

შპს „jobs.ge“ -ს დირექტორს
ლექსო ხუბულავას

შპს „Dasaqmeba.ge“-ს

შპს „ნიუ ავტო მოტორს“

სასურსათო მაღაზიას

შპს „Coffee Time“-ს

შპს „სპორტმასტერს“

შპს „გოლდენ კეის“

შპს „მზიურის“ დირექტორს
შოთა ბასილაშვილს

შპს „იფელი 1“-ის დირექტორს
დავით ვასაძეს

ზოგადი წინადადება დისკრიმინაციის თავიდან აცილებისა და მის წინააღმდეგ ბრძოლის საკითხებზე

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

საქართველოს სახალხო დამცველის მიერ დისკრიმინაციული კრიტერიუმების შემცველ ვაკანსიებზე არაერთი რეაგირების მიუხედავად დისკრიმინაციული შინაარსის შემცველი ვაკანსიების ცალკეულ ვებ-გვერდებზე განთავსება კვლავ აქტუალურ პრობლემას წარმოადგენს. აღნიშნული ხელს უწყობს სქესის, ასაკის თუ სხვა საფუძვლით საზოგადოებაში არსებული უარყოფითი სტერეოტიპების სტიმულირებას.

2017 წლის 5 მაისს სახალხო დამცველმა ზოგადი წინადადებით¹ მიმართა საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობის და სოციალური დაცვის სამინისტროს, რათა დასაქმებულთა ცნობიერების ამაღლების მიზნით, შეემუშაებინა სახელმძღვანელო, რომელშიც ასახული იქნებოდა რეკომენდაციები, თუ როგორ უნდა მოხდეს ვაკანსიის შესახებ განცხადებების ფორმულირება, რა ტერმინების გამოყენება იწვევს დისკრიმინაციას და როგორ შეიძლება განცხადების მორგება სამუშაოს სპეციფიკაზე იმგვარად, რომ დისკრიმინაციული შეზღუდვები არ იქნეს გამოყენებული. აღნიშნული ზოგადი წინადადების შემუშავებამდე, დასაქმების შესახებ საჯაროდ გავრცელებულ ვაკანსიებში დისკრიმინაციული შეზღუდვების არსებობასთან დაკავშირებით, სახალხო დამცველის აპარატს, ვაკანსიების გამავრცელებელი საიტის (www.jobs.ge) მიმართ გამოცემული ჰქონდა ასევე ზოგადი წინადადება,² ხოლო შპს „ელიტ-სერვისის“ მიმართ - რეკომენდაცია.³ სახალხო დამცველი მოუწოდებდა „jobs-ge-ს“ შეემუშაებინა ისეთი რეგულაციები, რომლითაც აღმოიფხვრებოდა დისკრიმინაციული ვაკანსიების გამოქვეყნება მის ვებგვერდზე.

სახალხო დამცველის აპარატში დისკრიმინაციული შინაარსის შემცველ ვაკანსიებზე შემოსული განცხადებების სიმრავლე მოწმობს, რომ დასაქმების სფეროში თანასწორობის პრინციპის დაცვის პრობლემა ჩვენი საზოგადოების ერთ-ერთ მნიშვნელოვან გამოწვევად რჩება. შესაბამისად, საკითხის მასშტაბურობიდან და მნიშვნელობიდან გამომდინარე, სახალხო დამცველმა მიიღო გადაწყვეტილება კვლავ შეიმუშაოს ზოგადი წინადადება და კომპანიებს კიდევ ერთხელ მოუწოდოს შრომით სამართლებრივ ურთიერთობებში თანასწორობის პრინციპის დაცვის აუცილებლობისკენ.

1. ფაქტობრივი გარემოებები

საქმე N7095/20

2020 წლის 1 ივლისს საქართველოს სახალხო დამცველს განცხადებით მომართა ლ. კ.-მ. განცხადების თანახმად, ვებ-გვერდზე „Dasaqmeba.ge“, რომელზეც ქვეყნდება ვაკანსიები, სხვადასხვა კომპანიებმა განათავსეს განცხადებები ვაკანტურ პოზიციებზე. აღნიშნულ ვაკანსიებში დასაქმების მსურველთათვის შემდეგი მოთხოვნები იყო განსაზღვრული: შპს „ნიუ ავტო მოტორსი“- „ასაკი: 24-40 წელი“; „სქესი -მდედრობითი“ ; სასურსათო მაღაზია - „ასაკი: 50-მდე; „სქესი -მდედრობითი“ ; შპს „Coffee Time“ - „ასაკი: 18-დან 50 წლამდე; „სქესი - მდედრობითი“; შპს „სპორტმასტერი“ - „ასაკი: 20-28“; „სქესი -მდედრობითი“; შპს „გოლდენ კეი“ - „ასაკი: 22-38 წელი“; „სქესი -მდედრობითი“. განმცხადებლის მოსაზრებით,

¹ სახალხო დამცველის 2017 წლის 23 მაისი ზოგადი წინადადება:
<http://www.ombudsman.ge/res/docs/2019040915415432143.pdf>

² სახალხო დამცველის 2015 წლის 7 აპრილის ზოგადი წინადადება:
<http://www.ombudsman.ge/res/docs/2019040915393861407.pdf>

³ სახალხო დამცველის 2016 წლის 2 მარტის რეკომენდაცია:
<http://www.ombudsman.ge/res/docs/2019040914033858584.pdf>

განცხადებებში განსაზღვრული ფორმულირებები აძლიერებენ საზოგადოებაში დამკვიდრებულ სტერეოტიპებს, რომ გარკვეული სამუშაო შესაძლებელია მხოლოდ კონკრეტული ასაკის ან სქესის ადამიანმა შეასრულოს. საქმისწარმოების ფარგლებში, სახალხო დამცველის აპარატმა ინფორმაციის გამოთხოვის მიზნით, მიმართა როგორც შპს „Dasaqmeba.ge-ს“, ასევე იმ კომპანიებს, რომლებმაც განათავსეს ვაკანსიები.

სახალხო დამცველის აპარატს ინფორმაცია მოაწოდა მხოლოდ შპს „Coffee Time“-მა, რომლის 2020 წლის 10 ივლისის წერილის თანახმად, კომპანიამ ფუნქციონირება მიმდინარე წლის აპრილის თვეში, პანდემიის პირობებში დაიწყო. საწყის ეტაპზე კომპანიაში დასაქმებული პირები მამრობითი სქესის წარმომადგენლები იყვნენ, ხოლო, როდესაც დადგა დამატებითი კადრის აყვანის საჭიროება, რომლის ძირითად მოვალეობას პროდუქციის გაყიდვასთან ერთად ობიექტის ჰიგიენური მოწესრიგებაც წარმოადგენს, ასევე, იმის გათვალისწინებით, რომ ობიექტზე მხოლოდ მამრობითი სქესის დასაქმებულები იყვნენ, კომპანიის გადაწყვეტილებით, მოცემული ვაკანსიისთვის მდებდრობითი სქესის წარმომადგენელი შეირჩა. შესაბამისად, ვინაიდან ვაკანსიის გამოცხადების მომენტისთვის უკვე დასაქმებული იყო ორი მამრობითი სქესის წარმომადგენელი, სწორედ, გენდერული ბალანსის დაცვისა და შესასრულებელი სამუშაოს სპეციფიკის გათვალისწინებით, მდებდრობითი სქესის მითითება გახდა აქტუალური.

საქმე N6724/20

2020 წლის 22 ივნისს საქართველოს სახალხო დამცველს განცხადებით მიმართა ლ. კ.-მ. განცხადების თანახმად, სადისტრიბუციო კომპანია, შპს „მზიურმა“ ვებ-გვერდზე „jobs.ge“, განათავსა განცხადება ქ. ქუთაისში, გაყიდვების მენეჯერის ვაკანტურ პოზიციაზე. დასაქმების მსურველთათვის განკუთვნილი მოთხოვნებიდან ერთ-ერთს წარმოადგენდა: „ასაკი: 25-დან 45 წლამდე“. განმცხადებლის მოსაზრებით, მოთხოვნის მსგავსი ფორმულირება აძლიერებს საზოგადოებაში დამკვიდრებულ სტერეოტიპს, რომ გარკვეული სამუშაო შესაძლებელია მხოლოდ კონკრეტული ასაკის ადამიანმა შეასრულოს.

საქმისწარმოების ფარგლებში, სახალხო დამცველის აპარატმა ინფორმაციის გამოთხოვის მიზნით მიმართა შპს „მზიურს“. მოპასუხის 2020 წლის 3 ივლისის წერილის თანახმად, 2 ივნისს ვებგვერდზე www.jobs.ge გამოქვეყნდა მათი კომპანიის ვაკანსია გაყიდვების მენეჯერის პოზიციაზე. მოპასუხის განმარტებით, შპს „მზიურში“ დასაქმებული პირის მიერ შეცდომით მოხდა ასაკობრივი მოთხოვნის მითითება, თუმცა მათი მიმართვის საფუძველზე www.jobs.ge-მ ხარვეზი აღმოფხვრა. ასევე, მოპასუხემ მტკიცებულების სახით წარმოადგინა jobs.ge-ს დირექტორის განმარტებითი წერილი, რომელშიც აღნიშნულია, რომ გამოქვეყნებული ვაკანსია „გაყიდვების მენეჯერი“ ჩასწორდა და ტექსტიდან ამოიღეს ასაკობრივი შეზღუდვა 2020 წლის 30 ივნისს.

საქმე N5784/20

2020 წლის 27 მაისს საქართველოს სახალხო დამცველს განცხადებით მიმართეს მ. შ.-მ და მ. გ.-მ. განცხადების თანახმად, შპს „იფელი 1“-მა jobs.ge-ზე განათავსა დისკრიმინაციული განცხადებები. კერძოდ, განცხადებაში აღნიშნულია, რომ დასაქმების მსურველი უფროსის თანაშემწის პოზიციაზე აუცილებლად უნდა იყოს „25- დან 35-წლამდე“ პირი „სასიამოვნო გარეგნობით“; ასევე „სასიამოვნო გარეგნობის“ მქონე პირი - მაღაზიის გამყიდველის პოზიციაზე; ბუღალტრის პოზიციაზე - „მდედრობითი სქესის“ წარმომადგენელი, „27-დან 42 წლამდე“; და „მდედრობითი სქესის“ წარმომადგენელი -მონიტორინგის სამსახურის ოპერატორისა და გაყიდვების აგენტის პოზიციაზე. განმცხადებლების განმარტებით, შპს „იფელი 1“-ის მიერ დასაქმების მსურველთათვის განსაზღვრული მოთხოვნები ეწინააღმდეგება კანონმდებლობას და წარმოადგენს დისკრიმინაციას ასაკის, სქესისა და გენდერის ნიშნით.

საქმისწარმოების ფარგლებში, სახალხო დამცველის აპარატმა ინფორმაციის გამოთხოვის მიზნით მიმართა შპს „იფელი 1“-ს და შპს „jobs.ge“-ს. შპს „იფელი 1“-ის 2020 წლის 16 ივნისის წერილის თანახმად, გენდერული ბალანსი, მეტ-ნაკლებად, დაცულია მხოლოდ საცხოვრებელში, ხოლო დირექტორის აპარატი, მონიტორინგის სამსახური, ბუღალტერია და დისტრიბუციის სამსახური ძირითადად დაკომპლექტებულია მამაკაცებით და საწარმოში არც ბევრი ახალგაზრდაა დასაქმებული. მოპასუხემ აღნიშნა, რომ ქალების ჩართულობის ამაღლებისა და ახალგაზრდა კადრების წახალისების მიზნით, მიღებული იქნა გადაწყვეტილება, დროებითი ღონისძიების სახით, სწორედ ამ ფორმით მომხდარიყო ვაკანსიების განთავსება. ასევე, მოპასუხის განმარტებით, საწარმოში წარმოების სპეციფიკიდან გამომდინარე დიდი მნიშვნელობა ენიჭება დასაქმებულთა მოწესრიგებულობას, ჰიგიენას, ეთიკას, სხვადასხვა პოზიციებზე დასაქმებული პირებისათვის დაწესებულია უნიფორმებიც, შესაბამისად, „სასიამოვნო გარეგნობა“ - ანუ დასაქმებულის მოწესრიგებულობა, მნიშვნელოვანი თვისებაა როგორც დასაქმებული მამაკაცებისათვის, ისე ქალებისათვის.

„jobs.ge“-ს მიერ მოწოდებული ინფორმაციის თანახმად, კომპანიას არ გააჩნია მკაცრად განსაზღვრული პოლიტიკა დისკრიმინაციული ხასიათის ვაკანსიის განცხადებების გამოქვეყნების აღმოსაფხვრელად, თუმცა რედაქტორებს მიცემული აქვთ ზოგადი მითითება, რომ არ დაუშვან აშკარად დისკრიმინაციული ვაკანსიის განცხადებების გამოქვეყნება. პრაქტიკაში არაერთი შემთხვევა ჰქონიათ, როდესაც განცხადებებიდან ამოიღეს დისკრიმინაციული მოთხოვნები და კლიენტებს უარიც კი უთხრეს დისკრიმინაციული განცხადებების გამოქვეყნებაზე. ამასთან, „jobs.ge“ აღნიშნავს, რომ უფრო კონკრეტული და ნათლად ჩამოყალიბებული წესები ესაჭიროებათ და გამოთქვამენ მზადყოფნას ამ მიმართულებით.

2. სამართლებრივი დასაბუთება

საქართველოს კონსტიტუციის მე-11 მუხლი წარმოადგენს თანასწორობის უნივერსალურ ნორმა-პრინციპს, რომელიც გულისხმობს ადამიანების სამართლებრივი დაცვის თანაბარი პირობების გარანტირებას. აღნიშნული პრინციპი წარმოადგენს დემოკრატიული და სამართლებრივი სახელმწიფოს როგორც საფუძველს ისე მის მიზანს⁴. აღნიშნული მუხლის თანახმად, ყველა ადამიანი სამართლის წინაშე თანასწორია. აკრძალულია დისკრიმინაცია რასის, კანის ფერის, სქესის, წარმოშობის, ეთნიკური კუთვნილების, ენის, რელიგიის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულებების, სოციალური კუთვნილების, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, საცხოვრებელი ადგილის ან სხვა ნიშნის მიხედვით.

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

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

აღნიშნული მუხლის შინაარსიდან გამომდინარე, შეიძლება დავასკვნათ, რომ დისკრიმინაცია სახეზეა, როდესაც პირს ხელი ეშლება საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული უფლებებით სარგებლობისას, არსებობს განსხვავებული მოპყრობა ანალოგიურ პირობებში

⁴საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს, 2010 წლის 24 დეკემბრის გადაწყვეტილება საქმე N1/1/493, „მოქალაქეთა პოლიტიკური გაერთიანებები „ახალი მემარჯვენეები“ და „საქართველოს კონსერვატიული პარტია“ საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“ II, 1).

მყოფი პირების მიმართ, არ არსებობს კანონით განსაზღვრული მიზანი, განსხვავებულ მოპყრობას არ აქვს ობიექტური და გონივრული გამართლება და იგი დასახული მიზნის არათანაზომიერია.

2.1. უფლება, რომლით სარგებლობაშიც შესაძლოა პირს ხელი შეემალოს

კომპანიების მიერ საჯაროდ გამოქვეყნებულ ვაკანსიებში დისკრიმინაციის შემცველი კრიტერიუმების განსაზღვრა შედეგად იწვევს ცალკეული დაცული ნიშნის მატარებელ პირთა კანდიდატთა სიიდან ავტომატურად გამორიცხვას. შესაბამისად, განსახილველ შემთხვევაში, კანონმდებლობით გათვალისწინებული უფლება დაკავშირებულია სამუშაოს არჩევას, ხელმისაწვდომობასა და მის ჯეროვან განხორციელებასთან.

აღსანიშნავია, რომ დისკრიმინაცია შრომით ურთიერთობებში განსაკუთრებული სიმწვავეთ ვლინდება, რამდენადაც მოცემულ შემთხვევაში სახეზეა დაქვემდებარებული, ვერტიკალური ურთიერთობა, რომლის დროსაც დამსაქმებელს აქვს შესაძლებლობა და ბერკეტი, თავისი უპირატესობა დასაქმებულის, როგორც სუსტი მხარის მიმართ, ბოროტად გამოიყენოს. შრომით ურთიერთობებში დისკრიმინაციასთან ბრძოლის უპირველესი მიზანია საზოგადოების ყველა წევრს შეექმნას მუშაობისა და განვითარების თანაბარი შესაძლებლობები. მხარეთა თანასწორობა შრომით სამართალში ასახვას პოულობს დისკრიმინაციის აკრძალვის პრინციპის სახით, რომელიც უშუალოდ კონსტიტუციიდან, კერძოდ, თანასწორობის პრინციპიდან გამომდინარეობს⁵.

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, თანასწორობის პრინციპი მოითხოვს თანაბარ მოპყრობას ადამიანის უფლებებითა და კანონიერი ინტერესებით დაცულ ყველა სფეროში⁶. აღნიშნული განმარტებიდან გამომდინარე, ცალსახაა, რომ კონსტიტუციით გარანტირებული თანასწორობის უფლება ვრცელდება შრომით სამართლებრივ ურთიერთობებზეც. საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს მსჯელობის საფუძველზე, კონსტიტუციით 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 საშუალებას⁷.

⁵ გ. ამირანაშვილი, დისკრიმინაციის აკრძალვა შრომით ურთიერთობებში, შრომის სამართალი, სტატიათა კრებული I, რედ. ვ. ზაალიშვილი, თბილისი, 2011, 144

⁶ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2010 წლის 27 დეკემბერის გადაწყვეტილება საქმე N1/1/493, „მოქალაქეთა პოლიტიკური გაერთიანებები „ახალი მემარჯვენეები“ და „საქართველოს კონსერვატიული პარტია“ საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“.

⁷ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2007 წლის 26 ოქტომბრის გადაწყვეტილება საქმე N2/2-389, II. პ.19.

საქართველოს შრომის კოდექსით იკრძალება ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია. ამ ნორმის მიზნებიდან გამომდინარე, შრომით ურთიერთობებში იგულისხმება როგორც სახელშეკრულებო, ასევე წინასახელშეკრულებო ურთიერთობები. წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში დისკრიმინაციის აკრძალვაზე პირდაპირ საუბრობს შრომის კოდექსი. კერძოდ, კოდექსის მე-2 მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში, მათ შორის, ვაკანსიის შესახებ განცხადების გამოქვეყნებისას და შერჩევის ეტაპზე, აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია. წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში დისკრიმინაციას კრძალავს „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონი. კანონის მე-2 მუხლის მე-10 პუნქტის „ა.ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, თანაბარი მოპყრობის პრინციპი ვრცელდება შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებზე, მათ შორის წინასახელშეკრულებო ურთიერთობისას შერჩევის კრიტერიუმებსა და დაქირავების პირობებზე. შესაბამისად, სამუშაოს არსის გათვალისწინებით, მოთხოვნა უნდა იყოს ფორმულირებული იმგვარად, რომ ორიენტირებული იყოს სამუშაოს სპეციფიურ ელემენტზე და არ იწვევდეს პირთა ჯგუფის რაიმე ნიშნით ავტომატურ გამორიცხვას.

შრომითსამართლებრივ ურთიერთობებში წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებს მნიშვნელოვანი ადგილი უჭირავს, წარმოადგენს რა მხარეთა შორის ხელშეკრულების დადების უშუალო წინაპირობას. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის „შრომისა და დასაქმების სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ“ N111 კონვენციის⁸ თანახმად, ტერმინში დასაქმება ასევე მოიაზრება სამუშაოს ხელმისაწვდომობა, აგრეთვე, „შრომა“ და „დასაქმების სფერო“ მოიცავს წვდომას პროფესიულ გადამზადებაზე, დასაქმების სფეროზე და გარკვეულ პროფესიულ საქმიანობაზე; ასევე განსაზღვრავს საქმიანობის პირობებსა და გარანტიებს⁹. აღსანიშნავია, რომ კონვენციით გარანტირებული დისკრიმინაციის აკრძალვის უფლებით დაცულია არა მარტო პირთა ის წრე, რომელიც უკვე წარმოადგენს დასაქმებულს, არამედ კონვენცია ვრცელდება წინასახელშეკრულებო შრომითი ურთიერთობების მონაწილეებზეც.

რამდენადაც თასაწორობის კონცეფცია თანაბრად ვრცელდება წინასახელშეკრულებო შრომითი ურთიერთობის ყველა ეტაპზე, რომელიც სამართლებრივი შედეგის მომტანია აღნიშნული ურთიერთობებისათვის, იგი გულისხმობს დამსაქმებლის ვალდებულებას ყველას შეუქმნას თანასწორი პირობები გამოცხადებული კონკურსის დროს მათი სქესის, ასაკისა თუ სხვა დაცული ნიშნის მიუხედავად. დამსაქმებელმა თავიდანვე დისკრიმინაციული მოთხოვნებით არ უნდა ჩამოართვას შესაძლებლობა კონკრეტული სქესის ადამიანებს, მიიღონ მონაწილეობა კონკურსში და ხელი მიუწვდებოდეთ შრომის უფლებაზე.

⁸ C111 - Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) იხ. ვებ-გვერდი: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111 [04.08.2020].^[1]

⁹ *Ibid.*, მუხლი 1 (3)

დასაქმებლის მიერ გამოქვეყნებული განცხადება ვაკანსიაზე არ უნდა შეიცავდეს დისკრიმინაციულ ტერმინოლოგიას, რომელიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ არათანაბარ მდგომარეობაში აყენებს კანდიდატთა ნაწილს, სხვა კანდიდატებთან შედარებით, რაც მიმართულია მხოლოდ კონკრეტული სქესის ადამიანის დასაქმებისაკენ და კანდიდატთა ხელოვნურად შემცირებისა თუ გადარჩევისაკენ.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სამუშაოს არჩევის, სამუშაოს ხელმისაწვდომობის და მისი განხორციელების უფლება საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული უფლებაა, რომელიც დისკრიმინაციული მოთხოვნების შემთხვევაში უხეზად ირღვევა.

2.2. განსხვავებული მოპყრობა ანალოგიურ მდგომარეობაში მყოფი პირების მიმართ

ევროპული სასამართლის განმარტებით, განსხვავებული მოპყრობა უნდა არსებობდეს ანალოგიურ ან მსგავს სიტუაციაში მყოფი პირების მიმართ¹⁰. ანალოგიურ პოზიციაში ყოფნა, არ გულისხმობს შესადარებელი ჯგუფების იდენტურობას¹¹. მსგავს სულისკვეთებას იზიარებს საქართველოს კონსტიტუციის მე-11 მუხლიც.

სამუშაოზე ხელმისაწვდომობასთან მიმართებით, ანალოგიურ სიტუაციაშია ყველა ის კონკურსანტი, რომელმაც მიიღო ან გეგმავს კონკურსში მონაწილეობას მიღებას. ასევე ყველა ის პირი, რომელიც ობიექტურად აკმაყოფილებს განათლებასთან, პროფესიულ გამოცდილებასთან/უნარებთან დაკავშირებულ დადგენილ საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს. კომპანიების მიერ დადგენილი კრიტერიუმებით, რომლებიც მითითებას კონკრეტულ დაცულ ნიშანზე აკეთებს, ცალკეულ კანდიდატებს ეზღუდებათ სამუშაოზე ხელმისაწვდომობის უფლება სქესისა და ასაკის ნიშნით. შესაბამისად, ანალოგიურ მდგომარეობაში მყოფ პირებთან შედარებით, ისინი არიან არახელსაყრელ პირობებში, რაც განსხვავებულ მოპყრობას წარმოადგენს.

2.3. ლეგიტიმური მიზანი

„დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მიხედვით¹², საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი უფლებებით სარგებლობის თვალსაზრისით, პირთა შორის ყოველგვარი განსხვავება მხოლოდ იმ შემთხვევაში იქნება გამართლებული, როდესაც ამგვარი მდგომარეობა ემსახურება საზოგადოებრივი წესრიგისა და ზნეობის დასაცავად კანონით განსაზღვრულ მიზანს, აქვს ობიექტური და გონივრული გამართლება და აუცილებელია დემოკრატიულ საზოგადოებაში, ხოლო გამოყენებული საშუალებები

¹⁰ ECtHR, D.H. and Others v. the Czech Republic [GC], Application no. 57325/00, 13/11/2007, § 175

¹¹ ECtHR, Clift v United Kingdom, no. 7205/07, 22/11/2010, § 66

¹² საქართველოს კანონი დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ, მუხლი 2, პუნქტი 2

თანაზომიერია ასეთი მიზნის მისაღწევად.

არათანაბარი მოპყრობის გამართლებელ გარემოებებთან მიმართებით, საინტერესოა საკონსტიტუციო სასამართლოსეული ასპექტები. საკონსტიტუციო სასამართლოს მიდგომის თანახმად, ნებისმიერი განსხვავებული მოპყრობა, თავისთავად, დისკრიმინაციას არ ნიშნავს. რიგ შემთხვევებში, დიფერენცირებული მოპყრობა შეიძლება საჭირო და გარდაუვალიც იყოს. დიფერენციაცია დისკრიმინაციული ხასიათისა, თუ იგი დაუსაბუთებელია. დიფერენცირებული მოპყრობისას ერთმანეთისგან უნდა განვასხვაოთ დისკრიმინაციული დიფერენციაცია და ობიექტური გარემოებებით განპირობებული დიფერენციაცია. განსხვავებული მოპყრობა თვითმიზანი არ უნდა იყოს, დისკრიმინაციას ექნება ადგილი, თუ დიფერენციაციის მიზეზები აუხსნელია და მოკლებულია გონივრულ საფუძველს¹³.

დისკრიმინაციის გამართლებელ გარემოებებზე საუბრობს თავად „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ კანონიც, რომლის საფუძველზეც, დისკრიმინაციად არ მიიჩნევა ნებისმიერი განსხვავება, დაუშვებლობა და უპირატესობა განსაზღვრულ სამუშაოსთან, საქმიანობასთან ან სფეროსთან დაკავშირებით, რომელიც სპეციფიკურ მოთხოვნებს ემყარება¹⁴. განსხვავებული მოპყრობა, პირობების შექმნა ან/და მდგომარეობა დასაშვებია, თუ არსებობს სახელმწიფოს დაუძლეველი ინტერესი და სახელმწიფოს ჩარევა აუცილებელია დემოკრატიულ საზოგადოებაში¹⁵. დისკრიმინაციის გამართლებელ გარემოებებზე საუბარია საქართველოს შრომის კოდექსშიც, რომლის თანახმადაც¹⁶, 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. ხოლო „გენდერული თანასწორობის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-6 მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, დასაქმებისას და შრომითი მოვალეობის შესრულებისას დასაშვებია სქესის ნიშნით პირთა არათანაბარ მდგომარეობაში ჩაყენება ან/და მათვის უპირატესობის მინიჭება, რაც გამომდინარეობს სამუშაოს არსიდან, სპეციფიკიდან ან მისი საშუალების პირობებიდან ემსახურება კანონიერი მიზნის მიღწევას და არის მისი მიღწევის თანაზომიერი და აუცილებელი საშუალება.

ამდენად, არასახარბიელო მოპყრობის გამართლებად და შესაბამისად, დისკრიმინაციად არ ჩაითვლება, თუ ამგვარი მოპყრობა ეფუძნება არსებითად ფაქტობრივი გარემოებების ობიექტურ შეფასებას; ითვალისწინებს საჯარო ინტერესს; ამყარებს სამართლიან ბალანსს საზოგადოების საერთო ინტერესსა და ინდივიდის უფლებებს შორის; ემსახურება

¹³ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს მითითებულ ასპექტებზე დაყრდნობით აქვს განვითარებული მსჯელობა ყველა იმ საქმეში, სადაც ქმედების დისკრიმინაციული ხასიათი იყო შესაფასებელი

¹⁴ საქართველოს კანონი, დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ, მუხლი 9, პუნქტი 8

¹⁵ იქვე, მუხლი 9, პუნქტი 9

¹⁶ საქართველოს ორგანული კანონი, შრომის კოდექსი, მუხლი 2, ნაწილი 5

ლეგიტიმურ მიზანს; არსებობს გონივრული, პროპორციული ურთიერთმიმართება განსხვავებულ მოპყრობასა და დასახულ ლეგიტიმურ მიზანს შორის. დისკრიმინაციული მოპყრობის აკრძალვა სამსახურში მიღების ეტაპზე, გულისხმობს დამსაქმებლის ვალდებულებას, გამოცხადებული კონკურსის დროს ყველა კანდიდატს შეუქმნას თანასწორი პირობები და დისკრიმინაციული კრიტერიუმების დაწესების გზით არ მოახდინოს ცალკეული სქესისა თუ ასაკის ადამიანების ავტომატური გამორიცხვა კონკურსიდან. განხვავებული მოპყრობა და კანდიდატების არასახარბიელო პირობებში ჩაყენება სამუშაოს ხელმისაწვდომობასთან დაკავშირებით, მხოლოდ იმ შემთხვევაში ჩაითვლება გამართლებულად, თუ იგი გამომდინარეობს სამუშაოს არსიდან, სპეციფიკიდან ან მისი შესრულების პირობებიდან, ემსახურება კანონიერი მიზნის მიღწევას და არის მისი მიღწევის თანაზომიერი და აუცილებელი საშუალება.

ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს პრეცედენტული სამართლის მიხედვით, სქესის გამო დისკრიმინაციის აღმოფხვრა, ევროკავშირის სამართლის ერთ-ერთი მთავარი პრიორიტეტია. ასაკის ნიშნით დისკრიმინაციის აკრძალვა კი ევროკავშირის სამართლით დასახული ერთ-ერთი უმთავრესი მიზანია, რომელსაც შეიძლება ჰქონდეს გონივრული გამართლება მხოლოდ მკაცრად განსაზღვრულ შემთხვევებში, სამუშაოს არსთან მჭიდრო კავშირის პირობებში¹⁷.

სახალხო დამცველის აპარატისთვის შპს „Coffee Time“-ის მიერ გამოგზავნილ წერილში¹⁸ მდებარეობითი სქესის მოთხოვნის აუცილებლობასთან მიმართებით ერთ-ერთ არგუმენტად მითითებულია, რომ კანდიდატის მოვალეობას ობიექტის ჰიგიენური მოწესრიგებაც წარმოადგენს. ხოლო შპს „იფელი 1“-ის მიერ წარმოდგენილ პოზიციაში განმარტებულია, რომ საწარმოში წარმოების სპეციფიკიდან გამომდინარე დიდი მნიშვნელობა ენიჭება დასაქმებულთა მოწესრიგებულობას, ჰიგიენას, ეთიკას, სხვადასხვა პოზიციებზე დასაქმებული პირებისათვის დაწესებულია უნიფორმებიც, შესაბამისად, „სასიამოვნო გარეგნობა“ - ანუ დასაქმებულის მოწესრიგებულობა, მნიშვნელოვანი თვისებაა როგორც დასაქმებული მამაკაცებისათვის, ისე ქალებისათვის.

სახალხო დამცველი აღნიშნავს, რომ დროთა განმავლობაში ქალისა და მამაკაცის სოციალური როლის გათანაბრებასთან ერთად, თანდათან ქრება განსხვავება ქალისა თუ მამაკაცის მიერ შესასრულებელ სამუშაოებს შორის და ქალები მეტ-ნაკლებად ემანსიპირებულნი არიან შრომითსამართლებრივ ურთიერთობებში, თუმცა დამსაქმებლებს კვლავ აქვთ სტერეოტიპული შეხედულებები ამა თუ იმ სამსახურისადმი გენდერული კუთვნილების თაობაზე. ქართულ რეალობაში ხშირია მკვეთრი მიდგომა, თუ რა სახის სამუშაო უნდა შეასრულოს „ქალმა“, „კაცმა“, „სასიამოვნო გარეგნობის“ მქონემ. ის წარმოდგენები, რაც

¹⁷ ევროკავშირის სასამართლოს დიდი პალატის გადაწყვეტილება, In Case C-144/04 [\[SEP\]](#)

¹⁸ შპს „Coffee Time“-ის 2020 წლის 10 ივლისის კორესპონდენცია

დამსაქმებლებს გააჩნიათ გენდერულ როლებთან დაკავშირებით, ხშირ შემთხვევაში, იწვევს ვაკანსიების შესახებ განცხადების დისკრიმინაციული შინაარსის ტექსტის შემუშავებას და სამსახურში სწორედ დისკრიმინაციული მოტივებით მიღებას. მოცემულ შემთხვევაში, შპს „Coffee Time“-ის მიერ ობიექტის ჰიგიენური მოწესრიგებისთვის მდებდრობითი სქესის კანდიდატების შერჩევის მოთხოვნა, სწორედ გენდერული სტერეოტიპებს ეფუძნება, რომ ჰიგიენის დაცვაზე ზრუნვა ქალების ვალდებულებას წარმოადგენს, აღნიშნული კი ახალისებს გენდერული ნიშნით არათანაბარ მოპყრობას და ხელს უწყობს დისკრიმინაციული პრაქტიკის ჩამოყალიბებას.

ამასთან, ვინაიდან შპს „ნიუ ავტო მოტორს“, სასურსათო მაღაზიას, შპს „სპორტმასტერსა“ და შპს „გოლდენ კეის“ სახალხო დამცველისთვის არ წარმოუდგენიათ თავიანთი მოსაზრება, თუ რამ განაპირობა სავარაუდო დისკრიმინაციული ხასიათის კრიტერიუმების განსაზღვრის აუცილებლობა, სახალხო დამცველი მოკლებულნია შესაძლებლობას, იმსჯელოს გამამართლებელი გარემოებების არსებობაზე. ამასთან, გამომდინარე იქედან, რომ მხოლოდ განსაკუთრებულ გარემოებებს შეუძლია განსხვავებული მოპყრობის გამართლება, ნაკლებ სავარაუდოა, რომ აღნიშნული კომპანიების მიერ გამოქვეყნებული განცხადებები, რომლებშიც ასეთი ინტენსივობით არის გამოყენებული სქესსა და ასაკზე ორიენტირებულ კრიტერიუმები, სამუშაოს სპეციფიკიდან ანდა არსიდან გამომდინარეობს და კანონიერ მიზანს ისახავს. შესაბამისად, დამსაქმებლებმა ვერ დაასაბუთეს ობიექტურად დასაშვები ლეგიტიმური მიზნის არსებობა, რომელიც გაამართლებდა პირთა შორის განსხვავების არსებობას წინასახელშეკრულებო ეტაპზე.

2.4. დისკრიმინაციის წახალისება

აღსანიშნავია, რომ „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონი კრძალავს არა მხოლოდ დისკრიმინაციის ჩადენას, არამედ - დისკრიმინაციის ხელშეწყობასაც. კერძოდ, კანონის მე-2 მუხლის მე-5 პუნქტის თანახმად, „აკრძალულია ნებისმიერის ქმედება, რომელიც მიზნად ისახავს პირის იძულებას, წაქეზებას ან ხელშეწყობას მესამე პირის მიმართ ამ მუხლით გათვალისწინებული დისკრიმინაციის განსახორციელებლად“.

შრომით ბაზარზე მნიშვნელოვანი როლი აქვს სამსახურის საძიებო საჯარო ვებ-გვერდებს, სადაც ნებისმიერ მსურველს აქვს შესაძლებლობა, მოძებნოს სასურველი ვაკანსია. განსახილველ შემთხვევაში, ვებ-გვერდები „jobs.ge“ და „dasaqmeba.ge“ წარმოადგენს სამსახურის საძიებო პლატფორმას, რომელზეც განთავსდა დისკრიმინაციული კრიტერიუმების შემცველი ვაკანსიები. როგორც „jobs.ge“ სახალხო დამცველისთვის წარმოდგენილ ინფორმაციაში განმარტავს, მას არ გააჩნია მკაცრად განსაზღვრული პოლიტიკა დისკრიმინაციული ხასიათის ვაკანსიების გამოქვეყნების აღმოსაფხვრელად, თუმცა რედაქტორებს მიცემული აქვთ ზოგადი მითითება, რომ არ დაუშვან აშკარად

დისკრიმინაციული ვაკანსიის განცხადებების გამოქვეყნება. პრაქტიკაში ჰქონდათ შემთხვევები, როდესაც განცხადებებიდან ამოიღეს დისკრიმინაციული მოთხოვნები და კლიენტებს უარიც კი უთხრეს დისკრიმინაციული განცხადებების გამოქვეყნებაზე. კომპანიამ ასევე აღიარა, რომ ესაჭიროება კონკრეტული და ნათლად ჩამოყალიბებული წესები და გამოთქვა მზაობა აღნიშნული კუთხით თანამშრომლობაზე. ხოლო, რაც შეეხება „dasaqmeba.ge-ს“, კომპანიას სახალხო დამცველისთვის არ მოუწოდებია რაიმე სახის ინფორმაცია, რაც გააქარწყლებდა სავარაუდო დისკრიმინაციული მოპყრობის ეჭვს. შესაბამისად, ვინაიდან, როგორც საქმეში არსებული მასალები ცხადყოფს, იგი არ ახორციელებს დისკრიმინაციული სიტყვების შემცველი ვაკანსიების ფილტრაციას, იგი ხელს უწყობს დამსაქმებლებს, გაავრცელონ დისკრიმინაციული ვაკანსიები და მოახდინონ დისკრიმინაციული პრაქტიკის ტირაჟირება.

2.4.1. კომპანიების მითითება სპეციალური ღონისძიებების გატარებასთან დაკავშირებით

საქართველოს სახალხო დამცველის მიერ მოპასუხეებისგან ინფორმაციის გამოთხოვისას კომპანიებმა განმარტეს, რომ მათ მიერ ვაკანსიებში კრიტერიუმად *მდედრობითი სქესისა* და კონკრეტული *ასაკის* განსაზღვრა ემსახურებოდა კანონმდებლობით განსაზღვრულ მიზანს. კერძოდ, შპს „Coffee Time“-ის 2020 წლის 10 ივლისის წერილში, მითითებულია, რომ ვინაიდან ვაკანსიის გამოცხადების მომენტისთვის უკვე დასაქმებული იყო ორი მამრობითი სქესის წარმომადგენელი, სწორედ, გენდერული ბალანსის დაცვისა და შესასრულებელი სამუშაოს სპეციფიკის გათვალისწინებით, მდედრობითი სქესის მითითება გახდა აქტუალური. ხოლო შპს „იფელი 1“-ის განმარტებით¹⁹, ქალების ჩართულობის ამაღლებისა და ახალგაზრდა კადრების წახალისების მიზნით, მიღებული იქნა გადაწყვეტილება, დროებითი ღონისძიების სახით, სწორედ ამ ფორმით მომხდარიყო ვაკანსიების განთავსება.

„დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოჩენის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლის მე-7 პუნქტის თანახმად, **დისკრიმინაცია არ არის სპეციალური და დროებითი ღონისძიებები**, რომლებიც შემუშავებულია ფაქტობრივი თანასწორობის წასახალისებლად ან მისაღწევად, განსაკუთრებით - გენდერულ, ორსულობისა და დედობის საკითხებში, აგრეთვე შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის მიმართ.

მიუხედავად იმისა, რომ კონკრეტული სქესისა და ასაკის მითითება არ არის მიზანშეწონილი და, უმეტეს შემთხვევაში, იგი დისკრიმინაციულ ხასიათს ატარებს, განსახილველ შემთხვევაში, შპს „Coffee Time“-ის და შპს „იფელის 1“-ის მიერ კონკრეტულ სქესზე მითითება, მათი განმარტებით, განპირობებული იყო კონკრეტული სქესის, ამ შემთხვევაში ქალების დასაქმების წახალისებით, რათა მიღწეულიყო ფაქტობრივი თანასწორობა. ხოლო, რაც შეეხება ვაკანსიებში ასაკობრივი კრიტერიუმის შემოღებას, კომპანიებმა ვერ წარმოადგინეს

¹⁹ შპს „იფელი 1-ის“ 2020 წლის 16 ივნისის კორესპონდენცია

არგუმენტები, რაც გაამართლებდა აღნიშნული კრიტერიუმის დისკრიმინაციულ ხასიათს. ქალების დასაქმების წახალისების საკითხთან მიმართებით უნდა აღინიშნოს ისიც, რომ სპეციალური და დროებითი ღონისძიებების გამოყენების შემთხვევაში, რაც მიზნად ისახავს ფაქტობრივი თანასწორობის წახალისებასა და მიღწევას, კომპანიებს ეკისრებათ ვალდებულება კარგად დაასაბუთონ მსგავსი საჭიროების აუცილებლობა და ლეგიტიმური მიზნის არსებობა, ამასთან საქართველოს სახალხო დამცველს წარმოუდგინონ მათ მიერ განსაზღვრული მიზნის დამადასტურებელი მტკიცებულებები, რათა აღნიშნული მსჯელობა კომპანიების მხრიდან არ იყოს ბოროტად გამოყენებული პასუხისმგებლობისგან თავის არიდების მიზნით.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საქართველოს სახალხო დამცველი, „საქართველოს სახალხო დამცველის შესახებ“ ორგანული კანონის მე-14¹ მუხლის მე-2 პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტის და „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-6 მუხლის მე-2 პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად მოგმართავთ საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს შემდეგი ზოგადი წინადადებით:

- განცხადებების გამოქვეყნებისას კომპანიებმა თავი შეიკავონ ვაკანსიაში დისკრიმინაციული კრიტერიუმების განსაზღვრისგან;
- კომპანიებმა „jobs.ge“-მ და „dasaqmeba.ge“-მ შეიმუშაონ მკაცრად განსაზღვრული რეგულაციები, რომლითაც სრულად აღმოფხვრება დისკრიმინაციული ვაკანსიების გამოქვეყნება მათ ვებ-გვერდზე.

ამასთან, სახალხო დამცველის ოფისი გამოთქვამს მზადყოფნას, დახმარება გაუწიოს „jobs.ge-ს“ და „dasaqmeba.ge“-ს ადმინისტრაციას სახელმძღვანელოს შემუშავებაში, რომელიც მათ გაუადვილებს დისკრიმინაციული ვაკანსიების გამოქვეყნების შეზღუდვას. სახალხო დამცველი, სურვილის არსებობის შემთხვევაში, ასევე, კონსულტაციას გაუწევს შპს „იქელი 1-ს“, შპს „ნიუ ავტო მოტორს“, სასურსათო მაღაზიას, შპს „Coffee Time“-ს, შპს „სპორტმასტერსა“ და შპს „გოლდენ კეის“ არადისკრიმინაციული ვაკანსიების შემუშავების პროცესში.

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

პატივისცემით,