# საია-მ საქართველოს პარლამენტს შრომის კოდექსში ცვლილებების პაკეტთან დაკავშირებით მოსაზრებები წარუდგინა

საია-მ პარლამენტის წევრების მიერ[1] ინიცირებულ შრომის კოდექსში ცვლილებების პაკეტის თაობაზე საქართველოს პარლამენტის ჯანმრთელობის დაცვისა და ადამიანის უფლებების დაცვის კომიტეტებს მოსაზრებები წარუდგინა.

საია დადებითად აფასებს შრომის კოდექსის პროექტში ისეთ ცვლილებებს, როგორიცაა: დასაქმებულის შრომითი დისკრიმინაციისგან დაცვის სამართლებრივი ჩარჩოს გაუმჯობესება და გონივრული მისადაგების ცნების განსაზღვრა, შრომითი ხელშეკრულების წერილობით დადების ვალდებულების შემოღება და ზეგანაკვეთური სამუშაოს რეგულირება, სტაჟირების გავლის საკითხის მოწესრიგება, დეკრეტული შვებულების ცნების ახლებურად ჩამოყალიბება, მამობის გამო ანაზღაურებადი შვებულების აღების განსაზღვრა და სხვ. გარდა ამისა, საია მიესალმება, Ḍ□□□□□□ ინსპექციის შესახებ □ წარმოდგენილი კანონის პროექტით, შრომის ინსპექციის სამსახური შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს დაქვემდებარებაში არსებულ

საჯარო სამართლის იურიდიულ პირად ჩამოყალიბებას და მისი უფლებამოსილებების გაზრდას შრომის კანონმდებლობის დანერგვის ზედამხედველობის სფეროში.

საია აქტიურად იყო ჩართული საქართველოს პარლამენტში შრომის კოდექსის პროექტზე შექმნილ სამუშაო ჯგუფის საქმიანობაში, სადაც ორგანიზაციის მიერ მიწოდებული შენიშვნების გარკვეული ნაწილი გაითვალისწინეს, მათ შორის: შრომითი ხელშეკრულების ზეპირად დადების შესაძლებლობა გამონაკლის შემთხვევებში, უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულისათვის განაცდური ხელფასის ზღვრული ოდენობის დადგენის არაკონსტიტუციური ხასიათი, შრომის ინსპექციის საზედამხედველო უფლებამოსილებების გაზრდა და სხვ.

იმის მიუხედავად, რომ Ḍ□□□□□□ კოდექსში □ ცვლილებები და Ḍ□□□□□□ ინსპექციის შესახებ □ საქართველოს კანონის პროექტი ზრდის დასაქმებულის სამართლებრივი დაცვის გარანტიებს, საია-მ საჭიროდ მიიჩნია საქართველოს პარლამენტისათვის დამატებითი შენიშვნების წარდგენა, რათა ხელი შეუწყოს პროექტის გაუმჯობესებას და არსებული ხარვეზების დახვეწას.

შრომის კოდექსში ცვლილებების პროექტთან დაკავშირებით წარდგენილი შენიშვნები ეხება შემდეგ საკითხებს:

- შრომითი ურთიერთობის არსებული განმარტების გაფართოება და მასში არაანაზღაურებადი სტაჟირების პერიოდის ჩათვლა;

- გონივრული მისადაგების პრინციპის ეფექტური დანერგვისათვის შესაბამისი ღონისძიებების დეტალური გაწერა და საჯარო და კერძო სექტორებს შორის ტვირთის პროპორციული გადანაწილება. ასევე, გონივრული მისადაგების დისკრიმინაციის ერთ-ერთ ფორმად აღიარება;

- ერთ თვეზე მეტი ვადით ზეპირად დადებული ხელშეკრულების ბათილად გამოცხადების თავის არიდების მიზნით დამატებითი გარანტიების შექმნა;

- განსაზღვრული ვადით ხელშეკრულების დადებისას კანონით დადგენილი გამონაკლისი შემთხვევების გვერდის ავლის თავიდან არიდების მიზნით დამატებითი გარანტიების შექმნა;

- დედობის გამო შვებულების, მამობის გამო შვებულების და მშობლობის გამო შვებულების პერიოდზე გასაცემი ფულადი დახმარების ოდენობის განსაზღვრა დასაქმებულის თვიური საშუალო შრომის ანაზღაურების 80 პროცენტით, რაც წარმოდგენილი იყო შრომის კოდექსის პროექტის პირველად ვერსიაში;

- იმ სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანი სამსახურების კანონის საფუძველზე განსაზღვრა, რომლის მიხედვითაც სასამართლოს ენიჭება უფლებამოსილება ერთჯერადად გადადოს გაფიცვის დაწყება ან/და შეაჩეროს;

- შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლების ამომწურავი ჩამონათვალის დადგენა და გათავისუფლების საფუძვლებიდან „სხვა ობიექტური გარემოების“ ამოღება;

- შრომითი ურთიერთობიდან წარმოშობილ დავებზე ზოგადი ხანდაზმულობის 3 წლიანი ვადის 1 წლამდე შემცირების პრობლემური ხასიათი, განსაკუთრებით სახელფასო დავალიანების ანაზღაურების საკითხებზე;

- შრომითი დისკრიმინაციის დადგენასთან დაკავშირებით უფლებამოსილი ორგანოების მანდატის ნათლად ჩამოყალიბება, რათა არ მოხდეს მათ შორის უფლებამოსილებების გადაფარვა და განსხვავებული პრაქტიკის შექმნა;

- Ḍ□□□□□□□□□□ ანაზღაურების შესახებ □ საქართველოს კანონის პროექტზე დროულად და საზოგადოების ფართო ჩართულობით მუშაობის დაწყება.

Ḍ□□□□□□ ინსპექციის შესახებ □ საქართველოს კანონის პროექტთან დაკავშირებით წარდგენილი შენიშვნებია:

- შრომის ინსპექტორის სამართლებრივი სტატუსის შესაბამისობაში მოყვანა საქართველოს კანონმდებლობით საჯარო სამართლის იურიდიულ პირებში დასაქმებული პირის სამართლებრივ სტატუსთან;

- შრომის ინსპექციისთვის მინიჭებული დისკრეციული უფლებამოსილების ფარგლების შემცირება პროპორციული ადმინისტრაციული სახდელის შერჩევის მიზნით, კერძოდ: სახდელის დაკისრების ზოგადი და ძირითადი პრინციპების, ასევე სახდელის შერჩევისას გასათვალისწინებელი გარემოებების ჩამონათვალის განსაზღვრა;

- შრომის ინსპექტორის ინტერესთა კონფლიქტის წარმოშობის საფუძვლების დეტალური მოწესრიგება, კერძოდ პირდაპირი და არაპირდაპირი ინტერესის განმარტება, ასევე სამსახურებრივი შეუთავსებლობის საკითხის რეგულირება;

- შრომის ინსპექციის სამსახურის ყოველწლიური ანგარიშის წარდგენის ვადის განსაზღვრა კალენდარული წლის დასრულებიდან 3 თვის განმავლობაში და მისთვის ანალიტიკური შინაარსის მიცემა.

საია იმედს გამოთქვამს, რომ საქართველოს პარლამენტი გაითვალისწინებს წარდგენილ მოსაზრებებს და ასახავს საბოლოო ვერსიაში.

1
?????????? ??????????? ??????????? ??????? ?????: ??????? ??????????, ????? ??