



Analysis of the Reform Implemented in Georgia in the Field of Labor Discrimination in the Context of the Obligations Assumed Under the Association Agreement

Natia Kiladze¹

PhD student, Caucasus International University

ABSTRACT

Since the independence of Georgia, Labor legislation underwent thorough multiple reforms and changes, which were caused by the different policy of the contemporary legislator towards labor legal relations, as well as relevant international obligations. Changes in political priorities became a kind of basis for encouraging legislative changes. With the amendments made to the Labor Code in 2005-2006, the law became more oriented towards empowering employer with more rights and freedoms, it is during this period that the supervisory system of the labor inspectorate and other supervisory administrative bodies are abolished, which was the sole basis for the legislation imbalance of power between the employer and the employee. Such an unbalanced attitude between employers and employees was evident for years.

At that time, this Labor Code was considered one of the most liberal laws, since the regulation of the labor relationship between the employer and the employee was regulated on the basis of a free agreement between the parties, and there were no state supervisory institutions to ensure equality and equal treatment of employees were ensured, the state almost ceased to have a function of regulating the labor relationship.

Further significant reforms in the Labor Code of Georgia were carried out in 2013, a number of principles and concepts of labor law were formulated in a new way, special attention was paid to balancing the unequal legal environment and opportunities between the employee and the employer in labor legal relations. Since July 2014, after taking a step towards deepening cooperation with the European Union and signing and ratifying the Agreement on the Union of European Union and European Atomic Energy and the Association between their Member States (hereinafter "Association Agreement"), the labor legislation has periodically undergone changes, which took into account the obligations under the Association Agreement as much as possible, and harmonization of Georgian Labor Law norms with European Regulations. The last fundamental reform of the Labor code regarding the prohibition of discrimination was implemented in September 2020, which is directly dictated by the directives provided for in the Association Agreement. This paper presents a comparative legal analysis of the reforms to the relevant directives.

¹ natia.kiladze@ciu.edu.ge

When I wrote the article, I was guided by the following research methodologies: historical research, comparative analysis method, dialectical method, and empirical method.

Keywords: *Discrimination, Association agreement, protection of rights, Scope of prohibition of discrimination.*

საქართველოში შრომითი დისკრიმინაციის სფეროში განხორციელებული რეფორმის ანალიზი ასოცირების ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების კრილში

ნათია კილაძე
დოქტორანტი, კავკასიის საერთაშორისო უნივერსიტეტი

ა ბ ს ტ რ ა ქ ტ ი

დამოუკიდებელი საქართველოს ისტორიაში შრომის კანონმდებლობამ არაერთი ცვლილება განიცადა, რაც გამოწვეული იყო კანონმდებლის განსხვავებული პოლიტიკით შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის მიმართ, აგრეთვე რელევანტური საერთაშორისო ვალდებულებებით. პოლიტიკური პრიორიტეტების ცვლილებები საკანონმდებლო ცვლილებების წახალისების ერთგვარი საფუძველი ხდებოდა.

2005-2006 წლებში შრომის კოდექსში შეტანილი ცვლილებებით, ეს ორგანული კანონი ორიენტირებული ხდება დამსაქმებლისთვის მეტი უფლებების და თავისუფლების მინიჭებაზე. სწორედ ამ პერიოდში ხდება შრომის ინსპექციის საზედამხედველო სისტემისა და სხვა ზედამხედველობითი და ადმინისტრირების ინსტიტუტების გაუქმება, რაც დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის ძალთა დისბალანსის დაკანონების ერთგვარი საფუძველი იყო და ამგვარი არაბალანსირებული დამოკიდებულება წლების განმავლობაში ვლინდებოდა შრომით ურთიერთობებში.

იმ პერიოდის საქართველოში ეს შრომის კოდექსი ერთ-ერთ ყველაზე ლიბერალურ კანონმდებლობად მიიჩნეოდა და ვინაიდან დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის შრომითი ურთიერთობის მოწესრიგება მხარეთა შორის თავისუფალი შეთანხმების საფუძველზე რეგულირდებოდა და არ არსებობდა სახელმწიფო მაკონტროლებელი და საზედამხედველო ინსტიტუტები, სახელმწიფოს თითქმის აღარ ეკისრებოდა შრომითი ურთიერთობის რეგულირებისა და ზედამხედველობითი ფუნქცია.

შემდგომი მნიშვნელოვანი რეფორმა შრომის კოდექსმა განიცადა 2013 წელს, ახლებურად ჩამოყალიბდა შრომის სამართლის არაერთი პრინციპი და ცნება, განსაკუთრებული ყურადღება მიექცა შრომით სამართლებრივ ურთიერთობებში დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის არსებული არათანაბარი სამართლებრივი გარემოსა და შესაძლებლობების დაბალანსებას.

2014 წლის ივლისიდან, ევროკავშირთან თანამშრომლობის გაღრმავებისკენ გადადგმული ნაბიჯით შრომის კანონმდებლობა პერიოდულად განიცდიდა ცვლილებებს, რაც მაქსიმალურად ითვალისწინებდა ასოცირების შეთანხმებით ნაკისრი ვალდებულებების გათვალისწინებას და ქართული შრომის სამართლის ნორმების ევროპულ რეგულაციებთან ჰარმონიზაციას.

უკანასკნელი ძირეული რეფორმა შრომის კოდექსში დისკრიმინაციის აკრძალვის მხრივ განხორციელდა 2020 წლის სექტემბერში, რაც პირდაპირ ნაკარნახევია ასოცირების შეთანხმებით გათვალისწინებული დირექტივებით. წინამდებარე ნაშრომი დაეთმო სწორედ აღნიშნული რეფორმის ანალიზს შესაბამის დირექტივებთან შედარებით სამართლებრივ კრილში.

სტატიის დაწერისას ვიხელმძღვანელებ კვლევის შემდეგი მეთოდოლოგიით: ისტორიული კვლევით, შედარებითი ანალიზის მეთოდით, დიალექტიკური მეთოდითა და ემპირიული მეთოდით.

საკვანძო სიტყვები: დისკრიმინაცია, ასოცირების ხელშეკრულება, უფლების დაცვა, დისკრიმინაციის აკრძალვის ფარგლები.

1. შესავალი

უკანასკნელი ათი წლის განმავლობაში ქართულ შრომის სამართალში განხორციელებული რეფორმების საფუძვლიანი კვლევა მნიშვნელოვანია, ვინაიდან ეს პერიოდი მოიცავს საქართველოს შრომის კანონმდებლობის განვითარების საინტერესო ქრონოლოგიას. შეიძლება ითქვას, რომ ამ პერიოდში გადაიღვა ქართული შრომითი კანონმდებლობის ევროპულ სტანდარტებთან შესაბამისობაში მოყვანის პირველი ნაბიჯი 2013 წელს განხორციელებული რეფორმებით, რაც წინ უსწრებს 2014 წლის 18 ივლისს საქართველოს პარლამენტის მიერ რატიფიცირებულ „ასოცირების შეთანხმებას“ (ბორონი თბილისი 2014, გვ. viii). ხოლო შემდგომი რეფორმები, განსაკუთრებით 2020 წლის სექტემბერში შრომის კოდექსში განხორციელებული ცვლილებები, უკვე წარმოადგენს კანონმდებლის აქტიურ ქმედებას შეასრულოს ასოცირების შესახებ შეთანხმებით ნაკისრი ვალდებულებები ქვეყნის კანონმდებლობის ასოცირების შეთანხმებით განსაზღვრულ დირექტივებთან ჰარმონიზაციაში მოყვანაზე (გასიტაშვილი და სხვა 2019 გვ 10).

შეთანხმებით განსაკუთრებული აქცენტი ეთმობა შრომით სამართალში დისკრიმინაციის აღმოფხვრის შესახებ გასატარებელ რეფორმებს. კერძოდ, საქართველომ შესაბამისი საკანონმდებლო რეფორმების გზით უნდა უზრუნველყოს შრომის სამართალში სამუშაო ადგილზე დისკრიმინაციის აღმოფხვრის შესახებ ევროპული დირექტივების კანონმდებლობაში იმპლემენტაციის გზით ეროვნული კანონმდებლობის ევროპის კავშირის კანონმდებლობასთან ჰარმონიზაცია (ჯინჭარაძე და ქადარია 2021 გვ 34).

დირექტივები და რეგულაციები, რომელთა მიმართ ეროვნული კანონმდებლობის შესაბამისობაში მოყვანის ვალდებულებაც საქართველომ აიღო, დაჯგუფებულია სამი

სფეროს მიხედვით, რომელთაგანაც ერთ-ერთი მიმართულება ეხება შრომითი დისკრიმინაციის აკრძალვას (შველიძე 2020 გვ 45).

ევროკავშირის დირექტივებს გააჩნიათ მეორეული ბუნება, შესაბამისად, მათთან თანხვედრაში მოსაყვანად აუცილებელია ეროვნული კანონმდებლობის რეფორმები და ცვლილებები ინდივიდუალური სპეციფიკისა და მსოფლმხედველობის გათვალისწინებით (გასიტაშვილი და სხვა 2019). ამასთან, მნიშვნელოვანია რეფორმების ანალიზი, არა მხოლოდ მათი საკანონმდებლო მოწესრიგების, არამედ მათი აღსრულების მექანიზმების მხრივ, როგორცაა შრომით სამართალში დისკრიმინაციის პრევენციის მექანიზმები, აგრეთვე სასამართლოში უფლების დაცვის სამართლებრივი საშუალებები.

აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ ნაშრომში ყურადღება დაეთმო საქართველოს შრომით კანონმდებლობაში 2020 წლის სექტემბერში გატარებულ რეფორმებს. მართალია, 2013 წლის ივლისის ცვლილებების შედეგად შრომის კოდექსში შევიდა მნიშვნელოვანი ცვლილებები, რითაც დარეგულირდა შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ძირეული საკითხები და შეიძლება ითქვას, რომ შრომის სამართალი გადავიდა ისტორიული განვითარების მნიშვნელოვან ეტაპზე (შველიძე 2017). რომლის შეფასებისას ჩნდება განცდა, რომ აშკარაა კანონმდებლის ჩანაფიქრი ევროპული კავშირის ქვეყნების სტანდარტებთან მიახლოების (ფოსკიულერი 2014 გვ 174). თუმცა 2013 წლის რეფორმები წინ უსწრებს ასოცირების შეთანხმებას, შესაბამისად ცხადია ის არ უნდა იქნეს განხილული, როგორც ასოცირების შეთანხმების საფუძველზე კანონმდებლობის ევროკავშირის დირექტივებთან შესაბამისობაში მოყვანის ჭრილში, თუმცა 2020 წლის სექტემბერს განხორციელებული რეფორმები პირდაპირ კავშირშია სახელმწიფოს მიერ ასოცირების შეთანხმებით ნაკისრ ვალდებულებათა შესრულებასთან, შესაბამისად მათი ანალიზი მოითხოვს ასოცირების შეთანხმებით გათვალისწინებული დირექტივების მჭიდრო შედარებით კვლევას.

2. ასოცირების ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებები დისკრიმინაციის სფეროში

ერთის მხრივ, საქართველოს და მეორეს მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერგიის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის გაფორმებული ასოცირების შესახებ შეთანხმების (შემდეგში „ასოცირების შეთანხმება“) XXX თავი (დასაქმება, სოციალური პოლიტიკა და თანაბარი შესაძლებლობები) მოიცავს დასაქმების, სოციალური პოლიტიკისა და თანაბარი შესაძლებლობების შესახებ დირექტივებს (ასოცირების შეთანხმება თავი XXX).

შრომით ურთიერთობებში დისკრიმინაციის აკრძალვის შესახებ წარმოდგენილია შემდეგი სამი დირექტივა:

- დირექტივა 2000/43/EC (29.06.2000), რომელიც უზრუნველყოფს, როგორც ეთნიკური, ასევე რასობრივი წარმომავლობის მიუხედავად პირთა თანაბარი მოპყრობის პრინციპის უზრუნველყოფას;
- დირექტივა 2000/78/EC (27.11.2000), რომელიც ადგენს დასაქმებისა და შრომითი საქმიანობის საკითხებთან მიმართებით თანაბარი მოპყრობის ზოგად წესს და სტრუქტურას;
- დირექტივა 2006/54/EC (05.07.2006), რომელიც ადგენს შრომით სამართლებრივი ურთიერთობებებისას ქალისა და მამაკაცის თანაბარი შესაძლებლობების და თანაბარი მოპყრობის პრინციპებს.

მართალია, სპეციფიური ნიშნებისა და დისკრიმინაციის საფუძვლების გამო, წარმოდგენილი დირექტივები შინაარსობრივად განსხვავდება ერთმანეთისგან, თუმცა მათი ძირითადი კონცეფცია, საფუძვლები და სტრუქტურა მსგავსია (ცნებათა განმარტებები, მინიმალური სტანდარტები, პოზიტიური ქმედებები, უფლებათა დაცვის საშუალებები, მტკიცების ტვირთი, სანქციები). მიუხედავად ამისა, სრულფასოვანი სამართლებრივი კვლევისათვის მნიშვნელოვანია მათი დამოუკიდებლად მიმოხილვა, შემდგომში საქართველოს შრომის კოდექსში განხორციელებული რეფორმების შედარებითი კვლევისთვის.

2.1. დირექტივა 2000/43/EC

ეთნიკური და რასობრივი წარმომავლობის მიუხედავად შრომით სამართლებრივ ურთიერთობებში პირთა თანაბარი მოპყრობის შესახებ 2000/43/EC დირექტივა მიზნად ისახავს თანაბარი მოპყრობის მინიმალური სტანდარტების იმპლემენტირების საშუალებით შრომით სამართლებრივ ურთიერთობებში რასობრივი თუ ეთნიკური ნიშნით დისკრიმინაციის აღმოფხვრას და დისკრიმინაციის აკრძალვის საფუძველზე რასობრივი თუ ეთნიკური ნიშნის მიუხედავად პირთა სოციალურ და ეკონომიკურ ცხოვრებაში ჩართულობისა და მონაწილეობის ზრდას (counsile Directive 2000).

დირექტივა არ მოიცავს განსხვავებული მოპყრობის შემთხვევებს ეროვნული (მოქალაქეობრივი) ნიშნით. ამავდროულად, დირექტივა მოიცავს საგამონაკლისო შემთხვევებს, როცა რასობრივი თუ ეთნიკური ნიშნით დისკრიმინაცია, შესაძლოა სხვადასხვა გარემოებათა გამო არ იქნეს აკრძალული (counsile Directive 2000). დირექტივის მოქმედების სფეროში შედის ნებისმიერი პირდაპირი თუ არაპირდაპირი დისკრიმინაციის აკრძალვა, ეს აკრძალვა აგრეთვე მოიცავს მოპყრობას მესამე სახელმწიფოთა მოქალაქეთა მიმართ, თუმცა არ მოიცავს განსხვავებულ მოპყრობას მოქალაქეობრივი ნიშნით და არ ვრცელდება ევროკავშირში მესამე სახელმწიფოთა მოქალაქეთა შესვლის, ბინადრობის და სამუშაოზე წვდომის შესახებ წესებზე (counsile Directive 2000).

2.2. დირექტივა 2000/78/EC

აყალიბებს შრომითი საქმიანობის და დასაქმების საკითხებთან მიმართებით თანაბარი მოპყრობის ზოგად პირობებს, მისი მიზანია უზრუნველყოს, რომ პირები მათი რელიგიური, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობების, ასაკის ან სხვა ნიშნით არ გახდნენ დისკრიმინაციის მსხვერპლი შრომით სამართლებრივ ურთიერთობებში (counsile Directive 2000).

დირექტივის მოქმედების სფეროში შედის ნებისმიერი პირდაპირი ან არაპირდაპირი დისკრიმინაცია, დისკრიმინაციის ამ ნიშნებით აკრძალვა აგრეთვე ვრცელდება მესამე სახელმწიფოთა მოქალაქეებზე, თუმცა დირექტივა არ მოიცავს მოქალაქეობრივი ნიშნით განსხვავებულ მოპყრობას, და არ ვრცელდება ევროკავშირში მესამე სახელმწიფოთა მოქალაქეთა შესვლის, ბინადრობის და სამუშაოზე წვდომის შესახებ წესებზე (counsile Directive 2000).

დირექტივა აგრეთვე მოიცავს უფლების დაცვის სამართლებრივი საშუალებების დანერგვას ისევე, როგორც ადმინისტრაციული წარმოების, აგრეთვე სასამართლოს გზით. ამასთან, ხაზგასმულია შრომით სამართლებრივი ურთიერთობისთვის სპეციფიური პროცესუალურ სამართლებრივი მიდგომის ჩამოყალიბების აუცილებლობა, მაგალითად მტკიცების ტვირთის გადანაწილების სპეციფიურობა აღნიშნული ნორმები შედარებითი ანალიზისთვის ნაშრომში დეტალურადაა განხილული ქართული სამართლებრივი მოწესრიგების პარალელურად.

2.3. დირექტივა 2006/54/EC

დირექტივის მიზანია უზრუნველყოს ქალისა და მამაკაცის თანაბარი შესაძლებლობების და თანაბარი მოპყრობის პრინციპების რეგულირება შრომით ბაზარზე (counsile Directive 2006). წინამდებარე დირექტივა კრძალავს პირდაპირ ან არაპირდაპირ დისკრიმინაციას ქალსა და მამაკაცს შორის შემდეგ ასპექტებში:

1) დასაქმება, სამუშაოზე წვდომა და თვითდასაქმება; 2) გათავისუფლება; 3) სამსახურეობრივი ტრენინგები და დაწინაურება; 4) დასაქმებულთა ან დამსაქმებელთა გაერთიანებებში წევრობა; 5) სამუშაო გარემო და ანაზღაურება; 6) სამსახურთან დაკავშირებული სოციალური გარანტიები და ბენეფიტები (counsile Directive 2006).

დირექტივა თავისი სტრუქტურით არსებითად მსგავსია ზემოთ წარმოდგენილ ორ დირექტივასთან, თუმცა სპეციფიკური ნიშნის გათვალისწინებით მოიცავს რეგულირებას მაგალითად თანაბარ ანაზღაურებაზე, დეკრეტულ შვებულებასა და შვილის მოვლის გამო აუცილებელ ღონისძიებებზე.

3. დისკრიმინაციის აკრძალვის სამართლებრივი მოწესრიგება შრომის კოდექსში

2020 წლის რეფორმების შედეგად შრომის კოდექსში ახლებურად ჩამოყალიბდა დისკრიმინაციის ამკრძალავი ნორმები. კოდექსს დაემატა ახალი II თავი, რომელიც სრულად ეთმობა შრომითი დისკრიმინაციის აკრძალვას. ნორმა, განსხვავებით წინა რედაქციის კანონისგან, შეიცავს აკრძალულ ნიშანთა უფრო ვრცელ ჩამონათვალს, რაც პირდაპირ კავშირშია დირექტივებთან კანონმდებლობის შესაბამისობაში მოყვანის მიზანთან. აკრძალული ნიშნების ცალკეულ დირექტივებთან შედარებისთვის, განვიხილავთ თითოეული დირექტივით გათვალისწინებულ დაცულ სფეროს და აკრძალულ ნიშნებს.

საბჭოს დირექტივა 2000/43/EC საფუძველზე, აკრძალულ ნიშნებს წარმოადგენს რასობრივი და ეთნიკური წარმომავლობა (counsile Directive 2000). დირექტივა 2000/78/EC დისკრიმინაციის აკრძალული ნიშნებია რელიგია, რწმენა, შეზღუდული შესაძლებლობები, ასაკი და სექსუალური ორიენტაცია, დირექტივა 2006/54/EC აკრძალულ ნიშნად განსაზღვრავს სქესს (counsile Directive 2006). შრომის კოდექსით განსაზღვრული დისკრიმინაციის აკრძალული ნიშნები მოიცავს დირექტივებით დაცულ სფეროებს, ნორმა ითვალისწინებს დამატებით აკრძალულ ნიშნებს და ნორმის სიტყვები „და სხვა ნიშნით“ მიუთითებს, რომ აკრძალულ ნიშანთა ჩამონათვალი ღიაა. ეს უკანასკნელი მიდგომა, გარდა იმისა, რომ მიუთითებს კანონმდებლის სურვილს მოიცვას ისეთი ნიშნებიც, რომლებიც ნორმაში პირდაპირ დასახელებული არ არის, თუმცა პირთა თანაბარი მოპყრობის სტანდარტის დაცვის ქვეშაა, აგრეთვე პრაქტიკული მნიშვნელობისაა, ვინაიდან დროთა განმავლობაში დისკრიმინაციის ზოგიერთი ნიშანი დახვეწილ და სახეცვლილ ფორმას იძენს და ერთი შეხედვით ნაკლებად შესამჩნევი ხდება. შესაბამისად საზოგადოების ყოველდღიურ ურთიერთობებში დისკრიმინაცია სულ უფრო ახალ სახეებს იღებს (თოდრია 2017 გვ. 118).

3.1. პირდაპირი და არაპირდაპირი დისკრიმინაცია

შრომის კოდექსის მე-4 მუხლი აკრძალულ ნიშნებთან ერთად აგრეთვე განსაზღვრავს, თუ რა მიიჩნევა დისკრიმინაციულ მოპყრობად. მე-4 მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, პირდაპირია დისკრიმინაცია, როდესაც ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული რომელიმე ნიშნის გამო პირის მიმართ ხორციელდება არათანაბარი მოპყრობა სხვა პირთან შედარებით, რომელიც იმავე ან მსგავს მდგომარეობაში არის, იყო ან შეიძლებოდა ყოფილიყო უფრო ხელსაყრელი მოპყრობის ობიექტი. მსგავსი მოდელია წარმოდგენილი საბჭოს დირექტივებით (counsile Directive 2000). ამასთან კოდექსის მე-4 მუხლის მე-3 ნაწილი აგრეთვე აღიარებს არაპირდაპირი, ირიბი დისკრიმინაციის ცნებას, როგორც აკრძალული

დისკრიმინაციის ფორმას (შრომის კოდექსი 2006,მ 4.3.). რაც აგრეთვე შეესაბამება დირექტივების მოთხოვნებს.

3.1.1. შევიწროება

საქართველოს ორგანული კანონის შრომის კოდექსის მე-4 მუხლის მე-5 ნაწილის თანახმად, სამუშაო ადგილზე ნებისმიერი სახის, მათ შორის სექსუალური შევიწროება მიიჩნევა დისკრიმინაციად, კერძოდ, პირის მიმართ შრომის კოდექსის მეოთხე მუხლით გათვალისწინებული რომელიმე ნიშნით განპირობებული არასასურველი ქცევა, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს პირის ღირსების შელახვას, მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, შეურაცხყოფელი გარემოს შექმნას და ა.შ. საყურადღებოა, რომ ახალი რედაქციით შევიწროების ცნებაში ქმედების ობიექტურ შემადგენლობას დაემატა სიტყვები „არასასურველი ქცევა“, რაც მიუთითებს, რომ შევიწროების დადგენისას უნდა შეფასდეს მსხვერპლის მიერ სუბიექტურად სამუშაო გარემოში მის მიმართ მოპყრობის ხასიათი, რაც პირდაპირ შეესაბამება დირექტივებით განსაზღვრულ სტანდარტს (counsile Directive 2000).

4. დისკრიმინაციის აკრძალვა შრომითი ურთიერთობის სხვადასხვა სტადიაზე

დირექტივების მიერ დასახულ მიზანს წარმოადგენს დისკრიმინაციის აკრძალვა წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებიდან, დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლების ჩათვლით (counsile Directive 2000).

4.1. დისკრიმინაციის აკრძალვა წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში

შრომის კოდექსში განხორციელებული რეფორმის შედეგად მე-5 მუხლი იმეორებს დირექტივების ტექსტს და მკაფიოდ განსაზღვრავს დისკრიმინაციის დაუშვებლობას შრომითი წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებიდან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლების ჩათვლით (ორგანული კანონი შრომის კოდექსი 2006 მ.5).

დისკრიმინაცია წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში ძირითადად ვლინდება განცხადების ტექსტში დისკრიმინაციული დათქმების გაკეთებით, გასაუბრებაზე დისკრიმინაციული შეკითხვების დასმით (კერესელიძე 2011). და აშ. ნორმის ანალიზით შეიძლება ითქვას შრომის კოდექსი სრულად ითვალისწინებს დირექტივებით განსაზღვრულ მინიმალურ სტანდარტს, თუმცა კრიტიკა რჩება, რომ კოდექსი არ ითვალისწინებს პრაქტიკულ მექანიზმებს წინასახელშეკრულებო ურთიერთობისას გამოვლენილი დისკრიმინაციის აღმოფხვრისთვის, მაგალითად კანდიდატის უფლებას არ

უპასუხოს დისკრიმინაციულ შეკითხვებს და არ მიაწოდოს დამსაქმებელს არარელევანტური დოკუმენტაცია (ჯალაღანია 2016 გვ.46).

4.1.1. დისკრიმინაციის აკრძალვა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველზე

შრომის კოდექსის მე-5 მუხლის გ ქვეპუნქტის საფუძველზე, დისკრიმინაციის აკრძალვის ფარგლებში შედის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის პირობებიც. ასევე შრომის კოდექსის 47-ე მუხლის 1-ელი ნაწილით განსაზღვრულია ის საფუძველები, რომლითაც შეიძლება შეწყდეს შრომითი ურთიერთობა.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის შენარჩუნებას პრიორიტეტი აქვს მის შეწყვეტასთან/მოშლასთან შედარებით. მოქმედი შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა არის უკიდურესი ღონისძიება, რომელიც მხოლოდ მაშინ უნდა იქნეს გამოყენებული როცა სახეზეა მყარი სამართლებრივად დადგენილი არგუმენტი და საფუძველი. ამასთან, თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებულ უნდა იქნეს ე.წ. „favor presentatoris“ პრინციპი, რაც შრომით სამართლებრივი ნორმების დასაქმებულთათვის უპირატესად სასარგებლო წესით განმარტებას გულისხმობს (საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 29 იანვრის გადაწყვეტილება, საქმეზე Nას-941-891-2015).

შრომის კოდექსის 47-ე მუხლის მე-5 ნაწილით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა კანონით გათვალისწინებული დისკრიმინაციის საფუძველით დაუშვებელია, ამასთან, მოსარჩელის მითითება მასზედ, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს მტკიცების ტვირთს აბრუნებს დამსაქმებლის მხარეს, რომელსაც ეკისრება მტკიცების ვალდებულება დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების თაობაზე. დისკრიმინაციის საკითხებზე სასამართლო პრაქტიკის სიმცირის მიუხედავად, ხშირია დისკრიმინაციის საფუძველით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე მოსარჩელის განცხადებები (საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 29 ივლისის გადაწყვეტილება საქმეზე Nას-194-185-2016). რაც ერთის მხრივ მიუთითებს იმაზე, რომ დასაქმებულთა მიერ თავიანთი უფლებების თაობაზე ცნობიერება იზრდება, თუმცა მეორეს მხრივ, აჩენს სურვილს ამ მხრივ სასამართლო პრაქტიკის განვითარებაზე.

4.1.2. დისკრიმინაციის აკრძალვის საგამონაკლისო შემთხვევები

ასოცირების შეთანხმებით გათვალისწინებული დირექტივები შეიცავს დათქმებს დისკრიმინაციის აკრძალვის საგამონაკლისო შემთხვევებზე. მაგალითად, რასობრივი და ეთნიკური ნიშნით დისკრიმინაციის აკრძალვის თაობაზე საბჭოს 2000/43/EC დირექტივის თანახმად, გამონაკლისი შეიძლება დაშვებულ იქნეს, როცა რასა ან ეთნიკური

წარმომავლობა გულწრფელი და რელევანტური პროფესული მოთხოვნილებაა. ეს გამონაკლისი გამართლებული უნდა იყოს სამუშაოს ბუნების და სამუშაოს შესრულების გარემოთი, იგი უნდა იყოს ლეგიტიმური და პროპორციული. ამასთან, დირექტივა აქვე არ ეწინააღმდეგება სახელმწიფოს მიერ პოზიტიური ქმედებების განორციელების შესაძლებლობას, რაც მიზნად ისახავს ამგვარი „დაშვებული“ რასობრივი თუ ეთნიკური ნიშნით დისკრიმინაციით დაზარალებულ პირთა სხვადასხვა ფორმით კომპენსირებას (council Directive 2017).

მსგავს დათქმას შეიცავს საბჭოს 2000/78/EC დირექტივა, კერძოდ, მცირე და ძალიან გამონაკლის შემთხვევებში, განსხვავებული მოპყრობა შეიძლება გამართლებულ იქნეს სამუშაოს ბუნებიდან გამომდინარე, რომელიც დაკავშირებულია რელიგიასთან, რწმენასთან, შეზღუდულ შესაძლებლობებთან, ასაკთან ან სექსუალურ ორიენტაციასთან, თუ ეს საფუძველი წარმოადგენს გულწრფელ და მნიშვნელოვან შრომითი გარემოს ელემენტს, როცა მიზანი ლეგიტიმურია და მოთხოვნები ადეკვატური (council Directive 2000). ამიტომ, მნიშვნელოვანია ერთმანეთისგან მკაფიოდ გაიმიჯნოს განსხვავებული მოპყრობის დასაშვები კატეგორიები, განსაკუთრებით კი ლეგიტიმური დასაქმების პოლიტიკის, შრომითი ბაზრისა და სამუშაოს სპეციფიკის გათვალისწინებით დაუშვებელი განსხვავებული მოპყრობისაგან (council Directive 2000). სპეციფიური დათქმაა წარმოდგენილი 2000/78/EC დირექტივაში თანაბარი მოპყრობის შესახებ შეზღუდული შესაძლებლობების ნიშნით დისკრიმინაციის აკრძალვის მხრივ. დირექტივა ითვალისწინებს სახელმწიფოსა და დამსაქმებელთა მიერ პოზიტიური ქმედებების განხორციელების ვალდებულებას სამუშაო გარემოსა და სივრცის ინკლუზიურობის თაობაზე, რათა გამოირიცხოს დისკრიმინაცია შეზღუდული შესაძლებლობების ნიშნით, მაგალითად სამუშაო სივრცის ადაპტირებით, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირმა თანასწორად შეძლოს შრომითი უფლება-მოვალეობების შესრულება. დათქმა განსაზღვრავს, რომ სახელმწიფოსა და დამსაქმებელთა მიერ ამ ვალდებულებათა შესრულების შეფასებისას გათვალისწინებული უნდა იყოს, ხომ არ აწვება დამსაქმებელს არაპროპორციული ტვირთი. მხედველობაში უნდა იქნეს მიღებული ფინანსური და სხვა სახის ხარჯები, რომელსაც სამუშაო გარემოს შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა მოთხოვნილებებზე მისადაგება მოითხოვს, ამასთან ორგანიზაციის ფინანსური რესურსები და ამ რესურსების გარე ფონდებისა თუ სხვა ორგანიზაციებისგან მოძიების შესაძლებლობა (council Directive 2000). აღნიშნული პრინციპი გადმოტანილია საქართველოს შრომის კოდექსში, კერძოდ, ამავე კოდექსის მე-6 მუხლით, დისკრიმინაციად არ მიიჩნევა პირის მიმართ განსხვავების აუცილებლობა, რაც გამომდინარეობს სამუშაოს არსიდან, სპეციფიკიდან, მისი შესრულების პირობებიდან, ემსახურება დასახული კანონიერი მიზნის მიღწევას და არის მიზნის მისაღწევად აუცილებელი და თანაზომიერი საშუალება. მოცემული სტანდარტის პრაქტიკაში რეალიზება წარმოჩენილია სასამართლო პრაქტიკაში,

კერძოდ, საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებით, განსხვავებული მოპყრობის დადასტურების შემთხვევაში, მოპასუხის ვალდებულებაა დაასაბუთოს და დაამტკიცოს განსხვავებული მოპყრობა ობიექტური და გონივრული არგუმენტებით, რომლებიც გადაწონის განსხვავებულ მოპყრობას და გამართლებული იქნება დემოკრატიული ღირებულებებით. (საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2021 წლის 4 თებერვლის გადაწყვეტილება საქმეზე Nას-1189-2020).

რეფორმის ანალიზით შეიძლება დავასკვნათ, რომ კანონმდებლობის ტექსტი შეესაბამება დირექტივებით გათვალისწინებულ მოთხოვნებს, თუმცა ამ მხრივ პრაქტიკის სიმცირის გამო რთულია შეფასება, თუ რამდენად ეფექტიანი იქნება მისი ინტერპრეტირება და გამოყენება პრაქტიკული დავების გადაწყვეტისას, რამეთუ, ნორმა, თავისი სპეციფიკით ზოგად დეფინიციურია და მოითხოვს სამართლის შემფარდებლის მიერ ყოველი კონკრეტული შემთხვევის ინდივიდუალურ შეფასებას.

5. უფლების დაცვის სამართლებრივი საშუალებები

დირექტივების თანახმად, ნებისმიერი ადამიანს, რომელიც დისკრიმინაციის მსხვერპლი გახდა აკრძალული ნიშნების საფუძველზე, უნდა ჰქონდეს წვდომა უფლების დაცვის ადეკვატურ საშუალებებზე. დირექტივა აგრეთვე ითვალისწინებს ამ მიზნით სხვადასხვა ასოციაციებისა თუ ორგანიზაციების გაძლიერებას, რომლებსაც შეეძლება დისკრიმინაციის მსხვერპლს აღმოუჩინონ სათანადო დახმარება მსხვერპლის სახელით ან მასთან ერთად შესაბამის საპროცესო მოქმედებებში მონაწილეობით (counsil Directive 2000).

ამასთან, დირექტივები შეიცავს სახელმწიფოს პოზიტიურ ვალდებულებას უზრუნველყოს შესაძლო დისკრიმინაციის მსხვერპლი შესაბამისი ადმინისტრაციული თუ სასამართლო პროცედურებით დარღვეული უფლებების აღსადგენად, ისევე როგორც უშუალოდ დისკრიმინაციული მოპყრობისას, აგრეთვე მას შემდეგ, რაც სამართლებრივი ურთიერთობა, როცა შესაძლო დისკრიმინაციული მოპყრობა განხორციელდა, შეწყდა (counsil Directive 2000).

5.1. უფლების დაცვა სასამართლოსთვის მიმართვის გზით

შრომით სამართლებრივი ურთიერთობიდან გამომდინარე სასამართლოში დავის განხილვის საგანს შესაძლოა წარმოადგენდეს ქონებრივი, მაგალითად კომპენსაციის და განაცდურის დაკისრება, თუ არაქონებრივი - უკანონო გათავისუფლების აქტის ბათილად ცნობა,

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი განსაზღვრავს სამოქალაქო დავების პროცესის თავისებურებებს, იგი აგებულია შეჯიბრებითობისა და დისპოზიციურობის პრინციპებზე, რაც პირდაპირ კავშირშია სამოქალაქო სამართლებრივ ურთიერთობებში პირთა თანასწორობასა და თანაბარუფლებიანობასთან და მხარეთა ნების ავტონომიასთან.

5.1.1. მტკიცების ტვირთი

სამოქალაქო საპროცესო სამართალში მოქმედებს ზოგადი წესი, რომლის თანახმადაც, მხარეებს ეკისრებათ ამტკიცონ ფაქტები, რომელთაც ისინი ეყრდნობიან. სსსკ-ის 102-ე მუხლი განამტკიცებს აღნიშნულ წესს, რომლის თანახმადაც, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს (სსსკ, 1997, მ. 102).

ასოცირების შეთანხმებით გათვალისწინებული სამივე დირექტივის თანახმად, მნიშვნელოვანი ელემენტი შრომითი დისკრიმინაციის თაობაზე დავების სწორი და სამართლიანი განხილვისთვის არის სასამართლოსა თუ სხვა უფლებამოსილ ორგანოთა წინაშე მტკიცების ტვირთის გადაცემის საკითხი, რაც გულისხმობს, რომ თუ პირი მიუთითებს, რომ იგი გახდა დისკრიმინაციის მსხვერპლი და მოიხმობს ფაქტებს, რომელთა საფუძველზეც შეიძლება პრეზუმირებულ იქნას, რომ დისკრიმინაციულ მოპყრობას ჰქონდა ადგილი, მოპასუხეს ეკისრება დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტის უარყოფის მტკიცების ტვირთი.

დირექტივები მოიცავს ამ მხრივ სახელმწიფოს ვალდებულებას მიუსადაგოს მტკიცების ტვირთის მიმართ მოქმედი ეროვნული საკანონმდებლო ნორმები ამ მოცემულობას ისე, რომ *prima facie* დისკრიმინაციული მოპყრობის პრეზუმირების შემთხვევაში, იმისათვის, რათა თანასწორი მოპყრობის პრინციპი ეფექტურად იქნას უზრუნველყოფილი, დისკრიმინაციული მოპყრობის უარყოფის მტკიცების ტვირთი უნდა გადაეცეს მოპასუხეს (council Directive 2000).

შრომის კოდექსის მე-7 მუხლით, დისკრიმინაციის აკრძალვასთან დაკავშირებულ დავის შემთხვევაში მტკიცების ტვირთი გადადის დამსაქმებელზე, თუ დასაქმებული ან და დასაქმების კანდიდატი მიუთითებს იმ ფაქტებზე ან/და გარემოებებზე, რომლებიც, დამსაქმებლის მიერ დისკრიმინაციის აკრძალვის შესახებ მოთხოვნათა დარღვევის გონივრული ვარაუდის საფუძველს ქმნის. შრომის კოდექსის ზემოხსენებული პირობის ანალიზის საფუძველზე, შესაძლოა დავასკვნათ, რომ იგი შესაბამისობაშია დირექტივების შესაბამის მოთხოვნებთან (გასიტაშვილი და სხვა 2019).

შესაძლო დისკრიმინაციული მოპყრობის პრეზუმირებისას მტკიცების ტვირთის შებრუნების ნორმებმა ეფექტური ასახვა ჰპოვა პრაქტიკაში და კანონმდებლის მიზანი,

უზრუნველყოს დისკრიმინაციის შესაძლო მსხვერპლის მიერ თავისი უფლებების სასამართლოში უფრო ეფექტიანი რეალიზება, შეიძლება ითქვას მიღწეულია. საქართველოს უზენაესი სასამართლო თავის ერთ-ერთ გადაწყვეტილებაში მოიხმობს სასამართლოში უკვე მყარად დადგენილ პრაქტიკას და განმარტავს, რომ დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენასთან დაკავშირებულ საქმეებში მტკიცების ტვირთის განაწილების სპეციალურ წესი მოქმედებს, კერძოდ, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 3633-ე მუხლის შესაბამისად, სარჩელის აღძვრისას მოსარჩელე მხარემ სასამართლოს უნდა წარუდგინოს ფაქტები და მტკიცებულებები, რომლებიც დისკრიმინაციული ქმედების ვარაუდს იძლევა, რომლის შემდეგაც მოპასუხეს ეკისრება იმის მტკიცების ტვირთი, რომ აღგილი არ ჰქონია დისკრიმინაციულ ქმედებას, აღნიშნული ნორმა ადგენს შეზღუდვის ინიციატორის ვალდებულებას, სასამართლოს წარუდგინოს მტკიცებულებები და მიუთითოს ფაქტებზე, რომელთა შესწავლით გარკვეული ნიშნით პირის მიმართ არათანაბარი მოპყრობის ვარაუდის საფუძველს იძლევა. სწორედ ამ პროცესუალური სტანდარტის დაცვის შემთხვევაში წარმოიშობა მოპასუხის ვალდებულება: ა) გაამართლოს განსხვავებული მოპყრობა ობიექტური და გონივრული არგუმენტებით, რომლებიც გადაწონის განსხვავებულ მოპყრობას და გამართლებული იქნება დემოკრატიული ღირებულებებით; ან ბ) ამტკიცოს განსხვავებული მოპყრობის არარსებობა (საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება Nას-1147-2022, 29.05.2023).

5.1.2. კომპენსაციის დაკისრების მოთხოვნა დისკრიმინაციული მოპყრობის გამო

შრომის კოდექსში განხორციელებული რეფორმების მიუხედავად, კანონი არ ითვალისწინებს განცალკევებით დისკრიმინაციული მოპყრობის დადგენისას ზიანის ანაზღაურების ან/და კომპენსაციის დაკისრების მოთხოვნით სასამართლოსთვის მიმართვის უფლებას.

დასაქმებულის მიერ კომპენსაციის დაკისრების მოთხოვნა შრომის კოდექსის საფუძველზე უკავშირდება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობას. შრომის კოდექსის 48-ე მუხლის მე-8 ნაწილის საფუძველზე სასამართლოს გადაწყვეტილების საფუძველზე დამსაქმებელი ვალდებულია აღადგინოს პირი იმავე თანამდებობაზე, სადაც გათავისუფლებისას იყო დასაქმებული, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან სასამართლოს გადაწყვეტილების საფუძველზე გადაუხადოს კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.

მიუხედავად ამისა, უნდა აღინიშნოს, რომ ხშირად დისკრიმინაციული მოპყრობის დადგენის მოთხოვნას თან ერთვის უკანონო გათავისუფლების აქტის ბათილად ცნობის მოთხოვნაც, რის გამოც, სასამართლოს განხილვის საგანს წარმოადგენს, ისევე როგორც

დისკრიმინაციული მოპყრობის საკითხის გადაწყვეტა, აგრეთვე კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრა და მისი დაკისრება.

სასამართლოს დისკრეციაშია და დაადგინოს კომპენსაციის ადეკვატური ოდენობა, სასამართლო უფლებამოსილია გაითვალისწინოს დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტი კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრისას. სასამართლომ უნდა უზრუნველყოს, რომ მსხვერპლს მიეცეს ადეკვატური კომპენსაცია, ხოლო გამოვლენილი დისკრიმინაციული ქმედება არ დარჩეს დაუსჯელი (კვაჭაძე და სხვა 2017).

ეს მიდგომა სრულად ვერ უზრუნველყოფს კანონმდებლობის დირექტივებთან შესაბამისობაში მოყვანას. მართალია დისკრიმინაციის მსხვერპლს შეუძლია მიმართოს სასამართლოს დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტის დადგენის მოთხოვნით დამოუკიდებლად, სხვა სასარჩელო მოთხოვნათა გარეშე, აღიარებითი სარჩელით, თუმცა იგი სხვა თანმდევი მოთხოვნის გარეშე ვერ შეძლებს დისკრიმინაციული მოპყრობის საფუძველზე წარადგინოს ქონებრივი მოთხოვნა.

5.2. უფლების დაცვის სხვა საშუალებები

დირექტივები არ მოითხოვს სანქციებისა და უფლების დაცვის საშუალებების ჰარმონიზაციას რაიმე კონკრეტულ მოდელთან, თუმცა ითვალისწინებს მოთხოვნას, რომ სახელმწიფოებმა განსაზღვრონ ეფექტური, პროპორციული და პრევენციული სანქციები და მათი აღსრულების მექანიზმები, რომლებიც სასურველია წინ უსწრებდეს სასამართლოში შესაძლო დავის განხილვას.

შრომის კოდექსის რეფორმის ფარგლებში მნიშვნელოვანი ნაბიჯი გადაიდგა ამ მხრივ დამატებითი ადმინისტრაციული წარმოებისა და მაკონტროლებელი ორგანოს შრომის ინსპექციის უფლებამოსილებების, განსაკუთრებით, დისკრიმინაციის აკრძალვის კუთხით გაზრდით.

შრომის ინსპექციის შექმნის რეკომენდაცია საქართველომ მიიღო ისევე, როგორც ILO-ს ექსპერტთა კომიტეტის ყოველწლიური ანგარიშებით, აგრეთვე ეს ვალდებულება ქვეყანამ იკისრა ასოცირების 2017-2020 წლების დღის წესრიგით. საქართველოს პარლამენტის საბიუჯეტო ოფისი (საქართველოს კანონის პროექტის დასკვნა 2020).

2020 წლის რეფორმების შედეგად შრომის კოდექსს დაემატა დებულებები შრომის ინსპექციის სამსახურის შესახებ (საქართველოს ორგანული კანონი შრომის კოდექსი 2023), განისაზღვრა მისი უფლებამოსილებები.

მართალია ამით, სახელმწიფოს მიერ ადგილი აქვს პროაქტიულად ჩარევას კერძო-სამართლებრივ ურთიერთობებში, თუმცა სრულად შეესაბამება დირექტივებით ნაკისრ ვალდებულებას დამოუკიდებელი სახელმწიფო ორგანოსა და წარმოების წესის შექმნაზე, სასამართლოში დავის გარეშე შრომით ურთიერთობებში დასაქმებულთა უფლებების დაცვის უფლებამოსილებით.

78-ე მუხლი ითვალისწინებს დამსაქმებლის მიერ პირდაპირი და არაპირდაპირი დისკრიმინაციის შემთხვევაში სანქციების დაწესების შესაძლებლობას სამუშაო ადგილზე შევიწროების, როგორც სექსუალური და არამხოლოდ, აკრძალვისა და გონივრული მისადაგების პრინციპის, თანაბარი სამუშაოსთვის თანაბარი შრომის ანაზღაურების გადახდის შესახებ დებულების დარღვევისას. მსგავსი მექანიზმის დანერგვა პირდაპირ შესაბამისობაშია დირექტივებით ნაკისრ ვალდებულებათა შესრულებასთან.

6. დასკვნა

ასოცირების შეთანხმებით ნაკისრ ვალდებულებათა შესრულების მიზნით განხორციელებული რეფორმების ანალიზისას გათვალისწინებული უნდა იყოს ამ დირექტივათა სულისკვეთება, რომელიც მიზნად ისახავს ეროვნული კანონმდებლობის რეფორმირებას, აგრეთვე სახელმწიფო ორგანოებისა და მარეგულირებლების მოძლიერებასა და ეფექტიანობის ზრდას მათ მიერ სრული პოტენციალის მიღწევისთვის შრომით სამართლებრივ ურთიერთობებში თანასწორობის, თანაბარი მოპყობის უზრუნველსაყოფად და აკრძალული დისკრიმინაციის პრევენციისა და აღმოფხვრისკენ (REPORT FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT AND THE COUNCIL 2000).

სწორედ აღნიშნული უნდა გაიზიაროს კანონმდებელმა დირექტივების შესრულების გზაზე, რაც გულისხმობს არა მხოლოდ საკანონმდებლო ბაზის დირექტივებთან შესაბამისობაში მოყვანას, აგრეთვე რეფორმების შედეგად განხორციელებული ცვლილებებისა და ახალი მარეგულირებელი ინსტიტუციების პრაქტიკული ეფექტიანობის უზრუნველყოფას რეფორმების აღსრულების გზით.

ამისათვის მნიშვნელოვანია არა მხოლოდ საკანონმდებლო ხელისუფლების, აგრეთვე აღმასრულებელი და სასამართლო ხელისუფლებების მიერ საბჭოს დირექტივებით განსაზღვრული და შრომით კანონმდებლობაში იმპლემენტირებული ნორმების ინტეგრირებაზე თანხვედრა, რაც ერთის მხრივ კანონმდებლის ტექნიკისა და წინდახედულობის ამოცანაა, ხოლო მეორეს მხრივ აღმასრულებელი და სასამართლო ხელისუფლებების მიერ შრომით სამართლებრივი ურთიერთობების სტანდარტების სიახლეებთან ადაპტირების მზაობისა და ნების საკითხი.

ნაშრომში გამოკვეთილი ძირითადი საკითხების ანალიზით, შეიძლება ითქვას, რომ შრომის კოდექსის რეფორმები დისკრიმინაციის აკრძალვის კუთხით შეესაბამება საბჭოს დირექტივებით გათვალისწინებულ სულისკვეთებას, აგრეთვე კანონმდებლის ნება მაქსიმალურად დაახლოვოს ნორმატიული ბაზა ასოცირების შეთანხმებით გათვალისწინებული დირექტივების მოთხოვნებთან თვალსაჩინოა რეფორმების ტექსტის ანალიზით, რომელიც ფუნდამენტურ საკითხებში წარმოადგენს დირექტივათა ტექსტის ზუსტ თარგმანს.

ამასთან, რეფორმების ანალიზით თვალშისაცემია კანონმდებლის სისტემური და სტრუქტურული მიდგომა დირექტივების შესრულების გზაზე, კერძოდ, შრომის კოდექსში განხორციელებული რეფორმა არა დირექტივებით გათვალისწინებული მოთხოვნების ნაწილობრივი ან ფრაგმენტული შესრულების მცდელობაა, არამედ მათი სრულყოფილი იმპლემენტაციისაკენ გადადგმული ნაბიჯი, რაც გამოიხატება პირველ რიგში დისკრიმინაციის აკრძალვის ცნება-დეფინიციისა და ცენტრალური ნორმების იმპლემენტირებით, აგრეთვე, არანაკლებ მნიშვნელოვანი კომპონენტია უფლების განხორციელების საშუალებების კანონმდებლობით განმტკიცება, დისკრიმინაციის პრევენციისა და აღმოფხვრის პრაქტიკული მექანიზმების დანერგვა, როგორცაა შრომის ინსპექციის სამსახურისთვის დისკრიმინაციის აკრძალვის კანონმდებლობის მონიტორინგის უფლებამოსილების მინიჭება, აგრეთვე ქმედითი ღონისძიებების, მათ შორის სანქციების დაკისრების მექანიზმი.

მართალია რეფორმის სიახლის გათვალისწინებით ამ ეტაპზე რთულია შეფასდეს მისი ეფექტიანობა და ის თუ რამდენად მიღწეული იქნება ის პრაქტიკული შედეგები, რასაც მიზნად ისახავს საბჭოს დირექტივები, თუმცა ნაშრომით დასახული მიზნის მნიშვნელობაც სწორედ იმაში მდგომარეობს, რომ ჯერ პრაქტიკაში გამოუცდელი და ახალგაზრდა რეფორმის ანალიზის საშუალებით მისი პრაქტიკული რეალიზება მაქსიმალურად ახლოს იყოს რეფორმისა და ასოცირების ხელშეკრულებით დასახულ მიზნებსა და სულისკვეთებასთან.

ნაშრომით აღნიშნული მიზანი მიღწეულია, რამეთუ შედარებითი ანალიზის საშუალებით შეფასებულია არა მხოლოდ შრომის კოდექსში განხორციელებული ცვლილებები, არა როგორც ცალკე აღებული საკანონმდებლო ტექსტი, არამედ როგორც საერთო, ევროპული სამართლის პოლიტიკისა და ამოცანების შესასრულებლად განხორციელებული რეფორმა.

ბიბლიოგრაფია

1. გასიტაშვილი, ე., ბაქაქური, ნ., ქარდავა, ე., კარტოზია, მ., & ლიპარტია, ნ. (2019). ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო პრაქტიკა და ქართული შრომის სამართალი. ე. ქარდავა (რედ.). თბილისი.
2. ჯალაღანია, ლ. (2016). ლგბტ პირთა უფლებრივი მდგომარეობა საქართველოში. თ. მიქელაძე (რედ.). თბილისი.
3. ჯინჭარაძე, ნ., & ქადარია, ს. (2021). თანაბარი მოპყრობის ვალდებულება სამუშაო ადგილზე კარიერული დაწინაურებისას. თანამედროვე შრომის სამართლის მიმოხილვა, სპეციალური გამოცემა N2, 2021.
4. კერესელიძე, თ. (2011). შრომის ხელშეკრულების დადებამდე დამსაქმებლის მიერ კანდიდატისთვის დასმული დისკრიმინაციული შეკითხვის სამართლებრივი შედეგები. ვ. ზაალიშვილი (რედ.), შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული) I. თბილისი.
5. კვაჭაძე, მ., ღვინჯილია, ე., & ჯუღელი, ნ. (2017). დისკრიმინაციის აკრძალვის საერთაშორისო სტანდარტების ასახვა ეროვნულ სასამართლო პრაქტიკაში. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს საერთაშორისო სასამართლო პრაქტიკის შესწავლისა და განზოგადების განყოფილება. თბილისი.
6. ლილუაშვილი, თ., & ხრუსტალი, ვ. (2007). საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის კომენტარი. თბილისი.
7. ფოსკიულერი, ბ. (2014). ახალი ქართული შრომის სამართალი: რამდენიმე განსახილველად შერჩეული საკითხი. ს. ჩაჩავა & ვ. ზაალიშვილი (რედ.), შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული) III. თბილისი.
8. ჩაჩავა, ს., & ზაალიშვილი, ვ. (2014). შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული) III. თბილისი.
9. შველიძე, ზ. (2017). საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები. ნ. ბაქაქური, თ. თოდრია, & ზ. შველიძე (თანარედ.). თბილისი.
10. შველიძე, ზ. (2019). სამოქალაქო მოთხოვნათა ფარგლები შრომითი დისკრიმინაციის დავისას (სადოქტორო დისერტაცია, ივ. ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი).
11. [Council Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin](#). (2000, ივნისი 29). EUR-Lex. Retrieved June 19, 2025.
12. [Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation](#). (2000, ნოემბერი 27). EUR-Lex. Retrieved June 19, 2025.

13. [Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation \(recast\)](#). (2006, ივლისი 5). EUR-Lex. Retrieved June 19, 2025.
14. [REPORT FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT AND THE COUNCIL](#) Joint Report on the application of Council Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin ('Racial Equality Directive') and of Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation ('Employment Equality Directive'). (2014, January 10). European Commission. Retrieved January 10, 2024.

ნორმატიული მასალა

1. [ასოცირების შეთანხმება](#). (n.d.). საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე. ამოღებულია 2025 წლის 19 ივნისს.
2. საქართველოს კონსტიტუცია. (1995). საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე. ამოღებულია 2025 წლის 19 ივნისს, <https://matsne.gov.ge>-დან
3. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი. (1997). საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე. ამოღებულია 2025 წლის 19 ივნისს, <https://matsne.gov.ge>-დან
4. საქართველოს შრომის კოდექსი. (2006). საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე. ამოღებულია 2025 წლის 19 ივნისს, <https://matsne.gov.ge>-დან

სასამართლო გადაწყვეტილებები

1. საქართველოს უზენაესი სასამართლო. (2016, იანვარი 29). გადაწყვეტილება საქმეზე Nას-941-891-2015.
2. საქართველოს უზენაესი სასამართლო. (2016, ივლისი 29). გადაწყვეტილება საქმეზე Nას-194-185-2016.
3. საქართველოს უზენაესი სასამართლო. (2017, სექტემბერი 29). განჩინება საქმეზე Nას-247-235-2017.
4. საქართველოს უზენაესი სასამართლო. (2021, თებერვალი 4). გადაწყვეტილება საქმეზე Nას-1189-2020.
5. საქართველოს უზენაესი სასამართლო. (2021, ოქტომბერი 21). განჩინება საქმეზე Nას-379-2020.
6. საქართველოს უზენაესი სასამართლო. (2023, მაისი 29). გადაწყვეტილება საქმეზე Nას-1147-2022.