

საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრს  
ბატონ დავით სერგენკოს

**ზოგადი წინადადება დისკრიმინაციის თავიდან აცილებისა  
და მის წინააღმდეგ ბრძოლის საკითხზე**

*შემუშავებულია „საქართველოს სახალხო დამცველის შესახებ“ ორგანული კანონის მე-14<sup>1</sup>-  
მუხლის მე-2 პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტის და „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის  
შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-6 მუხლის მე-2 პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად.*

ბატონო დავით,

2010-2014 წლებში ჩატარებული კვლევის ფარგლებში მოხდა დასაქმების ვებ-გვერდებზე ([www.hr.gov.ge](http://www.hr.gov.ge) და [www.jobs.ge](http://www.jobs.ge)) განთავსებულ განცხადებებში სქესზე ორიენტირებული ენის იდენტიფიცირება, წინასწარ განსაზღვრული საძიებო სიტყვებით („ქალი“ „ქალბატონი“ „კაცი“ „დაოჯახებული“ „დასაოჯახებელი“ „სტაბილური“ „სასიამოვნო გარეგნობა“ „სიმპათიური მამაკაცი“ და აშ). კვლევის განხორციელების პერიოდში, შესწავლილ იქნა ვებ-გვერდებზე გამოქვეყნებული ვაკანსიები. კვლევის მთლიანი პერიოდის მანძილზე, სულ განთავსდა 71 360 ვაკანსია, რომელთა 10.01% გამოირჩეოდა მდებარეობით სქესზე ორიენტირებული ენის გამოყენებით, მამაკაცებზე კი – 24.02%. უფრო კონკრეტულად, ვებ გვერდზე [www.jobs.ge](http://www.jobs.ge) გამოქვეყნებული ვაკანსიებში სიტყვა „მამაკაცი“ გამოყენებულია 1088-ჯერ, ფრაზა „სასიამოვნო გარეგნობა“ 1589-ჯერ, სიტყვა „სტაბილური“ 780-ჯერ, ხოლო სიტყვა ქალბატონი – 607-ჯერ.<sup>1</sup> აღსანიშნავია, რომ კვლევის ფარგლებში შესწავლილი ინტერნეტ საიტები, დასაქმების ქართულ ბაზარზე დომინანტ აქტორებს წარმოადგენენ და შესაბამისად ქმნიან და აყალიბებენ დასაქმების ბაზარზე არსებულ ტენდენციებს, ადგენენ „თამაშის წესებს“ და ახდენენ მიმდინარე პრაქტიკის ფორმაციას.<sup>2</sup>

ასევე, აღნიშნულ ვებ-გვერდებზე გამოქვეყნებულ განცხადებებში სქესთან და ასაკთან დაკავშირებული დისკრიმინაციული შეზღუდვების გამოყენებაზე რეაგირების თხოვნით, საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატში შემოსულმა განცხადებების სიმრავლემ ერთგვარი საგანგაშო ტენდენცია შექმნა. ამასთან, საქმეთა შესწავლის ფარგლებში,

<sup>1</sup>აიპ „კონსტიტუციის 42-ე მუხლი“, „გენდერული დისკრიმინაცია სამუშაო ურთიერთობებში“, იხ. ბმულ: <http://www.tanastSORoba.ge/ka>

<sup>2</sup> იხ. ვებ-გვერდი: <http://www.top.ge/cat.php?c=10&where=Services>

გამოვლინდა მსგავსი შინაარსის სხვა ვაკანსიები, რომლებიც სახალხო დამცველმა საკუთარი ინიციატივით შეისწავლა. განსახილველი საქმეების ქრონოლოგია შემდეგნაირად გამოიყურება:

- 2016 წლის 24 მარტს და 28 ივლისს განცხადებით მომართა ააიპ „კონსტიტუციის 42-ე მუხლის“-ს აღმასრულებელმა დირექტორმა - ნ. ე-მ;
- 2016 წლის 19 მაისს - ამავე ორგანიზაციის გამგეობის თავმჯდომარემ - დ ხ-მ;
- 2016 წლის 25 მაისს ნ. რ-მა;
- 2016 წლის 23 სექტემბერს - ლ. ზ-მა;
- 2016 წლის 1 დეკემბერს - ა. კ-მ და ნ. შ-მ;
- სახალხო დამცველმა თავისი ინიციატივით, 2016 წლის 5 თებერვალს, 9 ივნისსა და 19 ივლისს დაიწყო ვაკანსიების თაობაზე განცხადებებში დისკრიმინაციული შინაარსის მატარებელი შეზღუდვების გამოვლენა და შესწავლა.

## 1. ფაქტობრივი გარემოებები

### 1.1 2016 წლის 5 თებერვალი, საქართველოს სახალხო დამცველის ინიციატივით დაწყებული საქმე N 1391/15

საქართველოს სახალხო დამცველმა, „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მოთხოვნებთან შესაბამისობის დადგენის მიზნით, 2016 წლის 5 თებერვალს, დაიწყო ვებ-გვერდ [www.ick.ge](http://www.ick.ge) -ზე შპს „საინფორმაციო ცენტრების ქსელების“ მიერ ვაკანსიის თაობაზე გამოქვეყნებული განცხადების შესწავლა. გამოქვეყნებული განცხადების მიხედვით, ერთ-ერთ საკვალიფიკაციო მოთხოვნას წარმოადგენდა კანდიდატის ასაკი – 25-დან 35 წლამდე.

საქმის გარემოებების სრულყოფილად შესწავლის მიზნით, სახალხო დამცველმა კახეთის საინფორმაციო ცენტრიდან არაერთხელ (2016 წლის 16 თებერვალს, 2016 წლის 6 აპრილს და 2016 წლის 6 ივლისს) გამოითხოვა ინფორმაცია, თუ რა სპეციფიკურ მოთხოვნებსა და კრიტერიუმებს ემსახურებოდა ასაკზე შეზღუდვის დაწესება, თუმცა ოფიციალური პასუხი სახალხო დამცველის აპარატში არ შემოსულა.

### 1.2 2016 წლის 23 მარტი, ააიპ. „კონსტიტუციის 42-ე მუხლი“-ს აღმასრულებელი დირექტორის - ნ. ე-ს, განცხადება. საქმე N 3897/16

განცხადების თანახმად, დასაქმების პორტალ [www.jobs.ge](http://www.jobs.ge)-ზე საერთაშორისო სამშენებლო-საინვესტიციო კომპანიისათვის, კადრების შერჩევის სააგენტო, „ნიუ

სერვისი“ („New Service“) აცხადებდა ვაკანსიას გენერალური დირექტორის პოზიციაზე; კანდიდატი უნდა ყოფილიყო **30-დან 50 წლამდე, მამრობითი სქესის პიროვნება**.<sup>3</sup> განმცხადებელი მიიჩნევდა, რომ ეს არის მოთხოვნა, რომელიც არ გამომდინარეობს სამუშაოს სპეციფიკიდან. სახალხო დამცველის აპარატის მიერ მოძიებული ინფორმაციით, იგივე ვაკანსიის თაობაზე განცხადებები განთავსებული იყო დასაქმების სხვა ვებ-გვერდებზეც,<sup>4</sup> ისევე, როგორც, სააგენტო „ნიუ სერვისის“ სოციალური ქსელის გვერდზე<sup>5</sup> (2016 წლის 23 მარტის პოსტი).

განცხადებაში მითითებული ფაქტების გადასამოწმებლად, საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატის თანასწორობის დეპარტამენტის **მდედრობითი სქესის თანამშრომელმა**, მოდელირების მიზნით, განახორციელა სატელეფონო ზარი კომპანია „ნიუ სერვისთან“ და დაინტერესდა, განიხილებოდა თუ არა აღნიშნულ ვაკანსიაზე მისი კანდიდატურა, რაზეც უარყოფითი პასუხი მიიღო.

საქმის გარემოებათა სრულყოფილად შესწავლის მიზნით, საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატმა 2016 წლის 1 აპრილს ინფორმაცია გამოითხოვა შპს „ჯობს.გე“-სა და დასაქმების სააგენტო „ნიუ სერვისიდან“-დან; ამ უკანასკნელმა სახალხო დამცველის აპარატისთვის გამოგზავნილი წერილით ბოდიში მოიხადა შექმნილი გაუგებრობის გამო და განაცხადა, რომ მსგავსი დისკრიმინაციული ხასიათის განცხადებები, მათი მხრიდან, აღარ გამოქვეყნდებოდა. წერილში ასევე აღნიშნულია, რომ ისინი უკვე დაუკავშირდნენ [www.jobs.ge](http://www.jobs.ge)-ს და სთხოვეს ვაკანსიის განაცხადის ჩასწორება. აღსანიშნავია, რომ ამ უკანასკნელს არ დაუფიქსირებია თავისი მოსაზრებები აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებით.

მოგვიანებით, 2016 წლის 7 აპრილს, მხოლოდ ვებ-გვერდ [www.jobs.ge](http://www.jobs.ge)-ზე, აღნიშნულ განცხადებაში განხორციელდა ცვლილება. კერძოდ, დისკრიმინაციული შინაარსის მატარებელ მოთხოვნებს გაუჩნდათ ჩანაწერი - „სასურველია“ და კანდიდატის მიმართ მოთხოვნა ჩამოყალიბდა შემდეგნაირად: სქესი - მამრობითი (სასურველია); ასაკი - 30დან 50 წლამდე (სასურველია).

### **1.3 2016 წლის 19 მაისი, ააიპ „კონსტიტუციის 42-ე მუხლი“-ს გამგეობის თავმჯდომარის - დ. ხ-ის განცხადება. საქმე N5698/16**

<sup>3</sup> იხ. ვებ-გვერდი: <http://www.jobs.ge/110966>

<sup>4</sup> იხ. ვებ-გვერდი: <http://jobs24.ge/?act=obj&id=75794&PHPSESSID=rvjn6gqtmcbdjv5rug6kif125kd6dtgn> [11.04.2016]

იხ. ვებ-გვერდი:

<http://gproxy.net/c/b3M0Zz9jPWImZDc3NFBRVnEMGlhOHhNqjkhkbG9jYnBsNmipiMi5lYXRvamk9NTkmSFNTST1jMGt0dm82NzBycThlczUy> [11.04.2016]

<sup>5</sup> იხ. ვებ-გვერდი: <https://www.facebook.com/NewService> [11.04.2016]

<sup>6</sup> იხ. ვებ-გვერდი: <http://www.jobs.ge/110966/>

განმცხადებლის მიერ მითითებული განცხადება შეეხება კომპანია „ტავ ჯორჯიას“ მიერ გამოცხადებულ ვაკანსიას,<sup>7</sup> რომლის მიხედვით პიარის სპეციალისტის ვაკანტურ თანამდებობაზე სხვა კრიტერიუმებთან ერთად, ძირითად მოთხოვნებში მითითებული იყო **სასურველი სქესი – ქალი და სასურველი ასაკი – 24–30 წლამდე**. განმცხადებელი აღნიშნავს, რომ ვაკანსიაში ასახულია სპეციფიკური მოთხოვნები, რომლებიც მისი არსიდან არ გამომდინარეობს.

საქმის გარემოებათა სრულყოფილად შესწავლის მიზნით, საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატმა შპს „ტავ ჯორჯია“-დან 2016 წლის 16 ივნისს გამოითხოვა ინფორმაცია, თუ პიარის სპეციალისტის მიერ შესასრულებელი სამუშაოს რა სპეციფიკამ განაპირობა, ვაკანსიის შესახებ განცხადებაში სქესსა და ასაკზე შეზღუდვის დაწესება.

2016 წლის 12 ივლისს სახალხო დამცველს მოპასუხისგან ეცნობა, რომ მათ მიერ გამოცხადებულ ვაკანსიაში სქესი და ასაკი მითითებული იყო როგორც სასურველი და არა, როგორც სავალდებულო კრიტერიუმი, რაც არც ერთი სქესის და ასაკის პიროვნებას არ ართმევდა შესაძლებლობას, გაეკეთებინა განაცხადი აღნიშნულ ვაკანსიაზე. გარდა ამისა, „ტავ ჯორჯიას“ განცხადებით, კონკურსში მონაწილეობა მიიღო არაერთმა მამაკაცმა და 30 წელს გადაცილებულმა პიროვნებამ, რომლებმაც გადალახეს შესარჩევი ეტაპი და დაბარებულ იქნენ გასაუბრებაზე. მოპასუხემ ასევე განმარტა, რომ საზოგადოებრივი ურთიერთობების სპეციალისტის თანამდებობრივი ფუნქციები, სხვა საქმიანობასთან ერთად, ასევე ითვალისწინებდა ბადისა და სკოლის მოსწავლეებისთვის ექსკურსიების ორგანიზებას და მსგავს ღონისძიებებში მონაწილეობას, სწორედ ამიტომ იქნა სასურველ ასაკად მითითებული 30 წელი.

#### **1.4 2016 წლის 25 მაისი, ნ. რ-ის განცხადება. საქმე N6601/16**

განმცხადებლის მიერ მითითებული ვაკანსია<sup>8</sup> გამოქვეყნებულია ვებ-გვერდზე [www.jobs.ge](http://www.jobs.ge), სადაც წონის კორექციის ცენტრი – „ბორმენტალი“ აცხადებს ვაკანსიას ფსიქოლოგი-ტრენერის პოზიციაზე, ხოლო სპეციფიკურ მოთხოვნად მითითებულია **მამრობითი სქესი და ასაკი - 27-40 წლამდე**. სხვა განმცხადებლების მსგავსად, ნინო რუსიეშვილიც მიიჩნევს, რომ მოცემულ შემთხვევაში სქესსა და ასაკზე მითითება დისკრიმინაციულია.

2016 წლის 7 ივნისს საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატმა წონის კორექციის ცენტრ „ბორმენტალიდან“ გამოითხოვა ინფორმაცია ფსიქოლოგი-ტრენერის მიერ შესასრულებელი სამუშაოს სპეციფიკის თაობაზე, რამაც განაპირობა სქესსა და ასაკზე შესაბამისი შეზღუდვების დაწესება.

<sup>7</sup> იხ. ვებ-გვერდი: <http://www.jobs.ge/eng/113518/>

<sup>8</sup> იხ. ვებ-გვერდი: <http://www.jobs.ge/114816/>

2016 წლის 17 ივნისს მოპასუხებმა სახალხო დამცველს აცნობა, რომ კომპანიის მიერ წარმოებულ ტრენინგში მონაწილე/დაინტერესებული მამრობითი სქესის პირების თხოვნა/მოთხოვნას წარმოადგენდა, რომ ფსიქოლოგი-ტრენერი ყოფილიყო მამრობითი სქესის პიროვნება, ვინაიდან ტრენინგი გულისხმობდა ფსიქოლოგისათვის პირადი ხასიათის ინფორმაციის გამჟღავნებას. ასაკთან დაკავშირებით, კომპანიას განმარტება არ გაუკეთებია, რაზეც 2016 წლის 20 ივნისს, სახალხო დამცველმა დამაზუსტებელი წერილით მიმართა მოპასუხეს, რასაც რეაგირება არ მოჰყოლია.

### **1.5 2016 წლის 9 ივნისი, საქართველოს სახალხო დამცველის ინიციატივით დაწყებული საქმე N1699-13**

სახალხო დამცველისათვის ცნობილი გახდა ვებ-გვერდზე [www.hr.ge](http://www.hr.ge)-ზე გამოქვეყნებული დისკრიმინაციული შინაარსის შემცველი ვაკანსიის შესახებ<sup>9</sup>. კერძოდ, დამსაქმებელი კომპანია – "EL AND COMPANY", იურისტის ვაკანტური პოზიციაზე გამოცხადებულ კონკურსში მონაწილეობის მისაღებად იწვევდა **25-დან 35 წლამდე ქალებს**.

2016 წლის 16 ივნისს საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატმა „EL AND COMPANY“-დან გამოითხოვა ინფორმაცია, თუ იურისტის მიერ შესასრულებელი სამუშაოს რა სპეციფიკამ განაპირობა, ვაკანსიის შესახებ განცხადებაში სქესსა და ასაკზე შეზღუდვის დაწესება. მოპასუხისგან სახალხო დამცველს პასუხი არ მიუღია.

### **1.6 2016 წლის 19 ივლისი, საქართველოს სახალხო დამცველის ინიციატივით დაწყებული საქმე N2028-13**

სახალხო დამცველისთვის ცნობილი გახდა ვებ-გვერდზე [www.jobs.ge](http://www.jobs.ge)-ზე გამოქვეყნებული დისკრიმინაციული შინაარსის შემცველი ვაკანსიის შესახებ, რომლის თანახმად, დამსაქმებელი კომპანია – შპს „მეგაკო“<sup>10</sup> იურისტის ვაკანტურ თანამდებობაზე გამოცხადებულ კონკურსში მონაწილეობის მისაღებად იწვევდა ქალებს, ხოლო კომპანია „Tsereteli Wine & Spirits“ თავის ოფიციალურ facebook გვერდზე<sup>11</sup> აცხადებს ვაკანსიას პრომო აქციების მონაწილის პოზიციაზე, სადაც დასაქმების პირობად მითითებული იყო **მდედრობითი სქესი და სასიამოვნო გარეგნობა**.

2016 წლის 19 ივლისს საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატმა ორივე კომპანიისგან გამოითხოვა ინფორმაცია, თუ ვაკანტური პოზიციის რა სპეციფიკამ განაპირობა ამგვარი შეზღუდვების დაწესება. სახალხო დამცველს პასუხი არც ერთი კომპანიიდან არ მიუღია.

<sup>9</sup> იხ. ვებ-გვერდი: <http://www.hr.ge/ViewVacancy.aspx?ID=144659>

<sup>10</sup> იხ. ვებ-გვერდი: <http://jobs.ge/115508/>

<sup>11</sup> იხ. ვებ-გვერდი: <https://www.facebook.com/TsereteliWineandSpirits/>

### **1.7 2016 წლის 27 ივლისი, ააიპ „კონსტიტუციის 42-ე მუხლი“-ს აღმასრულებელი დირექტორის - ნ. ე-ს განცხადება. საქმე N3897/16**

განმცხადებელი სადავოდ ხდიდა [www.jobs.ge](http://www.jobs.ge) - ზე ვაკანსიის შესახებ გამოქვეყნებულ ორ განაცხადს: ერთ შემთხვევაში, შპს “Artisan”-ის მიერ მენეჯერის ასისტენტის პოზიციაზე გამოცხადებულ ვაკანსიას,<sup>12</sup> რომლის მიხედვით, დამსაქმებლისთვის მენეჯერის ასისტენტის პოზიციაზე სამუშაოდ სასურველი იყო მდებარეობითი სქესის 30-45 წლამდე პირები; ხოლო, მეორე შემთხვევაში, შპს “Winart”-ის მიერ ოფისის მენეჯერის პოზიციაზე გამოცხადებულ ვაკანსიას,<sup>13</sup> რომლის მიხედვით, დამსაქმებელმა მოთხოვნებად დააწესა სასიამოვნო გარეგნობა, მდებარეობითი სქესი და 22-30 წლამდე ასაკი.

საქმის გარემოებათა სრულყოფილად შესწავლის მიზნით, 2016 წლის 1 აგვისტოს საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატმა გამოითხოვა ინფორმაცია ორივე კომპანიიდან, თუ ვაკანსიით გათვალისწინებული შესასრულებელი სამუშაოს რა სპეციფიკამ განაპირობა ამგვარი მოთხოვნების დაწესება. ამასთან, რა კრიტერიუმებით ხდება სასიამოვნო გარეგნობის შეფასება. სახალხო დამცველს არც ამჯერად მიუღია პასუხი რომელიმე კომპანიიდან.

### **1.8 2016 წლის 6 სექტემბერი, საქართველოს სახალხო დამცველის ინიციატივით დაწყებული საქმე N 2820-13**

საქართველოს სახალხო დამცველმა დაიწყო ვებ-გვერდზე [www.jobs.ge](http://www.jobs.ge) გამოქვეყნებული ერთ-ერთი განცხადების შესწავლა. გამოქვეყნებული განცხადების მიხედვით, დამსაქმებელი კომპანია შპს „ვიქტორია 98“ („Ermenegildo Zegna“) აქვეყნებდა ოპერატორის ვაკანსიას, სადაც ერთ-ერთ მოთხოვნად მითითებული იყო სასიამოვნო გარეგნობა და 22-დან 35 წლამდე ასაკი. ამასთან, განცხადების ტექსტი შეიცავდა თხოვნას სტუდენტებისადმი – არ გამოხმაურებოდნენ აღნიშნულ ვაკანსიას.

საქმის სრულყოფილად შესწავლის მიზნით, 2016 წლის 8 სექტემბერს, სახალხო დამცველმა გამოითხოვა ინფორმაცია, თუ რა სპეციფიკურ მოთხოვნებსა და კრიტერიუმებს ემსახურებოდა ასაკზე, გარეგნობასა და სტუდენტურ სტატუსზე შეზღუდვის დაწესება, თუმცა, ოფიციალური პასუხი სახალხო დამცველის აპარატში არ შემოსულა.

### **1.9 2016 წლის 23 სექტემბერი, ლ. ზ-ის N 12205/16 განცხადება**

<sup>12</sup> იხ. ვებ გვერდი: <http://jobs.ge/117980/>

<sup>13</sup> იხ. ვებ გვერდი: <http://jobs.ge/119494/>

სახალხო დამცველის აპარატს განცხადებით მომართა ლ. ზ-მა, რომელიც ვებ-გვერდ [www.jobs.ge](http://www.jobs.ge)-ზე გამოქვეყნებულ ვაკანსიის შესახებ განაცხადს<sup>14</sup> მიიჩნევდა დისკრიმინაციული შინაარსის შემცველად. აღნიშნული განცხადების მიხედვით, ერთ-ერთ დამსაქმებელ კომპანიას სურდა **30 წლამდე მამაკაცი** მენეჯერის პოზიციაზე სამუშაოდ. ამასთან, განცხადების ტექსტში პირდაპირი მოთხოვნა იყო, რომ კანდიდატს დამთავრებული უნდა ჰქონოდა **მითითებული უმაღლესი სასწავლებლებიდან ერთ-ერთი** (კავკასიის ბიზნეს სკოლა, თავისუფალი უნივერსიტეტი, ქართულ-ამერიკული უნივერსიტეტი).

საქმის გარემოებათა სრულყოფილად შესწავლის მიზნით, 2016 წლის 23 სექტემბერს, საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატმა კომპანია „ჯობს.გე“-დან გამოითხოვა ინფორმაცია განცხადების დამკვეთი კომპანიის შესახებ, ვინაიდან იგი მითითებული იყო ანონიმური სახით. აგრეთვე, მათი მოსაზრებით, მენეჯერის მიერ შესასრულებელი სამუშაოს რა სპეციფიკამ განაპირობა, ვაკანსიის შესახებ განცხადებაში სქესზე, ასაკსა და კონკრეტულ უმაღლეს სასწავლებელზე შეზღუდვის დაწესება. სახალხო დამცველს მოპასუხისგან პასუხი არ მიუღია.

#### **1.10 2016 წლის 1 დეკემბერი, ა. კ-სა და ნ. შ-ს განცხადება. საქმე N 15349/16**

სახალხო დამცველის აპარატს განცხადებით მომართეს ა. კ-მ და ნ. შ-მ, რომლებიც ვებ-გვერდზე [www.jobs.ge](http://www.jobs.ge) გამოქვეყნებულ განაცხადს<sup>15</sup> დისკრიმინაციული შინაარსის შემცველად მიიჩნევდნენ. აღნიშნული განცხადების მიხედვით, შპს „Unico“-ს, გაყიდვების აგენტის თანამდებობაზე სამუშაოდ ესაჭიროებოდა **20-დან 30 წლამდე, შესაბამისი ფიზიკური მონაცემების მქონე გოგონები**.

საქმის გარემოებათა სრულყოფილად შესწავლის მიზნით, საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატმა, 2016 წლის 8 დეკემბერს, შპს „Unico“-სგან გამოითხოვა ინფორმაცია - გაყიდვების აგენტის მიერ შესასრულებელი სამუშაოს რა სპეციფიკამ განაპირობა, ვაკანსიის შესახებ განცხადებაში სქესზე, ასაკსა და შესაბამისი ფიზიკურ მონაცემებზე შეზღუდვის დაწესება. სახალხო დამცველს არც ამჯერად მიუღია პასუხი კომპანიისგან.

სახალხო დამცველისთვის ასევე ცნობილი გახდა, რომ კერძო დეტექტიური კომპანია „ჰაბლი“ აცხადებდა ვაკანსიას ქალი კერძო დეტექტივის პოზიციაზე, ვაკანსიის შესახებ განცხადებაში კი მითითებული იყო, რომ კანდიდატი უნდა იყოს 20-დან 35 წლამდე, „არ უნდა იმყოფებოდეს ქორწინებაში“ და „უნდა იყოს კომპლექსების, რელიგიური და მორალური დოგმებისგან თავისუფალი“.<sup>16</sup>

<sup>14</sup> იხ. ვებ-გვერდი: <http://jobs.ge/123835/>

<sup>15</sup> იხ. ვებ-გვერდი: <http://jobs.ge/127730/>

<sup>16</sup> იხ. ვებ-გვერდი: <http://hr.ge/ViewVacancy.aspx?ID=172975>

## 2. სახალხო დამცველის პრაქტიკა მსგავს საქმეებთან დაკავშირებით

საქართველოს სახალხო დამცველის მიერ აღნიშნული საკითხისადმი არაერთგზის რეაგირების მიუხედავად, კვლავ გამოწვევად რჩება შრომის ბაზარზე დისკრიმინაციული კრიტერიუმებისგან თავისუფალი განცხადებების განთავსება.

- სახალხო დამცველის აპარატისთვის ვებ-გვერდზე [www.jobs.ge](http://www.jobs.ge) გამოქვეყნებული მასალებიდან ცნობილი გახდა ერთ-ერთი კერძო კომპანიის მიერ მარკეტინგის ასისტენტის პოზიციაზე გამოცხადებული ვაკანსიის შესახებ განცხადების თაობაზე. განცხადებაში მითითებული იყო, რომ სამუშაოს სპეციფიკის გათვალისწინებით, უპირატესობა მიენიჭებათ მამრობითი სქესის წარმომადგენლებს. 2015 წლის 27 იანვარს სახალხო დამცველის აპარატმა საკუთარი ინიციატივით დაიწყო აღნიშნული საქმის შესწავლა.

სახალხო დამცველის აპარატმა დამსაქმებელს მიმართა, განემარტა თუ რა სპეციფიკურ მოთხოვნებსა და კრიტერიუმებს ეფუძნებოდა სქესის ნიშნით უპირატესობის მინიჭება. მოპასუხის განმარტებით, ვაკანსიის მითითებული ფორმულირებით გამოქვეყნება წარმოადგენდა ტექნიკურ ხარვეზს და სახალხო დამცველის წერილის მიღებისთანავე შეცვალეს ტექსტი. შესაბამისად, დამსაქმებელმა აღმოფხვრა დისკრიმინაციის შედეგი.

- 2015 წლის 8 აპრილს, ააიპ „კონსტიტუციის 42-ე მუხლის“ განცხადების საფუძველზე, საქართველოს სახალხო დამცველმა ზოგადი წინადადებით<sup>17</sup> მიმართა შპს „ჯობს.გე“-ს, შეემუშავებინა რეგულაციები, რომლითაც აღმოიფხვრებოდა დისკრიმინაციული ვაკანსიების გამოქვეყნება ვებ-გვერდზე. ამასთან, სახალხო დამცველის აპარატმა გამოთქვა მზადყოფნა, დახმარებოდა „ჯობს.გე“-ს სახელმძღვანელოს შემუშავებაში, რომელიც მას დისკრიმინაციული ვაკანსიების ფილტრაციის პროცესს გაუადვილებდა.

ზოგადი წინადადება მოიცავდა ვებ-გვერდზე [www.jobs.ge](http://www.jobs.ge) გამოქვეყნებული ვაკანსიების შესახებ განცხადებებში გამოყენებულ სქესზე ორიენტირებულ ფრაზეოლოგიას. სახალხო დამცველმა მიიჩნია, რომ მსგავსი განცხადებების გავრცელება ხელს უწყობს შრომით ურთიერთობებში დისკრიმინაციული პრაქტიკის განვითარებას. ვებ-გვერდზე გამოქვეყნებული იმ განცხადებების უმეტესობა, რომელიც შეიცავს მითითებას კონკრეტულ სქესზე, გარეგნობაზე თუ ოჯახურ მდგომარეობაზე არის სექსისტური და სტერეოტიპული და სამუშაოს

<sup>17</sup> იხ. ვებ-გვერდი: <http://www.ombudsman.ge/ge/diskriminaciis-prevenciis-meqanizmi/gadawyvetilebebi/zogadi-winadadeba/zogadi-winadadeba-djobsge-diskriminaciis-tavidan-acilebisa-da-mis-winaagmdeg-brdzolis-sakitxe.page>



მაძიებელ პირებს უზღუდავს შრომის ხელმისაწვდომობასა და შრომის უფლების განხორციელებას და არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს მათ ანალოგიურ მდგომარეობაში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით.

- 2015 წლის 3 აგვისტოს, ააიპ „კონსტიტუციის 42-ე მუხლის“ აღმასრულებელმა დირექტორმა ნ. ე-მ განცხადებით მიმართა საქართველოს სახალხო დამცველს. განმცხადებელი მიიჩნევდა, რომ ვებ-გვერდზე [www.myjobs.ge](http://www.myjobs.ge) შპს „ელიტ სერვისის“ მიერ გამოქვეყნებული ვაკანსიის შესახებ განცხადება, რომელშიც გამოყენებული იყო სქესთან, ასაკთან და ოჯახურ მდგომარეობასთან დაკავშირებული სიტყვები, იყო დისკრიმინაციული. კერძოდ, დამსაქმებელი მიუთითებდა, რომ ესაჭიროება „დასაოჯახებელი“, „სრულიად უკომპლექსო 16-დან 25 წლამდე გოგონა“ მდივნის პოზიციაზე.

სახალხო დამცველმა რეკომენდაციით მიმართა შპს „ელიტ-სერვისს“,<sup>18</sup> თავი შეეკავებინა დისკრიმინაციული შინაარსის მქონე განცხადებების გამოქვეყნებისაგან, საქმიანობა წარემართა თანასწორობის პრინციპის დაცვით და ნებისმიერი პირისათვის უზრუნველყო სამუშაოზე ხელმისაწვდომობის უფლებით სარგებლობა.

სამწუხაროდ, აღნიშნულ რეკომენდაციასა და ზოგად წინადადებას ადრესატთა მხრიდან რეაგირება არ მოჰყოლია. სახალხო დამცველის აპარატის მიმდინარე პრაქტიკამ ცხადყო, რომ დისკრიმინაციული შინაარსის შემცველი ვაკანსიების განთავსება კვლავ გრძელდება ვებ-გვერდებზე, რაც ხელს უწყობს საზოგადოებაში არსებული უარყოფითი სტერეოტიპების სტიმულირებას. ერთი მხრივ, დამსაქმებლების მხრიდან ადგილი აქვს დისკრიმინაციულ მოპყრობას, ვინაიდან ისინი ვაკანსიის შესახებ განცხადებაში პირდაპირ მიუთითებენ დისკრიმინაციულ შეზღუდვებს. მეორე მხრივ კი, დასაქმების ვებ-გვერდები, რომელთა ფუნქციას ვაკანსიის შესახებ განცხადებების საზოგადოებისთვის მიწოდება წარმოადგენს, ხელს უწყობენ დისკრიმინაციული კრიტერიუმების შემცველი განცხადებების გავრცელებას და ნეგატიური სტერეოტიპების გამყარებას დასაქმების სფეროში ქალისა და მამაკაცის გენდერული როლების შესახებ ამასთან, მსგავს შემთხვევებში, კერძო პირები, გარდა გამონაკლისი შემთხვევებისა, არ იჩენენ სახალხო დამცველთან თანამშრომლობის მზაობას. სახალხო დამცველმა 2015 წლის საპარლამენტო ანგარიშშიც<sup>19</sup> გაუსვა ხაზი აღნიშნულ პრობლემას.

<sup>18</sup> იხ. ვებ-გვერდი: <http://www.ombudsman.ge/ge/recommendations-Proposal/rekomendaciebi/diskriminacia-sqesis-asakisa-da-odjaxuri-mdgomareobis-nishnit.page>

<sup>19</sup> საქართველოს სახალხო დამცველის 2015 წლის ანგარიში საქართველოში ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის მდგომარეობის შესახებ. გვ. 766. იხ. ვებ-გვერდი: <http://www.ombudsman.ge/uploads/other/3/3512.pdf>

შესაბამისად, საკითხის მასშტაბურობიდან და მნიშვნელობიდან გამომდინარე, სახალხო დამცველმა მიიღო გადაწყვეტილება, ზოგადი წინადადებით მიმართოს საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს, დაინტერესდეს აღნიშნული პრობლემით და მოახდინოს შესაბამისი რეაგირება შრომით წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში დისკრიმინაციის აღმოფხვრის მიზნით.

### **3. სახალხო დამცველის კომპეტენცია გასცეს ზოგადი წინადადება მოცემულ შემთხვევაში**

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის პირველი პუნქტი განამტკიცებს შრომის თავისუფლებას. როგორც საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლომ აღნიშნა, შრომის თავისუფლების ვიწრო გაგება და წმინდა ფორმალური განმარტება აკნინებს შრომის უფლების სოციალურ ხასიათს, ახდენს მის გამოფიტვას და ამავდროულად, არღვევს სამართლებრივი სახელმწიფოს პრინციპს.<sup>20</sup>

მხედველობაშია მისაღები, რომ შრომის უფლება ადამიანის ინდივიდუალური, პიროვნული თავისუფლებისა და ღირსების კონტექსტში უნდა იქნეს განხილული. უნდა აღინიშნოს, რომ თანამედროვე სამართლებრივი მიდგომების თანახმად, „შრომა არ არის საგანი“, „ყველა ადამიანს... აქვს უფლება მიაღწიოს როგორც მატერიალურ კეთილდღეობას, ისე სულიერ განვითარებას თავისუფალ და ღირსეულ პირობებში, ეკონომიკურ უზრუნველყოფას და თანაბარ შესაძლებლობებს“. ამდენად, შესაძლებელია ვისაუბროთ ერთგვარ ბუნებრივ კავშირზე შრომასა და ადამიანის ღირსების ცნებას შორის და მათ ურთიერთდამოკიდებულ დამკვიდრებაზე ადამიანის უფლებათა სისტემაში.<sup>21</sup>

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, „კონსტიტუციის 30-ე მუხლის პირველი პუნქტი უნდა განიმარტოს მისი მიზნებიდან გამომდინარე, სოციალური სახელმწიფოს პრინციპთან კავშირში, რომელიც არის კონსტიტუციის ერთ-ერთი ფუძემდებლური პრინციპთაგანი და არ იძლევა საშუალებას, რომ 30-ე მუხლის პირველი პუნქტი გავიგოთ, როგორც მხოლოდ იძულებითი შრომის აკრძალვა.“<sup>22</sup> ამიტომ, ადამიანის ღირსების შემლახველი შრომისგან დაცვის გარდა, ადამიანის უფლებები და შრომის კანონმდებლობა, შრომის თავისუფლების უფლებიდან გამომდინარე, აღიარებს მთელ რიგ მოთხოვნებს. აღნიშნული მოთხოვნები უკავშირდება არა მხოლოდ იძულებითი შრომის აკრძალვას ან მისგან დაცვას, არამედ, ისინი ასევე გულისხმობენ შრომის თავისუფლების

<sup>20</sup> საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2007 წლის 26 ოქტომბერის #2/2/389 გადაწყვეტილება საქმეზე „საქართველოს მოქალაქე მათა ნათაძე და სხვები საქართველოს პარლამენტისა და საქართველოს პრეზიდენტის წინააღმდეგ“, II.პ.18

<sup>21</sup> ასბორნ ეიდე, კატერინა კრაუზე, ალან როსა, „ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების სახელმძღვანელო“, მეორე განახლებული გამოცემა, გვ. 264

<sup>22</sup> საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2007 წლის 26 ოქტომბერის #2/2/389 გადაწყვეტილება საქმეზე „საქართველოს მოქალაქე მათა ნათაძე და სხვები საქართველოს პარლამენტისა და საქართველოს პრეზიდენტის წინააღმდეგ“, II.პ.19

დადებით ასპექტს, რომლის თანახმად, უზრუნველყოფილი უნდა იყოს სამუშაოს, შრომის ან სხვა შემოსავლიანი საქმიანობის და დასაქმების, როგორც ადგილის, ისე სათანადო პირობების თავისუფლებად არჩევის შესაძლებლობა.<sup>23</sup> მნიშვნელოვანია, რომ შრომა გაგებულ იქნეს, როგორც სოციალურად განპირობებული, მიზანმიმართული და გათვითცნობიერებული პროცესი, რომელიც მიმართულია მატერიალური და სულიერი ღირებულებების შექმნისკენ. ამრიგად, შრომა არ უნდა იქნეს აღქმული, მხოლოდ, როგორც ადამიანის ბიოლოგიური არსებობის უზრუნველყოფის საშუალება. შრომის სოციალური მნიშვნელობა განპირობებს იმას, რომ ადამიანს შესაბამისი საქმიანობის განხორციელებისას, უყალიბდება და უვითარდება ცნობიერება, აზროვნება, ხდება პიროვნების ზნეობრივი სრულყოფა, რასაც უდიდესი მნიშვნელობა გააჩნია არა მხოლოდ ცალკეული ადამიანის, არამედ, მთლიანად საზოგადოებისათვის. ამიტომ, საქართველოს სახალხო დამცველი კონსტიტუციით აღიარებულ შრომის თავისუფლებას ადამიანის პიროვნული თავისუფლების, ღირსების დაცვის, მისი თვითრეალიზაციისა და განვითარების კონტექსტში განიხილავს. შესაბამისად, ნებისმიერი უარყოფითი პრაქტიკა, რომელიც დასაქმების სფეროში, ძირითადად, დისკრიმინაციის ფორმით ხორციელდება, წინააღმდეგობაში მოდის ზემოაღნიშნულ ფასეულობებთანაც.

აღსანიშნავია, რომ დისკრიმინაცია განსაკუთრებული სიმწვავეთ ზუსტად შრომით ურთიერთობებში ვლინდება, რადგან ამ შემთხვევაში სახეზეა დაქვემდებარებული, ერთგვარი ვერტიკალური ურთიერთობა, რომლის დროსაც დამსაქმებელს აქვს შესაძლებლობა და ბერკეტი თავისი უპირატესობა დასაქმებულის, როგორც სუსტი მხარის მიმართ, არასათანადოდ გამოიყენოს.<sup>24</sup> შესაბამისად, უმნიშვნელოვანესია არსებობდეს ისეთი სამართლებრივი გარანტიები, რომლებიც ამგვარ სუბორდინაციას უფლებრივად დააბალანსებს. ისევე, როგორც ნებისმიერი სახელშეკრულებო ურთიერთობა, შრომითი ურთიერთობაც დაკავშირებულია ურთიერთ ვალდებულებასა და უფლებებზე. ეს არ არის ცალმხრივი ურთიერთობა, როდესაც გადამწყვეტი არის დამსაქმებლის ნება. დასაქმებული ასრულებს საქმიანობას, რომელიც არანაკლებ მნიშვნელოვანია დამსაქმებლისათვის და რაც, თავის მხრივ, წარმოშობს დამსაქმებლის საპირისპირო ვალდებულებებს. აუცილებელია სახელმწიფომ შეძლოს ამ ვალდებულებების სათანადოდ უზრუნველყოფა. სახელმწიფომ არ უნდა დაუშვას შრომითი ურთიერთობების იმგვარად განვითარება, რომელიც დასაქმებულს ან კანდიდატს დააყენებს ისეთი რეალობის წინაშე, როდესაც იგი იძულებული გახდება, მხოლოდ ბიოლოგიური არსებობის უზრუნველსაყოფად, საკუთარი ღირსების შელახვის ხარჯზე დათანხმდეს ნებისმიერ პირობებს, რომელსაც დამსაქმებელი შესთავაზებს. მხედველობაშია მისაღები, რომ შრომითი ურთიერთობა იმიტომ ეფუძნება მხარეთა თანასწორობას, რომ იგი არის ურთიერთპატივისცემაზე დაფუძნებული ურთიერთობა,

<sup>23</sup> ასპორნ ეიდე, კატერინა კრაუზე, ალან როსა, „ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების სახელმძღვანელო“, მეორე განახლებული გამოცემა, გვ. 275

<sup>24</sup> კვლევა „გენდერული დისკრიმინაცია შრომით ურთიერთობებში“ იხ. ვებ-გვერდი: <http://article42.ge>

რომლის დროსაც ურთიერთობის ორივე მხარე ერთმანეთისთვის თანაბრად მნიშვნელოვანია.

ცხადია, ზემოაღნიშნული გარანტიები თანაბრად უნდა ვრცელდებოდეს შრომითი ურთიერთობების ყველა ეტაპზე, მათ შორის, დასაქმების თავდაპირველ ეტაპზე, რომელიც ვაკანტური ადგილის შესახებ განცხადების გამოქვეყნებით იწყება და რომლის დროსაც, ხშირად, ადგილი აქვს, განსაკუთრებით სქესისა და ასაკის გამო დისკრიმინაციას, რაც ვაკანსიების თაობაზე, გენდერული თვალსაზრისით არანეიტრალურად ფორმულირებული განცხადებების შინაარსში გამოიხატება.<sup>25</sup>

შრომითსამართლებრივ ურთიერთობებში წინასახელშეკრულებლო ურთიერთობებს მნიშვნელოვანი ადგილი უჭირავს, წარმოადგენს რა მხარეთა შორის ხელშეკრულების დადების უშუალო წინაპირობას. მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოს შრომითი ურთიერთობების მარეგულირებელ არც ერთ საკანონმდებლო აქტში არ გვხვდება „წინასახელშეკრულებლო ურთიერთობების“ ცალსახა დეფინიცია, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი მსგავსი სახის ურთიერთობას სამართლებრივი რეგულირების ქვეშ აქცევს და უთითებს, რომ ნების გამოვლენა, ასევე წარმოადგენს გარიგებას, რომელიც შესაძლოა იყოს ცალმხრივი, ორმხრივი ან მრავალმხრივი და მიმართულია სამართლებრივი ურთიერთობების წარმოშობის, შეცვლის ან შეწყვეტისაკენ.<sup>26</sup>

უნდა აღინიშნოს, რომ ქალსა და მამაკაცს შორის თასაწორობის კონცეფცია თანაბრად ვრცელდება წინასახელშეკრულებლო შრომითი ურთიერთობის ყველა ეტაპზე, რომელიც სამართლებრივი შედეგის მომტანია აღნიშნული ურთიერთობებისათვის. დამსაქმებლის მიერ გამოქვეყნებული განცხადება ვაკანსიაზე, არ უნდა შეიცავდეს დისკრიმინაციულ ტერმინოლოგიას, რომელიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ არათანაბარ მდგომარეობაში აყენებს კანდიდატთა ნაწილს, სხვა კანდიდატებთან შედარებით, რაც მიმართულია მხოლოდ კონკრეტული სქესის ადამიანის დასაქმებისაკენ და კანდიდატთა ხელოვნურად შემცირებისა თუ გადარჩევისაკენ.<sup>27</sup>

ამრიგად, წინასახელშეკრულებლო შრომითი ურთიერთობა წარმოადგენს შრომის უფლების რეალიზაციის ერთ-ერთ უმნიშვნელოვანეს ეტაპს, რომელიც, მათ შორის, გამოიხატება ვაკანტური პოზიციის დასაკავებლად დადგენილ საკვალიფიკაციო მოთხოვნების განცხადების სახით გამოქვეყნებაში. ეს განცხადებები განაპირობებს, თუ როგორ აღიქვამს დამსაქმებელი თავის მომავალ თანამშრომელს. უნდა ითქვას, რომ შრომით ურთიერთობაში დისკრიმინაცია იწყება ზუსტად ვაკანსიის თაობაზე გამოცხადებული განცხადების შინაარსით, თუმცა იგი არ შემოიფარგლება მხოლოდ ამ განცხადებით. დისკრიმინაციული

<sup>25</sup> იხ.: იქვე

<sup>26</sup> იხ.: იქვე

<sup>27</sup> კვლევა „გენდერული დისკრიმინაცია შრომით ურთიერთობებში“ იხ. ვებ-გვერდი: <http://article42.ge>

<sup>27</sup> იხ.: <http://article42.ge>

შინაარსის განცხადება თვალსაჩინოდ წარმოაჩენს, თუ სამომავლოდ როგორ განვითარდება მთლიანად შრომითი ურთიერთობა. წინასახელშეკრულებო შრომით ურთიერთობაში არსებული დისკრიმინაცია, ასეთად აქცევს მთლიანად შრომით ურთიერთობას.

სახალხო დამცველი აცნობიერებს, რომ შრომით ურთიერთობებში დისკრიმინაციის აღმოფხვრა ვერ მოხდება შესაბამისი განცხადებების მხოლოდ შინაარსის ფორმალური შეცვლის დავალდებულებით, თუ მას სახელმწიფოს მხრიდან არ მოჰყვა გაცილებით უფრო მაშტაბური ღონისძიებები. თუმცა, მიუხედავად ამისა, ვაკანსიების თაობაზე დისკრიმინაციული შინაარსის და, მათ შორის, დისკრიმინაციული სტერეოტიპების აღმნიშვნელი სიტყვებისა და ცნებების შემცველი განცხადებების დაუშვებლობის ვალდებულება, შეიძლება ითქვას, იქნება, ერთგვარი, პირველი ნაბიჯი, რომელიც დამსაქმებელს უბიძგებს განიხილოს შრომით ურთიერთობებში დისკრიმინაციის არსებობა.

როგორც აღნიშნეთ, სახალხო დამცველის აპარატში შემოსულმა განცხადებებმა, ისევე, როგორც ჩვენს მიერ გამოვლენილმა შემთხვევებმა ცხადყო, რომ წინასახელშეკრულებო შრომით ურთიერთობებში განსაკუთრებით ხშირია დისკრიმინაცია სქესისა და ასაკის ნიშნით. ვაკანსიების შესახებ დისკრიმინაციული შინაარსის მქონე განცხადებების მნიშვნელოვანი რაოდენობა, განსაკუთრებით, სქესთან დაკავშირებული შეზღუდვები, მოწმობს, რომ დასაქმების სფეროში გენდერული თანასწორობის პრობლემა ჩვენი საზოგადოების ერთ-ერთ მნიშვნელოვან გამოწვევად რჩება.

ამასთან, აღსანიშნავია, რომ განმცხადებელთა უმრავლესობა, რომლებიც ამ საკითხთან დაკავშირებით სახალხო დამცველს მომართავენ თავს მიიჩნევენ არა უშუალო მსხვერპლად, არამედ სახალხო დამცველს სთხოვენ რეაგირება ზოგად უსამართლობაზე მოახდინოს.

შემოსული განცხადებების შესწავლის საფუძველზე, საქართველოს სახალხო დამცველმა მიმართა ზოგადი წინადადებით და რეკომენდაციით, როგორც უშუალოდ ვაკანსიის გამავრცელებელ ვებ-გვერდს, ისე დამსაქმებელ კომპანიას შესაბამისად, თუმცა, ვინაიდან „საქართველოს სახალხო დამცველის შესახებ“ ორგანული კანონის მე-14<sup>1</sup> მუხლის მე-2 პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტის თანახმად, ფიზიკური და კერძო სამართლის იურიდიული პირები არ არიან ვალდებული შეასრულონ სახალხო დამცველის გადაწყვეტილება, ვერ მოხერხდა ვერც დისკრიმინაციით გამოწვეული დარღვევების დიდი ნაწილის აღმოფხვრა და ვერც მათი სამომავლოდ თავიდან აცილების ქმედითი მექანიზმის ფორმირება. ამასთან, აღსანიშნავია, რომ, სახალხო დამცველის მიერ ინფორმაციის არაერთგზის გამოთხოვის მიუხედავად, რეკომენდაციის/ზოგადი წინადადების ადრესატებმა არ გამოხატეს თანამშრომლობისა და სახალხო დამცველის გადაწყვეტილების აღსრულების ნება.

ზემოაღნიშნული პრობლემის გათვალისწინებით, საქართველოს სახალხო დამცველმა მიიღო გადაწყვეტილება ზოგადი წინადადებით მიმართოს საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრს, რამდენადაც მიიჩნევენ, რომ ვინაიდან კერძო სამართლის იურიდიულ პირებთან აღნიშნულ საკითხზე თანამშრომლობა ვერ შედგა, მნიშვნელოვანია,

სახელმწიფომ განსაზღვროს პოლიტიკა და შეიმუშავოს მექანიზმი, რომელიც წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში თანასწორობის უფლების დაცვას უზრუნველყოფს.

„დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-6 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, დისკრიმინაციის აღმოფხვრასა და თანასწორობის უზრუნველყოფაზე ზედამხედველობას ახორციელებს საქართველოს სახალხო დამცველი. ამავე მუხლის მე-2 პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად სახალხო დამცველი ამზადებს და შესაბამის დაწესებულებას ან პირს უგზავნის ზოგად წინადადებებს დისკრიმინაციის თავიდან აცილებისა და მის წინააღმდეგ ბრძოლის საკითხებზე.

დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ კანონის მე-3 მუხლის მიხედვით, ამ კანონის მოთხოვნები ვრცელდება საჯარო დაწესებულებების, ორგანიზაციების, ფიზიკური და იურიდიული პირების ქმედებებზე ყველა სფეროში და მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ეს ქმედებები არ რეგულირდება სხვა სამართლებრივი აქტით.

საქართველოს „შრომის კოდექსით“ იკრძალება შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში დისკრიმინაცია, თუმცა, ამ კანონით არ არის გათვალისწინებული ორგანო, რომელიც დისკრიმინაციული ფრაზეოლოგიის შემცველ განცხადებათა კონტროლის განსახორციელებლად მოახდენს რეაგირებას, რაც აღნიშნულ ჩანაწერს არაქმედით ხდის. შესაბამისად, სახალხო დამცველი უფლებამოსილია გამოსცეს ზოგადი წინადადება.

#### **4. სამართლებრივი შეფასება**

საქართველოს კონსტიტუციის მე-14 მუხლის მიხედვით, „ყველა ადამიანი დაბადებით თავისუფალია და კანონის წინაშე თანასწორია განურჩევლად რასისა, კანის ფერისა, ენისა, სქესისა, რელიგიისა, პოლიტიკური და სხვა შეხედულებისა, ეროვნული, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილებისა, წარმოშობისა, ქონებრივი და წოდებრივი მდგომარეობისა, საცხოვრებელი ადგილისა“.

„დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ კანონის პირველი მუხლის თანახმად, ამ კანონის მიზანია დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრა და ნებისმიერი ფიზიკური და იურიდიული პირისთვის საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი უფლებებით თანასწორად სარგებლობის უზრუნველყოფა, რასის, კანის ფერის, ენის, სქესის, ასაკის, მოქალაქეობის, წარმოშობის, დაბადების ადგილის, საცხოვრებელი ადგილის, ქონებრივი და წოდებრივი მდგომარეობის, რელიგიის ან რწმენის, ეროვნული, ეთნიკური ან სოციალური კუთვნილების, პროფესიის, ოჯახური მდგომარეობის, ჯანმრთელობის მდგომარეობის, შეზღუდული შესაძლებლობის, სექსუალური ორიენტაციის, გენდერული იდენტობისა და გამოხატვის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების ან სხვა ნიშნის მიუხედავად.

ამავე კანონის მე-2 მუხლის მე-2 პუნქტის მიხედვით, 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.

ამავე მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, 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.

აღნიშნული მუხლების შინაარსიდან გამომდინარე, შეიძლება დავასკვნათ, რომ დისკრიმინაცია სახეზეა, როდესაც პირს ხელი ეშლება საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული უფლებით სარგებლობისას, არსებობს განსხვავებული მოპყრობა ანალოგიურ პირობებში მყოფი პირების მიმართ, არ არსებობს კანონით განსაზღვრული მიზანი, განსხვავებულ მოპყრობას არ აქვს ობიექტური და გონივრული გამართლება და იგი დასახული მიზნის არათანაზომიერია.

იგივე პრინციპი გამომდინარეობს ევროპის ადამიანის უფლებათა სასამართლოს პრეცედენტული სამართალიდანაც. ევროპის სასამართლოს განმარტებით, იმისათვის, რომ საკითხი მოექცეს კონვენციის მე-14 მუხლის რეგულირების ქვეშ, აუცილებელია, რომ *განსხვავებული მოპყრობა არსებობდეს ანალოგიურ ან მსგავს სიტუაციაში მყოფი პირების მიმართ*. განსხვავებული მოპყრობა დისკრიმინაციულია თუ მას *არა აქვს ობიექტური და გონივრული გამართლება*, ე.ი. *არ ისახავს კანონიერ მიზანს* და არ არსებობს *პროპორციულობის გონივრული კავშირი გამოყენებულ საშუალებებსა და დასახულ მიზანს შორის*.<sup>28</sup>

<sup>28</sup> ECtHR, *Eweida and others v. United Kingdom*, application nos: 48420/10, 59842/10, 51671/10, 36516/10, 15/01/2013, § § 87-88; *Burden v. United Kingdom*, application no: 13378/05, 29/04/2008, § 60

#### 4.1 უფლება, რომლის სარგებლობაში შესაძლოა პირს ხელი შეეშალოს

როგორც აღვნიშნეთ, იმისათვის, რომ დადგინდეს დისკრიმინაცია, აუცილებელია სახეზე იყოს საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული უფლებით სარგებლობის შეზღუდვა.

განსახილველ შემთხვევაში, კანონმდებლობით გათვალისწინებული უფლება დაკავშირებულია სამუშაოს არჩევას, ხელმისაწვდომობასა და მის ჯეროვან განხორციელებასთან.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომა თავისუფალია, რაც გულისხმობს, რომ „დაცულია არა მხოლოდ უფლება, აირჩიო სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დატმო ეს სამუშაო, დაცული იყო უმუშევრობისაგან და ისეთი რეგულირებისგან, რომელიც პირდაპირ ითვალისწინებს ან იძლევა სამსახურიდან უსაფუძვლო, თვითნებური და უსამართლო გათავისუფლების საშუალებას.<sup>29</sup> “შრომა, ერთი მხრივ, წარმოადგენს ადამიანის მატერიალური უზრუნველყოფის, ხოლო, მეორე მხრივ, პიროვნული თვითრეალიზაციისა და განვითარების საშუალებას.”<sup>30</sup>

საქართველოს ორგანული კანონის, „შრომის კოდექსის“ თანახმად, შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობაში აკრძალულია დისკრიმინაცია ნებისმიერი ნიშნით.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის „შრომისა და დასაქმების სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ“ N111 კონვენციის<sup>31</sup> თანახმად, ტერმინში დასაქმება ასევე მოიაზრება სამუშაოს ხელმისაწვდომობა, აგრეთვე, „შრომა“ და „დასაქმების სფერო“ მოიცავს წვდომას პროფესიულ გადამზადებაზე, დასაქმების სფეროზე და გარკვეულ პროფესიულ საქმიანობაზე; ასევე განსაზღვრავს საქმიანობის პირობებსა და გარანტიებს.<sup>32</sup> აღსანიშნავია, რომ კონვენციით გარანტირებული დისკრიმინაციის აკრძალვის უფლებით დაცულია არა მარტო პირთა ის წრე, რომელიც უკვე წარმოადგენს დასაქმებულს, არამედ კონვენცია ვრცელდება წინასახელშეკრულებო შრომითი ურთიერთობების მონაწილეებზეც.

<sup>29</sup> საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2007 წლის 26 ოქტომბრის N2/2-389 გადაწყვეტილება, II, პ.19

<sup>30</sup> საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2007 წლის 26 ოქტომბრის #2/2-389 გადაწყვეტილება, II, 20

<sup>31</sup> C111 - Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) იხ. ვებ-გვერდი: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C111](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111) [08.04.2016]

<sup>32</sup> *Ibid.*, მუხლი 1 (3)



ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სამუშაოს არჩევის, სამუშაოს ხელმისაწვდომობის და მისი განხორციელების უფლება საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული უფლებაა.

#### 4.2 განსხვავებული მოპყრობა ანალოგიურ მდგომარეობაში მყოფი პირების მიმართ

იმისათვის, რომ საკითხი მოექცეს საქართველოს კონსტიტუციისა და ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის<sup>33</sup> მე-14 მუხლით დაცულ სფეროში, აუცილებელია, განსხვავებული მოპყრობა არსებობდეს ანალოგიურ ან მსგავს სიტუაციაში მყოფი პირების მიმართ.

ევროპული სასამართლოს განმარტებით, განსხვავებული მოპყრობა უნდა არსებობდეს ანალოგიურ ან მსგავს სიტუაციაში მყოფი პირების მიმართ.<sup>34</sup> ანალოგიურ პოზიციაში ყოფნა, არ გულისხმობს შესაძარებელი ჯგუფების იდენტურობას.<sup>35</sup>

სამუშაოზე ხელმისაწვდომობასთან მიმართებით, ანალოგიურ სიტუაციაშია ყველა ის პირი, რომელიც ობიექტურად აკმაყოფილებს განათლებასთან, პროფესიულ გამოცდილებასთან/უნარებთან დაკავშირებულ დადგენილ საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს. იმ მოთხოვნების საფუძველზე, რომელიც მითითებას რომელიმე დაცულ ნიშანზე აკეთებს, ცალკეული კანდიდატებს ეზღუდებათ სამუშაოზე ხელმისაწვდომობის უფლება სქესის, ასაკის და ოჯახური მდგომარეობის ნიშნით. შესაბამისად, ანალოგიურ მდგომარეობაში მყოფ პირებთან შედარებით, ისინი არიან არახელსაყრელ პირობებში, რაც განსხვავებულ მოპყრობას წარმოადგენს.

#### 4.3 საერთაშორისო და სხვადასხვა იურისდიქციებში არსებული პრაქტიკა

გაეროს ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის კომიტეტის (შემდგომში კომიტეტი) მიერ საქართველოს მიმართ 2014 წელს გაკეთებული რეკომენდაციების თანახმად, საქართველოში ჯერ კიდევ საფუძვლიანად არის გამჯდარი სტერეოტიპული დამოკიდებულება ქალთა საზოგადოებრივი როლის შესახებ.<sup>36</sup> ამასთან, კომიტეტი გაუმართლებლად მიიჩნევს ტენდენციას, რომლის თანახმად, საქართველოში,

---

<sup>33</sup> ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენცია, მიღებულია: 1950 წლის 4 ნოემბერი, ძალაშია: 1953 წლის 3 სექტემბერი, საქართველოსთვის ძალაშია: 1999 წლის 20 მაისი

<sup>34</sup> ECtHR, *D.H. and Others v. the Czech Republic* [GC], Application no. 57325/00, 13/11/2007, § 175

<sup>35</sup> ECtHR, *Clift v United Kingdom*, no. 7205/07, 22/11/2010, § 66

<sup>36</sup> 8 Committee on the Elimination of Discrimination against Women Concluding observations on the combined fourth and fifth periodic reports of Georgia, CEDAW/C/GEO/CO/4-5, 24 July 2014, §18

ქალების წარმომადგენლობა მენეჯერულ პოზიციებზე დაბალია და ისინი უმეტესად დაბალანაზღაურებად სამუშაოზე არიან დასაქმებულები.<sup>37</sup>

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის საერთაშორისო კონფერენციის 83-ე სესიაზე განისაზღვრა, რომ დამსაქმებლის მიერ გამოქვეყნებული ვაკანსიის შესახებ განცხადება არ უნდა შეიცავდეს დისკრიმინაციულ ტერმინოლოგიას, რომელიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ არასათანადო მდგომარეობაში აყენებს კანდიდატთა ნაწილს.<sup>38</sup>

- **ევროკავშირის** ფუნდამენტური უფლებების ქარტიის<sup>39</sup> 23-ე მუხლის მიხედვით, ქალთა და მამაკაცთა თანასწორობა ნებისმიერ სფეროში უნდა იქნეს უზრუნველყოფილი, მათ შორის დასაქმებისა და ანაზღაურების დროს.

**ევროპული კომისიის 2014 წლის მოხსენებაში**<sup>40</sup> პირდაპირ არის აღნიშნული, რომ საჭიროა ცნობიერების ამაღლების კამპანიების უფრო მასშტაბურად და ეფექტურად წარმართვა, ვინაიდან, ბევრი ვერ აცნობიერებს, რომ დისკრიმინაციას შესაძლოა ადგილი ჰქონდეს სამსახურში აყვანის პერიოდშიც. აღნიშნულ სტადიაზე განსხვავებულ მდგომარეობაში აღმოჩენისას, ისინი ვეღარ აღიქვამენ ამას, როგორც დისკრიმინაციას, რაც მას ერთგვარად ლატენტურ ხასიათს სძენს.

- **ევროპის სოციალური ქარტიის**<sup>41</sup> I ნაწილის მე-20 პუნქტის მიხედვით, *ყველა მუშაკს აქვს თანასწორი შესაძლებლობებისა და თანასწორი მოპყრობის უფლება დასაქმების შემთხვევაში, სქესის საფუძველით დისკრიმინაციის გარეშე, 27-ე პუნქტის მიხედვით კი ყველა პირს, რომელსაც აკისრია ოჯახური ვალდებულებები და დასაქმებულია ან სურს დასაქმდეს, აქვს აღნიშნულის დისკრიმინაციის გარეშე განხორციელების უფლება, სამუშაოსთან დაკავშირებული ვალდებულებები კი ოჯახურ ცხოვრებასთან წინააღმდეგობაში არ უნდა მოდიოდეს და დასაქმებულს უნდა აძლევდეს მათი თავისუფლად შეთავსების საშუალებას.* ფაქტობრივად, სოციალური ქარტია აწესებს სახელმწიფოთა ვალდებულებას უზრუნველყონ დასაქმებულთა და ვაკანსიის მაძიებელთა დაცვა დისკრიმინაციული მოპყრობისგან, როგორც

<sup>37</sup> Committee on the Elimination of Discrimination against Women Concluding observations on the combined fourth and fifth periodic reports of Georgia, CEDAW/C/GEO/CO/4-5, 24 July 2014, §28

<sup>38</sup> 5 ILO, General Survey 1996, para. 82, 83. იხ. ვებ-გვერდი: <http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661%281996-83-4B%29.pdf> [12.04.2016]

<sup>39</sup> ევროკავშირის ფუნდამენტური უფლებების ქარტიის 23-ე მუხლი. იხ. ვებ-გვერდი: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012P/TXT&from=EN>

<sup>40</sup> REPORT FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT AND THE COUNCIL, Brussels, 17.1.2014 COM(2014) 2 final, pg. 5. ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52014DC0002&from=EN>

<sup>41</sup> ევროპის სოციალური ქარტია, მიღებულია - 03/05/1996, საქართველოსთვის ძალაშია - 01/10/2005. იხ. ვებ-გვერდი: <http://www.ombudsman.ge/uploads/other/1/1199.pdf>

წინასახელშეკრულებო, ისე დასაქმების შემდგომ პერიოდში, განურჩევლად სქესისა და ოჯახური მდგომარეობისა.

- **ევროკავშირის სოციალური უფლებების ქარტიაც<sup>42</sup>** ასევე მიუთითებს ქალთა და მამაკაცთა თანასწორობაზე, რომლის მიხედვით, სქესთა შორის თანასწორობა უზრუნველყოფილი უნდა იყოს ყველა სფეროში, მათ შორის სამუშაოზე აყვანისას, მუშაობისას და ანაზღაურებისას.
- **შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციებისა და რეკომენდაციების მოქმედების თაობაზე ექსპერტთა კომიტეტი<sup>43</sup>** სახელმწიფოებს მოუწოდებს შრომით ურთიერთობებთან დაკავშირებით მიმართონ ეფექტურ პროცედურას, რადგან მსგავსი უფლებების დაცვა ყველაზე მეტად სწორედ მაშინაა გარანტირებული, როდესაც მისი აღსრულების მოქნილი მექანიზმი არსებობს.<sup>44</sup>

ვაკანსიის შესახებ გამოქვეყნებული განცხადების შინაარსის რეგულირება სახელმწიფოების მიხედვით განსხვავებულია. შრომით ურთიერთობებში დისკრიმინაციის ამკრძალავი ნორმები სხვადასხვა სამართლებრივ აქტებშია ასახული. სახელმწიფოთა ნაწილი აღნიშნული საკითხის რეგულირებას დისკრიმინაციასთან ბრძოლის შესახებ კანონმდებლობით, ასევე, გენდერული თანასწორობის მარეგულირებელი ნორმებითა და შრომით სამართლებრივი ურთიერთობების განმსაზღვრელი საკანონმდებლო აქტებით ახორციელებს.

- **დიდი ბრიტანეთის 2010 წლის თანასწორობის აქტი<sup>45</sup>** პირდაპირ არის აკრძალული სამუშაო გარემოში დისკრიმინაციის განხორციელება. სამუშაო გარემო კი განმარტებულია როგორც წინასახელშეკრულებო და მისი თანმდევი ურთიერთობები.
- **ნორვეგიის** სამუშაო გარემოს შესახებ კანონის<sup>46</sup> მე-13 სექცია ითვალისწინებს დისკრიმინაციის აღმოფხვრას სხვადასხვა დაცული საფუძვლით, მათ შორის სქესი, ასაკი, პოლიტიკური თუ რელიგიური შეხედულებები და ა.შ. აღნიშნული კანონი აგრეთვე მიუთითებს, რომ დისკრიმინაციის აკრძალვის პრინციპი მოქმედებს როგორც უშუალოდ სამუშაოს განხორციელების პროცესში, ისე ვაკანსიის შესახებ სარეკლამო განცხადებების გამოქვეყნებისას. ფაქტობრივად, კანონმა მოიცვა სამუშაო პროცესის საწყისი ეტაპი, რაც მნიშვნელოვანია სწორი

<sup>42</sup> CHARTER OF FUNDAMENTAL RIGHTS OF THE EUROPEAN UNION ( Directive 2000/C 364/01), article 23. იხ. ვებ-გვერდი: [http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text\\_en.pdf](http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf)

<sup>43</sup> Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, International Labour Organization, UN

<sup>44</sup> იხ. ვებ-გვერდი:

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_174846.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_174846.pdf) გვ. 7 [08.04.2016]

<sup>45</sup> იხ. ვებ-გვერდი: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/section/39>

<sup>46</sup> Act relating to working environment, working hours and employment protection, etc. (Working Environment Act).

Chapter 13. Protection against discrimination. იხ. ვებ-გვერდი:

<http://www.arbeidstilsynet.no/binfil/download2.php?tid=92156>

პრაქტიკის ჩამოყალიბებისთვის. ამასთან, ზემოხსენებული სექციის მე-9 ნაწილი ითვალისწინებს ფულადი კომპენსაციის გადახდევინებას დისკრიმინაციის ჩამდენთათვის და ვინაიდან მე-13 სექციის მიზნებისათვის დისკრიმინაციული შინაარსის შემცველი ვაკანსიის გამოქვეყნება აკრძალულია, დაზარალებულს უფლება ეძლევა მოითხოვოს დარღვევით გამოწვეული მორალური და მატერიალური ზიანის ანაზღაურება.

- **შვედეთის** დისკრიმინაციის შესახებ კანონი<sup>47</sup> ადგენს დამსაქმებელთა ვალდებულებას, რომ კადრების დაკომპლექტების პროცესში უზრუნველყონ ვაკანსიაზე გამოხმაურების ხელმისაწვდომობა ყველა პირისათვის განურჩევლად სქესის, რელიგიისა და ეთნიკური წარმომავლობისა.
- **ავსტრალიაში**<sup>48</sup> საკანონმდებლო დონეზე ნათლად არის გაწერილი დისკრიმინაციისგან პოტენციური დასაქმებულის დაცვა შრომითი ურთიერთობის წინასახელშეკრულებო ეტაპზე – დასაქმების შესახებ ვაკანსიების შინაარსი იმგვარად უნდა იყოს შედგენილი, რომ ხელოვნური ბარიერების გამოყენებით არ დაუკარგოს სამუშაოს მაძიებელს ვაკანსიის დასაკავებელ კონკურსში მონაწილეობის შესაძლებლობა, ამასთან, ვაკანსიის მოთხოვნები მკაცრად უნდა ეფუძნებოდეს სამუშაოს სპეციფიკიდან გამომდინარე საჭიროებებს და არა წინასწარ განსაზღვრულ ზოგად შეხედულებებს. ვაკანსიის შესახებ გამოქვეყნებული განცხადება, იქნება ეს კერძო თუ საჯარო სექტორში, არ უნდა არ უნდა შეიცავდეს ისეთ ჩანაწერებს, რომლებიც პირდაპირ ან ირიბად შეიძლება ზღუდავდეს ვაკანსიაზე წვდომას სხვადასხვა დაცული საფუძვლით, როგორცაა სქესი ანდა ასაკი. არსებობს გარკვეული ფულადი სანქციებიც თანასწორობის პრინციპის დარღვევისათვის, რომლის მაქსიმალური ოდენობაც, იურიდიული პირის შემთხვევაში 54 000 ავსტრალიურ დოლარს, ხოლო ფიზიკური პირისათვის 10 800 ავსტრალიურ დოლარს შეადგენს.<sup>49</sup> აღნიშნულთან დაკავშირებით, ავსტრალიაში სპეციალური სახელმძღვანელოც კი იქნა შემუშავებული, რათა დახმარება გაუწიოს დამსაქმებლებსა და დასაქმების სააგენტოებს ვაკანსიის შესახებ განაცხადის სწორად შედგენაში.<sup>50</sup>
- ავსტრალიის მსგავსად, **სინგაპურშიც** არის შემუშავებული სპეციალური წესები, რომლებიც ეხმარება დამსაქმებლებს თანასწორობის პრინციპთან შესაბამისობაში

<sup>47</sup> Discrimination Act, section 7. იხ. ვებ-გვერდი:

[http://www.government.se/contentassets/6732121a2cb54ee3b21da9c628b6bdc7/oversattning-diskrimineringslagen\\_eng.pdf](http://www.government.se/contentassets/6732121a2cb54ee3b21da9c628b6bdc7/oversattning-diskrimineringslagen_eng.pdf)

<sup>48</sup> ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე – <http://www.humanrightscommission.vic.gov.au/index.php/workers-rights/recruitment-a-selection>

<sup>49</sup> Unlawful workplace discrimination. იხ. ვებ-გვერდი: <file:///C:/Users/gkapanadze/Desktop/Workplace-discrimination.pdf>

<sup>50</sup> ვაკანსიის შედგენისა და გამოქვეყნების შესახებ სპეციალური სახელმძღვანელო დამსაქმებლებისთვისა და დასაქმების სააგენტოებისათვის. იხ. ვებ-გვერდი: <https://www.humanrights.gov.au/publications/guidelines-writing-and-publishing-recruitment-advertisements>

მყოფი და დისკრიმინაციული ფრაზეოლოგიისგან თავისუფალი ვაკანსიების შედგენაში.<sup>51</sup>

- **ამერიკის შეერთებული შტატების** დასაქმების თანაბარი შანსების უზრუნველყოფის კომისია კრძალავს ვაკანსიების თაობაზე ისეთი განცხადებების გამოქვეყნებას, სადაც მითითებულია კონკრეტული სქესი, ასევე, გენდერული იდენტობა, სექსუალური ორიენტაცია, ორსულობა, რასა, კანის ფერი, წარმოშობა, აგრეთვე პირდაპირი ან ირიბი მითითება ასაკთან დაკავშირებით. აღნიშნული რეგულაციების მიზანია არ მოხდეს კონკრეტული დაცული კატეგორიების ქვეშ მყოფი პირებისათვის ვაკანსიაზე წვდომის წინასწარვე შეზღუდვა. აღნიშნულის საილუსტრაციოდ მოყვანილია შემდეგი მაგალითი: *დამსაქმებელი ეძებს მდებარეობითი სქესის ან უნივერსიტეტის ახალდამთავრებულ (ირიბი მითითება კეთდება ასაკზე) პიროვნებას*. აღნიშნული ფორმულირება ახდენს მამაკაცთა ან ასაკით უფროსთა მხრიდან ვაკანსიაზე ხელმისაწვდომობის შეზღუდვას.<sup>52</sup> ასევე, აშშ-ის კანონმდებლობა ითვალისწინებს ზიანის ანაზღაურების შესაძლებლობას იმ შემთხვევაშიც, თუ პირი არ აიყვანეს სამსახურში დისკრიმინაციული მოტივით. დადგენილია აგრეთვე ზიანის ანაზღაურების სხვადასხვა ლიმიტი, რომლებიც დამოკიდებულია დარღვევის სიმძიმეზე, თანამშრომლების რაოდენობასა და სხვა რელევანტურ გარემოებებზე.<sup>53</sup>

საქართველოს კანონმდებლობა, განსხვავებით სხვა ქვეყნებისგან, არ არეგულირებს ვაკანსიის შესახებ განცხადებების გამოქვეყნების წესს. თუმცა, რამდენადაც საქართველოს „შრომის კოდექსის“ მე-2 მუხლის მე-3 ნაწილის მიხედვით, დისკრიმინაცია აკრძალულია სამსახურში მიღების დროსაც, ხოლო „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-3 მუხლის მიხედვით, კანონის მოთხოვნები ვრცელდება საჯარო დაწესებულებების, ორგანიზაციების, ფიზიკური და იურიდიული პირების ქმედებებზე ყველა სფეროში, აღნიშნული გულისხმობს დამსაქმებლის ვალდებულებას ყველას შეუქმნას თანასწორი პირობები გამოცხადებული კონკურსის დროს მათი სქესის, ასაკის და სხვა ნიშნის მიუხედავად, რაც თავის მხრივ, მოიაზრებს იმასაც, რომ კონკრეტული სქესისა თუ ასაკის ადამიანებს წინასახელშეკრულებო შრომითი ურთიერთობის საწყის ეტაპზე არ ჩამოერთვათ კონკურსში მონაწილეობის საშუალება. თუმცა, ამგვარი ნორმების არსებობის მიუხედავად, არ არსებობს ეფექტური მექანიზმი, რომელიც კერძო დამსაქმებლის მიერ დისკრიმინაციული შეზღუდვების დაწესების პრევენციას მოახდენდა.

<sup>51</sup> Words And Phrases To Avoid In Job Advertisements. იხ. ვებ-გვერდი: <https://www.tafep.sg/job-advertisements>

<sup>52</sup> U.S. Equal Employment Opportunity Commission prohibited practices. იხ. ვებ-გვერდი: <https://www.eeoc.gov/laws/practices/>

<sup>53</sup> Remedies For Employment Discrimination. იხ. ვებ-გვერდი: <https://www.eeoc.gov/employees/remedies.cfm>

მსგავს მოცემულობაში, არსებული სამართლებრივი ვაკუუმი უნდა შეავსოს საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს შრომისა და დასაქმების პოლიტიკის დეპარტამენტმა, რომლის ძირითად ამოცანებსა და კომპეტენციებს წარმოადგენს შრომით კანონმდებლობაში ცვლილებების შეტანის მიზნით, წინადადებების შემუშავება და შესაბამისი ნორმატიული აქტების მომზადება; ასევე, შრომის სფეროში მოქმედი ნორმების საერთაშორისო სტანდარტებთან შესაბამისობის უზრუნველსაყოფად წინადადებების შემუშავება. აღნიშნული მიზნებისა და ამოცანების ფარგლებში, სამინისტროში შექმნილია სამხრევი კომისია. კომისიის სხდომაზე 2016-2017 წლების სამოქმედო სტრატეგია დამტკიცდა, რომელიც შრომის კოდექსის, შრომის ინსპექციის, შრომითი მედიაციის, საპენსიო პოლიტიკის, მინიმალური ხელფასის ოდენობის, განათლების და საინვესტიციო პოლიტიკის საკითხებს მოიცავს. შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის განცხადებით, აღნიშნული სამხრევი კომისია არის არა კონკრეტული შრომითი დავების განმხილველი, არამედ სტრატეგიის განმსაზღვრელი ორგანო.<sup>54</sup>

საქართველოს სახალხო დამცველის 2015 წლის საპარლამენტო ანგარიშში პრობლემურად არის მოხსენიებული ის გარემოება, რომ დამსაქმებლის ნების არარსებობის პირობებში, გარდა იძულებითი შრომის და შრომითი ექსპლუატაციის გამოსავლენად ინსპექტირების განხორციელების შემთხვევებისა, არ არსებობს დარღვევების გამოვლენისა და მათზე რეაგირების მექანიზმი.

ასეთ პირობებში, შესაძლოა ითქვას, რომ ვაკანსიის შესახებ განაცხადების თანასწორობის პრინციპთან შესაბამისობის კონტროლი ფაქტობრივად გამქრალია კანონმდებლის თვალთახედვიდან. სწორედ დასაქმების პროგრესული პოლიტიკის განხორციელებას ემსახურება შექმნილი სამხრევი კომისია, რომლის წინაშე დასმული ამოცანები და არსებული პრაქტიკის მანკიერება კიდევ ერთხელ ცხადყოფს რეგულაციების მიღების აუცილებლობას.<sup>55</sup>

#### 4.4 ლეგიტიმური მიზანი

„დისკრიმინაციის ყველა ფორმის შესახებ“ საქართველოს კანონის მიხედვით, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი უფლებებით სარგებლობის თვალსაზრისით, პირთა შორის ყოველგვარი განსხვავება მხოლოდ იმ შემთხვევაში იქნება გამართლებული, როდესაც ამგვარი მდგომარეობა ემსახურება საზოგადოებრივი წესრიგისა და ზნეობის დასაცავად **კანონით განსაზღვრულ მიზანს**, აქვს **ობიექტური და**

<sup>54</sup> იხ. ვებ-გვერდი: <http://jandacva.ge/jandacvis-saministroshi-socialuri-partniorobis-sammkhrivi-komisija-gaimarta/>

<sup>55</sup> საქართველოს სახალხო დამცველის 2015 წლის საპარლამენტო ანგარიში. გვ. 573. იხ. ვებ-გვერდი: <http://www.ombudsman.ge/uploads/other/3/3891.pdf>

გონივრული გამართლება და აუცილებელია დემოკრატიულ საზოგადოებაში, ხოლო გამოყენებული საშუალებები თანაზომიერია ასეთი მიზნის მისაღწევად.

ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს პრეცედენტული სამართლის მიხედვით, სქესის გამო დისკრიმინაციის აღმოფხვრა, ევროკავშირის სამართლის ერთ-ერთი მთავარი პრიორიტეტია. ასაკის ნიშნით დისკრიმინაციის აკრძალვა კი ევროკავშირის სამართლით დასახული ერთ-ერთი უმთავრესი მიზანია, რომელიც შეიძლება ჰქონდეს გონივრული გამართლება მხოლოდ მკაცრად განსაზღვრულ შემთხვევებში სამუშაოს არსთან მჭიდრო კავშირის პირობებში.<sup>56</sup>

საქართველოს „შრომის კოდექსის“ მე-2 მუხლის მე-5 ნაწილისა და „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლის მე-8 პუნქტის თანახმად, 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.

სახალხო დამცველი მიუთითებს, რომ სამუშაოს არსის გათვალისწინებით, მოთხოვნა უნდა იყოს ფორმულირებული იმგვარად, რომ ორიენტირებული იყოს სამუშაოს სპეციფიურ ელემენტზე და არ იწვევდეს პირთა ჯგუფის რაიმე ნიშნით ავტომატურ გამორიცხვას.

რომელიმე დაცულ ნიშანზე აქცენტის გაკეთება მხოლოდ მაშინ იქნება გამართლებული, თუ აღნიშნული მჭიდროდ იქნება სამუშაოს არსთან დაკავშირებული და მის გარეშე წარმოუდგენელი იქნება სამუშაოს შესრულება. თუ სამუშაოს სპეციფიკა იძლევა საშუალებას, რომ იგი შეასრულოს, მაგალითად, როგორც ქალმა, ისე მამაკაცმა, სქესზე ორიენტირებული შეზღუდვების დაწესება ვაკანსიის მოთხოვნებში იქნება გაუმართლებელი და წინააღმდეგობაში მოვა თანასწორობის უფლებასთან.

სახალხო დამცველის აპარატის მიერ შესწავლილი განცხადებების უმეტესობა, რომელიც შეიცავს მითითებას კონკრეტულ სქესზე, გარეგნობაზე თუ ოჯახურ მდგომარეობაზე, პირებს უზღუდავს შრომის ხელმისაწვდომობის და შრომის განხორციელების უფლებას, არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს მათ ანალოგიურ მდგომარეობაში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით, აღნიშნული კი მხოლოდ მაშინ იქნება თანასწორობის პრინციპთან შესაბამისობაში, თუ ექნება გონივრული და ობიექტური დასაბუთება, რაც უნდა

---

<sup>56</sup> ევროკავშირის სასამართლოს დიდი პალატის გადაწყვეტილება, In Case C-144/04. იხ. ვებ-გვერდი: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:62004CJ0144&from=EN>

ევროკავშირის სასამართლოს დიდი პალატის გადაწყვეტილება, Case C-555/07 Seda Küçükdeveci v Swedex GmbH & Co. KG, 19 January 2010. იხ. ვებ-გვერდი: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:62007CJ0555&from=EN>

უკავშირდებოდეს უშუალოდ სამუშაოს არსს და არ იყოს მხოლოდ დამსაქმებლის შეხედულებაზე დამოკიდებული.

იქიდან გამომდინარე, რომ მხოლოდ განსაკუთრებულ გარემოებებს შეუძლიათ გაამართლონ სქესზე დაფუძნებული განსხვავებული მოპყრობა, ნაკლებად დამაჯერებელია, რომ სახალხო დამცველის აპარატის პრაქტიკაში არსებული ყველა განცხადება, რომელშიც ასეთი ინტენსივობით არის გამოყენებული სქესზე თუ გარეგნობაზე ორიენტირებულ სიტყვები, სამუშაოს სპეციფიკიდან ანდა არსიდან გამომდინარეობს და კანონიერ მიზანს ისახავს.

სამუშაო გარემოში თანასწორობის პრინციპის არსებობა არა მარტო შეესაბამება შრომის სამართლის საერთაშორისო პრინციპებს, არამედ ახდენს საუკეთესო კადრების წახალისებასა და ჩართულობას. პირველი ნაბიჯი იმისკენ, რომ სამუშაო ადგილას ადამიანის უფლებათა დაცვა გარანტირებულ იყოს, დასაქმების შესახებ განცხადებებში ნეიტრალური ენის გამოყენებაა. პოტენციური დასაქმებულისთვის უმნიშვნელოვანეს შთაბეჭდილებას სამუშაოზე მოწვევის განცხადება ქმნის. ამასთან დაკავშირებით, როგორც უკვე აღინიშნა, რეგულაციებს საქართველოს შრომის კოდექსში ვხვდებით, თუმცა, როგორც პრაქტიკა აჩვენებს მისი აღსრულება პრობლემურ საკითხად რჩება. მნიშვნელოვანია დამსაქმებლები ითვალისწინებდნენ, რომ თუ სამსახურში აყვანის დროს გენდერულ დისბალანსს გამოიწვევს, შრომითი ბაზარი გენდერული სეგრეგაციის წინაშე დადგება.

სახალხო დამცველის პრაქტიკაში არსებულ საქმეებთან დაკავშირებით, დამსაქმებლებმა და ვაკანსიის გამავრცელებლებმა ვერ დაასაბუთეს ობიექტურად დასაშვები ლეგიტიმური მიზნის არსებობა, რომელიც გაამართლებდა პირთა შორის განსხვავების არსებობას წინასახელშეკრულებო ეტაპზე.

## 5. დასკვნითი ნაწილი

შრომითი ურთიერთობა განიხილება როგორც პირთა ნებაზე დაფუძნებული სახელშეკრულებო ურთიერთობა, რომელიც წარმოიშობა მისი მონაწილე მხარეების – დამსაქმებლისა და დასაქმებულის თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე, მათი თავისუფალი ნების გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით.

შრომითი ურთიერთობა, ისევე როგორც ყველა სხვა სახელშეკრულებო ურთიერთობა, გარკვეულ ეტაპებს მოიცავს. საწყის წერტილად შეიძლება აღებულ იქნას პოტენციური კონტრაქტების დაკავშირება და მათ შორის ინფორმაციის გაცვლა, რისი უპირველესი წყაროც არის ინფორმაციის გამოქვეყნება საჯარო სივრცეში პოტენციური დასაქმებულებისთვის ხელმისაწვდომი საშუალებებით.



ორგანიზაცია „კონსტიტუციის 42-ე მუხლის“ მიერ განხორციელებულ კვლევაში - „გენდერული დისკრიმინაცია სამუშაო ურთიერთობებში“ - მოყვანილი სტატისტიკური მონაცემები ერთგვარად საგანგაშოა, რადგანაც, იმ პირობებში, როდესაც ქვეყანაში მწვავედ დგას დასაქმების პრობლემა, შრომით ბაზარზე არსებული მანკიერი პრაქტიკა, ხშირ შემთხვევაში, დისკრიმინაციულია და სამუშაოს მაძიებლებს თავიდანვე უსპობს საშუალებას გამოეხმაურონ დამსაქმებლის მიერ გამოქვეყნებულ ვაკანსიებს, რადგანაც მათ წინასწარვე აქვს მოლოდინი, რომ პოტენციურ სამუშაოზე აუცილებელია „სასიამოვნო გარეგნობა“, „სტაბილურობა“, კონკრეტული სქესი და ა.შ. ყველა ზემოთ ჩამოთვლილი ტერმინი, სქესის გარდა, არის შეფასებითი კატეგორიები, რომელთა ობიექტურად განსაზღვრა, ფაქტობრივად, შეუძლებელია. ყველა ადამიანი გამორჩეული და ინდივიდუალურია, სწორედ ამას გულისხმობს პიროვნების ინდივიდუალური განვითარების კონცეფცია, შესაბამისად, ყველას თავისებურად შეიძლება ესმოდეს „სასიამოვნო გარეგნობა“ ანდა „სტაბილურობა“, შესაბამისად, ვაკანსიებში აღნიშნული ტექსტების გამოყენება გამართლებული იქნება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ უშუალოდ სამუშაოს სპეციფიკიდან გამომდინარეობს.

როგორც აღვნიშნეთ, გენდერულ ნიადაგზე დისკრიმინაციის აღმოსაფხვრელად, მხოლოდ საკანონმდებლო რეგულირება არ არის საკმარისი, ასევე მნიშვნელოვანია დამსაქმებლები გათავისუფლდნენ სტერეოტიპული განწყობებისგან, რომელიც თავის მხრივ არის სამუშაოს გენდერული როლების და სხვა დისკრიმინაციული კრიტერიუმების საფუძველზე გადანაწილების წინაპირობა. აღნიშნული მიზნის მისაღწევად, აუცილებელია სახელმწიფოს მიერ ქმედითი მექანიზმის შემუშავება, რომელიც ერთი მხრივ, დამსაქმებლის მიერ დისკრიმინაციული შეზღუდვების დაწესების პრევენციას მოახდენს, მეორე მხრივ, კი თანასწორობის უფლებასთან შეუსაბამობის შემთხვევაში, პირის სამართლებრივ პასუხისმგებლობას გამოიწვევს.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საქართველოს სახალხო დამცველი, „საქართველოს სახალხო დამცველის შესახებ“ ორგანული კანონის მე-14<sup>1</sup> მუხლის მე-2 პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტის და „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-6 მუხლის მე-2 პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად მოგმართავთ საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს შემდეგი ზოგადი წინადადებით:

- დამსაქმებელთა ცნობიერების ამაღლების მიზნით, შეიმუშავოს სახელმძღვანელო, რომელშიც ასახული იქნება რეკომენდაციები, თუ როგორ უნდა მოხდეს ვაკანსიის შესახებ განცხადებების ფორმულირება, რა ტერმინების გამოყენება იწვევს დისკრიმინაციას და როგორ შეიძლება განცხადების მორგება სამუშაოს სპეციფიკაზე იმგვარად, რომ დისკრიმინაციული შეზღუდვები არ იქნეს გამოყენებული;

- ვაკანსიის შესახებ განცხადებებში დისკრიმინაციული შეზღუდვების გამოყენების თავიდან აცილებისა და მონიტორინგის, ასევე ასეთი განცხადების გავრცელების შემთხვევაში, დამსაქმებლისთვის ან/და გამავრცელებლისთვის სამართლებრივი პასუხისმგებლობის დაკისრების მიზნით, შემუშავდეს მექანიზმი, რომლის თანახმად, საქართველოს სახალხო დამცველს მიენიჭება უფლებამოსილება გამოავლინოს სამართალდარღვევა და შეადგინოს ოქმი, რის შემდეგაც, სამართალდარღვევის არსებობის შეფასების უფლებამოსილება მიენიჭება საერთო სასამართლოებს.

ამასთან, საქართველოს სახალხო დამცველი მზადყოფნას გამოთქვამს აღნიშნულ საკითხზე თანამშრომლობის შესახებ.

გთხოვთ, თქვენ მიერ გატარებული ღონისძიებების თაობაზე მაცნობოთ „საქართველოს სახალხო დამცველის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის 24-ე მუხლის თანახმად.

პატივისცემით,