

საქართველოს ეროვნული კანონმდებლობის ჰარმონიზაცია

საქართველოსა და ევროკავშირს შორის დადებული
ასოცირების ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ქალთა
შრომით უფლებებთან დაკავშირებულ დირექტივებთან

რაისა ლიპარტელიანი / ეკატერინე ქარდავა

დეკემბერი 2018

- მიზანშეწონილია, საქართველოს შრომის კოდექსი უშუალოდ განმარტავდეს პირდაპირი და ირიბი დისკრიმინაციის ცნებებს. დისკრიმინაციის დეფინიცია ადგენდეს ნებისმიერი ნიშნით დისკრიმინაციის აკრძალვას და არ იყოს ნიშნების ამომწურავი ჩამონათვალი. აუცილებელია, კანონმდებლობაში ჩაიდოს ნორმები, რომელითაც მოხდება გასაუბრების, შეკითხვის დასმის საკანონმდებლო რეგლამენტაცია, რის შედეგადაც თითოეული კანდიდატი დაცული იქნება პირად სფეროში არამართლზომიერი ჩარევისა და სხვადასხვა ნიშნით არათანაბარი მოპყრობისგან.
- შრომის კოდექსმა აუცილებელია გაითვალისწინოს: ა) ანაზღაურების ცნება საერთაშორისო სტანდარტების შესაბამისად ბ) ქალისა და მამაკაცის შრომის თანაბარი შრომის თანაბარი ანაზღაურების პრინციპი; სახელმწიფომ შეიმუშაოს შრომის გაზომვის/შეფასების ობიექტურ და არადისკრიმინაციულ კრიტერიუმებზე დაფუძნებული მეთოდოლოგია. უნდა შეიქმნას საკანონმდებლო ჩარჩო და მექანიზმი, რომლის მიხედვითაც უზრუნველყოფილი იქნება დასაქმებული ქალების უფლება მამაკაცებთან თანასწორად ისარგებლონ სხვადასხვა შესაძლებლობებით სამუშაო ადგილზე (დანინაურება, კვალიფიკაციის ამაღლება და ა.შ.)
- მნიშვნელოვანია, შეიმუშავდეს სექსუალური შევიწროვების, როგორც დისკრიმინაციის ერთ-ერთი სახის დეფინიცია, საერთაშორისო სტანდარტების შესაბამისად. სექსუალური შევიწროვების აკრძალვა გათვალისწინებული იქნეს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსის შესაბამის ნაწილში და შეიმუშავდეს ადეკვატური სანქციების სისტემა. გამოიკვეთოს დამსაქმებლის როლი სექსუალურ შევიწროებასთან ბრძოლის საკითხში, რომელიც მოიცავს შესაბამისი პოლიტიკის დოკუმენტების შექმნას, ცნობიერების ამაღლების კამპანიებს და ა.შ.

სარჩევი

დისკრიმინაციის აკრძალვა და გენდერული თანასწორობა საქართველოსა ევროკავშირს შორის ასოცირების შეთანხმებიდან გამომდინარე 2017 წელს შესასრულებელი დირექტივების მიხედვით	3
I. დისკრიმინაციის ცნება დირექტივების მიხედვით	4
II. დისკრიმინაციის გამორიცხვა	8
III. დირექტივების მოქმედების სფერო	8
IV. პოზიტიური ღონისძიებები	11
V. მინიმალური მოთხოვნები	11
VI. უფლებების დაცვის სამართლებრივი დაცვის საშუალებები	11
VII. მტკიცების ტვირთი	12
VIII. ვიქტიმიზაცია	12
IX. სოციალური დიალოგი	13
X. დიალოგი არასამთავრობო ორგანიზაციებთან	13
XI. ინფორმაციის გავრცელება	13
XII. სანქციები	14
XIII. კომპენსაცია და ზიანის ანაზღაურება	14
XIV. აღსრულება	14
ქალთა შრომითი უფლებები ასოცირების შეთანხმებაში, დისკრიმინაციის აკრძალვისა და გენდერული თანასწორობის დირექტივები	16
I. შესავალი	16
II. დისკრიმინაციის აკრძალვისა და გენდერული თანასწორობის დირექტივები და საქართველოს კანონმდებლობა	18
III. გენდერული თანასწორობისა და დისკრიმინაციასთან ბრძოლის ეროვნული მექანიზმები	36
რეკომენდაციების ნაკრები	36

დისკრიმინაციის აკრძალვა და გენდერული თანასწორობა საქართველოსა და ევროკავშირის შორის ასოციაციის შეთანხმებიდან გამომდინარე 2017 წელს შესასრულებელი დირექტივების მიხედვით

რაისა ლიპარტიელიანი

ევროკავშირის და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანების და მათ წევრ სახელმწიფოებსა და საქართველოს შორის ასოციაციის შეთანხმება 2014 წლის 27 ივნისს გაფორმდა. საქართველოს პარლამენტმა დოკუმენტის რატიფიცირება 2014 წლის 17 ივლისს განახორციელა, ხოლო დოკუმენტი სრულად ძალაში შევიდა 2016 წლის 1 ივლისს.

ასოციაციის შეთანხმების მნიშვნელოვანი ნაწილი უჭირავს შრომის უფლებების დაცვის მატერიალურ და ინსტიტუციური მექანიზმებს.

ასოციაციის შეთანხმებაში შრომით უფლებებს ვაჭრობისა და მდგრადი განვითარების (მე-13), ასევე დასაქმების, სოციალური პოლიტიკისა და თანაბარი შესაძლებლობების (მე-14) თავები ეთმობა.

განსაკუთრებული ყურადღებას დოკუმენტი უთმობს დისკრიმინაციის აკრძალვას სამუშაო ადგილებზე და გენდერულ თანასწორობას. ამასთან, ხაზს უსვამს ეროვნული კანონმდებლობის და პრაქტიკის შესაბამისობას ამ მიმართულებით არსებულ საერთაშორისო სტანდარტებთან.

ამ თვალსაზრისით მნიშვნელოვანია შეთანხმების:

» 227-ე მუხლი, სადაც საუბარია ILO-ს 1998 წლის დეკლარაციაზე შრომის სფეროში ფუნდამენტური პრინციპებისა (მოიცავს დისკრიმინაციის აკრძალვას) და უფლებების შესახებ და სახელმწიფოს ვალდებულებაზე, რომ კანონი (პოლიტიკა) ხელს უნდა უწყობდეს შრომითი ურთიერთობების დაცვის მაღალი დონის მიღწევას და მცდელობას გააგრძელოს ძირითადი დაცვის დონის გაუმჯობესება;

» 229-ე მუხლი, სადაც ხაზგასმულია საერთაშორისო ვაჭრობის განვითარების აუცილებლობა იმგვარად, რომელიც უზრუნველყოფილი იქნას სრული და პროდუქტიული დასაქმება / ღირსეული შრომა (ღირსეული შრომა სხვა ასპექტებთან ერთად მოიცავს გენდერულ თანასწორობას) შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ფუნდამენტური სტანდარტების პატივის ცემა და მათი კანონმდებლობაში და პრაქტიკაში განხორციელება, მათ შორის ILO-ს No. 100-ე და No. 111-ე კონვენციების, რომელიც ეხება შრომით ურთიერთობებში დისკრიმინაციის აკრძალვას;

» 348-ე მუხლი (დასაქმება, სოციალური პოლიტიკა და თანაბარი შესაძლებლობები), რომელიც მიუთითებს, რომ მხარეები გააძლიერებენ დიალოგსა და თანამშრომლობას ღირსეული შრომის პირობების (Decent Work Agenda), დასაქმების პოლიტიკის, სამუშაოზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების, სოციალური დიალოგის, სოციალური დაცვის, სოციალური ჩართულობის, გენდერული თანასწორობისა და დისკრიმინაციის აკრძალვის, ასევე კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობის ხელშესაწყობად;

» 349-ე მუხლი, რომელიც საუბრობს გენდერული თანასწორობისა და თანაბარი შესაძლებლობებების მნიშვნელობაზე;

ასევე საგულისხმოა შეთანხმების 235-ე მუხლი (ინვესტიცია - შრომის სტანდარტები), რომლის მიხედვითაც

- მხარეები აცნობიერებენ, რომ მიუღებელია ვაჭრობისა თუ ინვესტიციების ნახალისება იმ დაცვის დონის შესუსტებით, რომელიც გათვალისწინებულია ადგილობრივი შრომითი კანონმდებლობით.
- მხარემ არ უნდა მოახდინოს თავის არიდება და უგულვებელყოფა ან შესთავაზოს თავის არიდება და უგულვებელყოფა მისი

შრომის კანონმდებლობიდან ვაჭრობის ნახალისების ან მათ ტერიტორიაზე ინვესტიციების შემოყვანის, მოძიების, გაძლიერების ან შენარჩუნების მიზნით.

- მხარემ არ უნდა დაუშვას მუდმივი ან პერიოდული ქმედებების ან უმოქმედობის ერთობლიობით ჩაიშალოს შრომითი კანონმდებლობის ეფექტიანი განხორციელება, ინვესტიციებისა და ვაჭრობის ნახალისებისთვის.

ხელშეკრულების მუხლი 354-ე მუხლის შესაბამისად, საქართველო მოახდენს ეროვნული კანონმდებლობის დაახლოებას წინამდებარე შეთანხმების დანართში „დასაქმება, სოციალური პოლიტიკა და თანაბარი შესაძლებლობები“ მითითებულ ევროკავშირის საკანონმდებლო აქტებთან და საერთაშორისო სამართლებრივ ინსტრუმენტებთან, ამავე დანართის დებულებების შესაბამისად.

XXX დანართის მოიცავს 40 დირექტვას, რომელთაგანაც სამუშაო ადგილზე დისკრიმინაციის აკრძალვას და გენდერულ თანასწორობას ეხება იმ დირექტივა, რომლის შესრულების ვადაც წარმოადგენს სახელმწიფოს 2017-2018 წლები.

მოცემულ ნაშრომის მიზანია ევროკავშირის იმ 3 დირექტივის ანალიზი, რომლის შესრულების ვადაც იყო 2017 წელი. ესენია:

- 2000 წლის 27 ნოემბრის საბჭოს 2000/78/EC დირექტივა, რომელიც დასაქმებისა და შრომითი საქმიანობის საკითხებთან მიმართებით აყალიბებს თანაბარი მოპყრობის ზოგად სტრუქტურას
- 2000 წლის 29 ივნისის საბჭოს 2000/43/EC დირექტივა, რომელიც უზრუნველყოფს რასობრივი თუ ეთნიკური წარმომავლობის მიუხედავად პირთა თანაბარი მოპყრობის პრინციპის განხორციელებას
- 2004 წლის 13 დეკემბრის საბჭოს 2004/113/EC დირექტივა, რომელიც უზრუნველყოფს საქონლისა და მომსახურებების

ხელმისაწვდომობასა და მომარაგების საკითხებთან დაკავშირებით მამაკაცისა და ქალის თანაბარი მოპყრობის პრინციპის განხორციელებას

აღნიშნულ დირექტივებით აღებული ვალდებულებებიდან გამომდინარე 2016 წელს საქართველოს სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისიის ფარგლებში შემუშავდა საქართველოს კანონმდებლობაში შესატანი ცვლილებებისა და დამატებების პაკეტი, რომელიც გარკვეულწილად პასუხობს დირექტივების სტანდარტებს, თუმცა ის პარლამენტს ამ ეტაპამდე არ მიუღია.

I. დისკრიმინაციის ცნება დირექტივების მიხედვით

აღნიშნული 3 დირექტივაში მოცემულია დისკრიმინაციის ცნებები თითოეული მათგანის მიზნადან გამომდინარე.

კერძოდ:

2000 წლის 27 ნოემბრის საბჭოს 2000/78/EC დირექტივის მიზანია იმ ზოგადი პრინციპების შექმნა, რომლებიც მოემსახურება დასაქმებისა და პროფესიული საქმიანობის დროს რელიგიური კუთვნილების ან მრწამსის, შეზღუდული შესაძლებლობების, ასაკისა თუ სექსუალური ორიენტაციის ნიშნით დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლას, წევრ სახელმწიფოებში თანასწორი მოპყრობის პრინციპის განხორციელების მიზნით (მუხლი1).

- ამ დირექტივის მიზნებისთვის, „**თანასწორი მოპყრობის პრინციპი**“ ნიშნავს, რომ ადგილი არ უნდა ჰქონდეს არანაირი პირდაპირი თუ არაპირდაპირ დისკრიმინაციას რელიგიური კუთვნილების ან მრწამსის, შეზღუდული შესაძლებლობების, ასაკისა თუ სექსუალური ორიენტაციის ნიშნით.
- **პირდაპირ დისკრიმინაციად** მიიჩნევა შემთხვევა, როდესაც ერთ პირს ნაკლებად ხელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებენ

სხვასთან მიმართებით რელიგიური კუთვნილების ან მრწამსის, შეზღუდული შესაძლებლობების, ასაკისა თუ სექსუალური ორიენტაციის ნიშნით;

- **არაპირდაპირ დისკრიმინაციად** მიიჩნევა შემთხვევა, როდესაც ფორმით ნეიტრალური დებულება, კრიტერიუმი ან პრაქტიკა პირს გარკვეული რელიგიური კუთვნილების ან მრწამსის, გარკვეული შეზღუდული შესაძლებლობების, გარკვეული ასაკისა თუ გარკვეული სექსუალური ორიენტაციის გამო, არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს სხვა პირებთან შედარებით.
- **შევიწროება** მიიჩნევა დისკრიმინაციის ფორმად, როდესაც ზემოთ ჩამოთვლილი ნიშნების საფუძველზე არასასურველ საქციელს სჩადიან იმ მიზნით, რომ შელახონ ადამიანის ღირსება და შექმნან მუქარით სავსე, მტრული, ღირსების შემლახველი, დამამცირებელი ან შეურაცხმყოფელი გარემო. ამავე კონტექსტში, შევიწროების ცნება შეიძლება განისაზღვროს წევრი სახელმწიფოების ეროვნული კანონმდებლობისა და პრაქტიკის შესაბამისად.
- დისკრიმინაციად ითვლება ასევე მითითება პირების დისკრიმინაციისკენ ზემოთ აღნიშნული ნიშნით, ჩაითვლება.

2000 წლის 29 ივნისის საბჭოს 2000/43/EC დირექტივის (რომელიც უზრუნველყოფს რასობრივი თუ ეთნიკური წარმომავლობის მიუხედავად პირთა თანაბარი მოპყრობის პრინციპის განხორციელებას) მიზანია თანასწორუფლებიანობის პრინციპის განსახორციელებლად ჩარჩოების შექმნა რასობრივი და ეთნიკური ნიშნით დისკრიმინაციის დასაშორებლად.

მოცემული დირექტივის მიხედვით, თანასწორი მოპყრობა პრინციპი გულისხმობს, რომ არ უნდა არსებობდეს რასობრივ ან ეთნიკურ კუთვნილებაზე დაფუძნებული პირდაპირი ან არაპირდაპირი დისკრიმინაცია.

პირდაპირ დისკრიმინაციად უნდა ჩაითვალოს შემთხვევა, როდესაც, რასობრივი ან ეთნიკური

კუთვნილების საფუძველზე პირის მიმართ ადგილი აქვს არასათანადო მოპყრობას სხვა პირთან შედარებით, რომელიც არის, ყოფილა ან შეიძლება გახდეს მსგავს სიტუაციაში უფრო ხელსაყრელი მოპყრობის ობიექტი.

არაპირდაპირ დისკრიმინაციად უნდა ჩაითვალოს შემთხვევა, როდესაც აშკარად ნეიტრალური დებულება, კრიტერიუმი ან წესი, სხვა პირებთან შედარებით უფრო არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს პირს, მისი რასობრივი ან ეთნიკური კუთვნილების საფუძველზე, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც აღნიშნული დებულება, კრიტერიუმი ან წესი ობიექტურად გამართლებულია ლეგიტიმური მიზნით და ამ მიზნის მისაღწევად.

დისკრიმინაციად ითვლება **შევიწროება** მაშინ, როდესაც ადგილი აქვს რასობრივ ან ეთნიკურ კუთვნილებასთან დაკავშირებულ არასასურველ მოპყრობას, რომლის მიზანიც ან შედეგიც არის ადამიანის ღირსების შელახვა და დამამცირებელი, მტრული, შეურაცხმყოფელი, დამამცირებელი ან აგრესიული გარემოს შექმნა. ამ კონტექსტში, ძალადობის ცნება შეიძლება განმარტებული იქნეს წევრი სახელმწიფოების ეროვნული კანონმდებლობისა და წესის შესაბამისად.

რასობრივი ან ეთნიკური კუთვნილების საფუძველზე პირების წინააღმდეგ დისკრიმინაციისაკენ **მითითება**, უნდა ჩაითვალოს დისკრიმინაციად.¹

2004 წლის 13 დეკემბრის საბჭოს 2004/113/EC დირექტივის (რომელიც უზრუნველყოფს საქონლისა და მომსახურებების ხელმისაწვდომობასა და მომარაგების საკითხებთან დაკავშირებით მამაკაცისა და ქალის თანაბარი მოპყრობის პრინციპის განხორციელებას) მიზანია თანასწორუფლებიანობის პრინციპის განსახორციელებლად ჩარჩოების შექმნა საქონლისა და მომსახურებების ხელმისაწვდომობასა და მომარაგების საკითხებთან დაკავშირებით სქესის ნიშნით დისკრიმინაციის დასაშორებლად და ქალისა და მამაკაცის მიმართ თანაბარი მოპყრობის უზრუნველ-

1. 2000/43/EC Directive, article 2

საკოფად.

დირექტივის მიხედვით:

- **პირდაპირ დისკრიმინაცია**დ მიიჩნევა შემთხვევა, როდესაც ერთ პირს ნაკლებად ხელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებენ სხვასთან მიმართებით სქესის ნიშნით;
- **არაპირდაპირ დისკრიმინაცია**დ მიიჩნევა შემთხვევა, როდესაც ფორმით ნეიტრალური დებულება, კრიტერიუმი ან პრაქტიკა პირს სქესის გამო, არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს სხვა პირებთან შედარებით თუკი დებულება, კრიტერიუმი ან პრაქტიკა არ არის ობიექტურად დასაბუთებული ლეგიტიმური მიზნით და მიზნის მიღწევის აუცილებელი და პროპორციული საშუალება;
- **შევიწროება** - არასასურველ მოპყრობა, რომლის მიზანიც ან შედეგიც არის ადამიანის ღირსების შელახვა და დამაშინებელი, მტრული, შეურაცხყოფელი, დამამცირებელი ან აგრესიული გარემოს შექმნა;
- **სექსუალური შევიწროება** - ნებისმიერი ფორმის სექსუალური ბუნების არასასურველი ვერბალური, არავერბალური ან ფიზიკური ქცევა, რომლის მიზანია ან რომელიც იწვევს პირის ღირსების შელახვას, განსაკუთრებით თუ ის ქმნის დამაშინებელ, მტრულ, დამამცირებელ, შეურაცხყოფელ, ზიანის მიმყენებელ გარემოს.

დისკრიმინაციის ცნება საქართველოს კანონმდებლობის მიხედვით

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად დისკრიმინაცია არის:

1. შევიწროება - პირდაპირი და არაპირდაპირი შევიწროება, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს პირისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხყოფელი გარემოს შექმნას,

ან/და

2. არათანასწორი მოპყრობა - არათანაბარი პირობების შექმნა, რომელიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ აუარესებს პირის მდგომარეობას ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირთან შედარებით.

როგორც ვხედავთ, განსხვავებით დირექტივებისგან, **ცნებები „პირდაპირი დისკრიმინაცია“ და „ირიბი დისკრიმინაცია“, არ არის განსაზღვრული საქართველოს შრომის კოდექსში.** თუმცა, 2014 წელს მიღებული კანონი „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ განმარტავს მათ, რომლის მოქმედების სფეროც ასევე მოიცავს შრომით ურთიერთობებს.

აღნიშნული კანონის მე-ე მუხლის მე-2 და მე-3 ნაწილების თანახმად:

პირდაპირი დისკრიმინაცია არის ისეთი მოპყრობა ან პირობების შექმნა, რომელიც პირს საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი უფლებებით სარგებლობისას ამ კანონის პირველი მუხლით გათვალისწინებული რომელიმე ნიშნის გამო არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით ან თანაბარ მდგომარეობაში აყენებს არსებითად უთანასწორო პირობებში მყოფ პირებს, გარდა ისეთი შემთხვევისა, როდესაც ამგვარი მოპყრობა ან პირობების შექმნა ემსახურება საზოგადოებრივი წესრიგისა და ზნეობის დასაცავად კანონით განსაზღვრულ მიზანს, აქვს ობიექტური და გონივრული გამართლება და აუცილებელია დემოკრატიულ საზოგადოებაში, ხოლო გამო-

ყენებული საშუალებები თანაზომიერია ასეთი მიზნის მისაღწევად.

ირიბი დისკრიმინაცია არის ისეთი მდგომარეობა, როდესაც ფორმით ნეიტრალური და არსით დისკრიმინაციული დებულება, კრიტერიუმი ან პრაქტიკა პირს ამ კანონის პირველი მუხლით გათვალისწინებული რომელიმე ნიშნის გამო არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით ან თანაბარ მდგომარეობაში აყენებს არსებითად უთანასწორო პირობებში მყოფ პირებს, გარდა ისეთი შემთხვევისა, როდესაც ამგვარი მდგომარეობა ემსახურება საზოგადოებრივი წესრიგისა და ზნეობის დასაცავად კანონით განსაზღვრულ მიზანს, აქვს ობიექტური და გონივრული გამართლება და აუცილებელია დემოკრატიულ საზოგადოებაში, ხოლო გამოყენებული საშუალებები თანაზომიერია ასეთი მიზნის მისაღწევად.

დასკვნა: ზემოაღნიშნულ ნორმები კანონში „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ სრულად შეესაბამება დირექტივებით გათვალისწინებულ ტერმინთა შინაარსს.

რეკომენდაცია: მიზანშეწონილია, საქართველოს შრომის კოდექსი როგორც შრომითი ურთიერთობების მარეგულირებელი ნორმატიული აქტი ასევე უშუალოდ გამარტავდეს პირდაპირი და ირიბი დისკრიმინაციის ცნებებს.

როგორც ვნახეთ, შრომის კოდექსში მითითებული შევიწროება შეესაბამება დირექტივებში ასახულ შევიწროების ცნებას.

თუმცა კოდექსი, ისევე როგორც კანონი „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ არაფერს ამბობს სექსუალურ შევიწროებაზე, როგორც დისკრიმინაციის ერთ-ერთ სახეზე.

შრომის კოდექსი საუბრობს ზოგადად შევიწროებაზე, ხოლო „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ კანონის მე-6 მუხლში მითითებულია „სექსუალური ხასიათის ნებისმიერი არასასურველი სიტყვიერი, არა-

სიტყვიერი ან ფიზიკური ქცევა, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს პირის ღირსების შელახვას ან მისთვის დამამცირებელი, მტრული ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას“.

აღნიშნულ პრობლემაზე საუბროს შსო-ს ექსპერტთა კომიტეტი 2018 წლის ანგარიშში.²

მნიშვნელოვანია, აღინიშნოს, 2017 წლის 4 აპრილს საქართველოს მთავრობის მიერ მიღებული იქნა დადგენილება „საჯარო დაწესებულებაში ეთიკისა და ქცევის ზოგადი წესების განსაზღვრის შესახებ“ რომელიც გარკვეულწილად არეგულირებს სექსუალური შევიწროების ასპექტებს³, რაც უდავოდ პოზიტიური ნაბიჯია. თუმცა, იგი სრულად არ შეესაბამება დირექტივებით დადგენილ სტანდარტს. ამას გარდა მხოლოდ საჯარო სექტორზე ვრცელდება და კვლავ რეგულირების მიღმა რჩება კერძო სამართლებრივი ურთიერთობები.

რეკომენდაცია: შემუშავდეს სექსუალური შევიწროების, როგორც დისკრიმინაციის ერთ-ერთი სახის დეფინიცია, საერთაშორისო სტანდარტების შესაბამისად. სექსუალური შევიწროების აკრძალვა გათვალისწინებული იქნეს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსის შესაბამის ნაწილში და შემუშავდეს ადეკვატური სანქციების სისტემა.

გამოიკვეთოს დამსაქმებლის როლი სექსუალურ შევიწროებასთან ბრძოლის საკითხში, რომელიც მოიცავს შესაბამისი პოლიტიკის დოკუმენტების შექმნას, ცნობიერების ამაღლების კამპანიებს და ა.შ.

შრომის კოდექსის მე-2 მუხლი კრძალავს დისკრიმინაციას შრომით ურთიერთობებში, კერძოდ მისი მე-3 ნაწილი ადგენს, რომ შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და

1. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0:NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3342182:NO

2. საქართველოს მთავრობის დადგენილება 2017 წლის 4 აპრილის # 200 დადგენილება, „საჯარო დაწესებულებაში ეთიკისა და ქცევის ზოგადი წესების განსაზღვრის შესახებ“, მუხლი, 15.

სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი და ნოდებრივი მდგომარეობის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, რელიგიური, საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი, მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი, კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო.

თუმცა აღნიშნული დეფინიცია მოიცავს დისკრიმინაციის ამკრძალავი ნიშნების ამომწურავ ჩამონათავს, რამაც პრაქტიკაში შეიძლება წარმოშვას პრობლემა წინასახელშეკრულებო და შრომით ურთიერთობებში ისეთ ნიშნით დისკრიმინაციის შემთხვევაში, რაც მოცული არ არის შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-3 ნაწილით.

რეკომენდაცია: შესაბამისად მიზანშეწონილია დეფინიცია ჩამოყალიბდეს იმგვარად, რომ ადგენდეს ნებისმიერი სხვა ნიშნით დისკრიმინაციის აკრძალვას და არ იყოს ნიშნების ამომწურავი ჩამონათვალი.

ამასთან აკრძალულ ნიშნების გაფართოვდეს და დაემატოს: ჯანმრთელობის მდგომარეობა, ფეხმძიმობა და ბავშვის მოვლა, რაც მოახდენს შრომით ურთიერთობებში გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციის შემცირებასა და მის პრევენციას.

II. დისკრიმინაციის გამორიცხვა

დირექტივების მიხედვით დისკრიმინაციად არ ითვლება დებულება, კრიტერიუმი ან პრაქტიკა ობიექტურად გამართლებულია კანონიერი მიზნით და ამ მიზნის მისაღწევად გამოყენებული საშუალებები თანაზომიერი და აუცილებელია.⁴

წევრ სახელმწიფოებს უფლება აქვთ განსაზღვრონ, რომ რომელიმე ნიშანთან დაკავ-

შირებული თვისების საფუძველზე განსხვავებული მოპყრობა არ წარმოადგენს დისკრიმინაციას, შესაბამისი პროფესიული საქმიანობის განსაკუთრებული თვისებიდან ან იმ გარემოდან გამომდინარე, სადაც ეს პროფესიული საქმიანობა ხორციელდება, ასეთი თვისება წარმოადგენს რეალურ და განმსაზღვრელ პროფესიულ მოთხოვნას, მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ მისი მიზანი კანონიერია, ხოლო მოთხოვნა - თანაზომიერი.⁵

შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-5 პუნქტის მიხედვით „დისკრიმინაციად არ ჩაითვლება პირთა განსხვავების აუცილებლობა, რომელიც გამომდინარეობს სამუშაოს არსიდან, სპეციფიკიდან ან მისი შესრულების პირობებიდან, ემსახურება კანონიერი მიზნის მიღწევას და არის მისი მიღწევის თანაზომიერი და აუცილებელი საშუალება“.

„დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ კანონის მე-2 მუხლის მ-8 და მე-9 ნაწილებში ასახულია დირექტივებისეული სტანდარტი, რომლის მიხედვითაც „დისკრიმინაციად არ მიიჩნევა ნებისმიერი განსხვავება, დაუშვებლობა და უპირატესობა განსაზღვრულ სამუშაოსთან, საქმიანობასთან ან სფეროსთან დაკავშირებით, რომელიც სპეციფიკურ მოთხოვნებს ემყარება.“

განსხვავებული მოპყრობა, პირობების შექმნა ან/და მდგომარეობა დასაშვებია, თუ არსებობს სახელმწიფოს დაუძლეველი ინტერესი და სახელმწიფოს ჩარევა აუცილებელია დემოკრატიულ საზოგადოებაში.“

დასკვნა: საქართველოს კანონმდებლობა ამ თვალსაზრისით შეესაბამება დირექტივებს.

III. დირექტივების მოქმედების სფერო

დირექტივები ვრცელდება ყველა პირზე როგორც საჯარო, ისე კერძო სექტორში, მათ შორის სახელმწიფო ორგანოებზე.

4. 2000/78/EC Directive, article 2.

5. 2000/78/EC Directive article 4, 2000/43/EC directive, article 4,

2000/78/EC დირექტივა მოიცავს შემდეგ საკითხებს:

- შრომის ბაზრის, თვითდასაქმების ან პროფესიონალური საქმიანობის ხელმისაწვდომობა, მათ შორის, შერჩევის დასაქმების კრიტერიუმები და თანამშრომლების აყვანის პირობები, საქმიანობის სფეროს მიუხედავად და პროფესიული იერარქიის ყველა დონეზე, მათ შორის დანიშნულების პირობები;
- პროფესიული ორიენტაციის ყველა სახეობისა და დონის, პროფესიული მომზადების, კვალიფიკაციის ამაღლებისა და გადამზადების, მათ შორის პრაქტიკული სამუშაო გამოცდილების მიღების ხელმისაწვდომობა;
- დასაქმება და სამუშაო პირობები, მათ შორის, სამსახურიდან დათხოვნა და ანაზღაურება;
- მუშაკთა ან დასაქმებულთა და დამსაქმებელთა ან ნებისმიერი ორგანიზაციის წევრობა ან მის საქმიანობაში ჩართულობა, რომლის წევრები გარკვეული პროფესიის წარმომადგენლები არიან, მათ შორის, ამგვარი ორგანიზაციების მიერ გაღებული დახმარებები. (მუხლი 2)

2000 წლის 29 ივნისის საბჭოს 2000/43/EC მოიცავს შემდეგ საკითხებს:

- დასაქმების, თვითდასაქმებისა და პროფესიის ხელმისაწვდომობის პირობებს, შერჩევის კრიტერიუმებსა და დასაქმების პირობებს, ნებისმიერ საქმიანობის სფეროსა და პროფესიული იერარქიის ყველა დონეს, მათ შორის დანიშნულებას;
- ნებისმიერი სახისა და დონის პროფესიული ორიენტაციის, პროფესიული ტრენინგის, მონინავე პროფესიული ტრენინგისა და გადამზადების ხელმისაწვდომობას, პრაქტიკული სამუშაო გამოცდილების ჩათვლით;
- დასაქმებისა და მუშაობის პირობებს, სამსახურიდან დათხოვნისა და ანაზღაურების ჩათვლით;

- წევრობასა და მონაწილეობას მუშათა და დამსაქმებელთა ორგანიზაციაში, ან ნებისმიერ ორგანიზაციაში, რომლის წევრებიც ასრულებენ გარკვეული პროფესიულ საქმიანობას, ასეთი ორგანიზაციების მიერ გაწეული სარგებლის ჩათვლით;
- სოციალურ დაცვას, სოციალური დაზღვევისა და ჯანდაცვის ჩათვლით;
- სოციალურ დახმარებას;
- განათლებას;
- საზოგადოებისთვის განკუთვნილი საქონლისა და მომსახურების მიწოდების ხელმისაწვდომობას, საცხოვრებლის ჩათვლით.

2004/113/EC დირექტივა ეხება:

ყველა ადამიანს, ვინც აწარმოებს საქონელს და უზრუნველყოფს მომსახურებების ხელმისაწვდომობას. იგი არ ეხება დასაქმებას, თვითდასაქმებას და პროფესიულ საქმიანობას.

როგორც ვნახეთ, დირექტივების მოქმედების სფერო მოიცავს **წინასახელშეკრულებო**, სამსახურში აყვანის ეტაპსაც.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-3 ნაწილი დისკრიმინაციას კრძალავს წინასახელშეკრულებო ეტაპზეც.

„შრომით და **წინასახელშეკრულებო** ურთიერთობებში აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი და ნოდებრივი მდგომარეობის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, რელიგიური, საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი, მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი, კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო“.

თუმცა არც კოდექსი და არც სხვა ნორმატიული აქტით არ არის რეგულირებული გასაუბრების

სტადია და შეკითხვის დასმის წესი წინასახელშეკრულები ეტაპზე, რა დროსაც მაღალია არათანაბრი მოპყრობის რისკი. უფრო მეტიც შრომის კოდექსის მე-5 მუხლის მე-8 ნაწილის მიხედვით: „დამსაქმებელი ვალდებული არ არის დაასაბუთოს თავისი გადაწყვეტილება დასაქმებაზე უარის თქმის შესახებ“, რაც ახალისებს დისკრიმინაციას.⁶

ამას გარდა, შრომის კოდექსის მე-4 მუხლის მე-5 ნაწილის მიხედვით: „აკრძალულია ორსულ ან მეძუძურ ქალთან შრომითი ხელშეკრულების დადება მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიანი სამუშაოების შესასრულებლად“.

„გენდერული თანასწორობის შესახებ“ კანონის მე-6 მუხლის მე-4 ნაწილის თანახმად „საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით უზრუნველყოფილია ორსული ქალებისა და მეძუძური დედებისათვის შრომის ხელსაყრელი პირობების შექმნა, რაც გამორიცხავს მათ საქმიანობას მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიან გარემოში, აგრეთვე ღამის საათებში“.

კანონის „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ მე-5 მუხლის მე-6 ნაწილის შესაბამისად „დამსაქმებელმა არ უნდა დაასაქმოს 18 წლამდე პირი, აგრეთვე ორსული და მეძუძური ქალები მომეტებული საფრთხის შემცველ მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიან სამუშაოებზე“.

ამგვარი დებულებები ახალისებს დამსაქმებელს დასაქმებისას დასვას კითხვები ფეხძიმობის და მეძუძურობის შესახებ.

რეკომენდაცია: აუცილებელია, კანონმდებლობაში ჩაიდოს ნორმები, რომელითაც მოხდება გასაუბრების, შეკითხვის დასმის საკანონმდებლო რეგლამენტაცია და ის არ იქნება გაერთიანებული დამსაქმებლის მიერ ინფორმაციის ზოგად უფლებასთან, რის შედეგადაც თითოეული კანდიდატი დაცული იქნება პირად სფეროში არამართლზომიერი ჩარევისა და სხვადასხვა ნიშნით არათანაბარი მოპყრობისგან.

6. Para 6 of Article 2 of European Social Charter, CEACR: Individual Observation concerning Right to Organize and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98) Georgia (ratification: 1993) Published: 2010.

დირექტივები ასევე კრძალავს დისკრიმინაციას ანაზღაურების საკითხში.

საქართველოს შრომის კოდექსი, განსხვავებით საჯარო სამსახურში ანაზღაურების მარეგულირებელი კანონმდებლობისგან, საერთოდ არ იცნობს ანაზღაურების ცნებას.

კოდექსი ასევე არ იცნობს მამაკაცთა და ქალთა თანაბარი შრომის თანაბარი ანაზღაურების პრინციპს.

ამასთან, ქვეყნაში არ არსებობს შრომის გაზომვა / შეფასების მეთოდოლოგია, რითაც შესაძლებელი იქნება ადამიანების განუელი შრომის ურთიერთშედარება და შემდგომ ანაზღაურებასთან დაკავშირებით გარკვეულ დისკრიმინაციულ მიდგომებზე მსჯელობა.

აღნიშნულიდან გამომდინარე საქართველოს კანონმდებლობაში არ არის ასახული დირექტივებში განსაზღვრული სტანდარტები, რაც ასევე წარმოადგენს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ფუნდამენტური #100 კონვენციის დარღვევას,⁷ რის გამოც საქართველო არაერთხელ გადახა არაერთი საერთაშორისო ორგანიზაციის, მათ შორის შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ექსპერტთა კომიტეტის კრიტიკის საგანი.⁸ საგულისხმოა, რომ 2018 წელს აღნიშნულ საკითხზე ასევე იმსჯელა შსო-ს სტანდარტების კომიტეტმა და საქართველოს მისცა შესაბამისი რეკომენდაციები.⁹

7. შსო-ს #100 კონვენციის პირველ მუხლის „ა“ პუნქტის თანახმად გულისხმობს „ჩვეულებრივ, ძირითად მინიმალურ ხელფასს ან ჩვეულებრივ, რომელსაც პირდაპირ ან ირიბად, ფულით ან ნატურით მენარმე უხდის მშრომელს ამ უკანასკნელის მიერ რაიმე სამუშაოს შესრულებისათვის“.

8. ILO convention #100; Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations , Georgia Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100) (ratification: 1993); European Social Charter (article 4.3; conclusions on the implementation of the European Social Charter 2015 of the European Committee of Social Rights; Committee on the Elimination of Discrimination against Women (CEDAW) Concluding observations on the combined fourth and fifth periodic reports of Georgia*; European Convention on economic, social and cultural rights, article 7; Council Directive 75/117/EEC of 10 February 1975 on the approximation of the laws of the Member States relating to the application of the principle of equal pay for men and women.

9. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_643937.pdf.

რეკომენდაცია: შრომის კოდექსმა გაითვალისწინოს: ა) ანაზღაურების ცნება საერთაშორისო სტანდარტების შესაბამისად;

ბ) ქალისა და მამაკაცის შრომის თანაბარი შრომის თანაბარი ანაზღაურების პრინციპს;

- სახელმწიფომ შეიმუშაოს შრომის გაზომვის / შეფასების ობიექტურ და არადისკრიმინაციულ კრიტერიუმებზე დაფუძნებული მეთოდოლოგია.

- შეიქმნას საკანონმდებლო ჩარჩო და მექანიზმი, რომლის მიხედვითაც უზრუნველყოფილი იქნება დასაქმებული ქალების უფლება მამაკაცებთან თანასწორად ისარგებლონ სხვადასხვა შესაძლებლობებით სამუშაო ადგილზე (დანინაურება, კვალიფიკაციის ამაღლება და ა.შ.).

IV. პოზიტიური ღონისძიებები

სამივე დირექტივა ითვალისწინებს პოზიტიური ღონისძიებებს,¹⁰ რომლის მიხედვითაც პრაქტიკაში სრული თანასწორობის უზრუნველსაყოფად, თანასწორი მოპყრობის პრინციპი არცერთ წევრ სახელმწიფოს ხელს არ უნდა უშლიდეს იმ განსაკუთრებული ზომების მიღებასა თუ გატარებაში, რომლებიც ხელს შეუწყობენ პირველ მუხლში განსაზღვრული რომელიმე ნიშნით გამოწვეული არახელსაყრელი მდგომარეობის აღკვეთას ან კომპენსირებას.

შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირებთან მიმართებაში, თანასწორი მოპყრობის პრინციპი არ უნდა ზღუდავდეს წევრი სახელმწიფოების უფლებას, დაიცვან ან მიიღონ დებულებები სამუშაოზე ჯანმრთელობის დაცვისა და უსაფრთხოების შესახებ, ან არ უნდა ზღუდავდეს ისეთ ღონისძიებებს, რომელთა მიზანია ისეთი პირობების ან საშუალებების შექმნა ან გამოყენება, რომლებიც უზრუნველყოფენ ამ პირების უსაფრთხოებას და მათ სამუშაო გარემოში ინტეგრაციას.

შესაბამისად თანასწორობის უზრუნველსა-

ყოფად დირექტივები აღიარებს ორ საშუალებას: 1) ირიბ დისკრიმინაციას და 2) პოზიტიურ ქმედებებს.

ამ მიმართულებით მნიშვნელოვანია, რომ საქართველოს კანონმდებლობა შეესაბამება ევროკავშირის დირექტივებს, კერძოდ საქართველოს კანონის „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ მე-2 მუხლის მე-7 ნაწილის მიხედვით.

„დისკრიმინაცია არ არის სპეციალური და დროებითი ღონისძიებები, რომლებიც შემუშავებულია ფაქტობრივი თანასწორობის ნასახლისებლად ან მისაღწევად, განსაკუთრებით – გენდერულ, ორსულობისა და დედობის საკითხებში, აგრეთვე შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის მიმართ“.

V. მინიმალური მოთხოვნები

სამივე დირექტივა ხაზს უსვამს, რომ ის ადგენს **მინიმალურ მოთხოვნებს**¹¹ და შესაბამისად წევრ სახელმწიფოებს უფლება აქვთ დანერგონ ან შეიმუშაონ დებულებები, რომლებიც თანასწორი მოპყრობის პრინციპის დაცვისთვის უფრო ხელსაყრელია, ვიდრე ამ დირექტივაში გათვალისწინებული დებულებები. ამასთან. დირექტივის განხორციელება არცერთ შემთხვევაში არ უნდა წარმოადგენდეს დისკრიმინაციისგან დაცვის იმ ხარისხის შემცირების საფუძველს, რომელიც წევრმა სახელმწიფოებმა ამ დირექტივაში მოცემულ სფეროებში უკვე გამოიყენეს.

VI. უფლებების დაცვის სამართლებრივი დაცვის საშუალებები

სამივე დირექტივა საუბრობს უფლებების დაცვის სამართლებრივი დაცვის საშუალებებზე, როგორცაა:

დისკრიმინაციის მსხვერპლის მიერ სასამართლო წარმოება ან/და ადმინისტრაციული

10. 2000/78 directive, article 7, 2004/113, directive, article 6, 2000,43 directive, article 5.

11. 2000/78 directive, article 8, 2004/113 directive, article 7, 2000,43 directive, article 6.

პროცედურები, მათ შორის მომრიგებლური პროცედურები.

გაერთიანებებს, ორგანიზაციებს ან სხვა იურიდიულ პირებს, რომელთაც, გააჩნიათ ამ დირექტივის დებულებების დაცვის უზრუნველყოფის კანონიერი ინტერესი, უფლება ჰქონდეთ, მოსარჩელის სახელით ან მის მხარდასაჭერად და მისი თანხმობით, ჩაერთონ ამ დირექტივაში განსაზღვრული ვალდებულებების აღსრულების მიზნით წამოწყებულ ნებისმიერ სასამართლო წარმოების ან/და ადმინისტრაციულ პროცედურაში.

VII. მტკიცების ტვირთი

წევრმა სახელმწიფოებმა უნდა მიიღონ ის აუცილებელი ზომები, ეროვნული სასამართლო სისტემების შესაბამისად, რათა უზრუნველყონ, რომ იმ პირების შემთხვევაში, რომლებიც საკუთარ თავს ართანაბარი მოპყრობის გამო დაზარალებულად მიიჩნევენ, მოხდეს სასამართლოს ან სხვა კომპეტენტური ორგანოს წინაშე, იმ ფაქტების დადგენა, რომლებიც საფუძველს იძლევა იმის ვარაუდისთვის, რომ ადგილი ჰქონდა პირდაპირ ან ირიბ დისკრიმინაციას, რა შემთხვევაშიც თანასწორი მოპყრობის პრინციპის დაურღვევლობის დამტკიცება რჩება მოპასუხის ვალდებულებად.

შესაბამისად, დირექტივების მოთხოვნაა მტკიცების ტვირთის გადასვლას მოპასუხეზე/დამსაქმებელზე დისკრიმინაციის საფუძველით ნებისმიერი დავისას.

აღნიშნულთან დაკავშირებით, შრომის კოდექსის 2013 წლის 12 ივნისის შესული ცვლილებებითა და დამატებებით გარკვეულწილად გათვალისწინებული იქნა საერთაშორისო სტანდარტი, როდესაც კოდექსს დამატა მუხლი 402. დისკრიმინაციის აკრძალვა, რომლის მე-3 პუნქტის მიხედვითაც: დასაქმებულთან დასაქმებულთა გაერთიანების წევრობის ან ასეთი გაერთიანების საქმიანობაში მონაწილეობის გამო შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ან მისი სხვაგვარად შევიწროების ან კოდექსის მე-2 მუხლით გათვალისწინებული დისკრიმინაციის საფუძველით შრომითი ურთიერთობის

შეწყვეტის თაობაზე შეტანილ სარჩელზე მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს, თუ დასაქმებული მიუთითებს გარემოებებზე, რომლებიც ქმნის გონივრული ვარაუდის საფუძველს დამსაქმებელი აღნიშნული მოთხოვნების დარღვევით მოქმედებდა.

რეკომენდაცია: იმისთვის რომ სრულად იქნას გათვალისწინებული დირექტივების სტანდარტი მიზანშეწონილია მტკიცების ტვირთის დამსაქმებელზე გადატანა არ მხოლოდ ზემოაღნიშნულ შემთხვევებში და მხოლოდ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას, არამედ ნებისმიერ დროს, ზოგადად როცა არსებობს დავა დისკრიმინაციასთან დაკავშირებით წინასახელშეკრულებო და შრომით ურთიერთობებში.

VIII. ვიქტიმიზაცია

დიექტივების მიხედვით, წევრმა სახელმწიფოებმა საკუთარ ეროვნულ სამართლებრივ სისტემებში უნდა დაანერგონ ის აუცილებელი ზომები, რომლებიც საჭიროა დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთა სამსახურიდან დათხოვნის ან სხვაგვარი უარყოფითი მოპყრობისგან დასაცავად, როგორც სანარმოში წამოჭრილ პრეტენზიაზე ან ნებისმიერ იმ სამართლებრივ პროცედურაზე რეაგირების საშუალება, რომლის მიზანი თანასწორი მოპყრობის პრინციპის აღსრულებაა.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის მე-3 ნაწილის „ბ“ პუნქტის თანახმად: აკრძალულია შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტა დისკრიმინაციის საფუძველით და ასევე 402 მუხლით აკრძალულია დასაქმებულის დისკრიმინაცია დასაქმებულთა გაერთიანებაში მისი წევრობის ან ასეთი გაერთიანების საქმიანობაში მონაწილეობის გამო ან/და სხვა ქმედება რომლის მიზანია ა) დასაქმებულის სამუშაოზე მიღება ან მისთვის სამუშაოს შენარჩუნება დასაქმებულთა გაერთიანებაში განევრებაზე უარის თქმის ან ასეთი გაერთიანებიდან გამოსვლის სანაცვლოდ; ბ) დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა ან მისი სხვაგვარად შევიწროება დასაქმებულთა გაერთიანების წევრობის ან ასეთი გაერთიანების

საქმიანობაში მონაწილეობის გამო.

„დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ კანონის მე-12 მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად „აკრძალულია ნებისმიერი პირის მიმართ რაიმე სახის უარყოფითი მოპყრობა და მასზე ზემოქმედება იმის გამო, რომ მან დისკრიმინაციისაგან დასაცავად განცხადებით ან საჩივრით მიმართა შესაბამის ორგანოს ან ითანამშრომლა მასთან“.

IX. სოციალური დიალოგი

დირექტივები განსაკუთრებულ ყურადღებას უთმობს სოციალური დიალოგის გაენითარებას და მის როლს თანაბარი მოპყრობის უზრუნველსაყოფად. კერძოდ:

»წევრმა სახელმწიფოებმა, საკუთარი ეროვნული ტრადიციებისა და პრაქტიკის შესაბამისად, უნდა მიიღონ შესაბამისი ზომები იმისათვის, რომ ხელი შეუწყონ თანასწორი მოპყრობის უზრუნველსაყოფად სოციალურ პარტნიორებს შორის დიალოგს, მათ შორის, სამუშაო ადგილებზე არსებული პრაქტიკის, კოლექტიური ხელშეკრულებების საფუძველზე სამუშაო პირობებისა და ქცევის კოდექსის დაცვის მონიტორინგის გზით, ასევე შესაბამისი კვლევის მეშვეობით და გამოცდილებისა და საუკეთესო პრაქტიკის შესახებ ინფორმაციის გაცვლის მეშვეობით.

»მათ ეროვნულ ტრადიციებთან და პრაქტიკასთან შესაბამისობის შემთხვევაში, წევრმა სახელმწიფოებმა ხელი უნდა შეუწყონ სოციალურ პარტნიორებს, მათი ავტონომიის შეუზღუდავად, კოლექტიური მოლაპარაკებების და მის შესაბამისად ხელშეკრულებების გაფორმებაში რომელიც მოიცავს დისკრიმინაციასთან დაკავშირებულ დებულებებს.

საქართველოში მოქმედებს სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისია, რომლის მანდატშიც შედის შრომითი და მისი თანდევნი საკითხების განხილვა და შესაბამისი წინა-

დადებებისა და რეკომენდაციების მიღება¹², მათ შორის შრომით ურთიერთობებში დისკრიმინაციის აკრძალვასთან დაკავშირებით. თუმცა მისი მუშაობა არაეფექტურია რამდენადაც, მისი სხდომები არ ტარდება დადგენილი პერიოდულობით.

რეკომენდაცია: გააქტიურდეს სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისიის მუშაობა, მათ შორის შრომით ურთიერთობებში დისკრიმინაციის აკრძალვის საკითხებთან მიმართებით.

X. დიალოგი არასამთავრობო ორგანიზაციებთან

დირექტივები ასე ხაზს უსვამს არასამთავრობო ორგანიზაციებთან დიალოგის აუცილებლობას დირექტივებით დაცული ნებისმიერი ნიშნის გამო გამოვლენილი დისკრიმინაციის წინააღმდეგ.

XI. ინფორმაციის გავრცელება

დირექტივების მიხედვით წევრმა სახელმწიფოებმა უნდა იზრუნონ იმაზე, რომ ამ დირექტივის საფუძველზე მიღებული დებულებები, ამ სფეროში უკვე არსებულ შესაბამის დებულებებთან ერთად, ყველა შესაბამისი საშუალებით მიიტანონ დაინტერესებულ პირებამდე, მაგალითად, სამუშაო ადგილებამდე, მათ მთელ ტერიტორიაზე.

„დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ კანონის მე-6 მუხლის მე-2 ნაწილის „ე“ პუნქტის მიხედვით სახალხო დამცველი ახორციელებს ღონისძიებებს დისკრიმინაციის საკითხებზე საზოგადოების ცნობიერების ასა-მალლებლად.

თუმცა, რამდენადაც შრომისა და დასაქმების, მათ შორის შრომით ურთიერთობებში დის-

12. შრომის კოდექსი, კარი IV₁, საქართველოს მთავრობის დადგენილება #258, საქართველოს სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისიის დებულების დამტკიცების შესახებ, მუხლი 4.

კრიმინაციის საკითხები შედის საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს მანდატში, მნიშვნელოვანია ამ სფეროში ინფორმაციის გავრცელების მიმართულებით მისი გააქტიურება სოციალური პარტნიორების ჩართულობით.

XII. სანქციები

დირექტივების თანახმად, ნევრმა სახელმწიფოებმა ეროვნულ კანონმდებლობაში უნდა განსაზღვროს პასუხისმგებლობის ზომები/სანქციები დირექტივის მოთხოვნათა დარღვევისთვის.

სანქციები, რომლებიც მსხვერპლისთვის კომპენსაციის გადახდას ითვალისწინებს, უნდა იყოს ეფექტური, პროპორციული და შემაკავებელი ხასიათის.

XIII. კომპენსაცია და ზიანის ანაზღაურება

დირექტივები ანებსებენ ნევრი სახელმწიფოების ვალდებულებას შექმნან კანონმდებლობა და მექანიზმები, რომელიც უზრუნველყოფს დისკრიმინაციის მსხვერპლთა ეფექტურ კომპენსაციას ან/და ზიანის ანაზღაურებას.

შრომის კოდექსი არ მოიცავს ამგვარ მექანიზმებს, თუმცა ის გარკვეულწილად დარეგულირებულია კანონით „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ და სამოქალაქო კოდექსით.

მნიშვნელოვანია, რომ კომპენსაციის და ზიანის ანაზღაურების საკითხები სპეციფიურად გაწერილი იყოს უშუალოდ შრომის კოდექსში.

XIV. აღსრულება

დირექტივები ადგენენ ნევრი სახელმწიფოების ვალდებულებას შექმნან არა მხოლოდ კანონმდებლობა, არამედ ეფექტური მექანიზმები, რომელიც უზრუნველყოფს თანასწორობას.

საქართველოს მთავრობის 2018 წლის 14 სექტემბრის #473 დადგენილებით დამტკიცებული საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს დებულების მიხედვით სამინისტროს საქმიანობის სფეროს შრომისა და დასაქმების სფეროში ნარმოადგენს ორგანიზაცია-დანესებულებებში შრომის უსაფრთხოების დაცვის მექანიზმების დანერგვისა და შრომითი დისკრიმინაციის შემთხვევების აღმოფხვრის ხელშეწყობა.¹³ ამავე დებულების მიხედვით შრომის პირობების ინსპექტორების დეპარტამენტის ამოცანებსა და კომპეტენციაში შედის: სამუშაო ადგილებზე დისკრიმინაციული შემთხვევების ან იძულებითი შრომის პრევენციის მიზნით, შესაბამისი რეკომენდაციების შემუშავება¹⁴ და დასაქმებულთა და/ან დამსაქმებლის მოთხოვნის შემთხვევაში, სამუშაო ადგილებზე დისკრიმინაციული შემთხვევებისა და მათი გამომწვევი მიზეზების შესწავლა და ანალიზი, შესაბამისი რეკომენდაციების შემუშავება.¹⁵

თუმცა, ამავე დეპარტამენტის დებულებით მას ეს ფუნქციები ამ ეტაპზე შეზრუდული აქვს.¹⁶

დეპარტამენტს შესაძლებლობა აქვს დისკრიმინაციასთან დაკავშირებულ საკითხებზე იმოქმედოს საქართველოს მთავრობის #603 დადგენილებით დამტკიცებული შრომის ინსპექტირების 2018 წლის სახელმწიფო პროგრამის ფარგლებში, თუმცა ის ვერ იქნება ეფექტური რამდენადაც დამოკიდებულია ნებაყოფლობითობის პრინციპზე და დარღვევის შემთხვევაში დეპარტამენტი შემოიფარგლება მხოლოდ რეკომენდაციებით.¹⁷

13. საქართველოს მთავრობის #473 დადგენილება საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს დებულების დამტკიცების შესახებ, მე-2 მუხლის „ე“ პუნქტის „ე, დ“ ქვეპუნქტი.

14. იქვე, მე-19 მუხლის „გ“ პუნქტი.

15. იქვე, მე-19 მუხლის „დ“ პუნქტი.

16. საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის ბრძანება#01-1/6. მე-7 მუხლი.

17. საქართველოს მთავრობის #603 დადგენილება, „შრომის ინსპექტირების 2018 წლის სახელმწიფო პროგრამის შესახებ“, მე-2 მუხლის პირველი პუნქტი, მე-3 მუხლის „ვ“ პუნქტი.

აქედან, გამომდინარე შრომის ინსპექტირების დეპარტამენტი ამ ეტაპზე არ წარმოადგენს დისკრიმინაციასთან ბრძოლის მექანიზმს.

აღსანიშნავია, რომ 2014 წლიდან კანონის „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ დისკრიმინაციის აღმოფხვრასა და თანასწორობის უზრუნველყოფაზე, მათ შორის შრომით ურთიერთობებში, ზედამხედველობას წარმართავს საქართველოს სახალხო დამცველი.

რომელიც დისკრიმინაციის საქმეებს აწარმოებს ფიზიკური და იურიდიული პირების ან პირთა ჯგუფის განცხადებისა თუ საჩივრების საფუძველზე ან პირადი ინიციატივით. სახალხო დამცველი უფლებამოსილია, საქმე მორიგებით დაასრულოს, ხოლო თუკი მორიგება შეუძლებელია და დადასტურდა დისკრიმინაცია, იგი მსხვერპლის უფლებების აღსადგენად შესაბამის პირს მიმართავს რეკომენდაციით. არსებული მანდატის ფარგლებში, სახალხო დამცველი ასევე უფლებამოსილია, გამოსცეს და შესაბამის დაწესებულებას გაუგზავნოს ზოგადი წინადადება დისკრიმინაციის თავიდან აცილების და მის წინააღმდეგ ბრძოლის საკითხებზე.

იმ შემთხვევაში კი თუ ადმინისტრაციული ორგანო არ ასრულებს რეკომენდაციას და არსებობს საკმარისი მტკიცებულება დისკრიმინაციული მოპყრობის დასადასტურებლად, სახალხო დამცველი უფლებამოსილია მიმართოს სასამართლოს ადმინისტრაციული ორგანოს წინააღმდეგ.¹⁸

თუმცა სახალხო დამცველი მისი შეზღუდული მანდატის გამო ასევე ვერ ჩაითვლება დისკრიმინაციასთან ბრძოლის ეფექტურ მექანიზმად შემდეგი გარემოებების გამო:

1) მიუხედავად იმისა, რომ სახალხო დამცველი მანდატი ვრცელდება როგორც საჯარო, ასევე კერძო სექტორზე. კერძო სამართლის იურიდიულ პირებს არა აქვთ ვალდებულება მას მიაწოდონ საქმის შესწავლისთვის აუცილებელი ინფორმაცია, რაც ხშირად ხდება სახალხო დამცველის მხრიდან საქმის შესწავლის

დამაბრკოლებელი გარემოება, რის გამოც უმეტეს შემთხვევებში წარმოება წყდება;

2) სახალხო დამცველის რეკომენდაციას არა აქვს სავალდებულო ძალა და კერძო პირებთან მიმართებით ის მოკლებულია შესაძლებლობას მიმართოს სასამართლოს რეკომენდაციის შესრულებლობის გამო;

3) არსებული საკანონმდებლო რეგულაციიდან გამომდინარე, დისკრიმინაციის მსხვერპლი ამჯობინებს მიმართოს სასამართლოს იმის გამო, რომ არსებობს სასამართლოსთვის მიმართვის შემჭიდროებული ვადები და სასამართლოში ან ადმინისტრაციულ ორგანოში საქმის განხილვა კი არის სახალხო დამცველის მიერ საქმისწარმოების შეჩერების საფუძველი.

4) ამას გარდა, სახალხო დამცველს, თავისი მანდატიდან გამომდინარე, არ აქვს უფლება შევიდეს სამუშაო ადგილზე და საკუთარი ინიციატივით შეისწავლოს დისკრიმინაციის საკითხები.

დისკრიმინაციასთან ბრძოლის საშუალებას წარმოადგენს საერთო სასამართლოები, რომელიც სპეციალური საპროცესო წესით განიხილავს დისკრიმინაციასთან დაკავშირებულ საქმეებს. სასამართლო დავის შედეგად დისკრიმინაციის მსხვერპლმა შეუძლია მოითხოვოს დისკრიმინაციული ქმედების შეწყვეტა ან/და მისი შედეგების აღმოფხვრას, მორალური და მატერიალური ზიანის ანაზღაურება.¹⁹

თუმცა იმის გათვალისწინებით, რომ სასამართლო დავები დაკავშირებული ფინანსურ რესურსებთან და გაჭიანურებულია დროში, არსებითად მნიშვნელოვანია შრომის ინსპექტირების მექანიზმის გაძლიერება, რომელსაც შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტანდარტების შესაბამისად ექნება სრულყოფილი მანდატი შრომით ურთიერთობებში დისკრიმინაციასთან ბრძოლის საკითხში.

18. კანონი „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“, მე-6 მუხლი.

19. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი მე-7 კარი.

ქალთა შრომითი უფლებები ასოცირების შეთანხმებაში

დისკრიმინაციის აკრძალვისა და გენდერული თანასწორობის დირექტივები

ეკატერინე ქარდავა

I. შესავალი

დასაქმებულთა დაცვის პოლიტიკა ასოცირების შეთანხმებაში რამდენიმე მიმართულებით რეგულირდება:

1. ღირსეული შრომის, ნაყოფიერი და სრული დასაქმების საკითხები განიხილება DCFTA-ის მდგრადი განვითარების პოლიტიკის ფარგლებში; შრომითი სტანდარტების მო-

წესრიგება მოთხოვნილია ILO-ს კონვენციების ეროვნულ კანონმდებლობასა და პრაქტიკაში ასახვითა და სავაჭრო მიზნებთან ბალანსირებით.

2. სოციალური პროგრესი და დასაქმებულის უფლებების დაცვა რეგულირდება სოციალური პოლიტიკის ფარგლებში, რაც თავის მხრივ იყოფა სამ მიმართულებად: ა) შრომის სამართალი; ბ) დისკრიმინაციის აკრძალვა და გენდერული თანასწორობა; გ) შრომის უსაფრთხოება.

დისკრიმინაციის აკრძალვისა და გენდერული თანასწორობის ნაწილში ასოცირების შეთანხმების XXX დანართი მოიცავს 6 დირექტივას, რომელთა შესრულების (implementation) ვადები მოცემულია ცხრილში:

დისკრიმინაციის აკრძალვა და გენდერული თანასწორობა			
#	ევროკავშირის დირექტივები	შესრულების სთვის დადგენილი ვადა	შესრულების /implementation დაწყების წელი
1	2006/54/EC დირექტივა, რომელიც უზრუნველყოფს დასაქმებისა და საქმიანობის საკითხებთან მიმართებით მამაკაცისა და ქალის თანაბარი შესაძლებლობებისა და თანაბარი მოპყრობის პრინციპის განხორციელებას. ²⁰	4 წელი	2018
2	92/85/EEC დირექტივა, რომელიც ეხება ორსულ, ახალნამშობიარე და მეძუძურ მუშაკთათვის შრომის უსაფრთხო პირობებისა და ჯანმრთელობის გაუმჯობესების ხელშეწყობის მიზნით ზომების შემოღებას (მე-10 ინდივიდუალური დირექტივა 89/391/EEC დირექტივის მე-16(1) მუხლის კონტექსტში). ²¹	4 წელი	2018
3	79/7/EEC დირექტივა, რომელიც უზრუნველყოფს სოციალური უსაფრთხოების საკითხებზე მამაკაცისა და ქალის თანაბარი მოპყრობის პრინციპების განხორციელებას. ²²	4 წელი	2018
4	2000/43/EC დირექტივა, რომელიც უზრუნველყოფს რასობრივი თუ ეთნიკური წარმომავლობის მიუხედავად პირთა თანაბარი მოპყრობის პრინციპის განხორციელებას.	3 წელი	2017
5	2000/78/EC დირექტივა, რომელიც დასაქმებისა და შრომითი საქმიანობის საკითხებთან მიმართებით აყალიბებს თანაბარი მოპყრობის ზოგად სტრუქტურას.	3 წელი	2017
6	2004/113/EC დირექტივა, რომელიც უზრუნველყოფს საქონლისა და მომსახურების ხელმისაწვდომობასა და მომარაგების საკითხებთან დაკავშირებით მამაკაცისა და ქალის თანაბარი მოპყრობის პრინციპის განხორციელებას.	3 წელი	2017

20. Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054&from=EN>

21. Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding (tenth individual Directive within the meaning of Article 16(1) of Directive 89/391/EEC).

22. Council Directive 79/7/EEC of 19 December 1978 on the progressive implementation of the principle of equal treatment for men and women in matters of social security, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31979L0007&from=EN>

ქალი შრომის სამართლის განსაკუთრებული და სპეციფიკური დაცვის სუბიექტია. ამიტომაც, სპეციალური და საგამონაკლისო ნორმებით ქალის შრომა განსხვავებულად რეგულირდება სხვა დასაქმებულებთან შედარებით. გაძლიერებული საკანონმდებლო ინტერვენცია განპირობებულია მრავალი ასპექტით, როგორცაა ქალის სქესი, ფიზიკური მახასიათებლები, ბიოლოგიური ფუნქცია (ორსულობა, მშობიარობა, მეძუძურობა). ზუსტად ამ ფაქტორების გამო, ქალი ხდება დამსაქმებლის მხრიდან არათანაბარი მოპყრობის, დისკრიმინაციის, შევიწროების სუბიექტი (მათ შორის სექსუალური შევიწროების). ამავდროულად, იგივე ფაქტორები განაპირობებენ ქალის პროფესიული ზრდისა და განვითარების შეჩერებას: იმყოფებიან რა დეკრეტულ შვებულებაში, ვერ სარგებლობენ იმ შესაძლებლობებითა და შეთავაზებებით, რაც სხვა დასაქმებულებისთვის ხელმისაწვდომია; სამუშაო პროცესისგან მოწყვეტის, სიახლეებისა და ცვლილებების გარემოში არყოფნის გამო კნინდება მათი კონკურენტუნარიანობაც. **ყველა ფაქტორი ერთობლივად ან ცალ-ცალკე** ქალის მიმართ არათანაბარი მოპყრობის ან დისკრიმინაციის საფუძველი ხდება.

შრომის კანონმდებლობა და დასაქმების პოლიტიკა ზრუნავს ქალის შესაძლებლობების გაძლიერებაზე, რასაც სპეციალური დაცვითი ნორმებითა და საგამონაკლისო წესებით აღწევს. განსხვავებული მოპყრობა არ ჩაითვლება დისკრიმინაციად. ეს მიდგომა მატერიალურად გამყარებულია ILO-ს 111-ე კონვენციაში, საქართველოს ორგანულ კანონში - საქართველოს შრომის კოდექსი, „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონში, „გედნერული თანასწორობის შესახებ“ საქართველოს კანონში და სხვ:

» ნებისმიერი განსხვავება, დაუშვებლობა ან უპირატესობა გარკვეული სამუშაოს მიმართ, დამყარებული მის სპეციფიკურ მოთხოვნებზე, დისკრიმინაციად არ მიიჩნევა.

» დისკრიმინაციად არ ჩაითვლება პირთა განსხვავების აუცილებლობა, რომელიც გამომდინარეობს სამუშაოს არსიდან,

სპეციფიკიდან ან მისი შესრულების პირობებიდან, ემსახურება კანონიერი მიზნის მიღწევას და არის მისი მიღწევის თანაზომიერი და აუცილებელი საშუალება.

» დისკრიმინაცია არ არის სპეციალური და დროებითი ღონისძიებები, რომლებიც შემუშავებულია ფაქტობრივი თანასწორობის ნასახალისებლად ან მისაღწევად, განსაკუთრებით – გენდერულ, ორსულობისა და დედობის საკითხებში, აგრეთვე შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის მიმართ. დისკრიმინაციად არ მიიჩნევა ნებისმიერი განსხვავება, დაუშვებლობა და უპირატესობა განსაზღვრულ სამუშაოსთან, საქმიანობასთან ან სფეროსთან დაკავშირებით, რომელიც სპეციფიკურ მოთხოვნებს ემყარება.

» განსაკუთრებული ღონისძიება – ღონისძიება, რომელიც მიზნად ისახავს დისკრიმინაციული შედეგების გამოსწორებას და მიმართულია პირთა წრისადმი, რომელიც საჭიროებს განსაკუთრებულ დაცვას გენდერული თავისებურებებიდან გამომდინარე.

ქვემოთ შესწავლილია, აღწერილია და გამოკვეთილია ქალის დისკრიმინაციისგან დაცვის ინსტრუმენტები და მექანიზმები ევროკავშირის სამი დირექტივის ფარგლებში. ამავდროულად, წარმოდგენილია რეკომენდაციები საკანონმდებლო საქმიანობისთვის. ეს დირექტივებია:

- 2006/54/EC დირექტივა, რომელიც უზრუნველყოფს დასაქმებისა და საქმიანობის საკითხებთან მიმართებით მამაკაცისა და ქალის თანაბარი შესაძლებლობებისა და თანაბარი მოპყრობის პრინციპის განხორციელებას.
- 92/85/EEC დირექტივა, რომელიც ეხება ორსულ, ახალნამშობიარე და მეძუძურ მუშაკათათვის შრომის უსაფრთხო პირობებისა და ჯანმრთელობის გაუმჯობესების ხელშეწყობის მიზნით ზომების შემოღებას (მე-10 ინდივიდუალური დირექტივა 89/391/EEC დირექტივის მე-16(1) მუხლის კონტექსტში);

- 79/7/EEC დირექტივა, რომელიც უზრუნველყოფს სოციალური უსაფრთხოების საკითხებზე მამაკაცისა და ქალის თანაბარი მოპყრობის პრინციპების განხორციელებას.

2006/54/EC დირექტივა, რომელიც უზრუნველყოფს დასაქმებისა და საქმიანობის საკითხებთან მიმართებით მამაკაცისა და ქალის თანაბარი შესაძლებლობებისა და თანაბარი მოპყრობის პრინციპის განხორციელებას

სამივე დირექტივა უნდა ასახულიყო ეროვნულ კანონმდებლობაში 2018 წლამდე, ხოლო ამოქმედებულიყო და ასახულიყო ეროვნულ პრაქტიკაში 2018 წლიდან.

II. დისკრიმინაციის აკრძალვისა და გენდერული თანასწორობის დირექტივები და საქართველოს კანონმდებლობა

დირექტივის მიზანია ქალისა და მამაკაცის მიმართ თანასწორი შესაძლებლობებისა და თანაბარი მოპყრობის პრინციპების იმპლემენტაცია. ეს პრინციპებია:

1. სქესის ნიშნით დისკრიმინაციის აკრძალვა;
2. დასაქმებისა და პროფესიული განვითარების შესაძლებლობებზე თანაბარი წვდომა;
3. თანაბარი სამუშაო პირობები;
4. თანაბარი ანაზღაურება;
5. თანაბარი პროფესიული სოციალური უსაფრთხოების სქემები.

დირექტივა, თანასწორობის პრინციპების იმპლემენტაციების მიზნით, აღნიშნავს ისეთი ზომების გამოყენების მნიშვნელობას, როგორცაა:

- სამართლებრივი, პროცედურული ზომების განსაზღვრა;

- აღსრულების ადეკვატური სასამართლო და ადმინისტრაციული ღონისძიებების უზრუნველყოფა;
- ეფექტური, პროპორციული და ადეკვატური პასუხისმგებლობის ზომების დადგენა;
- მტკიცების ტვირთის გადაკისრება მოპასუხეზე, როდესაც ადგილის აქვს დისკრიმინაციის საფუძვლით დავას;
- რეალური და ეფექტური კომპენსაციის ან ზიანის ანაზღაურების ზომების დადგენა.
- სოციალურ პარტნიორებს შორის დიალოგის გაძლიერება;
- ამ საკითხებზე მომუშავე არასამთავრობო ორგანიზაციების ჩართულობის უზრუნველყოფა;
- თანასწორობის სამსახურ(ებ)ის ჩამოყალიბება; დისკრიმინაციის აკრძალვის სფეროში ადამიანის უფლებების დაცვის სუბიექტის განსაზღვრა;
- რეპრესიისგან / ვიქტიმიზაციისგან დაცვის ზომების შემოღება.

დირექტივის მიზნებისთვის არსებითია შემდეგი ტერმინები და მათი განმარტებები:

- პირდაპირი დისკრიმინაცია / **direct discrimination**;
- ირიბი დისკრიმინაცია / **indirect discrimination**;
- შევიწროება / **harassment**;
- სექსუალური შევიწროება / **Sexual harassment**;
- ანაზღაურება / **pay**;
- პროფესიული სოციალური უსაფრთხოების სქემები / **occupational social security schemes**.

საქართველოს კანონმდებლობა იცნობს ზემოაღნიშნულ ზოგიერთ ტერმინს მეტ-ნაკლები შინაარსობრივი დეტალიზებით. აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ საქართველოს აქვს უფლება და შესაძლებლობა დირექტივის მიზნები, ამოცანები, დებულებები ეროვნულ კანონმდებლობასა და სამართალში ასახოს ეროვნული სამართლებრივი თუ სხვა გარემოებითი სპეციფიკების გათვალისწინებით.

ა) პირდაპირი დისკრიმინაცია და ირიბი დისკრიმინაცია

ტერმინები „პირდაპირი დისკრიმინაცია“ და „ირიბი დისკრიმინაცია“, არ არის განსაზღვრული უშუალოდ შრომითი ურთიერთობების მარეგულირებელ კანონმდებლობაში, კერძოდ, საქართველოს შრომის კოდექსში. თუმცა, 2014 წელს მიღებული კანონი „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ განმარტავს მათ. ამ კანონის მოქმედების არეალი მასშტაბურია, ვრცელდება საჯარო დაწესებულებების, ორგანიზაციების, ფიზიკური და იურიდიული პირების ქმედებებზე ყველა სფეროში.

„დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის დებულებები საქართველოს შრომით ურთიერთობებზე ვრცელდება იმდენად, რამდენადაც შრომის კოდექსი უშუალოდ არ არეგულირებს პირდაპირ და ირიბ დისკრიმინაციასთან დაკავშირებულ ასპექტებს.

„დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის თანახმად:

• **პირდაპირი დისკრიმინაცია** არის ისეთი მოპყრობა ან პირობების შექმნა, რომელიც პირს საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი უფლებებით სარგებლობისას ამ კანონის პირველი მუხლით გათვალისწინებული რომელიმე ნიშნის გამო არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით ან თანაბარ მდგომარეობაში აყენებს არსებითად უთანასწორო პირობებში მყოფ პირებს, გარდა ისეთი შემთხვევისა, როდესაც ამგვარი მოპყრობა

ან პირობების შექმნა ემსახურება საზოგადოებრივი წესრიგისა და ზნეობის დასაცავად კანონით განსაზღვრულ მიზანს, აქვს ობიექტური და გონივრული გამართლება და აუცილებელია დემოკრატიულ საზოგადოებაში, ხოლო გამოყენებული საშუალებები თანაზომიერია ასეთი მიზნის მისაღწევად.

• **ირიბი დისკრიმინაცია** არის ისეთი მდგომარეობა, როდესაც ფორმით ნეიტრალური და არსით დისკრიმინაციული დებულება, კრიტერიუმი ან პრაქტიკა პირს ამ კანონის პირველი მუხლით გათვალისწინებული რომელიმე ნიშნის გამო არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით ან თანაბარ მდგომარეობაში აყენებს არსებითად უთანასწორო პირობებში მყოფ პირებს, გარდა ისეთი შემთხვევისა, როდესაც ამგვარი მდგომარეობა ემსახურება საზოგადოებრივი წესრიგისა და ზნეობის დასაცავად კანონით განსაზღვრულ მიზანს, აქვს ობიექტური და გონივრული გამართლება და აუცილებელია დემოკრატიულ საზოგადოებაში, ხოლო გამოყენებული საშუალებები თანაზომიერია ასეთი მიზნის მისაღწევად.

ზემოაღნიშნულ ნორმებში ასახულია დირექტივის ტერმინთა შინაარსი, თუმცა მიზანშეწონილია საქართველოს შრომის კოდექსი უშუალოდ არეგულირებდეს პირდაპირი და ირიბი დისკრიმინაციის ასპექტებს (თუნდაც კოდიფიკაციის არსის გათვალისწინებით, რამეთუ კოდექსი თავისი ბუნებით მაქსიმალურად უნდა აწესრიგებდეს შრომით ურთიერთობებთან დაკავშირებულ ნუანსებს).

ბ) შევინროება

საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად დისკრიმინაცია არის:

1. შევინროება ან/და
2. არათანასწორი მოპყრობა

შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად:

• **დისკრიმინაცია არის შევიწროება** - პირდაპირი და არაპირდაპირი შევიწროება, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს პირისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას.

• **დისკრიმინაცია არის არათანასწორი მოპყრობა** - არათანაბარი პირობების შექმნა, რომელიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ აუარესებს პირის მდგომარეობას ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირთან შედარებით.

დირექტივის შინაარსი შევიწროებასთან დაკავშირებით ასახულია საქართველოს შრომის კოდექსში.

გ) სექსუალური შევიწროება

დირექტივა განმარტავს შევიწროების სპეციფიკურ ფორმას - სექსუალურ შევიწროებას. დირექტივის თანახმად, სექსუალური შევიწროებაა ნებისმიერი ფორმის სექსუალური ბუნების არასასურველი ვერბალური, არავერბალური ან ფიზიკური ქცევა, რომლის მიზანია ან რომელიც იწვევს პირის ღირსების შელახვას, განსაკუთრებით თუ ის ქმნის დამაშინებელ, მტრულ, დამამცირებელ, შეურაცხმყოფელ, ზიანის მიმყენებელ გარემოს.

2017 წელს საქართველომ განახორციელა „ქალთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის პრევენციისა და აღკვეთის შესახებ“ ევროპის საბჭოს კონვენციის რატიფიცირება, რომლის 40-ე მუხლი ითხოვს **სექსუალური შევიწროების** კრიმინალიზაციას ან დასჯადად გამოცხადებას, კერძოდ:

• მხარეები იღებენ ყველა საჭირო საკანონმდებლო ან სხვა ზომას იმის უზრუნველსაყოფად, რომ სექსუალური ხასიათის ნებისმიერი ფორმის არასასურველი სიტყვიერი, არასიტყვიერი ან ფიზიკური ქცევა, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს ადამიანის ღირსების შელახვას, კერძოდ,

მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, შეურაცხმყოფელი ან აგრესიული გარემოს შექმნის გზით, დაექვემდებაროს სისხლის სამართლის ან სხვა სახის სამართლებრივ სანქციებს.

საქართველოს კანონი „გენდერული თანასწორობის შესახებ“ შეიცავს ჩანაწერს შრომით ურთიერთობებში სექსუალური ხასიათის ქმედების აკრძალვასთან დაკავშირებით, კერძოდ:

• შრომითი ურთიერთობებისას დაუშვებელია: ბ) **სექსუალური ხასიათის** ნებისმიერი არასასურველი სიტყვიერი, არასიტყვიერი ან ფიზიკური ქცევა, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს პირის ღირსების შელახვას ან მისთვის დამამცირებელი, მტრული ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას.

ირკვევა, რომ საქართველოს კანონმდებლობა შეიცავს მსგავს შინაარსობრივ ფორმულირებებს, როგორც დირექტივა და კონვენცია განმარტავს „სექსუალურ შევიწროება“-ს. გარკვეულწილად შეიძლება ითქვას კიდევ, რომ საქართველოს კანონმდებლობა კრძალავს სექსუალურ შევიწროებას შრომით ურთიერთობებში. მაგრამ არც ერთ ზემოთ მოყვანილ ნორმაში უშუალოდ ტერმინი „სექსუალური შევიწროება“ არ არის ნახსენები. ერთადერთ გამონაკლისს წარმოადგენს საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 20 აპრილის 200-ე დადგენილება „საჯარო დაწესებულებაში ეთიკისა და ქცევის ზოგადი წესების განსაზღვრის შესახებ“:

მუხლი 15. სექსუალური შევიწროების დაუშვებლობა

1. საჯარო მოსამსახურე პატივისცემით ეპყრობა თანამშრომლებს, განურჩევლად მათი გენდერული იდენტობისა თუ სექსუალური ორიენტაციისა.

2. საჯარო მოსამსახურე კარგადაა ინფორმირებული **სექსუალური შევიწროების ფენომენისა და ამგვარი პრაქტიკის დაუშვებლობის შესახებ**, როგორც სამუშაო ადგილას, ისე საჯარო სივრცეში.

3. საჯარო მოსამსახურე არ ახორციელებს სექსუალურ შევიწროებას, ინფორმირებულია ამგვარი ფაქტების მხილების შიდა-უნყებრივი და ზოგადი პროცედურების შესახებ.

4. საჯარო მოსამსახურე, განსაკუთრებით ხელმძღვანელ თანამდებობაზე მყოფი საჯარო მოსამსახურე, თავისი კომპეტენციის ფარგლებში ახდენს რეაგირებას და მაღალი მგრძობელობითა და კონფიდენციალობის სრული დაცვით ეპყრობა სექსუალური შევიწროების ფაქტის აღმოფხვრისკენ მიმართულ ნებისმიერ განხილვას, კომუნიკაციასა თუ ქმედებას.

რამდენადაც, სექსუალური შევიწროება დისკრიმინაციის ერთ-ერთი ელემენტია და განსაკუთრებული ასპექტია შრომითი ურთიერთობების ფარგლებში, რასაც დირექტივისეული მიდგომაც მოწმობს, მიზანშეწონილია, უშუალოდ საქართველოს შრომის კოდექსმა განმარტოს ცნება და დაარგულიროს მასთან დაკავშირებული ასპექტები.

დ) ანაზღაურება

დირექტივის თანახმად, ანაზღაურება არის ჩვეულებრივი საბაზისო ან მინიმალური სარგო ან ხელფასი და ნებისმიერი სხვა ანაზღაურება ნაღდი ფულით ან სხვა სახით, რომელსაც დასაქმებული პირდაპირ ან ირიბად იღებს დამსაქმებლისგან შრომითი ურთიერთობების ფარგლებში.

საქართველოს რატიფიცირებული აქვს ILO-ს 100-ე კონვენცია, რის თანახმადაც:

• „ანაზღაურება“ მოიცავს ჩვეულებრივ, ძირითად ან მინიმალურ ხელფასს ან ჩვეულებრივ, ძირითად ან მინიმალურ ჯამაგირს და ყველა სხვაგვარ ანაზღაურებას, რომელიც გაიცემა პირდაპირ ან ირიბად, ფულად ან ნატურით სამუშაოს მიმცემის მიერ მუშაკზე უკანასკნელის მიერ რაიმე სამუშაოს შესრულების გამო; ტერმინი „მამაკაცთა და ქალთა თანასწორი ანაზღაურება თანაბარი ღირებულების შრომისათვის“ ეხება ანაზღაურების განა-

კვეთებს, რომლებიც განისაზღვრება სქესობრივი ნიშნით დისკრიმინაციის გარეშე.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი შეიცავს დებულებებს ანაზღაურების თაობაზე, კერძოდ:

• მოხელის შრომის ანაზღაურება მოიცავს თანამდებობრივ სარგოს, საკლასო დანამატს, სახელფასო დანამატს და ფულად ჯილდოს.

• მოხელეთა შრომის ანაზღაურების სისტემა ემყარება გამჭვირვალობისა და სამართლიანობის პრინციპებს, რომლებიც გულისხმობს თანაბარი სამუშაოს შესრულებისთვის თანაბარი ანაზღაურების მიღებას.

ზემოაღნიშნული ნორმებიდან ირკვევა, რომ ანაზღაურება შედგება სხვადასხვა ელემენტებისაგან. ამიტომაც, ანაზღაურების ოდენობაში ითვლება მისი შემადგენელი ყველა კომპონენტი. ანაზღაურება შეიძლება იყოს მყარად ფიქსირებული ან ცვალებადი, დამოკიდებული გამომუშავებაზე, სანარმოს გაყიდვებსა და მოგებაზე, მოიცავდეს ბაზისურ თანამდებობრივ სარგოს და სახელფასო დანამატებს, როგორცაა სტაჟის, ღამის შრომის და სხვა. შედეგად, ქალისა და კაცის თანაბარი შრომისთვის თანაბარი ანაზღაურების პრინციპი გულისხმობს ანაზღაურების ოდენობას ყველა შემავალი ნაწილებით. საქართველოს შრომის კოდექსი არ შეიცავს ანაზღაურების ცნების განმარტებას. ასევე, არ შეიცავს მომწესრიგებელ ნორმას ქალისა და კაცის იდენტური შრომისთვის არათანაბარი ანაზღაურების (ყველა კომპონენტის გათვალისწინებით) აკრძალვის თაობაზე.

2018 წელს, ILO-ს 107-ე სესიაზე, რომელიც მიეძღვნა საერთაშორისო შრომითი სტანდარტების გამოყენების საკითხებს²³, აღინიშნა, რომ 2002 წლიდან, ექსპერტთა კომიტეტი დღის წესრიგად აყენებს საქართველოს შრომის

23. Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions, and Recommendations, Report III, part A, Application of International Labour Standards, 2018, ILO 107 th session, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_617065.pdf

კანონმდებლობაში ქალისა და კაცის თანაბარი მუშაობის თანაბარი ანაზღაურების პრინციპის განმარტების არარსებობის საკითხს. კომიტეტი აღნიშნავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსი შეიცავს მხოლოდ ზოგად დებულებებს დისკრიმინაციის აკრძალვის თაობაზე. ამავდროულად, ექსპერტთა კომიტეტი აქცენტს აკეთებს ისეთ ტერმინთა გამიჯვნისა და განსხვავების მნიშვნელობაზე, როგორცა **თანაბარი (equal)** და **იგივე/იდენტური (same)**: დისკრიმინაციის აკრძალვა და თანასწორობის დაცვა მოთხოვნილია მხოლოდდამხოლოდ თანაბარი სამუშაოს შესრულების (**work of equal value**) თანაბრად ანაზღაურების კონტექსტში. არ მოითხოვება ქალისა და კაცის ნებისმიერი შრომის იდენტურად/ერთდდაიგივე ოდენობით ანაზღაურება.

მიზანშეწონილია, საქართველოს შრომის კოდექსში აისახოს კაცისა და ქალის თანაბარი შრომისთვის თანაბარი ანაზღაურების პრინციპი, ამავდროულად, განიმარტოს ანაზღაურების ცნება, გამახვილდეს ყურადღება ისეთ მნიშვნელოვან ნუანსზე, როგორცაა განსხვავებული მოპყრობის აკრძალვა ანაზღაურების ოდენობის განსაზღვრასთან დაკავშირებით ანაზღაურების ყველა კომპონენტის გათვალისწინებით - იქნება ეს ფულადი თუ ნატურის სახით. საკითხის სრულყოფა, ასევე, მოითხოვს ისეთი მეთოდოლოგიის არსებობას, როგორცაა შრომის გაზომვა და შეფასება, რაც უნდა დაეფუძნოს ობიექტურ კრიტერიუმებს (ILO-ს # 100 კოვენცია).

უმნიშვნელოვანესი და არსებითია, შრომის პირობების ძლიერი ინსპექტირების მექანიზმის ჩამოყალიბება, რომლის მეთოდოლოგია სპეციფიკურად გაითვალისწინებს ქალის მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმისა და ელემენტის გამოვლენის ინსტრუმენტებს, მათ შორის ანაზღაურებასთან მიმართებით.

ე) სოციალური უსაფრთხოების სქემები

დირექტივის თანახმად, სოციალური უსაფრთხოების სქემებში, ქალისა და კაცის მიმართ თანასწორობის პრინციპების იმპლემენტაციის უზრუნველსაყოფად საჭიროა სპეციფიკური ზომების შემოღება, რაც ხელს შეუწყობს მისი

შინაარსისა და გამოყენების ფარგლების ნათელყოფას და გამჭვირვალობას.

დაუშვებელია სქესის ნიშნით პირდაპირი და ირიბი დისკრიმინაცია სოციალური უსაფრთხოების სქემებში, კერძოდ:

- ამ სქემების ფარგლებთან, გამოყენებასა და მათზე ნედომის პირობებთან დაკავშირებით;
- კონტრიბუციის / შენატანის ვალდებულებებსა და კონტრიბუციის / შენატანის კალკულაციასთან დაკავშირებით;
- შემწეობების / დახმარებების გაანგარიშებასთან დაკავშირებით (მათ შორის მეუღლის თუ კმაყოფაზე მყოფი პირის გამო დამატებით შემწეობასთან დაკავშირებით), შემწეობის / დახმარების მიღების უფლების ხანგრძლივობასა და მათი შენახვის პირობების მართვასთან დაკავშირებით.

დირექტივის თანახმად, სოციალური უსაფრთხოების სქემები მიემართება ისეთ ასპექტებს, როგორცაა:

- ავადმყოფობა / sickness;
- შეზღუდული შესაძლებლობა / invalidity;
- ხანდაზმულობა, მათ შორის პენსიაზე ადრე გასვლა / old age, including early retirement;
- სანარმოო შემთხვევები და პროფესიული დაავადებები / industrial accidents and occupational diseases;
- უმუშევრობა / unemployment.

გარდა ზემოჩამოთვლილისა, სოციალური უსაფრთხოების სქემები გულისხმობს სხვა სოციალურ შემწეობებს ფულადი ან ნატურის სახით, განსაკუთრებით, ოჯახის შემწეობას და მარჩენალის დაკარგვის გამო დახმარებას, თუ ასეთი სარგებელი წარმოადგენს კომპენსაციას/ ანაზღაურებას, გადახდილ დამსაქმებლის მიერ დასაქმებული მიმართ სამუშაოდან გამომდინარე.

დირექტივა არ ზღუდავს დამსაქმებელს გასცეს პენსიის დანამატი პირზე, რომელმაც მიაღწია საპენსიო ასაკს (retirement age) შრომითი ურთიერთობების ფარგლებში სოციალური უსაფრთხოების სქემების საფუძველზე, თუმცა არ მიუღწევია კანონით დადგენილი საპენსიო ასაკისთვის, რისი მიზანია გაუთანაბროს ან შედარებით დაუახლოვოს შემწეობის/დახმარების საერთო რაოდენობა იმ ოდენობას, რაც გაიცა განსხვავებულ სქესზე იგივე ვითარებაში, რომელმაც უკვე მიაღწია კანონისმიერ საპენსიო ასაკს.

დირექტივის თანახმად, სოციალური უსაფრთხოების სქემებში დისკრიმინაციის მაგალითებია:

- პირთა შერჩევა ამ სქემებში მონაწილეობის მიზნით;
- ამ სქემებში მონაწილეობის სავალდებულო ან არჩევითი ბუნების ნესების დადგენა;
- განსხვავებული ნესების დადგენა, გარდა გამონაკლისი შემთხვევებისა, როდესაც შენატანის ანაზღაურება/გადახდა (უკან დაბრუნება) ხდება იმ საფუძველით, რომ დასაქმებული ტოვებს სქემას იმ პირობების შესრულების გარეშე, რასაც უნდა უზრუნველყო მისი სამომავლო უფლება ხანგრძლივადიან შემწეობაზე / სარგებელზე.
- განსხვავებული პირობების ჩამოყალიბება სქესის ნიშნით შემწეობის გაცემის ან შემწეობის შეზღუდვის თაობაზე.
- განსხვავებული საპენსიო ასაკის დადგენა (აქტიულისხმება შრომითი ურთიერთობების ფარგლებში სოციალური უსაფრთხოების სქემებით დადგენილი საპენსიო ასაკი);
- იმ შემწეობის / დახმარების მიღებისა თუ მოპოვების უფლების შეყოვნება, დეკრეტული შვებულების პერიოდში ან ოჯახური მიზეზების გამო შვებულებაში ყოფნის პერიოდში, რომლებიც განსაზღვრულია კანონით ან შეთანხმებით და გადაიხდება დამსაქმებლის მიერ.

- სხვადასხვა დონის / რაოდენობის შემწეობების დადგენა, გარდა გამონაკლისი შემთხვევებისა, როცა აუცილებელია მხედველობაში იქნეს მიღებული აქტუარული დათვლის ფაქტორები, რაც განსხვავებულია სქესის მიხედვით განსაზღვრული შენატანების სქემების დადგენის შემთხვევაში;
- და სხვა.

რა თქმა უნდა საქართველოში მოქმედებს სოციალური უსაფრთხოების სქემები, თუმცა უშუალოდ შრომით ურთიერთობების ფარგლებში იმ სქემების დეტალიზაცია, ტერმინები და მათთან დაკავშირებული დისკრიმინაციის შემთხვევები, რაც დირექტივით არის ხაზგასმული, - საქართველოს კანონმდებლობაში მოწესრიგებული არ არის. ამდენად, **მიზანშეწონილია, საქართველოს სამართლებრივ სივრცეში ასახვა ჰპოვოს სოციალური უსაფრთხოების სქემებთან დაკავშირებულმა მარგულირებელმა ნორმებმა, რომლებიც დირექტივის მიზნებისა და დებულებების შესაბამისი იქნება.**

ვ) ნაკლებად ხელსაყრელი მოპყრობისა და დისკრიმინაციის აკრძალვის სხვა ასპექტები

საქართველოს კანონმდებლობა, მათ შორის, შრომის კანონმდებლობა აღიარებს ქალსა და მამაკაცს შორის უფლებრივ თანაბრობას და კრძალავს დისკრიმინაციას სქესის ნიშნით. თუმცა ასეთი იურიდიული აღიარება ხშირად არც პრევენციული ხასიათისაა და არც შედეგების აღმომფხვრელია. დისკრიმინაციის ბუნების შეცნობა რთულია, კომპლექსურია. ამდენად, არ არის გამორიცხული დამსაქმებლის მხრიდან სრულიად გაუაზრებლად ადგილი ჰქონდეს არათანაბარ მოპყრობას სქესის ნიშნით. მაგ.: შესთავაზოს სამსახურებრივი მივლინება მამაკაც თანამშრომელს, რომელსაც ოჯახი არ ჰყავს და არ შესთავაზოს მივლინება ქალ თანამშრომელს იმ მიზნით, რომ არ შეუქმნას ოჯახთან ხანგრძლივადიანად განშორების გარემო.

დისკრიმინაციის ფუნდამენტური ნიშანია - შესაძლებლობებზე არათანაბარი წვდომა. დასაქმებული - ქალიც და კაციც თანაბრად უნდა იყვნენ ჩართულნი სამუშაო პროცესში, თანაბრად უნდა ფლობდნენ ინფორმაციას ნებისმიერ შესაძლებლობაზე და თანაბარი პირობების გარემოში უნდა იღებდნენ გადაწყვეტილებას.

ქალსა და კაცს შორის უფლებრივი მდგომარეობის ნონასწორობა და ბალანსი შესაძლოა დაარღვიოს პროფესიული სწავლებისა და განვითარების შესაძლებლობებზე წვდომის არათანაბრობამ. ეს ასპექტი ხაზგასმულია დირექტივაში. პროფესიული სწავლება, კვალიფიკაციის ამაღლება, სამუშაოსთვის აუცილებელი შესაბამისი უნარების განვითარება, ახალი ცოდნის მიღება - საფუძველია შემდგომი განვითარების, კონკურენტუნარიანობისა და დანინაურებისა. თუ ქალს არ აქვს კაცის თანასწორად მსგავს შესაძლებლობებზე წვდომის საშუალება, რა თქმა უნდა, კარიერული წინსვლის ან/და დასაქმების შესაძლებლობები მწირია, რაც მას აყენებს ნაკლებად ხელსაყრელ მდგომარეობაში.

დირექტივის თანახმად აკრძალულია პირდაპირი ან ირიბი დისკრიმინაცია სქესის ნიშნით როგორც საჯარო ასევე, კერძო სექტორში შემდეგ ასპექტებთან დაკავშირებით (მუხლი 14):

- დასაქმებაზე წვდომის პირობები, შერჩევის პირობები, მათ შორის პროფესიული იერარქიის ნებისმიერ საფეხურზე და დანინაურებისას.
- ყველა ტიპის და დონის პროფესიულ ინფორმაციაზე წვდომა, პროფესიული სწავლების, მათ შორის, კვალიფიკაციის ამაღლების, გადამზადებისა და პრაქტიკული მუშაობის გამოცდილების ტრენინგებზე წვდომა.
- სამუშაო პირობები, მათ შორის გათავისუფლება;
- დასაქმებულთა ორგანიზაციებში ჩართულობა ან წევრობა.

განსაკუთრებით გასათვალისწინებელია დეკრეტული შვებულებიდან სამსახურში დაბრუნებული ქალისადმი მოპყრობის ასპექტები. მან უნდა მიიღოს ნებისმიერი სარგებელი ანდა სამუშაო პირობების გაუმჯობესება, რასაც ადგილი ჰქონდა მისი არყოფნის დროს. (დირექტივის მე-15 მუხლი). აქ იგულისხმება პროფესიული სწავლება, კვალიფიკაციის ამაღლება და სხვა.

მიზანშეწონილია, საქართველოს შრომის კოდექსი შეიცავდეს სპეციალურ მომწესრიგებელ ნორმას (ან მუხლს) დისკრიმინაციის აკრძალვასთან დაკავშირებით შემდეგი ასპექტების მიმართ:

- კვალიფიკაციის ამაღლება, პროფესიული სწავლება და გადამზადება, კარიერული განვითარება, პროფესიული მოტივობა;
- დეკრეტული შვებულებიდან შრომით ურთიერთობებში დაბრუნებული ქალის მიმართ იმ ზომების მიღება და ისეთი სამუშაო პირობების შეთავაზება, რაც მას კონკურენტუნარიანს გახდის სამუშაო გარემოში და გაათანაბრებს ყველა იმ შესაძლებლობასთან მიმართებით, რაც დაკავშირებულია მის დასაქმებასთან, დანინაურებასთან, განვითარებასთან, სპეციალური უნარების გამოუმუშავებასთან და სხვა.
- მიუხედავად იმ ფაქტისა, რომ სშკ-ს 37-ე მუხლის მე-3 პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტის თანახმად დაუშვებელია ქალთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა, სანამ ის სარგებლობს ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის შვებულებით, ახალშობილის შვილად აყვანის შვებულებით და ბავშვის მოვლის გამო დამატებითი შვებულებით (ბავშვის 5 წლამდე), მიზანშეწონილია საქართველოს შრომის კოდექსმა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის მსგავსად ასახოს იმპერატიული მიდგომა ქალის სამსახურიდან გათავისუფლების აკრძალვის შესახებ, კერძოდ: „მოხელე ქალი არ შეიძლება გათავისუფლდეს სამსახურიდან ორსულობის ან ბავშვის 3 წლის ასაკამდე აღზრდის

პერიოდში საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციის ან/და მისი სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმის ან მოხელის შეფასების შედეგების გამო“.

სასურველია, შრომითი ურთიერთობებისთვის დამახასიათებელი დისკრიმინაციის ნებისმიერი ასპექტი დარეგულირდეს შრომის კანონმდებლობის ფარგლებში. ამდენად, მიზანშეწონილია, საქართველოს შრომის კოდექსში აისახოს ნორმა მსგავსი „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის ნორმის მიდგომისა:

დისკრიმინაცია არ არის სპეციალური და დროებითი ღონისძიებები, რომლებიც შემუშავებულია ფაქტობრივი თანასწორობის წასახალისებლად ან მისაღწევად, განსაკუთრებით – გენდერულ, ორსულობისა და დედობის საკითხებში, აგრეთვე შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის მიმართ.

დირექტივის თანახმად, შესაძლებლობებზე თანაბარი წვდომისა და დისკრიმინაციის აკრძალვის კონტექსტში განსაკუთრებულად ხაზგასმულია შრომითი ურთიერთობების შემდეგი სუბიექტები:

- მამა, რომელიც სარგებლობს მამის დეკრეტული შვებულებით (paternity leave);
- ბავშვის შვილად ამყვანი.

დეკრეტულ შვებულებაში მყოფი მამა და ბავშვის შვილად ამყვანი, შვებულების დასრულებისა და შრომით ურთიერთობებში დაბრუნების შემდეგ, საჭიროებენ იგივე დაცვის მექანიზმების შეთავაზებას, როგორც დედის დეკრეტული შვებულებით მოსარგებლე ქალი. კერძოდ, სამსახურში დაბრუნებისას მათ უნდა ისარგებლონ სამუშაო პირობების იმ გაუმჯობესებით, რაც მათი არყოფნის დროს განხორციელდა; ამავდროულად, უნდა მიეცეთ შესაძლებლობა პროფესიული უნარების განვითარების მიზნით გაიარონ შესაბამისი სწავლება და ტრენინგები. (დირექტივის მუხლი 16).

ღირებულია აქვე აღინიშნოს, რომ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით

ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის შვებულებაში ინტეგრირებულ იქნა მამის დეკრეტული შვებულების უფლება ბავშვის მოვლის ნაწილში ბავშვის დაბადებიდან, იმ შემთხვევაში თუ დედა არ სარგებლობს დეკრეტული შვებულებით. ასეთი მიდგომა გარკვეულწილად ბუნდოვანია პროცედურული, ასევე, ფინანსური ასპექტების გათვალისწინებით. მომავალში, აგრეთვე, აუცილებელია ერთმანეთისგან გაიმიჯნოს და ცალკე ინსტიტუტებად ჩამოყალიბდეს მამის დეკრეტული შვებულება, დედის დეკრეტული შვებულება და ბავშვის მოვლის შვებულება. თუმცა ამჟამად, საკანონმდებლო დონეზე მამის დეკრეტული შვებულების აღიარება უდაოდ პოზიტიური და წინ გადადგმული ნაბიჯია. თუმცა იდენტური მიდგომა უნდა გატარდეს საქართველოს შრომის კოდექსით.

ზოგადად, დეკრეტული შვებულების საკანონმდებლო რეგულირება ერთგვარად ხარვეზულია, როგორც ტერმინოლოგიური, ისე შინაარსობრივი თვალსაზრისით. დედის დეკრეტული შვებულება და მამის დეკრეტული შვებულება ცალკე ინსტიტუტებაა და საჭიროებენ ინდივიდუალურ მონესრიგებას. ამავდროულად, დედის დეკრეტული შვებულება, რომელიც მოიცავს - ორსულობის, მშობიარობისა და მეძუძურობის სამ უწყვეტ და განუყოფელ ბიოლოგიურ სტადიას, უნდა გაიმიჯნოს ბავშვის მოვლის შვებულებისგან. საქართველოს შრომის კოდექსი კი ერთი შვებულების სახეობის ქვეშ აქცევს ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის შვებულებას.

ზ) ვიქტიმიზაცია

დირექტივის თანახმად, ეროვნულ სამართლებრივ სისტემაში უნდა აისახოს ისეთი ღონისძიებები, რომლებიც აუცილებელია დასაქმებულის დასაცავად, მათ შორის, იმ დასაქმებულის, რომელიც ეროვნული კანონმდებლობითა თუ პრაქტიკით განსაზღვრულია დასაქმებულთა წარმომადგენლად. ასეთი დასაქმებულის დაცვა, აუცილებელია დამსაქმებლის მხრიდან გათავისუფლების ან არასათანადო მოპყრობისაგან. გათავისუფლება ან არასათანადო მოპყრობა ხშირად არის დამსაქმებლის რეაქცია დასაქმებულების საჩივრებზე, უკმაყოფილებაზე ან სხვა სამართლებრივ პროცედურებზე, რომლის ფარგლებში დასაქმებულები მიზნად ისახავენ თანაბარი მოპყრობის პრინციპის განხორციელებას (მუხლი 24).

საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად:

• აკრძალულია დისკრიმინაციის საფუძვლით შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტა (37.3.ბ.).

• აკრძალულია დასაქმებულის დისკრიმინაცია დასაქმებულთა გაერთიანებაში მისი წევრობის ან ასეთი გაერთიანების საქმიანობაში მონაწილეობის გამო ან/და სხვა ქმედება, რომლის მიზანია: ა) დასაქმებულის სამუშაოზე მიღება ან მისთვის სამუშაოს შენარჩუნება დასაქმებულთა გაერთიანებაში გაწევრებაზე უარის თქმის ან ასეთი გაერთიანებიდან გამოსვლის სანაცვლოდ; ბ) დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა ან მისი სხვაგვარად შევიწროება დასაქმებულთა გაერთიანების წევრობის ან ასეთი გაერთიანების საქმიანობაში მონაწილეობის გამო (მუხლი 402.1).

სასურველია, შემუშავდეს პოლიტიკის დოკუმენტი ან სახელმძღვანელო, რომელიც ჩამოაყალიბებს ვიქტიმიზაციის პრევენციის ან/და ვიქტიმიზაციის შედეგებზე რეაგირების მიზნით გასატარებელ ღონისძიებებსა და ნუსებს.

თ) მტკიცების ტვირთი

დირექტივის მოთხოვნაა მტკიცების ტვირთის გადასვლა მოპასუხეზე დისკრიმინაციის საფუძვლით პირის ხელყოფის შემთხვევებში. მტკიცების ტვირთი დამსაქმებელს ეკისრება შრომითი ურთიერთობების ყველა იმ ვითარებაში, როცა დასაქმებული თვლის, რომ მას მოექცნენ დისკრიმინაციულად.

საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად:

დისკრიმინაციის ნებისმიერი საფუძვლით (სშკ-ს მე-2 მუხლის)²⁴, ასევე, დასაქმებულთა გაერთიანების წევრობის ან ასეთი გაერთიანების საქმიანობაში მონაწილეობის გამო დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ან მისი სხვაგვარი შევიწროების საფუძვლით შეტანილ საჩივრებზე მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს, თუ დასაქმებული მიუთითებს გარემოებებზე, რომლებიც ქმნის გონივრული ვარაუდის საფუძველს, რომ დამსაქმებელი მოქმედებდა კანონით გათვალისწინებული მოთხოვნების დარღვევით (სშკ-ს 40₂.3 მუხლი).

სშკ-მ შექმნა მნიშვნელოვანი გარანტია თანაწონრობის უზრუნველყოფის მიზნით დისკრიმინაციის საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულებების წყვეტის ან სხვაგვარი შევიწროების დროს მტკიცების ტვირთის დამსაქმებელზე დაკისრებით, თუმცა მიზანშეწონილია, დირექტივისეული მიდგომა მეტი სიცხადით ჩანდეს კოდექსში, კერძოდ, დამსაქმებელს ეკისრება მტკიცების ტვირთი დასაქმებულის

24. სშკ-ს მე-2 მუხლი:

„3. შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი და წოდებრივი მდგომარეობის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, რელიგიური, საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი, მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი, კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო.

4. დისკრიმინაციად ჩაითვლება პირის პირდაპირ ან არაპირდაპირ შევიწროება, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას, ანდა პირისთვის ისეთი პირობების შექმნა, რომლებიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ აუარესებს მის მდგომარეობას ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირთან შედარებით“.

მხრიდან დისკრიმინაციის ფაქტზე მითითებისა თუ დავის ნებისმიერ შემთხვევაში.

ი) კომპენსაცია და ზიანის ანაზღაურება

დირექტივის თანახმად, ქვეყანამ უნდა განსაზღვროს ზომები, რომელიც უზრუნველყოფს ეფექტურ კომპენსაციას ან ზიანის ანაზღაურებას იმ პირის მიმართ, რომელმაც განიცადა ზიანი დისკრიმინაციის საფუძვლით. კერძო სამართლებრივი დავების, მათ შორის, შრომის სამართლებრივი დავების საკითხები წესრიგდება სამოქალაქო კანონმდებლობით, საქართველოს შრომის კოდექსით და საქართველოს კანონით „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“. ამდენად, ზიანის ანაზღაურების ასპექტები საქართველოს კანონმდებლობით მოწესრიგებულია.

საქართველოს შრომის კოდექსი უთითებს მიყენებული ზიანის მატერიალურ პასუხისმგებლობაზე, ამავდროულად, არეგულირებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევებში კომპენსირების საკითხსაც, რომელსაც განსაზღვრავს სასამართლო. **თუმცა საქართველოს შრომის კოდექსი არ შეიცავს პირდაპირ მომწესრიგებელ ნორმას დისკრიმინაციის საფუძვლით პირისთვის მიყენებული ზიანის ეფექტური კომპენსირებისათუ ზიანის ანაზღაურების თაობაზე.** ზოგადად, საქართველოს შრომის კოდექსი არ ადგენს სპეციალურ პასუხისმგებლობას / სანქციებს შრომის კანონმდებლობის დარღვევისათვის.

კ) თანასწორობის ორგანოები, სოციალური დიალოგი

დირექტივის თანახმად, ქვეყანამ უნდა უზრუნველყოს ისეთი სამსახურის ან სამსახურების არსებობა, რომლის ფუნქციად განისაზღვრება თანასწორი მოპყრობის პოლიტიკის განხორციელება, ანალიზი, მონიტორინგი და სხვა. ასეთი სამსახური შეიძლება იყოს ადამიანის უფლებების დაცვის უწყების/ორგანოს ნაწილი. ასეთი სამსახურის მოვალეობად უნდა დადგინდეს:

- დისკრიმინაციის მსხვერპლთა ინდივიდუალური დახმარება მათი საჩივრების განხილვით.
- დამოუკიდებელი ინდივიდუალური გამოძიების განხორციელება დისკრიმინაციის შემთხვევებზე;
- ინდივიდუალური ანგარიშების გამოქვეყნება და რეკომენდაციების შემუშავება დისკრიმინაციის საკითხებზე;

დირექტივა ყურადღებას ამახვილებს სოციალური დიალოგის ფორმატის გაძლიერებაზე დისკრიმინაციის საკითხებთან დაკავშირებით მონიტორინგის მეთოდის გამოყენებით.

მონიტორინგი უნდა შეეხოს პრაქტიკას სამუშაო ადგილებზე, დასაქმებაზე, პროფესიულ ტრენინგებსა და განვითარებაზე წვდომას, კოლექტიურ ხელშეკრულებებს, წესდებას/შინაგანაწესს (codes of conduct); ასევე, უნდა ჩატარდეს კვლევები გამოცდილების გაზიარებისა და კარგი პრაქტიკის მიმართულებით. უნდა განხორციელდეს დამსაქმებელთა წაქეზება, რათა მათ რეგულარული ინტერვალებით მიაწოდონ ინფორმაცია დასაქმებულებს ან მათ წარმომადგენლებს თანასწორი მოპყრობის ასპექტებზე. ასეთი ინფორმაცია შეიძლება შეიცავდეს მიმოხილვას იმის თაობაზე, თუ რამდენია კაცისა და ქალის პროპორციული თანაფარდობა ორგანიზაციის სხვადასხვა იერარქიაში, მათი ანაზღაურება და ანაზღაურების სხვაობები (დიფერენციალები), შესაძლო გაუმჯობესების ვითარება დასაქმებულთა წარმომადგენლებთან კოოპერაციაში.

დირექტივა ასევე, ყურადღებას ამახვილებს არასამთავრობო სექტორთან დიალოგზე.

მიზანშეწონილია, სოციალური პარტნიორების სამხრევი კომისიის ფუნქციების და საქმიანობის სფეროს მარეგულირებელ დოკუმენტაციაში, ხაზგასმით აღინიშნოს სოციალური პარტნიორების როლი შრომით ურთიერთობებში დისკრიმინაციის საკითხებთან დაკავშირებით;

მიზანშეწონილია გატარდეს ღონისძიებები, რის საფუძველზეც, თვითრეგულირების გზით

დამსაქმებლის ქცევის პრაქტიკა ეტაპობრივად განვითარდება იმ მიმართულებით, რომ დისკრიმინაციის პოლიტიკის მეინსტრიმინგი დანერგოს მენეჯმენტის სისტემაში. ამ მიზნით, აუცილებელია სოციალური დიალოგის ფორმატში დაინყოს მსჯელობა აღნიშნულ საკითხზე.

ლ) სანქციები

დირექტივის თანახმად, ეროვნულ კანონმდებლობაში უნდა განისაზღვროს სანქციების/პასუხისმგებლობის ზომები დირექტივის მოთხოვნათა დარღვევისთვის. სანქცია, რომელიც შეიძლება შეიცავდეს მსხვერპლისთვის კომპენსაციის გადახდას, უნდა იყოს ეფექტური და პროპორციული.

საქართველოს შრომის კოდექსი არ შეიცავს კოდექსის ნორმების დარღვევის შემთხვევებთან დაკავშირებულ პასუხისმგებლობის ზომებს.

შეჯამება:

საქართველოს შრომის კოდექსი დისკრიმინაციის ნიშნების საკმაოდ ფართო ჩამონათვალს გვთავაზობს და კრძალავს შევიწროებას და ნაკლებად ხელსაყრელ მოპყრობას დისკრიმინაციის ნიშნების მიხედვით. მიუხედავად ამ ფაქტისა, დისკრიმინაციის აკრძალვა მხოლოდ ზოგადი ნორმებით შემოიფარგლება და არ ხასიათდება დირექტივისეული დეტალიზებით. დირექტივა, გვთავაზობს დისკრიმინაციის რიგი ასპექტების მონესრიგების მოდელს - მეტი კონკრეტიკით აყალიბებს სენსიტიური პრაქტიკის რეგულირების პრინციპებსა და ნებსებს. ეს ასპექტები კი არსებითია ქალისა და მამაკაცის უფლებრივი თანასწორობის უზრუნველსაყოფად.

დირექტივისთვის განსაკუთრებული მნიშვნელობისაა დისკრიმინაციის განმსაზღვრელი შემდეგი ასპექტები:

- პირდაპირი და ირიბი დისკრიმინაცია;
- შევიწროება;
- სექსუალური შევიწროება, ასევე, ნაკლებად

ხელსაყრელი მოპყრობა, რომელიც დაფუძნებულია პირის უარზენასეთი ქცევისადმი დაუმორჩილებლობაზე;

- სქესის ნიშნით დისკრიმინაციის შემცველი დავალება/ინსტრუქცია;
- ორსული ან დეკრეტული შვებულებით მოსარგებლე ქალის მიმართ ნაკლებად ხელსაყრელი მოპყრობა;
- განსხვავებული ანაზღაურება;
- განსხვავებულ სოციალური უსაფრთხოების სქემები;
- პროფესიული განვითარების შესაძლებლობებზე წვდომა (განსაკუთრებით დეკრეტული შვებულებიდან დაბრუნებული ქალებისთვის);
- ვიქტიმიზაცია.

92/85/EEC დირექტივა, რომელიც ეხება ორსულ, ახალნამშობიარევ და მეძუძურ მუშაკათათვის შრომის უსაფრთხო პირობებისა და ჯანმრთელობის გაუმჯობესების ხელშეწყობის მიზნით ზომების შემოღებას (მე-10 ინდივიდუალური დირექტივა 89/391/EEC დირექტივის მე-16(1) მუხლის კონტექსტში)

მიზანშეწონილია, საკანონმდებლო განზრახულობის, გამჭვირვალობის, ერთგვაროვანი პრაქტიკის ჩამოყალიბების მიზნით, ასევე კოდიფიცირების ინტერესებიდან გამომდინარე, უშუალოდ საქართველოს შრომის კოდექსში აისახოს დისკრიმინაციის განმსაზღვრელი ყველა სათანადო ტერმინი, მათი შინაარსი, დისკრიმინაციული ქმედების მარეგულირებელი ნორმები იმ სპეციფიკის გათვალისწინებით, რაც დამახასიათებელია უშუალოდ შრომითი ურთიერთობებისათვის.

ასოციაციის შეთანხმების XXX დანართით შესასრულებელ ვალდებულებად განსაზღვრულია 1992 წლის 19 ოქტომბრის საბჭოს 92/85 დირექტივა, რომელიც ეხება ორსულ, ახალ-ნამშობიარე და მეძუძურ მუშაკთათვის შრომის უსაფრთხო პირობებისა და ჯან-მრთელობის გაუმჯობესების ხელშეწყობის მიზნით ზომების შემოღებას.

დირექტივა უნდა შესრულებულიყო 4 წელში (2018 წ.).²⁵

დირექტივის მიზანია, ისეთი ზომების მიღება, რომლებიც გააუმჯობესებს ფეხმძიმე მუშაკთა და იმ მუშაკთა, რომლებსაც ახლახან შეეძინათ შვილი ან არიან მეძუძური დედები, უსაფრთხოებასა და ჯანმრთელობას სამუშაო ადგილზე.

ა) დეკრეტული შვებულება (maternity leave):

დირექტივის თანახმად **ორსული, ახლადნამშობიარეები და მეძუძური ქალები უზრუნველყოფილი არიან დეკრეტული შვებულებით უწვეტად მინიმუმ 14 კვირის განმავლობაში, რაც გულისხმობს მშობიარობამდე და მშობიარობის შემდეგ პერიოდს. სშკ-ს VI თავი არეგულირებს შვებულებას ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო.** დეკრეტული შვებულების დასახელება შინა-არსობრივად სრულად არ ეხმიანება დირექტივისეულ მიდგომას, რამეთუ ტერმინოლოგიურად დირექტივა იყენებს “მეძუძურს”, ხოლო სშკ – “ბავშვის მოვლას.” მეძუძურობა დეკრეტული შვებულების არსებითი და განუყოფელი ნაწილია. მეძუძურობა არის ფაზა, როდესაც ქალი მშობიარობის შემდეგ ახორციელებს უწყვეტ ზრუნვას ბავშვზე იმ პერიოდის განმავლობაში, რაც აუცილებელია ჩვილი ბავშვისთვის სამშობიაროში ყოფნის პერიოდში და შემდგომაც. **ამიტომაც, მეძუძურობის პერიოდი იმიჯნება „ბავშვის მოვლის“ ფაზისგან შვებულებათა ტიპების თვალსაზრისით. პირველი - დეკრეტული**

შვებულების კატეგორიაში შედის, მეორე კი ცალკე შვებულების სახეა, რომელზეც უფლება აქვს, როგორც მამას, ასევე, დედას (ბავშვის ნებისმიერ მომვლელს). სშკ-ს თანახმად კი, დეკრეტულ შვებულებაში ინტეგრირებულია ბავშვის მოვლის შვებულებაც, რომელიც გრძელდება დაახლოებით ბავშვის 2 წლამდე.

დეკრეტული შვებულება, დირექტივის თანახმად, განუყოფელი და უწყვეტია ქალის ბიოლოგიური მდგომარეობის გამო, ამიტომაც ის მიემართება მხოლოდ დედას (**maternity leave**). ამდენად, დირექტივით რეგულირებულ შვებულებაში არ არის ინტეგრირებული ბავშვის მამის უფლება დეკრეტულ შვებულებაზე. ევროკავშირის ნევრ ზოგიერთ ქვეყანას მამის დეკრეტული შვებულება (**paternity leave**) შვებულების ინდივიდუალურ სახედ აქვს დამკვიდრებული და მოწესრიგებული.

სშკ-ს თანახმად, დეკრეტული შვებულება ანუ ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულება ეძლევა ქალ დასაქმებულს 730 კალენდარული დღის ოდენობით, აქედან 183 კალენდარული დღე ანაზღაურებადია, ხოლო გართულებული მშობიარობისა და ტყუპის შობის შემთხვევაში ანაზღაურდება 200 კალენდარული დღე. ე.ი. კოდექსის თანახმად, დეკრეტული შვებულება გრძელდება დაახლოებით 104 კვირა (2 წელიწადი და 2 თვე), საიდანაც ანაზღაურებადია 26 კვირა ან 28 კვირა. დირექტივის თანახმად, დეკრეტული შვებულება არ უნდა იყოს 14 კვირაზე ნაკლები და ის უნდა იყოს ანაზღაურებადი. ერთი შეხედვით სშკ მეტად მაღალ სტანდარტს ადგენს, რამეთუ ის ითვალისწინებს მინიმუმ 24 კვირიან ანაზღაურებად შვებულებას. მაგრამ რეალურად ეს ასე არ არის. **დირექტივა ეხება მხოლოდ დეკრეტული შვებულების ანაზღაურებას და არა ბავშვის მოვლის შვებულების ანაზღაურებას.** სშკ-ში კი დეკრეტული შვებულების ხანგრძლივობაში შეყვანილია ბავშვის მოვლის პერიოდიც (დაახლოებით ბავშვის 2 წლამდე). ევროკავშირის ნევრ ქვეყნებში დეკრეტული შვებულების დასრულების შემდეგ ქალს აქვს უფლება გააგრძელოს ბავშვის მოვლის შვებულება, რაც ცალკე ანაზღაურებისა და რეგულირების სფეროა. ესტონეთის “დასაქმების

25. 92/85 დირექტივაზე მსჯელობისას გამოყენებულია ე. ქარდავას დისერტაცია „საქართველოს შრომის სამართლის რეფორმა ევროპული ინტეგრაციისა და ასოციაციის შეთანხმების მოთხოვნათა ჭრილში“, 2018.

ხელშეკრულების შესახებ” კანონის თანახმად, ქალს აქვს უფლება ისარგებლოს დეკრეტული შვებულებით 140 კალენდარული დღის ოდენობით. ეს ვადა არის დაახლოებით 5 თვე (20 კვირა). დეკრეტული შვებულების კომპენსირების საკითხები წესრიგდება ესტონეთის ჯანმრთელობის დაზღვევის შესახებ კანონით. ესტონეთის კანონის თანახმად, ცალკე რეგულირების საკითხია ბავშვის მოვლის გამო შვებულება. დედასაც და მამასაც აქვთ უფლება აიღონ შვებულება, სანამ მათი შვილი არ გახდება 3 წლის, თუმცა ბავშვის მოვლის შვებულება უნდა გამოიყენოს ერთ-ერთმა მშობელმა და არა ორივემ ერთდროულად. ბავშვის მოვლის გამო შვებულების კომპენსაციის საკითხს კი არეგულირებს “მშობელთა შემწეობის შესახებ” კანონი (Parental Benefit Act) და „ოჯახის სახელმწიფო დახმარების შესახებ” კანონი (State Family Benefit Act).

ამრიგად, დირექტივასთან სშკ-ს შედარებამ არ უნდა გვაფიქრებინოს, რომ დირექტივის 14 კვირიან ანაზღაურებად დეკრეტულ შვებულებას არსობრივად ან ფინანსურად შეესაბამება სშკ-ს 24-26 კვირიანი ანაზღაურებადი შვებულება. ამასთან, დედა ვერ/არ სარგებლობს 730 კალენდარული დღის შვებულებით, რამეთუ მისი სოციალური დაცვის მდგომარეობა მძიმეა, იგი შემოსავლის გარეშეა დარჩენილი, ამჯობინებს დატოვოს ჩვილი ბავშვის მოვლა მას შემდეგ, რაც ამოიწურება 183 დღე (ხშირად ადრეც), გავიდეს სამსახურში და გამოუყენებელი დატოვოს კანონით მისთვის მინიჭებული შვებულების დღეები.

მინისტრის ბრძანებაში, რომელიც ეხება „ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის, ასევე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულებების ანაზღაურების წესის“ დამტკიცებას, აღნიშნულია, რომ „საჯარო სამსახურის შესახებ” კანონის საფუძველზე მამას თავისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა შვებულება ბავშვის მოვლის გამო ბავშვის დაბადებიდან 550 კალენდარული დღის ოდენობით, რომელთაგან ანაზღაურებადია 90 კალენდარული დღე. ამასთან, მამას ბავშვის მოვლის გამო ანაზღაურებადი შვებულება 90 კალენდარული დღის ოდენობით მიეცემა მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ახალშობილის

დედას არ უსარგებლია ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის შვებულების იმ ნაწილით, რომელიც ბავშვის მოვლას მიემატება. ამავე ბრძანების თანახმად, „ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულება და შესაბამისად ანაზღაურება ორსული (მშობიარე) ქალის ოჯახის წევრებს არ მიეცემათ, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა მშობიარე ქალის გარდაცვალების გამო ცოცხალი ბავშვის დაბადების შემთხვევაში, დახმარებას ღებულობს ბავშვის მამა ან მეურვე პირი“.

მიზანშეწონილია, მამის დეკრეტული შვებულების საკითხი ერთგვაროვანი მიდგომით მო-წესრიგდეს „საჯარო სამსახურის შესახებ” საქართველოს კანონსა და საქართველოს შრომის კოდექსში, ასევე, მინისტრის აქტმა მეტი სიზუსტითა და გამჭვირვალობით მოაწესრიგოს დაფინანსების ასპექტები.

P.S.: ესტონეთის კანონის თანახმად გათვალისწინებულია მამის შვებულება (paternity leave), რის თანახმადაც მამას აქვს უფლება მიიღოს 10 დღიანი შვებულება ორი თვის პერიოდში სავარაუდო მშობიარობამდე და ბავშვის დაბადების ორი თვის განმავლობაში. უნდა აღინიშნოს, რომ ეს ჩანაწერი ესტონეთის კანონში გაკეთდა 2009 წელს და სრულად ძალაში შევიდა 2013 წელს.

ესტონეთის კანონით ასევე რეგულირებულია ბავშვის აყვანის გამო შვებულება (Adoptive პარენტ ლეავე). პირი, რომელსაც აჰყავს 10 წელზე ნაკლები ასაკის ბავშვი, აქვს უფლება ისარგებლოს ბავშვის აყვანის შვებულებით 70 კალენდარული დღის ოდენობით ბავშვის აყვანის შესახებ სასამართლო გადაწყვეტილების ძალაში შესვლის დღიდან. შვებულების კომპენსაციის საკითხები განისაზღვრება ესტონეთის ჯანმრთელობის დაცვის კანონის თანახმად.

ესტონეთის კანონის თანახმად, ცალკე რეგულირების საგანია ბავშვის მოვლის გამო შვებულება. დედასაც და მამასაც აქვთ უფლება მიიღონ შვებულება, სანამ მათი ბავშვი არ გახდება 3 წლის, თუმცა ბავშვის მოვლის შვებულება უნდა გამოიყენოს ერთ-ერთმა

მშობელმა და არა ორივემ ერთდროულად. შვებულების გამოყენება შესაძლებელია სრულად ან ნაწილ-ნაწილ. დასაქმებულმა უნდა შეატყობინოს დამსაქმებელს შვებულების უფლების გამოყენების, ასევე, შვებულების შეწყვეტის თაობაზე 14 დღით ადრე. თუ მშობელს წაერთვა მშობლის უფლება ან მისი შვილი ცხოვრობს სოციალური დაცვის დაწესებულებაში, მშობელი კარგავს ბავშვის მოვლის გამო შვებულებაზე უფლებას. ბავშვის მოვლის გამო შვებულების კომპენსაციის საკითხს არეგულირებს “მშობელთა შემწეობის შესახებ” კანონი (Parental Benefit Act) და “ოჯახის სახელმწიფო დახმარების შესახებ” კანონი (State Family Benefit Act). თუ მშობლებს ჰყავთ შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე შვილი, მათ დამატებით მიეცემათ ბავშვის მოვლის შვებულება თვეში ერთი დღით სანამ შვილი არ მიაღწევს 18 წლის ასაკს, რაც ანაზღაურებადია. მშობლებს, რომლებიც ზრდიან 14 წლის ასაკის ზემოთ ბავშვს ან შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე 18 წლის ასაკის ზემოთ შვილს, აქვთ უფლება ისარგებლონ ბავშვის მოვლის გამო შვებულებით ათი დღით წლის განმავლობაში, რაც არ ანაზღაურდება.

ბ) დეკრეტული შვებულების ანაზღაურება

დირექტივის თანახმად, დეკრეტულ შვებულებაში მყოფი დასაქმებულისთვის უნდა გაიცეს კომპენსაცია ან ადეკვატური შემწეობა:

შემწეობა ჩაითვლება ადეკვატურად, თუ ის, სულ მცირე, არის იმ შემოსავლის / ხელფასის ეკვივალენტური, რომელსაც დასაქმებული ჩვეულებრივ მიიღებდა ჯანმრთელობის მდგომარეობის გამო სამსახურებრივი ურთიერთობის შეჩერებისას იმ ნებისმიერი მაქსიმალური ზედა ზღვრის გათვალისწინებით, რაც განსაზღვრულია ეროვნული კანონმდებლობით.

საქართველოს შრომის კოდექსი, დირექტივისგან განსხვავებით არ არეგულირებს დეკრეტული შვებულების ანაზღაურების პრინციპს, არამედ ადგენს ანაზღაურების კონკრეტულ ოდენობას:

“ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულება და ახალშობილის შვილად

აყვანის გამო შვებულება ანაზღაურდება საქართველოს სახელმწიფო ბიუჯეტიდან, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით. ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო ანაზღაურებადი შვებულების, აგრეთვე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო ანაზღაურებადი შვებულების პერიოდზე გასაცემი ფულადი დახმარების ოდენობაა არაუმეტეს 1000 ლარისა. დამსაქმებელი და დასაქმებული შეიძლება შეთანხმდნენ დამატებით ანაზღაურებაზე.”

რა თქმა უნდა, საქართველოს შრომის კოდექსის ეული მიდგომა შორს დგას დირექტივის სტანდარტისგან. მიზანშეწონილია, შრომის კოდექსმა დაარეგულიროს არა ფიქსირებული კომპენსაციის ოდენობა, არამედ დეკრეტული შვებულების ანაზღაურების დათვლის სქემა/მეთოდი. ამ მხრივ აღსანიშნავია, რომ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი არეგულირებს დეკრეტული შვებულების ანაზღაურების პრინციპს, კერძოდ, „ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებიდან ანაზღაურებადია 183 კალენდარული დღე, ხოლო მშობიარობის გართულების ან ტყუპის შობის შემთხვევაში – 200 კალენდარული დღე. ანაზღაურება გაიცემა შესაბამისი საჯარო დაწესებულების ბიუჯეტიდან, მოხელის თანამდებობრივი სარგოს და საკლასო დანამატის გათვალისწინებით, ხოლო იმ მოხელეს, რომელსაც მინიჭებული აქვს სამხედრო ან სპეციალური ნოდება, სარგოსთან ერთად ეძლევა წელთა ნამსახურობის დანამატი და ნოდებრივი სარგო.“

გ) ღამის შრომა

დირექტივის თანახმად, სახელმწიფომ უნდა უზრუნველყოს, რომ ორსული, ახლადნამშობიარები და მეძუძური დასაქმებულისთვის ღამის საათებში მუშაობა არ იყოს საავალდებულო, რაც შეიძლება დადგინდეს ჯანმრთელობის დაცვის ეროვნული კომპეტენტური ორგანოების მიერ და განხორციელდეს არსებული პროცედურების შესაბამისად სამედიცინო ცნობაზე დაყრდნობით. ეროვნული კანონმდებლობის ან პრაქტიკის თანახმად:

- უნდა იქნეს უზრუნველყოფილი დღის საათების სამუშაოზე გადაყვანა;
- თუ დღის სამუშაოზე გადაყვანა ტექნიკურად ან სხვა ობიექტური მიზეზების გამო არ არის გონივრული საფუძვლებით გამყარებული, უნდა გახანგრძლივდეს დეკრეტული შვებულების ვადა.

სმკ-ს მე-18 მუხლით აკრძალულია ორსული, ახალნამშრომარები ან მეძუძური ქალის, ასევე, 3 წლამდე ასაკის ბავშვის მომვლელის დასაქმება ღამის სამუშაოზე მისი თანხმობის გარეშე.

მიუხედავად იმისა, რომ დამცავი / ამკრძალავი ნორმა არის საქართველოს შრომის კოდექსში, არაფერია ნათქვამი ისეთ შემთხვევებზე, როგორ უნდა იმოქმედოს დამსაქმებელმა ან/და რა ღონისძიებების განხორციელება ეკისრება დამსაქმებელს, როცა ქალის სამსახური და სამუშაო ფუნქცია უკავშირდება ღამის შრომას, როგორ უნდა მოხდეს მისი გადაყვანა დღის საათებში ან გაუხანგრძლივდეს შვებულება.

დ) მშობიარობამდე გამოკვლევები

დირექტივის თანახმად ორსული ქალი უნდა იყოს უზრუნველყოფილი შესაძლებლობით, სამუშაო საათებში ჩაიტაროს სამედიცინო გამოკვლევები. მას უნდა შეუნარჩუნდეს ანაზღაურება იმ პერიოდისთვის, როცა ის არ იმყოფება სამსახურში.

აღნიშნული შინაარსის ნორმა სმკ-ში არ ფიგურირებს. 2017 წელს საქართველოს პარლამენტს, სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისიის თავმჯდომარეს და საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრს წარედგინა საკანონმდებლო წინადადება ზემოაღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებით. პარლამენტის ჯანმრთელობის დაცვის საკითხთა კომიტეტმა ორჯერ უარყოფითად უყარა კენჭი საკანონმდებლო წინადადებას. დირექტივის მიდომა ასახულია „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონში.

ე) სამუშაო პირობების შეფასება და მავნე ზემოქმედების აკრძალვა

დირექტივა სათანადო ყურადღებას აქცევს ისეთი გაიდლაინების შემუშავებას, რომელთა საფუძველზეც განხორციელდება ქიმიური, ფიზიკური და ბიოლოგიური აგენტების და ისეთი ინდუსტრიული პროცესების შეფასება, რომლებიც მიჩნეულია ორსული, ახლადნამშობიარევი და მეძუძური დასაქმებულისთვის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობისთვის ზიანის მიმყენებლად. დირექტივას დანართში წარმოადგენილია აგენტების, სამუშაო პროცესისა და სამუშაო პირობების არასრული სია, რაც გათვალისწინებული უნდა იყოს შეფასების გაიდლაინებში. დანართში ასახულია ისეთი ასპექტები, როგორცაა: ხმაური, ვიბრაცია, სიცივისა და სიცხის რეგულირება, იონიზირებული და არაიონიზირებული რადიაციის ოდენობა, კარცენოგენების კატეგორიები, მინისქვეშა მალაროში მუშაობა და სხვა. თუ შეფასება გამოავლენს ორსული ან მეძუძური დასაქმებულისთვის საფრთხის ან ჯანმრთელობის ზიანის რისკს, დამსაქმებელმა უნდა მიმართოს აუცილებელ ზომებს, რათა დროებით ისე მოაწყონ სამუშაო პირობები ან სამუშაო საათები, რომ დასაქმებულს ასცილდეს რისკის ზემოქმედება.

თუ სამუშაო პირობების ან სამუშაო საათების რეგულირება არ არის ტექნიკურად შესაძლებელი ან ობიექტურად შეუძლებელია, ან ვერ ხერხდება საჭიროების სათანადოდ დასაბუთება, დამსაქმებელი მიმართავს აუცილებელ ზომებს, რომ დროებით გადაიყვანოს დასაქმებული სხვა სამუშაოზე. თუ უკანასკნელის შესაძლებლობაც არ არის, ორსულ და მეძუძურ დედას უნდა მიეცეს შვებულება იმ პერიოდით, რაც აუცილებელია მისი ჯანმრთელობის დაცვისა და უსაფრთხოებისთვის.

ორსული და მეძუძური ქალები არ უნდა იყვნენ ვალდებულნი გააგრძელონ სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულება იქ, სადაც შეფასებამ წარმოაჩინა ზემოქმედების რისკი, რომლებიც საფრთხის ქვეშ აყენებს დასაქმებულის ჯანმრთელობას.

სშკ-ს 35-ე მუხლის თანახმად, დამსაქმებელს აქვს ვალდებულება უზრუნველყოს ორსული ქალის დაცვა შრომისგან, რომელიც საფრთხეს უქმნის მის ან ნაყოფის კეთილდღეობას, ფიზიკურ და ფსიქიკურ ჯანმრთელობას. აგრეთვე, დასაქმებული აღჭურვილია უფლებით უარი განაცხადოს იმ სამუშაოს, დავალების ან მითითების შესრულებაზე, რომელიც შრომის უსაფრთხოების პირობების დაუცველობის გამო აშკარა და არსებით საფრთხეს უქმნის მის ან მესამე პირის სიცოცხლეს, ჯანმრთელობას.

მიუხედავად ასეთი ჩანაწერის არსებობისა, იგი ზოგადი და დეკლარაციული ხასიათისაა და ნორმის აღსრულება არ არის გამყარებული დამსაქმებლისთვის კონკრეტული ვალდებულებების დაკისრებით, როგორც ეს დირექტივაშია მოცემული: არ არის ნათელი, რა ქმედებებს მიმართავს დამსაქმებელი შრომის პირობების ტესტირებისა და შეფასებისთვის, რომელი გაიდლაინების საფუძველზე მოქმედებს და შეფასების შემდგომ როგორ რეაგირებს ზემოქმედების რისკების აღსაკვეთად.

„შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს კანონის 5(6) მუხლის თანახმად:

„დამსაქმებელმა არ უნდა დაასაქმოს 18 წლამდე პირი, აგრეთვე ორსული და მეძუძური ქალები მომეტებული საფრთხის შემცველ მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიანი სამუშაოებზე. მომეტებული საფრთხის შემცველი მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიანი სამუშაოების ნუსხა განისაზღვრება საქართველოს კანონმდებლობით“.

საქართველოს შრომის კოდექსის 4 (5) მუხლის თანახმად:

აკრძალულია ორსულ ან მეძუძურ ქალთან შრომითი ხელშეკრულების დადება მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიანი სამუშაოების შესასრულებლად.

ზემოაღნიშნული მუხლები ამკრძალავი ხასიათისაა და ეხება მხოლოდ დასაქმების შესახებ

გადანყვეტილების მიღებას - **დამსაქმებელმა არ უნდა დაასაქმოს...** არც საქართველოს შრომის კოდექსში და არც შრომის უსაფრთხოების შესახებ კანონში არაფერია ნათქვამი ისეთ შემთხვევებზე, როცა ქალი მუშაობდა მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიანი სამუშაოზე და შემდეგ დაორსულდა, ასევე შვილი გააჩინა და მეძუძურობის მდგომარეობაში დაუბრუნდა შრომით ურთიერთობებს. როგორ რეაგირებს ასეთ შემთხვევებზე საქართველოს კანონმდებლობა?

ხაზგასასმელია შემდეგი სამართლებრივი ასპექტებიც: „გენდერული თანასწორობის შესახებ“ საქართველოს კანონის თანახმად „საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით უზრუნველყოფილია ორსული ქალებისა და მეძუძური დედებისათვის შრომის ხელსაყრელი პირობების შექმნა, რაც გამორიცხავს მათ საქმიანობას მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიან გარემოში, აგრეთვე ლამის საათებში.“

„შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს კანონი ვრცელდება მომეტებული საფრთხის შემცველ მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიან სამუშაოებზე. აქედან გამომდინარე, რისკის შეფასების ვალდებულება აქვს მხოლოდ იმ დამსაქმებელს, რომელიც ექცევა საქართველოს მთავრობის **# 381** დადგენილების ფარგლებში.²⁶ ამრიგად, საქართველოს შრომის კანონმდებლობის მოთხოვნა - უზრუნველყოს ორსული და მეძუძური ქალებისთვის შესაბამისი პირობები - დეკლარაციულ ბუნებას ატარებს: დამსაქმებლის ვალდებულება განახორციელოს რისკის შეფასება ან სამუშაო გარემოს ტესტირება - კონკრეტული საკანონმდებლო მომწესრიგებელი ნორმებით არ არის გამყარებული, არ არის შეთავაზებული მოქმედების კონკრეტული პრინციპი, ტესტირების მეთოდოლოგია, არც გაიდლაინებია ჩამოყალიბებული.

26. საქართველოს მთავრობის დადგენილება №381 2018 წლის 27 ივლისი მომეტებული საფრთხის შემცველი, მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიანი სამუშაოების ჩამონათვალის დამტკიცების თაობაზე, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/4277583?publication=0>.

ვ) სამსახურიდან გათავისუფლება:

დირექტივის მიხედვით, აკრძალულია ორსული, ახლადნამშობიარები და მეძუძური დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნა მისი ორსულობის პერიოდიდან დეკრეტული შვებულების დასრულებამდე, გარდა იმ გამონაკლისი შემთხვევებისა, როცა დათხოვნა არ არის დაკავშირებული ამ სპეციფიურ მდგომარეობასთან და დაშვებულია ეროვნული კანონმდებლობით. საჭიროების შემთხვევაში, გათავისუფლება უნდა მოხდეს სათანადო უწყების თანხმობით. თუ ასეთი დასაქმებული გათავისუფლდა სამსახურიდან ზემოაღნიშნულ პერიოდში, დამსაქმებელმა წერილობითი ფორმით უნდა წარადგინოს საფუძვლიანი არგუმენტირება.

დირექტივის მიდგომა ასახულია სშკ-ში, კერძოდ: 37-ე მუხლის მე-3 ნაწილის „გ“ ქვეპუნქტის თანახმად, დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა დასაქმებული ქალის მიერ თავისი ორსულობის შესახებ დამსაქმებლისათვის შეტყობინებიდან ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო, ასევე, ახალშობილის შვილად აყვანის შვებულების და ბავშვის მოვლის გამო დამატებითი შვებულებების პერიოდის განმავლობაში.

აღსანიშნავია, რომ პერიოდი, რომლის განმავლობაში აკრძალულია დასაქმებული ქალის გათავისუფლება, საკმაოდ დიდია, თუ გავითვალისწინებთ იმ ფაქტს, რომ მხოლოდ დეკრეტული შვებულების პერიოდი 730 დღეა. ხოლო ბავშვის მოვლის გამო დამატებითი შვებულება (კოდექსის 30-ე მუხლი) უწყვეტად ან ნაწილ-ნაწილ მოიცავს არანაკლებ 2 კვირას წელიწადში, რაც ეძლევა დასაქმებულს ბავშვის მოვლის გამო 12 კვირის ოდენობით, სანამ ბავშვს შეუსრულდება 5 წელი.

გათავისუფლების აკრძალვისგან გამონაკლის წესს წარმოადგენს შემდეგი საფუძვლები:

- შრომითი ხელშეკრულების ვადა გავიდა;
- შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაო შესრულდა;

- დასაქმებული საკუთარი ნებით, წერილობითი განცხადების საფუძველზე ტოვებს სამუშაოს/თანამდებობას;
- მხარეები წერილობით შეთანხმდნენ;
- დასაქმებულმა უხეშად დაარღვია შრომითი ხელშეკრულებით ან შინაგანანესით დაკისრებული ვალდებულებები;
- დასაქმებულმა დაარღვია შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შინაგანანესით დაკისრებული ვალდებულებები და მის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში გამოყენებულია დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა;
- სასამართლო გადაწყვეტილება ძალაში შევიდა, რაც გამორიცხავს სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობას.
- დამსაქმებელი ფიზიკური პირი გარდაიცვალა.

ევროპული სოციალური ქარტიაც უთითებს ისეთ გაემოებაზე, რომ ეროვნული კანონმდებლობით შეიძლება განისაზღვროს ორული ქალის გათავისუფლების საფუძვლები, რომლებიც მის სპეციფიკურ მდგომარეობასთან არ არის დაკავშირებული.

79/7/EEC დირექტივა, რომელიც უზრუნველყოფს სოციალური უსაფრთხოების საკითხებზე მამაკაცისა და ქალის თანაბარი მოპყრობის პრინციპების განხორციელებას.

79/7 დირექტივის მიზანია სოციალური უსაფრთხოების სფეროში ქალისა და კაცის მიმართ თანაბარი მოპყრობის პრინციპის განხორციელება.

დირექტივა უნდა შესრულებულიყო 4 წელში, კერძოდ, 2018 წელს.

დირექტივის ვრცელდება ნებისმიერ დასაქმებულზე, მათ შორის თვით-დასაქმებულზე, რომელთა შრომითი პროცესი შეწყდა ჯანმრთელობის, სანარმოო შემთხვევის/პროფესიული ავადმყოფობის ან არანებაყოფლობითი უმუშევრობის გამო, ასევე იმ პირებზეც, რომლებიც არიან შშმ (invalided workers), სამუშაოს მაძიებელი ან გათავისუფლებული ან თვით-დასაქმებულნი.

დირექტივის 1.ა მუხლის თანახმად, იგი ეხება კანონისმიერ სქემებს, რომლებიც შემუშავებულია შემდეგი რისკებისგან დაცვის მიზნით:

- ავადმყოფობა
- შშმ
- ხანდაზმულობა
- სანარმოო შემთხვევა და პროფესიული დაავადება
- უმუშევრობა.

დირექტივა ასევე ეხება სოციალურ დახმარებებს, რომლებიც მიზნად ისახავენ ზემოაღნიშნული სქემების ჩანაცვლებას ან დამატებას.

სოციალური დახმარებებისა და სოციალური სქემების ფარგლებში თანასწორობის პრინციპი ნიშნავს, რომ არ უნდა ჰქონდეს ადგილი სქესის ნიშნით დისკრიმინაციას, პირდაპირს თუ არაპირდაპირს, განსაკუთრებით ქორწინების ან ოჯახური სტატუსი გათვალისწინებით.

დისკრიმინაციის კონტექსტში განსაკუთრებით საყურადღებოა:

- სოციალური დახმარების სქემების ფარგლები და მათზე წვდომის პირობები;
- შენატანთან დაკავშირებული ვალდებულება და ამ შენატანის კალკულაცია;
- ბენეფიტების / შემწეობის გაანგარიშება, რომელიც ითვალისწინებს ზრდას მეუღლის ან დამოკიდებული პირების გამო და ამ

სარგებლის მიღების, ხანგრძლივობის მართვის პირობები.

თანაბარი მოპყრობის პრინციპი ზემოაღნიშნული ნორმების ხელყოფის გარეშე მიემართება ქალის დაცვას ორსულობის / მშობიარობის / დედობის (maternity) საფუძვლით.

დირექტივის თანახმად, ქვეყანამ უნდა უზრუნველოს, რომ კანონები, სხვა მარეგულირებელი აქტები და სააღმსრულებლო / ადმინისტრაციული დებულებები, რომლებიც ეწინააღმდეგება თანაბარი მოპყრობის პრინციპს, გააუქმოს.

დირექტივა არ ვრცელდება მარჩენალ-დაკარგულის საფუძვლით განსაზღვრულ შემწეობებზე, არც ოჯახის დახმარებებზე /შემწეობებზე, გარდა იმ შემთხვევებისა, თუ ოჯახის შემწეობის საკითხი გამომდინარეობს დირექტივის 1.ა მუხლით განსაზღვრული რისკებიდან.

დირექტივა ავალდებულებს ქვეყნებს სამართლებრივ სისტემაში ასახონ ისეთი ზომები/ლონისძიებები, რომლებიც უზრუნველყოფენ სოციალური დახმარების სქემების ფარგლებში პირთა დაცვას არათანაბარი მოპყრობისგან.

მიზანშეწონილია, საქართველოს კანონმდებლობაში კონკრეტულად განისაზღვროს სოციალური დაცვის ის სქემები, რომლებიც განსაკუთრებული ყურადღების საგანია დისკრიმინაციის კონტექსტში ეროვნული სპეციფიკის გათვალისწინებით და განისაზღვროს პასუხისმგებელი ორგანო, რომელიც პერიოდულობით შეამოწმებს და მოამზადებს ანგარიშს აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებით.

III. გენდერული თანასწორობისა და დისკრიმინაციასთან ბრძოლის ეროვნული მექანიზმები

ამჟამად, საქართველოში **გენდერული თანასწორობის** პოლიტიკის უზრუნველყოფის მიზნით, ჩამოყალიბებულია შემდეგი მექანიზმები:

- საქართველოს პარლამენტი, გენდერულ საკითხებზე სისტემური და კოორდინირებული მუშაობის უზრუნველსაყოფად ქმნის **გენდერული თანასწორობის საბჭოს**.
- საქართველოს მთავრობა გენდერულ და საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებულ სხვა საკითხებზე სისტემური და კოორდინირებული მუშაობის უზრუნველსაყოფად ქმნის **გენდერული თანასწორობის, ქალთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის საკითხებზე მომუშავე უწყებათაშორის კომისიას**.
- ავტონომიური რესპუბლიკების უმაღლესი წარმომადგენლობითი ორგანოები გენდერულ საკითხებზე სისტემური და საქართველოს პარლამენტის გენდერული თანასწორობის საბჭოსთან კოორდინირებული მუშაობის უზრუნველსაყოფად, ქმნიან **გენდერული თანასწორობის საბჭოს**.
- მუნიციპალიტეტის საკრებულო გენდერულ საკითხებზე სისტემური და საქართველოს პარლამენტის მიერ შექმნილ გენდერული თანასწორობის საბჭოსთან კოორდინირებული მუშაობის უზრუნველსაყოფად ქმნის **მუნიციპალურ გენდერული თანასწორობის საბჭოს**.
- მუნიციპალიტეტებში გენდერული თანასწორობის საკითხების შესწავლის, განსახორციელებელი საქმიანობის დაგეგმვის და ღონისძიებების კოორდინაციის მიზნით მუნიციპალიტეტის მერი განსაზღვრავს შესაბამის მერიაში **გენდერული თანასწორობის საკითხებზე პასუხისმგებელ საჯარო მოსამსახურეს**.
- საქართველოს სახალხო დამცველი თავისი კომპეტენციის ფარგლებში უზრუნველყოფს

გენდერული თანასწორობის დაცვის **მონიტორინგს და რეაგირებას ახდენს გენდერული თანასწორობის დარღვევებზე**.

- საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს ფუნქცია და კომპეტენციაა, დასაქმებისა და შრომის სფეროში, ორგანიზაცია-დანეშეულებებში შრომის უსაფრთხოების დაცვის მექანიზმების დანერგვისა და შრომითი დისკრიმინაციის შემთხვევების აღმოფხვრის ხელშეწყობა; დასაქმებულთა შრომის უსაფრთხო პირობების დაცვის ხელშეწყობა და შრომით ურთიერთობებში დისკრიმინაციის პრევენცია.
- სამინისტროს შრომის პირობების ინსპექტივების დეპარტამენტის კომპეტენციაა სამუშაო ადგილებზე დისკრიმინაციული შემთხვევების ან იძულებითი შრომის პრევენციის მიზნით, შესაბამისი რეკომენდაციების შემუშავება; დასაქმებულთა და/ან დამსაქმებლის მოთხოვნის შემთხვევაში, სამუშაო ადგილებზე დისკრიმინაციული შემთხვევებისა და მათი გამომწვევი მიზეზების შესწავლა და ანალიზი, შესაბამისი რეკომენდაციების შემუშავება.

რეკომენდაციების ნაკრები

- » მიზანშეწონილია საკანონმდებლო საქმიანობის სწრაფი დაწყება 2006/54/EC, 92/85/EEC და 79/7/EEC დირექტივების დებულებათა საქართველოს კანონმდებლობაში ასახვის მიზნით, ისე რომ მათი შესრულება შესაძლებელი გახდეს 2019 წელს (სამივე დირექტივა უნდა შესრულებულიყო 2018 წელს).
- » მიზანშეწონილია საქართველოს შრომის კოდექსი უშუალოდ არეგულირებდეს **პირდაპირი და ირიბი დისკრიმინაციის** ასპექტებს (თუნდაც კოდიფიკაციის არსის გათვალისწინებით, რამეთუ კოდექსი თავისი ბუნებით მაქსიმალურად უნდა ანესრიგებდეს შრომით ურთიერთობებთან დაკავშირებულ ნუანსებს).
- » **სექსუალური შევიწროება** დისკრიმინაციის ერთ-ერთი ელემენტია და განსაკუთრებული ასპექტია შრომითი ურთიერთობების ფარგლებში, რასაც დირექტივისეული მიდგომაც მოწმობს. მიზანშეწონილია, უშუალოდ საქართველოს შრომის კოდექსმა განმარტოს ცნება და დაარგულიროს მასთან დაკავშირებული ასპექტები.
- » მიზანშეწონილია, საქართველოს შრომის კოდექსში აისახოს **კაცისა და ქალის თანაბარი შრომითვის თანაბარი ანაზღაურების პრინციპი**, ამავდროულად, განიმარტოს **ანაზღაურების ცნება**, გამახვილდეს ყურადღება ისეთ მნიშვნელოვან ნუანსზე, როგორცაა განსხვავებული მოპყრობის აკრძალვა ანაზღაურების ოდენობის განსაზღვრასთან დაკავშირებით ანაზღაურების ყველა კომპონენტის გათვალისწინებით - იქნება ეს ფულადი თუ ნატურის სახით. საკითხის სრულყოფა, ასევე, მოითხოვს ისეთი მეთოდოლოგიის არსებობას, როგორცაა შრომის გაზომვა და შეფასება, რაც უნდა დაეფუძნოს ობიექტურ კრიტერიუმებს.
- » უმნიშვნელოვანესი და არსებითია, **შრომის პირობების ძლიერი ინსპექტირების მექანიზმის ჩამოყალიბება**, რომლის მეთოდოლოგია

სპეციფიკურად გაითვალისწინებს ქალის მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმისა და ელემენტის გამოვლენის ინსტრუმენტებს, მათ შორის ანაზღაურებასთან მიმართებით.

- » საქართველოში მოქმედებს **სოციალური უსაფრთხოების სქემები**, თუმცა უშუალოდ შრომით ურთიერთობების ფარგლებში **იმ სქემების დეტალიზაცია, ტერმინები და მათთან დაკავშირებული დისკრიმინაციის შემთხვევები, რაც დირექტივით არის ხაზგასმული**, - საქართველოს კანონმდებლობაში მონესრიგებული არ არის. მიზანშეწონილია, საქართველოს სამართლებრივ სივრცეში ასახვა ჰპოვოს სოციალური უსაფრთხოების სქემებთან დაკავშირებულმა მარგულირებელმა ნორმებმა, რომლებიც დირექტივის მიზნებისა და დებულებების შესაბამისი იქნება (ავადმყოფობა / sickness; შეზღუდული შესაძლებლობა / invalidity; ხანდაზმულობა, მათ შორის პენსიაზე ადრე გასვლა/old age, including early retirement; სანარმოო შემთხვევები და პროფესიული დაავადებები/ industrial accidents and occupational diseases; უმუშევრობა/unemployment).
- » მიზანშეწონილია, საქართველოს კანონმდებლობაში კონკრეტულად განისაზღვროს **სოციალური დაცვის ის სქემები, რომლებიც განსაკუთრებული ყურადღების საგანია დისკრიმინაციის კონტექსტში** ეროვნული სპეციფიკის გათვალისწინებით და **განისაზღვროს პასუხისმგებელი ორგანო**, რომელიც პერიოდულად შეამოწმებს და მოამზადებს ანგარიშს აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებით.
- » დისკრიმინაციის ფუნდამენტური ნიშანია - შესაძლებლობებზე არათანაბარი წვდომა. დასაქმებული - ქალიც და კაციც თანაბრად უნდა იყვნენ ჩართულნი სამუშაო პროცესში, **თანაბრად უნდა ფლობდნენ ინფორმაციას** ნებისმიერ შესაძლებლობაზე და **თანაბარი პირობების გარემოში უნდა იღებდნენ გადაწყვეტილებას**. მიზანშეწონილია, საქართველოს შრომის კოდექსი შეიცავდეს სპეციალურ მომნესრიგებელ ნორმას (ან

მუხლს) დისკრიმინაციის აკრძალვასთან დაკავშირებით შემდეგი ასპექტების მიმართ: ა) კვალიფიკაციის ამაღლება, პროფესიული სწავლება და გადამზადება, კარიერული განვითარება, პროფესიული მობილობა; ბ) დეკრეტული შვებულებიდან შრომით ურთიერთობებში დაბრუნებული ქალის მიმართ იმ ზომების მიღება და ისეთი სამუშაო პირობების შეთავაზება, რაც მას კონკურენტუნარიანს გახდის სამუშაო გარემოში და გაათანაბრებს ყველა იმ შესაძლებლობასთან მიმართებით, რაც დაკავშირებულია მის დასაქმებასთან, დანაშაულებასთან, განვითარებასთან, სპეციალური უნარების გამომუშავებასთან და სხვა.

» მიუხედავად იმ ფაქტისა, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად დაუშვებელია ქალთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა, სანამ ის სარგებლობს ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის შვებულებით, ახალშობილის შვილად აყვანის შვებულებით და ბავშვის მოვლის დამატებითი შვებულებით (ბავშვის 5 წლამდე), მიზანშეწონილია საქართველოს შრომის კოდექსმა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის მსგავსად ასახოს **იმპერატიული მიდგომა ქალის სამსახურიდან გათავისუფლების აკრძალვის შესახებ**, კერძოდ: „მოხელე ქალი არ შეიძლება გათავისუფლდეს სამსახურიდან ორსულობის ან ბავშვის 3 წლის ასაკამდე აღზრდის პერიოდში საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციის ან/და მისი სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმის ან მოხელის შეფასების შედეგების გამო“.

» სასურველია, შრომითი ურთიერთობებისთვის დამახასიათებელი დისკრიმინაციის ნებისმიერი ასპექტი დარეგულირდეს შრომის კანონმდებლობის ფარგლებში. ამდენად, მიზანშეწონილია, საქართველოს შრომის კოდექსში აისახოს ნორმა მსგავსი „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის ნორმის მიდგომისა: „დისკრიმინაცია არ არის სპეციალური და დროებითი ღონის-

ძიებები, რომლებიც შემუშავებულია ფაქტობრივი თანასწორობის ნასახალისებლად ან მისაღწევად, განსაკუთრებით – გენდერულ, ორსულობისა და დედობის საკითხებში, აგრეთვე შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის მიმართ“.

» „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონმა აღიარა **მამის დეკრეტული შვებულება** (ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის შვებულებაში მამის შვებულების ინტეგრირება ბავშვის მოვლის ნაწილში. საქართველოს შრომის კოდექსის ნორმის ფორმულირებაც ცალსახად უნდა ქმნიდეს შესაბამისს უფლებას მამისთვის. მიზანშეწონილია, მამის დეკრეტული შვებულების საკითხი **ერთგვაროვანი მიდგომით მონესრიგდეს „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონსა და საქართველოს შრომის კოდექსში**; ასევე, აუცილებელია, „ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის, ასევე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულებების ანაზღაურების წესის“ დამტკიცების შესახებ მინისტრის ბრძანებამ მეტი სიზუსტითა და გამჭვირვალობით მოანესრიგოს დაფინანსების ასპექტები.

» ზოგადად, **დეკრეტული შვებულების** საკანონმდებლო რეგულირება ერთგვარად ხარვეზულია, როგორც ტერმინოლოგიური, ისე შინაარსობრივი თვალსაზრისით. **დედის დეკრეტული შვებულება** და მამის დეკრეტული შვებულება ცალკე ინსტიტუტებია და საჭიროებენ ინდივიდუალურ მონესრიგებას. ამავდროულად, დედის დეკრეტული შვებულება, რომელიც მოიცავს - **ორსულობის, მშობიარობისა და მეძუძურობის სამ უწყვეტ და განუყოფელ ბიოლოგიურ სტადიას**, უნდა გაიმიჯნოს **ბავშვის მოვლის შვებულებისგან**. საქართველოს შრომის კოდექსი კი ერთი შვებულების სახეობის ქვეშ აქცევს ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის შვებულებას.

» სასურველია, შემუშავდეს **პოლიტიკის დოკუმენტი** ან სახელმძღვანელო, რომელიც ჩამოაყალიბებს **ვიქტიმიზაციის** პრევენ-

ციის ანდა ვიქტიმიზაციის შედეგებზე რეაგირების მიზნით გასატარებელ ღონისძიებებსა და წესებს.

»სმკ-მ შექმნა მნიშვნელოვანი გარანტია თანასწორობის უზრუნველყოფის მიზნით დისკრიმინაციის საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულებების წყვეტის ან სხვაგვარი შევიწროების დროს **მტკიცების ტვირთის** დამსაქმებელზე დაკისრებით, თუმცა მიზანშეწონილია, დირექტივისეული მიდგომა მეტი სიცხადით ჩანდეს კოდექსში, კერძოდ, დამსაქმებელს ეკისრება მტკიცების ტვირთი დასაქმებულის მხრიდან დისკრიმინაციის ფაქტზე მითითებისა თუ დავის ნებისმიერ შემთხვევაში.

»საქართველოს შრომის კოდექსი უთითებს მიყენებული ზიანის მატერიალურ პასუხისმგებლობაზე, ამავდროულად, არეგულირებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევებში კომპენსირების საკითხსაც, რომელსაც განსაზღვრავს სასამართლო. თუმცა საქართველოს შრომის კოდექსი არ შეიცავს პირდაპირ მომწესრიგებელ ნორმას **დისკრიმინაციის საფუძვლით პირისთვის მიყენებული ზიანის ეფექტური კომპენსირებისა თუ ზიანის ანაზღაურების თაობაზე**. ზოგადად, საქართველოს შრომის კოდექსი არ ადგენს **სპეციალურ პასუხისმგებლობას / სანქციებს შრომის კანონმდებლობის დარღვევისათვის**.

»მიზანშეწონილია, სოციალური პარტნიორების სამხრევი კომისიის ფუნქციების და საქმიანობის სფეროს მარეგულირებელ დოკუმენტაციაში, ხაზგასმით აღინიშნოს **სოციალური პარტნიორების როლი** შრომით ურთიერთობებში დისკრიმინაციის საკითხებთან დაკავშირებით; მიზანშეწონილია გატარდეს ღონისძიებები, რის საფუძველზეც, თვითრეგულირების გზით დამსაქმებლის ქცევის პრაქტიკა ეტაპობრივად განვითარდება იმ მიმართულებით, რომ **დისკრიმინაციის პოლიტიკის მინისტრი** დანერგოს მენეჯმენტის სისტემაში. ამ მიზნით, აუცილებელია სოციალური დიალოგის ფორმატში დაიწყოს მსჯელობა აღნიშნულ საკითხზე.

»მიზანშეწონილია, შრომის კოდექსმა დაარეგულიროს დეკრეტული შვებულების არაფიქსირებული კომპენსაციის ოდენობა, არამედ **დეკრეტული შვებულების ანაზღაურების დათვლის სქემა / მეთოდი**. ამ მხრივ აღსანიშნავია, რომ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი არეგულირებს დეკრეტული შვებულების ანაზღაურების პრინციპს.

»მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოს შრომის კოდექსი იცავს ორსულ, მეძუძურ და 3 წლამდე ასაკის ბავშვის მომავლელს **ლამის შრომისგან**, კოდექსში, არაფერია ნათქვამი ისეთ შემთხვევებზე, როგორ უნდა იმოქმედოს დამსაქმებელმა ან/და რა ღონისძიებების განხორციელება ეკისრება დამსაქმებელს, როცა ქალის სამსახური და სამუშაო ფუნქცია უკავშირდება ლამის შრომას, როგორ უნდა მოხდეს მისი გადაყვანა დღის საათებში ან გაუხანგრძლივდეს შვებულება.

»საქართველოს შრომის კანონმდებლობის თანახმად აკრძალულია ორსული ან მეძუძური ქალის დასაქმება მძიმე, მავნე, საშიშპირობებიანი სამუშაოს შესასრულებლად, თუმცა არაფერია ნათქვამი ისეთ შემთხვევებზე, როცა ქალი მუშაობდა მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიანი სამუშაოზე და შემდეგ დაორსულდა, შვილი გააჩინა და მეძუძურობის მდგომარეობაში დაუბრუნდა შრომით ურთიერთობებს. საქართველოს შრომის კოდექსის ნორმა **ორსული და მეძუძური ქალისთვის სათანადო პირობების შექმნის** თაობაზე ზოგადი და დეკლარაციული ხასიათისაა და ნორმის აღსრულება არ არის გამყარებული დამსაქმებლისთვის კონკრეტული ვალდებულებების დაკისრებით, როგორც ეს დირექტივაშია მოცემული: არ არის ნათელი, რა ქმედებებს მიმართავს დამსაქმებელი **შრომის პირობების ტესტირებისა და შეფასებისთვის**, რომელი გაიდლაინების საფუძველზე მოქმედებს და შეფასების შემდგომ როგორ რეაგირებს ზემოქმედების რისკების აღსაკვეთად. საკითხი საჭიროებს რეგულირებას.

»დირექტივის, ასევე, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის თანახმად, ორსული ქალი უნდა იყოს უზრუნველყოფილი შესაძლებლობით, **სამუშაო საათებში ჩაიტაროს სამედიცინო გამოკვლევები.** მას უნდა შეუნარჩუნდეს ანაზღაურება იმ პერიოდისთვის, როცა ის არიმყოფება სამსახურში. მიზანშეწონილია, მსგავსი მიდგომა აისახოს საქართველოს შრომის კოდექსში.

ავტორების შესახებ

რაისა ლიპარტელიანი იურისტი | 2017 წლის სექტემბრიდან საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანების თავმჯდომარის მოადგილე | 2007-2017 წლებში პროფესიული კავშირების გაერთიანებაში იურიდიული დეპარტამენტის ხელმძღვანელი | ადამიანის უფლებათა სფეროში მუშაობის 15 წლიანი გამოცდილება, მათ შორის 11 წელი უშუალოდ შრომის უფლებების მიმართულებით | 11 წლიანი გამოცდილება პროექტების მართვაში, რომელიც უკავშირდებოდა შრომით უფლებებს | ტრენერი: შრომის ეროვნული და საერთაშორისო სტანდარტები, გენდერული თანასწორობა სამუშაო ადგილებზე | 2009 წლიდან მსოფლიოს პროფკავშირების კონფედერაციის ადამიანის და პროფკავშირის უფლებათა ქსელის წევრი | 2015-2017 წლებში არჩეული იყო პან ევროპული რეგიონალური საბჭოს ახალგაზრდული კომიტეტის წევრად | 2016 წლიდან აღმოსავლეთ პარტნიორობის სამოქალაქო საზოგადოების ფორუმის საქართველოს ეროვნული პლატფორმის მე-5 სამუშაო ჯგუფის, „სოციალური დიალოგის“ კოორდინატორი და ამავე პლატფორმის თავმჯდომარის მოადგილე | 2017 წლიდან აღმოსავლეთ პარტნიორობის სამოქალაქო საზოგადოების ფორუმის მე-5 სამუშაო ჯგუფის „სოციალური დიალოგი და შრომითი უფლებები“ კოორდინატორი | 2018 წლიდან შრომის სფეროში მომუშავე უფლებადამცველების მსოფლიო გლობალური ქსელის (ILAW Network) აღმასრულებელი საბჭოს წევრი | 2018 წლიდან საქართველოს ადვოკატთა ასოციაციის შრომის სამართლის კომიტეტის თავმჯდომარე | 15-ზე მეტი პუბლიკაციისა და სტატიის ავტორი, რომელიც ეხება შრომის ფუნდამენტურ სტანდარტებს, გაფიცვის უფლებას, დისკრიმინაციის აკრძალვას და გენდერულ თანასწორობას შრომით ურთიერთობებში და ა.შ.

ეკატერინე ქარდავა სამართლის დოქტორი, ასოცირებული პროფესორი სულხან-საბა ორბელიანის სასწავლო უნივერსიტეტში; მონვეული ლექტორი კავკასიის უნივერსიტეტში, გორის სახელმწიფო უნივერსიტეტში | 6 წლიანი გამოცდილება პროექტის მართვის/კოორდინირების - ევროპული ინტეგრაციის ხელშეწყობა | ექსპერტი, მკვლევარი, ტრენერი - ფრიდრიხ ებერტის ფონდი, კონრად ადენაუერის ფონდი, სტრატეგიული კვლევებისა და განვითარების ცენტრი, PMCG, USAID/GGI, USAID/G4G | 17 წლიანი პროფესიული გამოცდილება საქართველოს პარლამენტში - 9 წელი - ევროპასთან ინტეგრაციის კომიტეტი; 8 წელი - კონფლიქტების მონესრიგების სფერო | 3 წლიანი პროფესიული გამოცდილება საქართველოს მთავრობის ადმინისტრაციაში - წამყვანი პოზიცია და მაღალი კლასის მრჩეველი - ევროპული ინტეგრაციის საკითხები, ევროკავშირის სამართალი, ასოცირების შეთანხმება, საერთაშორისო ხელშეკრულებები; ვიზის ლიბერალიზაციის უწყებათაშორის სამუშაო ჯგუფის წევრი, ვაჭრობის საკითხებზე ასოცირების კომიტეტის წევრი | 14 წლიანი აკადემიური მუშაობის გამოცდილება უნივერსიტეტებში - ლექციები შრომის სამართალში, ევროკავშირის სამართალში, საერთაშორისო სახელშეკრულებო სამართალში, სამოქალაქო სამართლის შესავალში | 10-ზე მეტი სამეცნიერო სტატიის, წიგნების, კვლევების ავტორი

იმპრესარიუმი

ფრიდრიხ ებერტის ფონდი | თბილისის ოფისი
ნინო რამიშვილის ქ. 4 / 0179, თბილისი | საქართველო
პასუხისმგებელი პირი:
ფელიქს ჰეტი | სამხრეთ კავკასიის
რეგიონული ოფისის დირექტორი
ტელ: +995 32 225 07 28
<http://fes-caucasus.org/>

პუბლიკაციის შესაკვეთად დაგვიკავშირდით:
stiftung@fesgeo.de

დაუშვებელია ფონდის მიერ გამოცემული მასალების ფონდის წერილობითი თანხმობის გარეშე კომერციული მიზნით გამოყენება.

პუბლიკაციაში გამოთქმული მოსაზრებები შესაძლოა არ ემთხვეოდეს ფრიდრიხ ებერტის ფონდის პოზიციას.