

შპს „ელიტ სერვისის“ დირექტორს
ბატონ ა. მ.-ს

ასლი: ააიპ „კონსტიტუციის 42-ე მუხლის“
აღმასრულებელ დირექტორს
ქალბატონ ნინო ელბაქიძეს

მის.: მ. ქანთარია ქუჩა 11ა, 0160, თბილისი

რეკომენდაცია

**შპს „ელიტსერვისის“ მიერ განხორციელებული სქესის, ასაკისა და ოჯახური
მდგომარეობის ნიშნით დისკრიმინაციის დადგენის შესახებ**

*შემუშავებულია „საქართველოს სახალხო დამცველის შესახებ“
ორგანული კანონის მე-20¹ მუხლისა და
„დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის
მე-9 მუხლის მე-3 პუნქტის შესაბამისად.*

2015 წლის 3 აგვისტოს, ააიპ „კონსტიტუციის 42-ე მუხლის“ (შემდგომში: „მომჩივანი“) აღმასრულებელმა დირექტორმა, ნინო ელბაქიძემ განცხადებით მომართა საქართველოს სახალხო დამცველს. მომჩივანი მიიჩნევდა, რომ ვებ-გვერდზე www.myjobs.ge შპს „ელიტ სერვისის“ მიერ გამოქვეყნებული ვაკანსიის შესახებ განცხადება, რომელშიც გამოყენებული იყო სქესთან, ასაკთან და ოჯახურ მდგომარეობასთან დაკავშირებული სიტყვები იყო დისკრიმინაციული.

საქმის სრულყოფილი შესწავლის მიზნით, სახალხო დამცველის აპარატის თანასწორობის დეპარტამენტის წარმომადგენელი გაესაუბრა შპს „ელიტ სერვისის“ დამფუძნებელსა და დირექტორს ბატონ ა. მ.-ს.

I. ფაქტობრივი გარემოებები

მომჩივანი აღნიშნავს, რომ ვებ გვერდზე www.myjobs.ge გამოქვეყნდა განცხადება, სადაც დამსაქმებელი მიუთითებს, რომ ესაჭიროება „დასაოჯახებელი“, „სრულიად უკომპლექსო 16-

დან 25 წლამდე გოგონა“ მდივნის პოზიციაზე. მომჩინის განმარტებით, გამოქვეყნებული განცხადებიდან აღნიშნული პოზიციისთვის არ იკვეთება რაიმე სპეციფიკური მოთხოვნა, რომელიც ანტიდისკრიმინაციული კანონის შესაბამისად, დასაშვებს გახდიდა ნებისმიერ განსხვავებას, დაუშვებლობას ან უპირატესობას განსაზღვრულ სამუშაოსთან, საქმიანობასთან ან სფეროსთან დაკავშირებით.

შპს „ელიტ სერვისის“ დამფუძნებლისა და დირექტორის, ა. მ.-ს განცხადებით, აღნიშნული კომპანიის საქმიანობას გაფუჭებული კომპიუტერების შეკეთება წარმოადგენს. მას მდევნად მამაკაცი ვერ წარმოუდგენია, ხოლო ასაკთან დაკავშირებულ მოთხოვნას იმით ხნის, რომ კანდიდატს ნახევარი წლის განმავლობაში ხარისხიანად ასწავლიან სამუშაო სპეციფიკას, რაც ახალგაზრდა ადამიანს მომავალშიც გამოადგება, ასაკში მყოფი ადამიანები კი ერთი მხრივ, რთულად ითვისებენ, მეორე მხრივ კი მომავალში ვერ გამოიყენებენ მიღებულ ცოდნას. ოჯახურ მდგომარეობასთან დაკავშირებით, ბატონმა ა.-მ განმარტა, რომ ჰქონდა შემთხვევა, როდესაც დაოჯახებული ქალბატონი მიიღო სამსახურში, თუმცა ის ვერ გაუმკლავდა შესასრულებელ სამუშაოს, რადგან მას ოჯახიდან ურეკავდნენ და სამუშაოზე კონცენტრირებას ვერ ახერხებდა. გარდა ამისა, თანამშრომლებს ოფისში დარჩენა გვიანობამდე უწევთ დაოჯახებული გოგონა ვერ დარჩება, ვინაიდან მეუღლე არ დართავს ნებას. მათ ასევე ხშირად უწევთ ბათუმში წასვლა საქმიანი ვიზიტით, დაოჯახებული გოგონას მეუღლისთვის კი ეს მიუღებელი იქნება და უფროსთან ერთად ცოლს ბათუმში არ გაუშვებს. მისი თქმით, უკომპლექსობა ძალიან მნიშვნელოვანია და ეს თვისება ყველა ასპექტში უნდა ვლინდებოდეს. მდივანს უნდა შეეძლოს კლიენტთან კომპანიის პოზიციის დაფიქსირება და სიმართლის დამტკიცება, თუკი კლიენტი არ არის მართალი.

II. სამართლებრივი შეფასება

საქართველოს კონსტიტუციის მე-14 მუხლი წარმოადგენს თანასწორობის უნივერსალურ კონსტიტუციურ ნორმა პრინციპს, რომელიც გულისხმობს ადამიანების სამართლებრივი დაცვის თანაბარი პირობების გარანტირებას. ეს პრინციპი წარმოადგენს დემოკრატიული და სამართლებრივი სახელმწიფოს როგორც საფუძველს, ისე მიზანს.¹

„დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის პირველი მუხლის თანახმად, ამ კანონის მიზანია დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრა და ნებისმიერი ფიზიკური და იურიდიული პირისათვის საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი უფლებებით თანასწორად სარგებლობის უზრუნველყოფა.

¹საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2010 წლის 27 დეკემბრის გადაწყვეტილება #1/1/493 საქმეზე მოქალაქეთა პოლიტიკური გაერთიანებები: “ახალი მემარჯვენეები” და “საქართველოს კონსერვატიული პარტია” საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ, II, 1;

ამავე კანონის მე-2 მუხლის მე-2 პუნქტის მიხედვით, პირდაპირი დისკრიმინაცია არის ისეთი მოპყრობა ან პირობების შექმნა, რომელიც პირს საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი უფლებებით სარგებლობისას ამ კანონის პირველი მუხლით გათვალისწინებული რომელიმე ნიშნის გამო არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით ან თანაბარ მდგომარეობაში აყენებს არსებითად უთანასწორო პირობებში მყოფ პირებს, გარდა ისეთი შემთხვევისა, როდესაც ამგვარი მოპყრობა ან პირობების შექმნა ემსახურება საზოგადოებრივი წესრიგისა და ზნეობის დასაცავად კანონით განსაზღვრულ მიზანს, აქვს ობიექტური და გონივრული გამართლება და აუცილებელია დემოკრატიულ საზოგადოებაში, ხოლო გამოყენებული საშუალებები თანაზომიერია ასეთი მიზნის მისაღწევად.

იმავე მუხლის მე-3 პუნქტის შესაბამისად, ირიბი დისკრიმინაცია არის ისეთი მდგომარეობა, როდესაც ფორმით ნეიტრალური და არსით დისკრიმინაციული დებულება, კრიტერიუმი ან პრაქტიკა პირს ამ კანონის პირველი მუხლით გათვალისწინებული რომელიმე ნიშნის გამო არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით ან თანაბარ მდგომარეობაში აყენებს არსებითად უთანასწორო პირობებში მყოფ პირებს, გარდა ისეთი შემთხვევისა, როდესაც ამგვარი მოპყრობა ან პირობების შექმნა ემსახურება საზოგადოებრივი წესრიგისა და ზნეობის დასაცავად კანონით განსაზღვრულ მიზანს, აქვს ობიექტური და გონივრული გამართლება და აუცილებელია დემოკრატიულ საზოგადოებაში, ხოლო გამოყენებული საშუალებები თანაზომიერია ასეთი მიზნის მისაღწევად.

აღნიშნული მუხლების შინაარსიდან გამომდინარე, შეიძლება დავასკვნათ, რომ დისკრიმინაცია სახეზეა, როდესაც პირს ხელი ეშლება **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.**

იგივე პრინციპი გამომდინარეობს ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული სამართლიდან. 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.²

შპს „ელიტ სერვისის“ მიერ გამოქვეყნებულ ვაკანსიის შესახებ განცხადებაში დაკონკრეტებულია კანდიდატის სასურველი სქესი, ასაკი და ოჯახური მდგომარეობა და მითითებულია, რომ მდივნის პოზიციაზე დამსაქმებელს ესაჭიროება „დასაოჯახებელი“, „სრულიად უკომპლექსო 16-დან 25 წლამდე გოგონა“.

უფლება, რომლის სარგებლობისას ადგილი აქვს პირთა სქესის, ასაკის და ოჯახური მდგომარეობის გამო არახელსაყრელ მდგომარეობაში ჩაყენებას უკავშირდება სამუშაოს არჩევას, ხელმისაწვდომობასა და მის განხორციელებას.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, „შრომა თავისუფალია“. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, კონსტიტუციის 30-ე მუხლით „დაცულია არა მხოლოდ უფლება, აირჩიო სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო, დაცული იყო უმუშევრობისაგან და ისეთი რეგულირებისგან, რომელიც პირდაპირ ითვალისწინებს ან იძლევა სამსახურიდან უსაფუძვლო, თვითნებური და უსამართლო გათავისუფლების საშუალებას.“³

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის #111 კონვენცია „შრომისა და დასაქმების სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ“ ადგენს, რომ დასაქმებისას დაუშვებელია რაიმე ნიშნით განსხვავება და ამასთან მიუთითებს, რომ ტერმინ დასაქმებაში მოიაზრება სამუშაოს ხელმისაწვდომობაც.⁴

საქართველოს კანონი „შრომის კოდექსის“ მე-2 მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, დისკრიმინაცია აკრძალულია შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში.

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

² Eweida and others v. United Kingdom, application nos: 48420/10, 59842/10, 51671/10, 36516/10, 15/01/2013, § 87-88; Burden v. United Kingdom, application no: 13378/05, 29/04/2008, 29/04/2008, § 60;

³ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2007 წლის 26 ოქტომბრის N2/2-389 გადაწყვეტილება, II. პ.19;

⁴ ILO, Convention concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation, 1998. მუხლი 1 (1-ა) და 1(3); ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/genericdocument/wcms_114189.pdf;

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, დისკრიმინაციაზე მსჯელობისას, პირველ რიგში უნდა დადგინდეს, წარმოადგენენ თუ არა პირები არსებითად თანასწორ, შედარებით კატეგორიებს, ერთიანდებიან თუ არა რომელიმე ნიშნის/კრიტერიუმის ქვეშ და არის თუ არა სახეზე არსებითად თანასწორ პირთა მიმართ უთანასწორო მოპყრობა.⁵

ევროპულმა სასამართლომ მიუთითა, რომ განსხვავებული მოპყრობა უნდა არსებობდეს ანალოგიურ ან მსგავს სიტუაციაში მყოფი პირების მიმართ.⁶ ანალოგიურ პოზიციაში ყოფნა, არ გულისხმობს შესადარებელი ჯგუფების იდენტურობას.⁷

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

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

დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ კანონის მე-2 მუხლის მე-8 პუნქტის შესაბამისად, „დისკრიმინაციად არ მიიჩნევა ნებისმიერი განსხვავება, დაუშვებლობა და უპირატესობა განსაზღვრულ სამუშაოსთან, საქმიანობასთან ან სფეროსთან დაკავშირებით, რომელიც სპეციფიკურ მოთხოვნებს ემყარება.“

შპს „ელიტ სერვისის“ დირექტორი ერთმნიშვნელოვნად განმარტავს მიზეზებს, რის გამოც საკვალიფიკაციო მოთხოვნებში დაკონკრეტებულია კანდიდატის სასურველი სქესი, ასაკი და ოჯახური მდგომარეობა.

⁵ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2010 წლის 27 დეკემბრის გადაწყვეტილება No1/1/493 საქმეზე „მოქალაქეთა პოლიტიკური გაერთიანებები“: „ახალი მემარჯვენეები“ და „საქართველოს კონსერვატიული პარტია“ საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“, II-2.

⁶ D.H. and Others v. the Czech Republic [GC], Application no. 57325/00, 13/11/2007, § 175.

⁷ Clift v United Kingdom, Application no.: 7205/07, 22/11/2010, § 66.

სახალხო დამცველი მიიჩნევს, რომ ვაკანსიის აღწერილობაში მითითებული მოთხოვნები არ გამოდინარეობს მოცემული სამუშაოს არსიდან. კერძოდ, მდივნის პოზიციის შესაბამისი მოვალეობების შესრულების უნარი თანაბრად აქვს ქალს და მამაკაცს, ასევე 25 წლის ასაკს ზემოთ მყოფ და დაოჯახებულ პირებს, თუკი მათ გააჩნიათ შესაბამისი უნარები. შესაბამისად, დამსაქმებელს განცხადებაში ყურადღება უნდა გაემახვილებინა არა კანდიდატის სქესზე, ასაკსა და ოჯახურ მდგომარეობაზე, არამედ მდივნის პოზიციისთვის საჭირო მოთხოვნებზე და, ინდივიდუალურად შეეფასებინა თითოეული კანდიდატის უნარების შესაბამისობა. ვაკანსიისთვის საჭირო მოთხოვნების ამგვარად ფორმულირება აძლიერებს საზოგადოებაში დამკვიდრებულ სტერეოტიპს, რომ გარკვეული სამუშაო შეიძლება მხოლოდ კონკრეტული სქესის, ასაკის თუ ოჯახური მდგომარეობის ადამიანმა შეასრულოს და ხაზს უსვამს მანკიერ წარმოდგენას, რომ ქალის მიერ კონკრეტული პოზიციის დაკავება შესაძლოა არ მოითხოვდეს შესაბამის საკვალიფიკაციო უნარებს. აქედან გამომდინარე, კომპანიის დირექტორის მიერ დასახელებული არგუმენტები ვერ მიიჩნევა ლეგიტიმურ მიზნად, რომელიც გაამართლებდა კონკრეტული სქესის, ასაკის და ოჯახური მდგომარეობის მქონე პირებისთვის სამუშაოზე ხელმისაწვდომობის უპირობოდ შეზღუდვას. ამასთან, სახალხო დამცველი ყურადღებას ამახვილებს ქალთა უფლებებთან დაკავშირებულ საერთაშორისო სტანდარტებზე, რომელიც მიემართება საქართველოს მთავრობას, თუმცა რელევანტურია, მათ შორის, კერძო პირების მიერ განხორციელებული დისკრიმინაციული მოპყრობის საილუსტრაციოდ. გაერო-ს ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის კომიტეტის (შემდგომში: „კომიტეტი“) მიერ საქართველოს მიმართ 2014 წელს გაკეთებული რეკომენდაციების თანახმად, საქართველოში ჯერ კიდევ საფუძვლიანად არის გამჭდარი სტერეოტიპული დამოკიდებულება ქალთა საზოგადოებრივი როლის შესახებ.⁸ ამასთან, კომიტეტი გაუმართლებლად მიიჩნევს ტენდენციას, რომლის თანახმად, საქართველოში, ქალების წარმომადგენლობა მენეჯერულ პოზიციებზე დაბალია და ისინი უმეტესად დაბალანაზღაურებად სამუშაოზე არიან დასაქმებულები.⁹

ასევე, გაერო-ს კომიტეტი საქართველოს მთავრობას მოუწოდებს, ხელი შეუწყოს ქალებს, ერთმანეთს შეუთავსონ საქმიანი და პირადი ცხოვრება.¹⁰ ამასთან მიმართებით, სახალხო დამცველი აღნიშნავს, რომ დამსაქმებლის მიერ გამოქვეყნებული განცხადება, სამუშაოს ქალზე კონცენტრირებით გენდერული სტერეოტიპების გამყარების პარალელურად, აქცენტს

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

⁹ Committee on the Elimination of Discrimination against Women Concluding observations on the combined fourth and fifth periodic reports of Georgia, CEDAW/C/GEO/CO/4-5, 24 July 2014, §28.

¹⁰ Committee on the Elimination of Discrimination against Women Concluding observations on the combined fourth and fifth periodic reports of Georgia, CEDAW/C/GEO/CO/4-5, 24 July 2014, §29 (c).

ასევე ქალის ოჯახურ მდგომარეობაზე აკეთებს, რაც უპირობოდ ზღუდავს დაოჯახებული ქალების სამუშაოზე ხელმისაწვდომობას.

აღნიშნული ფაქტობრივი გარემოებების და საერთაშორისო სტანდარტების გათვალისწინებით, სახალხო დამცველი ვერ გაიზიარებს, რომ შპს „ელიტ სერვისის“ დირექტორის მიერ დასახელებული მიზეზები ამართლებს განცხადებაში მითითებულ კრიტერიუმებს. სახალხო დამცველი აღნიშნავს, რომ დამსაქმებლის მიერ გამოცხადებული ვაკანსიისთვის დადგენილი მოთხოვნები, ერთი მხრივ, ზღუდავს მამრობითი სქესის, ასევე 25 წლის ასაკს ზემოთ მდებარეობითი სქესისა და დაოჯახებული პირების სამუშაოზე ხელმისაწვდომობას, რითიც მათ არახელსაყრელ ვითარებაში აყენებს ანალოგიურ მდგომარეობაში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით, მეორე მხრივ კი ხელს უწყობს შრომით ურთიერთობებში ქალთა მიმართ მავნე სტერეოტიპული პრაქტიკის განვითარებას. აღნიშნული განსხვავებული მოპყრობა არ ემსახურება რომელიმე ლეგიტიმურ მიზანს. შესაბამისად, სახალხო დამცველმა დაადგინა, რომ შპს „ელიტ სერვისის“ ქმედება წარმოადგენს პირდაპირ დისკრიმინაციას სქესის, ასაკისა და ოჯახური მდგომარეობის ნიშნით.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საქართველოს სახალხო დამცველი, „საქართველოს სახალხო დამცველის შესახებ“ ორგანული კანონის მე-20¹ მუხლისა და „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის მე-3 პუნქტის შესაბამისად. მიმართავს შპს „ელიტ სერვისს“, თავი შეიკავოს დისკრიმინაციული შინაარსის მქონე განცხადებების გამოქვეყნებისაგან, საქმიანობა წარმართოს თანასწორობის პრინციპის დაცვით და უზრუნველყოს სამუშაოზე ხელმისაწვდომობის უფლებით სარგებლობა ნებისმიერი პირის მიერ.

გთხოვთ, მაცნობოთ რეკომენდაციის განხილვის შედეგები.

პატივისცემით,

უჩა ნანუაშვილი

სახალხო დამცველი