



ივანე ჯავახიშვილის სახელობის
თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი
იურიდიული ფაკულტეტი

სამართლის ჟურნალი

№2, 2021



უნივერსიტეტის
გამომცემლობა

სტაჟირების რეგულირება ქართულ და ევროპულ კანონმდებლობაში

სტაჟირების ხელშეკრულება იმ სამართლებრივ ინსტიტუტთა შორისაა, რომელიც მონესრიგდა 2020 წლის 29 სექტემბრის საქართველოს შრომის კოდექსში განხორციელებული საკანონმდებლო ცვლილებით. არსებობს სტაჟირების სხვადასხვა სახე, მათ შორისაა ღია ბაზრის სტაჟირება, როგორც დამსაქმებელსა და სტაჟიორს შორის შეთანხმების საფუძველზე წარმოშობილი ურთიერთობა. ასეთი მოდელი იშვიათად ექვემდებარება საკანონმდებლო რეგულირებას ევროპის ქვეყნებში ან საერთოდ არ არის ნებადართული.

სტატიაში განხილულია სტაჟირებისათვის დამახასიათებელი ნიშნები, სახეები, შეფასებულია საქართველოს შრომის კოდექსით დამკვიდრებული რეგულირების მოდელი, აღწერილია ევროპული მიდგომა და პრაქტიკა, ასევე შემოთავაზებულია საკითხები სამომავლო კვლევისთვის.

საკვანძო სიტყვები: სტაჟირება, საქართველოს შრომის კოდექსი, ევროპული კავშირი, ღია ბაზრის სტაჟირება.

1. შესავალი

შრომის ბაზარი მოითხოვს წარმოების პროცესისათვის სარგებლიან და მომგებინ პროფესიებს, კვალიფიკაციებს, სამუშაო უნარ-ჩვევებს. შრომის ბაზრის მოთხოვნის გათვალისწინებით, სახელმწიფოები ზრუნავენ განათლების პოლიტიკის ისეთ წარმართვაზე, რაც უზრუნველყოფს დასაქმების ხელშეწყობასა და მოთხოვნადი პროფესიების განვითარებას. პროფესიულ ზრდას, ცოდნის გაღრმავებასა და პრაქტიკული სამუშაო უნარების გაძლიერებას კერძო სექტორიც, ბიზნესიც ახორციელებს სახელმწიფოსთან ერთობლივი თანამშრომლობის ფორმატით ან დამოუკიდებლად. დამსაქმებელიც დაინტერესებულია ასწავლოს პირს (როგორც პროფესიული, ასევე ქცევითი ასპექტები) შრომის ორგანიზაციული მონესრიგების იმ პირობებითა და წესრიგით, რაც დადგენილია საკუთრივ დამსაქმებლის მიერ, ხოლო შემდეგ, გადაწყვიტოს იმ პირის დასაქმება (რა თქმა უნდა, ორმხრივი თანხმობის საფუძველზე), ვინც ფაქტობრივად თავად მოამზადა ბიზნესისა და წარმოებისთვის. ამდენად, სტაჟირება თანამედროვე შრომის ბაზარზე გავრცელებული ინსტიტუტია.

საქართველოს შრომის კოდექსში (შემდგომში – სშკ) 2020 წლის 29 სექტემბერს განხორციელებული ცვლილებებით ქართულ შრომის კანონმდებლობაში დამკვიდრდა სტაჟირების ინსტიტუტი. ნორმატიულ რეფორმამდე, სტაჟირება გამოიყენებოდა პრაქტიკაში მისი საკანონმდებლო რეგულირების გარეშე. ამიტომაც, ქართული შრომის სამართლის მეცნიერებისა და კვლევების სივრცე მწირია სტაჟირების ხელშეკრულებასთან მიმართებით და დღეს უაღრესად მნიშვნელოვანია დაიწყოს ახალი ინსტიტუტის არსის სიღრმისეულად შეცნობის პროცესი.

ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, სტატია მიზნად ისახავს სტაჟირების სამართლებრივი ბუნების შესწავლას, კერძოსამართლებრივ შრომით ურთიერთობებში მისი ნორმატიული დამკვიდრების მართებულობისა და დანიშნულების შეფასებას. ამ მიზნით, სტატიაში გან-

* სამართლის დოქტორი, კავკასიის უნივერსიტეტის ასოცირებული პროფესორი (აფილირებული), გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტის პროფესორი, ივ. ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის მონვეული ლექტორი.

ხილულია სტაჟირების მახასიათებლები, სტაჟირების სახეები, ევროკავშირის რეკომენდაციული მიდგომები, ქართული საკანონმდებლო მონესრიგების პოლიტიკის შესაბამისობა ევროპულ პრაქტიკასთან.

2. სტაჟირების სამართლებრივი ბუნება და ნიშნები

სტაჟირება¹ წარმოადგენს მნიშვნელოვან გარდამავალ პერიოდს და ერთგვარ ხიდს სწავლებიდან დასაქმებამდე, განსაკუთრებით, ძლიერი ეკონომიკის მქონე სახელმწიფოებში. ბოლო დროს გამოიკვეთა სტაჟირების ინსტიტუტის ფართო გამოყენების ტენდენცია, რამეთუ ის დადებით როლს თამაშობს როგორც წარმოების პროცესში, ასევე სტაჟიორის პროფესიულ განვითარებაში. პარალელურად გაჩნდა საფრთხეც და რისკიც იმისა, რომ სტაჟირება გამოიყენებულ იქნეს იაფი შრომისა და დასაქმებულის ჩასანაცვლებლად.²

თანამედროვე შრომითი ბაზარი ხასიათდება ფორმალური და არაფორმალური, პირველადი და მეორეული სეგმენტაციით. შრომის ბაზარზე არსებობს კომპანიები, რომლებიც სთავაზობენ სტაბილურ და ხანგრძლივადიან დასაქმებას, რომელთა ერთ-ერთი აქტივია თვითონვე განავითარონ დასაქმებულთა უნარები და ცოდნა. მაგრამ, ამავდროულად არსებობს საწარმოებიც, რომლებიც მოკლევადიან შრომით ურთიერთობებზე არიან ორიენტირებული და იყენებენ არაკვალიფიციურ მუშახელს. სეგმენტაციის შესაბამისად დადებითად თუ უარყოფითად იცვლება სტაჟირების ინსტიტუტის გამოყენების პრაქტიკა და შედეგები.³

სტაჟირება არის სწავლებისა და მუშაობის ერთობლიობა, სხვა სიტყვებით – **სწავლა პრაქტიკით**. ინსტიტუტი **განსაკუთრებით გამოიყენება სტუდენტებთან, ახალგაზრდებთან, ინტეგრირებული საუნივერსიტეტო პროგრამებში**, რის თანახმადაც ხორციელდება სტუდენტთა განთავსება/განაწილება სხვადასხვა ბიზნესში თეორიული სწავლების პრაქტიკაში განმტკიცებისა და გამოყენების მიზნით. **ევროპაში, ძირითადად, სტაჟირების განხორციელებისათვის გამოიყენება სამკუთხოვანი ურთიერთობები**: დამსაქმებელი, სტაჟიორი და საგანმანათლებლო დანესებულება⁴.

სტაჟირება ახალგაზრდების შრომისა და სწავლების ნაწილია, ახასიათებს **ასაკობრივი ბუნება, რამდენადაც ის ძირითადად ახალგაზრდა თაობისთვის არის გამიზნული**, რათა მათ სწავლების/შეგირდობის პროცესის დასრულების შემდეგ მომავალში შესძლონ სტაბილური და მდგრადი დასაქმება. გარდა სტუდენტებისა, სტაჟირება არსებითად მნიშვნელოვანი ხდება ნებისმიერი პირისათვის ცვალებად ინდუსტრიულ თუ ციფრულ სამყაროში ახალი პროფესიებისა თუ ახალი სამუშაო უნარების დაუფლების მიზნით. ამდენად, სტაჟირება **პროფესიული დახელოვნების შესაძლებლობაცაა**. რამდენადაც სტაჟირება ახალგაზრდების შრომისა და სწავლების ნაწილია, ის მეტ და მეტ ყურადღებას იქცევს ახალგაზრდობის პოლიტიკის ნაწილში. ევროპულ კავშირში ახალგაზრდების უფლებების გაძლიერების ერთ-ერთ ინსტრუ-

¹ Internship ან traineeship.

² Stewart A., Owens R., Hewitt A., Nikoloudakis I., The Regulation of Internships: A comparative Study, Employment Working Paper, International Labour Office, ILO, 2018, V, <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_635740.pdf> [20.01.2022].

³ იქვე, 6.

⁴ <<https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2011/strengthened-regulation-of-internships>> [20.01.2022].

მენტად მოითხოვეს, ანაზღაურებისგარეშე სტაჟირების აკრძალვა.⁵ ევროპარლამენტის რეზოლუციაში „ახალგაზრდების გარანტიების შესახებ“ აღნიშნულია, რომ გლობალური ანაზღაურების გარეშე სტაჟირებას, როგორც ახალგაზრდების შრომის ექსპლოატაციის ფორმასა და მათი უფლებების დარღვევას.⁶

სტაჟირებას ახასიათებს უსასყიდლო ხასიათი. თუმცა, სტაჟირება შეიძლება იყოს ანაზღაურებადიც. აღნიშნული საკითხი განსხვავებულად წყდება საჯარო სამსახურებისა თუ კომპანიების პოლიტიკის ფარგლებში. აქვე ღირებულება ხაზგასმია, რომ სტაჟირება ამ კონტექსტში იმიჯნება გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულებისგან, რომელიც სპეციალური შრომითი ხელშეკრულებაა რაც უცილობლად ნიშნავს რომ შრომა ანაზღაურებადია.⁷

არსებობს შემთხვევები, როდესაც **სტაჟირებაში მონაწილეობა სტაჟიორისთვის ფასიანია.** სტუდენტები იხდიან შთამბეჭდავ თანხას საგანმანათლებლო დაწესებულებებში იმისათვის, რომ მიიღონ გამოცდილება პრესტიჟულ სანარმოებსა და კომპანიებში უნივერსიტეტების/ინსტიტუტების დახმარებით/შეთავაზებით. ახალგაზრდები შუამავალ/საბროკერო კომპანიებსაც უხდებიან სტაჟირების საფასურს, რათა მათი დახმარებით სტაჟირება გაიარონ შესაბამის კომპანიებში. გარდა ამისა, სტაჟიორებს აქვთ დამატებით არაპირდაპირი ხარჯებიც. მაგალითად, როცა მათ უარი უნდა თქვან ანაზღაურებად დასაქმებაზე იმ საფუძვლით, რომ გაიარონ სავალდებულო სტაჟირება საუნივერსიტეტო სწავლების პერიოდში.⁸

სტაჟირება განსხვავდება მოხალისეობრივი შრომისგან. მოხალისეობაც არაანაზღაურებადია, თუმცა სხვა მიზანს ემსახურება. ამ შემთხვევაში შრომა ხორციელდება რწმენის, იდეოლოგიის გამო და არა გამოცდილების მისაღებად და მომავალი დასაქმების შესაძლებლობების გასაუმჯობესებლად; ამ შემთხვევაში შრომა ხორციელდება იმ მიზნით, რომ სარგებელი მიიღოს სხვამ, საზოგადოების ნევრებმა.⁹

სტაჟირება, თავისი ბუნებიდან გამომდინარე, არ ბოჭავს მხარეებს სამომავლო სამართლებრივი შედეგებით და არ წარმოშობს დამსაქმებლის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულების დადების ვალდებულებას სტაჟირების დასრულების შემდეგ, როგორი პროფესიონალიც და სასურველიც არ უნდა იყოს სტაჟიორი (გამოსაცდელი ვადისგან განსხვავებით, სადაც შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შესაბამისობის დადგენა შრომითი ხელშეკრულების დადების წინაპირობაა¹⁰). ამდენად, სტაჟირების პერიოდში სტაჟიორი არ იმყოფება სპეციალური გამოცდისა და დაკვირვების ქვეშ დამსაქმებლის მხრიდან.

სტაჟირებას, აგრეთვე, შეიძლება ახასიათებდეს **სამუშაოს შემსრულებელთა/სტაჟიორთა სიმრავლე.** რამდენადაც, სტაჟირება თავისი არსით არის ცოდნისა და კვალიფიკაციის განვითარება პრაქტიკული საქმიანობის გარემოში, დასაშვებს ხდის რამდენიმე სტაჟიორის

⁵ <<https://www.euractiv.com/section/politics/news/european-parliament-calls-for-ban-on-unpaid-internships/>> [20.01.2022].

⁶ Resolution on the Youth Guarantee, European Parliament, 08/10/2020, <https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2020-0267_EN.html> [20.01.2020].

⁷ საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“, 17/12/2010, სსმ, 75, 27/12/2010, მუხლი 17.2.

⁸ იხ. Stewart A., Owens R., Hewitt A., Nikoloudakis I., The Regulation of Internships: A comparative Study, Employment Working Paper, International Labour Office, ILO, 2018, 23, <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_635740.pdf> [20.01.2022].

⁹ იხ. იქვე, 15.

¹⁰ საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“, 17/12/2010, სსმ, 75, 27/12/2010, მუხლი 17.1.

ერთად დახელოვნებას კონკრეტულ სამუშაო სივრცეში, კონკრეტული სამუშაოს შესრულების კონტექსტში, კონკრეტული ერთი პირის ხელმძღვანელობის ქვეშ.

3. სტაჟირების რეგულირება ქართულ სამართალში

სტაჟირებას შეიძლება ჰქონდეს ნეგატიური ეფექტები,¹¹ რადგან შეიძლება გამოყენებულ იქნეს დამსაქმებლის მიერ დასაქმების თავიდან აცილებისა და ხარჯების დაზოგვის მიზნით. ასეთ დროს, შეიძლება ადგილი ჰქონდეს სტაჟირის მხრიდან სანარმოს/კომპანიის ფიქსირებული და მუდმივი ბუნების ფუნქციის შესრულებას. დამსაქმებელმა ასეთი შრომა შეიძლება გამოიყენოს მრავალჯერადად და განგრძობადად. სავარაუდოდ ამ ნეგატიური პრაქტიკის აღმოფხვრის მიზნით, სტაჟირება საკანონმდებლო რეგულირების საგანი გახდა საქართველოში. სმკ-ში 2020 წლის 29 სექტემბრის ცვლილების საფუძველზე მე-18 მუხლით მოწესრიგდა სტაჟირებასთან დაკავშირებული ასპექტები. თუმცა, ორგანული კანონის განმარტებით ბარათში ეწერა შემდეგი: „კანონპროექტით რეგულირდება აქამდე დაურეგულირებელი ან არასრულყოფილად რეგულირებული შრომითსამართლებრივი საკითხები. ეროვნული კანონმდებლობის ევროპული კავშირის კანონმდებლობასთან და საერთაშორისო სტანდარტებთან ჰარმონიზაციის უზრუნველყოფის მიზნით, კანონპროექტი გულისხმობს შემდეგი საკითხების მოწესრიგებას: ... სტაჟირის სამართლებრივი სტატუსი“... „კანონპროექტი გულისხმობს სტაჟირის სამართლებრივი სტატუსის რეგულირებასა და სტაჟირის მოქცევას შრომის კოდექსის მოქმედების სფეროში.“¹²

განმარტებითმა ბარათმა ნათლად და გამჭვირვალედ არ ასახა სტაჟირების მოწესრიგების საჭიროების საფუძველები და არ მიუთითა საქართველოში არსებულ პრაქტიკულ ვითარებაზე (არც თვისობრივი და რაოდენობრივი კვლევის მონაცემები იქნა თანდართული). ამასთან, უზუსტოა მითითება, რომ სტაჟირებასთან დაკავშირებული სიახლე გამოწვეულია ევროპული კავშირის კანონმდებლობასთან დაახლოების მიზნით. ევროკავშირის კანონმდებლობა არ აწესრიგებს სტაჟირებას სავალდებულო/მხოლოდ საკანონმდებლო აქტებით. ევროპულ კავშირს მხოლოდ რეკომენდაციული დოკუმენტი აქვს¹³. საქართველოს არ წარმოემოზოდა ვალდებულება სტაჟირების ნაწილში და ასეთი ვალდებულება არ ფიგურირებდა ასოცირების შეთანხმებაში.¹⁴ ამასთან, განმარტებითი ბარათი არასწორი ტერმინით მოიხსენიებს ევროკავშირის კანონმდებლობასთან დაახლოების პროცესს. ეს არ არის „ჰარმონიზაცია“, არამედ არის „აპროქსიმაცია“.¹⁵ განმარტებითი ბარათის მწიერი ინფორმაციული და არაზუსტი ინფორმაცია ნათელს ვერ ხდის, რა მიზანი ჰქონდა კანონმდებელს სტაჟირების მოწესრიგების ნორმების ინიცირებისას.

¹¹ სტაჟირების საჭიროებების კვლევა, ანგარიში, ფრიდრიხ ებერტის ფონდი, ახალგაზრდა სოციალისტები, 2019, <<http://library.fes.de/pdf-files/bueros/georgien/16011.pdf>> [20.01.2022]

¹² განმარტებითი ბარათი საქართველოს ორგანული კანონის პროექტზე „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსში“ ცვლილების შეტანის შესახებ“, <[https://info.parliament.ge/file/1/BillReview Content/247835?](https://info.parliament.ge/file/1/BillReviewContent/247835?)> [20.01.2022].

¹³ აღნიშნულ საკითხზე იხ. მსჯელობა ქვემოთ.

¹⁴ ასოცირების შესახებ შეთანხმება ერთის მხრივ, საქართველოსა და მეორეს მხრივ, ევროკავშირის და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის, მიუთითეთ ბიბლიოგრაფიული მონაცემი სრულად, 27/06/2014.

¹⁵ ქარდავა ე., „საქართველოს შრომის სამართლის რეფორმა ევროპული ინტეგრაციისა და ასოცირების შეთანხმების მოთხოვნათა ჩრდილში“, თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, თბ., 2018, 161-173, <https://www.tsu.ge/assets/media/files/48/disertaciebi4/Ekaterine_Kardava.pdf> [20.01.2022].

სშკ-ის მე-18 (1) მუხლის თანახმად, განიმარტა სტაჟიორის ცნება, კერძოდ, **სტაჟიორი არის ფიზიკური პირი, რომელიც დამსაქმებლისთვის ასრულებს გარკვეულ სამუშაოს ანაზღაურების სანაცვლოდ ან მის გარეშე, კვალიფიკაციის ასამაღლებლად, პროფესიული ცოდნის, უნარის ან პრაქტიკული გამოცდილების მისაღებად.** ამ განმარტებაში ხაზგასმულია, რომ სტაჟიორი ასრულებს სამუშაოს დამსაქმებლისათვის, თუმცა ასეთი სამუშაოს შესრულება შერწყმულია უნარ-ჩვევების განვითარების, **ცოდნისა და გამოცდილების მიღების მიზანთან.** რა თქმა უნდა, ცოდნა და გამოცდილება შრომითი ურთიერთობების ფარგლებშიც მოიპოვება, თუმცა შრომითი ურთიერთობების პირველადი მიზანია დასაქმება. სშკ-ის მე-18 (4) მუხლის თანახმად დადგენილია სტაჟირების **ხელშეკრულების ფორმა**, კერძოდ, სტაჟირების ხელშეკრულება უნდა დაიდოს წერილობითი ფორმით. ამავე მუხლით, გამახვილებულია ყურადღება **ხელშეკრულების შინაარსზე**, კერძოდ, სტაჟირების ხელშეკრულებაში დეტალურად უნდა იყოს აღწერილი სტაჟიორის მიერ შესასრულებელი სამუშაო.

ზემოთ ხაზი გაესვა იმ ფაქტს, რომ სტაჟირება არა მხოლოდ თეორიული ცოდნის პრაქტიკაში გამყარებაა, არამედ, სწავლებისა და ცოდნის გენერირების პროცესია, რაც გულისხმობს დამსაქმებლის ვალდებულებას სტაჟიორის მიმართ – დაახელოვნოს, ასწავლოს, მიუთითოს, აუხსნას და ა.შ. ამ ასპექტის გათვალისწინებით, მე-18 (4) მუხლი სტაჟირების ხელშეკრულების შინაარსთან მიმართებით ღიად ტოვებს დამსაქმებლის ვალდებულებათა სპექტრზე მითითებას. თუმცა ეს **შესაძლოა**, გამონვეული იყოს კანონმდებლის განზრახვით, რომ დაცვა სჭირდება სტაჟიორს, როგორც სუსტ მხარეს, რომლის შრომა არ უნდა გასცდეს საკანონმდებლო მიზნებსა და დანაწესს, რაც უნდა შემონმდეს სტაჟირების ხელშეკრულების პირობების პრაქტიკაში განხორციელებულ სამუშაოებთან შედარებით. **ეს იქნება კიდევ მომავალში შრომის ინსპექციის სამსახურის კონტროლისა და შეფასების ერთ-ერთი საგანი.**

მე-18 (2) და (3) მუხლები ითვალისწინებს სტაჟიორის უფლების დაცვის არაერთ სამართლებრივ გარანტიას. კერძოდ, დამსაქმებელს ეკრძალება სტაჟიორის შრომის გამოყენება იმ მიზნით, რომ თავი აარიდოს შრომითი ხელშეკრულების დადებას; სტაჟიორი არ ანაცვლებს დასაქმებულს; დამსაქმებელს უფლება არ აქვს აიყვანოს სტაჟიორი იმ დასაქმებულის ნაცვლად, რომელთანაც შეჩერდა ან შეწყდა შრომითი ხელშეკრულება; სტაჟირება შეიძლება იყოს ანაზღაურებადი ან ანაზღაურების გარეშე. თუმცა თუ ანაზღაურების გარეშეა, მაშინ იგი არ უნდა აღემატებოდეს 6 თვეს, ხოლო ანაზღაურებადი სტაჟირების შემთხვევაში – ერთ წელს. ერთიდაიგივე დამსაქმებელთან ანაზღაურების გარეშე სტაჟირება პირმა მხოლოდ ერთხელ შეიძლება გაიაროს.

სშკ-ში ზემოაღნიშნული ამკრძალავი და შემზღუდველი დებულებები ადასტურებენ იმ საფრთხეების რეალობას ან/და შესაბამისი მანკიერი პრაქტიკის არსებობას, რაც შეიძლება უკავშირდებოდეს სტაჟირების რეგულირების არარსებობას სამართლებრივ სივრცეში. **ასეთ ნორმებს აქვთ როგორც პრევენციული ფუნქცია სტაჟიორის დაცვის მიზნით, ასევე, – კანონისმიერ მოთხოვნათა დარღვევის შემთხვევაში, დამსაქმებელზე პასუხისმგებლობის დაკისრების ამოცანა.**

არაერთგვაროვან ინტერპრეტაციას იწვევს მე-18 (3) მუხლის მეორე წინადადება: **პირს უფლება აქვს, ერთსა და იმავე დამსაქმებელთან ანაზღაურების გარეშე სტაჟირება გაიაროს მხოლოდ ერთხელ.** ასეთი ფორმულირება ლეგიტიმურად ბადებს შეკითხვას: **რამდენად დასაშვებია ანაზღაურებადი სტაჟირება ერთი და იმავე დამსაქმებელთან მრავალჯერადად?** სშკ-ით იმპერატიულად მოწესრიგებულია, რომ ანაზღაურების გარეშე სტაჟირების ხელშეკ-

რულება არ შეიძლება ერთსა და იმავე პირთან დაიდოს ხელმეორედ, ხოლო ანაზღაურებადი სტაჟირების ხელშეკრულების რაოდენობრივი შეზღუდვა კანონმდებლობით დადგენილი არ არის. ანაზღაურებადი სტაჟირების ჯერადობის რეგულირების ხარვეზმა სტაჟირების პრაქტიკის არასწორი განვითარება შეიძლება განაპირობოს და მოვიდეს წინააღმდეგობაში სშკ-ის 18(1) მუხლის დანაწესთან (სტაჟირების მიზანთან). **სტაჟირების ხელშეკრულება გულისხმობს სამუშაოს შესრულებას სწავლების მიზნით.** სტაჟირება არ უნდა იქცეს სტაბილური, ხანგრძლივადიანი, კლასიკური შრომითი ხელშეკრულებების დადების გვერდის ავლის საშუალებად. ამდენად, დამსაქმებლის ძალაუფლების ბოროტად გამოყენების პრევენციის მიზნით, კანონმდებელმა საჭიროდ მიიჩნია სტაჟირების საკანონმდებლო მონესრიგება ხანგრძლივობის ლიმიტირების კონტექსტში. სტაჟირების მარეგულირებელი სამართლებრივი დებულებები ადასტურებენ კიდევაც მიზანს, რომ არ უნდა მოხდეს სტაჟირების ინსტიტუტის უსასრულო გამოყენება, არ უნდა დაემსგავსოს სტაჟირების სახელით დასაქმებას, არ უნდა გადაიზარდოს ცოდნის მიღებისა და კვალიფიკაციის ამაღლების სივრციდან დანესებულების/საწარმოს ფიქსირებული ან/და მუდმივი ფუნქციის შესრულების ფორმატში. **სშკ-ის მე-18 (3) მუხლის განმარტება და პრაქტიკაში გამოყენება სტაჟირების სამართლებრივი ბუნების ზემოაღნიშნული მახასიათებლების გათვალისწინებითა და წონასწორობის პრინციპის დაცვით უნდა განხორციელდეს.** ამ პერსპექტივიდან, თუ ანაზღაურებადი სტაჟირების ხელშეკრულება ხელმეორედ დაიდო, მისი ლეგიტიმურობის შესაფასებლად უმნიშვნელოვანესია კონკრეტული ვითარების შეფასება და ანალიზი: რატომ გახდა საჭირო იმავე დამსაქმებელთან ანაზღაურებადი სტაჟირების გავლა ხელმეორედ? პირველი სტაჟირების დროს ვერ დასრულდა ცოდნის მიღებისა და კვალიფიკაციის ამაღლების პროცესი (მე-18 (1) მუხლის მოთხოვნა)? ხომ არ ანაცვლებს სტაჟირი დასაქმებულს? ხომ არ წარმოადგენს ასეთი სტაჟირება შრომითი ხელშეკრულების დადების გვერდის ავლის საშუალებას? და სხვა. **თითოეულ კონკრეტულ შემთხვევაში, ეს უნდა გახდეს შრომის ინსპექციის ან/და სასამართლოს შეფასების საგანი.**¹⁶

მე-18 (5) მუხლის თანახმად, სტაჟირორზე ვრცელდება კოდექსით გათვალისწინებული დაცვის ყველა მინიმალური სტანდარტი, გარდა კოდექსის VII თავისა და 48-ე მუხლით გათვალისწინებული მოთხოვნებისა. სშკ-ის VII თავი (37-ე-40-ემუხლები) არეგულირებს ორსულობისა და მშობიარობის შევებულებას, ბავშვის მოვლის შევებულებას, შვილად აყვანის შევებულებას, ბავშვის მოვლის დამატებით შევებულებას. 48-ე მუხლით კი მონესრიგებულია ხელშეკრულების მოშლის თაობაზე წინასწარი გაფრთხილებისა და კომპენსაციის გაცემის საკითხები. საკანონმდებლო დანაწესიდან გამომდინარე ხსენებულ მუხლებში განმტკიცებული გარანტიები არ ვრცელდება სტაჟირორზე, **თუმცა სშკ-ის სხვა მუხლების გავრცელების აკრძალვა არ არის დადგენილი.** აღნიშნულის გათვალისწინებით იკვეთება პრობლემატური საკითხები, რომელიც საჭიროებს გადამწყვეტას სამართლიანი პრაქტიკის ჩამოსაყალიბებლად: ა) აქვს თუ არა სტაჟირორს წლიური ანაზღაურებადი შევებულების, წლიური ანაზღაურების გარეშე შევებულების, მავნე, მძიმე, საშიშპირობებიან სამუშაოზე მუშაობის გამო წლიური ანაზღაურებადი დამატებითი შევებულებით სარგებლობის უფლება?¹⁷ ბ) თუ აღნიშნული გარანტიები ვრცელდება სტაჟირორზეც, მაშინ როგორ ან რა ნაწილში უნდა გავრცელდეს აღნიშნული ტიპის შევ-

¹⁶ ქარდავა ე., შრომის სამართლის ბიულეტენი № 3, ფრიდრიხ ებერტის ფონდი, ასოციაცია „ევროპის დროით“, ივლისი, თბ., 2021, 3-4.

¹⁷ საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“, 17/12/2010, სსმ, 75, 27/12/2010, მუხლი 31.

ბულებებით სარგებლობის უფლება ანაზღაურების გარეშე სტაჟირებაზე და ანაზღაურებად სტაჟირებაზე? გ) სტაჟირების ხელშეკრულების შეწყვეტა შესაძლებელია ნებისმიერ დროს? რა პირობებითა და საფუძვლებით უნდა განხორციელდეს სტაჟირების შეწყვეტა? დ) **სტაჟირების პერიოდი უნდა ჩაითვალოს თუ არა შრომის საერთო სტაჟში?**

სშკ-ის მე-18 (6) და (7) მუხლებით დადგენილია სშკ-ის დებულებების მოქმედების არეალი. კერძოდ, ისინი არ ვრცელდება საჯარო დაწესებულებებზე, მათ შორის, საჯარო სამართლის იურიდიულ პირებზე. სშკ-ის სტაჟირებასთან დაკავშირებული ნორმები გამოიყენება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ სპეციალური კანონით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული. ე.ი. სტაჟირება სხვა ნორმატიული აქტებითაც არის დარეგულირებული, რომლებზეც სშკ არ გავრცელდება. მაგალითად, „ადვოკატთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-10 (1„გ“) მუხლის¹⁸ თანახმად, ადვოკატს მოეთხოვება სავალდებულო პროფესიული სტაჟირება და ასეთი სტაჟირების დეტალები დარეგულირებულია ამავე კანონით. საქართველოს მთავრობის დადგენილებით უნიფიცირებულად წესრიგდება სტაჟირების საკითხები საჯარო სამსახურში.¹⁹ ასევე, დამტკიცებულია სხვადასხვა მინისტრის ბრძანებები სტაჟირების გავლის წესთან დაკავშირებით. „დასაქმების ხელშეწყობის შესახებ“ საქართველოს კანონი სტაჟირების ინსტიტუტს განიხილავს უმუშევრობის აღმოფხვრისა და დასაქმების კონტექსტში და სახელმწიფოს ავალდებულებს ზრუნვას. აქ სტაჟიორია ფიზიკური პირი, რომელიც პროფესიული ზრდისა და პრაქტიკული უნარ-ჩვევების გამომუშავებისა და განვითარების მიზნით დროებით, არაუმეტეს 6 თვის ვადით, მივლენილია შესაბამის სტაჟირების ადგილზე.²⁰

4. სტაჟირების რეგულირების ზოგადი ევროპული პრაქტიკა

ევროკავშირის წევრ ქვეყნებში სტაჟირების მოწესრიგება განსხვავებულია და რეგულატორული ჩარჩო აწესრიგებს სხვადასხვა ტიპის სტაჟირებებს. ბევრ ქვეყანაში არ არის ნათელი და გამჭვირვალე ღია ბაზრის სტაჟირების ასპექტები²¹, რაც ზოგჯერ ართულებს სტაჟირების გამიჯვნას ჩვეულებრივი შრომითი ურთიერთობისგან.²²

ევროკავშირში სტაჟირების საკითხები მოწესრიგებულია ევროპული კავშირის საბჭოს რეკომენდაციით „სტაჟირების ხარისხის ჩარჩო“.²³ ამ რეკომენდაციის თანახმად, სტაჟირება არის სამუშაო პრაქტიკა ლიმიტირებული დროით, ანაზღაურებითა თუ ანაზღაურების გარეშე, რომელიც მოიცავს სწავლებისა და ტრენინგის კომპონენტს, იმ მიზნით, რომ სტაჟიორმა მოიპოვოს პრაქტიკული და პროფესიული გამოცდილება დასაქმებულანარიანობის გასაუმჯობესებლად და ჩვეულებრივ დასაქმებაზე გადასვლის ხელშეწყობად. ევროპული კავშირის რეკომენდაციას არ აქვს სავალდებულო ხასიათი წევრი ქვეყნებისათვის. ამდენად, ეროვნულ დონეზე ევროპული სახელმწიფოების მხოლოდ ნაწილს აქვს კანონმდებლობით განსაზღვრული სტაჟირების ნორმატიული განმარტება. ყოველ შემთხვევაში, იმ ქვეყნებში სადაც არის მომწესრიგებელი ნორმები, გამოსხატულია ძლიერი კავშირი განათლებას/სწავლებასა და სა-

¹⁸ საქართველოს კანონი „ადვოკატთა შესახებ“, 20/06/2011.

¹⁹ საქართველოს მთავრობის დადგენილება № 410, „საჯარო დაწესებულებაში სტაჟირების გავლის წესისა და პირობების შესახებ“ სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების თაობაზე“, 18/06/2014.

²⁰ საქართველოს კანონი „დასაქმების ხელშეწყობის შესახებ“, 14/07/2020.

²¹ Open market traineeships.

²² Traineeships under the Youth Guarantee, Experience from the ground, European Commission, 2018, 2, <<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8163&furtherPubs=yes>> [20.01.2022].

²³ Council Recommendation of 10 March 2014 on a Quality Framework for Traineeships, (2014/C 88/01), <[https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014H0327\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014H0327(01)&from=EN)> [20.01.2022].

მუშაო გამოცდილებას შორის, სტაჟირების ორივე ინტერესი – მუშაობა და ტრენინგი/სწავლება ურთიერთკავშირში და ერთ კონტექსტში განიხლება.²⁴

ევროპაში ძირითადად ოთხი ტიპის სტაჟირებაა გავრცელებული: სტაჟირება საგანმანათლებლო კურსკულუმის ფარგლებში; სტაჟირება, როგორც პროფესიული ტრენინგის სავალდებულო ნაწილი; სტაჟირება, როგორც აქტიური შრომის ბაზრის პოლიტიკის ნაწილი (ALMPs) და ღია ბაზრის სტაჟირება.

პირველი ტიპის სტაჟირება ხორციელდება საგანმანათლებლო პროგრამების ფარგლებში საგანმანათლებლო დაწესებულებების დახმარებით. მეორე ტიპის სტაჟირებაში იგულისხმება უკვე დასაქმებულის სტაჟირება, რომელმაც განვითარებისა და პროგრესის მიზნით უნდა გაიაროს ტრენინგები. ALPMs სტაჟირება ევროკავშირის წევრ ქვეყნებში, საჯარო სამსახურის დასაქმების მომსახურების სფეროში შედის. მისი მიზანია შრომის ბაზრის განვითარების ხელშეწყობა და უმუშევარი ახალგაზრდების გადამზადება. სმკ-ის რეგულირება უახლოვდება ღია ბაზრის სტაჟირების მოდელს. ეს უკანასკნელი უშუალოდ დამსაქმებლების მიერ არის ორგანიზებული და დაფუძნებულია მხარეთა შეთანხმებაზე/ხელშეკრულებაზე. სწორედ ამ ტიპის სტაჟირება იმსახურებს ყველაზე დიდ კრიტიკას, რამეთუ ის არ არის რეგულირებული ან მწირედ არის რეგულირებული ეროვნული შრომის კანონმდებლობებით, რაც შედეგად იწვევს უფასო დასაქმებას, დასაქმებულთა ჩანაცვლებას სტაჟირებით, არაადეკვატურ სწავლებასა და ტრენინგს სამუშაოს შესრულების დროს, სოციალური დაცვის ნორმების გაუვრცელებლობას სტაჟირებზე, არასათანადო შრომის პირობების შექმნას და სხვა. ევროპის შემოსავლიან კომპანიებში ნაკლებად იყენებენ ღია ბაზრის სტაჟირებას.²⁵

ევროკომისიის ანგარიშის თანახმად, მხოლოდ ოთხმა ქვეყანამ (ბელგიამ, ლიეტუვამ, პოლონეთმა და რუმინეთმა) დაადგინა სტაჟირების ლიმიტირების პერიოდი 6 თვემდე, მაშინ როცა უმრავლეს სახელმწიფოთა მართლწესრიგში სტაჟირების ხანგრძლივობა არ ექვემდებარება სამართლებრივ მონესრიგებას ან კანონმდებლობა იძლევა 6 თვეზე მეტი ხნით გაგრძელების უფლებას.²⁶ არსებობს ქვეყნები, სადაც ღია ბაზრის სტაჟირება დაუშვებელია. ILO-ს ანგარიშის თანახმად, საფრანგეთში, სადაც სტაჟირების საფუძველია დამსაქმებელსა და სტაჟიორს შორის უშუალო შეთანხმება, აკრძალულია. აქ სტაჟირება დაშვებულია მხოლოდ სამმხრივი შეთანხმების ფარგლებში, სადაც ჩართულია საგანმანათლებლო დაწესებულება. იგივე მიდგომაა ბრაზილიასა და არგენტინაში.²⁷

ევროპული კავშირის საბჭოს რეკომენდაცია კრიტიკის საგანი გახდა პროფესიული კავშირების და ახალგაზრდული ორგანიზაციების მხრიდან. მათი აზრით, რეკომენდაცია ვერ უზრუნველყოფს კონკრეტული მექანიზმების შეთავაზებას, რაც რეალურად აღმოფხვრიდა ევროკავშირის ზოგიერთ ქვეყანაში არსებულ არასახარბიელო პრაქტიკას.²⁸

²⁴ Traineeships under the Youth Guarantee, Experience from the ground, European Commission, 2018, 3, <<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8163&furtherPubs=yes>> [20.01.2022].

²⁵ იქვე, 4.

²⁶ Commission Staff Working Document Applying the Quality Framework for Traineeships, Strasbourg, 4/10/2016, 13, <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52016SC0324&from=EN>> [20.01.2022].

²⁷ იხ. Stewart A., Owens R., Hewitt A., Nikoloudakis I., The Regulation of Internships: A comparative Study, Employment Working Paper, International Labour Office, ILO, 2018, 45, <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_635740.pdf> [20.01.2022].

²⁸ Fraudulent Contracting of Work: Abusing Traineeship Status, (Austria, Finland, Spain and UK), Eurofound, 2017, 2, <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1717en5_1.pdf> [20.01.2022].

5. დასკვნა

კვლევის საფუძველზე გამოიკვეთა სტაჟირების როგორც დადებითი როლი სტაჟიორთა პროფესიულ წინსვლასა და დასაქმების ხელშეწყობაში, ამასთან სეგმენტირებულ შრომის ბაზარზე სტაჟირების შესაძლო უარყოფითი შედეგებიც.

სტაჟირებას აქვს მკვეთრად გამოხატული ნიშნები, რაც განასხვავებს მას შრომითი ურთიერთობებისგან, გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულებისა და მოხალისეობრივი შრომისგან. სტაჟირების განსაკუთრებული მახასიათებლებია ა) სწავლის/ტრენინგის და სამუშაოს პრაქტიკული შესრულების ერთად მიმდინარეობა; ბ) ახალგაზრდების დახელოვნებისა და მათი მომავალი დასაქმების ხელშეწყობის მიზანი.

არსებობს რამდენიმე სახის სტაჟირება, კერძოდ, ა) სტაჟირება საგანმანათლებლო კურიკულუმების ფარგლებში და საგანმანათლებლო დაწესებულებების დახმარებით; ბ) სავალდებულო სტაჟირება უკვე დასაქმებული პირებისათვის (კომპანიის პოლიტიკის ქვეშ); გ) სტაჟირება დასაქმების შესაძლებლობების ზრდისა და უმუშევრობის წინააღმდეგ ბრძოლის მიზნით, რომლის ადმინისტრირებას ახორციელებს სახელმწიფო; დ) ღია ბაზრის სტაჟირება, რომელიც წარმოიშობა დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის უშუალო შეთანხმებით ხელშეკრულების საფუძველზე. ზუსტად, ამ უკანასკნელ მოდელს ამკვიდრებს საქართველოს შრომის კოდექსი. ევროპაში კი გავრცელებულია სტაჟირება საგანმანათლებლო პროგრამების ფარგლებში. ღია ბაზრის სტაჟირების მოდელი თითქმის არ არის მონესრიგებული ევროპის ქვეყნებში. მხოლოდ რამდენიმე სახელმწიფოს აქვს მწირი მარეგულირებელი ნორმები შრომის კანონმდებლობაში. ამავე დროს არსებობს ქვეყნები, რომლებიც სრულად კრძალავენ ამ ტიპის სტაჟირების გამოყენებას.

ევროპარლამენტისა და ევროპული კავშირის საბჭომ მიიღეს არასავალდებულო/არა მბოჭავი დოკუმენტები სტაჟირებასთან დაკავშირებით, აღნიშნეს რა სტაჟირების თანმდევი რისკები ახალგაზრდებისთვის. ევროპარლამენტმა ანაზღურების გარეშე სტაჟირება მიიჩნია ექსპლოატაციის ფორმად და ახალგაზრდების უფლებების დარღვევად.

სშკ-ის მარეგულირებელი ნორმები ახალია, მათი გამოყენების პრაქტიკა ჯერ კიდევ არ არის შესწავლილი. ამავდროულად, არსებობს პასუხგაუცემელი შეკითხვები, როგორცაა რა ფარგლებით და რა ნაწილში გავრცელდება სტაჟირების ხელშეკრულებაზე სშკ-ის ზოგადი ნორმები (გარდა VII თავისა და 48-ე მუხლისა), დასაშვებია თუ არა ანაზღაურებადი სტაჟირება განგრძობადად და მრავალჯერ და სხვა.

სტაჟირების ინსტიტუტის ქართულ კანონმდებლობაში დამკვიდრებას არ მოითხოვს ასოცირების შეთანხმება და არც ევროკავშირი აწესრიგებს საკითხს ნორმატიული მეორეული კანონმდებლობით. თუმცა ეროვნულ დონეზე მიღებულ იქნა გადაწყვეტილება და ამიერიდან, საქართველოში სტაჟირების სამართლიანი პრაქტიკის ჩამოყალიბების მიზნით, კანონის ნორმათა სათანადო გამოყენების შემომნების მნიშვნელოვანი ფუნქცია და როლი ექნება შრომის ინსპექციის სამსახურს.

ბიბლიოგრაფია:

1. ასოცირების შესახებ შეთანხმება ერთის მხრივ, საქართველოსა და მეორეს მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის, 27/06/2014.
2. საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“, 17/12/2010.
3. საქართველოს კანონი „ადვოკატთა შესახებ“, 20/06/2011.

4. საქართველოს კანონი „დასაქმების ხელშეწყობის შესახებ“, 14/07/2020.
5. საქართველოს მთავრობის დადგენილება № 410, „საჯარო დაწესებულებაში სტაჟირების გავლის წესისა და პირობების შესახებ“ სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების თაობაზე“, 18/06/2014.
6. განმარტებითი ბარათი საქართველოს ორგანული კანონის პროექტზე „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსში“ ცვლილების შეტანის შესახებ“, <<https://info.parliament.ge/file/1/BillReviewContent/247835?>> [20.01.2022].
7. სტაჟირების საჭიროებების კვლევა, ანგარიში, ფრიდრიხ ებერტის ფონდი, ახალგაზრდა სოციალისტები, 2019, <<http://library.fes.de/pdf-files/bueros/georgien/16011.pdf>> [20.01.2022].
8. ქარდავა ე., საქართველოს შრომის სამართლის რეფორმა ევროპული ინტეგრაციისა და ასოცირების შეთანხმების მოთხოვნათა ჭრილში“, თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, თბ., 2018, 161-173, <https://www.tsu.ge/assets/media/files/48/disertaciebi4/Ekaterine_Kardava.pdf> [20.01.2022].
9. ქარდავა ე., შრომის სამართლის ბიულეტენი № 3, ფრიდრიხ ებერტის ფონდი, ასოციაცია „ევროპის დროით“, ივლისი, თბ., 2021, 3-4.
10. Council Recommendation of 10 March 2014 on a Quality Framework for Traineeships, (2014/C 88/01), <[https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014H0327\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014H0327(01)&from=EN)> [20.01.2022].
11. Resolution on the Youth Guarantee, European Parliament, 08/10/2020, <https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2020-0267_EN.html> [20.01.2022].
12. Commission Staff Working Document Applying the Quality Framework for Traineeships, Strasbourg, 4/10/2016, 13, <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52016SC0324&from=EN>> [20.01.2022].
13. Fraudulent Contracting of Work: Abusing Traineeship Status, (Austria, Finland, Spain and UK), Eurofound, 2017, 2, <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1717en5_1.pdf> [20.01.2022].
14. Stewart A., Owens R., Hewitt A., Nikoloudakis I., The Regulation of Internships: A comparative Study, Employment Working paper, International Labour Office, ILO, 2018, v, 6, 15, 23, 45, <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_635740.pdf> [20.01.2022].
15. Traineeships under the Youth Guarantee, Experience from the ground, European Commission, 2018, 2-3, <<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8163&furtherPubs=yes>> [20.01.2022].
16. <<https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2011/strengthened-regulation-of-internships>> [20.01.2022].
17. <<https://www.euractiv.com/section/politics/news/european-parliament-calls-for-ban-on-unpaid-internships/>> [20.01.2022].