

ნიუ ვიუენ უნივერსიტეტი

„დასასაქმებელის შრომითი უფლებების რეალიზება  
წინასახელმეკრულებო ეტაპზე“

სამაგისტრო ნაშრომი წარდგენილია სამართლის მაგისტრის აკადემიური ხარისხის  
მოსაპოვებლად

მაგისტრანტი: სალომე ვეფხვაძე

ხელმძღვანელი: დავით კერესელიძე

პროფესორი, სამართლის დოქტორი

## სარჩევი:

შესავალი .....	4
<b>I. წინასახელშეკრულებო ურთიერთობები დამსაქმებელსა და დასასაქმებელს შორის</b> .....	<b>7</b>
1.1. ვაკანსიის შესახებ განცხადების გამოქვეყნების ეტაპი .....	8
1.2.1. დასასაქმებელის შერჩევის ეტაპი .....	13
1.2.2. შეზღუდული შესაძლებლობების/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებების მქონე პირთა დასაქმება .....	17
1.3. შეჯამება .....	24
<b>II. ინფორმირებულობა წინასახელშეკრულებო ეტაპზე</b> .....	<b>27</b>
2.1. დამსაქმებლის ვალდებულება უზრუნველყოს დასასაქმებელის სათანადო ინფორმირება .....	27
2.2. დამსაქმებლების არაინფორმირებულობა შშმ/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირებთან მიმართებით .....	31
2.3. შეჯამება .....	33
<b>III. შრომითი უფლებები და პანდემია</b> .....	<b>34</b>
<b>IV. გამოსაცდელი ვადა; სტაჟირება</b> .....	<b>37</b>
4.1. გამოსაცდელი ვადა .....	37
4.2. სტაჟირება .....	39
<b>V. რატიფიცირებული კონვენციები</b> .....	<b>41</b>
5.1. კონვენცია 122 დასაქმების პოლიტიკის შესახებ .....	41
5.2. N111 კონვენცია შრომისა და დასაქმების სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ .....	43

5.3. „შრომის საერთაშორისო სტანდარტების განხორციელების ხელშეწყობის მიზნით სამმხრივი კონსულტაციების შესახებ“ შრომის საერთაშორისო კონფერენციის სამოცდამეერთე სესიაზე (ჟენევა, 1976 წლის 21 ივნისი) მიღებული №144 კონვენცია .....	45
5.4. კონვენცია 88 დასაქმების სამსახურის ორგანიზების შესახებ .....	46
<b>დასკვნა .....</b>	<b>50</b>

## შესავალი

„შრომის სამართალი სამართლის ის დარგია, რომელიც არეგულირებს ინდივიდუალურ შრომით ურთიერთობებსა (ინგლ. „employment law“) და შრომასთან დაკავშირებულ საკითხებს. იგი შექმნილია იმისათვის, რომ მოაწესრიგოს და შეამციროს სოციალური უთანასწორობა, დააბალანსოს ძალაუფლება“.<sup>1</sup>

ზოგადად, შრომის უფლება წარმოადგენს მნიშვნელოვან სოციალურ უფლებას, რადგან იგი ხელს უწყობს პიროვნების ცხოვრების დონის ამაღლებასა და კარიერულ წინსვლას. საქართველოში შრომის უფლება აღიარებულია საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტით. ხოლო შრომითი ურთიერთობების მარეგულირებელი ძირითადი საკანონმდებლო აქტი საქართველოს ორგანული კანონი,- საქართველოს შრომის კოდექსი გახლავთ, რომელიც მიღებულ იქნა 2010 წლის 17 დეკემბერს და მასში დღემდე აქტიურად ხორციელდება საკანონმდებლო ცვლილებები, რაც შეიძლება ითქვას, რომ საქართველოს შრომის სამართლის განვითარებაზე მოწმობს. თუმცა ამასთან აღსანიშნავია, რომ გამოწვევები მრავლად არის პრაქტიკაში.

წინასახელშეკრულებო ეტაპზე დასასაქმებელის შრომითი უფლებების რეალიზების კუთხით, არაერთი გამოწვევა გვხვდება ქართულ რეალობაში. კერძოდ, ესაა: ვაკანსიის შესახებ გამოქვეყნებული განცხადებების დისკრიმინაციული შინაარსი; დასასაქმებელის არაინფორმირებულობა წინასახელშეკრულებო ეტაპზე; დამსაქმებლის მიერ სტაჟიორის შრომის გამოყენება დასაქმებულის ჩანაცვლების მიზნით; და სხვ. პრობლემატური საკითხები, რასაც ნაშრომში დეტალურად განვიხილავთ. სწორედ ჩამოთვლილი გამოწვევების არსებობისა და შესაბამისად, საკითხის აქტუალობიდან გამომდინარე, შეირჩა სამაგისტრო ნაშრომის თემად „დასასაქმებელის შრომითი უფლებების რეალიზება წინასახელშეკრულებო ეტაპზე“.

<sup>1</sup> ბორონი ა. „საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარი“. „მერიდიანი“. თბილისი, 2016. გვ. 3.

ამდენად, მოცემული სამაგისტრო ნაშრომის მიზანია, რომ გავანალიზოთ არსებული გამოწვევები შრომით ურთიერთობებში წინასახელშეკრულებო ეტაპზე; კერძოდ, თუ რა სახის დისკრიმინაციას შეიცავს ვაკანსიის შესახებ გამოქვეყნებული განცხადებები, წინასახელშეკრულებო ურთიერთობისას დასაქმებულის შერჩევის კრიტერიუმები და დაქირავების პირობები და როგორ უნდა აღმოიფხვრას ეს პრობლემა; ამასთან, აღნიშნულ საკითხთან მიმართებით შევხებით „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მოთხოვნებს და მათი პრაქტიკაში რეალიზების პრობლემას.

აგრეთვე, მოცემული სამაგისტრო ნაშრომის მიზანია, რომ გავანალიზოთ დასასაქმებელის არაინფორმირებულობის საკითხი,- თუ რა სახის ინფორმაციის ნაკლებობას განიცდიან დასასაქმებლები შრომითი ურთიერთობის საწყის ეტაპზე და როგორ შეიძლება მოხდეს მათთვის სათანადო ინფორმაციის მიწოდება მათ უფლება-მოვალეობებთან და სხვა შრომით-სამართლებრივ საკითხებთან მიმართებით (შესასრულებელი სამუშაოს თაობაზე ინფორმაცია; შრომითი ხელშეკრულების ფორმის (ზეპირი ან წერილობითი) და ვადის (განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი) შესახებ ინფორმაცია; შრომის პირობების შესახებ ინფორმაცია; შრომითი ურთიერთობისას დასაქმებულის უფლებრივი მდგომარეობის თაობაზე ინფორმაცია; შრომის ანაზღაურების თაობაზე ინფორმაცია). ასევე, ნაშრომში განხილულ იქნება დამსაქმებლის არაინფორმირებულობის საკითხიც შშმ და სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირებთან მიმართებით.

აგრეთვე, გამოსაცდელი ვადა (ჩვენი შრომის კოდექსისა და იტალიის სამოქალაქო კოდექსის მაგალითზე) და სტაჟირება. ზოგადად სტაჟირების არსის, სტაჟიორსა და დასაქმებულს შორის არსებული განსხვავებისა და ისეთი მნიშვნელოვანი გამოწვევის გაანალიზება, როგორცაა დამსაქმებლის მიერ სტაჟიორის შრომის გამოყენება დასაქმებულის ჩანაცვლების მიზნით, რაც მეტად აქტუალურ პრობლემას წარმოადგენს ქართულ რეალობაში. სტაჟირება, როგორც

ბერკეტი, რომელსაც დამსაქმებელი ბოროტად იყენებს უფასო მუშა ხელის შესაქმნელად.

მოცემულ სამაგისტრო ნაშრომში გამოყენებული იქნება ლოგიკური და შედარებით-სამართლებრივი ანალიზის კვლევის მეთოდები. ლოგიკური მეთოდი, - რათა სტრუქტურულად, თანამიმდევრული მსჯელობით ნათლად გამოიკვეთოს მნიშვნელოვანი და პრობლემური საკითხები დასასაქმებელის შრომით უფლებებთან მიმართებით, აგრეთვე პრობლემის გადაჭრის გზები, მათზე ლოგიკური მსჯელობის გზით; ხოლო შედარებით-სამართლებრივი ანალიზის მეთოდი, - რათა საკითხის კვლევის მიზნებისთვის, შედარება მოვახდინოთ საქართველოს შრომის კანონმდებლობის ძველ და ახალ დებულებებს შორის და უცხო ქვეყნის (იტალიის) კოდექსის დებულებებთან მიმართებით, რათა ამ გზით, ხელი შევუწყოთ ქართული შრომის სამართლის კიდევ უფრო მეტად განვითარებას.

მოცემული ნაშრომის სტრუქტურა ასეთია: I თავი, - წინასახელშეკრულებო ურთიერთობები დამსაქმებელსა და დასასაქმებელს შორის; 1.1. - ვაკანსიის შესახებ განცხადების გამოქვეყნების ეტაპი; 1.2.1. - დასასაქმებელის შერჩევის ეტაპი; 1.2.2. - შეზღუდული შესაძლებლობების/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებების მქონე პირთა დასაქმება; 1.3. - შეჯამება; II თავი, - ინფორმირებულობა წინასახელშეკრულებო ეტაპზე; 2.1. - დამსაქმებლის ვალდებულება უზრუნველყოს დასასაქმებელის სათანადო ინფორმირება; 2.2. - დამსაქმებლების არაინფორმირებულობა შშმ/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირებთან მიმართებით; 2.3.- შეჯამება; III თავი, - შრომითი უფლებები და პანდემია; IV თავი, - გამოსაცდელი ვადა; სტაჟირება; 4.1.-გამოსაცდელი ვადა; 4.2. - სტაჟირება; V თავი, - რატიფიცირებული კონვენციები; 5.1.- კონვენცია 122 დასაქმების პოლიტიკის შესახებ; 5.2. - N111 კონვენცია შრომისა და დასაქმების სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ; 5.3. - „შრომის საერთაშორისო სტანდარტების განხორციელების ხელშეწყობის მიზნით სამმხრივი კონსულტაციების შესახებ“ შრომის საერთაშორისო კონფერენციის სამოცდამეერთე სესიაზე (ჟენევა, 1976 წლის 21 ივნისი) მიღებული

№144 კონვენცია; 5.4. - კონვენცია 88 დასაქმების სამსახურის ორგანიზების შესახებ.  
ნაშრომის შედეგები ჩამოყალიბდება დასკვნაში.

## I. წინასახელშეკრულებო ურთიერთობები დამსაქმებელსა და დასასაქმებელს შორის

მოცემულ თავში, ზოგადი ინფორმაციის სახით სასურველია აღინიშნოს, რომ საქართველოში შრომითი ურთიერთობის სამართლებრივმა რეგულირებამ დიდი ევოლუცია განიცადა დღევანდელ მდგომარეობამდე მისასვლელად. შრომითი ურთიერთობების მოწესრიგება მიზნად ისახავს გაათანაბროს დამსაქმებლისა და დასაქმებულის/დასასაქმებელის პოზიციები. მიუხედავად იმისა, რომ შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე, მხარეთა ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად, დასაქმებულთან/დასასაქმებელთან შედარებით, დამსაქმებელი ბევრად პრივილეგირებულ მდგომარეობაშია მისი ბუნებრივი პოზიციიდან გამომდინარე, ხოლო დასაქმებული/დასასაქმებელი, როგორც ე.წ. „სუსტი მხარე“ შრომით (ან მის თანმდევ) ურთიერთობაში, საჭიროებს დაცვის უფრო ეფექტიან საშუალებებს, ვიდრე ზოგადად, სხვა სახელშეკრულებო ურთიერთობებში შეიძლება საჭიროებდეს რომელიმე მხარე.

ამასთან, შრომითი ურთიერთობების განვითარება ნებისმიერი სახელმწიფოსთვის მეტად მნიშვნელოვანია, რადგან მის ფუნქციონირებაზე დამოკიდებული სახელმწიფოს ეკონომიკური წინსვლა და შესაბამისად, ადამიანთა კეთილდღეობა. კანონმდებლის მიერ შრომითი ურთიერთობები იმგვარად უნდა დარეგულირდეს, რომ ადგილი არ ჰქონდეს ძლიერი სუბიექტის (დამსაქმებლის) მიერ უფლების ბოროტად გამოყენებას.

ამასთან, აღსანიშნავია ისიც, რომ შრომით ურთიერთობას სახელშეკრულებო ხასიათი გააჩნია, რამდენადაც იგი წარმოიშობა შრომითი ხელშეკრულების დადებიდან.<sup>2</sup>

ამასთან, „შრომითი ხელშეკრულების დადებისას უპირატესობა ენიჭება მხარეთა ნებას ისევე, როგორც შეთანხმებულ ობიექტურ კვალიფიკაციას დასაქმებულის სუბიექტური კვალიფიკაციის გაუთვალისწინებლად“.<sup>3</sup>

ხოლო რაც შეეხება წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებს დამსაქმებელსა და დასასაქმებელს შორის, აღნიშნული მოიცავს დამსაქმებლის მიერ ამა თუ იმ ვაკანტურ ადგილზე ვაკანსიის შესახებ განცხადების გამოქვეყნებისა და დასაქმებულის პოზიციაზე დასასაქმებელის შერჩევის ეტაპებს, რასაც შემდგომ ქვეთავებში განვიხილავთ.

### 1.1. ვაკანსიის შესახებ განცხადების გამოქვეყნების ეტაპი

საყურადღებოა ის ფაქტი, რომ დამსაქმებელი დასასაქმებელის ძიებას იწყებს ვაკანსიის შესახებ განცხადების გამოქვეყნების გზით, რასაც იგი უმეტესად ანხორციელებს შესაბამისი განცხადების დასაქმების საიტზე ან საჯაროდ ბილბორდზე გამოქვეყნების საშუალებით. ამასთან, ვაკანსიის გამოცხადების თაობაზე განცხადების შინაარსი არ შეიძლება იყოს დისკრიმინაციული ხასიათის, რისი საკანონმდებლო საფუძველიც არის საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-3 პუნქტი, მე-4, მე-5, 53-ე მუხლები<sup>4</sup> და აგრეთვე „დისკრიმინაციის ყველა

<sup>2</sup> ბორონი ა. „საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარი“. „მერიდიანი“. თბილისი, 2016. გვ. 76.

<sup>3</sup> ბორონი ა. „საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარი“. „მერიდიანი“. თბილისი, 2016. გვ. 77.

<sup>4</sup> საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“. მე-2 მუხლის მე-3 პუნქტი, მე-4, მე-5, 53-ე მუხლები <https://matsne.gov.ge/document/view/1155567?publication=20> .



ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონი,<sup>5</sup> რომლის მიზანია დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრა და ნებისმიერი ფიზიკური და იურიდიული პირისათვის საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი უფლებებით თანასწორად სარგებლობის უზრუნველყოფა (პირველი მუხლი).<sup>6</sup>

ამდენად, დამსაქმებლის მიერ ვაკანსიის თაობაზე გამოქვეყნებული განცხადების დისკრიმინაციულობა წარმოადგენს კანონმდებლობის მოთხოვნათა დარღვევას, რასაც, სამწუხაროდ, ხშირად ვხვდებით ქართულ რეალობაში. ასე მაგალითად, დისკრიმინაციაა დამსაქმებლის მხრიდან კანდიდატისათვის მოთხოვნილი ისეთი ინფორმაცია და წაყენებული კრიტერიუმები, როგორცაა: კანდიდატის ოჯახური მდგომარეობის თაობაზე ინფორმაცია; კანდიდატის ჯანმრთელობის მდგომარეობაზე იმგვარი ინფორმაციის მოთხოვნა, რომელიც უშუალოდ კავშირში არ არის შესასრულებელ სამუშაოსთან; ასევე, კონკრეტული სქესის მოთხოვნა კანდიდატისთვის, როცა არ არის პირის განსხვავების აუცილებლობა, რომელიც გამომდინარეობს სამუშაოს არსიდან ან სპეციფიკიდან ან მისი შესრულების პირობებიდან, ემსახურება კანონიერი მიზნის მიღწევას და არის მის მისაღწევად აუცილებელი და თანაზომიერი საშუალება.<sup>7</sup> აგრეთვე, სხვა სახის დისკრიმინაციის შემცველი მოთხოვნები, რომლითაც ხდება პირის განსხვავება ან გამორიცხვა ან მისთვის უპირატესობის მინიჭება რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური ან სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, შრომითი ხელშეკრულების სტატუსის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, ჯანმრთელობის მდგომარეობის, რელიგიური, საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი (მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი) კუთვნილების,

---

<sup>5</sup> საქართველოს კანონი „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“.

<https://matsne.gov.ge/document/view/2339687?publication=3> .

<sup>6</sup> საქართველოს კანონი „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“. პირველი მუხლი

<https://matsne.gov.ge/document/view/2339687?publication=3> .

<sup>7</sup> საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“. მე-6 მუხლი (სამუშაოსთვის დამახასიათებელი მოთხოვნები) <https://matsne.gov.ge/document/view/1155567?publication=20> .

ოჯახური მდგომარეობის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო ან სხვა ნიშნით, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს დასაქმებასა და პროფესიულ საქმიანობაში თანაბარი შესაძლებლობის ან მოპყრობის უარყოფას ან ხელყოფას.<sup>8</sup>

საყურადღებოა ის ფაქტი, რომ შრომის კოდექსში განხორციელებული ცვლილებების შედეგად დისკრიმინაცია აკრძალულია ორი ახალი დამატებითი ნიშნით, ესენია: **შრომითი ხელშეკრულების სტატუსი და ჯანმრთელობის მდგომარეობა.**<sup>9</sup>

შრომითი ხელშეკრულების სტატუსთან მიმართებით, მაგალითად, აღნიშნული გულისხმობს, რომ დამსაქმებელს უფლება არა აქვს განსხვავებულად მოეპყროს დასაქმებულს იმ ფაქტის გამო, რომ დასაქმებული მუშაობს განსაზღვრული ვადით დადებული ხელშეკრულების საფუძველზე ან იგი დასაქმებულია გამოსაცდელი ვადით ან არასრულ სამუშაო განაკვეთზე. ხოლო ჯანმრთელობის მდგომარეობის ნიშნით დისკრიმინაციის მაგალითია, როცა დამსაქმებლის მიერ პირის განსხვავება ან გამორიცხვა ხდება მხოლოდ იმ ფაქტის გამო, რომ დასაქმებულს აქვს დიაბეტი ან დასაქმებული კოვიდინფიცირებულია.<sup>10</sup>

რაც შეეხება სქესის ნიშნით დისკრიმინაციას, შრომის კოდექსში განხორციელებული ცვლილების თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია ქალი და მამაკაცი დასაქმებულების მიერ თანაბარი სამუშაოს შესრულების შემთხვევაში უზრუნველყოს მათთვის თანაბარი შრომის ანაზღაურების გადახდა.<sup>11</sup>

---

<sup>8</sup> საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“. მე-4 მუხლის პირველი პუნქტი <https://matsne.gov.ge/document/view/1155567?publication=20>.

<sup>9</sup> საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო. <https://www.moh.gov.ge/ka/721/>.

<sup>10</sup> საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო. <https://www.moh.gov.ge/ka/721/>.

<sup>11</sup> საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო. <https://www.moh.gov.ge/ka/721/>.

ამასთან, შრომით ურთიერთობებში დისკრიმინაციის აკრძალვა ბრალის შემდეგ კატეგორიებს მოიცავს: დისკრიმინაცია როგორც განზრახ, ისე გაუფრთხილებლობით.<sup>12</sup>

ჩვენი შრომის კოდექსის მიხედვით, აკრძალულია დისკრიმინაცია შრომით ურთიერთობასა და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობაში (მათ შორის, ვაკანსიის შესახებ განცხადების გამოქვეყნებისას და შერჩევის ეტაპზე), დასაქმებასა და პროფესიულ საქმიანობაში. დისკრიმინაციის აკრძალვა, მათ შორის, ვრცელდება:

ა) წინასახელშეკრულებო ურთიერთობისას შერჩევის კრიტერიუმებსა და დასაქმების პირობებზე, აგრეთვე კარიერული წინსვლის ხელმისაწვდომობაზე, პროფესიული იერარქიის ყველა საფეხურზე, საქმიანობის სფეროს მიუხედავად;

ბ) პროფესიული იერარქიის ყველა საფეხურზე პროფესიული ორიენტაციის, კვალიფიკაციის ამაღლების, პროფესიული მომზადებისა და პროფესიული გადამზადების ყველა ფორმის (პრაქტიკული პროფესიული გამოცდილების ჩათვლით) ხელმისაწვდომობაზე;

გ) შრომის, შრომის ანაზღაურებისა და შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის პირობებზე;

დ) დასაქმებულთა გაერთიანების, დამსაქმებელთა გაერთიანების ან ისეთი ორგანიზაციის წევრობასა და საქმიანობაზე, რომლის წევრებიც განსაზღვრულ პროფესიულ ჯგუფს განეკუთვნებიან, ამ ორგანიზაციიდან მიღებული სარგებლის ჩათვლით;

ე) სამსახურებრივი სოციალური დაცვის პირობებზე, მათ შორის, სოციალური უზრუნველყოფისა და ჯანმრთელობის დაცვის პირობებზე.<sup>13</sup>

<sup>12</sup> საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო. <https://www.moh.gov.ge/ka/721/>.

<sup>13</sup> საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“. მე-5 მუხლი (დისკრიმინაციის აკრძალვის ფარგლები) <https://matsne.gov.ge/document/view/1155567?publication=20>.

აღსანიშნავია ისიც, რომ დისკრიმინაციის დაუშვებლობა მომდინარეობს სამართლის წინაშე ყველას თანასწორობის კონსტიტუციური პრინციპიდან,<sup>14</sup> ხოლო „შესაძლებლობებში თანასწორობა ნიშნავს არახელსაყრელ მდგომარეობაში მყოფი ჯგუფებისათვის ბარიერების მოხსნას; ამავე დროს, აუცილებელია პოზიტიური მიდგომის ჩამოყალიბებაც, როდესაც ხდება არახელსაყრელი მდგომარეობის კომპენსირება. ეს იმას ნიშნავს, რომ ყველას გააჩნია თანაბარი სასტარტო პირობები და არახელსაყრელი პირობების კომპენსაციით შესაბამის პირთა გათანაბრება ხდება სხვებთან“.<sup>15</sup>

ვაკანსიის შესახებ განცხადების დისკრიმინაციულ შინაარსთან დაკავშირებით, საინტერესოა ის ფაქტი, რომ საქართველოს საერთო სასამართლოების გადაწყვეტილებებში არცთუ ისე იშვიათად არის მოცემული ისეთი საქმეები, სადაც დავის საგანს წარმოადგენს დისკრიმინაციული საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანებების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება; თუმცა არ მოიძებნება ისეთი საქმე და სასამართლო გადაწყვეტილება, რომელიც შეეხება უშუალოდ ვაკანსიის თაობაზე გამოქვეყნებული განცხადების დისკრიმინაციულ შინაარსს. რაც, ვფიქრობ, მეტად პრობლემატურ საკითხად უნდა მივიჩნიოთ. ამასთან, აღსანიშნავია ისიც, რომ წინასახელშეკრულებო ეტაპზე, საქართველოში, თითქმის არცერთი დასასაქმებელი არ ცდილობს, რომ აღიდგინოს საკუთარი დარღვეული უფლება. ამის მიზეზი მრავალგვარი შეიძლება იყოს: საკუთარი უფლებების არცოდნა; ინფორმაციის სიმწირე; სასამართლოსადმი ნდობის დაბალი ხარისხი; ან თუნდაც სიზარმაცე და სხვ.

ამდენად, აღნიშნული პრობლემის აღმოსაფხვრელად საჭიროა, რომ მოქალაქეთა სამართლებრივი შეგნების ამაღლება მოხდეს (განათლების სისტემის გაუმჯობესებით, საჯარო და ინფორმაციული ლექცია/დისკუსიებით და ა.შ.); მათი

<sup>14</sup> საქართველოს კონსტიტუცია. მე-11 მუხლი.  
<https://matsne.gov.ge/document/view/30346?publication=36>.

<sup>15</sup> ბორონი ა. „საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარი“. „მერიდიანი“. თბილისი, 2016. გვ. 26.

ინფორმირებულობა საკუთარ უფლებებთან დაკავშირებით; სასამართლოსადმი ნდობის ხარისხის გაზრდა საზოგადოებაში, რასაც ბუნებრივია, რომ სახელმწიფომ და სასამართლომ, თავის მხრივ, ხელი უნდა შეუწყონ. კერძოდ კი, აღსანიშნავია, რომ სასამართლოსადმი ნდობის მოპოვება და მისი ხარისხის გაზრდა ხანგრძლივი და შრომატევადი პროცესია, ამდენად, იგი ერთბაშად არ და ვერ მიიღწევა. ამისათვის აუცილებელია თითოეულმა მოსამართლემ, ინდივიდუალურად, საკუთარი კვალიფიკაციის, კეთილსინდისიერებისა და პატიოსნების პრინციპებზე დაყრდნობით, მოიპოვოს ნდობა საზოგადოებისა თითოეულ საქმეში, ყოველ სასამართლო პროცესზე საკუთარი ქცევის მაღალი სტანდარტებითა და ყოველი სასამართლო გადაწყვეტილებით. ხოლო პრეზიდენტი, აღმასრულებელი და საკანონმდებლო ხელისუფლებები, უკანონოდ არ უნდა ჩაერიონ სასამართლო ხელისუფლების საქმიანობაში.

### 1.2.1. დასასაქმებელის შერჩევის ეტაპი

მას შემდეგ, რაც დამსაქმებელი დასასაქმებელი პირების მოძიების მიზნით, ვაკანსიის შესახებ განცხადებას გამოაქვეყნებს (მაგ., დასაქმების საიტზე), როგორც წესი, იგი არაერთ განაცხადს (გამოხმაურებას) ღებულობს დასაქმების მსურველ პირთა მხრიდან. რომელთაგანაც დამსაქმებელმა თანასწორობის პრინციპზე დაყრდნობით, უნდა შეარჩიოს ყველაზე კვალიფიციური და კონკრეტული სამუშაოსთვის ყველაზე უფრო გამოსადეგი კადრი, რაც მეტად რთული პროცესია. როგორც წესი, დასასაქმებელის კვალიფიციურობისა და მისი კონკრეტულ სამუშაოსთან შესაბამისობის შემოწმების მიზნით, დამსაქმებლები დასაქმების მსურველ პირებს რამოდენიმე შესარჩევ ეტაპს უწესებენ. მაგალითად, ამგვარი ეტაპები შეიძლება მოიცავდეს: 1) განაცხადების/რეზიუმეების წარმოდგენისა და მათი

დამსაქმებლის მოთხოვნებთან შესაბამისობის შემოწმებისა და გადარჩევის ეტაპს; 2) დასასაქმებელი პირების გამოცდის (მაგ., წერიტი გამოცდა) ეტაპს; 3) გასაუბრების ეტაპს.

ამასთან, შრომის კოდექსის მე-11 მუხლის პირველი პუნქტის შესაბამისად, დამსაქმებელს უფლება აქვს, მოიპოვოს კანდიდატის შესახებ ინფორმაცია, გარდა იმ ინფორმაციისა, რომელიც არ არის დაკავშირებული სამუშაოს შესრულებასთან და არ არის საჭირო კანდიდატის მიერ კონკრეტული სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობის შესაფასებლად და შესაბამისი გადაწყვეტილების მისაღებად.<sup>16</sup> ხოლო მე-11 მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, კანდიდატი ვალდებულია დამსაქმებელს აცნობოს ნებისმიერი გარემოების შესახებ, რომელმაც შეიძლება ხელი შეუშალოს მას სამუშაოს შესრულებაში ან საფრთხე შეუქმნას დამსაქმებლის ინტერესებს.<sup>17</sup>

თავის მხრივ, დამსაქმებელი უფლებამოსილია, რომ შეამოწმოს კანდიდატის მიერ წარდგენილი ინფორმაციის სისწორე.<sup>18</sup> ამასთან, საყურადღებოა ის ფაქტიც, რომ შრომის კოდექსის 47-ე მუხლის პირველი პუნქტის ვ) ქვეპუნქტის შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ერთ-ერთი საფუძველი შეიძლება იყოს სწორედ დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან შეუსაბამობა.<sup>19</sup> ამის მიზეზი, ბუნებრივია, რომ შეიძლება იყოს წინასახელშეკრულებო ეტაპზე დასასაქმებელის მხრიდან დამსაქმებლისათვის არასწორი ინფორმაციის მიწოდება, რომლის საფუძველზეც მოხდა მისი სამსახურში აყვანა და რომელიც შემდგომში გამოირკვა. ამიტომ, დამსაქმებლის მნიშვნელოვანი უფლებაა შეამოწმოს კანდიდატის მიერ წარდგენილი ინფორმაციის სისწორე ჯერ კიდევ წინასახელშეკრულებო ეტაპზე.

<sup>16</sup> საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“. მე-11 მუხლის პირველი პუნქტი <https://matsne.gov.ge/document/view/1155567?publication=20>.

<sup>17</sup> საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“. მე-11 მუხლის მეორე პუნქტი <https://matsne.gov.ge/document/view/1155567?publication=20>.

<sup>18</sup> საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“. მე-11 მუხლის მესამე პუნქტი <https://matsne.gov.ge/document/view/1155567?publication=20>.

<sup>19</sup> საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“. 47-ე მუხლის პირველი პუნქტის ვ) ქვეპუნქტი <https://matsne.gov.ge/document/view/1155567?publication=20>.

ხოლო დასასაქმებელმა უნდა წარმოადგინოს სწორი ინფორმაცია და შეცდომაში არ შეიყვანოს დამსაქმებელი კანდიდატის მიერ დასაკავებელ პოზიციასთან მისი ცოდნისა და უნარების შესაბამისობის მხრივ.

ამდენად, წინასახელშეკრულებო ეტაპზე დასასაქმებელის შერჩევა მეტად რთული და საყურადღებო საკითხია. ამასთან, მნიშვნელოვანია აღინიშნოს განსხვავება რეკრუტირებასა (**Recruitment**) და შერჩევას (**Selection**) შორის. პირველი გულისხმობს კანდიდატების ძებნისა და წახალისების აქტივობას, ფირმის მიერ ვაკანსიების შესახებ ეცნობებათ სხვადასხვა წყაროების საშუალებით და კანდიდატისთვის ხელმისაწვდომი ხდება განაცხადის ფორმა. ამდენად, ამ ეტაპზე ხდება სავარაუდო განმცხადებლების დადგენა და ვაკანსიაზე განაცხადის სტიმულირება. ეს არის ხანგრძლივი პროცესი, რომელიც იწყება სამუშაო მოთხოვნების ანალიზით და მთავრდება დასაქმებულის დანიშვნით.<sup>20</sup> ხოლო შერჩევა ნიშნავს დამსაქმებლის მიერ კანდიდატების ფიქსირებული რაოდენობის შერჩევას განმცხადებლების დიდი რაოდენობიდან. „ტერმინი შერჩევა ნიშნავს სწორი ადამიანის სწორ სამსახურში განთავსებას“.<sup>21</sup>

აქედან გამომდინარე, განსხვავება რეკრუტირებასა და შერჩევას შორის შემდეგში მდგომარეობს: რეკრუტირების პროცესი გულისხმობს შესაბამისი ტექნიკის შემუშავებას უფრო მეტი კანდიდატის ვაკანსიაზე მოზიდვისათვის, ხოლო შერჩევის პროცესი გულისხმობს ვაკანსიაზე ყველაზე შესაფერისი კანდიდატის გამოვლენას. რეკრუტირება წინ უსწრებს შერჩევის პროცესს და შერჩევის პროცესი სრულდება მხოლოდ მაშინ, როდესაც მოხდება სამუშაოს შეთავაზება და შერჩეულ კანდიდატს გადაეცემა დანიშვნის წერილი.<sup>22</sup>

იმისათვის, რომ საფუძვლიანად გავიგოთ განსხვავება რეკრუტირებასა და შერჩევას შორის, უნდა გავითვალისწინოთ გარკვეული პუნქტები:

<sup>20</sup> <https://ka.surveillancepackages.com/difference-between-recruitment-and-selection-6c8d6>

<sup>21</sup> <https://ka.surveillancepackages.com/difference-between-recruitment-and-selection-6c8d6>

<sup>22</sup> <https://sprigghr.com/blog/hr-professionals/what-is-the-difference-between-recruitment-and-selection/>

- 1) რეკრუტირება არის ვაკანტურ თანამდებობაზე კანდიდატების მოძიებისა და წახალისების პროცესი. შერჩევა ნიშნავს საუკეთესო კანდიდატის არჩევას განმცხადებელთა ჯგუფიდან და მათთვის სამუშაოს შეთავაზებას.
- 2) რეკრუტირება არის პოზიტიური პროცესი, რომელიც მიზნად ისახავს უფრო და უფრო მეტი სამუშაოს მაძიებლის მოზიდვას. ხოლო შერჩევა ნეგატიური პროცესია, რა დროსაც ხდება სიიდან უვარგისი კანდიდატების გამორიცხვა.
- 3) ამ ორიდან, რეკრუტირება შედარებით მარტივია, რადგან შედეგად დამსაქმებელი ნაკლებ ყურადღებას უთმობს ცალკეული კანდიდატების დაკვირვებას, ხოლო შერჩევა გულისხმობს კანდიდატების უფრო საფუძვლიან შემოწმებას, სადაც დამსაქმებლები მიზნად ისახავენ თითოეული კანდიდატის შესახებ ყოველ წუთს გაეცნონ დეტალებს, რათა მათ შემდონ აირჩიონ სრულყოფილი კანდიდატი შესაბამისი სამუშაოსთვის.
- 4) რეკრუტირება ნაკლებად შრომატევადია და ეკონომიკურად ნაკლებად მომთხოვნია, რადგან ის მოიცავს მხოლოდ სამუშაოს საჭიროებების გამოვლენასა და კანდიდატების წახალისებას განაცხადონ მათზე. შერჩევა მოიცავს საქმიანობის ფართო სპექტრს, რომელიც შეიძლება იყოს როგორც შრომატევადი, ასევე ძვირიც.
- 5) რეკრუტირებისას, ვაკანსიის თაობაზე კომუნიკაცია ხდება სხვადასხვა წყაროების საშუალებით, როგორცაა ინტერნეტი, გაზეთი, ჟურნალები და ა.შ. ხოლო შერჩევის პროცესში, შეფასება ხდება შეფასების სხვადასხვა ეტაპზე, როგორცაა ფორმების წარდგენა, წერიტი გამოცდები, ინტერვიუები და ა.შ.<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> [https://sprigghr.com/blog/hr-professionals/what-is-the-difference-between-recruitment-and-selection/?fbclid=IwAR2xd3TkhS4dr3WRxkxLUXjEQOrN0avao\\_1Z4CIBQcf\\_W\\_GqOZwPz0upfeM](https://sprigghr.com/blog/hr-professionals/what-is-the-difference-between-recruitment-and-selection/?fbclid=IwAR2xd3TkhS4dr3WRxkxLUXjEQOrN0avao_1Z4CIBQcf_W_GqOZwPz0upfeM)



## 1.2.2. შეზღუდული შესაძლებლობების/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებების მქონე პირთა დასაქმება

დასასაქმებელის შრომითი უფლებების რეალიზება წინასახელშეკრულებო ეტაპზე მეტად საყურადღებო საკითხია, მით უფრო მაშინ, როდესაც საქმე ეხება შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა და სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებების მქონე პირთა უფლებების რეალიზებას. მათი დასაქმება ორ სხვადასხვა ასპექტს მოიცავს: 1) სახელმწიფო; საკანონმდებლო ბაზა; პროფესიული სასწავლებლები; და 2) დამსაქმებელი, როგორც დამოუკიდებელი სუბიექტი, რომელიც იღებს გადაწყვეტილებას პირის დასაქმებაზე ან დასაქმებაზე უარის თქმის შესახებ. ამასთან აღსანიშნავია, რომ დამსაქმებლის სუბიექტური წარმოდგენებია ის უმთავრესი ფაქტორი, რომელიც რეალურად ახდენს გავლენას შშმ პირთა და სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებების მქონე პირთა დასაქმებაზე.<sup>24</sup>

საყურადღებოა ის ფაქტი, რომ შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირი და სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებების მქონე პირი, როგორც ტერმინები მცირე და მსხვილ მეწარმეებთან ძირითადად უცნობია. უფრო მეტად კი მათთვის, ვისაც არ აქვთ შშმ პირის დასაქმების გამოცდილება. ხოლო სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირის მნიშვნელობა კიდევ უფრო მეტად უცხოა რესპონდენტებისათვის.<sup>25</sup>

„შეზღუდული შესაძლებლობები, რესპონდენტთა ნაწილისთვის, ასოცირდება სმენის დაქვეითებასთან ან მეტყველების პრობლემებთან. ნაწილისათვის შეზღუდული შესაძლებლობების გაგება დავიწროებულია გადაადგილების

<sup>24</sup> თვისებრივი კვლევის ანგარიში. დამსაქმებლის დამოკიდებულებების შესწავლა შეზღუდული შესაძლებლობების/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებების მქონე პირთა დასაქმების მიმართ. გვ. 3. IPM Research. 8, Baratashvili Str. 0105, Tbilisi, Georgia. Phone: 0322 99 82 03, 0322 99 72 14.

<sup>25</sup> თვისებრივი კვლევის ანგარიში. დამსაქმებლის დამოკიდებულებების შესწავლა შეზღუდული შესაძლებლობების/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებების მქონე პირთა დასაქმების მიმართ. გვ. 7. IPM Research. 8, Baratashvili Str. 0105, Tbilisi, Georgia. Phone: 0322 99 82 03, 0322 99 72 14.

სირთულით და პირდაპირ ასოცირდება ეტლთან. შეზღუდული შესაძლებლობები აღქმის თვალსაზრისით რესპონდენტებისათვის უფრო მეტად დაკავშირებულია ხილვად პრობლემასთან, თვალშისაცემ ფიზიკურ თავისებურებასთან და შედარებით ნაკლებად გონებრივ, მენტალურ პრობლემებთან<sup>.26</sup>

აღსანიშნავია ისიც, რომ შშმ პირი დამსაქმებლებისთვის უფრო ზოგადი ტერმინია, ამიტომ, იგი ართულებს ტერმინის მნიშვნელობის დიფერენცირებულ აღქმას და იგი ხშირად განსაზღვრავს დამსაქმებლის დამოკიდებულებას შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა დასაქმების მიმართ. „დამსაქმებლისთვის მნიშვნელოვანია, რომ ის ფლობდეს დიფერენცირებულ, სტრუქტურირებულ ცოდნას, იმის შესახებ, თუ ფიზიკური და მენტალური პრობლემების რა სპექტრს ეხება საქმე, როდესაც საუბრობენ შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირზე“<sup>.27</sup>

ამდენად, მნიშვნელოვანია ცალკეული ნიუანსები, რათა დამსაქმებელმა არ იფიქროს, რომ მას ურთიერთობა აქვს შშმ პირთან, როგორც დეპერსონალიზირებულ ფიზიკურ პირთან, არამედ შშმ პირთან, როგორც ცალკეულ ინდივიდთან, რომელიც უნდა მოერგოს კონკრეტულ სამუშაო გარემოს, შესასრულებელი სამუშაოს სპეციფიკასა და სხვ.<sup>28</sup>

მოკლედ შეიძლება ითქვას, რომ შშმ პირებთან მიმართებით, დამსაქმებელმა უნდა გაიგოს ინფორმაცია მათი რეალური შესაძლებლობებისა თუ უნარების

---

<sup>26</sup> თვისებრივი კვლევის ანგარიში. დამსაქმებლის დამოკიდებულებების შესწავლა შეზღუდული შესაძლებლობების/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებების მქონე პირთა დასაქმების მიმართ. გვ. 7. IPM Research. 8, Baratashvili Str. 0105, Tbilisi, Georgia. Phone: 0322 99 82 03, 0322 99 72 14.

<sup>27</sup> თვისებრივი კვლევის ანგარიში. დამსაქმებლის დამოკიდებულებების შესწავლა შეზღუდული შესაძლებლობების/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებების მქონე პირთა დასაქმების მიმართ. გვ. 7. IPM Research. 8, Baratashvili Str. 0105, Tbilisi, Georgia. Phone: 0322 99 82 03, 0322 99 72 14.

<sup>28</sup> თვისებრივი კვლევის ანგარიში. დამსაქმებლის დამოკიდებულებების შესწავლა შეზღუდული შესაძლებლობების/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებების მქონე პირთა დასაქმების მიმართ. გვ. 7. IPM Research. 8, Baratashvili Str. 0105, Tbilisi, Georgia. Phone: 0322 99 82 03, 0322 99 72 14.

თაობაზე და ამის მიხედვით მიიღოს გადაწყვეტილება მათ დასაქმებასა თუ დასაქმებაზე უარის თქმის შესახებ.<sup>29</sup>

აღსანიშნავია, რომ შშმ პირების მიმართ კოლექტივის დამოკიდებულებას განსაზღვრავს ერთი მხრივ, ტრადიციული მორალი (რაზეც საზოგადოების რელიგიურობას აქვს გავლენა), ხოლო მეორე მხრივ, ადამიანის ინდივიდუალური ეთიკური ნორმები თუ ღირებულებები. ე.ი. შშმ პირის მიმართ დამსაქმებლისა და კოლექტივის დამოკიდებულებას განაპირობებს თავად ამ დამსაქმებლის პიროვნება, ისევე როგორც კოლექტივის და მათი წევრების ფსიქოლოგიური პოზიცია შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე და სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებების მქონე პირების მიმართ. ამდენად, აღნიშნული პირებისადმი ადამიანის დამოკიდებულებაზე გავლენა აქვს არა სისტემურ ცვლადებს,- როგორცაა კანონი, „მოქალაქეობრივი თვითშეგნება“, სოციალური პასუხისმგებლობა და ა.შ., არამედ ინდივიდუალურ და ძნელად გასაკონტროლებელ ცვლადებს,- როგორცაა: ინდივიდის ფსიქოლოგიური პოზიცია განსახვავებულისადმი ზოგადად, აღზრდის თავისებურებები, პიროვნული ნიშნები, რელიგიურობა, ტრადიციული მორალი და სხვ.<sup>30</sup>

საინტერესოა, რომ გამოკითხული რესპონდენტების (დამსაქმებლების) თითქმის უმრავლესობა, ერთი გამონაკლისის გარდა, პოზიტიურად არის განწყობილი შშმ და სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირის, როგორც რეალური ან პოტენციური თანამშრომლის მიმართ, და აგრეთვე, საკმაოდ მაღალ შეფასებას აძლევს დასაქმებული პირების მიერ შესრულებული სამუშაოს ხარისხს, კომუნიკაციის უნარებსა და კომპეტენციას.<sup>31</sup>

<sup>29</sup> თვისებრივი კვლევის ანგარიში. დამსაქმებლის დამოკიდებულებების შესწავლა შეზღუდული შესაძლებლობების/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებების მქონე პირთა დასაქმების მიმართ. გვ. 7. IPM Research. 8, Baratashvili Str. 0105, Tbilisi, Georgia. Phone: 0322 99 82 03, 0322 99 72 14.

<sup>30</sup> თვისებრივი კვლევის ანგარიში. დამსაქმებლის დამოკიდებულებების შესწავლა შეზღუდული შესაძლებლობების/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებების მქონე პირთა დასაქმების მიმართ. გვ. 8. IPM Research. 8, Baratashvili Str. 0105, Tbilisi, Georgia. Phone: 0322 99 82 03, 0322 99 72 14.

<sup>31</sup> თვისებრივი კვლევის ანგარიში. დამსაქმებლის დამოკიდებულებების შესწავლა შეზღუდული

კოლექტივისა და დამსაქმებლის ემოციურ პოზიციებს კარგად აღწერს შემდეგი ტერმინები:

- სიბრალული;
- ბრალის გრძნობა;
- სოციალური პასუხისმგებლობის გრძნობა.<sup>32</sup>

„სოციალური პასუხისმგებლობის გრძნობა, როგორც ღირებულება სიბრალულისა და ბრალის გრძნობის სოციო-კულტურული და ფსიქიკური გადამუშავების შედეგს წარმოადგენს და შეიძლება მივიჩნიოთ, როგორც პრიმიტიული, ირაციონალური ტენდენციებისგან ყველაზე მეტად თავისუფალ მდგომარეობად, მიუხედავად იმისა, რომ ის (სოციალური პასუხისმგებლობა) ნაწარმოებია შედარებით ველური და პრიმიტიული მდგომარეობებისაგან (სიბრალული, ბრალის გრძნობა)“.<sup>33</sup>

ამდენად, შეიძლება ითქვას, რომ დამსაქმებელს ყველაზე ცუდ შემთხვევაში ეცოდება შშმ/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირი (სიბრალული) და ამიტომ, ასაქმებს მას, ხოლო ამავე დროს გააჩნია მინიმალური თვით რეფლექსია ამასთან დაკავშირებით. სიბრალულის გრძნობა, როდესაც იგი არის დასაქმების მოტივი, მთლიანად ეფუძნება ნაკლს, შეზღუდვას და დიაგნოზს, რომლის მატარებელიც შეიძლება იყოს შშმ/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირი.<sup>34</sup>

---

შესაძლებლობების/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებების მქონე პირთა დასაქმების მიმართ. გვ. 8. IPM Research. 8, Baratashvili Str. 0105, Tbilisi, Georgia. Phone: 0322 99 82 03, 0322 99 72 14.

<sup>32</sup> თვისებრივი კვლევის ანგარიში. დამსაქმებლის დამოკიდებულებების შესწავლა შეზღუდული შესაძლებლობების/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებების მქონე პირთა დასაქმების მიმართ. გვ. 10. IPM Research. 8, Baratashvili Str. 0105, Tbilisi, Georgia. Phone: 0322 99 82 03, 0322 99 72 14.

<sup>33</sup> თვისებრივი კვლევის ანგარიში. დამსაქმებლის დამოკიდებულებების შესწავლა შეზღუდული შესაძლებლობების/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებების მქონე პირთა დასაქმების მიმართ. გვ. 10-11. IPM Research. 8, Baratashvili Str. 0105, Tbilisi, Georgia. Phone: 0322 99 82 03, 0322 99 72 14.

<sup>34</sup> თვისებრივი კვლევის ანგარიში. დამსაქმებლის დამოკიდებულებების შესწავლა შეზღუდული

რაც შეეხება დამსაქმებლის მეორე მოტივს,- ბრალის გრძნობას, როგორც სიბრალულის გადამუშავებულ ვერსიას,- დამსაქმებელს აქვს ასევე ბრალის გრძნობა (დანაშაულის შეგრძნება თუ სინდისის ქენჯნა), რაც მას შინაგან მოთხოვნილებას უჩვენს, რომ დაასაქმოს შშმ/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირი.<sup>35</sup>

სოციალური პასუხისმგებლობის გრძნობა, როგორც სამოქალაქო პოზიცია თავისუფალია როგორც სიბრალულის განცდისაგან, ასევე ბრალის გრძნობისგანაც, თუმცა ნაწარმოებია მათგან. გამოკითხული რესპონდენტების მცირე ნაწილი განიცდიდა სიბრალულის გრძნობას. იგი დასაქმების ყველაზე პრიმიტიული ფსიქიკური მოტივია. უმრავლესობა კი ბრალის გრძნობას. ხოლო სოციალური პასუხისმგებლობის გრძნობა, როგორც დასაქმების მოტივი ისეთივე იშვიათობას წარმოადგენდა, როგორც სიბრალულის განცდა.<sup>36</sup>

დამსაქმებელსა და შშმ/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირს შორის პირველი შეხვედრა, ანუ გასაუბრება, და ასევე აპლიკაციის გაცნობაც, ძირითადად შემთხვევით ხასიათს ატარებს. ნაცნობობა, მეგობრის თხოვნა, მეზობლობა, ნათესაური კავშირები არის ის ფაქტორები, რომლებიც შესაძლებელს ხდის შეხვედრას მათ შორის. ამასთან აღსანიშნავია, რომ სამწუხაროდ პროფესიული სასწავლებლებისა თუ სხვა ინსტიტუციების როლი მინიმალურია ამ პროცესში. ხოლო შეხვედრის, პირველი კონტაქტის ერთ-ერთ მოტივს შეიძლება წარმოადგენდეს შშმ/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირის მაღალი კომპეტენცია.<sup>37</sup>

შშმ/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირების დასაქმების

---

შესაძლებლობების/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებების მქონე პირთა დასაქმების მიმართ. გვ. 11. IPM Research. 8, Baratashvili Str. 0105, Tbilisi, Georgia. Phone: 0322 99 82 03, 0322 99 72 14.

<sup>35</sup> თვისებრივი კვლევის ანგარიში. დამსაქმებლის დამოკიდებულებების შესწავლა შეზღუდული შესაძლებლობების/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებების მქონე პირთა დასაქმების მიმართ. გვ. 11. IPM Research. 8, Baratashvili Str. 0105, Tbilisi, Georgia. Phone: 0322 99 82 03, 0322 99 72 14.

<sup>36</sup> თვისებრივი კვლევის ანგარიში. დამსაქმებლის დამოკიდებულებების შესწავლა შეზღუდული შესაძლებლობების/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებების მქონე პირთა დასაქმების მიმართ. გვ. 11. IPM Research. 8, Baratashvili Str. 0105, Tbilisi, Georgia. Phone: 0322 99 82 03, 0322 99 72 14.

<sup>37</sup> თვისებრივი კვლევის ანგარიში. დამსაქმებლის დამოკიდებულებების შესწავლა შეზღუდული შესაძლებლობების/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებების მქონე პირთა დასაქმების მიმართ. გვ. 12. IPM Research. 8, Baratashvili Str. 0105, Tbilisi, Georgia. Phone: 0322 99 82 03, 0322 99 72 14.

დამაბრკოლებელი ფაქტორები, უმეტესად, დაკავშირებულია გარეგნულ ფაქტორებთან, ვიდრე შიდა ორგანიზაციულ ფაქტორებთან. კერძოდ, ესენია:

- ისეთი ფიზიკური გარემო, რომელიც არ არის ადაპტირებული და მორგებული შშმ/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირის შესაძლებლობებსა და საჭიროებებზე. ამასთან, გარემოს პრობლემა პირდაპირ არის დაკავშირებული ტრანსპორტთან, გადაადგილებასთან. ამ პრობლემის წინაშე დამსაქმებელი უძლურია დაასაქმოს აღნიშნული პირები.
- ერთ–ერთ დაბრკოლებას ქმნის აგრეთვე სამუშაოს სპეციფიკა. იმ შემთხვევებში, როცა შესასრულებელი სამუშაო არის განსაკუთრებით მძიმე, მოითხოვს ფიზიკურ ძალას, ან სიფრთხილის განსაკუთრებულ ზომებს, დამსაქმებელი თავს იკავებს შშმ/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირის დასაქმებისაგან. დამსაქმებელთა დიდი ნაწილი შშმ/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირთა დასაქმების ადგილად მიიჩნევს კომპანიის ადმინისტრაციას, საოფისე საქმეს, ბუღალტერიას, მენეჯერულ პოზიციებს და სხვ. მისთანანი. ე.ი. იმგვარ საქმიანობას, რომელიც თანამშრომლისგან არ მოითხოვს ფიზიკურ ძალისხმევას.
- იშვიათად, თუმც კი, მაინც ფიქსირდებოდა ფობიური დამოკიდებულებები დამსაქმებლის მხრიდან. ე.ი. შიში იმისა, რომ შშმ/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირი ვერ შეასრულებს დაკისრებულ სამუშაოს, ან ვერ დაიცავს უსაფრთხოების წესებს, გარკვეულწილად მაინც ახდენდა რესპონდენტთა ნაწილის დამოკიდებულებებსა და მსჯელობებზე გავლენას.
- უმთავრეს დაბრკოლებას წარმოადგენს ინფორმირებულობის დაბალი დონე. არა ხელმისაწვდომი ბაზები, სადაც პოტენციურ დამსაქმებელს შეუძლია მოძებნოს შშმ/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების

მქონე პირი და მიიღოს ინფორმაცია მისი კომპეტენციისა და უნარების შესახებ.

- შშმ/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირთა დაბალი კვალიფიკაცია, რაც რესპონდენტთა აზრით, ხშირად განპირობებულია არა დიაგნოზით, რაიმე კონკრეტული შეზღუდვით, არამედ წარმოადგენს ზოგად პრობლემას, რომელიც ისევე ეხება შშმ/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირს, როგორც სხვა ნებისმიერ პოტენციურ კადრს.
- რესპონდენტთა მოსაზრებით, შშმ/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირების დასაქმების სენსიბილიზაცია უნდა მოხდეს საზოგადოებაში. დამსაქმებელიც საზოგადოების ნაწილია, შესაბამისად საინფორმაციო კამპანია დამსაქმებელზეც მოახდენს გავლენას. დამსაქმებლების უმეტესობა აღნიშნავდა, რომ ისინი ვერასდროს ხედავენ შშმ/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირებს, მათ არ აქვთ წვდომა ამ პირებთან, რეალური კონტაქტი მათთან, არ იციან მათი შესაძლებლობებისა და უნარების ან პროფესიის შესახებ, რომელსაც ისინი სხვადასხვა საგანმანათლებლო დაწესებულებებსა თუ პროფესიულ სასწავლებლებში შეიძლება ეუფლებოდნენ.
- დამსაქმებლისთვის მნიშვნელოვანია, რომ ის შშმ/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირისაგან ისეთივე სარგებელს იღებდეს, როგორსაც სხვა მის მიერ დასაქმებული თანამშრომლისაგან მიიღებდა. მათი აზრით, მხოლოდ თანაგრძნობა და ალტრუიზმი არ უნდა წარმოადგენდეს დამსაქმებლისთვის მათი დასაქმების წამყვან მოტივებს. ვფიქრობ, ამაში მართლებიც არიან.
- შშმ/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირის დასაქმების გამოცდილების არქონა წარმოადგენს მეწარმისთვის ერთ-ერთ დამაბრკოლებელ ფაქტორს, რომელიც მას აიძულებს შეიკავოს თავი

მათი დასაქმებისგან. შშმ პირების დასაქმების გამოცდილების მქონე რესპონდენტებში უფრო მაღალია დასაქმების მოტივაცია, ისინი მზად არიან დაასაქმონ სხვადასხვა შშმ პირი, მაშინ როდესაც გამოცდილების არმქონე რესპონდენტებთან მოტივაცია ასეთი მაღალი არ არის.

- სახელმწიფოს მხრიდან მხარდაჭერის არარსებობა, შეღავათების არარსებობა, საკანონმდებლო ბაზის არცოდნა, ისევე როგორც უცხოური გამოცდილების შესახებ ინფორმაციის არქონა წარმოადგენს შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირის დასაქმებისათვის დამაბრკოლებელ ფაქტორებს.<sup>38</sup>

### 1.3. შეჯამება

ამდენად, უმჯობესია შევაჯამოთ ზემოთ განხილული საკითხები. პირველ ქვეთავში განვიხილეთ, რომ დამსაქმებელი დასასაქმებელის ძიებას იწყებს ვაკანსიის შესახებ განცხადების გამოქვეყნებით (ინტერნეტის, ჟურნალ-გაზეთების თუ სხვ. აპრობირებული საშუალებებით); ამასთან, ვაკანსიის შესახებ განცხადების შინაარსი არ უნდა იყოს დისკრიმინაციული, რისი საკანონმდებლო საფუძველიც არის საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-3 პუნქტი, მე-4, მე-5, 53-ე მუხლები<sup>39</sup> და აგრეთვე „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონი.<sup>40</sup> მოცემულ პირველ ქვეთავში, ყურადღება გავამახვილეთ აგრეთვე იმაზე, რომ შრომის კოდექსში განხორციელებული ცვლილებების შედეგად დისკრიმინაცია

<sup>38</sup> თვისებრივი კვლევის ანგარიში. დამსაქმებლის დამოკიდებულებების შესწავლა შეზღუდული შესაძლებლობების/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებების მქონე პირთა დასაქმების მიმართ. გვ. 16-17. IPM Research. 8, Baratashvili Str. 0105, Tbilisi, Georgia. Phone: 0322 99 82 03, 0322 99 72 14.

<sup>39</sup> საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“. მე-2 მუხლის მე-3 პუნქტი, მე-4, მე-5, 53-ე მუხლები <https://matsne.gov.ge/document/view/1155567?publication=20> .

<sup>40</sup> საქართველოს კანონი „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“. <https://matsne.gov.ge/document/view/2339687?publication=3> .



აკრძალულია ორი ახალი დამატებითი ნიშნით, ესენია: შრომითი ხელშეკრულების სტატუსი და ჯანმრთელობის მდგომარეობა.<sup>41</sup> აგრეთვე, დისკრიმინაციის აკრძალვის ბრალის კატეგორიები: განზრახვა და გაუფრთხილებლობა.<sup>42</sup> ასევე, დისკრიმინაციის აკრძალვის არეალი: შრომითი ურთიერთობა და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობა.<sup>43</sup> ასევე, სამართლის წინაშე ყველას თანასწორობის კონსტიტუციური პრინციპი.<sup>44</sup> ამასთან, აღსანიშნავია ის ფაქტი, რომ არ მოიძებნება ისეთი საქმე და სასამართლო გადაწყვეტილება, რომელიც შეეხება უშუალოდ ვაკანსიის თაობაზე გამოქვეყნებული განცხადების დისკრიმინაციულ შინაარსს. რაც, ვფიქრობ, მეტად პრობლემატურ საკითხად უნდა მივიჩნიოთ. ამასთან, აღსანიშნავია ისიც, რომ წინასახელშეკრულებო ეტაპზე, საქართველოში, თითქმის არცერთი დასასაქმებელი არ ცდილობს, რომ აღიდგინოს საკუთარი დარღვეული უფლება. ამის მიზეზი მრავალგვარი შეიძლება იყოს: საკუთარი უფლებების არცოდნა; ინფორმაციის სიმწირე; სასამართლოსადმი ნდობის დაბალი ხარისხი; ან თუნდაც სიზარმაცე და სხვ. საჭიროა, რომ მოქალაქეთა სამართლებრივი შეგნების ამაღლება მოხდეს (განათლების სისტემის გაუმჯობესებით, საჯარო და ინფორმაციული ლექცია/დისკუსიებით და ა.შ.); მათი ინფორმირებულობა საკუთარ უფლებებთან დაკავშირებით; სასამართლოსადმი ნდობის ხარისხის გაზრდა საზოგადოებაში, რასაც ბუნებრივია, რომ სახელმწიფომ და სასამართლომ, თავის მხრივ, ხელი უნდა შეუწყონ. ამისათვის აუცილებელია თითოეულმა მოსამართლემ, ინდივიდუალურად, საკუთარი კვალიფიკაციის, კეთილსინდისიერებისა და პატიოსნების პრინციპებზე დაყრდნობით, მოიპოვოს ნდობა საზოგადოებისა თითოეულ საქმეში, ყოველ სასამართლო პროცესზე საკუთარი ქცევის მაღალი სტანდარტებითა და ყოველი სასამართლო გადაწყვეტილებით. ხოლო პრეზიდენტი, აღმასრულებელი და

<sup>41</sup> საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო. <https://www.moh.gov.ge/ka/721/>.

<sup>42</sup> საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო. <https://www.moh.gov.ge/ka/721/>.

<sup>43</sup> საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“. მე-5 მუხლი (დისკრიმინაციის აკრძალვის ფარგლები) <https://matsne.gov.ge/document/view/1155567?publication=20>.

<sup>44</sup> საქართველოს კონსტიტუცია. მე-11 მუხლი. <https://matsne.gov.ge/document/view/30346?publication=36>.

საკანონმდებლო ხელისუფლებები, უკანონოდ არ უნდა ჩაერიონ სასამართლო ხელისუფლების საქმიანობაში.

რაც შეეხება მეორე ქვეთავის პირველ ქვე-ქვეთავს,- „დასასაქმებელის შერჩევის ეტაპი“,- მასში განვიხილეთ კანდიდატის შესახებ ინფორმაციის წარმოდგენის საკითხი და არასწორი ინფორმაციის წარმოდგენის შესაძლო შედეგები; რეკრუტირება (**Recruitment**) და შერჩევა (**Selection**),- განაცხადების/რეზიუმეების წარმოდგენისა და მათი დამსაქმებლის მოთხოვნებთან შესაბამისობის შემოწმებისა და გადარჩევის ეტაპი; დასასაქმებელი პირების გამოცდის (მაგ., წერიტი გამოცდა) ეტაპი; გასაუბრების ეტაპი და სხვ. ხოლო მეორე ქვე-ქვეთავი დავუთმეთ შეზღუდული შესაძლებლობების/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებების მქონე პირთა დასაქმებას, სადაც მიმოვიხილეთ ისეთი მნიშვნელოვანი და პრობლემატური საკითხები, როგორცაა: შშმ/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებების მქონე პირთა დასაქმების ორი ასპექტი,- 1) სახელმწიფო; საკანონმდებლო ბაზა; პროფესიული სასწავლებლები; და 2) დამსაქმებელი, როგორც დამოუკიდებელი სუბიექტი, რომელიც იღებს გადაწყვეტილებას პირის დასაქმებაზე ან დასაქმებაზე უარის თქმის შესახებ; აგრეთვე, დამსაქმებლების დამოკიდებულება (დამოკიდებულების სახეები) აღნიშნული პირების მიმართ; კვლევა მათი განწყობების შესახებ; სიბრალული, ბრალის გრძნობა, სოციალური პასუხისმგებლობის გრძნობა, როგორც კოლექტივისა და დამსაქმებლის ემოციური პოზიციები; ასევე, შშმ/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირების დასაქმების დამაბრკოლებელი ფაქტორები, რომლებიც უმეტესად დაკავშირებულია გარეგნულ ფაქტორებთან, ვიდრე შიდა ორგანიზაციულ ფაქტორებთან. სახელმწიფოს მხრიდან მხარდაჭერის არარსებობა, შეღავათების არარსებობა, საკანონმდებლო ბაზის არცოდნა, ისევე როგორც უცხოური გამოცდილების შესახებ ინფორმაციის არქონა წარმოადგენს შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირის დასაქმებისათვის დამაბრკოლებელ უმთავრეს ფაქტორებს.

## II. ინფორმირებულობა

### წინასახელშეკრულებო ეტაპზე

#### 2.1. დამსაქმებლის ვალდებულება უზრუნველყოს დასასაქმებელის სათანადო ინფორმირება

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-11 მუხლი ითვალისწინებს წინასახელშეკრულებო ურთიერთობასა და ინფორმაციის გაცვლას შრომითი ხელშეკრულების დადებამდე.<sup>45</sup> ინფორმაციის გაცვლა წინასახელშეკრულებო ეტაპზე ხდება დამსაქმებელსა და დასასაქმებელს შორის. ზემოთ (პირველი თავის მე-2 ქვეთავში) ჩვენ განვიხილეთ კანდიდატის მიერ სწორი ინფორმაციის წარმოდგენის ვალდებულება, ხოლო მოცემულ ქვეთავში შევხებით უშუალოდ დამსაქმებლის ვალდებულებას, რომ უზრუნველყოს დასასაქმებელის სათანადო ინფორმირება.

შრომის კოდექსის მე-11 მუხლის მე-6 პუნქტის შესაბამისად, **დამსაქმებელი ვალდებულია** კანდიდატს მიაწოდოს შემდეგი ინფორმაცია:

- შესასრულებელი სამუშაოს შესახებ;
- შრომითი ხელშეკრულების ფორმის (ზეპირი ან წერილობითი) და ვადის (განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი) შესახებ;
- შრომის პირობების შესახებ;
- შრომითი ურთიერთობისას დასაქმებულის უფლებრივი მდგომარეობის შესახებ;

---

<sup>45</sup> საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“. მე-11 მუხლი <https://matsne.gov.ge/document/view/1155567?publication=20#!>

- შრომის ანაზღაურების შესახებ.<sup>46</sup>

ყოველივე ზემოთ ჩამოთვლილი საკითხის თაობაზე დამსაქმებლის მხრიდან ამომწურავი ინფორმაციის მიწოდება დასასაქმებელისათვის, ჩაითვლება ამ უკანასკნელის სათანადო ინფორმირებად.

ამდენად, მოცემულ მე-11 მუხლში ჩამოთვლილი არის როგორც დამსაქმებლის, ისე დასაქმებულის/დასასაქმებელის მხრიდან გარკვეული ინფორმაციის გამჟღავნების მოვალეობები და ასევე, დამატებითი უფლება-მოვალეობანი. ამასთან აღსანიშნავია, რომ ინფორმაციის გაცვლა აუცილებელია ინფორმირებული თანხმობის (ნების) ფორმირებისათვის. მოგეხსენებათ, რომ ნამდვილი ხელშეკრულების, მათ შორის, ნამდვილი შრომითი ხელშეკრულების დასადებად აუცილებელია მხარეთა ნების ფორმირება მოხდეს.<sup>47</sup>

აღნიშნული მუხლის პრობლემა იმაში მდგომარეობს, რომ არ არსებობს ის ობიექტური სტანდარტი, რომლითაც შეიზღუდება დამსაქმებლის მიერ კანონიერად მოსაპოვებელ ინფორმაციათა არეალი, მისი ხასიათისა და სახის თვალსაზრისით.<sup>48</sup>

ამასთან, ის ერთადერთი სტანდარტი, რომელიც მე-11 მუხლშია მოხსენიებული, სუბიექტური და ამავე დროს, ვგვიჩრობ, ზოგადი ხასიათისაა.<sup>49</sup>

ამასთან, აგრეთვე ერთ-ერთი „უხერხული“ დებულება გახლავთ მოცემული შრომის კოდექსის მე-11 მუხლის მე-3 პუნქტში, რომელიც, ძალიან ლაკონურად, დამსაქმებელს უფლებას ანიჭებს, რომ გადაამოწმოს კანდიდატის მიერ მისთვის გადაცემული ინფორმაციის სისწორე და ამასთან, არანაირი შეზღუდვა არ წესდება

---

<sup>46</sup> საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“. მე-11 მუხლის მე-6 პუნქტი <https://matsne.gov.ge/document/view/1155567?publication=20#!>

<sup>47</sup> ბორონი ა. „საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარი“. „მერიდიანი“. თბილისი, 2016. გვ. 64.

<sup>48</sup> ბორონი ა. „საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარი“. „მერიდიანი“. თბილისი, 2016. გვ. 65.

<sup>49</sup> ბორონი ა. „საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარი“. „მერიდიანი“. თბილისი, 2016. გვ. 65.

იმასთან დაკავშირებით, თუ ვისგან უნდა მიიღოს კანონიერად შესაბამისი ინფორმაცია დასაქმების კანდიდატის შესახებ.<sup>50</sup>

ასევე საყურადღებოა, რომ აღნიშნულ (მე-11) მუხლში წარმოდგენილი არ არის არც შესაბამისი მესამე პირის მხრიდან დამსაქმებელთან თანამშრომლობის ვალდებულება, რომელიც გამოიწვევდა კეთილსინდისიერების პრინციპის ამოქმედებას, როცა კანდიდატს არ ასაქმებენ არა თავისი მიზეზით, არამედ მესამე პირის მიერ დამსაქმებელთან თანამშრომლობაზე უარის გამო.<sup>51</sup>

„უფრო მეტად კურიოზულია მდგომარეობა იმის გამო, რომ ერთი მხრივ, ამ მუხლის მიხედვით, შესაძლებელია მიწოდებული ინფორმაციის გადამოწმება და, მეორე მხრივ, ურთიერთობის არცერთ მხარეზე - და უფრო ნაკლებად მესამე პირებზე, რომელთაც შეიძლება დაეკითხოს დამსაქმებელი - არ ვრცელდება ჭეშმარიტი ინფორმაციის მიწოდების ვალდებულება, გარდა მე-2 პუნქტით გათვალისწინებული დებულებისა“.<sup>52</sup>

დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებელის ინფორმირებასთან მიმართებით, საინტერესოა აგრეთვე საკითხი იმის შესახებ, შეუძლია თუ არა დასაქმებულს, რომელმაც თანხმობა განაცხადა შეთავაზებულ სამუშაოზე შრომითი პირობების თაობაზე მოტყუებით დამსაქმებლის მხრიდან, რის შემდეგაც მან უარი განაცხადა დასაქმების სხვა შესაძლებლობაზე, მოსთხოვოს დამსაქმებელს დაკარგული შესაძლებლობის კომპენსაცია? ამასთან, საინტერესოა ე.წ. „დაკარგული შანსის თეორია“, რომელიც ფრანგულ სამართალში გამოიყენება იმ პირის საკომპენსაციოდ, რომელმაც ვერ გამოიყენა მისთვის სასარგებლო მოვლენა ან უპირატესობა.<sup>53</sup> აგრეთვე, „იტალიური სამართლის მიხედვით მოსარჩელე უფლებამოსილია, მოითხოვოს კომპენსაცია გაშვებული შესაძლებლობის, მიუღებელი მოგება ან სხვაგვარი ეკონომიკური სარგებელი, რომელიც გამოწვეულია მეორე მხარის

<sup>50</sup> ბორონი ა. „საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარი“. „მერიდიანი“. თბილისი, 2016. გვ. 65.

<sup>51</sup> ბორონი ა. „საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარი“. „მერიდიანი“. თბილისი, 2016. გვ. 65.

<sup>52</sup> ბორონი ა. „საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარი“. „მერიდიანი“. თბილისი, 2016. გვ. 65.

<sup>53</sup> ბორონი ა. „საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარი“. „მერიდიანი“. თბილისი, 2016. გვ. 67.

არაკეთილსინდისიერი მოქმედებებით, თუკი ამგვარი მოქმედებების განუხორციელებლობის შემთხვევაში, სავარაუდო იყო აღნიშნული უპირატესობის მიღება“.<sup>54</sup>

აღსანიშნავია ისიც, რომ შრომის კოდექსის ძველი რედაქციის მე-5 მუხლის პირველი პუნქტის მიხედვით, დამსაქმებელი უფლებამოსილია მოიპოვოს ის ინფორმაცია კანდიდატის შესახებ, რომელიც ესაჭიროება მისი დასაქმების თაობაზე გადაწყვეტილების მისაღებად.<sup>55</sup> ხოლო ბოლო/ ახალი რედაქციის მე-11 მუხლის პირველი პუნქტის მიხედვით, დამსაქმებელს უფლება აქვს, მოიპოვოს კანდიდატის შესახებ ინფორმაცია, გარდა იმ ინფორმაციისა, რომელიც არ არის დაკავშირებული სამუშაოს შესრულებასთან და არ არის საჭირო კანდიდატის მიერ კონკრეტული სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობის შესაფასებლად და შესაბამისი გადაწყვეტილების მისაღებად.<sup>56</sup>

ამდენად, შრომის კოდექსის ძველი და ახალი რედაქციები რომ შევადაროთ, შეიძლება ითქვას, რომ აღნიშნული ცვლილებით შედარებით უფრო დაკონკრეტდა დამსაქმებლის უფლება დასასაქმებელის შესახებ ინფორმაციის ხელმისაწვდომობაზე, რაც დადებით მოვლენად უნდა მივიჩნიოთ.

ამასთან საყურადღებოა, რომ დამსაქმებლის მიერ კანდიდატის შესახებ გამოსათხოვი ინფორმაციის სახის შეუზღუდავობა - იმ ერთადერთი ლიმიტის დაწესებით, რომ ეს ინფორმაცია უნდა იყოს საჭირო „დასაქმების თაობაზე გადაწყვეტილების მისაღებად“ - იმასთან ერთად, რომ შრომის კოდექსის ძველი რედაქციის მე-5 მუხლის მე-8 და ახალი რედაქციის მე-11 მუხლის მე-8 პუნქტების

---

<sup>54</sup> ბორონი ა. „საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარი“. „მერიდიანი“. თბილისი, 2016. გვ. 67.

<sup>55</sup> საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“. 30/11/2018. მე-5 მუხლის პირველი პუნქტი <https://matsne.gov.ge/document/view/1155567?publication=9>.

<sup>56</sup> საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“. მე-11 მუხლის პირველი პუნქტი <https://matsne.gov.ge/document/view/1155567?publication=20>.

მიხედვით, დამსაქმებელს არ მოეთხოვება დასაქმებაზე უარის დასაბუთება, მოცემული დებულების ბოროტად გამოყენების შესაძლებლობას იძლევა.<sup>57</sup>

## 2.2. დამსაქმებლების არაინფორმირებულობა

### შშმ/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირებთან მიმართებით

საყურადღებოა შემდეგი საკითხი, რომ ინფორმირებულობის დაბალი დონე შშმ/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირების დასაქმების დამაბრკოლებელ ფაქტორთა შორის ერთ-ერთი უმთავრესი დამაბრკოლებელი ფაქტორია, არა ადაპტირებული ფიზიკური გარემოს შემდეგ. ამასთან, არაინფორმირებულობა შემდეგი რამოდენიმე ასპექტისაგან შედგება:

- რესპონდენტების (დამსაქმებლების) უმეტესობა არ ფლობს ინფორმაციას შშმ/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირების რაოდენობის შესახებ მოცემულ ქალაქსა თუ რაიონში, და ქვეყანაში მთლიანად, ისევე როგორც არ ფლობს ინფორმაციას მათი რეალური შესაძლებლობების, პროფესიებისა და უნარების თაობაზე, რომლებსაც ისინი ეუფლებიან პროფესიულ სასწავლებლებში. სურვილისა და კეთილი ნების შემთხვევაშიც კი, დამსაქმებელს არ აქვს წვდომა ბაზებზე, სადაც ის შეძლებდა მისთვის სასურველი ინფორმაციის მოძიებას, შშმ/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირის უნარებისა და კომპეტენციის შესახებ ინფორმაციის მიღებას და საკუთარ საწარმოო საჭიროებებზე მათ მორგებას.

<sup>57</sup> ბორონი ა. „საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარი“. „მერიდიანი“. თბილისი, 2016. გვ. 70.

- რესპონდენტების უმრავლესობა, განსაკუთრებით შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირთა დასაქმების გამოცდილების არმქონე რესპონდენტები, არ ფლობენ ინფორმაციას პროფესიული სასწავლებლების შესახებ, ან უკეთეს შემთხვევაში მათ სმენიათ ამ სასწავლებლებზე, მიუღიათ სტაჟიორი პროფესიული სასწავლებლებიდან, მაგრამ არ იციან, რომ სასწავლებლებში შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირებიც ეუფლებიან სხვადასხვა პროფესიებს.
- რესპონდენტების ინფორმირებულობის დონე ნულს უტოლდება იმ შემთხვევაში თუ საქმე ეხება ცოდნას სახელმწიფო პროგრამების, პროექტების, არასამთავრობო ორგანიზაციების აქტივობების შესახებ, რომელთა მიზანიც შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირთა დასაქმებაა.
- რესპონდენტებს არაფერი სმენიათ სახელმწიფოს პოლიტიკის, სამომავლო გეგმების შესახებ, რომლებიც შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირთა დასაქმებას შეიძლება ეხებოდეს.
- რესპონდენტთა უმრავლესობას არც არასამთავრობო ორგანიზაციებიდან და არც სახელმწიფო სტრუქტურებიდან არასდროს მიუღია ინფორმაცია შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირთა დასაქმების პერსპექტივების, პოტენციალის შესახებ. არასდროს მიუღიათ სახელმწიფოს ან არასამთავრობო ორგანიზაციების მხრიდან შემოთავაზებები, ინიციატივები ან ერთგვარი წახალისება.<sup>58</sup>

<sup>58</sup> თვისებრივი კვლევის ანგარიში. დამსაქმებლის დამოკიდებულებების შესწავლა შეზღუდული



ამდენად, მნიშვნელოვანია აღინიშნოს ის ფაქტი, რომ არ არსებობს შუალედური რგოლი, ხიდი ან რაიმე დამაკავშირებელი კვანძი, რომელიც შუამავლის ფუნქციას შეასრულებდა შშმ/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირსა და დამსაქმებელს შორის. შშმ/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირი და დამსაქმებელი იზოლირებულნი არიან ერთმანეთისაგან. ამიტომ, იმ დამსაქმებლებმა, რომლებსაც არ აქვთ გამოცდილება აღნიშნული პირების დასაქმებისა, არ იციან იმის თაობაზე, რომ საქართველოში შშმ/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირების დასაქმების წარმატებული პრაქტიკა არსებობს. ამდენად, მათ არ გაუგიათ იმ დამსაქმებლების შესახებ, რომლებსაც უკვე აქვთ შშმ/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირთა დასაქმების წარმატებული გამოცდილება.<sup>59</sup>

### 2.3. შეჯამება

მოცემული სამაგისტრო ნაშრომის მე-2 თავი დავუთმეთ ინფორმირებულობის საკითხს. კერძოდ კი, მე-2 თავის პირველ ქვეთავში მიმოვიხილეთ დამსაქმებლის ვალდებულება, რომ უზრუნველყოს დასასაქმებელის სათანადო ინფორმირება. კერძოდ, მიაწოდოს მას ინფორმაცია: შესასრულებელი სამუშაოს შესახებ; შრომითი ხელშეკრულების ფორმის (ზეპირი ან წერილობითი) და ვადის (განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი) შესახებ; შრომის პირობების შესახებ; შრომითი ურთიერთობისას დასაქმებულის უფლებრივი მდგომარეობის შესახებ; და შრომის ანაზღაურების

---

შესაძლებლობების/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებების მქონე პირთა დასაქმების მიმართ. გვ. 18-19. IPM Research. 8, Baratashvili Str. 0105, Tbilisi, Georgia. Phone: 0322 99 82 03, 0322 99 72 14.

<sup>59</sup> თვისებრივი კვლევის ანგარიში. დამსაქმებლის დამოკიდებულებების შესწავლა შეზღუდული შესაძლებლობების/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებების მქონე პირთა დასაქმების მიმართ. გვ. 19. IPM Research. 8, Baratashvili Str. 0105, Tbilisi, Georgia. Phone: 0322 99 82 03, 0322 99 72 14.

შესახებ. აგრეთვე, შრომის კოდექსის მე-11 მუხლის პრებლემატური დებულებები დამსაქმებლის მხრიდან ინფორმაციის მოპოვებასთან მიმართებაში. ასევე, ე.წ. „დაკარგული შანსის თეორია“, რომელიც ფრანგულ სამართალში გამოიყენება იმ პირის საკომპენსაციოდ, რომელმაც ვერ გამოიყენა მისთვის სასარგებლო მოვლენა ან უპირატესობა; მაგალითად, მოტყუებული ან არასათანადოდ ინფორმირებული დასაქმებულის შემთხვევაში, რომელმაც ერთ სამსახურში დასაქმების გამო, სხვა შანსზე თქვა უარი.

აგრეთვე, ინფორმირების საკითხთან მიმართებით, განვიხილეთ შრომის კოდექსის ძველი რედაქციის მე-5 მუხლი და ახალი რედაქციის მე-11 მუხლი. ამ მუხლებს შორის არსებული განსხვავებები და პრობლემატური დებულებები.

ხოლო ნაშრომის მე-2 თავის მე-2 ქვეთავი დავუთმეთ საკითხს დამსაქმებლების არაინფორმირებულობის შესახებ შშმ/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირებთან მიმართებით. არ არსებობს შუალედური რგოლი, ხიდი ან რაიმე დამაკავშირებელი კვანძი, რომელიც შუამავლის ფუნქციას შეასრულებდა შშმ/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირსა და დამსაქმებელს შორის. შშმ/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირი და დამსაქმებელი იზოლირებულნი არიან ერთმანეთისაგან. ამიტომ, იმ დამსაქმებლებმა, რომლებსაც არ აქვთ გამოცდილება აღნიშნული პირების დასაქმებისა, არ იციან იმის თაობაზე, რომ საქართველოში შშმ/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირების დასაქმების წარმატებული პრაქტიკა არსებობს, და ამდენად, საჭიროა და აუცილებელია მათი ინფორმირება სახელმწიფოს მხრიდან.

### III. შრომითი უფლებები და პანდემია

საქართველოში პანდემიასთან დაკავშირებული, მიმდინარე სოციალური და ეკონომიკური კრიზისი იგრძნობა ყველგან, სასოფლო-სამეურნეო რეგიონებიდან დიდ ქალაქებამდე, ტურისტული ზონებიდან წარმოების კერებამდე. მათთვის, ვინც პანდემიის გამო სამუშაო ადგილი ან/და შემოსავალი დაკარგა, უცნობია თუ როდის გაჩნდება დასაქმების ახალი შესაძლებლობები. ხოლო ისინი, ვისაც შრომა პანდემიის განმავლობაშიც არ შეუწყვეტია, მუდმივად აწყდებიან მათი უფლებების უხემ დარღვევებს, მათ შორის, ჯანმრთელობის დაზიანების მზარდ და უკონტროლო რისკს. მშრომელთათვის, ვისთვისაც გამოსავლად ვერც პანდემიამდელი მდგომარეობის დაბრუნება ჩაითვლება, მომავალი მეტად ბუნდოვანი გახლავთ.<sup>60</sup>

„ეკონომიკური კრიზისის პირობებში განსაკუთრებით აქტუალური ხდება დასაქმების პოლიტიკის გადააზრებაც. მიუხედავად იმისა, რომ სტაბილური სამუშაო ადგილების შესაქმნელად და მშრომელთა შრომის ბაზარზე დასაბრუნებლად არა ერთ ქვეყანაში ინტენსიურად გამოიყენება შრომის ბაზრის აქტიური და პასიური ინსტრუმენტები, საქართველოში კრიზისის დასაძლევად მსგავსი პროგრამების განხორციელება არ იგეგმება, ხოლო ანტიკრიზისული პოლიტიკა, დიდწილად, კვლავ სახელმწიფო ქონებისა და ბუნებრივი რესურსების პრივატიზაციას ეყრდნობა, ხოლო შრომის ბაზარზე არსებული პრობლემების მოგვარების გზად შრომით მიგრაციას ხედავს“.<sup>61</sup>

საყურადღებოა, რომ 2021 წლის პირველი იანვრიდან ძალაში შევიდა შრომის კოდექსის რამდენიმე მნიშვნელოვანი ცვლილება. შრომის კანონმდებლობის რეფორმის შედეგად, რომელიც საქართველოს პარლამენტმა 2020 წლის შემოდგომაზე მიიღო, გაფართოვდა შრომის ინსპექციის მანდატი, რაც გულისხმობს იმას, რომ შრომის ინსპექციას უკვე შესაძლებლობა აქვს რეაგირება მოახდინოს არამართო შრომის უსაფრთხოების საკითხებზე, არამედ ზოგადად, შრომითი უფლებების

<sup>60</sup> სოციალური სამართლიანობის ცენტრი. „პანდემია და მშრომელთა საერთაშორისო დღე“. <https://socialjustice.org.ge/ka/products/pandemia-da-mshromelta-saertashoriso-dghe>.

<sup>61</sup> სოციალური სამართლიანობის ცენტრი. „პანდემია და მშრომელთა საერთაშორისო დღე“. <https://socialjustice.org.ge/ka/products/pandemia-da-mshromelta-saertashoriso-dghe>.

დარღვევის ფაქტზეც. ამასთან, კიდევ უფრო გამკაცრდა ანტიდისკრიმინაციული მოწესრიგება, მოწესრიგდა შესვენებისა და დასვენების დრო და სხვ. ინიცირებული საკანონმდებლო ცვლილებების თავდაპირველი პროექტი უფრო სიღრმისეულ ცვლილებებს შეიცავდა, თუმცა, სამწუხაროდ, გაუმჭვირვალე პროცესისა და მსხვილი ბიზნესის აქტიური ლობირების შედეგად, არაერთი მნიშვნელოვანი ჩანაწერი საკანონმდებლო ცვლილებებს მიღმა დარჩა. ამის მიუხედავად, სათანადო აღსრულების პირობებში, შეცვლილი შრომის კანონმდებლობა შესაძლოა, მშრომელთა ყოველდღიურობის ხელშესახები გაუმჯობესების წინაპირობა გახდეს და შექმნას შესაძლებლობა მომავალი ცვლილებებისთვისაც.<sup>62</sup>

აღსანიშნავია ისიც, რომ სახელმწიფო პანდემიასა და მისგან გამოწვეულ კრიზისს სოციალური დაცვის ძირითადი ინსტრუმენტების გარეშე, მოუმზადებელი შეხვდა. ამასთან, მშრომელთა დაცვის ინსტრუმენტები აქტიურ და პასიურ პროგრამებად იყოფა. კერძოდ, პასიურ პროგრამებად მოიხსენიებენ იმ ინსტრუმენტებს, რომლებიც უმუშევართათვის შემოსავლის უზრუნველყოფისკენაა მიმართული - ამ კატეგორიას მიეკუთვნება უმუშევრობის დაზღვევა და უმუშევრობის შემწეობა. ხოლო აქტიური პროგრამები იმ მექანიზმებს აერთიანებს, რომლებიც შრომითი ბაზრის მონაწილეებს სამუშაოს პოვნაში ეხმარება - ასეთია კვალიფიკაციის ამაღლებისა და რეკვალიფიკაციის პროგრამები, დასაქმების სააგენტოები, სახელფასო სუბსიდიები და იმგვარი საგადასახადო ინსტრუმენტები, რომლებიც სამუშაო ადგილების შენარჩუნებისკენაა მიმართული.<sup>63</sup>

ამასთან, კრიზისულ სიტუაციებში შეიძლება ზემოაღნიშნული ორივე ტიპის ინსტრუმენტების ამოქმედება და ევროპულ ქვეყანათა უმრავლესობაში, პანდემიამდეც და მის განმავლობაშიც, ფუნქციონირებს სწორედ აქტიურ და პასიურ პროგრამათა კომბინაცია. ცხადია, ამ ინსტრუმენტების მნიშვნელობა COVID-19-ის

<sup>62</sup> სოციალური სამართლიანობის ცენტრი. „პანდემია და მშრომელთა საერთაშორისო დღე“.

<https://socialjustice.org.ge/ka/products/pandemia-da-mshromelta-saertashoriso-dghe>.

<sup>63</sup> საქართველოს შესახებ ანგარიში. „შრომითი ურთიერთობები და სოციალური დაცვა პანდემიის დროს“. ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი (EMC) 2020. გვ. 66.

პანდემიის გამო გამოწვეული კრიზისით არ შემოიფარგლება და მათი ინსტიტუციონალიზება საჭიროა მშრომელთა სოციალური დაცვისათვის, რაც, თავის მხრივ, მნიშვნელოვანი იქნება დამსაქმებლებთან შრომით ურთიერთობაში მათი გაძლიერების მხრივაც.<sup>64</sup>

ისეთ პირობებში, როდესაც სახელმწიფოს არ ჰქონია აქტიური და პასიური შრომის ბაზრის ინსტრუმენტების ეფექტიანი გამოყენების გამოცდილება, ხოლო სოციალური შემწეობის სისტემა მიზნობრივად და რაოდენობრივად შეზღუდულია, აუცილებელი გახდა სოციალური ტრანსფერების საგანგებო პროგრამების შემუშავება. სხვა ქვეყნებში, სადაც არსებობს უმუშევრობის შემწეობა ან უმუშევრობის დაზღვევა, კრიზისული დატვირთვა მათზეც გადანაწილდა, თუმცა საქართველოში მოსახლეობის უმეტესი ნაწილი საგანგებო სოციალური ტრანსფერების ბენეფიციარი გახდა. სოციალური ტრანსფერების ეს პროგრამები ანტიკრიზისული პროგრამების სახელით არის ცნობილი.<sup>65</sup>

## IV. გამოსაცდელი ვადა; სტაჟირება

### 4.1. გამოსაცდელი ვადა

უშუალოდ ძირითადი შრომითი ხელშეკრულების დადებამდე, შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შესაბამისობის დადგენის მიზნით, მხარეთა შეთანხმებით, შესაძლებელია მასთან მხოლოდ ერთხელ დაიდოს შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით. ამასთან, გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი

<sup>64</sup> საქართველოს შესახებ ანგარიში. „შრომითი ურთიერთობები და სოციალური დაცვა პანდემიის დროს“. ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი (EMC) 2020. გვ. 66.

<sup>65</sup> საქართველოს შესახებ ანგარიში. „შრომითი ურთიერთობები და სოციალური დაცვა პანდემიის დროს“. ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი (EMC) 2020. გვ. 69-70.

ხელშეკრულების ვადა, შრომის კოდექსის მიხედვით, არ უნდა აღემატებოდეს 6 თვეს. ამასთან, შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით შეიძლება დაიდოს მხოლოდ წერილობითი ფორმით.<sup>66</sup>

აღსანიშნავია, რომ გამოსაცდელი ვადა არის დამსაქმებლისა და დასაქმებულისათვის მისაღები და სასურველი მექანიზმი, რადგან იგი იძლევა საშუალებას დამსაქმებლისათვის, რომ უკეთ შეაფასოს დასასაქმებელის შესაბამისობა კონკრეტული სამუშაოსათვის. ხოლო დასაქმებულისთვის გამოსაცდელი ვადა კარგი შესაძლებლობაა, რომ შრომითი ხელშეკრულებიდან და უშუალოდ მუშაობიდან გამომდინარე, უკეთ დაინახოს სამსახურის უპირატესობები და ნაკლოვანებები.<sup>67</sup>

აქედან გამომდინარე შეიძლება ითქვას, რომ გამოსაცდელი პერიოდი საკმაოდ ეფექტიანი მექანიზმია არასასურველი შრომითი ურთიერთობების თავიდან ასაცილებლად.<sup>68</sup>

რაც შეეხება ანაზღაურების საკითხს, შრომის კოდექსის მე-17 მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, გამოსაცდელ ვადაში შესრულებული სამუშაო ანაზღაურდება. ამ ანაზღაურების ოდენობა და გადახდის წესი განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით.<sup>69</sup> ამდენად, გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულების შემთხვევაში, განსხვავებით სტაჟირებისაგან, დამსაქმებელი ბოროტად ვერ გამოიყენებს პირის შრომას დასაქმებულის ჩანაცვლების მიზნით.

შრომის კოდექსის მე-17 მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, დამსაქმებელს უფლება აქვს, გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ნებისმიერ დროს დადოს დასაქმებულთან ვადიანი ან უვადო შრომითი ხელშეკრულება ან შეწყვიტოს მასთან

---

<sup>66</sup> საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“. მე-17 მუხლის პირველი პუნქტი. <https://matsne.gov.ge/document/view/1155567?publication=20>.

<sup>67</sup> ბორონი ა. „საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარი“. „მერიდიანი“. თბილისი, 2016. გვ. 96.

<sup>68</sup> ბორონი ა. „საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარი“. „მერიდიანი“. თბილისი, 2016. გვ. 96.

<sup>69</sup> საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“. მე-17 მუხლის მეორე პუნქტი. <https://matsne.gov.ge/document/view/1155567?publication=20>.

გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება.<sup>70</sup> ამდენად, აღნიშნული მუხლით დგინდება, რომ მხოლოდ დამსაქმებელი არის უფლებამოსილი შეწყვიტოს შეთანხმება გამოსაცდელი ვადის შესახებ ნებისმიერ დროს, რათა დადოს (ჩვეულებრივი) შრომითი ხელშეკრულება დასაქმებულთან ან გაათავისუფლოს იგი. აქედან გამომდინარე, იმის მიუხედავად, რომ მე-17 მუხლი განამტკიცებს დასაქმებულის უფლებებს სავალდებულო ანაზღაურების დაწესებითა და გამოსაცდელი ვადის მიმართ ფიქსირებული პერიოდის დაწესებით, ის უპირატესობები, რომლებიც გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების სამართლებრივ ინსტიტუტს ახასიათებს, მაინც მხოლოდ დამსაქმებლისთვისაა მოცემული.<sup>71</sup>

აღნიშნულ საკითხთან მიმართებით, განსხვავებული მიდგომაა იტალიური სამართლის სისტემაში. კერძოდ, იტალიის სამოქალაქო კოდექსის 2096-ე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, გამოსაცდელი ვადით შეიძლება დაიდოს ნებისმიერი შრომითი ხელშეკრულება.<sup>72</sup> ამასთან, გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ნებისმიერი მხარე არის უფლებამოსილი, რომ შეწყვიტოს ხელშეკრულება წინასწარი შეტყობინებისა თუ საჯარიმო სანქციების გარეშე.<sup>73</sup> ამასთან, იმ შემთხვევაში, თუკი დამსაქმებელი წყვეტს შრომით ურთიერთობას გამოსაცდელი ვადის გავლის მერე ან მისი მსვლელობისას, მას არ სჭირდება მიღებული გადაწყვეტილების დასაბუთება. თუმცა კი, ამის მიუხედავად, დასაქმებული უფლებამოსილია ამტკიცოს დამსაქმებლის მოქმედების უკანონობა, მაგალითად იმ საფუძველით, რომ ადგილი ჰქონდა დისკრიმინაციას ან უკანონო მიზეზს და ა.შ.<sup>74</sup>

---

<sup>70</sup> საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“. მე-17 მუხლის მესამე პუნქტი. <https://matsne.gov.ge/document/view/1155567?publication=20>.

<sup>71</sup> ბორონი ა. „საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარი“. „მერიდიანი“. თბილისი, 2016. გვ. 98.

<sup>72</sup> იტალიის სამოქალაქო კოდექსის 2096-ე მუხლის მე-3 ნაწილი.

<sup>73</sup> C. Assanti, Il contratto di lavoro a prova, (Milan, 1957) da ufro gviandeli L. Menghini, La clausola di prova, DLComm, vol. II (C. Cester ed.), (1998), at 395 ff.

<sup>74</sup> ბორონი ა. „საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარი“. „მერიდიანი“. თბილისი, 2016. გვ. 103.

## 4.2. სტაჟირება

რაც შეეხება სტაჟირების ინსტიტუტს საქართველოში, აღსანიშნავია ის მნიშვნელოვანი ფაქტი, რომ შრომის კოდექსის ძველი რედაქციით საერთოდ არ იყო მოწესრიგებული სტაჟირება და შრომის კოდექსში განხორციელებული ცვლილებების შედეგად, მოწესრიგდა. კერძოდ, ჩვენი შრომის კოდექსის მე-18 მუხლი ითვალისწინებს სტაჟირებას. მე-18 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, სტაჟიორი არის ფიზიკური პირი, რომელიც დამსაქმებლისთვის ასრულებს გარკვეულ სამუშაოს ანაზღაურების სანაცვლოდ ან მის გარეშე, კვალიფიკაციის ასამაღლებლად, პროფესიული ცოდნის, უნარის ან პრაქტიკული გამოცდილების მისაღებად.<sup>75</sup> ამდენად, აღნიშნული მუხლის თანახმად, სტაჟირების მიზანს წარმოადგენს:

- კვალიფიკაციის ამაღლება;
- პროფესიული ცოდნის მიღება;
- პროფესიული უნარების მიღება;
- პრაქტიკული გამოცდილების მიღება.

ამასთან, ყოველივე ზემოთჩამოთვლილი შედის დასაქმებულის ინტერესებში, ხოლო დამსაქმებლის ინტერესია, რომ სტაჟიორმა მისთვის შეასრულოს გარკვეული სამუშაო. ამრიგად, სტაჟირების არსი იმაში მდგომარეობს, რომ სამართლებრივი ურთიერთობის ორივე მხარემ ნახოს გარკვეული სარგებელი.

მე-18 მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, დამსაქმებელს ეკრძალება სტაჟიორის შრომის გამოყენება იმ მიზნით, რომ თავი აარიდოს შრომითი ხელშეკრულების დადებას. სტაჟიორი არ ანაცვლებს დასაქმებულს. დამსაქმებელს არ აქვს უფლება, აიყვანოს სტაჟიორი იმ დასაქმებულის ნაცვლად, რომელთანაც შრომითი

<sup>75</sup> საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“. მე-18 მუხლის პირველი პუნქტი. <https://matsne.gov.ge/document/view/1155567?publication=20>.



ურთიერთობა შეჩერდა ან/და შეწყდა.<sup>76</sup> მოცემული ნორმიდან გამომდინარე ცხადია, რომ დამსაქმებელს არ შეუძლია სტაჟიორის დაქირავება იმ სამუშაოს შესასრულებლად, რომელიც უნდა შესრულდეს რეგულარული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე დაქირავებული რეგულარული დასაქმებულის მიერ. სხვაგვარად, რომ ითქვას, დამსაქმებელს ეკრძალება სტაჟიორის შრომის გამოყენება იმ მიზნით, რომ თავი აარიდოს შრომითი ხელშეკრულების დადებას.<sup>77</sup>

გარდა ამისა, ანაზღაურების გარეშე სტაჟირების ვადა არ უნდა აღემატებოდეს 6 თვეს, ხოლო ანაზღაურებადი სტაჟირების ვადა – 1 წელს. პირს უფლება აქვს, ერთსა და იმავე დამსაქმებელთან ანაზღაურების გარეშე სტაჟირება გაიაროს მხოლოდ ერთხელ (მე-18 მუხლის მე-3 პუნქტი).<sup>78</sup> ამასთან აღსანიშნავია, რომ კანონმდებელი ამ ვადების დაწესებით ცდილობს აღმოფხვრას ის მანკიერი პრაქტიკა, რომლებსაც დამსაქმებლები არცთუ ისე იშვიათად მიმართავენ. კერძოდ, ისინი სარგებლობენ სტაჟირებით, როგორც ბერკეტით, რომელსაც დამსაქმებელი ბოროტად იყენებს უფასო მუშა ხელის (სტაჟირების სახით) შესაქმნელად.

## V. რატიფიცირებული კონვენციები

### 5.1. კონვენცია 122 დასაქმების პოლიტიკის შესახებ

დასაქმების პოლიტიკის შესახებ კონვენციის მიხედვით, ეკონომიკური ზრდისა და განვითარების, ცხოვრების დონის ამაღლების, სამუშაო ძალაზე მოთხოვნილების

---

<sup>76</sup> საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“. მე-18 მუხლის მეორე პუნქტი. <https://matsne.gov.ge/document/view/1155567?publication=20>.

<sup>77</sup> საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო. <https://www.moh.gov.ge/ka/721/>.

<sup>78</sup> საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“. მე-18 მუხლის მესამე პუნქტი. <https://matsne.gov.ge/document/view/1155567?publication=20>.

დაკმაყოფილების სტიმულირების, აგრეთვე უმუშევრობისა და არასრული დასაქმების ლიკვიდაციის მიზნით, ორგანიზაციის ყოველი წევრი მთავარ მიზნად აცხადებს და ახორციელებს ისეთ აქტიურ პოლიტიკას, რომელიც მიმართულია სრული, პროდუქტიული და თავისუფლად არსებული დასაქმებისათვის ხელშეწყობისაკენ.<sup>79</sup> ეს პოლიტიკა მიზნად ისახავს უზრუნველყოს ისეთი მდგომარეობა, რომ:

- არსებობდეს სამუშაო ყველა იმ პირისათვის, რომელიც მზად არის შეუდგეს მუშაობას და ამისათვის ეძებს სამუშაოს.
- ასეთი სამუშაო იყოს რაც შეიძლება პროდუქტიული.
- არსებობდეს დასაქმების არჩევის თავისუფლება და ფართო შესაძლებლობები ყოველი მშრომელისათვის, რათა მიიღოს სათანადო მომზადება და გამოიყენოს თავისი უნარ-ჩვევები თავისი შესაფერისი სამუშაოს შესრულებისათვის, რასის, კანის ფერის, სქესის, რელიგიის, პოლიტიკური შეხედულებების, უცხოური და სოციალური წარმოშობის მიუხედავად.<sup>80</sup>

აღნიშნული პოლიტიკა სათანადოდ ითვალისწინებს ეკონომიკური განვითარების სტადიებსა და დონეს, აგრეთვე ურთიერთკავშირს დასაქმებისა და სხვა ეკონომიკურ და სოციალურ მიზნებს შორის. იგი ხორციელდება იმ მეთოდების გამოყენებით, რომლებიც შეესაბამება ეროვნულ პირობებსა და პრაქტიკას.<sup>81</sup>

იმ მეთოდების დახმარებით, რომლებიც შეესაბამება ნაციონალურ პირობებს და იმ ზომით, რის საშუალებასაც იძლევა ეს პირობები, ორგანიზაციის ყოველი წევრი (მათ შორის საქართველო):

---

<sup>79</sup> კონვენცია 122 დასაქმების პოლიტიკის შესახებ (საქართველოში ძალაშია საქართველოს პარლამენტის 1996 წლის 16 მაისის #235 დადგენილებით). პირველი მუხლის პირველი პუნქტი.

<sup>80</sup> კონვენცია 122 დასაქმების პოლიტიკის შესახებ (საქართველოში ძალაშია საქართველოს პარლამენტის 1996 წლის 16 მაისის #235 დადგენილებით). პირველი მუხლის მე-2 პუნქტი.

<sup>81</sup> კონვენცია 122 დასაქმების პოლიტიკის შესახებ (საქართველოში ძალაშია საქართველოს პარლამენტის 1996 წლის 16 მაისის #235 დადგენილებით). პირველი მუხლის მე-3 პუნქტი.

- კოორდინირებული ეკონომიკური და სოციალური პოლიტიკის ჩარჩოებში განსაზღვრავს და პერიოდულად გადასინჯავს ღონისძიებებს, რომლებიც აუცილებელია მიღებულ იქნეს იმ მიზნების მისაღწევად, რომლებიც მითითებულია ზემოთ მოცემულ კონვენციის პირველ მუხლში.
- გადადგამს ისეთ ნაბიჯებს, რომლებიც აუცილებელი იქნება ამ ღონისძიებათა გამოყენებისათვის, იმ შემთხვევების ჩათვლით, როდესაც მიზანშეწონილია პროგრამების დამუშავება.<sup>82</sup>

ამასთან, დასაქმების პოლიტიკის შესახებ კონვენციის გამოყენებისათვის განსაზღვრულ ღონისძიებათა გატარებით დაინტერესებული წრეების წარმომადგენლები, კერძოდ, მეწარმეთა და მშრომელთა წარმომადგენლები, მოიწვევიან კონსულტაციებზე დასაქმების პოლიტიკის განსაზღვრის დროს, რათა სრულად იქნეს გამოყენებული მათი გამოცდილება და აზრი და გარანტირებული იქნეს მათი სრული თანამშრომლობა ასეთი პოლიტიკის ფორმირებისა და მხარდაჭერისათვის.<sup>83</sup>

## 5.2. N111 კონვენცია

### შრომისა და დასაქმების სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ

დასაქმებულის/დასასაქმებელის შრომითი უფლებების მოწესრიგებასა და რეალიზებაში, მეტად მნიშვნელოვან როლს თამაშობს საერთაშორისო კონვენციები.

<sup>82</sup> კონვენცია 122 დასაქმების პოლიტიკის შესახებ (საქართველოში ძალაშია საქართველოს პარლამენტის 1996 წლის 16 მაისის #235 დადგენილებით). მე-2 მუხლი.

<sup>83</sup> კონვენცია 122 დასაქმების პოლიტიკის შესახებ (საქართველოში ძალაშია საქართველოს პარლამენტის 1996 წლის 16 მაისის #235 დადგენილებით). მე-3 მუხლი.

მათ შორის, როგორცაა N111 კონვენცია „შრომისა და დასაქმების სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ“.

აღნიშნული კონვენციის თანახმად, ორგანიზაციის ყოველი წევრი (მათ შორის საქართველოც), რომლისთვისაც კონვენცია ძალაშია, კისრულობს ვალდებულებას განსაზღვროს და განახორციელოს ეროვნული პოლიტიკა, რომლის მიზანია ეროვნული პირობებისა და პრაქტიკის შესაბამისი მეთოდებით წახალისოს შესაძლებლობების და მოპყრობის თანასწორობა შრომისა და დასაქმების სფეროში, რათა აღმოფხვრას ყოველგვარი დისკრიმინაცია.<sup>84</sup>

აგრეთვე, ორგანიზაციის ყოველი წევრი, რომლისთვისაც ეს კონვენცია ძალაშია, კისრულობს ვალდებულებას ეროვნული პირობებისა და პრაქტიკის შესაბამისი მეთოდებით:

- უზრუნველყოს მეწარმეთა და მშრომელთა ორგანიზაციის, აგრეთვე სხვა შესაბამისი ორგანოების თანამშრომლობა ამ პოლიტიკის მიღებისა და დაცვის ხელშეწყობის საქმეში;
- შემოიღოს ისეთი კანონმდებლობა და წახალისოს იმგვარი საგანმანათლებლო პროგრამები, რომლებიც უზრუნველყოფს ამ პოლიტიკის მიღებასა და დაცვას;
- გააუქმოს ამ პოლიტიკასთან შეუთავსებელი ყოველგვარი საკანონმდებლო დებულებანი და შეცვალოს ყოველგვარი ადმინისტრაციული ინსტრუქციები ან პრაქტიკა;
- განახორციელოს შრომის სფეროში დადგენილი პოლიტიკა სახელმწიფო ხელისუფლების უშუალო კონტროლით;
- უზრუნველყოფს სახელმწიფო ხელისუფლების ხელმძღვანელობით დადგენილი პოლიტიკის დაცვა პროფესიული ორიენტირების,

<sup>84</sup> N111 კონვენცია „შრომისა და დასაქმების სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ“ (ძალაშია 1997 წლის 22 ივნისიდან. საქართველოში ძალაშია საქართველოს პარლამენტის 1995 წლის 4 მაისის დადგენილებით). მე-2 მუხლი.

პროფესიული სწავლებისა და შრომითი მოწყობის დაწესებულებების საქმიანობაში;

- კონვენციის გამოყენების შესახებ თავის ყოველწლიურ მოხსენებაში მიუთითოს ზემოაღნიშნული პოლიტიკის თანახმად განხორციელებული ღონისძიებები და ამ ღონისძიებათა მეშვეობით მიღწეული შედეგები.<sup>85</sup>

### 5.3. „შრომის საერთაშორისო სტანდარტების განხორციელების ხელშეწყობის მიზნით სამმხრივი კონსულტაციების შესახებ“

შრომის საერთაშორისო კონფერენციის სამოცდამეერთე სესიაზე (ყენევა, 1976

წლის 21 ივნისი) მიღებული

№144 კონვენცია

№144 კონვენციაში ტერმინი „წარმომადგენლობითი ორგანიზაციები“ ნიშნავს დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ყველაზე წარმომადგენლობით ორგანიზაციებს, რომლებიც გაერთიანების თავისუფლების უფლებით სარგებლობენ.<sup>86</sup>

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის თითოეული წევრი, რომელიც ახდენს №144 კონვენციის რატიფიცირებას, კისრულობს ვალდებულებას შეასრულოს ის პროცედურები, რომლებიც უზრუნველყოფს ეფექტიანი კონსულტაციების გამართვას მთავრობის, დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა წარმომადგენლებს შორის.<sup>87</sup>

<sup>85</sup> N111 კონვენცია „შრომისა და დასაქმების სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ“ (ძალაშია 1997 წლის 22 ივნისიდან. საქართველოში ძალაშია საქართველოს პარლამენტის 1995 წლის 4 მაისის დადგენილებით). მე-3 მუხლი.

<sup>86</sup> №144 კონვენციის პირველი მუხლი.

<sup>87</sup> №144 კონვენციის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტი.

წინამდებარე კონვენციით გათვალისწინებული პროცედურების მიზანია კონსულტაციების ჩატარება შემდეგ საკითხებზე:

- მთავრობის პასუხები კითხვარებზე, რომლებიც შეეხება შრომის საერთაშორისო კონფერენციის დღის წესრიგით განსაზღვრულ საკითხებს, და მთავრობის კომენტარები შემოთავაზებულ ტექსტებზე, რომლებიც ექვემდებარება კონფერენციაზე განხილვას;
- კომპეტენტური ორგანოს ან ორგანოებისთვის წარსადგენი წინადადებები, რომლებიც შეეხება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის წესდების მე-19 მუხლის შესაბამისად კონვენციისა და რეკომენდაციების წარდგენას;
- იმ არარატიფიცირებული კონვენციებისა და რეკომენდაციების ხელმეორედ გადახედვა, დროის შესაბამისი ინტერვალებით, რომლებიც ჯერ არ ამოქმედებულა, იმისთვის, რომ განისაზღვროს მათი განხორციელებისა და, საჭიროების შემთხვევაში, რატიფიცირების ხელშეწყობისთვის აუცილებელი ზომები; და ა.შ.<sup>88</sup>

#### 5.4. კონვენცია 88

##### დასაქმების სამსახურის ორგანიზების შესახებ

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის წევრი, რომლისთვისაც წინამდებარე კონვენცია ძალაშია, ინახავს ან უზრუნველყოფს დასაქმების უფასო სახელმწიფო სამსახურის შენახვას. დასაქმების სახელმწიფო სამსახურის ძირითად ვალდებულებას წარმოადგენს – თუ საჭიროა სხვა დაინტერესებულ საზოგადოებრივ და კერძო

<sup>88</sup> №144 კონვენციის მე-5 მუხლის პირველი პუნქტი.

დაწესებულებებთან თანამშრომლობის გზით – შრომის ბაზრის შესაძლო საუკეთესო ორგანიზების უზრუნველყოფა, როგორც სრული დასაქმების მიღწევისა და შენარჩუნების, განვითარებისა და საწარმოო ძალების გამოყენების ეროვნული პროგრამის განუყოფელი ნაწილისა.<sup>89</sup> დასაქმების სამსახური შედგება დაქირავების ბიუროების ეროვნული სისტემისაგან და მუშაობს ხელისუფლების ხელმძღვანელობით.<sup>90</sup> ეს სისტემა მოიცავს ადგილობრივი და სადაც ეს მიზანშეწონილია, რეგიონული ბიუროების ქსელს, ყოველი გეოგრაფიული რაიონის მომსახურებისათვის საჭირო რაოდენობით ისინი მოხერხებულად უნდა იყვნენ განლაგებულნი მეწარმეებისა და მშრომელებისათვის.<sup>91</sup>

მშრომელთა ვაკანტურ სამუშაო ადგილებზე გაგზავნის თაობაზე დასაქმების სამსახურის ზოგადი პოლიტიკის გამომუშავება წარმოებს საკონსულტაციო კომიტეტების მეშვეობით მეწარმეთა და მშრომელთა წარმომადგენლებთან კონსულტაციების შემდეგ.<sup>92</sup>

დასაქმების სამსახურის ორგანიზება ხდება ისე, რომ უზრუნველყოფილ იქნას მშრომელთა შემრჩევისა და დასაქმების ეფექტიანობა, რისთვისაც დასაქმების სამსახური ხელს უწყობს მშრომელებს შესაფერისი სამუშაოს მოძიებაში და ეხმარება მეწარმეებს მათთვის აუცილებელი მუშაკების შერჩევაში კერძოდ, საერთო სახელმწიფო მასშტაბით შემუშავებულ წესებზე დაყრდნობით იგი:

- ახდენს სამუშაოს მაძიებელთა რეგისტრაციას, აწარმოებს მათი პროფესიული კვალიფიკაციის, გამოცდილებისა და სურვილების აღრიცხვას, ატარებს გამოკითხვას მათთვის სამუშაო ადგილების მოძიების მიზნით, საჭიროების შემთხვევაში აწარმოებს მათი პროფესიული მომზადებისა და ფიზიკური მდგომარეობის შემოწმებას,

<sup>89</sup> კონვენცია 88 დასაქმების სამსახურის ორგანიზების შესახებ. მუხლი 1.

<sup>90</sup> კონვენცია 88 დასაქმების სამსახურის ორგანიზების შესახებ. მუხლი 2.

<sup>91</sup> კონვენცია 88 დასაქმების სამსახურის ორგანიზების შესახებ. მე-3 მუხლის პირველი პუნქტი.

<sup>92</sup> კონვენცია 88 დასაქმების სამსახურის ორგანიზების შესახებ. მუხლი 5.

შესაბამის შემთხვევებში აღმოუჩენს მათ დახმარებას პროფესიული ორიენტაციის, პროფესიული მომზადებისა და გადამზადების მიზნით.

- აგროვებს მეწარმეებისაგან ზუსტ მონაცემებს ვაკანტური თანამდებობებისა და იმ მოთხოვნების თაობაზე, რომელთაც უნდა აკმაყოფილებდნენ მათთვის საჭირო მუშაკები.
- აგზავნის ვაკანტურ თანამდებობებზე კანდიდატებს შესაფერისი კვალიფიკაციით, რომელთა ფიზიკური მდგომარეობაც ვარგისია სამუშაოს შესასრულებლად.
- ორგანიზებას უკეთებს სამუშაოს მაძიებელთა სიებსა და ვაკანტური თანამდებობის შესახებ ინფორმაციების გაცვლას დაქირავების ცალკეულ ბიუროებს შორის მაშინ, როცა სამუშაოს მაძიებლების განთავსება შესაბამის ადგილებზე ან თავისუფალი თანამდებობის შევსება შესაბამისი კანდიდატებით შეუძლებელია იმ ბიუროების მეშვეობით, რომელთაც მათ თავდაპირველად მიაკითხეს, ან სხვა შემთხვევებში, რომლებიც ამართლებენ ასეთი ზომების გატარებას. აგრეთვე, დასაქმების სამსახური ღებულობს სათანადო ზომებს იმისათვის, რომ:
  - გააადვილოს პროფესიის შეცვლა საქმიანობის სხვადასხვა სფეროებში სამუშაოს ძალზე მოთხოვნა-მიწოდების დაბალანსების მიზნით.
  - გააადვილოს ტერიტორიული გადაადგილება მშრომელთა იმ რაიონებში გადაადგილების მიზნით, სადაც არსებობს შესაფერისი სამუშაოს მოძიების შესაძლებლობა.
  - გააადვილოს მომუშავეთა დროებითი გადაადგილება ერთი რაიონიდან მეორეში სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა-მიწოდებას შორის დროებითი, ადგილობრივი შეუსაბამობის აღმოფხვრის მიზნით.



- გააადვილოს მშრომელთა გადაადგილება ერთი ქვეყნიდან მეორეში, იქ სადაც ეს ნებადართულია დაინტერესებული მთავრობების მიერ.<sup>93</sup>

გარდა ამისა, დასაქმების სამსახური ხელისუფლების სხვა ორგანოებთან თანამშრომლობით და იქ, სადაც ეს მისაღებია, მეწარმეებთან და პროფკავშირებთან ერთად აგროვებს და სწავლობს მთელ არსებულ ინფორმაციას შრომის ბაზრის მდგომარეობის და მისი შესაძლო ევოლუციის შესახებ, როგორც მთელი ქვეყნის, ისე წარმოების ცალკეული დარგების, პროფესიების და რაიონების მიხედვით, სისტემატურად და შეფერხების გარეშე აწვდის ამ მონაცემებს ხელისუფლების ორგანოებს, მეწარმეთა და მშრომელთა დაინტერესებულ ორგანიზაციებს და საზოგადოებას. აგრეთვე, თანამშრომლობს უმუშევრობისაგან დაზღვევის საქმეთა მართვაში, დახმარების სხვადასხვა ღონისძიებებში უმუშევართა მდგომარეობის შემსუბუქების მიზნით. აუცილებლობის მიხედვით, ხელს უწყობს სხვა სახელმწიფო და კერძო დაწესებულებებს სოციალურ-ეკონომიკური გეგმების შედგენაში, რომლებიც მიმართულია დასაქმების საკითხებში სასურველი მდგომარეობის უზრუნველყოფისაკენ.<sup>94</sup>

<sup>93</sup> კონვენცია 88 დასაქმების სამსახურის ორგანიზების შესახებ. მე-6 მუხლის ა) და ბ) ქვეპუნქტები.

<sup>94</sup> კონვენცია 88 დასაქმების სამსახურის ორგანიზების შესახებ. მე-6 მუხლის გ); დ); ე) ქვეპუნქტები.

## დასკვნა

წარმოდგენილი სამაგისტრო ნაშრომის კვლევის საგანი გახლდათ დასასაქმებელის შრომითი უფლებების რეალიზება წინასახელშეკრულებო ეტაპზე, კერძოდ კი, საკითხი იმის შესახებ, თუ რამდენად რეალიზდება დასასაქმებლების, მათ შორის შშმ პირების, შრომითი უფლებები პრაქტიკაში; შრომის კოდექსში განხორციელებული ცვლილებები და აგრეთვე რა ხარვეზები არსებობს შრომის კოდექსის არსებულ დებულებებში.

შესავალში მიმოვიხილეთ შრომის სამართალი და შრომის უფლება ზოგადად, რომ შრომის სამართალი არეგულირებს ინდივიდუალურ შრომით ურთიერთობებსა (ინგლ. „employment law“) და შრომასთან დაკავშირებულ საკითხებს. ხოლო შრომის უფლება წარმოადგენს მნიშვნელოვან სოციალურ უფლებას, რადგან იგი ხელს უწყობს პიროვნების ცხოვრების დონის ამაღლებასა და კარიერულ წინსვლას. აგრეთვე, შრომითი ურთიერთობების მარეგულირებელი ძირითადი საკანონმდებლო აქტი საქართველოს ორგანული კანონი,- საქართველოს შრომის კოდექსი.

წარმოდგენილი თემა შეირჩა მისი აქტუალობიდან გამომდინარე, რასაც განაპირობებს საქართველოს რეალობაში არსებული ისეთი სერიოზული გამოწვევები, როგორცაა: ვაკანსიის შესახებ გამოქვეყნებული განცხადებების დისკრიმინაციული შინაარსი; დასასაქმებელის არაინფორმირებულობა წინასახელშეკრულებო ეტაპზე; დამსაქმებლის მიერ სტაჟიორის შრომის გამოყენება დასაქმებულის ჩანაცვლების მიზნით; დამსაქმებლების არაინფორმირებულობა შშმ პირებთან მიმართებით და სხვ.

მოცემული ნაშრომის პირველი თავი დავუთმეთ წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებს დამსაქმებელსა და დასასაქმებელს შორის. პირველი თავის პირველი ქვეთავი გახლავთ,- ვაკანსიის შესახებ განცხადების გამოქვეყნების ეტაპი,- სადაც განვიხილეთ, რომ დამსაქმებელი დასასაქმებელის ძიებას იწყებს ვაკანსიის შესახებ

განცხადების გამოქვეყნებით (ინტერნეტის, ჟურნალ-გაზეთების თუ სხვ. აპრობირებული საშუალებებით); ამასთან, ვაკანსიის შესახებ განცხადების შინაარსი არ უნდა იყოს დისკრიმინაციული, რისი საკანონმდებლო საფუძველიც არის საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-3 პუნქტი, მე-4, მე-5, 53-ე მუხლები და აგრეთვე „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონი. მოცემულ პირველ ქვეთავში, ყურადღება გავამახვილეთ აგრეთვე იმაზე, რომ შრომის კოდექსში განხორციელებული ცვლილებების შედეგად დისკრიმინაცია აკრძალულია ორი ახალი დამატებითი ნიშნით, ესენია: შრომითი ხელშეკრულების სტატუსი და ჯანმრთელობის მდგომარეობა. აგრეთვე, დისკრიმინაციის აკრძალვის ბრალის კატეგორიები: განზრახვა და გაუფრთხილებლობა. ასევე, დისკრიმინაციის აკრძალვის არეალი: შრომითი ურთიერთობა და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობა. ასევე, სამართლის წინაშე ყველას თანასწორობის კონსტიტუციური პრინციპი. ამასთან, აღსანიშნავია ის ფაქტი, რომ არ მოიძებნება ისეთი საქმე და სასამართლო გადაწყვეტილება, რომელიც შეეხება უშუალოდ ვაკანსიის თაობაზე გამოქვეყნებული განცხადების დისკრიმინაციულ შინაარსს. რაც, ვფიქრობ, მეტად პრობლემატურ საკითხად უნდა მივიჩნიოთ. ამასთან, აღსანიშნავია ისიც, რომ წინასახელშეკრულებო ეტაპზე, საქართველოში, თითქმის არცერთი დასასაქმებელი არ ცდილობს, რომ აღიდგინოს საკუთარი დარღვეული უფლება. ამის მიზეზი მრავალგვარი შეიძლება იყოს: საკუთარი უფლებების არცოდნა; ინფორმაციის სიმწირე; სასამართლოსადმი ნდობის დაბალი ხარისხი; ან თუნდაც სიზარმაცე და სხვ. საჭიროა, რომ მოქალაქეთა სამართლებრივი შეგნების ამაღლება მოხდეს (განათლების სისტემის გაუმჯობესებით, საჯარო და ინფორმაციული ლექცია/დისკუსიებით და ა.შ.); მათი ინფორმირებულობა საკუთარ უფლებებთან დაკავშირებით; სასამართლოსადმი ნდობის ხარისხის გაზრდა საზოგადოებაში, რასაც ბუნებრივია, რომ სახელმწიფომ და სასამართლომ, თავის მხრივ, ხელი უნდა შეუწყო. ამისათვის აუცილებელია თითოეულმა მოსამართლემ, ინდივიდუალურად, საკუთარი კვალიფიკაციის, კეთილსინდისიერებისა და პატიოსნების პრინციპებზე

დაყრდნობით, მოიპოვოს ნდობა საზოგადოებისა თითოეულ საქმეში, ყოველ სასამართლო პროცესზე საკუთარი ქცევის მაღალი სტანდარტებითა და ყოველი სასამართლო გადაწყვეტილებით. ხოლო პრეზიდენტი, აღმასრულებელი და საკანონმდებლო ხელისუფლებები, უკანონოდ არ უნდა ჩაერიონ სასამართლო ხელისუფლების საქმიანობაში.

რაც შეეხება მეორე ქვეთავის პირველ ქვე-ქვეთავს,- „დასასაქმებლის შერჩევის ეტაპი“,- მასში განვიხილეთ კანდიდატის შესახებ ინფორმაციის წარმოდგენის საკითხი და არასწორი ინფორმაციის წარმოდგენის შესაძლო შედეგები; რეკრუტირება (Recruitment) და შერჩევა (Selection),- განაცხადების/რეზიუმეების წარმოდგენისა და მათი დამსაქმებლის მოთხოვნებთან შესაბამისობის შემოწმებისა და გადარჩევის ეტაპი; დასასაქმებელი პირების გამოცდის (მაგ., წერიტი გამოცდა) ეტაპი; გასაუბრების ეტაპი და სხვ. ხოლო მეორე ქვე-ქვეთავი დავუთმეთ შეზღუდული შესაძლებლობების/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებების მქონე პირთა დასაქმებას, სადაც მიმოვიხილეთ ისეთი მნიშვნელოვანი და პრობლემატური საკითხები, როგორცაა: შშმ/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებების მქონე პირთა დასაქმების ორი ასპექტი,- 1) სახელმწიფო; საკანონმდებლო ბაზა; პროფესიული სასწავლებლები; და 2) დამსაქმებელი, როგორც დამოუკიდებელი სუბიექტი, რომელიც იღებს გადაწყვეტილებას პირის დასაქმებაზე ან დასაქმებაზე უარის თქმის შესახებ; აგრეთვე, დამსაქმებლების დამოკიდებულება (დამოკიდებულების სახეები) აღნიშნული პირების მიმართ; კვლევა მათი განწყობების შესახებ; სიბრალული, ბრალის გრძნობა, სოციალური პასუხისმგებლობის გრძნობა, როგორც კოლექტივისა და დამსაქმებლის ემოციური პოზიციები; ასევე, შშმ/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირების დასაქმების დამაბრკოლებელი ფაქტორები, რომლებიც უმეტესად დაკავშირებულია გარეგნულ ფაქტორებთან, ვიდრე შიდა ორგანიზაციულ ფაქტორებთან. სახელმწიფოს მხრიდან მხარდაჭერის არარსებობა, შეღავათების არარსებობა, საკანონმდებლო ბაზის არცოდნა, ისევე როგორც უცხოური გამოცდილების შესახებ ინფორმაციის არქონა

წარმოადგენს შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირის დასაქმებისათვის დამაბრკოლებელ უმთავრეს ფაქტორებს.

მოცემული სამაგისტრო ნაშრომის მე-2 თავი დავუთმეთ ინფორმირებულობის საკითხს. კერძოდ კი, მე-2 თავის პირველ ქვეთავში მიმოვიხილეთ დამსაქმებლის ვალდებულება, რომ უზრუნველყოს დასაქმებელის სათანადო ინფორმირება. კერძოდ, მიაწოდოს მას ინფორმაცია: შესასრულებელი სამუშაოს შესახებ; შრომითი ხელშეკრულების ფორმის (ზეპირი ან წერილობითი) და ვადის (განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი) შესახებ; შრომის პირობების შესახებ; შრომითი ურთიერთობისას დასაქმებულის უფლებრივი მდგომარეობის შესახებ; და შრომის ანაზღაურების შესახებ. აგრეთვე, შრომის კოდექსის მე-11 მუხლის პრებლემატური დებულებები დამსაქმებლის მხრიდან ინფორმაციის მოპოვებასთან მიმართებაში. ასევე, ე.წ. „დაკარგული შანსის თეორია“, რომელიც ფრანგულ სამართალში გამოიყენება იმ პირის საკომპენსაციოდ, რომელმაც ვერ გამოიყენა მისთვის სასარგებლო მოვლენა ან უპირატესობა; მაგალითად, მოტყუებული ან არასათანადოდ ინფორმირებული დასაქმებულის შემთხვევაში, რომელმაც ერთ სამსახურში დასაქმების გამო, სხვა შანსზე თქვა უარი.

აგრეთვე, ინფორმირების საკითხთან მიმართებით, განვიხილეთ შრომის კოდექსის ძველი რედაქციის მე-5 მუხლი და ახალი რედაქციის მე-11 მუხლი. ამ მუხლებს შორის არსებული განსხვავებები და პრობლემატური დებულებები.

ხოლო ნაშრომის მე-2 თავის მე-2 ქვეთავი დავუთმეთ საკითხს დამსაქმებლების არაინფორმირებულობის შესახებ შშმ/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირებთან მიმართებით. არ არსებობს შუალედური რგოლი, ხიდი ან რაიმე დამაკავშირებელი კვანძი, რომელიც შუამავლის ფუნქციას შეასრულებდა შშმ/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირსა და დამსაქმებელს შორის. შშმ/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირი და

დამსაქმებელი იზოლირებულნი არიან ერთმანეთისაგან. ამიტომ, იმ დამსაქმებლებმა, რომლებსაც არ აქვთ გამოცდილება აღნიშნული პირების დასაქმებისა, არ იციან იმის თაობაზე, რომ საქართველოში შშმ/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირების დასაქმების წარმატებული პრაქტიკა არსებობს, და ამდენად, საჭიროა და აუცილებელია მათი ინფორმირება სახელმწიფოს მხრიდან.

მოცემული ნაშრომის მე-3 თავი დაეთმო ისეთ აქტუალურ საკითხს, როგორცაა შრომითი უფლებები და პანდემია. საქართველოში პანდემიასთან დაკავშირებული, მიმდინარე სოციალური და ეკონომიკური კრიზისი იგრძნობა ყველგან, სასოფლო-სამეურნეო რეგიონებიდან დიდ ქალაქებამდე, ტურისტული ზონებიდან წარმოების კერებამდე. მათთვის, ვინც პანდემიის გამო სამუშაო ადგილი ან/და შემოსავალი დაკარგა, უცნობია თუ როდის გაჩნდება დასაქმების ახალი შესაძლებლობები. აღნიშნულ საკითხთან მიმართებით, მე-3 თავში მიმოვიხილეთ შრომის ბაზრის აქტიური და პასიური ინსტრუმენტები. კერძოდ, პასიურ პროგრამებად მოიხსენიებენ იმ ინსტრუმენტებს, რომლებიც უმუშევართათვის შემოსავლის უზრუნველყოფისკენაა მიმართული - ამ კატეგორიას მიეკუთვნება უმუშევრობის დაზღვევა და უმუშევრობის შემწეობა. ხოლო აქტიური პროგრამები იმ მექანიზმებს აერთიანებს, რომლებიც შრომითი ბაზრის მონაწილეებს სამუშაოს პოვნაში ეხმარება - ასეთია კვალიფიკაციის ამაღლებისა და რეკვალიფიკაციის პროგრამები, დასაქმების სააგენტოები, სახელფასო სუბსიდიები და იმგვარი საგადასახადო ინსტრუმენტები, რომლებიც სამუშაო ადგილების შენარჩუნებისკენაა მიმართული. ამასთან საყურადღებოა, რომ საქართველოში კრიზისის დასაძლევად მსგავსი პროგრამების განხორციელება არ იგეგმება, ხოლო ანტიკრიზისული პოლიტიკა, დიდწილად, კვლავ სახელმწიფო ქონებისა და ბუნებრივი რესურსების პრივატიზაციას ეყრდნობა, ხოლო შრომის ბაზარზე არსებული პრობლემების მოგვარების გზად შრომით მიგრაციას ხედავს.

წარმოდგენილი ნაშრომის მე-4 თავი დავუთმეთ გამოსაცდელი ვადისა და სტაჟირების საკითხებს. წარმოდგენილი ნაშრომის მე-4 თავი დავუთმეთ

გამოსაცდელი ვადისა და სტაჟირების საკითხებს. 4.1. ქვეთავში მიმოვიხილეთ გამოსაცდელი ვადა, როგორც დამსაქმებლისა და დასაქმებულისათვის მისაღები და სასურველი მექანიზმი, რადგან იგი იძლევა საშუალებას დამსაქმებლისათვის, რომ უკეთ შეაფასოს დასასაქმებელის შესაბამისობა კონკრეტული სამუშაოსათვის. ხოლო დასაქმებულისთვის გამოსაცდელი ვადა კარგი შესაძლებლობაა, რომ შრომითი ხელშეკრულებიდან და უშუალოდ მუშაობიდან გამომდინარე, უკეთ დაინახოს სამსახურის უპირატესობები და ნაკლოვანებები. ამასთან, გამოსაცდელ ვადასთან მიმართებით, იტალიის სამოქალაქო კოდექსის განსხვავებული მიდგომა საქართველოს შრომის კოდექსისაგან, კერძოდ, იტალიის სამოქალაქო კოდექსის 2096-ე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, გამოსაცდელი ვადით შეიძლება დაიდოს ნებისმიერი შრომითი ხელშეკრულება. ამასთან, გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ნებისმიერი მხარე არის უფლებამოსილი, რომ შეწყვიტოს ხელშეკრულება წინასწარი შეტყობინებისა თუ საჯარიმო სანქციების გარეშე. ამასთან, იმ შემთხვევაში, თუკი დამსაქმებელი წყვეტს შრომით ურთიერთობას გამოსაცდელი ვადის გასვლის მერე ან მისი მსვლელობისას, მას არ სჭირდება მიღებული გადაწყვეტილების დასაბუთება. თუმც კი, ამის მიუხედავად, დასაქმებული უფლებამოსილია ამტკიცოს დამსაქმებლის მოქმედების უკანონობა, მაგალითად იმ საფუძველით, რომ ადგილი ჰქონდა დისკრიმინაციას ან უკანონო მიზეზს და ა.შ. 4.2. ქვეთავი დავუთმეთ სტაჟირების ინსტიტუტს, რომელიც მოწესრიგდა შრომის კოდექსში განხორციელებული ცვლილებების შედეგად, რაც დადებით ფაქტად უნდა ჩაითვალოს. მოცემული ნორმიდან გამომდინარე ცხადია, რომ დამსაქმებელს არ შეუძლია სტაჟირის დაქირავება იმ სამუშაოს შესასრულებლად, რომელიც უნდა შესრულდეს რეგულარული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე დაქირავებული რეგულარული დასაქმებულის მიერ. თუმც კი, აღნიშნული ნორმის პრაქტიკაში რეალიზება მეტად რთული და ძნელად გასაკონტროლებელი საკითხია.

წარმოდგენილი სამაგისტრო ნაშრომის მე-5 თავში მიმოვიხილეთ რატიფიცირებული კონვენციები, რომლებიც ხელს უწყობს დასასაქმებლების

შრომითი უფლებების რეალიზებას. კერძოდ: კონვენცია 122 დასაქმების პოლიტიკის შესახებ; N111 კონვენცია „შრომისა და დასაქმების სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ“; „შრომის საერთაშორისო სტანდარტების განხორციელების ხელშეწყობის მიზნით სამმხრივი კონსულტაციების შესახებ“ შრომის საერთაშორისო კონფერენციის სამოცდამეერთე სესიაზე (ჟენევა, 1976 წლის 21 ივნისი) მიღებული №144 კონვენცია; და კონვენცია 88 დასაქმების სამსახურის ორგანიზების შესახებ.

სამაგისტრო ნაშრომში გამოყენებულ იქნა ლოგიკური და შედარებით-სამართლებრივი ანალიზის კვლევის მეთოდები. ლოგიკური მეთოდი, - რათა სტრუქტურულად, თანამიმდევრული მსჯელობით ნათლად გამოგვეკვეთა მნიშვნელოვანი და პრობლემური საკითხები დასაქმებულების, მათ შორის შშმ პირების, შრომით უფლებებთან მიმართებით, აგრეთვე პრობლემის გადაჭრის გზები, მათზე ლოგიკური მსჯელობის გზით; ხოლო შედარებით-სამართლებრივი ანალიზის მეთოდი,- რათა საკითხის კვლევის მიზნებისთვის, შედარება მოგვეხდინა საქართველოს შრომის კანონმდებლობის ძველ და ახალ დებულებებს შორის და უცხო ქვეყნის (იტალიის) კოდექსის დებულებებთან მიმართებით, რათა ამ გზით, ხელი შევუწყოთ ქართული შრომის სამართლის კიდევ უფრო მეტად განვითარებას.



## ბიბლიოგრაფია:

- 1) ბორონი ა. „საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარი“. „მერიდიანი“. თბილისი, 2016.
- 2) საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“. <https://matsne.gov.ge/document/view/1155567?publication=20>
- 3) საქართველოს კანონი „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“. <https://matsne.gov.ge/document/view/2339687?publication=3>
- 4) საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო. <https://www.moh.gov.ge/ka/721/>
- 5) საქართველოს კონსტიტუცია. <https://matsne.gov.ge/document/view/30346?publication=36>
- 6) <https://ka.surveillancepackages.com/difference-between-recruitment-and-selection-6c8d6>
- 7) <https://sprigghr.com/blog/hr-professionals/what-is-the-difference-between-recruitment-and-selection/>
- 8) თვისებრივი კვლევის ანგარიში. დამსაქმებლის დამოკიდებულებების შესწავლა შეზღუდული შესაძლებლობების/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებების მქონე პირთა დასაქმების მიმართ. IPM Research. 8, Baratashvili Str. 0105, Tbilisi, Georgia. Phone: 0322 99 82 03, 0322 99 72 14.

- 9) სოციალური სამართლიანობის ცენტრი. „პანდემია და მშრომელთა საერთაშორისო დღე“. <https://socialjustice.org.ge/ka/products/pandemia-damshromelta-saertashoriso-dghe>
- 10) საქართველოს შესახებ ანგარიში. „შრომითი ურთიერთობები და სოციალური დაცვა პანდემიის დროს“. ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი (EMC) 2020.
- 11) იტალიის სამოქალაქო კოდექსი.
- 12) კონვენცია 122 დასაქმების პოლიტიკის შესახებ (საქართველოში ძალაშია საქართველოს პარლამენტის 1996 წლის 16 მაისის #235 დადგენილებით).
- 13) N111 კონვენცია „შრომისა და დასაქმების სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ“ (ძალაშია 1997 წლის 22 ივნისიდან. საქართველოში ძალაშია საქართველოს პარლამენტის 1995 წლის 4 მაისის დადგენილებით).
- 14) „შრომის საერთაშორისო სტანდარტების განხორციელების ხელშეწყობის მიზნით სამმხრივი კონსულტაციების შესახებ“ შრომის საერთაშორისო კონფერენციის სამოცდამეერთე სესიაზე (ჟენევა, 1976 წლის 21 ივნისი) მიღებული №144 კონვენცია.
- 15) კონვენცია 88 დასაქმების სამსახურის ორგანიზების შესახებ.

## განცხადება ნაშრომის ორიგინალობაზე

სრული პასუხისმგებლობით ვაცხადებ, რომ წინამდებარე ნაშრომი „დასასაქმებელის შრომითი უფლებების რეალიზება წინასახელშეკრულებო ეტაპზე“ ორიგინალურია. იგი არ შეიცავს სხვა ავტორთა აზრებს, იდეებს, დებულებებს, თეორიებს, კვლევის მასალებს, რომელიც ნაშრომში არ არის მითითებული დადგენილი წესით.

ავტორი: სალომე ვეფხვაძე