



თანასწორობა შრომით ურთიერთობებში

1. დისკრიმინაციის აკრძალვა

შრომით ურთიერთობაში თანასწორობა თანასწორთა თანაბრად, ხოლო არათანასწორთა არათანაბრად მოპყრობაა.

დისკრიმინაციაა განზრახ ან გაუფრთხილებლობით პირის განსხვავება და არახელსაყრელ მდგომარეობაში ჩაყენება რომელიმე აკრძალული ნიშნით.

შრომით ურთიერთობაში თანასწორობის უზრუნველყოფი უპირველესი წყაროა საქართველოს კონსტიტუცია, რომლის მიხედვით, „ყველა ადამიანი სამართლის წინაშე თანასწორია. აკრძალულია დისკრიმინაცია რასის, კანის ფერის, სქესის... ან სხვა ნიშნის მიხედვით“.¹

საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, „შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში, მათ შორის, ვაკანსიის შესახებ განცხადების გამოქვეყნებისას და შერჩევის ეტაპზე, აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, ეროვნების... ან სხვა ნიშნით.“²

2. დისკრიმინაციის სახეები

ახაპიხაპი დისკრიმინაცია

აკრძალული ნიშნით განპირობებული ნეიტრალური დებულება/პრაქტიკა, რომელიც პირს სხვასთან შედარებით არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს.

პიხაპიხი დისკრიმინაცია

აკრძალული ნიშნის გამო პირის მიმართ არათანაბარი მოპყრობა იმავე/მსგავს მდგომარეობაში მყოფ პირთან შედარებით.

შევიწხოება

ნებისმიერი ნიშნით პირის დევნა/იძულება ან პირის მიმართ არასასურველი ქცევა, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს ადამიანის ღირსების შელახვას და აქვს დამაშინებელი/ მტრული/ დამამცირებელი/შეურაცხმყოფელი გავლენა.

სექსუალური შევიწხოება

სექსუალური ხასიათის, ადამიანის ღირსების შემლახავი ან დამაშინებელი/ მტრული/ დამამცირებელი/შეურაცხმყოფელი გავლენის მქონე ქცევა.

ვიქტიმიზაცია

ნებისმიერი პირის მიმართ რაიმე სახის უარყოფითი მოპყრობა და მასზე ზემოქმედება იმის გამო, რომ მან დისკრიმინაციისაგან დასაცავად განცხადებით ან საჩივრით მიმართა შესაბამის ორგანოს ან ითანამშრომლა მასთან.

გონივრულ მისადაგებაზე უაჩი

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირისთვის გონივრულ მისადაგებაზე, კერძოდ, თანაბრად მოპყრობის პრინციპზე უსაფუძვლო უარი ჩაითვლება დისკრიმინაციად.

აღქმით დისკრიმინაცია

დისკრიმინაცია არსებობს მიუხედავად იმისა, პირს რეალურად აქვს თუ არა ის ნიშანი, რომლის გამოც მის მიმართ დისკრიმინაციული ქმედება განხორციელდა.

¹ საქართველოს კონსტიტუცია, მე-11 მუხლი

² საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“, მე-2 მუხლი



დისკრიმინაციის დავალება

აკრძალულია ნებისმიერი ქმედება, რომელიც მიზნად ისახავს პირის იძულებას, ნაქვებებს ან ხელშეწყობას ანდა მისთვის დავალების მიცემას მესამე პირის მიმართ დისკრიმინაციის განსახორციელებლად.

3. დისკრიმინაციის აკრძალვა წინასახელშეკრულებო, შრომით ურთიერთობებში და ხელშეკრულების შეწყვეტისას

თანაბარი მოპყრობის პრინციპი ვრცელდება შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებზე, მათ შორის: წინასახელშეკრულებო ურთიერთობისას შერჩევის კრიტერიუმებსა და დაქირავების პირობებზე, აგრეთვე ვარიერული წინსვლის ხელმისაწვდომობაზე, პროფესიული იერარქიის ყველა საფეხურზე, საქმიანობის სფეროს მიუხედავად.³

თანაბარი მოპყრობის პრინციპი ვრცელდება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის პირობებზე.⁴

5. უფლების დაცვის საშუალებები

დასაქმებულს უფლება აქვს, დისკრიმინაციის სავარაუდო ფაქტის შესახებ მიმართოს შრომის ინსპექციის სამსახურს, რომელიც ვალდებულია დაიწყოს ადმინისტრაციული სამართალწარმოება და დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენის შემთხვევაში, დააკისროს დამსაქმებელს შესაბამისი ადმინისტრაციული სახდელი, რაც დამსაქმებელს არ გაათავისუფლებს სხვა პასუხისმგებლობისგან დასაქმებულის წინაშე.

დისკრიმინაციის აღმოფხვრისა და თანასწორობის უზრუნველყოფაზე ზედამხედველობას ახორციელებს საქართველოს სახალხო დამცველი, რომელიც დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენისას გამოსცემს რეკომენდაციას ან ზოგად წინადადებას.

ნებისმიერ პირს, რომელიც თავს დისკრიმინაციის მსხვერპლად მიიჩნევს, უფლება აქვს, სასამართლოში შეიტანოს სარჩელი იმ პირის/დანესებულების წინააღმდეგ, რომელმაც, მისი ვარაუდით, მის მიმართ დისკრიმინაცია განახორციელა, და მოითხოვოს მორალური ან/და მატერიალური ზიანის ანაზღაურება. სასამართლოსთვის სარჩელით მიმართვის სავალდებულო წინაპირობა არ არის საქართველოს სახალხო დამცველის, სხვა პირის ან ორგანოს მიერ საქმის განხილვა.⁵

4. **ჩა აჩ მიიჩნევა დისკრიმინაციად**

დისკრიმინაციად არ მიიჩნევა პირის განსხვავების აუცილებლობა, რომელიც გამომდინარეობს სამუშაოს არსიდან ან სპეციფიკიდან ან მისი შესრულების პირობებიდან, ემსახურება კანონიერი მიზნის მიღწევას და არის მის მისაღწევად აუცილებელი და თანაბომიერი საშუალება.⁵

³ საქართველოს კანონი „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“, მე-2 მუხლის მე-10 პუნქტი

⁴ საქართველოს კანონი „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“, მე-2 მუხლის მე-10 პუნქტი

⁵ საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“, მე-6 მუხლი

⁶ საქართველოს კანონი „საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი“, 3633 მუხლი