

ახალი საგადასახადო პოლიტიკა და კანონმდებლობის ნაკლოვანებები არაანაზღაურებად პირებთან მიმართებაში

გიორგი აბაშიშვილი

როგორც ცნობილია 2001 წელი მსოფლიოში “მოხალისეობის საერთაშორისო წლად” იყო გამოცხადებული. ამ დროს მთელი მსოფლიოს მასშტაბით ხელისუფლებებმა მოხალისეობის სფეროს რეგულირებისათვის კანონებისა და პოლიტიკის შემუშავების აუცილებლობა აღიარეს. ამას მოხალისეობის ინსტიტუტისათვის ხელშეწყობის მიზნით 70-ზე მეტი ახალი კანონისა და პოლიტიკის ფორმირება მოჰყვა. საქართველოს აღნიშნული პროცესები არ შეეხო. ქვეყანაში არ არსებობს კანონი მოხალისეობის შესახებ და არც რაიმე პოლიტიკური კურსი, რომელიც მოხალისეთა შრომის გამოყენებასა და საზოგადოებისათვის სასიკეთო მიმართულებით წარმართვაზე იქნება გათვლილი.

ზოგადად, საქართველოს კანონმდებლობის მიხედვით არ არსებობს ტერმინი „მოხალისე“, თუმცა მაინც შეიძლება მისი განმარტება, როგორც პირი, რომელიც მუშაობს შემოსავლის ან რაიმე მატერიალური სარგებლის მიღების გარეშე (შესაძლებელია ვიგულისხმობ, როგორც სამუშაოს შესრულებისას არა ანაზღაურებადი პირი). თუმცა, საქართველოში, არც შრომით კოდექსში და არც საგადასახადო კოდექსში მსგავსი დეფინიცია და შესაბამისად, რეგულირება უბრალოდ არ არსებობს.

2011 წლის განმავლობაში საქართველოს ფინანსთა სამინისტროს შემოსავლების სამსახურმა მნიშვნელოვნად გადახედა საკუთარ პოლიტიკას, თუმცა კვლავ პრობლემად და ერთგვარ „შავ ხერხლად“ დარჩა საკითხი, რომელიც არაანაზღაურებად პირებს შეეხება. ამასთან, საგადასახადო პოლიტიკის რეფორმაც, რომელიც საქართველოში 2012 წლის განმავლობაში მიმდინარეობდა ცალკეულ შემთხვევებში არათანმიმდევრულობით გამოირჩეოდა.

საქართველოს ფინანსთა სამინისტროს შემოსავლების სამსახურმა ე.წ. „ახალი კურსის“ პრეზენტაცია 2010 წლის ბოლოს მოახდინა, რომელიც უკვე 2011 წლიდან ამოქმედდა. „ახალი კურსის“ მთავარი მიზნი იყო ქვეყანაში სამართლიანი, მარტივი და სანდო საგადასახადო სისტემის ფორმირება.

„ახალი კურსის“ ფაქტობრივი ამოქმედებიდან დაახლოებით ექვსი თვის შემდგომ, შემოსავლების სამსახურმა უკვე გამოაქვეყნა „ახალი კურსის“ საანგარიშო ვერსია. რეალურად კი აღმოჩნდა, რომ შემოსავლების სამსახურის მიერ ახალი კურსის საპრეზენტაციო და საანგარიშო ვერსიას შორის რამოდენიმე მნიშვნელოვანი სხვაობა იყო, თუმცა

მათი მიზნები, საბოლოო ჯამში, ერთმანეთს მაინც ემთხვევა.

მთლიანობაში შეიძლება ითქვას, რომ იმედი რეფორმის პრინციპულ და თანმიმდევრულ განხორციელებასთან დაკავშირებით, რომელიც შემოსავლების სამსახურის მიერ ახალი კურსის პრეზენტაციის დროს გაჩნდა მხოლოდ ნაწილობრივ გამართლდა, რადგან მთელ რიგ შემთხვევებში „ახალი კურსით“ დეკლარირებული მიზნების ნაწილი ჯერ კიდევ ან არ შესრულებულა ან მხოლოდ ნაწილობრივ შესრულდა.

უფრო კონკრეტულად რომ ვთქვათ, 2010 წელს ახალი კურსის პრეზენტაციის დროს დაგეგმილი იყო რამოდენიმე მნიშვნელოვანი ინიციატივის განხორციელება:

- მცირე ბიზნესისათვის გამარტივებული საგადასახადო რეგულირების შემოღება - დადგინდა საგადასახადო შეღავათები - ბრუნვის 3% ან 5%;
- საგადასახადო ომბუდსმენი - ინსტიტუტი გადამხდელის ინტერესებისა და უფლებების წარმოდგენისა და დაცვისათვის, ასევე დარღვეული უფლებების აღდგენისათვის.
- პრინციპი - GOOD FAITH - „პატიოსნება“ - თუ გადასახადის გადამხდელის ქმედება გამოწვეულია შეცდომით/არცოდნით და მიზნად არ ისახავდა გადასახადების გადახდისაგან თავის არიდებას, გადამხდელი შესაძლებელია გათავისუფლდეს სანქციისაგან.
- პირადი საგადასახადო აგენტი - აგენტი იცავს გადამხდელის ინტერესებს შემოსავლების სამსახურში, უწევს მას კონსულტირებას და ეხმარება საგადასახადო ვალდებულებების შესრულებაში.
- გაფრთხილება დაჯარიმების ნაცვლად - სალარო აპარატის გამოუყენებლობის შემთხვევაში, ფულადი ჯარიმის ნაცვლად გადამხდელის მიმართ შესაძლებელია გამოყენებული იქნეს გაფრთხილება და ა.შ.

რაც შეეხება ახალი კურსის საპრეზენტაციო და საანგარიშო ვერსიას შორის განსხვავებებს, შესაძლებელია უფრო დეტალურად მიმოვიხილოთ:

თუ ახალი „ახალი კურსის“ საპრეზენტაციო ვერსიაში აღნიშნული იყო, რომ შესაძლებელი იქნებოდა სალარო აპარატის გამოუყენებლობის შემთხვევაში, ემოქმედა პრინციპს: „გაფრთხილება დაჯარიმების სანაცვლოდ“, ანუ ფულადი ჯარიმის

ნაცვლად, გადამხდელის მიმართ, შესაძლებელია, გამოყენებული ყოფილიყო გაფრთხილება. თუმცა, შემოსავლების სამსახურის „ახალი კურსის“ ანგარიშში გაფრთხილებაზე საუბარი არ არის, კერძოდ, საუბარია ჯარიმის თანხის შემცირებაზე, ანუ ანგარიშში აღნიშნულია, რომ 500 ლარამდე შემცირდა განმეორებითი ქმედებისათვის დაწესებული 1500 და 2500 ლარიანი სანქციები საკონტროლო-სალარო აპარატის გამოუყენებლობისა და ჩეკში ნაკლები თანხის ჩვენებისათვის, მაგრამ არ შეცვლილა ამავე მიზეზით დაწესებული პირველადი ჯარიმა, რომელიც განსაზღვრულია ასევე 500 ლარის ოდენობით.

„ახალი კურსის“ ფარგლებში არ იყო დაანონსებული, თუმცა შემოღებულ იქნა ფიქსირებული საშემოსავლო გადასახადი, იმ ფიზიკურ პირებს, რომლებიც მოკლე ვადით აქირავენ საცხოვრებელ სახლებს, უფლებას აძლევს მოკლე ვადით გაცემული საცხოვრებელი ადგილის ფართობი დაბეგრონ ფიქსირებული საშემოსავლო გადასახადით.

თავის მხრივ, ფიქსირებულ გადასახადზე გადასვლისას პირი თავისუფლდება:

- დაქირავებულისათვის გადახდილ ხელფასზე წყაროსთან დაკავების ვალდებულებისაგან;
- საკონტროლო-სალარო აპარატის გამოყენების ვალდებულებისაგან.

ახალი კურსის პრეზენტაციისას ასევე არაფერი იყო ნათქვამი იმის შესახებ, რომ კერძო სამართლის სუბიექტებს საგადასახადო ორგანოს ნაცვლად საგადასახადო კონტროლის ზოგიერთი ფუნქციის შესრულება შეეძლებოდათ. შემოსავლების სამსახური აღნიშნულ ცვლილებას ახალი საგადასახადო კოდექსის იმპლემენტაციის პროცესში გამოვლენილი პრობლემების და ხარვეზების აღმოფხვრის მიზეზით ხსნის. თუმცა უნდა ითქვას, რომ ეს ცალსახად დადებითი მოვლენაა.

რაც შეეხება სხვა მნიშვნელოვან დეტალებს:

ბუნდოვანია ახალი კურსის პრეზენტაციისას გაუღერებული პირადი საგადასახადო აგენტის ინსტიტუტის ფუნქციონირება რომელსაც უნდა დაეცვა გადამხდელის ინტერესები შემოსავლების სამსახურში, გაეწია მისთვის კონსულტაცია და დახმარებოდა საგადასახადო ვალდებულებების შესრულებაში.

შემოსავლების სამსახურის მხრიდან 2011 წელს საინტერესო სიახლე იყო საგადასახადო ომბუდსმენის ინსტიტუტის ამოქმედება. თუმცა ერთი წლის გასვლის შემდეგაც არ ჩანს რეალური ქმედითი ნაბიჯები, რომელიც აღნიშნული ინსტიტუტის მიერ იქნა გადამდგმული. საგადასახადო ომბუდსმენი მხოლოდ მსხივლ ბიზნესთან კომუნიკაციით არ უნდა შემოიფარგლებოდეს.

დამაფიქრებელია ასევე „ახალი კურსით“ დასახ-

ული მიზნების ნაწილი, მაგალითად, საგადასახადო სისტემის მიმართ სანდოობის ამაღლება, საგადასახადო დებულებების გამარტივება - ბუნდოვანების აღმოფხვრა ჯერ კიდევ შეუსრულებელია. თუ კი სანდოობის ამაღლებას დრო ესაჭიროება, ბუნდოვანების აღმოფხვრა უფრო მეტად მოკლედ დროში მიღწევადი საკითხია.

2011 წელს განხორციელებული კიდევ ორი ინიციატივა ბადებს შეკითხვებს: პირველ შემთხვევაში საკითხი შეეხება მიკრო და მცირე ბიზნესის შეღავათიანი დაბეგრის რეჟიმს - გაუგებარია რატომ უნდა განხორციელდეს შეღავათები მხოლოდ ბიზნესის ცალკეულ სეგმენტზე და რატომ არ შეიძლება შეღავათიანი გარემო ბიზნესის ყველა სეგმენტზე გავრცელდეს. ასევე, გაუგებარია ხელისუფლების ინიციატივა საშემოსავლო გადასახადისაგან ახლად დასაქმებულების ასაკობრივი ნიშნის მიხედვით განთავსუფლების პოლიტიკა. აღნიშნული ორი ინიციატივის ნაცვლად უძჯობესი იქნებოდა ხელისუფლებას უკვე დიდი ხნის წინანდელი დაპირება შეესრულებინდა და საშემოსავლო გადასახადის განაკვეთი შემცირებინდა. თუ საგადასახადო სისტემის ლიბერალიზაციაზე საუბარი ეს ინიციატივა სწორედ რომ ყველაზე მნიშვნელოვანი იქნებოდა, ხოლო ხელისუფლების მხრიდან განხორციელებული ორი ცვლილება კი ერთის მხრივ, ნაკლები ეფექტის მომტანი, ხოლო მეორე მხრივ რთულად აღმინისტრირებადია.

ზოგად კონტექსტში ახალი კურსით განხორციელებული ქმედებები და პრინციპები როგორებიც არის: GOOD FAITH - „პატიოსნება“, საგადასახადო ომბუდსმენის ინსტიტუტის შექმნა, წინასწარი გადაწყვეტილება, რომლის მეშვეობითაც გადამხდელს უფლება ენიჭება, წინასწარ შეათანხმოს „თამაშის წესები“ და დაბეგრის პირობები შემოსავლების სამსახურთან, დღე-ით დაბეგრის სპეციალური რეჟიმი, ზოგადად, სხვადასხვა ტიპის ჯარიმების ლიბერალიზაცია და ა.შ. დადებითად უნდა შეფასდეს. თუმცა, რჩება რიგი საკითხები, რომელთა მოგვარებაც განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია, მათ შორის საკითხი, რომელიც არა ანაზღაურებდა თანამშრომლობს ე.წ. მოხალისეებს შეეხება.

სინამდვილეში, მარტო საგადასახადო პოლიტიკა ან თუნდაც მარტო საგადასახადო კოდექსი არ არის ამ საკითხში წამყვანი. რეალურად, საქართველოს შრომის კოდექსი და საქართველოს საგადასახადო კოდექსი არის ის ორი კანონი, რომელიც უნდა არეგულირებდეს დასაქმების, შრომის ანაზღაურებისა და შესაბამის გადასახადებთან დაკავშირებულ საკითხებს. „მოხალისის“ ცნებაც და სტატუსიც, აღნიშნულ ორ კანონში უნდა იყოს ასახული. თუმცა, დასახელებული კანონმდებლობის დეტალური

ანალიზისას ირკვევა, რომ არც შრომის და არც საგადასახადო კოდექსში „მოხალისის“ ან მასთან დაკავშირებული/გათანაბრებული პირის სტატუსი არ არსებობს.

ზოგადად, საქართველოს კანონმდებლობაში საერთოდ არ არის განსაზღვრული შესაძლო მოხალისეობრივი საქმიანობის სფეროები (მაგალითად, არასამთავრობო სექტორი, საჯარო სექტორის ცალკეული მიმართულებები, საერთაშორისო ორგანიზაციები). შესაბამისად, არ არის განსაზღვრული პოტენციური მოხალისის მიმართ ზოგადი, მინიმალური საკვალიფიკაციო მოთხოვნები, რომელიც შესაძლოა, საჭირო იყოს თუნდაც ცალკეულ სფეროებში მის დასაქმებლად.

საქართველოს კანონმდებლობაში ასევე არ არის დაფიქსირებული ის, რომ თუ პერსონა რომელიმე ორგანიზაციაში მუშაობს მოხალისედ, შესაძლებელია თუ არა, რომ დაკისრებული მოვალეობა შეასრულოს ამავე ორგანიზაციის სახელით (ანუ წარმოადგენდეს „დამსაქმებელ“ ორგანიზაციას).

საქართველოს შრომის კოდექსი საკმაოდ ლიბერალურია, თუმცა, მასში „მოხალისის“ სტატუსი არანაირი ფორმით არ არის დაფიქსირებული. დაზუსტებით შეიძლება ითქვას, რომ „მოხალისე“, როგორც წოდება, საქართველოს შრომის კოდექსში საერთოდ არ არსებობს. შესაბამისად, საქართველოს შრომის კოდექსში „დასაქმებულისათვის“ დადგენილი ვერც ვალდებულებებით და ვერც უფლებებით „მოხალისე“ ვერ ისარგებლებს. თუმცა, თუ მოხალისე „დასაქმებულად“ გაფორმდება, მაშინ კანონი მასზე სრულად გავრცელდება, მაგრამ ამ შემთხვევაში მოხალისეობრივი საქმიანობის არსი სრულად დაიკარგება.

პირველი სერიოზული დაბრკოლება, რომელსაც წააწყდებით იმ შემთხვევაში, თუ მოხალისეობრივი საქმიანობისათვის საქართველოს შრომის კოდექსით ვიხელმძღვანელებთ, არის შრომის კოდექსის მეორე მუხლის პირველი ნაწილი, სადაც აღნიშნულია, რომ შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწყობის პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. „სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ“ - არის ის ჩანაწერი, რომელიც საფუძველშივე გამოირიცხავს მოხალისეობრივ სამუშაოს. თუმცა, თუ ეს დაბრკოლება გადაილახა, მაგალითად, სიმბოლური ანაზღაურების უზრუნველყოფის გზით, საქართველოს შრომის კოდექსი მოხალისეთა დასაქმებისათვის სხვა არაერთ დაბრკოლებას ქმნის.

კერძოდ, საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის სუბიექტები შეიძლება იყვნენ: დამსაქმებელი, დასაქმებული და

დასაქმებულთა გაერთიანება. ამასთან, დასაქმებული არის ფიზიკური პირი, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, დამსაქმებლისათვის ასრულებს გარკვეულ სამუშაოს. შესაბამისად, თუ საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად ვიხელმძღვანელებთ მოხალისის დასაქმების შემთხვევაში, მოგვიწევს იმ მოთხოვნების დაკმაყოფილება, რომელსაც შრომის კოდექსი „დასაქმებულს“ უყენებს. მაგალითად, არსებულ შემთხვევაში გასათვალისწინებელი იქნება სამუშაოზე მიღების მინიმალური ასაკი და შრომითი ქმედუნარიანობის წარმოშობის თემა. აქ კი უკვე შეზღუდვები ჩნდება, მაგალითად, ასაკობრივი შეზღუდვები, რომლებიც მოხალისის მიღების დროს შესაძლოა დამატრკოლებული აღმოჩნდეს. ამასთან, დამატრკოლებული შეიძლება აღმოჩნდეს შრომითი ხელშეკრულების შეთავსებით სამუშაოზე დადების შეზღუდვა, რომელზეც საუბარი საქართველოს შრომის კოდექსის მერვე მუხლშია.

პრობლემურია მივიღებთ ამ დამატრკოლებული შეზღუდვები (ეს საკითხი პრობლემურია ასევე საგადასახადო თვალსაზრისით). მაგალითად, შრომის კოდექსის თანახმად, დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის მივიღებთ მივიღებთ გაგზავნა არ მიიჩნევა შრომითი ხელშეკრულების პირობების შეცვლად, თუ მივიღებთ პერიოდი არ აღემატება წელიწადში 45 კალენდარულ დღეს, თუმცა, მოხალისობრივი საქმიანობის სპეციფიკიდან გამომდინარე, შესაძლებელია, რომ აღნიშნული ვადა არ აღმოჩნდეს საკმარისი, რაც უკვე ხელშეკრულების პირობების შეცვლას მოითხოვს.

პრობლემური შესაძლოა აღმოჩნდეს სამუშაო, შესვენებისა და დასვენების დროის განსაზღვრის მომენტი. კერძოდ, შრომის კოდექსის თანახმად, დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრული სამუშაო დროის ხანგრძლივობა, რომლის განმავლობაშიც დასაქმებული ასრულებს სამუშაოს, არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 41 საათს. სამუშაო დროში არ ითვლება შესვენების და დასვენების დრო. შეიძლება სამუშაო საათების ეს რაოდენობა გონიერულად მივიჩნიოთ, თუმცა ცალკეული მოხალისეობრივი საქმიანობის სპეციფიკიდან გამომდინარე, შესაძლოა, ეს ნორმა შეზღუდვა აღმოჩნდეს.

აღსანიშნავია ისიც, რომ საქართველოს შრომის კოდექსი ვერ დაიცავს მოხალისეს დასაქმებულის ცალმხრივი გადაწყვეტილებებისაგან სამუშაოს შეწყვეტასთან დაკავშირებით, გამომდინარე კოდექსის მეცხრე თავიდან, სადაც განსაზღვრულია შრომითი ურთიერთობების შეცვლის, შეჩერებისა და შეწყვეტის საკითხი. მაგალითად, ამავე კოდექსის ოცდამეხუთმეტე მუხლის „დ“ პუნქტის თანახმად,

შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის საფუძველი შესაძლებელია აღმოჩნდეს „შრომითი ხელშეკრულების მოშლა“ და არა რაიმე სხვა, უფრო რეალისტური მიზეზი (თუმცა, ეს მუხლი ყველა დასაქმებულს თანაბარ დისკომფორტს უქმნის). ამასთან, ამავე კოდექსის 38-ე მუხლის პირველ ნაწილში აღნიშნულია, რომ შრომითი ხელშეკრულების მოშლა შეიძლება ერთ-ერთი მხარის ინიციატივით, მიუხედავად იმისა, რომ ამისათვის შესაძლოა განსაკუთრებული საფუძველი არ არსებობდეს.

საქართველოს შრომის კოდექსის ანალიზის შემდგომ მიგვაჩნია, რომ არსებული კოდექსი იქნება დაბრკოლება საქართველოში მოხალისეობრივი საქმიანობის განხორციელებისათვის. შესაბამისად, საჭიროა ან სათანადო ცვლილებების განხორციელება კოდექსში, ან სრულიად ახალი კანონპროექტის შექმნა.

გამომდინარე შრომის კოდექსში მოცემული რეგულაციებიდან, გარკვეული პრობლემები მოხალისეობის საკითხებთან დაკავშირებით თავს იჩენს ასევე საქართველოს საგადასახადო კოდექსში. ევროპული ორგანიზაციები (მაგალითად, პოლონეთის რობერტ შუმანის ფონდი), საქართველოში მოხალისის გამოგზავნასთან დაკავშირებით, ერთ-ერთ წინააღმდეგობას საქართველოს საგადასახადო კოდექსს, გამომდინარე იქიდან, რომ საქართველოს მოქმედი საგადასახადო კოდექსით იბეგრება ყველა ის თანხა, რომელსაც მოხალისეთა ქართული მასპინძელი ორგანიზაციები მოხალისეთა გამომგზავნი ევროპული ორგანიზაციებიდან იღებენ (მოხალისის კვების, ცხოვრების, ტრანსპორტირების და ა.შ. ხარჯები). აღნიშნული პრობლემა თანაბრად ეხება იმ ქართულ ორგანიზაციებსაც, რომლებიც ადგილობრივ მოხალისეებთან თანამშრომლობენ, საქართველოს საგადასახადო კოდექსის 101-ე მუხლის შესაბამისად „ა“ ქვეპუნქტში აღნიშნულია, რომ „ხელფასის სახით მიღებულ შემოსავალში არ შედის დაქირავებულისათვის გადახდილი სამიველინებო ხარჯების ანაზღაურება საქართველოს ფინანსთა სამინისტროს მიერ განსაზღვრული ნორმის ფარგლებში“, მაგრამ გამომდინარე იქიდან, რომ მოხალისეს არ აქვს „დასაქმებულის“ სტატუსი, ბუნდოვანია, რამდენად ეკუთვნის მას სამიველინებო ხარჯების ანაზღაურება.

არსებულ ვითარებაში უმთავრესი პრობლემა მოხალისეობის სტატუსის სამართლებრივი რეგულირების არარსებობაა. სრულიად გამორიცხულია საქართველოს შრომის კოდექსიდან რომელიმე მუხლი მიუსადაგო „მოხალისეობრივ“ საქმიანობას, შესაბამისად, საჭიროების შემთხვევაში, გართულებდა

შემოსავლების სამსახურისათვის იმის იურიდიული დამტკიცება, რომ პირი, რომელიც ორგანიზაციაში მუშაობს, არის „უხელფასოდ მომუშავე“ (მოხალისე) და არა პირი, რომელიც მუშაობს და შრომითი ხელშეკრულება მხოლოდ იმიტომ არ აქვს გაფორმებული, რომ გადასახადებიდან თავის არიდება გეგმავს.

რეალურად, არა ანაზღაურებადი პირების დიდი ნაწილი არასამთავრობო ორგანიზაციებშია თავმოყრილი, შესაბამისად პრობლემა ყველაზე მეტად სწორედ მათ აწუხებთ (თუმცა ცხადია არა მხოლოდ მათ). შესაბამისად, სახელმწიფოს მხრიდან საჭიროა მეტი მოქმედება ამ მიმართულებით. კერძოდ,

- სახელმწიფომ უნდა გადადგას ნაბიჯები მოხალისეობის სფეროს წახალისების მიზნით ქართული კანონმდებლობის ნაკლოვანებების (მაგალითად, კანონმდებლობაში მოხალისეობის ცნების განსაზღვრისა და რეგულირების მექანიზმების არარსებობა) აღმოსაფხვრელად;
- სფეროში ვითარების გაუმჯობესების (კანონმდებლობის შექმნა, დახვეწა და ა.შ.) მიზნით, სახელმწიფოს მხრიდან, სასურველია, არასამთავრობო სექტორთან და დონორებთან კონსულტაციები.

მას შემდეგ, რაც ქართულ კანონმდებლობაში განისაზღვრება მოხალისის ცნება და სტატუსი, საქართველოს შრომისა და საგადასახადო კოდექსებში სასურველია შევიდეს შემდეგი შინაარსის ცვლილებები:

1. საქართველოს შრომის კოდექსით განისაზღვროს მოხალისის უფლებები და მოვალეობები;
2. საგადასახადო კოდექსში განისაზღვროს დაბეგვრის სპეციალური რეჟიმი იმ ორგანიზაციებისათვის, რომლებიც ითანამშრომლებენ მოხალისეებთან (მაგ. მოხალისის სამიველინებო ხარჯების გამოქვითვა და ა.შ.);
3. საქართველოს საგადასახადო კოდექსით გათვალისწინებულ იქნას შედავათები უცხოელ მოხალისეთა მასპინძელი ქართული არასამთავრობო ორგანიზაციებისათვის. აღნიშნულ შედავათებში იგულისხმება მოხალისის გამომგზავნი ორგანიზაციის მიერ მოხალისის მასპინძელი ორგანიზაციისათვის გაცემული თანხების დაბეგვრის რეჟიმის შეცვლა.

სწორედ აღნიშნული მიმართულებით ქმედებების განხორციელება მისცემს საშუალებას სახელმწიფოს აღმოფხვრას ის ნაკლოვანებები, რომლებიც არა ანაზღაურებად პირებთან მიმართებაში ფიქსირდება.

**Title: New Tax Policy and Shortcomings of
Legislation towards Volunteers**

Giorgi Abashishvili

Summary

Since 2001 that was announced the “International Year of Volunteerism”, governments in the whole world admitted the necessity to develop laws and policy for regulating volunteerism. This was followed by more than 70 new laws and policy formation for supporting institutions working on volunteerism. These processes did not cover Georgia. The country does not have a law on volunteerism or any political direction that would regulate utilisation of volunteers’ work and its direction towards the benefits of the community.

In general, Georgian legislation does not know term “volunteer”, but it can still be defined as a person who works without remuneration or any material interest. However, the labor and tax codes of Georgia do not have such definition and consequently, there is no regulation of this sphere.

გამოყენებული ლიტერატურა:

1. „სახელმწიფო პოლიტიკა მოხალისეობის სფეროში: ქართული კანონმდებლობა და მსოფლიო პრაქტიკა“, თბილისი, 2011 წელი, ISBN 978-9941-0-3625-5 აბაშიშვილი გ.
2. საქართველოს საგადასახადო კოდექსი
3. საქართველოს შრომის კოდექსი
4. www.bpi.ge