

თეონა იოსელიანი

სტაჟირების ფუნქცია შრომით ურთიერთობებში

წარმოდგენილია სამართლის მაგისტრის აკადემიური ხარისხის
მოსაპოვებლად

აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტი
თბილისი, 0178, საქართველო
2020 წელი

საავტორო უფლება © 2020 წელი, [თეონა იოსელიანი]

აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტი

იურიდიულ და სოციალურ მეცნიერებათა ფაკულტეტი

ავტორი ადასტურებს, რომ სამაგისტრო ნაშრომი მომზადებულია მის მიერ, ნაშრომში გამოყენებული საავტორო უფლებებით დაცული მასალა ციტირებულია ისე, როგორც ეს მიღებულია აკადემიური ნაშრომების შესრულებისას და ყველა მათგანზე იღებს პასუხისმგებლობას.

სამაგისტრო ნაშომის არაკომერციული მიზნებით კოპირებისა და გავრცელების უფლებას ავტორი ანიჭებს აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტს.

ავტორის ხელმოწერა: _____

თარიღი :

აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტი

იურიდიულ და სოციალურ მეცნიერებათა ფაკულტეტი

ვადასტურებ, რომ გავეცანი [გვარი სახელი] მიერ შესრულებულ სამაგისტრო ნაშრომს დასახელებით: [დასახელება] და ვაძლევთ რეკომენდაციას აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტის იურიდიულ და სოციალურ მეცნიერებათა ფაკულტეტის დასკვნითი გამოცდის/სამაგისტრო ნაშრომის დაცვის სპეციალური კომისიაში მის განხილვას სამართლის მაგისტრის აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად

ხელმძღვანელი:

თარიღი :

რეზიუმე

სტაჟირება შრომით ურთიერთობებში ერთ-ერთი აქტუალური საკითხია. სტაჟირების მთავარი ფუნქციაა, არა დასაქმება, არამედ სწავლება, გამოცდილების მიღება, თუმცა ამავდროულად სტაჟირება არ გამოორიცხავს დასაქმებას. სამაგისტრო ნაშრომი შეეხება სტაჟირების დეფინიციას, ფუნქციას, მიზნებს. ნაშრომში, განხილულია საჯარო სამსახურსა და კერძო სექტორში სტაჟირება. ასევე განხილულია სტაჟირების ცნება საერთაშორისო ორგანიზაციებში. სტაჟირება, დასაქმების პრობლემის აღმოფხვრის ერთ-ერთი გზაა, ამასთან გამოცდილების დაგროვების საშუალება. სტაჟირების უფლებების და მოვალეობების განსაზღვრა, სამართალურთიერთობის მიზნების დადგენა და სტაჟირების მოლოდინები არ უნდა იყოს იმაზე მეტი ვიდრე ეს რეალურად არის. ამასთან, მნიშვნელოვანია არაანაზღაურებადი და ანაზღაურებადი სტაჟირების განსაზღვრა. არაანაზღაურებად სტაჟირებას განვიხილავ დისკრიმინაციის ფარგლებში. ვმსჯელობ, არსებულ პრაქტიკაზე.

სტაჟირების განსაზღვრისთვის მნიშვნელოვანია დრო, რადგან სტაჟირები ძირითადად სტუდენტები არიან და მათთვის მთავარია დროის სწორად გადანაწილება. სტაჟირების დრო და ხანგრძლივობა არ უნდა იყოს შეუსაბამოდ დიდი და რაც მთავარია ის უნდა ატარებდეს ტრენინგის, სწავლების ხასიათს, რათა არ მოხდეს დასაქმებულის ფუნქციების სტაჟირზე დაკისრება. სტაჟირების ხელშეკრულება უნდა იყოს უცილოდ წერილობითი ფორმის, რადგან მასში ზუსტად მოხდეს ფუნქცია-მოვალეობების განსაზღვრა, ასევე სტაჟირების დასრულების შემდეგ სტაჟირების დამადასტურებელი ფურცლის გაცემა. თუმცა სტაჟირების დასრულების შემდეგ სტაჟირების დამადასტურებელი ფურცლის გაცემა, შრომით ურთიერთობების პრაქტიკაში, არ ხდება.

სტაჟირების ხელშეკრულება პრაქტიკულად სიახლე არ არის თუმცა სიახლეა მისი განსაზღვრა საქართველოს შრომის კოდექსში. შესაბამისად ნაშრომში ვმსჯელობ, სტაჟირების როლზე შრომის სამართლებრივ ურთიერთობებში.

სამაგისტრო ნაშრომში გამოყენებულია შემდეგი კვლევის მეთოდები, რაოდენობრივი კვლევა, რომლის ფარგლებში გამოიკითხა 203 რესპოდენტი და თვისობრივი, გამოიკითხა 3 სტაჟირი საქართველოში და 2 გერმანიაში. კვლევა მოიცავს საქართველოს და საზღვარგარეთის ქვეყნების არსებულ მონაცემებს და ჩადმავებულ ინტერვიუს. გამოიკითხვის მიზანი იყო, შეგვეფასებინა სტაჟირების ფუნქცია, არსებული პრაქტიკის დადებითი და უარყოფითი მხარე.

კვლევის მიზნიდან გამომდინარე გამოიკვეთება სტაჟირების ფუნქციის მნიშვნელობა, ეფექტურობა. შრომით ურთიერთობებში, მისი მიზანი და აუცილებლობა ასევე შედარების ანალიზითა და საერთაშორისო

ორგანიზაციების დადგენილი სტანდარტის განხილვით შევაფასებ, თუ რამდენად ეფექტურია ცვლილებები.

Abstract

შინაარსი

შესავალი	7
ლიტერატურის მიმოხილვა	8
1. შრომის კანონმდებლობის განვითარების ისტორია საქართველოში	9
1.1 ILO- შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია	16
2. სტაჟირების ცნება და სახეები	22
2.1 .სტაჟირების ხელშეკრულების სახეები	25
2.2 სტაჟირების ხელშეკრულების სახე და დისკრიმინაცია	27
2.3 სტაჟირების არაანაზღაურებადი ხასიითი შეიძლება თუ არა ჩაითვალოს დისკრიმინაციად?	29
2.4 გერმანიაში არაანაზღაურებადი და ანაზღაურებადი სტაჟირება	34
3. სტაჟირების ხელშეკრულების შინაარსი	35
3.1 სტაჟირება ითვლება თუ არა შრომის სტაჟში?	37
3.2 ხელმეორედ დადებული სტაჟირების ხელშეკრულება	38
4. გამოსაცდელი ვადა და სტაჟირება	39
5. სტაჟირების ხელშეკრულების შეწყვეტა	42
6. სტატისტიკა	45
შედეგები და მათი განსჯა	57
დასკვნა	58
გამოყენებული ლიტერატურა	60

შესავალი

საქართველოს ორგანულ კანონში, შრომის კოდექსში 2020 წლის 29 სექტემბერს განხორციელდა ცვლილებები, შესაბამისად კანონით დარეგულირდა აქამდე დაურეგულირებელი ან არასრულფასოვნად დარეგულირებული საკითხები.

წინამდებარე სამაგისტრო ნაშრომი სტაჟირებას, მის სახეს და პრობლემურ საკითხს შეეხება.

ნაშრომი ეხება როგორც სტაჟირების დროის განსაზღვრას, ასევე მის ცნებასა და მიზანს შეფასდება არსებული პრაქტიკა, სტაჟირების ვადა და მისი ჩათვლა შრომით ხელშეკრულებაში, შრომითი ხელშეკრულების დადების შემთხვევაში. მნიშვნელოვანია სწორად განისაზღვროს ითვლება თუ არა სტაჟირების დრო შრომითი ხელშეკრულების დადებისას სამუშაო სტაჟში.

სამაგისტრო ნაშრომში განვიხილავ, სტაჟირების წარმატებით გავლა უნდა იყოს თუ არა დასაქმების და შრომითი ხელშეკრულების დადების გარანტი. ვინაიდან სტაჟირება კონკრეტულ მიზანს ემსახურება და ეს მიზანი სწავლებაა, მოლოდინი დასაქმების შესახებ არ უნდა იკვეთებოდეს, ხოლო სტაჟირების წარმატებით გავლა არ უნდა იყოს დასაქმების ტოლფასი.

განვიხილავ სტაჟირების ხელშეკრულების ხანგრძლივობას და პრობლემური საკითხს - ანაზღაურების გარეშე სტაჟირებას, ასევე, უნდა იყოს თუ არა ანაზღაურების ზღვრული ოდენობა დადგენილი. შეფასდება დისკრიმინაცია თუ არა ანაზღაურების გარეშე სტაჟირება.

ნაშრომში შეფასდება სტაჟირების სამსახურიდან გათავისუფლების წინაპირობები და დასაბუთება.

ნაშრომის დიდი ნაწილი დაეთმობა კვლევას რომელსაც გავამყარებ დასკვნითა და მსჯელობით.

ლიტერატურის მიმოხილვა

2020 წლის 29 სექტემბერს, განხორციელებულმა, შრომის კოდექსის ცვლილებებმა ახლებურად დაარეგულირა აქამდე, ბუნდოვანი შრომის სამართლებრივი ურთიერთობის ერთ-ერთი სახე, სტაჟირება. ცვლილებები მნიშვნელოვანია, იმის გათვალისწინებით რომ საქართველო უახლოვდება ევროპულ სტანდარტებს და ითვალისწინებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის დათქმებს, სტაჟირებასთან დაკავშირებით.

სტაჟირება არა მარტო საქართველოში, არამედ მსოფლიოში, აქტუალური საკითხია. პროფესიული განვითარებისკენ გზა სტაჟირებით იწყება. სტაჟირების ფარგლებში განხილულია, საქართველოს ორგანული კანონის, შრომის კოდექსის მე-18 მუხლი და საქართველოს საჯარო სამსახურის სტაჟირების კანონი და საქართველოს მთავრობის დადგენილება №410. ცვლილებების კვალდაკვალ ნაშრომში გამოყენებულია, განმარტებითი ბარათი, საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსში“ ცვლილების შეტანის შესახებ. რომელიც ეხება საქართველოს კანონის ცვლილებებს და ცვლილებების მიმართებას ევროპულ სტანდარტებთან, ასევე ILO-ს საერთაშორისოდ აღიარებულ სტანდარტებთან.

ნაშრომში განხილულია, საქართველოს სტაჟირების საჭიროებების 2019 წლის კვლევა (ანგარიში) , რომელიც მკაფიოდ გადმოსცემს საქართველოში სტაჟირორთა უფლებრივ მდგომარეობას.

მნიშვნელოვანი განმარტებებია გამოყენებული შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კვლევიდან, რომელიც უშუალოდ სტაჟირების დეფინიციას ეხება „Interns and outcomes: Just how effective are internships as a bridge to stable employment?“- Niall O’Higgins, Luis Pinedo(2018 წელი).

ნაშრომში, სამსახურიდან გათავისუფლების კონტექსტში განხილულია საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკა. უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება, ას-227-216-2017, 13 ოქტომბერი, 2017., რომელიც მივუსადაგე სტაჟირის სამსახურიდან გათავისუფლების მუხლს და გამოვიყენე განმარტებისთვის.

ნაშრომში, სტაჟირების როლის შრომით ურთიერთობებში უკეთ გარკვევისთვის გამოყენებულია სხვადასხვა ნაშრომი და სტატია.

1. შრომის კანონმდებლობის განვითარების ისტორია საქართველოში

მოგეხსენებათ, საქართველოში შრომის კოდექსის დახვეწის გზა, ეტაპობრივად წელი ტემპით მიმდინარეობდა, რამაც ბევრჯერ დააზარალა დასაქმებული და დამსაქმებელს მისცა შესაძლებლობა კანონიერად განეხორციელებინა არაჰუმანური ქმედება, მათ შორის სტაჟიორებთან მიმართებით.

„ქართული შრომის სამართლის ისტორიული განვითარების ათვლა იწყება საქართველოს დემოკრატიული რესპუბლიკის 1920 წლის 14 აგვისტოს კანონით – „შრომის ხელშეკრულების შესახებ“¹ კანონში შრომის სამართლებრივი მოწესრიგება შემდეგნაირად იკითხებოდა „კანონს ექვემდებარება შრომის ყოველი ხელშეკრულება, რომლითაც ერთი პირი – დაქირავებული – თავის სამუშაო ძალას აძლევს სხვა პირს – დამქირავებელს – განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით ან გარიგებულ სამუშაოს დამთავრებამდე და ვალდებული ხდება, დამქირავებლის მიერ ნაჩვენები განსაზღვრული სახის მოქმედება შეასრულოს სასყიდლით – სამუშაოს ფასით, რომელიც აღირიცხება დროის მიხედვით, ნაჭრობით ან სხვა საშუალებით.“² ინფორმაცია იყო ასევე ხელსაქმის გადაცემასთან დაკავშირებით, კანონი ასევე არ ვრცელდებოდა პირებზე, რომლებიც „საზოგადოების წევრთა განუსაზღვრელ რიცხვს აწვდიან დამოუკიდებელი ხელობის სახედ მათ მიერ შეკავშირებულსა ან პირად შრომას“.³ შრომის

¹ საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, 2017, გვ:20

² საქართველოს დემოკრატიული რესპუბლიკის სამართლებრივი აქტების კრებული, თბილისი, „ივერთა მხარე“, 1990, საქართველოს დამფუძნებელი კრების და რესპუბლიკის მთავრობის 1920 წლის 14 აგვისტოს კანონი, „შრომის ხელშეკრულების შესახებ“, პირველი მუხლი. საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, 2017, გვ:20

³ საქართველოს დემოკრატიული რესპუბლიკის სამართლებრივი აქტების კრებული, თბილისი, „ივერთა მხარე“, 1990, საქართველოს დამფუძნებელი კრების და რესპუბლიკის მთავრობის 1920 წლის 14 აგვისტოს კანონი, „შრომის ხელშეკრულების შესახებ“, პირველი

სამართალში იკითხებოდა „სუსტი მხარის“⁴ ცნება. ასევე განმარტებული იყო ადამიანის უფლებების დაცვა და შრომის სტანდარტი, „შრომის ხელშეკრულების ყოველი პირობა დამოკიდებულია მხარეთა შეთანხმებაზე. ნამდვილად არ ჩაითვლება ისეთი პირობა, რომელიც ეწინააღმდეგება ზნეობის წესებს, მის დამდებთ სასამართლოთი სარგებლობის უფლებას უზღუდავს და აგრეთვე პირობა, რომელიც აუარესებს მშრომელის მდგომარეობას წარმოებაში, შინაური წესრიგისა და შრომის დამცველი კანონებით დაწესებულ პირობებთან შედარებით.“⁵ რადგან კანონი არ ითვალისწინებდა ბევრ სტანდარტსა და საერთაშორისო აქტების გათვალისწინებას როგორც ეს ახლა არის, კანონი ითვალისწინებდა შრომითი ხელშეკრულების წერილობით და „სიტყვიერ“ ფორმას, ხელშეკრულების გაფორმებას განსაზღვრული, განუსაზღვრელი ვადით ან „რაიმე სამუშაოს ასრულებამდე.“ „შრომის შინაგანაწესი იყო კანონით დათქმული.“⁶ არაფერი იყო ნათქვამი სტაჟირებაზე, შრომითი ურთიერთობის კონტექსტში მოიაზრებოდა მხოლოდ დასაქმება რომელიც იყო ანაზღაურებადი.

„შრომის უფლებებთან დაკავშირებულ არაერთ დებულებას ითვალისწინებდა საქართველოს დემოკრატიული რესპუბლიკის 1921 წლის კონსტიტუციაც. საქართველოს კონსტიტუციის მე-3 თავში წარმოდგენილ ადამიანის (მოქალაქის) უფლებებში მოცემული იყო შრომითი ურთიერთობის მიმართ გამოსაყენებელი კანონის წინაშე ადამიანის თანასწორობის პრინციპი.“⁷ თუმცა არ გვხვდებოდა სტაჟირების გავლის რაიმე ფორმის განმარტება „117-ე მუხლში გათვალისწინებული იყო, რომ

მუხლი. საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, 2017, გვ:20

⁴ იქვე

⁵ იქვე

⁶ იქვე

⁷ საქართველოს დემოკრატიული რესპუბლიკის სამართლებრივი აქტების კრებული, თბილისი, „ივერთა მხარე“, 1990, საქართველოს დამფუძნებელი კრების მიერ 1921 წლის 21 თებერვალს მიღებული საქართველოს კონსტიტუცია, მე16 მუხლი. მუხლი. საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, 2017, გვ:21

„შრომა საფუძველია რესპუბლიკის არსებობისა და მისი უზრუნველყოფა რესპუბლიკის განსაკუთრებული მოვალეობაა. კონსტიტუცია ითვალისწინებდა ადგილობრივი თვითმმართველობის ვალდებულებას, რომ შეექმნა „შრომის ბირჟის, საშვამალო კანტორის და სხვა ამგვარი დაწესებულება“, რომელიც „აღნუსხავდა უმუშევარ პირებს და შუამავლობას გაუწევდა სამუშაოს შოვნაში.“⁸ საქართველოს 1921 წლის კონსტიტუციით, კანონი „მოიცავდა ზოგიერთ შრომით სტანდარტსა და უფლებას. მაგალითად, დასაქმებულის შრომის უნარის დაკარგვის შემთხვევაში დახმარების დაწესებას“⁹, „მაქსიმალურ ყოველკვირეულ სამუშაო დროს“¹⁰, „არასრულწლოვნის შრომის აკრძალვას“¹¹, „ქალ დასაქმებულთა შრომით პირობებს.“¹² „კონსტიტუციით დადგენილი იყო სისხლისსამართლებრივი პასუხისმგებლობა შრომის კანონმდებლობის დარღვევისათვის.“

¹³ კონსტიტუციით ასევე გათვალისწინებული იყო მინიმალური ხელფასისა და შრომის ნორმალური პირობების განსაზღვრა, შრომის ინსპექციის სამსახურების შექმნა.“¹⁴ უნდა ითქვას, რომ „საქართველოს დემოკრატიული

⁸ კონსტიტუციის 38-ე მუხლის თანახმად „მუშათა გაფიცვა თავისუფალია.საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, 2017, გვ:21

⁹ 121-ე მუხლის თანახმად, დაქირავებული მუშა, რომელიც მოხუცებულობით, დაშვებით ან სხვა მიზეზით დაკარგავს, სავსებით ან ნაწილობრივ, შრომის უნარს, მიიღებს დახმარებას დაზღვევის სახით თავისი ხელფასის კვალობაზე. დასაზღვევის თანხა უნდა შედგეს დამქირავებელზე შეწერილი საგანგებო გადასახადისგან.იქვე

¹⁰ 123-ე მუხლის მიხედვით, „ნორმალური სამუშაო დრო დაქირავებულთათვის არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 48 საათს; ამასთანავე, კვირაში ერთხელ მუშა უნდა ისვენებდეს განუწყვეტელივ 42 საათს. „ 124-ე მუხლის შესაბამისად, „16-18 წლის მოზარდთათვის სამუშაო დრო განისაზღვრება 6 საათით დღეში“. საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, 2017, გვ:21

¹¹ 124-ე მუხლის მიხედვით, „წარმოებაში 16 წლამდის ყმაწვილის შრომა აკრძალულია; მოზარდთათვის აკრძალული იყო ღამით მუშაობა.საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, 2017, გვ:21

¹² 124-ე მუხლის ძალით, აკრძალული იყო ღამით ქალის მუშაობა; 126-ე მუხლის თანახმად, „აკრძალულია ქალის მუშაობა დედობისათვის მავნე წარმოებაში; მუშა ქალი მშობიარობის დროს არა ნაკლებ ორი თვისა თავისუფალია მუშაობისაგან ჯამაგირის მოუსპობლად; დამქირავებელს ევალება, ტუძუშწოვარ ბავშვთა მოსაველეად შესაფერ გარემოებაში ამყოფოს მუშა ქალები.საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, 2017, გვ:21

¹³ 127-ე მუხლის მიხედვით, „შრომის დამცველი კანონების დარღვევისათვის დამნაშავენი პასუხს აგებენ სისხლის სამართლის წესით“.საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, 2017, გვ:21

¹⁴ იქვე, 125-ე მუხლი.საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, 2017, გვ:21-22

რესპუბლიკის 1921 წლის კონსტიტუცია მიჩნეულია მსოფლიოს უძველეს კონსტიტუციად, რომელიც მოიაზრებდა შრომის უფლების დაცვის ყველა მუხლს და გვაძლევდა მათზე განმარტებას.¹⁵ 1921 წლის კონსტიტუციით, საქართველოში არ იყო განმტკიცებული სტაჟიორის უფლებები ისე როგორც არ იყო 1973 1 ოქტომბრის საბჭოთა სოციალური რესპუბლიკის კოდექსით, მეტიც „საბჭოთა სამართლის თავისებურება ის იყო, რომ შრომა განიხილებოდა როგორც უფლებად, ისე მოვალეობადაც.“¹⁶

„საბჭოთა რეჟიმის დამყარების შემდეგ საქართველოში შრომით სამართლებრივ ურთიერთობებს აწესრიგებდა 1973 წლის 1 ოქტომბრის საბჭოთა სოციალისტური რესპუბლიკის შრომის კანონთა კოდექსი. საბჭოთა შრომით სამართლებრივ სისტემას ახასიათებდა პირის იძულება შრომითი ხელშეკრულების დადებაზე. შრომის ვალდებულება მიჩნეული იყო კომუნისტური სამართლებრივი სისტემის ერთ-ერთ აქტიურ შემადგენელ ელემენტად, რომელიც აღიარებული იყო კიდევ საბჭოთა კონსტიტუციით.“¹⁷

„საბჭოთა კავშირის დაშლის შემდეგ საქართველოს 1995 წლის კონსტიტუციით აღიარებულია შრომის თავისუფლება. საბჭოთა სისტემისათვის დამახასიათებელი იძულებითი შრომის პრინციპი უარყოფილი იქნა 1997 წელს საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსში შეტანილი ცვლილებებითაც.“¹⁸ თუმცა შრომის კანონთა მუხლში არ გვხვდება სტაჟირების განსაზღვრა. 1997 წლის ცვლილებებმა ვერ

¹⁵ ფუტკარაძე ი., საქართველოს კონსტიტუციის კომენტარი, თავი მეორე, საქართველოს მოქალაქეობა. ადამიანის ძირითადი უფლებანი და თავისუფლებანი, ა(ა)იპ კონსტიტუციონალიზმის კვლევისა და ხელშეწყობის რეგიონალური ცენტრი, გერმანიის საერთაშორისო თანამშრომლობის საზოგადოება (GIZ), 2013, 364. საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, 2017, გვ:22

¹⁶ ზოიძე, 2-3, იქვე

¹⁷ შველიძე ზ., საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული დასაქმებულის სამართლებრივი სტატუსის მახასიათებლები, 102, შემდგომი მითითებით: Ziskind D, Finger-Prints on Labor Law: Capitalist and Communist, “Comparative Labor Law & Policy Journal”, Spring, 1981, 5. იქვე

¹⁸ <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/30376?publication=59> , საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, 2017, გვ:22

დაარეგულირა ძირეულად შრომითი ურთიერთობები შესაბამისად 2006 წელს 25 მაისს კანონი ძალადაკარგულად გამოცხადდა და მიღებულ იქნა 2006 წლის კანონი რომელიც ძალადაკარგულად გამოცხადდა 2010 წელს რადგან მიიჩნეოდა „დამსაქმებლის ინტერესებზე მორგებულ კანონად.“¹⁹ 2006 წლის შრომის კანონიც, არ გვადლევდა ინფორმაციას სტაჟირების შესახებ ²⁰ შესაბამისად კვლავ გაურკვეველი იყო სტაჟირის როგორც სწავლება ტრენინგისა და პრაქტიკოსის სამართლებრივი განსაზღვრება. 2010 წელს საქართველოს პარლამენტმა მიიღო საქართველოს შრომის კოდექსი, “შეიცვალა შრომის კოდექსის სტატუსი და მან ორგანული კანონის სახე მიიღო“²¹ რომელიც არაფერს ამბობდა სტაჟირებაზე, არაფერი იყო ნათქვამი 2013 წელს განხორციელ შრომის კოდექსის ცვლილებებშიც.²²

„საბჭოთა კავშირის დაშლის და დამოუკიდებლობის მოპოვების შემდეგ საქართველო ახალი, საბაზრო ეკონომიკის პრინციპებზე ორიენტირებული და ამავდროულად სოციალური ღირებულებების გამტარი კანონმდებლობის საჭიროების წინაშე დადგა. არჩევანის არეალი საკმაოდ ვიწრო იყო და ის ბუნებრივად შემოიფარგლებოდა კოდიფიცირებული კონტინენტური სამართლის სისტემებით, საიდანაც, საბოლოო ჯამში, დიდწილად გერმანული სამართლის ტრადიციები იქნა გათვალისწინებული. ამ არჩევანს სხვა დადებითი გვერდითი მოვლენებიც ახლდა თან. კერძოდ, ევროპული დოქტრინის ტრანსფორმაციით საქართველოში შეიქმნა ნოყიერი ნიადაგი ქვეყნის ევროკავშირის სივრცეში

¹⁹ იხ. მაგალითად, Muller A., "Employment protection legislation (EPL) of Georgia: A review based on ILO

standards, OECD indicators and comparative labour law", Eplex in Brief No. 1,

<<http://www.ilo.org/wcmsp5/>

groups/public/---ed_dialogue/---

dialogue/documents/publication/wcms_202301.pdf>. საქართველოს შრომის სამართალი და

საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, 2017, გვ: 22-23

²⁰ საქართველოს კანონი, შრომის

კოდექსი, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/26350?publication=4>

²¹ საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო სტანდარტები, 2017 გვ: 23

²² <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1951529?publication=0>

ინტეგრაციისთვის და დამოუკიდებელი საქართველოს თვითმყოფადი სამართლებრივი კულტურა იმთავითვე ევროპულ რელსებზე შედგა.“²³

საქართველოს კონსტიტუცია სახელმწიფოს უზენაესი კანონია. ხოლო საქართველოს შრომის კოდექსი ,“ მიეკუთვნება სახელმწიფო ორგანოთა განსაკუთრებულ გამგებლობას.“²⁴ საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ცვლილებები თავისთავად ევროპის კავშირში დაახლოებისა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის რეკომენდაციებით არის განპირობებული.„საქართველო-ევროკავშირის ურთიერთობები 1991-1992 წლებში დაიწყო . 2014 წლის 27 ივნისს ხელი მოეწერა „ერთის მხრივ, საქართველოსა და მეორეს მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის ასოცირების შესახებ შეთანხმებას“, რომელიც რატიფიცირებული იქნა საქართველოს პარლამენტის მიერ 2014 წლის 18 ივლისს. შეთანხმებისამებრ განისაზღვრა საქართველოში შრომის კოდექსის დახვეწა. ასოცირების შესახებ შეთანხმების 228 მუხლის შესაბამისად „მხარეები აღიარებენ თითოეული მხარის უფლებას, განსაზღვრონ ქვეყნის მდგრადი განვითარების პოლიტიკა და პრიორიტეტები, შექმნან ადგილობრივი გარემოსა და შრომითი ურთიერთობების დაცვის დონე და შესაბამისად მიიღონ ან შეცვალონ კანონები და პოლიტიკა.“²⁵ საქართველო თავის მხრივ ვალდებულია შექმნას კანონი, რომელიც ხელს შეუწყობს გლობალიზაციის მართვას და ვაჭრობის განვითარებას. ასევე ნაყოფიერი, ღირსეული დასაქმება ყველასთვის, „ეს კი მიიღწევა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის წევრობით.“²⁶

²³ ევროკავშირის კერძო სამართალი,გადაწყვეტილებები და მასალები, ნაწილი პირველი, 2018,გვ:12-13

²⁴ საქართველოს კონსტიტუცია , მე-7 მუხლის 1-ლი (ბ) პუნქტი <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/30346?publication=36> , [ბოლო ნახვა:22.06.2021]

²⁵ ერთის მხრივ, საქართველოსა და მეორეს მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის ასოცირების შესახებ შეთანხმება,მუხლი 228, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2496959>,[ბოლო ნახვა:22.06.2021]

²⁶ ერთის მხრივ, საქართველოსა და მეორეს მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის ასოცირების შესახებ შეთანხმებამუხლი 229, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2496959>,[ბოლო ნახვა:22.06.]

საქართველო იღებს ვადლებულებას, გაითვალისწინოს ILO-ს სტანდარტები, „კონვენციები რომლებიც საქართველოსა და ევროკავშირის წევრი სახელმწიფოების მიერაა რატიფიცირებული.“²⁷

კანონმდებლობის ეფექტურად იმპლემენტაციისთვის ევროკავშირი იძლევა პრიორიტეტული საკითხების გეგმას

2014 წლის 26 ივნისს საქართველომ და ევროკავშირმა მიიღეს „ასოცირების დღის წესრიგი“, რომლის მიზანია ასოცირების შეთანხმების ეფექტიანი იმპლემენტაციის ხელშეწყობა და წარმოადგენს ასოცირების შეთანხმებით აღებული ვალდებულებების პრიორიტეტული საკითხების სამწლიან (2014-2016) გეგმას.²⁸ ამ გეგმაში შრომის საკანონმდებლო რეგულირების გაუმჯობესება ისევ პრიორიტეტულია.

2017- 2020 წლის ევროკავშირის და საქართველოს დღის წესრიგში , ისევ აქტუალურია შრომის სამართლებრივი მოწესრიგება, მასში წერია “გაუმჯობესონ შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის საკითხების სამინისტროს სოციალურ მომსახურებათა შესაძლებლობები უფლებამოსილი ადმინისტრაციის გასაძლიერებლად, რომელიც თანასწორი შესაძლებლობების პრინციპების შესაბამისად პასუხისმგებელია დასაქმებისა და სოციალური პოლიტიკის შემუშავებასა და განხორციელებაზე.“²⁹

ასოცირების შეთანხმებით, საქართველო უნდა დაუახლოვდეს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტანდარტებს(ILO).

²⁷ ერთის მხრივ, საქართველოსა და მეორეს მხრივ, ევროკავშირის და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის ასოცირების შესახებ შეთანხმებამუხლი 229, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2496959>, [ბოლო ნახვა:22.06.]

²⁸ საგარეო საქმეთა სამინისტრო, ევროპული და ევროატლანტიკური ინტეგრაცია, <https://mfa.gov.ge/Home.aspx>, [ბოლო ნახვა:22.06.2021]

²⁹ ევროკავშირისა და საქართველოს შორის ასოცირების 2017-2020წლის დღის წესრიგი, <https://mfa.gov.ge/Home.aspx>, [ბოლო ნახვა:22.06.2021]

სტაჟირებასთან დაკავშირებით,“ადმინისტრაციულმა საბჭომ 2006 წლის მარტში გამართულ 295-ე სხდომაზე მიიღო გადაწყვეტილება, შრომის საერთაშორისო კონფერენციის 97-ე სესიის (2008 წლის) პროგრამაში შეეტანა საკითხი პროდუქტიულობის გაუმჯობესების, დასაქმების ზრდისა და განვითარებისათვის საჭირო კვალიფიკაციების თაობაზე.

„პროდუქტიულობის გაუმჯობესების, დასაქმების ზრდისა და განვითარებისთვის საჭირო კვალიფიკაციების შესახებ“ ანგარიშში ხაზგასმულია, რომ სწავლა, ტრენინგი და მთელი ცხოვრების მანძილზე განათლება ხელს უწყობს პროდუქტიულობის ზრდის, ხარისხიანი დასაქმების მეტი შესაძლებლობის, შემოსავლების ზრდისა და განვითარების პოზიტიური ციკლის ფორმირებას.”³⁰

შრომისსამართლებრივ მოწესრიგებაში, რა თქმა უნდა, იგულისხმება შრომითი ხელშეკრულებები რომელიც დასაქმების ხელშეკრულებისგან თავისი ბუნებით განსხვავდება თუმცა პროფესიული განვითარებისკენაა მიმართული. სტაჟირება მიმართულია პროდუქტიული გაზრდისკენ .

1.1 ILO- შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციას აქვს კონსტიტუცია და რეკომენდაცია.

„ILO-ს კონსტიტუცია არის სადამფუძნებლო ტექსტი, რომელიც წარმოადგენს ორგანიზაციის მიერ მიღებულ სტანდარტთა საფუძველს,კონსტიტუციის დებულებათა არსებითი მიზანია ILO-ს ძირითად ორგანოთა უფლებამოსილების, შემადგენლობისა და საქმიანობის განსაზღვრა.“³¹

³⁰ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია,მოკლე შესავალი შრომის საერთაშორისო ნორმებში, შესწორებული რედაქცია 2009, გვ:49

³¹ საქართველოს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები,2017,გვ:69-70. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_627047.pdf

„ILO-ს კონვენციები წარმოადგენს საერთაშორისო ხელშეკრულებებს, რომლებიც კონფერენციის მიერ მიღების შემდეგ ღია რატიფიცირებისათვის წევრ სახელმწიფოთა მხრიდან.“³²

საქართველოში ILO-ს რატიფიცირებული კონვენციები, რომელიც შესასრულებლად სავალდებულო ხასიათისაა, შრომის კოდექსის დახვეწის და შრომის წახალისების გარანტია. ესეთი სულ 18 კონვენციაა, მათ შორისაა NO122 დასაქმების პოლიტიკის შესახებ, რომელიც მხედველობაში იღებს იმას რომ ადამიანის საყოველთაო დეკლარაციაში გასათალისწინებელია: „ყოველ ადამიანს აქვს შრომისა და სამუშაოს თავისუფალი შერჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობებისა და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება „³³

NO111 შრომისა და დასაქმების სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ, „ამ კონვენციის მიზნებისათვის ტერმინი „დისკრიმინაცია“ მოიცავს: a) ყოველგვარი განსხვავების დაუშვებლობას, ან უპირატესობას რასის, კანის ფერის, რელიგიის, სქესის, პოლიტიკური მრწამსის, ეთნიკური ან სოციალური წარმომავლობის ნიშნით, რომელიც იწვევს შრომისა და დასაქმების სფეროში შესაძლებლობების ან მოპყრობის თანასწორობის აღმოფხვრას ან დარღვევას; b) ყოველგვარი სხვა განსხვავების დაუშვებლობას ან უპირატესობის მინიჭებას, რომელიც იწვევს შრომისა და დასაქმების სფეროში უშვებს შესაძლებლობებას რომ თანასწორი მოპყრობა აღმოიფხვრება ან დაირღვევა. ამას კი წევრი სახელმწიფო რომელიც მიუერთდა ამ კონვენციას განსაზღვრავს ინდივიუალურად, თუმცა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციასთან თანამშრომლობითა და დასაქმებულთა ასევე დამსაქმებელთა წარმომადგენლობით ორგანიზაციებთან თანამშრომლობის შესაბამისად სადაც არ არსებობს ეს ორგანიზაციები სხვა შესაბამის ორგანოებთან კონსულტაციით. 2. დისკრიმინაციად არ

³² იქვე

³³ 122 კონვენცია, დასაქმების პოლიტიკის შესახებ, <http://www.lmis.gov.ge/Lmis/Lmis.Portal.Web/Pages/User/Legislation.aspx?ID=98b7e18a-224a-4d70-80f3-89982c4e858a>

ჩაითვლება ნებისმიერი განსხვავება, დაუშვებლობა ან უპირატესობა განსაზღვრული სამუშაოს მიმართ, რომელიც სპეციფიკურ მოთხოვნებს ემყარება. 3. ამ კონვენციის მიზნებისათვის ტერმინი „შრომა“ და „დასაქმება“ მოიცავს პროფესიული სწავლების, შრომისა და სხვადასხვა საქმიანობის მისაწვდომობას, აგრეთვე შრომის ანაზღაურებას და პირობებს.³⁴ ეს კონვენცია საქართველომ სრულად გაითვალისწინა და დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტი დასაქმებასა და შრომაში დაგმო.

მნიშვნელოვანია, ასევე „კონვენცია 142, რომელსაც საქართველო შეუერთდა 1993 წლის 22 ივნისს“³⁵ და რომელიც ეხება ადამიანური რესურსების განვითარების სფეროში პროფესიული ორიენტაციისა და პროფესიული მომზადების საკითხს. ამ კონვენციის მიზანია „ორგანიზაციის ყოველი წევრი თანდათან ახდენდეს თავისი პროფესიული მომზადების სისტემების გაფართოებას, მისადაგებას და ჰარმონიზაციას იმ მიზნით, რომ ისინი შეესაბამებოდეს ახალგაზრდების და მოზრდილების პროფესიული მომზადების მიღების მოთხოვნებს მთელი მათი ცხოვრების მანძილზე, ეკონომიკის ყველა სექტორში, ეკონომიკური საქმიანობის ყველა დარგში და კვალიფიკაციისა და პასუხისმგებლობის ყველა დონეზე.“³⁶ კონვენციის მიზანია ახალგაზრდის შრომის შესაბამისობა არსებულ საერთაშორისოდ აღიარებულ სტანდარტებთან და შრომის წახალისება. კონვენციის პირველი მუხლი ზუსტად ჩამოთვლის იმ შედეგებს და მიზნებს რისთვისაც იქმნება ეს კონვენცია: „1. ორგანიზაციის ყოველი წევრი იღებს და სრულყოფს პროფესიული ორიენტაციის და პროფესიული მომზადების ყოველმხრივ და კოორდინირებულ პოლიტიკას და პროგრამებს, რომლებიც მჭიდროდაა დაკავშირებული დასაქმებასთან, კერძოდ, დასაქმების სახელმწიფო

³⁴ N111 კონვენცია, შრომისა და დასაქმების სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ.
<http://www.lmis.gov.ge/Lmis/Lmis.Portal.Web/Pages/User/Legislation.aspx?ID=98b7e18a-224a-4d70-80f3-89982c4e858a>

³⁵

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312287

³⁶ N142 კონვენცია, ადამიანური რესურსების განვითარების სფეროში პროფესიული ორიენტაციის და პროფესიული მომზადების შესახებ.

სამსახურების მეშვეობით. 2. ეს პოლიტიკა და პროგრამები სათანადოდ ითვალისწინებს: ა) მოთხოვნებს, შესაძლებლობებს და დასამქების პრობლემებს როგორც რეგიონალურ, ისე ეროვნულ დონეზე; ბ) ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული განვითარების სტადიასა და დონეს; გ) ურთიერთკავშირს ადამიანური რესურსების განვითარებისა და სხვა ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული მიზნების მიღწევის ასახვას კანონმდებლობაში. 3. ეს პოლიტიკა და პროგრამები ხორციელდება ეროვნულ დონეზე კანონმდებლობის გათვალისწინებითა და შესაბამისი მეთოდების შემუშავებით. 4. ეს მუხლი და პროგრამა გამიზნულია ცალკეული ინდივიდის უნარის ამაღლებისთვის, რომ გაიზარდოს როგორც ინდივიდუალურად ისე კოლექტიურად. ეს კი გავლენას უნდა ახდენდეს საწარმოო და სოციალურ გარემოზე. 5. პროგრამები სტიმულს და საშუალებას აძლევს ყველა პირს, თანასწორობის საფუძველზე და რაიმე დისკრიმინაციის გარეშე, განავითაროს და გამოიყენოს თავისი შრომის უნარი საკუთარი ინტერესებისათვის და საკუთარი მისწრაფებების შესაბამისად, საზოგადოების მოთხოვნათა გათვალისწინებით.³⁷ შესაბამისად, ეს ყოველივე პროფესიული განვითარების საშუალებას იძლევა ახალგაზრდებისთვის. „ორგანიზაციის ყოველი წევრი ამუშავებს და სრულყოფს ზოგადი და პროფესიულ-ტექნიკური განათლების, სასკოლო და პროფესიული ორიენტაციისა და პროფესიული მომზადების გახსნილ, მოქნილ და ერთმანეთის შემავსებელ სისტემებს.“³⁸ რაც შრომის წახალისებასთან ერთად ქმნის პროფესიული განვითარების წახალისებასა და პროფესიული ორიენტაციის გაღმავების გარანტს. საქართველომ NO142 კონვენციით ნაკისრი ვალდებულებები გადმოიტანა კანონმდებლობაში, რითაც კიდევ ერთხელ ხაზი გაუსვა თუ რა დიდი მნიშვნელობისაა, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის როლი სხვადასხვა ქვეყნების და მათ შორის საქართველოს წინაშე. პროფესიული განვითარება და პროფესიულ

³⁷ 142 კონვენცია, ადამიანური რესურსების განვითარების სფეროში პროფესიული ორიენტაციის და პროფესიული მომზადების შესახებ, 1-ლი მუხლი

³⁸ ადამიანური რესურსების განვითარების სფეროში პროფესიული ორიენტაციის და პროფესიული მომზადების შესახებ, მე-2 მუხლი

ორიენტაციაზე ზრუნვა, ქვეყნების პირდაპირი მოვალეობა. ეს მიიღწევა სწორედ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციისა და საქართველოში განხორციელებული ცვლილებების კვალდაკვალ, ასევე უნდა ითქვას რომ დასაქმების ხელშეწყობა და პროფესიული განვითარება უნდა მოხდეს ყველა დარგში ადამიანის განვითარების ყველა ეტაპზე, სკოლაში, უნივერსიტეტში, პროფესიულ სასწავლებელსა თუ პროფესიული ორიენტაციის დროს. სწორედ ეს აღმოფხვრის დასაქმების პრობლემას.

საერთაშორისო შრომითი ორგანიზაციის (ILO) ძირითადად ფოკუსირებულია რომ შექმნას ისეთი შრომის ბაზარი სადაც „ განმტკიცებული იქნება ღირსეული შრომის პირობები, სოციალური დაცვა, დასაქმების განვითარება, შრომის უსაფრთხოება და ჯანმრთელობა, გენდერული თანასწორობა სამუშაო ქვეყანაში და სხვა“³⁹

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია სტაჟირებასთან დაკავშირებით, ზოგადად დასაქმებასთან დაკავშირებით მნიშვნელოვან განმარტებებს აკეთებს. ის ზრუნავს რომ დასაქმება ახალგაზრდებისთვის იყო ხელმისაწვდომი და ამისთვის“ 2012 წელს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციამ გამოსცა რეზოლუცია, სამოქმედო გეგმა, რომელიც ეხმარება ახალგაზრდებს დასაქმებაში კრიზისის დამლევაში, რეზოლუციის მიზანი იყო პოლიტიკური ზომების გამოყენება. რეზოლუციაში მოცემულია სახელმძღვანელო პრინციპები და ურთიერთდაკავშირებული პოლიტიკის პაკეტი იმ ქვეყნებისთვის, რომელთაც სურთ დაუყოვნებლივ და მიზანმიმართული ზომები მიიღონ ახალგაზრდული შრომის ბაზრების კრიზისის მოსაგვარებლად.“⁴⁰

შრომი, სტაჟირება და პროფესიული განვითარება დღეს აქტუალური საკითხია, მნიშვნელოვანია ეროვნულ დონეზე შემუშავდეს და წახალისდეს პროფესიული განვითარების ხელშეწყობი კანონები და აქტივობები. ეს

³⁹ ILO Decent Work Technical Support Team and Country Office for Eastern Europe and Central Asia, <https://www.ilo.org/moscow/office/lang--en/index.htm> [ბოლო ნახვა 14.06.2021]

⁴⁰ Stewart.A. The regulation of internships:A comparative study

მნიშვნელოვნად გაზრდის როგორც ქვეყნის განვითარებას მსოფლიო დონეზე, იმის გათვალისწინებით რომ საქართველო ისწრაფვის წარმატებული ქვეყნისკენ.

ახალგაზრდების დასაქმება აუცილებელია. ახალგაზრდაში იგულისხმება 15-24 წლამდე ფიზიკური პირი. მე მოვიპოვე სტატისტიკა სადაც ნაჩვენებია, საქართველოში უმუშევრობის დონე. სტატისტიკა გამომადგება, რომ შევაფასო საქართველოში პროფესიული განვითარებისა და სტაჟირების განვლის აუცილებლობა დასაქმებისთვის რაოდენ მნიშვნელოვანია. სტატისტიკა ემყარე შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მონაცემებს და გამოანგარიშებულია საქართველოს მოსახლეობის მონაცემებითა და ახალგაზრდების აღრისხვით. 2019 წლის 1 იანვრის მდგომარეობით საქართველოს მოსახლეობის რიცხოვნობამ 3 723.5ათასი კაცია . ხოლო 15დან -24 წლამდე ახალგაზრდების რაოდენობა კი 400000 ათასი კაცი.

საქართველო: ახალგაზრდობა



სტატისტიკა

ინდიკატორები	2017 წელი	2018 წელი	2019 წ	2020 წელი
ახალგაზრდობის უმუშევრობის დონე (%)	28.8	29.9	30.3	-
ახალგაზრდობის უმუშევრობის დონე, მამაკაცები (%)	26.2	26.7	28.9	-
ახალგაზრდობის უმუშევრობის დონე, ქალები (%)	32.7	35.2	32.9	-

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია სტაჟირების შესახებ ამბობს, რომ „სტაჟირება ითვლება ახალგაზრდებისთვის შესანიშნავი პრაქტიკის, გამოცდილების შეგროვების გარანტიად. შესაბამისად, სულ უფრო იზრდება სტაჟირების მნიშვნელობა, ეს გამოიწვია იმანაც რომ კურსდამთავრებულებს უფრო და უფრო უჭირთ სამსახურის პოვნა.“⁴¹ რაც შეეხება უშუალოდ სტაჟირებას მნიშვნელობის განმარტებას, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის, ახალგაზრდული დასაქმების ჯგუფის კოორდინატორმა თქვა შემდეგი - „სტაჟირების მთავარი მიზანი არის სამუშაო გამოცდილების მიცემა ახალგაზრდებისთვის, რომლებიც სხვაგვარად ხშირად ვერ იძენენ სამუშაო გამოცდილებას და ვერ პოულობენ პირველ სამუშაოს.“⁴²

2. სტაჟირების ცნება და სახეები

„პრაქტიკანტის ცნებისა და მისი სამართლებრივი მდგომარეობის განსაზღვრა შრომის კოდექსში, მოგვცემს საშუალებას, პრაქტიკანტის სტატუსი გავუთანაბროთ ჩვეულებრივი დასაქმებულის სტატუსს. ეს დაეხმარება იმ პირებს, რომლებიც ანაზღაურების გარეშე მუშაობენ სხვადასხვა უწყებებში, იურიდიულ პირებსა და ფიზიკურ პირებთან

⁴¹ https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/features/WCMS_187693/lang-en/index.htm [ბოლო ნახვა:15.06.2021]

⁴² Gianni Rosas, the Coordinator of the ILO's Youth Employment Programme. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/features/WCMS_187693/lang-en/index.htm [ბოლო ნახვა 15.05.2021]

მოითხოვონ საკუთარი შრომითი გამოცდილების აღიარება, როგორც დამსაქმებლისგან ასევე სახელმწიფოსგან.⁴³

სტაჟიორის როლის, ფუნქციებისა და სტაჟირების დროის განსაზღვრა მნიშვნელოვანია თითოეული დასაქმების მაძიებლისთვის. მიუხედავად იმისა, რომ „მკაცრი გაგებით , სტაჟირება არ არის შრომითი ურთიერთობა, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის პრინციპები მასზე სასარგებლო მითითებებს და დაცვის სტანდარტებს აწესებენ.“ “სტაჟიორი არის ფიზიკური პირი, რომელიც დამსაქმებლისთვის ასრულებს გარკვეულ სამუშაოს ანაზღაურების სანაცვლოდ ან მის გარეშე, კვალიფიკაციის ასამაღლებლად, პროფესიული ცოდნის, უნარის ან პრაქტიკული გამოცდილების მისაღებად.“ “No. 111-ე კონვენციის 1(3) მუხლში მითითებულია, რომ კონვენციის მიზნებისათვის ტერმინი დასაქმება და საქმიანობა მოიცავს პროფესიული სწავლების, დასაქმებისა და კონკრეტული საქმიანობის ხელმისაწვდომობას, აგრეთვე, დასაქმების პირობებს. კონვენციით გათვალისწინებული დაცვის სტანდარტი ეხება სტაჟირებას, ტექნიკურ განათლებას, ზოგად განათლებას, სასწავლო სტაჟირებას, ასევე, უშუალოდ სწავლების პროცესს. პროფესიული ორიენტაციის ხელშეწყობას, და განათლებასა და სწავლების ხელმისაწვდომობის მხარდამჭერი აქტიური ღონისძიებები, რომლებიც თავისუფალია სტერეოტიპებსა და ცრურწმენაზე დაფუძნებული შეხედულებებისგან, წარმოადგენს არსებით წინაპირობას, რათა პირმა თავისუფლად აირჩიოს ფართო ჩამონათვალს შორის არსებული მისთვის სასურველი პროფესია.“⁴⁴ ამდენად, დასაქმებაში შესაძლებელი ვიგულისხმობთ სტაჟირება, რადგან სწავლება მოიცავს დასაქმების უნარ-ჩვევების სწავლას.

⁴³ განმარტებითი ბარათი, საქართველოს ორგანულ კანონში, საქართველოს შრომის კოდექსში ცვლილებების შეტანის შესახებ. <file:///C:/Users/Lenovo/Desktop/179913.pdf>

⁴⁴ General Survey, “Giving Globalization a Human Face”, ILO, 2012, 750, საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, 2017, გვ: 129.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის პუბლიკაციებში ვხვდებით მნიშვნელოვან განმარტებას სტაჟირებასთან დაკავშირებით “არ არსებობს სტაჟირების ზუსტი განმარტება, ევროპის კომისია იყენებს ამ ტერმინს იგივე კონტექსტში, როგორც იყენებდა 2013 წელს. სტაჟირება გრძელდება რამდენიმე კვირიდან ერთ წლამდე.სტაჟირება არ არის დასაქმება და არ შედის დასაქმების ურთიერთობებში. არსებობს 3 ტიპის სტაჟირება:1.სტაჟირება რომელიც უკავშირდება უნივერსიტეტის ფარგლებში სავალდებულო სწავლებას 2.სამუშაო გამოცდილება,რომელიც უკავშირდება მარკეტინგს, შრომის ბაზარის პროგრამის ფარგლებში სტაჟირება 3. სტაჟირება ფირმებში ან ორგანიზაციებში რომელიც, წინა სტაჟირებებს არ გავს თავისი არსით.ძალიან ბუნდოვანი საზღვრებია დადგენილი სტაჟირებებს შორის. უნივერსიტეტის სტაჟირებისას, სტაჟიორს უნდა ყავდეს ზედამხედველი. საყურადღებოა, მესამე კატეგორიის სტაჟირება თავისი მრავალფეროვნებით,თუმცა არ არსებობს მასზე სასარგებლო ინფორმაცია, ასე რომ ის დასარეგულირებელია. ყველაზე სასარგებლოა 1-ლი და მეორე ტიპის სტაჟირებები, განვითარების კუთხით.”⁴⁵

სტაჟირება თავის თავში გულისხმობს, კერძო სექტორში, დასაქმებულის პროფესიული ცოდნის ამაღლებას, საქმის შესწავლას. „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 ურთიერთობა შეჩერდა ან/და შეწყდა.”⁴⁶ საინტერესოა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის, შეფასება რათა არ მოხდეს შრომის ექპუატაცია, დასაქმებულის ჩანაცვლება

⁴⁵ O’Higgins, Interns and outcomes: Just how effective are internships as a bridge to stable employment?,2018,3 , https://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/working-papers/WCMS_637362/lang--en/index.htm

⁴⁶ საქართველოს ორგანული კანონი, საქართველოს შრომის კოდექსი,<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1155567?publication=19>, [ბოლო ნახვა: 15.06.2021]

დამსაქმებლის სანაცვლოთ, ”სტაჟირებას ყოველთვის უნდა ჰქონდეს ტრენინგის კომპონენტი, რადგან ეს დასაქმება არის სწავლება და მოიცავს ტრენინგებს. თუ ისინი იყენებენ ახალგაზრდებს, დასაქმებულთა ჩასანაცვლებლად, მათი ფუნქციების გადაცემით, ეს შეიძლება ჩაითვალოს შენიღბულ დასაქმებად, რომელიც რა თქმა უნდა სულ სხვანაირად რეგულირდება.“⁴⁷ შესაბამისად, სტაჟირების მიმდინარეობისას უნდა მიექცეს ყურადღება რამდენად ხდება სტაჟიორის განვითარება, ხოლო იკვეთება სტაჟიორების გამოყენება დამსაქმებლის სასარგებლოდ. რომელსაც მივყავართ, ჩვეულებრივ დასაქმებასთან და არა სტაჟირება-სწავლებასთან.

2.1 .სტაჟირების ხელშეკრულების სახეები

სტაჟირება, საქართველოში დარეგულირებულია როგორც საჯარო სამსახურის შესახებ სტაჟირების კანონით ასევე შრომის კოდექსით. თავდაპირველად განვიხილავ საჯარო სამსახურის სტაჟირებებს „ საჯარო უწყებებში მოქმედებს - პრაქტიკა და შიდა სტაჟირების პროგრამა. შიდა წესით სტაჟიორების მიღება ხდება კონკურსის გამოცხადებით.. სტაჟიორის შერჩევის კრიტერიუმი პოზიციების მიხედვით განსხვავდება. შიდა სტაჟირების პროგრამაში მონაწილეობისათვის ახალგაზრდა უნდა იყოს მინიმუმ დამამთავრებელი კურსის სტუდენტი.“⁴⁸ რაც შეეხება სახელმწიფო პროგრამას საჯარო სამსახურში „საქართველოს პრემიერ-მინისტრის ინიციატივითა და სსიპ-საჯარო სამსახურის ბიუროს კოორდინაციით შეიქმნა სტაჟირების სახელმწიფო პროგრამა. აღნიშნული სახელმწიფო პროგრამით გათვალისწინებულია, სტაჟირების გავლის წესი და პირობები, "საჯარო დაწესებულებაში სტაჟირების გავლის წესისა და პირობების შესახებ“ სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების თაობაზე“ საქართველოს მთავრობის 2014 წლის 18 ივნისის N410 დადგენილებით.

⁴⁷შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/features/WCMS_187693/lang--en/index.htm [ბოლო ნახვა: 15.06.2021]

⁴⁸ სტაჟირების საჭიროების კვლევა, ანგარიში, 2019, გვ:39

სტაჟირების სახელმწიფო პროგრამის ფარგლებში, საქართველოს მთავრობის ადმინისტრაციას, საჯარო სამსახურის ბიუროსა და 28 აკრედიტებულ უნივერსიტეტს შორის 2014 წელს გაფორმდა ურთიერთთანამშრომლობის მემორანდუმი, პროგრამაზე მიიღებიან ის სტუდენტები და კურსადმთავრებულები რომლებთაც აქვთ, მაღალი აკადემიური მოსწრება. სტაჟირების ეს პროგრამა ითვალისწინებს სტაჟირებას 6 თვით და არაანაზღაურებადია.

სტაჟირების კონკურსის, შიდა და სახელმწიფო პროგრამები ერთმანეთისგან გასხვავდებიან არაანაზღაურებადი და ანაზღაურებადი ხასიათით, ასევე დროის ხანგრძლივობით. შიდა საჯარო სამსახურში სტაჟირების პროგრამა შესაძლებელია ითვალისწინებდეს ანაზღაურებას და არ აქვს მკაცრად დადგენილი, რომ სტუდენტი უნდა იყოს მაღალი აკადემიური მოსწრების, შესაბამისად საჯარო სამსახურში შიდა სტაჟირების გავლა უნივერსიტეტისგან დამოუკიდებლად ხდება. მათ შორის განსხვავების უკეთ წარმოჩენისთვის დავურთავ ორ თვისობრივ გამოკითხვას. „სახელმწიფო სტაჟირების მაქსიმალური ვადა არის 6 თვე. შიდა სტაჟირებას რაც შეეხება, ყოფილა შემთხვევები გაგრძელების, თუმცა აქაც კანონმდებლობა მერე გვზღუდავს და მაინც 6 თვეზე მეტს ვერ ვიყვანთ საჯარო კანონით.“ [განათლების სამინისტრო, საჯარო სექტორი დამსაქმებელი].⁴⁹

„შიდა წესით გვაქვს ეს დარეგულირებული შემდგომ გადიან 6 თვის ვადით სტაჟირებას და განსაკუთრებულ შემთხვევებში, ეს კიდევ 6 თვის ვადით გრძელდება და, პრინციპში, ვაძლევთ საკმაოდ დიდ ცოდნას ახალგაზრდებს.“ [ფინანსთა სამინისტრო, საჯარო სექტორი]⁵⁰

თუმცა ზოგიერთ შემთხვევაში, სტაჟირების ვადის გაგრძელება ხდება ნაკლები ხნით, „მაგალითად, სსიპ - საქართველოს სტატისტიკის ეროვნულ

⁴⁹ სტაჟირების საჭიროების კვლევა, ანგარიში, 2019, გვ:35-45

⁵⁰ სტაჟირების საჭიროების კვლევა, ანგარიში, 2019, გვ:40

სამსახურში (საქსტატი) სტაჟირების ვადა შეიძლება გაგრძელდეს ერთხელ და არაუმეტეს 3 თვით.⁵¹

რაც შეეხება შრომის კოდექსის ჩანაწერს, განსხვავებულია საჯარო სამსახურის კანონთა, როგორც შიდა ისე სახელმწიფო სტაჟირების თავებისგან. შრომის კოდექსში სტაჟირება შეიძლება იყოს როგორც ანაზღაურებადი ისე ანაზღაურების გარეშე. არ არსებობს სამსახურში, სტაჟირების ხელშეკრულებით მიღების რაიმე კონკრეტული დათქმა. ანაზღაურებადი სტაჟირების დროს სტაჟირება შესაძლებელია გაგრძელდეს 1 წლით, ხოლო არაანაზღაურებადის დროს 6 თვით, ისევე არაანაზღაურებადი სტაჟირებით დასაქმება იმავე დამსაქმებელთან შეუძლებელია.⁵²

2.2 სტაჟირების ხელშეკრულების სახე და დისკრიმინაცია

სტაჟირება გულისხმობს , როგორც ანაზღაურებას ასევე ანაზღაურების გარეშე დასაქმებას.

ანაზღაურებადი სტაჟირების შესახებ შეთანხმება ხდება დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის. „საქართველოს შრომის კოდექსი, ანაზღაურებადი სტაჟირების, მაქსიმალურ ვადად აწესებს 1 წელს და კანონი გვეუბნება რომ ეს ვადა შესაძლებელია გაგრძელდეს.“⁵³ ანაზღაურებადი სტაჟირების შეთავაზება მნიშვნელოვანია სტუდენტებისთვის, რადგან „დამსაქმებელთან ანაზღაურების გარეშე ან დაბალი ანაზღაურებით მუშაობა, ზოგიერთ ახალგაზრდას აიძულებს გამოიყენოს მშობლების დანაზოგი ან გამოეთიშოს ცოდნის მიღებისთვის მნიშვნელოვან სტაჟირებებს.“⁵⁴ შესაბამისად,

⁵¹ სსიპ - საქართველოს სტატისტიკის ეროვნულ სამსახურში (საქსტატი) სტაჟირების გავლის წესი, მე-6 მუხლი [ბოლო ნახვა 07.06.2021]

⁵² საქართველოს ორგანული კანონი, შრომის კოდექსი, მე18 მუხლი

⁵³ საქართველოს ორგანული კანონი, საქართველოს შრომის კოდექსი, მე18 მუხლი [ბოლო ნახვა 14.06.2021]

⁵⁴ European Youth Forum, Interns Revealed, 2011, გვ. 27, ხელმისაწვდომია:

<https://bit.ly/2SAGiNZ>, ზოგადი წინადადება დისკრიმინაციის თავიდან აცილებისა და მის წინააღმდეგ ბრძოლის საკითხზე, გვ:8-9

ანაზღაურების შესახებ დამსაქმებლის კეთილი ნება უპირატესია შრომით ურთიერთობებში.

„არაანაზღაურებადი სტაჟირების ვადა არ უნდა აღემატებოდეს 6 თვეს“⁵⁵. ცვლილებების კვალდაკვალ უნდა ვისმჯელოთ, არაანაზღაურებადი სტაჟირების, როგორც დადებით ისე უარყოფით მხარეებზე. საქართველოს სახალხო დამცველი აღნიშნავს, რომ „ანაზღაურების გარეშე სტაჟირებები ცალსახად არათანაბარ პირობებში აყენებს არახელსაყრელი სოციალურ და ეკონომიკური მდგომარეობის მქონე ახალგაზრდა ადამიანებს, რაც ხელს შეუწყობს მომავალში სისტემურ და ინტერსექციურ დისკრიმინაციას არაანაზღაურებადი სტაჟირება, კანონით მინიჭებული ნებაა დამსაქმებლისთვის.“⁵⁶ ცალსახად, ეს შეფასება როგორც სამართლებრივად ასევე ჰუმანურობის პრინციპიდანაც სწორია, ანაზღაურების გარეშე სტაჟირება ნებისმიერ შემთხვევაში მოითხოვს თანხის გაღებას, სტაჟირების ხელშეკრულების ერთ-ერთი მონაწილისგან.. სახალხო დამცველის შეფასება, ამ საკითხთან მიმართებით შემდეგია „საქართველოში არსებული სოციალური კონტექსტის გათვალისწინებით, მიღებული განათლების შესაბამისი პროფესიული გამოცდილების მიღების შესაძლებლობა ეკარგება ძალიან ბევრ ადამიანს, რომელთაც დაუსრულებლად ანაზღაურების გარეშე სტაჟირების გავლის ფუფუნება არ აქვთ.“⁵⁷ ჩვენი ქვეყნისთვის აუცილებელია პრაქტიკის შეცვლა, ანაზღაურებადი სტაჟირების ხელშეკრულებას მიექცეს მეტი ყურადღება, როგორც სახელმწიფოს ასევე თითოეული დამსაქმებლის მხრიდან. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის განმარტებაში არაანაზღაურებად და ანაზღაურებად სტაჟირებასთან დაკავშირებით, ვკითხულობთ “აშშ-ს კანონის თანახმად, კერძო სექტორში სტაჟირება განიხილება, როგორც დასაქმება, თუმცა

⁵⁵ საქართველოს ორგანული კანონი, საქართველოს შრომის კოდექსი, მე-18 მუხლი [ბოლო ნახვა 14.06.2021]

⁵⁶ ზოგადი წინადადება, დისკრიმინაციის თავიდან აცილებისა და მის წინააღმდეგ ბრძოლის საკითხებზე

⁵⁷ ზოგადი წინადადება დისკრიმინაციის თავიდან აცილებისა და მის წინააღმდეგ ბრძოლის საკითხზე

არაანაზღაურებადი სტაჟირება ლეგალურია გარკვეულ გარემოებებში. სტაჟირების ანაზღაურების კრიტერიუმებს შორის არის ის, რომ მას უნდა ჰქონდეს ტრენინგის კომპონენტი, დამსაქმებელმა არ მიიღოს უშუალო უპირატესობა სტაჟიორისგან.⁵⁸ ეს განმარტება პირდაპირ კავშირშია როგორც ანაზღაურებადი ისე არაანაზღაურებადი სტაჟირების დროს სტაჟირების განმარტებასთან.

2.3 სტაჟირების არაანაზღაურებადი ხასიათი შეიძლება თუ არა ჩაითვალოს დისკრიმინაციად?

„დისკრიმინაცია ორი სახისაა, პირდაპირი და არაპირდაპირი.“⁵⁹

დისკრიმინაცია მრავალ ელემენტს მოიცავს, ეს ეხება როგორც კანის ფერის, რასის, რელიგიური კუთვნილებას, ეთნიკური წარმომავლობის გამო, არათანაბარ პირობებში პირის ჩაყენებას, ასევე არათანაზომიერი ანაზღაურების შეთავაზებას დასაქმებულისთვის.⁶⁰

„შრომისა და დასაქმების სფეროში დისკრიმინაციის დეფინიციას აქვს დიდი მნიშვნელობა იმ ურთიერთობების მოსაწესრიგებლად, სადაც შეიძლება ირღვეოდეს თანასწორუფლებიანობა.“⁶¹

„პირდაპირია დისკრიმინაცია, როდესაც კანის ფერის, რასის, რელიგიური კუთვნილების ენის, ეროვნების, ქონებრივი და წოდებრივი მდგომარეობის გამო, სექსუალური ორიენტაციის და მსგავსი, არამართლზომიერი განსხვავებით ხდება დისკრიმინაციის მსხვერპლი, ამ რომელიმე ნიშნის გამო ხორციელდება არათანაბარი მოპყრობა სხვა პირთან შედარებით, რომელიც იმავე ან მსგავს მდგომარეობაში არის, იყო ან შეიძლებოდა

⁵⁸ International labour organization, Internships: Head start or labour trap?, https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/features/WCMS_187693/lang-en/index.htm

, [ბოლო ნახვა: 15.06.2021]

⁵⁹ საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, 2017, გვ:125.

⁶⁰ საქართველოს ორგანული კანონი, საქართველოს შრომის კოდექსი, მე-4 მუხლი [ბოლო ნახვა:13.06.2021]

⁶¹ Donner un visage humain à la monadialisation, 2012, 326, საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, 2017, გვ:125.

ყოფილიყო უფრო ხელსაყრელი მოპყრობის ობიექტი.“⁶² პირდაპირი დისკრიმინაცია „მოიცავს სექსუალურ და სხვა ფორმის შევიწროებას“⁶³ ხოლო არაპირდაპირი დისკრიმინაცია კი პირიქით თავის თავში მოიცავს, დისკრიმინაციას, როცა ამომავალი მიზანი კი არ არის ამ განსხვავებულობაზე მითითება, თუმცა ირიბად მსხვერპლს გამოარჩევენ სხვებისგან. შესაბამისად, საქართველოს შრომის კოდექსიც ამბობს რომ, „ირიბია დისკრიმინაცია, როდესაც ნეიტრალური დებულება, კრიტერიუმი ან პრაქტიკა სხვა პირთან შედარებით არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს დასაქმებულს, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც ასეთი დებულება, კრიტერიუმი ან პრაქტიკა ობიექტურად არის გამართლებული კანონიერი მიზნით და გამოყენებული საშუალებები ამ მიზნის მისაღწევად აუცილებელი და თანაზომიერია.“⁶⁴

დისკრიმინაცია მრავალ ელემენტს მოიცავს, თუმცა ყველაფერი დისკრიმინაცია არ არის,“ ILO-ს ექსპერტთა კომიტეტის მიხედვით, დისკრიმინაციული პრაქტიკა შეიძლება გამოიხატოს სხვადასხვა ფორმაში, რომელიც, როგორც წესი, შეფარულია. მაგალითად, კანდიდატს შეიძლება დაუსვან შეკითხვა აივ ინფექცია/შიდსის სტატუსის შესახებ, ან მოითხოვონ შესაბამისი სამედიცინო ტესტის ჩაბარება, რის შესახებაც დასაქმებული არ არის ხოლმე ინფორმირებული. ასევე, შესაძლებელია, შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის საფუძველი იყოს მხოლოდ აივ ინფექცია/შიდსის სტატუსი“⁶⁵ ეს რა თქმა უნდა, არაპირდაპირი დისკრიმინაციის სახეა, თუმცა ის მოთხოვნები რომელიც ძირითადად სამსახურის დასაკავებლად, განათლება, პირადი მონაცემები და ასაკი არ შეიძლება ჩაითვალოს დისკრიმინაციად.

⁶² საქართველოს ორგანული კანონი, საქართველოს შრომის კოდექსი, მე-4 მუხლი, [ბოლო ნახვა:13.06.2021].

⁶³ Donner un visage humain à la mondialisation, 2012, 327. საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, 2017, გვ:125.

⁶⁴ საქართველოს ორგანული კანონი, საქართველოს შრომის კოდექსი, მე-4 მუხლი, [ბოლო ნახვა13.06.2021]

⁶⁵ Special Survey, “Equality in Employment and Occupation”, ILO, 1996, 264, საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, 2017, გვ: 128.

რაც შეეხება უშუალოდ სტაჟირების დროს დისკრიმინაციას, სტაჟიორი საქართველოს შრომის კოდექსის მე-18 მუხლის მიხედვით სარგებლობს შრომის კოდექსის დაცვის ყველა უფლებით, შესაბამისად, სტაჟიორის დისკრიმინაცია დაუშვებელია, როგორც პირდაპირ ისე ირიბად. „No. 111-ე კონვენციის პირველი მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, დისკრიმინაციაში იგულისხმება ყველანაირი განსხვავება, შევიწროება თუ უპირატესობის მინიჭება, რომელსაც შედეგად მოჰყვება შრომით ურთიერთობებში თანასწორუფლებიანობის დარღვევა.⁶⁶ ეს ფართო განმარტება მოიცავს დისკრიმინაციის ყველა ფორმას.⁶⁷ კანონით დადგენილი თუ პრაქტიკაში არსებული ნებისმიერი დისკრიმინაციული ქმედება პირდაპირ თუ ირიბად ექცევა კონვენციის მოქმედების ქვეშ.“⁶⁸ დისკრიმინაციას, თავისი გაგებით, პირის განსხვავებულობის უარყოფასთან და არამართლზომიერი, არაკომფორტული გარემოს შექმნასთან მიყვართ, ამიტომ ჩვენ ამის კვალდაკვალ განვიხილავთ ევროპის კანონმდებლობას მნიშვნელოვან განმარტებებს ასევე სახალხო დამცველის მოსაზრებას დისკრიმინაციასთან მიმართებით.

„მანამდე კი უნდა აღინიშნოს, რომ საქართველო, შრომის საერთაშორისო კონვენციას, რომელიც ეხება შრომისა და დასაქმების სფეროში დისკრიმინაციის, 111-ე კონვენციას, შეუერთდა და 1995 წლიდან“⁶⁹ და მიზნად ისახავს, შრომით ურთიერთობებში როგორც დასაქმებულის ასევე სტაჟიორის არადისკრიმინაციულ მოპრყობას.

თვალსაჩინოებისთვის ამ თავის უკეთ გასაგებად გამოვიყენებ საჯარო სამსახურში დისკრიმინაციის შემთხვევას . „საქართველოს სახალხო დამცველს, 2019 წლის 16 ივლისს, მიმართა ფიზიკურმა პირმა - ლ.მ-მ

⁶⁶ Donner un visage humain à la monadialisation, 2012, 326 საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, 2017, გვ:125.

⁶⁷ Beaudonnet X., Droit international du travail et droit intern, 150-153, საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, 2017, გვ:125.

⁶⁸ Beaudonnet X., Droit international du travail et droit intern, 150-153, საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, 2017, გვ: 125.

⁶⁹ N111 კონვენცია შრომისა და დასაქმების სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ, <http://www.lmis.gov.ge/Lmis/Lmis.Portal.Web/Handlers/GetFile.ashx?Type=Legislation&ID=6faf01fc-1423-4be6-8f56-8632de88c1d3>

N9329/19 განცხადებით, რომელიც მიუთითებდა, რომ თბილისის საქალაქო სასამართლოში და სახელმწიფო უწყებებში არსებული სტაჟირების პრაქტიკა წარმოადგენს სოციალური მდგომარეობის ნიშნით დისკრიმინაციას.⁷⁰ განმცხადებელი ამბობს რომ გარდა იმისა რომ მუშაობს ანაზღაურების გარეშე, არ აქვს სხვა ადგილზე პარალელურად დასაქმების უფლება რადგან, სტაჟირების ხელშეკრულება ამას იმპერატიულად კრძალავს, შესაბამისად მძიმე სოციალურ პირობებში აგდებს. ამ შემთხვევაზე სახალხო დამცველმა თქვა, რომ „მიუხედავად იმისა, რომ სტაჟირებას შეუძლია ახალგაზრდა ადამიანების პროფესიული ცოდნა და უნარები მნიშვნელოვნად განავითაროს და მოამზადოს ისინი მომავალი კარიერისთვის, იმის გათვალისწინებით, რომ ანაზღაურების გარეშე სტაჟირების გავლა პირდაპირ კავშირშია ფინანსურ შესაძლებლობებთან, ეს რა თქმა უნდა, თავისთავად ქმნის სოციალური გარიყულობის მოცემულობას და სამომავლოდ, ხელს უწყობს ისედაც არსებული სოციალური უთანასწორობის მეტად გაღრმავებას.“⁷¹ ამასთან „ანაზღაურების გარეშე სტაჟირება წარმოადგენს იმ ახალგაზრდების მიმართ დისკრიმინაციას, რომელთაც არ აქვთ ფინანსური ხელშეწყობა, რაც მათ უსასყიდლოდ მუშაობის ფუფუნებას მისცემდა.“⁷² დისკრიმინაცია გამოიხატა სტაჟირების არაანაზღაურებად ხასიათში, შრომის უფლების გამოყენებაში, ოღონდ არა ყოველთვის, მხოლოდ მაშინ როცა სტაჟირირი მუშაობს როგორც ჩვეულებრივი დასაქმებული, არ აქვს სხვა სამსახურში მუშაობის უფლება, შესაბამისად საქართველოს სახალხო დამცველი „კრიტიკულად შეაფასებს ანაზღაურების გარეშე სტაჟირების საკითხს და მას სოციალური მდგომარეობის ნიშნით დისკრიმინაციის წახალისების

⁷⁰ ზოგადი წინადადება დისკრიმინაციის თავიდან აცილებისა და მის წინააღმდეგ ბრძოლის საკითხზე <https://ombudsman.ge/res/docs/2020072909462172495.pdf>, გვ:1-2 [ბოლო ნახვა:12.6.2021]

⁷¹ ზოგადი წინადადება, დისკრიმინაციის თავიდან აცილებისა და მის წინააღმდეგ ბრძოლის საკითხებზე, გვ:7

⁷² ECSR, European Youth Forum v. Belgium, Complaint No. 150/2017, 12/06/2017, V., გვ. 16. ზოგადი წინადადება, დისკრიმინაციის თავიდან აცილებისა და მის წინააღმდეგ ბრძოლის საკითხებზე, გვ:7-8

კონტექსტში განიხილავს.⁷³ მსგავსად შეფასდა „ევროპის დელეგაციაში ავსტრიელი სტაჟიორის საქმე, რომელიც არაანაზღაურებადი სტაჟირებით მუშაობდა ევროკავშირის დელეგაციაში აზიაში.“⁷⁴ ომბუდსმენმა მოიხმო შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის განმარტება დისკრიმინაციასთან დაკავშირებით და თქვა, „არაპირდაპირია დისკრიმინაცია ნიშნავს ქმედებებს და სიტუაციებს, როცა სრულებით ნორმალურია ესა თუ ის პრაქტიკა მაგრამ უარყოფით გავლენას ახდენს გარკვეულ ჯგუფზე“⁷⁵ ამ შემთხვევაში კი არაანაზღაურებადი სტაჟირება უარყოფით გავლენას ახდენდა გარკვეულ პირზე, „იმ პირებზე რომელსაც არ ეხმარება ოჯახი, ახლობლები არაანაზღაურებადი სტაჟირების გავლის შესაძლებლობა ფაქტობრივად არ აქვთ, ეს შემთხვევა კი დისკრიმინაციულია. ახალგაზრდა ართმევს შესაძლებლობას მიიღოს ცოდნა რომელიც გამოადგება.“⁷⁶ დისკრიმინაცია, გამოიხატება არა მარტო არაანაზღაურებად ხასიათში არამედ, ისეთი პირობების შექმნაში რომელიც დასაქმებულისგან განასხვავებს სტაჟიორს. დამსაქმებელმა უნდა იზრუნოს თითოეულ დასაქმებულზე, მიუხედავად იმისა ის სტაჟიორების ხელშეკრულებით იქნება დასაქმებული თუ არა. დასასრულ უნდა ვიფიქროთ რომ არაანაზღაურებადი სტაჟირება დისკრიმინაციაა, როცა ის დასაქმების ხელშეკრულებას გავს თავისი ფუნქცია-მოვალეობებით, ბოჭავს სხვაგან დასაქმების უფლებით სტაჟიორს და ფაქტობრივად იყენებს შრომას, ამასთან ეს გავს დასაქმების ხელშეკრულებას.სხვა შემთხვევაში, არაანაზღაურებადი სტაჟირება დამსაქმებლის უფლებაა.

⁷³ ზოგადი წინადადება დისკრიმინაციის თავიდან აცილებისა და მის წინააღმდეგ ბრძოლის საკითხზე, <https://ombudsman.ge/res/docs/2020072909462172495.pdf>, გვ:1-2 [ბოლო ნახვა:12.06.2021]

⁷⁴ European Ombudsman, Recommendation on Case N454/2014/PMC, 22/09/2017, <https://www.ombudsman.europa.eu/en/recommendation/en/76079>, 22/09/2017 [ბოლო ნახვა:15.06.2021]

⁷⁵ European Ombudsman, Recommendation on Case N454/2014/PMC, 22/09/2017, <https://www.ombudsman.europa.eu/en/recommendation/en/76079>, პარაგრაფი 21-23. 22/09/2017

⁷⁶ European Ombudsman, Recommendation on Case N454/2014/PMC, პარაგრაფი 21-25, <https://www.ombudsman.europa.eu/en/recommendation/en/76079> 22/09/2017 [ბოლო ნახვა:15.06.2021]

2.4 გერმანიაში არაანაზღაურებადი და ანაზღაურებადი სტაჟირება

გერმანიაში დასაქმებულად „ დასაქმებულად მიიჩნევა პირი რომელიც არ არის სტაჟიორი, როგორც უნივერსიტეტის დებულების ტრენინგის ან სკოლის რეგულაციების თანახმად, ასევე არ არის სტაჟიორად დასაქმებული იურიდიულ პროფესიულ აკადემიაში. შესაბამისად, დამსაქმებელი სტაჟიორად დასაქმებულებს არ უხდის ანაზღაურებას.”⁷⁷ იმავე კანონის მიხედვით (MiLoG 22-ე ნაწილის თანახმად), სტაჟიორებს არ აქვთ მინიმალური ხელფასის მოთხოვნის უფლება თუ: სტაჟირება სავალდებულოა საუნივერსიტეტო კანონის შესაბამისად, ან სავალდებულო პროფესიულ აკადემიაში ტრენინგის ფარგლებში (ნებაყოფლობით სტაჟირება), სტაჟირება სამ თვემდე ვადიანია და პროფესიაში გარკვევის მნიშვნელობითაა დადებული.”⁷⁸

კანონის თანახმად, სტაჟირების არსი არის ის რომ შეიძინოს პროფესიული ცოდნა, შესაძლებლობები და გამოცდილება

სტაჟირება სავალდებულოა უნივერსიტეტის კანონის დებულების საფუძველზე, ეს ხდება უნივერსიტეტსა და კომპანიებს შორის გაფორმებული მემორანდუმის შესაბამისად და ის არაანაზღაურებადია.

იმისათვის რომ უკეთ გავერკვეთ კვლევის არსში, გამოვიკითხო, საქართველოს მოქალაქე, გერმანიაში, რომელიც ექთნად მუშაობს ერთ- ერთ სამედიცინო დაწესებულებაში. „ მე გერმანიაში 2019 წელს ჩავედი, სტაჟირება დავიწყე ერთ ერთ სამედიცინო დაწესებულებაში, სადაც 1 წელი სტაჟიორი ვიყავი, ანაზღაურება არ იყო მაღალი და გაცილებით ნაკლები იყო (1900 ევრო), სტაჟირების დასრულების შემდეგ დავსაქმდი შრომითი ხელშეკრულებით და ხელფასი არის კარგი, განსხვავებული სტაჟირებისთან შედარებით.“ [ქალი, გერმანიაში სამედიცინო სფეროში დასაქმებული]

⁷⁷ Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (Mindestlohngesetz - MiLoG) § 22 Persönlicher Anwendungsbereich, https://www.gesetze-im-internet.de/milog/_22.html , [ბოლო ნახვა: 16.06.2021]

⁷⁸ იქვე

ასევე გამოვიკითხე გერმანიაში, სასამართლოში დასაქმებული. მისი თქმით, “სტაჟირება ანაზღაურებადი იყო, თუმცა არა იმდენი რაც უშუალოდ შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმების დროსაა. გასაუბრებაზე გითანხმებენ დროს, რომ ლექციებს შეუთავსო სტაჟირება. ფუნქცია-მოვალეობები სხვადასხვაა, შეიძლება სულაც სასამართლოში ქსეროქსზე გამუშაონ, გააჩნია შენ რამდენად ფლობ შენს პროფესიას. ამოწმებენ სარჩელისა და შესაგებლის წერის უნარებს.” [ქალი, გერმანიის ფედერალური სასამართლო, დასაქმებული, 2017 წელი]

3.სტაჟირების ხელშეკრულების შინაარსი

სტაჟირების ხელშეკრულება იდება წერილობითი ფორმით, მასში უნდა ჩაიწეროს სტაჟირების მიზანი, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის უფლებები და მოვალეობები, სტაჟირების ვადა, სტაჟირების ხელშეკრულების დრო...ევროდირექტივა 91/533, რომელსაც ქართული კანონმდებლობა დაუახლოვდა, ხაზგასმითაა ნათქვამი რომ შრომით ბაზარზე გაჩნდა სამუშაოთა ახალი ფორმები, რამაც გაამრავალფეროვნა შრომითი ურთიერთობების ტიპები. ახალი რეალიები ითხოვს მოქნილობას და სათანადო საკანონმდებლო რეაგირებას დასაქმებულთა დაცვის მიზნით, ისეთი ფუნდამენტური ასპექტის რეგულირებას, როგორცაა წერილობითი ფორმით ხელშეკრულების პირობებზე შეტყობინება/ინფორმირება. ეს დირექტივა ვრცელდება ანაზღაურებად სამუშაოებზე და 1 თვით ან მეტი დროით დადებულ ხელშეკრულებაზე, ასევე კვირაში სამუშაო დრო თუ აღემატება 8 საათს.“

სტაჟირების ხელშეკრულების, წერილობითი ფორმა, აღმოფხვრის სტაჟირის შრომის გამოყენებას მარტოდენ იმ მიზნით, რომ ჩაანაცვლოს ძველი კადრი, რომელიც, შეიძლება, კონკრეტულ დროის შუალედში სარგებლობდეს შვებულებით.

სტაჟირების შეთანხმების შინაარსზე საუბრისას, უნდა გამოიკვეთოს, რა სახის ხელშეკრულება იდება, ანაზღაურებადი თუ არაანაზღაურებადი.

სტაჟირების შინაარსი უნდა ითვალისწინებდეს, ყველა მნიშვნელოვან სახეს, რადგან „სტაჟირება უზრუნველყოფს (ძირითადად) ახალგაზრდა კურსდამთავრებულებს პირველადი პროფესიული გამოცდილებით.“⁷⁹

სტაჟირების ხელშეკრულება არ უნდა მივიჩნიოთ დასაქმების ხელშეკრულებად, რადგან სტაჟირება არ არის დასაქმება.

ხელშეკრულების დადება მნიშვნელოვანი კომპონენტია სტაჟირების, რათა უფლებრივად დაცული იყოს შეთანხმება და სტაჟირების დასრულების შემდეგ გაიცეს რეკომენდაცია. გერმანიაში, პროფესიული სწავლების აქტის მე-16 პარაგრაფის თანახმად „სტაჟირების გავლის შემდეგ აძლევენ სერთიფიკატს დასაქმებულებს, იმის დასადასტურებლად რომ ნამდვილად გაიარა სტაჟირება, სერთიფიკატში მითითებულია სტაჟირების ხანგრძლივობა ფუნქციები და სტაჟირების შედეგები.“⁸⁰

სახელმწიფო და შიდა საჯარო სტაჟირებით. საჯარო სამსახურის სტაჟირების შინაარსი და მიზანი შემდეგნაირია. „სახელმწიფო სტაჟირების ხელშეკრულება იდება 6 თვით, არაანაზღაურებადია და მისი ფუნქციები განისაზღვრება იმის მიხედვით თუ სად გაივლის სტაჟირებას სტაჟიორი.“⁸¹

რაც შეეხება სტაჟირების შიდა პროგრამას, ის შეიძლება იყოს როგორც 3 თვიანი, ისე 6 თვიანი. სტაჟირების შიდა პროგრამა (რომელსაც საჯარო სამსახური აცხადებს ინდივიდუალურად) როგორც სახელმწიფო პროგრამა, საჯარო სამსახურის შესაბამისად განსაზღვრვს უფლება მოვალეობსა და შინაარსს. აუცილებლად იდება წერილობითი ფორმით. სახელმწიფო სტაჟირების კანონით უპირობოთ ითვალისწინებს სტაჟირების ფურცლის გაცემის აუცილებლობას⁸²

⁷⁹ European Ombudsman, Recommendation on Case N454/2014/PMC, 22/09/2017, & 28, <https://www.ombudsman.europa.eu/en/recommendation/en/76079>

⁸⁰ Berufsbildungsgesetz (BBiG), § 16 Zeugnis, <https://www.buzer.de/gesetz/3118/a44161.htm>, [ბოლო ნახვა: 17.06.2021]

⁸¹ საქართველოს მთავრობის დადგენილება N410, 2014 წლის 18 ივლისი, [ბოლო ნახვა 07.06.2021]

⁸² იქვე

საჯარო სამსახური სტაჟიორებისთვის ქმნის პროფესიული განვითარებისთვის სათანადო პირობებს. სტაჟირება საჯარო სამსახურში გულისხმობს ხელმძღვანელის ყოლას, რომელიც მასწავლებლის ფუნქციას ასრულებს.

3.1 სტაჟირება ითვლება თუ არა შრომის სტაჟში?

საქართველოს შრომის კოდექსში სტაჟირების სამუშაო გამოცდილებაში ჩათვლის წესი, 2018 წლიდან განხილვის საგანია საქართველოს პარლამენტში.⁸³ განხილვის მიზანი იყო არსებული პრაქტიკის აღმოფხვრა „ცალკეული უწყებები და იურიდიული პირები თავიანთი შიდა რეგულაციებით ცნობენ პრაქტიკანტის სტატუსს, მათ გააჩნიათ დისკრეცია თავიანთი შეხედულებისამებრ განსაზღვრონ პრაქტიკანტებთან საკუთარი ურთიერთობის წესები, რაც აისახება შინაგანაწესსა და შრომითი ხელშეკრულებაში, რის გამოც ხშირია პრაქტიკანტთა უფლებების დარღვევა.“⁸⁴

“კანონპროექტის არსი მდგომარეობს იმაში, რომ შრომით ბაზარზე განისაზღვროს სტაჟიორის, პრაქტიკანტის სტატუსი, როგორც შრომითი ურთიერთობის თანაბარუფლებიანი მონაწილისა, რაც იძლევა იმის საშუალებას, რომ მათ ჰქონდეთ შესაძლებლობა საკანონმდებლო მექანიზმებით დაიცვან თავიანთი უფლებები..”⁸⁵ სტაჟირების, გამოცდილებაში ჩათვლის წესი კი მათ დაეხმარებათ, მომავალში დასაქმდნენ შრომითი ხელშეკრულებით ან საჯარო სამსახურის ხელშეკრულებით.

⁸³ <https://info.parliament.ge/#law-drafting/15420>

⁸⁴ განმარტებითი ბარათი, საქართველოს ორგანულ კანონში საქართველოს შრომის კოდექსში ცვლილებების შეტანის შესახებ. <file:///C:/Users/Lenovo/Desktop/179913.pdf>, [ბოლო ნახვა: 23.06.2021]

⁸⁵ განმარტებითი ბარათი, საქართველოს ორგანულ კანონში, საქართველოს შრომის კოდექსში ცვლილებების შეტანის შესახებ. <https://info.parliament.ge/file/1/BillReviewContent/179913?>

დღეს, შრომის კოდექსი არა მხოლოდ ცნობს სტაჟირების გავლას გამოცდილებად არამედ, სტაჟიორს აქვს შრომის კოდექსით დაცვის ყველა მინიმალური სტანდარტი.

3.2 ხელმეორედ დადებული სტაჟირების ხელშეკრულება

საქართველოს შრომის კოდექსის, სტაჟირების თავი, თავისი მოწესრიგებით, გვაძლევს მეორედ დადებული სტაჟირების ხელშეკრულების ფარგლებს იმის გამორიცხვით, რომ სტაჟირების ხელშეკრულებით, “პირს უფლება აქვს ერთსა და იმავე დამსაქმებელთან ანაზღაურების გარეშე სტაჟირება გაიაროს მხოლოდ ერთხელ.” რაც პირდაპირ მიანიშნებს რომ ანაზღაურებადი სტაჟირების ხელშეკრულება, შეიძლება დაიდოს და გაგრძელდეს. ეს სამართლებრივი შეფასებით არ ცდება სამართლიანობის ფარგლებს. თუმცა, ანაზღაურებადი სტაჟირების გაგრძელება მაქსიმალური ვადის, ერთი წლის მერე, შეიძლება გაგრძელდეს. უმჯობესია, განისაზღვროს რამდენჯერ შეიძლება დაიდოს სტაჟირების ხელშეკრულება ანაზღაურებადი სტაჟირების დროს, რომ არ მიგვიყვანოს ანაზღაურებადი სტაჟირების განგრძობად ხასიათთან. თუმცა კი ეს თავისი მოწესრიგებით არ ცდება, შრომის უფლებებს, რადგან შრომის ანაზღაურება ხდება.

ევროპის საბჭოს რეკომენდაციით, რომელიც გამოიცა „სტაჟირების ხარისხის ჩარჩოზე“ , ნათქვამია რომ „განმეორებითა სტაჟირებებმა სოციალურ ეკონომიკური ხარჯები წარმოშვა, რადგან ის ანაცვლებს დასაქმებას, ასევე თქვა რომ დაბალი ხარისხის ტრენინგები ვერ ზრდის სტაჟიორს, რადგან არარი პროდუქტიული და არ იწვევს დადებით შედეგებს.“⁸⁶

ეს შეფასება, კიდევ ერთხელ გვაფიქრებს, რამდენად მიზანშეწონილია, ერთი და იგივე დამსაქმებელთან დაიდოს იმავე სტაჟიორის მიერ სტაჟირების ხელშეკრულება, თუნდაც ანაზღაურებადი. სტაჟირების ხელშეკრულების განგრძობადი ხასიათი ჩიხში შეიყვანს შრომის

⁸⁶ European Union, Council recommendation on Quality Framework for Traineeships, 10/03/2014, 2014/C 88/01, N4, [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX:32014H0327\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX:32014H0327(01)), last seen[14.06.2021]

სამართალს, მივიღებთ ანლაურებადი ხელშეკრულების გაგრძელების დაუსრულებელ სტატისტიკას.

„პრაქტიკანტთან შესაძლებელია წერილობითი ფორმით, დაიდოს ხელშეკრულება არაუმეტეს 6 თვის ვადით, რაც გულისხმობს რომ ხელშეკრულების მოქმედების ვადის ამოწურვის შემდეგ, დამსაქმებელს უფლება ექნება მხარეთა სურვილის შემთხვევაში გააგრძელოს შრომითი ურთიერთობა, ანაზღაურებით ან ანაზღაურების გარეშე. ცვლილების შედეგად დამსაქმებელს შეზღუდული ექნება გააფორმოს გრძელვადიანი სტაჟირების ხელშეკრულება არაუმეტეს 6 თვის ვადისა. აღნიშნული ცვლილების მიზანია დაიცვას სტაჟიორი/პრაქტიკანტის ინტერესები. კერძოდ დასაქმებული აღარ იქნება საფრთხის ქვეშ, რომ მისი შრომითი რესურსი დამსაქმებელმა გამოიყენოს უფასოდ და მოახდინოს დასაქმებულის ექსპლუატაცია ხანგრძლივი დროით.

6 თვიანი ვადის გასვლის შემდეგ დამსაქმებელს უფლება ექნება ან გააფორმოს შრომითი ხელშეკრულება ყოფილ სტაჟიორთან/პრაქტიკანტთან.“⁸⁷ კანონის განმარტებით არაანაზღაურებადი სტაჟირების ფორმისა და სახის განსაზღვრა აუცილებელია, რათა არ მოხდეს განმეორებით არაანაზღაურებადი სტაჟირების დადება.

4.გამოსაცდელი ვადა და სტაჟირება

სამართლებრივი ფორმითა და შინაარსით გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულება განსხვავდება სტაჟირების ხელშეკრულებისგან.თუმცა ორივე სამართლებრივი მოწესრიგებით, არ არის დასაქმების ხელშეკრულება. შრომის კოდექსის ჩანაწერით, გამოსაცდელი ვადა არის სტაჟირების ხელშეკრულებისგან განსხვავებით, პირის დასაკავებელი ვაკანტური ადგილის შესაბამისობისთვის დადებული წინასახელშეკრულებო ხელშეკრულება, იდება 6 თვით და არა, მეტი ხნით, უცილოდ ანაზღაურებადია და დამსაქმებელს შეუძლია ნებისმიერ დროს

⁸⁷ განმარტებითი ბარათი, საქართველოს ორგანულ კანონში საქართველოს შრომის კოდექსი ცვლილებების შეტანის შესახებ.

დადოს ვადიანი ხელშეკრულება ან გაათავისუფლოს სამსახურიდან დასაქმებული. ისევე როგორც სტაჟირების დროს აქაც არ ვრცელდება სამსახურიდან გაათავისუფლების შემთხვევაში შრომის კოდექსის 48-მუხლი. ხოლო რაც შეეხება სტაჟირებას ის არის როგორც ანაზღაურებადი ისე არანაზღაურებადი. ანაზღაურებადი სტაჟირების ვადა შეიძლება იყოს 1 წელი ხოლო ანაზღაურების გარეშე სტაჟირების 6 თვე, რაც მთავარია სტაჟირება არის კვალიფიკაციის, ცოდნის , გამოცდილების მისაღებად დასაქმება, და დამსაქმებელს შეუძლია ნებისმიერ დროს დადოს შრომითი ხელშეკრულება სტაჟირთან.

გამოსაცდელ ვადასთან დაკავშირებით სასამართლო პრაქტიკა არც ისე მწირია, როგორც შრომით სამართლებრივ სტაჟირებასთან მიმართებით...„გამოსაცდელ ვადას (საპრობაციო პერიოდს) ერთგვარ ექსპერიმენტსაც უწოდებენ დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის.. გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში სამუშაოს შესრულება ანაზღაურებადია, რომელიც მხარეთა შეთანხმებით განისაზღვრება.“⁸⁸ „გამოსაცდელი ვადის დაწესების მიზანია, ხელშეკრულების მხარეებს მიეცეთ შესაძლებლობა, სამუშაო ადგილის და ერთმანეთის შესახებ შეექმნათ წარმოდგენა.“⁸⁹

„საკასაციო სასამართლო განმარტავს: კანონმდებელმა იმპერატიულად განსაზღვრა, რომ პირის გამოსაცდელი ვადით დასაქმებისას მხარეები წერილობით ავლენენ ნებას, კანონით დადგენილი ზღვრული ვადის ფარგლებში წარიმართოს მხარეთა შრომითი სახელშეკრულებო ურთიერთობა რომლის შემდგომი ტრანსფორმაცია ვადიან თუ უვადო ურთიერთობაში დამოკიდებულია იმაზე, თუ საპრობაციო პერიოდში რამდენად გამოავლინა პირმა (დასაქმებულმა) შესასრულებელ სამუშაოსთან შესაბამისობა, რაც უთუოდ გულისხმობს ამ უკანასკნელის

⁸⁸ შველიძე ზ., შრომით დავებზე საქართველოს სასამართლო პრაქტიკა (გადაწყვეტილებათა კრებული) თბილისი, 2020, 89

⁸⁹ Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht/Preis, 16. Auflage 2016, BGB §611 Vertragstypische Pflichten beim Dienstvertrag, Rn 15. შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, 2017, 181-182

მიერ განხორციელებულ სამუშაოზე, მის პიროვნულ და პროფესიულ უნარ-ჩვევებზე დამსაქმებლის შესწავლა-დაკვირვებას და მისი დასკვნის (მოსაზრების) მნიშვნელობას შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შესატყვისობის თაობაზე.საპრობაციო პერიოდში დასაქმებული პირის დასაკავებელ თანამდებობასთან შესაბამისობის შესახებ დამსაქმებლის დადებითი მოსაზრება შესაძლოა, საფუძვლად დაედოს ამ უკანასკნელის მხრიდან დროებით (გამოსაცდელი ვადით) დასაქმებული პირისადმი შეთავაზებას შემდგომ ვადიან/უვადო შრომითსამართლებრივ ურთიერთობაზე.“⁹⁰

გამოსაცდელი ვადა და სტაჟირება თუმცა კი არ მიიჩნევა ერთი სამართლებრივი ბუნების ხელშეკრულებად, თუმცა წინასწარ სტაჟირის და გამოსაცდელი ხელშეკრულების ბუნება ერთმანეთს გავს იმით, რომ ორივე სამსახურისთვის მზადებაა, ერთი სწავლებით მეორე ნასწავლის გამოცდით, დაკვირვებით. ორივე შემთხვევაში დამსაქმებელს შეუძლია შეწყვიტოს გამოსაცდელის ვადითა და სტაჟირების ხელშეკრულებით დადებული შეთანხმება და თანხმობის შემთხვევაში ფიზიკური პირი შეიყვანოს შრომით ხელშეკრულებაში. მსგავსებაა ასევე, ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაშიც, მათზე არ ვრცელდება შრომის კოდექსის 48 მუხლით გათვალისწინებული ხელშეკრულების შეწყვეტის წესი. თუმცა სტაჟირის ხელშეკრულებაზე არ ვრცელდება „შვებულება ორსულობისა და მშობიარობის გამო, შვებულება ბავშვის მოვლის გამო, შვებულება ახალშობილის შვილად აყვანის გამო და დამატებითი შვებულება ბავშვის მოვლის გამო“ კოდექსის მუხლები.რაც მიანიშნებს იმაზე რომ გამოსაცდელი ვადისგან განსხვავებით სტაჟირება მეტად დაბალ სტანდარტებს უწესებს დამსაქმებელს.

სტაჟირება ემსახურება მიზანს, შეისწავლოს ახალი ფიზიკურმა პირმა, ხოლო გამოსაცდელი ვადა თავისი არსით მოიცავს არა სწავლებას,არამედ

⁹⁰ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება, საქმე №ას-227-216-2017, ზ.შველიძე შრომის დავებზე საქართველოს სასამართლო პრაქტიკა. 2020,გვ:88,შველიძე ზ. შრომით დავებზე საქართველოს სასამართლო პრაქტიკა, გადაწყვეტილებათა კრებული,2020, გვ:90-97

ნასწავლის წარმოჩენას. დასაქმება ორივე ხელშეკრულებით შესაძლებელია, თუმცა დამსაქმებლის შეფასებით და თითოეულ შემთხვევაში ინდივიუალურად.

5.სტაჟირების ხელშეკრულების შეწყვეტა

სტაჟირების ხელშეკრულება წყდება, დამსაქმებლის მიერ შესწავლილი საქმისა და დამსაქმებლის მიერ მიცემული გამოცდილების შემდეგ. როცა ხელშეკრულების გაგრძელების, შრომითი ხელშეკრულების დადების ნება არ იკვეთება. სტაჟირების ხელშეკრულების შეწყვეტაზე არ მოქმედებს საქართველოს შრომის კოდექსით, გათვალისწინებული სამსახურიდან გათავისუფლების მუხლი.

სტაჟირების ვადის გასვლის შემდეგ, „დამსაქმებელს უფლება ექნება ან გააფორმოს შრომითი ხელშეკრულება ყოფილ სტაჟიორთან/პრაქტიკანტთან ან მისცეს ყოფილ სტაჟიორს მისი კვალიფიკაციის დამადასტურებელი დოკუმენტი“⁹¹

„სტაჟირება მნიშვნელოვანია, რადგან სტუდენტებს და უნივერსიტეტ დამთავრებულებს აძლევს შესაძლებლობას: 1) შეიძინონ ცოდნა და სამუშაო პროცესისათვის აუცილებელი უნარები, 2) შეიძინონ საჭირო კონტაქტები, 3) ისწავლონ პროფესიული კომუნიკაცია და კოლეგებთან ურთიერთობა, 4) მოახდინონ შრომის ბაზარზე ინტეგრაცია.“⁹² მიუხედავად ამისა, გასათვალისწინებელია სტაჟიორის სამსახურიდან გათავისუფლების საკითხი, სტაჟირების მუხლში წერია რომ სტაჟიორის სამსახურიდან გათავისუფლებაზე არ მოქმედებს შრომის კოდექსის 48-ე მუხლი, თუ ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული.

ვინაიდან, საქართველოს შრომის კოდექსში, სტაჟიორის სამსახურიდან გათავისუფლების პრაქტიკა არ არსებობს და გამოსაცდელი ვადით,

⁹¹ განმარტებითი ბარათი, საქართველოს ორგანულ კანონში საქართველოს შრომის კოდექსში ცვლილებების შეტანის შესახებ.

⁹² სტაჟირების საჭიროებების კვლევა, ანგარიში, 2019, გვ:16

დადებული ხელშეკრულება იგივე ჩანაწერს გვაძლევს შესაბამისად ანალოგიით ვისმჯელებთ მასზე რომ არ ვრცელდება მასზე საქართველოს შრომის კოდექსის 48-ემუხლი. სტაჟირების თავს განვიხილავთ, გამოსაცდელი ვადის (მე-17 მუხლის) პრაქტიკის შესაბამისად. მათ შორის მსგავსების გამო, სტაჟირების გათავისუფლების პრაქტიკის შესავსებად. საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ მნიშვნელოვანი განმარტებები გააკეთა საქმეზე (ას-227-216-2017, 13 ოქტომბერი, 2017) .მოსარჩელე დაინიშნა ცენტრის ადმინისტრაციული სამსახურის საზოგადოებასთან ურთიერთობისა და იურიდიული დეპარტამენტის დირექტორის შემსრულებლად, 3 თვის ვადით, შრომითი ხელშეკრულების გამოსაცდელი ვადის შესაბამისი მუხლით. გამოსაცდელი ვადის დროს, სამსახურიდან გაათავისუფლეს, რადგან შეაფასეს არაადამაკმაყოფილებლად, ამან გამოსაცდელი ვადის დროს ისარგებლა 21 დღიანი შვებულებით. სააპელაციო სასამართლო შემდეგ განმარტებებს აკეთებს, გამოსაცდელ ვადასთან მიმართებით: „გამოსაცდელი ვადის დანიშნულება და შინაარსი მოიცავს „გამოცდას“, დაკვირვებას დასაქმებულის უნარებზე, მის შესაძლებლობებზე გაართვას თავი დაკისრებულ მოვალეობათა შესრულებას „ შესაბამისად გამოსაცდელი ვადის დროს აფასებს შემდეგნაირად,“გამოსაცდელი ვადით პირთან (დროებით დასაქმებულთან) შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა დამსაქმებლის პრეროგატივაა და მის დისკრეციულ უფლებამოსილებას განეკუთვნება, რომლის გამოყენებაც დამსაქმებელს გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ნებისმიერ დროს შეუძლია.“⁹³ რადგან გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულება განიმარტა შემდეგნაირად უნდა მივუსადაგოთ იგი სტაჟირების მუხლს, ხელშეკრულების შეწყვეტის კონტექსტში და უნდა ვთქვათ, რომ სტაჟირების ხელშეკრულება არის სწავლებაზე დაფუძნებული ხელშეკრულება, შესაბამისად მისი შედეგი არის სწავლება, თუ

⁹³ უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება, ას-227-216-2017, 13 ოქტომბერი, 2017, გვ.3-31. ,შველიძე ზ. შრომითი დავებზე საქართველოს სასამართლო პრაქტიკა, გადაწყვეტილებათა კრებული, 2020, გვ:90-97

ხელშეკრულების თავდაპირველი მიზანი კარგავს განხორციელების აუცილებლობას, ხელშეკრულება უნდა შეწყდეს. ეს ეხება როგორც გამოსაცდელ ვადას(გამოცდის, დაკვირვების კონტექსტში) ასევე სტაჟირებას (სწავლების კონტექსტში).

ამ გადაწყვეტილების შესაბამისად, ასევე განიმარტა, თუ რა მნიშვნელობისაა გამოსაცდელი ვადა და რას ნიშნავს კანონის ჩანაწერი რომ მასზე არ მოქმედებს შრომის კოდექსის 48-ე მუხლი.

„სშკ-ის მე-9 მუხლი(2020 წლის 29 სექტემბრის ცვლილებებით, მე-17 მუხლი) ეფუძნება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შსო) არასრულგანაკვეთიანი სამუშაოს შესახებ 1994წ. №175 კონვენციას და ევროპის საბჭოს 97/81/EC დირექტივას არასრული განაკვეთის შესახებ ჩარჩო შეთანხმების თაობაზე. გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში სამუშაოს შესრულება ანაზღაურებადია, რომელიც მხარეთა შეთანხმებით განისაზღვრება. სშკ-ის 9.3-ე(ცვლილებებით მე-17.3) მუხლი დამსაქმებელს ანიჭებს უფლებამოსილებას, რომ გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ნებისმიერ დროს დადოს შრომითი ხელშეკრულება დასაქმებულთან, რაც გამოიწვევს გამოსაცდელი ვადით დასაქმების მოდიფიცირებას ვადიან ან უვადო შრომით ურთიერთობაში, ასევე, დამსაქმებელს, გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში, ნებისმიერ დროს აქვს უფლება, შეწყვიტოს დასაქმებულთან საპრობაციო პერიოდის დათქმით გაფორმებული ხელშეკრულება. საკანონმდებლო მოწესრიგება აკონკრეტებს, რომ იმ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემთხვევაზე, რომელიც გამოსაცდელი ვადის პირობით არის დადებული, არ ვრცელდება ორგანული კანონის 38.8-ე (ცვლილებებით 48-ე) მუხლით გათვალისწინებული მოთხოვნები, თუ მხარეები სახელშეკრულებო პირობებში სხვა რამეზე არ შეთანხმებულან.“⁹⁴ ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან უნდა დავასკვნათ რომ სტაჟირების დროს სამსახურიდან გათავისუფლება პირდაპირპროპორციულად უკავშირდება

⁹⁴ უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება, ას-227-216-2017, 13 ოქტომბერი, 2017, გვ.6-31,შველიძე ზ. შრომით დავებზე საქართველოს სასამართლო პრაქტიკა, გადაწყვეტილებათა კრებული,2020, გვ:90-97

გამოსაცდელი ვადით სამსახურიდან გათავისუფლების სტანდარტებს და პრაქტიკას და ორივე შემთხვევაში ამომავალი დასაბუთებაა ის რომ დამსაქმებელს ამ დროის მანძილზე აქვს უფლება იმოქმედოს ისე როგორც მისთვის უმჯობესია. „საკასაციო პალატის მოსაზრებით, „დამსაქმებელი არ არის შეზღუდული და შებოჭილი სშკ-ის 38-ე (ცვლილებებით 48-ე) მუხლის გამოყენებით, რაც შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის წინასწარი ინფორმირებისა და გარკვეული კომპენსაციის გაცემის წესებს შეიცავს, თუმცა, ნათელია, რომ გამოსაცდელი ვადის „წარუმატებლად“ გავლის თაობაზე დასაბუთების ვალდებულება დამსაქმებელს ეკისრება“⁹⁵ „სტაჟირების ხელშეკრულების შეწყვეტაც მოითხოვს დასაბუთებას დამსაქმებლის მხრიდან“⁹⁶, სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ დასაბუთება, მნიშვნელოვნად არეგულირებს სტაჟირების კანონმდებლობას. დამსაქმებელს ექნება ან გასცეს სარეკომდაციო ცნობა ან დასაბუთება სტაჟირების ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.

6.სტატისტიკა

რაოდენობრივი კვლევის ფარგლებში გამოვიკითხე 205 რესპოდენტი და თვისობრივი კვლევის ფარგლებში 6 ინტერვიუ .

რაოდენობრივი კვლევა:

რაოდენობრივი კვლევის მიზანი, ახალგაზრდებში სტაჟირების არსის გაგება და მათი გამოცდილების წარმოჩენა იყო. ამისათვის შევადგინე კითხვარი. გამოვიკითხე ასაკი, სქესი, სტაჟირების გავლის შესახებ ინფორმაცია და სტაჟირების მოლოდინები, ასევე რამდენად ხშირად იყვნენ დასაქმებულები ანაზღაურებადი სტაჟირებით. სტაჟირების დროს გაკეთებული საქმის პროპორციულად უხდიდნენ თუ არა ანაზღაურებას.

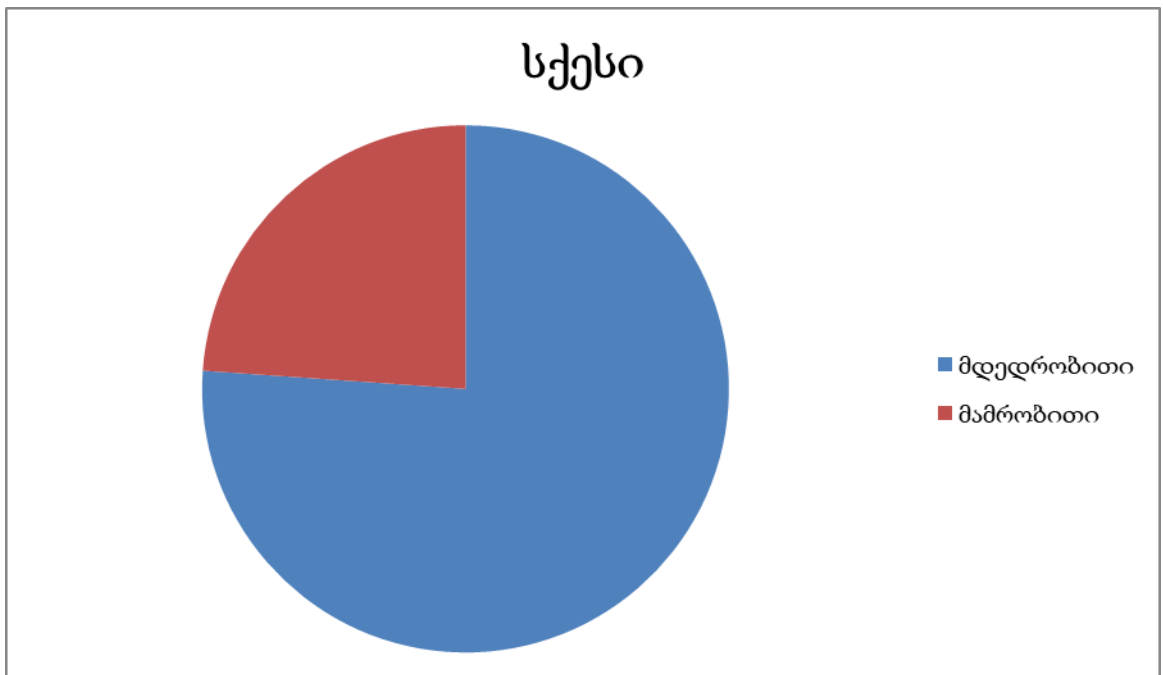
⁹⁵ იქვე

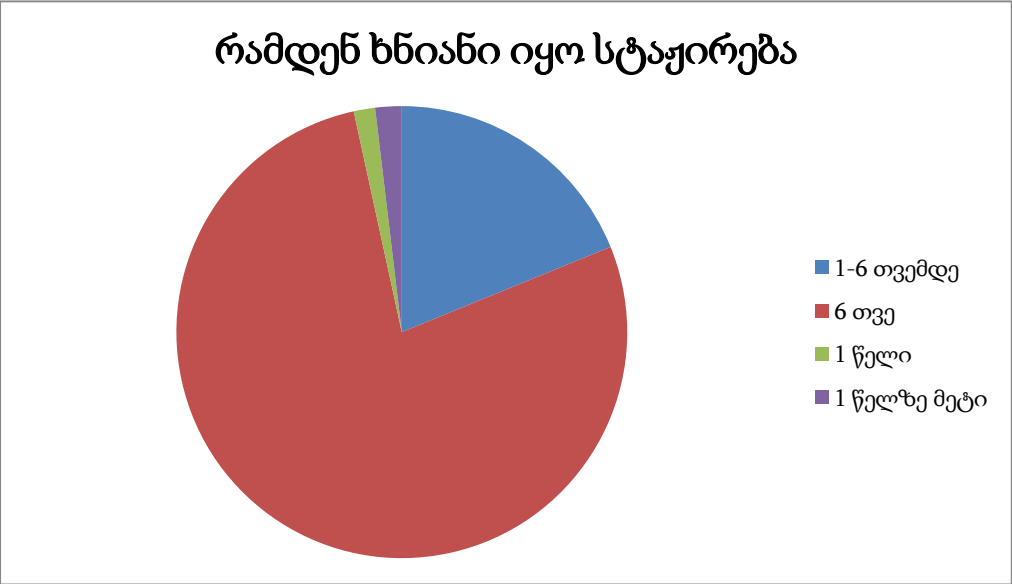
⁹⁶ განმარტებითი ბარათი, საქართველოს ორგანულ კანონში, საქართველოს შრომის კოდექსში ცვლილებების შეტანის შესახებ

გამოკითხულთა პროფესიები სხვადასხვაა, არიან როგორც კერძო ისე საჯარო სექტორის სტაჟიორები.

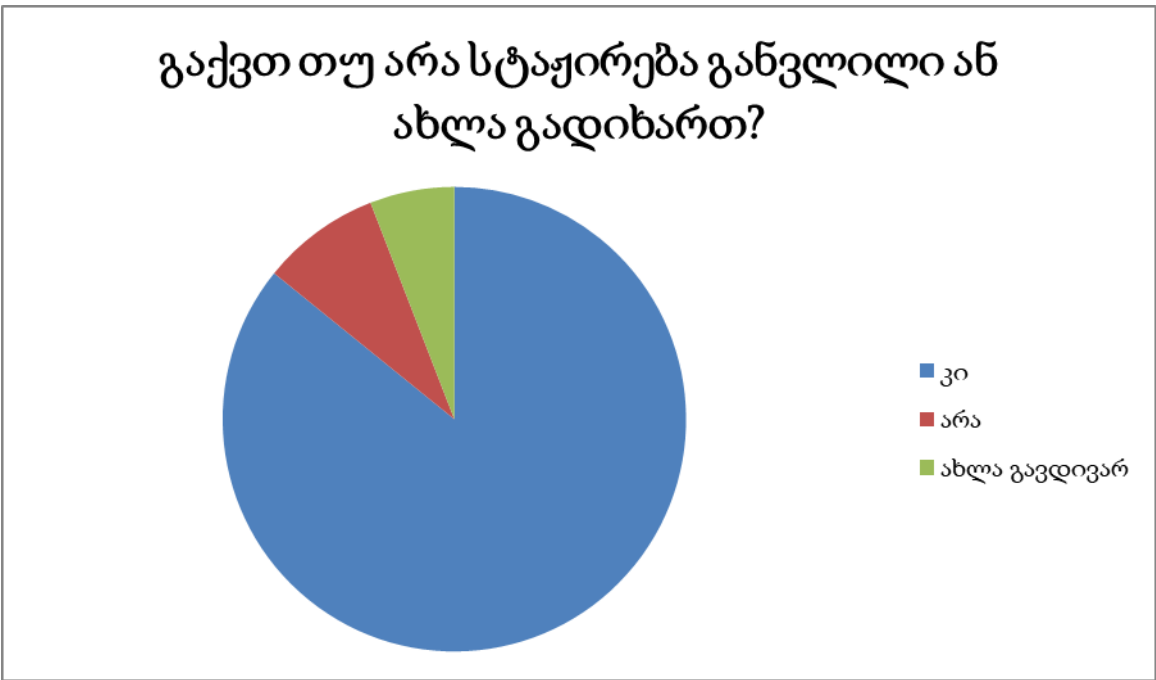


გამოკითხულთა გენდერული თანაფარდობა შემდეგია:

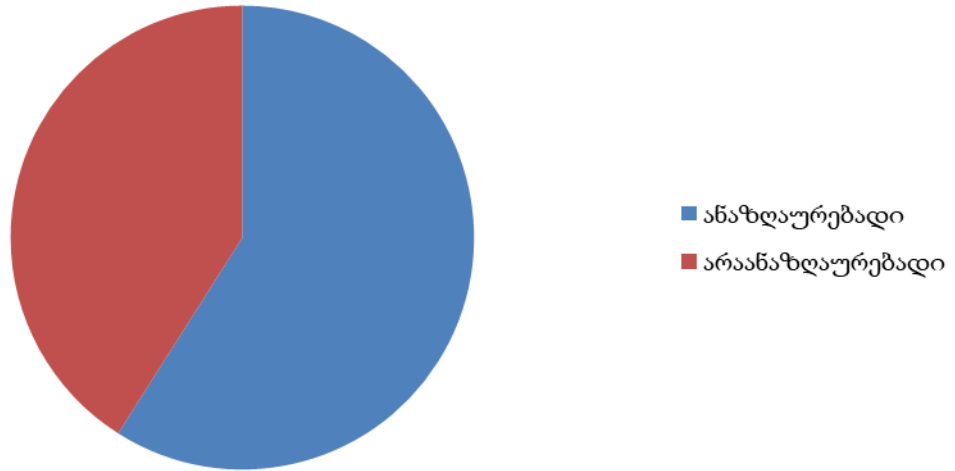




სტაჟირების ხანგრძლივობის დადგენა მნიშვნელოვანი კომპონენტია კვლევის, როგორც ჩანს 2017-2021 წლებში, 205 გამოკითხულიდან 7,8 %-მა სტაჟირება 1 წელზე მეტი ხნით გაიარა.



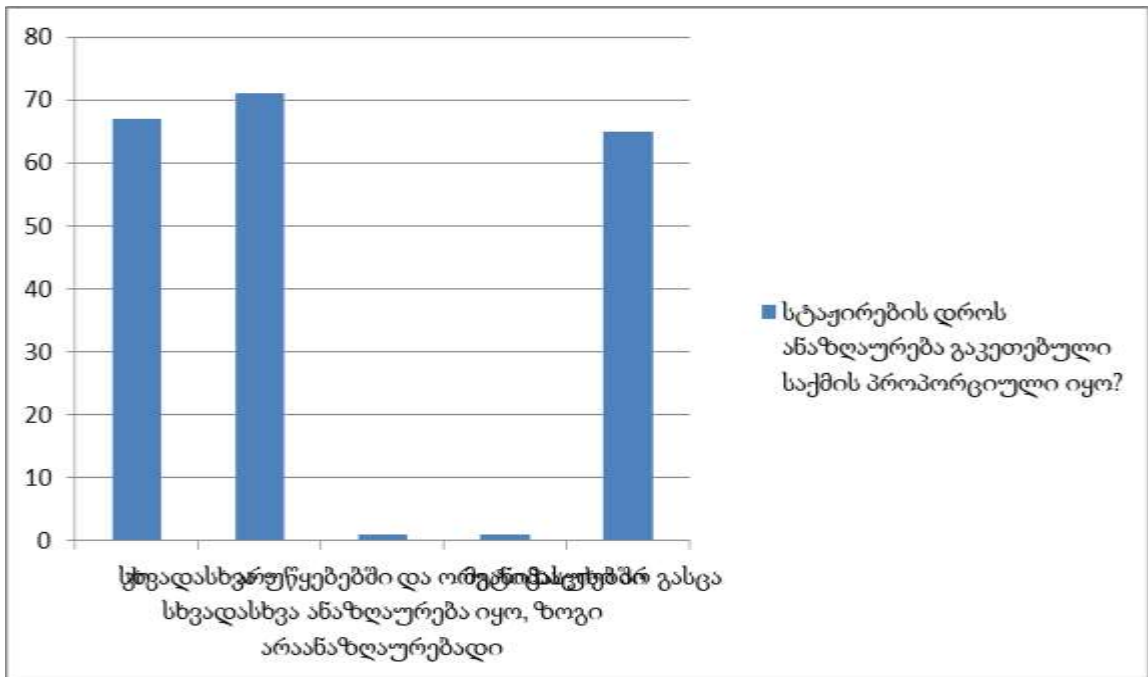
თქვენს მიერ განვლილი სტაჟირება ანაზღაურებადი თუ არაანაზღაურებადი



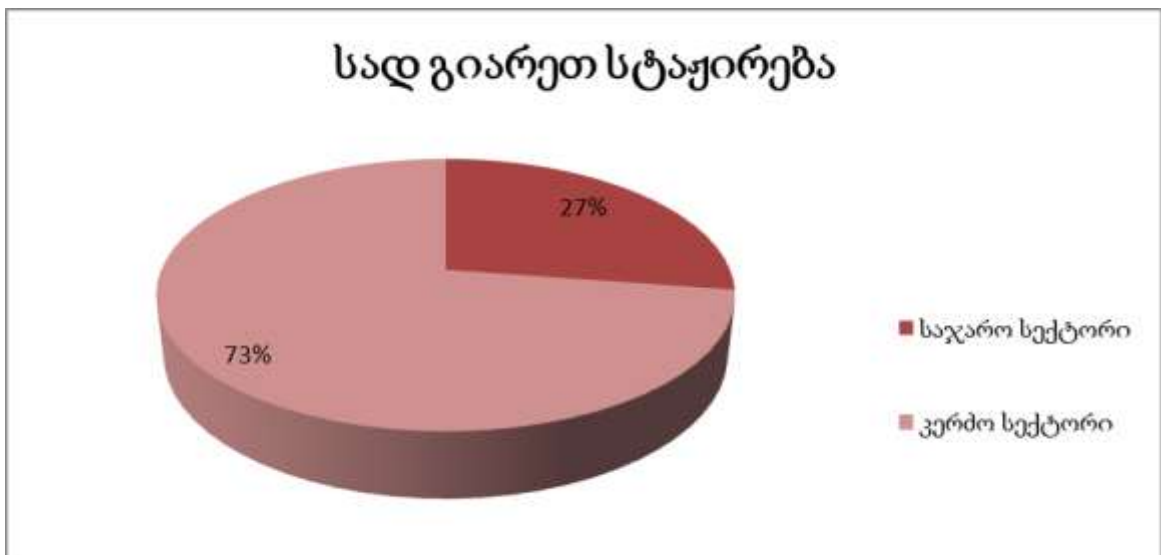
ანაზღაურებადი და არაანაზღაურებადი სტაჟირება

„საქართველოს შრომის კოდექსი ანაზღაურებადი სტაჟირების, მაქსიმალურ ვადად აწესებს 1 წელს და კანონი გვეუბნება რომ ეს ვადა შესაძლებელია გაგრძელდეს.“⁹⁷ ანაზღაურებადი სტაჟირების შეთავაზება მნიშვნელოვანია, ამით მოხდება პროფესიულ განვითარებასთან ერთად მინიმალური პირობების შექმნა ახალგაზრდებისთვის . შესაბამისად, ანაზღაურების შესახებ დამსაქმებლის კეთილი ნება უპირატესია შრომით ურთიერთობებში რადგან სტაჟირება სწავლებას მოიაზრებს. დამსაქმებლის იძულება ანაზღაურებადი სტაჟირების შესახებ შეცვლის სტაჟირების მთავარ არსს.

⁹⁷ საქართველოს ორგანული კანონი, საქართველოს შრომის კოდექსი, მე18 მუხლი [ბოლო ნახვა 14.06.2021]



გამოკითხული 205 რესპოდენტიდან უმეტესობამ მიპასუხა რომ არა. ერთმა ჩათვალა რომ მას კონკრეტულ შემთხვევაში გაუმართლა, ხოლო ერთი თვლის რომ სხვადასხვა უწყებებსა და ორგანიზაციებში სხვადასხვა იყო ანაზღაურება თუმცა გაუვლია არაანაზღაურებადი სტაჟირებებიც.



გაირკვა რომ კერძო სექტორში მეტი დასაქმებულია , 17დან - 22 წლის ახალგაზრდებში, საჯარო სამსახურისგან განსხვავებით, კერძო სექტორში დასაქმების მეტი მაჩვენებელია.რაც დროის გადანაწილების პრობლემაზე

მიუთითებს საჯარო სამსახურში. ახალგაზრდები ვერ ახერხებენ სტაჟირების გავლას ლექცია-სემინარების პარალელურად. ამასთან შესაძლებელია საჯარო სამსახურის სტაჟირების მიუწვდემლობასთან გვეკონდეს საქმე, როცა სახელმწიფო სტაჟირების პროგრამა წინაპირობად მაღალ აკადემიურ მოსწრებას ასახელებს, ხოლო შიდა სტაჟირებით დამამთავრებელი კურსის სტუდენტი სჭირდებათ.

შეჯამებისთვის შემიძლია ვთქვა, „კერძო სექტორის დამსაქმებლებისა და საჯარო უნივერსიტეტის წარმომადგენლის მოსაზრებით, სტაჟირება კომპანიებისთვის ახალი კადრის მოზიდვის ძალიან კარგი შესაძლებლობაა. მათი შეფასებით, განახლება ორი მიმართულებით შეიძლება მოხდეს: (1) კომპანიაში ხდება ახალი ადამიანების შედინება, რომლებიც სამუშაო გარემოს ანახლებენ და მამოტივირებელი ეფექტი აქვს სხვა თანამშრომლებზე; (2) სტაჟირები ძირითადად სტუდენტები არიან, რომლებსაც აქვთ მაღალი მოტივაცია, ბევრი საინტერესო იდეა და განსხვავებული შეხედულებები. ამდენად, სტაჟირების რესურსის სწორად გამოყენების შემთხვევაში, შესაძლებელია მოხდეს კომპანიის განახლება ინიციატივების, იდეებისა და კონცეფციების დონეზე.“⁹⁸

რაოდენობრივი კვლევა, დასკვნა: ჩემი რესპოდენტები სტაჟირებას, დროის სხვადასხვა მონაკვეთში გადიოდნენ, მონაცემების მიხედვით გამოკითხულია 2017- წლიდან დღემდე სტაჟირება განვლილი რესპოდენტები.

სტატისტიკამ ნათლად დაგვანახა, რომ ჩემ მიერ გამოკითხულთა უმეტესი ნაწილი სტაჟირებას გადის ანაზღაურებადი ხელშეკრულებით, რაც მიუთითებს იმაზე რომ დამსაქმებელი ზოგ შემთხვევაში ითვალისწინებს დასაქმებულის შრომის მნიშვნელობას და მონდომებას, სწავლებისა და პრაქტიკის ეტაპზე. „ანაზღაურების გარეშე სტაჟირება წარმოადენს იმ ახალგაზრდების მიმართ დისკრიმინაციას, რომელთაც არ აქვთ ფინანსური

⁹⁸ სტაჟირების საჭიროების კვლევა, ანგარიში, 2019, გვ:47

ხელშეწყობა, რაც მათ უსასყიდლოდ მუშაობის ფუფუნებას მისცემდა.”⁹⁹ მონაცემების შესაბამისად უნდა ვთქვათ, რომ სტაჟირების მოლოდინების დახვეწასთან, უკვე გაგებასთან ერთად, უნდა გაიზარდოს, დამსაქმებლის სამართალაღქმა, ანაზღაურება გახდეს არა კეთილი ნება, არამედ ვალდებულება. მათ არ უნდა ქონდეს სულ არაანაზღაურებადი სტაჟირების მიღების ვალდებულება, სხვადასხვა სფეროში, მაგალითად მარკეტში ეს უნდა იყოს უცილოდ ანაზღაურებადი. ოფისურ ტიპის კომპანიებში უნდა დაწესდეს კვოტა, თუ რამდენი არაანაზღაურებადი სტაჟირების ხელშეკრულების გაფორმების უფლება აქვს წელიწადში დამსაქმებელს, ეს დახვეწს, შრომის კოდექსის მე-18.2 მუხლის დათქმასაც, რომ თავიდან იქნას არიდებული დასაქმებულის ჩანაცვლება სტაჟირით, ასევე ქვეყნის კანონმდებლობას ჰუმანურ კანონებად ჩამოვაყალიბებთ.

შესაბამისად, ჩემი კვლევის ფარგლებში გამოკითხული ახალგაზრდების პასუხებით დავასკვნებ, რომ საქართველოში სტაჟირების ხელშეკრულებით დასაქმებულები, ასევე საჯარო სამსახურში დასაქმებულები და 205 კაციდან მიუხედავად იმისა რომ 100ზე მეტი ანაზღაურებადი სტაჟირებით მუშაობს, არაანაზღაურებადი სტაჟირება მაინც რჩება დღევანდელი პრობლემად.

კვლევის ფარგლებში ასევე გამოიკვეთა, რომ სტაჟირების დროს გაკეთებული საქმე ახლის სწავლებას გულისხმობდა მხოლოდ 116 რესპოდენტისთვის, 22 რესპოდენტი პასუხობდა-არას, ხოლო დანარჩენმა სხვადასხვა პასუხი გამცა. ზოგი ახლა გადიოდა სტაჟირებას და დასაქმების მოლოდინის გამო, თავი შეიკავა პასუხისგან. ზოგიც თვლიდა რომ „1-2 კვირა სრულებით საკმარისია სწავლებისთვის მერე უბრალოდ უფასო მუშახელი ხარ.“ კვლევით დავასკვნებ, რომ სტაჟირების დახვეწის გზა ჯერ კიდევ გრძელია და რომ ამაში თვით სტაჟირების მუშაობაა მთავარი, რათა დამსაქმებელთა თვითნებობას არ ქონდეს ადგილი.

მოსახლეობისთვის, შესაბამისად სტაჟირების ცნებისა და სახის კოდექსისეული განმარტების მიუხედავად, არ არსებობს სტაჟირების

⁹⁹ ECSR, European Youth Forum v. Belgium, Complaint No. 150/2017, 12/06/2017, V., გვ. 16. ზოგადი წინადადება დისკრიმინაციის თავიდან აცილებისა და ბრძოლის წინააღმდეგ, გვ:5.

განმარტების ერთიანი ცნება. კანონების დახვეწა კი ცოდნას მოითხოვს, შესაბამისად უნდა ინფორმირდეს თითოეული ინდივიდი და დამსაქმებელი, რათა დაიხვეწოს, სოციალურად და სამართლებრივად ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი კანონი, საქართველოს შრომის კოდექსი. ანაზღაურებადი სტაჟირების გავლა პრივილეგია არაა, ნორმა უნდა იყოს და ამისთვის წახალისდეს დამსაქმებელი. აღმოიფხვრას დროის პრობლემა, სტუდენტ სტაჟირებთან მიმართებით.

შრომით სამართლებრივი სასამართლო პრაქტიკის არქონა, ყველაზე დიდი დილემაა, რომელიც ცვლილებებითა და მანამდე უბრალოდ კანონის შესაბამისი მუხლის არქონით იყო გამოწვეული. სტაჟირების გავლა ჰარმონიული პროცესი რომ იყოს, წინასწარ, შეთანხმებისამებრ უნდა განისაზღვროს, ასეთი ხელშეკრულების დრო, ხანგრძლივობა, უფლება-მოვალეობები, მიზანი და დასრულების შემდეგ სტაჟირების დამადასტურებელი ფურცლის გაცემის ვალდებულება. ეს კი დასაქმებულის მოთხოვნისა და დამსაქმებლის თანხმობით მიიღწევა.

თვისობრივი კვლევა:

კერძო და საჯარო სამსახურის სტაჟირებები ერთმანეთისგან განსხვავდება როგორც ფორმის ასევე შინაარსის მიხედვით. ისე როგორც კერძო სექტორში, მაგალითად მაღაზიაში მუშაობა განსხვავდება ოფისის სტაჟირებისგან.

თვისობრივი გამოკითხვა 6 ინტერვიუს მოიცავს და მიზანია გავიგოთ, რას ფიქრობენ სტაჟირებასთან დაკავშირებით სხვადასხვა ასაკისა და სხვადასხვა სფეროს დასაქმებული ფიზიკური პირები. გამოკითხულობს დავუსვი კითხვები, სტაჟირებასთან დაკავშირებით დაეფიქსირებინათ თავიანთი შეხედულება, პრაქტიკის შესაბამისად, რათა დასკვნის სახით მემსჯელა საჯარო და კერძო სექტორში სტაჟირების როლზე.

1-ლი ჩადმავებული ინტერვიუ „ მე გავიარე სტაჟირება 2020 წელს , კერძო სექტორში, სტაჟირება იყო ანაზღაურებადი, ვიყავი იურისტის თანაშემწე. 1

თვიანი სტაჟირება გავიარე და სტაჟირება ემსახურებოდა საჭირო კადრის შერჩევას, უნარ-ჩვევებისა და ცოდნის რეალიზებას, მოცემული საქმის შესასრულებლად, საბოლოოდ ამიყვანეს. სტაჟირების გავლა გამომადგა, რადგან პირველი სამსახური იყო, შეჩვევისთვის, საკუთარი შესაძლებლობების გამომჟღავნებისთვის საჭირო აღმოჩნდა. აღსანიშნავია, რომ თეორიულად ვიცოდი რადაცეები, თუმცა პრაქტიკამ გაცილებით ბევრი შემძინა რადგან დასაქმებული ვიყავი იმ სფეროში რაც ჩემი ძირითადი პროფესია არ იყო. სტაჟირების და დასაქმების შემდეგ უნივერსიტეტის გრაფიკის შესაბამისად ვმუშაობ.[კაცი, 21წლის, კერძო სექტორში დასაქმებული, 2020 წელი, საერთაშორისო ურთიერთობების ბაკალავრის სტუდენტი]

ასევე მეორე ინტერვიერად გამოვიკითხე საჯარო სექტორში სტაჟიორად მისული და ახლა უკვე დასაქმებული „უნივერსიტეტის პერიოდში და მისი დასრულების შემდგომ არაერთი სტაჟირება გავიარე როგორც საჯარო, ასევე კერძო სექტორში. ყოველი მომდევნო სტაჟირება ჩემთვის იმედის მომცემი იყო, თუმცადა ყოველი სასწავლო კურსის დასრულების შემდგომ იწყებოდა გზა უსასროლო ძიებისაკენ. აღმოვჩნდი შემოსავლების სამსახურში, 2018-2019 წლებში. სტაჟირება ოფიციალურად 6 თვე გაგრძელდა, ხოლო კურსის დაწყებიდან ოფიციალურ დანიშვნამდე დროს თუ გადავითვლით, დაახლოებით ერთი წელი მოიცვა ამ პროცედურამ. სტაჟირების პერიოდში გავიარეთ როგორც თეორიული, ასევე პრაქტიკული კურსი საგადასახადო სამართლის მიმართულებით. საკითხის უკეთ გააზრების და სტაჟიორების გამოცდის მიზნით ყოველი თეორიული საკითხის გავლის შემდგომ გვიტარდებოდა ტესტირება. პრაქტიკული კურსის დროს კი გავეცანით სამმართველოების მუშაობის მიმდინარეობას. ყოველივემ ამან უკეთესად დაგვანახა სად და როგორი სპეციფიკით უნდა გვემუშავა. შემოსავლების სამსახურში სტაჟირების დაწყებამდე საგადასახადო კუთხით გამოცდილება ფაქტობრივად არ მქონია, ამდენად თამამად შემძლია ვთქვა, რომ სტაჟირებამ მომცა ის თეორიული ცოდნა და მიმართულება, რაც შემდგომ

უკვე მუშაობაში განვამტკიცე. დასრულების შემდგომ საბოლოო ტესტის წარმატებით ჩაბარებისა და გასაუბრების გავლის შემდგომ ამიყვანეს სამსახურში. სტაჟირება როგორც უმეტეს, ასევე ჩემს შემთხვევაშიც, არაანაზღაურებადი იყო. (ქალი, 27 წლის, საჯარო სექტორში დასაქმებული, სამართლის მაგისტრატურის სტუდენტი.2018-2019 წელი)

მე-3 ინტერვიუს ფარგლებში,გამოვიკითხე როგორც საჯარო ისე კერძო სექტორში სტაჟიორად დასაქმებული, რომელიც შეადარებს საჯარო სექტორის სტაჟირებას კერძო სექტორს: „ კერძო სექტორში სტაჟიორად ვმუშაობდი 2015 წელს და რადგან მაღაზია იყო დიდი გამოცდილება ჩემთვის არ მოუცია, ჩემს მოვალეობაში შედიოდა დახლების დალაგება, მომხმარებლისთვის კონსულტაციის გაწევა და პროდუქციის კონტროლი. ვფიქრობ, სტაჟირება არ იყო საჭირო დასაქმებისთვის. სტაჟირება იყო ანაზღაურებადი, თუმცა არ იყო ანაზღაურება გაწეული საქმის პროპორციულიდა. სტაჟირება გაგრძელდა 2 კვირის მანძილზე . რაც შეეხება, ჩემ მიერ საჯარო სამსახურში სტაჟირებას, რეზიუმეს გაგზავნისა და გასაუბრების შემდეგ ამიყვანეს თბილისის საქალაქო სასამართლოში, სტაჟიორად. სტაჟირება იყო არაანაზღაურებადი და გაგრძელდა 6 თვე. სტაჟირების ხელშეკრულების 6 თვიანი ამოწურვის შემდეგ გასაუბრების წარმატებით გავლისას ამიყვანეს სამსახურში. საქალაქო სასამართლოში სტაჟირება პროფესიული კუთხით ბევრის მომცემი იყო, უშუალოდ ეხებოდა ჩემს საქმიანობას და გამოცდილება შემძინა. შედარებისთვის ვიტყვი, რომ მაღაზიაში სტაჟირება კი არ არის მიმართული რაიმე მიზნისკენ, არც სწავლებას ემსახურება და არც კონკურენტუნარიან ბაზარზე შენი შესაძლებლობებისა და გამოცდილების დაგროვებას, შესაბამისად მათ ერთმანეთს ვერც კი შევადარებდი. უბრალოდ მიმაჩნია რომ მაღაზიაში სტაჟირება არ უნდა იყოს, მითუმეტეს როცა ანაზღაურება ისედაც მიზერულია, კიდევ უფრო ცოტას უხდინა სტაჟიორებს“ [ქალი. 26 წლის, საჯარო სექტორში დასაქმებული, სტაჟირება გაიარა 2016წელს კერძო სექტორში,2018 წელს საჯარო სექტორში]

მე-4 გამოკითხული სტაჟირებაზე გვეუბნება „დასაქმებული ვიყავი, 2018 წლიდან 2021 წლამდე სხვადასხვა ქსელურ მაღაზიაში. მაღაზიებში სტაჟიორად. მიუხედავად იმისა რომ ჩემი საქმე კარგად ვიცოდი, სავალდებულო 2 კვირიან, ანაზღაურებად სტაჟირებას დამსაქმებელი სამსახურში მიღების წინაპირობად მიიჩნევდა, ანაზღაურება დაბალი იყო, სტაჟირება გავდა გამოსაცდელ ვადას. 2021 წლის მაისში ამიყვანეს სტაჟიორად ერთ-ერთ სადაზღვევო კომპანიაში, სტაჟირება იყო არაანაზღაურებადი, მოიაზრებდა ტრენინგებს და ატარებდა სტაჟირების სახეს, 3 კვირის შემდეგ ამიყვანეს სამსახურში“ [ქალი, კერძო სექტორში დასაქმებული, ტელეკომუნიკაციების ბაკალავრი, 26 წლის]

მე-5 გამოკითხული “სტაჟირება გავიარე 2016 წელს, სამართლის საბაკავრო პროგრამის მე-2 კურსზე სწავლისას, ვმუშაობდი კრედიტ პლიუსში, სტაჟიორ-იურისტად. სტაჟირება იყო 2-3 საათი დღეში და ვესწრებოდი არბიტრაჟის პროცესებს, სხვადასხვა სწავლებებთან ერთად. პრაქტიკული გამოცდილებისთვის მნიშვნელოვანი სტაჟირება იყო .ახლა ვმუშაობ „გლ ჰოლდინგში“ მენეჯერად სტაჟირება დასაქმებამდე არ გამივლია“[25 წლის, ქალი, იურისტი, დასაქმებული]

მე-6 ინტერვიერი: „ 2 კვირიანი სტაჟირებით ვიყავი დასაქმებული ერთ-ერთ სააფთიაქო ქსელში, 2017წელს , სტაჟირების შემდეგ ამიყვანეს სამსახურში, ჩემი აზრით, არ იყო სტაჟირების ანაზღაურება გაკეთებული საქმის პროპორციული ხოლო დასაქმების შემდეგ ხელფასი იყო დაბალი, თუმცა ვუთავსებდი სწავლას. 2021 წლიდან ვმუშაობ, ტანსაცმლისა პარფიუმერიის მაღაზიაში, 6 დღიანი სტაჟირება გავიარე, სტაჟირების დროს ანაზღაურება დღეში 10 ლარის ოდენობით იყო . 6 დღის შემდეგ დავსაქმდი დასაქმების ხელშეკრულებით. სტაჟირება არც აფთიაქში და არც მაღაზიაში არ მოიცავდა ახლის სწავლებას. 2 სტაჟირების მეორე დღიდან შემემძლო დამოუკიდებლად მუშაობა“[ქალი 21 წლის, კერძო სექტორში დასაქმებული, ფსიქოლოგი]

მე7 სიღმისეული ინტერვიუ:1. ააიპ ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაცია, სტაჟირება გავიარე 2014 წელს. სტაჟირების პერიოდი იყო დაახლოებით 10 თვე. არაანაზღაურებადი. სტაჟირების პროგრამაში მოსახვედრად გავიარე 2 ეტაპიანი კონკურსი, წერითი გამოცდა და გასაუბრება. სტაჟირების განმავლობაში, კვირაში 1 დღე მიწევდა იქ მისვლა ფიზიკურად, დანარჩენ დღეებში სახლში მომქონდა დოკუმენტები დასაწერად. სასარგებლო იყო ძალიან სტაჟირების პერიოდი პრაქტიკული და თეორიული ცოდნის მიღებისთვის. მიწევდა დასწრება ადვოკატების ზეპირ კონსულტაციაზე, რომლებსაც მოქალაქეებს უწევდნენ და ასევე სხვადასხვა სარჩელების, განცხადებების და სხვა იურიდიული დოკუმენტების მომზადება. სტაჟირების დასრულების შემდეგ, თითქმის ყველა სახის იურიდიული დოკუმენტის მომზადების გამოცდილება მქონდა და შემეძლო მომზადება. თავიდანვე ვიცოდით, სტაჟირებას რომ ვიწყებდით რომ ეს იყო სასწავლო ხასიათის მხოლოდ და იქ ვერ დავსაქმდებოდით.

2. შპს საქართველოს აეროპორტების გაერთიანება - სტაჟირება დავიწყე 2015 წლის მარტში. ანაზღაურებადი იყო. მიწევდა თითქმის ყველა სახის დოკუმენტზე მუშაობა, რასაც იურიდიული სამსახური ამზადებდა, იურიდიული სამსახურის მითითებით და ზედამხედველობით. ვამზადებდი, წერილებს, კონტრაქტებს, ვმუშაობდი დებიტორული დავალიანების რეესტრის მოწესრიგებაზე. თითქმის არ განსხვავდებოდა ჩემი საქმე იურისტის საქმისგან, თუმცა დავალების მოცემის დროს, თან მასწავლიდნენ როგორ უნდა გამეკეთებინა და ამით ნამდვილად ვიღებდი ცოდნას. რაღაც პერიოდის მერე უფრო ნაკლები მითითებები მქირდებოდა უკვე. სტაჟირება დავასრულე 2015 წლის დეკემბრის ბოლოს და 2016 წლის 1 იანვრიდან, უკვე ჩამსვეს შტატში როგორც თანამშრომელი“ [ქალი, კერძო სექტორში დასაქმებული, იურისტი]

კვლევის შედეგების შეჯამება

დასაქმებულთა ინტერვიუებით გაირკვა, სხვადასხვა პოზიციაზე სხვადასხვა სტაჟირების ვადებია დაწესებული, მაგალითად კერძო სექტორში თუ არის ეს 2 კვირა ან 3 თვე, საჯარო სექტორი აწესებს განსხვავებულ ვადებს კანონით. როგორც ინტერვიუებიდან ირკვევა, განსხვავებით მაღაზიებიდან, ინფორმაციულად დატვირთულია სტაჟირებები სხვადასხვა კომპანიებში და საჯარო დაწესებულებებში.სტაჟირება აქტიურად მოიცავს ტრენინგებსა და

სწავლებას შესაბამისად პროდუქტიულიცაა. მაღაზიაში სტაჟიორად დასაქმებულები სტაჟირების ხელშეკრულებით დასაქმების მიუხედავად, უფრო გამოსაცდელი ვადით ხელშეკრულებას გავს .

რაოდენობრივი კვლევის შედეგად, საჯარო და კერძო სექტორში დასაქმებულთა, სტატისტიკა აჩვენებს რომ კერძო სექტორში მეტი დასაქმებულია ვიდრე საჯარო სექტორში.

შედეგები და მათი განსჯა

წინამდებარე სამაგისტრო ნაშრომზე მუშაობის პროცესში სტაჟირების ხელშეკრულების, ხარვეზი და მნიშვნელოვანი საკითხები გამოიყო. სტაჟირების, შრომის კოდექსის ცვლილებების მიუხედავად, სტაჟირებას ისევ სამსახურის დაწყების წინაპირობაა და არა როგორც ტრენინგის, სწავლების, გამოცდილების მიღების საშუალება.

ცვლილებებმა ვერ აღმოფხვრა ის პრობლემა რაც სოციალური თვალსაზრისით ისევ დგას, სტაჟირების არაანაზღაურებადი სახე, განსაკუთრებით საჯარო სამსახურში რომელიც მიუხედავად იმისა რომ არ უნდა აჭარბებდეს 6 თვეს. 6 თვე არაანაზღაურებადი სტაჟირება და იმავე ფუნქციების განხორციელება რასაც კომპანიაში ჩვეულებრივი დასაქმებული აკეთებს შრომით ექსპლუატაციას ჰგავს ამიტომ სტაჟირება უშუალოდ ტრენინგებს უნდა მოიცავდეს.

განუსაზღვრელია, ანაზღაურებადი სტაჟირების დროის ხანგრძლივობაც. იმისათვის რომ დასაქმების პრობლემა აღმოიფხვრას. გარდა შრომის კოდექსის ამ პრობლემებისა, საჯარო სამსახურის კანონი, არ ქმნის დასაქმების ერთიან სისტემას, საჯარო სამსახურში 2 პროგრამა დასაქმებისთვის და უმეტესად არაანაზღაურებადი, რაც თავიდანვე არ აძლევს მაგალითს კომპანიებს, შრომით სამართლებრივი პრაქტიკა დაუახლოვონ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციების სტანდარტებს და ანაზღაურება წახალისდეს. ასევე მნიშვნელოვანია განისაზღვროს რომ სტაჟიორები არ იხდიდნენ სტაჟირებისთვის ანაზღაურებას, დამსაქმებლის

სასარგებლოდ, რათა მიიღონ ცოდნა. ეს უკანასკნელი მნიშვნელოვანია, რადგან კანონი მრავალმხრივად დასამუშავებელი და დროში განმჭვრეტადია. მიუხედავად ცვლილებებისა პრობლემაა, სტაჟირების დამადასტურებელი ფურცლის გაცემა, რომელიც უნდა მოხდეს დამსაქმებლის მიერ, შეთანხმებისამებრ.

თავის მხრივ დამსაქმებლებისთვის, შრომის კოდექსის ეს ცვლილება მნიშვნელოვანია, რათა დარეგულირდეს სამართლებრივად სტაჟირების სამართლებრივი ცნება და არ ქონდეს დასაქმებულს სამსახურის მიღების მოლოდინები. სტაჟირისა და კომპანიას შორის, ხელშეკრულება ემსახურებოდას მიზანს, რომლითაც დასაქმებული თავის მხრივ მიიღებს ცოდნას და დამსაქმებელი გასცემს და მოამზადებს კადრებს რომელიც, სამომავლოთ შესაძლებელია მასთან დასაქმებული აღმოჩნდეს. ვინაიდან ეს ხელშეკრულება გარკვევით დასაქმებისთვის.

დასკვნა

დასკვნის სახით შეგვიძლია ვთქვათ, რომ სტაჟირების როლი შრომის სამართლებრივ ურთიერთობებში ახალი მოწესრიგებით დაიხვეწა, დაუახლოვდა შრომით საერთაშორისო ორგანიზაციით დადგენილ სტანდარტებს, შესაბამისად, სიახლე მოითხოვს დახვეწას. სტაჟირება, წინაწარი შეთანხმებით, დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის შრომითი ურთიერთობაა, რომელიც მოიცავს სწავლებას, პრაქტიკას და შემდგომში დასაქმების პერსპექტივასაც. სტაჟირებაზე მოქმედებს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული დასაქმებულის დაცვის ყველა მინიმალური სტანდარტი. ის შეიძლება იყოს როგორც ანაზღაურებადი ისე არაანაზღაურებადი, დამსაქმებლის ინტერესებისამებრ. სტაჟირება პრაქტიკაში პირველ ნაბიჯს გულისხმობს და შესაბამისად ყველგან სტაჟირებით დასაქმება არ არის სწორი მიდგომა დამსაქმებლის მხრიდან. ბოლოს, სტაჟირება სტაჟის დაგროვებაცაა და გამოცდილების მიღებაც.

ნაშრომში განხილული ცვლილებებისა და კვლევების კვალდაკვალ უნდა ითქვას რომ სტაჟირება ურთიერთობაა რომელიც ინდივიდუალურად სხვადასხვა სახის ურთიერთობებს აერთიანებდეს, ის შეიძლება იყოს სწავლებისთვის მომავალი დასაქმებისთვის ან სულად გამოცდილების დასაგროვებლად შექმნილი შრომითი ურთიერთობის ერთ-ერთი სახე. ამასთან სტაჟირების გავლის შემდეგ ხელშეკრულების შეწყვეტა დამსაქმებლისთვის არ წამოშობს იძულებას, სამსახურში აყვანის შესახებ. სტაჟირების მიზანია პროფესიული განვითარება.

გამოყენებული ლიტერატურა

ქართულენოვანი ლიტერატურა:

საქართველოს ორგანული კანონი, საქართველოს შრომის კოდექსი, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1155567?publication=19>, [ბოლო ნახვა: 15.06.2021]

N111 კონვენცია შრომისა და დასაქმების სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ, <http://www.lmis.gov.ge/Lmis/Lmis.Portal.Web/Pages/User/Legislation.aspx?ID=98b7e18a-224a-4d70-80f3-89982c4e858a>, [ბოლო ნახვა: 24.06.2021]

საქართველოს მთავრობის დადგენილება N410, 2014 წლის 18 ივლისი, [ბოლო ნახვა 07.06.2021]

ზოგადი წინადადება, დისკრიმინაციის თავიდან აცილებისა და მის წინააღმდეგ ბრძოლის საკითხებზე

განმარტებითი ბარათი, „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილებების შეტანის თაობაზე“ <https://info.parliament.ge/#law-drafting/15421>, [ბოლო ნახვა: 24.06.2021]

საჯარო სამსახურის ბიურო: <https://stajireba.gov.ge/ka/page/about-us> [ბოლო ნახვა 06.06.2021]

სსიპ - საქართველოს სტატისტიკის ეროვნულ სამსახურში (საქსტატი) სტაჟირების გავლის წესი, მე-6 მუხლი [ბოლო ნახვა 07.06.2021]

შველიძე ზ., შრომით დავებზე საქართველოს სასამართლო პრაქტიკა (გადაწყვეტილებათა კრებული) თბილისი, 2020, 89

საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, 2017, გვ: 125.

ზოგადი წინადადება დისკრიმინაციის თავიდან აცილებისა და მის წინააღმდეგ ბრძოლის საკითხებზე <https://ombudsman.ge/res/docs/2020072909462172495.pdf>, გვ: 1-2 [ბოლო ნახვა: 12.6.2021]

უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება, ას-227-216-2017, 13
ოქტომბერი, 2017, გვ.6-31

ინგლისურენოვანი ლიტერატურა:

European Ombudsman, Recommendation on Case N454/2014/PMC, 22/09/2017,
<https://www.ombudsman.europa.eu/en/recommendation/en/76079>, 22/09/2017
[ბოლო ნახვა:15.06.2021]

Gianni Rosas, the Coordinator of the ILO's Youth Employment
Programme https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/features/WCMS_187693/lang--en/index.htm [ბოლო ნახვა 15.05.2021]

International labour organization, Internships: Head start or labour trap?,
https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/features/WCMS_187693/lang--en/index.htm, [ბოლო ნახვა:
15.06.2021]

European Union, Council recommendation on Quality Framework for
Traineeships, 10/03/2014, 2014/C 88/01, N4, [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX:32014H0327\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX:32014H0327(01)), last seen [14.06.2021]

O'Higgins.N. pinedo.l. Interns and outcomes: Just how effective are internships as
a bridge to stable employment?. 2018 .
file:///C:/Users/Lenovo/Desktop/wcms_637362.pdf , გვ:3

¹ ILO Decent Work Technical Support Team and Country Office for Eastern
Europe and Central Asia, <https://www.ilo.org/moscow/office/lang--en/index.htm>
[ბოლო ნახვა 14.06.2021]

გერმანულენოვანი ლიტერატურა:

Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (Mindestlohngesetz -
MiLoG)
§ 22 Persönlicher Anwendungsbereich, https://www.gesetze-im-internet.de/milog/_22.html , [ბოლო ნახვა: 16.06.2021]