის მიზნით, საჭიროა მოქალაქეთა მობილობის ხელშეწყობა ვიზის ლიბერალიზაციისა და რეადმისიის შესახებ შეთანხმებების დადებით, რამაც უნდა უზრუნველყოს კარგად ორგანიზებული და უსაფრთხო მიგრაციული პროცესები.⁶⁸ გამომდინარე აქედან, მობილობა პარტნიორობისთვის გახდა ევროკავშირის შრომითი მიგრაციის პოლიტიკის საგარეო განზომილების ერთ-ერთი ყველაზე წარმომადგენლობითი ინსტრუმენტი. სამთავრობოთაშორისო თანამშრომლობა ევროკავშირის წევრ ქვეყნებსა და პარტნიორ ქვეყნებს შორის ჩამოყალიბდა ცირკულარული მიგრაციის სქემების რეგულირებისა და განვითარების მექანიზმად. აღმოსავლეთ პარტნიორ ქვეყნებს შორის, მოლდოვასთან 2008 წელს,⁶⁹ საქართველოსთან (2009 წელს)⁷⁰ და სომხეთთან (2011 წელს)⁷¹ ევროკავშირის ქვეყნებმა ხელი მოაწერეს დეკლარაციას — პარტნიორობა მობილობისთვის.⁷² საქართველოსა და ევროკავშირს შორის ხელმოწერილ დეკლარაციაში აღნიშნულია, რომ მობილობისთვის პარტნიორობის მიზანია ლეგალური მიგრაციის, მათ შორის ცირკულარული მიგრაციის მენეჯმენტი, რომლის დროს მხარეები მხედველობაში

67 Joint Declaration of the Prague Eastern Partnership Summit, Council of the European Union, 7 May, 2009, http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_Data/docs/pressdata/en/er/107589.pdf

68 Joint Declaration of the Prague Eastern Partnership Summit, Deeper Bilateral Agreements, paragraph 7, Council of the European Union, 7 May, 2009, http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_Data/docs/pressdata/en/er/107589.pdf

69 Joint Declaration on a Mobility Partnership between the European Union and the Republic of Moldova, COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION, Brussels, 21 May 2008, http://ec.europa.eu/dgs/home-affairs/what-we-do/policies/international-affairs/global-approach-to-migration/specific-tools/docs/mobility_partnership_republic_of_moldova_en.pdf

70 Joint Declaration on a Mobility Partnership between the European Union and Georgia, 2979th JUSTICE and HOME AFFAIRS Council meeting Brussels, 30 November 2009, COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION, http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/jha/111580.pdf

71 Joint Declaration on a Mobility Partnership between the European Union and Armenia, Council of the European Union, Brussels, 6 October 2011, http://ec.europa.eu/dgs/home-affairs/what-we-do/policies/international-affairs/global-approach-to-migration/specific-tools/docs/mobility_partnership_armenia_en.pdf

72 <http://www.easternpartnership.org/publication/mobility-and-migration/2011-08-23/assessing-mobility-partnerships-between-eu-and-moldova>

მიიღებენ შრომის ბაზრის პირობებს და სოციალურ-ეკონომიკურ ვითარებას. მხარეები არალეგალური მიგრაციისა და ტრეფიკინგის წინააღმდეგ განახორციელებენ როგორც პრევენციულ, ასევე სხვა საჭირო ღონისძიებებს.⁷³ მხარეები თანხმდებიან იმაზეც, რომ ხელს შეუწყობენ სამართლებრივ მობილურობას დროებითი შრომითი მიგრაციის სქემების ჩამოყალიბებით, არალეგალური მიგრაციის რისკების შემცირების, მიგრანტთა ინფორმირებისა და მიგრანტთა უფლებების დაცვის მექანიზმების გაძლიერებით.⁷⁴

3.1. საქართველო

საქართველოს რატიფიცირებული აქვს „ევროპის სოციალური ქარტია (შესწორებული)“, რომლის დებულებები შრომით მიგრაციასთან დაკავშირებით, ქვეყნისთვის აღსასრულებლად სავალდებულოა. საქართველოს რატიფიცირებული აქვს, აგრეთვე, სხვა კონვენციებიც, რომლებიც გარკვეულწილად ეხება შრომითი მიგრაციის სფეროს: შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 181-ე კონვენცია „დასაქმების კერძო სააგენტოების შესახებ“; შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 88-ე კონვენცია „დასაქმების სამსახურის ორგანიზების შესახებ“; „შრომისა და დასაქმების სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ“ საერთაშორისო კონვენცია. ასევე, კონვენციები, რომლებიც არეგულირებენ ტრეფიკინგის საკითხებს და სხვა.⁷⁵ საქართველოს არ აქვს რატიფიცირებული შრომითი მიგრაციის სფეროს მარეგულირებელი ძირითადი კონვენციები.

ორმხრივი ურთიერთობების კონტექსტში ძალიან მნიშვნელოვანია საქართველოსა და ევროკავშირს შორის თანამშრომლობა შრომითი მიგრაციის რეგულირების სფეროში. ევროპის სამეზობლო პოლიტიკამ და აღმოსავლეთ პარტნიორობის ინიციატივამ სერიოზული ბიძგი მისცა მიგრაციის მართვის სისტემის განვითარებას ქვეყანაში. როგორც უკვე აღინიშნა, „პარტნიორობა მობილურობისთვის“ ინიციატივა მიზნად ისახავს არალეგალურ მიგრაციასთან ერთობლივ ბრძოლასა და ლეგალური მიგრაციის ხელშეწყობას. შესაბამისად, იგი ითვლისწინებს თანამშრომლობას მიგრაციასთან დაკავშირებულ ისეთ საკითხებზე, როგორიცაა შრომითი მიგრაცია, რეადმისია, რეინტეგრაცია, დიასპორა, დოკუმენტების უსაფრთხოება, შრომის ბაზარი და პროფესიული კვალიფიკაციის აღიარების საკითხი. აღნიშნული ინიციატივის ფარგლებში საქართველოსა და ევროკავშირს შორის ხელი მოეწერა შეთანხმებებს „ვიზების გაცემის პროცედურის გამარტივების შესახებ“⁷⁶ და „უნებართვოდ მცხოვრებ პირთა რეადმისიის შესახებ“.⁷⁷ ორივე შეთანხმება არალეგალური მიგრაციის წინააღმდეგ ბრძოლის ინსტრუმენტია.

2010 წლის 13 ოქტომბერს საქართველოს მთავრობის #314 დადგენილებით შეიქმნა მიგრაციის საკითხთა სამთავრობო კომისია, რომელმაც შეიმუშავა მიგრაციის სტრატეგიის

73 Preamble, Joint Declaration on a Mobility Partnership between the European Union and Georgia, 2979th JUSTICE and HOME AFFAIRS Council meeting Brussels, 30 November 2009, COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION, http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/jha/111580.pdf

74 Mobility, legal Migration, Integration and Asylum, Art. 1, Joint Declaration on a Mobility Partnership between the European Union and Georgia, 2979th JUSTICE and HOME AFFAIRS Council meeting Brussels, 30 November 2009, Council of the European Union, http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/jha/111580.pdf

75 Kardava E., Legal Aspects of Labour Migration Governance in Georgia, international legal framework, A reply to Prof. G. Gabrichidze, European University Institute, CARIM-East Analytical and Synthetic Notes 2012/10, Italy, p. 4-5, <http://cadmus.eui.eu/handle/1814/24886> <http://www.carim-east.eu/media/CARIM-East-AS2012-10.pdf>

76 Agreement between the European Union and Georgia on the facilitation of the issuance of visas, Official Journal of the European Union L 52, Volume 54, 25 February, 2011, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ:L:2011:052:TOC>

77 Agreement between the European Union and Georgia on the readmission of persons residing without authorisation, Official Journal of the European Union L 52, Volume 54, 25 February, 2011, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ:L:2011:052:TOC>

ტექსტი. საქართველოს მთავრობამ 2013 წლის მარტს #59 დადგენილებით 2013-2015 წლებისთვის დაამტკიცა მიგრაციის სტრატეგია, რომელმაც მოიცვა შრომითი მიგრაციის სფერო. საქართველოს მთავრობამ მიზნად დაისახა სამართლებრივი ჩარჩოს განვითარება ლეგალური, დროებითი და შრომითი ემიგრაციის დადებითი ეფექტების უზრუნველსაყოფად, აგრეთვე, შრომითი მიგრანტების უფლებებისა და მათი სოციალური უსაფრთხოების სათანადოდ დაცვა.⁷⁸ მიუხედავად საკითხის მნიშვნელობისა და სამართლებრივი რეგულირების დინამიკისა, საქართველოს დღემდე არ მიუღია კანონი შრომითი მიგრაციის შესახებ. შეიძლება ითქვას, რომ შრომით მიგრაციასთან დაკავშირებული ნორმები მიმოფანტულია სხვადასხვა კანონში, რომლებიც, რა თქმა უნდა, ფრაგმენტული ხასიათისაა და, ამდენად, სფეროს ეფექტურად და სრულყოფილად მომწესრიგებელ დებულებებად არ მიიჩნევა.

საქართველოს კანონი „საქართველოს მოქალაქეების საქართველოდან გასვლისა და საქართველოში შემოსვლის წესების შესახებ“⁷⁹ უშუალოდ არ არეგულირებს შრომითი ემიგრაციის სამართლებრივ ასპექტებს. ის ზოგადად აწესრიგებს ემიგრაციისთვის ნებართვის გაცემის, გაცემაზე უარის თქმის და ნებართვის გაუქმების შესახებ შემთხვევებს, საქართველოდან ემიგრაციისთვის საჭირო დოკუმენტებთან დაკავშირებულ საკითხებს, არასრულწლოვანის ემიგრაციას და სხვა.

„უცხოელთა და მოქალაქეობის არმქონე პირთა სამართლებრივი სტატუსის შესახებ“⁸⁰ საქართველოს კანონის თანახმად, უცხოელთა შრომითი საქმიანობა განისაზღვრება საქართველოს კანონმდებლობით.⁸¹ თუმცა, მსგავსი ნორმატიული აქტი ჯერჯერობით არ არსებობს. კანონიდან შეიძლება ამოვიკითხოთ ის ზოგადი წესები და პროცედურები, რომლებსაც იყენებენ შრომითი მიგრაციის საკითხებთან დაკავშირებით. კანონი ახდენს საყოველთაოდ აღიარებული პრინციპებისა და ფასეულობების დეკლარირებას: უცხოელის საქართველოში შემოსვლა, ყოფნა და გასვლა ემყარება ოჯახის ერთიანობის პრინციპს; დაუშვებელია დისკრიმინაცია;⁸² უცხოელს აქვს ისეთივე უფლებები და თავისუფლებები, როგორიც საქართველოს მოქალაქეს და აკისრია ისეთივე მოვალეობები, როგორიც საქართველოს მოქალაქეს;⁸³ საქართველოში მცხოვრები უცხოელი იბეგრება ისევე, როგორც საქართველოს მოქალაქე.⁸⁴ უცხოელის ოჯახის წევრში იგულისხმება უცხოელის მეუღლე, შვილი, მშობელი, მეურვეობის ან მზრუნველობის ქვეშ ან/და სრულ კმაყოფაზე მყოფი არასრულწლოვანი, ქმედუნარო ან შრომისუნარო პირი.⁸⁵ უცხოელის შრომით საქმიანობად ითვლება ნებისმიერი საქმიანობა, რომლისთვისაც პირი იღებს ანაზღაურებას.⁸⁶ საქართველოში უცხოელის ყოფნისთვის მოითხოვება ვიზა და ბინადრობის ნებართვა.⁸⁷ უცხოელის საქართველოში ყოფნის ვადად კი განისაზღვრება საქართველოს ვიზასა და ბინადრობის ნებართვაში აღნიშნული ვადა, ასევე, კანონმდებლობით განსაზღვრული ვადა.⁸⁸ საქართველო სულ გასცემს 5 კატეგორიის ვიზას: დიპლომატიურს,

78 მიგრაციის სტრატეგია, მე-4 ნაწილი, ქვეპუნქტი 4.1.1.1. გვ. 11, http://www.migration.commission.ge/files/strategy_2013-2015_1.pdf http://www.migration.commission.ge/files/migration_strategy_of_georgia_2013-2015.pdf (არაოფიციალური ინგლისური თარგმანი).

79 საქართველოს კანონი # 804-სსმ I, 2008 წლის 19 დეკემბერი, # 40, მუხ. 265, საქართველოს პარლამენტის უწყებანი 12-13, 31 დეკემბერი, 1993.

80 Law of Georgia “on the Legal Status of Aliens and Stateless Persons”, #2045-III, date of adoption March 17, 2014, date of entrance into the force September 1, 2014, http://www.migration.commission.ge/files/matsne-2281442_2.pdf

81 იქვე, მუხლი 29. შრომითი საქმიანობის უფლება.

82 იქვე, მუხლი 3, ქვეპუნქტები „გ“, „დ“.

83 იქვე, მუხლი 25,

84 იქვე, მუხლი 39.

85 იქვე, მუხლი 2, ქვეპუნქტი „თ“.

86 მუხლი 2, ქვეპუნქტი „ნ“.

87 მუხლი 5, ქვეპუნქტები „ა“, „ბ“

88 მუხლი 2, ქვეპუნქტი „ჟ“.

სპეციალურს, ორდინალურს, საიმიგრაციოს და ტრანზიტულს⁸⁹. შრომითი საქმიანობის განსახორციელებლად გაიცემა საიმიგრაციო ვიზის D1 კატეგორია, ხოლო ოჯახის გაერთიანების მიზნით საქართველოში მომავალ პირებზე გაიცემა საიმიგრაციო ვიზის D4 კატეგორია.⁹⁰ უცხოელი ავსებს საგარეო საქმეთა სამინისტროს მიერ დადგენილი ფორმის სავიზო განაცხადს და მიუთითებს საქართველოში შემოსვლის მიზეზებსა და მიზნებს,⁹¹ ხოლო საქართველოში შემოსვლისას სასაზღვრო გამტარ პუნქტებში უცხოელის ინსპექტირებას ახორციელებს შინაგან საქმეთა სამინისტროს უფლებამოსილი ორგანო და ის წყვეტს ქვეყანაში შესვლის შესახებ თანხმობის ან უარის საკითხებს.⁹² საქართველოში ბინადრობის ნებართვას გასცემს საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს მმართველობის სფეროში მოქმედი საჯარო სამართლის იურიდიული პირი — სახელმწიფო სერვისების განვითარების სააგენტო.⁹³ საქართველოში გაიცემა რამოდენიმე კატეგორიის ბინადრობის ნებართვა, მათ შორის ა) „შრომითი ბინადრობის ნებართვა“, რომელიც გაიცემა შრომითი საქმიანობის განსახორციელებლად,⁹⁴ 2) ბინადრობის ნებართვა ოჯახის გაერთიანების მიზნით, რომელიც გაიცემა ბინადრობის ნებართვის მქონე უცხოელის ოჯახის წევრებზე.⁹⁵ აღნიშნული ბინადრობის ნებართვები უცხოელებზე შეიძლება გაიცეს არაუმეტეს 6 წლის ვადით.⁹⁶ უცხოელი ვალდებულია ბინადრობის ნებართვის მიღებიდან 1 თვის განმავლობაში აიღოს ბინადრობის მოწმობა, რომელსაც გასცემს ზემოხსენებული სააგენტო.⁹⁷ უცხოელი ვალდებულია დატოვოს საქართველო კანონიერი ვადის ამოწურვამდე. თუ მას ამოწურა კანონიერად ყოფნის ვადა, უცხოელი საქართველოდან გასვლამდე ან გასვლის შემდეგ ვალდებულია გადაიხადოს საქართველოში კანონიერი საფუძვლის გარეშე ყოფნისთვის დადგენილი ჯარიმა.⁹⁸ ასევე, შესაძლებელია ვიზის მოქმედების ვადის შეწყვეტა. ასეთ დროს საიმიგრაციო ვიზის მოქმედების ვადის შესახებ გადაწყვეტილებას იღებს შინაგან საქმეთა სამინისტრო.⁹⁹

საქართველოს შრომის კოდექსი¹⁰⁰ კრძალავს ნებისმიერი სახის დისკრიმინაციას შრომით ურთიერთობებში, რაშიც, სავარაუდოდ, იგულისხმება შრომითი მიგრანტის უფლებრივი მდგომარეობაც, თუმცა კოდექსი ინდივიდუალურად საკითხს არ არეგულირებს.

რაც შეეხება სტატისტიკას საქართველოში შრომითი მიგრაციის შესახებ (ზოგადი მიგრაციული ნაკადებიდან სპეციალიზირებულად გამოყოფილი ინფორმაცია საქართველოში შრომითი მიგრანტების რაოდენობის და მათი დასაქმების სფეროების, ასევე, საქართველოდან შრომითი მიგრაციით გასულთა რაოდენობისა და სფეროების მიხედვით), საქართველოს სტატისტიკის ეროვნულ სამსახურს არ აქვს (საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურიდან მოწოდებულ ინფორმაცია იხ. დანართებში).

89 მუხლი 7, პუნქტი 1.

90 მუხლი 7, მეორე პუნქტი, ქვეპუნქტი „დ“. („დ.ა“, „დ.დ“).

91 მუხლი 8, პუნქტი 1.

92 მუხლი 12, პუნქტების 1-2.

93 მუხლი 14, პუნქტი 1.

94 მუხლი 15, ქვეპუნქტი „ა“.

95 მუხლი 15, ქვეპუნქტი „გ“.

96 მუხლი 16, პუნქტი 1.

97 მუხლი 20, პუნქტები 1-2.

98 მუხლი 47, პუნქტები 3-4.

99 მუხლი 21, პუნქტი 4.

100 საქართველოს ორგანული კანონი, #4113-რს, მიღების თარიღი 17 დეკემბერი, 2010, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე 75, 27 დეკემბერი, 2010,

3.2. მოლდოვა

მოლდოვა მიეკუთვნება იმ ქვეყნების რიცხვს, რომელმაც 2008 წელს მიიღო სპეციალური კანონი „შრომითი მიგრაციის შესახებ“.¹⁰¹

კანონი შედგება 5 თავისა და 26 მუხლისგან. კონვენციების შესაბამისად აყალიბებს სათანადო ტერმინებსა და ახდენს საკითხთა კონკრეტიზაციას. **კანონში განმარტებულია შემდეგი ძირითადი ტერმინები:**¹⁰²

ა) „**შრომითი მიგრაცია**“ (labour migration) ნიშნავს მოლდოვას რესპუბლიკის მოქალაქეთა ნებაყოფლობით წასვლას საზღვარგარეთ, ასევე, უცხო ქვეყნის მოქალაქეთა და მოქალაქეობის არ მქონე პირთა ნებაყოფლობით შესვლას მოლდოვას რესპუბლიკის ტერიტორიაზე დროებითი შრომითი საქმიანობის შესასრულებლად.

ბ) „**იმიგრანტი მუშა**“ (immigration worker) ნიშნავს უცხო ქვეყნის მოქალაქეს ანდა მოქალაქეობის არმქონე პირს, რომელიც მოლდოვას რესპუბლიკის ტერიტორიაზე დროებით ახორციელებს შრომით საქმიანობას;

გ) „**ემიგრანტი მუშა**“ (emigrant worker) ნიშნავს მოლდოვას რესპუბლიკის მოქალაქეს, რომელიც მუდმივად ცხოვრობს მოლდოვას რესპუბლიკის ტერიტორიაზე და რომელმაც ნებაყოფლობით დატოვა ის საზღვარგარეთ შრომითი საქმიანობის განსახორციელებლად.

დ) „**ინდივიდუალური მუშა**“ (detached worker)¹⁰³ ნიშნავს უცხო ქვეყნის იურიდიული პირის (რომელიც მდებარეობს სხვა სახელმწიფოს ტერიტორიაზე) დასაქმებულს, რომელიც გაგზავნილია შრომითი საქმიანობისთვის მოლდოვას რესპუბლიკაში ან უცხო ქვეყნის იურიდიული პირის (რომელიც მდებარეობს სხვა სახელმწიფოს ტერიტორიაზე) კვალიფიციურ/გამოცდილ დასაქმებულს (skilled employee), რომელიც გაგზავნილია შრომითი საქმიანობისათვის წარმომადგენლობით ოფისში ან ფილიალში, რომელიც მოლდოვას რესპუბლიკის ტერიტორიაზეა.

ე) „**სეზონური მუშა**“ (seasonal worker) ნიშნავს უცხო ქვეყნის მოქალაქეს, მოლდოვას რესპუბლიკის მოქალაქეს ან მოქალაქეობის არმქონე პირს, რომელიც დასაქმებულია მოლდოვას რესპუბლიკის ტერიტორიაზე ან საზღვარგარეთ, შრომის ხელშეკრულების საფუძველზე (employment contract) კონკრეტული ვადით ან განსაზღვრული სამუშაოს შესასრულებლად კალენდარული წლის განსაზღვრული პერიოდის განმავლობაში.

ვ) „**მესაზღვრე მუშა**“ (Border worker)¹⁰⁴ ნიშნავს იმ ქვეყნის მოქალაქეს, რომელსაც აქვს საერთო საზღვარი მოლდოვას რესპუბლიკასთან და რომელიც დასაქმებულია სასაზღვრო ზონაში მოლდოვას რესპუბლიკის ტერიტორიაზე, ასევე, მოლდოვას რესპუბლიკის მოქალაქეს, რომელიც დასაქმებულია სასაზღვრო ზონაში მოლდოვას რესპუბლიკის სახელმწიფოს საზღვრების მიმდებარედ და რომელიც ბრუნდება ყოველდღე ან ყოველ კვირა იმ სახელმწიფოს ტერიტორიაზე, რომლის მოქალაქეც ის არის, ან სადაც ის მუდმივად ცხოვრობს.

101 Law on Labor Migration of the Republic of Moldova, nr.180- XVI from 10.07.2008, Monitorul Oficial Nr. 162-164, art Nr : 98, 29 August 2008, <http://www.carim-east.eu/media/legal%20module/natfr/MD%20LM%20EN.pdf>

102 იქვე, პირველი თავი (ძირითადი დებულებები), პირველი მუხლი.

103 ზოგადი განმარტება: მუშა, რომელიც დამსაქმებლის მიერ იგზავნება ერთი ქვეყნიდან მეორე ქვეყანაში იგივე დამსაქმებელთან ან იგივე დამსაქმებლის ფილიალში დროებით სამუშაოდ. ("A detached worker is an employee who is sent by his or her employer in one country to work temporarily in the other country for the same employer or an affiliate of that employer").

104 ზოგადი განმარტება: მესაზღვრე მუშას უწოდებენ პირს, რომელიც მუშაობს საზღვრის ერთ მხარეს, ხოლო ცხოვრობს საზღვრის მეორე მხარეს და ბრუნდება სახლში კვირაში ერთხელ მაინც ("cross-border worker (also called 'frontier' worker) - if you work on one side of a border but live on the other, and return home at least once a week"), <http://www.borderpeople.info/index/browse-all/browse-detail.htm?objId=5086>

8) „უცხოელი შუამავალი“ (foreign intermediary) ნიშნავს იურიდიულ პირს მისი ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმისა და საკუთრების ტიპის მიუხედავად, რომელიც უფლებამოსილია, რომ იყოს შუამავალი და შეარჩიოს უცხოური სამუშაო ძალა (recruit foreign labour force).

თ) „თანამშრომლობის შესახებ შეთანხმება“ (agreement on cooperation) ნიშნავს შეთანხმებას, რომელიც იდება ერთი მხარის დამსაქმებელს ან ავტორიზებულ შუამავალს შორის და მეორე ხელშემკვრელი მხარის დამსაქმებელს ან შუამავალს შორის მხარეთა უფლება-მოვალეობების შესახებ, რაც დაკავშირებულია შერჩევისა და დასაქმების მომსახურების დებულებებთან.

კანონი არეგულირებს როგორც იმიგრანტი მუშის უფლება-მოვალეობებს, ასევე, მოლდოვას რესპუბლიკის მოქალაქეების (ემიგრანტების) საზღვარგარეთ ლეგალურად დასაქმების საკითხებს, აგრეთვე, იმიგრანტი მუშის შრომითი საქმიანობის უფლების, ცხოვრების უფლების მინიჭების, გაგრძელების, შეწყვეტის და სხვა საკითხებს. ხაზგასასმელია ის ფაქტი, რომ კანონი ცალსახად აწესრიგებს იმ ლეგალურ შრომით მიგრაციას, რომელსაც დროებითი ხასიათი აქვს.¹⁰⁵

კანონის რეგულირების სუბიექტებია: უცხო ქვეყნის მოქალაქეები და მოქალაქეობის არმქონე პირები, რომლებიც შევიდნენ მოლდოვას რესპუბლიკის ტერიტორიაზე დროებითი შრომითი საქმიანობის განსახორციელებლად; ფიზიკური და იურიდიულ პირები, მათი საკუთრების ტიპისა და ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმის მიუხედავად; საჯარო უწყებები; მოლდოვას რესპუბლიკის მოქალაქეები, რომლებიც დროებით იმყოფებიან ემიგრაციაში საზღვარგარეთ დასაქმების მიზნით.

კანონს რეგულირების სფეროდან გაჰყავს შემდეგი კატეგორიის პირები:

ა) მოლდოვას რესპუბლიკაში აკრედიტირებული დიპლომატიური მისიისა და საკონსულოების პერსონალი და მათი ოჯახის წევრები;

ბ) უცხოელი კორესპონდენტები და ჟურნალისტები მოლდოვას რესპუბლიკაში;

გ) მსახიობები და კულტურის მუშაკები დროის მცირე პერიოდისთვის (არაუმეტეს 90 დღისა);

დ) თავისუფალი ხელოსნები, მენარდეები, თვითდასაქმებული პირები (freelancers, self-employed people);

ე) მეზღვაურები;

ვ) პირები, რომლებმაც დატოვეს ერთი ქვეყანა და ჩავიდნენ მეორე ქვეყანაში სწავლებისა და პროფესიული გადამზადების მიზნით;

ზ) უცხო ქვეყნის მოქალაქეები და მოქალაქეობის არმქონე პირები, რომლებიც მუდმივად ცხოვრობენ მოლდოვას რესპუბლიკაში;

თ) მოლდოვას რესპუბლიკის მოქალაქეები, რომლებიც მუდმივად ცხოვრობენ საზღვარგარეთ;

ი) სამხედრო მოსამსახურეები და რელიგიური აღმსარებლობების მსახურეები (servicemen and employees of religious cults);

კ) პირები, რომელთა მიმართ მოქმედებს დასაქმების სხვა პროცედურები მოლდოვას რესპუბლიკის ტერიტორიაზე იმ საერთაშორისო ხელშეკრულებების შესაბამისად, რომლის მხარეცაა მოლდოვას რესპუბლიკა.¹⁰⁶

შრომითი იმიგრაცია მოლდოვას რესპუბლიკაში შესაძლებელია უცხო ქვეყნის მოქალაქეებისთვის ან/და მოქალაქეობის არმქონე პირთათვის მხოლოდ იმ შემთხვევაში, რო-

105 პირველი თავი (ძირითადი დებულებები), მე-2 მუხლი („რეგულირების მიზანი“), იხ. სქოლიო 101.

106 იქვე, პირველი თავი, მე-3 მუხლი („კანონის რეგულირების სფერო“).

ცა ვაკანტური ადგილები ვერ ივსება ადგილობრივი საკადრო რესურსებით.¹⁰⁷ კანონით, ქვეყანას აღებული აქვს ვალდებულება, უზრუნველყოს მიგრანტი მუშების დაცვა ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე გენდერის, რასის, კანის ფერის, ენის, რელიგიური რწმენის, პოლიტიკური შეხედულების, ეროვნების, ეთნიკურობის ან სოციალური წარმომავლობის, მოქალაქეობის, ასაკის, ქონებრივი, ეკონომიკური მდგომარეობის, ოჯახური სტატუსისა და სხვა მიზეზების მიუხედავად.¹⁰⁸

უცხო ქვეყნის მოქალაქეებს და მოქალაქეობის არმქონე პირებს, რომლებიც მოლდოვაში ჩადიან სამუშაოდ, **ინდივიდუალური შრომის ხელშეკრულების** საფუძველზე, უფლება აქვთ დასაქმდნენ მხოლოდ ერთი დამსაქმებლის მიერ და დაიკავონ მხოლოდ ის ვაკანტური ადგილი, რომელიც რეგისტრირებულია შესაბამისი დამსაქმებლის მიერ რეგიონალური დასაქმების სააგენტოში (Regional Employment Agency).¹⁰⁹ კანონის თანახმად, დასაქმების პრიორიტეტი უნდა მიენიჭოს იმ პირს, რომელიც კვალიფიციური სპეციალისტია ან/და მონვეულია მთავრობის მიერ საჯარო ადმინისტრაციის ცენტრალური სპეციალიზებული ორგანოებისა და ადგილობრივი საჯარო პირების წინადადებების საფუძველზე (central specialized bodies of the public administration and local public administration authorities).¹¹⁰

იმისთვის, რომ უცხო ქვეყნის მოქალაქეებმა და მოქალაქეობის არმქონე პირებმა დროებით იმუშაონ მოლდოვას რესპუბლიკის ტერიტორიაზე, მათ სჭირდებათ მუშაობის **მიზნით დროებითი ბინადრობის ნებართვა** (permit for temporary stay for labour purposes).¹¹¹

კანონის თანახმად, იქმნება და ფუნქციონირებს **დასაქმების ეროვნული სააგენტო** (National Employment Agency), სადაც ინახება ჩანაწერები იმიგრანტი და ემიგრანტი მუშების შესახებ.¹¹²

მუშაობის უფლებას უცხო ქვეყნის მოქალაქეს ან მოქალაქეობის არმქონე პირს აძლევს დასაქმების ეროვნული სააგენტო მუშაობის უფლების მინიჭების შესახებ გადანაცვებილების საფუძველზე. პარალელურად, მუშაობის უფლების რეალიზებისთვის, იმიგრანტ მუშას სჭირდება **მუშაობის მიზნით დროებითი ბინადრობის უფლება**, რომელსაც გასცემს მოლდოვას რესპუბლიკის შინაგან საქმეთა სამინისტრო მუშაობის მიზნით დროებითი ბინადრობის უფლების მინიჭების შესახებ გადანაცვებილების საფუძველზე.¹¹³ მუშაობის უფლების მინიჭების შესახებ გადანაცვებილება მუშაობის მიზნით დროებითი ბინადრობის შესახებ გადანაცვებილების მიღების საფუძველია.¹¹⁴

მუშაობის უფლება და მუშაობის მიზნით დროებითი ბინადრობის უფლება ენიჭება შემდეგ პირებს: იმიგრანტ მუშას, ინდივიდუალურ მუშას (detached worker), სეზონურ მუშას, იმიგრანტ მუშას სპორტის სექტორში, მესაზღვრე მუშას, სხვა კატეგორიას, რომლებიც მითითებულია მოლდოვას რესპუბლიკის მიერ ხელმოწერილ ორმხრივ ხელშეკრულებებში.¹¹⁵ მუშაობის უფლება და მუშაობის მიზნით დროებითი ბინადრობის უფლება არ შეიძლება მიეცეს არასრულწლოვანს და იმ იმიგრანტს, რომელიც სწავლობს მოლდოვას რესპუბლიკის საგანმანათლებლო ინსტიტუტებში.¹¹⁶

107 იქვე, მე-2 თავი, („უცხო ქვეყნის მოქალაქეთა და მოქალაქეობის არმქონე პირთა შრომითი იმიგრაცია მოლდოვას რესპუბლიკაში“), მე-4 მუხლი („მოთხოვნები მოლდოვას რესპუბლიკაში შრომითი იმიგრაციის მიზნით“), პირველი პუნქტი.

108 იქვე, მე-2 თავი, მე-4 მუხლი, მე-2 პუნქტი.

109 იქვე, მე-2 თავი, მე-4 მუხლი, მე-3 პუნქტი.

110 იქვე, მე-2 თავი, მე-4 მუხლი, მე-4 პუნქტი.

111 იქვე, მე-2 თავი, მე-4 მუხლი, მე-5 პუნქტი.

112 იქვე, მე-2 თავი, მე-4 მუხლი, მე-6 პუნქტი.

113 იქვე, მე-2 თავი, მე-5 მუხლი („მუშაობის უფლებისა და მუშაობის მიზნით დროებითი ბინადრობის უფლების მინიჭებისა და გაგრძელების შესახებ“), პირველი პუნქტი.

114 იქვე, მე-2 თავი, მე-5 მუხლი, მე-2 პუნქტი.

115 იქვე, მე-2 თავი, მე-5 მუხლი, მე-3 პუნქტი.

116 იქვე, მე-2 თავი, მე-5 მუხლი, მე-4 პუნქტი.

კანონით გათვალისწინებულია **მუშაობის უფლების და მუშაობის მიზნით დროებითი ბინადრობის უფლების გაგრძელების შესაძლებლობა**, თუ შესრულებული და დაცულია უფლებების მინიჭების შესახებ მოთხოვნები.¹¹⁷ მუშაობის უფლება და მუშაობის მიზნით დროებითი ბინადრობის უფლება შეწყდება, თუ გადანაცვეტილება მუშაობის უფლების და მუშაობის მიზნით დროებითი ბინადრობის უფლების მინიჭების შესახებ გაუქმდება ან მუშაობის მიზნით დროებითი ბინადრობის ნებართვის ვადა ამოიწურება.¹¹⁸

შესაბამისი საჯარო უწყებების მიერ გადანაცვეტილებების მისაღებად აუცილებელია **კანონით მოთხოვნილი დოკუმენტების წარდგენა**. უფლებამოსილი საწარმოს (ორგანიზაციის ან ინსტიტუტის) მენეჯერმა ან მისმა **წარმომადგენელმა შინაგან საქმეთა სამინისტროს უნდა წარუდგინოს კანონით მოთხოვნილი საბუთების** ორ-ორი ეგზემპლარი იმიგრანტი მუშისთვის მუშაობის უფლების და მუშაობის მიზნით დროებითი ბინადრობის უფლების მინიჭებისთვის (გაგრძელებისთვის).¹¹⁹ **დასაქმების ეროვნულმა სააგენტომ 30 დღის განმავლობაში უნდა შეისწავლოს** მუშაობის უფლების მინიჭების (გაგრძელების) შესახებ განცხადება და მიიღოს გადანაცვეტილება მუშაობის უფლების მინიჭების (გაგრძელების) უარის თქმის შესახებ. სააგენტომ გადანაცვეტილება უნდა გადაუგზავნოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს.¹²⁰ შინაგან საქმეთა სამინისტრომ უნდა შეისწავლოს მუშაობის მიზნით დროებითი ბინადრობის უფლების მინიჭების (გაგრძელების) თაობაზე განცხადება და დასაქმების ეროვნული სააგენტოს გადანაცვეტილების საფუძველზე უნდა მიიღოს გადანაცვეტილება მუშაობის მიზნით დროებითი ბინადრობის უფლების მინიჭების (გაგრძელების) უარის თქმის შესახებ.¹²¹ **ინფორმაციული განვითარების მინისტრი** (The Ministry of Informational Development) შინაგან საქმეთა მინისტრის გადანაცვეტილების საფუძველზე (მუშაობის მიზნით დროებითი ბინადრობის უფლების მინიჭების შესახებ) **გაცემს ნებართვას მუშაობის მიზნით დროებითი ბინადრობის შესახებ**.¹²² შინაგან საქმეთა სამინისტრომ ყოველთვიურად უნდა აცნობოს დასაქმების ეროვნულ სააგენტოს მუშაობის მიზნით დროებითი ბინადრობის უფლების მინიჭების, გაგრძელების ან გაუქმების შესახებ გადანაცვეტილებათა თაობაზე.¹²³

მოლდოვას რესპუბლიკაში უცხო ქვეყნის მოქალაქეების ან/და მოქალაქეობის არმქონე პირების **დამსაქმებელს** აქვს ვალდებულებები, რომლებიც კანონითაა განსაზღვრული. დამსაქმებელმა ვაკანტური ადგილები უნდა დაარეგისტრიროს დასაქმების რეგიონალურ სააგენტოში (Regional Employment Agency), განათავსოს განცხადება ვაკანტური ადგილის შესახებ გაზეთში და ზუსტად უნდა მიუთითოს კვალიფიკაცია, რომელსაც ითხოვს და ანაზღაურების ოდენობა.¹²⁴ თუ 15 დღის განმავლობაში დასაქმების რეგიონალური სააგენტო ვერ გამოავლენს მოლდოვას რესპუბლიკის მოქალაქეს, რომელიც შეესაბამება გამოცხადებულ ვაკანსიას, დამსაქმებელს აქვს უფლება, მიმართოს დასაქმების ეროვნულ სააგენტოს.¹²⁵ იმისთვის, რომ დამსაქმებელმა მოიწვიოს უცხო ქვეყნის მოქალაქე ან მოქალაქეობის არმქონე პირი მოლდოვას რესპუბლიკაში სამუშაოდ, დამსაქმებელს სჭირდება დასაქმების ეროვნული სააგენტოს მიერ გაცემული **თანხმობის ცნობა** (Positive notice).¹²⁶

117 იქვე, მე-2 თავი, მე-5 მუხლი, მე-5 პუნქტი.

118 იქვე, მე-2 თავი, მე-5 მუხლი, მე-6 პუნქტი.

119 იქვე, მე-2 თავი, მე-6 მუხლი („დოკუმენტების წარდგენა და გადანაცვეტილების მიღება“), პირველი პუნქტი.

120 იქვე, მე-2 თავი, მე-6 მუხლი, მე-2 პუნქტი.

121 იქვე, მე-2 თავი, მე-6 მუხლი, მე-3 პუნქტი.

122 იქვე, მე-2 თავი, მე-6 მუხლი, მე-6 პუნქტი.

123 იქვე, მე-2 თავი, მე-6 მუხლი, მე-6 პუნქტი.

124 იქვე, მე-2 თავი, მე-7 მუხლი („იმიგრანტი მუშებისთვის მუშაობის უფლების და მუშაობის მიზნით დროებითი ბინადრობის უფლების მინიჭებისა და გაგრძელების თაობაზე“), პირველი პუნქტი.

125 იქვე, მე-2 თავი, მე-7 მუხლი, მე-2 პუნქტი.

126 იქვე, მე-2 თავი, მე-7 მუხლი, მე-3 პუნქტი.

თანხმობის ცნობის მისაღებად დამსაქმებელმა ან მისმა წარმომადგენელმა, რომელიც უფლებამოსილია მოქმედი კანონმდებლობის თანახმად, უნდა წარუდგინოს დასაქმების ეროვნულ სააგენტოს შემდეგი დოკუმენტები: მოთხოვნა უცხო ქვეყნის მოქალაქის მოწვევის საჭიროების შესახებ; ვაკანტური ადგილის რეგისტრაცია და ვაკანსიის შესახებ განცხადების ასლი. საწარმოს (ორგანიზაციის ან ინსტიტუტის) დაარსების, შექმნის შესახებ დოკუმენტების ასლები; ინდივიდუალური შრომის ხელშეკრულების პროექტი¹²⁷. დასაქმების ეროვნულმა სააგენტომ უნდა შეისწავლოს დამსაქმებლის მოთხოვნა და 30 დღის განმავლობაში მიიღოს გადაწყვეტილება უარის თქმის ან თანხმობის ცნობის გაცემის შესახებ.¹²⁸ უარის შემთხვევაში დასაქმების ეროვნული სააგენტო წერილობით აცნობებს პასუხს აპლიკანტს და მიუთითებს უარის თქმის მიზეზებს.¹²⁹

დამსაქმებელმა პოტენციურ იმიგრანტ მუშას მოლდოვაში ჩამოსვლამდე წინასწარ უნდა აცნობოს ანაზღაურების პირობების, სამუშაო და დასვენების საათების, განსახლების საკითხების შესახებ.¹³⁰ მუშაობის უფლების და მუშაობის მიზნით დროებითი ბინადრობის უფლების მისაღებად იმიგრანტი მუშა, დამსაქმებელი ან მისი წარმომადგენელი, წარადგენენ კანონით განსაზღვრულ დოკუმენტებს:

- საწარმოს (ორგანიზაციის ან ინსტიტუტის) მოთხოვნას, რომელიც წარედგინა დასაქმების ეროვნულ სააგენტოს მუშაობის უფლების მიღების მიზნით და მოთხოვნას, რომელიც წარედგინა შინაგან საქმეთა სამინისტროს მუშაობის მიზნით, დროებითი ბინადრობის უფლების მისაღებად.
- იმიგრანტი მუშის განცხადება-კითხვარს (questionnaire-application);
- თანხმობის ცნობის ასლს, რომელიც გაცემულია დასაქმების ეროვნული სააგენტოს მიერ.
- დოკუმენტების ასლს საწარმოს (ორგანიზაციის ან ინსტიტუტის) შექმნის, დაარსების, ასევე, საქმიანობის ლიზენციების შესახებ (თუ ეს საჭიროა).
- დოკუმენტებს, რომლებიც ადასტურებს საწარმოს საქმიანობას (საგადასახადო ინსპექციის ცნობა სახელმწიფო ბიუჯეტის წინაშე ვალების არქონის შესახებ, ფინანსური ანგარიშის ასლი ბოლო საანგარიშო პერიოდისთვის, თუ ის აღემატება 3 თვეს);
- ინდივიდუალური შრომის ხელშეკრულებას;
- უცხო ქვეყნის მოქალაქის ან მოქალაქეობისარმქონე პირის პირადობის დამადასტურებელი საბუთის ასლს სახელმწიფო საზღვრის კვეთის დამადასტურებელი სათანადო ანაბეჭდის ჩათვლით;
- განათლების დამადასტურებელი დოკუმენტის ასლს, რომელიც ადასტურებს იმ სპეციალისტის კვალიფიკაციას, რომელიც უნდა იქნეს მოწვეული სამუშაოდ. ეს დოკუმენტი უნდა ითარგმნოს სახელმწიფო ენაზე და დადასტურდეს „უცხო ქვეყნის დოკუმენტების ლეგალიზაციის მოთხოვნათა გაუქმების შესახებ კონვენციის თანახმად“ (Convention Abolishing the Requirement of Legalization for Foreign Public Documents);
- სამედიცინო ცნობას სათანადო ფორმით და, აგრეთვე, სამედიცინო ცნობას, რომელიც ადასტურებს, რომ პიროვნება HIV/AIDS უარყოფითია;
- დოკუმენტს, რომელიც მოწმობს იმიგრანტისთვის საცხოვრებელი ფართის არსებობას მოთხოვნილი პერიოდის განმავლობაში (მესაკუთრის დეკლარაცია, ქირავნობის ხელშეკრულება, ნასყიდობის ხელშეკრულება);
- 2 ფერად ფოტოს (50×60 მმ) ნათელ და ერთგვაროვან ფონზე;

127 იქვე, მე-2 თავი, მე-7 მუხლი, მე-4 პუნქტი.

128 იქვე, მე-2 თავი, მე-7 მუხლი, მე-5 პუნქტი.

129 იქვე, მე-2 თავი, მე-7 მუხლი, მე-7 პუნქტი.

130 იქვე, მე-2 თავი, მე-7 მუხლი, მე-8 პუნქტი.

— წარმოშობის ქვეყნიდან ცნობას ნასამართლობის შესახებ (რომელიც უნდა ითარგმნოს მოლდოვას სახელმწიფო ენაზე და დადასტურდეს აპოსტოლით „უცხო ქვეყნის დოკუმენტების ლეგალიზების მოთხოვნათა გაუქმების შესახებ კონვენციის“ შესაბამისად).¹³¹

კანონით განსაზღვრულია მუშაობის უფლების და მუშაობის მიზნით დროებითი ბინადრობის უფლების მინიჭების **ვადები**. ნებართვები უნდა გაიცეს არაუმეტეს ერთი წლის ვადით. ვადა შესაძლებელია გაგრძელდეს ახალი ვადით.¹³² კანონი ითვალისწინებს გამონაკლისს სპორტის სფეროში: მუშაობის უფლება და მუშაობის მიზნით დროებითი ბინადრობის უფლება იმიგრანტ მუშას სპორტის სფეროში მიეცემა დასაქმების ეროვნული სააგენტოს თანხმობის ცნობის გაცემის გარეშე.¹³³ დამსაქმებელი ვალდებულია გადაიხადოს ტრანსპორტირების ხარჯი იმიგრანტი მუშის წარმოშობის ქვეყანამდე იმ შემთხვევაში, თუ მუშა გარდაიცვალა ან მიიღო საწარმოო ტრავმა (საწარმოო შემთხვევის დროს).¹³⁴

კანონით განსაზღვრულია შემთხვევები, თუ როდის **არ არის აუცილებელი თანხმობის ცნობა** მუშაობის უფლების მისაღებად: თანხმობის ცნობის გარეშე, მუშაობის უფლება მიეცემა უცხო ქვეყნის მოქალაქეს ანდა მოქალაქეობის არმქონე პირს, რომელმაც დააფუძნა საწარმო (ორგანიზაცია ან ინსტიტუტი) მოლდოვას რესპუბლიკაში ან ხელმძღვანელობს საწარმოს (ორგანიზაციას ან ინსტიტუტს) რეგისტრირებულს მოლდოვას რესპუბლიკაში.¹³⁵

კანონით განსხვავებულად წესრიგდება მუშაობისა და ბინადრობის უფლებების მიცემის საკითხები იმ პირთათვის, რომლებსაც უჭირავთ ხელმძღვანელი პოსტები იმ საწარმოებში, რომლებმაც განახორციელეს ინვესტიციები მოლდოვას რესპუბლიკაში:

- 250 ათასი დოლარზე მეტი ოდენობით: შრომის უფლება და მუშაობის მიზნით დროებითი ბინადრობის უფლება ეძლევა 5 წლის ვადით გაგრძელების შესაძლებლობის გათვალისწინებით პირადობის მოწმედების ვადის ფარგლებში.
- 100 ათასი დოლარზე მეტი ოდენობით, მაგრამ არაუმეტეს 250 ათასი დოლარისა: უფლება ეძლევა 3 წლის ვადით გაგრძელების შესაძლებლობის გათვალისწინებით.
- 10 ათასი დოლარზე მეტი ოდენობით, მაგრამ არაუმეტეს 100 ათასი დოლარისა: უფლება ეძლევა 2 წლის ვადით გაგრძელების შესაძლებლობის გათვალისწინებით.¹³⁶

კანონში ცალკე მუხლი ეთმობა მოლდოვას რესპუბლიკაში „ინდივიდუალური მუშის (detached worker) საკითხებს. ინდივიდუალური მუშის მოსაწვევად, დამსაქმებელმა (საწარმომ, ორგანიზაციამ ან ინსტიტუტმა) მოლდოვას რესპუბლიკაში უნდა მიიღოს თანხმობის ცნობა დასაქმების ეროვნული სააგენტოსგან.¹³⁷ ამისთვის უნდა წარადგინოს კანონით მოთხოვნილი დოკუმენტები, მათ შორის სახელმწიფო ენაზე თარგმნილი შრომის ან მომსახურების ხელშეკრულების ასლი, რომელიც დადებულია მოლდოვას რესპუბლიკის იურიდიულ პირსა და უცხო ქვეყნის იურიდიულ პირს შორის და გულისხმობს შემდეგ დებულებებს: ა) სამუშაო განხორციელდება ინდივიდუალური მუშების მიერ; ბ) ინდივიდუალური პირობების შესახებ (detachment conditions); გ) ინდივიდუალური მუშის სპეციალობის შესახებ; დ) ინდივიდუალური მუშების რაოდენობის შესახებ;¹³⁸

131 იქვე, მე-2 თავი, მე-7 მუხლი, მე-8 პუნქტი.

132 იქვე, მე-2 თავი, მე-7 მუხლი, მე-10 პუნქტი.

133 იქვე, მე-2 თავი, მე-7 მუხლი, მე-11 პუნქტი.

134 იქვე, მე-2 თავი, მე-7 მუხლი, მე-12 პუნქტი.

135 იქვე, მე-2 თავი, მე-8 მუხლი „მუშაობის უფლების და მუშაობის მიზნით დროებითი ბინადრობის უფლების მიღება და გაგრძელება ეკონომიკური სამსახურების უფროსებისთვის (for the Managers of Economic Units)“, პირველი პუნქტი.

136 იქვე, მე-2 თავი, მე-8 მუხლი, მე-4 პუნქტი.

137 იქვე, მე-2 თავი, მე-9 მუხლი („მუშაობის უფლების და მუშაობის მიზნით დროებითი ბინადრობის უფლების მიღება და გაგრძელება ინდივიდუალური მუშებისთვის“), პირველი პუნქტი.

138 იქვე, მე-2 თავი, მე-9 მუხლი, მე-2 პუნქტი.

კანონი, ინდივიდუალური მუშის მსგავსად, ცალკე განიხილავს მესაზღვრე და სეზონური მუშების საკითხს.¹³⁹ მესაზღვრე და სეზონური მუშებისთვის მოლდოვას რესპუბლიკაში შრომითი იმიგრაციის საკითხები უნდა გადაწყდეს მოქმედი სამართლებრივი ნორმებისა და ორმხრივი ხელშეკრულებების საფუძველზე, რომლის მხარესაც წარმოადგენს მოლდოვას რესპუბლიკა.¹⁴⁰ სეზონურ მუშებს, რომლებიც ჩავიდნენ მოლდოვას რესპუბლიკაში 30 დღეზე მეტი ხნით, უნდა მიეცეთ მუშაობის უფლება და მუშაობის მიზნით დროებითი ბინადრობის უფლება მოთხოვნილი პერიოდისთვის, თუმცა არაუმეტეს 9 თვისა.¹⁴¹

კანონი ადგენს კრიტერიუმებს, რომლებიც **მუშაობის მიზნით დროებითი ბინადრობის უფლების მიღების ან ვადის გაგრძელების შესახებ უარის** თქმის საფუძველებია.¹⁴² განმცხადებელს უნდა ეთქვას უარი:

- თუ დოკუმენტების შემოწმებისას ნაპოვნი იქნა არასწორი მონაცემები.
- თუ სრულყოფილად არ იქნა წარმოდგენილი ყველა ის დოკუმენტი, რაც მოთხოვნილია კანონით.
- თუ განმცხადებლის მიერ წარდგენილი დოკუმენტები გაფორმდა მოთხოვნების დარღვევით.
- თუ განმცხადებელი არის შეზღუდვის სუბიექტი მოლდოვას რესპუბლიკაში შემოსვლასთან დაკავშირებით.
- თუ მოლდოვას რესპუბლიკის იურიდიული პირი ლიკვიდირებულია ან ბანკროტის მდგომარეობაშია.¹⁴³

უარის თქმის შემთხვევაში, ნებადართულია ახალი განცხადების წარდგენა არაუადრეს ერთი წლისა იმ დღიდან, როცა მიღებულ იქნა უარის თქმის გადაწყვეტილება.¹⁴⁴ იმიგრანტ მუშას აქვს უფლება მიმართოს სასამართლოს უარის თქმის შესახებ გადაწყვეტილებასთან დაკავშირებით.¹⁴⁵

კანონი, ასევე წარმოადგენს **მუშაობის უფლების გაუქმების საფუძველებს**.¹⁴⁶ მუშაობის უფლება უქმდება:

თუ დასაქმების ხელშეკრულება წყდება;

თუ მიღებულია გადაწყვეტილება მუშაობის მიზნით ბინადრობის ვადის შემცირების შესახებ;

თუ სათანადო შემოწმების ან კომპეტენტური ორგანოს მხრიდან ინფორმირების საფუძველზე ცნობილი ხდება, რომ მფლობელი (holder) არ პასუხობს იმ მოთხოვნებს, რის ფარგლებშიც გაიცა (გაგრძელდა) მუშაობის უფლება.

თუ მოითხოვა მფლობელმა.¹⁴⁷

მუშაობის უფლების გაუქმება წარმოადგენს ბინადრობის შემცირების ან შეწყვეტის საფუძველს.¹⁴⁸ მუშაობის მიზნით დროებითი ბინადრობის ნებადართვის დაკარგვა, დაზიანება ან განადგურება უნდა იქნეს გაცხადებული შინაგან საქმეთა სამინისტროში აღნიშნული ფაქტის აღმოჩენიდან 3 დღის განმავლობაში.¹⁴⁹

139 იქვე, მე-2 თავი, მე-10 მუხლი („მუშაობის უფლების და მუშაობის მიზნით დროებითი ბინადრობის უფლების მიღება და გაგრძელება მესაზღვრე მუშებისა და სეზონური მუშებისთვის“).

140 იქვე, მე-2 თავი, მე-10 მუხლი, პირველი პუნქტი.

141 იქვე, მე-2 თავი, მე-10 მუხლი, მე-3 პუნქტი.

142 იქვე, მე-2 მე-11 მუხლი („მუშაობის მიზნით დროებითი ბინადრობის უფლების მიღების ან ვადის გაგრძელების შესახებ უარის თქმის საფუძველები“).

143 იქვე, მე-2 თავი, მე-11 მუხლი, პირველი პუნქტი.

144 იქვე, მე-2 თავი, მე-11 მუხლი, მე-4 პუნქტი.

145 იქვე, მე-2 თავი, მე-11 მუხლი, მე-6 პუნქტი.

146 იქვე, მე-2 თავი, მე-12 მუხლი („მუშაობის უფლების გაუქმება“).

147 იქვე, მე-2 თავი, მე-12 მუხლი, პირველი პუნქტი.

148 იქვე, მე-2 თავი, მე-12 მუხლი, მე-3 პუნქტი.

149 იქვე, მე-2 თავი, მე-12 მუხლი, მე-5 პუნქტი.

კანონის მიღების პერიოდისთვის კანონში გათვალისწინებულ იქნა **შრომის იმიგრაციის კვოტის საკითხი**, რომელთან დაკავშირებით მთავრობა ყოველწლიურად იღებდა გადაწყვეტილებას. თუმცა, მოგვიანებით კანონში ცვლილებები შევიდა და კვოტირების პრინციპი გაუქმდა.¹⁵⁰

კანონი აწესრიგებს მოლდოვას რესპუბლიკის მოქალაქეთა საზღვარგარეთ დროებითი დასაქმების საკითხებსაც.¹⁵¹ მოლდოვას მოქალაქეთა საზღვარგარეთ დასაქმება ხორციელდება მოლდოვადან გამგზავრების წინ დამსაქმებელთან დადებული ინდივიდუალური შრომის ხელშეკრულების საფუძველზე, კერძო დასაქმების სააგენტოების საშუალებით, რომლებსაც აქვთ სათანადო ლიცენზირება ორმხრივი ხელშეკრულებების შესაბამისად.¹⁵² მოლდოვას მოქალაქეთა საზღვარგარეთ დროებითი დასაქმებისა და მათი უფლებების დასაცავად, საჭიროა შემდეგი მოთხოვნების დაკმაყოფილება და ღონისძიებების განხორციელება:

- ინდივიდუალური შრომის ხელშეკრულების მოქალაქისთვის გადაცემა;
- ინდივიდუალური შრომის ხელშეკრულების დარეგისტრირება დასაქმების ეროვნულ სააგენტოში.
- ინდივიდუალური შრომის ხელშეკრულების რეგისტრაცია სოციალური დაზღვევის ეროვნულ სახლში (National House for Social Insurance) და სოციალური დაზღვევის შენატანის გადახდა.
- დასაქმების ეროვნული სააგენტოსთვის წერილობითი საბუთის წარდგენა მშობლების საცხოვრებელი ადგილის მიხედვით ბავშვთა დაცვის კომპეტენტური ორგანოსგან, იმ არასრულწლოვანი ბავშვის რეგისტრაციის შესახებ, რომელიც რჩება ქვეყანაში.¹⁵³

კანონი აყალიბებს დებულებებს კერძო სააგენტოების საქმიანობის ფუნქციურ ჩარჩოსთან დაკავშირებით და იმ პროცედურებზე, რომელთა დაცვა მოეთხოვებათ სააგენტოებს. კანონი ასეთ სააგენტოებს მედიატორების სტატუსს აძლევს. კერძო სააგენტომ უნდა შეარჩიოს და დაასაქმოს სამუშაო ძალა საზღვარგარეთ შრომითი მედიაციის (job mediation) განხორციელებით.¹⁵⁴ შრომითი მედიაციის საქმიანობის განსახორციელებლად კერძო სააგენტომ უნდა მიიღოს სათანადო ლიცენზია.¹⁵⁵ ლიცენზია გაიცემა სალიცენზიო პალატის (Licensing Chamber) მიერ იმ პირობით, თუ სააგენტო აკმაყოფილებს შემდეგ პირობებს:

- ფლობს (სარგებლობს) არასაცხოვრებელი ფართით, არის მოქალაქეთა ყველა კატეგორიისთვის ადვილად ხელმისაწვდომი და მისადგომი, არის სათანადოდ განწყობილი ავეჯით და აღჭურვილია სატელეკომუნიკაციო საშუალებებით (კომპიუტერები, ტელეფონები, ფაქსი და სხვა);
- სათანადო ფორმით გამოკრული აქვს ლიცენზია ან სხვა სახის დოკუმენტაცია, რომელიც ადასტურებს დამსაქმებლის უფლებას, რომ იყოს მედიატორი ან დაასაქმოს უცხოელები.
- ხელი მოაწერა თანამშრომლობის შესახებ შეთანხმებებს დამსაქმებლებთან, უცხოეთის კომპეტენტური ორგანოების მიერ ავტორიზებულ პირებთან/იურიდიულ პირებთან, სადაც რეალურ ვაკანტურ სამსახურებზე შეთავაზებებია გათვალისწინებული, აგრეთვე, მათთან უკვე შეთანხმებულია ინდივიდუალური შრომის ხელშეკრულების პროექტი, რომელიც ჩამოყალიბებულია დასაქმების ქვეყნისა და მოლდოვას რესპუბლიკის კანონმდებლობასთან შესაბამისობაში.

150 იქვე, მე-2 თავი, მე-13 მუხლი („შრომითი იმიგრაციის კვოტა“).

151 იქვე, მე-3 თავი, („მოლდოვას რესპუბლიკის მოქალაქეთა დროებითი დასაქმება საზღვარგარეთ“).

152 იქვე, მე-3 თავი, მე-15 მუხლი.

153 იქვე, მე-3 თავი, მე-16 მუხლი.

154 იქვე, მე-3 თავი, მე-17 მუხლი, პირველი პუნქტი.

155 იქვე, მე-3 თავი, მე-17 მუხლი, მე-2 პუნქტი.

- დასაქმების ეროვნულ სააგენტოსთან შეთანხმებული აქვს უცხოელ დამსაქმებელთან ხელშეკრულების პროექტი.
- ჰყავს კვალიფიციური პერსონალი, რომლებიც მოლდოვას რესპუბლიკის მუდმივი მცხოვრებნი არიან და აღჭურვილნი არიან მაღალი პროფესიული უნარ-ჩვევებით, რათა განახორციელონ საქმიანობა ამ კანონის მიზნებისთვის. მენეჯერი და კერძო სააგენტოს ნებისმიერი დასაქმებული უნდა იყოს მოლდოვას რესპუბლიკის მოქალაქე, რომელსაც აქვს უმაღლესი განათლების დამადასტურებელი დოკუმენტი ან აქვს სპეციალიზებული საშუალო განათლება, ასევე უნდა იცოდეს სახელმწიფო ენა.
- აქვს ვალიდური მონაცემთა ბაზა საზღვარგარეთ სამუშაო შესაძლებლობების, დასაქმების პირობების, კანდიდატთა კვალიფიკაციის დონეების (რომლებიც უნდა შეირჩეს დასაქმებისთვის) შესახებ და სხვა.¹⁵⁶
დამსაქმებლის მხრიდან სამუშაო ადგილების შესახებ შეთავაზებები (ოფერტები) ვალიდურია, თუ შეიცავენ მინიმუმ შემდეგ ელემენტებს:
 - დასაქმების, შეწყვეტის ან ხელახლა დასაქმების პირობები, დასაქმების პერიოდი და ხასიათი.
 - პროფესიული პოზიცია ან კვალიფიკაცია, რაც მოითხოვება სამუშაოდ, ანაზღაურება, სამუშაო და დასვენების დრო, ანაზღაურება დამატებითი სამუშაო საათებისთვის, ანაზღაურებადი შვებულება, სამუშაო პირობები, შრომის დაცვა და უსაფრთხოების ღონისძიებები;
 - ინფორმაცია სამუშაო (საწარმოო) შემთხვევებისას და პროფესიული დაავადებისას კომპენსაციების გაცემის შესახებ;
 - საცხოვრებელი და კვების პირობები;
 - ფორმალური ასპექტების უზრუნველყოფა, ტრანსპორტირების ხარჯები;
 - გადასახადები და სხვა ვალდებულებები, რომლებიც გადახდილი იქნება დასაქმებულის ანაზღაურებიდან.¹⁵⁷
 კანონით გათვალისწინებულია **მოლდოვას მოქალაქეთა საზღვარგარეთ დასაქმების საქმიანობის ლიცენზიის შეჩერების საფუძვლები**. საქმიანობას შეაჩერებს სალიცენზიო პალატა 6 თვის განმავლობაში, თუ:
 - პირი მოქმედებს უცხოელი დამსაქმებლის ვადაგასული ლიცენზიის საფუძველზე, (ან სხვა ვადაგასული დოკუმენტის საფუძველზე, რომელიც ამტკიცებს მის ამ საქმიანობის უფლებას);
 - საქმიანობის 6 თვის განმავლობაში არ დაურეგისტრირებია არც ერთი ინდივიდუალური შრომის ხელშეკრულება დასაქმების ეროვნულ სააგენტოში (გარდა იმ შემთხვევებისა, როცა კერძო სააგენტოს არ დაუდია არანაირი ხელშეკრულება);
 - დროულად არ წარადგინა სტატისტიკური ანგარიში სათანადო ფორმით დასაქმების ეროვნულ სააგენტოში;
 - იმ მოქალაქეებს, რომლებიც მიმართავენ დასაქმების შესაძლებლობებზე, არ აწვდიან სრულყოფილ და სათანადო ინფორმაციას ინდივიდუალური შრომის ხელშეკრულების, დასაქმების ქვეყანაში დასაქმების, ანაზღაურების, საცხოვრებელი პირობების შესახებ;
 - არ ანაზღაურებენ მედიაციის მომსახურების განხორციელების დროს განმცხადებლის-თვის მიყენებულ ზიანს.¹⁵⁸

156 იქვე, მე-3 თავი, მე-17 მუხლი, მე-3 პუნქტი.

157 იქვე, მე-3 თავი, მე-17 მუხლი, მე-4 პუნქტი.

158 იქვე, მე-3 თავი, მე-18 მუხლი, პირველი პუნქტი.

ლიცენზია ასევე შეჩერდება იმ შემთხვევაში, თუ მფლობელი განაცხადებს, რომ ის ამ სფეროში მეტად აღარ მოღვაწეობს¹⁵⁹.

ლიცენზიის გაცემაზე უარის თქმის შესახებ ან ლიცენზიის შეწყვეტაზე გადაწყვეტილებას იღებს სალიცენზიო პალატა, თუ:

- სასამართლომ დაამტკიცა, რომ ლიცენზიის მფლობელი ჩართული იყო ადამიანის ტრეფიკინგის საქმეებში.
- ლიცენზიის მფლობელი ახორციელებს საზღვარგარეთ დასაქმებისა და შერჩევის მომსახურებას ისეთი ლიცენზიის ან უცხოელ დამსაქმებელთან თანამშრომლობის შესახებ შეთანხმების საფუძველზე, რომელიც არ არის აღნიშნული ლიცენზიაში.
- ლიცენზიის მფლობელი მოქალაქეებისგან იღებდა (აგროვებდა) დამატებით გადასახადებს მედიაციისთვის ინდივიდუალური შრომის ხელშეკრულების დადების ან დასაქმების ქვეყანაში შესვლისთვის სათანადო დოკუმენტების დამუშავების წინ.
- კერძო სააგენტომ ისე გაუკეთა ორგანიზება საზღვარგარეთ დასაქმებას, რომ არ ჰქონდა თანამშრომლობის შესახებ შეთანხმება დამსაქმებელთან დასაქმების ქვეყნიდან.
- კერძო ორგანიზაცია საზღვარგარეთ დასაქმების მომსახურებას ახორციელებს ინდივიდუალური შრომის ხელშეკრულების დადების გარეშე ემიგრანტ მუშასა და დამსაქმებელს შორის დასაქმების ქვეყნიდან.
- ლიცენზიის მფლობელი პირდაპირ ან ირიბად ახორციელებს ყალბ რეკლამას საზღვარგარეთ დასაქმების შესაძლებლობების შესახებ.
- ლიცენზიის მფლობელი ახორციელებს საშუამოვლო მომსახურებას სხვა მისამართზე, რომელიც ლიცენზიაში არ არის მითითებული.¹⁶⁰

პირი, რომელსაც უარი უთხრეს ლიცენზიის გაცემაზე ან შეუწყვიტეს ლიცენზია, უფლებამოსილია ხელახლა მიმართოს განცხადებით უარის თქმიდან (შეწყვეტიდან) 3 წლის შემდეგ.¹⁶¹

კანონის თანახმად, დასაქმების ეროვნულმა სააგენტომ უნდა დაარეგისტრიროს შრომის ის ხელშეკრულება, რომელიც იდება უცხოელ დამსაქმებელსა და მოლდოვას რესპუბლიკის მოქალაქეს შორის ინდივიდუალური დასაქმების შემთხვევებში.¹⁶² კერძო დასაქმების სააგენტოებმა უნდა დაარეგისტრირონ დასაქმების ეროვნულ სააგენტოში ინდივიდუალური შრომის ხელშეკრულებები, რომელიც ხელმოწერილია უცხოელ დამსაქმებელსა და მოლდოვას მოქალაქეს შორის ემიგრანტი მუშის ქვეყნიდან გამგზავრებამდე.¹⁶³

იმ მოქალაქეთა მონაცემების რეგისტრაციას, რომლებმაც მიმართეს სააგენტოებს საზღვარგარეთ დასაქმებისთვის, ასევე, ინდივიდუალური შრომის ხელშეკრულების **რეგისტრაციას ან სხვა მონაცემების რეგისტრაციას არ უნდა ეკისრებოდეს სახელმწიფო ან კერძო გადასახადები.**¹⁶⁴

ემიგრანტი მუშების **პერსონალური მონაცემები** გამოიყენება მხოლოდ მათი საზღვარგარეთ დასაქმების მიზნით. მათ შესახებ ინფორმაცია უნდა იყოს კონფიდენციალური და დაცული; ინფორმაციის შეგროვება, სელექცია, შენახვა და გავრცელება უნდა განხორციელდეს არსებული კანონმდებლობის შესაბამისად.¹⁶⁵

კანონი დეტალურად აყალიბებს **კერძო დასაქმების სააგენტოების უფლება-მოვალეობებს.**¹⁶⁶ კერძოდ:

159 იქვე, მე-3 თავი, მე-18 მუხლი, მე-2 პუნქტი.

160 იქვე, მე-3 თავი, მე-19 მუხლი, პირველი პუნქტი.

161 იქვე, მე-3 თავი, მე-19 მუხლი, მე-2 პუნქტი.

162 იქვე, მე-3 თავი, მე-20 მუხლი, პირველი პუნქტი.

163 იქვე, მე-3 თავი, მე-20 მუხლი, მე-2 პუნქტი.

164 იქვე, მე-3 თავი, მე-20 მუხლი, მე-3 პუნქტი.

165 იქვე, მე-3 თავი, მე-20 მუხლი, მე-4 პუნქტი.

166 იქვე, მე-3 თავი, მე-21 მუხლი.

- ისინი ახორციელებენ საქმიანობას მოლდოვას მოქალაქეთა საზღვარგარეთ დასაქმებასთან დაკავშირებით „შრომითი მიგრაციის შესახებ“ კანონის შესაბამისად.
 - ხელს აწერენ ინდივიდუალური შრომის ხელშეკრულებებს იმ მოქალაქეებთან, რომლებმაც მიმართეს საზღვარგარეთ დასაქმებისთვის დამსაქმებლის მინდობილობის საფუძველზე (რაც ლეგალიზებულია სათანადო ფორმით).
 - ახორციელებენ საშუამავლო მომსახურებას, შრომის მიწოდებისა და მოთხოვნების შესაბამისად.
 - ქმნიან და ორგანიზებას უწევენ საკუთარ მონაცემთა ბაზას;
 - აგროვებენ მოსაკრებელს საშუამავლო ხელშეკრულების შესაბამისად. საშუამავლო მომსახურებისთვის მოსაკრებელი უნდა გადაიხადოს ემიგრანტმა მუშამ ინდივიდუალური შრომის ხელშეკრულების დადების შემდეგ ან დასაქმების ქვეყანაში შესასვლელად მისი მიღების შემდეგ.¹⁶⁷
- დასაქმების კერძო სააგენტოებმა უნდა განახორციელონ შემდეგი საქმიანობა:
- მიიღონ ლიცენზია მოლდოვას მოქალაქეთა საზღვარგარეთ დასაქმების მიზნით საქმიანობასთან დაკავშირებით; საქმიანობა უნდა შეესაბამებოდეს სალიცენზიო პირობებსა და მოქმედ კანონმდებლობას.
 - ხელი მოაწერონ თანამშრომლობის შესახებ შეთანხმებებს უცხოელ დამსაქმებლებთან (შუამავალთან) ლიცენზიის ან სხვა დოკუმენტის საფუძველზე, რომელიც მოწმობს დასაქმების ან შუამავლის უფლებას, გაცემულს დასაქმების ქვეყნის კომპეტენტური ორგანოს მიერ.
 - გააკონტროლონ ინდივიდუალური შრომის ხელშეკრულების შესრულება, რომელიც დადებულია მოლდოვას მოქალაქესა და დამსაქმებელს შორის დანიშნულების ქვეყნიდან.
 - სამუშაოს მაძიებელთან (გამცხადებელთან) დადონ ხელშეკრულება საზღვარგარეთ შუამავლობის (მედიაციის) შესახებ;
 - ხელთ ჩააბარონ ემიგრანტ მუშას ინდივიდუალური შრომის ხელშეკრულება, რომელიც გაფორმებულია კანონის მოთხოვნების დაცვით, სანამ გაემგზავრება ქვეყნიდან, თუ ხელშეკრულება დადებულია მოლდოვას რესპუბლიკაში.
 - ემიგრანტი მუშა უზრუნველყონ ინფორმაციით უცხოელი დამსაქმებლის მონაცემების ან მისი შუამავლის თაობაზე.
 - დაარეგისტრირონ ინდივიდუალური შრომის ხელშეკრულებები ან ინდივიდუალური შრომის ხელშეკრულებების პროექტები დასაქმების ეროვნულ სააგენტოსთან ერთად.
 - წარუდგინონ ეროვნული დასაქმების სააგენტოს და სტატისტიკის ეროვნულ ბიუროს კვარტალური ანგარიშები იმ პირებზე, რომლებსაც შუამავლობდნენ საზღვარგარეთ დასაქმების მიზნით.
 - ლიცენზირების პალატას წარუდგინონ თანამშრომლობის შესახებ ახალი შეთანხმებები, რომლებიც დადებულია უცხოელ პარტნიორებთან, ლიზენციის ასლის თანდართვით ან სხვა დოკუმენტებთან ერთად, რომლებით ამტკიცებენ უცხოელი პარტნიორების დასაქმების ქვეყნიდან შუამავლობის ან უცხოელ მოქალაქეთა დასაქმების უფლებას (ლეგალიზებულს სათანადო ფორმით), აგრეთვე, ინდივიდუალური შრომის ხელშეკრულება.¹⁶⁸

დასაქმების კერძო სააგენტოები, რომელთა საქმიანობა დაკავშირებულია მოლდოვას მოქალაქეთა საზღვარგარეთ დასაქმებასთან არ არიან უფლებამოსილნი:

- იმოქმედონ უცხოელ პარტნიორთან ვადაგასული თანამშრომლობის შესახებ შეთანხმების საფუძველზე ან ვადაგასული ლიცენზიის საფუძველზე;

167 იქვე, მე-3 თავი, მე-21 მუხლი, პირველი პუნქტი.

168 იქვე, მე-3 თავი, მე-21 მუხლი, მე-2 პუნქტი.

- ითანამშრომლონ თანამშრომლობის შესახებ შეთანხმებაში განსხვავებულ მისამართზე რეგისტრირებულ პარტნიორებთან, რომელიც არ არის წარმოდგენილი ლიზენციაში;
 - მიიღონ მოქალაქეებისგან წინასწარი გადახდა, სანამ სამედიაციო მომსახურების ხელშეკრულება ან ინდივიდუალური შრომის ხელშეკრულება არ დაიდება.
 - დააკისრონ აპლიკანტს გადასახადი სააგენტოს მონაცემთა ბაზაში მისი პერსონალური მონაცემების შესაყვანად.
 - აიძულონ ემიგრანტი მუშა გადარიცხოს ნებისმიერ მის ანგარიშზე ან უცხოელი შუამავლის ანგარიშზე საზღვარგარეთ გამომუშავებული ხელფასის ნაწილი¹⁶⁹.
- კანონი განსაზღვრავს **ემიგრანტი მუშების, ანუ მოლდოვას მოქალაქეთა უფლება-**

მოვალეობებს:¹⁷⁰

- აირჩიოს მუშაობის ადგილი საზღვარგარეთ;
- იყოს სათანადოდ ინფორმირებული სამუშაოს მახასიათებლების, მოთხოვნილი კვალიფიკაციის, სამუშაო და საცხოვრებელი პირობების (ცხოვრებისთვის საჭირო ხარჯების ჩათვლით), ანაზღაურების, სოციალური უსაფრთხოების (დაზღვევის) შესახებ;
- დაიცვას თავისი უფლებები და ინტერესები მასპინძელი ქვეყნის სასამართლოში და დაცულ იქნეს სახელმწიფოს მიერ დიპლომატიური და საკონსულო მისიების საშუალებით;
- ხელი მიუწვდებოდეს ინფორმაციაზე დასაქმების შესაძლებლობების შესახებ მოლდოვაში.¹⁷¹

ემიგრანტი მუშა უნდა:

- ემორჩილებოდეს დასაქმების ქვეყნის კანონმდებლობას და დამსაქმებლის შიდა რეგულაციებს;
- ასრულებდეს ინდივიდუალური შრომის ხელშეკრულების დებულებებს;
- დაიცვას დასაქმების ქვეყანაში ყოფნის კანონიერი ვადა და არ დაარღვიოს ის დასაქმების ქვეყნის ტერიტორიაზე დარჩენის მიზნით.
- დასაქმების ეროვნულ სააგენტოს წარუდგინოს დოკუმენტის ასლი, რომელიც ადასტურებს არასრულწლოვანი შვილის რეგისტრაციას, რომელიც დარჩა ქვეყანაში. საბუთი უნდა გაიცეს მშობლის რაიონის (ადგილმდებარეობის) კომპეტენტური ორგანოს მიერ.¹⁷²

კანონი აყალიბებს საფუძვლებს, თუ როდის **გზელდება შრომით ემიგრანტს საზღვარ-**

გარეთ დასაქმება:

- თუ არის სისხლისსამართლებრივი სანქციების სუბიექტი ან არის გასამართლებული;
- თუ სახელმწიფოს წინაშე, ან კერძო პირების ან იურიდიული პირების წინაშე აქვს ქონებრივი ვალდებულებები;
- თუ ვერ წარმოადგინა წერილობითი მტკიცებულებები არასრულწლოვანი შვილის დაცვის თაობაზე კომპეტენტური ორგანოების მხრიდან.¹⁷³

კანონის იმპლემენტაციას, შრომითი მიგრაციის სფეროს სახელმწიფო ზედამხედველობასა და კონტროლს მოლდოვაში ახორციელებს დასაქმების ეროვნული სააგენტო ცენტრალურ საჯარო სამსახურებთან კოორდინირებულად.¹⁷⁴ დასაქმების ეროვნულმა სააგენტომ ამ მიზნით უნდა განახორციელოს შემდეგი ამოცანები:

- ითანამშრომლოს რესპუბლიკის დიპლომატიურ მისიებთან, ასევე, უცხოელ სპეციალი-

169 იქვე, მე-3 თავი, მე-21 მუხლი, მე-3 პუნქტი.

170 იქვე, მე-3 თავი, მე-22 მუხლი.

171 იქვე, მე-3 თავი, მე-22 მუხლი, მე-2 პუნქტი.

172 იქვე, მე-3 თავი, მე-22 მუხლი, მე-3 პუნქტი.

173 იქვე, მე-3 თავი, მე-23 მუხლი, პირველი პუნქტი.

174 იქვე, მე-4 თავი („შრომითი მიგრაციის კანონმდებლობასთან შესაბამისობის ზედამხედველობა და კონტროლი“), 24-ე მუხლი, პირველი პუნქტი.

ზირებულ ინსტიტუტებთან შრომით მიგრაციაზე ოფიციალური ინფორმაციის მოპოვების მიზნით;

- გაუწიოს მონიტორინგი კერძო დასაქმების სააგენტოების საქმიანობას;
- განახორციელოს გეგმიური კონტროლი (წელიწადში ერთხელ) ინდივიდუალური შრომის ხელშეკრულებების დებულებების კანონთან და ლიცენზიის პირობებთან შესაბამისობის კუთხით¹⁷⁵;
- კონტროლის შედეგად, უნდა გააკეთოს საოქმო ჩანაწერები ორ ეგზემპლარად, რომლიდანაც ერთი იგზავნება სათანადო სამსახურ ში, მეორე კი ინახება დასაქმების ეროვნულ სააგენტოში.¹⁷⁶
- კანონდარღვევების აღმოჩენისას ან ლიცენზირების პირობების დარღვევისას შეატყობინოს სალიცენზიო პალატას აღნიშნულის თაობაზე, ასევე წარუდგინოს მტკიცებულების დოკუმენტები.¹⁷⁷

3.3. აზერბაიჯანი

2013 წელს აზერბაიჯანმა მიიღო კანონი „**მიგრაციის კოდექსი**.“¹⁷⁸ აქტი წარმოადგენს მიგრაციასთან დაკავშირებული ყველა ასპექტის (მათ შორის, შრომითი მიგრაციის) ერთიან რეგულირების ანუ კოდიფიკაციის ფორმას.

კოდექსის თანახმად, აზერბაიჯანის რესპუბლიკას შეუძლია დააწესოს შემზღუდვები **შრომითი მიგრაციის სფეროში**, მხედველობაში იღებს რა ადგილობრივი შრომის ბაზრის ასპექტებს.¹⁷⁹

კოდექსის თანახმად, გარანტირებულია კანონის წინაშე თანასწორობა, მიგრაციის რეგულირების მეთოდების გამოყენებისას – გამჭვირვალობა და კანონის უზენაესობა.¹⁸⁰

შრომით მიგრაციასთან დაკავშირებით განსაზღვრულია შემდეგი ტერმინები:

შრომითი მიგრაცია (Labor migration) – ლეგალური მიგრაციის შედეგად ფიზიკურ პირთა მოძრაობა ერთი ქვეყნიდან მეორე ქვეყანაში შრომითი საქმიანობის განსახორციელებლად.¹⁸¹

შრომითი მიგრანტი (Labor migrant) – ფიზიკური პირი, რომელიც ლეგალურად გადაადგილდება ერთი ქვეყნიდან მეორეში შრომითი საქმიანობის განსახორციელებლად.¹⁸²

უცხოელის ან მოქალაქეობის არმქონე პირის ოჯახის წევრია მეუღლე, შვილები 18 წლამდე, 18 წლის ან მეტი ხნის შვილები, რომლებსაც არ შეუძლიათ მუშაობა და მასზე დამოკიდებული მშრობლები.¹⁸³

შრომის ნებართვა (Work permit) არის დოკუმენტი, რომელიც გაიცემა უცხოელზე ან მოქალაქეობის არმქონე პირზე კოდექსით გათვალისწინებული პროცედურით ანაზღაურებადი შრომითი საქმიანობის გასაწევად აზერბაიჯანის რესპუბლიკის ტერიტორიაზე.¹⁸⁴

175 იქვე, მე-4 თავი, 24-ე მუხლი, მე-2 პუნქტი.

176 იქვე, მე-4 თავი, 24-ე მუხლი, მე-3 პუნქტი.

177 იქვე, მე-4 თავი, 24-ე მუხლი, მე-4 პუნქტი.

178 Migration Code of the Republic of Azerbaijan, 2 July 2013, “Respublika” Newspaper (Republic) No. 147 (4730), of 10 July 2013, <http://www.migration.gov.az/images/pdf/392228d4752750d1d68fd6c36dceb835.pdf>

179 იქვე, მუხლი 62.

180 იქვე, თავი პირველი, მუხლი 2.

181 იქვე, თავი პირველი, მე-3 მუხლი, 3.0.9 პუნქტი.

182 იქვე, თავი პირველი, მე-3 მუხლი, 3.0.10 პუნქტი.

183 იქვე, თავი პირველი, მე-3 მუხლი, 3.0.11 პუნქტი.

184 იქვე, მე-3 მუხლი, 3.0.13 პუნქტი.

კოდექსის დებულებები არ ვრცელდება ქვეყნის შიდა შრომით მიგრაციაზე.¹⁸⁵

კოდექსი ვრცელდება, როგორც აზერბაიჯანის მოქალაქეზე, რომელიც მიემგზავრება საზღვარგარეთ შრომითი საქმიანობის განსახორციელებლად,¹⁸⁶ ასევე უცხო ქვეყნის მოქალაქეებსა და მოქალაქეობის არმქონე პირებზე, რომლებსაც აქვთ შრომის ნებართვა.¹⁸⁷ კოდექსი ვრცელდება იმ უწყებებზე, კომპანიებზე, ორგანიზაციებზე (მიუხედავად მათი ორგანიზაციული და სამართლებრივი ფორმისა), უცხოური იურიდიული პირებისა და ფიზიკური პირების ფილიალებსა და წარმომადგენლობებზე, რომლებიც ჩართულნი არიან უცხოელთა და მოქალაქეობის არმქონე პირების მოწვევის, აზერბაიჯანის რესპუბლიკაში დროებით განთავსების, რეგისტრაციის, შრომითი მიგრაციის, დროებითი ან მუდმივი რეზიდენტობის ნებართვის გაცემის საქმიანობაში.¹⁸⁸ აგრეთვე, იმ იურიდიულ პირებზე, რომლებიც ოფიციალურად რეგისტრირებულნი არიან აზერბაიჯანის რესპუბლიკაში და რომლებიც წარმოადგენენ მედიატორებს (შუამავლებს) აზერბაიჯანის მოქალაქეთა საზღვარგარეთ დასაქმების სფეროში.¹⁸⁹

შრომითი საქმიანობის განსახორციელებად აზერბაიჯანის ტერიტორიაზე შესასვლელად გაიცემა **შრომის ვიზა (Labor visa)**.¹⁹⁰

შრომის ნებართვა გაიცემა უცხოელსა და მოქალაქეობის არმქონე პირზე, რომელიც ეწევა ანაზღაურებად შრომით საქმიანობას და ფლობს დროებითი რეზიდენტობის ნებართვას (temporary residence permit).¹⁹¹ შრომის ნებართვას უცხოელი ან მოქალაქეობის არმქონე პირი მოიპოვებს მათი დამსაქმებელი პირების და ისეთი ფიზიკური პირების მიერ, რომლებიც სამეწარმეო საქმიანობას ახორციელებენ იურიდიული პირის დაფუძნების გარეშე.¹⁹² შრომის ნებართვა არის ოფიციალური დოკუმენტი, რომელიც აძლევს უცხოელს და მოქალაქეობის არმქონე პირს უფლებას, განახორციელოს შრომითი საქმიანობა აზერბაიჯანის ტერიტორიაზე.¹⁹³ შრომის ნებართვა გაიცემა სათანადო აღმასრულებელი უწყების მიერ¹⁹⁴ შრომითი მიგრაციისთვის დამტკიცებული კვოტის ფარგლებში.¹⁹⁵

მიგრაციის კოდექსში ცალკე თავი ეთმობა შრომითი მიგრაციის სფეროს, რომლის თანახმადაც, **მთავრობა არეგულირებს შრომით მიგრაციას კვოტირების, შრომის ნებართვის გაცემის, აგრეთვე, აზერბაიჯანის მოქალაქეთა საზღვარგარეთ დასაქმების მიზნით მედიაციისთვის სპეციალური ნებართვის (ლიცენზიის) გაცემის (issuing special permissions (licenses)) გზით**.¹⁹⁶ აღმასრულებელი უწყებები აკონტროლებენ უცხოელთა და მოქალაქეობის არმქონე პირთა ლეგალურ საქმიანობას, სოციალურ უსაფრთხოებას და იმ იურიდიული და ფიზიკური პირების ქცევას, რომლებიც საქმიანობენ შრომითი მიგრაციის სფეროში.¹⁹⁷

კოდექსის ცალკე თავში მოწესრიგებულია აზერბაიჯანის მოქალაქეთა საზღვარგარეთ დასაქმების საკითხები. აზერბაიჯანის მოქალაქეს, რომელსაც შეუსრულდა 18 წელი, აქვს უფლება საზღვარგარეთ განახორციელოს ანაზღაურებადი შრომითი საქმიანობა.¹⁹⁸ აზერბაიჯანის მოქალაქე საზღვარგარეთ შეიძლება დასაქმდეს უცხოური იურიდიული ან ფიზიკური პირის პირდაპირი მიწვევით, აგრეთვე, იურიდიული პირის მედიატორული

185 იქვე, მე-4 მუხლი, 4.2. პუნქტი.

186 იქვე, მე-5 მუხლი, 5.0.2. პუნქტი.

187 იქვე, მე-5 მუხლი, 5.0.4. პუნქტი.

188 იქვე, მე-5 მუხლი, 5.0.5. პუნქტი.

189 იქვე, მე-5 მუხლი, 5.0.6 პუნქტი.

190 იქვე, 28-ე მუხლი, 28.1 პუნქტი.

191 იქვე, 51-ე მუხლი, 51.1 პუნქტი.

192 იქვე, 51-ე მუხლი, 51.2 პუნქტი.

193 იქვე, 51-ე მუხლი, 51.3 პუნქტი.

194 იქვე, 51-ე მუხლი, 51.4 პუნქტი.

195 იქვე, 51-ე მუხლი, 51.5 პუნქტი.

196 იქვე, 57-ე მუხლი, 57.1 პუნქტი.

197 იქვე, 57-ე მუხლი, 57.2 პუნქტი.

198 იქვე, 58-ე მუხლი, 58.1 პუნქტი.

(საშუამავლო) საქმიანობის საფუძველზე, რომელიც ოფიციალურად რეგისტრირებულია აზერბაიჯანის რესპუბლიკაში.¹⁹⁹ აზერბაიჯანის მოქალაქე, რომელიც ახორციელებს შრომით საქმიანობას საზღვარგარეთ, ვალდებულია გაიაროს რეგისტრაცია დიპლომატიურ წარმომადგენლობებსა და საკონსულოებში დასაქმების ქვეყანაში ჩასვლიდან ერთი თვის განმავლობაში. რეგისტრაციისას მათ უნდა წარადგინონ ოფიციალური დოკუმენტი, რომელიც ადასტურებს მათ დასაქმებას დანიშნულების ქვეყანაში.²⁰⁰ დიპლომატიური წარმომადგენლობები და საკონსულოები აზერბაიჯანის მოქალაქის რეგისტრაციისა და სხვა ინფორმაციის თაობაზე წარადგენენ აზერბაიჯანის რესპუბლიკის სათანადო აღმასრულებელ უწყებებში ერთი თვის განმავლობაში.²⁰¹ თუ დასაქმების ქვეყანაში არ არის აზერბაიჯანის რესპუბლიკის დიპლომატიური წარმომადგენლობა ან საკონსულო, აზერბაიჯანის მოქალაქე ვალდებულია მისი დასაქმების შესახებ ოფიციალური დოკუმენტი გააგზავნოს აზერბაიჯანში სათანადო აღმასრულებელ უწყებაში ერთი თვის განმავლობაში.²⁰²

იურიდიულ პირს, რომელიც რეგისტრირებულია აზერბაიჯანში, შეუძლია განახორციელოს საშუამავლო (მედიატორული) საქმიანობა აზერბაიჯანის მოქალაქეთა საზღვარგარეთ დასაქმების მიზნით. ამისთვის იურიდიულმა პირმა უნდა მიიღოს სპეციალური ნებართვა (ლიცენზია) სათანადო აღმასრულებელი უწყებიდან.²⁰³ სპეციალური ნებართვა (ლიცენზია) მედიაციის განსახორციელებლად პირს ეძლევა 5 სამუშაო დღის განმავლობაში.²⁰⁴ პირი, რომელმაც მოიპოვა ასეთი ნებართვა, უფლებამოსილია დაასაქმოს აზერბაიჯანის მოქალაქე საზღვარგარეთ ხელმოწერილი ხელშეკრულების საფუძველზე. ხელშეკრულება ხელმოწერილი უნდა იყოს უცხოური იურიდიული ან ფიზიკური პირის მიერ და უნდა დამტკიცდეს სათანადო აღმასრულებელი უწყების მიერ.²⁰⁵ უცხოური იურიდიული ან ფიზიკური პირისა და საშუამავლო იურიდიული პირის მიერ ხელმოწერილი ხელშეკრულებები, ასევე, შრომის ხელშეკრულებები უნდა ითვალისწინებდეს დებულებებს აზერბაიჯანის მოქალაქეთა სოციალური დაცვის შესახებ და შეესაბამებოდეს საერთაშორისო სტანდარტებს.²⁰⁶ საშუამავლო იურიდიულმა პირმა შრომის ხელშეკრულების ერთი ეგზემპლარი უნდა გადასცეს მიგრანტ მუშას, სანამ ის დატოვებს აზერბაიჯანის ტერიტორიას. საშუამავლო სამსახურები არ არიან უფლებამოსილნი მიგრანტ მუშას გადაახდევინონ თანხები გაწული მომსახურებისთვის.²⁰⁷ საშუამავლო პირებმა სათანადო აღმასრულებელ ორგანოებს უნდა მიაწოდონ სრული ინფორმაცია აზერბაიჯანის მოქალაქის შესახებ, რომლის დასაქმებასაც აპირებენ საზღვარგარეთ.²⁰⁸

ფიზიკურ პირებს ეკრძალებათ განახორციელონ საშუამავლო საქმიანობა აზერბაიჯანის მოქალაქეთა საზღვარგარეთ დასაქმების მიზნით.²⁰⁹

სახელმწიფო აკონტროლებს საშუამავლო იურიდიული პირის საქმიანობას.²¹⁰

სპეციალური ნებართვის (ლიცენზიის) მოქმედების ვადა შეიძლება გაგრძელდეს, დროებით შეჩერდეს ან გაუქმდეს სათანადო აღმასრულებელი უწყების მიერ.²¹¹ დაწესებულია სახელმწიფო გადასახადი სპეციალური ნებართვის (ლიცენზიის) მისაღებად.²¹²

- 199 იქვე, 58-ე მუხლი, 58.2 პუნქტი.
- 200 იქვე, 58-ე მუხლი, 58.3 პუნქტი.
- 201 იქვე, 58-ე მუხლი, 58.4 პუნქტი.
- 202 იქვე, 58-ე მუხლი, 58.5 პუნქტი.
- 203 იქვე, 59-ე მუხლი, 59.1 პუნქტი.
- 204 იქვე, 59-ე მუხლი, 59.2 პუნქტი.
- 205 იქვე, 59-ე მუხლი, 59.3 პუნქტი.
- 206 იქვე, 59-ე მუხლი, 59.4 პუნქტი.
- 207 იქვე, 59-ე მუხლი, 59.5 პუნქტი.
- 208 იქვე, 59-ე მუხლი, 59.6 პუნქტი.
- 209 იქვე, 59-ე მუხლი, 59.7 პუნქტი.
- 210 იქვე, 59-ე მუხლი, 59.8 პუნქტი.
- 211 იქვე, 59-ე მუხლი, 59.9 პუნქტი.
- 212 იქვე, 59-ე მუხლი, 59.10 პუნქტი.

საზღვარგარეთ დასაქმებისთვის აზერბაიჯანის მოქალაქის რეგისტრაცია, ასევე, განცხადებათა გამოქვეყნება და რეკლამირება ხორციელდება იმ იურიდიული პირის მიერ, რომელზეც გაცემულია სპეციალური ნებართვა (ლიცენზია) საშუამავლო (მედიატორიული) საქმიანობისთვის.²¹³ ასეთი პირი პასუხს აგებს მასშედის საშუალებით ყალბი (არასწორი) ინფორმაციის გავრცელებისთვის აზერბაიჯანის მოქალაქეთა საზღვარგარეთ დასაქმებასთან დაკავშირებით.²¹⁴

კოდექსი არეგულირებს უცხოელთა და მოქალაქეობის არმქონე პირთა აზერბაიჯანში დასაქმების საკითხებს და აღნიშნულს ცალკე თავს უთმობს. 18 წელს მიღწეულ უცხო ქვეყნის ნებისმიერ მოქალაქეს ან მოქალაქეობის არმქონე პირს შეუძლია იმუშაოს აზერბაიჯანში. ამისთვის მათ უნდა მოიპოვონ შრომის ნებართვა იურიდიული პირების, უცხოური იურიდიული პირების ფილიალებისა და წრმომადგენლობების, აგრეთვე, იმ ფიზიკური პირების საშუალებით, რომლებიც ეწევიან სამეწარმეო საქმიანობას იურიდიული პირების დაფუძნების გარეშე.²¹⁵

პრინციპული პირობა უცხო ქვეყნის მოქალაქეთა და მოქალაქეობის არმქონე პირთა აზერბაიჯანში დასაქმებისთვის არის: ა) ვაკანსიის არსებობა, რომელზეც განაცხადი არ გააკეთა სათანადო კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარების მქონე აზერბაიჯანის მოქალაქემ; ბ) დამსაქმებლის საჭიროებები ვერ კმაყოფილდება ადგილობრივი შრომითი რესურსების ფარგლებში.²¹⁶

იურიდიულ პირებს, უცხოური იურიდიული პირების ფილიალებსა და წარმომადგენლობებს, აგრეთვე, იმ ფიზიკური პირებს, რომლებიც ეწევიან სამეწარმეო საქმიანობას იურიდიული პირის დაფუძნების გარეშე, შეუძლიათ უცხო ქვეყნის მოქალაქეთა და მოქალაქეობის არმქონე პირთა დასაქმება აზერბაიჯანში.²¹⁷ ამ პირებმა უნდა მოიპოვონ შრომის ნებართვა თითოეული უცხოელისა და მოქალაქეობის არმქონე პირისთვის.²¹⁸ ისინი შრომის ნებართვას მოიპოვებენ მანამ, სანამ უცხო ქვეყნის მოქალაქეები ან მოქალაქეობის არმქონე პირები ჯერ კიდევ იმყოფებიან აზერბაიჯანის ტერიტორიის ფარგლებს გარეთ.²¹⁹ მათ უნდა დაასაქმონ უცხო ქვეყნის მოქალაქეები ან მოქალაქეობის არმქონე პირები მხოლოდ საკუთარ სამუშაო ადგილებზე და დადონ შრომის ხელშეკრულება იმ ვადით და პირობით, რომელიც შეესაბამება შრომის ნებართვას. შრომის ხელშეკრულების დადება უცხოელთან შრომის ნებართვის მოპოვების გარეშე აკრძალულია.²²⁰ მათთვის, ასევე, აკრძალულია დასასაქმებელი პირების პასპორტებისა და სხვა საიდენტიფიკაციო დოკუმენტების შეგროვება და შენახვა.²²¹

კოდექსი განიხილავს შემთხვევებს, როცა არ მოითხოვება შრომის ნებართვა. უცხო ქვეყნის მოქალაქეებისა და მოქალაქეობის არმქონე შემდეგი პირებისთვის შრომის ნებართვა არ არის საჭირო:²²²

- პირები, რომლებიც ფლობენ აზერბაიჯანის ტერიტორიაზე მუდმივი რეზიდენტობის ნებართვას;²²³
- პირები, რომლებიც ეწევიან სამეწარმეო საქმიანობას აზერბაიჯანის ტერიტორიაზე;²²⁴

213 იქვე, მე-60 მუხლი, 60.1 პუნქტი.

214 იქვე, მე-60 მუხლი, 60.2 პუნქტი.

215 იქვე, 61-ე მუხლი, 61.1 პუნქტი.

216 იქვე, 61-ე მუხლი, 61.2 პუნქტი.

217 იქვე, 63-ე მუხლი, 63.1 პუნქტი.

218 იქვე, 63-ე მუხლი, 63.2 პუნქტი.

219 იქვე, 63-ე მუხლი, 63.3 პუნქტი.

220 იქვე, 63-ე მუხლი, 63.5 პუნქტი.

221 იქვე, 63-ე მუხლი, 63.6 პუნქტი.

222 იქვე, 64-ე მუხლი, 64.0 პუნქტი.

223 იქვე, 64-ე მუხლი, 64.0.1 პუნქტი.

224 იქვე, 64-ე მუხლი, 64.0.2 პუნქტი.

- პირები, რომლებიც საქმიანობენ დიპლომატიურ წარმომადგენლობებსა და საკონსულოებში;²²⁵
 - საერთაშორისო ორგანიზაციებში დასაქმებული პირები;²²⁶
 - იმ ორგანიზაციის ხელმძღვანელი პირები, რომლებიც დაარსებულია საერთაშორისო შეთანხმებების საფუძველზე;²²⁷
 - პირები, რომლებიც დასაქმებულნი არიან აღმასრულებელ უწყებებში;²²⁸
 - აზერბაიჯანის რესპუბლიკაში აკრედიტებული მასმედიის წარმომადგენლები;²²⁹
 - პირები, რომლებიც იმყოფებიან საქმიან მოგზაურობაში არაუმეტეს 90 დღისა წლის განმავლობაში;²³⁰
 - მეზღვაურები;²³¹
 - აკადემიური პერსონალი და ლექტორები, რომლებიც მონვეულნი არიან აზერბაიჯანის უმაღლესი საგანმანათლებლო ინსტიტუტების მიერ ლექციების ჩასატარებლად;²³²
 - მუშები, ტრენერები, სპორტსმენები, რომლებიც მონვეულნი არიან იმ სპორტული კლუბების მიერ, რომლებიც რეგისტრირებულნი არიან სათანადო აღმასრულებელ უწყებებში;²³³
 - პირები, რომლებიც ჩართულნი არიან პროფესიულ რელიგიურ საქმიანობაში ოფიციალურად რეგისტრირებულ რელიგიურ ინსტიტუტებში;²³⁴
 - უცხოური იურიდიული პირების ფილიალებისა და წარმომადგენლობების ხელმძღვანელი პირები;²³⁵
 - პირები, რომლებიც ქორწინებაში იმყოფებიან აზერბაიჯანის რესპუბლიკის მოქალაქეებთან, რაც რეგისტრირებულია აზერბაიჯანის რესპუბლიკის ტერიტორიაზე რეზიდენტობის ადგილის მიხედვით;²³⁶
 - პირები, რომლებაც წარადგინეს განცხადებები ლტოლვილის სტატუსის მოსაპოვებლად, მოიპოვეს ლტოლვილის სტატუსი ან პოლიტიკური თავშესაფარი;²³⁷
 - პირები, რომლებსაც საკუთარი მეურვეობის ქვეშ ჰყავთ 18 წლამდე აზერბაიჯანის მოქალაქეები ან პირველი ჯგუფი ინვალიდები.²³⁸
 - პირები, რომლებიც ახორციელებენ ისეთ შრომით საქმიანობას, რომელიც განსაზღვრულია სათანადო აღმასრულებელი უწყებების მიერ.²³⁹
- კოდექსში მითითებულია ის დოკუმენტები, რომლებიც მოითხოვება შრომის ნებართვის მოსაპოვებლად.²⁴⁰ დამსაქმებლებმა უნდა წარადგინონ შემდეგი დოკუმენტები სათანადო აღმასრულებელ უწყებებში შრომის ნებართვის მისაღებად:
- განცხადების ფორმა;

225 იქვე, 64-ე მუხლი, 64.0.3 პუნქტი.

226 იქვე, 64-ე მუხლი, 64.0.4 პუნქტი.

227 იქვე, 64-ე მუხლი, 64.0.5 პუნქტი.

228 იქვე, 64-ე მუხლი, 64.0.6 პუნქტი.

229 იქვე, 64-ე მუხლი, 64.0.7 პუნქტი.

230 იქვე, 64-ე მუხლი, 64.0.8 პუნქტი.

231 იქვე, 64-ე მუხლი, 64.0.9 პუნქტი.

232 იქვე, 64-ე მუხლი, 64.0.10 პუნქტი.

233 იქვე, 64-ე მუხლი, 64.0.11 პუნქტი.

234 იქვე, 64-ე მუხლი, 64.0.12 პუნქტი.

235 იქვე, 64-ე მუხლი, 64.0.13 პუნქტი.

236 იქვე, 64-ე მუხლი, 64.0.14 პუნქტი.

237 იქვე, 64-ე მუხლი, 64.0.15 პუნქტი.

238 იქვე, 64-ე მუხლი, 64.0.16 პუნქტი.

239 იქვე, 64-ე მუხლი, 64.0.17 პუნქტი.

240 იქვე, 65-ე მუხლი.

- უცხო ქვეყნის მოქალაქის ან მოქალაქეობის არმქონე პირის პასპორტის ან საზღვრის კვეთის სხვა დოკუმენტის ასლი;
- უცხო ქვეყნის მოქალაქის ან მოქალაქეობის არმქონე პირის კვალიფიკაციის (რაც მოითხოვება კონკრეტული სამუშაოსთვის) დამადასტურებელი დოკუმენტის ნოტარიულად დადასტურებული ასლი;
- დამტკიცებული დასტური უცხო ქვეყნის მოქალაქის ან მოქალაქეობის არმქონე პირების დასაქმების საჭიროების შესახებ;
- სხვა დოკუმენტების ასლი, რომელიც წარმოადგენს უცხო ქვეყნის მოქალაქის ან მოქალაქეობის არმქონე პირების აზერბაიჯანში დასაქმებისა და აზერბაიჯანში დარჩენის (ცხოვრების) საფუძვლებს;

დამსაქმებელმა, რომელიც არის იურიდიული პირი, უნდა წარადგინოს წესდება და სახელმწიფო რეგისტრაციის სერტიფიკატი; დამსაქმებელმა, რომელიც არის ფიზიკური პირი, უნდა წარადგინოს საიდენტიფიკაციო მონაცემების დოკუმენტი და გადამხდელად რეგისტრაციის სერტიფიკატი; ასევე, წარდგენილ უნდა იქნეს უცხო ქვეყნის მოქალაქის ან მოქალაქეობის არმქონე პირის ჯანმრთელობის მდგომარეობის შესახებ ინფორმაცია, რომლის თანახმადაც, ის არაა სათანადო აღმასრულებელი უწყების მიერ დამტკიცებული საშიში ინფექციური დაავადებების სიაში მითითებული ვირუსის მატარებელი.

კოდექსით განსაზღვრულია შრომის ნებართვის გაცემაზე უარის შემთხვევები:²⁴¹

- თუ არ არის წარდგენილი სრულყოფილად ის დოკუმენტები, რომელიც მოითხოვება კოდექსით;
- თუ წარდგენილი დოკუმენტები ყალბია ან არასათანადო ფორმითაა შევსებული;
- თუ ვაკანსიას აკმაყოფილებს ადგილობრივი რესურსი;
- თუ უცხო ქვეყნის მოქალაქე ან მოქალაქეობის არმქონე პირი 18 წელს არ არის მიღწეული;
- თუ დაცული არ არის შრომითი მიგრაციის კვოტის ლიმიტი;
- თუ დასასაქმებელი პირი არის ინფექციური დაავადების მატარებელი;
- თუ დასასაქმებელი პირი არ არის კვალიფიციური და არ აკმაყოფილებს იმ პროფესიულ მოთხოვნებს, რომლებიც გათვალისწინებულია სამუშაოს შესასრულებლად;

კოდექსში ჩამოყალიბებულია შრომის ნებართვისთვის საჭირო ისეთი პროცედურები,

როგორებიცაა: მოთხოვნილი დოკუმენტების წერილობითი და ელექტრონული აპლიკაციის ფორმით წარდგენა, განცხადების განხილვის ვადები, სათანადო აღმასრულებელი უწყებების მიერ დოკუმენტების შესწავლის ვადები, გადანყვეტილების მიღების ვადები და სხვა.²⁴² კოდექსით გათვალისწინებულია შრომის ნებართვის ხელახალი გაცემის პროცედურებიც, მისი დაკარგვის შემთხვევაში.²⁴³

შრომის ნებართვა გაიცემა ერთი წლით, თუ შრომის ხელშეკრულება დადებულია ერთ წელზე ნაკლები პერიოდისთვის. ნებართვის მოქმედების ვადა შეიძლება გაგრძელდეს არაუმეტეს ერთი წლისა.²⁴⁴

შრომით მიგრანტს აქვს იგივე უფლებები და ვალდებულებები, როგორიც აზერბაიჯანის მოქალაქეს, გარდა კანონით განსაზღვრული შემთხვევებისა.²⁴⁵ შრომითი მიგრანტის უფლებებისა და თავისუფლებების რეალიზება არ უნდა ეწინააღმდეგებოდეს აზერბაიჯანის რესპუბლიკის ეროვნულ ინტერესებს. მათ არ უნდა დაარღვიონ აზერბაიჯანის კონსტიტუციის, კანონების, სხვა საკანონმდებლო აქტების დებულებები, ასევე, მათ პატივი უნდა სცენ

241 იქვე, 66-ე მუხლი.

242 იქვე, 67-ე მუხლი.

243 იქვე, 68-ე მუხლი.

244 იქვე, 69-ე მუხლი, 69.1. პუნქტი.

245 იქვე, 76-ე მუხლი, 76.1. პუნქტი.

აზერბაიჯანელი ხალხის ტრადიციებსა და წეს-ჩვეულებებს.²⁴⁶ უცხო ქვეყნის მოქალაქეებისა და მოქალაქეობის არმქონე პირების მიერ აკრძალულია რელიგიური ხასიათის პროპაგანდა.²⁴⁷

კოდექსის თანახმად, მიგრაციის კანონმდებლობის დარღვევისთვის გათვალისწინებულია პასუხისმგებლობა. პასუხისმგებლობას ექვემდებარებიან: იურიდული და ფიზიკური პირები, რომლებიც არღვევენ აზერბაიჯანში შემოსვლის, გასვლის, დროებითი დარჩენის, დროებითი ან მუდმივი რეზიდენტობის, უცხოელთა შრომითი საქმიანობის საკითხებთან დაკავშირებულ დებულებებს;²⁴⁸ სახელმწიფო ოფიციალური პირები, რომლებიც არღვევენ კოდექსით გათვალისწინებულ დებულებებს;²⁴⁹ პირები, რომლებიც ორგანიზებას უწევენ უცხოელთა არალეგალურ შესვლას აზერბაიჯანში, მათ არალეგალურ დარჩენას და არალეგალურ ტრანზიტს აზერბაიჯანის რესპუბლიკის ტერიტორიის გავლით, ასევე, არალეგალურ დასაქმებას.²⁵⁰ უცხო ქვეყნის მოქალაქეები და მოქალაქეობის არმქონე პირები, რომლებიც წინააღმდეგობას აწივენ აზერბაიჯანის ტერიტორიიდან ადმინისტრაციული ან იძულებითი აღსრულების გადაწყვეტილების საფუძველზე (administrative or compulsory order) და რომელთა შესვლა აკრძალული იყო აზერბაიჯანის ტერიტორიაზე განსაზღვრული პერიოდის განმავლობაში და რომლებიც შევიდნენ აზერბაიჯანში შეცვლილი დოკუმენტების საფუძველზე აკრძალული პერიოდის განმავლობაში.²⁵¹ პირები, რომლებიც აგროვებენ, ფლობენ და მალავენ იმ პირთა პასპორტებსა და საიდენტიფიკაციო მონაცემებს, რომლებიც უნდა ჩართონ შრომით საქმიანობაში აზერბაიჯანის ტერიტორიაზე.²⁵²

აღსანიშნავია ის ფაქტი, რომ 2013 წელს მიგრაციის კოდექსის მიღებამდე, 1999 წლიდან აზერბაიჯანში მოქმედებდა სპეციალური კანონი „შრომითი მიგრაციის შესახებ“,“²⁵³ რომლითაც დეტალურად წესრიგდებოდა შრომით მიგრაციასთან დაკავშირებული საკითხები.

3.4. უკრაინა

უკრაინაში უცხოელთა შრომითი მიგრაცია რეგულირდება უკრაინის კონსტიტუციით, კანონით „უცხოელთა და მოქალაქეობის არმქონე პირთა სტატუსის შესახებ“, უკრაინის შრომის კოდექსითა და 2009 წლის 8 აპრილის უკრაინის მთავრობის #322 დადგენილებით (Decree), რომელიც ეხება უცხოელთა და მოქალაქეობის არ მქონე პირთათვის შრომის ნებართვის გაცემის, გაგრძელებისა და გაუქმების საკითხებს.²⁵⁴ სპეციალური კანონი „შრომითი მიგრაციის შესახებ“ არ არის მიღებული.

საწარმოებს, სახელმწიფო უწყებებს და ორგანიზაციებს აქვთ უფლება მოიწვიონ უცხოელები და მოქალაქეობის არმქონე პირები სამუშაოდ უკრაინაში. 2013 წელს განხორციელებული საკანონმდებლო ცვლილებების შედეგად, გარკვეულწილად გამოსწორდა მნიშვნელოვანი ხარვეზები შრომითი მიგრაციის სფეროში. შედეგად, უცხოელები და მუდმივი იმიგრანტები სარგებლობენ იმავე პირობებითა და უფლებებით, როგორითაც უკრაინის მოქალაქეები.

246 იქვე, 76-ე მუხლი, 76.2. პუნქტი.

247 იქვე, 76-ე მუხლი, 76.5. პუნქტი.

248 იქვე, 82-ე მუხლი, 82.1. პუნქტი.

249 იქვე, 82-ე მუხლი, 82.2. პუნქტი.

250 იქვე, 82-ე მუხლი, 82.3. პუნქტი.

251 იქვე, 82-ე მუხლი, 82.4. პუნქტი.

252 იქვე, 82-ე მუხლი, 82.5. პუნქტი.

253 Law of the Republic of Azerbaijan on Labour Migration, 28 October, 1999, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---ilo_aids/documents/legaldocument/wcms_127415.pdf

254 Migration Policy Center team, Migration Profile Ukraine, European University Institute, Robert Shuman Centre for Advanced Studies, June, 2013, pp.10-11, http://www.migrationpolicycentre.eu/docs/migration_profiles/Ukraine.pdf

თუმცა დროებითი მიგრანტების უფლება დასაქმებაზე შეზღუდულია. დროებითი მიგრანტის დასაქმების უფლების რეალიზება დღემდე დამოკიდებულია დამსაქმებელზე და არ არსებობს გადანყვეტილებები სახელმწიფო დონეზე.

უკრაინას დადებული აქვს ორმხრივი შეთანხმებები შრომითი მიგრანტების შრომით საქმიანობასა და სოციალურ უსაფრთხოებასთან დაკავშირებით რუსეთის ფედერაციასთან, ბელორუსიასთან, სომხეთთან და აზერბაიჯანთან. უკრაინა არის შრომითი მიგრანტების და მათი ოჯახის წევრების სამართლებრივი სტატუსის შესახებ დსთ-ს 2008 წლის მრავალმხრივი კონვენციის მხარე.²⁵⁵

უკრაინის საგარეო საქმეთა სამინისტრო იცავს საკუთარ მოქალაქეებს საზღვარგარეთ და უზრუნველყოფს უკრაინელების კავშირების განვითარებას უცხოეთში. შრომისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს, საგარეო საქმეთა და შინაგან საქმეთა სამინისტროებთან ერთად, აქვს ვალდებულებები შრომითი მიგრაციის სფეროში. პრეზიდენტი მონაწილეობს მიგრაციის პოლიტიკის ფორმირებაში (საკანონმდებლო ინიციატივები, კანონების ხელმოწერა, ვეტოს უფლება, საგარეო საკითხების მენეჯმენტი). ის ღებულობს გადანყვეტილებას მოქალაქეობის მოპოვებასა და თავშესაფრის მინიჭების საკითხებთან დაკავშირებით. მინისტრთა კაბინეტი აწესებს საიმიგრაციო კვოტას. პარლამენტის კომისარი ადამიანის უფლებების დაცვის სფეროში მონიტორინგს უწევს იმიგრანტთა უფლებების დაცვას. სახელმწიფო საზღვრის დაცვის სამსახური (SBGS) ახორციელებს უცხოელთა რეგისტრაციას სასაზღვრო გამტარ პუნქტებთან, ებრძვის არალეგალურ მიგრაციას, ამოწმებს უცხოელთა ქვეყანაში შესვლის საფუძვლებს, იღებს გადანყვეტილებას უცხოელთა უკრაინაში ყოფნის ვადის შემცირებასა და დეპორტაციასთან დაკავშირებით; სავიზო პოლიტიკაზე პასუხისმგებლები არიან შინაგან საქმეთა სამინისტრო, საგარეო საქმეთა სამინისტრო, მოქალაქეობის, იმიგრაციისა და რეგისტრაციის სახელმწიფო დეპარტამენტი. შრომისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო ახორციელებს მიგრანტებისა და ლტოლვილების სოციალური კეთილდღეობის პოლიტიკას; მიგრაციის სახელმწიფო სამსახურს აქვს აღმასრულებელი ძალა მიგრაციის, მოქალაქეობისა და იმიგრაციის საკითხებთან დაკავშირებით.²⁵⁶

გემოჩამოთვლილი ნიუანსები, ზოგადად, ეხება მიგრაციის მართვის პოლიტიკასა და მიგრაციული ნაკადების მართვას და არ წარმოადგენს სპეცილიზებულ და კონკრეტულ (ვიზო) საკანონმდებლო რეგულირებას შრომითი მიგრაციის საკითხებში.

უკრაინაში მიგრანტების, დაახლოებით, ორი მესამედი მამაკაცებია. გენდერული განსხვავება შეინიშნება დანიშნულების ქვეყნების მიხედვით. მაგალითად, იტალიაში, გერმანიაში და საბერძნეთში მიგრირებულთა უმეტესობა ქალია. ხოლო პოლონეთში, ესპანეთსა და პორტუგალიაში – მამაკაცი. ასეთი განაწილება დაკავშირებულია მასპინძელი ქვეყნის შრომითი ბაზრის სტრუქტურასთან. მიგრანტები იტალიაში ძირითადად დასაქმებულები არიან საყოფაცხოვრებო მომსახურების სფეროში (caregiving household services), ესპანეთში კი – მშენებლობისა და ტურისტული მომსახურების სფეროში. უკრაინიდან მამაკაცი შრომითი მიგრანტები, ძირითადად, დასაქმებულები არიან მშენებლობის სფეროში, ხოლო ქალბატონები შიდამომსახურების (სახლის საქმიანობის) და საცალო ვაჭრობის სფეროში (retail). რაც შეეხება ასაკს, შრომითი მიგრანტების დიდი უმრავლესობა 20-49 წლისაა. 50 წლის ზემოთ მამაკაცი მიგრანტების რაოდენობა მცირდება, მაშინ, როცა ქალები ინარჩუნებენ მიგრაციის მაღალ დონეს საპენსიო ასაკშიც.²⁵⁷

2011 წლის მონაცემებით, **უკრაინაში ოფიციალურად დარეგისტრირდა 7800 შრომითი იმიგრანტი**. მათი უმეტესობა დასაქმებული იყო მომსახურების სფეროში, ავტომობილების შეკეთების, შიდამომსახურების (სახლის საქმიანობა) სფეროებში, მშენებლობაში.²⁵⁸

255 იქვე, გვ.10-11.

256 იქვე, გვ.13-14.

257 იქვე, გვ. 3.

258 იქვე, გვ. 4.

უკრაინას სოციალურ უსაფრთხოებასთან დაკავშირებით დადებული აქვს ორმხრივი შეთანხმებები ბულგარეთთან, ლატვიასთან, ლიტვასთან, რუმინეთთან, სლოვაკეთთან, უნგრეთთან და ჩეხეთთან.²⁵⁹

„გარკვეული ეკონომიკური საქმიანობის ლიცენზირების შესახებ“ კანონის თანახმად, რეგულირდება იმ სააგენტოების საქმიანობა, რომლებიც მოღვაწეობენ აღნიშნულ სფეროში (recruitment activities). ხოლო კერძო სააგენტოებზე ლიცენზიას გასცემს შრომისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო სპეციალური ნორმატიული აქტის საფუძველზე.²⁶⁰

უკრაინის კანონი „უცხოელთა და მოქალაქეობის არმქონე პირთა სამართლებრივი სტატუსის შესახებ“ მცირედ ასახავს შრომითი მიგრაციის სფეროს, ძირითადად, ტერმინების განმარტების დონეზე. კანონის თანახმად, საიმიგრაციო ბარათი (immigration card) შეიცავს ინფორმაციას ქვეყანაში შემოსული უცხოელის და მოქალაქეობის არმქონე პირის შესახებ, რომელიც ივსება დადგენილი ფორმითა და წესით. ხოლო უცხოელთა და მოქალაქეობის არმქონე პირთათვის მუშაობის ნებართვა (permit for employment) არის დოკუმენტი, რომელიც უფლებას აძლევს დამსაქმებელს, დროებით დაასაქმოს უცხოელი ან მოქალაქეობის არმქონე პირი უკრაინის კანონმდებლობის თანახმად. უცხოელებსა და მოქალაქეობის არმქონე პირებს უკრაინაში საცხოვრებლად და სამუშაოდ სჭირდება დროებითი ცხოვრების ნებართვა. უცხოელის და მოქალაქეობის არმქონე პირთა ოჯახის წევრებია მეუღლე, არასრულწლოვანი შვილები, ასევე მეუღლის არასრულწლოვანი შვილები, დამოკიდებული მშობლები (disabled parents) და, აგრეთვე, სხვა პირები, რომლებიც განისაზღვრებიან ოჯახის წევრებად მათი წარმოშობის ქვეყნის კანონმდებლობის თანახმად.²⁶¹ უცხოელები და მოქალაქეობის არმქონე პირები სარგებლობენ იმავე უფლებებით, რომლითაც უკრაინის მოქალაქეები.²⁶² უცხოელებსა და მოქალაქეობის არმქონე პირებს შეუძლიათ შევიდნენ უკრაინაში სამუშაოდ და მიიღონ დროებითი ცხოვრების ნებართვა უკრაინაში დასაქმების პერიოდით.²⁶³ უკრაინაში დარჩენის მიზნით, უცხოელს და მოქალაქეობის არმქონე პირს დოკუმენტის ვადის გაგრძელებისთვის შეუძლია წერილობით მიმართოს ვადის ამოწურვამდე არაუგვიანეს 3 დღისა უკრაინის სათანადო სამსახურებს. ვადის გაგრძელებაზე აპლიკანტს შეიძლება ეთქვას უარი, თუ არ არის სათანადო საფუძვლები, საკმარისი ფინანსური საშუალებები დასარჩენად, ხარჯების გასაწევად, ან შესაბამისი გარანტიები მასპინძლისგან. დარჩენის ვადას ახანგრძლივებს უკრაინის მინისტრთა კაბინეტი დადგენილი ფორმითა და წესით. მიგრაციის პოლიტიკის აღსრულებაზე პასუხისმგებელია უკრაინის ცენტრალური აღმასრულებელი უწყების ტერიტორიული სამსახურები.²⁶⁴

3.5. სომხეთი

სომხეთს რატიფიცირებული აქვს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1949 წლის #97 კონვენცია (გადამუშავებული) და #143 კონვენცია მიგრანტი მუშების შესახებ. სომხეთმა, აგრეთვე, ხელი მოაწერა ორმხრივ შეთანხმებას კატართან „დასაქმებისა და ჯანდაცვის სფეროში მომუშავე სომხების სათანადო გამოყენების შესახებ“. 2006 წლის კანონი

259 იქვე, გვ. 10.

260 იქვე, გვ. 10.

261 Article 1, The law of Ukraine “on the Legal Status of Foreigners and Stateless Persons” (Ukrainian), newspaper “*golos ukraine*” (Voice of Ukraine) of 25 october 2011 #199, General Provisions, http://unhcr.org.ua/img/uploads/docs/new_law_legal_status_foreigners_stateless_people_eng2.pdf, unofficial translation in English http://www.carim-east.eu/media/legal%20module/natfr/ua_1.1%20irregular%20migration.pdf

262 იქვე, მუხლი 3.

263 იქვე, მუხლი 4.

264 იქვე, მუხლი 17.

„უცხოელთა შესახებ“ არის ძირითადი აქტი, რომლითაც რეგულირდება უცხოელთა სომხეთში დასაქმების საკითხები. ტერმინი „შრომითი მიგრანტი“ კანონში მოცემული არ არის. კანონი არც უცხოელი დასაქმებულების კლასიფიკაციას ახდენს მათი კვალიფიკაციის, დასაქმების სპეციალური სექტორებისა და დასაქმების ბუნების შესაბამისად (სეზონური და ა.შ.). კანონი ითვალისწინებს უპირატეს მოპყრობას უცხოელთა ზოგიერთი კატეგორიის მიმართ, მათი სამართლებრივი სტატუსის თანახმად. არ არის დაწესებული კვოტირების სისტემა შრომითი მიგრანტებისთვის. დამსაქმებლებს აქვთ უფლება, დადონ შრომის ხელშეკრულება (მომსახურების ხელშეკრულება) უცხოელ დასაქმებულებთან. მათ, ასევე, აქვთ უფლება გამოიყენონ უცხოელი სამუშაო ძალა, რომლებსაც მიენიჭათ მუშაობის ნებართვა სათანადოდ ავტორიზებული პირის მიერ. როცა უცხოელს მიეცემა შრომის ნებართვა, მხედველობაში უნდა იქნეს მიღებული სომხეთის შრომის ბაზრის მოთხოვნები. ამიტომაც, დამსაქმებლისთვის წესდება დროის ლიმიტი, რათა ვაკანსიები შეავსოს სომეხი მოქალაქეებისგან, სანამ საჭირო გახდება უცხოელების ჩართვა. რაც შეეხება კანონის იმპლიმენტაციას, ის სრულყოფილად და ჯერჯერობით სრულად არ ხორციელდება. ყველა დებულება ეროვნული უპირატესობის პრინციპისა და შრომის ნებართვის მოთხოვნების შესახებ არ იქნება გამოყენებული, სანამ მთავრობა არ მიიღებს სათანადო საიმპლიმენტაციო გადაწყვეტილებას.²⁶⁵

სომხეთს დადებული აქვს ორმხრივი შეთანხმებები ბელარუსიასთან (ძალაში შევიდა 2001 წელს), საქართველოსთან (ძალაშია 1996 წლიდან), რუსეთის ფედერაციასთან (ძალაშია 1994 წლიდან) და უკრაინასთან (ძალაშია 1997 წლიდან) შრომითი მიგრაციის რეგულირების საკითხებზე. დსთ-ს ფარგლებში, ის არის 2010 წლის კონვენციის მხარე „შრომითი მიგრანტებისა და მათი ოჯახის წევრების სამართლებრივი სტატუსის შესახებ“ (legal status of migrant workers and their families). სომხეთი ასევე არის მრავალმხრივი შეთანხმებების მხარე დსთ-ს ფარგლებში: 1994 წლის 15 აპრილის შეთანხმება შრომითი მიგრაციის სფეროში თანამშრომლობისა და შრომითი მიგრანტების სოციალური დაცვის შესახებ. ამ შეთანხმების 2005 წლის 25 ნოემბრის დამატებითი ოქმი.²⁶⁶

მიგრაციის მენეჯმენტი სომხეთში დეცენტრალიზებულია. სხვადასხვა სამთავრობო უწყება, ფუნქციებისა და საქმიანობების მიხედვით, აწესრიგებს მიგრაციასთან დაკავშირებულ საკითხებს, როგორებიცაა, მაგალითად: უცხოელის შემოსვლა, ცხოვრება (გაჩერება), გასვლა, სომხეთის მოქალაქეების ემიგრაცია, თავშესაფრის საკითხები და ა. შ. 2010 წელს ტერიტორიული ადმინისტრაციის სამინისტროში შეიქმნა სახელმწიფო მიგრაციის სამსახური (SMS), რომელიც არის ცენტრალური უწყება და პასუხისმგებელია მიგრაციული პროცესების მენეჯმენტის სახელმწიფო პოლიტიკის განვითარებასა და იმპლემენტაციაზე, ასევე, სამართლებრივი აქტების შემუშავასა და სხვადასხვა სამთავრობო უწყებების საქმიანობის კოორდინირებაზე. დიასპორის სამინისტრო დაარსდა 2008 წელს და პასუხისმგებელია სომხურ დიასპორასთან თანამშრომლობის სახელმწიფო პოლიტიკის განვითარებასა და იმპლიმენტირებაზე. სამინისტრო პასუხისმგებელია ვადაგასული პასპორტების აღრიცხვაზე. ამიტომაც მათ აქვთ სომხეთის მოქალაქეთა პასპორტებისა და რეზიდენტობის მონაცემთა ბაზა. საგარეო საქმეთა სამინისტრო პასუხისმგებელია პასპორტების გაცემასა და სერტიფიკატების დაბრუნებაზე, ასევე, რეზიდენტობის სპეციალური სტატუსის გაცემასა და იმ ურთიერთობებზე, რომლებიც წარმოიშობა სომხეთის საზღვარზე. სასაზღვრო დაცვის შენაერთები (Border Guard Troops) ეროვნული უშიშროების სამსახურის ფარგლებში დაკავებულნი არიან საზღვრის მენეჯმენტით და კონტროლით. ისინი მართავენ საზღვრის მართვის საინფორმაციო სისტემის მონაცემთა ბაზასაც (Border Management Information System Database). პოლიცია იძიებს სახელმწიფო საზღვრის არალეგალური კვეთის

265 იქვე, გვ. 8.

266 იქვე, გვ. 9.

შემთხვევებს, თუმცა, ასევე პასუხისმგებელია საზღვრებზე ვიზების გაცემაზე, ვიზის გაგრძელებაზე, რეზიდენტობის სტატუსის (რეზიდენტობის ნებართვის) მინიჭებაზე, უცხოელთა რეგისტრაციაზე სომხეთის ტერიტორიაზე. საგარეო საქმეთა სამინისტრო პასუხისმგებელია ვიზების გაცემაზე.²⁶⁷

სომხეთში დღესდღეობით მიგრაციის ფენომენი მჭიდროდაა დაკავშირებული დასაქმების შესაძლებლობების სიმწირესთან, რაც იწვევს ბევრი სომეხის მიერ საზღვარგარეთ სამსახურის ძებნას. სომხეთის მთავრობა ხედავს ემიგრაციის რეგულირების საჭიროებას სამართლებრივი, დროებითი, ცირკულარული შრომითი მიგრაციის სახით. სომხეთმა, მიგრაციის საერთაშორისო ორგანიზაციის დახმარებით, შეიმუშავა კიდევ ევროპის ქვეყნებთან შრომითი მიგრაციის შესახებ ორმხრივი შეთანხმებების ტექსტების პროექტები.²⁶⁸

267 იქვე, გვ. 11.

268 <https://www.iom.int/cms/en/sites/iom/home/what-we-do/labour-migration.html>

შრომითი მიგრაციის სამართლებრივი რეგულირების ასპექტები ევროკავშირის რიგ ქვეყნებში

ისტორიული პერსპექტივის თვალთახედვიდან, ევროპაში იმიგრაცია შედარებით ახალი ფენომენია. ევროპის სახელმწიფოთა უმრავლესობა წარმოადგენდა ემიგრაციის ქვეყნებს. მე-19 საუკუნის მეორე ნახევარში 50 მილიონზე მეტი ადამიანი გაემგზავრა ემიგრაციაში შეერთებულ შტატებში, კანადაში, სამხრეთ ამერიკაში. მიგრანტები ძირითადად იყვნენ ბრიტანეთიდან, გერმანიიდან, სკანდინავიიდან და ევროპის ჩრდილო-დასავლეთიდან 1820 -1914 წლებში. მიგრაციის დიდი ტალღა სამხრეთ-აღმოსავლეთ ევროპიდან დაიწყო 1880 წლიდან. ევროპული ემიგრაცია შემცირდა 1914 წლიდან. 1950 წლიდან კი ევროპა თანდათან თვითონ გახდა მიგრანტთა დანიშნულების ადგილი, ძირითადად, დასაქმების მიზნით. ევროპის სამხრეთის ქვეყნები გახდნენ მიგრანტთა დიდი რაოდენობის მიმღებნი. ცენტრალური და აღმოსავლეთ ევროპა დღემდე არის მიგრანტთა როგორც წარმოშობის, ასევე, მიმღები ქვეყნების ტერიტორია.²⁶⁹

იმიგრაცია ევროპაში, ისევე როგორც განვითარებულ სამყაროში, ერთ-ერთი ყველაზე გამოკვეთილი ეკონომიკური და პოლიტიკური საკითხია. 2013 წლის მონაცემებით, მსოფლიო მოსახლეობის დაახლოებით 3.2. პროცენტი (232 მილიონი) ცხოვრობს საკუთარი ქვეყნის გარეთ. ასეთი მაჩვენებელი იმის დასტურია, რომ ერთი თაობის განმავლობაში ის მიაღწევს 5 პროცენტს (მსოფლიო ბანკის მონაცემებით). საერთაშორისო მიგრაცია მომავალი წლების განმავლობაში უფრო აქტუალური იქნება.²⁷⁰

ზოგადად, მიგრაცია არის როგორც ნაციონალური საკითხი, ასევე აქტუალური თემა ევროკავშირში. ევროპული მოსახლეობის დაბერებამ და შემცირებამ ხელი შეუწყო იმიგრაციის საკითხებთან დაკავშირებით ინფორმირებულობის ზრდაზე მოთხოვნას. დემოგრაფიულმა ფაქტორმა სხვადასხვა სოციალური უზრუნველყოფის სისტემებზე თავისი წინასწარგანჭვრეტადი შედეგებით გამოიწვია მზარდი დებატები იმიგრაციის საკითხებზე ევროკავშირის ინსტიტუტებს, აგრეთვე, ევროკავშირის წევრ ქვეყნებს შორის. ევროკავშირის წევრი ქვეყნები ცდილობენ ჩამოაყალიბონ კარგად დაბალანსებული და ყოვლისმომცველი მიგრაციული პოლიტიკა, რომელიც გადაწყვეტს მრავალ ამოცანას, კერძოდ ისეთებს, როგორიცაა, მაღალკვალიფიციური მიგრანტების მოზიდვა, არარეგულარული მიგრაციის პრევენცია, მიგრანტთა უფლებების დაცვა. ევროკომისია ამტკიცებს, რომ საერთო ბაზარზე პირთა გადაადგილების თავისუფლება საჭიროებს ევროკავშირის თითოეული წევრი

269 N. Diez Guardia, K. Pichlmann, *Labour Migration Patterns in Europe: Recent Trends, Future Challenges*, European Commission Directorate-General for Economic and Financial Affairs, *Economic Papers*, # 256, september 2006, p.4-5, http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/publication644_en.pdf

270 Sara de la Rica, Albrecht Glitz, Francesc Ortega, *Immigration in Europe: Trends, Policies and Empirical Evidence*, Institute for the Study of Labor, Discussion Paper No. 7778, November, 2013, <http://www.econ.upf.edu/~glitz/ImmigrationEurope2013.pdf>

სახელმწიფოს საიმიგრაციო პოლიტიკიდან გასვლას და **ერთიანი ევროპული მიგრაციის პოლიტიკის ჩამოყალიბებას**.²⁷¹ არის მიგრაციის ისეთი ასპექტები, რომლებიც არ რეგულირდება ევროკავშირის კანონმდებლობით, მათ აწესრიგებს მხოლოდ ეროვნული კანონები. მაგალითად, რეზიდენტობის ნებართვის ზოგადი პირობები და შრომითი მიგრაცია (დასაქმება, თვითდასაქმება და სეზონური მუშაობა).²⁷²

შრომითი მიგრაციის შესახებ მიმდინარე დისკუსიები და პრეფერენციული დაშვების პოლიტიკა, პირველ რიგში, აქცენტირებულია მაღალკვალიფიციურ სამუშაო ძალაზე. ევროკავშირის ზოგიერთმა წევრმა ქვეყანამ, რომლებიც შედარებით სრულყოფილად უდგებიან მიგრაციის მენეჯმენტის საკითხს, დადეს ორმხრივი ხელშეკრულებები მესამე ქვეყნებთან. დიდწილად, ასეთი ხელშეკრულებები მესამე ქვეყნების მოქალაქეებს სთავაზობს შრომითი მიგრაციის გამარტივებას არარეგულარული მიგრაციის პრევენციისა და ქვეყნებს შორის თანამშრომლობის სანაცვლოდ. აღნიშნული ხელშეკრულებები, ძირითადად, ნაწილია პოლიტიკისა „პარტნიორობა მობილურობისთვის“, რომელიც ინიცირებულ იქნა ევროკომისიის მიერ.²⁷³

კომისიის ინიციატივის საფუძველზე, ევროპარლამენტმა და ევროსაბჭომ მიიღეს ერთობლივი დირექტივა, რომელიც მესამე ქვეყნის მოქალაქეთა ევროკავშირში ცხოვრებისა და მუშაობისათვის ამკვიდრებს ერთიან მიდგომასა და პროცედურებს. ამ დირექტივის მიღებით გადაიდგა პირველი ნაბიჯები შრომითი მიგრაციის სფეროში ევროკავშირის წევრი ქვეყნების კანონმდებლობის ჰარმონიზაციისთვის.²⁷⁴

დირექტივის თანახმად, მესამე ქვეყნის მუშა (third-country worker) არის მოქალაქე, რომელიც დაშვებულია ევროკავშირის წევრ ქვეყანაში და რომელიც სამართლებრივად იმყოფება ევროკავშირის ტერიტორიაზე, აგრეთვე, — რომელსაც აქვს ნებართვა იმუშაოს ევროკავშირის წევრი ქვეყნის ეროვნული კანონმდებლობისა და პრაქტიკის თანახმად.²⁷⁵ ერთიანი ნებართვა (single permit) ნიშნავს რეზიდენტობის ნებართვას, რომელიც გაცემულია ევროკავშირის წევრი ქვეყნის სათანადოდ უფლებამოსილი უწყების მიერ და რომელიც ადასტურებს მიგრანტის დასაქმების მიზნით ლეგალურად ცხოვრების საფუძველს.²⁷⁶ დირექტივით განსაზღვრულია პირთა წრე, რომლებიც არ ხვდებიან მისი რეგულირების არეალში. ესენია: კავშირის მოქალაქეთა ოჯახის წევრები, რომლებიც სარგებლობენ თავისუფალი გადაადგილების უფლებით კავშირის შიგნით (2004/38 დირექტივის შესაბამისად); პირები, რომლებიც დაშვებულ იქნენ ევროკავშირის წევრ ქვეყნებში სამუშაოდ შიდაკორპორატიული გადაადგილებისათვის (intra-corporate transferees); პირები, რომლებიც დაშვებულ იქნენ ევროკავშირის წევრ ქვეყნებში სეზონურ სამუშაოზე ან ოჯახში მოსამსახურედ (au pairs); პირები, რომლებსაც მიეცათ ევროკავშირში ცხოვრების უფლება იმ საფუძველზე, რომ საჭიროებენ დროებით დაცვას ან პირები, რომლებმაც მოითხოვეს ევროკავშირში ცხოვრების უფლება უსაფრთხოებისა და დაცვის მიზნით და ელოდებიან გადაწყვეტილებას საკითხთან დაკავშირებით; პირები, რომლებიც არიან საერთაშორისო დაცვის ბენეფიციარები, მაგალითად, ლტოლვილი და სხვა; პირები, რომლებიც, 2003/109 დირექტივის თანახმად, სარგებლობდნენ გრძელვადიანი ცხოვრების უფლებით; პირები,

271 Comparative Study of the Laws in the 27 EU Member States for Legal Immigration Including an Assessment of the Conditions and Formalities Imposed by Each Member State for Newcomers, European Parliament, IOM, February, 2008, p. 9, http://www.hss.de/fileadmin/migration/downloads/0802_IOM_Immigration.pdf

272 იქვე, გვ. 10.

273 იქვე, გვ. 10.

274 იქვე, გვ. 19.

275 Article 2, (b), Directive 2011/98/EU of the European Parliament and of the Council of 13 December 2011 on a single application procedure for a single permit for third-country nationals to reside and work in the territory of a Member State and on a common set of rights for third-country workers legally residing in a Member State, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32011L0098&qid=1399184875522&from=EN>

276 იქვე, მუხლი 2 (c).

რომლებიც დაშვებულია ევროკავშირის წევრ ქვეყნებში როგორც თვითდასაქმებულები; პირები, რომლებიც დაშვებულნი არიან ევროკავშირის წევრ ქვეყნებში, როგორც მეზღვაურები ან გემზე მომუშავე პირები;²⁷⁷ დირექტივა არ ვრცელდება იმ პირებზეც, რომლებიც დაშვებულნი არიან ევროკავშირის წევრ ქვეყნებში სამუშაოდ არაუმეტეს 6 თვით ან, რომლებიც შევიდნენ ევროკავშირში სწავლის მიზნით.²⁷⁸

დირექტივის თანახმად, წევრმა ქვეყნებმა უნდა უზრუნველყონ მესამე ქვეყნის მოქალაქეებისა და მომავალი დამსაქმებლებისთვის ინფორმაციის ხელმისაწვდომობა, რათა სრულყოფილად შეავსონ მოთხოვნილი აპლიკაციების (განცხადებების) ფორმები.²⁷⁹ წევრ ქვეყნებს შეუძლიათ აპლიკანტს მოსთხოვონ თანხის გადახდა, სადაც ეს საჭირო და მისაღებია. ასეთი თანხა უნდა იყოს პროპორციული და ეფუძნებოდეს ნებართვების გაცემის პროცედურების დროს რეალურად მისთვის გაწეულ მომსახურებას.²⁸⁰ როცა ერთიანი ნებართვა (single permit) გაიცემა ეროვნული კანონმდებლობის თანახმად, ნებართვის მოქმედების პერიოდში მისი მფლობელი უფლებამოსილია: შევიდეს და იცხოვროს წევრი ქვეყნის ტერიტორიაზე; განახორციელოს შრომითი საქმიანობა ნებართვის შესაბამისად; ინფორმირებული იყოს საკუთარი უფლებების შესახებ.²⁸¹

დირექტივაში ხაზგასმითაა წარმოჩენილი ის საკითხები, რომლებიც უზრუნველყოფს თანასწორი მოპყრობის პრინციპის დაცვას. თანაბარი დამოკიდებულებები შეეხება შრომის პირობებს, ანაზღაურებას, გათავისუფლებას, ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების ნორმებს სამუშაო ადგილებზე, შეკრებისა და გაერთიანების თავისუფლებას, განათლებას, პროფესიულ ტრენინგებს, დიპლომების, სერტიფიკატების ან სხვა პროფესიული კვალიფიკაციის დამადასტურებელი დოკუმენტების აღიარებას, სოციალური უსაფრთხოების სქემებს (რაც განსაზღვრულია 883/2004 რეგლამენტში), გადასახადებს, საქონელსა და მომსახურებაზე წვდომას, საკონსულტაციო მომსახურებებს სამუშაო ადგილებზე.²⁸² წევრ ქვეყნებს შეუძლიათ შეზღუდონ თანაბარი მოპყრობის პრინციპი ზოგიერთ საკითხთან დაკავშირებით. როგორცაა, მაგალითად, საგანმანათლებლო გრანტები, სესხები, უნივერსიტეტში მიღება, ოჯახის შემწეობები და სხვა.²⁸³

დირექტივის გარდამავალ დებულებებში ნათქვამია, რომ კომისიამ პერიოდულად (და პირველად 2016 წლის 25 დეკემბერს), ევროპარლამენტისა და ევროსაბჭოს წინაშე უნდა წარადგინოს ევროკავშირის წევრ ქვეყნებში ამ დირექტივის გამოყენებისა და აღსრულების საკითხების შესახებ ანგარიში. ხოლო წევრმა ქვეყნებმა ყოველწლიურად (და პირველად 2014 წლის 25 დეკემბერს) მიაწოდონ კომისიას სტატისტიკა მესამე ქვეყნის მოქალაქეებზე ერთიანი ნებართვის (single permit) გაცემის შესახებ. წევრმა ქვეყნებმა დირექტივის დებულებების ეროვნულ კანონმდებლობაში ინკორპორაცია უნდა მოახდინონ 2013 წლის 25 დეკემბრამდე.²⁸⁴

ნათელია, რომ შრომითი მიგრაცია ჯერჯერობით ევროკავშირის წევრი ქვეყნების ინდივიდუალური მიდგომისა და გადაწყვეტილების სფეროა. ამიტომაც სხვადასხვა ქვეყანაში საკითხის როგორც სამართლებრივი რეგულირება, ისე პრაქტიკული მენეჯმენტი განსხვავებულია. ზემოთ ხსენებული დირექტივა შეიძლება ჩაითვალოს შრომითი მიგრაციის ერთ-ერთი ელემენტის ერთიანი რეგულირების სფეროში მოქცევის მცდელობად.

277 იქვე, მე-3 მუხლი, მე-2 პუნქტი.

278 იქვე, მე-3 მუხლი, მე-3 პუნქტი.

279 იქვე, მუხლი 9.

280 იქვე, მუხლი 10.

281 იქვე, მუხლი 11.

282 იქვე, თავი III, მუხლი 12 (1).

283 იქვე, თავი III, მუხლი 12 (2).

284 იქვე, თავი IV, მუხლი 15.

მიდგომები მრავალგვარია. მიმოვიხილოთ ევროკავშირის ზოგიერთი ქვეყნის სამართლებრივი რეგულირების საკითხები.

4.1. სლოვენია

სლოვენიის რესპუბლიკაში შრომითი მიგრაციის მარეგულირებელი საკანონმდებლო აქტია კანონი „უცხოელთა დასაქმებისა და მუშაობის შესახებ“, ²⁸⁵ რომელიც სლოვენიის ეროვნულმა კრებამ 2011 წელს მიიღო. აქტი შედგება 14 თავისა და 89 მუხლისაგან. თავები შემდეგნაირად არის სტრუქტურირებული:

1-ლი თავი — ზოგადი დებულებები.

მე-2 თავი — ევროკავშირის, ევროპის ეკონომიკური გაერთიანებისა და შვეიცარიის კონფედერაციის მოქალაქეების დასაქმება და მომსახურების მიწოდება.

მე-3 თავი — უცხოელთა დასაქმება.

მე-4 თავი — უცხოელთა დასაქმებისა და მუშაობის სპეციალური ფორმები.

მე-5 თავი — მომსახურების მიწოდება.

მე-6 თავი — საქმიანობის რეგისტრაცია და რეგისტრაციიდან მოხსნა.

მე-7 თავი — მუშაობის ნებართვის დაბრუნება.

მე-8 თავი — უცხოელთა დასაქმებასა და მუშაობაზე მოქმედი შეზღუდვები და აკრძალვები.

მე-9 თავი — მუშაობის ნებართვის მოქმედების ვადის გასვლა და გაუქმება.

მე-10 თავი — მეთვალყურეობა.

მე-11 თავი — სპეციალური დანახარჯების ღირებულება და კომპენსაცია.

მე-12 თავი — აღრიცხვა.

მე-13 თავი — პასუხისმგებლობის დებულებები.

მე-14 თავი — გარდამავალი და დასკვნითი დებულებები.

ზოგადი დებულებებით განისაზღვრება აქტის რეგულირების სფერო. კერძოდ, აქტი შეეხება სლოვენიის რესპუბლიკაში უცხოელთა დასაქმებასა და მუშაობის საკანონმდებლო მოწესრიგებასა და დასაქმებულთა სათანადო დაცვას. ²⁸⁶ აღნიშნული თავი განსაზღვრავს სლოვენიის რესპუბლიკის ეროვნული კრებისა და მთავრობის უფლებამოსილებებს. კერძოდ, ეროვნულ კრებას, როგორც ქვეყნის უმაღლეს წარმომადგენლობით საკანონმდებლო ორგანოს, ევალება, რომ რეზოლუციის სახით ჩამოაყალიბოს უცხოელთა დასაქმებისა და მუშაობის პოლიტიკა, რომელიც სრულად უნდა შეესაბამებოდეს აქტს და, ამასთანავე, ამ სფეროში სლოვენიისათვის მოქმედ სავალდებულო საერთაშორისო ხელშეკრულებებს; ხოლო სლოვენიის მთავრობა, აღნიშნული პოლიტიკის საფუძველზე, შეიმუშავებს და ამტკიცებს შრომითი მიგრაციის სტრატეგიას, დებს საერთაშორისო ხელშეკრულებებს და იცავს ეროვნულ ბაზარს აქტით განსაზღვრული ზომების მიღების გზით. ²⁸⁷

სლოვენიის აქტი განასხვავებს რამდენიმე კატეგორიის დასაქმებულს, რომელთა დეტალურ დეფინიციასაც იძლევა აქტის მე-4 მუხლი (ტერმინთა განმარტება): **მაღალკვალიფიციური დასაქმებული** (highly qualified employment) არის უცხო ქვეყნის მოქალაქე, რომელსაც აქვს მოთხოვნის შესაბამისი და სპეციალური კომპეტენციები, აქვს უმაღლესი განათლების სერტიფიცირება და ღებულობს შესაბამის ანაზღაურებას. ასეთ დასაქმებულზე სლოვენია გასცემს ევროკავშირის **ცისფერ ბარათს** (EU Blue Card), რაც

285 “Employment and Work of Aliens Act”, 29 March, 2011, (ZZDT-1),

<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/88453/101152/F459201568/SVN88453%20ENG.pdf>

286 იქვე, 1-ლი მუხლი.

287 იქვე, მე-2 მუხლი.

ნიშნავს რეზიდენტობის ნებართვას; **სეზონური მუშა**, რომელიც დროებით საქმდება სოფლის მეურნეობისა და სატყეო სფეროში; **ყოველდღიური მიგრანტი მუშა** (daily migrant worker), რომელიც ყოველდღიურად შედის სლოვენიის რესპუბლიკაში სამუშაოდ და ბრუნდება იმ ქვეყანაში, რომლის მუდმივ რეზიდენტს წარმოადგენს; **თვით-დასაქმებული** პირი (self-employed person) არის უცხოელი, რომელიც, ბიზნესის რეგისტრაციის საფუძველზე, ეწევა ინდივიდუალურ შრომით საქმიანობას და ვალდებულია გადაიხადოს სოციალური დაზღვევის გადასახადი; ზოგადად, შრომითი მიგრაციის მიზნით, უცხოელი სლოვენიის რესპუბლიკაში შეიძლება ჩავიდეს: დასაქმებისათვის, მაღალკვალიფიციური დასაქმებისათვის, სეზონური სამუშაოსათვის, ყოველდღიური სამუშაოსათვის, თვითდასაქმებისათვის, მივლინებისათვის, ტრანს-სასაზღვრო მომსახურებისათვის, საქმიანი ვიზიტისათვის ან კვლევის ჩასატარებლად.²⁸⁸

აქტის დებულებები თანაბრად ეხება სლოვენიის რესპუბლიკაში დასაქმებულ ყველა უცხოელს, თუმცა კანონმდებლობით დაშვებულია გამონაკლისი. კერძოდ, სლოვენიაში მუშაობის ნებართვა არ სჭირდებათ და აქტის დებულებების მოქმედება არ ეხებათ შემდეგი კატეგორიის პირებს: დიპლომატიურ მისიაში მომუშავე უცხოელებს; პირებს, რომლებიც საერთაშორისო შეთანხმების საფუძველზე სლოვენიაში ჩართულნი არიან რომელიმე საერთაშორისო ორგანიზაციის ან ინსტიტუციის დახმარების, ტექნიკური ან საგანმანათლებლო პროექტების განხორციელებაში; სლოვენიაში აკრედიტირებული უცხოური მედიის ჟურნალისტებს; უცხოელ სასულიერო პირებს, ასევე პირებს, რომლებიც სლოვენიაში ეწევიან საქველმოქმედო ან ჰუმანიტარულ საქმიანობას; უცხოელებს, რომლებიც თავდაცვის ან შესაბამისი სამინისტროს მიერ გაფორმებული შეთანხმების საფუძველზე იმყოფებიან სლოვენიაში სლოვენიის თავდაცვისუნარიანობის ასამაღლებლად ან პროფესიული ტრენინგების ჩასატარებლად; უცხოელებს, რომლებიც საჰაერო ან საზღვაო ხომალდის ეკიპაჟის წევრები არიან; უცხოელებს, რომლებიც სლოვენიის სასამართლო რეესტრში დარეგისტრირებულნი არიან, როგორც კომპანიის დამფუძნებლები, მაგრამ არა ამ კომპანიის წარმომადგენლები; საქმიან ვიზიტორებს; უცხოელებს და მათ თანმხლებ პირებს, რომლებიც სლოვენიაში სამეცნიერო ტრენინგებს ატარებენ; უცხოელ სტაჟიორებს, საშუალო სკოლის მოსწავლეებსა და უნივერსიტეტის სტუდენტებს, რომლებიც შესაბამისი საქმიანობას ეწევიან სლოვენიის რესპუბლიკის ტერიტორიაზე და რომელთაც მიღებული აქვთ აღნიშნული სტატუსი; უცხოელ მოხალისეებს, რომლებიც მოხალისეობრივ საქმიანობას ეწევიან მოხალისეობის შესახებ კანონის შესაბამისად; კულტურულ ღონისძიებებში მონაწილე უცხოელებს; სპორტულ ან საჭადრაკო ღონისძიებებში მონაწილე უცხოელებს; მკვლევარებს სამ თვემდე ვადით; უცხოელი სპორტის მოღვაწეებს, რომლებიც კერძო კონტრაქტის საფუძველზე მუშაობენ სლოვენიის სპორტულ დაწესებულებებში; უცხოელ ტურისტულ გიდებს, რომლებიც უძღვებიან ტურისტულ ჯგუფებს სლოვენიის რესპუბლიკის ტერიტორიაზე.²⁸⁹

აქტი უცხოელის სლოვენიაში დასაქმების წინაპირობად მიიჩნევს შრომით ხელშეკრულებას, რომლითაც დასტურდება მისი დასაქმება დამსაქმებლის მიერ. უცხოელ დასაქმებულად მიიჩნევა პირი, თუკი მას აქტის შესაბამისად მიღებული აქვს თვითდასაქმებულის სტატუსი. მნიშვნელოვანია, რომ აქტი ამყარებს აბსოლუტურ თანასწორობას შრომით ურთიერთობებში უცხოელ დასაქმებულებსა და სლოვენიის მოქალაქეებს შორის.²⁹⁰

სლოვენიის რესპუბლიკაში უცხოელი დასაქმებულისათვის, თვითდასაქმებულისა და მომსახურების მიმწოდებლისათვის საჭიროა სამუშაოს ნებართვის მიღება. აქტი ითვალისწინებს სამი სახის სამუშაოს ნებართვის გაცემას: (1) პერსონალური სამუშაო ნებართვა

288 იქვე, მე-4 მუხლი.

289 იქვე, მე-5 მუხლი.

290 იქვე, მე-6 მუხლი.

(personal work permit), რომელიც დასაქმებულს ნებას რთავს შრომით ბაზარზე შევიდეს მხოლოდ ნებართვაში მითითებული ვადის განმავლობაში; (2) დასაქმების ნებართვა (employment permit), რომელიც ეძლევა უცხოელს დამსაქმებელის მუდმივი სამუშაო საჭიროებიდან გამომდინარე; (3) მუშაობის ნებართვა (permit for work), რომელსაც წინასწარ განსაზღვრული მოქმედების ვადა აქვს და ნებას რთავს უცხოელს, დაკავდეს იმ დროებითი საქმიანობით, რომლის მიზნითაც მიიღო აღნიშნული ნებართვა. საგულისხმოა, რომ უცხოელს სლოვენიის რესპუბლიკაში არ შეუძლია ერთდროულად ჰქონდეს რამდენიმე ტიპის სამუშაოს ნებართვა, აქტით გათვალისწინებულია, რომ დროის ერთსა და იმავე პერიოდში უცხოელს შეუძლია ისარგებლოს მხოლოდ ერთი სახის ნებართვით.²⁹¹

მუშაობის ნებართვის გაცემის თაობაზე განაცხადი უნდა გაკეთდეს სათანადო ფორმით უცხოელის, დამსაქმებლის, უცხოელი დამსაქმებლის, იურიდიული ან ფიზიკური პირის მიერ, რომლებიც დებენ შრომის ხელშეკრულებას უცხოელთან და საქმიანობენ ამ სფეროში. შრომითი ურთიერთობების დამყარებისას, დამსაქმებელი ვალდებულია დაარეგისტრიროს ვაკანტური პოზიცია, სანამ წარადგენს განცხადებას მუშაობის ნებართვის გაცემის თაობაზე.²⁹²

მას შემდეგ, რაც უცხოელი დასაქმებული და სლოვენიის ტერიტორიაზე მცხოვრები (რეგისტრირებული) დამსაქმებელი შეთანხმდებიან, ეს უკანასკნელი ვალდებულია დასაქმებული დაარეგისტრიროს სოციალური დაზღვევის სისტემაში, მოქმედი კანონმდებლობის შესაბამისად. ასევე აღნიშნული პირები, თუკი ისინი უზრუნველყოფენ უცხოელ დასაქმებულებს განთავსებით, ვალდებულები არიან, შეუქმნან მათ მინიმალური საცხოვრებელი პირობები, რაც გულისხმობს აგრეთვე ადეკვატურ ჰიგიენურ სტანდარტებს. აღნიშნული მინიმალური სტანდარტები დგინდება ინტერმინისტრული ბრძანებით.²⁹³

უცხოელისათვის სამუშაოს ნებართვის გაცემის, ჩამორთმევის და აქტით გათვალისწინებულ მასთან დაკავშირებულ სხვა პროცედურებს, კანონმდებლობის შესაბამისად, ახორციელებს დასაქმების სამსახური (Employment Service).²⁹⁴

კანონის ცალკე თავი ეხება უცხოელთა დასაქმებას, რომლის ფარგლებში გაიცემა პერსონალური მუშაობის ნებართვა (personal work permit), დასაქმების ნებართვა (employment permit) და ცისფერი ბარათი (EU blue card).²⁹⁵

პერსონალური მუშაობის ნებართვა გაიცემა უცხოელის განცხადების საფუძველზე, აქტით გათვალისწინებული ვადით, მიუხედავად შრომით ბაზარზე იმ მომენტისათვის არსებული მდგომარეობისა. აღსანიშნავია, რომ თვითდასაქმებული უცხოელიც ვალდებულია, აიღოს პერსონალური მუშაობის ნებართვა, თუკი მას სურს რომ დააფუძნოს რაიმე სახის კომპანია სლოვენიაში. თვითდასაქმებულისათვის გაიცემა ერთწლიანი პერსონალური მუშაობის ნებართვა, თუმცა ამისათვის საჭიროა, რომ აპლიკანტი აკმაყოფილებდეს შემდეგ პირობებს: (1) განაცხადის გაკეთების მომენტისათვის კანონიერად უნდა იმყოფებოდეს სლოვენიის რესპუბლიკაში; (2) განმცხადებელი კანონიერად უნდა ცხოვრობდეს სლოვენიის ტერიტორიაზე მინიმუმ 1 წელი მაინც კომპანიის რეგისტრაციამდე; (3) უცხოელმა უნდა წარმოადგინოს ფინანსური გარანტია 10 ათასი ევროს ოდენობით; (4) თუკი, კომპანიის სპეციფიკიდან გამომდინარე, აუცილებელია საოფისე ფართი, მაშინ განმცხადებელმა უნდა წარმოადგინოს ასეთი ფართის საკუთრების უფლების დამადასტურებელი დოკუმენტი ან შესაბამისი ქირავნობის ხელშეკრულება. აღსანიშნავია, რომ თვითდასაქმებულისათვის გაცემული პერსონალური მუშაობის ნებართვა შესაძლებელია განახლდეს ყოველწლიურად 1 წლის ვადით, თუკი ზემოთ მოცემული პირობები ყოველ ჯერზე დაკმაყოფილებულია. აქტი

291 იქვე, მე-10 მუხლი.

292 იქვე, მე-11 მუხლი.

293 იქვე, მე-12 და მე-13 მუხლები.

294 იქვე, მუხლი 14.

295 იქვე, მესამე თავი.

ასევე ითვალისწინებს სამწლიანი პერსონალური მუშაობის ნებართვის მიღებას შემდეგი კატეგორიის უცხოელი პირებისათვის: (1) სლოვენიაში მუდმივად მცხოვრები ლტოლვილის სტატუსის მქონე პირის ოჯახის წევრისათვის, რომელსაც აქვს დროებითი ცხოვრების ნებართვა ოჯახთან გაერთიანების მიზნით; (2) თვითდასაქმებულისათვის, რომელსაც სლოვენიის რესპუბლიკაში აქვს კომპანია და იხდიდა ყველა გადასახადს ბოლო 22 თვის განმავლობაში, თუკი ის განაცხადს გააკეთებს არაუადრეს 60 დღისა მოქმედი პერსონალური მუშაობის ნებართვის ვადის გასვლამდე და არაუგვიანეს 30 დღისა ასეთი ნებართვის ვადის გასვლიდან; (3) შესაბამისი განათლების მქონე პირისათვის (ან პირისათვის), რომელმაც შესაბამისი კვალიფიკაცია სლოვენიაში მიიღო, ასევე ყოველდღიური მუშისთვის, რომელიც ბოლო 24 თვის განმავლობაში მინიმუმ 20 თვით იყო დასაქმებული და რეგისტრირებული იყო სოციალური დაზღვევის სისტემაში - თუკი ის განაცხადს გააკეთებს არაუადრეს 60 დღისა მოქმედი პერსონალური მუშაობის ნებართვის ვადის გასვლამდე და არაუგვიანეს 30 დღისა ასეთი ნებართვის ვადის გასვლიდან; (4) უცხოელისათვის, რომელმაც უმაღლესი განათლების ბოლო წელიწადი გაიარა სლოვენიაში და მიიღო ხარისხი, თუკი ის ხარისხის მიღებიდან 2 წლის განმავლობაში იპოვნის სამუშაოს ან გახდება თვითდასაქმებული; (5) უცხოელისათვის, რომელმაც დაასრულა კვლევა სლოვენიაში და 1 წლის განმავლობაში იპოვნა სამუშაო ან გახდა თვითდასაქმებული; (6) უცხოელის ოჯახის წევრი, რომელსაც აქვს მიღებული დროებითი ბინადრობის მოწმობა სლოვენიაში ოჯახის გაერთიანების მიზნით, თუკი თავად ეს უცხოელი სლოვენიაში იმყოფება დროებითი ცხოვრების ნებართვის საფუძველზე, რომელიც მიღებული აქვს კვლევითი მიზნისათვის. აღსანიშნავია, რომ სამწლიანი პერსონალური მუშაობის ნებართვა შეიძლება განახლდეს მხოლოდ ერთხელ, ისიც 1 წლის ვადით. ამის შემდეგ, თუკი, უცხოელს კვლავ სურს ხელახალი ნებართვის მიღება, მან ახლიდან უნდა გააკეთოს განაცხადი სამ წლიანი პერსონალური მუშაობის ნებართვის მისაღებად დადგენილი პროცედურებით. აქტი ითვალისწინებს პერსონალური მუშაობის ნებართვის გაცემას სპეციალური კატეგორიის პირებისათვის, როგორიცაა: საერთაშორისო დაცვით მოსარგებლე პირი, ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) მსხვერპლი, უკანონო დასაქმების მსხვერპლი ან დამატებითი დაცვით მოსარგებლე პირი. გარდა ამისა, პერსონალური მუშაობის ნებართვა გაიცემა უცხოელთა კატეგორიაზე, თუკი ეს სლოვენიისათვის სავალდებულო საერთაშორისო ხელშეკრულებით არის გათვალისწინებული.²⁹⁶

რაც შეეხება დასაქმების ნებართვას, ის გაიცემა თავად დამსაქმებლის განაცხადის საფუძველზე იმ ვადით, რომელიც განაცხადშია მითითებული, თუმცა არაუმეტეს 1 წლისა. დასაქმების ნებართვის მისაღებად საჭიროა შემდეგი ძირითადი კრიტერიუმების დაკმაყოფილება: (1) დამსაქმებელი სათანადოდ უნდა იყოს ბიზნეს-რეესტრში დარეგისტრირებული; (2) დამსაქმებელი წარადგენს სათანადო ფინანსურ დასაბუთებას მისი ბიზნესის ბრუნვის შესახებ; (3) დამსაქმებელი არეგისტრირებს სამუშაოს ვაკანსიას; (4) აქტით დადგენილ კვოტაზე გადაცილება არ ხდება; (5) უცხოელი აკმაყოფილებს იმ პირობებს, რომელსაც დამსაქმებელი ითხოვს; (6) დამსაქმებელმა წარადგინა პრომითი ხელშეკრულება, რომელიც, თავის მხრივ ხელმოწერილი უნდა იყოს მის მიერ. დასაქმების ნებართვა იმავე სამუშაოზე და იმავე უცხოელზე დამსაქმებლის მოთხოვნით შეიძლება გაგრძელდეს მაქსიმუმ 1 წლის ვადით, თუ კვლავ დაკმაყოფილებულია მისი გაცემისათვის აქტით დადგენილი კრიტერიუმები.²⁹⁷

აქტი ცალკე თავში განსაზღვრავს უცხოელთა დასაქმებისა და მუშაობის სპეციალურ ფორმებს, როგორიცაა: (1) უცხოელთა სეზონური სამუშაო; (2) უცხოელთა წარმომადგენლების მუშაობა; (3) უცხოელთა ტრენინგები (training and advanced training of aliens); (4) ტრე-

296 იქვე, მე-3 თავი, მუხლები 20-24.

297 იქვე, მე-ე თავი, მუხლები 25-30.

ნინგები სლოვენიის რესპუბლიკაში მოქმედ კომერციულ კომპანიებში (training in commercial companies).²⁹⁸ შემდგომ მუხლებში თითოეული ეს ფორმა ცალ-ცალკე დეტალურადაა განმარტებული.

უცხოელთა სეზონური სამუშაო – სეზონური სამუშაოსათვის მუშაობის ან დასაქმების ნებართვა გაიცემა მხოლოდ სოფლის ან სატყეო მეურნეობის სფეროში მუშაობისათვის, რომელიც პირდაპირაა დაკავშირებული წელიწადის სეზონთან; უცხოელთა წარმომადგენლობების მუშაობა – უცხოელთა წარმომადგენლების მუშაობის ნებართვა შეიძლება მიიღონ მხოლოდ ინდივიდუალურმა მოვაჭრეებმა ან კომერციული ურთიერთობების მარეგულირებელი კანონმდებლობის საფუძველზე შექმნილმა იურიდიულმა პირებმა; უცხოელთა ტრენინგები, რომლებიც რეგულირდება შრომითი ურთიერთობების შესახებ არსებული კანონმდებლობით, შეიძლება განხორციელდეს მხოლოდ შესაბამისი სამინისტროს ნებართვის საფუძველზე. მუშაობის ნებართვა შეიძლება მოთხოვნილ იქნეს იმ დამსაქმებლის მიერ, რომელიც აპირებს უცხოელთა დატრენინგებას; ასეთი ნებართვის მოქმედების ვადა არ უნდა აღემატებოდეს 1 წელს, თუმცა შეიძლება გაგრძელდეს დამატებით 6 თვის ვადით; ტრენინგი კომერციულ კომპანიებში: კომერციულ კომპანიებში უცხოეთის კომპანიიდან მოვლინებული დასაქმებულთათვის შეიძლება ჩატარდეს ტრენინგი, თუკი ორივე კომპანია კაპიტალით ერთმანეთთანაა დაკავშირებული. ასეთ შემთხვევაში მუშაობის ნებართვაზე განაცხადს აკეთებს უცხოური კომპანია; ხოლო სლოვენიის მოქალაქეებისათვის უცხოეთის კომპანიიდან მოვლინული ტრენინგის მიერ ტრენინგების ჩატარების შემთხვევაში მუშაობის ნებართვაზე განაცხადს აკეთებს სლოვენიური კომპანია.²⁹⁹

აქტის მეხუთე თავი მთლიანად მომსახურების მიწოდებას ეხება, რომლის მიხედვითაც უცხოელ დამსაქმებელს შეუძლია სლოვენიაში კლიენტს მიაწოდოს საზღვრისმკვეთი მომსახურება სლოვენიის ბაზარზე დაუშვებლად. ეს შეიძლება განხორციელდეს დასაქმებულის მივლინებით სლოვენიაში პირდაპირ კლიენტთან საურთიერთოდ, ან სლოვენიის ტერიტორიაზე დაფუძნებულ და მოქმედ რომელიმე კომპანიაში საკუთარი თანამშრომლის მივლინებით. ორივე შემთხვევაში მუშაობის ნებართვა გაიცემა უცხოელი დამსაქმებლის განაცხადის საფუძველზე. თუკი უცხოელი დამსაქმებელი არ არის წარმოდგენილი სლოვენიის ბაზარზე, მაშინ მუშაობის ნებართვა ერთჯერადად გაიცემა მის მიერ მოვლინებულ ინდივიდუალურ დასაქმებულზე, მაგრამ არაუმეტეს 3 თვისა 1 წლის განმავლობაში; ხოლო თუკი უცხოელი დამსაქმებელი წარმოდგენილია სლოვენიის ბაზარზე, მაშინ მუშაობის ნებართვა გაიცემა 1 წლის ვადით. აქტი ითვალისწინებს იმ შემთხვევებსაც, როდესაც უცხოელი პირი ინდივიდუალურად უწევს რაიმე მომსახურებას სლოვენიის მოქალაქეს. ასეთ დროს კლიენტი (ანუ სლოვენიის მოქალაქე) ვალდებულია გააკეთოს განაცხადი პროვაიდერისათვის მუშაობის ნებართვის მისაღებად, თუმცა ეს მხოლოდ გამონაკლისის შემთხვევაა და კლიენტმა უნდა დაასაბუთოს, რომ პროვაიდერს აქვს სპეციფიკური ცოდნა ან უნარი ამ მომსახურების გასაწევად. ასეთი მუშაობის ნებართვა შეიძლება რამდენჯერმე გაიცეს წელიწადის განმავლობაში, მაგრამ ყველა მათგანის მოქმედების ვადა, მთლიანობაში, არ უნდა აღემატებოდეს სამ თვეს. იმავდროულად აქტი ჩამოთვლის იმ მომსახურებებს, რომელთა განწვევისთვისაც უცხოელებს არ ეკისრებათ მუშაობის ნებართვის აღების ვალდებულება და მის გარეშეც შეუძლიათ განიონ აღნიშნული მომსახურება, ესენია: (1) უცხოელის მიერ განეული მომსახურება გამოხატვითი ხელოვნების ან საავტორო სფეროში; (2) უცხოელის მომსახურება, რომელიც დაკავშირებულია სავაჭრო ბაზრების ან გამოფენებისათვის საჭირო აპარატურის აწყობასა და დამონტაჟებასთან; (3) საქონლის

298 იქვე, მე-4 თავი, მუხლი 32.

299 იქვე, მე-4 თავი, მუხლები 33-37.

მონოდების და გაყიდვის შემდგომ პროცედურებთან დაკავშირებული მომსახურება, თუკი ეს უშუალოდ გამომდინარეობს საქონლის მონოდების ტექნიკური მხარისგან და არ აღემატება 7 დღეს; (4) გადაუდებელი მომსახურება.³⁰⁰

აქტის ცალკე თავი ეხება მუშაობის რეგისტრაციისა და დერეგისტრაციის საკითხებს. უცხოელის ნებისმიერი სახით მუშაობას სლოვენიის რესპუბლიკაში უნდა იყოს რეგისტრირებული, ხოლო სამუშაოს დასრულების ვადამდე ადრე შეწყვეტის შემთხვევაში – რეგისტრაციიდან მოხსნილი. უცხოელის მუშაობის რეგისტრაციის ვალდებულება აქვთ: (1) დამსაქმებელს; (2) უცხოელ დამსაქმებელს, რომელიც მომსახურებას გასწევს მოვლინებული დასაქმებულის მეშვეობით; (3) უცხოელ თვითდასაქმებულს; (4) კლიენტს, ინდივიდუალური მომსახურების მიღების შემთხვევაში. უცხოელის მუშაობის რეგისტრაციისა და რეგისტრაციიდან მოხსნა ხდება დასაქმების სახელმწიფო სამსახურში, რომელიც გასცემს შესაბამის სერტიფიკატს საქმიანობის რეგისტრაციის ან რეგისტრაციიდან მოხსნის შესახებ.³⁰¹

უცხოელთა მუშაობისა და დასაქმების აქტი ადგენს გარკვეულ შეზღუდვებსა და აკრძალვებს, რომლებსაც უნდა დაექვემდებაროს სლოვენიის რესპუბლიკაში დასაქმებული უცხოელი. ძირითადი შეზღუდვა ეხება წინასწარ დადგენილ წლიურ კვოტას, რომელიც ყოველ წელს სლოვენიის დასაქმებულ უცხოელთა მაქსიმალურ ოდენობას განსაზღვრავს. აღნიშნულ კვოტას, მიგრაციის პოლიტიკისა და ბაზარზე არსებული სიტუაციის გათვალისწინებით, ამტკიცებს მთავრობა შრომის სამინისტროს წინადადების საფუძველზე.³⁰² რაც შეეხება მოქმედ აკრძალვებს, აქტი იმპერატიულად აცხადებს, რომ სლოვენიის რესპუბლიკაში მუშაობა (დასაქმება) ეკრძალება უცხოელს (უცხოურ იურიდიულ პირს), რომელსაც ჩამორთმეული (აკრძალული) აქვს მუშაობის (დასაქმების) უფლება. უცხოელს (უცხოურ იურიდიულ პირს) ეკრძალება მუშაობა (დასაქმება),³⁰³ კერძოდ: (1) თუკი კანონმდებლობით გათვალისწინებულ შემთხვევებში დასაქმებულმა (იურიდიულმა პირმა) არ დააბრუნა მუშაობის ნებართვა დასაქმების სახელმწიფო სამსახურში; (2) თუკი დასაქმებულს (იურიდიულ პირს) დაეკისრა კანონმდებლობით გათვალისწინებული ჯარიმა; (3) თუკი დასაქმებულის (იურიდიული პირის) წინააღმდეგ კანონიერ ძალაში შევიდა სასამართლოს გადაწყვეტილება მათთვის სისხლის სამართლის პასუხისმგებლობის დაკისრების შესახებ არალეგალური პროსტიტუციის, მონობაში ყოლის, ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის), მუშების ძირითადი უფლებების დარღვევის, არალეგალური დასაქმების ან სოციალური დაზღვევიდან გამომდინარე უფლებების დარღვევის გამო; (4) თუკი დასაქმებულმა (იურიდიულმა პირმა) ბოროტად გამოიყენა მათზე გაცემული მუშაობის (დასაქმების) ნებართვა; (5) თუკი დადგინდება, რომ უცხოელმა დასაქმებულმა მუშაობის ნებართვის მიღების ეტაპზე წარმოადგინა გაყალბებული განათლების დამადასტურებელი დოკუმენტი; (6) თუკი დადგინდება, რომ უცხოელმა დასაქმებულმა მუშაობის ნებართვის მისაღებად წარმოდგენილ განაცხადში მიუთითა ყალბი მონაცემები ან დაურთო ყალბი დოკუმენტაცია.

აქტი დეტალურად აწესრიგებს მუშაობის ნებართვის მოქმედების ვადის გასვლისა და გაუქმების საკითხს.³⁰⁴ 57-ე მუხლის მიხედვით, მუშაობის ნებართვა მოქმედებას წყვეტს, თუკი: (1) მისი მოქმედების ვადა გავიდა; (2) მისმა მფლობელმა მიიღო სლოვენიის ბაზარზე თავისუფლი დაშვების უფლება; (3) ნებართვა გაუქმდა; (4) მისი მფლობელი გარდაიცვალა; (5) პერსონალური მუშაობის ნებართვა შეწყვეტს მოქმედებას, თუკი უცხოელმა თავად გააუქმა იგი; (6) დასაქმების ნებართვა შეწყვეტს მოქმედებას, თუკი: (ა) უცხოელმა დასაქმე-

300 იქვე, მე-5 თავი, მუხლები 38-47.

301 იქვე, მე-6 თავი.

302 იქვე, მე-8 თავი.

303 აღსანიშნავია, რომ ასეთი აკრძალვა სათანადო წესით უნდა იყოს მითითებული დასაქმების სახელმწიფო სამსახურის ჩანაწერებში.

304 თავი მე-9.

ბულმა მიიღო პერსონალური მუშაობის ნებართვა ან (ბ) დასაქმებული უცხოელი მოიხსნა რეგისტრაციიდან დასაქმების ეროვნულ სამსახურში.

აქტის აღსრულებაზე ზედამხედველ ორგანოდ განსაზღვრულია სპეციალური ორგანო – შრომის ინსპექტორატი³⁰⁵. შრომის ინსპექტორატში აქტის სავარაუდო დარღვევასთან დაკავშირებით ინსპექციის დაწყების მოთხოვნის უფლება აქვს ნებისმიერ ფიზიკურ თუ იურიდიულ პირს და ასევე დასაქმების სახელმწიფო სამსახურს. აღსანიშნავია, რომ შრომის ინსპექტორატი უფლებამოსილია აქტის დარღვევის დადგენის შემთხვევაში მიიღოს პასუხისმგებლობის ზომები, კერძოდ კი დამრღვევს დააკისროს კანონმდებლობით გათვალისწინებული ფულადი ჯარიმა. აქტი ყოველი დარღვევისათვის განსაზღვრავს ჯარიმის სხვადასხვა ოდენობას, კერძოდ:

იმ სამუშაოს შესრულებისათვის, რომელზეც მუშაობის ნებართვა არ ყოფილა გაცემული, უცხოელი დაჯარიმდება 420-დან 630 ევრომდე;

დამსაქმებელი ფიზიკური ან იურიდიული პირი, რომელიც გააფორმებს შრომით ხელშეკრულებას ისეთ უცხოელთან, რომელსაც არ აქვს პერსონალური მუშაობის ნებართვა, დაჯარიმდება 2100-დან 20900 ევრომდე, ხოლო დამსაქმებელი იურიდიული პირის შემთხვევაში პასუხისმგებელი პირი ასევე დაჯარიმდება 420-დან 1260 ევრომდე;

შრომითი ურთიერთობების დროს დასაქმებული უცხოელის სოციალური დაზღვევის სისტემიდან ამორიცხვის გამო დამსაქმებელი (იურიდიული პირი) დაჯარიმდება 4200-დან 20900 ევრომდე;

დამსაქმებელი (იურიდიული პირი) დაჯარიმდება 2100-დან 1500 ევრომდე, თუკი მან დასაქმებულ უცხოელს არ შეუქმნა მინიმალური საცხოვრებელი პირობები.

აქტით ასევე გათვალისწინებულია დამსაქმებლის (კლიენტის) პასუხისმგებლობა, თუკი მან არ დაარეგისტრირა უცხოელის მიერ სამუშაოს შესრულება ან მომსახურების განწევა; კანონმდებლობით გათვალისწინებულ შემთხვევებში სამუშაოს ნებართვის დაუბრუნებლობა ასევე გამოიწვევს პასუხისმგებელი ფიზიკური ან იურიდიული პირის დაჯარიმებას; უცხოელის მუშაობასა და დასაქმებასთან დაკავშირებული დოკუმენტაციის შეუნახველობა, ანდა მისი დამალვა ან სამეთვალყურეო ორგანოს მოთხოვნის შესაბამისად მისი წარუდგენლობა, ასევე, გამოიწვევს პასუხისმგებელი ფიზიკური ან იურიდიული პირის დაჯარიმებას.

4.2. ესტონეთი

ესტონეთი სპეციალური აქტით (კანონით) არ არეგულირებს შრომითი მიგრაციის სფეროს. შრომით მიგრაციასთან დაკავშირებულ საკითხებს, გარკვეულწილად, აწესრიგებს ესტონეთის კანონი „უცხოელთა შესახებ“.³⁰⁶

კანონის თანახმად, უცხოელია ყველა ის პირი, ვინც არ არის ესტონეთის მოქალაქე.³⁰⁷ უცხოელის ესტონეთში ყოფნისთვის სჭირია ქვეყანაში შესვლისა და ცხოვრების კანონიერი საფუძვლები. ასეთი საფუძვლებია: ესტონეთის ბინადრობის ნებართვა; ბინადრობის ნებართვა, რომელიც გაცემულია ევროკავშირის წევრი ქვეყნის კომპეტენტური ორგანოს მიერ; ესტონეთის ვიზა; ვიზა, რომელიც გაცემულია ევროკავშირის წევრი ქვეყნის მიერ;

305 იქვე, მე-10 თავი, მუხლი 59.

306 Klen Jäärats, Estonia, Laws and Conditions of Immigration, Comparative Study of the Laws in the 27 EU Member States for Legal Immigration Including an Assessment of the Conditions and Formalities Imposed by Each Member State for Newcomers, European Parliament, IOM, February, 2008, p.209, http://www.hss.de/fileadmin/migration/downloads/0802_IOM_Immigration.pdf

307 Chapter 1, Paragraph 3, Aliens Act, Passed 8 July 1993 (RT I 1999, 44, 637; consolidated text RT I 2004, 58, 410), <http://www.legaltext.ee/en/andmebaas/tekst.asp?loc=text&dok=X1019K13&keel=en&pg=1&ptyyp=RT&tyyp=X&query=aliens+act>

საერთაშორისო შეთანხმება; კანონიდან უშუალოდ გამომდინარე უფლება ან ვალდებულება, სასამართლო გადაწყვეტილება ან ადმინისტრაციული აქტი.³⁰⁸ თუ უცხოელი, ბინადრობის ნებართვის მოქმედების ვადის განმავლობაში, მიმართავს სათანადო ორგანოს ბინადრობის ნებართვის გაგრძელების ან მუდმივი ბინადრობის ნებართვის მიღების მოთხოვნით, ითვლება, რომ კანონიერად იმყოფება ესტონეთში, სანამ მისი განცხადება განიხილება.³⁰⁹ პირს, რომელიც არის უცხო ქვეყნის მოქალაქე, რომელთანაც ესტონეთს აქვს უვიზო რეჟიმი ან რომლის მოქალაქეები გათავისუფლებულნი არიან ვიზის მოთხოვნებისგან, აქვს უფლება დარჩეს ესტონეთში 90 დღით 6 თვის განმავლობაში³¹⁰ და სხვა.

უცხოელზე გაიცემა გრძელვადიანი ვიზა (D კატეგორია), თუ მან დაარეგისტრირა მისი ესტონეთში დროებითი დასაქმება კანონის მოთხოვნების დაცვით.³¹¹ უცხოელზე, რომელსაც სურს დასაქმება ესტონეთში, გაიცემა დროებითი ბინადრობის მოწმობა.³¹²

უცხოელებისთვის დაწესებულია საიმიგრაციო კვოტა, რომელიც არ უნდა აღემატებოდეს ესტონეთის მუდმივი მოსახლეობის 0.05 პროცენტს წლიურად. კვოტა არის კონტროლისა და იმიგრანტთა ოდენობის მაქსიმუმის განსაზღვრის მექანიზმი. წლიური საიმიგრაციო კვოტა ფიქსირებულია და ის განისაზღვრება ცენტრალიზებულად ადგილობრივი თვითმმართველობის, სოციალური პარტნიორებისა და სამოქალაქო საზოგადოების მონაწილეობის გარეშე. კვოტირების სისტემაში დაშვებულია რამდენიმე გამოწვევის. მიგრანტების რიგი კატეგორია არ ექვევა კვოტირების პოლიტიკის ქვეშ. მაგალითად: ეთნიკური ესტონელები; ოჯახის ერთიანობის პრინციპის დაცვით მიგრანტის ოჯახის წევრები; ამერიკის შეერთებული შტატებისა და იაპონიის მოქალაქეები; სპეციფიკური პირები, ეკონომიკის, განათლების, მეცნიერებისა და კულტურის განვითარების ეროვნული მიზნებიდან გამომდინარე; პირები, რომლებიც ბინადრობის ნებართვას ითხოვენ სწავლისთვის.³¹³

უცხოელი ვალდებულია, ფლობდეს ბინადრობის ნებართვას დასაქმების მიზნით ან მუშაობის ნებართვას შრომითი ურთიერთობების განსახორციელებლად შრომის ხელშეკრულების ან სხვა სახის ხელშეკრულების საფუძველზე.³¹⁴ უცხოელს, რომელსაც არ აქვს ესტონეთში ცხოვრების კანონიერი საფუძველი, ეკრძალება ესტონეთში დასაქმება.³¹⁵ უცხოელს, რომელსაც არ აქვს ბინადრობის ნებართვა დასაქმების მიზნით ან მუშაობის ნებართვა ან, რომელმაც არ დაარეგისტრირა საკუთარი დასაქმება პროცედურების დაცვით, ეკრძალება დასაქმება ესტონეთში, გარდა იმ შემთხვევებისა, თუ ეს პირდაპირ მოთხოვნილია კანონით ან საერთაშორისო ხელშეკრულებით.³¹⁶ უცხოელს მუშაობის უფლება მიეცემა იმ პერიოდის განმავლობაში, რა დროითაც გაცემულია ბინადრობის ნებართვა.³¹⁷ იმ პირზე, ვისაც უკვე აქვს ბინადრობის მოწმობა, შრომის ნებართვას გასცემს მოქალაქეობისა და მიგრაციის საბჭო. შრომის ნებართვის ვადა არ უნდა აღემატებოდეს ბინადრობის ნებართვისას.³¹⁸ საბჭო უფლებამოსილია, უარი თქვას შრომის ნებართვის გაცემაზე, თუ არსებობს კანონით განსაზღვრული საფუძველები.

308 იქვე, თავი პირველი, პარაგრაფი 51, (1).

309 იქვე, თავი პირველი, პარაგრაფი 51, (4).

310 იქვე, თავი პირველი, 51, (2).

311 იქვე, თავი IV, პარაგრაფი 10⁷.

312 იქვე, თავი IV¹, პარაგრაფი 12, (1).

313 Klen Jäärats, Estonia, Laws and Conditions of Immigration, Comparative Study of the Laws in the 27 EU Member States for Legal Immigration Including an Assessment of the Conditions and Formalities Imposed by Each Member State for Newcomers, European Parliament, IOM, February, 2008, p.209, http://www.hss.de/fileadmin/migration/downloads/0802_IOM_Immigration.pdf

314 Chapter IV1, Residence Permit and Work Permit, Paragraph 13, (1), Aliens Act, Passed 8 July 1993 (RT I 1999, 44, 637; consolidated text RT I 2004, 58, 410), <http://www.legaltext.ee/en/andmebaas/tekst.asp?loc=text&dok=X1019K13&keel=en&pg=1&ptyp=RT&tyyp=X&query=aliens+act>

315 იქვე, თავი IV¹, პარაგრაფი 13, (2).

316 იქვე, თავი IV¹, პარაგრაფი 13, (3).

317 იქვე, თავი IV¹, პარაგრაფი 13¹, (1).

318 იქვე, თავი IV¹, პარაგრაფი 13¹, (2).

დასაქმება ესტონეთში მუშაობის ნებართვის გარეშე შესაძლებელია, თუ უცხოელი:

- ფლობს მუდმივი ბინადრობის ნებართვას;
- ფლობს ბინადრობის ნებართვას დასაქმების მიზნით, სადაც პირობები განსაზღვრულია ნებართვით;
- არის ლოკომოტივის ბრიგადის წევრი, მიეკუთვნება ლოკომოტივის ან მატარებლის მომსახურე პერსონალს;
- არის ავტომაწიანის მძღოლი, რომლითაც ჩართულია მგზავრების გადაადგილებასა და საქონლის გადატანის საქმიანობაში, რომლისთვისაც საჭიროა სახელმწიფოთა ეროვნული საზღვრების გადაკვეთა.³¹⁹

უცხოელს, რომელსაც აქვს ესტონეთში დარჩენის ლეგალური საფუძველი (გარდა ბინადრობის მოწმობისა), რომლის მუშაობა დასაქმების წინ დარეგისტრირდა მოქალაქეობისა და მიგრაციის საბჭოში და რომლის მუშაობის ვადა არ აღემატება წელიწადში 6 თვეს, უფლება აქვს დასაქმდეს ესტონეთში მუშაობის ნებართვის ან ბინადრობის ნებართვის გარეშე, შემდეგ შემთხვევებში:

- თუ ის დასაქმდება როგორც პედაგოგი ან ლექტორი საგანმანათლებლო დაწესებულების მოწვევის საფუძველზე;
- სამსახიობო ან სამეცნიერო საქმიანობის განხორციელებისას, თუ მას აქვს ასეთი პროფესიული განათლება ან გამოცდილება.
- პირდაპირი ინვესტიციების განხორციელებისას, უცხოური კომპანიის ფილიალის ესტონეთში დაფუძნებისას;
- თუ ის მოწვეულია სპორტის ფედერაციის მიერ სპორტსმენად, მწვრთნელად, მსაჯად ან სპორტის სფეროში სხვა ოფიციალურ პირად;
- ექსპერტად ან კონსულტანტად მოწვევისას, თუ უცხოელს აქვს სათანადო პროფესიული განათლება და საფუძველი ასეთი საქმიანობის განსახორციელებლად;
- თუ არის მოწყობილობათა დამამონტაჟებელი ან მაღალკვალიფიციური მუშა და თუ ასეთი დასაქმება გამომდინარეობს ესტონეთის ეროვნული ინტერესებიდან;
- საერთაშორისო პროგრამის ფარგლებში საქმიანობის განხორციელებისთვის;
- სეზონური საქმიანობის განხორციელებისთვის (რომელიც უკავშირდება სოფლის მეურნეობის პროდუქციაზე მუშაობას);
- ოჯახში მოსამსახურედ (au pair) ან სახლში საქმიანობისათვის (domestic help);
- უცხო ქვეყნის დიპლომატიური და საჯარო პერსონალის დასაქმებისთვის, რომელიც ნებადართულია საგარეო საქმეთა სამინისტროს მიერ.³²⁰

უცხოელს რომ მიეცეს მუშაობის უფლება ბინადრობის ნებართვის საფუძველზე, მას უნდა მიენიჭოს ესტონეთში დარჩენის უფლება დასაქმების მიზნით, რაც უნდა განისაზღვროს ბინადრობის ნებართვით.³²¹ ბინადრობის ნებართვა დასაქმების მიზნით გაიცემა უცხოელზე ესტონეთში რეგისტრირებული დამსაქმებლის მიერ, თუ ვაკანტური პოზიცია არ შეივსო ორი თვის განმავლობაში საჯარო კონკურსის საფუძველზე. ვაკანტურ პოზიციაზე უნდა დასაქმდეს ისეთი უცხოელი, რომელიც შეესაბამება მოთხოვნილ კვალიფიკაციას და პროფესიულ უნარჩვევებს.³²² დამსაქმებლის მოთხოვნის საფუძველზე, შრომის ბაზრის საბჭომ დამსაქმებელს უნდა მისცეს ვაკანტური პოზიციის უცხოელით შევსების უფლება, თუ გამოცხადებული კონკურსის შედეგად ვერ დასაქმდა ესტონეთის მოქალაქე.³²³ დამსაქმებელს, რომელსაც სურს, რომ დაასაქმოს უცხოელები, უნდა მიიღოს ნებართვა შრომის ბაზრის საბჭოსგან (Labour

319 იქვე, თავი IV¹, პარაგრაფი 13¹, (4).

320 იქვე, თავი IV¹, პარაგრაფი 13², (1).

321 იქვე, თავი IV¹, პარაგრაფი 13³, (1).

322 იქვე, თავი IV¹, პარაგრაფი 13³, (2).

323 იქვე, თავი IV¹, პარაგრაფი 13³, (3).

Market Board) და დამტკიცდეს მისი გადაწყვეტილება უცხოელის დასაქმების შესახებ მოქალაქეობისა და მიგრაციის საბჭოში (Citizenship and Migration Board), რის შემდეგაც მოქალაქეობისა და მიგრაციის საბჭო, შრომის ბაზრის საბჭოსთან კოორდინირებულად, გასცემს უცხოელზე ბინადრობის ნებართვას დასაქმების მიზნით.³²⁴

დასაქმების მიზნით ბინადრობის ნებართვა უნდა გაიცეს იმ ვადით, რომლის განმავლობაში დამსაქმებელი უზრუნველყოფს უცხოელის დასაქმებას ესტონეთში, თუმცა, არაუმეტეს ორი წლისა.³²⁵ უცხოელის დასაქმების პირობები უნდა განისაზღვროს დასაქმების მიზნით გაცემულ ბინადრობის ნებართვაში, სადაც, როგორც მინიმალური მოთხოვნა, აღინიშნება დამსაქმებლის სახელი, დასაქმების ადგილი და პოზიცია.³²⁶ იმისთვის, რომ გაიცეს დასაქმების მიზნით ბინადრობის ნებართვა, უცხოელის ანაზღაურება (ხელფასი) უნდა იყოს საკმარისი მისი ესტონეთში ცხოვრებისთვის.³²⁷ უცხოელს მოეთხოვება, რომ დაარეგისტრიროს თავისი საცხოვრებელი მოსახლეობის რეგისტრაციის სამსახურში ესტონეთში შესვლიდან ერთი თვის შემდეგ ან, ესტონეთში შესვლისთანავე – ბინადრობის ნებართვის საფუძველზე.³²⁸ დასაქმების მიზნით ბინადრობის ნებართვა შეიძლება გაგრძელდეს.³²⁹ დასაქმების მიზნით ბინადრობის ნებართვა არ გაგრძელდება ან შეწყდება, თუ უცხოელი არ ასრულებს იმ ვალდებულებებს, რომლებიც განსაზღვრულია ბინადრობის ნებართვით და ესტონეთის კანონმდებლობით.³³⁰

ესტონეთის კანონში „უცხოელთა შესახებ“ გათვალისწინებულია სანქციები კანონის მოთხოვნათა დარღვევის შემთხვევაში. მათ შორისაა, სანქცია უცხოელის დასაქმებისთვის კანონიერი საფუძვლის გარეშე. ფულად ჯარიმას ექვემდებარება დამსაქმებელი ფიზიკური პირი, ასევე დამსაქმებელი იურიდიული პირი.³³¹

კანონი „უცხოელთა შესახებ“ ითვალისწინებს ოჯახის ერთიანობის პრინციპის დაცვის ორ შესაძლებლობას: მეუღლესთან ერთად ცხოვრების ნებართვა და ახლო ნათესავთან ერთად ცხოვრების ნებართვა. თუ განმცხადებელი ვერ ხვდება ამ ორი კატეგორიის სამართლებრივი რეგულირების ფარგლებში, მაშინ ოჯახის ერთიანობის შესაძლებლობა პირს ეძლევა მაშინ, თუ მას აქვს საკმარისი ლეგალური შემოსავალი ქვეყანაში ცხოვრებისთვის.³³² ახლო ნათესავებში იგულისხმება შვილი, მშობელი, შვილიშვილი, ბებია, ბაბუა.³³³

ესტონეთის მიგრაციის პოლიტიკა იყო სტაბილური, თუმცა ერთგვარად შემზღუდველი იმიგრაციის მიმართულებით მას შემდეგ, რაც მოიპოვა დამოუკიდებლობა 1991 წელს. იმიგრანტებს ესტონეთში, ძირითადად, წარმოადგენდნენ ესტონეთის მოქალაქეთა ახლო ნათესავები და, შესაბამისად, 2011 წელს ბინადრობის ნებართვები, უმეტესად, დასაქმებისა და ოჯახის ერთიანობის მიზნით გაიცა. 2007 წელს ესტონეთის ევროკავშირში გაწევრიანების შემდეგ, არ ყოფილა იმიგრაციული ნაკადის უცაბედი ზრდა. თუმცა, როგორც კი ესტონეთი შეუერთდა შენგენის საერთო სავიზო ზონას, ქვეყანაში იმატა იმ პირთა შემოსვლამ, რომლებსაც ჰქონდა მიღებული შენგენის ვიზა. ესტონეთში შრომის იმიგრაციული კვოტაც წლების განმავლობაში სტაბილურობას ინარჩუნებს. დაახლოებით 1300 უცხოელი ყოველწლიურად

324 იქვე, თავი IV¹, პარაგრაფი 13³, (4).

325 იქვე, თავი IV¹, პარაგრაფი 13³, (5).

326 იქვე, თავი IV¹, პარაგრაფი 13³, (6).

327 იქვე, თავი IV¹, პარაგრაფი 13³, (7).

328 იქვე, თავი IV¹, პარაგრაფი 13³, (8).

329 იქვე, თავი IV¹, პარაგრაფი 13³, (8).

330 იქვე, თავი IV¹, პარაგრაფი 13³, (11).

331 იქვე, თავი VI¹, პარაგრაფი 16³, (1)(2).

332 *Klen Jäärats*, Estonia, Laws and Conditions of Immigration, Comparative Study of the Laws in the 27 EU Member States for Legal Immigration Including an Assessment of the Conditions and Formalities Imposed by Each Member State for Newcomers, European Parliament, IOM, February, 2008, p.213, http://www.hss.de/fileadmin/migration/downloads/0802_IOM_Immigration.pdf

333 Chapter VI¹, Residence Permit and Work Permit, Paragraph 12³, (1), Aliens Act, Passed 8 July 1993 (RT I 1999, 44, 637; consolidated text RT I 2004, 58, 410), <http://www.legaltext.ee/en/andmebaas/tekst.asp?loc=text&dok=X1019K13&keel=en&pg=1&ptyyp=RT&tyyp=X&query=aliens+act>

უფლებამოსილია დასაქმდეს ესტონეთში. ქვეყანაში მიგრანტების უმრავლესობა, ძირითადად, რუსეთის ფედერაციიდან, ავღანეთიდან, ერაყიდან, თურქეთიდან, საქართველოდან და ბელორუსიიდან არიან.³³⁴

4.3. ხორვატია

ხორვატიის რესპუბლიკაში შრომითი მიგრაციის მარეგულირებელი ცალკე საკანონმდებლო აქტი არ არსებობს, თუმცა უცხოელთა დასაქმებისა და მუშაობის პირობები განწესებულია ხორვატიის „უცხოელთა აქტში“, ³³⁵ რომელიც ხორვატიის პარლამენტმა 2011 წელს მიიღო. უცხოელთა აქტი შედგება 16 თავისაგან, რომელთაგან მე-5 თავი ეხება შრომით მიგრაციას. მოცემული თავი აწესებს უცხოელთა ხორვატიაში ყოფნის რეგულაციებს. ის შედგება 36 სექციისაგან, რომელთაგანაც თერთმეტი დეტალურად აწესრიგებს უცხოელთა მუშაობის საკითხებს. ეს თერთმეტი სექციაა:

- (1) ხორვატიის რესპუბლიკაში უცხოელთა მუშაობა (მუხლი 73);
- (2) უცხოელთა დასაქმების წლიური კვოტა (მუხლი 74);
- (3) წლიური კვოტის ზღვარს ზევით ყოფნისა და მუშაობის ნებართვა (მუხლი 75);
- (4) წლიური კვოტის გარეთ ყოფნისა და მუშაობის ნებართვა (მუხლები 76-81);
- (5) მუშაობის სარეგისტრაციო ცნობა (მუხლები 82-85);
- (6) დროებით ყოფნის უფლება (მუხლი 85a);
- (7) მივლინებული მუშა (მუხლი 86);
- (8) რეფერენციული პერიოდი (მუხლი 87);
- (9) სამართლებრივი დაცვა, ადმინისტრაციული თანამშრომლობა და ინფორმირებულობა (მუხლი 88);
- (10) მივლინების დეკლარაცია (მუხლი 89);
- (11) ყოფნისა და მუშაობის ნებართვის გაუქმება (მუხლები 90-91).

უცხოელთა აქტის მიხედვით, ხორვატიის რესპუბლიკაში უცხოელს შეუძლია იმუშაოს მხოლოდ ყოფნისა და მუშაობის ნებართვის (stay and work permit) ან მუშაობის სარეგისტრაციო ცნობის (work registration certificate) საფუძველზე, როგორც დასაქმების წლიური კვოტის ფარგლებში, ისე მის გარეთაც.³³⁶ კომპანიის დაფუძნებისათვის წინასწარი მოსამზადებელი სამუშაო, აქტის მიხედვით, არ ექცევა ზოგადი სამუშაოს განსაზღვრების ქვეშ.³³⁷

აქტი ამომწურავად ჩამოთვლის იმ პირთა წრეს, რომელთაც შეუძლიათ ყოფნისა და მუშაობის ნებართვის ან მუშაობის სარეგისტრაციო ცნობის მიღების გარეშე დასაქმდნენ ხორვატიაში. ეს კატეგორიებია: (1) უცხოელები, რომლებსაც მიღებული აქვთ მუდმივი ცხოვრების ნებართვა; (2) უცხოელები, რომლებსაც მიღებული აქვთ თავშესაფარი ხორვატიის რესპუბლიკაში; (3) უცხოელები, რომლებსაც მიღებული აქვთ დროებითი ბინადრობის ნებართვა ოჯახების გაერთიანების მიზნით; (4) უცხოელები, რომლებსაც მიეცათ დროებითი ბინადრობის ნებართვა ჰუმანიტარული საჭიროებებიდან გამომდინარე; (5) უცხოელები, რომელთაც მიეცათ ხორვატიის რესპუბლიკაში ავტონომიური დარჩენის უფლება.³³⁸ (6) ხორვატიაში მოსწავლის ან სტუდენტის სტატუსით მცხოვრებ უცხოელებს, რომლებიც ავტორიზებული აგენტების მეშვეობით საქმიანობენ ისე, რომ უშუალოდ არ შედიან შრომით

334 <http://www.iom.int/cms/en/sites/iom/home/where-we-work/europa/european-economic-area/estonia.html>

335 "The Aliens Act", Reg. No.: 71-05-03/1-11-2, Class: 011-01/11-01/207, Zagreb, 4 November 20011

336 იქვე, მუხლი 73 (1-2)

337 იქვე, მუხლი 73 (4)

338 ხორვატიის კანონმდებლობის მიხედვით ავტონომიური დარჩენის უფლება დროებითი ბინადრობის უფლების ერთ-ერთი ტიპია.

ურთიერთობაში; (6) უცხოელები, რომელთაც მიეცათ დროებითი ბინადრობის ნებართვა სამეცნიერო კვლევების ჩასატარებლად;³³⁹

უცხოელს შეუძლია დასაქმდეს ხორვატიაში მხოლოდ იმ ვაკანსიაზე და იმ ვადით, რომლისთვისაც მიიღო ყოფნისა და მუშაობის ნებართვა ან დასაქმების რეგისტრაციის ცნობა. თავის მხრივ, აქტი ასევე დამსაქმებელსაც აკისრებს ვალდებულებას, რომ უცხოელი დასაქმოს მხოლოდ და მხოლოდ იმ სამსახურში, რომლისთვისაც მიღებული აქვს ნებართვა და არ შევიდეს მასთან არალეგალურ სამართლებრივ ურთიერთობაში და არ გამოიყენოს ბოროტად მისი შრომა.³⁴⁰

ხორვატიაში მთავრობა ყოველწლიურად განსაზღვრავს მომდევნო წელს გასაცემი მუშაობის ნებართვების წლიურ კვოტას შესაბამისი პროფესიების და რაოდენობების მითითებით. აღსანიშნავია რომ ამ კვოტაში შედის ასევე არსებული მუშაობის ნებართვის გახანგრძლივებაც. წლიური კვოტა განისაზღვრება შრომის სამინისტროს შემოთავაზების საფუძველზე, რომელიც, თავის მხრივ, ზუსტ ციფრს ანგარიშობს ხორვატიის დასაქმების ინსტიტუტის, ხორვატიის ეკონომიკის პალატის, ხორვატიის სავაჭრო და სახელობო პალატისა და სოციალური პარტნიორობის სხვა წარმომადგენლების მონაცემების საფუძველზე.³⁴¹ წლიური კვოტა უნდა დადგინდეს მიგრაციის პოლიტიკისა და შრომით ბაზარზე იმ დროისათვის არსებული სიტუაციის გათვალისწინებით.³⁴²

აქტი ითვალისწინებს წლიური კვოტით დადგენილ ზღვარს ზემოთ ყოფნისა და მუშაობის ნებართვის გაცემის შესაძლებლობასაც უცხოელისათვის, რომელიც აკმაყოფილებს დროებითი ბინადრობის ნებართვის მისაღებად დადგენილ კრიტერიუმებს და წარმოადგენს შემდეგ დოკუმენტაციას: (1) შრომით ხელშეკრულებას ან წერილობით დოკუმენტს, რომლითაც დასტურდება რომ ხელშეკრულება დადებულია; (2) აკადემიური კვალიფიკაციის დამადასტურებელ დოკუმენტს; (3) ხორვატიის რესპუბლიკაში რეგისტრირებული იმ კომპანიის მონაცემებს, რომელშიც უნდა დასაქმდეს უცხოელი.³⁴³

აქტი ასევე ითვალისწინებს წლიური კვოტის ფარგლებს გარეთ ყოფნისა და მუშაობის ნებართვის გაცემას შემდეგი კატეგორიის პირებზე: (1) ყოველწლიური მიგრანტი მუშა (daily migrant worker) ნაცვალგების პრინციპის საფუძველზე; (2) სპეციალური პერსონალი და მათი ოჯახის წევრები, რომელთა სტატუსიც რეგულირდება ხორვატიის რესპუბლიკასა და ევროკავშირის შორის ასოცირებისა და სტაბილიზაციის შეთანხმებით; (3) უცხოელები, რომლებსაც კომპანიებსა და მათ ფილიალებში წამყვანი პოზიციები უკავიათ; (4) მსოფლიო სავაჭრო ორგანიზაციის დამფუძნებელი მარაკეპის შეთანხმებასთან ხორვატიის მიერთების შესახებ ოქმით გათვალისწინებულ სპეციალური კატეგორიის პირები, რომლებიც კომპანიებში გადმოყვანილნი არიან ე.წ. შიდა სამუშაო ტრანსფერის გზით; (5) თვითდასაქმებული უცხოელი ან უცხოელი, რომელიც კომპანიის აქციების 51%-ზე მეტ ფლობს; (6) მუშა, რომელიც ეწევა მომსახურებას სხვა უცხოელი დამსაქმებლის სახელით, რომელიც არ სარგებლობს ევროპის ეკონომიკურ არეაში (EEA) დაფუძნების თავისუფლების უფლებით; (7) მასწავლებლები და ლექტორები, რომლებიც მოდიან ისეთ საგანმანათლებლო დაწესებულებებში, სადაც სწავლების ენა და დამწერლობა უნცირესობათა ენაა; (8) პროფესიული ათლეტები და სპორტსმენები; (9) ხორვატიის რესპუბლიკის თეატრებში სამუშაოდ ჩამოსული ხელოვანები; (10) უცხოელები, რომლებიც საქმდებიან ხორვატიაში რეგისტრირებულ ისეთ უცხოურ ასოციაციაში, რომელიც, ხორვატიის გარდა, მინიმუმ კიდევ სამ სხვა ქვეყანაშია რეგისტრირებული; (11) უცხოელები, რომლებიც მოდიან სამუშაოდ

339 მუხლი, 73 (3), იხ. სქ.341.

340 იქვე, მუხლი 73 (5-7)

341 ჩამოთვლილი ორგანიზაციები წარმოადგენენ სამოქალაქო სექტორს და არა საჯარო დაწესებულებებს.

342 მუხლი 74, იხ. სქ.341.

343 იქვე, მუხლი 75

ისეთ უცხოურ ტრასტულ კომპანიებში, რომლებიც რეგისტრირებულნი არიან ხორვატიაში; (12) უცხოელები, რომლებიც მუშაობენ ახალგაზრდების მობილობის იმ პროგრამებში, რომლებშიც ხორვატიაა ჩართული; (13) სამეცნიერო კვლევების მიზნებისათვის ჩამოსული უცხოელები; (14) პროფესორები, რომლებიც ხორვატიაში სამუშაოდ ჩამოდიან ხორვატიის რომელიმე უნივერსიტეტის მოწვევის საფუძველზე; (15) უცხოელები, რომლებიც ხორვატიაში დასაქმებულები არიან საერთაშორისო ხელშეკრულების საფუძველზე.³⁴⁴ რაც შეეხება მუშაობის სარეგისტრაციო ცნობას, აქტი განსაზღვრავს იმ პირთა კატეგორიებს, რომლებსაც აღნიშნული ცნობის საფუძველზე შეუძლიათ ხორვატიაში ერთ კალენდარულ წელში 90 დღემდე ვადით იმუშავონ. ეს პირები არიან: (1) კომპანიების საზედამხებდველო ბორდის წევრები, რომლებიც არ არიან უშუალოდ დასაქმებულები; (2) ტურიზმისა და გასართობ სფეროში მოსმახურების მიმწოდებლები; (3) მეცნიერები, რომლებიც მონაწილეობენ ხორვატიისათვის მნიშვნელოვან სამეცნიერო პროექტში; (4) კულტურულ და საგანმანათლებლო პროგრამებში მონაწილე პირები; (5) სამოქალაქო და სამხედრო ძალების ოფიციალური პირები, რომლებიც ხორვატიაში სამუშაოდ მოდიან სპეციალური თანამშრომლობის ხელშეკრულების საფუძველზე; (6) ხორვატიაში აკრედიტირებული უცხოელი ჟურნალისტები; (7) რელიგიური ორგანიზაციების წარმომადგენლები, როდესაც ისინი უშუალოდ რელიგიური მსახურების აღსასრულებლად ჩამოდიან ხორვატიაში; (8) უცხოელები, რომლებიც სპეციალური ავტორიზებული დანესებულების მოწვევით ეწვეიან მოხალისეობრივ საქმიანობას; (9) მოხალისეები, რომლებიც საქმიანობენ სპეციალური საერთაშორისო ხელშეკრულებების საფუძველზე; (10) სტაჟირებაზე ჩამოსული უცხოელები; (11) უცხოელები, რომლებიც ჩამოსული არიან მშენებლობის, წარმოების ან აპარატურის და სხვ. შემოწმებისა და ინსპექტირების მიზნით; (12) ხომალდებზე მომუშავე უცხოელები; (13) Community Programmes, Lifelong Learning და Youth in Action პროგრამების ფარგლებში ტრენინგების ჩასატარებლად ან მოხალისეობრივი საქმიანობისთვის ჩამოსული უცხოელები; (14) კულტურული მემკვიდრეობის, საბიბლიოთეკო და საარქივო მეცნიერების სფეროში მომუშავე ექსპერტები; (15) უცხოელები, რომლებიც ხორვატიაში ჩამოდიან პროფესიული ტრენინგების ჩასატარებლად; (16) უცხოელები, რომლებიც ეწვეიან რაიმე ტექნიკის ადგილზე მითანის მომსახურებას; (17) უცხოელები, რომლებიც ესწრებიან ხორვატიაში ჩატარებულ პროფესიულ ტრენინგებს; (18) ავტორიზებული დანესებულების მიერ ორგანიზებულ მოსწავლეთა გაცვლითი პროგრამების ფარგლებში ჩამოსული მოსწავლეები; (19) ანაზღაურების გარეშე სტაჟირებაზე ჩამოსული უცხოელები.³⁴⁵

აქტი ცალკე ჩამოთვლის იმ პირებს, რომლებსაც მუშაობის სარეგისტრაციო ცნობის საფუძველზე შეუძლიათ ხორვატიაში ერთ კალენდარულ წელში 60 დღემდე ვადით იმუშავონ. ეს პირები არიან: (1) აუდიტორიული და საკონსულტაციო მომსახურების გამწვევი პირები; (2) უცხოელები, რომლებიც მონაწილეობენ ორგანიზებულ სამეცნიერო შეხვედრებსა და სემინარებში; (3) ხელოვანები და ტექნიკური პერსონალი, რომლებიც მონაწილეობას იღებენ თეატრის, ბალეტის ან ვიზუალური ხელოვნების სხვა სფეროში; (4) ცირკსა და გასართობ პარკებში დასაქმებული უცხოელები. ხოლო იმავე მუშაობის სარეგისტრაციო ცნობით წელიწადში 30 დღემდე ვადით მუშაობა შეუძლიათ: (1) მიუზიკლის, სასცენო დადგმის, ფილმის ან ტელევიზიუების ავტორებს, ასევე მათ თანმხლებ ტექნიკურ პერსონალს; (2) უცხოელებს, რომლებიც მონაწილეობენ ბაზრობებსა ან გამოფენებში, რომლებშიც მათი დამსაქმებელია წარმოდგენილი;³⁴⁶

344 იქვე, მუხლი, 76 (1)

345 იქვე, მუხლი 82 (1)

346 იქვე, მუხლი 83

ხორვატიის უცხოელთა აქტი ასევე ეხება ხორვატიაში მივლინებულ მუშათა (posted worker) საკითხსაც. აქტის მიხედვით, მივლინებული მუშა არის მოსამსახურე, რომელიც დასაქმებულია უცხოელი დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრული დროის პერიოდის განმავლობაში მუდმივი ან დროებითი მომსახურების გასაწევად. ასეთი მუშა შეიძლება ხორვატიაში მივლინებულ იქნეს შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე დამსაქმებლის ზედამხედველობის ქვეშ ან იმ კომპანიაში და დაწესებულებაში, რომელიც დამსაქმებელს ეკუთვნის, ან/და როგორც მომხმარებელთა დროებითი დასაქმების აგენტი. იმისათვის რომ დასაქმებული მუშა განიხილებოდეს მივლინებულად, ხორვატია არ უნდა წარმოადგენდეს მის მუდმივ საცხოვრებელ ან სამუშაო ადგილს.³⁴⁷

მივლინებული მუშებისათვის გათვალისწინებულია დაცვის მინიმალური სტანდარტები, როგორებიცაა: დისკრიმინაციისაგან დაცვა, ადეკვატური სამუშაო პირობებით უზრუნველყოფა, მინიმალური სახელფასო განაკვეთით უზრუნველყოფა, ორსულ ქალთა და არასრულწლოვანთათვის განსაკუთრებული სამუშაო მოპყრობა და ა.შ.³⁴⁸ აღნიშნული უფლებებისა და გარანტიების დაცვის მიზნით, უცხოელ მივლინებულ მუშას შეუძლია წამოიწიოს სასამართლო დავა იმ ფიზიკური თუ იურიდიული პირის წინააღმდეგ, რომელიც მისი დამსაქმებელია და არღვევს კანონით დაკისრებულ ვალდებულებებს.³⁴⁹

მივლინებული მუშის სამუშაოს დაწყებამდე მინიმუმ 7 დღით ადრე დამსაქმებელი ვალდებულია, რომ შესაბამის ორგანოში წარადგინოს მივლინების დეკლარაცია, რომელშიც მითითებული იქნება მივლინებული მუშის და შესასრულებელი სამუშაოს შესახებ სრული ინფორმაცია. დამსაქმებელი ასევე ვალდებულია პერიოდულად განაახლოს ეს ინფორმაცია იმ შემთხვევაში თუ თავდაპირველად მითითებული რაიმე მონაცემი შეიცვალა.³⁵⁰

უცხოელთა აქტი ითვალისწინებს ყოფნისა და მუშაობის ნებართვის მოქმედების შეწყვეტას რამდენიმე წინაპირობიდან ერთ-ერთის არსებობის შემთხვევაში, ეს წინაპირობებია: (1) მოკლევადიანი ბინადრობის მოწმობისათვის დადგენილი პირობების შეწყვეტა; (2) იმ პირობების შეწყვეტა, რომლის საფუძველზეც გაიცა ნებართვა; (3) თუკი უცხოელი ასრულებს სხვა სამუშაოს, რომელიც გათვალისწინებული არ ყოფილა მისი მუშაობის ნებართვაში; (4) თუკი უცხოელი მუშაობს სხვა დამსაქმებელთან, რომელსაც არ მოუთხოვია მისთვის მუშაობის ნებართვა; (5) თუკი დასაქმების, ჯანმრთელობის, დაზღვევის და სამუშაოს შესრულებასთან დაკავშირებული კანონით განსაზღვრული სხვა საჭირო პირობები არ არის დაცული დამსაქმებლის ან უცხოელი დასაქმებულის მიერ.³⁵¹

თუკი უცხოელის შრომითი ხელშეკრულება მოიშალა მისი ბრალის გარეშე, მაშინ მას შეუძლია ხორვატიაში დარჩენა ყოფნისა და მუშაობის ნებართვის მოქმედების ვადის გასვლამდე. იმ შემთხვევაში, როდესაც შრომითი ხელშეკრულება წყდება ან დასაქმების გარემოებები აღარ არსებობს, უცხოელი და დამსაქმებელი ვალდებული არიან ადგილობრივ მსს-ს ორგანოს აცნობონ ამის შესახებ 15 დღის განმავლობაში.³⁵²

347 იქვე, მუხლი 86 (1-4)

348 იქვე, პარაგრაფი 5

349 იქვე, მუხლი 88 (1)

350 იქვე, მუხლი 89

351 იქვე, მუხლი 90

352 იქვე, მუხლი 91

4.4. მონტენეგრო (ევროკავშირის წევრობის კანდიდატი ქვეყანა)³⁵³

მონტენეგროში შრომითი მიგრაცია დარეგულირებულია „უცხოელთა დასაქმებისა და მუშაობის შესახებ“ კანონით,³⁵⁴ რომელიც მონტენეგროს პარლამენტმა მიიღო 2004 წლის 16 თებერვალს. კანონი შედგება 6 თავისა და 25 მუხლისაგან. კანონის სტრუქტურა შემდეგნაირია:

- თავი 1 – ძირითადი დებულებები;
- თავი 2 – უცხოელთა დასაქმებისა და მუშაობის ზომების განსაზღვრა;
- თავი 3 – მუშაობის ნებართვა;
- თავი 4 – ზედამხედველობა;
- თავი 5 – პასუხისმგებლობის დებულებები;
- თავი 6 – გარდამავალი და დასკვნითი დებულებები.

კანონის ზოგადი დებულებები არ გვთავაზობს კანონში გამოყენებულ ტერმინთა განმარტებას ცალკე მუხლად, თუმცა ზოგიერთ ტერმინს შესაბამის მუხლში განმარტავს, მაგალითად, კანონის პირველივე მუხლი აცხადებს, რომ უცხოელს (რომელიც იქვე განმარტებულია როგორც უცხო ქვეყნის მოქალაქე ან მოქალაქეობის არმქონე პირი) შეუძლია დასაქმდეს ან გააფორმოს შრომითი ხელშეკრულება მონტენეგროში იმ წესების და რეგულაციების დაცვით, რომლებიც მოცემულია კანონში, კოლექტიურ ხელშეკრულებაში და, რომლებიც უნდა შეესაბამებოდეს საერთაშორისო ხელშეკრულებებსა და საერთაშორისო სამართლის ზოგად წესებს.³⁵⁵ კანონი იქვე აკეთებს დანაწესს, რომ უცხოელს, რომელსაც სურს მონტენეგროში დასაქმება ან შრომითი ხელშეკრულების დადება კუმულაციურად უნდა აკმაყოფილებდეს შემდეგ მოთხოვნებს: (1) მას უნდა ჰქონდეს ცხოვრების მუდმივი ან დროებითი ნებართვა და (2) მას უნდა ჰქონდეს მუშაობის ნებართვა მონტენეგროს რესპუბლიკაში.³⁵⁶

კანონის მესამე მუხლი იყენებს ტერმინს „კვოტა“. მონტენეგროს მთავრობა, მიგრაციის პოლიტიკის შესაბამისად, ყოველწლიურად განსაზღვრავს თუ რა რაოდენობის მუშაობის ნებართვა შეიძლება გაიცეს უცხოელებზე.³⁵⁷

აღსანიშნავია, რომ მოცემული კანონის მოქმედება არ ვრცელდება შემდეგი კატეგორიის პირებზე: (1) მონტენეგროს ტერიტორიაზე მოქმედ დიპლომატიურ და საკონსულო მისიებში დასაქმებულ უცხოელებზე; (2) უცხოელზე, რომელსაც საერთაშორისო ხელშეკრულების საფუძველზე აქვს იმუნიტეტი; (3) უცხოელზე, რომელიც საერთაშორისო ხელშეკრულების საფუძველზე მონტენეგროში ეწევა სამუშაოს პროფესიულ-ტექნიკური დახმარებისათვის.³⁵⁸

კანონის მეორე თავი მთლიანად ეხება კვოტას, რომელიც ყოველი მომდევნო წლისათვის მონტენეგროს მთავრობამ უნდა დაადგინოს არაუგვიანეს მიმდინარე წლის 31 ოქტომბრისა. აქვე აღნიშნულია, რომ მთავრობამ უნდა განსაზღვროს ის აქტივობები და პროფესიები, რომელზეც კვოტის ფარგლებში გაიცემა მუშაობის ნებართვა და ყოველი

353 Enlargement, Extending European values and standards to more countries, European Commission, Directorate-General for Communication Publications, 1049 Brussels, Belgium, Luxembourg Publications Office of the European Union, 2013, p.6, "Montenegro, Iceland, the former Yugoslav Republic of Macedonia, Serbia and Turkey are candidate countries" http://europa.eu/pol/pdf/flipbook/en/enlargement_en.pdf

354 Law on Employment and Work of Foreigners, Official Gazette of the Republic of Montenegro, No 11/2004, <http://www.gov.me/files/1175075336.pdf>

355 სავარაუდოდ, ტერმინში - „საერთაშორისო სამართლის ზოგად წესებში“ - იგულისხმება სამართლის ზოგადი პრინციპები, რომლებიც მიჩნეულია საერთაშორისო სამართლის ერთ-ერთ წყაროდ. (იხ. გაეროს მართლმსაჯულების საერთაშორისო სასამართლოს წესდება, მუხლი 38).

356 მუხლი 2

357 მუხლი 3

358 მუხლი 4.

ასეთი პროფესიისათვის გასაცემი ნებართვების მაქსიმალური ზღვრული ოდენობა.³⁵⁹

კანონის შესამე თავი მთლიანად ეხება მუშაობის ნებართვას და დეტალურად აწესრიგებს ამ საკითხს. აღნიშნული თავის პირველივე მუხლი განმარტავს, თუ რას ეწოდება მუშაობის ნებართვა. ამ მუხლის მიხედვით, „მუშაობის ნებართვა არის დოკუმენტი, რომლის საფუძველზეც კანონის შესაბამისად დამსაქმებელს შეუძლია უცხოელთან გააფორმოს შრომითი ან სხვა სპეციალური ხელშეკრულება“.³⁶⁰ მუშაობის ნებართვას მონტენეგროში გასცემს მონტენეგროს დასაქმების ბიურო, რომელსაც ნებართვის გაცემის თხოვნით შეიძლება მიმართოს როგორც თავად უცხოელმა, რომელსაც სურს მონტენეგროში მუშაობა, ასევე დამსაქმებელმაც, რომელსაც სურს, რომ უცხოელი დაასაქმოს. ბიურო გადაწყვეტილებას იღებს მიმართვიდან 30 დღის განმავლობაში და ბიუროს ნებისმიერი გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს მისი მიღებიდან 15 დღის განმავლობაში. გამონაკლისს წარმოადგენს მუშაობის ნებართვის გაცემაზე უარის თქმის შესახებ გადაწყვეტილება, რომელიც განპირობებული იყო კვოტის შევსებით.³⁶¹

მუშაობის ნებართვის მოქმედების ვადა შეიძლება სხვადასხვა ხანგრძლივობის იყოს, თუმცა ის არ უნდა აღემატებოდეს მისი მფლობელის მონტენეგროში ბინადრობის მოწმობის მოქმედების ვადას. უცხოელი, რომელიც მიიღებს მუშაობის ამგვარ ნებართვას, ვალდებულია, იმუშაოს მხოლოდ იმ სამსახურში, რომლისთვისაც გაიცა მასზე მუშაობის ნებართვა. უცხოელისათვის გაცემული მუშაობის ნებართვის მოქმედება შეიძლება შეწყდეს მხოლოდ შემდეგ შემთხვევებში: (1) მოქმედების ვადის გასვლის დროს; (2) შრომითი ხელშეკრულების მოშლის დროს; (3) მუშაობის ნებართვის ანულირების დროს. მუშაობის ნებართვის ანულირებას ახდენს მონტენეგროს დასაქმების ბიურო იმ შემთხვევაში, თუ: (1) ის გაიცა დამსაქმებლის ან უცხოელის შესახებ არასწორი მონაცემების მიწოდების საფუძველზე; (2) დამსაქმებელმა არ გააფორმა შრომითი ან სხვა სპეციალური ხელშეკრულება უცხოელთან მუშაობის ნებართვის გაცემიდან გათვალისწინებულ ვადაში; (3) უცხოელი მუშაობის ნებართვის საფუძველზე ისეთ სამუშაოს ასრულებს, რომლის შესრულებაც მას არ ძალუძს; (4) უცხოელი მუშაობს ისეთ დამსაქმებელთან, რომელთანაც მას არ შეეძლო შრომითი ხელშეკრულების გაფორმება; (5) უცხოელის დროებითი ბინადრობის ნებართვის ვადა გავიდა ან მისი მოქმედება შეწყდა კანონის საფუძველზე.³⁶²

კანონის შესრულებაზე საზედამხედველო ორგანოა ის სამინისტრო, რომელიც შრომით საკითხებზეა უფლებამოსილი. ზედამხედველობა უნდა განხორციელდეს შრომითი ინსპექციის საშუალებით, კანონით გათვალისწინებული ავტორიზაციის ფარგლებში.³⁶³

კანონი ასევე ითვალისწინებს პასუხისმგებლობის ზომებს მისი მოთხოვნების დარღვევისათვის. მეხუთე თავით დადგენილია პასუხისმგებლობის ორი ფორმა (1) დამსაქმებელი იურიდიული პირისა და (2) დასაქმებული უცხოელისათვის. პასუხისმგებლობის ზომად განსაზღვრულია ჯარიმა - მინიმალური ხელფასის ათიდან სამასმაგი ოდენობით დამსაქმებლისათვის, თუკი ის არ შეასრულებს კანონის მოთხოვნებს, ხოლო დასაქმებული უცხოელი ფიზიკური პირისათვის ჯარიმის ოდენობა მერყეობს მინიმალური ხელფასის ერთ-ნახევარიდან ოცმაგ ოდენობამდე.³⁶⁴

359 მუხლი 5

360 მუხლი 8, 1-ლი აბზაცი

361 მუხლი 9-10.

362 მუხლი 19

363 მუხლი 20

364 მუხლები 21-22.

შრომითი მიგრაციის რეგულირების სამართლებრივი ასპექტების მიმოხილვის შედეგად, შეიძლება ითქვას, რომ ქვეყნების მიდგომა სფეროს მოწესრიგების მიმართ, როგორც ზოგადი დამოკიდებულების, ასევე სამართლებრივი აქტების ფორმებისა და სტრუქტურის თვალსაზრისით, განსხვავებული და ინდივიდუალურია. აღნიშნულს განაპირობებს როგორც თავად ქვეყნის სპეციფიკა, სოციალურ-ეკონომიკური ვითარება (ზოგიერთი ქვეყანა არის იმიგრანტების მიმღები და დასაქმების ქვეყანა, ზოგიერთი კი – ემიგრაციის წყარო), ასევე ქვეყნის სამართლებრივი სისტემა (ზოგ ქვეყანას საკითხი რეგულირებული აქვს სპეციალური მომწესრიგებელი აქტით შრომითი მიგრაციის შესახებ, ზოგს კი – ზოგადი მიგრაციისა და უცხოელთა ქვეყანაში შესვლის მარეგულირებელი აქტებით, როგორცაა, მაგალითად: უცხოელთა სამართლებრივი სტატუსის შესახებ, მიგრაციის კოდექსი და სხვა). ზოგიერთ ქვეყანაში შრომითი მიგრაციის სფერო დეტალურადაა რეგულირებული, ზოგან კი მოწესრიგების მოდელი ლიბერალურია და საზოგადოებრივი ურთიერთობებისთვის დამახასიათებელი ვიწრო-ქცევითი ნიუანსების კონკრეტიზება არ ხდება.

საქართველოსთვის შრომითი მიგრაციის მოდელის მიმოხილვას დიდი მნიშვნელობა აქვს, რათა „შრომითი მიგრაციის შესახებ“ კანონპროექტზე მუშაობისას გათვალისწინებულ იქნეს სამართლებრივი რეგულირების სხვადასხვა პრაქტიკა. საქართველოს შეუძლია განახორციელოს მიგრაციის სფეროს კოდიფიკაცია ან მიიღოს სპეციალური კანონი შრომითი მიგრაციის შესახებ. ამ შემთხვევაში ფორმა იმდენად არ არის პრიორიტეტული, რამდენადაც შინაარსი.

შინაარსისა და სტრუქტურის გათვალისწინებით, მიზანშეწონილია შრომითი მიგრაციის სფეროს მარეგულირებელ კანონში აისახოს ის ძირითადი საკითხები, რომლებიც აუცილებელია როგორც შრომითი მიგრანტების, ისე ქვეყნის შრომის ბაზრისა და საჯარო ინტერესების დაცვისთვის. ამიტომაც რეკომენდირებულია, მარეგულირებელ აქტში აისახოს სხვა ქვეყნების კარგი გამოცდილება, პრაქტიკა და, რა თქმა უნდა, საერთაშორისო სტანდარტები.

შრომითი მიგრაციის სფეროს მარეგულირებელმა აქტმა დეტალურად უნდა განსაზღვროს:

ა) **შრომითი მიგრანტების დაცვის ძირითადი პრინციპები**, როგორებიცაა: კანონის წინაშე თანასწორობა და დისკრიმინაციის აკრძალვა. რა თქმა უნდა, შრომითი მიგრანტის უფლებებისა და თავისუფლებების რეალიზებისას დასაშვებია ზოგიერთი გამონაკლისისა და შეზღუდვების დანერგვა, რომლებიც გამომდინარეობს, როგორც საერთაშორისო პრაქტიკიდან, ისე ქვეყნის საშინაო სპეციფიკიდან.

ბ) **პირთა კატეგორიზაცია**,

ბ.ა. თუ ვის შეუძლია იყოს შრომითი მიგრანტი და ვის შეუძლია შევიდეს და გავიდეს ქვეყნიდან დასაქმების მიზნით. აღნიშნული, მნიშვნელოვანია უსაფრთხოების თვალსაზრისითაც.

ბ.ბ. თუ ვის, როგორ ორგანიზაციას შეუძლია დაასაქმოს შრომითი მიგრანტი ქვეყნის შიგნით და ვის შეუძლია გასწიოს დასაქმებისთვის საშუამავლო საქმიანობა ქვეყნის გარეთ.

გ) **დოკუმენტების დეტალური ჩამონათვალი**, რომელიც საჭიროა იმისთვის, რომ პირმა

მიიღოს როგორც შრომის ნებართვა, ისე რეზიდენტობის ნებართვა.

დ) **პროცედურების განსაზღვრა**, თუ როგორ, ვის მიერ, რა ვადაში არის შესაძლებელი შრომით მიგრაციასთან დაკავშირებული საკითხების გადაწყვეტა, დოკუმენტების გაცემა და ა.შ.

ე) **შრომითი მიგრანტის დასაქმების წინაპირობები** - დიაღობა, საჯაროობა, გამჭვირვალობა.

ვ) **შრომის ხელშეკრულებების, ორმხრივი თუ მრავალმხრივი შეთანხმებების დადების** ვალდებულება და პირობები.

ზ) **ინფორმირების ვალდებულებები**;

თ) **საზღვარგარეთ შრომითი მიგრანტების** რეგისტრაციისა და აღრიცხვიანობის საკითხები.

ი) **უფლებები და ვალდებულებები**:

ი.ა. შრომითი მიგრანტების;

ი.ბ. იმ პირების, რომლებიც ასაქმებენ შრომით მიგრანტებს ან ახორციელებენ დასაქმების მიზნით საშუამავლო საქმიანობას;

ი.გ. სახელმწიფო უწყებების.

კ) კვოტირების საკითხი (თუ ეს აუცილებელია საქართველოს შრომის ბაზრის ვითარების გათვალისწინებით).

ლ) მონაცემთა ბაზის შექმნა და პერსონალურ მონაცემთა დაცვა.

მ) ლიცენზირების/ნებართვის გაცემის საკითხები იმ პირთათვის, რომლებიც უფლება-მოსილნი იქნებიან, განახორციელონ შრომითი მიგრანტების დასაქმების მიზნით საქმიანობა.

ნ) შრომითი მიგრანტის განათლების დოკუმენტებისა და **კვალიფიკაციის აღიარების საკითხები**;

ო) **სოციალური დაცვის საკითხები**, მომსახურების სფეროებთან წვდომის საკითხები.

პ) **ოჯახის ერთიანობის პრინციპი**.

ჟ) შრომითი მიგრაციის სფეროს მარეგულირებელი კანონმდებლობის აღსრულებაზე **მაკონტროლებელი (მედამხედველი) ორგანო**.

რ) **პასუხისმგებლობის** საკითხები.

და სხვა.

კანონპროექტზე მუშაობის პარალელურად, მიზანშეწონილია, საქართველოს შრომის ბაზრის კვლევა და ანალიზი, რომელიც ნათელ სურათს შექმნის სამართლებრივი რეგულირებისთვის თუ რა, როგორ და რა მეთოდით აისახოს კანონპროექტში; რა ასპექტები უნდა იქნეს განხილული პრევენციის, რეაგირებისა და რეგულირების, შედეგების აღმოფხვრის ან პასუხისმგებლობის კონტექსტში.

მნიშვნელოვანი და აუცილებელია სტატისტიკური ინფორმაციის მოპოვება, შეგროვება, დამუშავება, გაანალიზება და შრომითი მიგრაციისთვის დამახასიათებელი ციფრების შედეგების ასახვა კანონპროექტში.

აუცილებელია, შრომითი მიგრაციის მარეგულირებელი აქტის შემუშავებისას სოციალურ პარტნიორთა შორის დიალოგისა და სოციალური პარტნიორობის პრინციპის დაცვა.



დანართი

ემიგრანტებისა და იმიგრანტების განაწინება სქესისა
და ასაკი მიხედვით

ასაკი	ემიგრანტი			იმიგრანტი		
	სულ	კაცი	ქალი	სულ	კაცი	ქალი
0	543	283	260	621	337	284
1-4	2,412	1,286	1,126	2,177	1,162	1,015
5-9	2,174	1,176	998	1,649	913	736
10-14	2,157	1,221	936	2,169	1,185	984
15-19	7,408	4,498	2,910	5,161	3,078	2,083
20-24	12,981	8,322	4,659	8,217	5,361	2,856
25-29	12,570	8,212	4,358	8,839	5,973	2,866
30-34	10,285	6,690	3,595	7,721	5,297	2,424
35-39	8,791	5,320	3,471	6,760	4,592	2,168
40-44	8,150	4,500	3,650	5,980	4,009	1,971
45-49	5,785	2,500	3,285	3,228	1,793	1,435
50-54	7,157	3,532	3,625	5,460	3,392	2,068
55-59	4,582	2,129	2,453	4,191	2,460	1,731
60-64	2,408	1,158	1,250	2,804	1,435	1,369
65-69	1,062	477	585	1,360	681	679
70-74	1,032	415	617	1,375	580	795
75-79	600	205	395	764	310	454
80-84	358	119	239	401	135	266
85 +	110	27	83	158	38	120
უცნობია	19	12	7	28	22	6
სულ	90,584	52,082	38,502	69,063	42,753	26,310

ემიგრანტებისა და იმიგრანტების განაწინება სქესისა და მოქალაქეობის მიხედვით

მოქალაქეობა	ემიგრანტი			იმიგრანტი		
	სულ	კაცი	ქალი	სულ	კაცი	ქალი
საქართველო	60,307	31,937	28,370	29,173	16,714	12,459
სომხეთი	11,131	6,538	4,593	10,724	6,283	4,441
თურქეთი	5,797	5,127	670	6,959	6,108	851
რუსეთის ფედერაცია	4,008	2,335	1,673	7,475	3,969	3,506
უკრაინა	1,428	938	490	1,853	1,148	705
აზერბაიჯანი	1,210	656	554	1,883	1,041	842
ინდოეთი	1,101	950	151	1,215	1,019	196
ა.შ.შ.	599	347	252	1,102	656	446
სხვა ქვეყნის მოქალაქეები	4,796	3,142	1,654	8,404	5,664	2,740
მოქალაქეობის არამქონე პირი	183	99	84	250	140	110
არ არის ნაჩვენები	24	13	11	25	11	14
სულ	90,584	52,082	38,502	69,063	42,753	26,310

ემიგრანტებისა და ემიგრანტების საშუალო ასაკი სქესისა და მოქალაქეობის მიხედვით

მოქალაქეობა	ემიგრანტი			იმიგრანტი		
	სულ	კაცი	ქალი	სულ	კაცი	ქალი
საქართველოს მოქალაქე	33.4	31.1	36.0	36.2	34.6	38.4
უცხო ქვეყნის მოქალაქე	38.4	38.2	38.8	37.9	38.2	37.3
სულ	35.1	33.9	36.8	37.2	36.8	37.8



ეკატერინე ქარდავა

ავკასიის ჰუმანიტარულ მეცნიერებათა სკოლის მონვეული პედაგოგი;
ივ. ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის
იურიდიული ფაკულტეტის დოქტორანტი;

593277514

Eka_kardava@yahoo.com

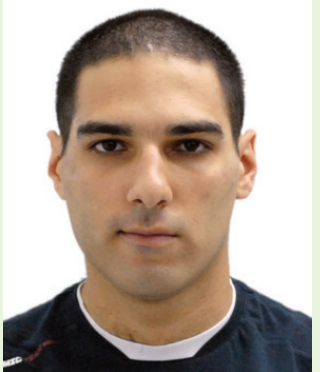


ირინა ცერცვაძე

ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის მეცნიერებისა და ხელოვნების
ფაკულტეტის დოქტორანტი; საქართველოს პარლამენტის ევროპასთან
ინტეგრაციის კომიტეტი, წამყვანი სპეციალისტი

599560745

itsertsvadze@parliament.ge

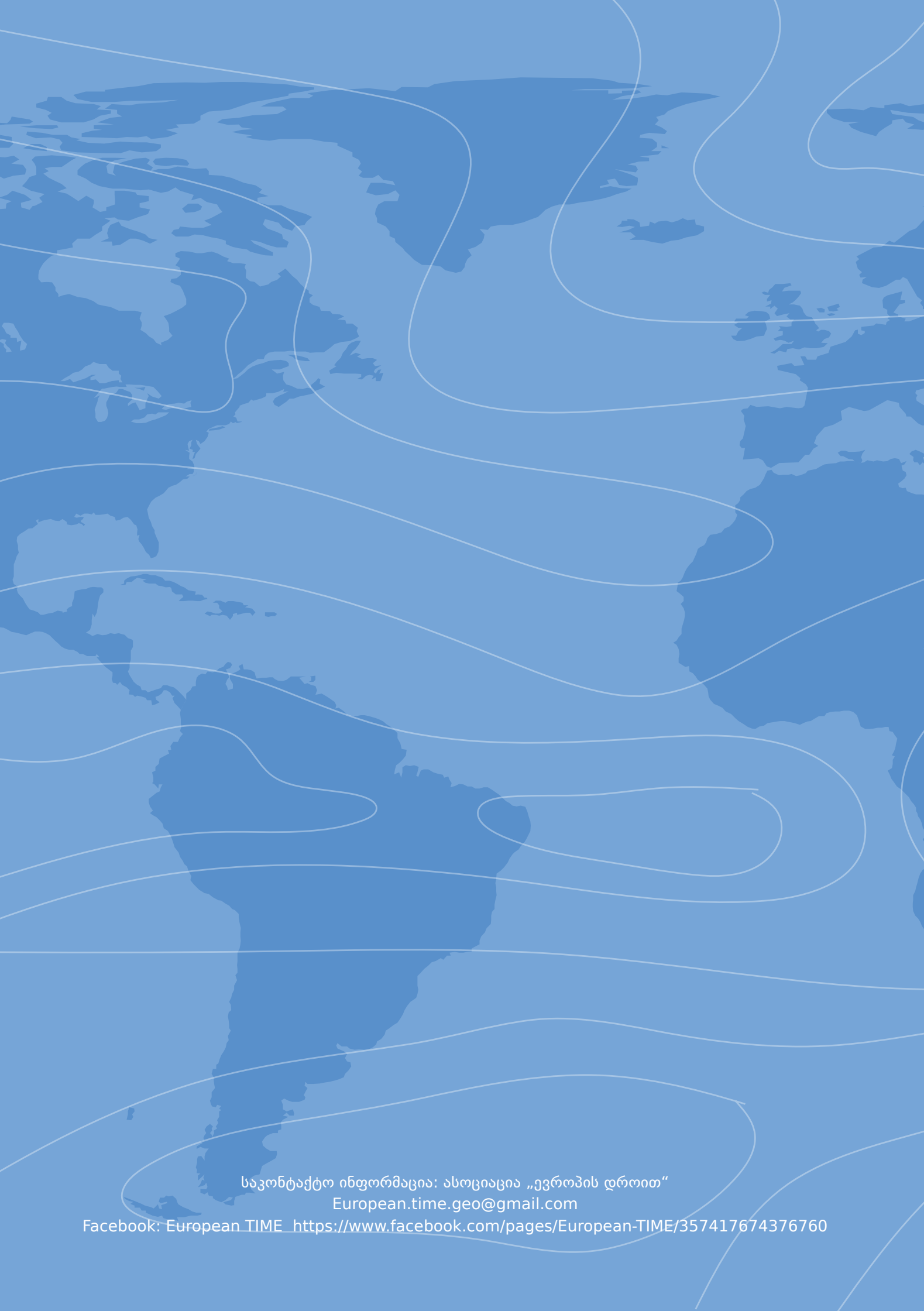


საბა ფიფია

საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს საერთაშორისო საჯარო
სამართლის დეპარტამენტის მრჩეველი; ივ. ჯავახიშვილის
სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის საერთაშორისო
სამართლის დოქტორანტი;

593 76 36 76

barrister_saba@yahoo.com



საკონტაქტო ინფორმაცია: ასოციაცია „ევროპის დროით“

European.time.geo@gmail.com

Facebook: European TIME <https://www.facebook.com/pages/European-TIME/357417674376760>