

STUDENTS' ACCESS TO THE INTERNSHIP ECONOMIC-LEGAL IMPORTANCE

IRAKLI LEONIDZE

Doctoral student, Invited Lecturer, Ivane Javakhishvili Tbilisi State University, Georgia

ZURAB SHERAZADISHVILI

Law student, Ivane Javakhishvili Tbilisi State University, Georgia

ABSTRACT. The availability of internships is determined by the interest in accepting interns if the conditions are agreed upon. Georgia is a legal and social state, which means that the primary function of the legislator is to establish new norms in the relations of the parties or to stop actions from regulation.

The state and universities have special functions. There are numerous relations between the economic and legal meanings. The role of the state is considered ambitious. Regulation and abstention may play a defining role so that the legal context does not constrain economic significance. It is necessary to determine which should be implemented in the relations between the parties. Various reasons may determine the basis of the legislative change, but the purpose of this change should be correctly seen.

To establish better conditions, it is necessary to maintain the protection.

KEYWORDS: PROFESSIONAL CAREER, STUDENT INTERNSHIP, ECONOMIC-LEGAL CONTEXT, EMPLOYER, EMPLOYEE, PROTECTION.

INTRODUCTION

In the economic integration with the European Union, the Georgian model of internship can be compared with the Law of the Republic of Lithuania, which considers unpaid employment of a person as performing work for an employer under a voluntary internship contract or a professional internship contract (Law of the Republic of Lithuania "On Employment", 2016). [1]

Lithuania belongs to the group of EU states that prefer to define the concept of internship and the status of an intern. The matching of the voluntary internship agreement (See note) [2] is an unpaid internship. In contrast, the professional internship agreement in Georgian reality implies an internship defined by a special law, which re-

quires a previous internship to enter the profession, for example, a lawyer, notary or judge (See note). [3] Unpaid voluntary internships are regulated in Lithuania, so comparing the legal structure of internships, the terms, purposes, and ages are important.

The university's role has changed in cooperation with main actors operating in the labor market, which means providing students with information about internships (Dyrnes, 2011). [4] The certain faculty is authorized to create an internship opportunity within the framework (See note) [5], thus preparing the student to better understand the internships (Hora and others, 2019 / Skiadas and others, 2021). [6] The growing interest and the continuous structure of the problem cases determine the relevance of the cooperation

between the state and the university. It is necessary to maintain economic context (The General Proposal “On the Issue of Preventing and Fighting Against Discrimination”). [7] The possible cooperation between organizations and higher education institutions will contribute to the planning of the actions to improve the situation.

EUROPEAN DIRECTIVES

The purpose of the Directive of 14 October 1991 on the establishment of mechanisms for the treatment of employees and the transparency of labor relations includes the need to clarify the means of achieving this goal and the obligations. The standards stipulated by the directive apply to the labor relationship, and for the implementation of the legal mechanism, it is important to have an appropriate norm on the labor relationship. The state of the directive has the right not to apply the standard defined by the directive to contracts for which the establishment of an exceptional rule is part of the directive’s objective.

The directive establishes the following: Within two months after the beginning of the employment, the employer must provide the employee with information about the essential conditions or employment contract. Also, the obligation to inform the employee may be extended directly but is a relevant condition of the contract. Also, if the essential conditions are defined in detail in the contract, the employer is not obliged to transfer an independent document, and in the case of a non-written form of the contract, the document with an independent form contains a value. The obligation of states to create effective protection legal mechanisms and accessible justice is important. The employee’s right to request information from the employer by applying to the court addresses the same issue.

The purpose of the Council Directive of 28 June 1999 is to protect persons employed on fixed-term and temporary contracts against unequal treatment and the conclusion of a fixed-term employment contract. To achieve the goal, the following standards are defined: treating persons employed on a fixed-term job differently is prohibited when the advantage is not based on any objective cir-

cumstances. Also, it is not allowed to give preference to a person employed for life without any objective reason. Significantly, the addressee states of the directive have the obligation to develop mechanisms that are the normative bases of legal protection necessary for implementing the purpose of the directive.

The recommendation operating at the level of the Union, which regulates the issues of internship, has a non-binding character. The Recommendation “Quality Framework for Internships” defines the concept. Based on the above, the following types of internships: internships within the educational program of a higher educational institution or cooperation signed by the university, mandatory internships to acquire professional skills, internships in the field of public service in various institutions and internships operating in the labor market, which are referred to as open market internships (Leonidze, 2022). [8]

DISTINGUISHING INTERNSHIPS

One of the main means of ensuring the labor right (Constitution of Georgia, 24/08/1995, Article 26 / Putkaradze, 2013 / Arevadze, 2021)[9] is the regulation of the signing of the contract for a specified or indefinite period. According to certain opinions, based on the fact that “everyone has the right to freely choose a job” (Constitution of Georgia, 24/08/1995, Art. 26) [10], the legislator should not determine economic, legal or other advantages between the contract and internship. However, the rules for their separation and legal burden should be established.

An internship contract, which must be concluded in writing for a specified period, does not differ from an employment contract but is essentially different from it in terms (Jorbenadze, 2012) [11]. It is necessary to consider the parties' desire to choose between the internship contract and the labor contract according to their interest.

The purpose of concluding an employment contract is to reflect, on the one hand, the conditions of the organizational arrangement of labor, and on the other hand, the content and conditions of work performance in the contract, in exchange for compensation for the employer (Labor Code

of Georgia, 17/12/2010). [12] The purpose of the internship contract is not focused only on the performance of work, but at the same time, it is highly formal and conditional - it lacks

the possibility to determine the specific purpose of employment. Therefore, the goal criterion is insufficient to consider the expected outcome further. The purpose and duties may be different from each other. To determine the result, the mentioned classifier needs other classifiers.

The parties of the contract are the employer and the employee. Significantly, the organization receiving the intern is the employer, although in the context of the "weak" party, the employee and the intern have different legal statuses. An employee is called on an employment contract, and an intern is called an intern on an internship contract. The question is how weak an intern's legal status is compared to an employee's.

The term of validity of the labor contract is determined for a specified or indefinite period, taking into account the Article 12 of the Labor Code of Georgia. It makes possible to determine the duration of the labor relationship within the framework of freedom of labor in terms of short and long-term or life-long conditions. The internship is given only for a specified period, where the criterion for determining the maximum period is the issue of remuneration.

In contrast to internships, the limitation of the number of times of entering into an employment contract does not apply to the same or different employers, in individual cases, such a limitation may have a specific legal basis regarding the conclusion of a contract for a definite or indefinite period, which is not related to the purpose for which the number of times of entering into an internship contract is limited. The place and time of performance of the work determined by the labor contract is determined by the condition of the organizational arrangement of the work. On the contrary, Article 18 of the Labor Code does not establish any other regulation of the place and time of work performance. This is within the scope of the parties' agreement, provided that the minimum standard of protection will be applied to the intern. In light of the fact that the place and time of the employment contract are more regulated, the scope and extent of the spread of this regulation is unclear in relation to internships.

The rights and obligations of the parties to the labor contract are determined by the contract of the parties (Chachava, 2014). [13] Determining the rights and obligations of the parties based on the contract may be a distinguishing criterion considering the content of the mentioned (Chachava, 2011) [14], although this cannot prevent unintended cases of cooperation. Different guarantees in employment contracts and internships are established in each case. It is worth noting that legal disputes related to internships have not been registered in the Tbilisi City Court (Letter №2-0144/5686404). [15] This is against the background that from 2020 to the present, 79 cases or 27.4% of the 288 cases referred to the Mediation Center of the Tbilisi City Court were related to labor legal disputes (Letter №3-0455/5755914).[16]

The issues of work experience obtained as a result of the employment contract are not relevant to the internship contract, which is a differentiating criterion, but the differences obtained based on one criterion taken separately will not be able to eliminate the complex problems.

A number of distinctive legal circumstances characterize the relationship between the employment contract and the internship, although it is difficult to determine the chronological sequence among them because the completion of the internship before the deadline or successfully cannot be a determining factor for the conclusion of the employment contract. Disguising the labor contract with an internship is practically possible, and it is dangerous that the legislator reveals in Article 18, Clause 2 of the Labor Code of Georgia. Nevertheless, this threat cannot be one, it is characterized by diversity depending on the content of the relationship and requires the development of a different preventive mechanism for each form of threat (Holford, 2017). [17] This implies that the content of the internship regulated by Article 18 of the Labor Code of Georgia may not fit within the scope of this norm, which is why the employer treats the intern unequally. The heterogeneity formed in accordance with the attitude may indulge the intern's interest.

The dangers of disguising the employment contract with internships are based on Article 18, paragraph 2, which is largely informative (Letter №09/2150). [18] The danger of disguising an em-

ployment contract with an internship is caused by a) the employer's use of the work performed by the intern to avoid concluding an employment contract with him or another person in the future (Labor Code of Georgia); [19] b) the desire of the employer to replace the employee with an intern, to create such a factual circumstance that, at the expense of the internship, the work performed by the intern is usually performed by the employee (Ibid); [20] c) the employer's decision to hire an intern instead of the employee whose employment relationship has been suspended or terminated (Ibid). [21] If the legal status of the intern at the legal level is equipped with protective guarantees, then the dangers of masking the labor contract with an internship will be regulated at the expense of self-regulation and self-creation of preventive mechanisms when the intern will have sufficient legal leverage and resources to protect his rights. To develop protective legal levers, it is not enough to strengthen the labour inspectorate's role in controlling the guarantees of the legal protection of interns (Special Report on the Fight against Discrimination, 2016). [22] It is necessary to directly strengthen the legal status of the intern and integrate it into the existing legal reality by strengthening the economic aspects and sustainability.

It is worth noting the relationship of the probationary employment contract with the internship, which aims to determine the individual's suitability for the work to be performed. The goal here is different (Takashvili, 2021). [23] A specific goal of compliance with the work to be performed is outlined. The target component difference refers to the anticipation of expected activity. In the case of an internship, the purpose or interest of the employment is not even considered at the legislative level. The parties to the probationary employment contract are the employer and the probationary employee with whom the probationary employment contract is concluded. Therefore, he is a party to this contract, that is, he is employed (Beridze, 2020). [24]

The term of validity of the labor contract concluded with a trial period is no more than six months. Also, the maximum validity period of the unpaid internship contract is six months. There is a limitation on how many times a probationary employment contract can be concluded. A trial

period labor contract with the same employee is signed only once.

The place and time of performance of the work established by the labor contract concluded with the trial period is determined by the Labor Code of Georgia. The rights and duties of the parties to the labor contract concluded with a trial period are determined by the parties' agreement in the contract signed between them. The internship contract is also the carrier of this goal, although the risk of the difference between the written and practically implemented functions should still be considered. A probationary employment contract is more focused on signing an employment contract for that person than an internship contract.

Different guarantees in the case of a probationary employment contract and an internship are related to the specific nature of the employment opportunity because "the employer has the right to conclude a fixed-term or permanent employment contract with the employee at any time during the probationary period". (Labor Code of Georgia). [25] In the case of an internship contract, the purpose or interest of employment is not considered at the legal level. The form of an employment contract concluded with a trial period is only in writing, as in the case of an internship contract. The legislation provides the possibility of counting the term of the labor contract concluded with a trial period in the work experience, unlike the internship contract. The internship contract is not directly characterized by the purpose of employment, which gives it an essentially different legal character. The legislator did not consider it reasonable to consider the objective component of the internship only for employment, however, it left an open space / raised the risk for a separate party to the internship agreement to exclude this goal altogether. A probationary employment contract and an internship contract, despite the similarity of a separate legal classifier, are essentially contracts of different forms, content and purpose (See note). [26]

TYOLOGY OF DISPUTES

Statistical recording and processing of information and court decisions, requested in connection with Article 18 of the Labor Code of Georgia

regarding the subject of the dispute, is currently not carried out in the Tbilisi City Court (Letter №2-0144/5686404). [27] Because court decisions are not sought, it is impossible to determine the relationship of Article 18 of the Labor Code with other types of disputes (See note) [28], taking into account the data of the Tbilisi City Court. Therefore, it is appropriate to review the practice of the civil and administrative chambers of the Supreme Court of Georgia, based on the typological characterization of the internship, when the court evaluates the internship with different objective functions.

From the factual circumstances of one of the cases of the Civil Affairs Chamber of the Supreme Court of Georgia, it is established that the plaintiff participated in the competition, which meant the opportunity to undergo an internship in public institutions of a foreign country and increase professional qualifications (Decision №3k/1188-02). [29] He won the competition, however, due to various objective reasons, the citizen was refused a visa to a foreign country, due to which he was deprived of the opportunity to undergo an internship physically, which is why he demanded compensation for material and moral damages. The court explained that the plaintiff's fault caused the non-implementation of the internship opportunity because he hid and did not fully submit information to obtain a visa.

In another case, the defendant was sent to a foreign university for an internship based on an order. Two years after completing the internship, due to the plaintiff's termination of the labor contract, the defendant was informed that he should reimburse the double amount of the expenses incurred for the training to improve his qualifications, as this condition was stipulated in the contract. The court explained that the secondment for the purpose of internship did not mean only qualification improvement, and the internship had a different target load, both for the defendant and for the employer-plaintiff. Accordingly, the labour contract clause, on which the employer demanded the reimbursement of the double amount of the incurred expenses, was not taken into account for charging the amount to the defendant (Decision №As-1300-1220-2015). [30]

The court assessed whether the defendant enterprise had an obligation to provide internships within the departmental sub-location for those who needed to undergo internships to obtain the necessary qualifications for occupying the relevant professional rank. It was determined that the defendant's obligation may be based on several legal acts, namely the law, the decree and the rule of internship (Boron, 2016). [31] The defendant relied on the resolution of the Government of Georgia, which was applicable to this institution, and at the time of the submission of the request by the plaintiffs, it did not provide for the imposition of a similar obligation on the defendant. In another case, when evaluating a probationary contract, the court pointed to a case of lack of internship, which was determined by the fact that the plaintiff did not complete a theoretical and practical course, did not participate in an exam to be conducted for evaluation purposes, and was directly transferred by the employer to a short-term labor contract (Decision №As-1300-1220-2017). [32]

The court found that the employer violated the terms of the pharmacy practice contract when, according to the contract, the individual had to undergo a 1-month internship, and after the successful completion of the internship, the employer had to appoint the intern to the appropriate position. The fact that completing an internship was a prerequisite for signing an employment contract was determined by the parties' agreement, later by the pharmacy practice contract (Decision №As-1500-1420-2017). [33] In another case, the subject of the dispute was "recognition of the conclusion of the general inspection and the order on the termination of the employment relationship, provision of equal work, compensation of the employee". (Decision №As-533-533-2018). [34] This dispute is interesting because it mentions the problem created by lacking a general definition of internship in a public institution. There are reports about the firmly established practice in the institution that the procedure for passing the internship, the basic conditions, and the issues of accepting and terminating the intern should have been regulated by an individual act of the institution's leaders. The subject of discussion was the legality of signing the internship, considering the equal importance of both the contract and the individual

administrative-legal act. Nevertheless, the Court of Cassation did not appreciate the legal nature of the internship and considered that the dispute did not represent a rare legal problem that would contribute to the development of the law.

The plaintiff was not allowed to hire interns or volunteers to manage the flow of a particularly voluminous case. Also, he had a problem with the employer when he passed on the interns' request not to do the internship on a non-working day (Decision №As-411-411-2018). [35] The court noted that only the plaintiff was not allowed to hire interns, which is why the plaintiff had the smallest support staff despite the large number of cases (Decision №As-634-2021). [36] Nevertheless, the employee does not have the right to hire an intern independently at the workplace because the parties to the internship contract are directly the intern and the employer.

Considering the short period of internship, the court discussed the inappropriate and insufficient evidence of the testimony of intern witnesses, while the explanations of these persons should be the basis for the application of a specific disciplinary measure against the employee of this institution and the assessment of possible disciplinary misconduct revealed during the period of activity (Decision №As-119-2020). [37]

From the decisions of the Chamber of Administrative and other categories of cases of the Supreme Court, the following is worth noting: the plaintiff was appointed as an intern at the training centre of the General Prosecutor's Office of Georgia for the vacant position of prosecutor, after the expiration of the 2-year internship period, he was dismissed from the institution on the grounds of impossibility of appointment as a prosecutor, as no positive recommendation and petition for appointment to the position was issued. The court explained that according to the rule in force at the institution, the maximum period of the internship was two years, the expiration of which makes it impossible to continue the internship again under the same conditions (Decision №3G-AD-338-K-02). [38] The institution may take a positive or negative decision on appointing a person to a position. Therefore, extending the internship period to postpone the appointment decision is inappropriate. In another case of the Chamber

of Administrative and Other Categories of Affairs, the plaintiff requested that the Ministry where he was employed be instructed to second him for a 1-year internship in another institution. The court explained that the secondment of an existing employee for an internship is a discretionary power of the administrative body and not an obligation (Decision №3g-ad-16-k-03). [39] Also, the possible approval of the administrative body does not unconditionally give rise to the right of the person wishing to undergo an internship to request promotion.

The plaintiff was not accepted for an internship at the Georgian Bar Association because the university mistakenly issued a diploma to him; his qualifications were not mentioned in the plaintiff's diploma. Following the claimant's appeal, the university issued a new degree but informed the bar association that the claimant's qualification was not a lawyer but a business lawyer. The claimant considered the said notification to be an illegal act. Correct evaluation of the qualifications of the person wishing to do the internship as a prerequisite became the subject of the court's reasoning, although the importance of the internship was not discussed in the content (Decision Bs-143-321-K-03). [40]

The plaintiff requested the annulment of the individual administrative-legal act and reinstatement as an intern. The plaintiff's internship was terminated in accordance with the applicable internship rule at the institution because he was a conflicted person. However, the legal basis for the termination was not specified. The court assessed the justification of the individual administrative-legal act issued based on Article 18 of the rule of internship in the Ministry of Economic Development of Georgia. It was established that the administrative body failed to ensure the assigned obligation - to establish the fact of violation of a specific rule by the intern and did not properly report the issue, which it did not study enough (Decision №Bs-825-787(K-07)). [41]

Judicial practice and the typology of disputes arising from the relationship testify that the legal nature of the internship in the practice of the Supreme Court of Georgia is determined by taking into account the subject of the dispute, and it does not include complete substantive concepts.

THE ROLE OF INSPECTION IN THE FIELD OF INTERNSHIP AND RECOMMENDATIONS

The role of the labor inspectorate is important until other additional means of solving the existing problems are developed. Therefore, within the existing capabilities and powers, the actions of the labor inspection in the field of control of guarantees of the legal protection of interns should be specifically planned in relation to the various bases of Article 18 of the Labor Code. For effective management, existing deficiencies should be corrected first, and then planned and staged inspections should be carried out. Socio-economic issues are still forgotten.

It is desirable to determine the minimum and reasonable compensation, which implies the admissibility of cancelling the internship without compensation and the legal regulation of the internship only in paid form, by resolving the question of frequency and duration. At the same time, it is advisable to consider the internship as work experience. This will strengthen the purpose and repeatability of the internship in different organizations. It is permissible to advance the goal of employment in the future in the first paragraph of Article 18 of the Labor Code and to develop solid guarantees of the intern's socio-economic rights. The development of guarantees of the socio-economic rights of the intern ensures the perception of the independent nature of the intern's legal status for the parties to the internship agreement, including the perfect implementation of the goal of the internship and the compliance of the work to be performed with the same purpose.

It is significant to discuss the articles 168, 169 and 170 of the Criminal Code of Georgia in the legal context of the internship agreement (Lekveishvili and others, 2016) [42], to what extent it is possible to spread criminal liability to the parties of the internship agreement for qualification under the discussed norms (Criminal Code of Georgia, Criminal Code). [43] The crime in Article 168 of the Criminal Code of Georgia belongs to the group of formal crimes when a person is prevented from performing legal labor activities by violence or threats (Lekveishvili and others, 2016). [44] Also, the violation of the labor legislation provided for in Article 169 is formal, which means that for the

classification of the crime, the occurrence of the result is not important, and it is enough when a person is forced to write a statement about leaving work, and/or when a supervisor does not comply with a court decision on this person's work regarding recovery. Violation of labor protection rules punishable under Article 170 belongs to the group of material crimes and is a two-objective crime committed by negligence (Criminal Code of Georgia). [45] All three named norms refer to Article 26 of the Constitution of Georgia and the labor legislation of Georgia, and further aim to strengthen and support the protection of the labor rights of citizens, although they do not provide for the imposition of responsibility on the parties to the internship agreement (Lekveishvili and others, 2016). [46] The subject of discussion is whether criminal liability should be imposed on the parties to the internship agreement by introducing a new norm in the corresponding chapter of the Criminal Code only after the internship institution is fully regulated in the Labor Code of Georgia (See note). [47] There is an opinion that the spread of criminal liability to the parties of the internship contract will ensure the legal risks related to the internship and strengthen the parties' position (Jishkariani and others, 2020).[48]

CONCLUSION

Georgia is in the active process of economic integration with the European Union, where the implementation of planned actions for students' access to professional advancement occupies a special place. The legal structure of internship and the qualifying characteristics of separation from labor and probationary contracts are characterized by the need for scientific research and the development of effective legislation in Georgian law. Regarding the regulation of internships in the labor market, conflicting opinions are discussed, and the importance of internships in the context of access to the professional advancement of interns is critically evaluated, where the need to clarify the dangers of disguising the labor contract with an internship determines the need for legal guarantees and regulation of the protection of the rights of interns.

Based on the fact that the legislator considered it necessary to regulate the legal status of the intern in the labor market, this mustn't be based only on the formal beginning because there is an association - the concept of abstaining from the direct regulation of socio-economic rights and other fundamental issues. In this case, if the legis-

lator does not consider it appropriate to develop guarantees of socio-economic rights in Article 18 of the Labor Code of Georgia, then it is entirely acceptable to establish protective mechanisms in other norms of the Labor Code of Georgia, taking into account the content context.

REFERENCES:

1. Law of the Republic of Lithuania "On Employment" (2016). Art. 9, Par. 5-6.
2. It was implemented in 2015. The age limit of the contracting party was determined from 16 to 29.
3. When the candidate for the position of judge is a student of the Higher School of Justice.
4. Comp. Dyrnes, I. (2011). Interns Revealed: a Survey on Internship Quality in Europe. European Youth Forum Materials, 27-28.
5. See the Concept of the Law Faculty of Ivane Javakhishvili Tbilisi State University, Art. 31, Par. 2 (f).
6. See: Hora, M. T., Chen, Z., Parrott, E., Her, P. (2019). Problematizing College Internships: Exploring Issues with Access, Program Design, and Developmental Outcomes in Three U.S. Colleges. University of Wisconsin-Madison, Working Paper №1, 12-13; Skiadas, D., Boutsiouki, S., Koniaris, V., Zafropoulos, K., Karatsiori, M. (2021). Developing Student Work Experience Programmes Within the European Higher Education Area Framework: The Role of Social Partners, Journal of International Education Studies, Vol. 14, №11, 37-38.
7. The General Proposal "On the Issue of Preventing and Fighting Against Discrimination".
8. Comp. Leonidze, I. (2022). The Legal Nature of Internship and the Qualifying Characteristics of Separation from Labor and Probationary Contracts, Master's Thesis/TSU, 6.
9. See: Constitution of Georgia, 31-33, 24/08/1995, Article 26, Putkaradze, I. (2013). Freedom of Labor, Commentary on the Constitution of Georgia, Article 30, 367-368; Arevadze, N. (2021). The Principle of the Social State: Practice of the Constitutional Court, Journal of Constitutional Law, №1-2, 197-198.
10. Constitution of Georgia, 31-33, 24/08/1995, Article 26,
11. Jorbenadze, S., Action of Separate Legal Institutions of the Civil Code in Relation to the Labor Code, №1-2(3-4), 2012, 14-15.
12. Labor Code of Georgia, 17/12/2010, Art. 2, Par. 1.
13. Chachava S. (ed.), Legal Aspects of Changes in Labor Law, 2014, 30-31.
14. Chachava S., Analysis of Georgian Labor Law - Problems and Recommendations, 2011, 20-21.
15. See: Letter №2-0144/5686404.
16. Letter №3-0455/5755914.
17. Holford, A. (2017). Access to and Returns from Unpaid Graduate Internships, Institute of Labor Economics (IZA) Discussion Paper Series, №10845, 1-2.
18. Letter №09/2150.
19. Labor Code of Georgia, Art. 18, Par. 2.
20. Ibid.
21. Ibid.
22. Special report on the fight against discrimination, its prevention and the state of equality, 2016, 44, 60.
23. Takashvili, S. (2021). The Proof Process in the Dispute Arising from the Termination of the Probationary Employment Contract, Justice and Law, №3(71), 128-129.

24. Beridze, S. (2020). Practice of the Supreme Court of Georgia on Labor Disputes, *Labor Law Review*, №1, 46-47.
25. Labor Code of Georgia, Art. 17, Par. 3.
26. The question is how much is allowed when the probationary period is not locked by the internship completed in the same place.
27. Letter №2-0144/5686404.
28. Nor was any dispute related to Article 18 found in the Mediation Center of the Tbilisi City Court.
29. Decision of the Supreme Court of Georgia, №3k/1188-02, 16/12/2002.
30. Decision of the Supreme Court of Georgia, №As-1300-1220-2015, 26/02/2016.
31. Boron, A. (ed.). *Commentary on the Labor Code of Georgia*, 2016, 79.
32. Decision of the Supreme Court of Georgia, №As-1300-1220-2017, 5/03/2018.
33. Decision of the Supreme Court of Georgia, №As-1500-1420-2017, 31/05/2018.
34. Decision of the Supreme Court of Georgia, №As-533-533-2018, 22/06/2018.
35. Decision of the Supreme Court of Georgia, №As-411-411-2018, 14/11/2018.
36. Decision of the Supreme Court of Georgia, №As-634-2021, 4/11/2021.
37. Decision of the Supreme Court of Georgia, №As-119-2020, 23/02/2022.
38. Decision of the Supreme Court of Georgia, №3G-AD-338-K-02, 30/10/2002.
39. Decision of the Supreme Court of Georgia, №3g-ad-16-k-03, 26/03/2003.
40. Decision of the Supreme Court of Georgia, №Bs-143-321-K-03, 27/01/2004.
41. Decision of the Supreme Court of Georgia, №Bs-825-787(K-07), 22/01/2008.
42. Lekveishvili, M., Todua, N., Mamulashvili, G. (2016). *Private Part of Criminal Law*, Book I, 6th ed., 373.
43. *Criminal Code of Georgia*, Criminal Code, 22/07/1999, Art. 168.
44. Lekveishvili, M., Todua, N., Mamulashvili, G. (2016). *Private Part of Criminal Law*, Book I, 6th ed., 374.
45. *Criminal Code of Georgia*, Art. 169.
46. Lekveishvili, M., Todua, N., Mamulashvili, G. (2016). *Private Part of Criminal Law*, Book I, 6th ed., 377.
47. It is a subject of the discussion the composition of Article 168 of the Criminal Code of Georgia.
48. Jishkariani B., Vasmer P. M. (ed.), *German-Georgian Law Dialogue*, Conference Materials, 2020, 11-12.

<https://doi.org/10.35945/gb.2023.16.008>

პროფესიული წინსვლის ხელმისაწვდომობა სტუდენტური სტაჟირების ეკონომიკურ- სამართლებრივ კონტექსტში

ირაკლი ლეონიძე

სამართლის დოქტორანტი, მოწვეული ლექტორი, ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, საქართველო

ზურაბ შერაზადიშვილი

იურიდიული ფაკულტეტის სტუდენტი, ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, საქართველო

აბსტრაქტი. საქართველოში სტაჟირების ხელმისაწვდომობა განპირობებულია სტუდენტების მიზნობრივი დაინტერესებითა და, პირობების დაკმაყოფილების შემთხვევაში, დაწესებულებაში სტაჟიორთა მიღების შესაძლებლობით/მხარეთა თანხმობით. გამომდინარე იქიდან, რომ საქართველო სამართლებრივი და სოციალური სახელმწიფოა, ეს გულისხმობს კანონმდებლის უმთავრეს ფუნქციას – დაადგინოს ნორმები, რომლითაც მოაწესრიგებს მხარეთა ურთიერთობებს, ან იგულისხმოს კანონისმიერი მოწესრიგებისგან თავშეკავება ურთიერთობის მონაწილეების მოქმედებათა თავისუფლებაში.

ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფის საკითხისთვის სახელმწიფოსა და უნივერსიტეტებს განსაკუთრებული მნიშვნელობა და ფუნქცია ენიჭება. თანდათან კი, ჩნდება არათანმხვედრი მიმართება სტაჟირების ეკონომიკურ და სამართლებრივ მნიშვნელობებს შორის. სახელმწიფოს როლი შრომის ბაზარზე მოქმედი სტაჟირების რეგლამენტაციაში ორაზროვნად განიხილება. როგორც აღინიშნა, არა მხოლოდ რეგულირება, არამედ რეგულირებისგან თავშეკავებაც შესაძლოა იყოს სახელმწიფოს როლის განმსაზღვრელი კრიტერიუმი, რათა სამართლებრივმა კონტექსტმა გადამეტებულად არ შეზღუდოს ეკონომიკური მნიშვნელობა. ამ შემთხვევაში აუცილებელია დადგინდეს, თუ რა არის ის ინტერესი, რომლის რეგლამენტაციაც უნდა განხორციელდეს და მხარეთა შორის წარმოშობილ ურთიერთობებზე აისახოს. საკანონმდებლო ცვლილების საფუძველს შესაძლოა სხვადასხვა მიზეზი განაპირობებდეს, თუმცა ამ ცვლილების მიზანი სწორად უნდა იყოს დანახული პრობლემათა საპასუხოდ, არსებულ რეალობასთან კავშირში.

უკეთესი პირობების დასადგენად აუცილებელია, რომ არსებული ხარვეზები და პრობლემები გამოსწორდეს, რათა უფლების დაცვის საშუალებები მაქსიმალურად იქნეს გაზიარებული.

საკვანძო სიტყვები: პროფესიული წინსვლა, სტუდენტური სტაჟირება, ეკონომიკურ-სამართლებრივი კონტექსტი, დამსაქმებელი, დასაქმებული, უფლების დაცვა.

შესავალი

ევროკავშირთან ეკონომიკური ინტეგრაციის პროცესში, სტაჟირების ქართული მოდელი შესაძლებელია, რომ შევადაროთ ლიეტუვის რესპუბლიკის კანონს „დასაქმების შესახებ“, რომელიც ფიზიკური პირის არაანაზღაურებად დასაქმებად მიიჩნევს: ნებაყოფლობითი სტაჟირების ხელშეკრულებით ან პროფესიული სტაჟირების ხელშეკრულების საფუძველზე სამუშაოს შესრულებას დამსაქმებლისთვის (ლიეტუვის რესპუბლიკის კანონი „დასაქმების შესახებ“, 2016).[1]

ლიეტუვა მიეკუთვნება ევროკავშირის წევრი სახელმწიფოების ჯგუფს, რომლებიც უპირატესობას ანიჭებენ სტაჟირების ცნებისა და სტაჟიორის სამართლებრივი სტატუსის განსაზღვრას. ნებაყოფლობითი სტაჟირების ხელშეკრულების (იხ. განმარტება)[2]. შესატყვისი საქართველოს შრომის კოდექსის მე-18 მუხლით მოწესრიგებული არაანაზღაურებადი სტაჟირებაა, ხოლო პროფესიული სტაჟირების ხელშეკრულება ქართულ რეალობაში სპეციალური კანონით განსაზღვრულ სტაჟირებას გულისხმობს, რომელიც პროფესიაში შესვლისთვის ითვალისწინებს წინარე სტაჟირებას, მაგალითად, ადვოკატის, ნოტარიუსის ან მოსამართლის პროფესია (იხ. განმარტება)[3]. გამომდინარე იქიდან, რომ ლიეტუვაში რეგულირებულია არაანაზღაურებადი ნებაყოფლობითი სტაჟირება, საგულისხმოა მისი მიმართება სტაჟირების სამართლებრივი ბუნების თვალსაზრისით, საქართველოს შრომის კოდექსის საფუძველზე არაანაზღაურებადი სტაჟირების ვადის, მიზნის და ასაკის შედარების თვალსაზრისით.

უნივერსიტეტის როლი გამოიხატება შრომის ბაზარზე მოქმედ აქტორებთან თანამშრომლობაში (Dyrnes, 2011)[4], რაც გულისხმობს სტუდენტებისთვის მუდმივად განახლებადი ინფორმაციის მიწოდებას შრომის ბაზარზე არსებული სტაჟირებების შესახებ. ამავდროულად, ფაკულტეტი უფლებამოსილია (იხ. განმარტება)[5] შექმნას სტაჟირების გავლის შესაძლებლობა უწყებრივ ფარგლებში, რითაც მოამზადებს სტუდენტს შრომის ბაზარზე არსებული სტაჟირების აღსაქმელად (Hora და სხვები, 2019 / Skiadas და სხვები, 2021)[6]. სახელმწიფოსა და უნივერსიტეტის თანამშრომლობის

აქტუალობას განსაზღვრავს დაინტერესების მზარდი მაჩვენებელი და დღემდე გამოვლენილ პრობლემურ შემთხვევები, რომლის აღმოსაფხვრელად არ კმარა შრომის კოდექსის მე-18 მუხლის მოქმედება (საქართველოს სახალხო დამცველის ზოგადი წინადადება „დისკრიმინაციის თავიდან აცილებისა და მის წინააღმდეგ ბრძოლის საკითხზე“)[7]. აუცილებელია სტაჟირების ეკონომიკური კონტექსტის წინ წამოწევა და მისი უზრუნველყოფი ფუნქციის ჩამოყალიბება. შესაძლო თანამშრომლობა ორგანიზაციებსა და უმაღლეს სასწავლო დაწესებულებებს შორის, სამომავლოდ ხელს შეუწყობს გამოვლენილი პრობლემების შეფასებას და ნორმის დახვეწის მიზნით მოქმედებების დაგეგმვას.

ევროპული დირექტივები

1991 წლის 14 ოქტომბრის დირექტივის მიზანი, დასაქმებულთა მოპყრობისა და შრომითი ურთიერთობის გამჭვირვალობის მექანიზმების ფორმირებისთვის, მოიცავს ამ მიზნის მიღწევის საშუალებებისა და ვალდებულებების გარკვევის აუცილებლობას. დირექტივის სტანდარტები ვრცელდება სასყიდლიან შრომით ურთიერთობაზე, ხოლო სამართლებრივი მექანიზმის ამოქმედებისთვის მნიშვნელოვანია, შრომითი ურთიერთობის სასყიდლიანობის შესახებ ეროვნულ დონეზე შესაბამისი ნორმის არსებობა. ადრესატ სახელმწიფოს უფლება აქვს არ გაავრცელოს დირექტივით განსაზღვრული სტანდარტი ისეთ სასყიდლიან შრომით ხელშეკრულებებზე, რომელთა მიმართ საგამონაკლისო წესის დადგენა დირექტივის მიზნის შემადგენელი ნაწილია. შრომითი ურთიერთობის დაწყებიდან არაუგვიანეს 2 თვის ვადაში დამსაქმებელმა დასაქმებულს უნდა მიაწოდოს ინფორმაცია შრომითი ურთიერთობების ან შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შესახებ. დასაქმებულის ინფორმირების ვალდებულება შეიძლება გავრცელდეს პირდაპირ გაუთვალისწინებელ, თუმცა ხელშეკრულების შესაბამის პირობაზე. არსებითი პირობების შრომის ხელშეკრულებაში დეტალურად განსაზღვრის შემთხვევაში დამსაქმებელს დამოუკიდებელი დოკუმენტის გადაცემის ვალდებულება არ

ეკისრება, ხელშეკრულების არანერილობითი ფორმის შემთხვევაში დოკუმენტი შეიცავს მტკიცებულებით მნიშვნელობას. სახელმწიფოთა მიერ სამართლებრივი მექანიზმებისა და ხელმისაწვდომი მართლმსაჯულების შექმნის ვალდებულება დირექტივის მნიშვნელოვან დათქმას წარმოადგენს. ამ საკითხს ეხმიანება დასაქმებულის უფლება – მოითხოვოს ინფორმაცია დამსაქმებლისგან სასამართლოსთვის მიმართვის საშუალებით, თუმცა დამსაქმებლისთვის წინმსწრები შეტყობინების დათქმით.

1999 წლის 28 ივნისის დირექტივის მიზანია ვადიანი და დროებითი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირების დაცვა არათანაბარი მოპყრობისა და ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების გაფორმების არამართლზომიერი თანმიმდევრობისგან. აკრძალულია ვადიან სამუშაოზე დასაქმებულ პირთა განსხვავებული მოპყრობა უვადოდ დასაქმებულ პირთან შედარებით, როდესაც უპირატესობა არ არის ნაკარნახევი რაიმე ობიექტური გარემოებით და არ არსებობს მსგავსი მოპყრობის საფუძველი. დაუშვებელია უვადოდ დასაქმებული პირისთვის უპირატესობის მინიჭება, ყოველგვარი ობიექტური გარემოების მიზეზგარეშე. განსაზღვრულია ვადიან სამუშაოზე დასაქმებული პირის სამუშაო ანაზღაურების საკითხი: გამომუშავება და დაანგარიშება. დირექტივის ადრესატ სახელმწიფოთა ვალდებულებაა შეიმუშაონ მექანიზმები, რომლითაც დადგინდება აუცილებელი სამართლებრივი დაცვის ნორმატიული საფუძვლები და უფლების დაცვის საშუალებები.

გაერთიანების დონეზე მოქმედ რეკომენდაციას, რომელიც ევროკავშირში სტაჟირების საკითხებს აწესრიგებს არასავალდებულო ხასიათი აქვს. „სტაჟირების ხარისხის დამდგენი ჩარჩო“ განსაზღვრავს სტაჟირების ცნებასა და მიზნებს. აღნიშნულიდან გამომდინარე, გამოყოფენ სტაჟირების შემდეგ სახეებს: სტაჟირება უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების სასწავლო პროგრამის ან თანამშრომლობის ფარგლებში; პროფესიაში შესვლისთვის სავალდებულო სტაჟირება უნარ-ჩვევების შესაძენად; სტაჟირება საჯარო სამსახურში და შრომის ბაზარზე მოქმედი სტაჟირება, რომელსაც ღია ბაზრის სტაჟირების სახელით მოიხსენიებენ (ლეონიძე, 2022)[8].

სტაჟირების განმასხვავებელი სამართლებრივი კლასიფიკატორები

შრომის თავისუფლების უზრუნველყოფის (საქართველოს კონსტიტუცია, 24/08/1995 / ფუტკარაძე, 2013 / არევაძე, 2021)[9]. ერთ-ერთ ძირითად საშუალებას შრომითი ხელშეკრულების ზეპირი ან წერილობითი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით გაფორმებისა და მასთან დაკავშირებული ძირითადი საკითხების რეგულირება წარმოადგენს. გამომდინარე იქიდან, რომ „ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება“ (საქართველოს კონსტიტუცია, 24/08/1995)[10]. ზოგადად, ეკონომიკური, სამართლებრივი თუ სხვა სახის უპირატესობა შრომით ხელშეკრულებასა და სტაჟირებას შორის კანონმდებლის მიერ არ უნდა განისაზღვროს, თუმცა უნდა დადგინდეს წესები მათი გამიჯვნისა და სამართლებრივი დატვირთვის საკითხისთვის.

სტაჟირების ხელშეკრულება, რომელიც აუცილებლად წერილობით უნდა დაიდოს განსაზღვრული ვადით, არ კნინდება შრომით ხელშეკრულებასთან მიმართებით, მაგრამ რეგულირებისა თუ ურთიერთობიდან სამართლებრივი სიკეთის მიღების თვალსაზრისით განსხვავდება მისგან (ჭორბენაძე, 2012) [11]. გასათვალისწინებელია ხელშეკრულების მხარეთა სურვილი თავიანთი ინტერესის შესაბამისად გააკეთონ არჩევანი მათ შორის.

შრომითი ხელშეკრულების დადების მიზანია ასახოს ერთი მხრივ, შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში, ხოლო მეორე მხრივ, დამსაქმებლისათვის ანაზღაურების სანაცვლოდ, სამუშაოს შესრულების შინაარსი და პირობები ხელშეკრულებაში (საქართველოს შრომის კოდექსი, 17/12/2010) [12]. სტაჟირების ხელშეკრულების მიზანი არ არის ორიენტირებული მხოლოდ სამუშაოს შესრულებაზე, თუმცა ამავდროულად, ფორმალური და პირობითია, რთულია დადგინდეს დასაქმების მიზანი, თუმცა ეს არ იკრძალება. ამიტომ, მხოლოდ მიზნის კრიტერიუმი არ არის საკმარისი მოსალოდნელი შედეგის გასათვალისწინებლად. მიზანი და მოვალეობები შესაძლოა რადიკალურად განსხვავდებოდეს ერთმანეთისგან. შედეგის დასადგენად აღნიშნული ნიშანი საჭიროებს სხვა კლასიფიკატორების თანაარსებობას.

შრომითი ხელშეკრულების მხარეები არიან დამსაქმებელი და დასაქმებული. სტაჟიორის მიმღები ორგანიზაცია არის დამსაქმებელი, თუმცა „სუსტი“ მხარის კონტექსტში მოაზრებული დასაქმებული და სტაჟიორი სხვადასხვა სამართლებრივი სტატუსის არიან. დასაქმებული სწორედ შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე იწოდება და სტაჟიორი სტაჟირების ხელშეკრულების საფუძველზე სტაჟიორად. საკითხავია რამდენად სუსტია სტაჟიორის სამართლებრივი სტატუსი დასაქმებულთან შედარებით. აღნიშნულს განაპირობებს სტაჟიორზე უფლების დაცვის მინიმალური სტანდარტის გავრცელების ცალკეული საკითხების ბუნდოვანება და ფარგლები.

შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადა დგინდება განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით საქართველოს შრომის კოდექსის მე-12 მუხლის თავისებურებათა გათვალისწინებით. ამ ნორმის მოქმედება ვადის დადგენის სხვადასხვა კომპონენტითაა გაჯერებული, რაც შესაძლებელს ხდის შრომის თავისუფლების ფარგლებში შრომითი ურთიერთობის დროის მოკლე და გრძელვადიანი ან უვადო მოცემულობით განსაზღვრას. სტაჟირება კი, მხოლოდ განსაზღვრული ვადით იდება, სადაც მაქსიმალური ვადის განსაზღვრის კრიტერიუმს ანაზღაურების საკითხი წარმოადგენს.

სტაჟირებისგან განსხვავებით, შრომითი ხელშეკრულების დადების ჯერადობის შეზღუდვა არ მოქმედებს ერთი და იგივე ან სხვადასხვა დამსაქმებელთან მიმართებით, ცალკეულ შემთხვევაში მსგავს შეზღუდვას შესაძლოა ჰქონდეს კანონისმიერი საფუძველი განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით ხელშეკრულების გაფორმებასთან დაკავშირებით, რომელიც არ უკავშირდება იმ მიზანს, რა მიზნითაც იზღუდება სტაჟირების ხელშეკრულების ჯერადობა. შრომითი ხელშეკრულებით განსაზღვრული სამუშაოს შესრულების ადგილი და დრო დადგენილია შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობით. საპირისპიროდ, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-18 მუხლით არ დგინდება სამუშაოს შესრულების ადგილისა და დროის სხვაგვარი მოწესრიგება. ეს ექცევა მხარეთა შეთანხმების ფარგლებში იმ პირობით, რომ სტაჟიორზე გავრცელდება დაცვის მინიმალური სტანდარტი.

იმ ფონზე, რომ შრომითი ხელშეკრულების ადგილი და დრო უფრო მეტადაა რეგლამენტირებული, ამ სისტემის გავრცელების მასშტაბი და მოცულობა გაურკვეველია სტაჟირებასთან მიმართებით.

შრომითი ხელშეკრულების მხარეთა უფლებები და მოვალეობები განისაზღვრება მხარეთა ხელშეკრულებით (ჩაჩავა, 2014) [13]. ხელშეკრულების საფუძველზე მხარეთა უფლება-მოვალეობების განსაზღვრა შესაძლოა იყოს განმასხვავებელი კრიტერიუმი (ჩაჩავა, 2011)[14], თუმცა ეს ვერ უზრუნველყოფს თანაკვეთის არამიზნობრივი შემთხვევების პრევენციას. განსხვავებული გარანტიები შრომითი ხელშეკრულების და სტაჟირების შემთხვევებში დგინდება ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში. აღსანიშნავია ის ფაქტი, რომ თბილისის საქალაქო სასამართლოში სტაჟირებასთან დაკავშირებული სასამართლო დავები დღემდე არ ფიქსირდება (წერილი №2-0144/5686404)[15], რაც დაგვაფიქრებს ამ მიმართულებით არსებული პრობლემების ფარულობაზე და როდესაც 2020 წლიდან დღემდე თბილისის საქალაქო სასამართლოს მედიაციის ცენტრისთვის განსახილველად გადაცემული 288 საქმიდან 79 საქმე ანუ 27.4% შეეხებოდა შრომით სამართლებრივ დავას (წერილი №3-0455/5755914)[16].

შრომითი ხელშეკრულების შედეგად მიღებული სამუშაო გამოცდილების საკითხები არ არის შესაბამისობაში სტაჟირების ხელშეკრულებასთან მიმართებით, რაც არის განმასხვავებელი კრიტერიუმი, მაგრამ ცალკე აღებული ერთი კრიტერიუმის საფუძველზე მიღებულ სხვადასხვაობას არ შესწევს უნარი აღმოფხვრას კომპლექსური პრობლემები.

შრომითი ხელშეკრულების მიმართება სტაჟირებასთან ხასიათდება განმასხვავებელი სამართლებრივი გარემოებებით, თუმცა თანმიმდევრობის დადგენა რთულია, რადგან სტაჟირების ვადამდე ან წარმატებით დასრულება ვერ იქნება შრომითი ხელშეკრულების გაფორმების განმაპირობებელი ფაქტორი. შრომითი ხელშეკრულების სტაჟირებით შენიღბვა პრაქტიკულად შესაძლებელია და ამ შესაძლებლობის საფრთხის შემცველ ხასიათს ააშკარავებს კანონმდებელი შრომის კოდექსის მე-18 მუხლის მე-2 პუნქტში. მიუხედავად ამისა, ეს საფრთხე არ შეიძლება იყოს

ერთგვარი, მას ახასიათებს ურთიერთობის შინაარსიდან გამომდინარე მრავალსახოვნება და საფრთხის მიმართ განსხვავებული პრევენციული მექანიზმის შემუშავებას (Holford, 2017)[17]. ეს გულისხმობს, რომ სტაჟირების შინაარსი შესაძლოა ვერ თავსდებოდეს ამ ნორმის მოქმედების ფარგლებში, რის გამოც სტაჟიორი ექცევა დამსაქმებლის მხრიდან არათანაბარი მოპყრობის პირობებში. დამოკიდებულების შესაბამისად ჩამოყალიბებული არაერთგვაროვნება კი, შესაძლოა ვნებდეს სტაჟიორის ინტერესს.

შრომითი ხელშეკრულების სტაჟირებით შენიღბვის საფრთხეები დაფუძნებულია მე-18 მუხლის მე-2 პუნქტზე, რომელიც საინფორმაციო მნიშვნელობისაა (წერილი №09/2150)[18]. შრომითი ხელშეკრულების სტაჟირებით შენიღბვის საფრთხეს განაპირობებს: ა) დამსაქმებლის მიერ სტაჟიორის შესრულებული შრომის გამოყენება იმ მიზნით, რომ შემდგომში თავი აარიდოს შრომითი ხელშეკრულების დადებას მასთან ან სხვა პირთან (საქართველოს შრომის კოდექსი)[19]; ბ) დამსაქმებლის სურვილი დასაქმებული ჩაანაცვლოს სტაჟიორით, შექმნას ისეთი ფაქტობრივი გარემოება, რომ სტაჟირების ხარჯზე უზრუნველყოს, როგორც წესი, დასაქმებულის მიერ შესასრულებელი სამუშაოს შესრულება სტაჟიორის მიერ (იქვე) [20]; გ) დამსაქმებლის გადაწყვეტილება აიყვანოს სტაჟიორი იმ დასაქმებულის ნაცვლად, რომელსაც შეუჩერდა ან შეუწყდა შრომითი ურთიერთობა (იქვე)[21]. თუ სტაჟიორის სამართლებრივი სტატუსი აღიჭურვება დამცავი გარანტიებით, მაშინ შრომითი ხელშეკრულების სტაჟირებით შენიღბვის საფრთხეები დარეგულირდება პრევენციული მექანიზმების თვითრეგულირების, თვითნარმოქმნის ხარჯზე და სტაჟიორს ექნება საკმარისი სამართლებრივი ბერკეტი და რესურსი თავისი უფლებების დასაცავად (საქართველოს სახალხო დამცველის სპეციალური ანგარიში, 2016)[22]. დამცავი სამართლებრივი ბერკეტების შესამუშავებლად არ არის საკმარისი მხოლოდ შრომის ინსპექციის როლის გაძლიერება. აუცილებელია სტაჟიორის სტატუსის გაძლიერება და ინტეგრირება სამართლებრივ რეალობაში ეკონომიკური ასპექტების გაძლიერებით.

აღსანიშნავია გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების მიმა-

რთება სტაჟირებასთან, რომლის მიზანია დადგინდეს ფიზიკური პირის შესაბამისობა შესასრულებელ სამუშაოსთან. მიზანი აქ განსხვავებულია. გამოკვეთილია შესასრულებელ სამუშაოსთან შესაბამისობის კონკრეტული მიზანი (ტაკაშვილი, 2021)[23]. მიზნობრივი კომპონენტის სხვაობა გულისხმობს მოსალოდნელი საქმიანობის წინასწარგანწყობას. სტაჟირების შემთხვევაში დასაქმების მიზანი ან ინტერესი არსებითად არ განიხილება. გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების მხარეები არიან დამსაქმებელი და გამოსაცდელი ვადით დასაქმებული პირი, რომელთანაც ფორმდება შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით, ამიტომ იგი ამ ხელშეკრულების მხარეა, ანუ დასაქმებულია (ბერიძე, 2020)[24].

გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადა შეადგენს არაუმეტეს 6 თვეს. ანაზღაურების გარეშე სტაჟირების ხელშეკრულების მოქმედების მაქსიმალური ვადა არის 6 თვე. მოქმედებს გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების დადების ჯერადობის შეზღუდვა. ერთსა და იმავე დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით ფორმდება მხოლოდ ერთხელ.

გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულებით დადგენილი სამუშაოს შესრულების ადგილი და დრო დგინდება შრომის კოდექსის შესაბამისად. გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების მხარეთა უფლებები და მოვალეობები განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით მათ შორის გაფორმებულ ხელშეკრულებაში. სტაჟირების ხელშეკრულებაც სწორედ ამ მიზნის მატარებელია, თუმცა დაწერილ და პრაქტიკულად განსახორციელებელ ფუნქციებს შორის სხვაობის რისკი გასათვალისწინებელია. გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება ორიენტირებულია ამ პირისთვის შრომითი ხელშეკრულების გაფორმებაზე, ვიდრე სტაჟირების ხელშეკრულება.

განსხვავებული გარანტიები გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების და სტაჟირების შემთხვევაში უკავშირდება დასაქმების შესაძლებლობის გამოკვეთილ ხასიათს, რადგან „დამსაქმებელს უფლება აქვს, გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ნებისმიერ დროს

დადოს დასაქმებულთან ვადიანი ან უვადო შრომითი ხელშეკრულება“ (საქართველოს შრომის კოდექსი)[25]. სტაჟირების ხელშეკრულების შემთხვევაში დასაქმების მიზანი ან ინტერესი საკანონმდებლო დონეზე არ განიხილება. გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების ფორმა არის მხოლოდ წერილობითი, ისევე როგორც სტაჟირების ხელშეკრულების შემთხვევაში. გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების ვადის ჩათვლის შესაძლებლობა სამუშაო გამოცდილებაში კანონმდებლობით გათვალისწინებულია, განსხვავებით სტაჟირების ხელშეკრულებისგან. სტაჟირების ხელშეკრულებას არ ახასიათებს დასაქმების მიზანი რაც მას არსებითად განსხვავებულ ხასიათს სძენს. სტაჟირების მიზნობრივი კომპონენტის მხოლოდ დასაქმების მიზნით განხილვა კანონმდებელმა არ ჩათვალა გონივრულად, თუმცა დატოვა სივრცე იმისთვის, რომ სტაჟირების ხელშეკრულების ცალკეულ მხარეს ეს მიზანი საერთოდ გამოერიცხა. გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება და სტაჟირების ხელშეკრულება მიუხედავად ცალკეული სამართლებრივი კლასიფიკატორის მსგავსებისა, არსებითად სხვადასხვა ფორმის, შინაარსისა და დანიშნულების ხელშეკრულებებია (იხ. განმარტება)[26].

სტაჟირების სამართლებრივი ბუნებიდან წარმოშობილი დავების ტიპოლოგია

შრომის კოდექსის მე-18 მუხლთან დაკავშირებით სასამართლო გადაწყვეტილებების აღრიცხვა თბილისის საქალაქო სასამართლოში ამჟამად, არ ხორციელდება (წერილი №2-0144/5686404) [27], რადგან არ იძებნება სასამართლო გადაწყვეტილებები (იხ. განმარტება)[28] და მიზანშეწონილია განხილულ იქნეს საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო და ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატების პრაქტიკა.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის ერთ-ერთი საქმის ფაქტობრივი გარემოებებიდან დგინდება, რომ მოსარჩელემ მონაწილეობა მიიღო კონკურსში, რომელიც გულისხმობდა უცხო ქვე-

ყნის საჯარო დაწესებულებებში სტაჟირების გავლის შესაძლებლობასა და პროფესიული კვალიფიკაციის ამაღლებას. მან გაიმარჯვა კონკურსში, თუმცა მოქალაქეს უარი ეთქვა უცხო ქვეყანაში ვიზის მიღებაზე, რის გამოც მოკლებული აღმოჩნდა შესაძლებლობას ფიზიკურად გაეწვო სტაჟირება, რის გამოც მოითხოვა მატერიალური და მორალური ზიანის ანაზღაურება (სუსგ, №3კ/1188-02) [29]. სასამართლომ განმარტა, რომ სტაჟირების გავლის შესაძლებლობის განუხორციელებლობა მოსარჩელის ბრალით იყო გამოწვეული, რადგან მან დამალა და სრულყოფილად არ წარადგინა ინფორმაცია ვიზის მისაღებად.

სხვა საქმეში მოპასუხე მხარე ბრძანების საფუძველზე მივლინებულ იქნა უცხო ქვეყნის უნივერსიტეტში სტაჟირების გასავლელად. სტაჟირების გავლიდან ორი წლის შემდეგ, მოსარჩელის მიერ მისთვის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან გამომდინარე, მოპასუხეს ეცნობა, რომ აენაზღაურებინა კვალიფიკაციის ასამაღლებლად სტაჟირებისთვის გაწეული ხარჯის ორმაგი ოდენობა, რადგან ეს პირობა ხელშეკრულებით იყო გათვალისწინებული. სასამართლომ განმარტა, რომ სტაჟირების მიზნით მივლინება არ გულისხმობდა მხოლოდ კვალიფიკაციის ამაღლებას და სტაჟირებას ჰქონდა განსხვავებული მიზნობრივი დატვირთვა როგორც მოპასუხისთვის. ისე დამსაქმებელი მოსარჩელისთვის (სუსგ, №ას-1300-1220-2015)[30]. შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების ის პუნქტი, რომლის საფუძველზეც დამსაქმებელი მოითხოვდა გაწეული ხარჯის ორმაგი ოდენობის ანაზღაურებას, არ იქნა გათვალისწინებული.

სასამართლომ შეაფასა მოპასუხე საწარმოს ჰქონდა თუ არა სტაჟირების გავლის უზრუნველყოფის ვალდებულება უწყებრივი ქვემდებარეობის ფარგლებში იმ პირობათვის, რომელთაც ესაჭიროებოდათ სტაჟირების გავლა პროფესიული რანგის დასაკავებლად საჭირო კვალიფიკაციის მისაღებად (ბორონი, 2016) [31]. დადგინდა, რომ მოპასუხის ვალდებულება შესაძლოა დაეფუძნოს რამდენიმე აქტს: კანონი, დადგენილება და სტაჟირების გავლის წესი. ამ შემთხვევაში მოპასუხე დაეყრდნო საქართველოს მთავრობის დადგენილებას, რომელიც ვრცელდებოდა ამ დაწესებულებაზე და მოსარჩელეების მიერ მოთხოვნის წარდგე-

ნის დროისთვის არ ითვალისწინებდა მოპასუხისთვის მსგავსი ვალდებულების დაკისრებას (სუსგ, №ას-1300-1220-2017)[32]. სხვა საქმეში გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულების შეფასებისას სასამართლომ მიუთითა სტაჟირების არარსებობის შემთხვევაზე, რაც დგინდებოდა იმით, რომ მოსარჩელეს არ გაუვლია თეორიული და პრაქტიკული კურსი, მონაწილეობა არ მიუღია შეფასების მიზნებისთვის ჩასატარებელ გამოცდაში და დამსაქმებლის მიერ პირდაპირ გადაყვანილ იქნა მოკლევადიან შრომით ხელშეკრულებაზე (სუსგ, №ას-1500-1420-2017)[33].

სასამართლომ დაადგინა დამსაქმებლის მიერ სააფთიაქო პრაქტიკის ხელშეკრულების პირობების დარღვევა, როდესაც ხელშეკრულების თანახმად ფიზიკურ პირს უნდა გაეკლო 1-თვიანი სტაჟირება, ხოლო სტაჟირების წარმატებით დასრულების შემდეგ დამსაქმებელს სტაჟიორი შესაბამის თანამდებობაზე უნდა დაენიშნა. ის ფაქტი, რომ სტაჟირების გავლა შრომითი ხელშეკრულების გაფორმების წინაპირობას წარმოადგენდა, განსაზღვრული იყო სააფთიაქო პრაქტიკის ხელშეკრულებით (სუსგ, №ას-533-533-2018)[34]. კიდევ ერთ საქმეში დავის საგანს წარმოადგენდა „გენეჩაღუჩი ინსპექციის დასკვნისა და შრომითი უსიყვარულობის შეწყვეტის შესახებ ბიძანების ბათილად ცნობა, გორფასი სამუშაოთი უზრუნველყოფა, განაცდუჩის ანაზღაურება“ (სუსგ, №ას-411-411-2018)[35]. ეს დავა იმითაა საინტერესო, რომ მასში აღნიშნულია თუ რა პრობლემა შექმნა სტაჟირების ზოგადი დეფინიციის არარსებობამ საჯარო დაწესებულებაში. გამოკვეთილია ცნობები დაწესებულებაში მოქმედი მყარად დადგენილი პრაქტიკის შესახებ, რომ სტაჟირების გავლის წესი, ძირითადი პირობები, სტაჟიორის მიღებისა და შეწყვეტის საკითხები მოწესრიგებული უნდა ყოფილიყო დაწესებულების ხელმძღვანელთა ინდივიდუალური აქტით. განხილვის საგანს წარმოადგენდა სტაჟირების გაფორმების კანონიერება, როგორც ხელშეკრულების ისე ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის თანაბარი მნიშვნელობით. მიუხედავად ამისა, საკასაციო სასამართლომ არ შეაფასა სტაჟირების სამართლებრივი ბუნება და მიიჩნია, რომ დავა არ წარმოადგენდა იშვიათ სამართლებრივ პრობლემას, რომელიც ხელს შეუ-

წყობდა სამართლის განვითარებას.

მოსარჩელეს უფლება არ მისცეს აეყვანა სტაჟიორები ან მოხალისეები განსაკუთრებით მოცულობითი საქმის ნაკადის დასარეგულირებლად. ასევე, მას დამსაქმებელთან წარმოეშვა პრობლემა, როდესაც გადასცა სტაჟიორების თხოვნა არასამუშაო დღეს სტაჟირების არ გავლასთან დაკავშირებით. სასამართლომ აღნიშნა, რომ მხოლოდ და მხოლოდ მოსარჩელეს არ მისცეს უფლება აეყვანა სტაჟიორები, რის გამოც საქმის სიმრავლის მიუხედავად მოსარჩელეს ყველაზე მცირე რაოდენობის დამხმარე პერსონალი ჰყავდა (სუსგ, №ას-634-2021)[36]. დასაქმებულს უფლება არ აქვს სამუშაო ადგილზე დამოუკიდებლად აიყვანოს სტაჟიორი, რადგან სტაჟირების ხელშეკრულების მხარეები უშუალოდ სტაჟიორი და დამსაქმებელი არიან.

სასამართლომ იმსჯელა სტაჟირების მოკლე პერიოდის გათვალისწინებით სტაჟიორ მონმეთა ჩვენებების არასათანადო და არასაკმარის მტკიცებულებით ხასიათზე, მაშინ, როდესაც ამ პირთა განმარტებები საფუძვლად უნდა დაედოს დასაქმებულის მიმართ კონკრეტული დისციპლინური სახდელის ღონისძიების გამოყენებისა და საქმიანობის პერიოდში გამოვლენილი შესაძლო დისციპლინური გადაცდომის შეფასებას (სუსგ, №ას-119-2020)[37].

უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციული და სხვა კატეგორიის საქმეთა პალატის გადაწყვეტილებებიდან აღსანიშნავია შემდეგი: მოსარჩელე დაინიშნა საქართველოს გენერალური პროკურატურის სასწავლო ცენტრის სტაჟიორად პროკურორის ვაკანტურ თანამდებობაზე, სტაჟირების 2-წლიანი ვადის ამონურვის შემდეგ დაწესებულებიდან დაითხოვეს პროკურორად დანიშვნის შეუძლებლობის მოტივით, რადგან არ იქნა გაცემული დადებითი რეკომენდაცია და შუამდგომლობა თანამდებობაზე დასანიშნად. სასამართლომ განმარტა, რომ დაწესებულებაში მოქმედი წესის თანახმად, სტაჟირების მაქსიმალური ვადა შეადგენდა 2 წელს, რომლის ამონურვა შეუძლებელს ხდის სტაჟირების კვლავ გარდქელებას იმავე პირობებით. დაწესებულების მიერ პირის თანამდებობაზე დანიშვნის შესახებ შესაძლოა მიღებული იქნეს თანამდებობაზე დანიშვნის დადებითი ან უარყოფითი გადაწყვეტილება (სუსგ, №3გ-ად-338-კ-02)[38].

შესაბამისად, სტაჟირების ვადის გახანგრძლივება პირის თანამდებობაზე დანიშვნის შესახებ გადაწყვეტილების მიღების გადავადების მიზნებისთვის არ არის მიზანშეწონილი. ადმინისტრაციული და სხვა კატეგორიის საქმეთა პალატის სხვა საქმეში, მოსარჩელე მოითხოვდა, რომ სამინისტროს, სადაც ის იყო დასაქმებული დავალებოდა მისი მივლინება 1-წლიან სტაჟირებაზე სხვა დაწესებულებაში. სასამართლომ განმარტა, რომ მოქმედი თანამშრომლის სტაჟირების მიზნით მივლინება არის ადმინისტრაციული ორგანოს დისკრეციული უფლებამოსილება და არა ვალდებულება (სუსგ, №3გ-ად-16-კ-03)[39]. ადმინისტრაციული ორგანოს შესაძლო თანხმობა უპირობოდ არ წარმოშობს სტაჟირების გავლის მსურველი პირის მიერ სამსახურში დანიშნულების მოთხოვნის უფლებას.

მოსარჩელე არ მიიღეს სტაჟირებაზე საქართველოს ადვოკატთა ასოციაციაში, რადგან უნივერსიტეტმა შეცდომით გასცა დიპლომი, დიპლომში მისი კვალიფიკაცია არ იყო აღნიშნული. მოსარჩელის მიმართვის შემდეგ უნივერსიტეტმა გასცა ახალი დიპლომი, თუმცა ადვოკატთა ასოციაციას აცნობა, რომ მოსარჩელის კვალიფიკაცია იყო არა იურისტის, არამედ ბიზნესის იურისტის. მოსარჩელემ აღნიშნული ცნობა მიიჩნია უკანონო ქმედებად. სტაჟირების გავლის წინაპირობად სტაჟირების მსურველი პირის კვალიფიკაციის სწორად შეფასება გახდა სასამართლოს მსჯელობის საგანი, თუმცა სტაჟირების მნიშვნელობა არ განხილულა (სუსგ, №ბს-143-321-კ-03)[40].

მოსარჩელე ითხოვდა ინდივიდუალურ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის ბათილად ცნობას და სტაჟირად აღდგენას. მოსარჩელეს სტაჟირება დაწესებულებაში მოქმედი სტაჟირების გავლის წესის შესაბამისად შეუწყდა, იმ მოტივით, რომ ის კონფლიქტური პიროვნება იყო, თუმცა შეწყვეტის სამართლებრივი საფუძველი არ იყო მითითებული. სასამართლომ შეაფასა საქართველოს ეკონომიკური განვითარების სამინისტროში სტაჟირების გავლის წესის მე-18 მუხლის საფუძველზე გამოცემული ინდივიდუალურ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის დასაბუთებულობა. დადგინდა, რომ ადმინისტრაციულმა ორგანომ ვერ უზრუნველყო დაკისრებული ვალდებულება – დაედგინა სტაჟირების მიერ კონკრეტული

წესის დარღვევის ფაქტი და სათანადოდ არ განახორციელა ნორმაშეფარდება (სუსგ, №ბს-825-787(კ-07)[41].

მხარეთა ურთიერთობიდან წარმოშობილ დავათა ტიპოლოგია მოწმობს, რომ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკაში სტაჟირების სამართლებრივი ბუნება დავის საგნის გათვალისწინებით განისაზღვრება და მასში არ არის მოაზრებული სრულყოფილი ცნებები.

შრომის ინსპექციის როლი

შრომის ინსპექციის როლი სტაჟირორთა უფლებრივი დაცვის გარანტიების კონტროლის სფეროში მნიშვნელოვანია იქამდე, სანამ არსებული პრობლემების გადაწყვეტის დამატებითი საშუალებები არ იქნება შემუშავებული. არსებული შესაძლებლობებისა და უფლებამოსილების ფარგლებში კონკრეტულად უნდა დაიგეგმოს მოქმედებები სტაჟირორთა უფლებრივი დაცვის გარანტიების კონტროლის სფეროში შრომის კოდექსის მე-18 მუხლის სხვადასხვა საფუძველთან მიმართებით. ეფექტური კონტროლისთვის უპირველესად, არსებული ხარვეზები უნდა გამოსწორდეს და შემდეგ განხორციელდეს ეტაპობრივი შემოწმებები. სოციალურ-ეკონომიკური საკითხები დღემდე მივიწყებულია და მხოლოდ სამართლებრივი კონტექსტია აქტუალური.

სასურველია განისაზღვროს საყოველთაო, მინიმალური და გონივრული ანაზღაურება, რაც გულისხმობს ანაზღაურების გარეშე სტაჟირების გაუქმების დასაშვებობას და სტაჟირების კანონისმიერ რეგულირებას მხოლოდ ანაზღაურებადი ფორმით, ჯერადობისა და ვადის საკითხის ხელახალი გადაწყვეტით. მიზანშეწონილია, რომ სტაჟირება ჩაითვალოს სამუშაო გამოცდილებაში. აღნიშნული გაამყარებს სტაჟირების მიზანსა და განმეორებითობას სხვადასხვა ორგანიზაციაში. დასაშვებია სამომავლოდ დასაქმების მიზნის წინ წამოწევა შრომის კოდექსის მე-18 მუხლის პირველ პუნქტში. სტაჟირორის სოციალურ-ეკონომიკურ უფლებათა გარანტიების შემუშავება უზრუნველყოფს სამართლებრივი სტატუსის აღქმას სტაჟირების ხელშეკრულების მხარეებისთვის, მათ შორის, სტაჟირების მიზნის სრულყოფილ განხორციელებას და

შესასრულებელი სამუშაოს ამავე მიზანთან შესაბამისობას.

საგულისხმოა საქართველოს სისხლის სამართლის კოდექსის 168-ე, 169-ე და 170-ე მუხლების განხილვა სტაჟირების ხელშეკრულების სამართლებრივ ქრილში, თუ შესაძლებელია სისხლისსამართლებრივი პასუხისმგებლობის გავრცელება სტაჟირების ხელშეკრულების მხარეებზე განსახილველი ნორმებით კვალიფიკაციისთვის. საქართველოს სისხლის სამართლის კოდექსის 168-ე მუხლით გათვალისწინებული შრომის თავისუფლების ხელყოფის დანაშაული მიეკუთვნება ფორმალურ დანაშაულთა ჯგუფს (ლეკვეიშვილი და სხვები, 2016)[42], როდესაც პირს ხელს უშლიან კანონიერი სახის შრომით საქმიანობაში, ძალადობით ან მისი მუქარით (საქართველოს სისხლის სამართლის კოდექსი)[43]. ასევე, ფორმალური შემადგენლობისაა 169-ე მუხლით გათვალისწინებული შრომის კანონმდებლობის დარღვევა (ლეკვეიშვილი და სხვები, 2016)[44], რაც გულისხმობს, რომ დანაშაულის კლასიფიკაციისთვის მნიშვნელობა არ ენიჭება შედეგის დადგომას და საკმარისია, როცა პირს აიძულებენ, დაწეროს განცხადება სამუშაოდან წასვლის შესახებ, ან/და როცა ხელმძღვანელი პირი არ ასრულებს სასამართლოს გადაწყვეტილებას ამ პირის სამუშაოზე აღდგენის თაობაზე (საქართველოს სისხლის სამართლის კოდექსი)[45], ხოლო 170-ე მუხლით დასჯადი შრომის დაცვის წესის დარღვევა მატერიალურ დანაშაულთა ჯგუფს განეკუთვნება და გაუფრთხილებლობით ჩადენილი ორობიექტიანი დანაშაულია (ლეკვეიშვილი და სხვები, 2016)[46]. დასახელებული სამივე ნორმა მიემართება კონსტიტუციის მუხლს და შრომის კანონმდებლობას, მიზნად ისახავს მოქალაქეთა შრომითი უფლებების დაცვის გაძლიერებასა და მხარდაჭერას, თუმცა არ ითვალისწინებს პასუხისმგებლობის დაკისრებას სტაჟირების ხელშეკრულების მხარეებისთვის (იხ. განმარტება)[47]. განხილვის საგანია, უნდა დანესდეს თუ არა სისხლისსამართლებრივი პასუხისმგებლობა სტაჟირების ხელშეკრულების მხარეებზე, ახალი ნორმის შემოღებით მხოლოდ მას შემდეგ, როდესაც სრულყოფილად დარეგულირდება სტაჟირების ინსტიტუტი შრომის კოდექსში (ჭიშკარიანი და სხვები, 2020)[48]. არსებობს

მოსაზრება, რომ სისხლისსამართლებრივი პასუხისმგებლობის გავრცელება სტაჟირების ხელშეკრულების მხარეებზე დააზღვევს სტაჟირებასთან დაკავშირებულ სამართლებრივ რისკებს და გააძლიერებს მხარეთა უფლებრივ მდგომარეობას, თუმცა სოციალურ-ეკონომიკური საკითხები სისხლის სამართლის პოლიტიკით არ ამოიწურება.

დასკვნა

საქართველო ევროკავშირთან ეკონომიკური ინტეგრაციის აქტიურ პროცესშია, სადაც განსაკუთრებული ადგილი უჭირავს სტუდენტების პროფესიული წინსვლის ხელმისაწვდომობისთვის ცალსახა მოქმედებების განხორციელებას. სტაჟირების სამართლებრივი ბუნება და შრომითი და გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულებებისგან გამიჯვნის მაკვალიფიცირებელი მახასიათებლები კვლევისა და ეფექტიანი კანონმდებლობის შემუშავების აუცილებლობით ხასიათდება. შრომის ბაზარზე არსებული სტაჟირებების მოწესრიგების მიზანშეწონილობასთან დაკავშირებით დღემდე, განიხილება გამომრიცხავი მოსაზრებები და კრიტიკულად ფასდება სტაჟირების მნიშვნელობა სტაჟიორთა პროფესიული წინსვლის ხელმისაწვდომობის კონტექსტში, სადაც შრომითი ხელშეკრულების სტაჟირებით შენიღბვის საფრთხეების გარკვევის აუცილებლობა, სტაჟიორთა უფლებების დაცვის კანონისმიერი გარანტიების სრულყოფის საჭიროებას განსაზღვრავს.

კანონმდებელმა საჭიროდ მიიჩნია შრომის ბაზარზე სტაჟიორის სამართლებრივი სტატუსის მოწესრიგება და აუცილებელია, რომ ეს მხოლოდ ფორმალურ საწყისს არ დაეფუძნოს, რადგან ჩნდება ასოციაცია – ცნების, სოციალურ-ეკონომიკურ უფლებათა და სხვა ძირითად საკითხთა პირდაპირი მოწესრიგებისგან თავის შეკავების შესახებ. ამ შემთხვევაში, თუ კანონმდებელი მიზანშეწონილად არ მიიჩნევს შრომის კოდექსის მე-18 მუხლში სოციალურ-ეკონომიკურ უფლებათა გარანტიების შემუშავებას, მაშინ სრულიად მისაღებია, რომ დამცავი მექანიზმები ჩამოყალიბდეს საქართველოს შრომის კოდექსის სხვა ნორმებში.

გამოყენებული ლიტერატურა:

- 1.
2. ლიეტუვის რესპუბლიკის კანონი „დასაქმების შესახებ“ (2016). მე-9 მუხლის მე-5 და მე-6 პუნქტი.
3. დანანესი ლიეტუვაში ამოქმედდა 2015 წელს. ასაკობრივი ზღვარი 16 წლიდან 29 წლის ჩათვლით.
4. როდესაც მოსამართლეობის კანდიდატი იუსტიციის უმაღლესი სკოლის მსმენელია.
5. შეად. Dyrnes, I. (2011). Interns Revealed: a Survey on Internship Quality in Europe. European Youth Forum Materials, 27-28.
6. მაგ. იბ. სსიპ – ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის იურიდიული ფაკულტეტის დებულება, 31-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტი.
7. იბ.: Hora, M. T., Chen, Z., Parrott, E., Her, P. (2019). Problematizing College Internships: Exploring Issues with Access, Program Design, and Developmental Outcomes in Three U.S. Colleges. University of Wisconsin–Madison, Working Paper №1, 12-13; Skiadas, D., Boutsiouki, S., Koniaris, V., Zafiroopoulos, K., Karatsiori, M. (2021). Developing Student Work Experience Programmes Within the European Higher Education Area Framework: The Role of Social Partners, Journal of International Education Studies, Vol. 14, №11, 37-38.
8. საქართველოს სახალხო დამცველის ზოგადი წინადადება „დისკრიმინაციის თავიდან აცილებისა და მის წინააღმდეგ ბრძოლის საკითხზე“.
9. დამატებით იბ. ლეონიძე, ი. (2022). სტაჟირების სამართლებრივი ბუნება და შრომითი და გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულებებისგან გამიჯვნის მაკვალიფიცირებელი მახასიათებლები, სამაგისტრო ნაშრომი/თსუ, 6.
10. იბ.: საქართველოს კონსტიტუცია, საქართველოს პარლამენტის უწყებები, 31-33, 24/08/1995, 26-ე მუხლის პირველი პუნქტი; ფუტკარაძე, ი. (2013). შრომის თავისუფლება, საქართველოს კონსტიტუციის კომენტარი, 30-ე მუხლი, 367-368; არევაძე, ნ. (2021). სოციალური სახელმწიფოს პრინციპი: საკონსტიტუციო სასამართლოს პრაქტიკა სოციალურ საკითხებზე, საკონსტიტუციო სამართლის ჟურნალი, №1-2, 197-198.
11. საქართველოს კონსტიტუცია, 24/08/1995, 26-ე მუხლის პირველი პუნქტი.
12. შეად. ჯორბენაძე, ს. (2012). სამოქალაქო კოდექსის ცალკეული სამართლებრივი ინსტიტუტების მოქმედება შრომის კოდექსთან მიმართებით, სამართლის ჟურნალი „სარჩევი“, №1-2(3-4), 14-15.
13. საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“, 17/12/2010, მე-2 მუხლის პირველი პუნქტი.
14. ჩაჩავა ს. (რედ.), შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, 2014, 30-31.
15. შეად. ჩაჩავა ს. (2011). ქართული შრომის სამართლის ანალიზი – პრობლემები და რეკომენდაციები, 20-21.
16. თბილისის საქალაქო სასამართლოსთვის მიმართვის წერილი №2-0144/5686404.
17. თბილისის საქალაქო სასამართლოსთვის მიმართვის წერილი №3-0455/5755914.
18. Holford, A. (2017). Access to and Returns from Unpaid Graduate Internships, Institute of Labor Economics (IZA) Discussion Paper Series, №10845, 1-2.
19. საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტისთვის მიმართვის წერილი №09/2150.
20. საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“, მე-18 მუხლის მე-2 პუნქტი.
21. იქვე.

22. იქვე.
23. შეად. საქართველოს სახალხო დამცველის სპეციალური ანგარიში დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლის, მისი თავიდან აცილებისა და თანასწორობის მდგომარეობის შესახებ, 2016, 44, 60.
24. ტაკაშვილი, ს. (2021). მტკიცების პროცესი გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან წარმოშობილ დავაში, ჟურნ. „მართლმსაჯულება და კანონი“, №3(71), 128-129.
25. შეად. ბერიძე, ს. (2020). საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკა შრომით დავებზე (ცალკეული ნორმის სასამართლოსეული განმარტებანი), თანამედროვე შრომის სამართლის მიმოხილვა, №1, 46-47.
26. საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“, მე-17 მუხლის მე-3 პუნქტი.
27. საკითხავია, რამდენად დასაშვებია, როდესაც გამოსაცდელი ვადა არ არის ჩაკეტილი იმავ დღეიდან გავლილი სტაჟირებით. გამოსაცდელი ვადის მიზანი ხომ შესაბამისობის დადგენაა. თუ იმავე დაწესებულებაში პირი სტაჟირორი იყო, ეს აპრიორი ხომ არ გულისხმობს, რომ ამგვარი შესაბამისობის დადგენა შესაძლებელი იყო სწორედ სტაჟირების პერიოდში. ამდენად, გასარკვევია გამოსაცდელი ვადა „ძლიერ მხარეს“, დასაქმებულის მანიპულირების შესაძლებლობას ხომ არ აძლევს.
28. თბილისის საქალაქო სასამართლოსთვის მიმართვის წერილი №2-0144/5686404.
29. არც თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამედიაციო ცენტრში მოიძებნა მე-18 მუხლთან რაიმე ფორმით დაკავშირებული დავა.
30. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო, სამეწარმეო და გაკოტრების საქმეთა პალატის 2002 წლის 16 დეკემბრის გადაწყვეტილება საქმეზე №3კ/1188-02.
31. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 26 თებერვლის გადაწყვეტილება საქმეზე №ას-1300-1220-2015.
32. შეად. ბორონი, ა. (რედ.), საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარი, 2016, 79.
33. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 5 მარტის გადაწყვეტილება საქმეზე №ას-1300-1220-2017.
34. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 31 მაისის გადაწყვეტილება საქმეზე №ას-1500-1420-2017.
35. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 22 ივნისის გადაწყვეტილება საქმეზე №ას-533-533-2018.
36. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 14 ნოემბრის გადაწყვეტილება საქმეზე №ას-411-411-2018.
37. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 4 ნოემბრის გადაწყვეტილება საქმეზე №ას-634-2021.
38. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 23 თებერვლის გადაწყვეტილება საქმეზე №ას-119-2020.
39. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციული და სხვა კატეგორიის საქმეთა პალატის 2002 წლის 30 ოქტომბრის გადაწყვეტილება საქმეზე №3გ-ად-338-კ-02.
40. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციული და სხვა კატეგორიის საქმეთა პალატის 2003 წლის 26 მარტის გადაწყვეტილება საქმეზე №3გ-ად-16-კ-03.
41. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციული და სხვა კატეგორიის საქმეთა პალატის 2004 წლის 27 იანვრის გადაწყვეტილება საქმეზე №ბს-143-321-კ-03.
42. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციული და სხვა კატეგორიის საქმეთა პალატის 2008 წლის 22 იანვრის გადაწყვეტილება საქმეზე №ბს-825-787(კ-07).
43. ლეკვეიშვილი, მ., თოდუა, ნ., მამულაშვილი, გ. (2016). სისხლის სამართლის კერძო ნაწილი, წიგნი I, მე-6 გამოცემა, 373.
44. საქართველოს სისხლის სამართლის კოდექსი, სსმ 41(48), 22/07/1999, 168-ე მუხლი.

45. ლეკვეიშვილი, მ., თოდუა, ნ., მამულაშვილი, გ. (2016). სისხლის სამართლის კერძო ნაწილი, წიგნი I, მე-6 გამოცემა, 374.
46. საქართველოს სისხლის სამართლის კოდექსი, 169-ე მუხლი.
47. ლეკვეიშვილი, მ., თოდუა, ნ., მამულაშვილი, გ. (2016). სისხლის სამართლის კერძო ნაწილი, წიგნი I, მე-6 გამოცემა, 377.
48. მსჯელობის საგანია, საქართველოს სისხლის სამართლის კოდექსის 168-ე მუხლის შემადგენლობა უფრო ფართო ხომ არაა, რადგან სტაჟირება შრომითი კანონმდებლობის ნაწილია, რა უშლის ხელს ამ ნორმის გამოყენებას სტაჟირებასთან მიმართებით, ქმედების დანაშაულად კვალიფიკაციისთვის? ცხადია, ნორმის კონკრეტიზაცია უმჯობესი იქნებოდა, თუმცა ახალი ნორმის შემოტანის ნაცვლად გასათვალისწინებელია საქართველოს სისხლის სამართლის კოდექსის 168-ე მუხლის განმარტების მეთოდი და გამოყენების ფარგლები.
49. იხ. ჯიშკარიანი ბ., ვასმერი პ. მ. (რედ.), გერმანულ-ქართული სამართლის დიალოგი – სისხლის სამართალი და ადამიანის უფლებები, კონფერენციის მასალები, თბ., 2020, 11-12.