



**საქართველოს  
სახალხო დამცველი  
PUBLIC DEFENDER (OMBUDSMAN)  
OF GEORGIA**

ირაკლი ფალავას N6  
0144 თბილისი, საქართველო  
ცხელი ხაზი: 1481(24/7)  
www.ombudsman.ge  
ელ-ფოსტა: info@ombudsman.ge

18 ნოე 2025 წ.



№ 25/9364

შპს „პრესტიჟის“ („ისი პარი“) დირექტორს

მის.: ქ. თბილისი, პ. სარაჯიშვილის ქ. N17ა

**ზოგადი წინადადება**

**დისკრიმინაციის თავიდან აცილებისა და მის წინააღმდეგ ბრძოლის საკითხზე**

*შემუშავებულია „საქართველოს სახალხო დამცველის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის მე-14 1 მუხლის მე-2 პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტისა და „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-6 მუხლის მე-2 პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად*

საქართველოს სახალხო დამცველი აპარატი შეისწავლის [REDACTED] 2025 წლის 19 თებერვლის განცხადებას (№1770/25)[1] შრომით ურთიერთობაში გახსნავად მოსაზრების ნიშნით სავარაუდო დისკრიმინაციის თაობაზე. საქმისწარმოების[2] ფარგლებში სახალხო დამცველის აპარატმა რამდენჯერმე მიმართა მოპასუხეს - შპს „პრესტიჟს“, გამოითხოვა და დაამუშავა შემონმებისთვის რელევანტური ინფორმაცია.[3]

**1. საქმის ფაქტობრივი გარემოებები**

[REDACTED] 2022 წლის ნოემბრიდან დასაქმებული იყო შპს „პრესტიჟის“ („ისი პარი“) ქალაქ ზუგდიდის ფილიალში, კონსულტანტის პოზიციაზე.[4]

2025 წლის იანვარში, ფილიალში გათავისუფლდა მენეჯერის მოადგილის პოზიცია, სადაც დასაქმება პირდაპირი დანიშნულების გზით, შეეთავაზა ამავე ფილიალის ერთ-ერთ თანამშრომელს. [REDACTED] განცხადებით, აღნიშნული პირი არ აკმაყოფილებდა

პირდაპირი წესით მენეჯერულ პოზიციაზე დაწინაურებისთვის საჭირო კრიტერიუმებს, რაზეც განმცხადებელმა პოზიცია დააფიქსირა, რომელსაც კომპანიის სხვა თანამშრომლებიც შეუერთდნენ. საბოლოოდ, თანამშრომლობა მხრიდან პროტესტის გამოხატვის შემდეგ, კომპანიამ კონკურსი ჩაატარა. [5] ცნობით, მან წარმატებით გაიარა საკონკურსო ეტაპები, ჯამურად მიიღო სხვა კონკურსანტებზე მაღალი შეფასება, თუმცა, ხელმძღვანელობამ კონკურსში გამარჯვებულად მიიჩნია სხვა კანდიდატი, ხოლო განმცხადებელს, რომელსაც მენეჯერულ პოზიციაზე მუშაობის გამოცდილება ჰქონდა და წარმატებით გაიარა კონკურსის ეტაპები, უარი ეთქვა გამოცხადებულ პოზიციაზე დასაქმებაზე. განმცხადებელის თანახმად, გადაწყვეტილების მიმღებ პირებს ელექტრონული წერილით მიმართა, თუმცა, სათანადო პასუხი ვერ მიიღო. [5]

განმცხადებლის პოზიციით, საკონკურსო ეტაპები, გამარჯვებულის გამოვლენის კრიტერიუმები და შერჩევის პროცესი იყო ბუნდოვანი, ეფუძნებოდა ხელმძღვანელ პირთა პირად შეხედულებებს და არა - ობიექტურ, წინასწარ განსაზღვრულ და განჭვრეტად კრიტერიუმებს. ამავდროულად, წერილობითი რეგულაციები კონკურსის შესახებ განერილი არ იყო. დამატებით, როგორც განმცხადებელი აღნიშნავს, კონკურსის პროცესის ბუნდოვანება და წერილობითი რეგულაციების არ არსებობა არათანაბარ მდგომარეობაში აყენებდა კანდიდატებს და ხელმძღვანელ პირს უტოვებდა საშუალებას, პირადი შეხედულებით მიეღო გადაწყვეტილება. ამასთან, როგორც [6] აღწერს, დასაქმების ადგილზე მტრული გარემოს შესაცვლელად, პერიოდულად გამოხატავდა უკმაყოფილებას, მათ შორის, ხელმძღვანელი პირებისგან მკვეთრად განსხვავებულ მოსაზრებებს და სამსახურში თანასწორი და ჯანსაღი გარემოს დამკვიდრებას ცდილობდა, მათ შორის, კარიერული განვითარებისა და დაწინაურების საკითხებზე, რის გამოც, არაერთხელ გახდა ხელმძღვანელთა მხრიდან უთანასწორო მოპყრობის ადრესატი. [6]

მოპასუხის განმარტებით, [7] 2022 წლის პირველი სექტემბრიდან დაიწყო შრომითი ხელშეკრულება გადოსაცდელი ვადით კონსულტანტის პოზიციაზე. ხელშეკრულების მე-3 მუხლის შესაბამისად, მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობა გადოსაცდელი ვადის გასვლის შემდგომ, გაგრძელდა 2-ჯერ. შპს „პრესტიჟის“ თანახმად, განმცხადებლის საქმიანობა საერთო ჯამში, დადებითად ფასდებოდა და დამსაქმებელიც ზრუნავდა დასაქმებულის კვალიფიკაციის ამაღლებაზე, რაც გამოიხატებოდა სხვადასხვა სახის ტრენინგებში ჩართვით. ასევე, მოპასუხის განმარტებით, [8] გამოცხადებული ჰქონდა მადლობა კომპანიის მუშაობაში შეტანილი წვლილისა და გაწეული შრომისთვის. აღნიშნულ პერიოდში, [9] აუმაღლდა კვალიფიკაციის კატეგორია, კერძოდ, მიენიჭა პირველი კატეგორია და გაეზარდა სახელფასო განაკვეთი. [8]

შპს „პრესტიჟის“ მხრიდან წარმოდგენილი ინფორმაციით, [9] „კომპანიაში დადგენილი წესებიდან გამომდინარე, მაღაზიის მენეჯერის მოადგილის ვაკანტურ პოზიციაზე მენეჯერული უნარების ტესტირება ზოგადად არ ტარდებოდა, შესაბამისად არ არსებობდა მისი ჩატარების ისეთი დოკუმენტი, სადაც განერილი იქნებოდა პროცედურა.“ აღსანიშნავია, რომ მხარეებს ჰქონდათ განსხვავებული პოზიციები კონკურსის შეფასების საკითხზე - განმცხადებლის თანახმად, წერით დავალებებში სხვა კონკურსანტებზე მაღალი მაჩვენებელი მიიღო, ხოლო მოპასუხის მიხედვით - მენეჯერულ პოზიციაზე საუკეთესო შედეგის მქონე კონკურსანტი აირჩა. მოპასუხის 2025 წლის 4 ივნისის დამატებითი ახსნა-განმარტებით, მენეჯერულ პოზიციაზე მართალია ჩატარდა კონკურსი, თუმცა, კონკურსის გარეშე, დამსაქმებელი უფლებამოსილი იყო, მენეჯერულ პოზიციაზე წარედგინა სასურველი კანდიდატი და არ ჩაეტარებინა კონკურსი. კომპანიის მიერ მოწოდებული ინფორმაციით, ტესტირება ჩაატარა დამოუკიდებელმა მოწვეულმა ექსპერტმა პლათფორმა „Ebit“-ზე.

როგორც განმცხადებელმა, [10] ისე - მოპასუხემ, სახალხო დამცველის აპარატის მოთხოვნის პასუხად, დამატებით წარმოდგინეს საკონკურსო შედეგების ამსახველი მათ ხელთ არსებული ინფორმაცია. მოპასუხემ, მოთხოვნის შესაბამისად, სახალხო დამცველის აპარატს დამატებით წარუდგინა [11] დამოუკიდებელი ექსპერტის მიერ მიწოდებული შეფასების დოკუმენტი, სადაც აღნიშნულია, რომ [12] ორ კომპონენტში [13] უმაღლესი შეფასება მიიღო, მე-3 კომპონენტში [14] დაიკავა მე-2 ადგილი, [14] ხოლო „მართვის სტილის“ კომპონენტში მიიღო „კონსესუალური“ შეფასება.

ამავდროულად, როგორც მოპასუხის ინფორმაციით ვლინდება, კომპანიის შრომის შინაგანანგის ნაწილი იყო მხოლოდ ბრენდებთან დაკავშირებით ჩასატარებელი კვალიფიკაციის გამოცდის შესახებ რეგულაციები, [15] რომლითაც მოწმდება დასაქმებულის ცოდნა პროდუქციის ბრენდის შესახებ და აღნიშნული არ მიემართება პირის სამსახურში აყვანის ან დაწინაურების საკონკურსო რეგულაციებს. უშუალოდ მენეჯერული პოზიციის დასაკავებლად შერჩევის წესი, პროცედურა ან/და საგამონაკლისო შემთხვევაში, საკონკურსო პირობები რაიმე სახის წერილობითი სამართლებრივი აქტით მოწესრიგებული არ იყო. ამასთან, ფაქტობრივ გარემოებათა შესწავლის შედეგად, საქმეში სამართლებრივად მბოჭავი და წინასწარ შემუშავებული წერილობითი პროცედურა (ნორმები), რომლებიც კონკურსის

საწყის ეტაპზე განსაზღვრავდა, კონკურსის (ტესტირების) კომპონენტებიდან, კონკრეტულად რომელს მიენიჭებოდა უპირატესობა, განერილი და კანდიდატისთვის ცნობილი არ იყო.

## **2. თანასწორობის პრინციპი შრომით სამართალში: საერთაშორისო და ეროვნული სამართლებრივი მექანიზმები და სახალხო დამცველის შეფასება**

### **2.1. ზოგადი წინადადების სამართლებრივი საფუძველი და მიზანი**

„დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-6 მუხლის შესაბამისად, დისკრიმინაციის აღმოფხვრისა და თანასწორობის უზრუნველყოფაზე ზედამხედველობას ახორციელებს საქართველოს სახალხო დამცველი, რომელიც შეისწავლის დისკრიმინაციის კონკრეტულ ფაქტებს და გამოსცემს რეკომენდაციებს ან ამბავებს და შესაბამის დაწესებულებას ან პირს უგზავნის ზოგად წინადადებებს დისკრიმინაციის თავიდან აცილების და მის წინააღდეგ ბრძოლის საკითხებზე. „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ კანონის მე-3 მუხლის შესაბამისად, კანონის მოთხოვნები ვრცელდება საჯარო დაწესებულებების, ორგანიზაციების, ფიზიკური და იურიდიული პირების ყველა ქმედებებზე ყველა სფეროში, თუ ეს ქმედებები არ რეგულირდება სხვა სამართლებრივი აქტით.

წარმოდგენილი ზოგადი წინადადების ფარგლებში, საქართველოს სახალხო დამცველი საერთაშორისო და ეროვნული სტანდარტების საფუძველზე განიხილავს თანასწორობის კონცეფციას შრომით სამართლებრივ ურთიერთობებში, შეაფასებს პრაქტიკული თანასწორობის ბარიერებს და იმსჯელებს, რატომ არის მნიშვნელოვანი შრომითი ურთიერთობის ყველა ეტაპზე დამსაქმებელმა საქმიანობა სამართლებრივად მოწესრიგებული და განჭვრეტადი ნორმებით წარმართოს. საქმის ანალიზი ეფუძნება როგორც დოკუმტურ სამართლებრივ ნორმებს, ისე იმ პრაქტიკულ გამოწვევებს, რაც სამომავლოდ შრომით ურთიერთობაში უთანასწორო მოპყრობის წარმოშობის საფრთხეს უკავშირდება.

### **2.2. სამართლებრივი მოწესრიგება**

თანასწორუფლებიანობის პრინციპი შრომით ურთიერთობაში ადამიანის ძირითად უფლებათა, სამართლიანი და მდგრადი შრომითი გარემოს უზრუნველყოფის წინაპირობაა. ამ ღერძის გარშემო შემუშავებულია მთელი რიგი სამართლებრივი მექანიზმები, რომლებიც სახელმწიფოს და კერძო სექტორს აკისრებს პოზიტიურ და ნეგატიურ ვალდებულებებს, რეალურად უზრუნველყოს თანაბარი მოპყრობა სამუშაო ადგილზე. აღნიშნული ასახულია როგორც საქართველოს შრომის კოდექსის რეგულაციებში, ასევე მოწესრიგებულია მრავალი საერთაშორისო სამართლებრივი ინსტრუმენტით, მათ შორისაა გაეროსა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) ჩარჩო-დოკუმენტები, ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენცია და სასამართლოს პრაქტიკა, ასევე ევროკავშირის დირექტივები და სხვა რელევანტური უფლებადაცვითი მექანიზმები.

თანასწორობის ფუნდამენტური პრინციპი საქართველოს კონსტიტუციის მე-11 მუხლით დაცული ღირებულებაა. ამავდროულად, კონსტიტუციის 26-ე მუხლი განამტკიცებს შრომის ფუნდამენტურ ღირებულებას. შრომის თავისუფლების დაცვა გულისხმობს არა მხოლოდ დასაქმების უფლების ფორმალურ დეკლარირებას, არამედ შრომითი ურთიერთობების სამართლიან და თანასწორ გარემოში წარმართვასაც მოითხოვს. კონსტიტუციის მე-11 და 26-ე მუხლები ერთობლივად ქმნის შრომით ურთიერთობებში თანასწორუფლებიანობის განმტკიცების საფუძველს და მიემართება დამსაქმებლის პოზიტიურ და ნეგატიურ ვალდებულებათა ხასიათსაც - ერთი მხრივ, არ დაუშვას დასაქმების ადგილზე პირდაპირი თუ არაპირდაპირი დისკრიმინაცია, უთანასწორო მოპყრობის ნახალისება, ხოლო მეორე მხრივ, ყოველი მსგავსი ეჭვის წარმოშობისას განახორციელოს ეფექტური რეაგირება დისკრიმინაციის შემდგომი ნახალისებისა თუ გავრცელების თავიდან არიდების მიზნით.

საქართველოს შრომის კოდექსი,<sup>[16]</sup> რომელიც ჰარმონიზებულია ევროკავშირის ასოცირების ხელშეკრულებით<sup>[17]</sup> ნაკისრ ვალდებულებებთან, დამსაქმებელს უდგენს ვალდებულებას, უზრუნველყოს თანაბარი მოპყრობის პრინციპის ინკორპორირება და ხელი შეუწყოს უთანასწორო მოპყრობის აღმოფხვრას. შრომის კოდექსის მე-4 მუხლი უშუალოდ ეხება შრომის სფეროში დისკრიმინაციის აკრძალვას და ავალდებულებს დამსაქმებლებს, დასაქმებისა და დანიშნულების სფეროში გადანყვებილები თანასწორობის პრინციპის დაცვით მიიღონ. კოდექსის რეგულაციები ასევე გულისხმობს დამსაქმებლის ვალდებულებას, შექმნას უსაფრთხო და ღირსეული შრომითი გარემო.

შრომის კოდექსის მე-5 მუხლის „ა“ პუნქტი განამტკიცებს შრომით სამართლებრივ ურთიერთობებში დისკრიმინაციის აკრძალვის ფარგლებს და განერს თანასწორობის სავალდებულო ხასიათს შრომითი ურთიერთობის ყველა საფეხურზე (მათ შორის, ვაკანსიის შესახებ განცხადების გამოქვეყნების და შერჩევის ეტაპებზე, დასაქმებისას და პროფესიულ საქმიანობაში). აღნიშნული ნორმის ფარგლებში კანონმდებელი ითვალისწინებს, რომ

დამსაქმებელმა უზრუნველყოს შერჩევის კრიტერიუმების და დასაქმების პირობების თანასწორობის პრინციპზე მისადაგება; დისკრიმინაციის აკრძალვის პრინციპი გათვალისწინებული უნდა იყოს კარიერული წინსვლის და პროფესიული იერარქიის ყველა საფეხურზე, საქმიანობის სფეროს მიუხედავად; ასევე, პროფესიული იერარქიის ყველა საფეხურზე პროფესიული ორიენტაციის, კვალიფიკაციის ამაღლების და ა.შ. სფეროებში.

[18] უმნიშვნელოვანესია, რომ თანაბარი მოპყრობის პრინციპის დაცვის ვალდებულება, დამსაქმებელს წარმოეშობა ჯერ კიდევ წინა სახელშეკრულებო ურთიერთობის პერიოდიდან. შრომის კოდექსის მე-11 მუხლის მე-9 ნაწილი ექსპლიციტურად განსაზღვრავს, დამსაქმებელი ვალდებულია კანდიდატს გააცნოს საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული დებულებები პირთა მიმართ თანაბარი მოპყრობის პრინციპისა და მისი დაცვის საშუალებების შესახებ, წინასახელშეკრულებო ურთიერთობისას შრომითი ხელშეკრულების დადებამდე, აგრეთვე მიიღოს ზომები სამუშაო ადგილზე პირთა მიმართ თანაბარი მოპყრობის პრინციპის დაცვის უზრუნველსაყოფად, მათ შორის, დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები ასახოს შრომის შინაგანნაწესში, კოლექტიურ ხელშეკრულებებსა და სხვა დოკუმენტებში და უზრუნველყოს მათი შესრულება.

## საერთაშორისო სამართლებრივი ჩარჩო

რეგიონული და უნივერსალური საერთაშორისო სამართლებრივი დოკუმენტები განამტკიცებენ შრომით სამართლებრივ სფეროში თანასწორუფლებიანობისა და გამჭირვალობის პრინციპებს.

**ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის** [19] მე-6 მუხლით აღიარებულია შრომის უფლება, ხოლო მე-7 მუხლით განმტკიცებულია თითოეული ადამიანის შესაძლებლობა - ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობები. პაქტის თანახმად, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობები გულისხმობს, მათ შორის, თითოეული ადამიანისთვის უფრო მაღალ სამსახურებრივ საფეხურზე დაწინაურების თანაბარ შესაძლებლობას, მხოლოდ და მხოლოდ შრომითი სტაჟისა და კომპეტენციის შესაბამისად. [20]

**ევროპის სოციალური ქარტია** [21] შრომით ურთიერთობებში სამართლიანი პირობების დანერგვის აუცილებლობას განამტკიცებს [22] და მოითხოვს, რომ ქარტით გათვალისწინებული უფლებებით სარგებლობა დაცული უნდა იყოს დისკრიმინაციისგან რასის, ფერის, სქესის, ენის, რელიგიის, პოლიტიკური ან სხვაგვარი მოსაზრების, ეროვნული წარმოშობის ან სოციალური წარმომავლობის, ჯანმრთელობის, ეროვნული უმცირესობისადმი კუთვნილების, დაბადების ან სხვაგვარი სტატუსის მიუხედავად. [23]

**ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის (ECHR)** მე-14 მუხლი და მე-12 დამატებითი ოქმი თანასწორი მოპყრობის პრინციპს ადამიანის ღირსების დამცავ მექანიზმად განიხილავს. მიუხედავად იმისა, რომ კონვენცია პირდაპირ არ განერს უშუალოდ შრომის თავისუფლების შინაარსს, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო (ECtHR) ადამიანის პროფესიულ თვითრეალიზაციას პირადი ცხოვრების განუყოფელ ნაწილად მიიჩნევს; სასამართლოს თანახმად, პროფესიული საქმიანობის განხორციელება ან მისი დაუსაბუთებელი შეზღუდვა ადამიანის პირად ავტონომიასაც ეხება და, შესაბამისად, ექცევა კონვენციის მე-8 მუხლით დაცულ სფეროში - პირადი ცხოვრების, ღირსებისა და თვითგამორკვევის უფლების ფარგლებში. [24] ამასთან, კონვენციის მე-10 და მე-14 მუხლები ერთობლივად იცავენ ადამიანის გამოხატვის თავისუფლებას დისკრიმინაციისგან, მათ შორის, შრომით ურთიერთობებში. [25] აღსანიშნავია, რომ სამუშაო ადგილზე პირდაპირი თუ ირიბი დისკრიმინაცია შეიძლება გამოვლინდეს უთანასწორო პირობებში ან ბარიერებში, რომლებიც დაკავშირებულია დასაქმებულის დაცულ ნიშნებთან (მაგალითად, სქესი, პოლიტიკური ან რელიგიური შეხედულება, პროფესიული კავშირის წევრობა, ასაკი, ჯანმრთელობა, აზრის განსხვავებულობა და სხვ.). უფლებაში ამგვარი ჩარევა თანასწორობის მნიშვნელოვანი გამოწვევაა.

შესაბამისად, ევროპული კონვენციის მიზნებიდან გამომდინარე, თანასწორობის პრინციპი მიემართება (ა) **შესაძლებლობებზე თანაბარ წვდომას** და (ბ) **პრაქტიკულ თანასწორობას**. ამ კონტექსტში, ყველა ადამიანს უნდა ჰქონდეს თანაბარი წვდომა დასაქმებისა და კარიერული წინსვლის შესაძლებლობებზე, ხოლო თუ დამსაქმებლის გადანყვებილება ეფუძნება სტერეოტიპულ, გაუმტკირვალე ან არათანაბარ კრიტერიუმებს, ეს წარმოშობს დისკრიმინაციის რისკს.

**შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO)** ძირითადი სამართლებრივი მექანიზმები, რომელთა მონაწილეა საქართველოც, პირდაპირ და უშუალოდ განერს შრომის თავისუფლების სამართლებრივ ხასიათს და ხაზს უსვამს შრომითი თანასწორუფლებიანობის ღირებულებას. [26] მათ შორის, პროფესიული წინსვლისა და კარიერული ზრდის პროცესში, რაც უნდა ეფუძნებოდეს პირის დამსახურებას, უნარსა და კვალიფიკაციას და არა სუბიექტურ დამოკიდებულებას ან სტერეოტიპებს; საპირისპირო შემთხვევაში, შეიძლება წარმოიშვას შერჩევითი მოპყრობისა და არასამართლიანი კონკურენციის განცდა. ამ პროცესში

დამსაქმებლისგან უნდა მოითხოვებოდეს თანაბარი ტიპის ინფორმაცია და შეფასება, თანაბარ პირობებში, თანასწორ შესაძლებლობებზე დაყრდნობით. ქვემოთ განხილულია რელევანტური სამართლებრივი მექანიზმები:[27]

ა) № 111 კონვენცია დისკრიმინაციის შესახებ (Employment and Occupation)[28] - შრომითი თანასწორობის სამართლებრივი ბირთვია, რომელიც შრომითი ურთიერთობის ყველა საფეხურზე დისკრიმინაციად მიიჩნევს ნებისმიერ განსხვავებას, გამორიცხვას ან უპირატესობას, რომელიც ეფუძნება (მათ შორის) შეხედულებებს, პოლიტიკურ მოსაზრებებს ან სხვა სტატუსს, რაც გავლენას ახდენს დასაქმებასა და პროფესიულ საქმიანობაზე; [29] მიემართება დამსაქმებელთა ვალდებულებას, შექმნან თანაბარ შესაძლებლობათა უზრუნველყოფი შრომითი პირობები.[30]

ბ) ILO Recommendation № 111 (1960)[31] - აღნიშნული რეკომენდაცია განმარტავს № 111 კონვენციის მოთხოვნებს და დამსაქმებლებს ურჩევს მოამზადონ შიდა მექანიზმები (მათ შორის, წერილობითი დოკუმენტები), რომლებიც წინასწარ განსაზღვრავს სამუშაო ადგილზე შრომითი თანასწორობის მიღწევისთვის საჭირო ზომებს; მათ შორის, მოიაზრება, რომ დასაქმებისა თუ კარიერული წინსვლის ყველა საფეხურისთვის, დამსაქმებელმა გაითვალისწინოს ნეიტრალური შერჩევის მექანიზმები, უზრუნველყოს გამჭვირვალობის ზრდა შრომით ურთიერთობებში. აღნიშნული მნიშვნელოვანია დისკრიმინაციის წახალისების რისკის შემცირების კონტექსტშიც, ვინაიდან, „უბრალოდ სტანდარტების არარსებობით“ ან „პროცესის ბუნდოვანება“ დისკრიმინაციის წამახალისებელი ფაქტორიცაა.

ILO-ს ექსპერტთა კომიტეტი (CEACR) ხაზს უსვამს, რომ შრომითი თანასწორობა რეალურ და თანაბარ შესაძლებლობათა კონტექსტში განიხილებოდეს. ამასთან, ექსპერტთა კომიტეტი, წევრი ქვეყნების მიერ ნაკისრ ვალდებულებათა შეფასების ფარგლებში, პერიოდულად მიმოიხილავს შრომითი უფლებების სათანადო განხორციელებას, მათ შორის, საქმეებში *Philippines – 2009 (Observation on C111)*, [32] *Colombia – 2014 (Direct Request on C111)*, [33] განიხილა შრომის უფლების რეალიზების პროცესში უთანასწორო/არაეფექტური პრაქტიკის საკითხი და ეროვნულ დონეზე ამ მიმართულებით მომეტებული ძალისხმევის აუცილებლობას გაუსვა ხაზი.

საერთაშორისო სტანდარტების შესაბამისად, **ბიზნესის პასუხისმგებლობის შეფასებისას ხშირად გამოიყენება ე.წ. „რბილი სამართლის“ (Soft Law) ინსტრუმენტები**, რომლებიც ქმნიან ქცევის უნივერსალურ ჩარჩოს ბიზნესისა და ადამიანის უფლებების სფეროში. სახელმძღვანელო პრინციპები განმარტავს პრაქტიკაში როგორ შეიძლება ადამიანის უფლებების პატივსაცემი საერთაშორისოდ აღიარებული სტანდარტების ინკორპორირება. მათ შორის, „მულტინაციონალურ კომპანიათა შესახებ სახელმძღვანელო პრინციპები“ (OECD Guidelines for Multinational Enterprises)[34] ბიზნესსექტორს ურჩევს შიდა გადაწყვეტილებების მიღებისას დაიცვას ადამიანის უფლებები გამჭვირვალე, თანაბარი მოპყრობის წესების მეშვეობით. ხოლო გაეროს სახელმძღვანელო პრინციპები ბიზნესისა და ადამიანის უფლებების შესახებ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights)[35] განერს, რომ დამსაქმებლებმა თავიანთი პრაქტიკა ადამიანის უფლებებზე დაფუძნებულ მიდგომას შეუსაბამონ; [36] ამ სახელმძღვანელო პრინციპებიდან გამომდინარე, მიზანშეწონილია:

- **დამსაქმებლებმა შეიმუშავონ ეფექტიანი შიდა პოლიტიკა და შეაფასონ** რამდენად სამართლიანად მოქმედებს შრომითი პრაქტიკა მოწყვლადი ჯგუფების მიმართ, საჭიროების შესაბამისად სისტემური ბარიერების აღმოსაფხვრელად აქტიურად იმოქმედონ;
- **გრძელვადიანი კულტურული ცვლილებების ხელშეწყობა კომპანიებში** - დამსაქმებელმა ხელი უნდა შეუწყოს ისეთი სამუშაო გარემოს ჩამოყალიბებას, რომელიც ეფუძნება ადამიანის პატივისცემას, ღირსებას და მრავალფეროვნებას. ამ კონტექსტში, თანასწორობის დაცვა ვლინდება ადამიანის უფლებათა მხარდამჭერი კულტურის მშენებლობაში, რაც გრძელვადიან პერსპექტივაში აუმჯობესებს როგორც თანამშრომელთა კეთილდღეობას, ისე თავად ბიზნესის მდგრადობას.

## ევროკავშირის სამართლებრივი ჩარჩო

შრომით უფლებებში თანასწორობას ევროკავშირის სამართლებრივი სივრცე განიხილავს როგორც ადამიანის ღირსებისა და სოციალური სამართლიანობის ბირთვს. დამსაქმებლებს ევალებათ მინიმალური სტანდარტების დაცვა - მათ შორის, სამართლიანი სამუშაო პირობების ხელშეწყობა და დისკრიმინაციის აკრძალვის უზრუნველყოფა. **ევროკავშირის ფუნდამენტური უფლებების ქარტია**[37] საჯარო და კერძო სექტორის დამსაქმებლებისგან ყველა დასაქმებულის/კანდიდატის მიმართ თანაბარი წვდომისა და პირობების მისადაგებას მოითხოვს.

ევროპული კავშირის დირექტივებში განმტკიცებულია შრომისა და დასაქმების ხელმისაწვდომობის, თანაბარი სარგებლობისა და დისკრიმინაციის აკრძალვის მინიმალური

სტანდარტები. დირექტივები ეხება ისეთ საკითხებს, როგორიცაა პროფესიული ზრდის პროგრამებზე წვდომა და კარიერული წინსვლის შესაძლებლობა ყველასთვის ნებისმიერი ნიშნით დისკრიმინაციის გარეშე. აღნიშნული მისადაგება შრომითი უფლებების რეალიზებისას, დამსაქმებლისგან მოითხოვს შერჩევის და დანიშნულების პროცესებში წინასწარ განსაზღვრული, ობიექტური და თანასწორი კრიტერიუმების გამოყენებას. ევროკავშირის კანონმდებლობიდან ქვემოთ განხილული რამდენიმე დირექტივა სწორედ ზემოაღნიშნულ საკითხებს მიემართება:

(ა) დირექტივა 2000/78/EC[38] - ევროპული კავშირის ჩარჩო დირექტივა დასაქმებასა და პროფესიულ საქმიანობაში, რომელიც შრომის სფეროში თანასწორობის მინიმალურ სტანდარტებს და თანაბარი მოპყრობის საბაზისო გარანტიებს განსაზღვრავს; ვრცელდება როგორც საჯარო, ისე კერძო სექტორზე, მიემართება სამსახურში მიღებას, შერჩევას, კარიერულ განვითარებასა და გათავისუფლებას;[39] მოუწოდებს კომპანიებს, ყველა შრომითი გადაწყვეტილება დისკრიმინაციის გარეშე მიიღონ;

(ბ) დირექტივა 2019/1152/EU[40] – მოიცავს რეგულაციებს გამჭვირვალე და პროგნოზირებადი სამუშაო პირობების შესახებ, სადაც დამსაქმებელმა უნდა უზრუნველყოს ინფორმაციის ხელმისაწვდომობა წერილობითი ფორმით; მოითხოვს ყველა დასაქმებულისთვის წვდომის შესაძლებლობას წერილობით პირობებზე,[41] რაც გამჭვირვალობის სამართლებრივ გარანტიას ქმნის და სუბიექტური გადაწყვეტილების რისკს ამცირებს;

(გ) დირექტივა 2006/54/EC[42] - ითვალისწინებს თანაბარ შესაძლებლობებს შრომისა და დასაქმების სფეროში, განსაკუთრებული აქცენტით გენდერულ თანასწორობაზე; თუმცა, მისი მნიშვნელობა ცდება გენდერულ თანასწორობას, როგორც დაცულ ნიშანს და ხაზს უსვამს გამჭვირვალობის აუცილებლობას შერჩევისა და დანიშნულების პროცესებში.

### 2.3. სახალხო დამცველის შეფასება

მიმოხილული სამართლებრივი სტანდარტები ცხადყოფს, რომ შრომით ურთიერთობებში ფორმალურად ნეიტრალური პოლიტიკა ან გადაწყვეტილება შეიძლება შინაარსობრივად წარმოშობდეს უთანასწორო მოპყრობის საფრთხეს, ხოლო უფლების დაცვის ეფექტური სამართლებრივი მექანიზმი მოითხოვს პროაქტიულ მიდგომასაც, მათ შორის, დისკრიმინაციის პრევენციის სტრატეგიების დანერგვას. ამიტომ კერძო სამართლებრივ შრომით ურთიერთობებში, შიდა პოლიტიკის გამჭვირვალობა, პროცედურული გარანტიების მოწესრიგება, კრიტერიუმების წინასწარი განსაზღვრა და პასუხისმგებლობათა ზუსტი დელეგირება აუცილებელია. ეს უზრუნველყოფს, რომ ნებისმიერი გადაწყვეტილება ემყარებოდეს სათანადო დასაბუთებულობისა და სამართლებრივი განჭვრეტადობის სტანდარტს, სუბიექტურ მოსაზრებათა გამორიცხვით.

დისკრიმინაციის წახალისების ფორმალურ დონეზე აკრძალვა საჭიროებს პრაქტიკული ზომების გატარებასაც, რათა სახეზე იყოს თანაბარი შესაძლებლობები დანიშნულების, პროფესიული განვითარების, შერჩევისა და სათანადო შრომითი პირობების მიმართულებით; ამ ტრილში, გამოიყოფა შემდეგი საჭიროება:

- შიდა პოლიტიკისა და სამართლებრივი რეგულაციების სტანდარტებთან მისადაგება;
- შრომით გარემოში პრაქტიკული თანასწორობის უზრუნველყოფი მექანიზმების განვითარება.

განხილული საქმე წარმოადგენს მნიშვნელოვან შემთხვევას შრომითი თანასწორუფლებიანობის დაცვის კუთხით. **სახალხო დამცველი მიესალმება კომპანიის მცდელობას, გაეთვალისწინებინა დასაქმებულთა ინტერესები კარიერული ზრდის საკითხზე და აღნიშნულის შესაბამისად, ვაკანტურ მენეჯერულ პოზიციაზე გამოაცხადა კონკურსი.** თუმცა, საქმის განხილვისას ასევე გამოვლინდა კონკრეტული რისკები, რომლებიც წარმოიშვა კონკურსთან მიმართებით უშუალოდ წერილობითი წესების და ფორმალური მექანიზმების არასაკმარისობისა და ბუნდოვანების გამო, რაც სამომავლოდაც უკავშირდება უთანასწორო მოპყრობის წარმოშობის რისკს.

კერძოდ, საქმეში მხარეთა მიერ წარმოდგენილ მტკიცებულებათა ერთობლიობის გათვალისწინებით ვლინდება, რომ **სამართლებრივად მხოტავი წესი და რეგულაციები, რომელიც წინასწარ იქნებოდა განერილი კონკურსის ჩატარებამდე, განერილი არ იყო.** ამავდროულად, **სახალხო დამცველი მიესალმება და ითვალისწინებს კომპანიის მიზანს, საკონკურსო პროცედურა მიუკერძოებლად, დამოუკიდებელი ექსპერტის მიერ ჩატარებულიყო; აღნიშნული კერძო კომპანიებში პოზიტიური პრაქტიკის განვითარებასაც ხელს უწყობს. თუმცა, აქვე, როგორც მხარეთა ახსნა-განმარტებებით იკვეთება, კონკურსის გამოცხადებიდან იმ პერიოდამდე, სანამ ექსპერტის მხრიდან მოხდებოდა საკონკურსო შედეგების მიწოდება კომპანიისთვის, სამართლებრივად განსაზღვრული, განჭვრეტადი და წერილობითი განერილი არ იყო კონკრეტული წესი, შესაბამისად, არც კანდიდატისთვის[43] იყო ცნობილი შერჩევის მომწესრიგებელი ნორმების შესახებ, ასევე, ბუნდოვანი იყო - წერილით დავალების რომელ**

**ნაწილ(ებ)ს მიენიჭებოდა უპირატესობა საეჭვოობის დროს, რის გამოც განმცხადებელს წარმოეშვა დამდგარი შედეგისგან განსხვავებული მოლოდინი; ამავდროულად, აღნიშნულის მარეგულირებელი წესი განერილი არაა კომპანიის შიდა დებულებებშიც.** ყოველივე ბუნდოვანებას ქმნის სამართლებრივი განსაზღვრულობის პრინციპთან მიმართებითაც. შედეგად, როგორც განმცხადებელს, ასევე მოპასუხეს ჰქონდათ ერთმანეთისგან განსხვავებული პოზიციები კონკურსის შედეგებთან მიმართებით.

განხილული საკითხი მიემართება არა მხოლოდ განმცხადებლის საქმის შეფასებას, არამედ - სამომავლოდ, კერძო სექტორში დასაქმებულ თანამშრომელთა შრომითი უფლებების ყოველმხრივ დაცვას. მათ შორის, ამ შემთხვევამაც ნათლად წარმოაჩინა, რომ თუ კონკურს(ებ)ის პროცედურა და მომწესრიგებელი სამართლებრივი წესი განერილი არაა ან ბუნდოვანია, ფორმალურად ნეიტრალურმა პრაქტიკამ შესაძლოა არათანასწორი მოპყრობის რისკები წარმოშვას და ჩატარებული კონკურსის შედეგების მიმართ უნდობლობის ჩამოყალიბებას შეუწყოს ხელი.

სახალხო დამცველი მიიჩნევს, რომ კერძო კომპანიებში, მათ შორის, შპს „პრესტიჟში“ მნიშვნელოვანია არსებობდეს განჭვრეტადი შიდა პოლიტიკა და სამართლებრივად განსაზღვრადი რეგულაციები, რომელიც თანასწორუფლებიანობის პრინციპზე მისადაგებით დაარეგულირებს კარიერული განვითარების, დანიშნულების, საკონკურსო პროცესებში შეფასებისა და გადანაცვლების მიმღები პირების უფლებამოსილებას. აღნიშნული მიემართება შრომით ურთიერთობაში პრაქტიკული თანასწორობის სათანადო დანერგვას; ასეთი პოლიტიკა ასევე მეტად უზრუნველყოფს სამართლებრივ განსაზღვრულობას და პროცესების გამჭვირვალობას. ამ გზით, დისკრიმინაციის ნახალისების თავიდან არიდებაც უფრო ეფექტიანად მოხდება.

ამავდროულად, აღნიშნული რეგულაციები უნდა მოიცავდეს ისეთ ქმედით მექანიზმებს, რომ ობიექტური შემფასებლის ხედვით, მინიმუმამდე იქნეს დაყვანილი სუბიექტური ან უთანასწორო გადანაცვლების მიღების რისკი. წერილობითი რეგულაციების არსებობა ასევე უკავშირდება დასაქმებულთა/კანდიდატთა ნდობასა და სამართლიანობის განცდას. ამ მიზნით მნიშვნელოვანია შიდა პოლიტიკაში ანგარიშვალდებულების ელემენტის ზრდა, სადაც კანდიდატს ექნება რეალური შესაძლებლობა, გაეცნოს როგორც შეფასების ზოგად წესს, ისე - შედეგებს. აღსანიშნავია, რომ კარიერული განვითარების/დანიშნულების პრაქტიკებზე სათანადო მონიტორინგი და ანგარიშგება, ანგარიშვალდებულების და ჯანსაღი ცვლილებების ხელშეწყობი მექანიზმია.

განხილულ შემთხვევაში, შრომით ურთიერთობაში გამჭვირვალობის ასამაღლებლად, შიდა პოლიტიკის რეგულარული გადახედვის და ახალ გამოწვევებთან მისადაგების საჭიროებაც წარმოჩნდა. მათ შორის, ხაზგასასმელია, რომ უფლებათა დაცვის თანაბარი პროცედურული და სამართლებრივი გარანტიები ყველა დასაქმებულისთვის თანასწორად ხელმისაწვდომი და ცნობილი უნდა იყოს. ამ მხრივ, რელევანტურია, რომ მოქმედებდეს უკუკავშირის და გასაჩივრების მოქნილი, მიუკერძოებელი და სწრაფი სისტემა, ყოველივე დასაქმებულთა უფლებების რეალურ განხორციელებას უზრუნველყოფს.

სახალხო დამცველის შეფასებით, შრომით ურთიერთობაში დისკრიმინაციის ნახალისების ყოველი საფრთხე უნდა შეფასდეს არა მხოლოდ ფორმალურ საფუძვლებზე დაყრდნობით, არამედ იმ რეალურ გარემოებებზე მისადაგებით, რომლებიც პრაქტიკაში პირდაპირ თუ ირიბ დაბრკოლებებს წარმოშობს.

ამდენად, განხილულ საქმეში, დგინდება, რომ პროცედურების გამჭვირვალობის გაზრდა და ეფექტური, მიუკერძოებელი მექანიზმების განვითარება უმნიშვნელოვანესია სამუშაო ადგილზე თანასწორუფლებიანობის განსამტკიცებლად და სამომავლოდ დისკრიმინაციის პრევენციისთვის.

## **დასკვნა**

საერთაშორისო სამართლებრივი სტანდარტები და ეროვნული კონსტიტუციური ჩარჩო შრომით ურთიერთობებში თანასწორუფლებიანობას როგორც დე იურე, ისე - დე ფაქტო სახით განამტკიცებს. შრომითი დისკრიმინაციის აკრძალვის პრინციპი სამართლებად მბოჭავი ძალის მქონეა როგორც საჯარო, ისე - კერძო სექტორის მიმართ, ვინაიდან სახელმწიფოს და კერძო კომპანიების [როგორც დამსაქმებლების] ერთობლივი პასუხისმგებლობაა შრომის სფეროში ადამიანის ღირსების შესატყვისი და თანასწორობის უზრუნველყოფი სტანდარტების დანერგვა.

შრომით ურთიერთობებში რეალური თანასწორობის მიღწევა ვერ განხორციელდება მხოლოდ ფორმალურ ნორმათა დეკლარირებით, აუცილებელია დამსაქმებელთა მიერ ისეთი შიდა მექანიზმების განვითარება, რომლებიც თანასწორი მოპყრობის პრინციპის რეალურ, პრაქტიკულ ინკორპორირებას და დასაქმებულთა ეფექტიან დაცვას უზრუნველყოფს.

ამდენად, დისკრიმინაციის წახალისებისა თუ გავრცელების პრევენციისთვის, კერძო კომპანიებმა შრომით ურთიერთობებში თავიანთი საქმიანობა თანაბარი მოპყრობის და გამჭირვალობის პრინციპების საფუძველზე უნდა წარმართონ. ამისთვის კი, სათანადო შიდა პოლიტიკა უნდა არსებობდეს, ხოლო გადაწყვეტილების მიღება მკაფიო, განჭვრეტადი და წინასწარ განსაზღვრული კრიტერიუმებით მოხდეს. ასეთი მიდგომა შიდა სამუშაო კულტურის გაჯანსაღებას და თანამშრომლებში სამართლიანობის განცდის გაძლიერებასაც უზრუნველყოფს. იმისათვის, რომ სამართლის ნორმა იქცეს რეალურ თანასწორობად, შრომითი ურთიერთობის ყველა საფეხურზე საერთაშორისო სტანდარტების შესატყვისი მექანიზმების დანერგვა უმნიშვნელოვანესია.

გემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საქართველოს „სახალხო დამცველი „საქართველოს სახალხო დამცველის შესახებ“ ორგანული კანონის მე-14<sup>1</sup> მუხლის მე-2 პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტისა და „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-6 მუხლის მე-2 პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, ზოგადი წინადადებით მიმართავს მპს „პრესტიჟს“ („ისი პარი“):

- შრომით ურთიერთობებში გამჭირვალობისა და თანასწორობის პრინციპების ზრდის მიზნით, შეიმუშავოთ შიდა რეგულაცია, რომელ(ებ)იც ვაკანსიის/კონკურსის მიზნობრიობიდან გამომდინარე, გაითვალისწინებს შერჩევის გამჭირვალე პროცედურას და თანაბრად კრიტერიუმებს, სახელმძღვანელო პრინციპებს, თანმიმდევრულ მეთოდოლოგიასა და კონკურსის მონაწილეთა სათანადო ინფორმირებულობას საკონკურსო პირობების შესახებ;
- გადაიდგას პროაქტიული ნაბიჯები დისკრიმინაციის აღმოფხვრის თაობაზე შიდა მექანიზმების გასაძლიერებლად, მათ შორის, ანტი-დისკრიმინაციული სტანდარტების საკითხზე თანამშრომლთა ცნობიერების ამაღლებისა და გადამზადების მიმართულებით.

საქართველოს სახალხო დამცველი, როგორც ეროვნული ანტი-დისკრიმინაციული მექანიზმი, ასევე მზად არის, ითანამშრომლოს კომპანიასთან დასაქმების ადგილზე თანასწორობის პრინციპების განმტკიცების და დისკრიმინაციის პრევენციის ხელშეწყობის მიზნით, მათ შორის, კომპანიის თანამშრომელთათვის საგანმანათლებლო აქტივობ(ებ)ის ჩატარების მეშვეობით.<sup>[44]</sup>

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

პატივისცემით,

[1] *დამ. იხ.*, [REDACTED] 2025 წლის 3 აპრილის, 19 მაისის და 22 ივლისის № 3116/25, № 4518/25 და № 6571/25 დამატებითი განცხადებები.

[2] „საქართველოს სახალხო დამცველის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის მე-3 მუხლის 1-ლი პრიმა პუნქტის თანახმად, სახალხო დამცველი, დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრისა და თანასწორობის უზრუნველსაყოფად ამ კანონითა და „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონით დადგენილი წესით ზედამხედველობას უწევს ადმინისტრაციული, სახელმწიფო ხელისუფლებისა და მუნიციპალიტეტის ორგანოების, საჯარო დაწესებულებებისა და თანამდებობის პირების, აგრეთვე ფიზიკური და იურიდიული პირების საქმიანობას, ავლენს პირდაპირი დისკრიმინაციისა და ირიბი დისკრიმინაციის ფაქტებს და ახორციელებს ღონისძიებებს დისკრიმინაციის შედეგების აღმოსაფხვრელად. ამავე კანონის მე-14 მუხლის მე-2 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, სახალხო დამცველი თავისი ფუნქციების შესასრულებლად, განიხილავს იმ ფიზიკური ან იურიდიული პირის ან პირთა ჯგუფის განცხადებას და საჩივარს, რომელიც თავს დისკრიმინაციის მსხვერპლად მიიჩნევს, ხოლო შემონგების ჩატარებისას უფლებამოსილია ფიზიკურ/იურიდიულ პირს მოსთხოვოს და მიიღოს წერილობითი ახსნა-განმარტება გამოსაკვლევ საკითხებზე (*დამ. იხ.*, ამავე კანონის მე-18 მუხლის „გ“ ქვეპუნქტი).

[3] საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატის 2025 წლის 27 თებერვლის №25/1665, 7 აპრილის №25/2785 და 20 მაისის №25/3964 კორესპონდენციები.

[4] [REDACTED] 2025 წლის 19 თებერვლის №1770/25 განცხადება.

[5] *იქვე*.

[6] *დამ. იხ.*, [REDACTED] 2025 წლის 3 აპრილის და 19 მაისის №3116/25, №4518/25 განცხადებები.

[7] მპს „პრესტიჟის“ 2025 წლის 17 მარტის კორესპონდენცია №2561/25.

[8] *იქვე*.

[9] *იქვე*.

[10] [REDACTED] 2025 წლის 22 ივლისის №6571/25 დამატებითი განცხადება.

[11] მპს „პრესტიჟის“ 2025 წლის 4 ივნისის №5075/25 კორესპონდენცია.

[12] „ზოგადი უნარების“ კომპონენტის ჯამური ქულა (90%) და „ექსპლი“-ს კომპონენტის ქულა (100%).

[13] მენეჯერული უნარების შეფასების კომპონენტი („0.57“ ქულა).

[14] დამოუკიდებელი ექსპერტის მიერ წარდგენილი დოკუმენტით, კონკურსის პირველი ორი კატეგორიის ტესტირება ფასდებოდა პროცენტული შეფასებით, ხოლო მე-3 წერითი დავალება - წილობრივი ინდიკატორით; ამავედროულად, ექსპერტის მიერ წარდგენილი დოკუმენტი ასახავდა პრიორიტეტული მართვის სტილის შეფასებას, სადაც

ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე:

<<https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2000/78/oj/eng>> [ბოლოს ნანახია: 12.11.2025].

[39]იქვე, პ. 16-22

[40]Directive 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union (OJ L 186, 11.7.2019).

ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე:

<<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32019L1152>> [ბოლოს ნანახია: 12.11.2025].

[41]იქვე, პ. 105-121.

[42]Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 (OJ L204/23).

ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: < <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2006/54/oj/eng> > [ბოლოს ნანახია: 12.11.2025].

[43]საქმის განხილვის ფარგლებში გამოვლინდა, რომ განმცხადებელსა და დამსაქმებელს განსხვავებული მოლოდინები და აღქმები ჰქონდათ როგორც კონკურსის პროცედურის, ისე - შედეგების განსაზღვრის საკითხზე.

[44]„დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-6 მუხლის მე- 2 პუნქტის „ი“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, საქართველოს სახალხო დამცველის კანონმდებლობით მინიჭებული უფლებამოსილებების საფუძველზე ახორციელებს ღონისძიებებს დისკრიმინაციის საკითხებზე საზოგადოების ცნობიერების ასამაღლებლად.

საქართველოს სახალხო დამცველი

ხელმოწერილია/  
შტამპდასმულია  
ელექტრონულად



ლევან იოსელიანი