



საქართველოს
სახალხო დამცველი
PUBLIC DEFENDER (OMBUDSMAN)
OF GEORGIA

დავით აღმაშენებლის გამზირი N80
0102 თბილისი, საქართველო
ცხელი ხაზი: 1481(24/7)
www.ombudsman.ge
ელ-ფოსტა: info@ombudsman.ge

01 ნოვ 2024 წ.



KA000028306227024

№ 2024/5994

შპს „ეკოლუმენ ჯორჯიას“ წარმომადგენლებს

მის: თორნიკე ერისთავის ქუჩა, N24, თბილისი;

ზოგადი წინადადება

დისკრიმინაციის თავიდან აცილებისა და მის წინააღმდეგ ბრძოლის საკითხზე

შემუშავებულია „საქართველოს სახალხო დამცველის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის მე-14¹ მუხლის მე-2 პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტისა და „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-6 მუხლის მე-2 პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად

საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატმა, 2024 წლის 8 ივლისს, საკუთარი ინიციატივით დაიწყო შპს „ეკოლუმენ ჯორჯიაში“ (შემდგომ „კომპანია“) დასაქმებულთა შრომითი პირობებისა და შესაძლო დისკრიმინაციის წამახალისებელი ფაქტების შესწავლა.^[1]

წინამდებარე საქმის ფარგლებში, საქართველოს სახალხო დამცველმა შესაბამისი ინფორმაცია გამოითხოვა როგორც შპს „ეკოლუმენ ჯორჯიადან“, ასევე სსიპ შრომის ინსპექციის სამსახურიდან. მიღებული ინფორმაციის ანალიზის საფუძველზე, სახალხო დამცველმა შეაფასა შესაძლო დისკრიმინაციული პრაქტიკების პოტენციური გავლენა კომპანიაში დასაქმებულ პირთა შრომითი პირობების ხარისხსა და დისკრიმინაციის წახალისების ფაქტორებზე. აღნიშნულ გარემოებებს დაეფუძნა წინამდებარე გადანაცვლები, რომელიც მიზნად ისახავს კომპანიაში დასაქმებულ პირთათვის დისკრიმინაციისგან თავისუფალი გარემოს უზრუნველყოფას და თანასწორობის პრინციპების დაცვის განმტკიცებას.

1. ფაქტობრივი გარემოებები

2024 წლის 02 ივლისს, მედია პლატფორმა „მაუნყებლის“ (შემდგომ „მაუნყებელი“) მიერ, სოციალურ ქსელ „ფეისბუქში“, გავრცელდა ინფორმაცია შპს „ეკოლუმენ ჯორჯიაში“ არსებული შრომითი პირობებისა და

სავარაუდოდ დისკრიმინაციული სამუშაო გარემოს თაობაზე. საჭაროდ გავრცელებული ინფორმაციის თანახმად, კომპანიის ერთ-ერთმა დასაქმებულმა „მაუნყებელს“ ანონიმურად მენეჯერების მიმონერები მიანოდა, სადაც ჩანს **ფიზიკურ ძალადობაზე მონღდება, დამამცირებელი და შეურაცხმყოფელი, რასისტული, სექსისტური, ფიზიკურ გარეგნობაზე დამცინავი დამოკიდებულება** დასაქმებულებისადმი (იხ. სქოლიო).^[2] საგულისხმოა, რომ მიმონერები შეიცავს ისეთ შინაარსს, რაც, შესაძლოა, ხელს უწყობდეს სამუშაო ადგილზე დისკრიმინაციის წახალისებასა და ნორმალიზებას.

საქართველოს სახალხო დამცველის უფლებამოსილებას, მისი საქმიანობის ძირითად პრინციპებსა და ფორმებს განსაზღვრავს „საქართველოს სახალხო დამცველის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონი. შესაბამისად, სახალხო დამცველი შეისწავლის კანონმდებლობით გარანტირებულ უფლებათა/ თავისუფლებათა დარღვევის ფაქტებს, ხოლო შემონმების ჩატარებისას, ასევე, შემონმების შედეგების მიხედვით, უფლებამოსილია განახორციელოს ამავ კანონით გათვალისწინებული ღონისძიებები. გარდა ამისა, სახალხო დამცველი უფლებამოსილების ფარგლებში და საჭიროების მიხედვით, თავად განსაზღვრავს რა სახის ღონისძიებები განახორციელოს, მათ შორის, რომელ დანესებულებას მიმართოს და რა ინფორმაცია/დოკუმენტაცია მოიპოვოს. შესაბამისად, განსახილველი საქმის სრულყოფილად შესწავლისა და შესაბამისი რეაგირებების განხორციელების მიზნით, სახალხო დამცველის აპარატმა, 2024 წლის 09 ივლისს, შპს „ევოლუშენ ჯორჯია“^[3] და შრომის მთავარ ინსპექტორს მიმართა.^[4]

შრომის ინსპექციის სამსახურმა აპარატს აცნობა, რომ სამსახურმა, შრომითი ნორმების ეფექტიანი დაცვის უზრუნველყოფის მიზნით, 2024 წლის 08 ივლისს, საკუთარი ინიციატივით განახორციელა სრული, არაგეგმური ინსპექტირება შპს „ევოლუშენ ჯორჯია“-ს კუთვნილ ობიექტზე. ინსპექტირების ფარგლებში, სამსახურის წარმომადგენლების მიერ გასაუბრება მოხდა როგორც დამსაქმებელთან, ისე დასაქმებულებთან. ამასთან, სამსახურის მიერ, საქმისწარმოების სრულყოფილად განსახორციელებლად დამსაქმებლისგან გამოთხოვილ იქნა ყველა შესაბამისი ინფორმაცია/დოკუმენტაცია, რომლის შესწავლის შედეგად, კანონმდებლობით დადგენილ ვადებში განხორციელდება შესაბამისი რეაგირება^[5].

2024 წლის 09 ივლისის წერილთან დაკავშირებით, კომპანიამ აპარატს აცნობა, რომ „მაუნყებლის“ მიერ, სოციალურ ქსელ „ფეისბუქში“, დებერსონალიზაციის გარეშე გავრცელებული ინფორმაციის საფუძველზე, მარტივად იქნა შესაძლებელი სავარაუდოდ დისკრიმინაციულ ქმედებებზე პასუხისმგებელი პირების იდენტიფიცირება. თავდაპირველად, **კომპანიის განმარტებით**, იდენტიფიცირებული პირებიდან კომპანიის აქტიური თანამშრომელი იყო 13, რომელთაგან 7 დასაქმებულთან უკვე დასრულებული იყო შრომითი ურთიერთობა, ხოლო დანარჩენ 6 დასაქმებულთან მიმდინარეობდა შესაბამისი პროცედურები^[6]. **დამატებით**, 2024 წლის 19 აგვისტოს, კომპანიამ სახალხო დამცველის აპარატს აცნობა, რომ სოციალურ ქსელ „ფეისბუქში“, **დებერსონალიზაციის გარეშე გავრცელებულ ე.წ. ეკრანის ანაბეჭდებზე არსებულ ყველა აქტიურ თანამშრომელთან დაასრულა სამართლებრივი ურთიერთობა.**

2. ზოგადი წინადადების გაცემის უფლებამოსილება და მიზანი

„დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-6 მუხლის თანახმად, დისკრიმინაციის აღმოფხვრისა და თანასწორობის უზრუნველყოფაზე ზედამხედველობას ახორციელებს საქართველოს სახალხო დამცველი, რომელიც შეისწავლის დისკრიმინაციის კონკრეტულ ფაქტებს და გამოსცემს რეკომენდაციებს ან ამზადებს და შესაბამის დანესებულებას ან პირს უგზავნის ზოგად წინადადებებს დისკრიმინაციის თავიდან აცილების და მის წინააღდეგ ბრძოლის საკითხებზე^[7]. ამავ კანონის მე-3 მუხლის მიხედვით, კანონის მოთხოვნები ვრცელდება **საჭაროდ დანესებულებების, ორგანიზაციების, ფიზიკური და იურიდიული პირების ქმედებებზე ყველა სფეროში, თუ ეს ქმედებები არ რეგულირდება სხვა სამართლებრივი აქტით**^[8].

კანონის შესაბამისად, სახალხო დამცველი ზოგად წინადადებას გამოსცემს იმ შემთხვევაში, როდესაც ადგილი აქვს დისკრიმინაციის წახალისებას, უარყოფითი სტერეოტიპების და სტიგმის გაძლიერების ან **ისეთი გარემოს შექმნის ხელშეწყობას, რომელმაც, შესაძლოა, მომავალში გამოიწვიოს კონკრეტული ადამიანების თუ ჯგუფების უფლებების შეზღუდვა დისკრიმინაციული საფუძველით.**

დისკრიმინაციის წახალისებაზე მსჯელობისას, სახალხო დამცველისთვის განსაკუთრებული მნიშვნელობა აქვს დისკრიმინაციისგან დაცული ნიშნის იდენტიფიცირებას. აღნიშნული ნიშანი, რომელიც წარმოადგენს განმასხვავებელ ფაქტორს, მნიშვნელოვან როლს ასრულებს იმ ადამიანის ან ადამიანთა ჯგუფის დაცვისთვის, რომელიც შესაძლოა დისკრიმინაციის რისკის ქვეშ მოექცეს. ამ ნიშნის გამოვლენის შედეგად, სახალხო დამცველი უზრუნველყოფს, რომ აღნიშნული ადამიანი ან ადამიანთა ჯგუფი იყოს დაცული დისკრიმინაციისგან და არ დაექვემდებაროს არათანასწორ ან დისკრიმინაციულ მოპყრობას. შესაბამისად, დისკრიმინაციისგან დაცული ნიშნის იდენტიფიკაცია აუცილებელია, რათა სათანადოდ იქნეს დაცული იმ ადამიანის ან ადამიანთა ჯგუფის უფლებები, რომლებიც დისკრიმინაციის წახალისების რისკის წინაშე დგანან.

სახალხო დამცველის მიერ საქმის ფაქტობრივი ანალიზის შედეგად დადგინდა, რომ მიმონერები ხორციელდებოდა სამუშაოსთან დაკავშირებულ მიმონერის ფანჯარაში.^[9] და დასაქმებულებს არ ჰქონდათ წვდომა ამ მიმონერებსა და მათ შინაარსზე, რის შედეგადაც შეუძლებელია დადასტურება იმისა, რომ კონკრეტული დასაქმებული დისკრიმინაციას ექვემდებარებოდა რაიმე კონკრეტული ნიშნით. შესაბამისად, საქართველოს სახალხო დამცველი მოკლებულია შესაძლებლობას, იმსჯელოს, ინდივიდუალურ შემთხვევებში, კონკრეტულ დასაქმებულთან მიმართებით, დისკრიმინაციის შესაძლო ფაქტის/ფაქტების

არსებობის შესახებ.

თუმცა, გამოვლენილი ფაქტობრივი გარემოებები მიუთითებს იმ პრაქტიკაზე, რომელიც, რაც შემთხვევებში, შესაძლოა, სქესის, ეთნიკური წარმოშობის, რასის, ფიზიკური გარეგნობისა და სხვა პერსონალური მახასიათებლების ნიშნით დისკრიმინაციის ნახალისების ხელშემწყობი იყოს. ასეთი პრაქტიკის არსებობა პოტენციურად ქმნის საფუძველს, რაც მომავალში შრომით ურთიერთობებში დისკრიმინაციული ქცევების ჩამოყალიბებასა და ნორმალზე განაპირობებს.

აგრეთვე, საგულისხმოა, რომ მოპასუხე მხარე წარმოადგენს ერთ-ერთ უმსხვილეს კერძო დამსაქმებელს საქართველოს შრომით ბაზარზე, რომელიც, არსებული ინფორმაციით, 8000-მდე თანამშრომელს აერთიანებს. დასაქმებულთა უმრავლესობა შედგება ახალგაზრდებისგან, რომლებიც პროფესიულ საქმიანობაში სწორედ ამ ეტაპზე აგრეთვე პირველ გამოცდილებას და ცოდნას შრომის ეთიკის, სტანდარტებისა და პროფესიული პასუხისმგებლობის შესახებ.

მოცემული გარემოებების გათვალისწინებით, სახალხო დამცველის მიერ, მნიშვნელოვნად არის მიჩნეული, შეფასდეს არა მხოლოდ არსებული ფაქტობრივი გარემოებების პრობლემური ხასიათი, არამედ მათი პოტენციური გავლენა სამუშაო გარემოსა და შრომით ურთიერთობებში მყოფ პირებზე. **პრევენციული სამართლებრივი ზომების მიღება აუცილებელია, რათა სამუშაო ადგილზე დისკრიმინაცია და/ან ასეთი გარემოს ხელშემწყობი ფაქტორები დროულად აღმოიფხვრას და შრომითი ურთიერთობები განვითარდეს უსაფრთხო, სამართლიან, ჯანსაღ და თანასწორ, და არა მტრულ გარემოში.**

2.1. სამუშაო ადგილზე არსებული დისკრიმინაციის წამახალისებელი პრაქტიკა და მისი სამართლებრივი შეფასება

„დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლის მე-5 პუნქტის თანახმად, აკრძალულია ნებისმიერი ქმედება, რომელიც მიზნად ისახავს პირის იძულებას, ნაქვებებს ან ხელშეწყობას ანდა მისთვის დავალების მიცემას მესამე პირის მიმართ ამ მუხლით გათვალისწინებული დისკრიმინაციის განსახორციელებლად. **სახალხო დამცველი დისკრიმინაციის ნახალისებასა და ხელშეწყობას განმარტავს იმგვარ ქმედებად, რომელსაც შესწევს უნარი, მომავალში რომელიმე კგუფის მიმართ დისკრიმინაცია გამოიწვიოს.**

სახალხო დამცველი მიუთითებს, რომ დამსაქმებლის ვალდებულებაა, უზრუნველყოს დისკრიმინაციისგან თავისუფალი სამუშაო გარემო, რაც გულისხმობს არა მხოლოდ შრომითი უფლებების დაცვის ფორმალურ ასპექტებს, არამედ თანასწორობის პრინციპების მტკიცედ და ეფექტიანად დანერგვას სამუშაო პროცესში. ამ ვალდებულების შესრულება მოითხოვს დამსაქმებლის მხრიდან აქტიურ და სისტემატურ ღონისძიებებს, რომლებიც მიმართულია სამუშაო ადგილებზე დისკრიმინაციული პრაქტიკების პრევენციისა და აღმოფხვრისკენ და შრომითი ურთიერთობებში თანასწორობისა და სამართლიანობის უზრუნველყოფისკენ.

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება. უფლება შრომის უსაფრთხო პირობებზე და სხვა შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით^[10]. საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტების თანახმად, კონსტიტუციის 30-ე *[ახალი რედაქციით 26]* მუხლით დაცულია არა მხოლოდ სამუშაოს არჩევის უფლება, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო, დაცული იყო უმუშევრობისგან და ისეთი რეგულირებისგან, რომელიც პირდაპირ ითვალისწინებს ან იძლევა სამსახურიდან უსაფუძვლო, თვითნებური და უსამართლო გათავისუფლების საშუალებას.^[11] ამდენად, საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება არა მხოლოდ თავისუფლება იძულებითი შრომისგან, არამედ სახელმწიფოს ვალდებულება, დაიცვას დასაქმებულთა შრომითი უფლებები. **შრომითი უფლებების დაცვაში ბუნებრივია, დისკრიმინაციის აკრძალვაც მოიაზრება.**

შრომის უფლება არა მხოლოდ სოციალურ-ეკონომიკური უფლებების ბირთვია, არამედ მიეკუთვნება ადამიანის ძირითად უფლებებს.^[12] 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, ეკონომიკური უზრუნველყოფასა და თანაბარ შესაძლებლობებს“. **ამდენად, შესაძლებელია, ვისაუბროთ ერთგვარ ბუნებრივ კავშირზე შრომასა და ადამიანის ღირსების ცნებას შორის და მათ ურთიერთდამოკიდებულ დამკვიდრებაზე ადამიანის უფლებათა სისტემაში.^[13]**

ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციით შრომის უფლება პირდაპირ არ არის გათვალისწინებული, თუმცა, ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ არაერთგზის მიუთითა, რომ პირადი ცხოვრების უფლება მოიცავს პროფესიული და კომერციული აქტივობების განხორციელების უფლებასაც. ძალზე შეზღუდული იქნებოდა [პირადი ცხოვრების] ცნების „შიდა წრით“ შემოფარგვლა, რომელშიც ინდივიდს შეიძლება ჰქონდეს საკუთარი სურვილისამებრ არჩეული თავისი ცხოვრება და მისგან გამორიცხავდეს გარე სამყაროს, რომელიც არ შედის ამ წრეში. პირადი ცხოვრების პატივისცემა ასევე უნდა მოიცავდეს, გარკვეულ ფარგლებში, სხვა ადამიანებთან ურთიერთობის დამყარებისა და განვითარების უფლებას. ამასთან, არანაირი პრინციპული მიზეზი არ არსებობს, რომ „პირადი ცხოვრებიდან“ გამოირიცხოს პროფესიული თუ კომერციული აქტივობები. ადამიანთა უმრავლესობას გარესამყაროსთან ურთიერთობის

დამყარების მაქსიმალური შესაძლებლობა სწორედ მუშაობის დროს აქვს.[14] აღსანიშნავია, რომ სამუშაო ადგილზე დისკრიმინაცია ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს მიერ განიხილება, როგორც ევროპული კონვენციის 14-ე მუხლის დარღვევა, რომელიც კრძალავს დისკრიმინაციას ისეთი ნიშნებით, როგორცაა სქესი, რასა, ეთნიკური წარმომავლობა, რელიგია ან სხვა პირადი მახასიათებლები. ამასთან, ევროპული სასამართლო მუდმივად აღნიშნავს, რომ თანასწორობის პრინციპის დაცვის უზრუნველყოფა შრომით ურთიერთობებში იწვევს ადამიანის უფლებების ფუნდამენტურ დარღვევებს.[15]

ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის თანახმად, პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც მოიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას, მოიპოვოს საარსებო სახსრები შრომით, რომელსაც თავისუფლად აირჩევს ან რომელზეც თანხმდება, და მიიღებენ შესაბამის ზომებს გაატარებენ შესაბამის ღონისძიებებს ამ უფლების დასაცავად. მე-7 მუხლით კი გარანტირებულია თითოეული ადამიანის უფლება ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობები.[16]

ევროპის სოციალური ქარტიის V ნაწილის თანახმად, ქარტით გათვალისწინებული უფლებებით სარგებლობა დაცულია დისკრიმინაციის გარეშე რასის, კანის ფერის, სქესის, ენის, რელიგიის, პოლიტიკური ან სხვა მოსაზრების, ეროვნული ან სოციალური წარმოშობის, ჯანმრთელობის, ეროვნული უმცირესობისადმი კუთვნილების, დაბადების ან სხვაგვარი სტატუსის საფუძველზე.[17]

საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-2 მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, აკრძალულია დისკრიმინაცია შრომით ურთიერთობებში. შრომის კოდექსის მე-4 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, დისკრიმინაცია არის განზრახ ან გაუფრთხილებლობით პირის განსხვავება ან გამორიცხვა ან მისთვის უპირატესობის მინიჭება რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური ან სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, შრომითი ხელშეკრულების სტატუსის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შებლდული შესაძლებლობის, ჯანმრთელობის მდგომარეობის, რელიგიური, საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი (მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი) კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო ან **სხვა ნიშნით**, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს დასაქმებასა და პროფესიულ საქმიანობაში თანაბარი შესაძლებლობის ან მოპყრობის უარყოფას ან ხელყოფას. ხოლო, ამავე მუხლის მე-5 ნაწილის თანახმად, სამუშაო ადგილზე შევიწროება (მათ შორის, სექსუალური შევიწროება) არის დისკრიმინაციის ფორმა, კერძოდ, პირის მიმართ ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული რომელიმე ნიშნით განპირობებული არასასურველი ქცევა, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს მისი ღირსების შელახვას და მისთვის დამამინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას.

აგრეთვე, ნიშანდობლივია, რომ შევიწროება აკრძალულია „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის საფუძველზე, კერძოდ, კანონის მე-2 მუხლის მე-3¹ პუნქტის თანახმად, შევიწროება არის ნებისმიერი ნიშნით პირის დევნა, იძულება ან/და პირის მიმართ არასასურველი ქცევა, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს პირის ღირსების შელახვას და მისთვის დამამინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას. ამდენად, შეიძლება ითქვას, რომ, თავის მხრივ, დისკრიმინაციისგან თავისუფალი სამუშაო გარემოს შექმნა არა მხოლოდ დამსაქმებლის სამართლებრივი ვალდებულებაა, რომელიც შრომითი უფლებების დაცვას ემსახურება, არამედ იგი წარმოადგენს ადამიანის ღირსების დაცვის ფუნდამენტურ ელემენტს. ეს გარემოება არის თანასწორობის პრინციპების მდგრადობისა და სამუშაო ეთიკის მაღალი სტანდარტების დაცვის საფუძველი, რაც უზრუნველყოფს სამართლიან და ღირსეულ შრომით ურთიერთობებს.

გარდა ამისა, შრომის კოდექსის 45-ე მუხლის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს დასაქმებული სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისთვის მაქსიმალურად უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო გარემოთი.

სამუშაო ადგილზე დისკრიმინაციას კრძალავს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N111 კონვენცია, რომლის პირველი მუხლის თანახმად, დისკრიმინაცია მოიცავს ყველ განსხვავებას, დაუშვებლობას ან უპირატესობას რასის, კანის ფერის, სქესის, რელიგიის, პოლიტიკური მრწამსის, უცხოური წარმოშობის ან სოციალური წარმოშობის ნიშნით, რაც იწვევს შესაძლებლობების ან მოპყრობის თანასწორობის განადგურებას ან დარღვევას შრომისა და საქმიანობის სფეროში[18].

ამრიგად, ეროვნული და საერთაშორისო სტანდარტების საფუძველზე, სახალხო დამცველის შეფასებით, დისკრიმინაციის წახალისება სამუშაო ადგილზე განსაკუთრებით **საგანგაშოა**, იმის გათვალისწინებით, რომ შრომით ურთიერთობებს ახასიათებთ **დაქვემდებარებულობის პრინციპი**, სადაც დამსაქმებელი **დომინანტურ მდგომარეობაშია** და შესაძლოა, აღნიშნული ფაქტორი დასაქმებულთა უფლებებისა და მნიშვნელოვანი საჯარო ინტერესების საუარესოდ გამოიყენოს. ასეთი საჯარო ინტერესის საგანია დისკრიმინაციის აკრძალვა და თანაბარი მოპყრობა, რაც მისი ფუნდამენტური უფლებრივი ხასიათის მიუხედავად[19], პრაქტიკულ დონეზე კვლავ მნიშვნელოვან გამოწვევად რჩება ქვეყანაში, რაც უფლებით სარგებლობის არაერთ სფეროს მიემართება და განსაკუთრებული სიცხადით შრომით ურთიერთობაში ვლინდება. დისკრიმინაციისგან დაცვა და თანასწორი მოპყრობის პრინციპის რეალიზება ნიშნავს არამხოლოდ შესაბამისი საკანონმდებლო ჩარჩოს არსებობას, არამედ თანმხვედრი პოლიტიკის უზრუნველყოფას, რომელიც საზოგადოებრივი ურთიერთობის სხვადასხვა სივრცეში, მათ შორის,

შრომითსამართლებრივ ურთიერთობებში, შესაძლებელს გახდის დისკრიმინაციისაგან დაცვასა და სუბსტანციური თანასწორობის მიღწევას.

სახალხო დამცველი განმარტავს, რომ დისკრიმინაციასთან ეფექტიანად ბრძოლის თვალსაზრისით, ცალკეულ შემთხვევებში, დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენის პარალელურად, არანაკლები მნიშვნელობა ენიჭება ისეთი შემთხვევების გამოვლენას და პრევენციას, რომლებიც ხელს უწყობს და ახდენს დისკრიმინაციის წახალისებას. უფრო მეტიც, დისკრიმინაციის წახალისება, შესაძლოა, საზოგადოებისთვის, დისკრიმინაციის ცალკეულ ფაქტზე უფრო მეტი ზიანის მომტანი აღმოჩნდეს, ვინაიდან, ხშირად, დისკრიმინაციის წახალისების კონტექსტი სცდება კონკრეტულ შემთხვევას და მჭიდრო კავშირშია საზოგადოებაში დამკვიდრებულ მანკიერ სტერეოტიპებთან.

ზემოთ აღნიშნულიდან გამომდინარე, სახალხო დამცველი საგანგაშოდ მიიჩნევს და გმობს დისკრიმინაციის წახალისების შესახებ წინამდებარე საქმეში განხილულ ფაქტებს (იხ. სქოლიო 2). მისასალმებელია, რომ კომპანიამ, საჯაროდ გავრცელებულ ინფორმაციაში მითითებულ, დისკრიმინაციის წამახალისებელ ქმედებებზე პასუხისმგებელ, ყველა აქტიურ თანამშრომელთან დაასრულა სამართლებრივი ურთიერთობა. თუმცა, აღნიშნული ფაქტების შინაარსი, განსაკუთრებით შენეჯერულ პოზიციებზე მყოფი პირების მხრიდან განხორციელებული დისკრიმინაციის წამახალისებელი ქმედებები, მიუთითებს, რომ კომპანიაში დისკრიმინაციული გარემოს მიმართულებით რიგი პრობლემებია და დასაქმებულთა დისკრიმინაციისაგან დასაცავად გატარებული ღონისძიებები არასაკმარისია.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, „საქართველოს სახალხო დამცველის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის მე-14¹ მუხლის მე-2 პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტის და „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-6 მუხლის მე-2 პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, მოგმართავთ ზოგადი წინადადებით:

- შრომითი ხელშეკრულების დადებამდე, კანდიდატს **გააცნოთ** ინფორმაცია არა მხოლოდ პირთა თანასწორი მოპყრობის პრინციპის შესახებ მოქმედი საკანონმდებლო დებულებების, არამედ თანასწორობის პრინციპის დარღვევის შემთხვევაში, უფლების დაცვის ხელმისაწვდომი საშუალებებისა და სამართლებრივი შედეგების შესახებ;
- ასევე, **უზრუნველყოთ** თანამშრომელთა **სისტემატური გადამზადება** თანასწორობის პრინციპისა და დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლის საკითხებზე და უზრუნველყოთ შიდა ორგანიზაციული აქტებისა და პოლიტიკის, „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ კანონთან შესაბამისობით, დროულად და ეფექტიანად აღსრულება.

აღნიშნული საკითხების გადაწყვეტის მიზნით, გამოვთქვამთ თანამშრომლობისთვის მზადყოფნას.

გთხოვთ, თქვენ მიერ გატარებული ღონისძიებების თაობაზე მაცნობოთ „საქართველოს სახალხო დამცველის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის 24-ე მუხლით დადგენილ 20 დღის ვადაში.

პატივისცემით,

[1] საქმის დაწყება საკუთარი ინიციატივით. დოკუმენტის №2024-692. 08 ივლისი 2024 წ.

[2] იხ. მედია პლატფორმა „მუხუცების“ მიერ გავრცელებული ინფორმაცია: <https://bit.ly/3WdCX8b> [ბოლოს ნანახია: 08.07.2024]. მიმონერაში არის შემდეგი ფრაზები, **მაგალითად**: „დასისხლე“; „დავამტვირო კოჭებში [...]“; „ხელებს მოვამტვრევ“; „მსუბუქად მოამტვრევს“; „ტი შოკოლადნი ზაეც“; „ზანგ მდედრებზე რა ამრის ხართ“; „მსუქანია“; „ნამეტანი გრძელი ფრჩხილები აქვს, ამის გამო ტირის“; „ვინმემ ათრიეთ, თუ შეიძლება“; „ლოცულობს [...], სძინავს, მგონი. ცოდვებს ინანიებს, ყოველი დარიგების შემდეგ“; დაიბარე [...], და ცოტა ისე შეუსრულე, ხმის ამოღება აღარ გახდეს საჭირო“; ყვ.....თა დასაკიდი ყველა უპატივცემულო ტიპი“ და ა.შ.

[3] საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატის № 2024/2636 წერილი შპს „ევოლუშენ ჯორჯიას“. აპარატმა, 2024 წლის 12 აგვისტოს, კომპანიას განმეორებითი წერილი № 2024/3677 გაუგზავნა.

[4] საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატის წერილი № 2024/263 შრომის მთავარ ინსპექტორს.

[5] შრომის ინსპექციის სამსახურის 2024 წლის 15 ივლისის წერილი სახალხო დამცველის აპარატს.

[6] შპს „ევოლუშენ ჯორჯიას“ 2024 წლის 19 ივლისის წერილი სახალხო დამცველის აპარატს.

[7] „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონი, მუხ. 6.

[8] იქვე, მუხ. 3.

[9] ე.წ. „ჩათი“.

[10] საქართველოს კონსტიტუცია, მუხლი 26, პუნქტი 1.

[11] საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2007 წლის 26 ოქტომბრის N2/2-389 გადაწყვეტილება II. პ. 19.

[12] კრედიტული დრეფტი, ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებები, 13. შრომის უფლება და შრომის პირობების უფლებები, 13.

[13] სბორნ ვიდე, კატერინა კრავუბე, ალან როსა, „ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების სახელმძღვანელო“, მეორე განახლებული გამოცემა, გვ. 264.

[14] 8 ECtHR, Niemietz v. Germany, application no. 13710/88, 16/12/1992, § 29.

[15] მაგალითად, Eweida and Others v. The United Kingdom (no. 48420/10, ECHR 2013; Danilenkov and Others v. Russia" (no. 67336/01, ECHR 2009).

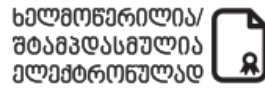
[16] საქართველოსთვის ძალაშია 1994 წლის 3 აგვისტოდან. იხ. <https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/1483577>

[17] ევროპის სოციალური ქარტიის (შესწორებულის) და მისი დანართის თაობაზე, რატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 2005 წლის 1 ივლისის N1876 დადგენილებით. იხ. <https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/43174>

[18] C111 - Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111), Article 1.

[19] General Comment No. 18 – Non-discrimination, Human Rights Committee (HRC), para. 1 (1989); General comment No. 20: Non-discrimination in economic, social and cultural rights (art. 2, para. 2, of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights), Committee on Economic, Social and Cultural Rights (CESCR), E/C.12/GC/20 (2009).

საქართველოს სახალხო დამცველი



ლევან იოსელიანი