



შრომის სამართლის ბიულეტენი



EUROPEAN
TIME

დაგვისვით შეკითხვები
european.time.geo@gmail.com
ekakardava2014@gmail.com

FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG

შრომის
სამართალი

ასოციაცია „ევროპის დროით“ ფრიდრიხ ებერტის ფონდის მხარდაჭერით
გთავაზობთ ყოველთვიურ „შრომის ბიულეტენს“



ეკატერინე ქარდავა, სამართლის
დოქტორი, ასოციაციის „ევროპის
დროით“ თავმჯდომარე

იურისტი და HR

არსებობს ისეთი ბიზნესი/დამსაქმებელი, რომელიც ვერ მიჯნავს ერთმანეთისგან იურიდიული სასამხურისა და HR სამსახურის ფუნქციებსა და დანიშნულებას. სამწუხაროდ, საქართველოში უკვე დაიწყო ნეგატიური პრაქტიკის ჩამოყალიბება, კერძოდ, იურისტისა და HR-სპეციალისტის ფუნქციათა უხეში შერწყმა და ერთი პოზიციის/თანამდებობის ქვეშ აკუმულირება (ერთმა დასაქმებულმა ორი სხვადასხვა კვალიფიკაციისა და ფუნქციების ვალდებულებების შესრულება შეითავსოს). ამ უარყოფით პრაქტიკაზე მიუთითებს ზოგიერთი საჯაროდ გამოცხადებული ვაკანსიების შესახებ ინფორმაცია. აღნიშნულის თაობაზე შეკითხვები დაისვა დაინტერესებულ საზოგადოებაში.

HR სპეციალისტი ან HR სამსახური ადამიანის პროფესიულ და პიროვნულ განვითარებაზე ორიენტირებული კომპანიის არსებითი ნაწილია, რომლის პასუხისმგებლობაშია:

- თანამშრომლების დაქირავების/დასაქმების ორგანიზაციულ-პროცედურული საკითხები (მაგალითად, კონკურსის ჩატარება, გასაუბრების პოლიტიკა და სხვა);
- დასაქმებულთა პროფესიული განვითარება (სწავლება, ტრენინგი...);

- საქმიანობის/სამუშაოს შესრულების შეფასების მეთოდოლოგიური საკითხები;
- საერთო-გუნდური, ასევე, ინდივიდუალური კომუნიკაციისა და თანამშრომლობის სისტემური მოწესრიგება;
- ფსიქო-ქცევითი ხასიათის ასპექტების მოგვარება;
- მოტივაციის ამაღლებაზე მიმართული ინსტრუმენტები/ღონისძიებები;
- და სხვა.

იურისტი ან იურიდიული სამსახური ნებისმიერი კომპანიის ფუნქციონირების ერთ-ერთი ფუნდამენტია, რომლის პასუხისმგებლობაშია:

- სფეროს მიკუთვნებული (კომპანიისთვის აუცილებელი) შრომის კანონმდებლობის სიახლის მიდევნება და ახალი სამართლის ნორმების (რეგულაციების) საფუძველზე კომპანიის ფუნქციონირების მოდიფიცირება;
- სამოქალაქო კოდექსის, შრომის კანონმდებლობის და სხვა შესაბამისი ნორმატიული აქტების ცოდნის საფუძველზე, ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებების შინაარსის განსაზღვრა და ფორმულირება;
- სამართლის ნორმის განმარტებისა და გამოყენების ცოდნის საფუძველზე, კონკრეტული ქეისის/შემთხვევის შეფასება და დასკვნის მომზადება;
- შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველების შეფასება, ანალიზი და დასკვნის მომზადება;
- შრომით საკითხებთან დაკავშირებული კომპანიის შიდა ნორმატიული დოკუმენტაციის სამართლებრივად გამართულობა (უშეცდომობა).
- სასამართლო პრაქტიკის თვალყურის მიდევნება და კომპანიის შრომის პოლიტიკაში ერთგვაროვანი პრაქტიკის დამკვიდრების თაობაზე რეკომენდაციების მომზადება;
- საჭიროების შემთხვევაში იურიდიული წარმომადგენლობა სასამართლოში (დავის დროს);
- იურიდიული რჩევების გაცემა;
- და სხვა.

HR პასუხისმგებელია დასაქმებულის მოტივაციასა და განვითარებაზე (პიროვნული და პროფესიული); **იურისტი პასუხისმგებელია** კანონის სწორ ინტერპრეტაციასა და გამოყენებაზე (ადამიანის შრომის უფლების დაცვის, ასევე, კომპანიის კანონისმიერი ფუნქციონირების უზრუნველყოფის მიზნით).

ხშირად დასმულია შეკითხვა **შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტთან** დაკავშირებითაც. დიახ, დანამდვილებით უნდა ითქვას, რომ შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტი კიდევ სხვა კვალიფიკაციაა და განსხვავდება როგორც იურისტის, ასევე, HR-ის პოზიცია-ფუნქციისგან.

აღსანიშნავია, რომ **HR-ისა და იურისტის** გამიჯვნის აუცილებლობაზე კვალიფიკაციის მინიჭების საგანმანათლებლო პოლიტიკაც მიუთითებს, **კერძოდ:**

- **იურისტის პროფესია რეგულირებადია.** მაგალითად, სამართლის სამაგისტრო პროგრამაზე ვერ ჩაირიცხება პირი, რომელსაც სამართლის საბაკალავრო პროგრამა არ

გაუვლია. ხოლო HR-ის სამაგისტრო პროგრამაზე ჩარიცხვა შეუძლია იმ პირს, რომელსაც სხვადასხვა კვალიფიკაციის საბაკალავრო პროგრამები გაუვლია.

- HR-ის კვალიფიკაციის მიღება შესაძლებელია სხვადასხვა საშუალებებით, მათ შორის სერთიფიცირებული საგანმანათლებლო პროგრამებით (არა საუნივერსიტეტო პროგრამებით), როცა იურისტის კვალიფიკაციის მიღება/მინიჭება ვერ ხდება სამართლის საბაკალავრო პროგრამის გავლისა და დასრულების გარეშე (აუცილებელია საუნივერსიტეტო განათლება);

- შრომითი ურთიერთობები ეს არის სახელშეკრულებო ურთიერთობები, ვალდებულებითსამართლებრივი ურთიერთობები, სამოქალაქო გარიგებები. ამდენად, სანამ იურისტი კარგად დაეუფლება შრომით ურთიერთობებს, შრომით ხელშეკრულებას და შრომის კანონმდებლობის პრაქტიკაში გამოყენების ცოდნას, მანამდე, მან აუცილებლად უნდა ისწავლოს რა არის გარიგება, რა არის ვალდებულებითი სამართალი, რა არის სახელშეკრულებო სამართალი, რა არის დელიქტი და ა.შ. სხვაგვარად ვერ იქნება წარმატებული და პროფესიონალი იურისტი. ხოლო HR-ს ასეთი ვალდებულება არ წარმოეშობა. სამაგიეროდ, HR-ს სხვა ცოდნის დაუფლების ვალდებულება წარმოეშობა, როგორცაა ორგანიზაციული ფსიქოლოგია, მართვის უნარები, პერსონალის შეფასება, მეტაპროგრამები კადრების მენეჯერებისთვის და სხვა. ეს კი იურისტს არ მოეთხოვება.

საბოლოოდ უნდა აღინიშნოს, რომ ამ ორ უცილობლად საჭირო კვალიფიკაციასა და პროფესიას ნებისმიერ ნორმალურ, დემოკრატიულ, პროგრესზე ორიენტირებულ ბიზნესში თავისი ადგილი აქვს. არ არის მიზანშეწონილი, სწორი და ეფექტური ერთი ადამიანის ქვეშ (ერთი პოზიციის ქვეშ) ორი სრულად განსხვავებული და ძირეულად/თვისობრივად სხვადასხვა ფუნქციებისა და კვალიფიკაციების გაერთიანება იმ მიზნით, რომ რესურსები დაიზოგოს და ერთი ანაზღაურება გაიცეს.

მოგვწერეთ, გვკითხეთ
eka_kardava@yahoo.com
ekakardava2014@gmail.com
european.time.geo@gmail.com