# საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაცია
# GEORGIAN YOUNG LAWYERS' ASSOCIATION

ჯ. ხახიძის №15, თბილისი, საქართველო, 0102 ; ტელ: (995 32) 295 23 53; ფაქსი: (995 32) 292 32 11
ელ-ფოსტა: gyla@gyla.ge; www.gyla.ge

15, J. Kakhidze str. 0102, Tbilisi, Georgia. Tel: (995 32) 295 23 53; Fax: (995 32) 292 32 11
E-mail: gyla@gyla.ge; www.gyla.ge


№ 3-07/01-18 07.02 2018 წ.

კოალიცია თანასწორობისთვის

*საქართველოს პარლამენტის იურიდიულ საკითხთა კომიტეტის თავმჯდომარეს*

*ქალბატონ ეკა ბესელიას*

*ასლი: საქართველოს პარლამენტის ადამიანის უფლებათა დაცვისა და სამოქალაქო ინტეგრაციის კომიტეტის თავმჯდომარეს ქალბატონ სოფიო კილაძეს*

*ასლი: საქართველოს პარლამენტის დარგობრივი ეკონომიკისა და ეკონომიკური პოლიტიკის*

*თავმჯდომარეს ბატონ რომან კაკულიას*

*ასლი: საქართველოს პარლამენტის ევროპასთან ინტეგრაციის კომიტეტის თავმჯდომარეს*

*ქალბატონ თამარ ხულორდავას*




საქართველოს პარლამენტის აპარატი
საქმისწარმოების დეპარტამენტი
შემოს.№ 1850
"08" 02 2018 წ. ფურცელი 10

*ასლი: საქართველოს პარლამენტის ჯანმრთელობის დაცვისა და სოციალურ საკითხთა კომიტეტის თავმჯდომარეს ბატონ აკაკი ზოიძეს*

ქალბატონო ეკა,

„კოალიცია თანასწორობისთვის'' წარმოგიდგენთ მოსაზრებებს საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსში," „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ" საქართველოს კანონში და „საჯარო სამსახურის შესახებ" საქართველოს კანონში შესატან ცვლილებებთან დაკავშირებით.

ამასთანავე მიგვაჩნია, რომ შემოთავაზებული ცვლილებები არსებითად ვერ გადაჭრის ანტიდისკრიმინაციული კანონმდებლობის ეფექტური აღსრულებისთვის დღეს არსებულ გამოწვევებს და დამატებითი ცვლილებების შეტანა არის საჭირო „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ'' კანონსა და „სამოქალაქო საპროცესო კოდექსში.'' სახალხო დამცველის, როგორც თანასწორობის ორგანოს, საკანონმდებლო ცვლილებების მეშვეობით გაძლიერებას და ანტიდისკრიმინაციული კანონმდებლობის იმპლემენტაციის ეფექტური მექანიზმების შექმნას "კოალიცია თანასწორობისთვის'' წლების მანძილზე ადვოკატირებდა და კვლავ მოვითხოვთ, რომ აღნიშნული ცვლილებების ინიცირება მოხდეს მაქსიმალურად სწრაფ ვადებში. იმედს ვიტოვებთ, რომ საქართველოს პარლამენტი გამოავლენს სათანადო პოლიტიკურ ნებას უზრუნველყოფილი იქნეს ზემოთ დასახელებული არსებითად მნიშვნელოვანი კანონმდებლობის საერთაშორისო სტანდარტებთან შესაბამისობა, რაც ხელს შეუწყობს სახელმწიფოში ეფექტური ანტიდისკრიმინაციული პოლიტიკის გატარებასა და თანასწორობის უზრუნველყოფას.

*„კოალიცია თანასწორობისთვის" არაფორმალური გაერთიანებაა, რომელიც 2014 წელს ფონდ „ღია საზოგადოება - საქართველოს" ხელშეწყობით შეიქმნა და რვა არასამთავრობო ორგანიზაციას აერთიანებს.*

*კოალიციის წევრები არიან: ფონდი „ღია საზოგადოება - საქართველო", „ადამიანის უფლებათა სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი (EMC), "კონსტიტუციის 42-ე მუხლი", კავშირი „საფარი", „საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაცია", "ქალთა ინიციატივების მხარდამჭერი ჯგუფი (WISG), "პარტნიორობა ადამიანის უფლებებისთვის (PHR)" და „იდენტობა".*

„დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ კანონი"

(მატერიალური ნაწილი)

1. კანონის პირველი მუხლით გათვალისწინებული *დისკრიმინაციის ნიშნების ჩამონათვალი გაფართოვდეს და დაემატოს შემდეგი ნიშნები: დისკრიმინაციული შევიწროება, სექსუალური შევიწროება, გონივრული მისადაგება, ინტერსექციური (ჯვარედინი) დისკრიმინაცია, სეგრეგაცია და მითითება დისკრიმინაციაზე.*[1]

- **დისკრიმინაციული შევიწროება:** პირის დაცულ საფუძველთან დაკავშირებული არასასურველი ქცევა, რომელიც მიზნად ისახავს პირის ღირსების შელახვას, ან მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას.[2]
- **სექსუალური შევიწროება:** მსხვერპლისთვის მიუღებელი სექსუალური ხასიათის ნებისმიერი ფორმის ვერბალური, არავერბალური, ან ფიზიკური ქცევა, რაც მიზნად ისახავს ან იწვევს ადამიანის ღირსების შელახვას, განსაკუთრებით მაშინ, როცა ეს ქმნის დამაშინებელ, მტრულ, დამამცირებელ ან შეურაცხმყოფელ გარემოს.[3] **გონივრული მისადაგება:** ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში იმ აუცილებელი და შესაბამისი მოდიფიკაციებისა და კორექტირების განხორციელება, რაც არ იწვევს დაუძლეველ და გაუმართლებელ სირთულეებს და უზრუნველყოფს დისკრიმინაციული ჯგუფების უფლებებისა და თავისუფლებების დაცვას.[4]
- **ინტერსექციური (ჯვარედინი) დისკრიმინაცია:** დისკრიმინაცია, რომელიც ხდება რამდენიმე დაცული ნიშნის ურთიერთგადაკვეთის შედეგად, როდესაც აღნიშნული ნიშნები, ცალკე აღებული, არ ქმნის დისკრიმინაციის შემადგენლობას. (მაგ. შშმ ქალის შემთხვევაში - დისკრიმინაცია სქესისა და შეზღუდული შესაძლებლობის ნიშნით, მაშინ, როდესაც არაშშმ ქალი და შშმ კაცი არ დაექვემდებარებოდნენ დისკრიმინაციას კონკრეტულ შემთხვევაში).[5] კანონით გათვალისწინებული მრავალი ნიშნით დისკრიმინაციისგან ეს ქმედება

---

[1] იხ. სახალხო დამცველი, როგორც თანასწორობის მექანიზმი - კანონმდებლობის და პრაქტიკის ანალიზი, ადამიანის უფლებების სწავლების და მონიტორინგის ცენტრი (EMC) 2017 წ., გვ. 35-48, https://emc.org.ge/2017/08/01/emc-343/ იხ. ასევე სპეციალური ანგარიში დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლის, მისი თავიდან აცილებისა და თანასწორობის მდგომარეობის შესახებ, საქართველოს სახალხო დამცველი, 2016 წ. გვ. 15-22 http://ombudsman.ge/uploads/other/3/3966.pdf

[2] Council Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin მუხლი N2.3; COUNCIL DIRECTIVE 2004/113/EC of 13 December 2004 implementing the principle of equal treatment between men and women in the access to and supply of goods and service, მუხლი N2.c; DIRECTIVE 2006/54/EC OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast), მუხლი N2.c;

[3] „ქალთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის წინააღმდეგ ბრძოლისა და პრევენციის შესახებ ევროპის საბჭოს კონვენცია," მუხლი 4, პუნქტი 1, მუხლი 40,

[4] გაეროს შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა უფლებების კონვენცია, მუხლი 2, COUNCIL DIRECTIVE 2000/78/EC OF 27 NOVEMBER 2000 ESTABLISHING A GENERAL FRAMEWORK FOR EQUAL TREATMENT IN EMPLOYMENT AND OCCUPATION, art. 5.

[5] CEDAW, ზოგადი რეკომენდაცია N28, აბზაცი N18. 19 October 2010, CEDAW/C/2010/47/GC.2, სახალხო დამცველის სპეციალური ანგარიში დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლის, მისი თავიდან აცილებისა და თანასწორობის მდგომარეობის შესახებ, 2016 წელი, გვ.20; European Commission "Intersectional Discrimination in EU Gender Equality and Non-discrimination Law", 2016, p.51;

განსხვავდება იმით, რომ მრავალი ნიშნით დისკრიმინაციის დროს პირი შესაძლოა დაექვემდებაროს აღნიშნულ ქმედებას თითოეული ნიშნის საფუძველზე, დამოუკიდებლად, და არა ერთზე მეტი ნიშნის ურთიერთქმედების შედეგად.

- **გონივრული მისადაგება:** ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში იმ აუცილებელი და შესაბამისი მოდიფიკაციებისა და კორექტირების განხორციელება, რაც არ იწვევს დაუძლეველ და გაუმართლებელ სირთულეებს და უზრუნველყოფს დაცული საფუძვლის მქონე ჯგუფების უფლებებისა და თავისუფლებების დაცვას.[6]
- **სეგრეგაცია:** ქმედება, რომლითაც ხორციელდება პირის განცალკევება სხვა პირებისგან დაცული ნიშნის საფუძველზე, ობიექტური და გონივრული გამართლების გარეშე.[7]
- **მითითება დისკრიმინაციაზე** - პირის იძულება, წაქეზება ან ხელშეწყობა მესამე პირების მიმართ ამ მუხლით გათვალისწინებული დისკრიმინაციის განსახორციელებლად.[8]

2. დისკრიმინაციის ნიშნების გაფართოების პარალელურად, კანონის მე-2 მუხლს *დაემატოს ზემოთ აღნიშნული განმარტებები - დისკრიმინაციული შევიწროების, სექსუალური შევიწროების, გონივრული მისადაგების, ინტერსექციური (ჯვარედინი) დისკრიმინაციისა და სეგრეგაციის შესახებ.*
3. კანონის მე-2 მუხლს დაემატოს მე-3[1] პუნქტი, რომლის თანახმად განისაზღვრება, რომ *შევიწროებისა და სექსუალური შევიწროების შემთხვევაში დისკრიმინაციის დადგენისას, არ გამოიყენება შედარებითი ტესტი.*[9]
4. კანონის მე-12 მუხლში, რომელიც განსაზღვრავს ვიქტიმიზაციის ცნებას, გაიწეროს *ვიქტიმიზაციისგან დაცვის სათანადო, ქმედითი მექანიზმები, რომლებიც მოიცავს როგორც სახალხო დამცველის, ასევე სასამართლოსთვის მიმართვას და თანაბრად გავრცელდება, როგორც განმცხადებელზე, ასევე ნებისმიერ სხვა პირზე, რომელიც რაიმე სახით არის ჩართული დისკრიმინაციის საქმესთან დაკავშირებულ განხილვებში.*[10]
5. გაუქმდეს კანონის მე-2 მუხლის მე-5 ნაწილი.

---

[6] გაეროს შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა უფლებების კონვენცია, მუხლი 2, COUNCIL DIRECTIVE 2000/78/EC OF 27 NOVEMBER 2000 ESTABLISHING A GENERAL FRAMEWORK FOR EQUAL TREATMENT IN EMPLOYMENT AND OCCUPATION, art. 5.

[7] ECRI GENERAL RECOMMENDATION NO7. ON NATIONAL LEGISLATION TO COMBAT RACISM AND RACIAL DISCRIMINATION ADOPTED ON 13 DECEMBER, 2002; UN INTERNATIONAL CONVENTION ON THE ELIMINATION OF ALL FORMS OF RACIAL DISCRIMINATION, ARTICLE 3;

[8] ECRI GENERAL POLICY RECOMMENDATION No. 7 ON NATIONAL LEGISLATION TO COMBAT RACISM AND RACIAL DISCRIMINATION ADOPTED ON 13 DECEMBER 2002, #6 ხელმისაწვდომია https://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/activities/gpr/en/recommendation_n7/ecri03-8%20recommendation%20nr%207.pdf
103 EU Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC. მუხლი 2(4)

[9] Handbook on European non-discrimination law – European Union Agency for Fundamental Rights, 2010; Chapter 2.4.1. Harassment and instruction to discriminate under the EU non-discrimination directives, pg. 32;

[10] Council Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 – მე-9 მუხლი; Directive 2000/78/EC – or the Employment Equality Directive მე-11 მუხლი;

## საქართველოს ორგანულ კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“

1. ინიცირებული კანონის პროექტის მე-2 მუხლის მე-3 ნაწილი ჩამოთვლის შრომითი ურთიერთობის მიზნებისთვის იმ დაცულ საფუძვლებს, რომელთაც ვერ დაეფუძნება განსხვავებული მოპყრობა. ამ ფორმულირებაში პრობლემურია რამდენიმე მიმართულება: (1) დაცული საფუძვლების დახურული ჩამონათვალი; (2) ევროკავშირის დირექტივით გათვალისწინებული გარკვეული ნიშნების არასათანადო გადმოტანა; (3) ნიშნების ჩამონათვალის გაფართოების საჭიროება.

(1) არსებითია, რომ დაცული საფუძვლები არ იყოს დახურული. საქართველოს კონსტიტუციის ასამოქმედებელ რედაქციაში[11] თანასწორობის უფლების (მე-11 მუხლი) დამდგენი ნორმა შეიცავს ნიშნების ღია ჩამონათვალს, ასევე კონსტიტუციის მოქმედი რედაქციის (მე-14 მუხლი) საფუძველზე არსებული სასამართლო პრაქტიკა იზიარებს ხსენებულ მიდგომას, ისევე როგორც საქართველოს კანონი „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“. აღნიშნულის გათვალისწინებით და უფლების დაცვის მეტი ეფექტურობისათვის აუცილებელია, რომ დაცული საფუძვლების ჩამონათვალი იყოს ღია.

(2) მნიშვნელოვანია, რომ კანონმა რელიგია ან რწმენა გაითვალისწინოს, როგორც დაცული საფუძველი. განმარტებითი ბარათის მიხედვით, კანონპროექტის მიზანია ევროკავშირის დირექტივების შინაარსის საქართველოს კანონმდებლობაში გადმოტანა, მათ შორის მითითებულია დასაქმების თანასწორობის შესახებ დირექტივა (2000/78/EC), რომელიც ფარავს შრომით ურთიერთობებს. დირექტივით გათვალისწინებულია რელიგია ან რწმენა, როგორც განსხვავების დისკრიმინაციული ნიშანი. მიმდინარე კანონის პროექტში (ასევე მოქმედ რედაქციაში) საუბარია „რელიგიური...გაერთიანებისადმი...კუთვნილების...გამო“ დაცულ საფუძველზე, რაც ცალსახად არის დირექტივის მოთხოვნების არასათანადო საკანონმდებლო ასახვა. შესაბამისად, კანონმა უნდა გაითვალისწინოს რელიგია ან რწმენა, როგორც დაცული საფუძველი.

(3) საჭიროა, რომ შრომის კოდექსის ანტიდისკრიმინაციული დებულებები და „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონი ქმნიდეს იდენტურ დაცვით ფარგლებს, რათა პირი კომპლექსურად იყოს დაცული არათანასწორი მოპყრობისაგან. ამ მიზნით, მიზანშეწონილია, რომ კანონის პროექტში დაცულ საფუძვლებს დაემატოს შემდეგი ნიშნები: დაბადების ადგილი, ჯანმრთელობის მდგომარეობა, გენდერული იდენტობა და გამოხატვა; დამატებით, კანონის პროექტში უნდა გასწორდეს ტექნიკური ხარვეზი, როდესაც მითითებულია

[11] ამოქმედდება საქართველოს პრეზიდენტის მომდევნო არჩევნებში არჩეული საქართველოს პრეზიდენტის მიერ ფიცის დადებისთანავე. იხ. საქართველოს კონსტიტუციური კანონი „საქართველოს კონსტიტუციაში ცვლილების შეტანის შესახებ“, N1324-რს, 2017, მე-3 მუხლი.

„ქონებრივი და წოდებრივი მდგომარეობის“ შესახებ - ამ შემთხვევაში „და“ უნდა ჩანაცვლდეს „ან“ კავშირით.

შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-3 ნაწილში შევიდეს ცვლილება, რომლის მიხედვით, *შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში, მათ შორის ვაკანსიის შესახებ განცხადების გამოქვეყნებისას და შერჩევის ეტაპზე, აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია რასის, კანის ფერის, ენის, <u>რელიგიის ან რწმენის</u>, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი <u>ან</u> წოდებრივი მდგომარეობის, <u>დაბადების ადგილის, </u>საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, <u>ჯანმრთელობის მდგომარეობის</u>, შეზღუდული შესაძლებლობის, საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი, მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი, კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, <u>გენდერული იდენტობის და გამოხატვის</u>, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების <u>ან სხვა ნიშნის</u> გამო.*

2. წარმოდგენილი საკანონმდებლო ცვლილებები არ ითვალისწინებს სექსუალურ შევიწროებას, როგორც დისკრიმინაციის ფორმას. აუცილებელია, რომ დისკრიმინაციის ამ კატეგორიისაგან პირის დაცვის გარანტიების იკითხებოდეს საქართველოს კანონმდებლობაში და მათ შორის „საქართველოს შრომის კოდექსში“. დისკრიმინაციის ამ კატეგორიის სპეციფიურად გათვალისწინება ქმნის უფლების დაცვის ბევრად მასშტაბურ, მყარ და ეფექტიან გარანტიებს, რისი საჭიროებაც განსაკუთრებული სიმწვავით დგას შრომითი ურთიერთობების სფეროში. ხაზი უნდა გაესვას, რომ ამ საკითხის მოწესრიგება არის იმ დირექტივების მოთხოვნა[12], რომელთა იმპლემენტაციის ვალდებულება საქართველოს აქვს აღებული, მათ შორისაა (ა) საქონელსა და მომსახურებებზე გენდერულად თანასწორი ხელმისაწვდომობის შესახებ დირექტივა (2004/113/EC), რომლის იმპლემენტაციის მიზანიც აქვს წარმოდგენილ საკანონმდებლო პაკეტს, ასევე (ბ) თანასწორი მოპყრობის დირექტივა (2006/54/EC), რომელიც უზრუნველყოფს დასაქმებისა და საქმიანობის საკითხებთან მიმართებით მამაკაცისა და ქალის თანაბარი შესაძლებლობებისა და თანაბარი მოპყრობის პრინციპის განხორციელებას.[13] ამრიგად, არსებითია, რომ სექსუალური შევიწროება, როგორც დისკრიმინაციის ფორმა გაითვალისწინოს შრომის კოდექსმა იმავე ფორმულირებით რაც შემოთავაზებულია წინამდებარე დასკვნით „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონთან მიმართებით.

---

[12] Council Directive 2004/113/EC of 13 December 2004 implementing the principle of equal treatment between men and women in the access to and supply of goods and services (Gender Equal Access to Goods and Services Directive 2004/113/EC), Art. 2(d).

[13] Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast), Art. 1(d). აღნიშნული დირექტივის დებულებები უნდა შესრულდეს ასოცირების შესახებ შეთანხმების ძალაში შესვლიდან ოთხი წლის ვადაში.

შრომის კოდექსის მე-2 მუხლს დაემატოს მე-4[1] ნაწილი, რომელიც დირექტივის შესაბამისად გაითვალისწინებს *სექსუალურ შევიწროებას, როგორც დისკრიმინაციის კატეგორიას.*

3. კანონის მოქმედი რედაქციის მიხედვით, „დისკრიმინაციად არ ჩაითვლება პირთა განსხვავების აუცილებლობა, რომელიც გამომდინარეობს სამუშაოს არსიდან, სპეციფიკიდან ან მისი შესრულების პირობებიდან, ემსახურება კანონიერი მიზნის მიღწევას და არის მისი მიღწევის თანაზომიერი და აუცილებელი საშუალება."[14] წარმოდგენილი კანონის პროექტის მიხედვით, აღნიშნულ ნორმაში ცვლილება არ შედის, თუმცა საჭიროა მისი დირექტივების მოთხოვნებთან შესაბამისობის უზრუნველყოფა.

   რასობრივი თანასწორობის შესახებ დირექტივა (2000/43/EC)[15] და დასაქმების თანასწორობის შესახებ დირექტივა (2000/78/EC)[16] მიუთითებენ სამსახურეობრივ ფაქტორებზე, რომელიც შესაძლებელია განაპირობებდეს განსხვავებულ მოპყრობას. უფრო კონკრეტულად, თუკი კონკრეტული სამსახურებრივი მოვალეობის ბუნება და საქმიანობის კონტექსტი დაფუძნებულია იმგვარ მახასიათებელზე, რაც მიემართება დისკრიმინაციის დაცულ საფუძველს, ხოლო <u>ამგვარი მახასიათებელი არის ნამდვილი და განმსაზღვრელი სამუშაოს მოთხოვნა,</u> მიზანი არის ლეგიტიმური და მოთხოვნა პროპორციული, მაშინ მსგავსი ქმედება არ იქნება დისკრიმინაცია. ამრიგად, საქართველოს კანონმდებლობისგან განსხავებით, დირექტივა დამატებით მიუთითებს რომ მახასიათებელი უნდა იყოს ნამდვილი და განმსაზღვრელი სამუშაო მოთხოვნა. ცხადია, დირექტივის მიხედვით, თანასწორი მოპყრობისაგან გადახვევისათვის საქართველოს კანონმდებლობაში უნდა არსებობდეს დამატებით კრიტერიუმი, რაც პირის დისკრიმინაციისაგან დაცვის საფუძვლებს უფრო მყარს გახდის. შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-5 ნაწილში შევიდეს ცვლილება, რომლის მიხედვით, *დისკრიმინაციად არ ჩაითვლება პირთა განსხვავების აუცილებლობა, რომელიც გამომდინარეობს სამუშაოს არსიდან, სპეციფიკიდან ან მისი შესრულების პირობებიდან, <u>და არის ნამდვილი და განმსაზღვრელი სამუშაოს მოთხოვნა,</u> ემსახურება კანონიერი მიზნის მიღწევას და არის მისი მიღწევის თანაზომიერი და აუცილებელი საშუალება.*

4. ინიცირებული საკანონმდებლო ცვლილებები არ ითვალისწინებს გონივრული მისადაგების პრინციპს.[17] არსებითია, რომ აღნიშნული საკითხს ფარავდეს ეროვნული კანონმდებლობა, რათა უზრუნველყოფილი იყოს თანასწორი მოპყრობის პრინციპის რეალიზება შესაბამის ჯგუფებთან მიმართებით.[18]

---

[14] საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი", №4113-რს, 2017 წლის 4 მაისის რედაქცია, მე-2 მუხლის მე-5 ნაწილი.

[15] Council Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin (Racial Equality Directive 2000/43/EC), Art. 4(1).

[16] Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation (Employment Equality Directive 2000/78/EC), Art. 4(1).

[17] კანონპროექტი 07-2/157/9, ხელმისაწვდომია: https://info.parliament.ge/#law-drafting/14955

[18] Employment Equality Directive 2000/78/EC, Art. 5.

კანონის პროექტების განმარტებით ბარათები მიუთითებს, რომ ცვლილებების მიზანია საქართველოს კანონმდებლობის ევროკავშირის დირექტივებთან შესაბამისობის უზრუნველყოფა, მათ შორის მითითებულია დასაქმების თანასწორობის შესახებ დირექტივა (2000/78/EC).[19] აღნიშნული დირექტივით განსაკუთრებული აქცენტი კეთდება შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისათვის შრომით ურთიერთობებში გონივრული მისადაგების პრინციპის დანერგვის შესახებ. რაც გულისხმობს, რომ კონკრეტულ შემთხვევაში საჭიროებიდან გამომდინარე, დამსაქმებელმა უნდა მიიღოს შესაბამისი ზომები, რომ შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირს დასაქმებაზე ჰქონდეს შესაბამისი წვდომა, მონაწილეობისა და წინსვლის ან სწავლების გავლის შესაძლებლობა, გარდა იმ შემთხვევებისა, როდესაც ეს დამსაქმებლისათვის არ ქმნის არაპროპორციულ ტვირთს. დირექტივის მიხედვით, დამსაქმებელის არაპროპორციული ტვირთი გამოირიცხება, თუ შეზღუდული შესაძლებლობის სახელმწიფო პოლიტიკის ფარგლებში შესაძლებელია საკმარისი მხარდაჭერის მიღება.[20]

ამგვარად, საქართველოს კანონმდებლობის დასაქმების თანასწორობის შესახებ დირექტივასთან (2000/78/EC) ჰარმონიზების მიზნით, არსებითია, რომ საქართველოს კანონმდებლობამ გაითვალისწინოს გონივრული მისადაგების პრინციპი შრომის კოდექსში იმავე ფორმულირებით რაც შემოთავაზებულია წინამდებარე დასკვნით „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ" საქართველოს კანონთან მიმართებით.

შრომის კოდექსში დაემატოს ნორმა, რომელიც დირექტივის შესაბამისად მოიცავს *გონივრული მისადაგების პრინციპს.*

5. მნიშვნელოვანია კანონმდებლობა იძლეოდეს იმგვარი პოლიტიკის გატარების საშუალებას, რომელიც მიმართულია ფაქტობრივი უთანასწორობის პრევენციის ან კომპენსაციისაკენ და შესაბამისად, უზრუნველყოფდეს ფაქტობრივ თანასწორობას. მსგავსი მოქმედებები წახალისებულია ევროკავშირის დირექტივებით[21], ასევე საკითხს ფარავს „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ" საქართველოს კანონი.[22]

შრომის კოდექსის მე-2 მუხლში დაემატოს მე-5[1] ნაწილი, რომელიც „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ" საქართველოს კანონის მსგავსად, ითვალისწინებს, რომ *დისკრიმინაციას არ წარმოადგენს განსაკუთრებული და დროებითი ღონისძიებები, რომლებიც შემუშავებულია ფაქტობრივი თანასწორობის*

---

[19] Employment Equality Directive 2000/78/EC.

[20] Employment Equality Directive 2000/78/EC, Art. 5.

[21] Racial Equality Directive 2000/43/EC, Art. 5; Employment Equality Directive 2000/78/EC, Art. 7; Gender Equal Access to Goods and Services Directive 2004/113/EC, Art. 5.

[22] საქართველოს კანონი „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ", N2391-IIს, მე-2 მუხლის მე-7 პუნქტი; იხ. საქართველოს კანონი „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ" საქართველოს კანონში ცვლილების შეტანის თაობაზე, პირველი მუხლის პირველი პუნქტი, ხელმისაწვდომია: https://info.parliament.ge/file/1/BillReviewContent/170436?

*წასახალისებლად ან მისაღწევად, განსაკუთრებით კი გენდერულ, ორსულობისა და დედობის საკითხებში, აგრეთვე, შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა მიმართ.*

6. არსებითია, სახელმწიფოებმა უზრუნველყონ, ერთი მხრივ, დისკრიმინაციისგან დაცვის სათანადო საკანონმდებლო ჩარჩო და მეორე მხრივ, უფლების დაცვის საშუალებების ეფექტურად გამოყენება. ამ მიზნის მისაღწევად მნიშვნელოვანი წინაპირობაა შესაბამისი მექანიზმების არსებობის შესახებ ინფორმაციის გავრცელება. აღნიშნულ საკითხს ფარავს საკანონმდებლო პაკეტში მითითებული დირექტივები, რომლებიც განსაზღვრავენ, რომ საჭიროა ანტიდისკრიმინაციული კანონმდებლობა „მოექცეს შესაბამისი პირების ყურადღების ქვეშ".[23]

შრომის კოდექსის მე-2 მუხლს დაემატოს მე-10 ნაწილი, რომლის შესაბამისად, *შრომითი ხელშეკრულების დადებამდე დამსაქმებელი ვალდებულია კანდიდატს გააცნოს ინფორმაცია თანაბარი მოპყრობის პრინციპის დარღვევის შემთხვევაში უფლების დაცვის საშუალებების შესახებ.*

7. შრომის კოდექსის მე-5 მუხლის პირველ ნაწილში შევიდეს ცვლილება, რომლის თანახმად, *დამსაქმებელი უფლებამოსილია მოიპოვოს ინფორმაცია კანდიდატის შესახებ, გარდა იმ ინფორმაციისა, რომელიც არ არის დაკავშირებული სამუშაოს შესრულებასთან და არ არის საჭირო კანდიდატის მიერ კონკრეტული სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობის შესაფასებლად და შესაბამისი გადაწყვეტილების მისაღებად. ამასთან, დამსაქმებელს არ აქვს უფლება კანდიდატისგან მოითხოვოს ისეთი სახის ინფორმაცია, რომელიც შეეხება მის რელიგიას ან რწმენას, შეზღუდულ შესაძლებლობებს, სექსუალურ ორიენტაციას, ეთნიკურ კუთვნილებას, <u>გენდერულ იდენტობას,</u> ორსულობას, <u>ქონებრივ, ოჯახურ, ჯანმრთელობის მდგომარეობას</u> გარდა იმ შემთხვევისა, როცა არსებობს მე-2 მუხლის მე-5 პუნქტით განსაზღვრული განსხვავების აუცილებლობა.*

8. შრომის კოდექსის 38-ე მუხლს დაემატოს მე-6[1] პუნქტი, რომლის მიხედვითაც გაინსაზღვრება, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დისკრიმინაციის საფუძვლით მიღებულ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების გასაჩივრებაზე მოქმედებს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსით დადგენილი ვადები.

## საქართველოს კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ"

1. დასაქმების თანასწორობის შესახებ დირექტივასთან საჯარო სამსახურის კანონმდებლობის შესაბამისობა

ინიცირებული კანონის პროექტის მიხედვით, საჯარო სამსახურის მარეგულირებელი კანონმდებლობა თანასწორობის დირექტივების იმპლემენტაციასთან დაკავშირებით მხოლოდ ერთ ცვლილებას გულისხმობს და შეეხება ინფორმაციის გავრცელების

[23] Racial Equality Directive 2000/43/EC, Art. 10; Employment Equality Directive 2000/78/EC, Art. 12; Gender Equal Access to Goods and Services Directive 2004/113/EC, Art. 15.

საკითხებს.[24] არსებითია, დისკრიმინაციის აკრძალვის შესახებ კანონმდებლობა თანაბრად გამოიყენებოდეს როგორც კერძო, ასევე საჯარო სექტორში. დასაქმების თანასწორობის შესახებ დირექტივა (2000/78/EC) და რასობრივი თანასწორობის შესახებ დირექტივა (2000/43/EC) ცალსახად მიუთითებს, რომ მისი ფარგლები ვრცელდება კერძო და საჯარო სფეროზე.[25] შესაბამისად, საკანომდებლო ცვლილებები უნდა მიემართებოდეს ამ სფეროებს თანაბრად. შესაბამისად, შრომის კოდექსთან მიმართებით წარმოდგენილი საკანონმდებლო ცვლილებები, წინამდებარე დასკვნით შემოთავაზებული საკითხების ჩათვლით, უნდა აისახოს საქართველოს კანონში „საჯარო სამსახურის შესახებ." ამასთან, შევიწროება, როგორც დისკრიმინაციის ფორმა, არ არის მოცემული „საჯარო სამსახურის შესახებ" საქართველოს კანონით. აუცილებელია, რომ დირექტივების დებულებების შესაბამისად, შევიწროების აკრძალვა მოიცვას „საჯარო სამსახურის შესახებ" საქართველოს კანონმა.

2. "საჯარო სამსახურის შესახებ" საქართველოს კანონის 118-ე მუხლს დაემატოს მე-2 ნაწილი, რომლის თანახმად განისაზღვრება, რომ დამსაქმებლის მიერ დისკრიმინაციის საფუძვლით მიღებული ნებისმიერი გადაწყვეტილების ან ქმედების გასაჩივრებაზე ვრცელდება საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსით დადგენილი ვადები.

---

[24] საქართველოს კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ" საქართველოს კანონში ცვლილების შეტანის თაობაზე, პირველი მუხლი, ხელმისაწვდომია: https://info.parliament.ge/file/1/BillReviewContent/170432?

[25] Racial Equality Directive 2000/43/EC, Art. 3(1); Employment Equality Directive 2000/78/EC, Art. 3(1).