

საქართველოს პარლამენტი განიხილავს ცვლილებებს „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონში და „საქართველოს შრომის კოდექსში“.

საკანონმდებლო ინიციატივა ითვალისწინებს შრომით ბაზარზე სტაჟიორის/პრაქტიკანტის სტატუსის განსაზღვრას და სტაჟირების პერიოდის სამუშაო სტაჟში ჩათვლას.

კანონპროექტი, ინიციატორი

კანონპროექტის ინიციატორი, ავტორი: საპარლამენტო ფრაქცია “ქართული ოცნება - ძლიერი საქართველოსთვის”

საკანონმდებლო ინიციატივა: „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონი და „საქართველოს შრომის კოდექსი“

კანონპროექტის არსი

კანონპროექტის მიზანია შრომით ბაზარზე სტაჟიორის/პრაქტიკანტის სტატუსის განსაზღვრა, როგორც შრომითი ურთიერთობის თანაბარფუნქციანი მონაწილის, რაც მათი უფლებების საკანონმდებლო მექანიზმებით დაცვის საშუალებას იძლევა.

- კანონპროექტით:
• შრომით კოდექსში განისაზღვრება სტაჟიორების/პრაქტიკანტების უფლებრივი მდგომარეობა
• სტაჟირების ვადა ჩაითვლება საერთო სტაჟში, ასევე დგინდება სტაჟირების გავლის დამადასტურებელი მოწმობის გაცემის საკითხები
• „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონში განისაზღვრება სტაჟირების ზოგადი ცნება და მისი საკანონმდებლო მონერსიგების საფუძვლები, კერძოდ დგინდება, სტაჟირების ვადა და მისი გავლის წესი, რომელსაც უნდა განსაზღვრავდეს კონკრეტული სახელმწიფო ორგანო ან კონკრეტული დაწესებულება. სტაჟირება შესაძლოა იყოს ანაზღაურებადი.

მოქვეყნიერება და შემოთავაზებული ცვლილება

1. სტაჟირების ზოგადი ცნება
არ არის დადგენილი სტაჟირების ზოგადი ცნება და საკანონმდებლო მონერსიგების საფუძვლები
დგინდება სტაჟირების ზოგადი ცნება. დასაქმებული სტაჟიორი (პრაქტიკანტი) არის ფიზიკური პირი, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე კვალიფიკაციის ამაღლების, გამოცდილების მიღების ან/და პროფესიული განვითარების მიზნით დასაქმებულია ამცარებს შრომით ურთიერთობას ამ კოდექსით გათვალისწინებული წესით.

2. სტაჟირების დასადასტურებელი დოკუმენტი

არ არის რეგულირებული სტაჟირების/პრაქტიკის დამადასტურებელი რა სახის დოკუმენტი უნდა გაცივს
სტაჟირების დამადასტურებელ ცნობას გასცემს ბიურო საჯარო სამსახურში ადამიანური რესურსების მართვის ერთიან ელექტრონულ სისტემაში არსებული ინფორმაციის შესაბამისად

3. სტაჟირების წესი და ანაზღაურება

არ არის განსაზღვრული
სტაჟირება უნდა იყოს ვადიანი და სტაჟირების წესს განსაზღვრავდეს კონკრეტული სახელმწიფო ორგანო ან კონკრეტული დაწესებულება, რომლის ფარგლებშიც ხდება ამგვარი საქმიანობის განხორციელება. სტაჟირება შეიძლება იყოს ანაზღაურებადი

4. სტაჟირება/პრაქტიკა და სამუშაო სტაჟი

სტაჟირების/პრაქტიკის განმავლობაში განუვლი სამუშაო არ ითვლება შრომის სტაჟში²
სტაჟირება/პრაქტიკა (როგორც ანაზღაურებადი, ისე ანაზღაურების გარეშე) ჩაითვლება შრომის სტაჟში.

5. სტაჟირების ვადა პირად სტაჟირებში

მოქმედი კანონმდებლობა ვადასთან დაკავშირებულ შემზღუდას არ ითვალისწინებს.
პრაქტიკანტთან/სტაჟიორთან შესაძლებელია დაიდოს ხელშეკრულება არაუმეტეს 6 თვის ვადით, ანაზღაურებით ან ანაზღაურების გარეშე. დამსაქმებელს აღნიშნული ვადის გავლის შემდეგ, ურთიერთობის გაგრძელებისას, ახალი ხელშეკრულების დადება შეიძლება არაუმეტეს იმავე ვადისა.

6. სტაჟირების ვადა საჯარო სამსახურში

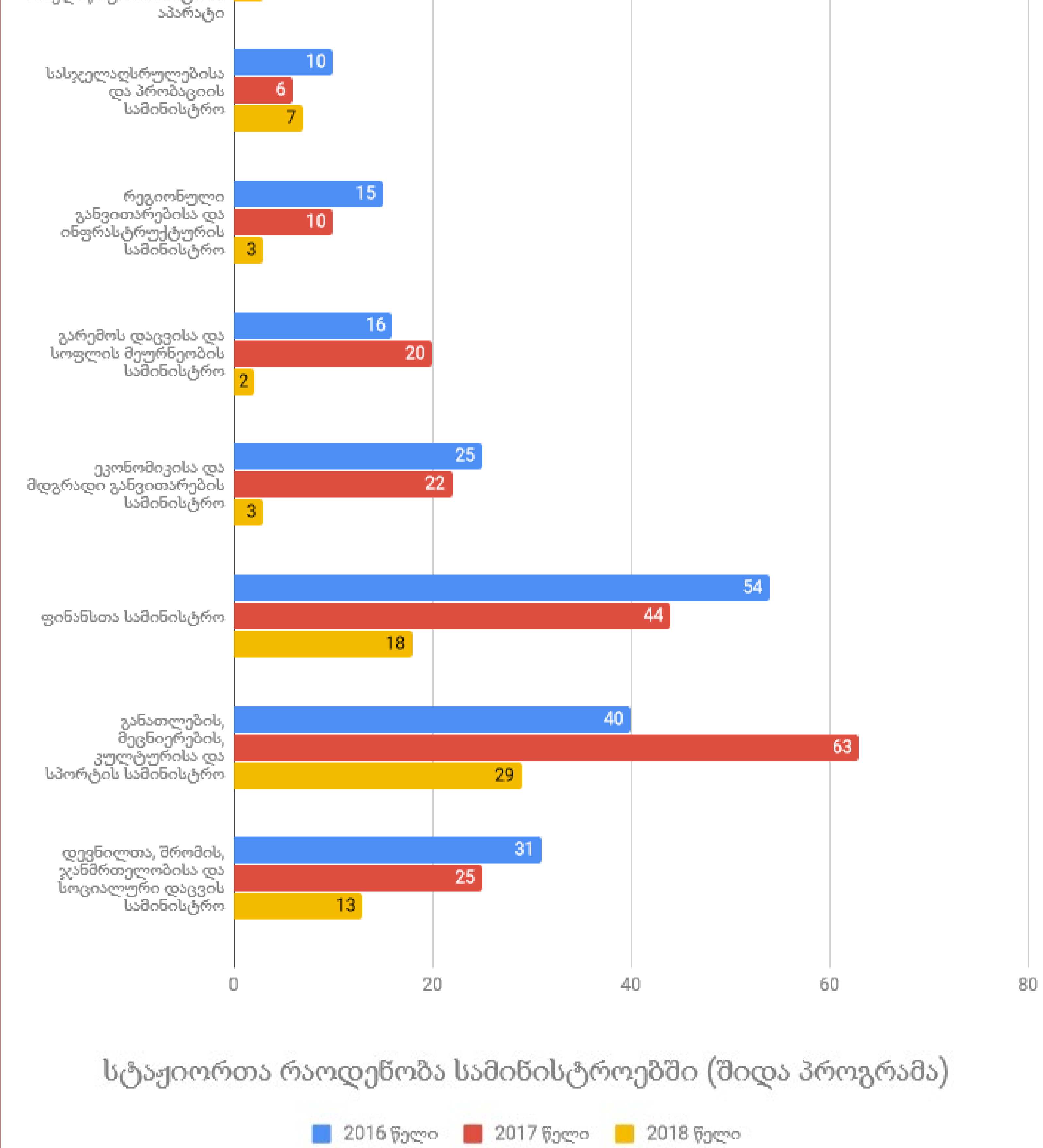
მსგავსი ჩანაწერი არ არსებობს
საჯარო სამსახურში სტაჟირების ვადა არ უნდა აღემატებოდეს ერთ წელს. ამ ვადის გავლის შემდეგ, პირი უფლებამოსილია ხელახლა გაიაროს სტაჟირებისათვის კონკურსი იმავე ან სხვა დაწესებულებაში.

შეჯამება და რეკომენდაციები

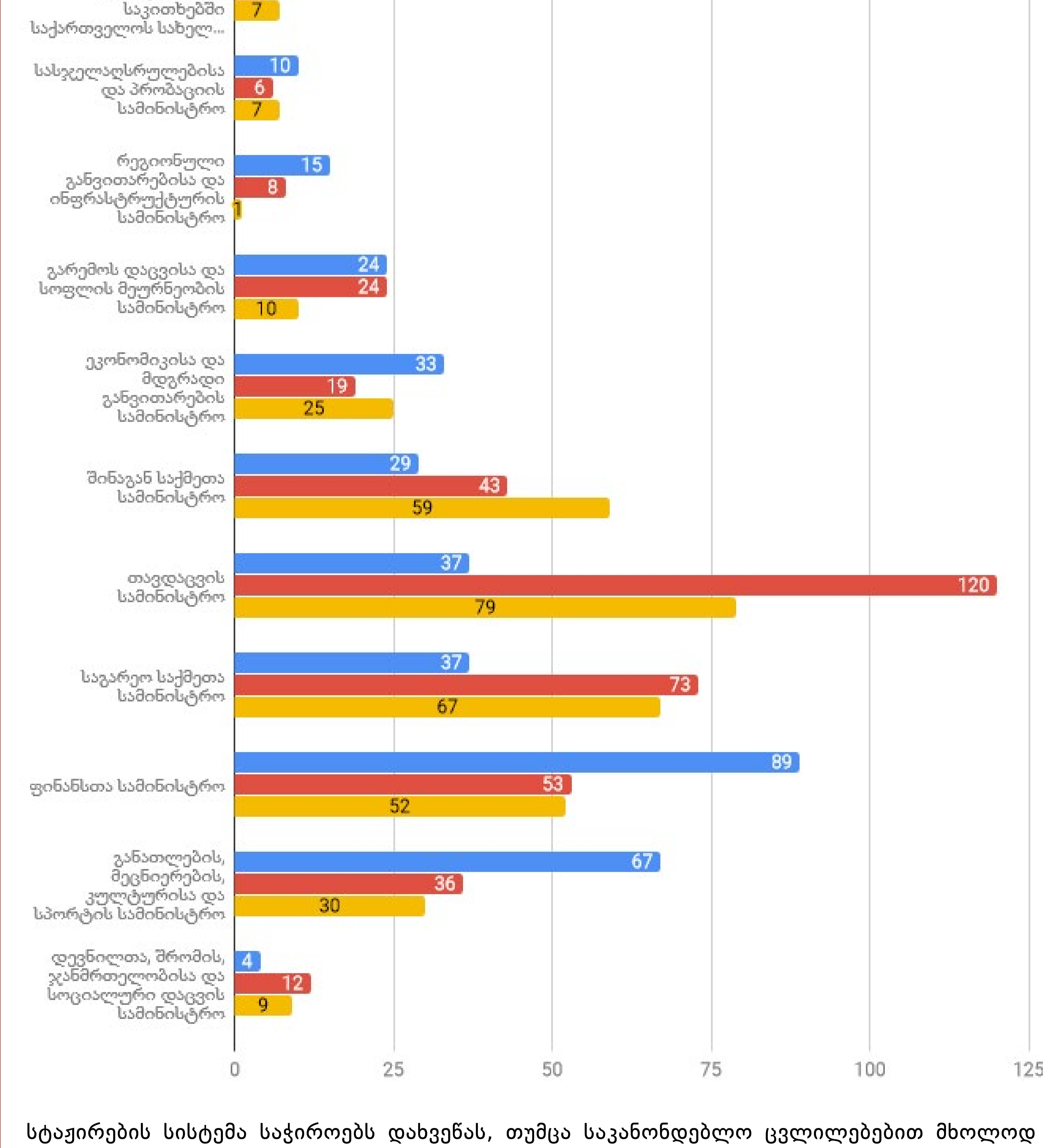
“საერთაშორისო გამჭვირვალობა-საქართველო” მიესალმება კანონმდებლის ნებას კანონით განისაზღვროს სტაჟირების ზოგადი ცნება და საფუძვლები, თუმცა მიგვაჩნია, რომ შემოთავაზებული ცვლილებები ვერ პასუხობს არსებული სტაჟირების ინსტიტუტის ძირითად ხარვეზებსა და გამოწვევებს. მნიშვნელოვანია, რომ დაინყოს მსჯელობა სტაჟირების ერთიანი სტანდარტის შემუშავებაზე, რომელიც უზრუნველყოფს შესაბამისი პროფილის სტუდენტებისა და კურსდამკვეთების მოზიდვას და საჯარო სამსახურში მათი დასაქმების ხელშეწყობის უზრუნველყოფას.

მოქმედი სისტემის მიხედვით, საჯარო სამსახურში სტაჟირების პროგრამაში მონაწილეობა მსურველთათვის შესაძლებელია როგორც საჯარო სამსახურის ბიუროს მიერ კოორდინირებული სტაჟირების სახელმწიფო პროგრამის (პროგრამა ხორციელდება წელიწადში ორჯერ, შემოდგომისა და გაზაფხულზე), ასევე საჯარო დაწესებულების ინდივიდუალური სტაჟირების პროგრამების მეშვეობით. „საერთაშორისო გამჭვირვალობა - საქართველო“ საჯარო სამსახურის ბიუროდან და ყველა სამინისტროდან გამოითხოვა სტატისტიკური და ზოგადი ინფორმაცია სამთავრობო სტაჟირების პროგრამისა და სამინისტროს სტაჟირების შიდა პროგრამის შესახებ.

სტაჟიორთა რაოდენობა სამინისტროებში (სამთავრობო პროგრამა)



სტაჟიორთა რაოდენობა სამინისტროებში (შიდა პროგრამა)



სტაჟირების სისტემა საჭიროებს დახვეწას, თუმცა საკანონმდებლო ცვლილებებით მხოლოდ სტაჟირების სამუშაო სტაჟში ჩათვლა არ არის პრობლემის მოსაგვარებლად გადადგმული საკმარისი ნაბიჯი. სამთავრობო პროგრამით, რომელიც სტაჟირება ითვალისწინებს ვკოტის დაწესებას საჯარო დაწესებულებებისათვის, რომლის თანახმად, სტაჟიორების რაოდენობა დასაქმებულთა 10%-ს უნდა შეადგენდეს. რიგ შემთხვევებში არ არსებობს სათანადო რესურსები, რომ ვკოტით განსაზღვრულმა სტაჟიორთა სრულმა ხორაფდ მხოლოდ სტაჟირების პროგრამის სახელმწიფო ფონდის მეშვეობით დაეფინანსოს. კონკურსის სისტემა ხშირად მხოლოდ ფორმალურ ხასიათს ატარებს. საჯარო უწყებებში პროფესიული უნარ-ჩვევებისა და პრაქტიკული გამოცდილების შეძენის პროცესი ორიენტირებული უნდა იყოს ხარისხზე და არა სტაჟიორთა რაოდენობაზე.

სტაჟირების სისტემაში და წარმოდგენილ კანონპროექტში პრობლემური შემდეგი საკითხები:

- 1. სამთავრობო სტაჟირების გავლის შერჩევის პროცედურა. ელექტრონული ფორმით განაცხადის შევსების შემთხვევაში სტაჟიორი ხდება პირი, რომელიც პირველი ვაკუიტი გაცივლის რეგისტრაციას. არ არსებობს მდგრადი პროცედურა და ამ პროცედურებში თავად სტრუქტურის წარმომადგენლების ჩართულობა. შესაბამისად, აღნიშნული წესით სტაჟიორთა შერჩევა ერთის მხრივ, ვერ უზრუნველყოფს შერჩევის პროცესში კონკურენტული გარემოს შექმნას და მეორეს მხრივ სტაჟიორების შესაბამის კვალიფიკაციის, შემოთავაზებულ ცვლილებებში ნათლად არ ითვლება, უქმდება თუ არა სამთავრობო სტაჟირების პროგრამა ან ხდება მისი ინტეგრირება სტრუქტურების შიდა სტაჟირებებთან. მნიშვნელოვანია, რომ პარალელურად არსებული სტაჟირების პროგრამების შინაარსი არ იყოს დუბლირებული.
- 2. თუკი სტაჟირება გახდება შრომით სტაჟში, აუცილებელია დაიხვეწოს, გამკაცრდეს და უფრო ემპირიკული ჩაიღვას სტაჟირების დაკავშირებული პროცედურები და კრიტერიუმები. სტაჟიორთა აყვანა უნდა მოხდეს ღია კონკურსით, რათა კორუფციისა და ნეპოტიზმის რისკები მინიმუმამდე იყოს დაყვანილი. კონკურსის პროცესში მართული უნდა იყოს, როგორც საჯარო სამსახურის ბიურო, ასევე შესაბამისი სტრუქტურის წარმომადგენლებიც.
- 3. კანონპროექტის მიხედვით, საჯარო სამსახურში სტაჟირებაზე არ ვრცელდება „საჯარო დაწესებულებაში შრომის ანაზღაურების შესახებ“ კანონი (ამოქმედდება 2019 წლის 1 იანვრიდან). ამ კანონის თანახმად, საჯარო სამსახურში სტაჟირება აღარ იქნება ანაზღაურებადი, რაც ხელს შეუშლის დაწესებულებაში წარმატებული სტაჟირების პროგრამების განხორციელებას (მაგალითად საქართველოს პროკურატურის და საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს).
- 4. სტაჟირების ვადა ერთსა და იმავე უწყებაში არ უნდა აღემატებოდეს ერთ წელს. სტაჟირების ვადის ზედა ზღვარის დაწესება ასევე გამართლებულია კონკურენციის, სტაჟირებაზე ხელმისაწვდომობისა და ნეპოტიზმის პრევენციის კუთხით.

მიგვაჩნია, რომ ამ საკითხების უკეთ შესწავლის მიზნით აუცილებელია სისტემური ვლევის ჩატარება და განხორციელდეს პრობლემებზე შესაბამისი ცვლილებების გაცნობის ვადა. მნიშვნელოვანია, რომ ამ პროცესში ჩართული იყვნენ საჯარო უწყებების აღმასკონსტიტუციური რესურსების დეპარტამენტების წარმომადგენლები, რომელთაც სტაჟირების პროგრამებთან პირდაპირი შეხება აქვთ და შეუძლიათ აქტუალური პრობლემების იდენტიფიცირება.

1 „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მიხედვით
2 კერძო სექტორში დამსაქმებელს შეუძლია სტაჟიორის/პრაქტიკანტის მიერ წარდგენილი პრაქტიკის გავლის დამადასტურებელი ცნობა შრომითი სტაჟის დამადასტურებელ დოკუმენტად ჩათვალოს
3 საქართველოს იუსტიციის სამინისტრომ ინფორმაცია არ მოგვანოლა