

2-6660/20
22-06-2020

საქართველოს პარლამენტის
ჯანმრთელობის დაცვისა და სოციალურ საკითხთა კომიტეტს

ასლი: საქართველოს პარლამენტის
საორგანიზაციო დეპარტამენტს

საქართველოს პარლამენტის დარგობრივი ეკონომიკისა
და
ეკონომიკური პოლიტიკის კომიტეტის

დასკვნა

საქართველოს ორგანული კანონის პროექტზე „საქართველოს ორგანულ კანონში
„საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ და მისგან გამომდინარე
კანონების პროექტებზე

(№07-3/448; 27.04.2020)

საქართველოს პარლამენტის დარგობრივი ეკონომიკისა და ეკონომიკური პოლიტიკის კომიტეტმა 2020 წლის 19 ივნისის სხდომაზე განიხილა საქართველოს პარლამენტის წევრების: დიმიტრი ცქიტიშვილის, სოფიო კილაძის, დავით მათიკაშვილის, თამარ ჩუგოშვილის, ირაკლი კობახიძის, რატი იონათამიშვილისა და თამარ ხულორდავას მიერ საკანონმდებლო ინიციატივის წესით წარმოდგენილი საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“, საქართველოს კანონის პროექტი „შრომის ინსპექციის შესახებ“, საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანულ კანონში ცვლილების შეტანის თაობაზე“, საქართველოს კანონების პროექტები: „საქართველოს ადმინისტრაციულ საპროცესო კოდექსში ცვლილების შეტანის შესახებ“, „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონში ცვლილების შეტანის თაობაზე“, საქართველოს ორგანული კანონის პროექტს „პროფესიული კავშირების შესახებ“ საქართველოს ორგანულ კანონში ცვლილების შეტანის თაობაზე“, საქართველოს კანონების პროექტებს: „საქართველოს საგადასახადო კოდექსში ცვლილების შეტანის შესახებ“, „საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსში ცვლილების შეტანის შესახებ“, „საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსში ცვლილების შეტანის შესახებ“, „საქართველოს ადმინისტრაციულ

სამართალდარღვევათა კოდექსში ცვლილების შეტანის შესახებ საქართველოს კანონში ცვლილების შეტანის თაობაზე“, „სამეწარმეო საქმიანობის კონტროლის შესახებ“ საქართველოს კანონში ცვლილების შეტანის თაობაზე“, „საჯარო დაწესებულებაში ინტერესთა შეუთავსებლობისა და კორუფციის შესახებ“ საქართველოს კანონში ცვლილების შეტანის თაობაზე“, საქართველოს პარლამენტის რეგლამენტის პროექტი „საქართველოს პარლამენტის რეგლამენტში ცვლილების შეტანის შესახებ“ და საქართველოს კანონების პროექტები „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონში ცვლილების შეტანის თაობაზე“, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონში ცვლილების შეტანის თაობაზე“.

კომიტეტის წევრების მხრიდან გამოითქვა მოსაზრებები წარმოდგენილ საკანონმდებლო პაკეტთან დაკავშირებით. ნაწილმა დადებითად შეაფასა მოსალოდნელი ცვლილებები და აღნიშნა, რომ წარმოდგენილი საკანონმდებლო პაკეტის მიღება მნიშვნელოვანი წინგადადგმული ნაბიჯი იქნება დასაქმებულთა ინტერესების დაცვის კუთხით.

გამოითქვა ასევე კრიტიკული მოსაზრებები, რომლის მიხედვით, საკანონმდებლო პაკეტის მიღება და შესაბამისად, ახალი რეგულაციების შემოღება გამოიწვევს სამუშაო ადგილების შემცირებას ქვეყანაში. გამოითქვა ვარაუდი, რომ ეკონომიკის განვითარების ამ ეტაპზე, მინიმალური ხელფასის დაწესებამ შესაძლოა მოგვცეს უარყოფითი ეფექტი. აღინიშნა აგრეთვე რეგულირების ზეგავლენის შეფასების მომზადების მნიშვნელობაზე წარმოდგენილ საკანონმდებლო პაკეტთან მიმართებით.

ამასთან, კომიტეტს „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის პროექტის მიმართ გააჩნია შემდეგი შენიშვნები:

1. ორგანული კანონის პროექტის პირველი მუხლის მე-2 პუნქტში ჩამოყალიბებული კოდექსის მე-7 მუხლით განისაზღვრება, რომ „დისკრიმინაციის აკრძალვასთან დაკავშირებულ დავებზე მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს, თუ კანდიდატი ან დასაქმებული მიუთითებს გარემოებებზე, რომლებიც ქმნის გონივრული ვარაუდის საფუძველს, რომ დამსაქმებელი დისკრიმინაციის აკრძალვის შესახებ მოთხოვნის დარღვევით მოქმედებდა“.

აღსანიშნავია, რომ ევროკავშირის კანონმდებლობა (მაგ. ევროდირექტივა 2000/78/EC, მუხლი 10) მიუთითებს დასაქმებულის მიერ „ფაქტების დადასტურების აუცილებლობაზე“ და არა „გარემოებების მითითებაზე“, ფაქტებისა და შესაბამისი მტკიცებულებების წარდგენის ვალდებულებაზე საუბარი ასევე „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-8 მუხლში. ამდენად, მიზანშეწონილია, ნორმის ფორმულირების დასახელებული აქტების შესაბამისად შეცვლა.

2. ორგანული კანონის პროექტის პირველი მუხლის მე-2 პუნქტში ჩამოყალიბებული კოდექსის მე-8 მუხლი არეგულირებს „დაცვის ან დახმარების განსაკუთრებულ ღონისძიებებს“. ნორმის განჭვრეტადობის მიზნით, მიზანშეწონილია განიმარტოს, რა იგულისხმება „განსაკუთრებულ ღონისძიებებში“.

3. ორგანული კანონის პროექტის პირველი მუხლის მე-2 პუნქტში ჩამოყალიბებული კოდექსის მე-16 მუხლის მე-5 ნაწილის თანახმად, ერთზე მეტი შეთავსებით მუშაობისთვის რისკის

შემცველი პროფესიების შემთხვევაში პირის მეორე ან/და შემდეგ სრულ ან/და არასრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებისას, პასუხისმგებლობა ეკისრება შესაბამის დამსაქმებელს. თუმცა მნიშვნელოვანია გავითვალისწინოთ, რომ დასაქმებულმა შესაძლოა დამალოს ინფორმაცია სხვა სამუშაო ადგილის შესახებ, დამსაქმებელი კი მოკლებული იყოს აღნიშნულის გადამოწმების შესაძლებლობას. კომიტეტის მოსაზრებით, მოცემულ შემთხვევაში, ნორმის აღსრულების მეტად ეფექტურ გზას პასუხისმგებლობის თვითონ დასაქმებულზე დაკისრება წარმოადგენს.

4. ორგანული კანონის პროექტის პირველი მუხლის მე-2 პუნქტში ჩამოყალიბებული კოდექსის მე-18 მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად „ერთი და იმავე პირს უფლება აქვს ერთი და იმავე დამსაქმებელთან სტაჟირება გაიაროს მხოლოდ ერთხელ“. აღნიშნული ჩანაწერი ზღუდავს სტაჟიორის უფლებას გაიაროს სტაჟირება ერთსა და იმავე მრავალპროფილიან დამსაქმებელთან სხვადასხვა მიმართულებით, რაც მას განსხვავებული უნარების განვითარებაში დაეხმარება. ამდენად, მიზანშეწონილია ნორმაში შესაბამისი დათქმის დამატება.

5. ორგანული კანონის პროექტის პირველი მუხლის მე-2 პუნქტში ჩამოყალიბებული კოდექსის 24-ე მუხლის მე-11 ნაწილის თანახმად, „დამსაქმებელი ვალდებულია ყოველდღიურად აღრიცხოს დასაქმებულთა ნამუშევარი დრო წერილობით ან/და ელექტრონული ფორმით და ნამუშევარი საათების აღრიცხვის ყოველთვიური დოკუმენტი გააცნოს დასაქმებულს, გარდა იმ შემთხვევისა, თუ სამუშაოს ორგანიზების სპეციფიკიდან გამომდინარე ეს შეუძლებელია.“ ამ სახით დამსაქმებლისთვის დამატებითი ვალდებულების დაკისრების მიზნობრიობა არ იკვეთება, აღნიშნული შეიძლება რელევანტური იყოს მხოლოდ ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი საათების დაანგარიშების შემთხვევაში.

6. ორგანული კანონის პროექტის პირველი მუხლის მე-2 პუნქტში ჩამოყალიბებული კოდექსის 27-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, წესდება ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების მინიმალური ოდენობა, კერძოდ, არანაკლებ შრომის ანაზღაურების ნორმირებული საათობრივი განაკვეთის 125 პროცენტისა. კომიტეტის მოსაზრებით, აღნიშნული უნდა წარმოადგენდეს მხარეთა შეთანხმების საგანს.

7. ორგანული კანონის პროექტის პირველი მუხლის მე-2 პუნქტში ჩამოყალიბებული კოდექსის 30-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად „დასაქმებული უფლებამოსილია ამ კანონით დადგენილი უქმე დღეების ნაცვლად მოითხოვოს სხვა დასვენების დღეები, რაც უნდა განისაზღვროს შრომითი ხელშეკრულებით.“ კომიტეტს მიზანშეწონილად მიაჩნია, ნორმის ფორმულირების შეცვლა იმგვარად, რომ აქცენტი გაკეთდეს მხარეთა შეთანხმებაზე მოცემულ საკითხთან მიმართებით, ვინაიდან საწარმოო პროცესის თავისებურებების გათვალისწინებით, დამსაქმებელმა შესაძლოა ყველა შემთხვევაში ვერ შეძლოს აღნიშნული მოთხოვნის დაკმაყოფილება.

კომიტეტს „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონის პროექტის მიმართ გააჩნია შემდეგი შენიშვნა:

აღსრულების ეფექტური მექანიზმის შემოღება შრომის ინსპექციის სახით მისასაღმებელია, თუმცა კითხვის ნიშნებს ბადებს, რამდენად მიზანშეწონილი და ეფექტური იქნება მისი უფლებამოსილების შრომის სამართლის მთელ სპექტრზე გავრცელება ერთბაშად. აღნიშნულმა შესაძლოა ნეგატიური გავლენა იქონიოს შრომის ბაზარზე, რომლისთვისაც ასეთი ფართო უფლებამოსილების მქონე ზედამხედველობის ორგანოს არსებობა აქამდე უცხო

იყო. ამდენად, კომიტეტს მიზანშეწონილად მიაჩნია შრომის ინსპექციის უფლებამოსილების ეტაპობრივად გაზრდა. თავდაპირველად კი მისი რესურსების მხოლოდ შრომის უფლებების მძიმე დარღვევების წინააღმდეგ მიმართვა (იძულებითი შრომა, არასრულწლოვანი ბავშვების შრომა, დისკრიმინაციის პრინციპების უხეში დარღვევა..).

მნიშვნელოვანია, რომ საკანონმდებლო პაკეტი ამოქმედდეს ისეთ პერიოდში, როდესაც უზრუნველყოფილი იქნება წარმოდგენილი რეგულაციების მაქსიმალურად ეფექტიანად აღსრულება და თანხვედრაში იქნება ეკონომიკური კრიზისიდან გამომდინარე ბიზნესის სტიმულირების სამთავრობო ღონისძიებებთან.

კომიტეტის სხდომას ესწრებოდა 12 წევრი, რომელთაგან საკანონმდებლო პაკეტს მხარი დაუჭირა 6-მა წევრმა. შესაბამისად, საკანონმდებლო პაკეტმა წარმოდგენილი სახით ვერ მოიპოვა კომიტეტის მხარდაჭერა.

კომიტეტის თავმჯდომარე
რომან კაკულია

