შრომის კანონმდებლობის რეფორმის გენდერული გავლენის შეფასება

საქართველოს პარლამენტის გენდერული თანასწორობის საბჭო

აშშ-ის საერთაშორისო განვითარების სააგენტოს (USAID) დემოკრატიული მმართველობის ინიციატივის (GGI), გაეროს განვითარების პროგრამის (UNDP) და ეროვნულ-დემოკრატიული ინსტიტუტის (NDI) მხარდაჭერით

ნოემბერი, 2017 წელი

დათქმა:

დოკუმენტში გამოთქმული მოსაზრებები შეიძლება არ ასახავდეს პროექტის მხარდამჭერი დონორი ორგანიზაციების შეხედულებებს

გენდერული გავლენის შეფასების სამუშაო ჯგუფი

1. ნინო ჯანაშია - კონსულტანტი (ჯგუფის ხელმძღვანელი);
2. ქეთევან ლეფსვერიძე - ადამიანის უფლებათა კომიტეტი (ჯგუფის კოორდინატორი);
3. ნათია ზედგინიძე - ბუნებრივი რესურსებისა და გარემოს დაცვის კომიტეტი;
4. ნიკოლოზ ვარნაზიშვილი - ჯანდაცვისა და სოციალურ საკითხთა კომიტეტი;
5. მარინა მეტრეველი - დარგობრივი ეკონომიკისა და ეკონომიკური პოლიტიკის კომიტეტი;
6. ნატო ნატროშვილი - ევროპასთან ინტეგრაციის კომიტეტი;
7. გულისა გუგულიშვილი - საფინანსო-საბიუჯეტო კომიტეტი;
8. შორენა კახიძე - პარლამენტის საბიუჯეტო ოფისი;
9. ნესტან გაფრინდაშვილი - პარლამენტის საბიუჯეტო ოფისი.

ტერმინთა განმარტება

ფორმალური ანუ de *jure* გენდერული თანასწორობა - ნორმატიულ სისტემაში გენდერული თანასწორობის პრინციპების აღიარება და ქალისა და კაცისთვის თანაბარი პოლიტიკური, ეკონომიკური, სოციალური თუ კულტურული უფლებებით სარგებლობის ფორმალური გარანტიების შექმნა.

არსებითი გენდერული თანასწორობა - თანასწორობის შეფასება არა მხოლოდ ნორმატიულ სისტემაზე (ფორმალურ გენდერულ თანასწორობაზე) დაყრდნობით, არამედ ასევე ფართო კონტექსტის შეფასება, რაც მოიცავს პრაქტიკასა და სტატისტიკურ მონაცემებზე დაფუძნებულ ანალიზს.

„შუშის ჭერი“ (ვერტიკალური სეგრეგაცია) - უხილავი დაბრკოლება, რომელიც ხელს უშლის ქალებს, მათი კვალიფიკაციისა და გამოცდილების მიუხედავად, პროფესიულ წინსვლასა და მაღალი თანამდებობების დაკავებაში.

ჰორიზონტალური (სექტორალური) სეგრეგაცია გენდერული ნიშნით - ქალების კონცენტრაცია ეკონომიკური აქტივობის შედარებით დაბალშემოსავლიან სექტორებში.

გენდერული მეინსტრიმინგი - პოლიტიკის შემუშავებისას პრაქტიკაში არსებული გენდერულად სპეციფიკური პრობლემების ანალიზი, პროცესში მათი ინტეგრირება და მათი გადაჭრის გზების განსაზღვრა.

გენდერული გავლენის შეფასება - არსებული სიტუაციისა და ტენდენციის შეფასება გენდერული კრიტერიუმების მიხედვით და შედარება რეკომენდებული პოლიტიკის დანერგვის შედეგად მიღებულ მოვლენებთან.

გენდერულად სეგრეგირებული მონაცემები - გენდერული კუთვნილების მიხედვით დახარისხებული სტატისტიკური მონაცემები, რომლებიც ამა თუ იმ ინფორმაციას გვაწვდის ცალკე ქალთა და ცალკე კაცთა ჯგუფის შესახებ.

სარჩევი

ანგარიშის შემაჯამებელი მიმოხილვა 7

შესავალი 9

1. გენდერული თანასწორობა - ეროვნული ნორმატიული სისტემა და საერთაშორისო სამართლებრივი ინსტრუმენტები 10

- გენდერული თანასწორობის ეროვნული ნორმატიული სისტემა და მექანიზმები 10
- გენდერული თანასწორობა საერთაშორისო სამართლებრივ ინსტრუმენტებში 12

2. შრომის კანონმდებლობა გენდერული თანასწორობის ჭრილში - ეროვნული ნორმატიული ჩარჩო და საერთაშორისო სამართლებრივი ინსტრუმენტები 13

თავი I შემოთავაზებული ცვლილებების მიზანი 14

- რატომ არის საკანონმდებლო ჩარევა აუცილებელი? 14
- რა არის შემოთავაზებული ცვლილებების ამოცანა? 15

თავი II შემოთავაზებული ცვლილებების რელევანტურობა გენდერული თანასწორობის ჭრილში 16

- შრომის კანონმდებლობის როლი გენდერული თანასწორობის დამკვიდრებაში 16
- შემოთავაზებული ცვლილებები ქვეყანაში არსებული გენდერული თანასწორობის გამოწვევების ჭრილში 17
- შემოთავაზებული ცვლილებების სამიზნე ჯგუფები 18
- შემოთავაზებული ცვლილებების გავლენა სამიზნე ჯგუფებზე 18

თავი III შემოთავაზებული ცვლილებების გენდერული ანალიზი 19

1. დისკრიმინაციის აღმოფხვრა წინასახელშეკრულებო პერიოდში 20

1.1 მდგომარეობის გენდერული ანალიზი 20
1.2 არსებული მდგომარეობის გამომწვევი მიზეზები 21
1.3 წინასახელშეკრულებო პერიოდში დისკრიმინაციის აკრძალვის სამართლებრივი საფუძვლები 22

2. სტაბილური სამუშაო გარემოს შექმნის აუცილებლობა 23

2.1 მდგომარეობის გენდერული ანალიზი 23
2.2 არსებული მდგომარეობის გამომწვევი მიზეზები 24
2.3 სტაბილური სამუშაო გარემოს შექმნის სამართლებრივი საფუძვლები 24

3. სამუშაოს ხანგრძლივობის რეგულირება და მისი ადაპტირება მშობლის ვალდებულებასთან 25

3.1 მდგომარეობის გენდერული ანალიზი 25
3.2 მდგომარეობის გამომწვევი მიზეზები 26
3.3 მშობლის ვალდებულებასთან ადაპტირებული სამუშაოს ხანგრძლივობის სამართლებრივი საფუძვლები 26

4. პროფესიული განვითარების უფლების უზრუნველყოფა 27

4.1 მდგომარეობის გენდერული ანალიზი 27
4.2 მდგომარეობის გამომწვევი მიზეზები 27

4.3 პროფესიული განვითარების უფლების უზრუნველყოფის სამართლებრივი საფუძვლები 28

5. თანაბარი ანაზღაურების საკითხის რეგულირება 28

5.1 მდგომარეობის გენდერული ანალიზი 28
5.2 მდგომარეობის გამომწვევი მიზეზები 29
5.3 თანაბარი ანაზღაურების უზრუნველყოფის სამართლებრივი საფუძვლები 29

6. სექსუალური შევიწროების პრევენცია სამუშაო ადგილზე და მასზე შესაბამისი რეაგირება 30

6.1 მდგომარეობის გენდერული ანალიზი 30
6.2 მდგომარეობის გამომწვევი მიზეზები 31
6.3 სექსუალური შევიწროების აკრძალვის სამართლებრივი საფუძვლები 31

7. დედობის და მამობის დაცვა სამუშაო ადგილზე 32

7.1 მდგომარეობის გენდერული ანალიზი 32
7.2 მდგომარეობის გამომწვევი მიზეზები 33
7.3 დედობის და მამობის უფლების დაცვის სამართლებრივი საფუძვლები 33

თავი IV შემოთავაზებული ცვლილებების გავლენა გენდერულ თანასწორობაზე 35

1. წინასახელშეკრულებო პერიოდში დისკრიმინაციის აღმოფხვრის გენდერული გავლენა 35

2. სტაბილური სამუშაო გარემოს შექმნისთვის ინიცირებული ცვლილებების გენდერული გავლენა 36

3. სამუშაოს ხანგრძლივობის რეგულირებისა და მისი მშობლის ვალდებულებასთან ადაპტირების გენდერული გავლენა 36

4. პროფესიული განვითარების უფლების უზრუნველყოფის გენდერული გავლენა 37

5. თანაბარი ანაზღაურების საკითხის რეგულირების გენდერული გავლენა 37

6. სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროების პრევენციისა და მასზე შესაბამისი რეაგირების შესახებ რეგულაციის გენდერული გავლენა 38

7. სამუშაო ადგილზე დედობის და მამობის დაცვასთან დაკავშირებული რეგულაციების გენდერული გავლენა 38

თავი V რეკომენდაციები შრომით ურთიერთობებში გენდერული უთანასწორობის შესამცირებლად 39

1. რეკომენდაციები წინასახელშეკრულებო პერიოდის რეგულირებისთვის 39

2. რეკომენდაციები სტაბილური სამუშაო გარემოს უზრუნველსაყოფად 39

3. რეკომენდაციები სამუშაოს ხანგრძლივობის რეგულირებისა და მისი ადაპტირებისთვის მშობლის ვალდებულებებთან 40

4. რეკომენდაციები პროფესიული განვითარების უზრუნველსაყოფად 41

5. რეკომენდაციები თანაბარი ანაზღაურების საკითხის რეგულირებისთვის 41

6. რეკომენდაციები სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროების პრევენციისა და მასზე შესაბამისი რეაგირებისთვის 42

7. რეკომენდაციები სამუშაო ადგილზე დედობის და მამობის სათანადოდ დასაცავად . 42

დანართი 1- რეკომენდაციების ცხრილი 45

ბიბლიოგრაფია 49

ანგარიშის შემაჯამებელი მიმოხილვა

წინამდებარე ანგარიში წარმოადგენს საქართველოს პარლამენტისთვის შრომის კანონმდებლობის რეფორმისთვის შეთავაზებული ცვლილებების გენდერულ ანალიზს.

საქართველოში, შრომითი უფლებების სფეროში ბოლო წლების მანძილზე განხორციელებული პოზიტიური ცვლილებების მიუხედავად, კვლავ გამოწვევად რჩება შრომით ურთიერთობებში არსებითი გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფა და ქალთა ეკონომიკური გაძლიერებისთვის ხელშემწყობი გარემოს შექმნა.

შრომით ურთიერთობებში უთანასწორო მდგომარეობა ვერ აკმაყოფილებს სახელმწიფოს მიერ ადამიანის უფლებათა ფუნდამენტური პრინციპის - გენდერული თანასწორობის დაცვისა და არსებითი გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფის ვალდებულებას, ასევე - აფერხებს ქვეყნის მდგრად ეკონომიკურ განვითარებას.

წინამდებარე ანგარიში **გენდერული გავლენის შეფასების** გზით ცდილობს, წარმოაჩინოს შემოთავაზებული ცვლილებების გენდერული გავლენა სამიზნე ჯგუფებზე.

ქალების და კაცების განსხვავებული მდგომარეობიდან და ინტერესებიდან გამომდინარე, პოლიტიკა არ შეიძლება იყოს გენდერულად ნეიტრალური, შესაბამისად, მნიშვნელოვანია მათი განსხვავებული საჭიროებებისა და პრიორიტეტების გათვალისწინება პოლიტიკის შექმნის პროცესში და პოლიტიკის მორგება არსებულ გამოწვევებზე. აღნიშნულ პროცესს **გენდერული მეინსტრიმინგი** ეწოდება, რაც პოლიტიკის შემუშავებისას პრაქტიკაში არსებული, გენდერულად სპეციფიკური პრობლემების ანალიზს, პროცესში მათ ინტეგრირებას და მათი გადაჭრის გზების განსაზღვრას გულისხმობს. ევროსაბჭოს განმარტებით: *„გენდერული მეინსტრიმინგი არის პოლიტიკის შემუშავების გაუმჯობესებისა და განვითარების პროცესი, რომლის დროსაც გენდერული თანასწორობის პერსპექტივები ინტეგრირებულია პოლიტიკის შექმნის ყველა ეტაპზე, გადაწყვეტილების მიმღები ყველა პირის მიერ.“*[1]

გენდერული მეინსტრიმინგის ერთ-ერთი ძირითადი საშუალება **გენდერული გავლენის შეფასებაა**. ევროკომისიის განსაზღვრებით *„გენდერული გავლენის შეფასება ნიშნავს არსებული სიტუაციისა და ტენდენციის შეფასებას გენდერული კრიტერიუმების მიხედვით და შედარებას რეკომენდებული პოლიტიკის დანერგვის შედეგად მიღებულ მოვლენებთან.“*

ანგარიშის მიზანია შრომის ბაზარზე არსებული მდგომარეობის განხილვა გენდერულ ჭრილში და მისი შედარება რეფორმის შედეგად მიღებულ მოცემულობასთან. ამ მიზნით, ანგარიში ახდენს გენდერული თანასწორობის კუთხით არსებული გამოწვევების შეფასებას, რაც გულისხმობს გენდერული უთანასწორობის გამოვლენას როგორც ეროვნულ ნორმატიულ სისტემაში, ასევე პრაქტიკაში.

შემოთავაზებული ცვლილებები მიზნად ისახავს შრომის ბაზარზე არსებულ გენდერულ უთანასწორობაზე გავლენის მოხდენას და მოიცავს შემდეგ მიმართულებებს:

1. წინასახელშეკრულებო პერიოდში გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციის აღმოფხვრა და ამ მიზნით ვაკანსიის გამოცხადებისა და გასაუბრების პროცესის შესაბამისი

[1] “ქალსა და მამაკაცს შორის თანასწორობა”, ევროსაბჭო, 2009

რეგულირება, მათ შორის დამსაქმებლის მხრიდან უარის დასაბუთება დისკრიმინაციის შესახებ ვარაუდის შემთხვევაში;

2. სტაბილური სამუშაო გარემოს უზრუნველყოფა და ამ მიზნით ფიქსირებული ვადითა და ასევე, ზეპირი ფორმით დადებული ხელშეკრულების საკითხის რეგულირება;
3. სამუშაოს ხანგრძლივობის რეგულირება და მისი შეთავსება მშობლის ვალდებულებასთან, ზეგანაკვეთური მუშაობის საკითხის რეგულირებისა და ზეგანაკვეთური შრომისთვის შესაბამისი ტარიფის განსაზღვრის გზით;
4. ქალებისთვის პროფესიული განვითარების შესაძლებლობების უზრუნველყოფა და ვერტიკალურ სეგრეგაციის პრობლემის დაძლევა;
5. თანაბარი ანაზღაურების საკითხის რეგულირება და გენდერის მიხედვით სახელფასო განსხვავების აღმოფხვრა;
6. სამუშაო ადგილებზე სექსუალური შევიწროების პრევენცია და მასზე შესაბამისი რეაგირების მექანიზმების შემუშავება;
7. დედობის და მამობის დაცვა სამუშაო ადგილზე, რაც მოიცავს დეკრეტული შვებულების ანაზღაურების საკითხის რეგულირებას, ფეხმძიმობისა და ბავშვის მოვლის გამო არსებული საჭიროებების გათვალისწინებას დამსაქმებლის მიერ, ასევე, დედისა და მამის მიერ ბავშვის მოვლის გამო შვებულებით თანაბარი სარგებლობის უფლებას.

გენდერული გავლენის შეფასებისას სამუშაო ჯგუფმა მოახდინა შვიდივე თემატური საკითხის გენდერული ანალიზი (თავი III). თითოეული საკითხის ანალიზისას:

- ანალიზის პირველი ნაბიჯია პრაქტიკაში არსებული სიტუაციის შეფასება, კვლევებსა და სტატისტიკურ მონაცემებზე დაყრდნობით;
- ანალიზის მეორე ნაბიჯით შეფასდა ის, თუ რამდენად იწვევს, ერთი მხრივ, ეროვნული ნორმატიული ჩარჩო, ხოლო მეორე მხრივ, საზოგადოებაში გავრცელებული მიდგომები და სტერეოტიპები აღნიშნულ უთანასწორო მდგომარეობას;
- შემდგომ ამისა, ჯგუფმა შვიდივე თემატურ საკითხთან მიმართებაში გააანალიზა ის საერთაშორისო სამართლებრივი ინსტრუმენტები, რაც გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფის საფუძველს წარმოადგენს.

სიღრმისეული გენდერული ანალიზის შემდგომ ჯგუფი შეეცადა, არსებულ მონაცემებზე დაყრდნობით, თითოეულ თემატურ საკითხთან მიმართებაში კონკრეტული ცვლილებების (თავი V) გენდერული გავლენის შეფასებას (თავი IV). გენდერული გავლენის შეფასებისას განისაზღვრა ყოველგვარი ჩარევის გარეშე მოსალოდნელი სავარაუდო ტენდენციები , ასევე შეფასდა რეფორმის სამომავლო გავლენა. გენდერული გავლენის შეფასებამ აჩვენა, რომ შემოთავაზებულ ცვლილებებს შეუძლია შრომით ურთიერთობებში არსებული გენდერული უთანასწორობის შემცირება განხილულ შვიდივე თემატურ საკითხთან მიმართებაში.

შესავალი

გენდერული თანასწორობა ადამიანის უფლებათა სამართლის ფუნდამენტური პრინციპია და გულისხმობს, გენდერული განსხვავების მიუხედავად, ყველასთვის თანაბარი უფლებების გარანტირების ვალდებულებას. გენდერული თანასწორობის პრინციპის დაცვა მოითხოვს ქალებისა და კაცების, გოგონებისა და ბიჭების განსხვავებული ინტერესებისა და საჭიროებების გათვალისწინებას და მათთვის განვითარების თანაბარი შესაძლებლობების უზრუნველყოფას.[2]

გარდა ფორმალური - *de jure* - გენდერული თანასწორობისა, რაც ქვეყნის ნორმატიულ სისტემაში გენდერული თანასწორობის პრინციპების აღიარებასა და ქალისა და კაცისთვის თანაბარი პოლიტიკური, ეკონომიკური, სოციალური თუ კულტურული უფლებებით სარგებლობის გარანტიების შექმნას გულისხმობს, მკვლევარები ხაზს უსვამენ *არსებითი გენდერული თანასწორობის* პრინციპის მნიშვნელობას, რომელიც თავის თავში ასევე მოიცავს *de jure* გენდერულ თანასწორობას. იგი გულისხმობს თანასწორი გარემოს შექმნას არა მხოლოდ პრინციპების აღიარების, არამედ ქალებისა და კაცებისთვის თანაბარი შედეგებისა და განვითარების თანაბარი შესაძლებლობების შექმნის თვალსაზრისითაც. შესაბამისად, არსებითი გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფა გულისხმობს თანასწორობის შეფასებას არა მხოლოდ ნორმატიულ სისტემაზე დაყრდნობით, არამედ უფრო ფართო კონტექსტის შეფასებას, რაც მოიცავს პრაქტიკასა და სტატისტიკურ მონაცემებზე დაფუძნებულ ანალიზს, საზოგადოებაში დამკვიდრებული მიდგომებისა და სტერეოტიპების გათვალისწინებით.[3]

გარდა იმისა, რომ გენდერული თანასწორობა ადამიანის უფლებათა სამართლის ფუნდამენტური პრინციპია, ის ასევე აღიარებულია, როგორც ქვეყნის მდგრადი ეკონომიკური განვითარების წინაპირობა და ერთ-ერთი ინდიკატორი. შესაბამისად, მიჩნეულია, რომ ქალებისა და კაცების განსხვავებული ინტერესების, საჭიროებების და პრიორიტეტების გათვალისწინების მიზანია არა მხოლოდ თანასწორობის უზრუნველყოფა, არამედ ასევე - განვითარების პროცესის ხელშეწყობაც.[4]

გაეროს მდგრადი განვითარების მიზნებიდან ერთ-ერთი - მეხუთე მიზანი გენდერული თანასწორობის მიღწევაა. მეხუთე მიზნის ცხრა ინდიკატორი, სხვა საკითხებთან ერთად, მოიცავს ქალებისა და გოგონების მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის დასრულებასა და ამ მიმართულებით მკაფიო და ეფექტიანი პოლიტიკის შემუშავების აუცილებლობას.

---

[2] *UN Women, Gender Mainstreaming – Concepts and definitions,* available at: *www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm*

[3] Concepts and Definitions by European Institute for Gender Equality (EIGE)

[4] UN Women, Important concepts underlying gender mainstreaming, available at: http://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/factsheet2.pdf

1. გენდერული თანასწორობა - ეროვნული ნორმატიული სისტემა და საერთაშორისო სამართლებრივი ინსტრუმენტები

გენდერული თანასწორობის ეროვნული ნორმატიული სისტემა და მექანიზმები

საქართველოს კონსტიტუცია

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

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლო 2003 წლის N2/7/219 გადაწყვეტილებაში განმარტავს თანასწორობის პრინციპს, რაც ,,გულისხმობს ყველა იმ ადამიანის უფლებებისა და თავისუფლებების თანაბრად აღიარებას და დაცვას, რომელიც იმყოფება თანაბარ პირობებში და კანონით განსაზღვრული საკითხის მიმართ აქვს ადეკვატური დამოკიდებულება. აღნიშნული პრინციპი მოიცავს ხელისუფლების საკანონმდებლო საქმიანობის სპექტრს, რათა მოხდეს თანაბარ პირობებსა და გარემოებებში მყოფი ინდივიდებისათვის თანაბარი პრივილეგიების მინიჭება და თანაბარი პასუხისმგებლობის დაკისრება. განსხვავებული საკანონმდებლო რეგულირება, რა თქმა უნდა, ყველა შემთხვევაში არ ჩაითვლება კანონის წინაშე თანასწორობის პრინციპის დარღვევად. კანონმდებელს უფლება აქვს, კანონით განსაზღვროს განსხვავებული პირობები, მაგრამ ეს განსხვავება უნდა იყოს დასაბუთებული, გონივრული და მიზანშეწონილი. ამასთან, უზრუნველყოფილი უნდა იქნეს დიფერენცირებულობის თანაბარი დონე ერთსა და იმავე პირობებში მყოფი სუბიექტებისათვის." შესაბამისად, საკონსტიტუციო სასამართლო უშვებს განსხვავებულ მდგომარეობაში მყოფ პირთა ჯგუფებისთვის დიფერენცირებული მიდგომების შესაძლებლობას არსებითი თანასწორობის მიღწევის მიზნით.

საქართველოს კონსტიტუციის ახალი რედაქციით, მე-11 მუხლში ნათქვამია, რომ „სახელმწიფო უზრუნველყოფს თანაბარ უფლებებს და შესაძლებლობებს მამაკაცებისა და ქალებისთვის. სახელმწიფო იღებს განსაკუთრებულ ზომებს მამაკაცებისა და ქალების არსებითი თანასწორობის უზრუნველსაყოფად და უთანასწორობის აღმოსაფხვრელად."

საქართველოს კანონი გენდერული თანასწორობის შესახებ

გენდერული თანასწორობის შესახებ კანონი, რომელიც 2010 წელს იქნა მიღებული, განმარტავს გენდერულ თანასწორობას, ,,როგორც ადამიანის უფლებათა ნაწილს, რომელიც გულისხმობს ქალისა და მამაკაცის თანასწორ უფლება-მოვალეობებს, პასუხისმგებლობას და თანასწორუფლებიან მონაწილეობას პირადი და საზოგადოებრივი ცხოვრების ყველა სფეროში." მისი მიზანია: „უზრუნველყოს დისკრიმინაციის დაუშვებლობა, სათანადო პირობების შექმნა ქალისა და მამაკაცის თანაბარი უფლებების, თავისუფლებისა და შესაძლებლობების რეალიზაციისათვის", ასევე „დისკრიმინაციის თავიდან აცილება და აღმოფხვრა."

საქართველოს კანონი დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ

„დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ კანონი, რომელიც საქართველოს პარლამენტმა 2014 წელს მიიღო (ანტიდისკრიმინაციული კანონი), კრძალავს პირდაპირ და ირიბ დისკრიმინაციას და მიზნად ისახავს „ნებისმიერი ფიზიკური თუ იურიდიული პირისთვის საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი უფლებებით თანაბრად სარგებლობის უზრუნველყოფას, რასის, კანის ფერის, ენის, სქესის, ასაკის, მოქალაქეობის, წარმოშობის, დაბადების ადგილის, საცხოვრებელი ადგილის, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, რელიგიის ან რწმენის, ეროვნული, ეთნიკური ან სოციალური კუთვნილების, პროფესიის, ოჯახური მდგომარეობის, ჯანმრთელობის მდგომარეობის, შეზღუდული შესაძლებლობის, სექსუალური ორიენტაციის, გენდერული იდენტობისა და გამოხატვის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების ან სხვა ნიშნის მიუხედავად.“

<u>გენდერული თანასწორობის ეროვნული მექანიზმები</u>

გენდერული თანასწორობის პრინციპების ეფექტიანი იმპლემენტაციის მიზნით ქვეყანაში ცენტრალურ დონეზე ფუნქციონირებს სამი ორგანო: საქართველოს პარლამენტის გენდერული თანასწორობის საბჭო, აღმასრულებელ ხელისუფლებაში - გენდერული თანასწორობის, ქალთა მიმართ და ოჯახში ძალადობის საკითხებზე უწყებათაშორისი კომისია და სახალხო დამცველის აპარატში - გენდერული თანასწორობის დეპარტამენტი. ადგილობრივ დონეზე, თვითმმართველი ერთეულების საკრებულოებში უნდა შეიქმნას გენდერული თანასწორობის საბჭოები, ხოლო მერიებში უნდა გამოიყოს საჯარო პირი, რომელიც გენდერული თანასწორობის საკითხებზე იქნება პასუხისმგებელი. 2017 წლის თვითმმართველობის არჩევნების შემდეგ იგეგმება ამ ორგანოების შექმნა ყველა თვითმმართველ ერთეულში.

➢ <u>გენდერული თანასწორობის საბჭო</u>

2004 წელს საქართველოს პარლამენტში შეიქმნა პარლამენტის თავმჯდომარესთან არსებული გენდერული თანასწორობის საკონსულტაციო საბჭო. 2010 წელს „გენდერული თანასწორობის შესახებ“ კანონის მიღების შემდეგ გენდერული თანასწორობის საბჭო პარლამენტის მუდმივმოქმედი ორგანო გახდა.

საბჭოს მთავარი მიზანია გენდერულ საკითხებზე სისტემური და კოორდინირებული მუშაობის უზრუნველყოფა. მისი ძირითადი ფუნქციებია: საქართველოს კანონმდებლობის ანალიზი და კანონმდებლობაში არსებული გენდერული უთანასწორობის აღმოფხვრის უზრუნველსაყოფად წინადადებების შემუშავება, ასევე საკანონმდებლო ინიციატივით წარდგენილი საკანონმდებლო აქტების პროექტების ექსპერტიზის უზრუნველყოფა გენდერული თანასწორობის შეფასების თვალსაზრისით.

საბჭო ხელს უწყობს საქართველოს პარლამენტის მიერ გენდერულ სფეროში სახელმწიფო პოლიტიკის ძირითადი მიმართულებების განსაზღვრას. ის აგრეთვე პასუხისმგებელია გენდერული თანასწორობის სფეროში საკანონმდებლო ბაზის შექმნასა და განვითარებაზე. საბჭო აგრეთვე უზრუნველყოფს შესაბამისი სტრატეგიის განხილვასა და დამტკიცებას, ისევე როგორც გენდერული თანასწორობის საკითხებზე საქართველოს პარლამენტის წინაშე ანგარიშვალდებული ორგანოების საქმიანობის კონტროლს.

საბჭოს საქმიანობის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი მიმართულებაა გენდერული თანასწორობის შესახებ ცნობიერების ამაღლება და ქალთა გაძლიერების მხარდამჭერი ღონისძიებების განხორციელება. ამ მიზნით საბჭო თანამშრომლობს აფხაზეთისა და აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკების უმაღლეს საბჭოებთან არსებულ გენდერული თანასწორობის საბჭოებთან, მუნიციპალიტეტებში არსებულ გენდერული თანასწორობის საბჭოებთან და გენდერულ საკითხებში მრჩეველებთან, აგრეთვე მუნიციპალიტეტების საკრებულოთა წევრ

ქალებთან.

საბჭოს ხელმძღვანელობს პარლამენტის თავმჯდომარე ან მისი დავალებით - თავმჯდომარის ერთ-ერთი მოადგილე.

- გენდერული თანასწორობის, ქალთა მიმართ და ოჯახში ძალადობის საკითხებზე უწყებათაშორისი კომისია

2017 წლის ივნისში მთავრობის #286 დადგენილების საფუძველზე შეიქმნა გენდერული თანასწორობის, ქალთა მიმართ და ოჯახში ძალადობის საკითხებზე მომუშავე უწყებათაშორისი კომისია, როგორც აღმასრულებელ ხელისუფლებაში არსებული, სამინისტროთაშორისი ორგანო, რომელიც უფლებამოსილია, უზრუნველყოს შესაბამისი სახელმწიფო ორგანოების ეფექტური მუშაობის მხარდაჭერა და მათი კოორდინირება გენდერული თანასწორობის, ქალთა მიმართ ძალადობის და ოჯახში ძალადობის საკითხებზე.

დასახული მიზნებისა და ამოცანების განსახორციელებლად უწყებათაშორისი კომისია უფლებამოსილია, მოამზადოს წინადადებები და რეკომენდაციები, რომლებსაც წარუდგენს საქართველოს მთავრობას.

ამასთანავე, კომისია წარმოადგენს პლატფორმას საერთაშორისო ორგანიზაციებსა და ადგილობრივ სამოქალაქო საზოგადოებასთან თანამშრომლობისათვის.

- სახალხო დამცველის აპარატის გენდერული თანასწორობის დეპარტამენტი

2013 წლის მაისში შეიქმნა სახალხო დამცველის აპარატის გენდერული თანასწორობის დეპარტამენტი. მისი ამოცანებია: გენდერული თანასწორობის კუთხით ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის ზედამხედველობა, ამ კუთხით არსებული ეროვნული და საერთაშორისო აქტების შესრულების მონიტორინგი, ასევე გენდერული თანასწორობის დარღვევასთან დაკავშირებული ინდივიდუალური საჩივრების შესწავლა და შესაბამისი დასკვნების/რეკომენდაციების/წინადადებების პროექტების მომზადება.

გენდერული თანასწორობის მექანიზმები ადგილობრივ თვითმმართველობებში

ადგილობრივ დონეზე გენდერული თანასწორობის პრინციპების დაცვის უზრუნველსაყოფად ადგილობრივი თვითმმართველობების საკრებულოებში უნდა შეიქმნას გენდერული თანასწორობის საბჭოები, ხოლო მერიებში გამოიყოს გენდერული თანასწორობის საკითხებზე პასუხისმგებელი საჯარო პირები.

აღნიშნული ორგანოები, გენდერული თანასწორობის შესახებ საქართველოს კანონის შესაბამისად, შეიმუშავებენ და განახორციელებენ ღონისძიებებს, ადგილზე დისკრიმინაციის გამოვლენისა და აღმოფხვრის უზრუნველსაყოფად.

ადგილობრივი თვითმმართველობების უმრავლესობაში ჯერ კიდევ განსასაზღვრია გენდერული თანასწრობის საბჭოებისა და გენდერული თანასწორობის საკითხებზე პასუხისმგებელი პირების ფუნქციები, სტატუსი და უფლებამოსილება, ასევე საბჭოების შემადგენლობა.

გენდერული თანასწორობა საერთაშორისო სამართლებრივ ინსტრუმენტებში

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია (1948) აღიარებს ქალსა და მამაკაცს შორის თანასწორობის პრინციპს, როგორც ფუნდამენტურ უფლებას და კრძალავს ნებისმიერი სახის დისკრიმინაციას.

დისკრიმინაციას აკრძალვას ასევე აწესებს ***საერთაშორისო პაქტი სამოქალაქო და პოლიტიკური უფლებების შესახებ*** (1966), ასევე ***საერთაშორისო პაქტი ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ*** (1966).

ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ კონვენცია (CEDAW, 1979), რომელიც გენდერული თანასწორობის დაცვის მიმართულებით ყველაზე სრულყოფილი და ყოვლისმომცველი დოკუმენტია, კრძალავს ქალთა მიმართ ყოველგვარ დისკრიმინაციას და ავალდებულებს ქვეყნებს, უზრუნველყონ, როგორც *de jure,* ისე არსებითი თანასწორობა. აღნიშნული კონვენცია მოიცავს გენდერული თანასწორობის ყველა ასპექტს, მათ შორის, ქალთა ეკონომიკური გაძლიერების საკითხს.

გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის მიერ 2015 წელს მიღებული მდგრადი განვითარების მიზნებიდან ერთ-ერთი, კერძოდ მეხუთე მიზანი, უშუალოდ გენდერულ თანასწორობას ეხება და მასში გაწერილი მიზნების მიღწევა სახელმწიფოებს 2030 წლამდე ევალებათ.

საქართველო-ევროკავშირის ასოცირების შესახებ შეთანხმებასა და დღის წესრიგში განსაზღვრულია გენდერული თანასწორობის გაუმჯობესება და სოციალურ, პოლიტიკურ და ეკონომიკურ ცხოვრებაში ქალთა და მამაკაცთა თანასწორი მონაწილეობის უზრუნველყოფა. საქართველო იღებს ვალდებულებას, გენდერული თანასწორობის მიმართულებით მოემზადოს ევროკავშირის კანონმდებლობის იმპლემენტაციისთვის.

2. შრომის კანონმდებლობა გენდერული თანასწორობის ჭრილში - ეროვნული ნორმატიული ჩარჩო და საერთაშორისო სამართლებრივი ინსტრუმენტები

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მესამე ნაწილი კრძალავს შრომით ურთიერთობებში დისკრიმინაციას, მათ შორის - დისკრიმინაციას სქესის გამო.

გენდერული თანასწორობის კანონის მე-6 მუხლი ეხება გენდერული თანასწორობის პრინციპის დაცვის ვალდებულებას შრომით ურთიერთობებში, ასევე სახელმწიფოს ვალდებულებას, ხელი შეუწყოს ორივე სქესის დასაქმების თანაბარ შესაძლებლობებს.

შრომით ურთიერთობებში გენდერული თანასწორობის პრინციპის უზრუნველყოფას ეხება არაერთი საერთაშორისო სამართლებრივი ინსტრუმენტი. მათ შორისაა ***ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ კონვენცია*** (CEDAW), რომელიც ხელმომწერ სახელმწიფოებს ავალდებულებს, უზრუნველყონ თანასწორობა და ქალთა უფლებების სათანადო დაცვა პოლიტიკურ, ეკონომიკურ, სოციალურ და კულტურულ სფეროებში. აღნიშნული კონვენცია ავალდებულებს ქვეყნებს, უზრუნველყონ ქალებისა და კაცებისთვის დასაქმებისა და პროფესიული განვითარების თანაბარი შესაძლებლობები, თანაბარი ანაზღაურება, დაზღვევის სისტემა, განსაკუთრებით უმუშევრობის, ავადმყოფობის და შრომისუუნარობის შემთხვევებში, ანაზღაურებადი შვებულების უფლება,

ჯანმრთელობის დაცვისა და ჯანსაღი სამუშაო გარემოს უფლება. კონვენცია, ასევე, აწესებს კონკრეტულ ვალდებულებებს დედობის და ბავშვის მოვლის შემთხვევებში.

მდგრადი განვითარების მე-10 მიზანი უთანასწორობის შემცირების შესახებ, მოუწოდებს სახელმწიფოებს, უზრუნველყონ ყველასთვის თანაბარი შესაძლებლობები და შეამცირონ ეკონომიკური ურთიერთობის შედეგად წარმოქმნილი უთანასწორობები.

სახელმწიფოებისთვის მთელ რიგ ვალდებულებებს აწესებს **შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის** კონვენციები, მათ შორის, *კონვენცია მამაკაცთა და ქალთა შრომის თანაბარი ღირებულებისა და თანაბარი ანაზღაურების შესახებ* (#100), ასევე, *კონვენცია შრომისა და საქმიანობის სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ* (#111).

ამ მიმართულებით საქართველოს ვალდებულებები აღებული აქვს ევროკავშირის ასოცირების ხელშეკრულებითა და 2017-2020 წლების ასოცირების დღის წესრიგით, კერძოდ, შრომის კანონმდებლობაში ევროკავშირის საკანონმდებლო ნორმების იმპლემენტაციის კუთხით, როგორებიცაა: სამუშაო ადგილზე ჯანმრთელობა და უსაფრთხოება, ასევე გენდერული თანასწორობა და ანტიდისკრიმინაცია. ასოცირების დღის წესრიგი საქართველოს ასევე ავალდებულებს საერთაშორისო შრომის ორგანიზაციის სტანდარტების ინტეგრირებას ეროვნულ კანონმდებლობაში.

თავი I
შემოთავაზებული ცვლილებების მიზანი

რატომ არის საკანონმდებლო ჩარევა აუცილებელი?

თანასწორობის პრინციპებზე დაფუძნებული შრომის კანონმდებლობის შემუშავება და შესაბამისი პოლიტიკის გატარება აუცილებელი წინაპირობაა ქვეყანაში ქალთა ეკონომიკური გაძლიერებისათვის, რაც თავის მხრივ ქვეყნის მდგრადი განვითარების უმნიშვნელოვანეს ელემენტს წარმოადგენს.

გაეროს გენერალური მდივნის მაღალი დონის პანელი ქალთა ეკონომიკური გაძლიერების შესახებ აღიარებს, რომ ქალთა ეკონომიკური გაძლიერება არა მხოლოდ „სწორი გადაწყვეტილებაა“ ადამიანის უფლებების საერთაშორისოდ აღიარებული პრინციპების უზრუნველყოფისთვის, არამედ ასევე არის „ჭკვიანური გადაწყვეტილება“ განვითარებისა და ეკონომიკური ზრდისათვის.[5]

ქალთა ეკონომიკური გაძლიერების ერთ-ერთი შემადგენელი ნაწილი, პროდუქტიულ რესურსებზე წვდომასთან ერთად, ქალთა თანასწორი მონაწილეობაა შრომის ბაზარზე, სადაც მათ დასაქმებისა და განვითარების თანაბარი შესაძლებლობები უნდა ჰქონდეთ.

მსოფლიოს გლობალური გენდერული ინდექსის 2016 წლის ანგარიშის თანახმად, საქართველო 144 ქვეყნიდან 90-ე ადგილს იკავებს, რაც ცალსახად არასახარბიელო

[5] გაეროს გენერალური მდივნის მაღალი დონის პანელი ქალთა ეკონომიკური გაძლიერების შესახებ, 2016 წლის იანვარი.

მაჩვენებელია და ნიშნავს, რომ გენდერული თანასწორობის მიმართულებით სახელმწიფომ არაერთ გამოწვევას უნდა უპასუხოს.

ქალთა ეკონომიკური შესაძლებლობების ინდექსის მიხედვით, რომელიც ანალიზს ეკონომიკურ საქმიანობაში ქალთა თანაბარი ჩართულობის ჭრილში აკეთებს 29 სხვადასხვა ინდიკატორის მეშვეობით, როგორებიცაა მათ შორის, ნორმატიული ჩარჩო, პრაქტიკული მდგომარეობა, ტრადიციები და დამოკიდებულებები, საქართველო 59-ე ადგილს იკავებს. [6]

არაერთი ანგარიშის თანახმად, ქართული ეკონომიკა ხასიათდება როგორც *ვერტიკალური,* ისე *ჰორიზონტალური სეგრეგაციით.* ჰორიზონტალური სეგრეგაცია გამოიხატება ქალების ნაკლებად მომგებიან სექტორებში დასაქმებით, ხოლო ვერტიკალური - კაცებთან შედარებით დაბალანაზღაურებადი პოზიციების დაკავებითა და დაწინაურების შეზღუდული შესაძლებლობებით.[7]

ამასთან, სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მონაცემებით, მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოს მოსახლეობის უმრავლესობა ქალია, ეკონომიკურად აქტიურ[8] მოსახლეობაში ქალების რაოდენობა კაცების რაოდენობაზე გაცილებით დაბალია. ეკონომიკურად აქტიური ქალების რაოდენობა ქალების საერთო რაოდენობის 58%-ს შეადგენს, ხოლო კაცების საერთო რაოდენობიდან 78% არის ეკონომიკურად აქტიური. მნიშვნელოვანია, რომ სამუშაო ასაკის მქონე ქალების 17% ეკონომიკური არააქტიურობის მიზეზად დიასახლისობას ანუ საოჯახო ვალდებულებების ტვირთს ასახელებს, მაშინ როდესაც აღნიშნული მიზეზი კაცების შემთხვევაში არცერთხელ არ სახელდება.[9]

სამართლებრივ ჭრილში, აღნიშნული უთანასწორო მდგომარეობა ვერ აკმაყოფილებს სახელმწიფოს მიერ ადამიანის უფლებათა ფუნდამენტური პრინციპის - გენდერული თანასწორობის დაცვისა და არსებითი გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფის ვალდებულებას, ხოლო ეკონომიკურ ჭრილში - აფერხებს ქვეყნის მდგრად ეკონომიკურ განვითარებას.

შესაბამისად, საკანონმდებლო პაკეტი შრომითი უფლებების შესახებ, წარმოადგენს აუცილებელ ჩარევას შრომით ურთიერთობებში გენდერული უთანასწორობის შესამცირებლად.

რა არის შემოთავაზებული ცვლილებების ამოცანა?

შემოთავაზებული ცვლილებების მკვეთრად გამოხატული ამოცანა შრომით ურთიერთობებში გენდერული უთანასწორობის შემცირება და ქალებისა და კაცებისთვის თანაბარი შესაძლებლობების უზრუნველყოფაა.

---

[6] 2012 წლის მონაცემების თანახმად, 2012 წლის შემდეგ აღნიშნული ანგარიში არ განახლებულა.

[7] ათასწლეულის გამოწვევის ფონდი - საქართველო, "სოციალური და გენდერული ინტეგრაციის გეგმა", 2014.

[8] საქსტატის განმარტებით, ეკონომიკურად აქტიური: დასაქმებული, თვითდასაქმებული ან სამუშაოს მაძიებელი.

[9] საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის სტატისტიკური პუბლიკაცია „ქალი და კაცი საქართველოში." 2017.

საქართველოში შრომით ურთიერთობებში გენდერულ უთანასწორობას არაერთი ფაქტორი განაპირობებს, მათ შორისაა:

- გენდერული ნიშნით დისკრიმინაცია წინასახელშეკრულებო პერიოდში;
- არასტაბილური სამუშაო გარემო, სადაც ხშირად დამსაქმებლის მიერ დისკრეციულად ხდება ხელშეკრულების ფიქსირებული ვადით დადება ზეპირი ფორმით და ამ უთანასწორო ურთიერთობის მეორე მხარეს ხშირად დასაქმებული ქალები არიან;
- სამუშაოს დაურეგულირებელი ხანგრძლივობა, რომლის შეთავსება მშობლის ვალდებულებასთან რთული, ხშირად შეუძლებელიც არის;
- ქალებისთვის არასაკმარისი პროფესიული განვითარების შესაძლებლობები, რაც კიდევ უფრო აძლიერებს პრაქტიკულად ყველა სექტორში არსებულ ვერტიკალურ სეგრეგაციას;
- გენდერის მიხედვით სახელფასო განსხვავება, რაც როგორც ჰორიზონტალური, ისე ვერტიკალური სეგრეგაციის შედეგია, თუმცა ერთსა და იმავე სექტორში მსგავს პოზიციაზე დასაქმებული ქალებისა და კაცების ხელფასის შედარებაც გვიჩვენებს, რომ ამ შემთხვევაშიც კი ქალებს გაცილებით დაბალი ანაზღაურება აქვთ;
- სექსუალური შევიწროება სამუშაო ადგილზე;
- დედობისა და მამობის დაცვა სამუშაო ადგილზე.

არსებული გამოწვევების <u>მიზეზი</u> არის როგორც ნორმატიული ჩარჩო, რომელიც დღევანდელი მდგომარეობით გენდერული თანასწორობის საერთაშორისო სტანდარტებს და სახელმწიფოს მიერ აღებულ საერთაშორისო ვალდებულებებს ვერ აკმაყოფილებს, ასევე საზოგადოებაში დამკვიდრებული მიდგომები და სტერეოტიპები, რომელთა მიხედვით, საოჯახო საქმიანობის, ბავშვთა თუ მოხუცთა მოვლის ტვირთი, ძირითადად, ქალებს აწევთ. ასევე, საზოგადოება კაცს მიიჩნევს, როგორც ძირითად მარჩენალს და ქალის შრომას ნაკლებ ღირებულებას ანიჭებს.

არსებული უთანასწორობის გათვალისწინებით, საკანონმდებლო პაკეტი <u>მიზნად</u> ისახავს ნორმატიული ჩარჩოს გამოწვევებზე პასუხს და <u>შედეგად</u>, გენდერული თანასწორობის პრინციპების დამკვიდრებას შრომით ურთიერთობებში.

თავი II
შემოთავაზებული ცვლილებების რელევანტურობა გენდერული თანასწორობის ჭრილში

შემოთავაზებული ცვლილებების რელევანტურობის გენდერული თანასწორობის ჭრილში შესაფასებლად მნიშვნელოვანია, განისაზღვროს, ერთი მხრივ, ზოგადად რა როლი აქვს გენდერული თანასწორობის დამკვიდრებაში შრომის კანონმდებლობას და, მეორე მხრივ, რამდენად პასუხობს შემოთავაზებული ინიციატივა ქვეყანაში ამ მიმართულებით არსებულ ძირითად გამოწვევებს.

<u>შრომის კანონმდებლობის როლი გენდერული თანასწორობის დამკვიდრებაში</u>

გენდერული თანასწრობა ვერ მიიღწევა ქალთა ეკონომიკური გაძლიერებისა და ეკონომიკურ საქმიანობაში მათი თანაბარი ჩართულობის გარეშე. ქალთა ეკონომიკური გაძლიერება ერთგვარი ტრანსფორმაციული პროცესია, რომლის შედეგადაც *„ქალები სარგებლობენ რესურსების, ქონების, შემოსავლის და დროის კონტროლისა და გამოყენების*

უფლებით და აქვთ შესაძლებლობა, გაიუმჯობესონ ეკონომიკური სტატუსი და მდგომარეობა.“[10]

ქალთა ეკონომიკური გაძლიერება შრომის ბაზარზე თანასწორი ჩართულობითა და პროდუქტიულ რესურსებზე თანაბარი წვდომით იზომება.[11] ამრიგად, თანაბარი შრომითი უფლებები, როგორც შრომის ბაზარზე თანასწორი ჩართულობის წინაპირობა, აუცილებელი ელემენტია ქალთა ეკონომიკური გაძლიერების და ზოგადად გენდერული თანასწორობის უზრუნველსაყოფად.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია მიიჩნევს, რომ შრომის ბაზარზე უთანასწორობა, ერთი მხრივ, ფლანგავს ადამიანურ ტალანტსა და ინოვაციების პოტენციურ შესაძლებლობებს, მაგრამ ამავე დროს ადამიანის ფუნდამენტური უფლებების დარღვევასაც წარმოადგენს.[12] ორგანიზაცია შრომით ურთიერთობებში გენდერული თანასწორობის მისაღწევად გლობალური მასშტაბით გამოვლენილ არაერთ გამოწვევას ასახელებს:

- ოჯახური აუნაზღაურებელი შრომისა და ანაზღაურებული საქმიანობის ორმაგი ტვირთი, ძირითადად, აწევთ ქალებს;
- არაფორმალურ ეკონომიკაში ჩართული ქალების რაოდენობა კაცების რაოდენობაზე მეტია;
- სიღარიბე ეხება გაცილებით მეტ ქალს, ვიდრე კაცს;
- დასაქმებულთაგან გაცილებით ნაკლებია ქალი, მიუხედავად იმისა, რომ მათი რიცხვი სულ უფრო და უფრო იზრდება;
- უმუშევრობა უფრო მეტად ეხება ქალებს, მაშინაც კი, როდესაც მათი განათლების დონე უფრო მაღალია;
- გენდერული ნიშნით სახელფასო განსხვავება მსოფლიოს პრაქტიკულად ყველა ქვეყანაში არსებობს;
- სეგრეგაციასა და სეგმენტაციას ადგილი აქვს პრაქტიკულად ყველა ქვეყანაში;
- ქალებს ნაკლებად ეძლევათ პროფესიული განვითარების საშუალება;
- მოქნილობისა და მობილობის სულ უფრო და უფრო მზარდ მოთხოვნას ნეგატიური გავლენა აქვს ქალებზე, ვინაიდან, ოჯახის ტვირთიდან გამომდინარე, მათ ხშირად სამსახურში ასეთი პასუხისმგებლობების აღებაზე უარის თქმა უწევთ;
- ქალების ძალიან მცირე რაოდენობამ მოახერხა ე.წ. „შუშის ჭერის“ მსხვრევა და სხვადასხვა სფეროში უმაღლესი მენეჯერული პოზიციების დაკავება.

როგორც ზემოთ - საკანონმდებლო ინციატივის მიზნის განხილვისას არის განმარტებული, მსგავსი გამოწვევები არსებობს საქართველოს რეალობაშიც. შემოთავაზებული ცვლილებების ამოცანაა, უპასუხოს მათ და ამასთანავე, კანონშემოქმედებაში დაამკვიდროს გენდერული მეინსტრიმინგისა და გენდერული გავლენის შეფასების პრაქტიკა.

<u>შემოთავაზებული ცვლილებები ქვეყანაში არსებული გენდერული თანასწორობის გამოწვევების ჭრილში</u>

---

[10] Oxfam, Conceptual framework on women’s economic empowerment, 2017

[11] ვისკონსინ-მედისონის უნივერსიტეტის საჯარო მმართველობის სკოლა, “ქალთა განვითარების ინდიკატორები განვითარებად ქვეყნებში”, 2013

[12] შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, “გენდერი შრომით პოლიტიკაში - გაიდლაინები”, 2009

ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის აღმოფხვრისა და გენდერული თანასწორობის დამკვიდრების მიზნით, შემოთავაზებული ცვლილებებით:

- ზუსტდება შრომის კოდექსში დისკრიმინაციის ნიშნების ჩამონათვალი;
- იკრძალება დისკრიმინაციული ტერმინოლოგიის გამოყენება; წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში და რეგულირდება გასაუბრების ეტაპი;
- დისკრიმინაციის ვარაუდისას, დამსაქმებელს ეკისრება დასაქმებაზე უარის დასაბუთების ვალდებულება;
- განისაზღვრება დღიური სამუშაო საათების მაქსიმალური რაოდენობა, დასვენების დღეების რაოდენობა და ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების მაჩვენებელი. იკრძალება მეძუძური დედის, ასევე მშობლის გარკვეული ვალდებულებების მქონე დასაქმებულის ზეგანაკვეთურ სამუშაოზე დასაქმება მისი თანხმობის გარეშე;
- სტაბილური სამუშაო გარემოს უზრუნველყოფისათვის რეგულირდება ვადიანი ხელშეკრულების გაფორმების საკითხი;
- განისაზღვრება ქალების თანაბარი მონაწილეობის შესაძლებლობა კვალიფიკაციის ასამაღლებელ ღონისძიებებში;
- რეგულირდება თანაბარი ანაზღაურების საკითხი;
- იკრძალება დასაქმების ადგილზე სექსუალური შევიწროება;
- რეგულირდება მშობლის ვალდებულებაზე მორგებული სამუშაო გარემოს უზრუნველყოფის საკითხი;
- იკრძალება ხელშეკრულების ვადის ამოწურვის გამო ფეხმძიმე და დეკრეტულ შვებულებაში მყოფი ქალის სამსახურიდან დათხოვნა.

<u>შემოთავაზებული ცვლილებების სამიზნე ჯგუფები</u>

შემოთავაზებული ცვლილებების სამიზნე ჯგუფს წარმოადგენს ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობა, როგორც ქალები, ისე კაცები, ასევე მათი ოჯახის წევრები, მათ შორის ბავშვები და, ზოგადად, საზოგადოება.

ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობა, საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის თანახმად, არის სამუშაო ასაკის მქონე, როგორც დასაქმებული ასევე სამუშაოს მაძიებელი მოსახლეობის ნაწილი.

საქართველოში, 2016 წლის მონაცემებით[13], სამუშაო ასაკის მქონე მთლიან მოსახლეობაში 1 576 500 არის ქალი, ხოლო 1 385 100 - კაცი. ქალთა შორის ეკონომიკურად აქტიურია მხოლოდ 58%, კაცებში ეს მაჩვენებლი 78%-ია.

მნიშვნელოვანი განსხვავება შეიმჩნევა სამუშაო ძალის გარეთ დარჩენილ ქალებსა და კაცებს შორის - ქალების რაოდენობა ორჯერ აღემატება მამაკაცების რაოდენობას. კერძოდ, სამუშაო ძალის გარეთ მყოფი ქალების ოდენობა 2016 წელს 661.9 ათასი იყო, ხოლო სამუშაო ძალის გარეთ მყოფი მამაკაცების ოდენობამ 301.3 ათასი შეადგინა.

<u>შემოთავაზებული ცვლილებების გავლენა სამიზნე ჯგუფებზე</u>

სამიზნე ჯგუფზე პირდაპირ გავლენას მოახდენს დისკრიმინაციის აკრძალვა სამუშაო ურთიერთობებში და გაუმჯობესებული სამუშაო გარემო.

---

[13] საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის სტატისტიკური პუბლიკაცია „ქალი და კაცი საქართველოში“., 2017

წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში დისკრიმინაციის აკრძალვა პირდაპირ აისახება დასაქმების მაძიებელი ქალების მდგომარეობაზე და გაზრდის მათი დასაქმების შესაძლებლობებს.

სტაბილური სამუშაო გარემოს უზრუნველყოფას, ვადიანი ხელშეკრულების რეგულირებითა და შრომითი ურთიერთობების წერილობით გაფორმების გზით, დადებითი ეფექტი ექნება დასაქმებულებზე.

სამუშაოს ხანგრძლივობის რეგულირება და მისი ადაპტირება მშობლის ვალდებულებებთან, დადებითად აისახება დასაქმებული ქალების, ასევე ბავშვების ცხოვრებისა და ჯანმრთელობის ხარისხზე.

პროფესიული განვითარების უზრუნველყოფა შეამცირებს ე.წ. „შუშის ჭერის“ პრობლემას და გაზრდის ქალების წინსვლისა და დაწინაურების შანსებს.

თანაბარი ანაზღაურების საკითხის რეგულირება პირდაპირ აისახება დასაქმებულებისა და მათი ოჯახების ეკონომიკურ მდგომარეობაზე.

დედობის და მამობის უფლების დაცვა სამუშაო ადგილზე, პირდაპირ გავლენას მოახდენს მშობლისა და ბავშვის ჯანმრთელობასა და კეთილდღეობაზე.

სექსუალური შევიწროების პრევენცია და რეაგირების შესაბამისი მექანიზმების არსებობა უზრუნველყოფს უსაფრთხო სამუშაო გარემოს შექმნას.

დისკრიმინაციული მიდგომების აღმოფხვრა, სტაბილური და უსაფრთხო სამუშაო გარემო, პროფესიული და პირადი ვალდებულებების შეთავსება ასევე განვითარებისა და წინსვლის თანაბარი შესაძლებლობები დადებითად აისახება დამსაქმებელ ორგანიზაციებზეც, ვინაიდან ყოველივე ზემოაღნიშნული გავლენას მოახდენს დასაქმებულთა მოტივაციასა და შესრულებული სამუშაოს ხარისხზე, შეამცირებს ორგანიზაციიდან პროფესიული კადრების გადინების მაჩვენებელს და გააძლიერებს კორპორატიულ ერთგულებას.

წინასახელშეკრულებო პერიოდში დისკრიმინაციული მიდგომების აღმოფხვრა ხელს შეუწყობს კონკურენტული გარემოს შექმნას და გაზრდის პროფესიული ნიშნით კადრების შერჩევის მაჩვენებელს.

ინიციატივას **არაპირდაპირი** გავლენა ექნება მთელ საზოგადოებაზე, ვინაიდან შრომით ურთიერთობებში გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფა ხელს შეუწყობს ქვეყნის მდგრად ეკონომიკურ განვითარებას.

გარდა ამისა, ინიციატივა ხელს შეუწყობს საზოგადოებაში დამკვიდრებული სტერეოტიპების მსხვრევას ქალისა და კაცის როლის შესახებ და ამ მიმართულებით თანასწორი მიდგომების დამკვიდრებას.

თავი III
შემოთავაზებული ცვლილებების გენდერული ანალიზი

კანონპროექტის <u>გენდერული გავლენის შესაფასებლად</u> აუცილებელია თითოეული ინიცირებული საკითხის <u>გენდერული ანალიზი.</u>

გენდერულად რელევანტური ყველა რეგულაცია ზემოქმედებს ქალებისა და კაცების მდგომარეობაზე - მათი ცხოვრების პირობებზე და რესურსებზე წვდომის შესაძლებლობებზე. აღნიშნულ ზემოქმედებას <u>გენდერული გავლენა</u> ეწოდება. <u>გენდერული გავლენის შეფასების მიზანია</u>, რაც შეიძლება კონკრეტულად წინასწარ განსაზღვროს ის ზემოქმედება, რასაც რეგულაცია ქალებსა და კაცებს შორის *არსებით თანასწორობაზე* იქონიებს.

შესაბამისად, გენდერული გავლენის ანალიზმა უნდა მოახდინოს:

- **ერთი მხრივ, არსებული მდგომარეობის შედარება ყოველგვარი ჩარევის გარეშე მომავალში შექმნილ მდგომარეობასთან;**
- **მეორე მხრივ, შესაძლებლობების ფარგლებში გაზომვა, რამდენად შეცვლის დაგეგმილი ინტერვენცია არსებულ მდგომარეობას.**

წინამდებარე თავში წარმოდგენილია თითოეული ინიცირებული საკითხის გენდერული ანალიზი შესაბამისი გენდერული გავლენის შეფასების მიზნით.

1. დისკრიმინაციის აღმოფხვრა წინასახელშეკრულებო პერიოდში

1.1 მდგომარეობის გენდერული ანალიზი

ქართულ სინამდვილეში, წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში დისკრიმინაცია რამდენიმე სახით გამოიხატება:

- **ხშირია დისკრიმინაციული შინაარსის შემცველი განცხადებები ვაკანსიების შესახებ.** ამ მიმართულებით არსებობს კვლევა[14], რომლის ფარგლებშიც 2010-2014 წლების პერიოდის განმავლობაში შესწავლილ იქნა კერძო კომპანიების მიერ განთავსებული 71360 ონლაინ განცხადება სამუშაოზე მოწვევის შესახებ, რომელთაგან 5643 შეიცავდა სქესის ნიშნით დისკრიმინაციულ სიტყვებს. მაგალითად, „სასიამოვნო გარეგნობა" 1589-ჯერ დაფიქსირდა, „მამაკაცი"- 1088-ჯერ, ხოლო „ქალბატონი" 607-ჯერ.

- ხშირია განცხადებები, სადაც **კანდიდატების შერჩევის კრიტერიუმები არ უკავშირდება პოტენციური დასაქმებულის პროფესიულ უნარებს, გამოცდილებას ან განათლებას.** ერთ-ერთი კვლევის ფარგლებში:[15]
  - გამოკითხულ რესპონდენტთა 25%-მა აღნიშნა, რომ ვაკანსიის ძიებისას აღმოუჩენია განაცხადი, რომელიც მოიცავდა შერჩევის ისეთ კრიტერიუმებს, რომლებიც არ იყო კავშირში პოზიციისთვის საჭირო უნარებთან, განათლებასთან ან სამუშაო გამოცდილებასთან;
  - რესპონდენტთა 75%-მა პროცენტმა აღნიშნა, რომ შეუნიშნავს ვაკანსიის შესახებსასაკობრივი დისკრიმინაციის შემცველი განცხადებები;
  - გამოკითხული კაცების 21%-სა და ქალების 9%-ს უნახავს მხოლოდ ქალების დასაქმებისკენ მიმართული განცხადებები;
  - კაცების 20%-სა და ქალების 14%-ს უნახავს მხოლოდ მამაკაცის დასაქმებისკენ მიმართული განცხადებები.

[14] კონსტიტუციის 42-ე მუხლი, "გენდერული დისკრიმინაცია შრომით ურთიერთობებში", 2014

[15] სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრი, „*გენდერული დისკრიმინაცია შრომის ბაზარზე საქართველოში*", 2014

- ასევე, ხშირია შემთხვევები, როდესაც **დამსაქმებელი თავს იკავებს სამსახურში ქალი თანამშრომლის აყვანისაგან**, მისი ოჯახური მდგომარეობის და მასზე დაკისრებული ოჯახური ვალდებულებების გამო. შესაბამისად, **დამსაქმებელი გასაუბრებაზე ხშირად უსვამს კანდიდატს პირადი ხასიათის შეკითხვებს, რაც კავშირში არ არის მის მომავალ პროფესიულ საქმიანობასთან.**
  ერთ-ერთი კვლევის თანახმად[16]:
  - სამსახურში აყვანასთან დაკავშირებული გასაუბრების დროს ქალების 64%-ის და კაცების 67%-ისთვის უკითხავთ მათი ოჯახური მდგომარეობის შესახებ;
  - შვილების რაოდენობის შესახებ კითხვებით ქალების 43%-ისთვის მიუმართავთ;
  - ყოველი მეხუთე რესპონდენტისთვის, რომელიც ოდესმე ყოფილა სამსახურში აყვანასთან დაკავშირებულ გასაუბრებაზე, დაუსვამთ შეკითხვა ოჯახის შექმნის გეგმების შესახებ;
  - ქალების 20%-ის და კაცების 16%-ისთვის უკითხავთ შვილების ყოლის გეგმების შესახებ;

- ხშირია შემთხვევები, როდესაც კანდიდატს უჩნდება შთაბეჭდილება, რომ მისი სამსახურში **არაყვანის მიზეზი დისკრიმინაციულია** და სამუშაოს მოთხოვნებით განპირობებული კრიტერიუმების დაუკმაყოფილებლობას არ უკავშირდება.[17]
  ერთ-ერთი კვლევის ფარგლებში[18] გამოკითხულ რესპონდენტთა 71%-მა აღნიშნა, რომ არ მიუღია ინფორმაცია სამსახურში აყვანაზე უარის თქმის მიზეზების შესახებ.

- ერთ-ერთი კვლევის[19] მონაცემებმა დაადასტურა, რომ რესპონდენტების მხოლოდ 50%-ზე მეტს მიუღია მონაწილეობა სამსახურში აყვანასთან დაკავშირებულ გასაუბრებაში, რესპონდენტების 44%, ძირითადად, თავის სოციალურ კაპიტალს (მეგობრები/ოჯახი/ნაცნობები) იყენებს სამსახურის საშოვნელად, ხოლო 63%-მა სამსახური სწორედ მეგობრების, ოჯახის ან ნაცნობების დახმარებით იშოვა. აღნიშნული ადასტურებს, რომ სამსახურში აყვანის პროცესში თანასწორობის პრინციპი ხშირ შემთხვევებში გათვალისწინებული არ არის. აღნიშნული მდგომარეობა კიდევ უფრო აძლიერებს გენდერულ სეგრეგაციას, ვინაიდან ქალებს უფრო მეტი კონტაქტები აქვთ ქალებთან, ხოლო კაცებს - კაცებთან.

1.2 არსებული მდგომარეობის გამომწვევი მიზეზები

წინასახელშეკრულებო პერიოდში ამგვარი დისკრიმინაციული გარემოს არსებობა გამოწვეულია, ერთი მხრივ, **საკანონმდებლო ჩარჩოს ხარვეზებით,** მეორე მხრივ, **საზოგადოებაში დამკვიდრებული სტერეოტიპული მიდგომებით.**

- საქართველოს შრომის კოდექსი კრძალავს დისკრიმინაციას რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი და წოდებრივი მდგომარეობის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური

---

16 სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრი, *„გენდერული დისკრიმინაცია შრომის ბაზარზე საქართველოში", 2014*

17 *ibid*

18 *ibid*

19 სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრი, "გენდერული დისკრიმინაცია შრომის ბაზარზე საქართველოში", 2014

ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, რელიგიური ან რაიმე გაერთიანებისადმი კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, პოლიტიკური და სხვა შეხედულების გამო.
აღნიშნული ჩამონათვალი არ მოიცავს დისკრიმინაციის აკრძალვას ისეთი გარემოებების გამო, როგორიცაა ჯანმრთელობა, გარეგნობა, ორსულობა, დედობა.

- შრომის კოდექსი არ შეიცავს დაზუსტებას წინასახელშეკრულებო პერიოდში დისკრიმინაციის აკრძალვის შესახებ. დისკრიმინაციის აკრძალვა, კოდექსის თანახმად, ეხება შრომით ურთიერთობებს, ანუ მხარეთა მიერ ნების გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმების შემდგომ პერიოდს.

- საკანონმდებლო დონეზე არ რეგულირდება ვაკანსიის გამოცხადების და გასაუბრების ეტაპი, ასევე დამსაქმებელს არ მოეთხოვება, დაასაბუთოს თავისი გადაწყვეტილება დასაქმებაზე უარის თქმის შესახებ.

აღნიშნულ „გენდერულ ხვრელებს“ ემატება სტერეოტიპული მიდგომები საზოგადოების მხრიდან.

ერთ-ერთი კვლევის თანახმად[20], ქართული საზოგადოება შრომის ბაზარზე გენდერულ დისკრიმინაციად არ მიიჩნევს გენდერულად არანეიტრალურად ფორმულირებული შინაარსის განცხადებების გამოქვეყნებას.

სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრის მიერ ჩატარებული გამოკითხვის თანახმად[21], სამსახურში აყვანასთან დაკავშირებულ გასაუბრებაზე პირადი ცხოვრების შესახებ კითხვებს ნორმალურ პრაქტიკად მიიჩნევს გამოკითხულთა უმრავლესობა.

სახალხო დამცველის სპეციალური ანგარიშის - „შრომით ურთიერთობებში ქალთა დისკრიმინაციის შესახებ„ - მიხედვით, სტერეოტიპების კვლევის მიზნებისთვის ჩატარებული დისკუსიის მონაწილეთა ერთი ნაწილი ამართლებს დამსაქმებლის დაინტერესებას კანდიდატის ოჯახური მდგომარეობით, ჯანმრთელობის მდგომარეობით, სამომავლო გეგმებით და ამგვარი დაინტერესების ახსნის მაგალითებიც მოჰყავთ. მაგ.: მათი მოსაზრებით, პოზიციაზე, რომელიც დასაქმებულის ხშირ გადაადგილებას მოითხოვს, შესაძლოა, დამსაქმებელმა ქალის აყვანისგან თავი შეიკავოს. ასევე გონივრულად მიაჩნიათ დამსაქმებლის მხრიდან კაცისთვის უპირატესობის მინიჭება იმ შემთხვევაში, როდესაც პოზიცია მეტად საპასუხისმგებლოა და შედეგის მიღება განსაზღვრული პერიოდის განმავლობაში სავალდებულოა. დასაქმებულ ქალ რესპონდენტებსაც კი, რომლებიც ხელმძღვანელ თანამდებობაზე მუშაობენ, მიაჩნიათ, რომ დამსაქმებლის მიერ კაცისთვის უპირატესობის მინიჭება ხშირ შემთხვევაში გამართლებულია.

1.3 წინასახელშეკრულებო პერიოდში დისკრიმინაციის აკრძალვის სამართლებრივი საფუძვლები

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის *#111 კონვენცია შრომისა და დასაქმების სფეროში დისკრიმინაციის* შესახებ, კრძალავს დისკრიმინაციას ნებისმიერი ნიშნით, მათ შორის გენდერული ნიშნითაც.

---

[20] *სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრი, „გენდერული დისკრიმინაცია შრომის ბაზარზე საქართველოში", 2014*

[21] *ibid*

ევროკავშირის 2006/54/EC დირექტივა კრძალავს სამუშაოზე შერჩევის დისკრიმინაციულ კრიტერიუმებსა და დასაქმების პირობებს.[22]

ევროპული საბჭოს 76/207/EEC დირექტივა ქალთა და კაცთა თანაბარი მოპყრობის შესახებ, კრძალავს დისკრიმინაციას წინასახელშეკრულებო შრომით ურთიერთობებში. დირექტივის მე-3 მუხლში მითითებულია, რომ დირექტივა გამოიყენება „ყველა ადამიანის მიმართ, როგორც კერძო, ისე საჯარო სექტორში" და მისი მოქმედების სფერო მოიცავს „როგორც სამუშაოზე ხელმისაწვდომობას, ისე სელექციის კრიტერიუმებსა და შერჩევის პირობებს".[23]

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის განმარტებით, ქალისა და მამაკაცის თანასწორი მოპყრობის ვალდებულება თანაბრად უნდა ვრცელდებოდეს წინასახელშეკრულებო ურთიერთობების ყველა ეტაპზე[24], რომელიც სამართლებრივი შედეგის მომტანია აღნიშნული ურთიერთობებისათვის. შესაბამისად, ორგანიზაცია მიიჩნევს, რომ დამსაქმებლის მიერ ვაკანსიის შესახებ გამოქვეყნებული განცხადება არ უნდა შეიცავდეს დისკრიმინაციულ ტერმინოლოგიას, რომელიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ არასათანადო მდგომარეობაში აყენებს კანდიდატთა ნაწილს სხვა კანდიდატებთან შედარებით, რაც მიმართულია მხოლოდ კონკრეტული სქესის ადამიანის დასაქმებისაკენ და კანდიდატთა ხელოვნურად შემცირებისა თუ გადარჩევისაკენ.[25]

მნიშვნელოვანია, რომ ვაკანსიის განთავსებაში, დამსაქმებლების გარდა, ჩართულნი არიან ის კომპანიები და ორგანიზაციები, რომლებიც აქვეყნებენ სამუშაოზე აყვანის შესახებ განცხადებებს თავიანთ გაზეთებსა თუ ვებგვერდებზე. ევროკავშირის სტანდარტით, თანაბარი მოპყრობის ვალდებულება ეკისრებათ როგორც დამსაქმებლებს, ასევე ვაკანსიების შესახებ განცხადებების გამავრცელებელ კომპანიებსაც.

სქესის ნიშნით დისკრიმინაციის საქმეებზე მტკიცების ტვირთის შესახებ ევროპული საბჭოს 1997 წლის 15 დეკემბრის 97/80/EC დირექტივის თანახმად, თანასწორი მოპყრობის პრინციპის სავარაუდო დარღვევის შემთხვევაში, მტკიცების ტვირთი უნდა დაეკისროს მოპასუხე მხარეს და დაამტკიცოს, რომ თანასწორი მოპყრობის პრინიციპი არ დარღვეულა.

2. სტაბილური სამუშაო გარემოს შექმნის აუცილებლობა

სტაბილური სამუშაო გარემოს შექმნისთვის გარანტიების განსაზღვრა, მნიშვნელოვანია დასაქმებულის უფლებების სათანადოდ დაცვისა და სამართლიანი შრომის პირობების უზრუნველსაყოფად.

2.1 მდგომარეობის გენდერული ანალიზი

[22] ევროპის პარლამენტის და საბჭოს 2006 წლის 5 ივლისის დირექტივა 2006/54/EC დასაქმებისა და პროფესიული საქმიანობის საკითხებში მამაკაცთა და ქალთა თანაბარი შესაძლებლობებისა და თანაბარი მოპყრობის შესახებ

[23] მე-3 მუხლის 1-ელი პუნქტის „ა" ქვეპუნქტი, ევროპის საბჭოს 2002 წლის 23 სექტემბრის 2002/73/EC დირექტივა ქალთა და კაცთა თანაბარი მოპყრობის შესახებ შრომასა და დასაქმებაში

[24] ILO, General Survey 2012, para 752, 753, 754. See: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_174846.pdf

[25] ILO, General Survey, 2012

სტაბილური სამუშაო გარემოს შექმნას ხელს უშლის, ერთი მხრივ, ზეპირი ფორმით შეთანხმებების, ხოლო მეორე მხრივ, ფიქსირებული ვადით დადებული ხელშეკრულებების სიხშირე.

შრომითი ხელშეკრულების წერილობით გაფორმება მნიშვნელოვანია დასაქმებულის უფლებების სათანადოდ დასაცავად. საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანების დაკვირვების საფუძველზე, ადგილი აქვს შემთხვევებს, როდესაც წერილობითი ხელშეკრულების არარსებობა შეუძლებელს ხდის შრომითი ურთიერთობის არსებობის დადასტურებას.

არასტაბილურ სამუშაო გარემოს ასევე ქმნის დამსაქმებლის მიერ დისკრეციულად ხელშეკრულების ფიქსირებული ვადით დადება. ეს საკითხი პრობლემურია გენდერულ ჭრილში, ვინაიდან ამ უთანასწორო ურთიერთობის მეორე მხარეს ხშირად დასაქმებული ქალები არიან.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, რომელიც ფიქსირებული ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულებების რაოდენობის გაზრდაზე ამახვილებს ყურადღებას[26], განმარტავს, რომ ასეთ ხელშეკრულებებზე დასაქმებულებს უწევთ დათანხმება, ვინაიდან ხშირ შემთხვევებში მათ სხვა გამოსავალი არა აქვთ. ორგანიზაცია ასევე მიიჩნევს, რომ ფიქსირებული ვადით დადებულ ხელშეკრულებებს დასაქმებულთა დაცვის შედარებით დაბალი სტანდარტი ახლავს თან, ვინაიდან დამსაქმებელს არ სჭირდება იმის დასაბუთება, თუ რატომ წყვეტს შრომით ურთიერთობას ხელშეკრულების ვადის გასვლის შემდეგ, მაშინაც კი, როდესაც დასაქმებულს შრომითი ურთიერთობის გაგრძელების გონივრული მოლოდინი აქვს. შესაბამისად, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია მოუწოდებს სახელმწიფოებს, დაარეგულირონ ფიქსირებულვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების დადების შესაძლებლობა, იმგვარად, რომ დაცული იყოს დასაქმებულთა უფლებები.

2.2 არსებული მდგომარეობის გამომწვევი მიზეზები

საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული დებულებები, რომლებიც ზეპირ შეთანხმებას და ფიქსირებული ვადით ხელშეკრულების გაფორმებას ეხება, არ უზრუნველყოფს დაცვის საკმარის სტანდარტს დასაქმებულთათვის.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1^1 პუნქტი შრომითი ხელშეკრულების წერილობით დადების ვალდებულებას მხოლოდ მაშინ აწესებს, თუ ხელშეკრულება სამ თვეზე მეტი ხნის ვადით იდება.

ასევე, შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1^2 პუნქტი უშვებს შრომითი ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადების შესაძლებლობას გარკვეული პირობებით, მათ შორის სამუშაოს მოცულობის და სეზონურობის, ასევე დასაქმებულის ჩანაცვლების პირობით. თუმცა, მე-6 მუხლის 1^2 პუნქტი (ე) ქვეპუნქტს ერთგვარი ბუნდოვანება შემოაქვს, ვინაიდან ვადიანი ხელშეკრულების დადების საფუძვლად სხვა ობიექტურ გარემოებებსაც მიიჩნევს, თუმცა არ განმარტავს, რა კრიტერიუმებზე დაყრდნობით შეიძლება იქნეს ესა თუ ის გარემოება მიჩნეული ობიექტურ გარემოებად, რომელიც დასაშვებს გახდიდა ვადიანი ხელშეკრულების გაფორმებას.

2.3 სტაბილური სამუშაო გარემოს შექმნის სამართლებრივი საფუძვლები

[26] “Nothing more permanent than temporary? Undesratnding fixed-term contracts”, Policy Brief, ILO.

შრომის საერთაშორისო ორანიზაციის 158-ე კონვენცია შრომითი ურთიერთობების დასრულების შესახებ, ასევე მისი თანმხლები 166-ე კონვენცია, ადგენენ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტანდარტს ვადიანი ხელშეკრულების რეგულაციებთან დაკავშირებით. აღნიშნული კონვენციები განსაზღვრავენ კონკრეტულ შეზღუდვებს, რათა არ მოხდეს ვადიანი ხელშეკრულების დისკრეციული და რეგულარული გამოყენება და ითვალისწინებენ, რომ კანონდებლობამ ამომწურავად განსაზღვროს ვადიანი ხელშეკრულების დადების საფუძვლები.

ვადიანი ხელშეკრულების საკითხს არეგულირებს ევროკავშირის 99/70/EC და 2003/88/EC დირექტივები.

გარდა ამისა, ევროპის სოციალური ქარტიის მეორე მუხლი, რომელიც *შრომის სამართლიან პირობებს (the right to just conditions of work)* ეხება, აწესებს ნორმას, რომლის მიხედვით დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის უნდა შედგეს წერილობითი შეთანხმება დროის რაც შეიძლება მოკლე მონაკვეთში, მაგრამ არაუმეტეს ორი თვისა სამუშაოს დაწყებიდან.

შესაბამისად, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის და ევროკავშირის სტანდარტის გათვალისწინებით, საქართველოს შრომის კოდექსმა, ერთი მხრივ, ამომწურავად უნდა განსაზღვროს ვადიანი ხელშეკრულების დადების საფუძვლები, იმგვარად, რომ თავიდან იქნეს აცილებული დამსაქმებლის მხრიდან აღნიშნული მექანიზმის დისკრეციულად გამოყენების შესაძლებლობა, ხოლო მეორე მხრივ, უნდა უზრუნველყოს წერილობითი ფორმით შრომითი ხელშეკრულების დადება, თუ შრომითი ურთიერთობა ორ თვეზე მეტხანს გრძელდება.

3. სამუშაოს ხანგრძლივობის რეგულირება და მისი ადაპტირება მშობლის ვალდებულებასთან

3.1 მდგომარეობის გენდერული ანალიზი

საქართველოში არ არსებობს მონაცემები აუნაზღაურებელი ოჯახური საქმიანობის შესახებ, თუმცა დაკვირება გვიჩვენებს, რომ ოჯახისა და ბავშვების მოვლის ტვირთი, ძირითადად, ქალს აწევს. შესაბამისად, ქალებს უწევთ, უარი თქვან ისეთ სამსახურზე, რომელიც ხანგრძლივ სამუშაო საათებს ითვალისწინებს.

ამასთანავე, ხშირად დასაქმებულები უარს ვერ ამბობენ ზეგანაკვეთურ სამუშაოზე, სამსახურის დაკარგვის შიშით. ეს ტვირთი განსაკუთრებით მძიმედ აწევთ ოჯახური ვალდებულებების მქონე ქალებს. 2014 წელს საქართველოში დასაქმებულთა 22% აცხადებდა, რომ უწევდა ზეგანაკვეთური მუშაობა, ანუ მუშაობდა კვირაში 40 საათზე მეტს.[27]

გარდა ამისა, ვინაიდან არ რეგულირდება ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების საკითხი, ხშირად მისი ტარიფის დადგენა დისკრეციულად ხდება დამსაქმებლის მხრიდან.

ცხადია, ობიექტური გარემოებების გამო, ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება შესაძლებელია განისაზღვროს დასაქმებულის ვალდებულებად, როგორც ეს საქართველოს შრომის კოდექსშია მოცემული, თუმცა ასეთი სამუშაოს ტვირთი თანაბრად უნდა იკისრონ დასაქმებულმა და დამსაქმებელმა, სათანადო ანაზღაურებით.

[27] http://iset-pi.ge/index.php/ka/iset-economist-blog/entry/2015-12-03-14-46-42

3.2 მდგომარეობის გამომწვევი მიზეზები

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-14 მუხლის თანახმად, სამუშაო კვირა განისაზღვრება კვირაში 40 საათით, თუმცა *სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის* საწარმოებში, რომლებიც 8 საათზე მეტი ხნით უწყვეტ წარმოებას მოითხოვენ, დასაქმებულის სამუშაო დრო არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 48 საათს.

სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის დარგების ჩამონათვალს განსაზღვრავს საქართველოს მთავრობა და ეს ჩამონათვალი მოიცავს ეკონომიკის პრაქტიკულად ყველა დარგს. ამდენად, დამსაქმებელთა უმრავლესობას შესაძლებლობა აქვს, დააწესოს 48-საათიანი სამუშაო კვირა. იმის გამო, რომ არ არსებობს სპეციფიკური რეჟიმის მქონე საწარმოების ამომწურავი ნუსხა, მხოლოდ დარგებზე დაყრდნობით შეუძლებელია განისაზღვროს, არის თუ არა კონკრეტული საწარმოს სამუშაო რეჟიმი სპეციფიკური.

ასევე, საქართველოს კანონმდებლობა არ განსაზღვრავს დღეში სამუშაო საათების მაქსიმალურ რაოდენობას, დასვენების დღეების რაოდენობას და ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების ტარიფს, რაც ეწინააღმდეგება საერთაშორისო სტანდარტებს.

ვინაიდან, ზეგანაკვეთური სამუშაოს განაკვეთის ტარიფი განსაზღვრული არ არის, ეს პრაქტიკაში დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის ამ საკითხზე მოლაპარაკებებისას სხვადასხვა პრობლემას იწვევს და უმრავლეს შემთხვევაში განაკვეთის ოდენობა მხოლოდ სიმბოლურ ხასიათს ატარებს.

გარდა ამისა, შრომის კოდექსი იცნობს შემთხვევებს, როცა სავალდებულოა ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება და ზოგჯერ - ყოველგვარი ანაზღაურების გარეშეც. მოცემული მუხლი არ შეიცავს რაიმე სახის გამონაკლისს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების, ფეხმძიმე ქალების თუ მეძუძური დედების, ჩვილ ბავშვთა და 3 წლამდე ბავშვების დედების ან შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირზე მზრუნველი ქალი დასაქმებულებისთვის.

3.3 მშობლის ვალდებულებასთან ადაპტირებული სამუშაოს ხანგრძლივობის სამართლებრივი საფუძვლები

ევროპის სოციალური ქარტიის მე-2 მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, დასაქმებულს უნდა ჰქონდეს გონივრული სამუშაო განრიგი დღისა და კვირის განმავლობაში.

სამუშაო საათების ორგანიზების გარკვეული ასპექტების შესახებ ევროკავშირის 2003/88/EC დირექტივის მიხედვით, დასაქმებულისთვის გარანტირებულად უზრუნველყოფილი უნდა იქნეს, რომ კვირის განმავლობაში სამუშაო საათების მაქსიმალური რაოდენობა, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ჩათვლით, არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 48 საათს.

ევროპის სოციალური ქარტიის მე-4 მუხლი ასევე განსაზღვრავს, რომ ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება უნდა მოხდეს გაზრდილი ტარიფით.

ევროპის სოციალური ქარტიის, ასევე *ოჯახური ვალდებულებების მქონე დასაქმებულების შესახებ* შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 156-ე კონვენციის თანახმად, ეროვნულმა კანონმდებლობამ უნდა უზრუნველყოს, რომ ოჯახური ვალდებულებების მქონე დასაქმებულებმა ისარგებლონ სხვა დასაქმებულების თანაბარი უფლებებით ყოველგვარი

დისკრიმინაციის გარეშე, ასევე უზრუნველყოს პროფესიული და ოჯახური ვალდებულებების შეთავსების შესაძლებლობა.

4. პროფესიული განვითარების უფლების უზრუნველყოფა

4.1 მდგომარეობის გენდერული ანალიზი

ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის კონვენციის (CEDAW) ფარგლებში შექმნილი კომიტეტი (შემდგომში - CEDAW კომიტეტი), ასევე *შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია* აღნიშნავენ, რომ საქართველოს შრომის ბაზარი გამოირჩევა როგორც ჰორიზონტალური სეგრეგაციით, რაც დაბალანაზღაურებად სექტორებში ქალების კონცენტრირებას გულისხმობს, ასევე ვერტიკალური სეგრეგაციით - სამუშაო ადგილზე ქალისთვის ერთგვარი „შუშის ჭერის" არსებობით, რის გამოც მას პროფესიული წინსვლისა და დაწინაურებისთვის ნაკლები შესაძლებლობა აქვს და შედეგად, მაღალ პოზიციებს უმეტესწილად მამაკაცები იკავებენ.

საქართველოში ქალები ნაკლებად არიან წარმოდგენილნი აღმასრულებელ და გადაწყვეტილების მიმღებ პოზიციებზე, როგორც კერძო, ისე საჯარო სექტორში. ვერტიკალური სეგრეგაცია, რაც შრომით ურთიერთობებში გენდერული დისკრიმინაციის ერთ-ერთი ნიშანია, ხშირად დაწინაურების და პროფესიული განვითარების შესაძლებლობების შეთავაზებისას ვლინდება - დამსაქმებელი, უმეტესად მამაკაცს ანიჭებს უპირატესობას.

მიუხედავად იმისა, რომ არ არსებობს სრულყოფილი გენდერულად სეგრეგირებული მონაცემები საჯარო და კერძო სექტორში მენეჯერულ პოზიციაზე მომუშავეთა შესახებ, ერთ-ერთი კვლევის[28] ფარგლებში გამოვლინდა, რომ გამოკითხულთა 65%-ის უშუალო ხელმძღვანელი კაცია, გამოკითხულთა მხოლოდ 31%-ის უშუალო ხელმძღვანელია ქალი.

პროფესიული ტრენინგებისა და განვითარების შესაძლებლობა ნაკლებია დეკრეტული ან ბავშვის მოვლის გამო შვებულების შემდეგ სამუშაო ადგილზე დაბრუნებული ქალისთვის, რაც ხელს არ უწყობს მის წარმატებულ რეინტეგრაციას პროფესიულ სივრცეში.

საქართველოში ჩატარებულმა ერთ-ერთმა კვლევამ[29] აჩვენა, რომ უკვე დასაქმებული ქალები უმეტესად დაბალკვალიფიციურ საქმეს ასრულებენ, მიუხედავად მათი განათლების ხარისხისა. მათი სრული უმრავლესობა წარმოდგენილია არა გადაწყვეტილების მიმღებად, არამედ ქვედა რგოლის მუშაკად. მიუხედავად იმისა, რომ ქალები ხშირად ყველაზე შრომატევად საქმეს ასრულებენ, ისინი ნაკლებად ჩანან და ნაკლებად ახერხებენ დაწინაურებას თავიანთი შრომისა და კვალიფიკაციის შესაბამისად.

4.2 მდგომარეობის გამომწვევი მიზეზები

აღნიშნული მდგომარეობის გამომწვევი ერთ-ერთი მიზეზი კულტურული სტერეოტიპები და საზოგადოებაში ქალის როლის აღქმაა. საზოგადოება მამაკაცს მიიჩნევს

---

[28] სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრი, "გენდერული დისკრიმინაცია შრომის ბაზარზე საქართველოში", 2014.

[29] "*კონსტიტუციის 42-ე მუხლი*, გენდერული დისკრიმინაცია შრომით ურთიერთობებში", 2014.

ოჯახის მარჩენლად და შესაბამისად მის პროფესიულ წინსვლას მეტ მნიშვნელობას ანიჭებს. ქალისთვის კი ანაზღაურებადი სამსახური ხშირად მეორეხარისხოვან საქმიანობად აღიქმება.

გარდა ამისა, კანონმდებლობა არ ითვალისწინებს დამსაქმებელთა ვალდებულებას, ხელი შეუწყონ დასაქმებულებს კვალიფიკაციის ამაღლებაში, გენდერული თანასწორობის პრინციპების დაცვით და შექმნან ქალისა და კაცისთვის განვითარების თანაბარი შესაძლებლობები.

4.3 პროფესიული განვითარების უფლების უზრუნველყოფის სამართლებრივი საფუძვლები

ევროპის სოციალური ქარტიის მე-10 მუხლის თანახმად, ყველას აქვს უფლება, მიიღოს შესაბამისი ტრენინგები კვალიფიკაციის ამაღლების მიზნით; მე-20 მუხლი განსაზღვრავს, რომ კვალიფიკაციის ამაღლების ტრენინგები უზრუნველყოფილი უნდა იყოს ყოველგვარი გენდერული დისკრიმინაციის გარეშე; 27-ე მუხლი კი ყურადღებას ამახვილებს იმ დასაქმებულებზე, რომლებსაც ოჯახური ვალდებულებები აქვთ და მათი პროფესიული განვითარების უფლებას განსაზღვრავს.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ***ადამიანური რესურსის განვითარების 142-ე*** კონვენციის თანახმად, სახელმწიფოებმა უნდა შეიმუშავონ ისეთი პოლიტიკა, რომელიც საშუალებას მისცემს თითოეულ პირს, თანასწორობის პრინციპის დაცვითა და ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე, განავითაროს თავისი პროფესიული შესაძლებლობები საკუთარი და საზოგადოების ინტერესების გათვალისწინებით.

5. თანაბარი ანაზღაურების საკითხის რეგულირება

5.1 მდგომარეობის გენდერული ანალიზი

საქართველოში, 2016 წლის მონაცემებით[30], დაქირავებით დასაქმებულთა საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასი შეადგენს 940 ლარს, მათ შორის, კაცის ხელფასი არის საშუალოდ 1116.6 ლარი, ხოლო ქალის - 731.2 ლარი. ეს მონაცემები საყურადღებოა იმ მხრივაც, რომ ქალის ხელფასი ქვეყანაში საშუალო ხელფასზე ნაკლებია.

გენდერის მიხედვით სახელფასო განსხვავება 34.5% არის, რაც ძალიან მაღალი მაჩვენებელია. შედარებისთვის, *ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის* (OECD) წევრ ქვეყნებში გენდერის მიხედვით სახელფასო განსხვავების საერთო მაჩვენებელი 15%-ია, ხოლო მსოფლიოს მასშტაბით ეს მაჩვენებელი 30%-ს შეადგენს.

საქსტატის მონაცემებზე დაყრდნობით, კაცის ანაზღაურება ყველა სექტორში აღემატება ქალის ანაზღაურებას.

ეს საკითხი ასევე მოხვდა საქართველოს მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ კონვენციის ფარგლებში შექმნილი (CEDAW) კომიტეტის 2014 წლის რეკომენდაციებში. კომიტეტი გამოთქვამს შეშფოთებას: *გენდერის მიხედვით სახელფასო განსხვავებისა და შრომით ბაზარზე ჰორიზონტალური და ვერტიკალური სეგრეგაციის გამო, რომლის ფარგლებშიც ქალები, ძირითადად, დაბალანაზღაურებად პოზიციებზე არიან წარმოდგენილნი.*

[30] http://geostat.ge/?action=page&p_id=148&lang=geo

შესაბამისად, კომიტეტი სახელმწიფოს მოუწოდებს: *მიიღოს ზომები, რომლებიც თანაბარი ღირებულების სამუშაოსათვის თანაბარი ანაზღაურების პრინციპის განხორციელებისთვის მიიმართება, რათა შესაძლებელი გახდეს გენდერის მიხედვით სახელფასო განსხვავების აღმოფხვრა და ქალთა და კაცთა ანაზღაურების მუდმივი შეფასება ყველა სფეროში.*

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტანდარტის თანახმად, თანაბარი ანაზღაურების განმარტებას რაც შეიძლება ფართო კონტექსტი უნდა ჰქონდეს. გარდა ძირითადი ხელფასისა, ის ასევე მოიცავს იმ ბონუსებსა თუ ბენეფიტებს, რომლებიც რეგულარულად ან სიტუაციურად გაიცემა, ასევე პრემიებს, მივლინებებს, ტრენინგებს, ჯანმრთელობის დაზღვევას, საკვებს, უფასო მგზავრობას, რომელსაც დამქირავებელი ანაზღაურებს, კომპენსაციას პირადი მანქანით თუ მობილური ტელეფონით სარგებლობისთვის და ა.შ.[31]

საქართველოში ჩატარებული ერთ-ერთი კვლევის[32] თანახმად, ქალებსა და კაცებს შორის მნიშვნელოვანი განსხვავებაა ბონუსების, დამატებითი სარგებლისა და კომპენსაციების მიღებისას. გამოვლინდა, რომ კაცები უფრო ხშირად იღებენ ბონუსებს, ვიდრე ქალები. ბონუსი ან კომპენსაცია კაცების 66%-ს მიუღია, მაშინ როდესაც ეს მაჩვენებელი ქალების შემთხვევაში თითქმის ორჯერ დაბალია და 34%-ს წარმოადგენს. ასევე, კაცების 60%-ს მიუღია პრემია, მაშინ როცა მსგავსი გამოცდილება ქალების მხოლოდ 41%-ს ჰქონია.

იმავე კვლევის თანახმად, ანაზღაურების მიღებისას, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების ჩათვლით, ყოველ მეხუთე ქალს უგრძვნია უთანასწორო მოპყრობა.

5.2 მდგომარეობის გამომწვევი მიზეზები

გენდერის მიხედვით სახელფასო განსხვავების ასეთი მაღალი მაჩვენებელი რამდენიმე ფაქტორით არის განპირობებული:

- ქალები ხშირად საქართველოს რეალობაში დაბალანაზღაურებად პროფესიებში არიან დასაქმებულნი (ჰორიზონტალური/სექტორული სეგრეგაცია, რაც შემოსავალზე აისახება);
- ასევე, შედარებით მაღალ პოზიციებს უმეტესწილად მამაკაცები იკავებენ (ვერტიკალური სეგრეგაცია);
- თუმცა ერთსა და იმავე პოზიციაზე დასაქმებული ქალების და მამაკაცების ხელფასს თუ შევადარებთ, ქალებს აქაც გაცილებით ნაკლები ანაზღაურება აქვთ.

გარდა ამისა, საქართველოს კანონმდებლობაში არ არსებობს ჩანაწერი, რომელიც არეგულირებს თანაბარი ანაზღაურების საკითხს.

5.3 თანაბარი ანაზღაურების უზრუნველყოფის სამართლებრივი საფუძვლები

საერთაშორისო სამართლის სხვადასხვა ინსტრუმენტი ნათლად ადგენს თანაბარ სამუშაოზე თანაბარი ანაზღაურების მიღების უფლებას.

ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ გაეროს კონვენციის (CEDAW) მე-11 მუხლის თანახმად, კონვენციის წევრ სახელმწიფოებს ევალებათ

[31] "Equal pay, an introductory guide", ILO, 2013.

[32] სოციალური მეცნიერებათა ცენტრი, "გენდერული დისკრიმინაცია შრომის ბაზარზე საქართველოში", 2014.

ქალებისთვის დასაქმების შესაძლებლობებისა და თანასწორი ანაზღაურების უფლების გარანტირება.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენცია „თანაბარი ანაზღაურების შესახებ" (№100) სახელმწიფოებს მოუწოდებს, „უზრუნველყონ თანაბარი ღირებულების სამუშაოსათვის ქალი და მამაკაცი მუშაკების თანაბარი ანაზღაურების პრინციპი". *ორგანიზაცია* მიიჩნევს, რომ ძირითადი ხელფასი წარმოადგენს მთლიანი ანაზღაურების მხოლოდ მცირე ნაწილს, შესაბამისად, თანასწორობა მხოლოდ ძირითად ხელფასებს შორის ვერ იქნება „თანაბარი ანაზღაურების" პრინციპის უზრუნველმყოფი, ანაზღაურებებს შორის სხვაობის გასაზომად ასევე უნდა იყოს გათვალისწინებული ბენეფიტები, ბონუსები და ნებისმიერ სხვა დანამატი, რასაც შრომითი ურთიერთობა ითვალისწინებს.

მდგრადი განვითარების მე-8 მიზანი დასაქმებისა და ღირსეული სამუშაოს შესახებ ერთ-ერთ მიზნად ისახავს „თანაბარი ღირებულების შრომისათვის თანაბარ ანაზღაურებას".

თანაბარი ანაზღაურების პრინციპს განსაზღვრავს **ევროკავშირის** 2006/54/EC **დირექტივა.** დირექტივის მიზანია „ქალთა და მამაკაცთა თანაბარი შესაძლებლობებისა და თანაბარი მოპყრობის პრინციპის უზრუნველყოფა დასაქმებისა და პროფესიული საქმიანობის საკითხებში", რომელთა შორისაა „შრომის პირობები, ანაზღაურების ჩათვლით."

6. სექსუალური შევიწროების პრევენცია სამუშაო ადგილზე და მასზე შესაბამისი რეაგირება

6.1 მდგომარეობის გენდერული ანალიზი

სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროება საქართველოში წარმოადგენს ერთ-ერთ ყველაზე ტაბუდადებულ თემას. ხშირ შემთხვევებში, მსხვერპლი არ მიმართავს სასამართლოს, ვინაიდან არც საქმის მოგების იმედი აქვს და ასევე ერიდება იმ სტიგმას, რაც ასეთ შემთხვევების გასაჯაროებას ახლავს ხოლმე.

საქართველოში სექსუალური შევიწროების შესახებ სასამართლო პრაქტიკა, ფაქტობრივად, არ არსებობს, ასევე არ არსებობს სტატისტიკური მონაცემები.

გენდერული თანასწორობის შესახებ კანონი (მუხლი 6) კრძალავს სექსუალურ შევიწროებას სამუშაო ადგილას, თუმცა პრაქტიკაში არ არსებობს შესაბამისი აღსრულების მექანიზმები.

CEDAW კომიტეტი დასკვნით შენიშვნებში საქართველოს მე-4 და მე-5 პერიოდული ანგარიშების შესახებ, აღნიშნავს, რომ სახელმწიფომ უნდა „გააძლიეროს ძალისხმევა სამუშაო ადგილზე ქალთა სექსუალური შევიწროების პრევენციისა და აღმოფხვრის კუთხით."

ერთ-ერთი კვლევის[33] ფარგლებში ჩატარებული გამოკითხვისას რესპონდენტების მხოლოდ 3% საუბრობს სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროების შესახებ; უფრო კონკრეტული კითხვების დასმის შემთხვევაში, რომლებსაც სხვადასხვა სიტუაციის აღწერა მოსდევდა, ეს მაჩვენებელი იზრდება. შესაბამისად, შეიძლება ითქვას, სექსუალური და გენდერული შევიწროების ცნების შესახებ ინფორმაცია ძალიან დაბალია. თუმცა, ერთი მხრივ, ზოგიერთი სიტუაცია შევიწროებად არ აღიქმება, მეორე მხრივ კი, ადამიანები სხვადასხვა სიტუაციას შევიწროებად არ მიიჩნევენ. კითხვების დასმისას, სადაც აღწერილი

[33] სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრი , "გენდერული დისკრიმინაცია შრომის ბაზარზე საქართველოში" , 2014.

იყო შევიწროების სხვადასხვა მაგალითი, კაცებს უფრო ნაკლებ უსიამოვნოდ მიაჩნდათ ისინი, ვიდრე ქალებს. თუმცა, ხშირად კაცები ირჩევდნენ პასუხს „ვერ წარმომიდგენია“. ეს მიგვანიშნებს, რომ ქალები უფრო მეტად არიან პოტენციური მსხვერპლის როლში. შევიწროება კვლავაც აღიქმება სიტუაციად, რომელსაც მარტო უნდა გაუმკლავდე.

ერთ-ერთი კვლევის[34] ფარგლებში ჩატარებული გამოკითხვისას, რესპონდენტთა მხოლოდ 3% საუბრობს სამსახურში სექსუალურ შევიწროებაზე. შესაბამისად, შეიძლება ითქვას, რომ სექსუალური შევიწროების შესახებ ინფორმაცია ძალიან დაბალია. ზოგიერთი სიტუაცია შევიწროებად არ აღიქმება, ასევე, შევიწროება კვლავაც აღიქმება სიტუაციად, რომელსაც მარტო უნდა გაუმკლავდე.

6.2 მდგომარეობის გამომწვევი მიზეზები

საქართველოს კანონმდებლობა არ განმარტავს სექსუალურ შევიწროებას, როგორც დისკრიმინაციის ფორმას.

გენდერული თანასწორობის კანონი, რომელიც კრძალავს სექსუალურ შევიწროებას სამუშაო ადგილას, არ აწესებს აღსრულების ეფექტიან მექანიზმებს.

კერძო და საჯარო დაწესებულებებში პრაქტიკულად არ არსებობს შიდა პოლიტიკისა და საჩივრის პროცედურების შემუშავების ვალდებულება, ხოლო საჩივარზე არაეფექტური რეაგირების შემთხვევაში, არ არის სათანადოდ განსაზღვრული დამსაქმებლების პასუხისმგებლობის საკითხი.

გარდა ამისა, საზოგადოებაში არსებობს ინფორმაციის ნაკლებობა აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებით. ასევე, საზოგადოებრივი აზრი ხშირად ახდენს არა შემვიწროებლის, არამედ მსხვერპლის სტიგმატირებას, რაც, ერთი მხრივ, ხელს უშლის ასეთი ფაქტების პრევენციას, ხოლო, მეორე მხრივ, მსხვერპლის მიერ მათ გახმაურებას და შესაბამისი რეაგირების მოთხოვნას. ერთ-ერთი კვლევის[35] ფარგლებში გამოკითხულ დასაქმებულთა 89%-მა განაცხადა, რომ თუ ისინი გახდებიან სექსუალური შევიწროების მსხვერპლნი, ამის შესახებ არ ეტყვიან თავის უფროსს, ხოლო 97% არ შეატყობინებს პოლიციას.

6.3 სექსუალური შევიწროების აკრძალვის სამართლებრივი საფუძვლები

ქალთა მიმართ ყველა ფორმის დისკრიმინაციის აღმოფხვრის კონვენციასა და კომიტეტის მე-19 რეკომენდაციაში სექსუალური შევიწროება განმარტებულია, როგორც ქალთა მიმართ ძალადობისა და დისკრიმინაციის ფორმა. რეკომენდაციაში მითითებულია, რომ დასაქმების სფეროში თანასწორობა მნიშვნელოვნად იზღუდება, როდესაც ქალები გენდერული ნიშნით ძალადობის, მათ შორის, სამუშაო დაწესებულებებში სექსუალური შევიწროების მსხვერპლნი არიან.

კომიტეტის განმარტებით, სექსუალური შევიწროება მოიცავს უსიამოვნო სექსუალური ხასიათის ქცევას, მათ შორის, ფიზიკურ კონტაქტს და ან კონტაქტის მცდელობას, სექსუალური შინაარსის მქონე განცხადებას, სექსუალური ხასიათის მოთხოვნას; მნიშვნელობა არ აქვს, ასეთი ქცევა გამოხატულია ვერბალურად თუ ქმედებით.

---

34 *ibid.*

35 “გ ე ნ დე რ ული დი ს კ რ ი მ ი ნ ა ცი ა ს ა ქ ა რ თვ ე ლო ს შ რ ო მ ი ს ბ ა ზა რ ზე ”, http://tanastsoroba.ge/ka/explore_data?filter_variable=&row=G5_3&col=

კომიტეტი მიიჩნევს, რომ დისკრიმინაციულია ქმედება, თუ ქალს აქვს გონივრული ეჭვი, რომ აღნიშნულის გაპროტესტება უარყოფით გავლენას მოახდენს მის სამსახურებრივ მდგომარეობაზე, მათ შორის სამსახურში აყვანასა თუ დაწინაურებაზე და ასეთი პროტესტის შედეგად სამსახურში მტრული სამუშაო გარემო შეიქმნება.

ევროპული სამართლის მიხედვით, სექსუალური შევიწროება ცალსახად ეწინააღმდეგება ქალსა და მამაკაცს შორის თანასწორი მოპყრობის პრინციპს და წარმოადგენს სქესის ნიშნით დისკრიმინაციას, რომელიც თავს იჩენს არა მარტო სამუშაო პროცესში, არამედ დასაქმების, დაწინაურებისა და პროფესიული ტრენინგების პროცესში. შესაბამისად, ასეთი სახის ქცევა უნდა იყოს აკრძალული, რისთვისაც ეფექტური, პროპორციული და ქმედითი ზომები უნდა იქნეს გამოყენებული.

7. დედობის და მამობის დაცვა სამუშაო ადგილზე

სამუშაო ადგილზე დედობის და მამობის სრულფასოვნად დაცვისათვის არაერთი გამოწვევა არსებობს. გამოწვევები ეხება დეკრეტული შვებულების ანაზღაურების, ასევე დეკრეტული შვებულების შემდეგ სამუშაოს შენარჩუნების საკითხებს. დასარეგულირებელია ფეხმძიმობის პერიოდში სამედიცინო გამოკვლევების ჩასატარებლად თავისუფალი დროით სარგებლობის საკითხი. მნიშვნელოვანია: მამის შვებულების რეგულირება; დამატებითი შვებულების განსაზღვრა შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე ბავშვზე მზრუნველი მშობლისათვის; ასევე ფეხმძიმობის პერიოდში სამსახურის შენარჩუნების საკითხი.

7.1 მდგომარეობის გენდერული ანალიზი

7.1.ა) <u>დეკრეტული შვებულების ანაზღაურება</u>

კერძო სექტორში დასაქმებული ქალები დეკრეტული შვებულების დროს იღებენ მხოლოდ 1000-ლარიან ერთჯერად ანაზღაურებას სახელმწიფო ბიუჯეტიდან, ხოლო დამსაქმებელს არ ეკისრება დასაქმებულისთვის კომპენსაციის, 183 კალენდარული დღის ხელფასსა და 1000-ლარიან დახმარებას შორის არსებული სხვაობის ანაზღაურების ვალდებულება. ასეთი რეგულირება დასაქმებულს აიძულებს, რაც შეიძლება სწრაფად დაბრუნდეს სამსახურში იმისათვის, რომ მიიღოს ხელფასი. აღნიშნულიდან გამომდინარე, არსებობს მაღალი რისკი, რომ დაირღვეს მისი დეკრეტული შვებულებით სარგებლობის უფლება და პრაქტიკაშიც ხშირია ამგვარი შემთხვევები.
აღნიშნული პრობლემა არ დგას იმ პირთა წინაშე, რომელთაც საჯარო მოხელის სტატუსი აქვთ, ვინაიდან საჯარო სამსახურში დასაქმებული ქალები დეკრეტული შვებულების დროს სახელმწიფო ბიუჯეტიდან იღებენ ხელფასის სრულ ოდენობას.

7.1.ბ) <u>დეკრეტული შვებულების შემდეგ სამუშაოს შენარჩუნების საკითხი</u>

გარდა ამისა, საქართველოს შრომის კოდექსი არ უზრუნველყოფს სამსახურის შენარჩუნების გარანტიას დასაქმებული ქალისთვის დეკრეტული შვებულების ამოწურვის შემდეგ.

აღნიშნული პრობლემა არ დგას იმ პირთა წინაშე, რომელთაც საჯარო მოხელის სტატუსი აქვთ, ვინაიდან ისინი დაცულნი არიან სამსახურიდან გათავისუფლებისაგან ბავშვის დაბადებიდან 3 წლის განმავლობაში.
მსგავსი დიფრენცირებული მიდგომა წარმოადგენს დისკრიმინაციას დასაქმების სექტორის ნიშნით.

პრაქტიკაში, კერძო სექტორში დასაქმებული ქალები ხშირად დგებიან დილემის წინაშე - გააკეთონ არჩევანი შვილის გაჩენასა და სამსახურის შენარჩუნებას შორის.

7.1.გ) <u>თავისუფალი დრო ფეხმძიმობისას სამედიცინო შემოწმებისთვის</u>

კერძო სექტორში დასაქმებულ ფეხმძიმე ქალს არ ეძლევა თავისუფალი დრო სამედიცინო შემოწმებებისთვის. ექიმთან ვიზიტის გამო გაცდენილი საათები არ ითვლება საპატიო გაცდენად და შესაძლებელია ჩაითვალოს შრომითი ხელშეკრულების დარღვევად.

7.1.დ) <u>მამობის შვებულება</u>

შრომის კოდექსის თანახმად, ქალსა და კაცს თანაბრად შეუძლიათ ბავშვის მოვლის გამო შვებულებით სარგებლობა.

თუმცა, შვებულების ეტაპები კოდექსის არცერთი ნორმით არ იმიჯნება, რაც შეუძლებელს ხდის ბავშვის მოვლის გამო შვებულებით დამოუკიდებლად სარგებლობას მამის მიერ.

ასევე, კერძო სექტორში დაწესებული ერთჯერადი ანაზღაურების მიღების შესაძლებლობა აქვს მხოლოდ დასაქმებულ ქალს, ვინაიდან აღნიშნული ანაზღაურება უშუალოდ მშობიარობას უკავშირდება.

რაც შეეხება საჯარო სამსახურს, პრაქტიკაში ხშირია დამსაქმებლის მიერ მამისთვის ბავშვის მოვლის გამო შვებულებაზე უარის თქმა.

7.1.ე) <u>დამატებითი შვებულება შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა მომვლელებისთვის</u>

საქართველოს შრომის კოდექსი არ ითვალისწინებს შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა მომვლელის განსხვავებულ საჭიროებებს.

მნიშნელოვანია, „საქართველოს შრომის კოდექსი“ და „საჯარო სამსახურის შესახებ“საქართველოს კანონი განსაკუთრებული საჭიროებების მქონე დასაქმებულთა შორის მოიაზრებდეს შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირების მომვლელებს და მათ შესაბამისი შეღავათებს უწესებდეს. კერძოდ, მნიშვნელოვანია, შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე ბავშვის მომვლელს მიეცეს უფლება, დასვენების დღეების გარდა, ისარგებლოს ყოველთვიურად დამატებითი ანაზღაურებადი დასვენების დღით, ასევე ჰქონდეს შესაძლებლობა, შეათანხმოს სამუშაოს შესრულების მცოცავი, მოქნილი გრაფიკი.

7.1.ვ) <u>ფეხმძიმობის პერიოდში შრომითი ურთიერთობის დასრულება</u>

პრობლემურია ფეხმძიმობის პერიოდში შრომითი ურთიერთობის დასრულების საკითხი. შრომის კოდექსი იცავს ფეხმძიმე ქალს სამსახურიდან გათავისუფლებისაგან, თუმცა კანონი უშვებს მასთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის შესაძლებლობას ხელშეკრულების ვადის ამოწურვის გამო.

პრაქტიკაში ხშირია შემთხვევა, როდესაც ხელშეკრულების ვადის ამოწურვის გამო ფეხმძიმე ქალებს უარს ეუბნებიან ახალი ხელშეკრულების დადებაზე, თუმცა იმავე პოზიციაზე აფორმებენ ხელშეკრულებას სხვა კანდიდატებთან.

7.2 მდგომარეობის გამომწვევი მიზეზები

აღნიშნული გამოწვევების მიზეზი დაურეგულირებელი ნორმატიული ჩარჩოა, რომელიც არ უზრუნველყოფს დედობის უფლებასთან დაკავშირებულ საკმარის გარანტიებს დასაქმებული ქალებისათვის, ასევე ზღუდავს მამობის შვებულებით სარგებლობის უფლებას.

7.3 დედობის და მამობის უფლების დაცვის სამართლებრივი საფუძვლები

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 183-ე კონვენცია *დედობის დაცვის შესახებ, ევროპის სოციალური ქარტიის* მე-8 მუხლი, ასევე ევროკავშირის 89/391/EEC დირექტივა *ფეხმძიმე და მელოგინე ან მეძუძური ქალებისთვის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის გაუმჯობესების ზომების შესახებ* განსაზღვრავს, რომ სახელმწიფომ უნდა მიიღოს ზომები ქალების დაცვისთვის ფეხმძიმობის, დეკრეტული შვებულებისა და ბავშვის მოვლის

პერიოდში და განახორციელოს შესაბამისი ღონისძიებები.

183-ე კონვენციის მე-6 მუხლის თანახმად, დეკრეტული შვებულებისთვის ფულადი ანაზღაურება უნდა განისაზღვროს იმ ზომით, რომ ქალმა შეძლოს საკუთარი თავისა და ბავშვის ჯანმრთელობის სათანადო პირობებში შენარჩუნება ცხოვრების შესაფერისი სტანდარტით, ასევე, სამედიცინო მომსახურება ქალისა და ბავშვისათვის უზრუნველყოფილი უნდა იქნეს ეროვნული კანონმდებლობისა და რეგულაციების შესაბამისად.

შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის, ასევე ევროკავშირის სტანდარტია სამსახურიდან გათავისუფლების აკრძალვა ორსულობისა და დეკრეტული შვებულების გამო.

ევროკავშირის სტანდარტით, უზრუნველყოფილი უნდა იქნეს მშობლების უფლება, დეკრეტული შვებულების ამოწურვისას დაუბრუნდნენ იმავე ან მსგავს სამუშაოს, მათი შრომითი ხელშეკრულებისა და ურთიერთობის შესაბამისად.

ასევე, *შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის* #156 კონვენცია *ოჯახური პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულების შესახებ,* ასევე კონვენცია #183 *დეკრეტული შვებულების დაცვის შესახებ* და ორგანიზაციის რეკომენდაციები განსაზღვრავენ, რომ დეკრეტული შვებულებიდან დაბრუნებულ დასაქმებულს უნდა ჰქონდეს კვალიფიკაციის ამაღლების საშუალება, რათა სრულფასოვნად ჩაერთოს შრომით ურთიერთობებში და შრომის ბაზარზე დარჩეს კონკურენტუნარიანი.

ევროკავშირის სტანდარტი ფეხმძიმე და მეძუძური ქალებისთვის სამუშაო ადგილზე განსაკუთრებული დაცვის ვალდებულებებს განსაზღვრავს. მათთვის მათი მდგომარეობის შესაბამისი სამუშაო პირობების შექმნა დამსაქმებლისთვის ვალდებულებას წარმოადგენს, მათ შორის - თავისუფალი დრო სამედიცინო გამოკვლევებისა თუ ბავშვის კვებისთვის, ადაპტირებული სამუშაო გარემო და შეძლებისდაგვარად მოქნილი სამუშაო გრაფიკი.

ფეხმძიმობის, დეკრეტული შვებულებისა და ბავშვის მოვლის პერიოდში დასაქმებული ქალის დაცვის მაღალ სტანდარტს აწესებს ევროკავშირის დირექტივები, რომლებთანაც ქართული კანონმდებლობა შესაბამისობაში უნდა მოვიდეს ასოცირების დღის წესრიგის თანახმად. ესენია:

- 92/85/EEC დირექტივა დედობის შვებულების შესახებ;
- 2010/18/EU დირექტივა მშობლის შვებულების შესახებ;
- 2006/54/EC დირექტივა თანასწორი მოპყრობის შესახებ;
- 97/81/EC დირექტივა ნახევარ განაკვეთზე მუშაობის შესახებ.

ასევე შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციები და რეკომენდაციები:

- დედობის დაცვის კონვენცია #183 (2000);
- კონვენცია ოჯახური ვალდებულებების მქონე დასაქმებულების შესახებ #156 (1981);
- დედობის დაცვის რეკომენდაცია #191 (2000).

თავი IV
შემოთავაზებული ცვლილებების გავლენა გენდერულ თანასწორობაზე

შემოთავაზებული ცვლილებების სიღრმისეული გენდერული ანალიზი (თავი III) გვაძლევს საშუალებას, შევაფასოთ თითოეული ინიციატივის გენდერული გავლენა ანუ ის, თუ რა ზემოქმედებას მოახდენს შემოთავაზებული ცვლილებები ქალებისა და კაცების მდგომარეობაზე, მათი ცხოვრების პირობებსა და რესურსებზე წვდომის შესაძლებლობებზე.

როგორც უკვე აღინიშნა, გენდერული გავლენის შეფასების მიზანია, წინასწარ რაც შეიძლება კონკრეტულად განსაზღვროს ის ზემოქმედება, რასაც რეგულაცია ქალებსა და კაცებს შორის *არსებით გენდერულ თანასწორობაზე* მოახდენს.

შესაბამისად, წინამდებარე თავის მიზანია:

- ერთი მხრივ, შეადაროს არსებული მდგომარეობა ყოველგვარი ჩარევის გარეშე მომავალში შექმნილ მდგომარეობას;
- მეორე მხრივ, შესაძლებლობების ფარგლებში გაზომოს, რამდენად შეცვლის დაგეგმილი ინტერვენცია არსებულ მდგომარეობას.

შემოთავაზებული ცვლილებების გენდერული გავლენის გაზომვისას, უნდა ითქვას, რომ მთელი რიგი ცვლილებები, რასაც კანონპროექტი ითვალისწინებს, არ იძლევა ზუსტი შეფასების შესაძლებლობას თავდაპირველი რაოდენობრივი მონაცემების არარსებობის გამო.

1. წინასახელშეკრულებო პერიოდში დისკრიმინაციის აღმოფხვრის გენდერული გავლენა

სიღრმისეულმა გენდერულმა ანალიზმა დაგვანახა, რომ წინასახელშეკრულებო პერიოდში დისკრიმინაციის ფაქტები მოიცავს ვაკანსიის გამოცხადებისა და გასაუბრების პერიოდებს.

საკანონმდებლო დონეზე არ რეგულირდება ვაკანსიის გამოცხადების და გასაუბრების ეტაპები. ასევე დამსაქმებელს არ მოეთხოვება კანდიდატისთვის უარის თქმის დასაბუთება.

აღნიშნული საკითხის ირგვლივ არცერთი კვლევა არ მიუთითებს იმის შესახებ, რომ დინამიკაში მდგომარეობის გაუმჯობესება შეინიშნება. შესაბამისად, უნდა ვივარაუდოთ, რომ დისკრიმინაციული მიდგომები არ შესუსტდება ყოველგვარი საკანონმდებლო ცვლილების გარეშე.

საკანონმდებლო რეგულაციის შემთხვევაში მნიშვნელოვნად შემცირდება წინასახელშეკრულებო პერიოდში დისკრიმინაციის ფაქტები.

<u>ვაკანსიის გამოცხადებისას</u> დისკრიმინაციული ტერმინოლოგიის გამოყენების აკრძალვით მინიმუმამდე შემცირდება დისკრიმინაციული განცხადებების პრაქტიკა. ცვლილების შედეგად ვაკანსიის განცხადება არ იქნება ისეთი სახის დისკრიმინაციული ტერმინოლოგიის შემცველი, რომელიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ არასათანადო მდგომარეობაში ჩააყენებს კანდიდატთა ნაწილს. აღნიშნული კი, თავის მხრივ, გაზრდის ქალისა და კაცის თანაბარ ხელმისაწვდომობას დასაქმებაზე.

გასაუბრების ეტაპის რეგულირებით თავიდან იქნება აცილებული პირად ცხოვრებაში არამართლზომიერი ჩარევა; დამსაქმებლის მხრიდან დაუშვებელი იქნება კითხვების გამოყენება გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციისათვის; განისაზღვრება მისი უფლებამოსილება, რომ კანდიდატისაგან მიიღოს მხოლოდ ის ინფორმაცია, რომელიც უშუალოდ უკავშირდება კონკრეტული ვაკანტური ადგილის სამუშაო აღწერილობით გათვალისწინებული ფუნქციების შესრულებას. შესაბამისად, გასაუბრების ეტაპზე დასმული კითხვების ლეგიტიმურობა განისაზღვრება კონკრეტული სამსახურისთვის საჭირო კვალიფიკაციისა და გამოცდილების შეფასების ჭრილში, რაც ხელს შეუწყობს კადრების შერჩევისას დისკრიმინაციული მიდგომებისგან თავისუფალი, ჯანსაღი და კონკურენტული გარემოს ჩამოყალიბებას. აღნიშნული რეგულაცია ასევე გაზრდის პროფესიული ნიშნით კადრის აყვანის ალბათობას, შესაბამისად აამაღლებს კადრების პროფესიონალიზმის დონეს.

იმ შემთხვევაში, თუ დამსაქმებელს სამსახურში აყვანაზე უარის დასაბუთების ვალდებულება ექნება, გაიზრდება დამსაქმებლის ანგარიშვალდებულება კანდიდატების მიმართ, რაც მნიშვნელოვნად შეამცირებს დამსაქმებლის მხრიდან დისკრიმინაციული მოტივით სამსახურში აყვანაზე უარის თქმის ალბათობას.

შემოთავაზებული რეგულაციები არაპირდაპირ გავლენას იქონიებს კანდიდატისა და დამსაქმებლის მეტად ინფორმირებულობაზე, ასევე ამ საკითხების შესახებ საზოგადოების ცნობიერების ამაღლებაზე.

2. სტაბილური სამუშაო გარემოს შექმნისთვის ინიცირებული ცვლილებების გენდერული გავლენა

არასტაბილური სამუშაო გარემო უარყოფითად აისახება დასაქმებულთა უფლებების დაცვასა და მათ შრომით პირობებზე. როგორც გენდერულმა ანალიზმა დაგვანახა, ეს პრობლემა კიდევ უფრო მწვავედ დგას დასაქმებული ქალებისთვის.

საკანონმდებლო დონეზე არ რეგულირდება ის საკითხები, რომლებიც არასტაბილურ სამუშაო გარემოს განაპირობებს.

ჩარევის გარეშე არსებული მდგომარეობა, დიდი ალბათობით, არ შეიცვლება და შრომის ბაზარზე კვლავ ხშირი იქნება როგორც დამსაქმებლის მხრიდან ვადიანი ხელშეკრულების დადების დისკრეციული გამოყენება, ასევე ზეპირი შეთანხმებების რაოდენობა.

ვადიანი ხელშეკრულების რეგულირება და შრომითი ურთიერთობების წერილობით გაფორმების ვალდებულება მნიშვნელოვნად შეუწყობს ხელს სტაბილური სამუშაო გარემოს შექმნას. შრომის ხელშეკრულების წერილობითი ფორმით არსებობა, მნიშვნელოვანი გარანტია იქნება შრომითი უფლებების დაცვისათვის.

შესაბამისად, საკანონმდებლო ჩარევით მოხდება სტაბილური სამუშაო გარემოს უზრუნველყოფა, რაც პირდაპირ აისახება დასაქმებულთა სამუშაო პირობებსა და ორგანიზაციის პროდუქტიულობის ხარისხზე.

3. სამუშაოს ხანგრძლივობის რეგულირებისა და მისი მშობლის ვალდებულებასთან ადაპტირების გენდერული გავლენა

სამუშაოს დაურეგულირებელი ხანგრძლივობა, ზეგანაკვეთური შრომის ვალდებულებების დისკრეციულად დაწესება შესაბამისი ანაზღაურების გარეშე, უარყოფითად აისახება დასაქმებულთა ცხოვრების ხარისხსა და კეთილდღეობაზე.

ჩარევის გარეშე არსებული მდგომარეობა, დიდი ალბათობით, არ შეიცვლება.

სამუშაოს ხანგრძლივობის რეგულირება და მშობლის ვალდებულებებთან მისი ადაპტირება, ზეგანაკვეთური სამუშაოს პირობების და ტარიფის განსაზღვრა, ასევე დღიური და ყოველკვირეული დასვენების ხანგრძლივობის დადგენა პირდაპირ აისახება დასაქმებული ქალებისა და კაცების შემოსავალსა და კეთილდღეობაზე, ამასთანავე, მათი და მათი ოჯახების წევრების, მათ შორის ბავშვების ცხოვრებისა და ჯანმრთელობის ხარისხზე.

4. პროფესიული განვითარების უფლების უზრუნველყოფის გენდერული გავლენა

ქალებისთვის პროფესიული განვითარებისა და დაწინაურების ნაკლები შესაძლებლობები კიდევ უფრო ამწვავებს საქართველოს შრომის ბაზარზე არსებულ ვერტიკალურ სეგრეგაციას.

ნაკლებ სავარაუდოა, რომ საკანონმდებლო ჩარევის გარეშე არსებული მდგომარეობა შეიცვალოს.

დამსაქმებლისთვის პროფესიული განვითარების აქტივობებში ქალებისა და კაცების თანაბარი მონაწილეობის შესახებ ვალდებულების განსაზღვრა შეამცირებს ე.წ. „შუშის ჭერის“ პრობლემას და გაზრდის ქალების წინსვლისა და დაწინაურების შესაძლებლობებს.

დაწინაურებისა და პროფესიული განვითარების თანაბარი შესაძლებლობები ასევე უზრუნველყოფს დასაქმებული ქალებისა და მათი ოჯახების ეკონომიკური მდგომარეობის გაუმჯობესებას და ხელს შეუწყობს მაღალ პოზიციებზე გენდერული თანასწორობის დამკვიდრებას.

5. თანაბარი ანაზღაურების საკითხის რეგულირების გენდერული გავლენა

გენდერულმა ანალიზმა აჩვენა, რომ გენდერის ნიშნით სახელფასო სხვაობა საქართველოში ძალიან მაღალია და აღემატება მსოფლიოს საშუალო მაჩვენებელს. კანონმდებლობაში არ არსებობს ჩანაწერი, რომელიც აღნიშნულ საკითხს დაარეგულირებს.

კვლევები აჩვენებს, რომ მსოფლიო მასშტაბით გენდერული ნიშნით სახელფასო განსხვავების აღმოფხვრას 200 წელზე მეტი დასჭირდება. საქართველოშიც, ყოველგვარი ჩარევის გარეშე, აღნიშნული პრობლემა არ მოგვარდება და დიდი ალბათობით აღნიშნული ჩარევის გარეშე დისკრიმინაცია არ შეწყდება.

შემოთავაზებული რეგულირება, რაც მსგავს პოზიციებზე დასაქმებული ქალისა და კაცისთვის თანაბარი ანაზღაურების უზრუნველყოფას გულისხმობს, დადებითად აისახება დასაქმებული ქალებისა და მათი ოჯახების ეკონომიკურ კეთილდღეობაზე და ხელს შეუწყობს სამუშაო ადგილზე გენდერული თანასწორობის დამკვიდრებას.

6. სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროების პრევენციისა და მასზე შესაბამისი რეაგირების შესახებ რეგულაციის გენდერული გავლენა

როგორც გენდერულმა ანალიზმა აჩვენა, სექსუალური შევიწროება საქართველოში ერთ-ერთ ყველაზე ტაბუდადებულ თემას წარმოადგენს.

კანონმდებლობაში არ არსებობს სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროების პრევენციისა და მასზე ეფექტიანი რეაგირების მექანიზმები. ასევე, დაბალია საზოგადოების ცნობიერება ამ საკითხის მიმართ.

საკანონმდებლო ჩარევისა და ცნობიერების ამაღლების გარეშე, დიდი ალბათობით, მდგომარეობა არ შეიცვლება.

შემოთავაზებული რეგულაცია, რომელიც განსაზღვრავს დამსაქმებლის ვალდებულებას, შექმნას სამუშაო ადგილზე სექსუალური ხასიათის შევიწროებისაგან თავისუფალი გარემო, შეამცირებს სექსუალური შევიწროების ფაქტებს, ასევე გაზრდის ცნობიერებას აღნიშნული საკითხის მიმართ.

7. სამუშაო ადგილზე დედობის და მამობის დაცვასთან დაკავშირებული რეგულაციების გენდერული გავლენა

სამუშაო ადგილზე დედობის და მამობის სრულფასოვნად დაცვისათვის არსებული გამოწვევები უარყოფით გავლენას ახდენს დედათა და ბავშვთა ჯანმრთელობასა და კეთილდღეობაზე, ასევე ხელს არ უწყობს მამის თანაბარ ჩართულობას ახალშობილის მოვლის პროცესში.

ამ მიმართულებით პოზიტიური დინამიკა არცერთი კვლევის ფარგლებში არ გამოვლენილა , შესაბამისად სავარაუდოა, რომ ჩარევის გარეშე ვერ მოხერხდება აღნიშნული პრობლემების გადაჭრა.

შემოთავაზებული რეგულაციები, რომლებიც ეხება დეკრეტული შვებულების ანაზღაურების, ასევე ორსულობისას და დეკრეტული შვებულების შემდეგ სამუშაოს შენარჩუნების საკითხებს, ამასთანავე ფეხმძიმობის პერიოდში სამედიცინო გამოკვლევების ჩასატარებლად თავისუფალი დროით სარგებლობის საკითხს, ცალსახად დადებით გავლენას მოახდენს დედათა და ბავშვთა ჯანმრთელობასა და კეთილდღეობაზე.

მამის შვებულების რეგულირებას დადებითი ეფექტი ექნება ბავშვის მოვლისა და საოჯახო საქმიანობის თანაბრად გადანაწილებაზე, ასევე ხელს შეუწყობს გენდერული სტერეოტიპების შესუსტებას ოჯახში ქალისა და კაცის როლების შესახებ.

დამატებითი შვებულების განსაზღვრა შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე ბავშვებზე მზრუნველი მშობლებისთვის, გააუმჯობესებს ამ ბავშვების მდგომარეობას.

აღნიშნული ცვლილებები დადებით გავლენას მოახდებს პროფესიული და ოჯახური ვალდებულებების შეთავსებაზე და გააუმჯობესებს ოჯახური ვალდებულებების მქონე დასაქმებულების პროფესიული განვითარების და წინსვლის შესაძლებლობებს.

თავი V
რეკომენდაციები შრომით ურთიერთობებში გენდერული უთანასწორობის შესამცირებლად

1. რეკომენდაციები წინასახელშეკრულებო პერიოდის რეგულირებისთვის

წინასახელშეკრულებო პერიოდში გამოვლენილი გენდერულად უთანასწორო გარემოს გასაუმჯობესებლად მნიშვნელოვანია კანონმდებლობაში კონკრეტული ცვლილებების განხორციელება ვაკანსიის გამოცხადების რეგულირების(ა), გასაუბრების პროცესის რეგულირების(ბ), სუბიექტური კრიტერიუმების განსაზღვრის(გ), ასევე უარის დასაბუთების(დ) თვალსაზრისით.

1.ა) <u>ვაკანსიის გამოცხადების რეგულირება</u>

შრომის კოდექსის მე-5 მუხლი წინასახელშეკრულებო ურთიერთობას ეხება.
შრომის კოდექსს უნდა დაემატოს 5[1] სპეციალური მუხლი, რომლის მიხედვით დამსაქმებლის მიერ ვაკანსიის შესახებ შედგენილი განცხადება არ უნდა შეიცავდეს დისკრიმინაციულ ტერმინოლოგიას.

1.ბ) <u>გასაუბრების პროცესის რეგულირება</u>

შრომის კოდექსის მე-5 მუხლი, რომელიც განსაზღვრავს მხარეთა შორის ინფორმაციის გაცვლის მოდალობებს შრომითი ხელშეკრულების დადებამდე, უნდა ჩამოყალიბდეს იმგვარად, რომ დამსაქმებელი უფლებამოსილი იყოს, კანდიდატის შესახებ მოიპოვოს ის ინფორმაცია, რომელიც ესაჭიროება მისი დასაქმების შესახებ გადაწყვეტილების მისაღებად, გარდა იმ ინფორმაციისა, რომელიც არ არის დაკავშირებული სამუშაოს შესრულებასთან.

1.გ) <u>კანდიდატის შერჩევისას სუბიექტური კრიტერიუმების განსაზღვრის რეგულირება</u>

შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-3 პუნქტი კრძალავს დისკრიმინაციას შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში. აღნიშნულ ნაწილს უნდა დაემატოს დისკრიმინაციის აკრძალვა შემდეგი ნიშნებით: გენდერული იდენტობა, ჯანმრთელობის მდგომარეობა, გარეგნობა, ორსულობა და დედობა.

1.დ) <u>დასაქმებაზე უარის დასაბუთება</u>

შრომის კოდექსის მე-5 მუხლის მე-8 პუნქტი ამჟამინდელი რედაქციით განსაზღვრავს, რომ დამსაქმებელი ვალდებული არ არის დაასაბუთოს თავისი გადაწყვეტილება დასაქმებაზე უარის თქმის შესახებ.

აღნიშნული პუნქტი უნდა მოდიფიცირდეს იმგვარად, რომ წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში დისკრიმინაციის ვარაუდის არსებობისას, დამსაქმებელი ვალდებული იყოს, წარმოადგინოს განმარტება იმ მნიშვნელოვანი მიზეზების ჩამონათვლით, რომელზე დაყრდნობითაც ანიჭებს შერჩეულ კანდიდატს არსებით უპირატესობას.

შესაბამისად, შრომის კოდექსის მე-5 მუხლის მე-8 პუნქტში უნდა იქნეს მითითებული, რომ დამსაქმებელმა, მოთხოვნის შემთხვევაში, უნდა დაასაბუთოს დასაქმებაზე უარი.

2. რეკომენდაციები სტაბილური სამუშაო გარემოს უზრუნველსაყოფად

სტაბილური სამუშაო გარემოს უზრუნველსაყოფად მნიშვნელოვანია ვადიანი ხელშეკრულების საფუძვლების ამომწურავი განსაზღვრება (1), ასევე შრომითი ხელშეკრულების წერილობით დადების ვალდებულება (2).

2.ა) ვადიანი ხელშეკრულების საფუძვლების დაზუსტება

შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1^2 პუნქტის (ე) ქვეპუნქტი უნდა გაუქმდეს, რადგან ძალიან ბუნდოვანია და დამსაქმებელს აძლევს ფიქსირებული ვადით ხელშეკრულების გაფორმების დისკრეციულ უფლებას.

2.ბ) წერილობითი ფორმით შრომითი ხელშეკრულების დადება

შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის, მე-1^1 ნაწილში უნდა აღნიშნოს, რომ შრომითი ხელშეკრულება იდება აუცილებლად წერილობითი ფორმით, თუ შრომითი ურთიერთობა 2 თვეზე მეტხანს გრძელდება.

3. რეკომენდაციები სამუშაოს ხანგრძლივობის რეგულირებისა და მისი ადაპტირებისთვის მშობლის ვალდებულებებთან

სამუშაოს ხანგრძლივობის რეგულირებისა და მშობლის ვალდებულებებთან მისი ადაპტირების მიზნით, შრომის კოდექსში მნიშვნელოვანია, შევიდეს შემდეგი ცვლილებები:

3.ა) სამუშაო დროის ხანგრძლივობა

შრომის კოდექსის მე-14 მუხლის 1-ლი ნაწილით უნდა დადგინდეს სამუშაო დროის ხანგრძლივობა, რომელიც, ჯამში, არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 40 საათს, ხოლო დღეში არ უნდა აღემატებოდეს 8 საათს. ზეგანაკვეთური სამუშაო დროის ჩათვლით კი, სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 48 საათს.

3.ბ) დღიური დასვენების ხანგრძლივობა

სამუშაო დროისა და დღიური დასვენების დროის რეგულირებისას გათვალისწინებული უნდა იყოს ევროკავშირის სტანდარტი[36], რომლის თანახმადაც, დამსაქმებელი ვალდებულია, დასაქმებულისთვის უზრუნველყოს ყოველდღიური დასვენება შეუწყვეტლად, მინიმუმ, 11 საათით.

3.გ) ყოველკვირეული დასვენების ხანგრძლივობა

უნდა დადგინდეს ყოველკვირეული დასვენების დღეები. შესაბამისად, მე-14 მუხლს უნდა დაემატოს ნაწილი 11 და ჩამოყალიბდეს შემდეგნაირად: *„ყოველკვირეული დასვენების დღეებია: შაბათი და კვირა, თუ ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით დასვენების სხვა დღეები არ არის დადგენილი.“* ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით დასვენების დღეების დადგენისას უნდა იქნეს გათვალისწინებული ევროკავშირის სტანდარტი, რომლის თანახმადაც, დამსაქმებელი ვალდებულია, დასაქმებულისთვის უზრუნველყოს ყოველკვირეული დასვენება შეუწყვეტლად, მინიმუმ, 24 საათით.

3.დ) დანამატი ღამის საათებში მუშაობისთვის

უნდა დადგინდეს ღამის საათებში მუშაობისთვის დანამატის ოდენობა ხელფასის 50%-ით. შესაბამისად, შრომის კოდექსის მე-17 მუხლი უნდა შეიცვალოს შემდეგნაირად: *„დასაქმებული ვალდებულია, შეასრულოს ზეგანაკვეთური სამუშაო: ა) სტიქიური უბედურების თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის – სათანადო ანაზღაურებით ამ კანონის მე-17 მუხლის მე-4 და მე-5 პუნქტებით დადგენილი წესით; ბ)*

[36] ევროკავშირის დირექტივა 93/104/EC

საწარმოო ავარიის თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის – <u>სათანადო ანაზღაურებით</u> ამ კანონის მე-17 მუხლის მე-4 და მე-5 პუნქტებით დადგენილი წესით.“

3.ე) <u>ზეგანაკვეთური სამუშაოს ვალდებულების რეგულირება დედობის დაცვის უფლების ჭრილში</u>

აიკრძალოს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის, არასრულწლოვნის, ორსული ან ახალნამშობიარები ქალის, მეძუძური დედის, ასევე დასაქმებულის, რომელსაც ჰყავს სამ წლამდე ასაკის ბავშვი ან არის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის მომვლელი, ზეგანაკვეთურ სამუშაოზე დასაქმება მისი თანხმობის გარეშე.

შესაბამისად, მე-17 მუხლის მე-6 პუნქტი უნდა ჩამოყალიბდეს შემდეგნაირად: *„აკრძალულია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის, არასრულწლოვნის, ორსული ან ახალნამშობიარები ქალის, მეძუძური დედის, ასევე დასაქმებულის, რომელსაც ჰყავს სამ წლამდე ასაკის ბავშვი ან არის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის მომვლელი, ზეგანაკვეთურ სამუშაოზე დასაქმება მისი თანხმობის გარეშე.“*

4. რეკომენდაციები პროფესიული განვითარების უზრუნველსაყოფად

პროფესიული განვითარების უზრუნველსაყოფად და ვერტიკალური სეგრეგაციის დასაძლევად, დამსაქმებელს დაეკისროს ვალდებულება, ხელი შეუწყოს დასაქმებულთა კვალიფიკაციის ამაღლებას და ტრენინგებში მონაწილეობას ქალებისა და კაცებისთვის თანაბარი შესაძლებლობების შექმნითა და გენდერული თანასწორობის პრინციპების დაცვით.

ამ მიზნით, შრომის კოდექსს დაემატოს მე-12 (1 პრიმა) მუხლი და ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:

- *დამსაქმებელი ვალდებულია, ხელი შეუწყოს დასაქმებულთა კვალიფიკაციის ამაღლებას და ტრენინგებში მონაწილეობას, ასეთის არსებობის შემთხვევაში.*
- *გადაწყვეტილება დასაქმებულის მონაწილეობის შესახებ შეთავაზებულ ტრენინგში ან კვალიფიკაციის ასამაღლებელ სხვაგვარ კურსში, რომელიც ეფუძნება ამავე კანონის მე-2 მუხლის მე-3 პუნქტში ჩამოთვლილი ნიშნებით შერჩევას, არის აკრძალული და მიიჩნევა დისკრიმინაციად.*
- *დასაქმებულს აქვს უფლება, მიმართოს ორგანიზაციას ან უშუალო დამსაქმებელს, თუ მიიჩნევს, რომ მის მიმართ დაირღვა ამ მუხლის მე-2 პუნქტით გათვალისწინებული აკრძალვა და მოითხოვოს დამსაქმებლის გადაწყვეტილების წერილობითი დასაბუთება 10 სამუშაო დღეში, რომელიც უნდა შეიცავდეს ინფორმაციას შერჩეული დასაქმებულის განათლების, კვალიფიკაციის, სამუშაოს შესრულების უნარ-ჩვევებისა და სხვა გარემოებების შესახებ, რომლებიც არჩეულ პირს არსებით უპირატესობას ანიჭებს.“*

5. რეკომენდაციები თანაბარი ანაზღაურების საკითხის რეგულირებისთვის

მნიშვნელოვანია, შრომის კოდექსში განხორციელდეს ცვლილებები, რომლებიც თანაბარი შრომისთვის თანაბარი ანაზღაურების საკითხს დაარეგულირებს.

ამ მიზნით, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლს უნდა დაემატოს მე-7 ნაწილი და ჩამოყალიბდეს შემდეგნაირად: *„დასაქმებულს უფლება აქვს, თანაბარი ან მსგავსი ღირებულების შრომისთვის მიიღოს თანაბარი ანაზღაურება, რაც, თავის მხრივ, ნიშნავს კონკრეტულ ხელფასს და ნებისმიერ სხვა ანაზღაურებას, რასაც დამსაქმებელი იხდის პირდაპირი ან არაპირდაპირი სახით, ფულით ან ნატურით.”*

ამასთან, აღნიშნული ნორმის ეფექტიანი იმპლემენტაციისთვის მნიშვნელოვანია, განისაზღვროს კონკრეტული მეთოდოლოგია, რომლითაც შესაძლებელი გახდება თანაბარი შრომისა და თანაბარი ანაზღაურების კრიტერიუმების განსაზღვრა. გათვალისწინებული უნდა იყოს ანაზღაურების პაკეტის ყველა კომპონენტი, მათ შორის, ძირითადი ხელფასი, ყველა დანამატი, ბონუსი და დამატებითი პერიოდული გასაცემელი.

6. რეკომენდაციები სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროების პრევენციისა და მასზე შესაბამისი რეაგირებისთვის

მნიშვნელოვანია, შრომის კოდექსმა დაარეგულიროს სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროების აკრძალვის საკითხი, რაც დამსაქმებელს დაავალდებულებს, შექმნას სექსუალური ხასიათის შევიწროებისაგან თავისუფალი სამუშაო გარემო.

ამ მიზნით, შრომის კოდექსს უნდა დაემატოს 35[1] მუხლი და ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:

- *„დამსაქმებელი ვალდებულია, უზრუნველყოს დასაქმებულისთვის თანასწორი და დისკრიმინაციისაგან, მათ შორის შევიწროებისა და სექსუალური შევიწროებისაგან თავისუფალი და უსაფრთხო სამუშაო გარემო.*
- *სექსუალურ შევიწროებად ჩაითვლება სექსუალური ხასიათის ნებისმიერი არასასურველი სიტყვიერი, არასიტყვიერი ან ფიზიკური ქცევა, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს პირის ღირსების შელახვას ან მისთვის დამამცირებელი, მტრული ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას.*
- *დამსაქმებელი ვალდებულია, სავარაუდო შევიწროების და სექსუალური შევიწროების მსხვერპლი თანამშრომელი, ასევე თანამშრომელი, რომელიც შეეწინააღმდეგა შევიწროების და სექსუალური შევიწროების ქმედებას, დაიცვას აღნიშნულის გამო სამსახურში ნეგატიური ზეგავლენისაგან.*
- *დამსაქმებელი ვალდებულია, მოახდინოს დისკრიმინაციულ ქმედებაზე ეფექტიანი რეაგირება, მისი პრევენცია და აღმოფხვრა.*
- *ამ მუხლის 1-ლი პუნქტის მოთხოვნების შესრულებაზე ზედამხედველობას ახორციელებს შრომის სახელმწიფო ინსპექტირების დეპარტამენტი, მისთვის კანონით მინიჭებული უფლებამოსილების ფარგლებში.“*

7. რეკომენდაციები სამუშაო ადგილზე დედობის და მამობის სათანადოდ დასაცავად

7.ა) დეკრეტული შვებულების ანაზღაურება

კანონმდებლობით უნდა დარეგულირდეს ორსულობის, მშობიარობის და ბავშვის მოვლის გამო შვებულების კომპენსაციის საკითხი. აუცილებელია, დადგინდეს ანაზღაურების კონკრეტული სქემა კერძო სექტორისათვის.

7.ბ) დეკრეტული შვებულების შემდეგ სამუშაოს შენარჩუნების საკითხი

შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ო“ ქვეპუნქტი ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით: *„შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის გამომრიცხავ გარემოებად განისაზღვროს მშობიარობის გამო შვებულებიდან გამოსვლის შემდგომ კონკრეტული პერიოდი, რომელიც შეადგენს 1 წელს.“*

შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის მე-3 პუნქტს (შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის დაუშვებლობა) დაემატოს „ვ“ ქვეპუნქტი და ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით: *„ორსულობის, მშობიარობის და ბავშვის მოვლის გამო შვებულების, ასევე, ახალშობილის შვილად აყვანისა და ბავშვის მოვლის გამო დამატებითი შვებულების შემდგომ ერთი წლის განმავლობაში, გარდა ამ მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“, „ე“, „ზ“, „თ“, „კ“ და „მ“*

ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული საფუძვლებისა.”

ასევე, შრომის კოდექსის 29-ე მუხლს უნდა დაემატოს მეორე ნაწილი შემდეგი რედაქციით: *„დამსაქმებელმა უნდა გაატაროს ყველა ღონისძიება (ტრეინინგები, კვალიფიკაციის ასამაღლებელი კურსები) ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებიდან სამსახურში დაბრუნებული დასაქმებულის კვალიფიკაციის ამაღლების მიზნით, რათა მას საშუალება მიეცეს, კვლავ ჩაერთოს და დარჩეს კონკურენტუნარიანი შრომით ბაზარზე დროებითი არყოფნის შემდეგ, რაც გამოწვეული იყო ოჯახური ვალდებულებების შესრულებით.“*

7.გ) <u>თავისუფალი დრო ფეხმძიმობისას სამედიცინო შემოწმებისთვის და ჯანმრთელობის მდგომარეობაზე ადაპტირებული სამუშაო გარემო</u>

შრომის კოდექსის 26-ე მუხლს უნდა დაემატოს შემდეგი დებულებები:

- *დასაქმებულს სამედიცინო გამოკვლევების გამო გაცდენილი სამუშაო საათები ჩაეთვლება საპატიოდ გამოკვლევების ჩატარების დამადასტურებელი დოკუმენტაციის წარმოდგენის შემთხვევაში და შეუნარჩუნდება ხელფასი. იგივე ვრცელდება ფეხმძიმე ქალებზე.*
- *თუ მოხელის ჯანმრთელობის მდგომარეობა, სამედიცინო დასკვნის საფუძველზე, არ იძლევა დაკავებულ თანამდებობაზე მუშაობის გაგრძელების შესაძლებლობას, მას უფლება აქვს, მოითხოვოს იმავე საჯარო დაწესებულებაში ან მის სისტემაში თავისი ჯანმრთელობის მდგომარეობის შესაბამის თანამდებობაზე გადაყვანა. დასაქმებულს ეძლევა ახალი თანამდებობის შესაბამისი ხელფასი, თუ იგი აღემატება ძველი ხელფასის ოდენობას. თუ ახალი თანამდებობის შესაბამისი ხელფასი ძველ ხელფასზე ნაკლებია, დასაქმებულს უნარჩუნდება ძველი ხელფასი;*
- *ფეხმძიმე ქალისთვის ფეხმძიმობის პერიოდში პირობების შემსუბუქების და მისი მსუბუქ სამუშაოზე გადაყვანის შესაძლებლობის არარსებობის შემთხვევაში, სამედიცინო დასკვნაში მითითებული ვადის გათვალისწინებით, დასაქმებული თავისუფლდება თანამდებობრივი უფლება-მოვალეობების შესრულებისაგან, მაგრამ არაუმეტეს 3 თვისა ხელფასის შენარჩუნებით, რომელიც არ ჩაეთვლება შრომის კოდექსის 36-ე მუხლის „ი“ პუნქტით გათვალისწინებულ დროებით შრომისუუნარობის ვადაში;*
- *ქალს, მისი განცხადების თანახმად, ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულების წინ ან უშუალოდ მის შემდეგ ეძლევა ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულება ამ საწარმოში, დაწესებულებაში, მიუხედავად იმისა, არის თუ არა გასული მისი დასაქმებიდან 11 თვე.“*

7.დ) <u>მამობის შვებულება</u>

კანონში უნდა განისაზღვროს ახალი ტერმინები - დედობის შვებულება, მამობის შვებულება, მშობლის შვებულება. ამის შემდეგ ერთმანეთისგან იქნება გამიჯნული შვებულების ტიპები და ნათლად იქნება მოცემული, რომ შვებულების უფლების სუბიექტია ორივე მშობელი.

7.ე) <u>დამატებითი შვებულება შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა მომვლელებისთვის</u>

საქართველოს შრომის კოდექსით და საჯარო სამსახურის შესახებ კანონით დაწესდეს შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირის მშობლებისა და მომვლელისთვის შეღავათები, რომლებიც შეეხება საშვებულებო დღეებს, დამატებით შესვენებას, ზეგანაკვეთურ და ღამით შრომას.

შესაბამისად, შრომის კოდექსის მე-17 მუხლის მე-2 ნაწილში შევიდეს ცვლილებები და ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით: *„აკრძალულია ორსული ან ახლად ნამშობიარები ქალის, შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირის, შეზღუდული შესაძლებლობების*

მქონე ბავშვის მარჩენალის, არასრულწლოვანის ზეგანაკვეთურ სამუშაოზე დასაქმება მათი თანხმობის გარეშე.“

ასევე, შრომის კოდექსს დაემატოს მე-19 (1 პრიმა) მუხლი, რომელიც განსაზღვრავს დამატებით შესვენებას შეზღუდული შესაძლებლობის ბავშვის მშობლისთვის ან მეურვის/მზრუნველისთვის და ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:

- *შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე ბავშვის მშობლებს ან მეურვეს/მზრუნველს (მარჩენალს), ან მხარდამჭერს უფლება აქვს, დასვენების დღეების გარდა, ისარგებლოს ყოველ თვეში დამატებითი ანაზღაურებადი დასვენების დღით და ადმინისტრაციასთან შეათანხმოს სამუშაოს შესრულების მცოცავი გრაფიკი.*
- *შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირის მშობლებს ან მეურვეს/მზრუნველს, ან მხარდამჭერს, მათი მზრუნველობის ქვეშ მყოფი შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირის სამედიცინო შემოწმებისა ან სხვა მსგავსი პროცედურისთვის გაცდენილი სამუშაო საათები ჩაეთვალოს საპატიოდ. აღნიშნული უნდა დადასტურდეს ექიმის ცნობით ან სხვა მტკიცებულებით. გაცდენილი სამუშაო საათების რაოდენობა არ უნდა აღემატებოდეს დასაქმებულის სამუშაო საათების ერთ მერვედს (1/8) სამუშაო თვის განმავლობაში.*
- *შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირის მშობლებს ან მეურვეს/მზრუნველს, ან მხარდამჭერს, მათი მზრუნველობის ქვეშ მყოფი შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირის სამედიცინო შემოწმებისთვის დამატებითი შესვენება ითვლება სამუშაო დროში და ანაზღაურდება.“*

7.ვ) <u>ფეხმძიმობის პერიოდში შრომითი ურთიერთობის დასრულება</u>

საქართველოს შრომის კანონმდებლობაში ჩამოყალიბებული დებულებები, რომლებშიც აღნიშნულია, რომ ხელშეკრულების ვადის ამოწურვამ შეიძლება გამოიწვიოს ფეხმძიმე და დეკრეტულ შვებულებაში მყოფი ქალის შრომითი ურთიერთობის დასრულება, ამოღებული უნდა იქნეს შრომის კოდექსიდან.

დანართი 1 - რეკომენდაციების ცხრილი

<u>რეკომენდაციები</u>

რეკომენდაციები წინასახელშეკრულებო პერიოდის რეგულირებისთვის
<u>ვაკანსიის გამოცხადების რეგულირება</u> შრომის კოდექსს დაემატოს 5^1 სპეციალური მუხლი, რომლის მიხედვით, დამსაქმებლის მიერ ვაკანსიის შესახებ შედგენილი განცხადება არ უნდა შეიცავდეს დისკრიმინაციულ ტერმინოლოგიას.
<u>გასაუბრების პროცესის რეგულირება</u> შრომის კოდექსის მე-5 მუხლი ჩამოყალიბდეს იმგვარად, რომ დამსაქმებელი უფლებამოსილი იყოს, მოიპოვოს ის ინფორმაცია კანდიდატის შესახებ, რომელიც ესაჭიროება მისი დასაქმებისთვის გადაწყვეტილების მისაღებად, გარდა იმ ინფორმაციისა, რომელიც არ არის დაკავშირებული სამუშაოს შესრულებასთან.
<u>კანდიდატის შერჩევისას სუბიექტური კრიტერიუმების განსაზღვრის რეგულირება</u> შრომის კოდექსის მე-2 მუხლს დაემატოს დისკრიმინაციის აკრძალვა შემდეგი ნიშნებით: გენდერული იდენტობა, ჯანმრთელობის მდგომარეობა, გარეგნობა, ორსულობა და დედობა.
<u>დასაქმებაზე უარის დასაბუთება</u> შრომის კოდექსის მე-5 მუხლის მე-8 პუნქტი შეიცვალოს იმგვარად, რომ წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში დისკრიმინაციის ვარაუდის არსებობისას, დამსაქმებელი ვალდებული იყოს, წარმოადგინოს განმარტება იმ მნიშვნელოვანი მიზეზების ჩამონათვლით, რომლებზე დაყრდნობითაც ის ანიჭებს შერჩეულ კანდიდატს არსებით უპირატესობას.
რეკომენდაციები სტაბილური სამუშაო გარემოს უზრუნველსაყოფად
<u>ვადიანი ხელშეკრულების საფუძვლების დაზუსტება</u> გაუქმდეს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1^2 პუნქტის (ე) ქვეპუნქტი.
<u>წერილობითი ფორმით შრომითი ხელშეკრულების დადება</u> შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის, მე-1^1 ნაწილში უნდა აღინიშნოს, რომ შრომითი ხელშეკრულება იდება აუცილებლად წერილობითი ფორმით, თუ შრომითი ურთიერთობა 2 თვეზე მეტხანს გრძელდება.
რეკომენდაციები სამუშაოს ხანგრძლივობის რეგულირებისა და მისი ადაპტირებისთვის მშობლის ვალდებულებებთან
<u>სამუშაო დროის ხანგრძლივობა</u> შრომის კოდექსის მე-14 მუხლის 1-ლი ნაწილით უნდა დადგინდეს სამუშაო დროის ხანგრძლივობა, რომელიც ჯამში არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 40 საათს, ხოლო დღეში არ უნდა აღემატებოდეს 8 საათს, ხოლო ზეგანაკვეთური სამუშაო დროის ჩათვლით, სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 48 საათს.
<u>დღიური დასვენების ხანგრძლივობა</u> სამუშაო დროისა და დღიური დასვენების დროის რეგულირებისას, გათვალისწინებული უნდა იყოს ევროკავშირის სტანდარტი, რომლის თანახმადაც დამსაქმებელი ვალდებულია, დასაქმებულისთვის უზრუნველყოს ყოველდღიური დასვენება შეუწყვეტლად მინიმუმ 11 საათით.

__ყოველკვირეული დასვენების ხანგრძლივობა__

უნდა დადგინდეს ყოველკვირეული დასვენების დღეები. შესაბამისად, მე-14 მუხლს უნდა დაემატოს ნაწილი 11 და ჩამოყალიბდეს შემდეგნაირად: *„ყოველკვირეული დასვენების დღეებია: შაბათი და კვირა, თუ ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით დასვენების სხვა დღეები არ არის დადგენილი.“* ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით დასვენების დღეების დადგენისას უნდა იქნეს გათვალისწინებული ევროკავშირის სტანდარტი, რომლის თანახმადაც, დამსაქმებელი ვალდებულია, დასაქმებულისთვის უზრუნველყოს ყოველკვირეული დასვენება შეუწყვეტლად, მინიმუმ, 24 საათით.

__დანამატი ღამის საათებში მუშაობისთვის__

უნდა დადგინდეს ღამის საათებში მუშაობისთვის დანამატის ოდენობა ხელფასის 50%-ით. შესაბამისად, შრომის კოდექსის მე-17 მუხლი უნდა შეიცვალოს შემდეგნაირად: *„დასაქმებული ვალდებულია, შეასრულოს ზეგანაკვეთური სამუშაო: ა) სტიქიური უბედურების თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის – სათანადო ანაზღაურებით ამ კანონის მე-17 მუხლის მე-4 და მე-5 პუნქტებით დადგენილი წესით; ბ) საწარმოო ავარიის თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის – სათანადო ანაზღაურებით ამ კანონის მე-17 მუხლის მე-4 და მე-5 პუნქტებით დადგენილი წესით.“*

__ზეგანაკვეთური სამუშაოს ვალდებულების რეგულირება დედობის დაცვის უფლების ჭრილში__

აიკრძალოს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის, არასრულწლოვნის, ორსული ან ახალნამშობიარები ქალის, მეძუძური დედის, ასევე დასაქმებულის, რომელსაც ჰყავს სამ წლამდე ასაკის ბავშვი ან არის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის მომვლელი, ზეგანაკვეთურ სამუშაოზე დასაქმება მისი თანხმობის გარეშე.

შესაბამისად, მე-17 მუხლის მე-6 პუნქტი უნდა ჩამოყალიბდეს შემდეგნაირად: *„აკრძალულია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის, არასრულწლოვნის, ორსული ან ახალნამშობიარები ქალის, მეძუძური დედის, ასევე დასაქმებულის, რომელსაც ჰყავს სამ წლამდე ასაკის ბავშვი ან არის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის მომვლელი, ზეგანაკვეთურ სამუშაოზე დასაქმება მისი თანხმობის გარეშე.“*

რეკომენდაციები პროფესიული განვითარების უზრუნველსაყოფად

შრომის კოდექსს დაემატოს მე-12 (1 პრიმა) მუხლი და ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:

დამსაქმებელი ვალდებულია, ხელი შეუწყოს დასაქმებულთა კვალიფიკაციის ამაღლებას და ტრენინგებში მონაწილეობას, ასეთის არსებობის შემთხვევაში.

გადაწყვეტილება დასაქმებულის მონაწილეობის შესახებ შეთავაზებულ ტრენინგში ან კვალიფიკაციის ასამაღლებელ სხვაგვარ კურსში, რომელიც ეფუძნება ამავე კანონის მე-2 მუხლის მე-3 პუნქტში ჩამოთვლილი ნიშნებით შერჩევას, არის აკრძალული და მიიჩნევა დისკრიმინაციად.

დასაქმებულს აქვს უფლება, მიმართოს ორგანიზაციას ან უშუალო დამსაქმებელს, თუ მიიჩნევს, რომ მის მიმართ დაირღვა ამ მუხლის მე-2 პუნქტით გათვალისწინებული აკრძალვა და მოითხოვოს დამსაქმებლის გადაწყვეტილების წერილობითი დასაბუთება 10 სამუშაო დღეში, რომელიც უნდა შეიცავდეს ინფორმაციას შერჩეული დასაქმებულის განათლების, კვალიფიკაციის, სამუშაოს შესრულების უნარ-ჩვევებისა და სხვა გარემოებების შესახებ, რომლებიც არჩეულ პირს არსებით უპირატესობას ანიჭებს.“

რეკომენდაციები თანაბარი ანაზღაურების საკითხის რეგულირებისთვის

შრომის კოდექსის მე-2 მუხლს უნდა დაემატოს მე-7 ნაწილი და ჩამოყალიბდეს შემდეგნაირად: *„დასაქმებულს უფლება აქვს, თანაბარი ან მსგავსი ღირებულების შრომისთვის მიიღოს თანაბარი ანაზღაურება, რაც თავის მხრივ, ნიშნავს კონკრეტულ ხელფასს და ნებისმიერ სხვა ანაზღაურებას, რასაც დამსაქმებელი იხდის პირდაპირი ან არაპირდაპირი სახით, ფულით ან ნატურით.“*

რეკომენდაციები სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროების პრევენციისა და მასზე შესაბამისი რეაგირებისთვის
შრომის კოდექსს უნდა დაემატოს 35^{1} მუხლი და ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით: *„დამსაქმებელი ვალდებულია, უზრუნველყოს დასაქმებულისთვის თანასწორი და დისკრიმინაციისგან, მათ შორის შევიწროებისა და სექსუალური შევიწროებისგან თავისუფალი და უსაფრთხო სამუშაო გარემო.* *სექსუალურ შევიწროებად ჩაითვლება სექსუალური ხასიათის ნებისმიერი არასასურველი სიტყვიერი, არასიტყვიერი ან ფიზიკური ქცევა, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს პირის ღირსების შელახვას ან მისთვის დამამცირებელი, მტრული ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას.* *დამსაქმებელი ვალდებულია, სავარაუდო შევიწროების და სექსუალური შევიწროების მსხვერპლი თანამშრომელი, ასევე თანამშრომელი, რომელიც შეეწინააღმდეგა შევიწროების და სექსუალური შევიწროების ქმედებას, დაიცვას აღნიშნულის გამო სამსახურში ნეგატიური ზეგავლენისაგან.* *დამსაქმებელი ვალდებულია, მოახდინოს დისკრიმინაციულ ქმედებაზე ეფექტიანი რეაგირება, მისი პრევენცია და აღმოფხვრა.* *ამ მუხლის 1-ლი პუნქტის მოთხოვნების შესრულებაზე ზედამხედველობას ახორციელებს შრომის სახელმწიფო ინსპექტირების დეპარტამენტი, მისთვის კანონით მინიჭებული უფლებამოსილების ფარგლებში.“*
რეკომენდაციები სამუშაო ადგილზე დედობის და მამობის სათანადოდ დასაცავად
დეკრეტული შვებულების ანაზღაურება კანონმდებლობით უნდა დარეგულირდეს ორსულობის, მშობიარობის და ბავშვის მოვლის გამო შვებულების კომპენსაციის საკითხი და დადგინდეს ანაზღაურების კონკრეტული სქემა კერძო სექტორისთვის.
დეკრეტული შვებულების შემდეგ სამუშაოს შენარჩუნების საკითხი შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ო“ ქვეპუნქტი ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით: *„შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის გამომრიცხავ გარემოებად განისაზღვროს მშობიარობის გამო შვებულებიდან გამოსვლის შემდგომ კონკრეტული პერიოდი, რომელიც შეადგენს 1 წელს.“* შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის მე-3 პუნქტს (შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის დაუშვებლობა) დაემატოს „ვ“ ქვეპუნქტი და ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით: *„ორსულობის, მშობიარობის და ბავშვის მოვლის გამო შვებულების, ასევე, ახალშობილის შვილად აყვანისა და ბავშვის მოვლის გამო დამატებითი შვებულების შემდგომ ერთი წლის განმავლობაში, გარდა ამ მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“, „ე“, „ზ“, „თ“, „კ“ და „მ“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული საფუძვლებისა.“* ასევე, შრომის კოდექსის 29-ე მუხლს უნდა დაემატოს მეორე ნაწილი შემდეგი რედაქციით: *დამსაქმებელმა უნდა გაატაროს ყველა ღონისძიება (ტრენინგები, კვალიფიკაციის ასამაღლებელი კურსები) ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებიდან სამსახურში დაბრუნებული დასაქმებულის კვალიფიკაციის ამაღლების მიზნით, რათა მას საშუალება მიეცეს, კვლავ ჩაერთოს და დარჩეს კონკურენტუნარიანი შრომით ბაზარზე დროებითი არყოფნის შემდეგ, რაც გამოწვეული იყო ოჯახური ვალდებულებების შესრულებით.“*
თავისუფალი დრო ფეხმძიმობისას სამედიცინო შემოწმებისთვის და ჯანმრთელობის მდგომარეობაზე ადაპტირებული სამუშაო გარემო შრომის კოდექსის 26-ე მუხლს უნდა დაემატოს შემდეგი დებულებები: *დასაქმებულს სამედიცინო გამოკვლევების გამო გაცდენილი სამუშაო საათები ჩაეთვლება საპატიოდ გამოკვლევების ჩატარების დამადასტურებელი დოკუმენტაციის წარმოდგენის შემთხვევაში და შეუნარჩუნდება ხელფასი. იგივე ვრცელდება ფეხმძიმე ქალებზე.*

თუ მოხელის ჯანმრთელობის მდგომარეობა, სამედიცინო დასკვნის საფუძველზე, არ იძლევა დაკავებულ თანამდებობაზე მუშაობის გაგრძელების შესაძლებლობას, მას უფლება აქვს, მოითხოვოს იმავე საჯარო დაწესებულებაში ან მის სისტემაში თავისი ჯანმრთელობის მდგომარეობის შესაბამის თანამდებობაზე გადაყვანა. დასაქმებულს ეძლევა ახალი თანამდებობის შესაბამისი ხელფასი, თუ იგი აღემატება ძველი ხელფასის ოდენობას. თუ ახალი თანამდებობის შესაბამისი ხელფასი ძველ ხელფასზე ნაკლებია, დასაქმებულს უნარჩუნდება ძველი ხელფასი;
ფეხმძიმე ქალებისთვის ფეხმძიმობის პერიოდში პირობების შემსუბუქების და მისი მსუბუქ სამუშაოზე გადაყვანის შესაძლებლობის არარსებობის შემთხვევაში, სამედიცინო დასკვნაში მითითებული ვადის გათვალისწინებით, დასაქმებული თავისუფლდება თანამდებობრივი უფლება-მოვალეობების შესრულებისაგან, მაგრამ არაუმეტეს 3 თვისა ხელფასის შენარჩუნებით, რომელიც არ ჩაეთვლება შრომის კოდექსის 36-ე მუხლის ,,ი“ პუნქტით გათვალისწინებულ დროებით შრომისუუნარობის ვადაში;
ქალს, მისი განცხადების თანახმად, ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულების წინ ან უშუალოდ მის შემდეგ ეძლევა ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულება ამ საწარმოში, დაწესებულებაში, მიუხედავად იმისა, არის თუ არა გასული მისი დასაქმებიდან 11 თვე.“

მამობის შვებულება

კანონში უნდა განისაზღვროს ახალი ტერმინები - დედობის შვებულება, მამობის შვებულება, მშობლის შვებულება. ამის შემდეგ ერთმანეთისგან იქნება გამიჯნული შვებულების ტიპები და ნათლად იქნება მოცემული, რომ შვებულების უფლების სუბიექტია ორივე მშობელი.

დამატებითი შვებულება შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა მომვლელებისთვის

შრომის კოდექსის მე-17 მუხლის მე-2 ნაწილში შევიდეს ცვლილებები და ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:
„აკრძალულია ორსული ან ახლად ნამშობიარები ქალის, შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირის, შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე ბავშვის მარჩენალის, არასრულწლოვნის ზეგანაკვეთურ სამუშაოზე დასაქმება მათი თანხმობის გარეშე.“

ასევე, შრომის კოდექსს დაემატოს მე-19 (1 პრიმა) მუხლი, რომელიც განსაზღვრავს დამატებით შესვენებას შეზღუდული შესაძლებლობების ბავშვის მშობლისთვის ან მეურვის/მზრუნველისთვის და ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:
შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე ბავშვის მშობლებს ან მეურვეს/მზრუნველს (მარჩენალს), ან მხარდამჭერს უფლება აქვს, დასვენების დღეების გარდა, ისარგებლოს ყოველ თვეში დამატებითი ანაზღაურებადი დასვენების დღით და ადმინისტრაციასთან შეათანხმოს სამუშაოს შესრულების მცოცავი გრაფიკი.
შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირის მშობლებს ან მეურვეს/მზრუნველს, ან მხარდამჭერს მათი მზრუნველობის ქვეშ მყოფი შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირის სამედიცინო შემოწმებისა ან სხვა მსგავსი პროცედურისთვის გაცდენილი სამუშაო საათები ჩაეთვალოს საპატიოდ. აღნიშნული უნდა დადასტურდეს ექიმის ცნობით ან სხვა მტკიცებულებით. გაცდენილი სამუშაო საათების რაოდენობა არ უნდა აღემატებოდეს დასაქმებულის სამუშაო საათების ერთ მერვედს (1/8) სამუშაო თვის განმავლობაში.
შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირის მშობლებს ან მეურვეს/მზრუნველს, ან მხარდამჭერს მათი მზრუნველობის ქვეშ მყოფი შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირის სამედიცინო შემოწმებისთვის დამატებითი შესვენება ითვლება სამუშაო დროში და ანაზღაურდება.“

ფეხმძიმობის პერიოდში შრომითი ურთიერთობის დასრულება

საქართველოს შრომის კანონმდებლობაში ჩამოყალიბებული დებულებები, რომლებშიც აღნიშნულია, რომ ხელშეკრულების ვადის ამოწურვამ შეიძლება გამოიწვიოს ფეხმძიმე და დეკრეტულ შვებულებაში მყოფ ქალის შრომითი ურთიერთობის დასრულება, ამოღებული უნდა იქნეს შრომის კოდექსიდან.

ბიბლიოგრაფია

ეროვნული ნორმატიული ჩარჩო

- საქართველოს კონსტიტუცია;
- საქართველოს შრომის კოდექსი, 2010;
- საქართველოს კანონი გენდერული თანასწორობის შესახებ, 2010;
- საქართველოს კანონი დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ, 2014;
- საქართველოს პარლამენტის გენდერული თანასწორობის საბჭოს დებულება;
- გენდერული თანასწორობის, ქალთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის საკითხებზე მომუშავე უწყებათაშორისი კომისიის დებულება;
- საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატის დებულება;
- საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2003 წლის N2/7/219 გადაწყვეტილება.

- *კონვენცია ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ* (CEDAW), კომიტეტის რეკომენდაციები საქართველოს მიმართ;
- გაეროს 2030 წლის მდგრადი განვითარების მიზნები;
- საქართველო-ევროკავშირის 2017-2020 წლების ასოცირების დღის წესრიგი;
- ევროპის სოციალური ქარტია.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციები და რეკომენდაციები

- კონვენცია #100 *მამაკაცთა და ქალთა შრომის თანაბარი ღირებულებისა და თანაბარი ანაზღაურების შესახებ;*
- *კონვენცია #111 შრომისა და საქმიანობის სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ;*
- *კონვენცია #142 შრომის ადამიანური რესურსის განვითარების შესახებ;*
- კონვენცია #156 *ოჯახური ვალდებულებების მქონე დასაქმებულების შესახებ*, მისი თანხმლები კონვენცია #166;
- კონვენცია #183 *დედობის დაცვის შესახებ;*
- შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის რეკომენდაციები საქართველოს მიმართ.

ევროკავშირის დირექტივები

- 76/207/EEC
- 92/85/EEC
- 97/81/EC
- 99/70/EC
- 2002/73/EC

- 2003/88/EC
- 2006/54/EC
- 2010/18/EU

<u>კვლევები, სახელმძღვანელოები</u>

ILO, "Equal pay, an introductory guide", 2013;

ILO, General Survey, 2012;

ILO, "Nothing more permanent than temporary? Understanding fixed-term contracts", 2015;

UN Women, Gender Mainstreaming – Concepts and definitions;

Concepts and Definitions by European Institute for Gender Equality;

UN Women, Important concepts underlying gender mainstreaming;

European Institute for Gender Equality Gender Impact Assessment, gender mainstreaming toolkit, 2017;

European Commission, Manual for Gender Mainstreaming, employment social inclusion and social protection policies, 2008;

UNDP, Scrutinizing legislation from a gender perspective;

NCPE, Gender mainstreaming in practice, step by step guide for gender impact assessment, 2010;
UN, Revised list of global sustainable development goal indicators;

Oxfam, Conceptual framework on women's economic empowerment, 2017;

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, „გენდერი შრომით პოლიტიკაში - გაიდალინები", 2009;

მსოფლიოს გლობალური გენდერული ინდექსის 2016 წლის ანგარიში;

ქალთა ეკონომიკური შესაძლებლობების ინდექსის 2012 წლის ანგარიში;

კონსტიტუციის 42-ე მუხლი, „გენდერული დისკრიმინაცია შრომით ურთიერთობებში", 2014;

სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრი, *„გენდერული დისკრიმინაცია შრომის ბაზარზე საქართველოში", 2014;*

ათასწლეულის გამოწვევის ფონდი - საქართველო, „სოციალური და გენდერული ინტეგრაციის გეგმა", 2014;

საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის სტატისტიკური პუბლიკაცია „ქალი და კაცი საქართველოში", 2017;

გაეროს გენერალური მდივნის მაღალი დონის პანელის ანგარიში ქალთა ეკონომიკური გაძლიერების შესახებ, 2016;

ვისკონსინ-მედისონის უნივერსიტეტის საჯარო მმართველობის სკოლა, „ქალთა განვითარების ინდიკატორები განვითარებად ქვეყნებში", 2013.