



**შპს გურამ თავართქილაძის სახელობის თბილისის
სასწავლო უნივერსიტეტი**

სამართლის ფაკულტეტი
კერძო სამართლის სამაგისტრო პროგრამა

**შრომის თავისუფლება, თანაბარი მოპყრობის პრინციპი და შრომითი
დისკრიმინაციის აკრძალვა**

ნაშრომი შესრულებულია სამართლის მაგისტრის
აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად

სტუდენტი:

სალომე ბარდანაშვილი

ნაშრომის ხელმძღვანელი:

ასოცირებული პროფესორი

ნინო ბოჭორიშვილი

თბილისი

2021

შინაარსი

ანოტაცია	2
Annotation	3
შესავალი	4
თავი I. ლიტერატურის მიმოხილვა	6
თავი II. შრომის უფლება და სამართლებრივი რეგულირება	9
2.1. შრომის სამართლის დარგის ჩამოყალიბება	9
2.2. ადამიანის უფლებები და შრომის სამართალი	14
2.3. ევროპული კავშირის შრომის სამართლის განვითარება	18
2.4. ქართული შრომის სამართლის განვითარება	21
თავი III. შრომის თავისუფლება	25
3.1. შრომის თავისუფლების ცნება და არსი	25
3.2. იძულებითი შრომის აკრძალვა	29
3.3. გამონაკლისი იძულებითი შრომისგან	31
თავი IV. შრომითი დისკრიმინაციის აკრძალვა	34
4.1. შრომითი დისკრიმინაციის ცნება და აკრძალვის მიზანი	34
4.2. თანაბარი მოპყრობის პრინციპი	41
4.3. შევიწროვება	50
4.4. პირდაპირი და არაპირდაპირი დისკრიმინაცია	54
თავი V. კვლევის შედეგები	57
დასკვნა	59
გამოყენებული ლიტერატურა	60

ანოტაცია

წინამდებარე ნაშრომში განხილულია შრომის თავისუფლების, თანაბარი მოპყრობის პრინციპი და შრომითი დისკრიმინაციის აკრძალვა საერთაშორისო და ეროვნული კანონმდებლობის მიხედვით. შესაბამისად, აღნიშნულ კონტექსტში, ეროვნულთან ერთად განხილულია ევროპული კავშირის კანონმდებლობა და პრაქტიკა.

სანამ ვრცელ მიმოხილვაზე გადავიდოდე, მოკლედ შევხები შრომის განსაკუთრებულ მნიშვნელობას. თანამედროვე სამყაროში სახელმწიფოები დიდ ყურადღებას უთმობენ შრომის დაცვისა და განვითარებისთვის ხელსაყრელი პირობების შექმნას. დემოკრატიისა და შრომის საერთო ნიშანი არის ადამიანებს შორის ურთიერთობა, ამ ურთიერთობისას თანასწორობის უზრუნველყოფა და დაცვა.

შრომისა და დასაქმების სფეროში დისკრიმინაცია, წარმოადგენს სპეციფიკურ მოვლენას. თანამედროვე ცხოვრებაში დისკრიმინაციის ზოგიერთი ნიშანი შეფუთულ და დახვეწილ ფორმებს იძენს და ნაკლებად შესამჩნევი ხდება. აქედან გამომდინარე, საზოგადოებრივ ურთიერთობებში დისკრიმინაცია იღებს სულ უფრო ახალ სახეებს, რომლებთან საბრძოლველადაც არაერთი საკანონმდებლო ცვლილება ხორციელდება.

ნაშრომში ყურადღებას გავამახვილებ მამაკაცთა და ქალთა მიმართ თანაბარი მოპყრობის პრინციპზე. მამაკაცთა და ქალთა მიმართ თანაბარი მოპყრობა საერთაშორისო საზოგადოების მიერ აღიარებული ცნებაა, რომლის მთავარი ამოცანაა სქესის ნიშნით ყოველგვარი დისკრიმინაციის აღმოფხვრა. ნაშრომში ნათლადაა წარმოჩენილი თითოეული ამ საკითხის პრაქტიკული მნიშვნელობა და საილუსტრაციოდ შესაბამისი პრეცედენტული გადაწყვეტილება მაქვს გამოყენებული.

ნაშრომი მოიცავს ანოტაციას, სარჩევს, შესავალს, ძირითად თემას (რომელიც დაყოფილია თავებად და ქვეთავებად), დასკვნას და ბიბლიოგრაფიას.

Annotation

This paper discusses the principle of freedom of labor, equal treatment and the prohibition of labor discrimination in accordance with international and national law. Consequently, in this context, the legislation and practice of the European Union are discussed together with the national one.

Before moving on discussing the topic more profoundly, I will briefly talk about the special importance of labor. In the modern world, states pay much attention to creating favorable conditions for the protection and development of labor. The common sign of democracy and labor is the relationship between people, ensuring and protecting equality in that relationship.

Discrimination in the field of labor and employment is a specific phenomenon. In modern life, some signs of discrimination take on elaborate and subtle forms and become less noticeable. Therefore, discrimination in public relations has more and more new forms, and a number of legislative changes are being made to fight against it.

In this paper I will focus on the principle of equal treatment towards men and women. Equal treatment for men and women is a concept recognized by the international community whose main task is to eliminate any discrimination on the grounds of sex. The paper clearly shows the practical significance of each of these issues and for illustrating it I have used the relevant precedent.

The paper includes an annotation, table of contents, introduction, main topic (divided into chapters and subsections), conclusion and bibliography.

შესავალი

თემის აქტუალობა. საქართველოსა და ევროკავშირს, ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის 2014 წლის 27 ივნისს ხელი მოეწერა ასოცირების შეთანხმება.¹ ასოცირების შეთანხმების მიზანია ხელი შეუწყოს მხარეებს შორის პოლიტიკურ ასოცირებასა და ეკონომიკურ ინტეგრაციას, რომელიც დაფუძნებული იქნება საერთო ღირებულებებსა და მჭიდრო კავშირებზე.² აღნიშნული შეთანხმების თანახმად, საქართველო ცნობილ იქნა ევროპული მისწრაფებებისა და ევროპული არჩევანის მქონე ქვეყნად.³

საქართველოს ხელისუფლებამ ასოცირების შეთანხმებით აიღო სხვადასხვა, მათ შორის, შრომისა და დასაქმების სფეროში ევროპის კავშირის დირექტივებთან დაახლოების ვალდებულება. ასოცირების შეთანხმების XXX დანართში ჩამოთვლილია ის დირექტივები, რომელთა დებულებები დადგენილ ვადებში უნდა აისახოს საქართველოს კანონმდებლობასა და პრაქტიკაში. მათ შორისაა, 2000 წლის 27 ნოემბრის საბჭოს 2000/78/EC დირექტივა, რომელიც დასაქმებისა და შრომითი საქმიანობის საკითხებთან მიმართებით აცალიბებს თანაბარი მოპყრობის ზოგად სტრუქტურას, 2000 წლის 29 ივნისის საბჭოს 2000/43/EC დირექტივა, რომელიც უზრუნველყოფს რასობრივი თუ ეთნიკური წარმომავლობის მიუხედავად პირთა თანაბარი მოპყრობის პრინციპის განხორციელებას და 2006 წლის 5 ივლისის ევროპარლამენტისა და საბჭოს 2006/54/EC დირექტივა, რომელიც უზრუნველყოფს დასაქმებისა და საქმიანობის საკითხებთან მიმართებით მამაკაცისა და ქალის თანაბარი შესაძლებლობებისა და თანაბარი მოპყრობის პრინციპის განხორციელებას;

შრომით ურთიერთობებში დისკრიმინაციის დაუშვებლობა ის საკითხია, რომელმაც ისტორიულად საკმაოდ რთული და ხანგრძლივი გზა გაიარა და კვლავაც ერთ-ერთ უდიდეს

¹ ასოცირების შესახებ შეთანხმება ერთის მხრივ, საქართველოსა და მეორეს მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის, მიღების თარიღი 27.06.14, გამოქვეყნების თარიღი 11.09.14, დროებითი გამოყენების რეჟიმი 01.09.2014, სრულად ძალაში შესვლის თარიღი 01.07.2016, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2496959>

² იქვე, პირველი მუხლის პირველი პუნქტი.

³ იქვე, პრეამბულა, მე-2 აბზაცი.

გამოწვევად რჩება ევროპის კავშირის სახელმწიფოებისათვისაც კი, მით უფრო, საქართველოსათვის.⁴

საქართველოში შრომით ურთიერთობებში დამკვიდრებულია არაერთი მანკიერი პრაქტიკა, რომელიც განაპირობებს არათანაბარ მოპყრობას ქალსა და მამაკაცს შორის. მაგალითად, მამაკაცი მიიჩნევა ოჯახის მარჩენლად, რაც ხშირად წარმოშობს ერთსა და იმავე პოზიციაზე დასაქმებული თანაბარი ღირებულების სამუშაოს მქონე ქალისა და მამაკაცის ანაზღაურებას შორის სხვაობას.

საქართველოს დასაქმებულთა დაცვის კუთხით აღებული აქვს ვალდებულებები და სწორედ ამ ვალდებულებების ჯეროვნად შესრულებას ემსახურება 2020 წლის 29 სექტემბერს საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანა.

კვლევის მიზანი: თემის მიზანია, ქვემოთ განხილულმა და გაანალიზებულმა საერთაშორისო კანონმდებლობამ და პრაქტიკამ ხელი შეუწყოს საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსში“ დისკრიმინაციის აკრძალვისა და თანაბარი მოპყრობის კუთხით გახორციელებული უკანასკნელი მნიშვნელოვანი ცვლილებების უკეთ აღქმასა და განხილვას.

კვლევის ამოცანა: თემის ამოცანაა, ღრმად ჩაწვდეს ქართული კანონმდებლობისა თუ საერთაშორისო აქტების იმ მაკავშირებელ და განმასხვავებელ დეტალებს, რომლებთან ეროვნული კანონმდებლობის დაახლოების ვალდებულებაც აქვს ნაკისრი საქართველოს, განიხილოს ისინი ცალ-ცალკე და შემაჯამებელი დასკვნა გამოიტანოს.

კვლევის მეთოდები: თემაზე მუშაობისას, კვლევა ვაწარმოე თეორიულ მასალაზე დაყრდნობით, რომელზეც ლიტერატურულ მიმოხილვაში ვისაუბრებ - ეს იყო როგორც სამეცნიერო ისე ნორმატიული ლიტერატურა, ასევე, ეროვნული სასამართლოსა და ევროპის კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს შთამბეჭდავი პრეცედენტული გადაწყვეტილებები რომელიც დამეხმარა, რომ გამეკეთებინა საკუთარი დასკვნები და ისე დამეწერა წინამდებარე ნაშრომი. შედარებით-სამართლებრივი მეთოდის გამოყენებით დაიწერა ზოგიერთი თავი და ქვეთავი, რათა უფრო ცხადად დაგვეჩვენა ქვემოთ განხილულ საკითხებთან მიმართებით სხვაობა და კავშირი ეროვნულ და საერთაშორისო კანონმდებლობას შორის.

⁴ გასიტაშვილი ე., ბაქაძური ნ., ქარდავა ე., კარტოზია მ., ლიპარტია ნ., ქალის შრომითი უფლებები ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო პრაქტიკაში და ქართული გამოცდილება (ორსულ, ახალნაშობიარებ და მეძუძურ მუშაკთა უფლებების შესახებ), ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო პრაქტიკა და ქართული შრომის სამართალი, ასოციაცია „ევროპის დროით“, ფრიდრიხ ებერტის ფონდი, თბილისი, 2019, 70

საერთაშორისო აქტების, ზოგიერთი გადაწყვეტილებისა და სახელმძღვანელოს მოძიების საკითხში დიდი დახმარება გამიწია ინტერნეტ-რესურსმაც, რომელიც მითითებულია როგორც სქოლიოში ისე გამოყენებული ლიტერატურის ჩამონათვალში.

თავი I. ლიტერატურის მიმოხილვა

სამაგისტრო ნაშრომზე მუშაობისას გამოვიყენე ლიტერატურა, რომელიც დამეხმარა, რომ თემა დაკავშირებოდა ყველა მნიშვნელოვან საკითხს შრომის თავისუფლების, თანაბარი მოპყრობის პრინციპისა და შრომითი დისკრიმინაციის აკრძალვის ირგვლივ. ესენია: ზ. შველიძის, ქ. ბოდონეს, თ. თოდრიას, თ. ხაჭომიას. ნ. გუჯაბიძის, ქ. მესხიშვილის „საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები“, ზ. შველიძის, „შრომითი დისკრიმინაციის სამოქალაქო სამართლით მოწესრიგებული სამართლებრივი შედეგები“ და ზ.შველიძის სადისერტაციო ნაშრომი „სამოქალაქო მოთხოვნათა ფარგლები შრომითი დისკრიმინაციის დავისას“. შველიძე ზ., შრომითი დისკრიმინაციის სამოქალაქო სამართლით მოწესრიგებული სამართლებრივი შედეგები, შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები. შველიძე ზ., შრომით დავებზე საქართველოს სასამართლო პრაქტიკა (გადაწყვეტილებათა კრებული). შველიძე ზ., სამოქალაქო მოთხოვნათა ფარგლები შრომითი დისკრიმინაციის დავისას, სადისერტაციო ნაშრომი სამართლის დოქტორის აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად. დისკრიმინაციის აკრძალვა (საქართველოს კანონმდებლობისა და პრაქტიკის ანალიზი), საქართველოს დემოკრატიული ინსტიტუტი, პროექტი „ადამიანის უფლებათა დაცვის გაძლიერების ხელშეწყობა საქართველოში“,

ნაშრომზე მუშაობისას გაანალიზდა ასევე ისეთი მონოგრაფიები, როგორცაა - ბორონი ა. (რედ.), საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარი. სტურუა ნ., შრომითი ურთიერთობის რეგულირების სტანდარტები საქართველოს კანონმდებლობის მიხედვით-შედარებით სამართლებრივი ანალიზი დასავლურ სტანდარტებთან, სადისერტაციო ნაშრომი სამართლის დოქტორის აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად. დევიძე ა., მირიანაშვილი გ.ევროკავშირის სამართლის დამხმარე სახელმძღვანელო.

შრომითი ურთიერთობების კონსტიტუციურ-სამართლებრივი ანალიზის საუკეთესო საშუალება მომცა საქართველოს კონსტიტუციის კომენტარებმა, კერძოდ: ფუტკარაძე ი., საქართველოს კონსტიტუციის კომენტარი, თავი მეორე, საქართველოს მოქალაქეობა. ადამიანის

ძირითადი უფლებანი და თავისუფლებანი, ა(ა)იპ კონსტიტუციონალიზმის კვლევისა და ხელშეწყობის რეგიონალური ცენტრი.

შრომით ურთიერთობებში დისკრიმინაციის განსაზღვრა და გამორიცხვა ერთ-ერთ მნიშვნელოვან ელემენტს წარმოადგენს ამის საშუალება მომცა შემდეგმა მონოგრაფიამ- კვაჭაძე მ., ღვინჯილია ე., ჯუღელი ნ., დისკრიმინაციის აკრძალვის საერთაშორისო სტანდარტების ასახვა ეროვნულ სასამართლო პრაქტიკაში, საქართველოს უზენაესი სასამართლოს საერთაშორისო სასამართლო პრაქტიკის შესწავლისა და განზოგადების განყოფილება. ლიპარტელიანი რ., დისკრიმინაციის აკრძალვა და გენდერული თანასწორობა საქართველოსა ევროკავშირის შორის ასოცირების შეთანხმებიდან გამომდინარე 2017 წელს შესასრულებელი დირექტივების მიხედვით. სახელმძღვანელო დისკრიმინაციის აკრძალვის ევროპული სამართლის შესახებ, ევროპის კავშირის ძირითად უფლებათა სააგენტო, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო-ევროპის საბჭო.

ნაშრომზე მუშაობისას სასამართლო გადაწყვეტილებების ანალიზის მიზნით გამოყენებულ იქნა: ლიპარტელიანი მ., ჭანტურია ი., კრაწაშვილი ქ., ლიპარტელიანი რ., საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკა შრომის უფლებების შესახებ, ასევე კონკრეტული გადაწყვეტილებები; საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2016 წლის 19 აპრილის გადაწყვეტილება საქმეზე N2/2/565; საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2007 წლის 26 ოქტომბრის გადაწყვეტილება საქმეზე N2/2-389; საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2010 წლის 27 დეკემბრის გადაწყვეტილება საქმეზე N1/1/493; საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 1997 წლის 28 თებერვლის გადაწყვეტილება საქმეზე N2/4-24; საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2019 წლის 03 ივნისის გადაწყვეტილება საქმეზე Nას-1327-2018; საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 29 იანვრის განჩინება საქმეზე Nას-941-891-2015; საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2010 წლის 23 მარტის განჩინება საქმეზე Nას-1261-1520-09; საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2010 წლის 28 აპრილის გადაწყვეტილება საქმეზე Nას-864-1150-09; საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2019 წლის 03 ივნისის გადაწყვეტილება საქმეზე Nას-1327-2018;

ასევე გამოყენებულ იქნა ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს გადაწყვეტილებები: Gabrielle Defrenne v Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena, [1976] P.v.S. and Cornwall County Council [1996] Elisabeth Johanna Pacifica Dekker v Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus, [1990]

ასევე, ევროპული კავშირის ნორმატიული მასალის გააზრებასა და ნაშრომში ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო გადაწყვეტილებების გამოსაყენებლად დიდი წვლილი

მიუძღვის ე. გასიტაშვილის, ნ. ბაქაქურის, ე. ქარდავას, მ. კარტოზიას და ნ. ლიპარტიას „ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო პრაქტიკა და ქართული შრომის სამართალს“, ასევე „სახელმძღვანელომ დისკრიმინაციის აკრძალვის ევროპული სამართლის შესახებ“.

გარდა ამისა, ნაშრომში გამოყენებულია ნორმატიული მასალა, მაგალითად: საქართველოს კონსტიტუცია, საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“, საქართველოს კანონი „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“, საქართველოს კანონი „გენდერული თანასწორობის შესახებ“.

ასევე ფართოდ იქნა გაანალიზებული საერთაშორისო ხელშეკრულებები: ასოციების შესახებ შეთანხმება ერთის მხრივ, საქართველოსა და მეორეს მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის. ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი; სამოქალაქო და პოლიტიკურ უფლებათა საერთაშორისო პაქტი; ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია; ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენცია; შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების კონვენცია; ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ კონვენცია; კონვენცია იძულებითი ან სავალდებულო შრომის შესახებ, კონვენცია ასოციაციის თავისუფლებისა და ორგანიზაციის დაცვის შესახებ კონვენცია იძულებითი შრომის გაუქმების შესახებ, კონვენცია თანაბარი ანაზღაურების შესახებ, კონვენცია შრომისა და საქმიანობის სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ;

ასევე, კვლევის წარმოებაში დახმარება გაიწია ინტერნეტით მოძიებულმა მასალებმაც.

თავი II შრომის უფლება და სამართლებრივი რეგულირება

2.1. შრომის სამართლის დარგის ჩამოყალიბება

შრომა არის სოციალური, ეკონომიკური და სამართლებრივი კატეგორია, რომელსაც განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება სოციუმში. ისტორიულად, საზოგადოებაში შრომის მიმართ დამოკიდებულება განსაზღვრავდა კონკრეტულ ეპოქას, მის ცვლილებასა და განვითარების მაღალ საფეხურზე გადასვლას.⁵

შრომის სამართლის, როგორც სამართლის დარგის წარმოშობა ინდუსტრიული რევოლუციის ადრეულ ეტაპზე ფიქსირდება. ინდუსტრიული რევოლუციის საწყისებზე ეკონომიკის, და ზოგადად საზოგადოების, განვითარების შედეგად არსებულმა ცვლილებებმა წარმოშვა შრომის სამართლის, როგორც დამოუკიდებელი დარგის ჩამოყალიბების აუცილებლობა.⁶

კერძოდ, რევოლუციამ გამოიწვია მშრომელთა გადატაკება, ინდივიდუალურად საარსებო წყაროს მოპოვების შესაძლებლობის გაქრობა, რამაც სარჩოს მოსაპოვებლად კაპიტალისტებთან ნების საწინააღმდეგოდ დასაქმების აუცილებლობა დააყენა დღის წესრიგში. ვინაიდან, სამუშაოს მიმცემი ყოველთვის პრიორიტეტულ პოზიციაში იმყოფებოდა სამუშაოს შემსრულებელთან შედარებით, სამუშაოს მიმცემის მიერ საკუთარი მდგომარეობის ბოროტად გამოყენებისა და სამუშაოს შემსრულებლისთვის ზიანის მიყენების რისკი ყოველთვის მაღალი იყო. შესაბამისად, სამუშაოს მიმცემსა და სამუშაოს შემსრულებელს შორის უთანასწორო ვითარებისა და

⁵ გასიტაშვილი ე., ბაქაქური ნ., ქარდავა ე., კარტოზია მ., ლიპარტია ნ., გამოუყენებელი ანაზღაურებადი შვებულების კომპენსაციის უფლება დასაქმებულის გარდაცვალების გამო შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემთხვევაში ევროკავშირისა და საქართველოს კანონმდებლობასა და სასამართლო პრაქტიკაში, ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო პრაქტიკა და ქართული შრომის სამართალი, ასოციაცია „ევროპის დროით“, ფრიდრიხ ებერტის ფონდი, თბილისი, 2019, 153

⁶ შველიძე ზ., ბოდონე ქ., თოდრია თ., ხაჭომია თ. გუჯაბიძე ნ., მესხიშვილი ქ., საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, საქართველო, 2017, 14

ურთიერთობის ორ მხარეს შორის ბალანსის უზრუნველსაყოფად სახელმწიფომ (შრომითი) სამართლებრივი წესრიგის დადგენით საჭიროდ მიიჩნია, ჩაერიოს ურთიერთობაში და დაავალდებულოს სამუშაოს მიმცემი, დაიცვას სახელმწიფოს მიერვე დადგენილი წესები.⁷ ამდენად, შრომის სამართლის წარმოშობის წინაპირობა იყო ორ მხარეს შორის არსებული აშკარა ეკონომიკური უთანასწორობა ასახული შრომით ხელშეკრულებაში.⁸ წარმოშობის საფუძვლების თავისებურებების გათვალისწინებით, შრომის სამართალი შეიძლება მივიჩნიოთ „უთანასწოროთა სამართლად“, ნორმათა ერთობლიობად, რომლის დანიშნულებაცაა, გაუმკლავდეს კერძო ხელშემკვრელ მხარეთა შორის დისბალანსს მხარეთა პოზიციების გათანაბრების გზით, რათა მათ შეძლონ მოქმედება თანაბარ სიბრტყეში.⁹

შრომის სამართლის ისტორიული განვითარების ეტაპებზე დაკვირვების თანახმად, შეგვიძლია დავასკვნათ რომ მისი მიზანია დასაქმებულის როგორც დამსაქმებელთან უთანასწორო მდგომარეობაში მყოფის დაცვა არათანაზომიერი ხელყოფისგან. საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტების თანახმად, „შრომის თავისუფლება, უდავოდ ფარავს პირის უფლებას, შეთანხმდეს იმ სამუშაოს შესრულებაზე რომელიც მას სურს და მისთვის არის მისაღები, ხოლო შრომის შედეგად მიღებულ შემოსავალზე პირის სასიცოცხლო დამოკიდებულებამ შეიძლება შექმნას ვითარება, რომლის ფარგლებშიც დასაქმებული იძულებული გახდება, დათანხმდეს მისთვის შემოთავაზებულ, აშკარად კაბალურ სამუშაო პირობებს, რაც სახელშეკრულებო თავსუფლების ფარგლებში დასაქმებულისათვის სამართლებრივი თვალსაზრისით, თავისუფალი არჩევანის არსებობის მიუხედავად, რეალურად შეიძლება შრომით იძულებას წარმოადგენდეს. აღნიშნულიდან გამომდინარე, ადამიანთა შრომის თავისუფლების გარანტირებისათვის გარკვეულ შემთხვევაში, საჭიროა შრომითი ურთიერთობების სახელმწიფოს მიერ რეგულირება, დასაქმებულის დასაცავად გარკვეული იმპერატიული ნორმების დადგენა, რომელიც დაიცავს მას დამსაქმებლის თვითნებობისაგან და გამორიცხავს დამსაქმებლის შესაძლებლობას, აიძლოს

⁷ იქვე

⁸ ბორონი ა. (რედ.), საქატველოს შრომის კოდექსის კომენტარი, „მერიდიანი“, თბილისი, 2016, 8 https://tsu.ge/data/file_db/faculty-law-public/Commentary%20Labour%20Law%20of%20Georgia.pdf?fbclid=IwAR3E0aY2a6XIWE9qzPBrJzdpc4s3-Pcns-jnWRrGO9Q_BQSSKERjI_2zD2k

⁹ იქვე

დასაქმებულები, იმუშავონ მათ ღირსებასა და შრომის თავისუფლებასთან არათავსებად პირობებში.“¹⁰

ამგვარად, სახელმწიფოს მიერ შრომითი ურთიერთობის მარეგულირებელი კანონმდებლობის დაწესებით, ბალანსი მიღწეულია და დამსაქმებელი, გარკვეულწილად, დაქვემდებარებულია სამართლებრივ წესრიგზე.¹¹ მითითებული ნიშნავს, რომ კანონმდებელი ერევა ურთიერთობაში უფრო „სუსტი მხარის“ – დასაქმებულის სასარგებლოდ.¹² აღნიშნული მიდგომიდან ჩამოყალიბდა შრომის სამართლის ძირითადი პრინციპი – შრომის სამართლის დებულებების ინტერპრეტირება მხოლოდ დასაქმებულის სასარგებლოდ.¹³ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტების თანახმად, „დამსაქმებელმა დაარღვია სამოქალაქო კოდექსის მე-8 მუხლის მე-3 ნაწილითა და 115-ე მუხლით განსაზღვრული უფლების გამოყენების მართლზომიერების პრინციპები და გადააჭარბა საკუთარ უფლებამოსილებას, რადგანაც თანამედროვე ცივილიზაციის ეპოქაში არ შეიძლება დამსაქმებელმა შრომითი დისციპლინა ინდივიდუალური დასაქმების სამაგალითო დასჯაზე დაამყაროს, არამედ მას ევალება მენეჯერული მართვა განახორციელოს კანონით გარანტირებული პრინციპების გათვალისწინებით. სადავო შრომითი ურთიერთობის მოშლის მართლზომიერების შესაფასებლად, საკასაციო სასამართლო ხელმძღვანელობს შრომის კანონმდებლობისათვის დამახასიათებელი პრინციპებით, როგორცაა მხარეთა თანასწორობა, დისკრიმინაციის აკრძალვა (იხ. შკ-ის მე-2 მუხლი), ასევე, ითვალისწინებს იმ ფაქტს, რომ შრომის უფლება ატარებს სოციალურ შინაარსს და იგი გარდა პირის თვითრეალიზაციისა, მისი სოციალური უფლებების განხორციელების გარანტიაა“.¹⁴

ვინაიდან შრომის სამართალი იცავს ხელშეკრულების უფრო დაუცველ მხარეს და აწესებს მინიმალურ სტანდარტებს, მათი შეცვლა-მოდიფიცირება მხოლოდ დასაქმებულის სასარგებლოდ

¹⁰საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2016 წლის 19 აპრილის გადაწყვეტილება 2/2/565, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3272760?publication=0>

¹¹ შველიძე ზ., ბოდონე ქ., თოდრია თ., ხაჭომია თ. გუჯაბიძე ნ., მესხიშვილი ქ., საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, საქართველო, 2017, 15

¹² იქვე

¹³ იქვე

¹⁴ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2019 წლის 03 ივნისის გადაწყვეტილება ას-1327-2018, <http://temida.ge/fullcase/3322///--.pbn>

არის დასაშვები.¹⁵ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტების თანახმად, „საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანი სწორედ დასაქმებულის უფლებების დაცვა იყო, ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ შრომის სამართალი დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან და თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებული უნდა ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლის და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში.“¹⁶

„შრომითი ურთიერთობა სახელშეკრულებო ურთიერთობაა, ხოლო მისი იმპერატიული ნორმებით რეგულირება სახელშეკრულებო თავისუფლების ფარგლებს ამცირებს.“¹⁷ სამოქალაქო კოდექსით აღიარებული ხელშეკრულების შინაარსის განსაზღვრის თავისუფლების პრინციპიდან გამომდინარე, შრომითი ხელშეკრულების მხარეები თავისუფალნი არიან თავიანთი შრომითი ურთიერთობის დარეგულირებაში, სანამ კანონით დადგენილი საზღვრების ფარგლებში რჩებიან.¹⁸ დასაქმებულის საწინააღმდეგოდ კანონით დადგენილი საზღვრებიდან ნებისმიერი სახელშეკრულებო გადახვევა არის ბათილი.¹⁹ საქართველოს შრომის კოდექსის 1-ლი მუხლის მე-3 ნაწილში მითითებულია, რომ შრომითი ხელშეკრულებით არ შეიძლება, განისაზღვროს შრომის კოდექსით გათვალისწინებულისაგან განსხვავებული ნორმები, რომლებიც აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას. მე-14 მუხლის მე-7 ნაწილის მიხედვით კი, ბათილია დასაქმებულთან დადებული ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების ის პირობა, რომელიც ამ კანონს იმავე დასაქმებულთან დადებულ კოლექტიურ ხელშეკრულებას ეწინააღმდეგება, გარდა იმ შემთხვევებისა, როდესაც ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება აუმჯობესებს დასაქმებულის მდგომარეობას.

¹⁵ შველიძე ზ., ბოდონე ქ., თოდრია თ., ხაჯომია თ. გუჯაბიძე ნ., მესხიშვილი ქ., საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, საქართველო, 2017, 15

¹⁶ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 29 იანვრის განჩინება ას-941-891-2015, <http://www.temida.ge/fullcase/2809///--.pbn>

¹⁷ შველიძე ზ., ბოდონე ქ., თოდრია თ., ხაჯომია თ. გუჯაბიძე ნ., მესხიშვილი ქ., საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, საქართველო, 2017, 15

¹⁸ იქვე

¹⁹ იქვე

თავდაპირველად შრომის სამართლის მიზანი იყო მხოლოდ ინდივიდი დასაქმებულის დაცვა. მე-19 საუკუნის დასასრულს, და შესაბამისად მე-20 საუკუნეში, შრომის სამართალი უკვე ფოკუსირებულია დასაქმებულის დაცვის კოლექტიურ ასპექტებზე.²⁰ დოქტრინალურ დონეზე შრომის სამართალი იყოფა ორ ნაწილად – ინდივიდუალური შრომის სამართალი და კოლექტიური შრომის სამართალი.²¹ ინდივიდუალური შრომის სამართალი მოიცავს დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის არსებულ ინდივიდუალურ სახელშეკრულებო ურთიერთობას. კოლექტიური შრომის სამართალი აწესრიგებს დამსაქმებელსა (ან დამსაქმებელთა გაერთიანებას) და ერთ ან მეტ დასაქმებულთა გაერთიანებას შორის არსებულ ურთიერთობას.²²

შრომის სამართალი, ერთი მხრივ, განსაზღვრავს შრომითსამართლებრივ სტანდარტებს – იმპერატიულ ნორმებს დასაქმებულის უფლებების დასაცავად. ამავდროულად, შრომის სამართალი მიმართულია, რომ დაარეგულიროს, შეზღუდოს და დააბალანსოს მენეჯმენტის ძალა და ძალა ორგანიზებული შრომისა. შრომის სამართლის მთავარი ფუნქციაა, კოლექტიური ურთიერთობის წახალისებით, რეაგირება მოახდინოს დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის არსებულ უთანასწორობაზე და შესაბამისად, შეზღუდოს იგი.²³

დამსაქმებელზე ზემოქმედების სხვადასხვა ბერკეტი გათვალისწინებულია საქართველოს შრომის კოდექსით. შრომის კოდექსში განხორციელებული ცვლილების თანახმად, დასაქმებულებს აძლევს საშუალებას, წინასწარი ნებართვის გარეშე შექმნას გაერთიანება ან/და გახდეს სხვა გაერთიანების წევრი, დასაქმებულთა გაერთიანებას უფლება აქვს შექმნას ფედერაცია, კონფედერაცია და გაერთიანდეს მასთან, კოლექტიურად აწარმოონ მოლაპარაკება დამსაქმებელთან და კოლექტიური ხელშეკრულების მეშვეობით, მათთვის სასურველ პირობებზე შეთანხმდნენ. ამასთან, აკრძალულია დასაქმებულის დისკრიმინაცია დასაქმებულთა გაერთიანების წევრობის ან ამ გაერთიანების საქმიანობაში მონაწილეობის გამო. საკონსტიტუციო სასამართლო განმარტავს, რომ „გარკვეულ შემთხვევებში დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის ძალაუფლებრივი დისბალანსის აღმოსაფხვრელად სახელმწიფოს მიერ დასაქმებულთა ხელშეკრულების პირობებზე მოლაპარაკების უნარის გაძლიერება შეიძლება უფრო ეფექტიანი და სამართლიანი მექანიზმი იყოს საკანონმდებლო აკრძალვების დაწესებასთან შედარებით. შრომითი უფლებების დაცვა უნდა ეფუძნებოდეს არა მხოლოდ სახელმწიფოს მიერ დამსაქმებლისათვის გარკვეული აკრძალვების

²⁰ იქვე, 16

²¹ იქვე

²² იქვე

²³ იქვე

დაწესებას, ასევე – დასაქმებულთა კერძო ინიციატივას. შესაბამისად, კანონით შრომის უფლებების დაცვისა და ამავე დროს შრომითი სახელშეკრულებო თავისუფლების უზრუნველყოფას შორის საუკეთესო ბალანსის დასაცავად მნიშვნელოვანია, დამსაქმებელზე ზემოქმედების ძირითადი წყარო იყოს არა საკანონმდებლო აკრძალვა, არამედ დასაქმებულთა კერძო ინიციატივა პროფესიული კავშირების, კოლექტიური ხელშეკრულებების გაფორმების თუ სხვა თვალსაზრისით.²⁴

გაერთიანების თავისუფლება გულისხმობს ადამიანის უფლებას, შექმნას პროფესიული კავშირი და გაერთიანდეს მასში, თავისი ინტერესების დასაცავად. შრომის სამართალი აღიარებს დასაქმებულის ინდივიდუალური უფლებების დაცვას პროფესიული კავშირის წევრობისა და კოლექტიური მოლაპარაკების მეშვეობით. გაერთიანების თავისუფლება შრომითი ურთიერთობის „სუსტ მხარეს“ აძლევს შესაძლებლობას, რომ დასაქმებულებმა ერთობლივად გამოიყენონ კოლექტიური სიმლიერე ინდივიდის უფლებების უკეთ დასაცავად.²⁵

2.2. ადამიანის უფლებები და შრომის სამართალი

შრომით უფლებებზე მსჯელობა გარდაუვალია საერთაშორისო აქტებით გარანტირებული პიროვნების შრომითი უფლებების გვერდის ავლით. ვინაიდან, ეს აქტები ცოცხალ ორგანიზმს წარმოადგენენ და საერთაშორისო სამართლის განვითარებასთან ერთად ადამიანის უფლებების დაცვის მაღალ სტანდარტს აწესებენ. ამასთან, აღნიშნული აქტები წარმოადგენს საერთაშორისო პოლიტიკური, ეკონომიკური, სავაჭრო და სხვა ურთიერთობების ქვაკუთხედს.

უპირველეს ყოვლისა აღსანიშნავია 1948 წლის ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია, რომლის 23-ე მუხლით გარანტირებულია შრომის უფლება. აღნიშნული მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, „ყველას აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, სამართლიანი და ხელსაყრელი სამუშაო პირობებისა და უმუშევრობისგან დაცვის უფლება“. აქვე ყურადღება უნდა გავამახვილოთ 1966 წლის ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლზე, რომლის თანახმადაც, „პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც მოიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას, მოიპოვოს

²⁴ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2016 წლის 19 აპრილის 2/2/565 გადაწყვეტილება, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3272760?publication=0>

²⁵ შველიძე ზ., ბოდონე ქ., თოდრია თ., ხაჭომია თ. გუჯაბიძე ნ., მესხიშვილი ქ., საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, საქართველო, 2017, 17

საარსებო სახსრები შრომით, რომელსაც თავისუფლად აირჩევს ან რომელზეც თანხმდება, და მიიღებენ შესაბამის ზომებს ამ უფლების დასაცავად. ამავე მუხლის თანახმად, „ზემოაღნიშნული უფლების სრული განხორციელების მიზნით, წინამდებარე პაქტის მონაწილე სახელმწიფოების მიერ მისაღები ზომები უნდა შეიცავდეს პროფესიული და ტექნიკური სწავლებისა და წვრთნის პროგრამებს, პოლიტიკას და მეთოდოლოგიას, რათა მიღწეულ იქნას განუხრელი ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული განვითარება და სრული შედეგიანი დასაქმება ისეთ პირობებში, სადაც თითოეული ადამიანის პოლიტიკური და ეკონომიკური თავისუფლება დაცული იქნება.“

2006 წლის 13 დეკემბრის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების კონვენციის 27-ე მუხლი ადგენს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების უფლებას, კერძოდ აღნიშნული მუხლის თანახმად „მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებას შრომაზე, სხვებთან თანასწორობის საფუძველზე; აღნიშნული მოიცავს საკუთარი შრომით ცხოვრების უზრუნველყოფის შესაძლებლობის მოპოვების უფლებას, მაშინ როდესაც შრომითი ბაზარი და სამუშაო გარემო არის ღია, ინკლუზიური და მისაწვდომი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთათვის“.

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23-ე მუხლის მე-3 ნაწილით დადგენილია ყველა დასაქმებულის უფლება, იღებდეს სამართლიან და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს, რომელიც მისთვის და მისი ოჯახისათვის უზრუნველყოფს ღირსეულ ადამიანურ არსებობას. ანალოგიური შინაარსის ნორმას ვხვდებით ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-7 მუხლში, რომლის მიხედვითაც აღიარებულია ადამიანის უფლება, ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობები, მათ შორის, ანაზღაურება, რომელიც ყველა მშრომელს უზრუნველყოფს სულ მცირე სამართლიანი ხელფასით. აღნიშნულმა ხელფასმა კი, მასა და მის ოჯახს უნდა შეუქმნას ღირსეული არსებობის შესაძლებლობა.

ადამიანის უფლებების დაცვის შესახებ სხვადასხვა საერთაშორისო აქტით დაცულია კიდევ ერთი შრომითი უფლება, კერძოდ გაერთიანების თავისუფლება, მათ შორის პროფესიული კავშირის შექმნის უფლება. შრომის პირობების გაუმჯობესებისა და მშვიდობის უზრუნველყოფის მიზნით, ცნო რა გაერთიანების თავისუფლების აღიარების პრინციპი 1948 წელს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ მიღებულ იქნა „ასოციაციის თავისუფლებისა და ორგანიზაციის უფლების დაცვის შესახებ კონვენცია.“

1950 წლის ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-11 მუხლით გარანტირებულია შეკრებებისა და გაერთიანების თავისუფლება, კერძოდ კი ყველას აქვს მშვიდობიანი შეკრებისა და სხვებთან გაერთიანების თავისუფლება, მათ შორის, პროფესიული კავშირების შექმნისა და მათში გაერთიანების უფლება საკუთარი ინტერესების დასაცავად.

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23-ე მუხლის მე-4 ნაწილის თანახმად, „ყოველ ადამიანს აქვს უფლება, შექმნას პროფესიული კავშირები და შევიდეს პროფესიულ კავშირებში თავისი ინტერესების დასაცავად.“ სამოქალაქო და პოლიტიკურ უფლებათა საერთაშორისო პაქტის 22-ე მუხლით ასევე მოწესრიგებულია თითოეული ადამიანის სხვებთან ასოციაციის უფლება, მათ შორის უფლება თავისი ინტერესების დასაცავად შექმნას და შევიდეს პროფესიულ კავშირებში. ამავე მუხლით განსაზღვრულია, რომ დაუშვებელია გაერთიანების თავისუფლებისა და პროფესიული კავშირის შექმნის უფლების შეზღუდვა, გარდა იმ შეზღუდვებისა, რომლებსაც ითვალისწინებს კანონი და რომლებიც საჭიროა დემოკრატიულ საზოგადოებაში სახელმწიფო უშიშროების ან საზოგადოებრივი უსაფრთხოების, საზოგადოებრივი წესრიგის, მოსახლეობის ჯანმრთელობისა და ზნეობის დაცვისა თუ სხვა პირთა უფლებებისა და თავისუფლებების დასაცავად. გარდა ამისა, ეს მუხლი ხელს არ უშლის, შეიარაღებული ძალებისა და პოლიციის შემადგენლობაში მყოფ პირთათვის ამ უფლებით სარგებლობის კანონიერი შეზღუდვების დაწესებას.

მსგავსად სამოქალაქო და პოლიტიკურ უფლებათა საერთაშორისო პაქტისა, ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების საერთაშორისო პაქტის მე-8 მუხლით დაცულია პროფესიული კავშირის შექმნისა და მასში გაერთიანების უფლება. ამავე მუხლით განსაზღვრულია, რომ ეკონომიკური და სოციალური ინტერესების დასაცავად პროფესიული კავშირის შექმნისა და მასში გაერთიანების უფლების გამოყენება არ ექვემდებარება არავითარ შეზღუდვას, გარდა იმ შეზღუდვებისა, რომლებიც გათვალისწინებულია კანონით და აუცილებელია დემოკრატიულ საზოგადოებაში სახელმწიფო უშიშროებისა და საზოგადოებრივი წესრიგის ინტერესებისათვის და სხვათა უფლებებისა და თავისუფლებების დასაცავად. ისევე როგორც სამოქალაქო და პოლიტიკურ უფლებათა საერთაშორისო პაქტი, ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების საერთაშორისო პაქტის მე-8 მუხლი ითვალისწინებს პროფესიული კავშირის შექმნისა და მასში გაერთიანების უფლების შეზღუდვის დაწესებას იმ პირთათვის, რომლებიც იმყოფებიან შეიარაღებული ძალების, პოლიციის ან სახელმწიფო ადმინისტრაციის შემადგენლობაში.

ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების საერთაშორისო პაქტი ასევე არეგულირებს კოლექტიურ შრომით უფლებას, რომლის მიხედვითაც, პროფესიული კავშირების უფლებაა, შექმნან ეროვნული ფედერაციები და კონფედერაციები და ასევე ამ უკანასკნელთა უფლებაა, შექმნან საერთაშორისო პროფესიული ორგანიზაციები ან შეუერთდნენ მათ. პაქტი, ასევე, განამტკიცებს გაფიცვის უფლებას, კონკრეტული ქვეყნის კანონმდებლობის შესაბამისად.

1948 წლის ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციით, 1966 წლის სამოქალაქო და პოლიტიკურ უფლებათა საერთაშორისო პაქტით და 1966 წლის ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების საერთაშორისო პაქტით დაცული დისკრიმინაციის აკრძალვის ზოგადი პრინციპი ეხება შრომით უფლებებს და მოიცავს შრომით ურთიერთობებს.²⁶ ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23-ე მუხლის მე-2 ნაწილით გარანტირებულია ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე შესაბამისი ანაზღაურების მიღების უფლება. იგივე უნდა ითქვას ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-7 მუხლზე, რომელიც ქალებისთვის ადგენს ტოლფასოვანი შრომისათვის თანაბარ ანაზღაურებას რაიმე ნიშნით განსხვავების გარეშე, ასევე თანაბარი შრომისათვის თანაბარი ანაზღაურების შესაძლებლობას და შრომის ისეთი პირობების გარანტიას, რომელიც მამაკაცის შრომის პირობებზე უარესი არ იქნება. ამავე მუხლით იმპერატიულადაა დადგენილი დაწინაურებასთან მიმართებით დისკრიმინაციის აკრძალვის სტანდარტი, კერძოდ, სამუშაო ადგილზე დაწინაურება უნდა მოხდეს მხოლოდ და მხოლოდ შრომითი სტაჟისა და კომპეტენციის შესაბამისად.

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 24-ე მუხლის თანახმად, ყოველ ადამიანს აქვს დასვენებისა და თავისუფალი დროის გამოყენების უფლება სამუშაო დღის გონივრული შეზღუდვისა და ანაზღაურებული პერიოდული შვებულების უფლების ჩათვლით. ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-7 მუხლი ადგენს თითოეული ადამიანის უფლებას, ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელშემწყობი პირობები, კერძოდ, დასვენების, თავისუფალი დროის ქონის და სამუშაო საათების გონივრული შეზღუდვის, აგრეთვე პერიოდული ანაზღაურებადი შვებულების შესაძლებლობის ისევე, როგორც ანაზღაურებას საზოგადოებრივი უქმე დღეებისათვის. იმავე მუხლის თანახმად, დასაქმებული უზრუნველყოფილი უნდა იქნეს უსაფრთხო და ჯანსაღი შრომის პირობებით. ამავე პაქტის მე-10

²⁶ შველიძე ზ., ბოდონე ქ., თოდრია თ., ხაჭომია თ. გუჯაბიძე ნ., მესხიშვილი ქ., საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, საქართველო, 2017, 19

მუხლით დადგენილია მომუშავე დედების ანაზღაურებადი შვებულების ან შესაბამისი სოციალური უზრუნველყოფით შვებულების უფლება.

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციით, ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციით და სამოქალაქო და პოლიტიკურ უფლებათა საერთაშორისო პაქტით აკრძალულია მონობა, სავალდებულო ან იძულებით შრომა.

2.3. ევროპული კავშირის შრომის სამართლის განვითარება

დასაქმებულის დაცვის პრინციპმა და შრომის სამართალმა განვითარების სხვადასხვა ეტაპები გაიარეს და ქვეყნების მიხედვით შრომის სამართლის რეგულირების განსხვავებული წესები მოქმედებს თუმცა პრინციპი ერთია, შრომის სამართლის ქვაკუთხედი არის შრომითი ხელშეკრულება. დასაქმებულის დაცვის მიზანი ვრცელდება შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე წარმოშობილ ურთიერთობებზე.²⁷

თანამედროვე პირობებში დასაქმებული პირის დაცვის სტანდარტი განსაზღვრულია ევროპული კავშირის ძირითადი უფლებების ქარტილაში, რომელიც მოიცავს: დასაქმების უფლებას, იძულებითი შრომის აკრძალვას, ქალისა და მამაკაცის თანაბარი თანასწორობის პრინციპს, შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირების პროფესიული ინტეგრაციის უფლებას, უკანონო გათავისუფლებისგან დაცვის უფლებას, უსაფრთხო და სამართლიანი სამუშაო პირობების უფლებას, მშობიარობისა და ფეხმძიმობის დროს ანაზღაურების მიღების უფლებას, მშობიარობისა და ფეხმძიმობის დროს ანაზღაურების მიღების უფლებას და ფეხმძიმობის საბაბით უკანონო გათავისუფლებისგან დაცვის უფლებას, სოციალური დაცვის უფლება, რომელიც გულისხმობს სამუშაო პერიოდში ჯანმრთელობისათვის მიყენებული ზიანის ანაზღაურების და ეკონომიკური საფუძველებით, შრომითი ხელშეკრულების მოშლისას კომპენსაციის მიღების უფლებას.²⁸

ევროპული კავშირი წარმოადგენს 27 სახელმწიფოს ეკონომიკურ და პოლიტიკურ გაერთიანებას, რომლის შექმნის ერთ-ერთ მთავარ მიზეზს ერთიანი ეკონომიკური გარემოს

²⁷ სტურუა ნ., შრომითი ურთიერთობის რეგულირების სტანდარტები საქართველოს კანონმდებლობის მიხედვით-შედარებით სამართლებრივი ანალიზი დასავლურ სტანდარტებთან, სადისერტაციო ნაშრომი სამართლის დოქტორის აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად, თბილისი, 2018, 11 http://press.tsu.ge/data/image_db_innova/nata-sturua-sadoqtoro-nashromi.pdf

²⁸ იქვე, 12

ჩამოყალიბება წარმოადგენდა. ამჟამად ევროპული კავშირის მიზნები გაფართოებულია და წარმოადგენს ადამიანების, საქონლის, სერვისებისა და კაპიტალის თავისუფალი გადაადგილების უზრუნველყოფას ერთიან, შიდა ბაზარზე. ამასთან, სხვადასხვა მიმართულებით შეიმუშავებს პოლიტიკას, მათ შორის შრომის სამართლის მიმართულებით.

დღესდღეისობით ევროპული კავშირის სხვადასხვა დირექტივით არის მოწესრიგებული შრომითი ურთიერთობები, თუმცა ევროპული კავშირის ფარგლებში ერთიანი სოციალური პოლიტიკის ჩამოყალიბება დიდი ხნის განმავლობაში მიიჩნეოდა ერთ-ერთ მნიშვნელოვან სირთულედ.²⁹

1957 წლის 25 მარტს ხელი მოეწერა ევროპის ეკონომიკური გაერთიანების დაფუძნებისა და ატომური ენერჯის ევროპული გაერთიანების შესახებ ხელშეკრულებებს. ევროპული ეკონომიკური გაერთიანების დაფუძნების იდეას წევრი სახელმწიფოების მოქალაქეების სოციალურ-ეკონომიკური კეთილდღეობის მიღწევა წარმოადგენდა. იგი მიზნად ისახავდა ეკონომიკური საქმიანობის ჰარმონიული განვითარების, განგრძობადი და დაბალანსებული გაფართოების ხელშეწყობას, ეკონომიკური პოლიტიკის კონვერგენციას, სამუშაო ადგილების შექმნას, კონკურენტუნარიანი გარემოს ჩამოყალიბებას და სხვა. მის ფარგლებში შეიქმნა: საერთო ბაზარი, რომელიც დაეფუძნა მუშახელისა და კაპიტალის თავისუფალი გადაადგილების, დაფუძნებისა და მომსახურების მიწოდების თავისუფლებებს.³⁰

ევროპის ეკონომიკური გაერთიანების შექმნის ხელშეკრულების 117-ე მუხლის მიხედვით ხელშემკვრელი მხარეები შეთანხმდნენ შრომის პირობების გაუმჯობესებისათვის ხელშემწყობი ღონისძიებების განხორციელების შესახებ. 119-ე მუხლის მიხედვით განისაზღვრა ქალისა და მამაკაცის თანაბარი ანაზღაურების მიღების უფლება.³¹

1970 წლიდან ევროპული გაერთიანების ფარგლებში დაიწყო საკანონმდებლო სიახლეების აქტიური პერიოდი და შემუშავებულ იქნა კოლექტიური დათხოვნის შესახებ დირექტივა, საწარმოთა გასხვისების შესახებ დირექტივა და გაკოტრების შესახებ დირექტივა.³²

²⁹ იქვე, 13

³⁰ დევიძე ა., მირიანაშვილი გ., ევროკავშირის სამართლის დამხმარე სახელმძღვანელო, თბილისი, 2019, 8, <http://lawlibrary.info/ge/books/2020giz-ge-EU-Law-textbook.pdf>

³¹ სტურუა ნ., შრომითი ურთიერთობის რეგულირების სტანდარტები საქართველოს კანონმდებლობის მიხედვით-შედარებით სამართლებრივი ანალიზი დასავლურ სტანდარტებთან, სადისერტაციო ნაშრომი სამართლის დოქტორის აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად, თბილისი, 2018, 13

³² იქვე

1986 წელს ევროპული გაერთიანების წევრმა ქვეყნებმა ხელი მოაწერეს ერთიან ევროპულ აქტს, რომლითაც დაფუძნდა ევროპული გაერთიანების შიდა ბაზარი³³ და მიზნად ისახავდა შრომის სამართლის ლიბერალიზაციას და ამ კუთხით სამუშაო ადგილების გაზრდის პოლიტიკას ამკვიდრებდა.³⁴

1990-1992 წლებში ევროპის ეკონომიკური გაერთიანების შექმნის შესახებ ხელშეკრულება შეიცვალა 1992 წელს ევროპული კავშირის შესახებ მასტრიხტის ხელშეკრულებით. მასტრიხტის ხელშეკრულების შედეგად გაიზარდა ევროპული კავშირის ძალაუფლება, მაგრამ მაინც ვერ მოხერხდა სოციალური საკითხების მოწესრიგება, რადგან წევრი სახელმწიფოები მიიჩნევდნენ, რომ სოციალური პოლიტიკა სახელმწიფოთა შიდა პოლიტიკის საგანი იყო.³⁵

1997 წელს სახელმწიფოებმა ხელი მოაწერეს ამსტერდამის ხელშეკრულებას, რომლითაც ევროპის კავშირისა და ევროპული გაერთიანებების მიზნები და ამოცანები გაფართოვდა.³⁶ ასევე, ამსტერდამის ხელშეკრულების საფუძველზე ცვლილებები და დამატებები შევიდა ევროპული კავშირის შესახებ ხელშეკრულებასა და ევროპული გაერთიანების დამფუძნებელ ხელშეკრულებაში. სოციალური პოლიტიკის შესახებ შეთანხმებაც მოექცა ევროპული გაერთიანების დამფუძნებელი ხელშეკრულების მოქმედების ფარგლებში და ევროპულ გაერთიანებას ახალი კომპეტენცია-დასაქმების პოლიტიკის განსაზღვრის უფლება მიენიჭა.³⁷

ლისაბონის ხელშეკრულების ძალაში შესვლის შემდეგ, ევროპული გაერთიანების დამფუძნებელ ხელშეკრულებას ეწოდა ევროპული კავშირის ფუნქციონირების შესახებ ხელშეკრულება და ევროპულ კავშირს სამართლის სუბიექტის სტატუსი მიენიჭა.³⁸

1980 წლამდე ამჟამინდელი ევროპული კავშირის წევრ უმეტეს ქვეყნებში სტანდარტული იყო შრომითი ურთიერთობები და დასაქმების დიდი წილი ინდუსტრიის სფეროზე მოდიოდა. ინდუსტრიალიზაციის შესუსტებათან ერთად გაიზარდა მომსახურების სფეროში დასაქმებული პირების რაოდენობა, დასაქმების მსურველთა უნარები არ შეესაბამებოდა შრომის ბაზარზე

³³ დევიდე ა., მირიანაშვილი გ., ევროკავშირის სამართლის დამხმარე სახელმძღვანელო, თბილისი, 2019, 9

³⁴ იქვე, 14

³⁵ იქვე

³⁶ იქვე, 10

³⁷ სტურუა ნ., შრომითი ურთიერთობის რეგულირების სტანდარტები საქართველოს კანონმდებლობის მიხედვით-შედარებით სამართლებრივი ანალიზი დასავლურ სტანდარტებთან, სადისერტაციო ნაშრომი სამართლის დოქტორის აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად, თბილისი, 2018, 14

³⁸ იქვე, 15

არსებულ მოთხოვნებს, აქედან გამომდინარე, საჭირო გახდა შრომითი ხელშეკრულების მოდიფიცირება, რომ დასაქმების პრობლემა მოგვარებულიყო.³⁹

ევროპული კავშირის სოციალური და შრომის პოლიტიკის შემდეგ ეტაპად შეიძლება ჩაითვალოს 2006 წელს მიღებული „მწვანე წიგნი“, რომლის მიზანია იყო თანამედროვე შრომითი ბაზრის გამოწვევებისათვის პასუხის გაცემა და შესაბამისი ნორმების მიღება. „მწვანე წიგნი“ სთავაზობს ევროპული კავშირის წევრ ქვეყნებს, დასაქმების ხელშეწყობის მიზნით შრომითი რეგულაციების გამარტივებას და დასაქმებულთა კვალიფიკაციის ამაღლებაზე ზრუნვას. იმავდროულად ჩამოყალიბდა ტერმინი „მოქნილი უსაფრთხოება“, რომელიც ითვალისწინებს ერთის მხრივ დასაქმებულთა უფლებების დაცვითი ნორმების შემუშავებას და მეორე მხრივ- მოქნილ რეგულაციებს.⁴⁰

ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო შრომის სამართლის მოდიფიცირებისა და განვითარების თვალსაზრისით მნიშვნელოვან როლს თამაშობს და გადაწყვეტილებების საფუძველზე ყალიბდება ახალი პრეცედენტები, შრომის სამართლის თანამედროვე ფარგლები და მიზნები.

2.4. ქართული შრომის სამართლის განვითარება

საქართველოში შრომის სამართლის მომწესრიგებელ პირველ აქტს წარმოადგენს საქართველოს დემოკრატიული რესპუბლიკის 1920 წლის 14 აგვისტოს კანონი – „შრომის ხელშეკრულების შესახებ“. აღნიშნული კანონით მოწესრიგებული იყო თანამედროვე მიდგომები შრომითი ხელშეკრულების ძირითადი პრინციპებისა და შრომის კოდექსის მოქმედების სფეროს თაობაზე, რომლის თანახმადაც „კანონს ექვემდებარება შრომის ყოველი ხელშეკრულობა, რომლითაც ერთი პირი – დაქირავებული – თავის სამუშაო ძალას აძლევს სხვა პირს – დამქირავებელს – განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით ან გარიგებულ სამუშაოს დამთავრებამდე და ვალდებული ხდება, დამქირავებლის მიერ ნაჩვენები განსაზღვრული სახის მოქმედება შეასრულოს სასყიდლით – სამუშაოს ფასით, რომელიც აღირიცხება დროის მიხედვით, ვაჭრობით ან სხვა საშუალებით“. 1920 წლის „შრომის ხელშეკრულების შესახებ“ კანონს არ „ექვემდებარებოდნენ სახელმწიფოსი და ადგილობრივი თვითმმართველობის დაწესებულებათა

³⁹ იქვე

⁴⁰ იქვე,16

თანამდებობის პირნი და ადმინისტრაციაში მოსამსახურენი; ის ხელშეკრულებანი, რომელსაც დასდებენ საზოგადოდ ადმინისტრაციული მოქმედებისათვის დაქირავებულნი“.⁴¹

1920 წლის შრომის კანონი პასუხობდა შრომის სამართლის წინაშე ზოგადად არსებულ გამოწვევას და ადგენდა, დაქვემდებარების ელემენტს, როგორც შრომითი ხელშეკრულების ერთ-ერთ მთავარ დამახასიათებელ ნიშანს.⁴²

საქართველოს 1921 წლის კონსტიტუცია მსოფლიოში ერთ-ერთი უძველესი ძირითადი კანონია, რომელშიც შრომითი და სხვა სოციალური უფლებებია დაკანონებული. თანაც ისინი აქ, დამოუკიდებელი საქართველოს პირველი რესპუბლიკის კონსტიტუციაში, საკმაო სისრულითა და ზომიერადაა წარმოდგენილი. შრომითი უფლებები კონსტიტუციის 117-ე და 123-ე – 128-ე მუხლებშია თავმოყრილი. უნდა ითქვას, რომ სახელმწიფოს ფუნქცია და მოვალეობები შრომით და, საერთოდ, სოციალურ-ეკონომიკურ უფლებებთან დაკავშირებით საქართველოს პირველ კონსტიტუციაში ნორმალურად, გაწონასწორებული სახითაა ასახული. კონსტიტუციით გათვალისწინებული იყო მინიმალური ხელფასისა და შრომის ნორმალური პირობების განსაზღვრა, შრომის ინსპექციისა და სანიტარიული ზედამხედველობის სამსახურების შექმნა.⁴³

საბჭოთა რეჟიმის დამყარების შემდეგ საქართველოში შრომით სამართლებრივი ურთიერთობების მომწესრიგებელ აქტს წარმოადგენდა 1973 წლის 1 ოქტომბრის საბჭოთა სოციალისტური რესპუბლიკის შრომის კანონთა კოდექსი. საბჭოთა შრომითსამართლებრივ სისტემას ახასიათებდა პირის იძულება შრომითი ხელშეკრულების დადებაზე.⁴⁴ შრომის ვალდებულება მიჩნეული იყო კომუნისტური სამართლებრივი სისტემის ერთ-ერთ აქტიურ შემადგენელ ელემენტად, რომელიც აღიარებული იყო კიდევ საბჭოთა კონსტიტუციით.⁴⁵ საბჭოთა სამართლის თავისებურება ის იყო, რომ შრომა განიხილებოდა როგორც უფლება, ისე

⁴¹ შველიძე ზ., ბოდონე ქ., თოდრია თ., ხაჯომია თ. გუჯაბიძე ნ., მესხიშვილი ქ., საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, საქართველო, 2017, 20

⁴² სტურუა ნ., შრომითი ურთიერთობის რეგულირების სტანდარტები საქართველოს კანონმდებლობის მიხედვით-შედარებით სამართლებრივი ანალიზი დასავლურ სტანდარტებთან, სადისერტაციო ნაშრომი სამართლის დოქტორის აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად, თბილისი, 2018, 18

⁴³ ფუტყარაძე ი., საქართველოს კონსტიტუციის კომენტარი, თავი მეორე, საქართველოს მოქალაქეობა. ადამიანის ძირითადი უფლებანი და თავისუფლებანი, ა(ა)იპ კონსტიტუციონალიზმის კვლევისა და ხელშეწყობის რეგიონალური ცენტრი, გერმანიის საერთაშორისო თანამშრომლობის საზოგადოება (GIZ), შპს „პეტიტი“, თბილისი, 2013, 364

⁴⁴ შველიძე ზ., ბოდონე ქ., თოდრია თ., ხაჯომია თ. გუჯაბიძე ნ., მესხიშვილი ქ., საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, საქართველო, 2017, 22

⁴⁵ იქვე

მოვალეობადაც.⁴⁶ საბჭოთა სისხლის სამართალში არსებული ნორმების ძალით ისჯებოდა პირი, რომელსაც ჰქონდა შრომის უნარი, მაგრამ არ იყო ჩართული შრომით ურთიერთობაში.⁴⁷

საბჭოთა კავშირის დაშლის შემდეგ საქართველოს 1995 წლის კონსტიტუციით აღიარებულია შრომის თავისუფლება. საბჭოთა სისტემისათვის დამახასიათებელი იძულებითი შრომის პრინციპი უარყოფილი იქნა 1997 წელს საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსში შეტანილი ცვლილებებითაც. დამატებით ამოქმედდა სპეციალური კანონები – „პროფესიული კავშირების შესახებ“, „კოლექტიური ხელშეკრულებისა და შეთანხმების შესახებ“ და „კოლექტიური შრომითი დავის მოწესრიგების წესის შესახებ“.⁴⁸

2006 წელს საქართველოს პარლამენტმა მიიღო ახალი შრომის კოდექსი, რომელმაც ძალადაკარგულად გამოაცხადა ზემოაღნიშნული ყველა ნორმატიული აქტი, გარდა „პროფესიული კავშირების შესახებ“ კანონისა. 2006 წლის შრომის კოდექსი უარყოფდა პრინციპს, რომ შრომის სამართალი წარმოადგენს დაცვითი ბუნების მქონე სამართლის დარგს. 2006 წლამდე მოქმედი შრომის კანონთა კოდექსის თანახმად, შრომის ხელშეკრულების პირობები, რომლებიც კოდექსთან შედარებით აუარესებდა დასაქმებულის მდგომარეობას, წარმოადგენდა ბათილ პირობას. 2006 წლიდან მოქმედ შრომის კოდექსში კი აღნიშნული დათქმის საპირისპიროდ, მხარეთა შეთანხმებას ჰქონდა უპირატესობა შრომის კოდექსით გათვალისწინებულ სტანდარტთან მიმართებით და შრომითი ურთიერთობის სუბიექტებს შეუზღუდავად შეეძლოთ შეთანხმებულიყვნენ შრომის კოდექსისგან განსხვავებულ შრომით პირობაზე, რომელიც აუარესებდა დასაქმებულის მდგომარეობას. საერთო ჯამში, 2006 წლის შრომის კოდექსი შეფასდა, როგორც დამსაქმებლის ინტერესზე მორგებული კანონმდებლობა.⁴⁹

2010 წელს ქვეყანაში განხორციელებული საკონსტიტუციო რეფორმის შედეგად შრომის კოდექსმა ორგანული კანონის ფორმა მიიღო. 2013 წლის ივლისში საქართველოს შრომის კოდექსში შევიდა არაერთი მნიშვნელოვანი ცვლილება, რომლის შედეგად უკეთ მოწესრიგდა შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის არაერთი საკითხი.

საქართველოს შრომის კოდექსი მხოლოდ 2013 წელს განხორციელებული ცვლილებით არ შემოფარგლულა. განსახილველი თემისთვის მნიშვნელოვანია 2020 წლის 29 სექტემბერს შრომის

⁴⁶ იქვე

⁴⁷ იქვე

⁴⁸ იქვე

⁴⁹ იქვე, 23

კოდექსში შეტანილი ცვლილებები დისკრიმინაციისა და თანაბარი მოპყრობის პრინციპთან დაკავშირებით, რომელსაც ქვემოთ შევეხები.

განხილული საკითხების შეჯერების სახით, შეგვიძლია ვთქვათ რომ არამხოლოდ ეროვნულმა, არამედ საერთაშორისო ასპარეზზე შრომის სამართალმა ჩამოყალიბების რთული გზა გაიარა და დღესდღეისობით მომართულია დასაქმებულთა, როგორც „სუსტი მხარის“ უფლებების დასაცავად. თანამედროვე მსოფლიოში ადამიანთა მოთხოვნილებები და საჭიროებები ყოველდღიურად იცვლება, ტექნოლოგიური მიღწევების შედეგად ადამიანის, როგორც დასაქმებულის როლი რიგ შემთხვევაში კნინდება და სამომამვლოდ შესაძლოა არსებული შრომის კოდექსიც მხოლოდ ისტორიულ მიმოხილვაში შეგხვდეს.

თავი III. შრომის თავისუფლება

3.1. შრომის თავისუფლების ცნება და არსი

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება. კონსტიტუციის ეს დებულება პირველ რიგში მოიცავს შრომითი ხელშეკრულების დადების თავისუფლების პრინციპს, რადგან შრომითი ხელშეკრულების დადების თავისუფლება შრომის სამართალში აღიარებულია, როგორც კონსტიტუციით უზრუნველყოფილი და განმტკიცებული კონცეფცია.⁵⁰ დოქტრინის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულება კერძო სამართლებრივ ბუნებას მიეკუთვნება. აქედან გამომდინარე, მასზე ვრცელდება ნების ავტონომიისა და მხარეთა თანასწორობის პრინციპები. შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-2 ნაწილის მიხედვით, „შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით“.⁵¹ შრომის თავისუფლების კონსტიტუციური პრინციპი განამტკიცა საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლომ, რომლის განმარტებითაც, „ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება, თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში, თავად აირჩიოს შრომითი საქმიანობის ესა თუ ის სფერო“.⁵² კონსტიტუციიდან გამომდინარე, პირი თავისუფალია დამსაქმებლისა თუ სამუშაოს არჩევაში, ამას გარდა მას აქვს თავისუფლება შრომითი ხელშეკრულების გაფორმებისა. შრომის თავისუფლება თავისთავში მოიცავს შრომითი საქმიანობის სფეროსა და პროფესიის თავისუფალ არჩევანსაც. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, „შრომის თავისუფლება, უდავოდ, ფარავს პირის

⁵⁰ შველიძე ზ., ბოდონე ქ., თოდრია თ., ხაჭომია თ. გუჯაბიძე ნ., მესხიშვილი ქ., საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, საქართველო, 2017, 27

⁵¹ იქვე

⁵² საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 1997 წლის 28 თებერვლის გადაწყვეტილება №2/4-24, საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილებები (1996-1997), 2002, 57-58

უფლებას, შეთანხმდეს იმ სამუშაოს შესრულებაზე, რომელიც მას სურს და მისთვის არის მისაღები.“⁵³

სასამართლოს პრაქტიკის ანალიზით მივდივართ დასკვნამდე, რომ საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლით არა მხოლოდ დადგენილია შრომის თავისუფლება, ასევე აღიარებულია პირის სოციალური უფლება – „შრომის უფლება“. „შრომის კონსტიტუციური უფლება გარანტირებულს ხდის პირის თავისუფლებას, შრომითი საქმიანობის არჩევანში და მის განხორციელებაში, ამასთან, აწესებს სახელმწიფოს ვალდებულებას დასაქმებული მოქალაქის შრომითი უფლებების დაცვაში, რაც უზრუნველყოფილია სათანადო კანონით - შრომის კოდექსით“.⁵⁴

საქართველოს სასამართლო პრაქტიკით განმტკიცებულია დასაქმებულ პირთა დასაცავად სამართლებრივი მექანიზმების არსებობის აუცილებლობა შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ კანონმდებლობაში, რაც უზრუნველყოფს შრომის კონსტიტუციური უფლების ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი შემადგენელი ნაწილის დასაქმების დაცვის უფლების განმტკიცებას. ეროვნული და საერთაშორისო სამართლებრივი აქტების გათვალისწინებით, სასამართლო მივიდა დასკვნამდე, რომ „უალტერნატივო დასკვნის საშუალებას დასაქმებულთა შრომის უფლების მინიმალური სტანდარტებით დაცვაზე სახელმწიფოს ვალდებულებაზე და, ამასთანავე, მის მიზანზე, აღნიშნული სტანდარტების, ქვეყნის ეკონომიკური მდგომარეობის გაუმჯობესების თანამდევად, მხოლოდ [დასაქმებულის] სასარგებლოდ შეცვლაზე. საქართველოს კონსტიტუციის პრეამბულით აღიარებული სახელმწიფოებრივი ნება სოციალური სახელმწიფოს დამკვიდრებისა პირდაპირ და უშუალო კავშირშია შრომის უფლების დაცვასთან, რაც ცალსახად გულისხმობს დასაქმებულის უფლების დაცვას.“⁵⁵ საქართველოს კონსტიტუციის პრეამბულის მიხედვით, საქართველოს მოქალაქეების ურყევი ნებაა სოციალური სახელმწიფოს დამკვიდრება. კონსტიტუციის მე-5 მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, საქართველო არის სოციალური სახელმწიფო. ამავე მუხლის თანახმად, სახელმწიფო ზრუნავს საზოგადოებაში სოციალური სამართლიანობის, სოციალური თანასწორობისა და სოციალური სოლიდარობის პრინციპის განმტკიცებაზე და სახელმწიფო ხელს უწყობს მოქალაქეს დასაქმებაში. აღნიშნული ნორმები

⁵³ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2016 წლის 19 აპრილის 2/2/565 გადაწყვეტილება, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3272760?publication=0>

⁵⁴ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2010 წლის 23 მარტის განჩინება საქმეზე ას-1261-1520-09, <http://temida.ge/fullcase/3161///--.pbn>

⁵⁵ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება, საქმე Nას-864-1150-09, 2010 წლის 28 აპრილი

პირდაპირ კავშირშია შრომის უფლების დაცვასთან. უზენაესი სასამართლოს განმარტებით „შრომის უფლება ატარებს სოციალურ შინაარსს და იგი გარდა პირის თვითრეალიზაციისა, მისი სოციალური უფლებების განხორციელების გარანტიაა“.⁵⁶

საკონსტიტუციო სასამართლოს მიხედვით, კონსტიტუციის 30-ე მუხლის პირველი პუნქტი უნდა განიმარტოს მისი მიზნებიდან გამომდინარე, სოციალური სახელმწიფოს პრინციპთან კავშირში, რომელიც არის კონსტიტუციის ერთერთი ფუძემდებლური პრინციპთაგანი და არ იძლევა საშუალებას, რომ 30-ე მუხლის პირველი პუნქტი გავიგოთ, როგორც მხოლოდ იძულებითი შრომის აკრძალვა. მოქმედი კონსტიტუციურ-სამართლებრივი წესრიგი შრომის უფლების დაცვის სფეროში სოციალური სახელმწიფოს მიერ გაცილებით მეტის უზრუნველყოფას ითვალისწინებს, ვიდრე ეს იძულებითი შრომის არდაშვებაა. კონსტიტუციით დაცულია არა მხოლოდ უფლება, აირჩიო სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო, დაცული იყო უმუშევრობისაგან და ისეთი რეგულირებისაგან, რომელიც პირდაპირ ითვალისწინებს ან იძლევა სამსახურიდან უსაფუძვლო, თვითნებური და უსამართლო გათავისუფლების საშუალებას.⁵⁷ მართალია აღნიშნული განმარტება კონსტიტუციაში შეტანილ ცვლილებებამდეა გაკეთებული, თუმცა დღესდღეისობით შესაბამისობაშია კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველ ნაწილთან.

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, კონსტიტუციით გარანტირებული შრომის თავისუფლების „დანაწესი მიზნად ისახავს შრომის თავისუფლების გარანტირებას, რაც ერთი მხრივ კრძალავს იძულებით შრომას, ხოლო მეორე მხრივ, ავალდებულებს კანონმდებელს, შექმნას ადამიანის არჩევანის ფარგლებში შრომის თავისუფლების უზრუნველყოფის შესაბამისი საკანონმდებლო გარანტიები. შრომითი პროცესი, თავისი ბუნებიდან გამომდინარე, დაკავშირებულია დამსაქმებლის დავალების ფარგლებში არაერთჯერადად სამუშაოს შესრულებასთან. იგი მართალია, ხორციელდება ორ სამართლებრივად თანასწორ პირს შორის დადებული ხელშეკრულების საფუძველზე, თუმცა ამავე დროს ახასიათებს დაქვემდებარებული ხასიათი. შრომითი ხელშეკრულების დადებისას მხარეები მოქმედებენ საკუთარი ნების შესაბამისად, თუმცა აშკარაა, რომ დამსაქმებელს უფრო მეტი საბაზრო ძალაუფლება და შრომითი ხელშეკრულების პირობებზე მეტი გავლენის მოხდენა შეუძლია დასაქმებულთან შედარებით.

⁵⁶ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2019 წლის 03 ივნისის გადაწყვეტილება ას-1327-2018, <http://temida.ge/fullcase/3322///--.pbn>

⁵⁷ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2007 წლის 26 ოქტომბრის გადაწყვეტილება საქმეზე 2/2-389, <https://www.constcourt.ge/ka/judicial-acts?legal=301>

ადამიანის ღირსეული ცხოვრება ხშირ შემთხვევაში მნიშვნელოვნად არის დამოკიდებული სამუშაოს შესრულებაზე და ამ სამუშაოსათვის ანაზღაურების მიღებაზე, შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტიდან მომდინარე რისკები ხშირ შემთხვევაში უფრო მტკივნეულად აისახება დასაქმებულზე, მისი კეთილდღეობა შეიძლება დიდწილად დამოკიდებული იყოს სამუშაოს შესრულებიდან მიღებულ ანაზღაურებაზე. აღნიშნულიდან გამომდინარე, საკანონმდებლო რეგულირების არარსებობისა და შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში სრული სახელმეკრულებო თავისუფლების დადგენამ შეიძლება მნიშვნელოვნად შეუშალოს ხელი დასაქმებულის მიერ შრომის თავისუფლების უფლების განხორციელებას.⁵⁸

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლო თავის გადაწყვეტილებაში შეეხო შრომის თავისუფლებასა და ადამიანის პიროვნულ განვითარებას შორის ურთიერთკავშირს და კონსტიტუციური გარანტიის რეალიზებასთან მიმართებით სახელმწიფოს როლს, რომლის თანახმადაც საქართველოს კონსტიტუციით „დაცული შრომის თავისუფლება მჭიდრო კავშირშია ადამიანის სიცოცხლესა და მის ღირსეულ ყოფასთან. როგორც წესი, მისი განხორციელება ასოცირდება და უზრუნველყოფს მატერიალურ კეთილდღეობას, თუმცა დაუშვებელია, შრომის უფლების რეალიზაცია მხოლოდ შემოსავლის მიღების წყაროდ იქნეს აღქმული. შრომის პროცესში ადამიანი ახდენს საკუთარი უნარ-ჩვევების გამოყენებას, მათ საკუთარი, საზოგადოებისა და სახელმწიფოს ინტერესების შესაბამისად წარმართვას. ეს არის პროცესი, რომლის საშუალებითაც მისი განმხორციელებელი ახდენს სოციალიზაციას, საკუთარი თავის, იდეების, შესაძლებლობების ერთგვარ რეალიზაციას. პიროვნების განვითარებისთვის არსებითია, თავი იგრძნოს საზოგადოების სრულფასოვან, საჭირო წევრად, რაც მნიშვნელოვნად განსაზღვრავს მის პიროვნებას შესაბამისად, ეს უფლება გადაჯაჭვულია პიროვნული განვითარების უფლებასთან. შრომის თავისუფლების განხორციელება, ბუნებრივია, არა ერთადერთი, თუმცა ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ფაქტორია პირის დამოუკიდებლობისათვის. შესაბამისად, შრომა და ამ უფლების დაცვა არ არის მხოლოდ დასაქმებულის ინტერესების, მისი მოთხოვნილებების საკანონმდებლო რეგლამენტაცია. მისი მნიშვნელობა დიდია ასევე სახელმწიფოსთვის. სწორედ სახელმწიფოს ინტერესებში შედის, თითოეულმა დასაქმებულმა კეთილსინდისიერად განახორციელოს საკუთარი მოვალეობები,

⁵⁸ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2016 წლის 19 აპრილის 2/2/565 გადაწყვეტილება <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3272760?publication=0>

ვინაიდან მათი შრომითი საქმიანობის პროდუქტი, საბოლოოდ, სახელმწიფოზე, მის განვითარებაზე აისახება.⁵⁹

უზენაესი სასამართლოს მიერ შრომის თავისუფლებათან მიმართ გაკეთებული განმარტების თანახმად, შრომის თავისუფლება ნიშნავს იმას, რომ თითოეულ ადამიანს უფლება აქვს, თავისუფლად განახორციელოს შრომითი საქმიანობა, აირჩიოს შრომითი საქმიანობის სფერო, პროფესია და უმუშევრობის დროს ისარგებლოს სახელმწიფო გარანტიით. შრომის თავისუფლება არ ნიშნავს სახელმწიფოს ვალდებულებას, მოქალაქეთა დასაქმებაზე, თუმცა, ამავდროულად, შრომის უფლების კონსტიტუციით აღიარება მიზნად უსახავს სახელმწიფოს, იზრუნოს სოციალურ-ეკონომიკური პირობების გაუმჯობესებაზე, თავისი მოქალაქეების დასაქმების უზრუნველყოფაზე და ამასთან, ამ უფლების სამართლებრივი რეგულირების მიზნით, სათანადო სამართლებრივი რეჟიმის ჩამოყალიბებაზე.⁶⁰

3.2. იძულებითი შრომის აკრძალვა

არაერთი საერთაშორისო აქტი არეგულირებს იძულებითი შრომის აკრძალვისა და მონობის აკრძალვის საკითხს, თუმცა ყურადღებას ILO⁶¹-ს მიერ მიღებულ კონვენციებზე შევაჩერებ. საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტების თანახმად, რომელიც მართალია კონსტიტუციაში ცვლილებების შეტანამდე გაკეთდა, თუმცა შესაძლებელია დავუკავშიროთ ახლანდელ 26-ე მუხლს. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის 1-ლი ნაწილი, იცავს ნებისმიერ ადამიანს იძულებითი შრომისაგან, რაც ადამიანის ღირსების ხელყოფას წარმოადგენს.⁶² იძულებითი შრომის აკრძალვის საკითხი დარეგულირებულია ILO-ს No. 29-ე კონვენციით (შემდგომში „No. 29-ე კონვენცია“) იძულებითი ან სავალდებულო შრომის შესახებ და იძულებითი შრომის გაუქმების შესახებ No.105-ე კონვენციით (შემდგომში „No. 105-ე კონვენცია“), რომლებიც საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებასა და შეთანხმებას წარმოადგენენ. იძულებითი ან სავალდებულო შრომის აკრძალვა

⁵⁹ იქვე

⁶⁰ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2010 წლის 23 მარტის განჩინება საქმეზე ას-1261-1520-09, <http://temida.ge/fullcase/3161///--.pbn>

⁶¹ International Labour Organization

⁶² საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2007 წლის 26 ოქტომბრის გადაწყვეტილება საქმეზე N2/2-389, <https://www.constcourt.ge/ka/judicial-acts?legal=301>

წარმოადგენს ILO-ს ღირსეული შრომის კონცეფციის ქვაკუთხედს.⁶³ ILO-ს სხვა აქტებთან შედარებით, No. 29-ე და No. 105-ე კონვენცია რატიფიცირებულია ყველაზე მეტი სახელმწიფოს მიერ.⁶⁴ აღნიშნული ორი კონვენცია ერთობლივად ავსებს ერთმანეთს და მათი ერთად მოქმედება ხელს უწყობს იძულებითი ან სავალდებულო შრომის ყველა ფორმის გამორიცხვას. ⁶⁵ 2014 წელს მიღებულ იქნა No. 29-ე კონვენციის ოქმი, რომელიც მიზნად ისახავს სახელმწიფოების მიერ იძულებითი შრომის პრევენციის, მისგან დაცვისა და შესაბამისი საკომპენსაციო ღონისძიებების გატარებას საბოლოო ჯამში იძულებითი შრომის გასაუქმებლად.⁶⁶

No. 29-ე კონვენციის მე-2 მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, იძულებითი ან სავალდებულო შრომა ნიშნავს ყოველგვარ სამუშაოს ან სამსახურს, რომელიც მოეთხოვება ნებისმიერ პირს, ნებისმიერი სასჯელის მუქარით და რომელსაც ეს პირი ნებაყოფლობით არ შეასრულებდა. იძულებითი შრომის განმარტება, მოცემული ნორმის თანახმად, შედგება სამი შემადგენელი ნაწილისაგან 1) იძულებითი სამუშაო ან მომსახურება; 2) სამუშაოს შესრულება რაიმე სასჯელის, მუქარის პირობებში; 3) რასაც პიროვნება ნებაყოფლობით (თავისი ნებით) არ შეასრულებდა.⁶⁷

„ყოველგვარი სამუშაო ან სამსახურის“ ტერმინიდან გამომდინარე, კონვენცია მოიცავს ყველა კატეგორიის სამუშაოს, სამსახურს და დასაქმებას, ნებისმიერ მრეწველობას ან სექტორს, მათ შორის – არაფორმალურ სექტორს. კონვენცია ასევე მოქმედებს ნებისმიერი ადამიანის (ბავშვის, ზრდასრულის, მიგრანტის, საოჯახო მეურნეობაში მომუშავე მუშახელის) მიმართ. ტერმინი „სამუშაო ან სამსახური“ უნდა გაიმიჯნოს „განათლებისგან ან სწავლებისგან“. ILO-ს 2007 წლის ზოგად მიმოხილვაში მითითებულია, რომ სავალდებულო განათლების პრინციპი აღიარებულია არაერთ საერთაშორისო აქტში, როგორც განათლების უფლების უზრუნველყოფისა და დაცვის საშუალება. შესაბამისად, კონვენციით აკრძალული იძულების კონცეფცია არ გამოიყენება სავალდებულო განათლების მიმართ. ტერმინი „სასჯელის მუქარა“ მოიცავს საჯარიმო სანქციებს, ასევე იძულების ნებისმიერ ფორმას, როგორცაა ფიზიკური ძალადობა, ფსიქოლოგიური ზემოქმედება. „სასჯელი“ ასევე შეიძლება გულისხმობდეს უფლების ან პრივილეგიის დაკარგვას. „პირის ნებაყოფლობითობაში“ კონვენცია გულისხმობს პირის მიერ თავისუფლად გამოხატულ და

⁶³ შველიძე ზ., ბოდონე ქ., თოდრია თ., ხაჟომია თ. გუჯაბიძე ნ., მესხიშვილი ქ., საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, საქართველო, 2017, 14

⁶⁴ იქვე

⁶⁵ იქვე

⁶⁶ იქვე

⁶⁷ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/-/declaration/documents/publication/wcms_142636.pdf

ინფორმირებულ თანხმობას, ჩაერთოს შრომით ურთიერთობაში და პირის თავისუფლებას, დატოვოს სამსახური ნებისმიერ დროს (მაგ. გონივრული ხანგრძლივობის შეტყობინების დაცვით). ამგვარი იძულება შეიძლება, გამოიხატოს კანონმდებლობით, ასევე – დამსაქმებლის პრაქტიკით.⁶⁸

3.3. გამონაკლისი იძულებითი შრომისგან

No. 29-ე კონვენციის მე-2 მუხლის მე-2 ნაწილი ითვალისწინებს იძულებითი ან სავალდებულო შრომის საგამონაკლისო შემთხვევებს, რომელზეც არ ვრცელდება კონვენციის მოქმედება.

იძულებითი ან სავალდებულო შრომა No. 29-ე კონვენციის მიზნებისათვის არ გულისხმობს ნებისმიერ სამუშაოს ან სამსახურს, რომელიც მოიცავს კანონით გათვალისწინებულ სამხედრო სამსახურს და წმინდა სამხედრო ხასიათის სამუშაოებს. No. 29-ე კონვენცია, იძულებით ან სავალდებულო შრომად არ განიხილავს ასევე ნებისმიერ სამუშაოს ან სამსახურს, რომელიც წარმოადგენს სრული თვითმმართველი ქვეყნის მოქალაქეთა ჩვეულებრივ მოქალაქეობრივ ვალდებულებას. თავად კონვენცია მიგვითითებს „ჩვეულებრივი მოქალაქეობრივი ვალდებულების“ სამ მაგალითზე: სავალდებულო სამხედრო სამსახური, სამუშაო ან სამსახური უკიდურესი აუცილებლობის შემთხვევაში და საზოგადო ხასიათის წვრილმანი სამუშაო. გარდა ამისა, „ჩვეულებრივი მოქალაქეობრივი ვალდებულების“ კატეგორიას მიეკუთვნება მაგ. ნაფიცი მსაჯულის სამსახური.⁶⁹ კონვენციის მე-2 მუხლის მე-2 ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტში წარმოდგენილი „ჩვეულებრივი მოქალაქეობრივი ვალდებულების“ შესახებ დათქმის ინტერპრეტაცია უნდა მოხდეს კონვენციის ზოგადი მიზნებიდან გამომდინარე და ამდენად, ასეთად არ განიხილება საჯარო მიზნებისთვის შესრულებული სამუშაო.⁷⁰ იძულებითი ან სავალდებულო შრომის აკრძალვა არ ვრცელდება ნებისმიერ სამუშაოზე ან სამსახურზე, რომელიც მოეთხოვება პირს სასამართლოს მიერ გამოტანილი განაჩენის შედეგად, იმ პირობით, რომ ამგვარი სამუშაო ან სამსახური შესრულდება სახელმწიფო ხელისუფლების ორგანოს ზედამხედველობითა და კონტროლით და, რომ აღნიშნული პიროვნება არ იქნება კერძო პირების, კომპანიების ან ასოციაციების მიერ დაქირავებული ან მათ

⁶⁸ შველიძე ზ., ბოდონე ქ., თოდრია თ., ხაჯომია თ. გუჯაბიძე ნ., მესხიშვილი ქ., საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, საქართველო, 2017, 28

⁶⁹ იქვე, 29

⁷⁰ იქვე

განკარგულების ქვეშ მყოფი. ⁷¹ეს დებულება კუმულაციური შინაარსისაა და სასამართლოს განაჩენით განსაზღვრული სამუშაო მხოლოდ მაშინ არ მიიჩნევა იძულებით შრომად, თუ ის სრულდება სახელმწიფოს ინსტიტუტის ზედამხედველობის ფარგლებში და ამავდროულად, ამ შრომას არ გამოიყენებენ კერძო პირები თუ კომპანიები.⁷²

No. 29-ე კონვენციისგან გამონაკლისია ნებისმიერი სამუშაო ან სამსახური, რომელიც მოეთხოვება პირს გაუთვალისწინებელი დაუძლეველი ძალის პირობებში, ანუ ომის ან ისეთი უბედური შემთხვევის ან უბედური შემთხვევის საფრთხის შემთხვევაში, როგორცაა: ხანძარი, წყალდიდობა, შიმშილი, მიწისძვრა, ძლიერი ეპიდემია ან ეპიზოოტია, მავნე ცხოველების, ქვეწარმავლების ან მცენარეთა პარაზიტების შემოსევა, და ზოგადად, ნებისმიერი გარემოება, რომელმაც შესაძლებელია, საფრთხე შეუქმნას მთლიანი მოსახლეობის ან მისი ნაწილის არსებობას ან კეთილდღეობას. კონვენციაში წარმოდგენილი უკიდურესი აუცილებლობის შემთხვევათა ჩამონათვალი მიუთითებს ასეთ შემთხვევათა შემზღვეველ ხასიათზე. მასში იგულისხმება მოულოდნელი, გაუთვალისწინებელი მოვლენები, რომლებიც საჭიროებს საზოგადოების მხრიდან დაუყოვნებლივ, საპასუხო ზომებს. უფლება, რომ გამოიყენო სავალდებულო შრომა, დასაშვებია მხოლოდ უკიდურესი აუცილებლობის ჭეშმარიტ შემთხვევებში. ხანგრძლივობა და ფარგლები სავალდებულო სამსახურისა, ასევე მიზანი, რისთვისაც ხდება მისი გამოყენება, შეზღუდულია იმ გარემოებით, თუ რამდენად მკაცრად დგას სავალდებულო შრომის გამოყენების საჭიროება.⁷³

იძულებით ან სავალდებულო შრომას ასევე არ წარმოადგენს წვრილმანი ხასიათის საზოგადოებრივი სამსახურები. კონვენციის თანახმად, ეს გამონაკლისი მოქმედებს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ასეთი წვრილმანი ხასიათის საზოგადოებრივი სამსახურები სრულდება ადგილობრივი დასახლების წევრთა მიერ მითითებული საზოგადოების პირდაპირი ინტერესისთვის, რაც შესაბამისად შეიძლება ჩაითვალოს ადგილობრივი დასახლების წევრთა მიმართ დაკისრებულ ჩვეულებრივ მოქალაქეობრივ ვალდებულებად, იმ პირობით, რომ საზოგადოების წევრებს ან მათ პირდაპირ წარმომადგენლებს უფლება აქვთ, მიწვეულნი იყვნენ კონსულტაციებზე, ასეთი სამსახურის საჭიროების შესახებ. ასეთი წვრილმანი საზოგადოებრივი სამსახური შეიძლება იყოს გარკვეული შენობების (მაგ. სკოლის, სამედიცინო საკონსულტაციო და სამკურნალო ოთახების) აშენება, რომლებიც მიზნად ისახავს სოციალური პირობების

⁷¹ იქვე

⁷² იქვე

⁷³ იქვე

გაუმჯობესებას განსაზღვრული საზოგადოების მოქალაქეებისათვის. ასეთი სამუშაო უნდა სრულდებოდეს კონკრეტული საზოგადოების პირდაპირი ინტერესისთვის და არა ფართო ჯგუფის სასარგებლოდ. ამასთან, რაც მთავარია, საზოგადოების წევრები ან მათი წარმომადგენლები უზრუნველყოფილნი უნდა იყვნენ ასეთი სამსახურის საჭიროების შესახებ წინასწარი კონსულტაციის უფლებით.⁷⁴

კონვენცია იძულებითი შრომის შესახებ იყო პირველი და ერთადერთი დოკუმენტი 1999 წლამდე, რომელიც მოითხოვს შრომის აკრძალული ფორმების გამოყენებისათვის სისხლის სამართლის დანაშაულის კვალიფიკაციის მინიჭებას.

No. 105-ე კონვენცია არ ცვლის იძულებითი შრომის იმ განმარტებას, რომელიც მოცემულია 29-ე კონვენციაში. ექსპერტთა კომიტეტის ახსნა-განმარტების შესაბამისად, ეს ორი კონვენცია ერთმანეთის ურთიერთშემავსებელია. მაშინ, როცა 105 კონვენცია შედარებით, ახალი სამართლებრივი ინსტრუმენტია (დოკუმენტი), რომელიც ეყრდნობა 29 კონვენციის საფუძველს, რათა აღკვეთოს იძულებითი და სავალდებულო შრომა მისი მნიშვნელობის შესაბამისად, 29 კონვენცია ადგენს იძულებითი და სავალდებულო შრომის ძირითად აკრძალვებს, რამდენიმე დასაშვები გამონაკლისის გათვალისწინებით. მუხლი 1 გვაწვდის ინფორმაციას, რომ იძულებითი და სავალდებულო შრომა არ უნდა გამოიყენებოდეს, როგორც: (ა) პოლიტიკური ზეწოლის ან აღზრდის საშუალება, როგორც დამსჯელი ღონისძიება განსხვავებული პოლიტიკური აზრის გამოხატვისთვის და/ ან არსებული პოლიტიკურ-ეკონომიკური და სოციალური სისტემის საწინააღმდეგო იდეოლოგიური მრწამსის გაზიარებისთვის; (ბ) ეკონომიკური განვითარების საჭიროებისათვის სამუშაო ძალის მობილიზაციისა და გამოყენების მეთოდი; (გ) შრომის დისციპლინის დაცვის საშუალება; (დ) დასჯის საშუალება გაფიცვებში მონაწილეობისთვის; (ე) დისკრიმინაციის საშუალება რასობრივი, სოციალური, ეროვნული ნიშნების ან სარწმუნოების მიხედვით.⁷⁵

⁷⁴ იქვე, 30

⁷⁵https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---_declaration/documents/publication/wcms_142636.pdf

თავი IV შრომითი დისკრიმინაციის აკრძალვა

4.1. შრომითი დისკრიმინაციის ცნება და აკრძალვის მიზანი

შრომით ურთიერთობებში დისკრიმინაციის აკრძალვასთან დაკავშირებით 2020 წლის 29 სექტემბერს განხორციელებული ცვლილებები ეფუძნება ევროპული კავშირის შემდეგ სამ დირექტივას: 2000 წლის 27 ნოემბრის საბჭოს 2000/78/EC დირექტივა (რომელიც დასაქმებისა და შრომითი საქმიანობის საკითხებთან მიმართებით აყალიბებს თანაბარი მოპყრობის ზოგად სტრუქტურას); 2000 წლის 29 ივნისის საბჭოს 2000/43/EC დირექტივა (რომელიც უზრუნველყოფს რასობრივი თუ ეთნიკური წარმომავლობის მიუხედავად პირთა თანაბარი მოპყრობის პრინციპის განხორციელებას) და 2006 წლის 5 ივლისის ევროპარლამენტისა და საბჭოს 2006/54/EC დირექტივა (რომელიც უზრუნველყოფს დასაქმებისა და საქმიანობის საკითხებთან მიმართებით მამაკაცისა და ქალის თანაბარი შესაძლებლობებისა და თანაბარი მოპყრობის პრინციპის განხორციელებას).

ზოგადად ანტიდისკრიმინაციული კანონმდებლობის მიზანია დისკრიმინაციის აღმოფხვრა, რაც ერთის მხრივ, კანონმდებლობის შემდგომი დარღვევის პრევენციითა და მეორე მხრივ, დაფიქსირებული დარღვევის შედეგად დაზარალებული პირის სათანადო უფლებრივი რეაბილიტაციით მიიღწევა.⁷⁶

დისკრიმინაცია, როგორც გამორჩევა, შეზღუდვა ან უპირატესობის მინიჭება თანაბარი უფლებებისა და მათი დაცვის უარყოფის მიზნით, არის თანასწორობის პრინციპის დარღვევა და ადამიანის ღირსების ხელყოფა.⁷⁷ შრომისა და დასაქმების სფეროში დისკრიმინაცია წარმოადგენს

⁷⁶ შველიძე ზ., შრომითი დისკრიმინაციის სამოქალაქო სამართლით მოწესრიგებული სამართლებრივი შედეგები, შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, გერმანიის საერთაშორისო თანამშრომლობის საზოგადოება (GIZ), თბილისი, 2014, 143

⁷⁷ დისკრიმინაციის აკრძალვა (საქართველოს კანონმდებლობისა და პრაქტიკის ანალიზი), საქართველოს დემოკრატიული ინსტიტუტი, პროექტი „ადამიანის უფლებათა დაცვის გაძლიერების ხელშეწყობა საქართველოში“, 2014, 3, <<https://gdi.ge/uploads/other/0/188.pdf> 2014>

სპეციფიკურ მოვლენას.⁷⁸ დისკრიმინაციის ზოგიერთი ნიშანი შეფუთულ და დახვეწილ ფორმებს იძენს და ნაკლებად შესამჩნევი ხდება. აქედან გამომდინარე, საზოგადოებრივ ურთიერთობებში დისკრიმინაცია იღებს სულ უფრო ახალ სახეებს.⁷⁹

დისკრიმინაცია, თავისი უარყოფითი ასპექტით ყოველდღიურად ვლინდება საზოგადოების სხვადასხვა ურთიერთობაში. აღმოფხვრა შესაძლებელია მისი არსის გაგებით, საერთაშორისო და შიდა ნორმატიული საფუძვლების გააზრებით.⁸⁰

ევროკავშირის შესახებ ხელშეკრულება (TEU)⁸¹ და ევროკავშირის ფუნქციონირების შესახებ ხელშეკრულება (TFEU)⁸² ხაზს უსვამს თანასწორობის მნიშვნელობას. TEU-ს მე-2 მუხლი თანასწორობას ევროკავშირის ფუნდამენტურ ღირებულად განიხილავს: კავშირი დაფუძნებულია ისეთ ღირებულებებზე, როგორცაა ადამიანის ღირსება, თავისუფლება, დემოკრატია, თანასწორობა, სამართლის უზენაესობა და ადამიანის უფლებათა პატივისცემა, მათ შორის იმ პირთა, რომლებიც განეკუთვნებიან უმცირესობას. ეს ღირებულებები საერთოა წევრი სახელმწიფოებისათვის, სადაც პლურალიზმი, დისკრიმინაციის დაუშვებლობა, ტოლერანტობა, სამართლიანობა, სოლიდარობა და თანასწორობა ქალთა და მამაკაცთა შორის უპირატესია. ხელშეკრულების მე-3 მუხლი კი განსაზღვრავს, რომ კავშირი იბრძოლებს სოციალური გარიყულობისა და დისკრიმინაციის წინააღმდეგ, ხელს შეუწყობს სოციალურ სამართლიანობას, ქალთა და მამაკაცთა შორის თანასწორობას, სოლიდარობას თაობებს შორის და ბავშვის უფლებათა დაცვას. TFEU-ს მე-8 მუხლი ადგენს: თავის ყველა მოქმედებით კავშირი მიზნად ისახავს უთანასწორობის აღმოფხვრას და მამაკაცთა და ქალთა შორის თანასწორობის მხარდაჭერას.⁸³

საქართველოს პარლამენტის 1994 წლის 22 სექტემბრის 561-ე დადგენილებით რატიფიცირებულ იქნა ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ კონვენცია. კონვენცია კრძალავს ქალთა მიმართ ყოველგვარ დისკრიმინაციას და ავალდებულებს

⁷⁸ შველიძე ზ., ბოდონე ქ., თოდრია თ., ხაჟომია თ. გუჯაბიძე ნ., მესხიშვილი ქ., საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, საქართველო, 2017, 118

⁷⁹ იქვე

⁸⁰ იქვე

⁸¹ Treaty on European Union

⁸² Treaty on the Functioning the European Union

⁸³ გასიტაშვილი ე., ბაქაქური ნ., ქარდავა ე., კარტოზია მ., ლიპარტია ნ., ქალის შრომითი უფლებები ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო პრაქტიკაში და ქართული გამოცდილება (ორსულ, ახალნაშობიარებ და მეძუძურ მუშაკთა უფლებების შესახებ), ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო პრაქტიკა და ქართული შრომის სამართალი, ასოციაცია „ევროპის დროით“, ფრიდრიხ ებერტის ფონდი, თბილისი, 2019, 75

ქვეყნებს, უზრუნველყონ როგორც de jure, ისე არსებითი თანასწორობა. აღნიშნული კონვენცია მოიცავს გენდერული თანასწორობის ყველა ასპექტს, მათ შორის, ქალთა ეკონომიკური გაძლიერების საკითხს.⁸⁴

„კანონის წინაშე თანასწორობა არ ნიშნავს აბსოლუტურ თანასწორობას, სახელდობრ კი ადამიანთა მოპყრობას მათი ინდივიდუალური კონკრეტული გარემოებების გათვალისწინების გარეშე, არამედ იგი ასახიერებს პრინციპს, რომლის თანახმადაც თანაბრად უნდა განხორციელდეს მოპყრობა მათდამი ვინც იმყოფებიან თანაბარ მდგომარეობაში, ხოლო არათანაბრად უნდა განხორციელდეს მოპყრობა მათდამი ვინც არ იმყოფებიან თანაბარ მდგომარეობაში.“⁸⁵

დისკრიმინაციის აღმოსაფხვრელად აუცილებელია ეფექტიანი ღონისძიებების განხორციელება. პირველ რიგში გასათვალისწინებელია, რომ არც ერთი სახელმწიფო არ არის თავისუფალი დისკრიმინაციისაგან და ამდენად, ყველა სახელმწიფოს აკისრია ვალდებულება, გამუდმებით ებრძოდეს ნებისმიერი ფორმით გამოვლენილ დისკრიმინაციას.⁸⁶ სახელმწიფოებს ეკისრებათ ნეგატიური ვალდებულება, თანასწორად მოეპყრონ თანაბარ მდგომარეობასა და პირობებში მყოფ პირებს და შესაბამისად, მისი როლი, ვალდებულება და პასუხისმგებლობა განუზომლად დიდია დისკრიმინაციის პრევენციის ეფექტიანი ღონისძიებების გატარებაში.⁸⁷

შრომისა და დასაქმების სფეროში დისკრიმინაციის აღმოსაფხვრელად აუცილებელია დასაქმებისა და საქმიანობის ყველა სფეროში თანასწორუფლებიანობის განმტკიცება. ამ მიმართულებით თანასწორუფლებიანობის განმტკიცების ეროვნული პოლიტიკის რეალიზაცია გულისხმობს კონკრეტულ ღონისძიებებს, მათ შორის, ფართო საკანონმდებლო ბაზის შექმნას, რომლითაც უზრუნველყოფილი იქნება თანასწორუფლებიანობა შრომით ურთიერთობებში.⁸⁸

საქართველოს კონსტიტუციის მე-11 მუხლის თანახმად, ყველა ადამიანი სამართლის წინაშე თანასწორია. აკრძალულია დისკრიმინაცია რასის, კანის ფერის, სქესის, წარმოშობის, ეთნიკური კუთვნილების, ენის, რელიგიის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულებების, სოციალური

⁸⁴ იქვე, 73

⁸⁵ საერთაშორისო სასამართლოს მოსამართლე ტანაკას მოსაზრება დასავლეთ აფრიკის საქმეზე (Judge Tanaka in the South West Africa case (ICJ Rep. 1966, 4), დისკრიმინაციის აკრძალვა (საქართველოს კანონმდებლობისა და პრაქტიკის ანალიზი), საქართველოს დემოკრატიული ინსტიტუტი, პროექტი „ადამიანის უფლებათა დაცვის გაძლიერების ხელშეწყობა საქართველოში“, 2014, 3, <<https://gdi.ge/uploads/other/0/188.pdf> 2014>

⁸⁶ შველიძე ზ., ბოდონე ქ., თოდრია თ., ხაჯომია თ. გუჯაბიძე ნ., მესხიშვილი ქ., საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, საქართველო, 2017, 119

⁸⁷ იქვე

⁸⁸ იქვე, 118

კუთვნილების, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, საცხოვრებელი ადგილის ან სხვა ნიშნის მიხედვით.

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, „თანასწორობის ძირითადი უფლება სხვა კონსტიტუციური უფლებებისგან იმით განსხვავდება, რომ ის არ იცავს ცხოვრების რომელიმე განსაზღვრულ სფეროს. თანასწორობის პრინციპი მოითხოვს თანაბარ მოპყრობას ადამიანის უფლებებითა და კანონიერი ინტერესებით დაცულ ყველა სფეროში“.⁸⁹ შესაბამისად, დისკრიმინაცია იკრძალება ცხოვრების ნებისმიერ სფეროში, მათ შორის – შრომით ურთიერთობებშიც.

იმის დასტურად, რომ თანაბარი მოპყრობის უფლება და დისკრიმინაციისგან დაცვა ადამიანის ფუნდამენტური უფლებაა შეგვიძლია ILO-ს კონვენციები მოვიშველიოთ. შრომით ურთიერთობებში დისკრიმინაციული მოპყრობის განმარტება მოცემულია დასაქმებასა და საქმიანობაში დისკრიმინაციის შესახებ ILO-ს 1958 წლის No.111-ე კონვენციის პირველ მუხლში, რომლის თანახმადაც „წინამდებარე კონვენციის მიზნებისათვის ტერმინი „დისკრიმინაცია“ შეიცავს: ყოველ განსხვავებას, დაუშვებლობას ან უპირატესობას რასის, კანის ფერის, სქესის, რელიგიის, პოლიტიკური მრწამსის, უცხოური წარმოშობის ან სოციალური წარმოშობის ნიშნით, რაც იწვევს შესაძლებლობების ან მოპყრობის თანასწორობის განადგურებას ან დარღვევას შრომისა და საქმიანობის სფეროში; ყოველგვარი სხვა განსხვავება, დაუშვებლობა ან უპირატესობა, რაც იწვევს დამქირავებლებისა და მუშაკების წარმომადგენლობით ორგანიზაციებთან, სადაც ასეთები არსებობს, და სხვა შესაბამის ორგანოებთან კონსულტაციის შედეგად შესაბამისი წევრის მიერ განსაზღვრული შრომისა და საქმიანობის სფეროში შესაძლებლობების ან მოპყრობის თანასწორობის განადგურებას ან დარღვევას.

ეს კონვენცია იცავს საზოგადოების თითოეულ წევრს დისკრიმინაციისაგან დასაქმებასა და საქმიანობის სფეროში. შესაბამისად, ამ კონვენციის რეგულირების სფერო ვრცელდება დამსაქმებელთა ყველა კატეგორიასა და ჯგუფზე. იგი ზოგადი ხასიათისაა და მიზნად ისახავს ხელშემკვრელი სახელმწიფოების ეროვნულ კანონმდებლობაში სხვადასხვა ნიშნის მიხედვით შრომითი დისკრიმინაციის აკრძალვის დანერგვას“.⁹⁰

⁸⁹ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2010 წლის 27 დეკემბრის გადაწყვეტილება საქმეზე N 1/1/493

⁹⁰ შველიძე ზ., ბოდონე ქ., თოდრია თ., ხაჟომია თ. გუჯაბიძე ნ., მესხიშვილი ქ., საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, საქართველო, 2017, 124

დისკრიმინაციის საფუძველი (იგივე „აკრძალული საფუძველი“, „დაცული საფუძველი“, „ნიშანი“, „კრიტერიუმი“) არის პიროვნების ისეთი მახასიათებელი, რომლის ნიადაგზეც ხდება განსხვავებული მოპყრობა ამა თუ იმ უფლების განხორციელებისას. ევროპული ანტიდისკრიმინაციული დირექტივები ითვალისწინებს დისკრიმინაციის საფუძვლების ზუსტ და ამომწურავ ჩამონათვალს, როგორცაა სქესი (სქესობრივი თანასწორობის დირექტივა), სექსუალური ორიენტაცია, უნარშეზღუდულობა, ასაკი, რელიგია ან რწმენა (დასაქმების სფეროში თანასწორობის დირექტივა), რასობრივი და ეთნიკური წარმოშობა (რასობრივი თანასწორობის დირექტივა).⁹¹

ამ აქტებისგან განსხვავებით, ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენციის როგორც მე-14 მუხლი, ისე მე-12 ოქმის 1-ლი მუხლი ითვალისწინებს დისკრიმინაციის საფუძვლებს, რომელთა ჩამონათვალი არ არის ამომწურავი. კონვენციის მე-14 მუხლის თანახმად, კონვენციით გათვალისწინებული უფლებებითა და თავისუფლებებით სარგებლობა უზრუნველყოფილია ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე სქესის, რასის, კანის ფერის, ენის, რელიგიის, პოლიტიკური თუ სხვა შეხედულებების, ეროვნული თუ სოციალური წარმოშობის, ეროვნული უმცირესობებისადმი კუთვნილების, ქონებრივი მდგომარეობის, დაბადებისა თუ სხვა სტატუსის განურჩევლად. იმავე საფუძვლებს ითვალისწინებს კონვენციის მე-12 ოქმის 1-ლი მუხლი. სწორედ კატეგორიამ - „სხვა სტატუსი“, მისცა შესაძლებლობა ადამიანის უფლებათა ევროპულ სასამართლოს ზემოთ ჩამოთვლილი საფუძვლების გარდა ემსჯელა დისკრიმინაციის ისეთ საფუძვლებზე, როგორცაა უნარშეზღუდულობა, ოჯახური მდგომარეობა, პროფკავშირების წევრობა, საცხოვრებელი ადგილი, ასაკი, სექსუალური ორიენტაცია და ა.შ. შესაბამისად, მე-14 მუხლი განსხვავებულ მოპყრობას კრძალავს არა მხოლოდ „პირადი“ თვისებების გამო, რაც ადამიანის თანამდევია და პირადი მახასიათებელია, არამედ ისეთი გარემოებების მიხედვითაც, რაც გამოწვეულია მისი სოციალური თუ სხვა მდგომარეობით საზოგადოებაში.⁹²

საქართველოს შრომის 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.

⁹¹ კვაჭაძე მ., ღვინჯილია ე., ჯუღელი ნ., დისკრიმინაციის აკრძალვის საერთაშორისო სტანდარტების ასახვა ეროვნულ სასამართლო პრაქტიკაში, საქართველოს უზენაესი სასამართლოს საერთაშორისო სასამართლო პრაქტიკის შესწავლისა და განზოგადების განყოფილება, თბილისი, 2017, 36

⁹² იქვე

იმისათვის, რომ განვსაზღვროთ დისკრიმინაციის აკრძალვის მოქმედების სფერო, უპირველეს ყოვლისა უნდა დავყოთ დისკრიმინაციის აკრძალვის მოქმედების სფერო შრომით ურთიერთობისათვის დამახასიათებელი სისტემის მიხედვით ლოგიკური კატეგორიების მეშვეობით.⁹³

შრომითი ურთიერთობები შეიძლება შემდეგი ინსტიტუტების მიხედვით დავყოთ: წინასახელშეკრულებო ურთიერთობები, სახელშეკრულებო ურთიერთობები, სამუშაოდან გათავისუფლება, დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულების გაგრძელებაზე უარის თქმა.⁹⁴

წინასახელშეკრულებო ურთიერთობების სახეებს წარმოადგენს: განცხადება ვაკანსიაზე, გასაუბრების ეტაპი, დამსაქმებლის მიერ დადგენილი განსაკუთრებული სამუშაო მოთხოვნები.⁹⁵ სახელშეკრულებო ურთიერთობების სახეებს წარმოადგენს: განსაზღვრული შრომით ხელშეკრულების პირობები, თანაბარი ანაზღაურება, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება, თანამდებობრივი დაქვეითება, კარიერული წინსვლა და სხვა.⁹⁶

სახელშეკრულებო ურთიერთობის შეწყვეტასთან დაკავშირებულ ურთიერთობებში შეიძლება გამოვყოთ შემდეგი სახეები: ხელშეკრულების მოშლა და ხელშეკრულების გაგრძელებაზე უარის თქმა.⁹⁷ აქედან გამომდინარე, შრომითი დისკრიმინაციის აკრძალვა მოიცავს ყველა მითითებულ სფეროებს.⁹⁸

როგორც უკვე აღვნიშნე 2020 წლის 29 სექტემბერს საქართველოს შრომის კოდექსში შეტანილ იქნა ცვლილებები, რომლის თანახმადაც, საქართველოს შრომის კოდექსს დაემატა თავი II, რომელიც შრომითი დისკრიმინაციის აკრძალვას ეხება. აღნიშნული რეფორმა წინ გადადგმული ნაბიჯია საქართველოს კანონმდებლობაში დასაქმებულის უფლებების დასაცავად შრომითი დისკრიმინაციისგან. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტების თანახმად, „საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანი სწორედ დასაქმებულის უფლებების დაცვა იყო, ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ შრომის სამართალი დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან და თითოეული დასაქმებულის საქმის

⁹³ შველიძე ზ., ბოდონე ქ., თოდრია თ., ხაჭომია თ. გუჯაბიძე ნ., მესხიშვილი ქ., საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, საქართველო, 2017, 128

⁹⁴ იქვე

⁹⁵ იქვე

⁹⁶ იქვე

⁹⁷ იქვე, 129

⁹⁸ იქვე

ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებული უნდა ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლის და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში.⁹⁹ მართალია აღნიშნული განმარტება ეხება 2013 წლის 12 ივნისს განხორციელებულ ცვლილებებს, თუმცა მიგვითითებს დასაქმებულის უფლებების დაცვასა და რეფორმის მნიშვნელობაზე.

დასაქმების სფეროში დისკრიმინაციისგან დაცვა ვრცელდება დისკრიმინაციის აკრძალვის დირექტივებით გათვალისწინებულ ყველა დაცულ საფუძველზე.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-4 მუხლი განსაზღვრავს შრომითი დისკრიმინაციის ცნებას და მიგვითითებს აკრძალულ ნიშნებზე. აღნიშნული მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, ამ კანონის მიზნებისთვის დისკრიმინაცია არის განზრახ ან გაუფრთხილებლობით პირის განსხვავება ან გამორიცხვა ან მისთვის უპირატესობის მინიჭება რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური ან სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, შრომითი ხელშეკრულების სტატუსის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, ჯანმრთელობის მდგომარეობის, რელიგიური, საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი (მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი) კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო ან სხვა ნიშნით, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს დასაქმებასა და პროფესიულ საქმიანობაში თანაბარი შესაძლებლობის ან მოპყრობის უარყოფას ან ხელყოფას.

დისკრიმინაციულ ქმედებაში მოიაზრება სუბიექტის არათანაბარ მდგომარეობაში ჩაყენება, რაც არ იარსებებდა, რომ არა დისკრიმინირებული პირის სპეციფიკური ნიშანი-მახასიათებელი.¹⁰⁰ ვინაიდან, აკრძალული ნიშნების საკმაოდ ვრცელი სახესხვაობები გვხვდება აღნიშნული ნაშრომის ფარგლებში ყურადღება გავამახვილე მხოლოდ სქესის ნიშნით დისკრიმინაციაზე.

სქესობრივი დისკრიმინაცია შედარებით ნათელი ცნებაა, რომელიც დამატებით ახსნას ნაკლებად საჭიროებს. იგი ეხება დისკრიმინაციას, დაფუძნებულს იმაზე, რომ პირი ქალია ან კაცი.

⁹⁹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 29 იანვრის განჩინება საქმეზე Nას-941-891-2015, <http://temida.ge/fullcase/2809/---.pbn>

¹⁰⁰ შველიძე ზ., შრომითი დისკრიმინაციის სამოქალაქო სამართლით მოწესრიგებული სამართლებრივი შედეგები, შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, გერმანიის საერთაშორისო თანამშრომლობის საზოგადოება (GIZ), თბილისი, 2014, 145

ხშირ შემთხვევაში, როგორც წესი, ქალები უფრო არიან არასახარბიელო მოპყრობის მსხვერპლნი, ვიდრე კაცები.¹⁰¹

ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ განმარტა, რომ გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობა არის დღესდღეობით უდიდესი მიზანი ევროპის საბჭოს წევრ სახელმწიფოებში და ძალიან წონიანი მიზეზების მოყვანაა საჭირო იმისათვის, რომ ამ საკითხზე განსხვავებული მოპყრობა კონვენციის შესაბამისად ჩაითვალოს.¹⁰²

4.2. თანაბარი მოპყრობის პრინციპი

როგორც უკვე აღვნიშნე, დისკრიმინაცია გულისხმობს თანაბარ პირობებში მყოფი ორი პირის შემთხვევაში უთანასწორო მოპყრობას ერთ-ერთის სასარგებლოდ, მეორისთვის დამახასიათებელი ნიშნის გამო. აღნიშნულს „ფორმალური თანასწორობის“ პრინციპს უწოდებენ.¹⁰³

იურიდიულ ლიტერატურაში ერთმანეთისგან მართებულადაა გამიჯნული თანაბარი მოპყრობის-იგივე „ფორმალური თანასწორობის“ პრინციპი და დისკრიმინაციის აბსოლუტური აკრძალვა. შრომის სამართალში თანაბარი მოპყრობის პრინციპიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი თვითნებურად არ უნდა მოეპყრას დასაქმებულს და არ უნდა გამოარჩიოს დასაქმებულები არარელევანტური კრიტერიუმის მიხედვით. დისკრიმინაციის აბსოლუტური აკრძალვა უფრო ზოგადი-მრავლისმომცველი ცნებაა. დისკრიმინაციის აბსოლუტური აკრძალვის კონტექსტში მოიაზრება სამართლიანი მოპყრობის ვალდებულება, მაშინ როცა „ფორმალური თანასწორობის“ მოდელი მოითხოვს მხოლოდ თანაბარ მოპყრობას. დისკრიმინაციის ზოგადი აკრძალვიდან გამომდინარე, მართლსაწინააღმდეგოა უთანოსწორო მდგომარეობაში მყოფ პირთა თანაბრად მოპყრობა. გარდა ამისა „ფორმალური თანასწორობის“ იდეის მიღმა „თანაბარი შესაძლებლობის“ უზრუნველყოფის კონცეფცია, რომელიც გარდა თანაბარი მოპყრობის ვალდებულებისა

¹⁰¹ კვაჭაძე მ., ღვინჯილია ე., ჯუღელი ნ., დისკრიმინაციის აკრძალვის საერთაშორისო სტანდარტების ასახვა ეროვნულ სასამართლო პრაქტიკაში, საქართველოს უზენაესი სასამართლოს საერთაშორისო სასამართლო პრაქტიკის შესწავლისა და განზოგადების განყოფილება, თბილისი, 2017, 53 <http://www.supremecourt.ge/files/upload-file/pdf/diskriminaciis-akrzalvis-saertashoriso-standartebis-asaxva-erovnul-sasamartlo-praktikashi.pdf>

¹⁰² შველიძე ზ., ბოდონე ქ., თოდრია თ., ხაჭომია თ. გუჯაბიძე ნ., მესხიშვილი ქ., საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, საქართველო, 2017, 137

¹⁰³ შველიძე ზ., სამოქალაქო მოთხოვნათა ფარგლები შრომითი დისკრიმინაციის დავისას, სადისერტაციო ნაშრომი სამართლის დოქტორის აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად, თბილისი 2019, 16 http://press.tsu.ge/data/image_db_innova/Zaqaria_Shvelidze.pdf

გულისხმობს ყველასთვის შესაფერისი (თუმცა განსხვავებული) საწყისი დონის შექმნას, რაც მოიცავს არათანასწორისთვის განსხვავებული საწყისის უზრუნველყოფას თანაბარი შესაძლებლობის მისაღწევად.¹⁰⁴

საქართველოს კონსტიტუციის მე-11 მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, სახელმწიფო უზრუნველყოფს თანაბარ უფლებებსა და შესაძლებლობებს მამაკაცებისა და ქალებისათვის. სახელმწიფო იღებს განსაკუთრებულ ზომებს მამაკაცებისა და ქალების არსებითი თანასწორობის უზრუნველსაყოფად და უთანასწორობის აღმოსაფხვრელად.

ამდენად, დისკრიმინაციის აკრძალვა უფრო ფართო ცნებაა, ვიდრე „ფორმალური თანასწორობის“ პრინციპი. დისკრიმინაციის აკრძალვა იძლევა თანაბარი მოპყრობის პრინციპის პრაქტიკულად აღსრულების შესაძლებლობას. დისკრიმინაციის აკრძალვა წარმოადგენს თანაბარი მოპყრობის შესახებ მოთხოვნის ნეგატიურ გამოხატულებას, ან თანასწორობის იდეა წარმოადგენს დისკრიმინაციის აკრძალვის ფუნდამენტს.¹⁰⁵

შრომით საქმიანობაში თანაბარი მოპყრობის პრინციპზე საუბარი ILO-ს დირექტივების გვერდის ავლით გარდაუვალია. 2000 წლის 27 ნოემბრის საბჭოს 2000/78/EC დირექტივის მიზანია იმ ზოგადი პრინციპების შექმნა, რომლებიც მოემსახურება დასაქმებისა და პროფესიული საქმიანობის დროს რელიგიური კუთვნილების ან მრწამსის, შეზღუდული შესაძლებლობების, ასაკისა თუ სექსუალური ორიენტაციის ნიშნით დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლას, წევრ სახელმწიფოებში თანასწორი მოპყრობის პრინციპის განხორციელების მიზნით (მუხლი1).¹⁰⁶ ამ დირექტივის მიზნებისთვის, „თანასწორი მოპყრობის პრინციპი“ ნიშნავს, რომ ადგილი არ უნდა ჰქონდეს არანაირი პირდაპირი თუ არაპირდაპირ დისკრიმინაციას რელიგიური კუთვნილების ან მრწამსის, შეზღუდული შესაძლებლობების, ასაკისა თუ სექსუალური ორიენტაციის ნიშნით.¹⁰⁷

2004 წლის 13 დეკემბრის საბჭოს 2004/113/EC დირექტივის (რომელიც უზრუნველყოფს საქონლისა და მომსახურებების ხელმისაწვდომობასა და მომარაგების საკითხებთან დაკავშირებით მამაკაცისა და ქალის თანაბარი მოპყრობის პრინციპის განხორციელებას) მიზანია თანასწორუფლებიანობის პრინციპის განსახორციელებლად ჩარჩოების შექმნა საქონლისა და

¹⁰⁴ იქვე, 17

¹⁰⁵ იქვე, 18

¹⁰⁶ ლიპარტელიანი რ., დისკრიმინაციის აკრძალვა და გენდერული თანასწორობა საქართველოსა ევროკავშირის შორის ასოცირების შეთანხმებიდან გამომდინარე 2017 წელს შესასრულებელი დირექტივების მიხედვით, ფრიდრიხ ებერტის ფონდი, 2018, <http://gtuc.ge/wp-content/uploads/2018/11/EU-Directives.pdf>

¹⁰⁷ იქვე

მომსახურებების ხელმისაწვდომობასა და მომარაგების საკითხებთან დაკავშირებით სქესის ნიშნით დისკრიმინაციის დასამარცხებლად და ქალისა და მამაკაცის მიმართ თანაბარი მოპყრობის უზრუნველსაყოფად.¹⁰⁸

„დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის თანახმად, საქართველოში აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია და ამ კანონის მიზანია დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრა. ამავე კანონის მე-2 მუხლის მე-2 და მე-3 ნაწილის თანახმად, დისკრიმინაცია არის რომელიმე აკრძალული ნიშნის გამო ისეთი მოპყრობა ან პირობების შექმნა, ან ისეთი მდგომარეობა, როდესაც ფორმით ნეიტრალური და არსით დისკრიმინაციული დებულება, კრიტერიუმი ან პრაქტიკა არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით ან თანაბარ მდგომარეობაში აყენებს არსებითად უთანასწორო პირობებში მყოფ პირებს.

როგორც შრომის კოდექსის, ისე დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ კანონის ანალიზი ცხადყოფს რომ დისკრიმინაციად მიიჩნევა: 1. პირის არახელსაყრელ მდგომარეობაში ჩაყენება ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით; 2. თანაბარ მდგომარეობაში არსებითად უთანასწორო პირობებში მყოფი პირების ჩაყენება და 3. შევიწროება. მითითებული ნიშნების შინაარსი გვეხმარება თანასწორუფლებიანობის პრინციპის დარღვევის უკეთ გააზრებაში. თანასწორობის პრინციპის დაცვა არ უნდა გავიგოთ, თითქოს სხვადასხვა პირის (პირთა ჯგუფების) გათანაბრება უნდა მოხდეს ერთი და იმავე „საზომით“.¹⁰⁹

უნდა აღინიშნოს, რომ კონსტიტუცია მოითხოვს სახელმწიფოსგან, ის თანასწორს მოეპყრას თანასწორად, ხოლო არათანასწორს – თავისი უფლებით სხვებთან თანაბრად სარგებლობის უზრუნველსაყოფად ისე, როგორც მოითხოვს კონკრეტული სიტუაცია. ამდენად, განსხვავებული მოპყრობა შეიძლება იყოს ერთადერთი გზა უფლებათა სარგებლობისათვის თანასწორი პირობების შექმნისათვის.¹¹⁰

სახელმწიფოსგან მომდინარეობს მხოლოდ ისეთი საკანონმდებლო სივრცის შექმნის ვალდებულება, რომელიც ყოველი კონკრეტული ურთიერთობისათვის არსებითად თანასწორთ

¹⁰⁸ იქვე

¹⁰⁹ შველიძე ზ., ბოდონე ქ., თოდრია თ., ხაჭომია თ. გუჯაბიძე ნ., მესხიშვილი ქ., საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, საქართველო, 2017, 120

¹¹⁰ იქვე

შეუქმნის თანასწორ შესაძლებლობებს, ხოლო უთანასწოროებს – პირიქით.¹¹¹ აქედან გამომდინარე, სხვებთან თანაბარ მდგომარეობაში პირის ჩაყენება ან, პირიქით, სხვებთან შედარებით არათანაბარ მდგომარეობაში პირის ჩაყენება ყოველთვის არ ნიშნავს დისკრიმინაციას. შესაძლოა, რომ პირის სხვებთან ერთსა და იმავე მდგომარეობასა და პირობებში ჩაყენება მივიჩნიოთ დისკრიმინაციად.

როგორც ვხედავთ, თანასწორუფლებიანობის პრინციპის დაცვისათვის მნიშვნელოვანია, რომ სხვადასხვა ურთიერთობაში ყველას მიეცეს უფლებებით სარგებლობა, რაც შეიძლება ერთ შემთხვევაში უზრუნველყოფილი იქნას თანაბარი პირობების შექმნით ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით და არსებითად უთანასწორო პირობებში მყოფი პირებისათვის არათანაბარი პირობების შექმნით, რაც ემსახურება უფლებებით სარგებლობით თანასწორ სტანდარტს.¹¹²

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილების მიხედვით, დისკრიმინაციული ქმედების კვლევის მიზნებისათვის ყურადღება გამახვილებულია ცხოვრებისეული გარემოებების შედარების თავისებურებებზე, რომლის თანახმად, პირები (პირთა ჯგუფები), „ამა თუ იმ შინაარსით, კრიტერიუმით მსგავს კატეგორიაში, ანალოგიურ გარემოებებში უნდა ხვდებოდნენ, არსებითად თანასწორნი უნდა იყვნენ კონკრეტულ ვითარებასა თუ ურთიერთობებში; ერთი და იგივე პირობები გარკვეულ ურთიერთობასთან, ვითარებასთან მიმართებით შეიძლება განხილულ იქნეს არსებითად თანასწორად, ხოლო სხვა გარემოებებთან მიმართებაში – არა.“¹¹³ „აშკარა უნდა იყოს არსებითად თანასწორი პირობების მიმართ განსხვავებული მოპყრობა (ან არსებითად არათანასწორი პირობების მიმართ თანასწორი მოპყრობა) ამა თუ იმ ნიშნის საფუძველზე, უფლებებით დაცული სფეროების მიხედვით“.¹¹⁴

¹¹¹ დისკრიმინაციის აკრძალვა (საქართველოს კანონმდებლობისა და პრაქტიკის ანალიზი), საქართველოს დემოკრატიული ინსტიტუტი, პროექტი „ადამიანის უფლებათა დაცვის გაძლიერების ხელშეწყობა საქართველოში“, 2014, 12-14, <<https://gdi.ge/uploads/other/0/188.pdf> 2014>

¹¹² შველიძე ზ., ბოდონე ქ., თოდრია თ., ხაჭომია თ. გუჯაბიძე ნ., მესხიშვილი ქ., საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, საქართველო, 2017, 121

¹¹³ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2010 წლის 27 დეკემბრის გადაწყვეტილება საქმეზე N 1/1/493

¹¹⁴ იქვე

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტების მიხედვით, „ზოგადი და ნეიტრალური კანონი, თუ ის ითვალისწინებს ყველას მიმართ, მათ შორის არათანასწორთა მიმართ თანაბარ მოპყრობას, თავადვე არღვევს თანასწორობის პრინციპს.“¹¹⁵

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-4 მუხლის მე-4 ნაწილის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია ქალი და მამაკაცი დასაქმებულების მიერ თანაბარი სამუშაოს შესრულების შემთხვევაში უზრუნველყოს მათთვის თანაბარი შრომის ანაზღაურების გადახდა. თანაბარი სამუშაოს შესრულებისთვის თანაბარი ანაზღაურების პრინციპი შეესაბამება ILO-ს 1951 წლის No. მე-100 კონვენციას თანაბარი ანაზღაურების შესახებ, რომელიც საქართველოს პარლამენტის მიერ რატიფიცირებულია. აღნიშნული კონვენციის მე-2 მუხლის თანახმად, ორგანიზაციის თითოეული წევრი იმ ხერხების მეშვეობით, რომლებიც შეესაბამება ანაზღაურების განაკვეთების დადგენის მოქმედ მეთოდებს, ახალისებს და, ამა თუ იმ ზომით, რამდენადაც ეს თავსებადია აღნიშნული მეთოდებისადმი, უზრუნველყოფს ყველა მუშაკის მიმართ მამაკაცთა და ქალთა თანასწორი ანაზღაურების პრინციპის გამოყენებას. კონვენციის მიზანია, რომ დასაქმებულის სქესი არ უნდა განაპირობებდეს ანაზღაურებით გამოხატულ განსხვავებას.¹¹⁶

აღსანიშნავია ევროპული სოციალური ქარტია, რომლის მე-20 მუხლით დადგენილია დასაქმებისა და პროფესიული საქმიანობის სფეროში თანაბარი შესაძლებლობებითა და თანასწორი მოპყრობით სარგებლობის უფლება, სქესობრივი დისკრიმინაციის გარეშე. როგორც უკვე აღვნიშნე, გარდა ევროპული სოციალური ქარტიისა, ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციით, სამოქალაქო და პოლიტიკურ უფლებათა საერთაშორისო პაქტით და ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების საერთაშორისო პაქტით მოწესრიგებულია ქალსა და მამაკაცს შორის ანაზღაურების ჭრილში თანასწორობის უზრუნველყოფი ნორმები.

საქმეში Defrenne v. SABENA განმცხადებელი ჩიოდა, რომ უფრო ნაკლებს უხდიდნენ, ვიდრე მის მამაკაც კოლეგებს, თუმცა კი იდენტურ მოვალეობებს ასრულებდნენ. ECJ¹¹⁷-მ დაადგინა, რომ მოხდა დისკრიმინაცია სქესობრივ საფუძველზე. ამ გადაწყვეტილების მიღებისას ECJ-მ ხაზი გაუსვა

¹¹⁵ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2011 წლის 22 დეკემბრის გადაწყვეტილება საქმეზე N 1/1/477

¹¹⁶ შველიძე ზ., სამოქალაქო მოთხოვნათა ფარგლები შრომითი დისკრიმინაციის დავისას, სადისერტაციო ნაშრომი სამართლის დოქტორის აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად, თბილისი 2019, 34 http://press.tsu.ge/data/image_db_innova/Zaqaria_Shvelidze.pdf

¹¹⁷ European Court of Justice, მართლმსაჯულების ევროპული სასამართლო (ამჟამად ევროპის კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო)

ევროპის კავშირის ეკონომიკურ და სოციალურ განზომილებებს და იმას, რომ დისკრიმინაციის აკრძალვა ევროპის კავშირს ეხმარება ამ მიზნებისკენ სწრაფვაში.¹¹⁸

სოციალური ქარტიის მე-4 მუხლის მე-3 ნაწილი აღიარებს ქალთა და მამაკაცთა მიერ თანაბარი ღირებულების სამუშაოსთვის თანაბარი ანაზღაურების მიღების უფლებას.

ერთმანეთისგან უნდა გაიმიჯნოს „თანაბარი სამუშაო“ და „თანაბარი ღირებულების სამუშაო“. ევროპული გაერთიანების დამფუძნებელი ხელშეკრულების 119-ე მუხლი იყენებდა ტერმინს „თანაბარი სამუშაო“. ევროპული კავშირის ფუნქციონირების შესახებ ხელშეკრულების 157-ე მუხლი, მსგავსად „2006 წლის შესწორებული დირექტივისა“ უთითებს, როგორც „თანაბარ სამუშაოზე“, ასევე „თანაბარი ღირებულების სამუშაოზე“. ILO-ს მე-100 კონვენციაში გამოყენებულია ტერმინი „თანაბარი ღირებულების სამუშაო“.¹¹⁹

„თანაბარი სამუშაო“ გულისხმობს სამუშაოს, რომელიც არსებითად თანაბარია, იგივეა, შინაარსობრივად მსგავსი, იდენტური ან თითქმის იდენტური. თანაბარი სამუშაოს შემთხვევაში, მსგავსება ფასდება სამუშაოს ბუნების მიხედვით. „თანაბარი სამუშაოს“ შეფასების ამ კატეგორიას განიხილავდნენ, როგორც სამუშაოთა შედარებას მსგავსი გარე მახასიათებლების მიხედვით.¹²⁰

„თანაბარი ღირებულების სამუშაო“ უფრო ფართო და ზოგადი ცნებაა. იგი მოიაზრებს სამუშაოების შედარებას არა მხოლოდ მაშინ, როცა სახეზეა „თანაბარი“, „იგივე“ ან „მსგავსი“ სამუშაო. ცნება გულისხმობს სამუშაოებს, რომლებიც სრულიად განსხვავებული ხასიათისაა, თუმცა აქვთ თანაბარი ღირებულება.¹²¹

ILO-ს მე-100 კონვენცია არ ითვალისწინებს „ღირებულების“ განმარტებას. CEACR-ის¹²² მიხედვით, კონვენციის კონტექსტში ტერმინი „ღირებულება“ მოიაზრებს სამუშაოს შეფასებას ბაზრის მოთხოვნის ეკონომიკური ფაქტორების გათვალისწინების გარეშე, რამეთუ მას ახასიათებს გენდერულად მიკერძოებული მიდგომები. „თანაბარი ღირებულების სამუშაოს“ დასადგენად აუცილებელია, სამუშაოს ღირებულების განსაზღვრის მეთოდი, რაც, როგორც წესი, სამუშაოების ობიექტური შეფასების შედეგად ხორციელდება. სამუშაოთა ობიექტური შეფასების სათანადო

¹¹⁸ სახელმძღვანელო დისკრიმინაციის აკრძალვის ევროპული სამართლის შესახებ, ევროპის კავშირის ძირითად უფლებათა სააგენტო, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო-ევროპის საბჭო, 2013, 96

¹¹⁹ შველიძე ზ., სამოქალაქო მოთხოვნათა ფარგლები შრომითი დისკრიმინაციის დავისას, სადისერტაციო ნაშრომი სამართლის დოქტორის აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად, თბილისი 2019, 34 http://press.tsu.ge/data/image_db_innova/Zaqaria_Shvelidze.pdf

¹²⁰ იქვე, 35

¹²¹ იქვე

¹²² Committee of Experts on the Application of the Conventions and Recommendations

სისტემის გამოყენება შეიძლება განხორციელდეს დამსაქმებლის-საწარმოს, სექტორის ან ზოგადად ქვეყნის დონეზე, კოლექტიური ხელშეკრულების ან ანაზღაურების განსაზღვრის მექანიზმების მეშვეობით.¹²³

No. 100 კონვენციის მე-3 მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, სხვაობა ანაზღაურების განაკვეთებს შორის რომელიც შეესაბამება სქესის მიუხედავად, სხვაობას, გამომდინარე შესრულებადი სამუშაოს ასეთი ობიექტური შეფასებიდან არ განიხილება როგორც მამაკაცთა და ქალთა თანასწორი ანაზღაურების პრინციპის საწინააღმდეგო თანაბარი ღირებულების შრომისათვის.

დისკრიმინაციული ქმედების დასადასტურებლად ყოველთვის აუცილებელია შედარების ობიექტის (comparator) არსებობა, რომელთან მიმართებითაც უნდა დადგინდეს გაუმართლებელი დისკრიმინაციული მოპყრობა.

შედარების ობიექტის გამოყენების აუცილებლობა განპირობებულია შემთხვევით, როდესაც „კომპარატორი და დისკრიმინაციის მსხვერპლი შრომით ურთიერთობაში არიან ერთსა და იმავე დამსაქმებელთან“.¹²⁴ CJEU-ს მიერ მრავალი წლის განმავლობაში დადგენილი პრაქტიკაა, რომ შესადარებელი სამუშაოები არ არის აუცილებელი, სრულდებოდეს ერთდროულად. შესაძლებელია სამუშაოების შედარება, რომელთა შესრულება არ არის დროში თანხვედრი. თანაბარი მოპყრობის პრინციპი შეიძლება შეფასდეს დასაქმებულსა და ყოფილ დასაქმებულს შორის შედარებითაც. ამდენად, „შედარების ობიექტად“ შეიძლება იქნეს წარმოდგენილი დასაქმებულის წინამორბედი. „შედარების ობიექტი“ ასევე შესაძლებელია იყოს დასაქმებულის შემცვლელი, ანუ ის პირი, ვინც იმავე დამსაქმებელთან ჩაერთო შრომით ურთიერთობაში დისკრიმინირებული პირის ნაცვლად.¹²⁵

შედარება შეიძლება იყოს რეალური ან ჰიპოთეტური.¹²⁶ მაგ. სქესის, რასის, რელიგიური მრწამისის ან სექსუალური ორიენტაციის ნიშნით დისკრიმინაციისას, „შედარების ობიექტია“ საწინააღმდეგო სქესის, სხვა რასის წარმომადგენელი, დისკრიმინაციის მსხვერპლისგან

¹²³ შველიძე ზ., სამოქალაქო მოთხოვნათა ფარგლები შრომითი დისკრიმინაციის დავისას, სადისერტაციო ნაშრომი სამართლის დოქტორის აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად, თბილისი 2019, 34 http://press.tsu.ge/data/image_db_innova/Zaqaria_Shvelidze.pdf

¹²⁴ იქვე

¹²⁵ შველიძე ზ., სამოქალაქო მოთხოვნათა ფარგლები შრომითი დისკრიმინაციის დავისას, სადისერტაციო ნაშრომი სამართლის დოქტორის აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად, თბილისი 2019, 38 http://press.tsu.ge/data/image_db_innova/Zaqaria_Shvelidze.pdf

¹²⁶ შველიძე ზ., ბოდონე ქ., თოდრია თ., ხაჟომია თ. გუჯაბიძე ნ., მესხიშვილი ქ., საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, საქართველო, 2017, 122

განსხვავებული რელიგიური მრწამსის ან სექსუალური ორიენტაციის მქონე პირი. ანაზღაურებასთან დაკავშირებული დისკრიმინაციული დავისას ასევე აღიარებულია ჰიპოთეზური შედარება. როდესაც არ არსებობს შესადარებელი დასაქმებული, მისაღებია დაშვება, თუ რა იქნებოდა, მაგ., მამაკაცის ანაზღაურება. CEACR-ის თანახმად, არ უნდა იზღუდებოდეს თანაბარი ანაზღაურების სარჩელის აღძვრის შესაძლებლობა, როდესაც, მაგ., საწარმო უპირატესად ასაქმებს ქალებს. ამ შემთხვევებში ჰიპოთეზური შედარების ობიექტი მამაკაცია.¹²⁷

დისკრიმინაციასთან დაკავშირებული დავის განხილვისას შედარების ობიექტის არსებობის აუცილებლობას აღიარებს ქართული სასამართლოც. თბილისის საქალაქო სასამართლომ ერთ-ერთ საქმეზე დავის განხილვისას განმარტა, რომ განსხვავებული მოპყრობა და შესადარებელი კატეგორია ერთად უნდა იქნეს განხილული, რამეთუ განსხვავებული მოპყრობა არ არსებობს აბსტრაქტულად, ის იკვეთება ვინმესთან შედარებით. მაგ.: საჩივარი შრომის დაბალ ანაზღაურებაზე არ ითვლება დისკრიმინაციის განაცხადად, თუ არ იქნება ნაჩვენები, რომ ეს ანაზღაურება უფრო ნაკლებია, ვიდრე სხვა ანალოგიური ფუნქციების მქონე თანამშრომლისათვის დამქირავებლის მიერ განსაზღვრული ხელფასი. შესაბამისად, საჭიროა კომპარატორი – ანუ ადამიანი ანალოგიური მდგომარეობით; ამ ორს შორის კი მთავარი განსხვავება სწორედ „დაცული საფუძველია“.¹²⁸

თანაბარი ანაზღაურების პრინციპის მიზნებისათვის, შედარება უნდა მოხდეს იმავე საწარმოს, დამსაქმებლის სასარგებლოდ შესრულებულ სამუშაოსთან მიმართებით. იურიდიულ ლიტერატურაში გამოთქმულია ეჭვი, მაგ., ინდუსტრიის, სექტორის, იგივე პროფესიის ან ზოგადად ქვეყნის ფარგლებში დაქირავებულ სხვა დასაქმებულთან შედარების შესაძლებლობის შესახებ. თუმცა CJEU-ს მიდგომაა, რომ ევროპული კავშირის ფუნქციონირების შესახებ ხელშეკრულების 157-ე მუხლის შესაბამისად, დასაშვებია სხვა დამსაქმებლის სასარგებლოდ შესრულებულ სამუშაოსთან შედარება.¹²⁹

იგივე მიდგომაა ჩამოყალიბებული ILO-ს მე-100 კონვენციის მოქმედების სფეროს შესახებ. CJEU -ს განმარტებით, თანაბარი ანაზღაურების პრინციპი არ არის შეზღუდული კონკრეტული

¹²⁷ შველიძე ზ., სამოქალაქო მოთხოვნათა ფარგლები შრომითი დისკრიმინაციის დავისას, სადისერტაციო ნაშრომი სამართლის დოქტორის აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად, თბილისი 2019, 38 http://press.tsu.ge/data/image_db_innova/Zaqaria_Shvelidze.pdf

¹²⁸ შველიძე ზ., შრომით დავებზე საქართველოს სასამართლო პრაქტიკა (გადაწყვეტილებათა კრებული), გერმანიის თანამშრომლობა (GIZ), თბილისი, 2020, 38

¹²⁹ შველიძე ზ., სამოქალაქო მოთხოვნათა ფარგლები შრომითი დისკრიმინაციის დავისას, სადისერტაციო ნაშრომი სამართლის დოქტორის აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად, თბილისი 2019, 39

საწარმოს, დამსაქმებლის ფარგლებში შესადარებელი სამუშაოებით. კონვენციით დასაშვებია განსხვავებულ ადგილებში, საწარმოში ან სხვა დამსაქმებლის სასარგებლოდ ქალისა და მამაკაცის მიერ შესრულებული სამუშაოების შედარება. სამუშაოთა ასეთი ფართო შედარება აუცილებელია სქესის ნიშნით პროფესიული სეგრეგაციის აღმოსაფხვრელად. სხვა დამსაქმებელთან არსებულ შრომით ურთიერთობასთან შედარების შესაძლებლობას უშვებს ევროპის სოციალური ქარტიაც.¹³⁰

თანაბარი ღირებულების სამუშაოსთვის თანაბარი ანაზღაურების პრინციპი ბუნებრივია მოქმედებს ისეთი შემთხვევის მიმართაც, როდესაც „შედარების ობიექტთან“ მიმართებით მოსარჩელის სამუშაოს აქვს უფრო მაღალი ღირებულება. პრინციპი, ცხადია, კრძალავს ანაზღაურებას შორის განსხვავებას, როცა ნაკლებანაზღაურებადი კატეგორიის დასაქმებული ასრულებს უფრო მაღალი ღირებულების სამუშაოს. ანუ შედარება ხდება უფრო ნაკლები ღირებულების სამუშაოსთან, რომლისთვის დამსაქმებელი იხდის უფრო მაღალ ანაზღაურებას.¹³¹

ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, შრომით დისკრიმინაციასთან დაკავშირებული მოთხოვნის სასამართლოში წარდგენისას, მოსარჩელემ უნდა მიუთითოს ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირთან მიმართებით თანასწორუფლებიანობის დარღვევის ფაქტზე. ამ ზოგადი წესიდან გამონაკლისია ფეხმძიმობის ნიშნით დისკრიმინაცია. CJEU-ს ადრეული გადაწყვეტილებების თანახმად, ფეხმძიმობის ნიშნით დასაქმებულის გათავისუფლება არ დაკვალიფიცირდა დისკრიმინაციად იმ საფუძველით, რომ ასეთ შემთხვევებში არ არსებობდა შესადარებელი პირი - მამაკაცი.¹³² მოგვიანებით, ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლომ C-177/88 Dekker-ის საქმეზე განაცხადა, რომ დასაქმების უარყოფა ორსულობის საფუძველით მხოლოდ ქალებს ეხებოდა და, აქედან გამომდინარე, ქმნიდა დისკრიმინაციას სქესის ნიშნით. დეკერის საქმის შემდეგ ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოში დადგენილად მიიჩნევა, რომ, როცა პირს ზიანი მისი ორსულობის გამო ადგება, აღნიშნული პირდაპირ დისკრიმინაციად კლასიფიცირდება სქესის ნიშნით და ამ დროს კომპარატორი საჭირო არ არის.¹³³

¹³⁰ იქვე

¹³¹ იქვე, 40

¹³² იქვე

¹³³ იქვე, 30

4.3. შვეიწროვება

შრომის კოდექსის მე-4 მუხლის მიხედვით, შვეიწროვება დისკრიმინაციული მოპყრობის მეორე ფორმაა. აღნიშნული მუხლის მე-5 ნაწილის თანახმად, სამუშაო ადგილზე შვეიწროვება (მათ შორის, სექსუალური შვეიწროვება) არის დისკრიმინაციის ფორმა, კერძოდ, პირის ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული რომელიმე ნიშნით განპირობებული არასასურველი ქცევა, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს მისი ღირსების შელახვას და ქმნის მისთვის დამაშინებელ, მტრულ დამამცირებელ, ღირსების შემლახველ ან შეურაცხყოფელ გარემოს. რაც შეეხება სექსუალურ შვეიწროვებას, ამავე მუხლის მე-6 ნაწილი აწესრიგებს აღნიშნულ საკითხს, რომლის თანახმადაც სექსუალური შვეიწროვება 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 შეურაცხყოფელ გარემოს. აღნიშნული ნორმის შემდეგ შენიშვნის სახით მოცემულია შემდეგი: 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.

ევროკავშირის დისკრიმინაციის აკრძალვის დირექტივების თანახმად, შვეიწროვება დისკრიმინაციის სპეციფიკური სახეა. დისკრიმინაციის აკრძალვის დირექტივების თანახმად, შვეიწროვება დისკრიმინაციაა, როცა: აღინიშნება არასახარბიელო ქმედება დაცულ ჯგუფთან დაკავშირებით; ჩადენილია პირის ღირსების შელახვის მიზნით; და/ან დამაკნინებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხყოფელი გარემოს შესაქმნელად.¹³⁴

„გენდერული თანასწორობის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-6 მუხლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობებისას დაუშვებელია: პირის შვეიწროვება სქესის ნიშნით პირის დევნა, იძულება ან/და პირის მიმართ არასასურველი ქცევა, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს პირის ღირსების შელახვას და მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხყოფელი გარემოს შექმნას; ასევე მოცემულია სექსუალური შვეიწროვების ცნება, რომლის თანახმადაც, სექსუალური შვეიწროვებაა სექსუალური ხასიათის ნებისმიერი არასასურველი სიტყვიერი, არასიტყვიერი ან ფიზიკური ქცევა, რომელიც

¹³⁴ სახელმძღვანელო დისკრიმინაციის აკრძალვის ევროპული სამართლის შესახებ, ევროპის კავშირის ძირითად უფლებათა სააგენტო, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო-ევროპის საბჭო, 2013, 36

მიზნად ისახავს ან იწვევს პირის ღირსების შელახვას ან მისთვის დამამინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხყოფელი გარემოს შექმნას.

სექსუალური შევიწროების ქმედება შეიძლება გამოვლინდეს: პირველი, როდესაც ხელფასის გაზრდა, სამსახურებრივი დაწინაურება ან დასაქმება შესაძლებელია სხვადასხვა სექსუალური ხასიათის შეთავაზებაზე დათანხმების სანაცვლოდ. მეორე – სამუშაოზე მძიმე, არასასურველი გარემოს შექმნა, რაც შეურაცხყოფელია, დამამცირებელია და ატარებს სექსუალურ შინაარსს.¹³⁵

გენდერული თანასწორობის დირექტივებში ცალკეა ხაზგასმული სექსუალური შევიწროება, როგორც დისკრიმინაციის კონკრეტული ფორმა, როცა არასახარბიელო „ვერბალური, არავერბალური ან ფიზიკური“ ქმედება „სექსუალური“ ხასიათისაა.¹³⁶

ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ კომიტეტის 1989 წლის ზოგადი რეკომენდაცია სექსუალურ შევიწროებას ქალთა მიმართ ძალადობის ფორმად ასახელებს. 1992 წლის N19 რეკომენდაცია, გენდერული ნიშნით ძალადობას სქესის ნიშნით დისკრიმინაციის ერთ-ერთ ფორმად განმარტავს, რაც, შესაბამისად, იწვევს CEDAW (ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ) კონვენციის დარღვევას, კომიტეტი მიუთითებს, რომ: „სამუშაო ადგილას თანასწორობა შესაძლოა სერიოზულად დაირღვეს, როდესაც ქალი ექვემდებარება გენდერული ნიშნით ძალადობას, როგორც არის სექსუალური შევიწროება სამუშაო ადგილზე“. როგორც აღინიშნა დისკრიმინაციის ამ ფორმის აღმოსაფხვრელად აუცილებელია მთელი საზოგადოების ჩართულობა, რაც უზრუნველყოფილი უნდა იქნას უპირველეს ყოვლისა სახელმწიფოს მიერ, სადაც დიდი მნიშვნელობა უნდა მიენიჭოს შესაბამისი საგანმანათლებლო პროგრამების შემუშავებას, ქალისა და მამაკაცის გენდერული როლების შესახებ ხედვისა და საზოგადოებრივი აზრის სრულყოფისათვის.¹³⁷

ILO-ს ექსპერტთა კომიტეტი სექსუალურ შევიწროებას განმარტავს, როგორც: „ნებისმიერი შეუსაბამო შენიშვნა, ხუმრობა, პიროვნების ჩაცმულობაზე, გარეგნობაზე, ასაკზე, ოჯახურ

¹³⁵ შველიძე ზ., ბოდონე ქ., თოდრია თ., ხაჟომია თ. გუჯაბიძე ნ., მესხიშვილი ქ., საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, საქართველო, 2017, 141

¹³⁶ სახელმძღვანელო დისკრიმინაციის აკრძალვის ევროპული სამართლის შესახებ, ევროპის კავშირის ძირითად უფლებათა სააგენტო, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო-ევროპის საბჭო, 2013, 36

¹³⁷ შველიძე ზ., ბოდონე ქ., თოდრია თ., ხაჟომია თ. გუჯაბიძე ნ., მესხიშვილი ქ., საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, საქართველო, 2017, 140

სიტუაციაზე; ქედმაღლური ან პატერნალისტური დამოკიდებულება, რომელიც ატარებს სექსუალურ ქვეტექსტს და ლახავს პიროვნების ღირსებას; ნებისმიერი არასასურველი მიწვევა ან თხოვნა, იმპლიციტური თუ ექსპლიციტური, მიუხედავად იმისა, შეიცავს თუ არა მუქარას. ნებისმიერი მზერა ან სხვა ქესტიკულაცია, რომელიც ასოცირდება სექსუალობასთან. და ნებისმიერი არასაჭირო ფიზიკური კონტაქტი, როგორცაა შეხება, მოფერება, ჩქმეტა თუ თავდასხმა“.¹³⁸

დისკრიმინაციული მოპყრობის აღნიშნული ფორმისთვის საჭირო არ არის კომპარატორის გამოყენება, რადგან განხორციელებული მოქმედებები თავის თავში მოიცავს მართლსაწინააღმდეგო ფორმას.

ევროკავშირის ფარგლებში შევიწროვების შესახებ სახელმძღვანელოდ გამოდგება საბჭოს 1991 წლის 19 დეკემბრის დეკლარაცია კომისიის რეკომენდაციის შესრულებაზე სამუშაო ადგილას ქალთა და მამაკაცთა ღირსების დაცვის შესახებ, რომელიც მოიცავს პრაქტიკის კოდექსს შევიწროვების აღმოფხვრასთან დაკავშირებით. ევროკავშირის სამართალი ლავირებად ობიექტურ/სუბიექტურ მიდგომას ამკვიდრებს. პირველი, იმის დასადგენად, მოხდა თუ არა შევიწროვება, გამოიყენება მოპყრობის აღქმა მსხვერპლის მიერ. მეორე, იმ შემთხვევაშიც კი, როცა მსხვერპლმა რეალურად ვერ იგრძნო შევიწროება, ის შესაძლოა მაინც დადგინდეს, თუ განმცხადებელი განსახილველი ქმედების სამიზნეა.¹³⁹

ერთ-ერთ საქმეზე თბილისის საქალაქო სასამართლოს მიერ გაკეთებული განმარტების თანახმად, სექსუალური შევიწროება შევიწროვების ერთ-ერთი სპეციფიკური გამოვლინების ფორმაა. სექსუალური შევიწროების ორი ფორმა არსებობს: 1) Quid Pro Quo, ანუ მომსახურება მომსახურების სანაცვლოდ, რომელიც ითვალისწინებს სექსუალური ხასიათის მოთხოვნის არსებობას ქმედებაში და 2. მტრული სამუშაო გარემო, როდესაც სამუშაო ადგილზე დამაშინებელ, შეურაცხმყოფელ პირობებს ქმნის. სექსუალური შევიწროება შეიძლება გამოვლინდეს როგორც სხვადასხვა, ასევე ერთი და იმავე სქესის პირებს შორის. Quid Pro Quo – ძალადობა არის თანამდებობის ბოროტად გამოყენება, იგი ხდება, როდესაც: 1) სამსახურებრივი წახალისება, დასაქმება დაწინაურება, ხელფასის გაზრდა, ნაკლები სამუშაოს მიცემა და სხვა სამსახურებრივი გარემოებები ხდება სქესობრივი კავშირის სანაცვლოდ. მოძალადე ძირითად შემთხვევაში არის სამსახურის უფროსი, მეთვალყურე, დასაქმებულის აგენტი, რომელსაც აქვს შესაძლებლობა,

¹³⁸ იქვე

¹³⁹ სახელმძღვანელო დისკრიმინაციის აკრძალვის ევროპული სამართლის შესახებ, ევროპის კავშირის ძირითად უფლებათა სააგენტო, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო-ევროპის საბჭო, 2013, 36-37

დასაქმებულის საქციელზე იქონიოს გავლენა; ან 2) სექსუალურ კავშირზე უარი გავლენას ახდენს პირის სამსახურებრივ მდგომარეობაზე (მაგ., დაქვეითება).¹⁴⁰

„სექსუალური შევიწროება ცალსახად არ ნიშნავს კონკრეტული სექსუალური ხასიათის მომსახურების ან ფიზიკური კონტაქტის ელემენტის არსებობას განხორციელებულ ქმედებაში და ის შეიძლება, გამოხატული იყოს ასევე ვერბალური ან/და არავერბალური ფორმით.“¹⁴¹

სასამართლოს განმარტებით, „შევიწროება სახეზეა, როდესაც ხდება ცალკეული პირის მიმართ სხვებთან შედარებით არახელსაყრელი გარემოს შექმნა. კონკრეტულ შემთხვევაში, შევიწროება ვლინდება ისეთ ფორმებით, როგორებიცაა: არასასიამოვნო მზერა, შეურაცხმყოფელი ხუმრობა ან შენიშვნა, მიუღებელი კომენტარი, პირის იზოლირება, უსამართლო კრიტიკა, არასასურველი ფიზიკური კონტაქტი, უხამსი შეთავაზება. ამიტომ მიზანშეწონილია, შევიწროების განმარტებისას აქცენტი გაკეთდეს სწორედ ამ მახასიათებლებზე. აქვე სასამართლო მიუთითებს, რომ ყველა მინიშნება, შეთავაზება, კომპლიმენტი, შენიშვნა და ა.შ. ნეგატიური შეიძლება სულაც არ იყოს. მაგრამ ზოგიერთი კომპლიმენტი უტაქტოა, ადამიანს უხერხულ მდგომარეობაში აგდებს და მასში სირცხვილის განცდას აჩენს. უფრო მეტიც, სავსებით შესაძლებელია, რომ ხელმძღვანელი პირები ძალაუფლების მოპოვების შემდეგ ნაკლებად უწყვენ ანგარიშს გარშემომყოფთა ემოციებს და დასაქმების ადგილებზე იმპულსურად არღვევენ ეთიკურ ნორმებს.¹⁴²

სასამართლო ყოველივე ზემოაღნიშნული გარემოებებისა და ნორმების ანალიზის შედეგად აღნიშნავს, რომ ცალკეული პირის პირდაპირი თუ არაპირდაპირი შევიწროება ლახავს ადამიანის ღირსებას.“¹⁴³

ILO თავის ზოგად დაკვირვებაში ხაზს უსვამს, რომ „სექსუალური შევიწროება ძირს უთხრის სამუშაო ადგილზე თანასწორობას, აყენებს რა ეჭვქვეშ დასაქმებულთა ინდივიდუალურ ინტეგრაციასა და კეთილდღეობას, ის აზიანებს და აქვეითებს პროდუქტიულობას დაწესებულების სწორედ იმ ბაზისის დასუსტებით, რაზეც მთელი შრომითი ურთიერთობები დგას...“¹⁴⁴

¹⁴⁰ შველიძე ზ., შრომით დავებზე საქართველოს სასამართლო პრაქტიკა (გადაწყვეტილებათა კრებული), გერმანიის თანამშრომლობა (GIZ), თბილისი, 2020, 64

¹⁴¹ იქვე, 65

¹⁴² იქვე

¹⁴³ იქვე

¹⁴⁴ შველიძე ზ., ბოდონე ქ., თოდრია თ., ხაჯომია თ. გუჯაბიძე ნ., მესხიშვილი ქ., საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, საქართველო, 2017, 140

ევროპული სამართლის მიხედვით, „სექსუალური შევიწროება ერთმნიშვნელოვნად ეწინააღმდეგება ქალსა და მამაკაცს შორის თანასწორი მოპყრობის პრინციპს და წარმოადგენს სქესის ნიშნით დისკრიმინაციას, რომელიც თავს იჩენს, არა მარტო სამუშაო, არამედ – დასაქმების, დაწინაურებისა და პროფესიული ტრენინგების პროცესებში. შესაბამისად, ასეთი სახის ქცევა უნდა აიკრძალოს და მის წინააღმდეგ ეფექტიანი, პროპორციული და ქმედითი ზომები უნდა გამოიყენონ“.¹⁴⁵

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სამუშაო ადგილზე შევიწროება (მათ შორის სექსუალური შევიწროება) წარმოადგენს დისკრიმინაციის ფორმას. შევიწროება მიზნად ისახავს ან იწვევს პირისთვის ღირსების შელახვას და დამაშინებელი, მტრული დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას, რაც განპირობებულია რომელიმე აკრძალული ნიშნის საფუძველზე. სამუშაო ადგილზე შევიწროება, ისევე როგორც სექსუალური შევიწროება, წარმოადგენს მეტად სენსიტიურ საკითხს რომელიც მოწესრიგებულია საერთაშორისო აქტებითა და ახლა უკვე საქართველოს შრომის კოდექსით რაც წინ გადადგმულ ნაბიჯს წარმოადგენს შრომით საქმიანობაში დასაქმებულთა უფლებების დასაცავად.

4.4. პირდაპირი და არაპირდაპირი დისკრიმინაცია

დისკრიმინაციის სახეებია პირდაპირი და არაპირდაპირი დისკრიმინაცია. საქართველოს შრომის კოდექსში განხორციელებული ცვლილების შედეგად სახეზე გვაქვს პირდაპირი და არაპირდაპირი დისკრიმინაციის განმარტებები.

შრომის კოდექსის მე-4 მუხლის მე-2 და მე-3 ნაწილის თანახმად, პირდაპირია დისკრიმინაცია, როდესაც რომელიმე ნიშნის გამო (დაცული საფუძვლის, აკრძალული ნიშნის) პირის მიმართ ხორციელდება არათანაბარი მოპყრობა სხვა პირთან შედარებით, რომელიც იმავე ან მსგავს მდგომარეობაში არის, იყო ან შეიძლებოდა ყოფილიყო უფრო ხელსაყრელი მოპყრობის ობიექტი. რაც შეეხება არაპირდაპირ/ირიბ დისკრიმინაციას, იგი სახეზე გვაქვს, როდესაც ნეიტრალური დებულება, კრიტერიუმი ან პრაქტიკა რომელიმე ნიშნის გამო (დაცული საფუძვლის, აკრძალული ნიშნის) პირს სხვა პირთან შედარებით არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც ასეთი დებულება, კრიტერიუმი ან პრაქტიკა ობიექტურად არის

¹⁴⁵ იქვე

გამართლებული კანონიერი მიზნით და გამოყენებული საშუალებები ამ მიზნის მისაღწევად აუცილებელი და თანაზომიერია.

პირდაპირი დისკრიმინაცია, როგორც ყველაზე მავნე დისკრიმინაციის ფორმა, შეიძლება ღიად ან ფარულად ეფუძნებოდეს ერთ ან რამდენიმე აკრძალულ ნიშანს. ის მოიცავს სექსუალურ და სხვა ფორმის შევიწროებას.¹⁴⁶

პირდაპირია დისკრიმინაცია, როდესაც თანასწორუფლებიანობის დარღვევა ან შევიწროება ხორციელდება გამოხატული-ამოცნობადი ნიშნის მიხედვით. პირდაპირი დისკრიმინაციისას განსხვავებული მოპყრობის საფუძველია სუბიექტის კონკრეტული ნიშანი. პირდაპირი დისკრიმინაციის მაგალითია ტექსტი ვაკანსიის განცხადებიდან „მამაკაცი მასწავლებელი“. აღნიშნული შეზღუდვა წარმოადგენს პირდაპირ დისკრიმინაციას სქესის ნიშნით (ამ შემთხვევაში, ქალები არიან არათანაბარ მდგომარეობაში კაცებთან შედარებით, რადგან მათი კანდიდატურა არ განიხილება ვაკანსიაზე).¹⁴⁷

არაპირდაპირი დისკრიმინაციისას ნეიტრალური წესი, დათქმა, ქმედება ან რაიმე სახის მოპყრობა, პრაქტიკა გავლენას ახდენს კონკრეტულ ჯგუფზე, რის გამოც აღნიშნული ჯგუფი მისთვის დამახასიათებელი ნიშნის გამო აღმოჩნდება უთანასწორო მდგომარეობაში.¹⁴⁸

პირდაპირი და არაპირდაპირი დისკრიმინაცია იწვევს თანასწორუფლებიანობის დარღვევას, მაგრამ არაპირდაპირი დისკრიმინაციის თავისებურება უპირველეს ყოვლისა ვლინდება იმაში, რომ ქმედება (მოქმედება ან უმოქმედობა) არ შეიცავს დისკრიმინაციისათვის დამახასიათებელ აკრძალულ (შინაარსობრივ) მახასიათებლებს. მხოლოდ ქმედებიდან გამომდინარე, შეუძლებელია დისკრიმინაციის ნიშნების დადგენა, რადგან ის უშუალოდ არ არის მიმართული აკრძალულ ნიშანზე და ამ ქმედებით არ იკვეთება რაიმე აკრძალული ნიშნის ან ნიშნების გამო თანასწორუფლებიანობის დარღვევა, შევიწროება. ეს ის შემთხვევაა, როდესაც გარკვეული ქმედების შედეგად პირთა ჯგუფი ან სხვადასხვა ჯგუფი აღმოჩნდა დისკრიმინაციულ მდგომარეობაში.

¹⁴⁶ შველიძე ზ., ბოდონე ქ., თოდრია თ., ხაყოშია თ. გუჯაბიძე ნ., მესხიშვილი ქ., საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, საქართველო, 2017, 125

¹⁴⁷ შველიძე ზ., სამოქალაქო მოთხოვნათა ფარგლები შრომითი დისკრიმინაციის დავისას, სადისერტაციო ნაშრომი სამართლის დოქტორის აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად, თბილისი 2019, 47-48 http://press.tsu.ge/data/image_db_innova/Zaqaria_Shvelidze.pdf

¹⁴⁸ იქვე, 49

„შედეგად, არაპირდაპირი დისკრიმინაციული ქმედება ადამიანთა განსაზღვრულ ჯგუფს, დანარჩენებთან შედარებით, აკისრებს გაცილებით მძიმე ტვირთს.¹⁴⁹

ამდენად, არაპირდაპირი (ირიბი) დისკრიმინაციის დროს ქმედება თავისი გარეგნული გამოხატულებით (ფორმით) ნეიტრალური, მაგრამ შინაარსით დისკრიმინაციულია, რაც შეიძლება გამოიხატოს დისკრიმინაციულ დებულებაში, კრიტერიუმში ან პრაქტიკაში, რაც პირს აკრძალული ნიშნის გამო არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით ან თანაბარ მდგომარეობაში აყენებს არსებითად უთანასწორო პირობებში მყოფ პირებს.¹⁵⁰

მაგალითად, სქესობრივი ნიშნით არაპირდაპირი დისკრიმინაცია აღინიშნება, როდესაც დამსაქმებელი განსაზღვრავს კანდიდატისთვის არანაკლებ 1,60 მ. სიმაღლეს, როგორც სამუშაოზე მიღების პირობას. მიუხედავად იმისა, რომ ეს წესი ეხება სამუშაოს დაკავების ყველა მსურველს, როგორც ქალებს, ასევე მამაკაცებს, ის მაინც არაპირდაპირ დისკრიმინაციულ მდგომარეობაში აყენებს ქალებს, რადგან ხშირ შემთხვევაში მათი სიმაღლე არ აღემატება 1,60 მ-ს.¹⁵¹

თავი V. კვლევის შედეგები

¹⁴⁹ შველიძე ზ., ბოდონე ქ., თოდრია თ., ხაჟომია თ. გუჯაბიძე ნ., მესხიშვილი ქ., საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, საქართველო, 2017, 126-127

¹⁵⁰ იქვე, 127

¹⁵¹ იქვე

კვლევის თითოეული თავი დაწერილია თეორიული მასალის მეშვეობით, რომელთა საბოლოო ანალიზითაც მივედით კვლევის საბოლოო შედეგებამდე. თავდაპირველად გამოყენებული ლიტერატურა მიმოვიხილეთ. მომდევნო თავი ეხება შრომის უფლებასა და სამართლებრივ რეგულირებას, კერძოდ შრომის უფლების როგორც სამართლებრივი დარგის ჩამოყალიბებასა და წარმოშობის ისტორიას საქართველოსა და საერთაშორისო გამოცდილების მიხედვით, შემდეგ კი განხილულია შრომის თავისუფლების ცნება და არსი. აქვე მაგალითად მოგვყავს საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოსა და საქართველოს უზენაესი სასამართლოს არაერთი გადაწყვეტილება.

მომდევნო თავში განხილულია შრომითი დისკრიმინაციის აკრძალვა ქართული და საერთაშორისო კანონმდებლობის მიხედვით. აქვე განხილულია, ზოგადად დისკრიმინაციის აკრძალვის მომწესრიგებელი ნორმები, რათა გაგვემიჯნა შრომითი დისკრიმინაციის ამკრძალავი ნორმებისაგან. შედარებითი ანალიზის მეთოდის გამოყენებითაა შესრულებული აღნიშნული თავი და ქვეთავები, სწორედ აქედან გამომდინარე შეგვიძლია შევაფასოთ რამდენად სწორად არის ჩამოყალიბებული შრომითი დისკრიმინაციის ამკრძალავი ნორმები და თანაბარი მოპყრობის პრინციპი ქართულ კანონმდებლობაში, შეესაბამისობაშია თუ არა ევროპული კავშირის დირექტივებთან.

როგორც მოცემულ თავებში ვნახეთ, როგორც შრომის თავისუფლება, ისე მამაკაცთა და ქალთა მიმართ თანაბარი მოპყრობა საერთაშორისო საზოგადოების მიერ აღიარებული კონცეფციაა, რომელიც ემსახურება სქესის ნიშნით ყოველგვარი დისკრიმინაციის აღმოფხვრას. შრომითი ურთიერთობების განვითარება უზრუნველყოფს ეკონომიკურ სტაბილურობას, რაც მოითხოვს დასაქმებაზე ხელმისაწვდომობის უფლების უზრუნველყოფასაც. გენდერული ნიშნით დისკრიმინაცია პრობლემურია დღევანდელ რეალობაში. მისი აღმოფხვრა შესაძლებელია საერთაშორისო სტანდარტებთან შესაბამისი სახელმწიფო პოლიტიკით, საზოგადოების ჩართულობით და ეფექტიანი განათლებით.¹⁵²

სწორედ აღნიშნულისკენ, მიისწრაფის ევროპული კავშირის კანონმდებლობა, რომლებთანაც დაახლოებასაც ცდილობს საქართველო და სწორედ აღნიშნულს ემსახურება საქართველოს კონსტიტუციის მე-5, მე-11 და 26-ე მუხლები, ასევე საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, მე-4 და

¹⁵² შველიძე ზ., ბოდონე ქ., თოდრია თ., ხაჟომია თ. გუჯაბიძე ნ., მესხიშვილი ქ., საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, საქართველო, 2017, 137

მე-5 მუხლები. რაც დიდი მონაპოვარია ქართული კანონმდებლობისთვის შრომითსამართლებრივ ურთიერთობებში დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლის, თაბარი მოპყრობის პრინციპის განმტკიცებისა და შრომის თავისუფლების უზრუნველსაყოფად.

დასკვნა

და ბოლოს დასკვნის სახით უნდა აღნიშნოს, რომ დღეს თანამედროვე სახელმწიფოებში, სახელმწიფოთა გაერთიანებებში და მათ შორის საქართველოშიც ადამიანის უფლებათა დაცვის სულ უფრო მაღალი სტანდარტი მკვიდრდება. აქედან გამომდინარე, განსაკუთრებული ყურადღება ეთმობა ადამიანთა მიერ ეროვნული თუ საერთაშორისო კანონმდებლობით აღიარებულ ამ ულუფლებათა დაცვის სტანდარტებზე, თანასწორ ხელმისაწვდომობასა და დისკრიმინაციის აკრძალვას. კანონის წინაშე თანასწორობა და დისკრიმინაციის აკრძალვა უმნიშვნელოვანესი ასპექტია, რომლის ვიწროდ აღქმა და განმარტება დაუშვებელია.

დასაქმება და შრომითი ურთიერთობიდან წარმოშობილი საკითხები დიდ გავლენას ახდენს ადამიანის შრომის, განვითარების უფლებაზე, ახალი შესაძლებლობების გამოვლენაზე, მის სოციალურ კეთილდღეობაზე, რაც, ინტელექტუალური შესაძლებლობების გარდა, საკუთარი შრომით გამომუშავებულ სარგებელს, ანაზღაურებას, უკავშირდება. ეს კი განმაპირობებელია პირადი ცხოვრებისა და სოციალური აქტიურობის უზრუნველყოფისათვის, ღირსეული და უსაფრთხო გარემოს შექმნისათვის.

ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს პრაქტიკა ცხადყოფს, რომ შრომითი ურთიერთობა ქალ და მამაკაც დასაქმებულებთან თანასწორი მოპყრობის პრინციპს ეფუძნება, რაც დასაქმებულთა შრომითი პირობების, სამუშაო გარემოსა და სამსახურთან დაკავშირებული ნებისმიერი ქმედების თანასწორ საწყისებზე დაფუძნებას გულისხმობს. განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია ქალთა დაცვა შრომით ურთიერთობებში, რათა უზრუნველყოფილ იქნეს ქალთა რეალური თანასწორობა უფლებების დაცვის სფეროში, ასევე პროფესიულ და პიროვნულ განვითარებაში. რაც მთავარია სწორედ აღნიშნული მიმართულებით ვლინდება, ქმნის თუ არა სახელმწიფო სათანადო პირობებს თანაბარი შესაძლებლობების შეთავაზებასა და გამოყენებაში.

სწორედ აღნიშნულ გეზს ადგას საქართველო. შესაბამისად სახელმწიფომ უნდა უზრუნველყოს კანონმდებლობით გარანტირებული შრომის თავისუფლების, თანასწორობისა და დისკრიმინაციის აკრძალვის უფლების პრაქტიკაში განხორციელება საზოგადოების ცნობიერების ამაღლების გზით, საზოგადოებრივი ცხოვრების ყველა ეტაპზე.

გამოყენებული ლიტერატურა

მონოგრაფიები:

1. გასიტაშვილი ე., ბაქაქური ნ., ქარდავა ე., კარტოზია მ., ლიპარტია ნ., ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო პრაქტიკა და ქართული შრომის სამართალი, ასოციაცია „ევროპის დროით“, ფრიდრიხ ებერტის ფონდი, თბილისი, 2019;
2. შველიძე ზ., ბოდონე ქ., თოდრია თ., ხაჭომია თ. გუჯაბიძე ნ., მესხიშვილი ქ., საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, საქართველო, 2017;
3. შველიძე ზ., შრომითი დისკრიმინაციის სამოქალაქო სამართლით მოწესრიგებული სამართლებრივი შედეგები, შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, გერმანიის საერთაშორისო თანამშრომლობის საზოგადოება (GIZ), თბილისი, 2014;
4. შველიძე ზ., შრომით დავებზე საქართველოს სასამართლო პრაქტიკა (გადაწყვეტილებათა კრებული), გერმანიის თანამშრომლობა (GIZ), თბილისი, 2020;
5. შველიძე ზ., სამოქალაქო მოთხოვნათა ფარგლები შრომითი დისკრიმინაციის დავისას, სადისერტაციო ნაშრომი სამართლის დოქტორის აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად, თბილისი 2019, http://press.tsu.ge/data/image_db_innova/Zaqaria_Shvelidze.pdf;
6. დისკრიმინაციის აკრძალვა (საქართველოს კანონმდებლობისა და პრაქტიკის ანალიზი), საქართველოს დემოკრატიული ინსტიტუტი, პროექტი „ადამიანის უფლებათა დაცვის გაძლიერების ხელშეწყობა საქართველოში“, 2014, <https://gdi.ge/uploads/other/0/188.pdf> 2014;
7. ბორონი ა. (რედ.), საქატველოს შრომის კოდექსის კომენტარი, „მერიდიანი“, თბილისი, 2016;
8. სტურუა ნ., შრომითი ურთიერთობის რეგულირების სტანდარტები საქართველოს კანონმდებლობის მიხედვით-შედარებით სამართლებრივი ანალიზი დასავლურ სტანდარტებთან, სადისერტაციო ნაშრომი სამართლის დოქტორის აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად, თბილისი, 2018, http://press.tsu.ge/data/image_db_innova/nata-sturua-sadoqtoro-nashromi.pdf;
9. დევიძე ა., მირიანაშვილი გ., ევროკავშირის სამართლის დამხმარე სახელმძღვანელო, თბილისი, 2019;
10. ფუტკარაძე ი., საქართველოს კონსტიტუციის კომენტარი, თავი მეორე, საქართველოს მოქალაქეობა. ადამიანის ძირითადი უფლებანი და თავისუფლებანი, ა(ა)იპ კონსტიტუციონალიზმის კვლევისა და ხელშეწყობის რეგიონალური ცენტრი, გერმანიის საერთაშორისო თანამშრომლობის საზოგადოება (GIZ), შპს „პეტიტი“, თბილისი, 2013;

11. კვაჭაძე მ., ღვინჯილია ე., ჯუღელი ნ., დისკრიმინაციის აკრძალვის საერთაშორისო სტანდარტების ასახვა ეროვნულ სასამართლო პრაქტიკაში, საქართველოს უზენაესი სასამართლოს საერთაშორისო სასამართლო პრაქტიკის შესწავლისა და განზოგადების განყოფილება, თბილისი, 2017;
12. ლიპარტელიანი რ., დისკრიმინაციის აკრძალვა და გენდერული თანასწორობა საქართველოს ევროკავშირის შორის ასოცირების შეთანხმებიდან გამომდინარე 2017 წელს შესასრულებელი დირექტივების მიხედვით, ფრიდრიხ ებერტის ფონდი, 2018, <http://gtuc.ge/wp-content/uploads/2018/11/EU-Directives.pdf>
13. სახელმძღვანელო დისკრიმინაციის აკრძალვის ევროპული სამართლის შესახებ, ევროპის კავშირის ძირითად უფლებათა სააგენტო, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო-ევროპის საბჭო, 2013;
14. ლიპარტელიანი მ., ჭანტურია ი., კრაწაშვილი ქ., ლიპარტელიანი რ., საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკა შრომის უფლებების შესახებ, გამომცემლობა სამშობლო, თბილისი, 2019;

სასამართლო პრაქტიკა:

15. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2016 წლის 19 აპრილის გადაწყვეტილება საქმეზე N2/2/565;
16. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2007 წლის 26 ოქტომბრის გადაწყვეტილება საქმეზე N2/2-389;
17. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2010 წლის 27 დეკემბრის გადაწყვეტილება საქმეზე N1/1/493
18. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 1997 წლის 28 თებერვლის გადაწყვეტილება საქმეზე N2/4-24;
19. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2019 წლის 03 ივნისის გადაწყვეტილება საქმეზე Nას-1327-2018;
20. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 29 იანვრის განჩინება საქმეზე Nას-941-891-2015;

21. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2010 წლის 23 მარტის განჩინება საქმეზე Nას-1261-1520-09;
22. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2010 წლის 28 აპრილის გადაწყვეტილება საქმეზე Nას-864-1150-09;
23. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2019 წლის 03 ივნისის გადაწყვეტილება საქმეზე Nას-1327-2018;

ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს გადაწყვეტილებები:

24. Gabrielle Defrenne v Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena, [1976]
25. P.v.S. and Cornwall County Council [1996]
26. Elisabeth Johanna Pacifica Dekker v Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus, [1990]

ნორმატიული აქტები:

27. საქართველოს კონსტიტუცია;
28. საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“;
29. საქართველოს კანონი „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“;
30. საქართველოს კანონი „გენდერული თანასწორობის შესახებ“ ;
31. სოცირების შესახებ შეთანხმება ერთის მხრივ, საქართველოსა და მეორეს მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის;
32. ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი;
33. სამოქალაქო და პოლიტიკურ უფლებათა საერთაშორისო პაქტი;
34. ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია;
35. ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენცია;
36. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების კონვენცია
37. ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ კონვენცია;

38. კონვენცია იძულებითი ან სავალდებულო შრომის შესახებ ;
39. კონვენცია ასოციაციის თავისუფლებისა და ორგანიზაციის დაცვის შესახებ;
40. კონვენცია იძულებითი შრომის გაუქმების შესახებ;
41. კონვენცია თანაბარი ანაზღაურების შესახებ;
42. კონვენცია შრომისა და საქმიანობის სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ;

ვებ. გვერდები:

43. <https://matsne.gov.ge>;
44. <http://www.supremecourt.ge>;
45. <https://www.constcourt.ge/ka>;
46. <https://eur-lex.europa.eu/homepage.html>;
47. <http://www.temida.ge>;
48. <https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>;