



საქართველოს
პარლამენტის
კვლევითი
ცენტრი

საქართველოს შრომის კოდექსში
განხორციელებული ცვლილებები:
დისკრიმინაციის ამკრძალავი
ნორმები

2022

ავტორი
მარიამ გაიპარაშვილი

შინაარსი

შესავალი	3
I. პირდაპირი დისკრიმინაციის „ტესტი“	5
II. ირიბი (არაპირდაპირი) დისკრიმინაციის „ტესტი“	7
III. სექსუალური შევიწროებისა და შევიწროების დეფინიცია	8
1. სექსუალური შევიწროების წინაპირობად დისკრიმინაციული ნიშნის გათვალისწინება	8
2. სექსუალური შევიწროებისა და შევიწროების გაიგივება	9
3. სექსუალური შევიწროების დეფინიციაში მაგალითების გამოყენება	10
IV. შებლუდული შესაძლებლობის ნიშნით გონივრული მისადაგების უზრუნველყოფა.....	11
1. საერთაშორისო დონეზე ნაკისრი ვალდებულებები.....	11
2. არაპროპორციული ტვირთის განმარტება	11
3. გონივრული მისადაგების პრინციპის დარღვევა როგორც დისკრიმინაციის ერთ-ერთი ფორმა.....	13
V. რელიგიის ნიშნით გონივრული მისადაგება.....	13
1. საერთაშორისო სტანდარტები	14
2. შედარებითსამართლებრივი ანალიზი.....	15
VI. არასრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებული პირების დისკრიმინაციისგან დაცვა.....	17
VII. დევრეტული შვებულებით მოსარგებლე პირთა დისკრიმინაციისგან დაცვა	18
1. საჯარო და კერძო სექტორში დასაქმებულების მიმართ განსხვავებული მოპყრობა.....	18
2. დევრეტული შვებულების მწირი ოდენობა როგორც დისკრიმინაციის ხელშეწყობა	19
VIII. დისკრიმინაციის საქმეებში მტკიცების ტვირთის განაწილება	21
IX. პოზიტიური ღონისძიებები.....	22
X. თანასწორობის პრინციპის დარღვევისათვის განსაზღვრული სამართლებრივი პასუხისმგებლობა	24
1. სექსუალური შევიწროებისა და შევიწროების შემთხვევებზე გამკაცრებული პასუხისმგებლობა.....	25
2. დამსაქმებლისათვის პასუხისმგებლობის დაკისრებისას შრომის ინსპექციის დისკრეცია	25
3. სექსუალური შევიწროებისა და შევიწროების შემთხვევებზე დამსაქმებლის რეაგირების ფარგლები	26
4. ჩანაწერი განმცხადებლის კონფიდენციალურობის თაობაზე და გარემოებების ეფექტიანად გამოკვლევა.....	27
დასკვნა	28

შესავალი

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის თანახმად, შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება. უფლება შრომის უსაფრთხო პირობებზე და სხვა შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით. 2020 წლის საკანონმდებლო ცვლილებები უდავოდ პროგრესს წარმოადგენს, რადგან ის უზრუნველყოფს კონსტიტუციის 26-ე მუხლით გარანტირებული შრომის უფლებისა და უსაფრთხო პირობების დაცვის უფრო მაღალ გარანტიებს.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებით, შრომით ურთიერთობაში აშკარად გამოკვეთილია დამქირავებლის [დამსაქმებლის] უპირატესი მდგომარეობა სუსტ მხარესთან – დამქირავებულთან [დასაქმებულთან] შედარებით, რაც უდავოდ იწვევს ძლიერი მხარის მიერ თავისი უფლებების გადამეტებულად, მეორე მხარის საზიანოდ გამოყენების საშიშროებას. სწორედ ამგვარ უთანასწორობაში ბალანსის აღდგენასა და დაცვას ემსახურება შრომის კოდექსი...¹ შესაბამისად, შრომის სამართალს აქვს დასაქმებულის დაცვის ფუნქცია და ეს პრინციპი შრომის კოდექსში ცვლილებების ყველა ეტაპზე უნდა იყოს გათვალისწინებული.

რეფორმის ანალიზის დროს დისკრიმინაციის ამკრძალავი ნორმების ორ ნაწილად დაყოფა შეიძლება: (1) ნორმები რომელიც ახალი ფორმულირებისაა და წინა რედაქციაში არ გვხვდებოდა; (2) ნორმები, რომლებიც ხარვეზიანია და ამას მოწმობს არსებული პრაქტიკა, თუმცა, რეფორმის დროს ცვლილებები ამ ნორმებში არ შესულა. პირველ ჯგუფს განეკუთვნება: პირდაპირი და ირიბი დისკრიმინაციის ამკრძალავი ნორმები; შეზღუდული შესაძლებლობის ნიშნით გონივრული მისადაგება; არასრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებულ პირთა დისკრიმინაციისგან დაცვა; დეკრეტული შვებულება; დისკრიმინაციის საქმეებში მტკიცების ტვირთის განაწილება; პოზიტიური ღონისძიებები და თანასწორობის პრინციპის დარღვევაზე პასუხისმგებლობის განსაზღვრა. მეორე ჯგუფი მოიცავს: სექსუალური შევიწროებისა და შევიწროების ამკრძალავ ნორმებს. ასევე, რელიგიის ნიშნით გონივრული მისადაგებას.

2020 წლის საკანონმდებლო რეფორმის გაცხადებული მიზანი

2014 წლის 27 ივნისს ხელი მოეწერა „ერთის მხრივ, საქართველოსა და მეორეს მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერგიის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის ასოცირების შესახებ შეთანხმებას“.² შრომის კოდექსის მიღებიდან დღემდე მასში არაერთი ცვლილება განხორციელდა. ყველაზე მასშტაბური ცვლილებები 2020 წელს შევიდა, როდესაც ნორმათა უმრავლესობა შეიცვალა.³ ცვლილებების განმარტებითი ბარათის თანახმად, კანონპროექტის

1. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2010 წლის 28 აპრილის გადაწყვეტილება საქმეზე Nას-864-1150-09

2. იხ.: <https://bit.ly/3Dn4Lv6>

3. საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი N7177 (შრომის კოდექსში ცვლილებების შეტანის შესახებ), კანონი იხ.: <https://bit.ly/3njulpK>

მთავარი მიზანი ევროკავშირთან ასოცირების ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების შესრულება იყო.⁴

ასოცირების ხელშეკრულების ანალიზი ცხადყოფს, რომ თანასწორობისა და შრომითი უფლებების ნაწილში, საქართველოს მრავალი ვალდებულება აქვს შესასრულებელი.⁵ ასოცირების ხელშეკრულების მე-14 თავი (დასაქმება, სოციალური პოლიტიკა და თანაბარი შესაძლებლობები) ეძღვნება შრომითი უფლებების საკითხებს. ხოლო, 349-ე მუხლი ხაზს უსვამს შრომით ურთიერთობებში დისკრიმინაციის აღმოფხვრის ვალდებულებაზე და სათანადო საკანონმდებლო გარანტიების შექმნაზე. დისკრიმინაციის საკითხი ერთ-ერთი ყველაზე აქტუალურია ასოცირების ხელშეკრულებაში. უფრო კონკრეტული ვალდებულებებია განერილი 2017-2020 დღის წესრიგში.⁶

როგორც აღინიშნა, შრომით ურთიერთობებში თანასწორობის უზრუნველსაყოფად საქართველოს არაერთი ვალდებულება აქვს ნაკისრი და მათ შორის არის ევროკავშირის რამდენიმე დირექტივის იმპლემენტირება.⁷ აქედან გამომდინარე, 2020 წლის ცვლილებების წარდგენისას, კანონპროექტს თან დაერთო ევროკავშირის სამართლებრივ აქტთან შესაბამისობის ცხრილი, რომელიც გაკეთებულია ინდივიდუალურად თითოეულ იმ დირექტივასთან მიმართებით, რომლის იმპლემენტირებაც 2020 წლისთვის სავალდებულო იყო, მათგან სამი ეხება თანასწორობის საკითხებს.⁸

მეთოდოლოგია

თანასწორობის პრინციპის მნიშვნელობა ხაზგასმულია ხელშეკრულების თითქმის ყველა ნაწილში, რაც ცხადყოფს საკითხის აქტუალობას. ამასთან, კანონპროექტის განმარტებითი ბარათის ანალიზიდან გამომდინარე, მიიჩნევა, რომ კანონპროექტის მიღებით ასოცირების ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებები თანასწორობის კუთხით შესრულებულია. წინამდებარე ნაშრომის მიზანია გაანალიზოს, ცვლილებების შემდგომ არსებული შრომის კოდექსის ნორმები, რამდენად არის თანასწორობის საერთაშორისო სტანდარტებთან თანხვედრაში. საერთაშორისო სავალდებულო სტანდარტებთან ერთად, ნაშრომი იკვლევს ადგილობრივ დონეზე არსებულ პრაქტიკულ გამოწვევებს, რაც არსებობდა კოდექსის ცვლილებამდე და რამდენად გადაჭრა ახალმა ფორმულირებებმა არსებული გამოწვევები. ნაშრომში ასევე გამოყენებულია შედარებითსამართლებრივი კვლევის მეთოდოლოგია.

სტრუქტურის მოკლე მიმოხილვა

ნაშრომი აანალიზებს პირდაპირი და ირიბი დისკრიმინაციის ამკრძალავ ნორმებს; შვებულებითი შესაძლებლობისა და რელიგიის ნიშნით გონივრული მისადაგების დადგენილ სტანდარტებს; სექსუალური შევიწროებისა და შევიწროების საკანონმდებლო დეფინიციებს, რომლებიც 2020 წლის რეფორმისას უცვლელი დარჩა;

4. განმარტებითი ბარათი იხ.: <https://bit.ly/3ns7Vbz>

5. გაიპარაშვილი მ., ევროკავშირთან ასოცირების ხელშეკრულება ადამიანის უფლებათა კონტექსტში (2014-2020), სსიპ პარლამენტის კვლევითი ცენტრი, 2020, იხ.: <https://bit.ly/3ovyHip>

6. იხ.: <https://bit.ly/3nmzBOZ>

7. 2000/43/EC; 2000/78/EC; 2006/54/EC

8. 2000/43/EC-ზე ცხრილი იხ.: <https://bit.ly/3kGhrWE>; 2000/78/EC-ზე ცხრილი იხ.: <https://bit.ly/3qlq72G>; 2006/54/EC-ზე ცხრილი იხ.: <https://bit.ly/3oB7iLN>

მიმოიხილავს იმ ჯგუფთა მარეგულირებელ ნორმებს, რომლებიც დისკრიმინაციის მაღალი რისკის ქვეშ არიან, კერძოდ, დევრეტული შვებულებით მოსარგებლეები და არასრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებული პირები; მიმოიხილულია პოზიტიური ღონისძიებების საკანონმდებლო ხედვა და პრაქტიკაში გამოვლენილი ხარვეზები; ნაშრომი აფასებს მტკიცების ტვირთის გადანაწილების საკითხს და თანასწორობის პრინციპის დარღვევაზე განსაზღვრული პასუხისმგებლობისა და ახალი ორგანოს ეფექტიანობას. დასკვნის სახით შეჯამებულია ყველა ძირითადი მიგნება და გაკეთებულია შესაბამისი რეკომენდაციები საკანონმდებლო ორგანოსადმი.

I. პირდაპირი დისკრიმინაციის „ტესტი“

მე-4 მუხლის 1 პუნქტი დისკრიმინაციის წინაპირობად განიხილავს განზრახ ან გაუფრთხილებელ ქმედებას და შემდეგ ჩამოთვლის აკრძალულ ნიშნებს. ეს პუნქტი არ ადგენს დისკრიმინაციის ყველა წინაპირობას და საკანონმდებლო ტექნიკის თვალსაზრისით იწვევს ბუნდოვანებას. მუხლის ანალიზიდან გამომდინარე ნათელია, რომ პირველი პუნქტის მიზანია აკრძალული ნიშნების ჩამოთვლა, ხოლო სხვა წინაპირობების დაკონკრეტება უკვე ხდება მომდევნო პუნქტებში. ამასთან, განზრახ ან გაუფრთხილებელ ქმედებაზე მითითება არარელევანტურია, რადგან საერთაშორისო სტანდარტების მიხედვით, **ბრაალი არ არის დისკრიმინაციის წინაპირობა.**

მე-4 მუხლის მე-2 პუნქტი განმარტავს პირდაპირ დისკრიმინაციას, რომელიც არ შეესაბამება საერთაშორისო სტანდარტით აღიარებულ დისკრიმინაციის ტესტს. კერძოდ, ცვლილებების თანახმად, განმარტებულია მხოლოდ კომპარატივი,⁹ თუმცა, არ კონკრეტდება, რომ დისკრიმინაცია მხოლოდ განსხვავებული მოპყრობა არ არის, არამედ დისკრიმინაციად მიიჩნევა ისეთი განსხვავება, რომელიც **გაუმართლებელია**. სახალხო დამცველის (თანასწორობის ორგანოს) განმარტებით, პირდაპირ დისკრიმინაციას წარმოადგენს თუ *საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული უფლებებით 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.*¹⁰

აღნიშნული ოთხსაფეხურიანი ტესტი დამკვიდრებულია ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრაქტიკით.¹¹ ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-14 მუხლის თანახმად, კონვენციით გაცხადებული უფლებებითა და თავისუფლებებით სარგებლობა უზრუნველყოფილია ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე სქესის, რასის, კანის ფერის, ენის, რელიგიის, პოლიტიკური თუ სხვა შეხედულებების, ეროვნული თუ სოციალური წარმოშობის, ეროვნული უმცირესობისადმი კუთვნილების, ქონებრივი მდგომარეობის, დაბადებისა თუ სხვა ნიშნის განურჩევლად.

9. ამ კანონის მიზნებისათვის, პირდაპირია დისკრიმინაცია, როდესაც ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული რომელიმე ნიშნის გამო პირის მიმართ ადგილი აქვს არათანაბარ მოპყრობას სხვა პირთან შედარებით, რომელიც არის, იყო ან შესაძლოა გამხდარიყო ანალოგიურ ან მსგავს მდგომარეობაში უფრო ხელსაყრელი მოპყრობის ობიექტი.

10. სახალხო დამცველის რეკომენდაცია, გვ. 9, იხ.: <http://ombudsman.ge/res/docs/2019040913472466398.pdf>

11. ECtHR, *Eweida and others v. United Kingdom*, nos: 48420/10, 59842/10, 51671/10, 36516/10, 15/01/2013, §87-88; *Burden v. United Kingdom*, nos: 13378/05, 29/04/2008, 29/04/2008, §60

მე-14 მუხლი აქცესორული ბუნებისაა და ის სხვა მუხლებთან ბმაში უნდა იყოს განხილული. კერძოდ, დისკრიმინაციის დადგენის პირველი წინაპირობაა რომელიმე სხვა უფლებით სარგებლობისას განსხვავებული მოპყრობა. შრომითი ურთიერთობების კონტექსტში, ასეთი უფლებაა შრომითი უფლება და კონვენციის მე-8 მუხლი.¹² ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს განმარტებით, იმისათვის, რომ საკითხი მოექცეს კონვენციის მე-14 მუხლით დაცულ სფეროში, 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.

საკანონმდებლო ფორმულირების ნაკლოვანება ნათლად ჩანს პირდაპირი და ირიბი დისკრიმინაციის ცნებების შედარებისას, როდესაც ირიბი დისკრიმინაციის წინაპირობად ლეგიტიმური მიზანი და პროპორციულობა განსაზღვრულია.

შესაბამისად, დეფინიცია უნდა იმეორებდეს ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს განმარტებას და **შემდეგ 4 წინაპირობას განსაზღვრავდეს:**

პირდაპირია დისკრიმინაცია, როდესაც:

- ➔ (1) შრომითი უფლებით სარგებლობისას პირის მიმართ ადგილი აქვს
- ➔ (2) რომელიმე ნიშნის გამო არათანაბარ მოპყრობას ანალოგიურ მდგომარეობაში მყოფ სხვა პირთან შედარებით,
- ➔ (3) გარდა ისეთი შემთხვევისა, როდესაც ამგვარი მოპყრობა ან პირობების შექმნას აქვს ობიექტური და გონივრული გამართლება,
- ➔ (4) ხოლო გამოყენებული საშუალებები თანაზომიერია ასეთი მიზნის მისაღწევად.

აქვე აღსანიშნავია, რომ პირდაპირი დისკრიმინაციის დეფინიციის შემავსებელი ვერ იქნება კოდექსის მე-6 მუხლი რამდენიმე მიზეზით: მუხლის სათაური (*სამუშაოსთვის დამახასიათებელი მოთხოვნები*) და მისი შინაარსი, უფრო მეტად მიესადაგება წინასახელშეკრულებო ურთიერთობის ეტაპზე კანდიდატებისადმი წარდგენილ მოთხოვნებს და შერჩევას. ამასთან, მე-6 მუხლი იმეორებს დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლის მე-8 პუნქტის შინაარსს, რომელსაც აქვს ერთგვარი საგამონაკლისო ხასიათი, რადგან კონკრეტულად მიუთითებს სამუშაოს არსზე, სპეციფიკაზე ან შესრულების პირობებზე. ამ შემთხვევათა გარდა, არსებობს ბევრი სხვა ლეგიტიმური მიზანი რაც ამართლებს განსხვავებულ მოპყრობას და არ უნდა იქნეს მიჩნეული პირდაპირ დისკრიმინაციად. ნიშანდობლივია ისიც, რომ ირიბი დისკრიმინაციის დეფინიცია მოიცავს ლეგიტიმური მიზნისა და პროპორციულობის წინაპირობებს და ბუნდოვანია საკანონმდებლო ლოგიკა, თუ რატომ არის პირდაპირი დისკრიმინაცია ორი წინაპირობის გარეშე ფორმულირებული.

აქედან გამომდინარე, ნათელია, რომ პირდაპირი დისკრიმინაციის საკანონმდებლო დეფინიცია არასწორია და წინაპირობები არ შეესაბამება საერთაშორისო სავალდებულო სტანდარტებს. კერძოდ, პირდაპირი დისკრიმინაციის წინაპირობად არ შეიძლება ბრალის ფორმა იყოს განხილული და ასევე არასწორია

12. ECHR, *Mółka v. Poland* (dec.), no. 56550/00, 11/04/2006

საკანონმდებლო ფორმულირება, რომელიც ნებისმიერ განსხვავებულ მოპყრობას პირდაპირ დისკრიმინაციად აცხადებს, ისე რომ მხედველობაში არ იდებს ორ სავალდებულო წინაპირობას - ლეგიტიმურ მიზანსა და პროპორციულობას.

II. ირიბი (არაპირდაპირი) დისკრიმინაციის „ტესტი“

საკანონმდებლო ხარვეზი აქვს მე-4 მუხლის მე-3 პუნქტს, რომელიც განმარტავს ირიბი დისკრიმინაციის ცნებას. დეფინიციის თანახმად, *ამ კანონის მიზნებისათვის, ირიბია დისკრიმინაცია, როდესაც ნეიტრალური დებულება, კრიტერიუმი ან პრაქტიკა პირს ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული რომელიმე ნიშნის გამო არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს სხვა პირთან შედარებით, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც ასეთი დებულება, კრიტერიუმი ან პრაქტიკა ობიექტურად არის გამართლებული კანონიერი მიზნით და გამოყენებული საშუალებები ამ მიზნის მისაღწევად აუცილებელი და თანაზომიერია.*

მისასალმებელია, რომ ირიბი დისკრიმინაციის დეფინიციის ასახულია ორი სავალდებულო წინაპირობა: ლეგიტიმური მიზანი (*გამართლებული კანონიერი მიზნით*) და პროპორციულობა (*გამოყენებული საშუალებები ამ მიზნის მისაღწევად აუცილებელი და თანაზომიერია*). თუმცა, ცნებაში კომპარატორის (შესადარებელი სუბიექტის) არსი არასწორადაა გადმოცემული. ირიბი დისკრიმინაციის არსს წარმოადგენს განსხვავებულ მდგომარეობაში მყოფი პირებისადმი თანაბარი/ ნეიტრალური მოპყრობა. შესაბამისად, ხაზგასმა არახელსაყრელ მოპყრობაზე კი არ უნდა იყოს, არამედ, იმაზე რომ განსხვავებულ მდგომარეობაში მყოფი პირებისადმი თანაბარი, ბლანკეტური მიდგომა არის ირიბი დისკრიმინაცია.

თანასწორობის ორგანოს (სახალხო დამცველის აპარატი) განმარტებით, *ირიბი დისკრიმინაციად მიიჩნევა როდესაც არსებული წესი ან პრაქტიკა არის ნეიტრალური - უფლებით სარგებლობისას არ ანებსებს შეზღუდვას რომელიმე ჯგუფის მიმართ, თუმცა, არაპირდაპირ, გამოირიცხავს რომელიმე პირის ან პირთა ჯგუფის მიერ უფლების გამოყენებას, ვინაიდან ეს უკანასკნელნი ვერ აკმაყოფილებენ რაიმე კრიტერიუმს. ამასთან, ამგვარი მიდგომით პირს ხელი ეშლება საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული უფლებით სარგებლობისას, არ არსებობს ლეგიტიმური მიზანი ან განსხვავებული მოპყრობა ასეთი მიზნის მიღწევის არაპროპორციული საშუალებათა.*¹³

ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-14 მუხლი არ კრძალავს სხვადასხვა ჯგუფების მიმართ განსხვავებულ მოპყრობას ფაქტობრივი უთანასწორობის აღმოფხვრის მიზნით. ევროპული სასამართლოს განმარტებით, *არსებითად განსხვავებულ მდგომარეობაში მყოფი პირებისადმი ანალოგიური მოპყრობა არის ირიბი/არაპირდაპირი დისკრიმინაცია.*¹⁴

შესაბამისად, დეფინიცია უნდა იმეორებდეს ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს განმარტებას და **შემდეგ ოთხ წინაპირობას განსაზღვრავდეს:**

13. სახალხო დამცველის რეკომენდაცია, გვ. 4, იხ.: <http://ombudsman.ge/res/docs/2019040914322843871.pdf>

14. ECtHR, Thlimmenos v. Greece, [GC] no. 34369/97, 6/04/2000, § 44; Stec and Others v. the United Kingdom, [GC] no. 65731/01, 12/04/2006, § 51

არაპირდაპირია დისკრიმინაცია, როდესაც:

- ➔ (1) ფორმით ნეიტრალური და არსით დისკრიმინაციული დებულება შრომითი უფლებით სარგებლობისას
- ➔ (2) რომელიმე ნიშნის გამო თანაბარ მდგომარეობაში აყენებს არსებითად უთანასწორო მდგომარეობაში მყოფ პირებს.
- ➔ (3) გარდა ისეთი შემთხვევისა, როდესაც ამგვარი მოპყრობას აქვს ობიექტური და გონივრული გამართლება,
- ➔ (4) ხოლო გამოყენებული საშუალებები თანაბრობიერია ასეთი მიზნის მისაღწევად.

III. სექსუალური შევიწროებისა და შევიწროების დეფინიცია¹⁵

სექსუალური შევიწროებისა და შევიწროების დეფინიციები არ შეცვლილა 2020 წლის საკანონმდებლო ცვლილებების ფარგლებში. ამ მუხლმა ცვლილება განიცადა 2019 წელს.¹⁶ მიუხედავად იმისა, რომ 2019 წელს შემოთავაზებული ცვლილებები სამართლებრივი თვალსაზრისით, ბუნდოვანი და ხარვეზიანია, ამასთან, არ არის სრულ თანხვედრაში ევროპის სტანდარტებთან, ცვლილებები არ განხორციელებულა.

1. სექსუალური შევიწროების წინაპირობად დისკრიმინაციული ნიშნის გათვალისწინება

მე-4 მუხლის მე-5 პუნქტის 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 დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხყოფელი გარემოს შექმნას.*

მე-5 პუნქტის ფორმულირება შეცდომაში შემყვანია, რადგან ფრჩხილებში უთითებს სექსუალურ შევიწროებაზე და პუნქტში მითითებული წინაპირობები არ ემთხვევა სექსუალური შევიწროების წინაპირობებს. კერძოდ, არსებული ფორმულირების თანახმად, რეგულაცია სექსუალურ შევიწროებას აიგივებს შევიწროებასთან და დისკრიმინაციის ნიშნებს უკავშირებს. შესაბამისად, წინაპირობად კანონით დასახელებულ ან სხვა ნიშნით სექსუალურ შევიწროებას მოიაზრებს. ეს დეფინიცია და წინაპირობები მტკიცების ტვირთს აკისრებს სავარაუდო მსხვერპლს, რომელმაც უნდა ამტკიცოს რომ სექსუალური შევიწროება რაიმე ნიშნით იყო განპირობებული. ეს დეფინიცია და წინაპირობები არ შეესაბამება საერთაშორისო სტანდარტს,

15. შენიშვნა: საქართველოს პარლამენტი, ნორმატიული აქტების აღსრულების კონტროლის მექანიზმის ფარგლებში, მუშაობს სექსუალური შევიწროების მარეგულირებელი ნორმების დახვეწაზე.

16. 07-3/273/9, იხ.: <https://bit.ly/3FiZpkY>

რომელიც სექსუალურ შევიწროებას ნიშნავს არ უკავშირება.

სტამბოლის კონვენციის მე-40 მუხლი განმარტავს¹⁷ სექსუალურ შევიწროებას და წევრ სახელმწიფოებს ავალდებულებს, რომ მიიღონ შესაბამისი სამართლებრივი სანქციები. შესაბამისად, სექსუალური შევიწროების ცნების წინაპირობას, რაიმე ნიშნით მოტივირებული ქმედება არ წარმოადგენს.

ევროკავშირის **2002/73/EC დირექტივამ** განმარტა სექსუალური შევიწროება და ის მოიაზრა სქესის ნიშნით დისკრიმინაციად, თუმცა ნიშანი ცნების წინაპირობად არ დაასახელა.¹⁸ ანალოგიურად მარტავს სექსუალურ შევიწროებას **2004/113/EC და 2006/54/EC Recast** დირექტივები. სქესის ნიშნით დისკრიმინაციის ერთ-ერთ სახეს წარმოადგენს სექსუალური შევიწროება, თუმცა, ნიშანი არ არის სამართლებრივი წინაპირობა და დეფინიციის ნაწილი: „სექსუალური შევიწროება არის ნებისმიერი სექსუალური ფორმით გამოხატული, არასასურველი ვერბალური, არავერბალური ან ფიზიკური ქცევა, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს ადამიანის ღირსების შელახვას, კერძოდ, ქმნის დამაშინებელ, მტრულ, დამამცირებელ ან შეურაცხმყოფელ გარემოს“.¹⁹

სექსუალურ შევიწროებას აქვს ინტერსექციური ხასიათი, რაც ნიშნავს იმას, რომ თუ ადამიანი დისკრიმინაციისგან დაცული რომელიმე ნიშნის მატარებელია, უფრო მაღალია რისკი სექსუალური შევიწროების განხორციელების.²⁰ თუმცა, სექსუალური შევიწროების მსხვერპლი შეიძლება გახდეს დაცული ნიშნის არ მქონე პირი ან სექსუალური შევიწროება არ იყოს განპირობებული ამ ნიშნით.

შესაბამისად, საკანონმდებლო წინაპირობად იმის განხილვა, რომ სექსუალურ შევიწროება რაიმე ნიშნით უნდა განხორციელდეს არ არის შესაბამისი საერთაშორისო სტანდარტებთან.

2. სექსუალური შევიწროებისა და შევიწროების გაიგივება

როგორც აღინიშნა, მე-5 პუნქტი განმარტავს შევიწროებას, თუმცა ფრჩხილებში უთითებს სექსუალურ შევიწროებაზე, მაშინ როდესაც მე-6 პუნქტი აკონკრეტებს სექსუალური შევიწროების დეფინიციას. ეს ორი ცნება არის დისკრიმინაციის სხვადასხვა ფორმა და აქვს განსხვავებული წინაპირობები, შესაბამისად, მე-5 პუნქტში სექსუალურ შევიწროებაზე მითითება დამაბნეველია.

გარდა იმისა, რომ სექსუალური შევიწროება არ არის დისკრიმინაციის ნიშანთან დაკავშირებული და კანონში გაკეთებული ფორმულირების წინაპირობები არ

17. Parties shall take the necessary legislative or other measures to ensure that any form of unwanted verbal, non-verbal or physical conduct of a sexual nature with the purpose or effect of violating the dignity of a person, in particular when creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment, is subject to criminal or other legal sanction, *ib.*: <https://rm.coe.int/168046031c>

18. sexual harassment: where any form of unwanted verbal, non-verbal or physical conduct of a sexual nature occurs, with the purpose or effect of violating the dignity of a person, in particular when creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment. Harassment and sexual harassment within the meaning of this Directive shall be deemed to be discrimination on the grounds of sex and therefore prohibited. *ib.*: <https://bit.ly/3HqzF86>

19. ახვლედიანი მ., პრაქტიკული სახელმძღვანელო სექსუალური შევიწროების შესახებ, საქართველოს სახალხო დამცველი, 2020, გვ.8, *ib.*: <https://bit.ly/30wLIQE>

20. იქვე, გვ. 34

შეესაბამება საერთაშორისო განმარტებებს, ეს ჩანაწერი კიდევ ერთ დამატებით ბუნდოვანებას ბადებს - **ართულებს სექსუალური შევიწროებისა და სქესის ნიშნით შევიწროების ფორმების გამიჯვნას**. სექსუალური შევიწროება და შევიწროება დისკრიმინაციის ორი სხვადასხვა ფორმაა და ისინი ერთმანეთისგან ორი კრიტერიუმით იმიჯნება: (1) სექსუალური შევიწროების წინაპირობაა სექსუალური ქვეტექსტის არსებობა; (2) შევიწროება ხორციელდება დისკრიმინაციული ნიშნის საფუძველზე, ხოლო, სექსუალურ შევიწროებას ნიშნის მტკიცება არ სჭირდება. საკანონმდებლო ფორმულირებაში ორივე ფორმა გაიგივებულია, რაც პრაქტიკაში დამატებით ბუნდოვანებას იწვევს.²¹

სქესის ნიშნით შევიწროება და სექსუალური შევიწროება დისკრიმინაციის სხვადასხვა შემთხვევები. ვერბალური ფორმით სექსუალური შევიწროების მაგალითია დამსაქმებლის მიერ დასაქმებული ქალის მიმართ სექსუალური ხასიათის კომპლიმენტების და უხამსი ხუმრობების თქმა. ხოლო, სქესის ნიშნით შევიწროების მაგალითი იქნება სქესის ნიშნით შეურაცხყოფა სექსუალური კონტექსტის გარეშე. შესაბამისად, საკანონმდებლო სიციხადისათვის, მკაფიოდ უნდა გაიმიჯნოს შევიწროებისა და სექსუალური შევიწროების დეფინიციები, სადაც მხოლოდ შევიწროება იქნება დაკავშირებული დისკრიმინაციის ნიშანთან.

3. სექსუალური შევიწროების დეფინიციაში მაგალითების გამოყენება

მე-4 მუხლის მე-6 პუნქტის მიხედვით, *სექსუალური შევიწროება არის პირის მიმართ არასასურველი სექსუალური ხასიათის ქცევა, რომელიც მიზნად ისახავს ან/და იწვევს მისი ღირსების შელახვას და ქმნის მისთვის დამაშინებელ, მტრულ, დამამცირებელ, ღირსების შემლახველ ან შეურაცხმყოფელ გარემოს*. ამავე მუხლის შენიშვნის თანახმად, *ამ კანონის მიზნებისთვის სექსუალური ხასიათის ქცევა არის პირისთვის სექსუალური ხასიათის ფრაზების თქმა ან/და ასეთი ფრაზებით მიმართვა, გენიტალიების ჩვენება ან/და ნებისმიერი სხვა სექსუალური ხასიათის არასიტყვიერი ფიზიკური ქცევა*.

სტამბოლის კონვენციის განმარტებითი ანგარიშის თანახმად, სექსუალური შევიწროება მრავალი ფორმით შეიძლება გამოვლინდეს და მაგალითები/შემთხვევების ჩამონათვალი ამოუწურავია.²² ქართულ კანონმდებლობაში შენიშვნის სახით მოცემული წინადადების მიზანი ბუნდოვანია, ის სექსუალური შევიწროების ერთ მაგალითს ასახელებს, რაც დამაბნეველია. მეორე მხრივ, შენიშვნა სექსუალური შევიწროების სამ ფორმას ასახელებს და არსობრივად შენიშვნის შინაარსის ეს ნაწილი წარმოადგენს სამართლებრივ დეფინიციას.

შესაბამისად, საკანონმდებლო ტექნიკის თვალსაზრისით, შენიშვნის წინადადება უნდა მოდიფიცირდეს და ის ინკორპორირდეს სექსუალური შევიწროების დეფინიციაში.

21. სახელმძღვანელო დისკრიმინაციის აკრძალვის ევროპული სამართლის შესახებ, გვ. 36-40, CoE, 2013, იხ.: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_case_law_handbook_ka_0.pdf

22. CoE, Explanatory Report to the Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence, §208

IV. შებენიანი შესაძლებლობის ნიშნით გონივრული მისადაგების უზრუნველყოფა

1. საერთაშორისო დონეზე ნაკისრი ვალდებულებები

უდავოდ, წინ გადადგმულ ნაბიჯს წარმოადგენდა შრომის კოდექსში 2020 წლის ცვლილებებით გონივრული მისადაგების ვალდებულების დანერგვა. საქართველომ გაეროს კონვენციის (UNCRPD) რატიფიკაცია 2013 წლის დეკემბერში განახორციელა, ძალაში კი, 2014 წლის მარტში შევიდა.²³ მიუხედავად ამისა, 2020 წლის საკანონმდებლო ცვლილებებამდე, შრომითსამართლებრივ ურთიერთობებში კონვენციით დადგენილი სტანდარტები ადგილობრივ დონეზე იმპლემენტირებული არ იყო. შესაბამისად, ცვლილებებამდე საქართველოს კანონმდებლობა არ განმარტავდა გონივრულ მისადაგებას და კერძოსამართლებრივ ურთიერთობებში არც ამ პრინციპის უზრუნველყოფის ვალდებულება იყო განწერილი.

ILO-ს განმარტებით, შებენიანი შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაცავი ნორმები, მეტი ეფექტისთვის, შესაძლოა, მოთავსდეს სამოქალაქო ან შრომით კანონმდებლობებში.²⁴ მაგალითად, ირლანდიაში გონივრული მისადაგების საკითხი დარეგულირებულია შრომითი კანონმდებლობით (*Employment Equality Act 1998*).²⁵

გონივრული მისადაგების ადგილობრივ დონეზე დანერგვის ვალდებულება გაეროს კონვენციის გარდა, საქართველოს ევროკავშირთან ასოცირების ხელშეკრულებითაც ევალდებოდა. საქართველოს მიერ ხელშეკრულებით ნაკისრი კონკრეტული ვალდებულებები განწერილი **2017-2020 დღის წესრიგში** - ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა პატივისცემის უზრუნველყოფა ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა საკითხებზე ყოვლისმომცველი თანამშრომლობის გზით, მათ შორის თომას ჰამარბერგის ანგარიშის „საქართველო გარდამავალ ეტაპზე“ გათვალისწინებით. აღნიშნული თანამშრომლობა მოიცავს შემდეგ მოკლევადიან პრიორიტეტს: დისკრიმინაციასთან ბრძოლის მიზნით, ევროპის საბჭოს აქტების ხელმოწერის, რატიფიკაციებისა და ეროვნულ კანონმდებლობაში მათი ინკორპორაციის მიმართულებით შესაბამისი ნაბიჯების გადადგმა. აღნიშნული ნაბიჯები ეხება ... შებენიანი შესაძლებლობების მქონე პირთა უფლებების შესახებ გაეროს კონვენციის იმპლემენტაციას.²⁶

2. არაკოორდირებული ტვირთის განმარტება

2020 წლის საკანონმდებლო ცვლილებებით, შრომის კოდექსის მე-9 მუხლი შემდეგნაირად ჩამოყალიბდა: *შებენიანი შესაძლებლობის მქონე პირთა მი-*

23. კონვენცია იხ.: <https://bit.ly/3nm1ZRk>

24. ILO, Achieving Equal Employment Opportunities for People with Disabilities through Legislation Guidelines, 2014, გვ. 14, იხ.: <https://bit.ly/3wQl29f>

25. იქვე, გვ. 35-39; ასევე, იხ.: <https://bit.ly/3cgsroT>

26. დღის წესრიგი იხ.: <https://bit.ly/3nmzBOZ>

მართ თანაბარი მოპყრობის პრინციპის, კერძოდ, გონივრული მისადაგების პრინციპის დაცვის მიზნით დამსაქმებელი ვალდებულია, საჭიროების შემთხვევაში, განახორციელოს შესაბამისი ღონისძიებები, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს ჰქონდეთ თანაბარი შესაძლებლობა დასაქმების, კარიერული წინსვლის, პროფესიული მომზადების, პროფესიული გადამზადების და კვალიფიკაციის ამაღლების ხელმისაწვდომობაზე, გარდა იმ შემთხვევისა როცა ამგვარი ღონისძიება დამსაქმებელს აკისრებს არაპროპორციულ ტვირთს. ამგვარი ტვირთი არ ჩაითვლება არაპროპორციულად, თუ კონკრეტულ ღონისძიებასთან დაკავშირებით მოქმედებს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სახელმწიფო მხარდაჭერი პროგრამები, შეღავათები ან/და სხვა ალტერნატიული საშუალებები.

გონივრული მისადაგების არსი გულისხმობს დამატებითი ღონისძიებების გატარებას, რომლის მიზანია თანაბარი შესაძლებლობების შექმნა. შესაბამისად, ფორმულირების დასაწყისში იმის აღნიშვნა, რომ ეს წარმოადგენს თანაბარი მოპყრობის მაგალითს, წარმოშობს ბუნდოვანებას. ნორმაში უნდა ეწეროს, რომ გონივრული მისადაგება არის **თანაბარი შესაძლებლობის უზრუნველყოფის პრინციპის დაცვა**. ბლანკეტური მიდგომა სწორედ იმაში მდგომარეობს, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს „თანაბრად“ ეპყრობიან, რაც არსობრივად წარმოადგენს არათანაბარ მოპყრობას.

გაეროს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების კონვენციის თანახმად, გონივრული მისადაგება გულისხმობს ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში იმ აუცილებელი და შესაბამისი მოდიფიკაციებისა და კორექტივების განხორციელებას, რაც არ იწვევს დაუძლეველ და გაუმართლებელ სირთულეებს და უზრუნველყოფს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა თანაბარი უფლებებისა და თავისუფლების ფუნდამენტურ ღირებულებათა რეალიზებას.²⁷

გონივრული მისადაგების განუხორციელებლობა დასაშვებია არაპროპორციული, გადამეტებული ტვირთის დასაბუთების შემთხვევაში.²⁸ გონივრული მისადაგების ცნების განსასაზღვრად მნიშვნელოვანია ამერიკის შეერთებული შტატების პრაქტიკის გათვალისწინება, რომელიც ერთ-ერთი პირველი ქვეყანა იყო, რომელმაც ეს პრინციპი საკანონმდებლო სივრცეში დანერგა.²⁹ სასამართლო პრაქტიკის თანახმად, გონივრულ მისადაგებაზე მსჯელობისას არსებითი მნიშვნელობა ენიჭება იმას, რომ აღნიშნული გაუმართლებელ ფინანსურ ტვირთად არ დაანვეს მეორე მხარეს.³⁰ ამასთან, აშშ-ს აქტი ზუსტად განსაზღვრავს იმ კრიტერიუმებს, თუ როგორ უნდა შეფასდეს გადამეტებული ტვირთი.³¹

27. კონვენცია იხ.: <https://bit.ly/3nm1ZRk>

28. გონივრული მისადაგება „შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა უფლებების შესახებ გაეროს კონვენციის“ მიხედვით: საქართველოს რეალობა, 2017, გვ. 48-50, იხ.: <https://bit.ly/2YRjy21>

29. AMERICANS WITH DISABILITIES ACT OF 1990: The term “reasonable accommodation” may include (A) making existing facilities used by employees readily accessible to and usable by individuals with disabilities; and (B) job restructuring, part-time or modified work schedules, reassignment to a vacant position, acquisition or modification of equipment or devices, appropriate adjustment or modifications of examinations, training materials or policies, the provision of qualified readers or interpreters, and other similar accommodations for individuals with disabilities.

30. Southeastern Community College, 442 U.S. at 406, Technological advances can be expected to enhance opportunities to rehabilitate the handicapped or otherwise to qualify them for some useful employment. Such advances also may enable attainment of these goals without imposing undue financial and administrative burdens upon a State. Thus, situations may arise where a refusal to modify an existing program might become unreasonable and discriminatory.

31. AMERICANS WITH DISABILITIES ACT OF 1990, In determining whether an accommodation would impose an undue hardship on a covered entity, factors to be considered include (i) the nature and cost of the accommodation needed; (ii) the overall financial resources of the facility or facilities involved in the provision of the reasonable accommodation; the number of persons employed at such facility; the effect on expenses and resources, or the impact otherwise of such accommodation upon the operation of the facility; (iii) the overall financial resources of the covered entity; the overall size of the business of a covered entity with respect to the number of its employees; the number, type, and location of its facilities; and (iv) the type of operation or operations of the covered entity, including the composition, structure, and functions of the workforce of such entity; the geographic separateness, administra-

შესაბამისად, საკანონმდებლო ჩანაწერი იმეორებს კონვენციის ტექსტს „არაპროპორციული ტვირთის (*undue burden*)“ ნაწილში და არ აწესებს დამატებით კრიტერიუმებსა და წინაპირობებს. აღნიშნულმა შესაძლოა არაერთი ხარვეზი წარმოშვას და არაერთგვაროვანი პრაქტიკის ჩამოყალიბებას შეუწყოს ხელი.

თურას წარმოადგენს არაპროპორციული/გადამეტებული ტვირთი/ვალდებულება, ინდივიდუალური შემთხვევების თავისებურების გათვალისწინებით უნდა მოხდეს.³² ცნების განმარტებისას დაცული უნდა იყოს საერთაშორისო სტანდარტები და ზემოაღნიშნული კანონით განმტკიცებული ზოგადი პრინციპები.

3. გონივრული მისადაგების პრინციპის დარღვევა როგორც დისკრიმინაციის ერთ-ერთი ფორმა

გაეროს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების კონვენციის მე-2 მუხლის თანახმად, უარი გონივრულ მისადაგებაზე არის დისკრიმინაციის ერთ-ერთი სახე. ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს განმარტებით, ევროპული კონვენციაში განმტკიცებული თანასწორობის უფლების ხელყოფის ერთ-ერთი სახეა გონივრული მისადაგების პრინციპის დარღვევა.³³ სასამართლომ აღნიშნა, რომ დისკრიმინაცია მხოლოდ თანასწორი პირების მიმართ არათანაბარი მოპყრობა არ არის და მე-14 მუხლის მიზანი ფაქტობრივი უთანასწორობის აღმოფხვრაა. შესაბამისად, გონივრული მისადაგების პრინციპის დარღვევა დისკრიმინაციად მიიჩნევა კონვენციის მიზნებისათვის.

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების შესახებ საქართველოს კანონი, რომელიც ნოვაციაა ქართულ საკანონმდებლო სივრცეში და 2020 წელს მიიღო საქართველოს პარლამენტმა, გონივრული მისადაგების პრინციპის დარღვევას დისკრიმინაციის ერთ-ერთ ფორმად განსაზღვრავს.³⁴ შესაბამისად, შრომის კოდექსის დეფინიციას აქვს სამართლებრივი ხარვეზი და პრაქტიკაში, შრომით ურთიერთობაში უარი გონივრულ მისადაგებაზე უნდა განიმარტოს დისკრიმინაციის ერთ-ერთ ფორმად.

V. რელიგიის ნიშნით გონივრული მისადაგება

2020 ცვლილებების დროს რელიგიის ნიშნით გონივრული მისადაგების ვალდებულების განმსაზღვრელი ნორმა არ შეცვლილა, მიუხედავად იმისა, რომ შედარებითი ანალიზი ცხადყოფს ცვლილების საჭიროებას.

საქართველოს შრომის კოდექსის 30-ე მუხლით გათვალისწინებულია უქმედებების ჩამონათვალი, რომელთა შორისაც არის მართლმადიდებლური დღესასწაულები. ჩამონათვალი არ მოიცავს სხვა რელიგიურ დღესასწაულებს, თუმცა აკეთებს

tive, or fiscal relationship of the facility or facilities in question to the covered entity.

32. გაიპარაშვილი მ., გონივრული მისადაგების ვალდებულება შრომის სამართალში (ცნების განმარტება და წესები), სსიპ პარლამენტის კვლევითი ცენტრი, 2021, <https://bit.ly/3kfBWsz>

33. ECtHR, *Cam v. Turkey*, no. 51500/08, 23/02/2016, §§ 65-69

34. მე-5 მუხლი, იხ.: <https://bit.ly/3cneJAx>

დათქმას, რომ დასაქმებულს უფლება აქვს, ამ კანონით გათვალისწინებული უქმე დღეების ნაცვლად, მოითხოვოს სხვა დასვენების დღეები, რაც უნდა განისაზღვროს შრომითი ხელშეკრულებით. შესაბამისად, კანონი ტოვებს სხვა დღეს დასვენებით სარგებლობის უფლებას, თუმცა, ამაზე წინასწარ უნდა მოხდეს შეთანხმება.

კანონი არ ითვალისწინებს იმას, თუ რა ხდება მაშინ, როდესაც შეთანხმება არ მოხდება წინასახელშეკრულებო ურთიერთობების ეტაპზე და უქმე დღეები არ არის გათვალისწინებული ხელშეკრულებაში. აძლევს ეს დამსაქმებელს უფლებას ავტომატურად უარი უთხრას დასაქმებულს უქმე დღის ცვლილებაზე? ან რა შემთხვევაში აქვს დამსაქმებელს უარის თქმის უფლება? ამასთან, ხელშეკრულების პირობებზე შეთანხმება ხდება წინასახელშეკრულებო ურთიერთობაში და არსებული ჩანაწერი კანდიდატს აიძულებს გაამჟღავნოს რელიგია, რაც თავის მხრივ დასაქმების ეტაპზე დისკრიმინაციის საფრთხეს ქმნის. შესაბამისად, ეს საკითხები საჭიროებს დამატებით საკანონმდებლო მონესრიგებას.

1. საერთაშორისო სტანდარტები

ILO-მ 2016 წელს გამოსცა სპეციალური სახელმძღვანელო,³⁵ რომელიც ეთმობა სამუშაო ადგილზე მრავალფეროვნებისა და ინკლუზიურობის უზრუნველყოფას. გამოცემაში განმარტებულია, რომ გონივრული მისადაგება ვრცელდება რელიგიის ნიშანზე და მასზე უარი დისკრიმინაციის ერთ-ერთ ფორმას წარმოადგენს. სახელმძღვანელოს თანახმად, რელიგიის ნიშნით გონივრული მისადაგებისას გადაწყვეტილების მიღება უნდა მოხდეს საერთო კრიტერიუმებით - კერძოდ, ის არ უნდა წარმოადგენდეს გადამეტებულ ტვირთს (*disproportionate burden*). ერთ-ერთ მაგალითად განხილულია პატარა კომპანიაში დასაქმება, სადაც რელიგიის ნიშნით პირი კვირა დღეს მუშაობაზე უარს აცხადებს, თუმცა, დანარჩენ რამდენიმე დასაქმებულს მცირეწლოვანი შვილი ჰყავს და მისადაგება გამოიწვევს გადამეტებით სხვა დასაქმებულების გადატვირთვას.³⁶ ILO-ს განმარტებით, გონივრული მისადაგება მოიცავს რელიგიის დღესასწაულებზე დასვენების უფლებასაც.³⁷

ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ 2006 წელს განიხილა საქმე³⁸ სადაც განმარტა, რომ რელიგიის ნიშნით გონივრული მისადაგება არ უნდა იყოს ბოროტად გამოყენებული და დასაქმებულმა, რომელიც სარგებლობს დასვენების დღით, უნდა დაასაბუთოს კონკრეტული რელიგიური გაერთიანებისადმი კუთვნილება. ამავე საქმეში, სასამართლომ განმარტა, რომ კონვენციის მე-9 მუხლიდან (რელიგიის თავისუფლება) პირდაპირ არ გამომდინარეობს რელიგიის დღესასწაულებზე სამსახურიდან გათავისუფლების უფლება. თუმცა, თუ პირი არ გამოცხადდება სამსახურში და მას დისკრიმინაციული პასუხისმგებლობა დაეკისრება, აღნიშნული ცალსახად წარმოადგენს მე-9 მუხლით დაცულ სფეროში ჩარევას.³⁹

ევროპარლამენტის ანგარიშის თანახმად,⁴⁰ რამდენიმე წევრი ქვეყნის საკონსტიტუციო სასამართლომ ქრისტიანული რელიგიების საყოველთაო უქმედ გამოცხადება დისკრიმინაციულად არ მიიჩნია, რადგან ამ დღეებს ისტორიული და

35. იხ.: <https://bit.ly/2YRuD3h>

36. იქვე, გვ. 20

37. Promoting Equity – Ethnic Diversity in the Workplace: A Step-By-Step Guide, ILO, 2014, გვ. 26, იხ.: <https://bit.ly/3ceh7K0>

38. ECtHR, *Kosteski v. The former Yugoslav Republic of Macedonia*, no. 55170/00, 13/04/2006

39. იქვე, § 45

40. იხ.: <https://bit.ly/3ovpSoU>

კულტურული მნიშვნელობა აქვს. შესაბამისად, წევრ ქვეყნებს შორის არ არსებობს ერთიანი მიდგომა ამ საკითხთან დაკავშირებით.⁴¹

ექვინეტის (*Equinet, the European Network of Equality Bodies*) ანგარიშის თანახმად,⁴² ევროკავშირის მასშტაბით არ არის ერთიანი მიდგომა რელიგიის ნიშნით გონივრულ მისადაგებაზე. თუმცა, **ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლომ** (*European Court of Justice*), მნიშვნელოვანი განმარტება გააკეთა ამ საკითხთან დაკავშირებით. კერძოდ, სასამართლომ პრეცედენტულ გადაწყვეტილებაში (*Vivian Prais case*), რომელიც ებრაულ დღესასწაულზე ტესტის წერას შეეხებოდა, აღნიშნა, რომ რელიგიური დღესასწაულები გამოცდის თარიღის შერჩევისას უნდა იყოს მხედველობაში მიღებული.⁴³

2. შედარებითსამართლებრივი ანალიზი

ევროპის საბჭოს წევრი ქვეყნების შიდა კანონმდებლობა აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებით განსხვავებულია და არ არსებობს ერთიანი მიდგომა.⁴⁴ ევროპის საბჭოს 2019 წლის საინფორმაციო დოკუმენტი მიმოიხილავს ქვეყნების მიდგომებს რელიგიის დღესასწაულების დროს გონივრული მისადაგებაზე.⁴⁵ **საფრანგეთში** დასაქმებულს აქვს უფლება, მოითხოვოს უქმე დღე რელიგიური მოტივებით და დამსაქმებელი უფლებამოსილია უარი თქვას, თუ ეს აუცილებელია სამსახურებრივი საჭიროებებიდან გამომდინარე/დასაქმებულის სამსახურში ყოფნას მოითხოვს სამუშაოს სპეციფიკა. **იტალიის** კანონმდებლობა ჩამოთვლის ქრისტიანულ დღესასწაულებს, თუმცა სხვა დღეს დასვენების არჩევის უფლებას აძლევს დასაქმებულს. **ხორვატიის** კანონმდებლობა საფრანგეთის მსგავსია, თუმცა უფრო დეტალურად ჩამოთვლის სხვადასხვა რელიგიურ დღესასწაულებს. **პოლონეთში**, დასაქმებულს შეუძლია რელიგიური მიზეზით აირჩიოს განსხვავებული უქმე დღე, თუ ამის თაობაზე 7 დღით ადრე აცნობებს დამსაქმებელს და დასაქმებული ვალდებულია უქმე დღე აანაზღაუროს: იმუშაოს ზეგანაკვეთურად ან ოფიციალურად გამოცხადებულ უქმე დღეებზე. **შვეიცარიაში** პოლონეთის მსგავსი წესი არსებობს, იმ განსხვავებით, რომ უქმე დღის აღების თაობაზე დასაქმებული დამსაქმებელს 3 დღით ადრე აფრთხილებს.

უნგრეთის საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილებით,⁴⁶ ებრაული დღესასწაულები, ქრისტიანული დღესასწაულების მსგავსად ვერ გამოცხადდება საყოველთაო დასვენების დღეებად. აღნიშნული განსხვავება განპირობებულია სოციალური კონტექსტით - ხშირად, ქრისტიანული დღესასწაულები, რელიგიურის გარდა სოციალურ, ეკონომიკურ და ჩვეულებით დატვირთვასაც ატარებს. ამასთან, სასამართლომ აღნიშნა, რომ შრომის კოდექსის ჩანაწერი, დასაქმებულს დამსაქმებლის თანხმობის გარეშე დამატებით დასვენებად გამოიყენოს 5 დღე და ამ ჩანაწერის მიზანი, სწორედ ისაა, რომ მისი გამოყენება რელიგიური მიზეზებით მოხდეს.

41. Kristin Henrard, *Duties of reasonable accommodation on grounds of religion in the jurisprudence of the European Court of Human Rights: A tale of (baby) steps forward and missed opportunities*, *International Journal of Constitutional Law*, Volume 14, Issue 4, 1 October 2016, Pages 961–983, [ob.: https://academic.oup.com/icon/article/14/4/961/2927937](https://academic.oup.com/icon/article/14/4/961/2927937)

42. [ob.: https://bit.ly/3njQnOq](https://bit.ly/3njQnOq)

43. Court of Justice, 27 October 1976 Vivian Prais, Case C-130/75

44. [ob.: https://bit.ly/3ouPORv](https://bit.ly/3ouPORv)

45. AS/Jur (2019) 43 Appendix 22 November 2019, § 11 [ob.: https://bit.ly/3FkksDJ](https://bit.ly/3FkksDJ)

46. Hungarian Constitutional Court decision, n. 10/1993, 27 February 1993, [ob.: https://bit.ly/30xPs4w](https://bit.ly/30xPs4w)

პორტუგალიაში სტაჟიორ ადვოკატის მოთხოვნა გამოცდის თარიღის რელიგიური ნიშნით ცვლილების თაობაზე, სასამართლომ დააკმაყოფილა. სასამართლოს განმარტებით, მოსარჩელის მოთხოვნა გარანტირებული იყო პორტუგალიის კონსტიტუციის მე-13 და 41-ე მუხლებიდან გამომდინარე.⁴⁷

ნორვეგიაში, რელიგიის ნიშნით გონივრული მისადაგების პრინციპის დარღვევა წარმოადგენს დისკრიმინაციას. ამ პრინციპის დაცვა მოიცავს, როგორც რელიგიური ღონისძიებებზე დასვენების, ისე დღის განმავლობაში ღოცვისთვის დროის გამოყოფის უფლებასაც. აღნიშნული დეტალები დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის მოლაპარაკების საგანია.⁴⁸ თუმცა, დღეების ოდენობა და რამდენი ხნით ადრე უნდა მოხდეს შეტყობინება, მოწესრიგებულია კანონმდებლობით.⁴⁹

ILO კანადაში დანერგილ მიდგომას, რელიგიის ნიშნით გონივრული მისადაგების თაობაზე, ერთ-ერთ საუკეთესო პრაქტიკად მიიჩნევს.⁵⁰ კანადა ერთ-ერთი მოწინავე ქვეყანაა, რომელიც რელიგიის ნიშნით გონივრული მისადაგების პრინციპს ნერგავს და ბოლო 30 წლის მანძილზე არაერთი დავა განუხილავს ამ საკითხზე.⁵¹ პირველი პრეცედენტული გადაწყვეტილება კანადის უზენაესმა სასამართლომ 1985 წელს გამოიტანა.⁵² სასამართლომ დისკრიმინაცია დაადგინა, რადგან დამსაქმებელს არც უცდია დღის გრაფიკის ისე გადანაწილება, რომ ებრაელ დასაქმებულს შესძლებოდა რელიგიური დოგმების დაცვა და დღის კონკრეტულ მონაკვეთში (პარასკევს და შაბათს) არ ემუშავა. უზენაესმა სასამართლომ კიდევ უფრო ფართოდ განმარტა გონივრული მისადაგების პრინციპი 1990 წლის საქმეში.⁵³ საქმის ფაქტობრივი გარემოებების მიხედვით, დამსაქმებელმა ორშაბათს დასაქმებულს დასვენების უფლება არ მისცა, რადგან ყველაზე დატვირთული დღე იყო. სასამართლომ დამსაქმებლის პოზიცია დისკრიმინაციულად მიიჩნია. გადაწყვეტილება განმარტავს, რომ რელიგიური მიზნებისთვის გონივრული მისადაგების ვალდებულება დამსაქმებელს ეკისრებოდა და ის რომ ორშაბათი ყველაზე დატვირთული დღეა, ვერ ჩაითვლება არაგონივრული ტვირთის (*Undue Burden/hardship*) დაკისრებად. სასამართლომ განმარტა, თუ რას წარმოადგენს ის კრიტერიუმები, რითიც უნდა განისაზღვროს, ტვირთი არაგონივრულია, თუ დამსაქმებელს ეკისრება გონივრული მისადაგების უზრუნველყოფა.⁵⁴

ამერიკის შეერთებულ შტატებში პრაქტიკით და კანონმდებლობით (*Title VII of the Civil Rights Act of 1964*)⁵⁵ დიდი ხანია რელიგიის ნიშნით გონივრული მისადაგების ვალდებულება დამკვიდრებულია.⁵⁶ კანადა თავდაპირველად სწორედ აშშ-ს კანონმდებლობასა და სასამართლოს გადაწყვეტილებებით ხელმძღვანელობდა

47. Tribunal Central Administrativo Norte (n 01394/06, 8 February 2007)

48. იხ.: <https://bit.ly/3FhIYFG>

49. Norwegian Act relating to Denominations, Article 27a: *Any person who does not belong to the Church of Norway has the right to leave from work, school, official duties and the like for up to two days every year in connection with holidays observed in accordance with his or her religion. The employer has the right to require that these days off be compensated for by the employee working an equivalent number of hours on other days. The days on which these hours are to be worked shall be agreed in advance between the employer and the employee. An employee who wishes to avail himself of this right to leave shall give the employer a minimum of 14 days notice.* იხ.: <https://bit.ly/3kl4QC7>

50. იხ.: <https://bit.ly/31Wo4NS>

51. იხ.: <https://bit.ly/3qJzv5Y>

52. Ontario Human Rights Commission v. Simpsons-Sears, [1985] 2 SCR 536, იხ.: <https://bit.ly/2YTB0TG>

53. Central Alberta Dairy Pool v Alberta (Human Rights Commission), [1990] 2 SCR 489, იხ.: <https://bit.ly/3FkyAwN>

54. იქვე, *Four factors to be considered in assessing undue hardship: (1) interchangeability of work force and facilities; (2) disruption of a collective agreement; (3) problems of morale of other employees; and (4) costs... The size of the employer's operation may influence the assessment of whether a given financial cost is undue or the ease with which the work force and facilities can be adapted to the circumstances. Where safety is at issue both the magnitude of the risk and the identity of those who bear it are relevant considerations.*

55. იხ.: <https://bit.ly/3HBpOwy>

56. დამატებითი ინფორმაცია იხ.: <https://bit.ly/3x4iFQB>

გონივრული მისადაგების პრინციპის გამოყენებისას.⁵⁷ კანონმდებლობის მიხედვით, გონივრული მისადაგების მოთხოვნის შესრულებამ დამსაქმებლისთვის არ უნდა გამოიწვიოს გაუმართლებელი ტვირთის დაკისრება.⁵⁸ საკანონმდებლო დონეზე არ არსებობს გაუმართლებელი ტვირთის (*undue hardship*) განმარტება, თუმცა, კრიტერიუმების შემუშავება და ტერმინის განმარტება მოხდა წლების განმავლობაში სასამართლო პრაქტიკით.⁵⁹

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საქართველოში არსებული ბუნდოვანი ჩანაწერი, რომელიც დამატებით ლეგიტიმურ მიზანს არ განსაზღვრავს, როდის აქვს უფლება დამსაქმებელს უარი უთხრას დასაქმებულს უქმე დღეების ცვლილებაზე, ან მკაცრად დადგენილი მოთხოვნა, რომ ამაზე ხელშეკრულებაში უნდა იყოს შეთანხმება, წარმოშობს დისკრიმინაციის საფრთხეებს პრაქტიკაში.

VI. არასრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებული პირების დისკრიმინაციისგან დაცვა

საკანონმდებლო სიახლეს წარმოადგენს, არასრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებული პირების თანასწორობის უფლების განსაკუთრებული დაცვა. მე-16 მუხლის მიხედვით, *აკრძალულია შრომის პირობებთან დაკავშირებით არასრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებული პირის მიმართ განსხვავებული მოპყრობა ანალოგიურ პირობებში სრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებულ პირთან შედარებით მხოლოდ იმის გამო, რომ ეს პირი დასაქმებულია არასრულ სამუშაო განაკვეთზე, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც განსხვავებული მოპყრობა გამართლებულია ობიექტური საფუძვლით.*

ეს ცვლილება მისასალმებელია, რადგან არასრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებული პირები დისკრიმინაციის მაღალი საფრთხის ქვეშ იყვნენ. ამასთან, არასრული სამუშაო განაკვეთის საკანონმდებლო მოწესრიგება ევროკავშირთან ასოცირების ხელშეკრულების ერთ-ერთ წინაპირობას წარმოადგენდა, სადაც თემის მარეგულირებელი სპეციალური კანონმდებლობაა დასახელებული, რაც შესასრულებლად სავალდებულოდ გაიწერა საქართველოსთვის.

არასრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებული პირების დისკრიმინაციისგან დაცვის ვალდებულება გათვალისწინებულია ევროკავშირის აქტით,⁶⁰ რაც თავის მხრივ სავალდებულო იყო საქართველოსთვის. შედარება ცხადყოფს, რომ დისკრიმინაციის აკრძალვის ნაწილში, აქტი იმპლემენტირებულია და, შესაბამისად, საქართველომ შეასრულა თავისი ვალდებულება.⁶¹

57. CoE, Institutional accommodation and the citizen: legal and political interaction in a pluralist society (Trends in social cohesion No. 21) (2010), იხ.: <https://bit.ly/3wSexTx>

58. Title VII of the Civil Rights Act of 1964, The term "religion" includes all aspects of religious observance and practice, as well as belief, unless an employer demonstrates that he is unable to reasonably accommodate to an employee's or prospective employee's religious observance or practice without undue hardship on the conduct of the employer's business.

59. EU report drafted by E. BRIBOSIA and I. RORIVE, Reasonable accommodation beyond disability in Europe?, 2013, გვ. 10-14, <https://bit.ly/3wSeeln>

60. ევროპის მრეწველთა და დამსაქმებელთა კონფედერაციის კავშირის, ევროპის პროფესიული კავშირების კონფედერაციის და დამსაქმებელთა და სანარმოთა ევროპულ ცენტრის ჩარჩო შეთანხმება ნახევარ - განაკვეთზე სამუშაოს შესახებ

61. ევროკავშირის სამართლებრივ აქტთან შესაბამისობის ცხრილი იხ.: <https://info.parliament.ge/file/1/BillPackageContent/26547?>

VII. დეკრეტული შვებულებით მოსარგებლე პირთა დისკრიმინაციისგან დაცვა

დეკრეტული შვებულებისა და ორსულთა უფლებების ასპექტში ცვლილებების ნაწილი დადებითად უნდა შეფასდეს, თუმცა, კვლავ რჩება რიგი საკითხები რაც სამომავლოდ გაუმჯობესებას საჭიროებს.

მისასალმებელია, რომ წინა რედაქციის ფორმულირება შენარჩუნდა 47-ე მუხლში, რომლის მიზანია ორსული ქალის სამსახურიდან გათავისუფლებისგან დაცვის დამატებითი ბერკეტების შექმნა.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 1197-ე მუხლის თანახმად, შვილების მიმართ მშობლებს თანაბარი უფლება-მოვალეობები აქვთ. ბავშვს აქვს უფლება ცხოვრობდეს და იზრდებოდეს ოჯახში. ხოლო, 1198-ე მუხლის მიხედვით, მშობლებს ენიჭებათ უფლება და ეკისრებათ ვალდებულება, ჰქონდეთ ურთიერთობა თავიანთ შვილებთან. შესაბამისად, დადებითად უნდა შეფასდეს 37-ე მუხლის ფორმულირება, რომელმაც წინა რედაქციის საკანონმდებლო ხარვეზი გამოასწორა. კერძოდ, დეკრეტული შვებულებისთვის გათვალისწინებული დღეები დაიყო ქვეკატეგორიებად: ორსულობის, მშობიარობის და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებად. აღნიშნულით, მამებს მიენიჭათ შესაძლებლობა ისარგებლონ ბავშვის მოვლის გამო შვებულებით, რაც, თავის მხრივ, თანასწორობის უზრუნველსაყოფად მნიშვნელოვნად წინგადადგმულ ნაბიჯს წარმოადგენს.

1. საჯარო და კერძო სექტორში დასაქმებულების მიმართ განსხვავებული მოკყრობა

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, პირები არსებითად თანასწორები უნდა იყვნენ კონკრეტულ სამართლებრივ ურთიერთობაში და ისინი ამა თუ იმ შინაარსით, კრიტერიუმით მსგავს კატეგორიაში, ანალოგიურ გარემოებებში უნდა სვდებოდნენ, არსებითად თანასწორნი უნდა იყვნენ კონკრეტულ ვითარებასა თუ ურთიერთობებში.⁶²

საკანონმდებლო ცვლილებების შემდეგ არ გამოსწორებულა ერთგვარი დისკრიმინაციული ხასიათის მიდგომა, რომელიც განსხვავებულ მდგომარეობაში აყენებს საჯარო მოხელესა და საჯარო მოხელის სტატუსის არმქონე პირებს. საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონის თანახმად, *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 წოდება, სარგოსთან ერთად ეძლევა წელთა ნამსახურობის დანამატი და წოდებრივი სარგო.*

ამავე დროს, იმ პირებზე, რომლებზეც ვრცელდება შრომის კოდექსი (კერძო

62. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2010 წლის 27 დეკემბრის გადაწყვეტილება №1/1/493, II, 2

სექტორში დასაქმებულები და საჯარო სამსახურში მოხელის სტატუსის არ მქონე პირები), სახელმწიფოსგან *შვებულების პერიოდზე გასაცემი ფულადი დახმარების ჯამური ოდენობაა არაუმეტეს 1 000 ლარი*.

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, ნებისმიერი უფლების აღიარება აზრს დაკარგავს მასზე თანაბარი წვდომის გარანტირებული შესაძლებლობის გარეშე. ადამიანებისთვის სასიცოცხლოდ აუცილებელია განცდა, რომ მათ სამართლიანად ეპყრობიან.⁶³ თანასწორობის იდეა ემსახურება ამა თუ იმ სფეროში ადამიანების თვითრეალიზაციისთვის ერთნაირი შესაძლებლობის გარანტირებას.⁶⁴ დისკრიმინაციის აკრძალვა სახელმწიფოსგან მოითხოვს, რომ მის მიერ დადგენილი ნებისმიერი რეგულაცია შეესაბამებოდეს თანასწორობის ძირითად არსს – არსებითად თანასწორებს მოეპყროს თანასწორად და პირიქით.⁶⁵

შესაბამისად, გამომდინარეობს, რომ დეკრეტული შვებულებით მოსარგებლე პირები არიან არსებითად თანასწორ მდგომარეობაში მყოფი პირები, რომელთაც აქვთ იდენტური საჭიროებები. მათ დასაქმების სფეროს ნიშნით განასხვავებს სახელმწიფო და, მიუხედავად იდენტური საჭიროებებისა, განსხვავებულ ფულად დახმარებას უწევს. ყოველივე აღნიშნულიდან გამომდინარე, მნიშვნელოვანია განსხვავებული მიდგომის პოლიტიკა საკანონმდებლო დონეზე გადაიხედოს.

2. დეკრეტული შვებულების მწირი ოდენობა, როგორც დისკრიმინაციის ხელშეწყობა

როგორც აღინიშნა, 39-ე მუხლი ორსულობის, მშობიარობის, ბავშვის მოვლისა და ახალშობილის შვილად აყვანის გამო ანაზღაურების პასუხისმგებლობას მხოლოდ სახელმწიფოს აკისრებს. ნიშანდობლივია ისიც, რომ ფულადი დახმარების ოდენობა მხოლოდ 1000 ლარს წარმოადგენს. მართალია, ახალი რედაქცია უშვებს, რომ დამსაქმებელი და დასაქმებული შეიძლება შეთანხმდნენ დამატებით ანაზღაურებაზე, თუმცა, მნიშვნელოვანია რეალური მდგომარეობის ობიექტურად შეფასება, იმის განსასაზღვრად, თუ რა ზეგავლენას ახდენს ეს ჩანაწერი და ანაზღაურებენ თუ არა კერძო კომპანიები შვებულებას საკუთარი ინიციატივით, ასეთი კანონისმიერი ვალდებულების არსებობის გარეშე. საქართველოს სახალხო დამცველის 2019 წლის სპეციალური ანგარიშის თანახმად, დიდი კომპანიების ნაწილი შვებულებას არ ანაზღაურებს და ქალთა უმრავლესობა *მხოლოდ სახელმწიფოს მიერ გამოყოფილ 1000 ლარს იღებს*.⁶⁶

შესაბამისად, გამომდინარეობს, რომ დასაქმებულის ფინანსური მდგომარეობა მნიშვნელოვნად უარესდება და ეს შეიძლება განხილულ იქნას **ოჯახური მდგომარეობის ნიშნით** დისკრიმინაციულ მიდგომად. განურჩევლად იმისა, თუ რამდენია სახელფასო ანაზღაურება, 6 თვის მანძილზე ერთჯერადად გაცემული 1000 ლარი ვერ აკმაყოფილებს საარსებო მინიმუმის მოთხოვნასაც კი.⁶⁷ აქვე გასათვალისწინებელია ის ფაქტი, რომ 1000 ლარიანი დახმარება წარმოადგენს,

63. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2013 წლის 11 აპრილის გადაწყვეტილება N 1/1/539, II, 2; საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2013 წლის 11 ივნისის გადაწყვეტილება N1/3/534, II, 3

64. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2010 წლის 27 დეკემბრის გადაწყვეტილება N1/1/493, II, 1

65. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2010 წლის 27 დეკემბრის გადაწყვეტილება N1/1/493, II, 4; საკონსტიტუციო სასამართლოს 2013 წლის 11 აპრილის გადაწყვეტილება N1/1/539, II, 4; საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2013 წლის 11 ივნისის გადაწყვეტილება N1/3/534, II, 5

66. სპეციალური ანგარიში დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლის, მისი თავიდან აცილებისა და თანასწორობის მდგომარეობის შესახებ, გვ.12, ონლაინ ხელმისაწვდომია: shorturl.at/syP27

67. <https://www.geostat.ge/ka/modules/categories/49/saarsebo-minimumi>

როგორც დეკრეტული შვებულებით მოსარგებლე პირის სახელფასო განაკვეთის ჩანაცვლებას, ასევე, ფინანსურ დახმარებას, რომელიც ბავშვის განვითარებას უნდა მოხმარდეს. მხედველობაშია მისაღები, რომ ორსულობის და მშობიარობის გამო შვებულება ბიოლოგიური მონაცემებიდან გამომდინარე, მხოლოდ ქალს შეუძლია აიღოს და, სამედიცინო მდგომარეობიდან გამომდინარე, ვალდებულიცაა ის გამოიყენოს. შესაბამისად, ეს მინიმალური ანაზღაურება განსაკუთრებით მძიმე ტვირთად აწვება ქალების ფინანსურ მდგომარეობას და დამოუკიდებლობას. აქედან გამომდინარე, ცხადია, რომ დეკრეტული შვებულება მძიმე ფინანსურ ტვირთად აისახება ოჯახზე, რაც დიდ საფრთხეს უქმნის დემოგრაფიას.

გაეროს აქტების მიხედვით, დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს დასაქმებული ქალი ანაზღაურებადი შვებულებით ბავშვის დაბადებამდე და ბავშვის დაბადების შემდგომ პერიოდში.⁶⁸ **ILO N183** კონვენციის მე-6 და მე-7 მუხლების თანახმად,⁶⁹ ორსულობასა და მშობიარობასთან დაკავშირებულ ფულად დახმარებას განსაზღვრავს იმ ოდენობით, რომ ქალმა შეძლოს შეინახოს საკუთარი თავი და მისი შვილი, ასევე, უზრუნველყოფილი იყოს ცხოვრების სათანადო პირობებით.⁷⁰ ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის პერიოდში დასაქმებული ქალის დაცვის მაღალ სტანდარტს აწესებს ევროკავშირის დირექტივები.⁷¹

OECD-ის ყველა ქვეყანა დედებისათვის უზრუნველყოფს ბავშვის დაბადებასთან დაკავშირებულ მინიმუმ 14-კვირიან შვებულებას და როგორც წესი, ის კარგად ანაზღაურდება (მაგ.: ქვეყნების უმრავლესობა პირს ხელფასის/შემოსავლის 50% უხდის, თუმცა, თანხა ნაკლებია ირლანდიასა და გაერთიანებულ სამეფოში).⁷² ქვეყნების მიხედვით განსხვავდება შვებულების ხანგრძლივობა⁷³ და რამდენიმე შემთხვევაში შვებულების ანაზღაურებას ინაწილებენ დამსაქმებელი და სახელმწიფო/სოციალური ფონდი.⁷⁴ იშვიათია შემთხვევა, როდესაც პასუხისმგებლობა მხოლოდ დამსაქმებელს ეკისრება, თუმცა, ისინი ხშირად ფინანსურ კონტრიბუციას სახელმწიფოსთან ერთად ახორციელებენ.

ევროკავშირის წევრ ქვეყნებს შორის განსხვავდება ანაზღაურების ოდენობა და გამოთვლის სქემა.⁷⁵ რამდენიმე ქვეყანაში, ფინანსურ პასუხისმგებლობას ინაწილებენ დასაქმებულებიც,⁷⁶ თუმცა, უმრავლეს შემთხვევაში შვებულების თანხა სახელმწიფო სოციალური ფონდიდან ანაზღაურდება. განსხვავებული სიტუაციაა ამ მხრივ ILO-ს სტატისტიკური მონაცემის მიხედვით.⁷⁷ ILO-ს განმარტებით, 183-ე კონვენციის სულისკვეთების თანახმად, მთელი თანხა სახელმწიფომ უნდა აანაზღაუროს, თუმცა, დასაშვებია დასაქმებულის მიერ 1/3-ის გადახდა და ამ

68. ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი, მე-10 მუხლი, იხ.: <https://tinyurl.com/5fmr5rb>; ქალთა დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ კონვენცია, მე-11 მუხლი, იხ.: <https://tinyurl.com/35kz6jde>

69. იხ.: <https://tinyurl.com/yuuf9yji>

70. ასევე იხ.: შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენცია ოჯახური ვალდებულებების მქონე დასაქმებულების შესახებ N156 (1981) და დედობის დაცვის რეკომენდაცია N 191 (2000)

71. დირექტივა 92/85/EEC და 2010/18/EU

72. Parental Leave Systems, OECD - Social Policy Division, გვ. 2, იხ.: <https://tinyurl.com/2p93hx3n>

73. დამატებითი ინფორმაცია იხ.: <https://tinyurl.com/yc5awf35>; <https://tinyurl.com/y3nbacpj>; ევროკავშირის ქვეყნების თაობაზე იხ.: <https://tinyurl.com/ysfnrbkh>

74. დამატებითი ინფორმაცია იხ.: <https://tinyurl.com/yfz49sxn>; ევროკავშირის ქვეყნების თაობაზე იხ. EU Agencies, Maternity leave provisions in the EU Member States: Duration and allowances, 2015, გვ.2-3

75. დამატებითი ინფორმაცია იხ.: <https://tinyurl.com/yn8apxjk>

76. Maternity Leave Policies: Trade-Offs Between Labour Market Demands and Health Benefits for Children, Strang L, Broeks M, Rand Health Quarterly, 01 Jan 2017, 6(4):9, გვ.6-7, იხ.: <https://europepmc.org/article/pmc/pmc5627638>

77. იხ.: <https://tinyurl.com/5dhc69d5>

შემთხვევაში სოციალურმა ფონდმა თანხის მინიმუმ 2/3 უნდა დაფაროს.⁷⁸

რადგან, ბავშვის საუკეთესო ინტერესები სახელმწიფოს ერთ-ერთ მთავარ ღირებულებას წარმოადგენს, აუცილებელია ისინი დაბადებიდან ცხოვრების სათანადო პირობებით იყვნენ უზრუნველყოფილნი. აღნიშნული სახელმწიფოს სოციალური პასუხისმგებლობის ნაწილი და პოზიტიური ვალდებულებაა. კანონმდებლობით ორსულობის, მშობიარობის, ბავშვის მოვლისა და ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულებისათვის განსაზღვრული 1000 ლარი არის ბლანკეტური გამოთვლა და, ევროკავშირის პრაქტიკისგან განსხვავებით, არ არის მშობლის ხელფასის ოდენობაზე დამოკიდებული. ამან კი შესაძლოა, მნიშვნელოვნად გააუარესოს მშობლის ფინანსური მდგომარეობა და, ამას გარდა, დასახელებული თანხა არ არის საკმარისი ბავშვის კეთილდღეობის უზრუნველსაყოფად. აქედან გამომდინარე, უმჯობესია, თანხის ოდენობა გაიზარდოს, შემუშავდეს მისი გამოთვლის სხვა ფორმულა/ნესი და მისი ნაწილობრივ დამსაქმებელზე განაწილება დასაშვებია, ზემოთ მიმოხილული პრაქტიკის გათვალისწინებით.

VIII. დისკრიმინაციის საქმეებში მტკიცების ტვირთის განაწილება

2020 წლის ცვლილებებით შრომის კოდექსში ახალ ჩანაწერი გაკეთდა დისკრიმინაციის საქმეებზე მტკიცების ტვირთის განაწილების შესახებ. მე-7 მუხლის თანახმად, დისკრიმინაციის აკრძალვასთან დაკავშირებული დავის შემთხვევაში მტკიცების ტვირთი დამსაქმებელს ეკისრება, თუ კანდიდატი ან დასაქმებული მიუთითებს იმ ფაქტებზე ან/და გარემოებებზე, რომლებიც ქმნის საფუძველს გონივრული ვარაუდისთვის, რომ დამსაქმებელმა დისკრიმინაციის აკრძალვის შესახებ მოთხოვნა დაარღვია.

მე-7 მუხლი აწესრიგებს მტკიცების ტვირთის განაწილებას, თუმცა არ აკონკრეტებს დისკრიმინაციის 4 საფეხურიანი ტესტიდან რომელმა მხარემ რა ნაწილი უნდა ამტკიცოს და როდის ბრუნდება მტკიცების ტვირთი. რადგან მტკიცების ტვირთი პროცესუალური საკითხია, მხედველობაში უნდა იყოს მიღებული საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსით დადგენილი სტანდარტი. კოდექსის 363³-ე მუხლის მიხედვით, *პირმა სასამართლოს უნდა წარუდგინოს ფაქტები და შესაბამისი მტკიცებულებები, რომლებიც დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდის საფუძველს იძლევა, რის შემდეგაც მოპასუხეს ეკისრება იმის მტკიცების ტვირთი, რომ დისკრიმინაცია არ განხორციელებულა*. შესაბამისად, სასურველია, საპროცესო კოდექსის მსგავსად გაიმიჯნოს მხარეთა შორის მტკიცების საკითხები.⁷⁹

აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ „დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდი არ გულისხმობს მხარისთვის ფაქტებისა და მტკიცებულებების წარმოდგენის

78. ILO, MATERNITY AT WORK A review of national legislation Findings from the ILO Database of Conditions of Work and Employment Laws, 2010, გვ. 24, იხ.: <https://tinyurl.com/ytb7kc8x>

79. გაიპარაშვილი მ., მტკიცების ტვირთის განაწილება გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციისას შრომითსამართლებრივ ურთიერთობაში, მტკიცებითი სამართლის აქტუალური საკითხები, რედ. კვანტალიანი ნ., დავით ბატონიშვილის სამართლის ინსტიტუტი, 2016, გვ. 65, იხ.: <https://tinyurl.com/49zj5ad5>

იმ მოცულობით დავალდებულებას, რაც საჭიროა შემდგომ ეტაპზე საბოლოო გადაწყვეტილების მისაღებად. ასეთი ვარაუდის წარმოსაშობად მნიშვნელოვანია მხარემ წარმოდგინოს იმ ფაქტებისა და მტკიცებულებების ერთობლიობა, რომლებიც ქმნის ლოგიკურ ჯაჭვს და ობიექტური დამკვირვებლისთვის წარმოშობს მოსარჩელის მიმართ განხორციელებული დისკრიმინაციის ვარაუდს რაიმე ნიშნით.⁸⁰

შრომის კოდექსის ჩანაწერი დიდწილად დამსაქმებელს აკისრებს ფაქტების უარყოფის მტკიცების ტვირთს მაშინ, როდესაც საერთაშორისო სტანდარტი ორ თანაბარ ნაწილად ყოფს მტკიცების საკითხს. ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს განმარტებით, როდესაც მომჩივანი დავობს ირიბი დისკრიმინაციის არსებობაზე და ის წარმოშობს ვარაუდს, რომ გატარებული ღონისძიების ან პრაქტიკის ეფექტი არის დისკრიმინაციული, მტკიცების ტვირთი გადადის მოპასუხეზე, რომელმაც უნდა ამტკიცოს, რომ განსხვავება არ არის დისკრიმინაციული ხასიათის.⁸¹ ევროპული სასამართლოს მსგავსად, ევროკავშირის სამართალიც, დისკრიმინაციის საქმეების შეფასებისას ყურადღებას ამახვილებს *prima facie case*-ის არსებობაზე.⁸² მაგალითად, 97/80/EC დირექტივის მე-2 და მე-4 მუხლები ძირითად აქცენტს მოსარჩელის მიერ ფაქტების წარმოდგენაზე აკეთებს.⁸³ რასობრივი თანასწორობის ორივე დირექტივის⁸⁴ პრეამბულა მტკიცების ტვირთის ნაწილში დიდ მნიშვნელობას ანიჭებს სტატისტიკის, როგორც მტკიცებულების, გამოყენებას ირიბი დისკრიმინაციის შემთხვევებში.⁸⁵

IX. პოზიტიური ღონისძიებები

პოზიტიური ღონისძიებების თაობაზე ჩანაწერი 2020 წლის ცვლილებებამდე არსებულ კოდექსში არ არსებობდა, შესაბამისად, ამ წესის რეგულირება უდავოდ წინ გადადგმული ნაბიჯია.

მე-8 მუხლის თანახმად, დისკრიმინაციად არ მიიჩნევა განსაკუთრებული ღონისძიებები, რომლებიც ხორციელდება იმ პირთა საჭიროებების დასაკმაყოფილებლად, რომლებიც, ჩვეულებრივ, აღიარებულია, რომ, ასაკის, სქესის, შემღუდული შესაძლებლობის, ოჯახური პასუხისმგებლობის, სოციალური ან კულტურული სტა-

80. სახალხო დამცველის სასამართლოს მეგობრის მოსაზრება, გვ. 9: იხ.: <https://tinyurl.com/3eepr5ds>

81. ECtHR, D.H. and Others v. the Czech Republic [GC], no. 57325/00, 13/11/2007, § 189

82. საკმარისი მტკიცებულებების არსებობა სასამართლო საქმის აღძვრის შესახებ, იხ.: <https://tinyurl.com/2vy9t4n2>

83. Council Directive 97/80/EC of 15 December 1997 on the burden of proof in cases of discrimination based on sex, Article 2. 2: *indirect discrimination shall exist where an apparently neutral provision, criterion or practice disadvantages a substantially higher proportion of the members of one sex unless that provision, criterion or practice is appropriate and necessary and can be justified by objective factors unrelated to sex.* Article 4 § 1, which concerns the burden of proof, reads: *Member States shall take such measures as are necessary, in accordance with their national judicial systems, to ensure that, when persons who consider themselves wronged because the principle of equal treatment has not been applied to them establish, before a court or other competent authority, facts from which it may be presumed that there has been direct or indirect discrimination, it shall be for the respondent to prove that there has been no breach of the principle of equal treatment.*

84. Council Directives 2000/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin and 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation is to prohibit in their respective spheres all direct or indirect discrimination based on race, ethnic origin, religion or belief, disability, age or sexual orientation.

85. იქვე, *The appreciation of the facts from which it may be inferred that there has been direct or indirect discrimination is a matter for national judicial or other competent bodies, in accordance with rules of national law or practice. Such rules may provide in particular for indirect discrimination to be established by any means including on the basis of statistical evidence ... The rules on the burden of proof must be adapted when there is a prima facie case of discrimination and, for the principle of equal treatment to be applied effectively, the burden of proof must shift back to the respondent when evidence of such discrimination is brought.*

ტუსის გათვალისწინებით, განსაკუთრებულ დაცვას ან მხარდაჭერას საჭიროებენ.

მე-8 მუხლის სათაურია დაცვის ან დახმარების განსაკუთრებული ღონისძიებები, მაშინ როდესაც ამ მუხლის მიზანია არა მუდმივი „დახმარება“, არამედ დროებითი ხელშეწყობა. საერთაშორისოდ დადგენილი სტანდარტის თანახმად, მას ეწოდება დროებითი სპეციალური/პოზიტიური ღონისძიებები. „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლის მე-7 პუნქტის თანახმად, 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. შესაბამისად, პოზიტიური ღონისძიებების არსს წარმოადგენს მისი დროებითი ხასიათი.⁸⁶

ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს განმარტებით, პოზიტიური ღონისძიებები მიზნად უნდა ისახავდეს ფაქტობრივი თანასწორობის გამოსწორებას.⁸⁷ პოზიტიური ღონისძიების არსებობა გამართლებულია, რადგან კონკრეტული ჯგუფი ისტორიის მანძილზე განიცდიდა მუდმივ დისკრიმინაციას და არსებობს ამ ეფექტის შემსუბუქებისა და კომპენსირების საჭიროება.⁸⁸ მოწყვლადი (*vulnerable*) ჯგუფის მიმართ პოზიტიური ღონისძიებების გატარებას მიესალმებიან გაეროს სახელმწიფოებო ორგანოები, რომელთა განმარტებით, ასეთი ღონისძიებები უნდა ატარებდეს **დროებით ხასიათს და არ ვრცელდებოდეს იმაზე ხანგრძლივად ან მასშტაბურად, ვიდრე ეს არსებული უთანასწორობის გამოსასწორებლად არის საჭირო**.⁸⁹ ანალოგიური მიდგომაა დანერგილი ევროკავშირის დირექტივებითა⁹⁰ და ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს მიერ.⁹¹

გემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, ცვლილებებში შემოთავაზებული ფორმულირება უნდა დაიხვეწოს, და მას დაემატოს კრიტერიუმი რომ ის უნდა იყოს დროებითი, მიზნის პროპორციული და გამოიყენებოდეს იმ მოწყვლად ჯგუფების მიმართ, რომლებიც ისტორიულად საჭიროებენ მხარდაჭერას. ასევე, ფორმულირებაში სასურველი არ არის ხაზგასმა „ჯგუფის მოწყვლადად აღიარებაზე“, რადგან ბუნდოვანია რას გულისხმობს „აღიარება“, უნდა იყოს ეს ოფიციალური ორგანოს მიერ დადასტურებული? ასეთი განმარტება კი მტკიცების გადამეტებულ ტვირთს დააკისრებს მხარეს.

86. სახალხო დამცველის რეკომენდაცია, იხ.: <https://bit.ly/2YoihPI>

87. ECtHR, *Stec and Others v. the United Kingdom*, [GC] no. 65731/01, 12/04/2006, §§ 61, 66

88. ECtHR, *Runkee and White v. the United Kingdom*, nos: 42949/98, 53134/99, 10/05/2007, §§ 37, 40-43; *Stec and Others v. the United Kingdom* [GC] no. 65731/01, 12/04/2006, §§ 61, 66; *Konstantin Markin v. Russia* [GC] no. 30078/06, 22/03/2012, § 104

89. The UN Committee on the Elimination of Racial Discrimination, General Recommendation No. 32: The Meaning and Scope of Special Measures in the International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination 24/09/2009; UN Committee on Economic Social and Cultural Rights, General Comment 13: The Right to Education 08/12/1999; UN Committee on the Elimination of Discrimination Against Women, General Recommendation No. 25: Article 4(1) of the Convention (temporary special measures) 18/03/2004; UN Human Rights Committee, General Comment No. 18: Non-Discrimination 10/11/1989; UN Committee on the Elimination of Racial Discrimination, General Recommendation No. 30 on Discrimination against Non Citizens 04/05/2005

90. EU Council Directive implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin, 2000/43/EC, 29/06/2000, მუხლი 5; EU Council Directive establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation, 2000/78/EC, 27/12/2000, მუხლი 7; EU Council Directive implementing the principle of equal treatment between men and women in the access to and supply of goods and services, 2004/113/EC, 13/12/2004, მუხლი 6

91. CJEU, *Kalanke v. Freie Hansestadt Bremen*, C-4501/93, 1995; *Marschall v. Land Nordrhein-Westfalen*, C-409/95, 1997; *Abrahamsson and Leif Anderson v. Elisabet Fogelqvist*, C-407/98, 2000

X. თანასწორობის პრინციპის დარღვევისათვის განსაზღვრული სამართლებრივი პასუხისმგებლობა

2020 წლის ცვლილებები კომპლექსური ხასიათის იყო და შრომის კოდექსში გასატარებელ ცვლილებებთან ერთად, შეიქმნა ახალი კანონი, რომელიც შრომის ინსპექციის უფლებამოსილებას აწესრიგებს.⁹² ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის თანახმად, სახელმწიფოები აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც მოიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას, მოიპოვოს საარსებო სახსრები შრომით, რომელსაც თავისუფლად აირჩევს ან რომელზეც თანხმდება, და მიიღებენ შესაბამის ზომებს ამ უფლების დასაცავად.⁹³ დასაქმებულთა უფლების ეფექტური დაცვის მიზანს ემსახურება შრომითი ინსპექციის ინსტიტუტი. სამუშაო სივრცეში დასაქმებულთა ჯანმრთელობის დაცვა და უსაფრთხოება ევროკავშირის პრიორიტეტს წარმოადგენს.⁹⁴ სადაც აღნიშნულს უზრუნველყოფს შესაბამისი რეგულაციები და შრომის ინსპექციის ძლიერი მექანიზმი.⁹⁵

ევროკავშირთან ასოცირების ხელშეკრულების ერთ-ერთი ძირითადი ვალდებულება ძლიერი ინსპექციის შექმნა იყო, რომელსაც შრომითი უფლების ნებისმიერ დარღვევაზე, მათ შორის დისკრიმინაციის საქმეებზე, რეაგირების უფლებამოსილება ექნებოდა. მისასალმებელია, რომ ცვლილებებით გათვალისწინებული იქნა ევროკავშირის რეკომენდაციები და, ამასთან, ინსპექციას დაწესებულებაში დაბრკოლების გარეშე შესვლის უფლება განმტკიცდა. ამ უფლების საჭიროებას ხაზს უსვამს⁹⁶ ILO N81 კონვენცია, რომელიც, მართალია, საქართველოს მიერ არ არის რატიფიცირებული, მაგრამ ინსპექციის თაობაზე მნიშვნელოვან საერთაშორისო წყაროს წარმოადგენს. უდავოდ წინ გადადგმულ ნაბიჯს წარმოადგენს ცვლილება, რომელიც იცავს ინსპექტორების საქმიანობას ხელშეშლისგან, რადგან კვლევების მიხედვით, ერთ-ერთ გამოწვევას სწორედ ინსპექტორთა უსაფრთხოება წარმოადგენს.⁹⁷

შეჯამების სახით უნდა აღინიშნოს, რომ შრომის ინსპექცია ცვლილებებით მნიშვნელოვნად გაძლიერდა და მისთვის მინიჭებული უფლებამოსილებები შესაბამისობაშია ევროდირექტივებთან. არსებული კანონმდებლობის თანახმად, შრომის ინსპექციას აქვს რეაგირების უფლებამოსილება შრომითი უფლების ნებისმიერ დარღვევაზე და მას აქვს გადაწყვეტილების აღსრულების მექანიზმი, რომელიც შესაძლოა სასამართლოში გასაჩივრდეს. ინსპექტირება ხორციელდება დაინტერესებული მხარის საჩივრის საფუძველზე, საკუთარი ინიციატივით ან/და შრომის უსაფრთხოების ნორმების დარღვევის იდენტიფიცირების შემთხვევაში.

92. შრომის ინსპექციის შესახებ საქართველოს კანონი, იხ.: <https://bit.ly/3nslC9Y>

93. იხ.: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1483577?publication=0>

94. დამატებითი ინფორმაცია იხ.: <https://tinyurl.com/2p8v2dum>

95. დამატებითი ინფორმაცია იხ.: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=148&langId=en>

96. A mapping report on Labour Inspection Services in 15 European countries, A SYNDEX report for the European Federation of Public Service Unions (EPSU), 2012, გვ. 12-13, იხ.: <https://tinyurl.com/29b4zbrs>

97. იქვე, გვ. 19

1. სამსხაულური შვიწწროებისა და შვიწწროების შემთხვევებზე გამკაცრებული პასუხისმგებლობა

2020 წლის ცვლილებების შემდეგ, შრომის კოდექსის 78-ე მუხლს დაემატა ახალი შინაარსი. დასახელებული მუხლი გამკაცრებულ პასუხისმგებლობას (ჯარიმის სამმაგი ოდენობა) აკისრებს დამსაქმებელს დისკრიმინაციის აკრძალვის პრინციპის დარღვევისათვის. აღნიშნულის ხაზგასმით კანონმდებლის მიზანია იმის ილუსტრაცია, რომ დამსაქმების ადგილზე დისკრიმინაციის ნებისმიერი ფორმა განსაკუთრებით მიუღებელია. მსგავსი რეგულაციაა 79-ე მუხლში იძულებითი შრომის თაობაზე.

იმის გათვალისწინებით, რომ შრომის ინსპექციის მექანიზმი ვრცელდება შრომითი უფლებების ყველა დარღვევაზე, მხოლოდ, თანასწორობისა და იძულებითი შრომის გამოყოფა უფლებების სპექტრიდან რით არის გამართლებული ბუნდოვანია. განმარტებითი ბარათი არ ასაბუთებს ამ უფლების ცალკე გამოყოფის საკანონმდებლო მიზანს.⁹⁸ თუ კანონმდებლის მიზანია განსაკუთრებული ყურადღების გამახვილება ყველაზე აქტუალურ და პრობლემურ საკითხებზე, ასეთ მგრძნობიარე საკითხად შესაძლოა მივიჩნიოთ არასრულწლოვნების შრომითი უფლებების დარღვევა, ასევე, მძიმე და საშიშ პირობებში მომუშავე პირების ჯანმრთელობის ან/და სიცოცხლის ხელყოფა.

სამართლის სფეროთა დანაწილების არსიდან გამომდინარე, ასევე, გაუმართლებელია ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის მდგენელი ნორმის შრომის კოდექსით მოწესრიგება. ამჟამად, საქართველოში არსებობს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა აკრძალვის შერეული სისტემა.⁹⁹ კერძოდ, არსებობს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსი, რომელიც კრძალავს სხვადასხვა ქმედებას. ასევე, არსებობს სპეციალური კანონები, რომელიც საჯარო სამართლებრივი ხასიათის ურთიერთობებს ეხება, და მოიცავს სპეციალურ სამართალდარღვევებს. მაგალითად, პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ საქართველოს კანონი, საარჩევნო კოდექსი და სხვა.¹⁰⁰ ყველა ზემოთდასახელებული სამართლებრივი აქტი თავისი ბუნებით საჯარო სამართლებრივ ურთიერთობას ეხება, მაშინ როდესაც შრომის კოდექსით აღწერილი ურთიერთობები კერძო სამართლებრივი ხასიათისაა. აქედან გამომდინარე, ლოგიკური იქნებოდა, ის სამართლებრივი ნორმა, რომელიც ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევას წარმოადგენს მოწესრიგებულიყო იმავე ცვლილებების პაკეტით შექმნილ ახალი კანონით - შრომის ინსპექციის შესახებ საქართველოს კანონით.

2. დამსაქმებლისათვის პასუხისმგებლობის დაკისრებისას შრომის ინსპექციის დისკრეცია

როგორც აღინიშნა, დისკრიმინაციის შემთხვევებში დამსაქმებელს ეკისრება ჯარიმის სამმაგი ოდენობა, თუმცა, კანონმდებელი ალტერნატივის სახით განსაზღვრავს გაფრთხილებასაც. ინსპექციის შესახებ საქართველოს კანონის მე-20 მუხლის

98. საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი N7177 (შრომის კოდექსში ცვლილებების შეტანის შესახებ), კანონი იხ.: <https://bit.ly/3njulpK>; განმარტებითი ბარათი იხ.: <https://bit.ly/3ns7Vbz>

99. ნატროშვილი ს., ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსის რეფორმა, სსიპ პარლამენტის კვლევითი ცენტრი, 2021, <https://bit.ly/3wUbyKq>

100. ნატროშვილი ს., ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა საკანონმდებლო პოლიტიკის მოდელი, სსიპ პარლამენტის კვლევითი ცენტრი, 2021, <https://bit.ly/3kJeRiq>

მე-4 პუნქტი აწესრიგებს პასუხისმგებლობის დაკისრებისას დისკრეციის საკითხს: შრომის ინსპექციის სამსახური სარგებლობს დისკრეციული უფლებამოსილებით... განსაზღვროს როდის და რომელი ადმინისტრაციული სახდელი უნდა იქნეს გამოყენებული ან/და რა ოდენობის ჯარიმა უნდა იქნეს დაკისრებული.

ვინაიდან საკმაოდ დიდია განსხვავება გაფრთხილებასა და ჯარიმის სამმაგ ოდენობას შორის, სასურველია, დაკონკრეტდეს ის კრიტერიუმები რითაც ინსპექცია იხელმძღვანელებს გადაწყვეტილების მიღებისას.¹⁰¹ ამით დაცული იქნება განჭვრეტადობის პრინციპი და მოპასუხეს ზუსტად ეცოდინება რა სახის პასუხისმგებლობა დაეკისრება კონკრეტული დარღვევისათვის. ამასთან, დამკვიდრებული იქნება ერთგვაროვანი პრაქტიკა და თავიდან იქნება აცილებული არათანაბარი მოპყრობის საფრთხე. მაგალითად, ნორვეგიის კანონმდებლობის (Working Environment Act) 18-19 მუხლები ზუსტად განსაზღვრავს გამოსაყენებელი სანქციების რიგითობას და კრიტერიუმებს, თუ როდის რა ღონისძიება უნდა იყოს გამოყენებული.¹⁰² ამასთან, მნიშვნელოვანია 18.6 მუხლით მინიჭებული უფლებამოსილება, რაც ბრძანებების და ინდივიდუალური ღონისძიებების გატარების მოთხოვნის უფლებას ანიჭებს ინსპექციას.¹⁰³ ისლანდიის რეგულაციის თანახმად, პირველ ეტაპზე ინსპექცია შედეგების აღმოფხვრის ბრძანებას გასცემს და მისი შეუსრულებლობის შემთხვევაში აჯარიმებს მოპასუხეს ყოველი ვადაგადაცილებული დღისათვის.¹⁰⁴

გემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასურველია, დეტალურად განისაზღვროს სანქციების გამოყენების კრიტერიუმები, შემთხვევები ან რიგითობა. ასევე, ინსპექციას კონკრეტული ღონისძიებების გატარებისა და დარღვევის აღმოფხვრის მოთხოვნის უფლება მიენიჭოს. დანიის მსგავსად, შესაძლოა, კონკრეტული მოთხოვნების/ინდივიდუალური ღონისძიებების ჩამონათვალის გაკეთებაც.

3. სექსუალური შევიწროებისა და შევიწროების შემთხვევებზე დამსაქმებლის რეაგირების ფარგლები

ბუნდოვანია 78-ე მუხლის შენიშვნა, რომლის თანახმად, შევიწროებისას ან/და სექსუალური შევიწროებისას კონკრეტული ინდივიდის – დამსაქმებელის სამართალდამრღვევი დასაქმებულის მიმართ პასუხისმგებლობის დაკისრება არ ათავისუფლებს დამსაქმებელს შესაბამისი პასუხისმგებლობისგან. დამსაქმებლისათვის პასუხისმგებლობა შეიძლება დადგეს, როცა დამსაქმებლისათვის ცნობილი გახდა შევიწროების ან/და სექსუალური შევიწროების შესახებ და არ შეატყობინა შრომის ინსპექციას აღნიშნული ფაქტის შესახებ ან/და არ განახორციელა შესაბამისი ზომები აღნიშნული ქმედების აღსაკვეთად.

შენიშვნის შინაარსიდან გამომდინარე, დამსაქმებელს შესაძლოა დაეკისროს პასუხისმგებლობა ორი პირობის კუმულატიურად არსებობისას: (1) თუ დამსაქმებლისთვის ცნობილი გახდა სექსუალური/შევიწროების ფაქტის შესახებ; (2) დამსაქმებელმა არ შეატყობინა ამ ფაქტის თაობაზე შრომის ინსპექციას, თუნდაც

101. შეადარე დანიის რეგულაციებს: Working Environment Act, ნაწ. 15, იხ.: <https://tinyurl.com/2s75rcua>; Consolidation Act concerning the Posting of Workers etc. ნაწ. 6, იხ.: <https://tinyurl.com/5247ktzb>

102. დამატებითი ინფორმაცია იხ.: <https://tinyurl.com/2pmfzdt2>

103. დამატებითი ინფორმაცია იხ.: <https://tinyurl.com/yc6tyxjm>

104. Act on Working Environment, Health and Safety in Workplaces, no. 46/1980, მუხლი 87 და 99, იხ.: <https://tinyurl.com/mw52r62t>

დამსაქმებელს ჰქონდეს განხორციელებული შესაბამისი ზომები.

აღნიშნული ჩანაწერი აზრს უკარგავს სექსუალური შევიწროების თაობაზე გასაჩივრების შიდა მექანიზმის არსებობას (იხ. 23-ე მუხლის მე-4 პუნქტი). მსხვერპლის არჩევანი უნდა იყოს თუ რომელ მექანიზმს მიმართოს უფლებების დასაცავად. შევიწროება და სექსუალური შევიწროება ხშირ შემთხვევაში ეხება ინტიმური ხასიათის დეტალებსა და ფაქტებს, რისი შეტყობინებაც გარე მექანიზმისთვის, შესაძლოა, არ სურდეს მსხვერპლს. შესაბამისად, შეიძლება მან პირველ რიგში შრომის კოდექსით მინიჭებული შესაძლებლობით ისარგებლოს და კომპანიის გასაჩივრების შიდა მექანიზმი გამოიყენოს. ასეთ შემთხვევაში, კომპანიის დავალდებულება, რომ მან ამ ფაქტების თაობაზე აცნობოს შრომის ინსპექციას არღვევს მსხვერპლის უფლებას.

ბუნდოვანია დამსაქმებლის მხრიდან სათანადო ღონისძიების გატარების მნიშვნელობის უგულვებელყოფა, მაშინ როდესაც ILO-ს ახალი კონვენცია¹⁰⁵ და რეკომენდაცია¹⁰⁶ დამსაქმებლის მიერ გატარებულ ღონისძიებებს განსაკუთრებულ მნიშვნელობას ანიჭებს.

აქედან გამომდინარე, შრომის ინსპექციამ დასაქმებულს პასუხისმგებლობა ფაქტის თაობაზე შეუტყობინებლობისთვის კი არ უნდა დააკისროს, არამედ იმისთვის, რომ დამსაქმებლისთვის ცნობილი გახდა ფაქტის თაობაზე და მასზე რეაგირება არ მოახდინა.

4. ჩანაწერი განმცხადებლის კონფიდენციალურობის თაობაზე და გარემოებების ეფექტიანად გამოკვლევა

შრომის ინსპექციის შესახებ კანონის მე-19 მუხლი ითვალისწინებს ინსპექტორების მიერ კონფიდენციალურობის პრინციპის დაცვას გამონაკლისის გარეშე. კერძოდ, ინსპექტორს არ აქვს უფლებამოსილება რაიმე ფორმით გაამჟღავნოს საჩივრის ავტორის ვინაობა.

მისასალმებელია კანონმდებლის მხრიდან კონფიდენციალურობის დაცვის უზრუნველყოფა, თუმცა მისმა ფართო გავრცელებამ შესაძლოა საქმის ფაქტობრივი გარემოებების გამოკვლევა შეაფერხოს. კერძოდ, დასახელებული მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, საჩივარი ან/და შრომის ინსპექტორის მიერ პირის გამოკითხვა სრულად არის დაცული კონფიდენციალობის გარანტიით და შრომის ინსპექტორი, მათ შორის, შრომის ინსპექციის ყველა თანამშრომელი ვალდებულია, არ გაამჟღავნოს საჩივრის ავტორის ან/და გამოკითხული პირის ვინაობა. ინსპექტირების განხორციელებისას, შრომის ინსპექციის სამსახური არ მიუთითებს, რომ ინსპექტირება დაიწყო საჩივრის საფუძველზე. მაგრამ რა ხდება მაშინ, თუ კონკრეტული ფაქტებისა და პიროვნების (საჩივრის ავტორის/მსხვერპლის) დასახელებაა საჭიროა, რომ დამსაქმებელმა უარყოს კონკრეტული ფაქტები ან წარმოადგინოს არგუმენტები. მაგალითად, სექსუალური შევიწროების ფაქტების გამოკვლევა და შესწავლა, დიდი ალბათობით, შეუძლებელი იქნება საჩივარში მითითებული ფაქტების გამჟღავნების და მსხვერპლის ირიბად იდენტიფიცირების

105. ILO Convention No. C190, იხ.: <https://bit.ly/3cgRyYN>

106. ILO Recommendation N206, იხ.: <https://bit.ly/3nkwuqP>

გარეშე. ამ შემთხვევაში კონფიდენციალურობის პრინციპი, უსამართლო და არასახარბიელო მდგომარეობაში აყენებს მოპასუხეს, რომელმაც თუ არ იცის ფაქტი და სავარაუდო მსხვერპლი ვინაა, ვერ დაიცავს თავს.

მეორე მხრივ, კონფიდენციალურობას დიდი მნიშვნელობა აქვს იმ პირისათვის რომელიც ზოგადი ხასიათის დარღვევების თაობაზე ატყობინებს ინსპექციას, ის თავად არ არის მსხვერპლი და, შესაბამისად, მისი ვინაობის იდენტიფიცირება არ არის საჭირო. ასეთ პირს ეწოდება „მამხილებელი“ (whistleblower),¹⁰⁷ რომელსაც სათანადო სპეციალური დაცვა და გარანტიები სჭირდება კანონმდებლობაში, როგორც ეს სხვა ქვეყნებშია.¹⁰⁸

შესაბამისად, მე-19 მუხლის ჩანაწერი არასრულყოფილია და უნდა დაკონკრეტდეს კონფიდენციალურობის ხარისხი კონკრეტულ პირთან მიმართებით. მაგალითად, სასურველია, მას ცალკე პუნქტი დაემატოს, რომელიც მამხილებლის უფლებებსა და სრული კონფიდენციალურობის პრინციპს განამტკიცებს, რადგან ეს არის მონაცემი ზოგადი დარღვევის შესახებ, მამხილებელი არ წარმოადგენს მსხვერპლს/მომჩივანს და შესაბამისად, არ იარსებებს მოპასუხისათვის მისი ვინაობის დასახელების ვალდებულება და აუცილებლობა. მამხილებლის მსგავსად, სამომავლო ვიქტიმიზაციისგან დასაცავად, მნიშვნელოვანია, ასევე სრული კონფიდენციალურობით იყოს დაცული მოწმეთა მიერ ინსპექციისთვის მიწოდებული ინფორმაცია.

სხვა პირებისგან უნდა გაიმიჯნოს მსხვერპლის ვინაობა, რომელიც ამასთანავე არის მომჩივანი. განმცხადებლის/მომჩივანის მიერ დასახელებული ფაქტებისა და მისი ვინაობის, გაცხადების უფლება მისივე თანხმობით უნდა იყოს დასაშვები. შესაბამისად, კანონის ფორმულირება ავტომატურად არ უნდა აცხადებდეს რომ ყველა საჩივარი კონფიდენციალურია - ის შეიძლება არ იყოს კონფიდენციალური, **თუ სხვაგვარად შეუძლებელია საქმის შესწავლა** და მსხვერპლიც თანახმაა მოპასუხისათვის ვინაობის გამხელაზე.

დასკვნა

2020 წლის ცვლილებების პაკეტით მნიშვნელოვნად გაუმჯობესდა დასაქმებულის უფლებრივი მდგომარეობა. კანონპროექტი მიზნად ისახავდა საერთაშორისო სამართლის ნორმებთან და ევროკავშირის დირექტივებთან დაახლოებას. ცვლილებების მნიშვნელოვან ნაწილს წარმოადგენდა თანასწორობის თაობაზე სამ დირექტივასთან შრომის კანონმდებლობის დაახლოება.

დისკრიმინაციასთან ბრძოლის კუთხით არაერთი კარგი ცვლილება განხორციელდა დაახალინორმებიც ჩამოყალიბდა. მაგალითად, ახლებურად ჩამოყალიბდა პირდაპირი და ირიბი დისკრიმინაციის ცნებები; დაინერგა ახალი ცნებები გონივრული მისადაგებისა და პოზიტიური ღონისძიებების სახით. ცვლილებების მიუხედავად, კვლევაში იდენტიფიცირებულია, რომ დისკრიმინაციის ამკრძალავი ნორმების უმრავლესობა საჭიროებს გაუმჯობესებას. ამასთან, საკანონმდებლო ხარვეზების მიუხედავად, არ შეცვლილა რელიგიის ნიშნით გონივრული მისადაგების, სექსუალური შევიწროებისა და შევიწროების მარეგულირებელი ნორმები.

107. დამატებითი ინფორმაცია იხ.: <https://tinyurl.com/4nxfhvs>

108. ევროკავშირის სტანდარტი- დირექტივა N2019/1937, ონლაინ იხ.: <https://tinyurl.com/2p89wx4u>

➔ რეკომენდაციები საკანონმდებლო ორგანოს

დოკუმენტში წარმოდგენილი შედარებითსამართლებრივი ანალიტიკური კვლევა ცხადყოფს, რომ 2020 წლის ცვლილებები დიდწილად დადებითად უნდა შეფასდეს, რადგან მან შეავსო ის საკანონმდებლო ვაკუუმი და ხარვეზები რაც საქართველოს შრომით კანონმდებლობაში არსებობდა. ინიციატივის დადებით ასპექტებს შორის განსაკუთრებით უნდა გამოიყოს:

- დისკრიმინაციის აკრძალვის ნაწილში, კანონმდებლობის ევროკავშირის დირექტივებთან და ILO-ს სტანდარტებთან დაახლოება;
- პოზიტიური ღონისძიების ვალდებულების საკანონმდებლო დონეზე მოწესრიგება, რაც პროგრესულ მიდგომას წარმოადგენს;
- ორსული ქალების ჯანმრთელობის დაცვის სტანდარტის გაუმჯობესება, რაც ეხმარება ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს უახლეს პრეცედენტულ გადაწყვეტილებებს;
- ბავშვის მოვლის გამო შვებულების აღებისას მამრობითი სქესის წარმომადგენლებისთვის საკანონმდებლო ბარიერის მოხსნა;
- მიუხედავად იმისა, რომ გაეროს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების კონვენცია საქართველოს დიდი ხნის რატიფიცირებული ჰქონდა, 2020 წელს გაჩნდა გონივრული მისადაგებისა და პოზიტიური ღონისძიებების დეფინიცია შრომით კანონმდებლობაში;
- რეფორმის ფარგლებში გახდა შესაძლებელი შრომის ინსპექციის ინსტიტუტის გაძლიერება და ეფექტური მონიტორინგის გარანტიების უზრუნველყოფა, რაც თავის მხრივ დასაქმებულთა უფლებების დაცვის ეფექტურ საშუალებას წარმოადგენს.

დადებითი ასპექტების მიუხედავად, გატარებული რეფორმა არაერთ საკანონმდებლო ხარვეზს მოიცავს:

- **პირდაპირი დისკრიმინაცია** - დეფინიცია და წინაპირობები არ შეესაბამება საქართველოს კანონმდებლობაში არსებულ ჩანაწერს, საკონსტიტუციო სასამართლოსა და ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს განმარტებებს. შესაბამისად, მიზანშეწონილია, ნორმის ირიბი დისკრიმინაციის განმარტების მსგავსად მოდიფიცირება და ლეგიტიმური მიზნისა და პროპორციულობის მნიშვნელობის ხაზგასმა.
- **ირიბი (არაპირდაპირი) დისკრიმინაცია** - კანონში მოცემული განმარტება ეწინააღმდეგება ადამიანის უფლებათა ევროპულ კონვენციას, რომლის თანახმად ირიბია დისკრიმინაცია, რომელიც განსხვავებულად არ ეპყრობა განსხვავებულ მდგომარეობაში მყოფ პირს. ასეთ მიდგომას საკონსტიტუციო სასამართლო ბლანკეტურ მიდგომას უწოდებს. არსებული რეგულაციის ირიბი დისკრიმინაციის ჩანაწერი აღწერს პირდაპირი დისკრიმინაციის არსს და აღნიშნული გამოსასწორებელია.
- **სექსუალური შევიწროებისა და შევიწროების ამკრძალავი ნორმები** - ერთმანეთის მსგავსია და უგულებელყოფს მათ შორის განმასხვავებელ მთავარ წინაპირობებს. მნიშვნელოვანია, ფორმულირების იმგვარი მოდიფიცირება, რომელიც სექსუალურ შევიწროებას დისკრიმინაციის ნიშანს არ დაუკავშირებს.

- **შეზღუდული შესაძლებლობის ნიშნით გონივრული მისადაგება** - სასურველია, განვითარებული ქვეყნების გამოცდილების გათვალისწინება, რომელთა კანონმდებლობა არაპროპორციული ტვირთის დამატებით კრიტერიუმებს ადგენს.
- **რელიგიის ნიშნით გონივრული მისადაგება** - კანონი განსხვავებულ რელიგიურ დღესასწაულებზე შეთანხმებას, მხოლოდ წინასახელშეკრულებო ურთიერთობაში უშვებს, რაც ხელშეკრულების დადების ეტაპზე დისკრიმინაციის საფრთხეს ზრდის. შესაბამისად, მიზანშეწონილია, ნაშრომში წარმოდგენილი შედარებით სამართლებრივი კვლევის შედეგების გათვალისწინება.
- **დეკრეტული შვებულების მარეგულირებელი ნორმა** - ევროკავშირის ქვეყნების გამოცდილების გათვალისწინებით, სასურველია, შეიცვალოს ორსულობის, მშობიარობის, ბავშვის მოვლისა და ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულების თანხის გამოთვლის წესი და ოდენობა. ამასთან, დაფინანსებაზე პასუხისმგებელ პირებად ერთობლივად უნდა განისაზღვროს სახელმწიფო და დამსაქმებელი.
- **დისკრიმინაციის საქმეებში მტკიცების ტვირთის განაწილება** - სასურველია, ფორმულირება დაკონკრეტდეს, რათა მტკიცების ტვირთის წესი თანხვედრაში იყოს საპროცესო კანონმდებლობასთან.
- **პოზიტიური ღონისძიებები** - ფორმულირება ზოგადია და არათანმიმდევრული პრაქტიკის თავიდან ასაცილებლად უმჯობესია დაკონკრეტდეს სპეციალური ღონისძიების გამოყენების წინაპირობები.
- **თანასწორობის პრინციპის დარღვევაზე განსაზღვრული პასუხისმგებლობა** - შრომის კოდექსის 78-ე მუხლის შენიშვნის ფორმულირება დასახვეწია, რადგან ის არასახარბიელო მდგომარეობაში აყენებს შევიწროების/სექსუალური შევიწროების მსხვერპლს, ასევე, დამსაქმებელს, რომელმაც დარღვევაზე სათანადო რეაგირება განახორციელა. ამასთან, ინსპექციის უფლებამოსილების ნაწილში, მნიშვნელოვნად დასახვეწია კონფიდენციალურობის დაცვის წესი. კერძოდ, ფორმულირებაში უნდა დაკონკრეტდეს თუ რა შემთხვევაში და რა სახის კონფიდენციალურობით არიან უზრუნველყოფილნი სხვადასხვა პირები (მსხვერპლი, მოწმე ან/და მამხილებელი). ამასთან, სასურველია, დეტალურად განისაზღვროს ინსპექციის მხრიდან სანქციების გამოყენების კრიტერიუმები, შემთხვევები და რიგითობა.

განმარტებითი ბარათების თანახმად, 2020 წლის რეფორმის გაცხადებულ მიზანს წარმოადგენდა ILO-ს სტანდარტების დანერგვა და ევროკავშირის დირექტივებთან დაახლოება. დასახული მიზნის მისაღწევად, „ასოცირების შესახებ შეთანხმებით“ ნაკისრი ვალდებულებების შესასრულებლად და შრომითი უფლებების დაცვის მაღალი გარანტიების დანერგვისთვის მიზანშეწონილია კვლევის შედეგად გამოკვეთილი და ზემოთ დასახელებული რეკომენდაციების გათვალისწინება.

მარიამ გაიპარაშვილი

მთავარი მკვლევარი

(იურიდიულ საკითხთა და ადამიანის უფლებათა მიმართულება)

საქართველოს პარლამენტის კვლევითი ცენტრი

mgaiparashvili@parliament.ge