



USAID
FROM THE AMERICAN PEOPLE



ანგარიში კონვენციებისა და რეკომენდაციების განცხადებების ექსპერტთა საერთაშორისო შრომის ორგანიზაციის კომიტეტს (CEACR)

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის #100 თანაბარი ანაზღაურების შესახებ კონვენციისა და #111 შრომისა და საქმიანობის სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ კონვენციის იმპლემენტაციის შესახებ

ანგარიში წარმომდგენია საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება და არასამთავრობო ორგანიზაცია კონსტიტუციის 42-ე მუხლი

თებერვალი 2014

შინაარსი

შესავალი.....	3
ქალების შრომითი სტატუსი საქართველოში.....	5
საკანონმდებლო მიმოხილვა: შრომის კოდექსი	7
1. დისკრიმინაცია წინასახელშეკრულებო და შრომით ურთიერთობებში.....	13
2. სექსუალური შევიწროება	16
3. „შუშის ჭერი“	17
4. ტრენინგების შესაძლებლობები: ქალები ლიდერობენ.....	19
5. “ობიექტური გარემოებები”	20
6. სამუშაო საათების მაქსიმუმი კვირაში.....	21
C100 – კონვენცია თანაბარი ანაზღაურების შესახებ.....	23
რეკომენდაციები.....	26

შესავალი

ანგარიში შემუშავებულია პროექტის „გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობა სამუშაო ადგილებზე“ ფარგლებში, რომელიც ხორციელდება კონსტიტუციის 42-ე მუხლის მიერ საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანებასთან თანამშრომლობით. პროექტი ხორციელდება „ამერიკის შეერთებული შტატების საერთაშორისო განვითარების სააგენტოს“ (USAID) გულისხმიერი მხარდაჭერით.¹

საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანებას (GTUC)

საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება (GTUC) არის დამოუკიდებელი, არაკომერციული ორგანიზაცია რომელიც დაარსდა 1998 წლის 19 ნოემბერს. საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება არის საქართველოში ყველაზე დიდი სამოქალაქო ორგანიზაცია, რომელიც აერთიანებს 220 000 წევრს. კონფედერაცია აერთიანებს 22 დარგის პროფესიული კავშირის გაერთიანებას. საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება საერთაშორისო პროფესიული გაერთიანების კონფედერაციის წევრია, რომლის ერთ-ერთ ძირითად პრინციპს წარმოადგენს არადისკრიმინაციული გარემოს შექმნის წახალისება, ასევე გენდერული თანასწორობის წახალისება სამუშაო ადგილებზე. საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანების მიზანს წარმოადგენს სოციალური და დემოკრატიული სახელმწიფოს ფორმირების წახალისება; საერთაშორისო პროფესიული კავშირების თავისუფალი განვითარება; საქართველოს ინტეგრირება ევროპასთან; ფუნდამენტური და დემოკრატიული უფლებების დაცვა, რომელიც მოიცავს პროფესიული კავშირების დამოუკიდებლობას; ჯანსაღი შრომითი ბაზრის წახალისებას; თავისუფალ, არადისკრიმინაციულ გარემოს; ქალებისა და ახალგაზრდული ორგანიზაციების აქტივობებს.

¹ Following people were involved in the drafting of the actual report: Raisa Liparteliani (GTUC), Maka Gioshvili (Article 42)

საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანების აქტივობები მოიცავს კანონმდებლობის შემუშავებაში მონაწილეობას; დასაქმებულთათვის ქვეყნის მამულებით იურიდიული დახმარების უზრუნველყოფას; სრომითი და სოციალურ-ეკონომიური სიტუაციის ანალიზი საქართველოში; კოლექტიური მოლაპარაკებებისა და შეთანხმებების მხარდაჭერას; გაფიცვებისა და დემონსტრაციების ორგანიზებას; ქართული შრომითი მოძრაობის საერთაშორისო დონეზე წარმოდგენას.

კონსტიტუციის 42-ე მუხლი

კონსტიტუციის 42-ე მუხლი არის არასამთავრობო და აპოლიტიკური ადამიანის უფლებათა ადვოკატირების ორგანიზაციის, რომელიც დაარსდა 1997 წლის 12 სექტემბერს. კონსტიტუციის 42-ე მუხლის მიზანია საქართველოში კანონის უზენაესობის ხელშეწყობა ნაციონალური კანონმდებლობისა და პრაქტიკის საერთაშორისო სტანდარტთან მიახლოებით, რათა დაცულ იქნეს ადამიანის უფლებები და ძირითადი თავისუფლებები. ასევე, ორგანიზაციის მიზანია ზოგადად საზოგადოების ცნობიერების ამაღლება ადამიანის უფლებებისა და კანონის უზენაესობის საკითხებისადმი.

კონსტიტუციის 42-ე მუხლის მთავარ საქმიანობას წარმოადგენს ადამიანის უფლებათა დაცვა. სტრატეგიული სამართალწარმოების გარდა კონსტიტუციის 42-ე მუხლი ეწევა კვლევით და ანალიტიკურ საქმიანობას, ასევე ახორციელებს ცნობიერების ამაღლების კამპანიებს. არასამთავრობო ორგანიზაცია ასევე ჩართულია კანონშემოქმედებით პროცესში რათა წაახალისოს მაღალი სტანდარტის იმპლემენტაცია შიდა კანონმდებლობაში, რათა მოხდეს ადამიანის უფლებების დარღვევის პრევენცია. ჩვენ გვწამს, რომ ქართული დემოკრატიული საზოგადოების უმთავრესი პრინციპი უნდა იყოს კანონის უზენაესობა; ადამიანის უფლებათა პატივისცემა შესაძლებელია მხოლოდ სამართლებრივ სახემწიფოში; მნიშვნელოვანი შედეგების მიღწევა ამ სფეროში შესაძლებელია კოალიციურად; კვალიფიციური ადვოკატირებით შესაძლებელია საზოგადოების ნდობის გაზრდა, რომ მათი

ფუნდამენტური უფლებების დაცვა დემოკრატიული სახელმწიფოს პირობებში რომლის მთავარი ღირებულებაა კანონის უზენაესობა.

პროექტის უმთავრეს მიზანს წარმოადგენს გენდერული თანასწორობის გაზრდა და ქალთა ეკონომიკური გაძლიერება საქართველოში. უზრუნველყოს ეკონომიკური განვითარება სადაც მთავარ სამუშაოს ძალას წარმოადგენენ ქალები და კაცებთან ერთად თანაბრად იღებენ მონაწილეობას სამუშაო პროცესში.

პროექტი დაიწყო 2014 წლის მარტში და 30 თვის განმავლობაში გაგრძელდება. ის მოიცავს რამდენიმე კომპონენტს, როგორებიცაა კვლევებზე მუშაობა, ადვოკატირება, სტრატეგიული სამართალწარმოება და ძლიერი კამპანიები ქალთა შრომითი უფლებების უზრუნველყოფისათვის. პროექტი მოიცავს საქართველოს რეგიონებსაც, პერიფერიულ ადგილებს სადაც ქალების შრომითი დისკრიმინაცია დაფარულია და ჯერ კიდევ გაუცნობიერებელი. ეს იძლევა გარანტიას იმისა, რომ ყველა ქალი განურჩევლად, თუ რომელ ეკონომიკურ ან სოციალურ ჯგუფსაც არ უნდა წამოადგენდეს ის, თანაბრად ისარგებლებს დაგეგმილი ანტი დისკრიმინაციული ღონისძიებებით რომელიც მიმართულია ქალების მიმართ დისკრიმინაციის აღმოფხვრისაკენ.

ქალების შრომითი სტატუსი საქართველოში

სახალხო დამცველის 2013 წლის საპარლამენტო ანგარიშის თანახმად, ქალების აქტივობა და მონაწილეობა ქვეყნის ეკონომიკურ ცხოვრებაში ძალიან დაბალია. ომბუცმენი აღნიშნავს, რომ „გლობალური გენდერული სხვაობის ინქესის“ მონაცემებით² საქართველო 64-ეა 136 ქვეყნიდან. იმავე წყაროზე დაყრდნობით საქართველო განვითარების ნაცვლას უკან იხევს წინა წლებთან შედარებით. 2012 წლის მონაცემებით ქვეყანა 57-ე ადგილზე იყო, ხოლო 2011 წელს - 54-ე.

²<http://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2013>

თანაბარი შრომისათვის თანაბარი ანაზღაურების ინდექსის მიხედვით მე-14 ადგილზეა, ხოლო ქალთა და მამაკაცთა შორის შემოსავალთა ყოველწლიური თანაფარდობის 114-ეა. ამ მონაცემებიდან გამომდინარე, ქალების ხელფასი დასაქმები ყველა სექტორში ნაკლებია, იმ სფეროებშიც კი სადაც უმრავლესად ქალები არიან დასაქმებული, როგორებიცაა განათლება, ჯანდაცვა და ა.შ.

ქალების ეკონომიკური აქტივობა პირდაპირ კავშირშია დასაქმების ინდექსთან. მიუხედავად დადებითი ცვლილებებისა კანონმდებლობაში, ქალების დაწინაურების, მათთვის თანაბარი ეკონომიკური ჩართულობისა და ადეკვატური ანაზღაურების პრობლემა ისევ დგას. სიღარიბის ფემინიზაციამ და ქალთა მიმართ ძალადობის დიდმა ხარისხმა გამოიწვია ქალთა დაბალი ეკონომიკური აქტიურობა. მიუხედავად იმისა, რომ უფრო მეტი ქალი დასაქმებული, მათი საშუალო ხელფასი განსხვავდება კაცების საშუალო ხელფასისგან. ეს გამოწვეული იმით, რომ ქალები დასაქმებულები არიან დაბალ ანაზღაურებად და ე.წ შუში ჭერის არსებობის გამო ბრკოლდება მათი დაწინაურება.

ქალების შრომითი უფლების დარღვევა მრავალმხრივი საკითხია და აუცილებელია რამდენიმე მიმართულებით ერთდროულად გამოკვლევა. ეს მოიცავს ტრადიციულ კულტურას და სტერეოტიპებს, რომელიც როგორც წესი აფერხებს ქალთა ჩართულობას, პოზიტიური აქტივობების სინაკლებეს და გამოკვეთილად გენდერულად ნეიტრალურ კანონმდებლობის ფორმირებას, სამუშაო ადგილების ნაკლებობას, იურიდიული დახმარებისა და კონსულტაციების შესაძლებლობის ხელმიუწვდომლობას და ა.შ.

ქალი ყოველთვის მიიჩნეოდა საშინაო საქმეების მმართველად. ტრეოტიპები ქალების არაეფექტურობაზე მენეჯერულ ან გადაწყვეტილების მიმღებ პოზიციებზე დასაქმებისათვის ისევ ღრმადაა გამჯდარი საზოგადოებაში. სამწუხაროდ, საქართველოს მთავრობას არ წამოუწყია არანაირი ცნობიერების ამაღლების კამპანია ამ პრობლემის მოსაგვარებლად. აღნიშნული სტერეოტიპული შინაარსის შემცველი

საკითხების ამოღების საკითხი სკოლის პროგრამიდანაც არ დამდგარა დღის წესრიგში.

საკანონმდებლო ჩარჩო მოუხედავად მიმდინარე ცვლილებებისა, მაინც განიცდის გენდერულად მგრძობიარე ნორმების ნაკლებობას. სამწუხაროდ, ამ კუთხით პოზიციური ცვლილებების მნიშვნელობა ჯერაც არ არის გათვინობიერებული; სახელმწიფო მოხელეები გენდერულ კვოტების საკითხს ისევ არ იღებენ მხედველობაში და კვლავაც საჯაროდ ხუმრობენ ამ საკითხზე.

სამუშაო ადგილების სიმცირე ხდება დამაბრკოლებელი ფაქტორი ქალებისათვის, რომელთაც არ შეუძლიათ ისარგებლონ დამხმარე მომსახურებებით (როგორცაა სკოლამდელი დაწესებულებები და ა.შ) და რომელთაც თავიანთი შრომითი მოვალეობების შეთავსება უწევთ ოჯახური ვალდებულებებისათვის.

საბავშვო ბაღები, სკოლები და დღის ცენტრები შეზღუდული შესაძლებლობის ბავშვებისათვის წარმოადგენს ბავშვთა მოვლის იმ გამონაკლის დაწესებულებულებებს, რომლებიც დასაქმებულ დედას უწყობს ხელს. თუმცა, საბავშვო ბაღები არ არსებობს ბევრ რეგიონულ ცენტრსა თუ სოფელში, მაშინ როცა დღის ცენტრები უფასოა მხოლოდ იმ ბავშვებისათვის რომელთა ოჯახებიც დარეგისტრირებულია, როგორც სიღარიბის ზღვარს ქვემოთ მყოფი. ეს არის ორი ძირითადი ფაქტორი, რომელიც ხელს უშლის ქალებს ისარგებლონ თავიანთი ოჯახის და შრომის უფლებებით ერთდროულად. შედეგად, ქალები რომელთაც ჰყავთ შვილები ვერ ერთვებიან შრომით ურთიერთობებში და ვერ ახდენენ თავიანთი პოტენციალის რეალიზებას.

საკანონმდებლო მიმოხილვა: შრომის კოდექსი

საქართველო შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის წევრია 1993 წლიდან და შსო-ს 16 კონვენცია აქვს რატიფიცირებული. ბოლო შსო-ს კონვენცია რომელიც რატიფიცირებულ იქნა არის #163 2004 წელს. 2012 წელს, საქართველო დასავლეთ და

აღმოსავლეთ ევროპის ქვეყნებს, კავკასიასა და ცენტრალურ აზიის ქვეყნებს შორის იყო ერთ-ერთი ყველაზე დაბალი მაჩვენებლის მქონე შსო-ს კონვენციების რატიფიკაციების რიცხვით. საქართველო არის ევროპის კავშირის სამეზობლო პოლიტიკის და აღმოსავლური შეთანხმების ნაწილია და მიისწრაფის ევროპის კავშირთან ინტეგრაციისაკენ. 2005 წელს როგორც ევროპის საბჭოს წევრმა ქვეყანამ ხელი მოაწერა სოციალურ ქარტიას.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ანგარიშის მიხედვით³, 2006 წელს მიღებული საქართველოს შრომის კოდექსი ყველაზე დაურეგულირებელია შესწავლილ ქვეყანათა შორის, თუნდაც ისეთ ლიბერალურ ქვეყანებთან შედარებითაც როგორცაა ამერიკის შეერთებული შტატები, კანადა და დიდი ბრიტანეთი. რამოდენიმე მაჩვენებელი იყო გაკრიტიკებული: როგორცაა გამოსაცდელი ვადა, სამუშაო კონტრაქტის რეგულაციები, სამსახურიდან გათავისუფლება; და სამსახურიდან გათავისუფლების მიზეზები. ყოფილ 2006 წლის შრომის კოდექსში არ არსებობდა ხელშეკრულების შეწყვეტის საკმარისი საფუძვლები . აქედან გამომდინარე 2005 წლის რატიფიცირებულ ევროპული სოციალური ქარტიის რატიფიცირებას აზრი დაეკარგა, რადგან საქართველო მხოლოდ მინიმუმ მოთხოვნებს აკმაყოფილებდა. ქარტიის 24-ე მუხლი მოიცავს დასაქმებულთა უფლებას რომ დაცულ იყვნენ თუ საკმარისად დასაბუთებული მიზეზით გაათავისუფლეს სამსახურიდან, აღნიშნული არ იქნა რატიფიცირებული საქართველოს მთავრობის მიერ. ასევე მე-3 მუხლიც- უფლება უსაფრთხო და ჯანმრთელ სამუშაო გარემოზე ან მე-8 მუხლი რომელიც შეეხება ქალებისათვის დეკრეტული შვებულებას.

უფრო მეტიც, წინა საქართველოს შრომის კოდექსი უშვებთა შესაძლებლობას ურთიერთშეთანხმების საფუძველზე შეეწვიტათ ხელშეკრულება, შეთანხმებული

³ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (2012). შრომითი ანონმდებლობა საქართველოში. მიმოხილვა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტანდარტების შესახებ, OECD-ის ინდიკატორები და შედარებითი შრომითი სამართალი. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_202301.pdf /groups/ /docum

სამუშაოს შესრულების შემდეგ ცალმხრივად შეწყვეტის შესაძლებლობა რომელიმე მხარის მიერ. დამსაქმებელს არ ჰქონდა არანაირი ვალდებულება დაესაბუთებინა ამგვარი სამსახურიდან განთავისუფლება. შედეგად სხვადასხვა წყარომ ანგარიშები მოამზადა სამსახურიდან განთავისუფლებისას დისკრიმინაციის შესახებ საქართველოში. დარღვევა უმეტეს შემთხვევაში ხდებოდა ნაციონალურ დონეზე, შემთხვევებში როგორცაა პოლიტიკური მსოფლმხედველობა, სქესი და პროფკავშირული საქმიანობის ან სხვა მიზეზებით.

კრიტიკის ერთ-ერთი უმთავრეს მიზანს წარმოადგენდა წინასწარი შეტყობინება. წინა შრომის კოდექსით დამსაქმებელი არ იყო ვალდებული წინასწარ გაეფრთხილებინა დასაქმებული როცა მას სამსახურიდან ათავისუფლებდა. ერთადერთი კანონით განსაზღვრული ვალდებულება გახლდათ ერთთვის ანაზღაურების მიცემა სამსახურიდან გათავისუფლებულისათვის. შრომითი კოდექსი ასევე არ არეგულირებდა ჯგუფურ გათავისუფლების საკითხსაც ეკონომიკური მიზეზების გამო. ერთადერთი შემთხვევა ხელშეკრულების ამგვარი შეწყვეტის, რომელიც წესრიგდებოდა კანონმდებლობით გახლდათ საწარმოს ლიკვიდაცია. ასევე, ზეპირი და მოკლევადიანი ხელშეკრულებები რომლებიც არ იქნა აკრძალული და რომელმაც წაახალისა დისკრიმინაციის პრაქტიკა.

2012 წელი - პირველი ცვლილებების პაკეტი

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კომიტეტის რეკომენდაციებისა და ადგილობრივი ორგანიზაციების სარჩელების საფუძველზე საერთაშორისო შრომის სტანდარტებისა და ნორმების შესახებ, ორი დამატება შევიდა საქართველოს შრომის კოდექსში 2012 წლის 22 ივნისს. უფრო ზუსტად ეს ცვლილებები შევიდა საქართველოს შრომის კოდექსში და საქართველოს კანონში პროფკავშირების შესახებ.

მუხლი 49(8) რომლიც ზღუდავდა გაფიცვის უფლებას 90 დღეზე მეტ ხანს, ამოღებულ იქნა შრომის კოდექსიდან და შედეგად დაემატა მუხლი 2(9) რომელმაც

100-დან 50-მდე შეამცირა პროფკავშირების შესაქმნელად წევრთა მინიმუმალური რაოდენობა. უნდა აღინიშნოს რომ სპკგ -ს ჩართულობა ზემოთხსენებულ დამატებების კანონშემოქმედებით პროცესში საქართველოს პარლამენტში არ იქნა უზრუნველყოფილი. აღნიშნული მცირე ცვლილებები ოდნავადაც არ ამსუბუქებს უკიდურესად მძიმე გარემოებას.

2013 წელი - ცვლილებების მეორე პაკეტი

სახალხო დამცველის ანგარიშიდან გამომდინარე 2013 წლის საკანონმდებლო ინიციატივა შრომითი უფლებების გაუმჯობესების შესახებ მისასალმებელია. ეს ძირითადი ცვლილებები პარლამენტის მიერ მიღებულ იქნა 2013 წლის 22 ივნისს. საერთაშორისო და ადგილობრივი არასამთავრობო ორგანიზაციების, ამასთან პროფესიული კავშირების გაერთიანება ჩართულნი იყვნენ აღნიშნული ცვლილებების მიღების პროცესში.

აღნიშნული თანამშრომლობის შედეგად პარლამენტმა პირველი მოსმენით დოკუმენტი მიიღო 2013 წლის 16 მაისს, რომელიც სრულად შეესაბამებოდა საერთაშორისო სტანდარტებსა და საქართველოს მიერ აღებულ საერთაშორისო ვალდებულებებს. ამ საწყისი ეტაპის შემდეგ, როგორც, პროცესი განვითარდა სოციალური პარტნიორობის გვერდის ავლით ვინაიდან სახელმწიფომ კონსულტაციები მხოლოდ დამსაქმებლებთან გაიარა. ეს პრაქტიკა აისახა ცვლილებების სახით კანონის ტექსტში, რამაც ცუდი გავლენა მოახდინა დასაქმებულებზე.

პროფესიულმა კავშირებმა აღნიშნული ცვლილებების შესახებ ინფრომაცია პოსტ ფაქტუმ მიიღეს. საბოლოოდ, დოკუმენტი იქნა მიღებული, რომელიც აუმჯობესებს დასაქმებულთა სიტუაციას კონკრეტულ ასპექტებში. უფრო ზუსტად, შემდეგი ცვლილებები იქნა შეტანილი: წინა სახელშეკრულებო ურთიერთობისას დისკრიმინაციის აკრძალვა (მუხლი 2 §3); შრომითი ურთიერთობის სუბიექტების

ზუსტი ინდენტიფიცირება; დამსაქმებლის ვალდებულებების განსაზღვრა; ზეპირი და მოკლევადიანი კონტრაქტების შეზღუდვა; შრომითი ხელშეკრულების ძირითადი პირობების განმარტება რათა არ მხდეს დამსაქმებლის მიერ მისი ერთპიროვნული ინტერპრეტაცია. ინდივიდუალური კონტრაქტის ტერმინი გამოცხადდა ბათილად თუ ეს ეწინააღმდეგება მოქმედი შრომის კოდექსის ნორმებს, ან კოლექტიურ შეთანხმებას, გამონაკლისი შემთხვევაა როცა დასაქმებულის მდგომარეობა ინდივიდუალური შრომითი შეთანხმების შედეგად უმჯობესდება. ის ასევე კრძალავს ფეხმძიმე ქალის სამსახურიდან დათხოვნას.

კოდექსმა საკვირაო განაკვეთი მაქსიმუმ 40 საათით განსაზღვრა. გამონაკლისი მხოლოდ ის საწარმოები, რომელიც მოითხოვენ უწყვეტ მუშაობას და ეს პროცესი აღემატება დღეში 8 საათს. ამ უკანასნელი შემთხვევებისას, საკვირაო მაქსიმალური სამუშაო საათების რაოდენობა გამისაზღვრა 48 საათით. საქართველოს მთავრობას დაევალა შეედგინა ამგვარი საწარმოების სიის დადგენა და წარმოდგენა 2013 წლის 1-ლი ნოემბრისათვის (მუხლი 14).

კოდექსი ასევე განსაზღვრავს შემდეგ ცვლილებებს: დროებითი შრომისუნარიანობის პერიოდში გაგრძელება (მუხლი 36,ი); ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლები განისაზღვრა; დამსაქმებლები ვალდებული გახდნენ წინასწარ შეატყობინონ დასაქმებულს შრომითი კონტრაქტის გაწყვეტის შესახებ (მუხლი 37 და 38) ; დაემატა სპეციალური IX¹ და XII¹ თავები "შეკრების თავისუფლებისა" და "კომისია სამმხრივი სოციალური პარტნიორობის" შესახებ; ამასთან კოლექტიური შეთანხმების კეთილსინდისიერად შესრულების ვალდებულება (მუხლი 14,§4).

მიუხედავად ზემოთაღნიშნული პროგრესისა შრომის კოდექსში მაინც რჩება ბევრი პრობლემური საკითხი. შრომის კოდექსში ხარვეზებმა დამსაქმებელთათვის შექმნა შესაძლებლობა, რომ გამოიყენონ დროში შემოსაზღვრული ხელშეკრულებების დადება და ამით გააკოტროლოს/შეზღუდოს / მოტივაცია დაუკარგოს

დასაქმებულებს, რათა მან გამოიყენონ შეკრებების თავისუფლების უფლება და კოლექტიური გარიგების ფორმა. კოლექტიური შრომით დავებზე ნორმათა ბუნდოვანება იწვევს გაფიცვის უფლების შეზღუდვას; დასაქმებულთა დისკრიმინაცია სამუშაო კვირაში სამუშაო საათების მიხედვით (40 საათიანი სამუშაო კვირა 48 საათიანთან მიმართებაში); შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შეზღუდული ჩამონათვალი და ნების დართვა "ობიექტური" მიზეზით სამსახურიდან დათხოვნის შესახებ დასაშვებობა, იწვევს თავისუფალი შეკრებებისა და კოლექტიური ხელშეკრულებების უფლების გამოყენების ეფექტიანობის დაწევას; უსაფრთხო სამუშაო; ქალთა უფლებების მხედველობაში მიღების სინაკლებე. დისკრიმინაციის დიდი რისკი კვლავაც არსებობს და გაზრდილიც გახლავთ მე-5 (8) მუხლის საფუძველზე: " დამსაქმებელი არ არის ვალდებული დაასაბუთოს მისი გადაწყვეტილება სამუშაოზე არ მიღების შესახებ".

ცვლილებების მესამე განუხორციელებელი პაკეტი

ზემოთხსენებული განვითარების შემდგომ საქართველოს პარლამენტმა მალევე დაიწყო ახალ ცვლილებებზე მუშაობა 2013 წლის 27 სექტემბერს. მაგარამ ამჯერად ახალი ცვლილებები არ იყო შეთანხმებული ხელისუფლების მესამე გენდერულად სენსიტიურ ცვლილებების პაკეტთან. ახალი დამატებები მხოლოდ ნაწილობრივ შეეხებოდა ქალთა უფლებებს და გენდერის კუთხით კანონის მთლიან სურათს არ ცვლიდა. ამ ცვლილებების მიხედვით, შვებულების და ორსულობის გამო შვებულების ვადა გაიზარდა, ასევე დეკრეტული და დამატებით შვებულება ბავშვის მოვლის გამო გაიზარდა. 2014 წლის პირველი იანვრის შემდგომ დასაქმებულის მოთხოვნის მიხედვით ისინი მიიღებენ 730 დღიან შვებულებას, რომლიდანაც 183 დღე ანაზღაურებადი იქნება. იმ შემთხვევაში თუ ტყუპები ან გართულები მშობიარობაა, აღნიშნული დღეების რაოდენო გაიზარდება 200-მდე , დასაქმებულს შეუძლია თავისი შეხედულებისამებრს გადაანაწილოს დღეები მშობიარობამდე და

მის შემდგომ. ⁴ დასაქმებულებმა რომლებმაც იშვილეს 12 თვემდე ბავშვი, მიიღებენ 550 დღიან ახალდაბადებული ბავშვის შვილების შვებულებას საიდანაც 90 დღე აუნაზღაურდებათ.⁵

ანაზღაურებადი დეკრეტული შვებულების და შვებულების ბავშვის მოვლის გამო ანაზღაურდება სახელმწიფო ბიუჯეტიდან. ხელფასიანი შვებულების მაქსიმალური ოდენობა უნდა შეადგენდეს 1000 ლარს. დამსაქმებელი და დასაქმებული შესაძლოა შეტანთხმდნენ დამატებით ანაზღაურებაზე.⁶ კანონი ტვალისწინებს 100 0 ლარზე დამატებით ანაზღაურებას ქალბატონებისათვის რომლების მუშაობენ საჯარო სამსახურში.

მიუხედავად სახელმწიფოს დაპირებისა, რომ ცვლილებების მესამე პაკეტში გათვალისწინებული იქნებოდა გენდერული თანასწორობის პრინციპები და კონკრეტული დამატებები, აღნიშნული ცვლილებები ჯერაც არ გახლავთ მიღებული.

კონვენცია #111 (შრომისა და საქმიანობის სფეროში) დისკრიმინაციის შესახებ

1. დისკრიმინაცია წინასახელშეკრულებო და შრომით ურთიერთობებში

მიუხედავად იმისა რომ საქართველომ რატიფიცირება მოახდინა შსო-ს 111-ე კონვენციის 1993 წლის ივნისში, პრაქტიკა გვიჩვენებს რომ ქალების მიმართ დისკრიმინაციის მრავალნაირი ფორმა მაინც არსებობს შრომით ურთიერთობებში. ეს ფაქტები ნაკლებად არის გამოკვლეული რიგი მიზეზების გამო: საკანონმდებლო

⁴ 2013 წლის 27 სექტემბრამდე ცვლილებებამდე, დასაქმებულის მოთხოვნით მათ სევედლოთ სამშობიარო და ბავშვთა მოსავლელად შვებულება აეღოთ 477 დღის განმავლობაში, საიდანაც 126 დღე ანაზღაურდებოდა, ხოლო იმ ტყუპები ან გართულებული მშობიარობის შემთხვევაში 140 დღე ანაზღაურდებოდა.

⁵ 2013 წლის 27 სექტემბრამდე ცვლილებებამდე, დასაქმებულები რომლებიც იშვილებდნენ 12 თვემდე ახალდაბადებულ ბავშვს იღებდნენ 365 დღიან ახალშობილის შვილების შვებულებას, ხოლო 70 დღე უნაზღაურდებოდათ.

⁶ 2013 წლის 27 სექტემბრამდე ცვლილებებამდე ანაზღაურებადი დეკრეტული შვებულების და შვებულების ბავშვის მოვლის გამო შეადგენდა 600 ლარს.

ხარვეზები, სტატისტიკური მონაცემების სინაკლებე, სასამართლო საქმეების და მსხვერპლთა საჩივრების იშვიათობა. ხშირად, ქალები ვერც კი ანალიზებენ რომ გახდნენ დისკრიმინაციის მსხვერპლი და ღია და ფარული დისკრიმინაციის ფაქტებს აღიქვამენ როგორც ბუნებრივ მოვლენას.

ფარული დისკრიმინაციის შემთხვევები დაკავშირებულია კულტურულ სტერეოტიპებთან და ცრურწმენებთან, რომელიც მსხვერპლს აქვს შესისხლხორცებული. მიუხედავად ამისა, ხშირად ქალებს უბრალოდ ეშინიათ, რომ განაცხადონ მათი დისკრიმინაციის შესახებ. არაეფექტური რეაქციის შემთხვევაში, ის იქნება უფრო მეტად დისკრიმინირებული და იზოლირებული. იმ შემთხვევებშიც კი როცა ქალები არაკანონიერად იქნენ გათავისუფლებული სამსახურიდან, ისინი მაინც იკავებენ ამის განცხადებისგან თავს. იმ შემთხვევებში როცა მსხვერპლი მიმართავს სასამართლოს, თავს იჩენს სხვა სირთულეები როგორცაა მტკიცებულებების შეგროვება და მტკიცების ტვირთი.

დისკრიმინაცია წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში ხშირია და იწყება სამუშაოს გამოცხადების ფაზიდან. ის მოიცავს გასაუბრების ფორმატსა და შინაარსს, ასევე კონტრაქტის პირობებს. ანგარიშის მონაცემებიდან გამომდინარე მრავალ შემთხვევაში ქალებმა განაცხადეს წინასახელშეკრულებო დარღვევების შესახებ მაგრამ არ მიმართეს სასამართლოს.

2013 წლის ცვლილებებისა და დამატებების შედეგად აკრძალა დისკრიმინაცია წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში. შრომის კოდექსის მუხლი 2.3-ის მიხედვით „შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი და წოდებრივი მდგომარეობის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, რელიგიური, საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი, მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი,

კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო.” თუმცა, მუხლი 5.8 შეიცავს ჩანაწერს რომ „დასაქმებელი ვალდებული არ არის დაასაბუთოს თავისი გადაწყვეტილება დასაქმებაზე უარის თქმის შესახებ.” აპლიკანტი ვერასდროს ვერ შეძლებს დაამტკიცოს ამგვარ სიტუაციაში მისი მართებულობა, მით უმეტეს როცა მტკიცების ტვირთიც სწორედ მასზეა. ქართული კანონმდებლობის ყურადღებაგასამახვილებელ ხარვეზს წარმოადგენს ინტერვიუს ეტაპზე აპლიკანტისათვის დასმულ კითხვათა სამართლებრივ რეგულირებას. ორსულობა, ოჯახური მდგომარეობა და სხვა ამგვარი გარემოებები დაბრკოლებას ქმნის სამსახურში აყვანისას.

სოციალური მეცნიერებების ცენტრის მიერ ჩატარებული კვლევის თანახმად,⁷ შეგვიძლია დავასკვნათ რომ აპლიკანტებისათვის პირადი ცხოვრების შესახებ დასმული კითხვები ინტერვიუს ეტაპზე მიღებული პრაქტიკაა. 65%-ზე მეტი კაცსა და ქალს (64% ქალი და 67% კაცი) დაუსვეს კითხვა მათი ოჯახური მდგომარეობის შესახებ და 40%-ზე მეტს შვილების რაოდენობის შესახებ. გამოკითხულთაგან ყოველი მეხუთე რესპოდენტს დაუსვეს კითხვა მათი გეგმების ოჯახის შექმნასთან დაკავშირებით და ქალების 20% ხოლო კაცების 16 %-ს დაუსვეს კითხვები შვილების ყოლასთან დაკავშირებით. ჩვენ და გასაკვირად, კაცებსა და ქალებს პირადი ცხოვრების შესახებ ერთიდაიმავე ტიპის კითხვებს უსვამენ გასაუბრებისას. ამგვარი კითხვები არ შეეხება პიროვნების კვალიფიკაციას და შესაძლოა იყოს დისკრიმინაციის წყარო. ასაკის მიხედვით დისკრიმინაცია კიდევ ერთ პრობლემურ საკითხს წარმოადგენს ქართული დასაქმების ბაზრისათვის.

⁷ სამუშაო ადგილზე გენდრული დისკრიმინაციის შესწავლისთვის ჩატარდა რეპრეზენტატული გამოკითხვა მთელი საქართველოს მასშტაბით [სამხრეთ ოსეთისა და აფხაზეთის გარდა]. გამოკითხვა მოიცავდა საქართველოს 23 ურბანულ ტერიტორიებზე მცხოვრებ ინდივიდებს, რომელშიც საკუთარ თავს ფორმალურად ან არაფორმალურად დასაქმებულებად მიიჩნევდნენ. კვლევა არ მოიცავდა თვითდასაქმებულებსა და სოფლად მცხოვრებ დასაქმებულ პირებს. საბოლოოდ, შეგროვდა 1364 სრული ინტერვიუ, რომელიც ასახავდა აღწერილ სამიზნე ჯგუფს 95% ნდობის ინტერვალით.

რეპოდენტების უმრავლესობა რომლებსაც უარი ეთქვათ დასაქმებაზე აცხადებს რომ ეს მათი ასაკის გამო მოხდა. ასევე, დასაქმების შესახებ განცხადებების დიდი ნაწილი შეიცავს დათქმას ასაკობრივი ლიმიტის შესახებ.

2. სექსუალური შევიწროება

ერთ-ერთი ყველაზე დაფარული და ანგარიშგაუწვევლ დიკრიმინაციას წარმოადგენს სექსუალური შევიწროება. საქართველოს კანონში გენდერული თანასწორობის შესახებ აღნიშნული ქმედება უკანონოდ გამოცხადდა, მიუხედავად ამისა ეს კანონი არ იძლევა ტერმინის საკმარის განმარტებას, რაც ქალებს საშუალებას მისცემს კონკრეტულ ქმედება დააკვალიფიცირონ, როგორც სექსუალური შევიწროება. მაგალითად, შრომის კოდექსი შეიცავს მხოლოდ ტერმინს „შევიწროება“, მაგრამ არაფერს ამბობს კონკრეტულად სექსუალური შევიწროების შესახებ (მუხლი 2.4). მეორეს მხრივ კანონი გენდერული თანასწორობის შესახებ შეიცავს „სექსუალური ხასიათის ქცევის“ განმარტებას (მუხლი 6.1 „ბ“) , მაგრამ არ აწესებს არანაირ სანქციებს. ამასთან არ არსებობს მექანიზმი/განყოფილება რომელიც შეისწავლის სექსუალური ძალადობის შემთხვევებს. რეგულარული ადმინისტრაციული საჩივრები არ ამლევს მსხვერპლს კონფიდენციალურად დარჩენის საშუალებას. მსხვერპლს დამოუკიდებლად არ შეუძლია გამოიძიოს შემთხვევა, რადგან საზოგადოება სამუშაო ადგილზე და ასევე ზემდგომი პირები არ იჩენენ არანაირ სოლიდარობას მის მიმართ და პირიქით მას ადანაშაულებენ.

სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრის მიერ ჩატარებული გამოკითხვის შედეგად გამოკთხულთა დაახლოებით 3% აცხადებს, რომ ისინი შევიწროებულნი იყვნენ თავიანთ დასაქმების ადგილზე. თუმცა, უფრო დეტალურად ჩაკითხვის, კონკრეტული კითხვების დასმის შედეგად ირკვევა რომ ეს რიცხვი გაცილებით მაღალია. ერთის მხრივ, გარკვეული სიტუაციები არ არის მიჩნეული, როგორც შევიწროების შემთხვევა დასაქმებულთა მიერ და მეორეს მხრივ ხალხი ამგვარ ქმედებებს არ აღიქვამს, როგორც უსიამოვნოს და შევიწროების ელემენტების

შემცველს. სხვადასხვა კითხვების დასმის შემდეგ რომლებშიც აღწერილი იყო სექსუალური შევიწროების სხვადასხვა შემთხვევები, ქალები მიიჩნევდნენ ამგვარ სიტუაციებს უფრო მეტად არასასიამოვნოდ ვიდრე კაცები. კაცები უფრო მეტად ირჩევდნენ პასუხს „მე ვერ წარმომიდგენია“. ეს კიდევ ერთხელ ამტკიცებს ვარაუდს, რომ ქალები უფრო მეტად შეიძლება გახდნენ შევიწროების მსხვერპლნი. შევიწროება ჯერ კიდევ აღიქმება შემთხვევად, რომლის მოგვარებაც ინდივიდუალურად უნდა მოხდეს. ქალებისა და კაცების რიცხვი რომლებმაც მოისურვა გამოკითხვის კითხვებზე პასუხის გაცემა რომელსაც სექსუალური შევიწროების თავი შეიცავდა მცირე იყო და ამიტომაც სქესთა შორის შედარება ამ კუთხით ძნელი გასაკეთებელია. ასევე, სახლის გარემოში სადაც ქმრები იმყოფებოდნენ ქალები არაკომფორტულად გრძნობდნენ თავს გაეცათ ამ კითხვებზე პასუხი.

3. „შუმის ჭერი“

„შუმის ჭერი“ ასევე წარმოადგენს დისკრიმინაციის მიღებულ და ერთ-ერთი ყველაზე რთულად სამტკიცებელ ფორმას. ქალებსა და ქალთა უფლებების დამცველ ორგანიზაციებს არ გააჩნიათ საკმარისი პრაქტიკა რელევანტური მასალისა და მტკიცებულებების შეგროვებაში, რათა მოახდინონ კონკრეტული ქმედების კვალიფიკაცია, როგორც „შუმის ჭერი“. შუმის ჭერი წარმოადგენს უჩინარ კედელს, რომელიც ეღობება ქალებსა და სხვა უმცირესობებს სამუშაო ადგილზე დაწინაურებასა და უფრო მაღალი ხელფასის მიღებაში.

ვერტიკალური სეგრეგაცია დადასტურდა მონაცემით, რომლის მიხედვითაც, საშუალო ერთობლიობის 65%-მა აღნიშნა, რომ მისი უშუალო ხელმძღვანელი მამაკაცია, და მხოლოდ 31%-მა მიუთითა, რომ მისი ხელმძღვანელი ქალია. ეს მაჩვენებელი დაახლოებულია გლობალური გენდერული განსხვავების ინდექსის მაჩვენებელთან, რომლის მიხედვითაც საქართველოში კანონმდებლების და მენეჯერების 34%-ია ქალი (WEF 2014). კაცების 13% უთითებს, რომ ჰყავს ქალი მენეჯერი, მაშინ, როცა ქალების 51% აღნიშნავს, რომ მისი უშუალო ხელმძღვანელია

კაცია, აქედან გამომდინარე, შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ ქალებით დომინირებულ ორგანიზაციებშიც ხელმძღვანელი პოზიციები ნაწილობრივ მამაკაცებს უკავიათ. აღნიშნული არგუმენტი ასევე გამყარებულია საქართველოში არსებული სოციალური სტერეოტიპებით-საზოგადოების 58 %-ს სჯერა, რომ კაცი უკეთესი ბიზნეს ლიდერია ვიდრე ქალი (UNDP 2013, გვ. 42)⁸.

საქართველოს კანონმდებლობა არ არეგულირებს დაწინაურებისა და ტრენინგების შესახებ საკითხს, შრომის კოდექსის ერთადერთი რელევანტური მუხლი ეხება დასაქმებულის უფლებას ყოველწლიურად მოითხოვოს შვებულება მაქსიმუმ 30 კალენდარული დღის ოდენობით ტრენინგებისა და განათლებისათვის მისი პროფესიული უნარების გასაუმჯობესებლად, რომელიც დამსაქმებლის მიერ არ ანაზღაურდება.

სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრის (CSS) გამოკითხვის⁹ მიხედვით საქართველოში მცხოვრები კაცებისა და ქალების დაახლოებით 31% დაუწინაურებიათ მათ ამჟამინდელ სამსახურში, რაც მიგვანიშნებს რომ როგორც წესი, ქართველები ერთსა და იმავე ორგანიზაციაში დიდი ხნის განმავლობაში მუშაობენ. რესპონდენტების 82%-ს, რომლებიც დაწინაურებულან მათ ამჟამინდელ სამსახურებში, უფრო მაღალი პოზიცია შესთავაზეს, ხოლო 11%-მა განცხადება შეიტანა უფრო მაღალ პოზიციაზე ან დაწინაურება მოითხოვა.

დაქირავებულებს ასევე ეკითხებოდნენ, აძლევდა თუ არა მათ დამქირავებელი საკმარის დავალებებს იმისთვის, რომ მათ შესძლებლოდათ გამოემყდებინათ დამქირავებლის წინაშე საკუთარი უნარები, რაც კარიერულ წინსვლასა და დაწინაურებაში დაეხმარებოდათ. ნახევარზე მეტმა (56%), განაცხადა, რომ დამქირავებელი აძლევდა საშუალებას უნარები გამოემყდებინა, ხოლო რესპონდენტების თითქმის მესამედს (32%) მსგავსი შანსი არ ჰქონია. ეს გრძნობა

⁸ კვლევის ანგარიში „გენდერული დისკრიმინაცია შრომით ბაზარზე“, გვ. 33

⁹ კვლევის ანგარიში „გენდერული დისკრიმინაცია შრომით ბაზარზე“, გვ 40, 21.

ოდნავ უფრო სჭარბობს კაცების (34%) შემთხვევაში, ვიდრე ქალების (31%) შემთხვევაში.

გამოკითხვაში მონაწილე დაქირავებულთა 60%-მა აღნიშნა ხელფასის მომატება ამჟამინდელ სამსახურში. ამ თვალსაზრისით, კაცებს და ქალებს შორის არ ფიქსირდება მნიშვნელოვანი განსხვავება. გამოკითხული ქალების 37%-სა და კაცების 32%-ის თანახმად, ხელფასის მატების ინიციატივა თავად დამსაქმებლისგან მოდიოდა, რადგან ხელფასი ყველა თანამშრომელს მოემატა. მიუხედავად იმისა, რომ რესპონდენტების უმეტესობის შემთხვევაში ხელფასის ზრდა ზოგადად ორგანიზაციაში თვიური ანაზღაურების ზრდასთან იყო დაკავშირებული, ქალების შემთხვევაში ზრდა 5%-ით უფრო მეტია, ვიდრე კაცების შემთხვევაში. ამის მიზეზი შესაძლოა ის ფაქტი იყოს, რომ ქალები უფრო მეტად საჯარო სამსახურში არიან დაკავებულნი, სადაც სახელფასო განაკვეთების ზრდა უფრო კოორდინირებულია, ხოლო ადამიანური რესურსების მართვა - მეტად რეგულირებადი. კაცების შემთხვევაში ხელფასების მატება უფრო ხშირად მათი მენეჯერის მიერ იყო ინიცირებული - კაცების 23%-მა და ქალების 17%-მა მონიშნა პასუხი „ჩემი მენეჯერის ინიციატივით“. ქალების მხოლოდ 2%-მა და კაცების 3%-მა მოითხოვა ხელფასის მომატება.

იმ რესპონდენტების უმეტესობას (79%), რომლებსაც არ მომატებიათ ხელფასი, თავადაც არ მოუთხოვიათ ანაზღაურების გაზრდა. ყოველ მეხუთე ადამიანზე (21%) ოდნავ მეტმა, ვისაც არ მომატებია ხელფასი, მოითხოვა ანაზღაურების გაზრდა. ეს რიცხვი ქალების შემთხვევაში ოდნავ მეტია.

4. ტრენინგების შესაძლებლობები: ქალები ლიდერობენ

რესპონდენტებს ასევე დაესვათ კითხვა, სთავაზობდათ თუ არა მათ ამჟამინდელი დამქირავებელი ტრენინგის საშუალებას. აღსანიშნავია, რომ ქალებს უფრო მეტად

ჰქონდათ ასეთი შესაძლებლობა, ვიდრე კაცებს - ქალების 59%-ს მონაწილეობა მიუღია ტრენინგებში, მაშინ როცა კაცების შემთხვევაში ეს რიცხვი 41%-ს უდრის.

რესპონდენტების უმეტესობამ, ვისაც მსგავსი შესაძლებლობა ჰქონია, გამოიყენა შანსი და დაესწრო ტრენინგს. ქალების 14% და კაცების 10% სურვილს გამოთქვამს გაიაროს ტრენინგი, თუმცა მათი დამქირავებელი ამის საშუალებას მათ არ სთავაზობს. აღსანიშნავია, რომ კაცების 27%-ის თანახმად, მათ სფეროში ტრენინგები არ იმართება, და შესაბამისად, მათში მონაწილეობის შესაძლებლობაც არ აქვთ. ქალების შემთხვევაში მხოლოდ 15%-მა გასცა ტრენინგთან დაკავშირებულ კითხვას შემდეგი პასუხი: „იმ სფეროში სადაც ვმუშაობ, ტრენინგები არ იმართება“. ეს ასევე მიგვანიშნებს შრომის ბაზარზე არსებულ სეგრეგაციაზე, რომელზეც წინა თავებშიც აღინიშნა - სფეროები და სექტორები გაყოფილია ქალებისა და კაცების სფეროებად.

5. „ობიექტური გარემოებები“

საქართველოს შრომის კოდექსი შეიცავს რამდენიმე გაურკვეველ და არაზუსტ რეგულაციას, რომლებიც არსებობს დისკრიმინაციის მაღალი რისკი. მაგალითად, კოდექსი აცხადებს, რომ „ობიექტური გარემოებების“ შემთხვევაში სამუშაო კონტრაქტი შესაძლოა შეიცავდეს 1 წელზე ნაკლებ ფიქსირებულ ვადას (მე-6 მუხლი, 1 ნაწილის 2 „ე“ ქვეპუნქტი). და ასევე ეს შრომითი ურთიერთობები შეიძლება შეწყდეს „ობიექტური გარემოებებით“ (37 მუხლი 1 ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტი).

„ობიექტური გარემოებები“ წარმოადგენს კატრეგორიას, რომელიც მთლიანად ემორჩილება დამსაქმებლის ობიექტურ ინტერპრეტაციებს. ასეთმა ვითარებამ შეიძლება წახალისოს არაკეთილსინდისიერი დამსაქმებელი, რომელიც ბოროტად გამიყენოს ამ უფლება და განზრახ მოახდენს არასწორ ინტერპრეტაციას. ამ პროცესმა შესაძლოა სასამართლოში საქმეების წარმოების რაოდენობა კიდევ გაზარდოს, თუმცა საქმის წარმოება მოსამართლის ინტერპრეტაციაზეც არის დამოკიდებული. უნდა აღინიშნოს, რომ მოკლე ვადიანი კონტრაქტები დამსაქმებელთათვის უკვე გადაიქცა

ეფექტურ იარაღად, როგორც დისკრიმინაციის ინსტრუმენტი სქესის ნიშნით (კანონი დამსაქმებელს ორსული ქალის გათავისუფლების ნებას რთავს თუ მას ამოწურული აქვს მოკლე ვადიანი კონტრაქტი) პროფესიული კავშირების საქმიანობის, პოლიტიკური შეხედულებების და ასე შემდეგ. შრომითი კოდექსის თანახმად, დამსაქმებელი არ არის ვალდებული, რომ დაასაბუთოს შრომითი კონტრაქტის გაგრძელება/განახლების საკითხები.

6. სამუშაო საათების მაქსიმუმი კვირაში

შრომის კოდექსმა მაქსიმალური ყოველკვირეული სამუშაო საათების ზღვარი 40 საათით განსაზღვრა. არსებობს გამონაკლისი იმ კონკრეტულ საწარმოებში, სადაც სამუშაო პროცესი მოითხოვს უწყვეტ რეჟიმში მუშაობას და სადაც სამუშაო პროცესში აღემატება დღეში რვა საათს. ამ უკანასკნელ შემთხვევაში, ყოველკვირეული სამუშაო საათების რაოდენობა 48 საათია (მუხლი 14). ეს ნათლად დისკრიმინაციაა. კოდექსმა დაავალდებულა ხელისუფლება დაამტკიცოს ეკონომიკური ფილიალების სია კონკრეტული სამუშაო რეჟიმით (მიუხედავად იმისა, რომ კოდექსი თავად ეხება "საწარმოში" კონკრეტულ სამუშაო რეჟიმებს და არა "ფილიალებს") განახლებული შრომის კოდექსის ამოქმედებიდან სამი თვის ვადაში. პროფესიული კავშირების გაერთიანებამ ამ სიის შემუშავებაში მონაწილეობაზე უარი განაცხადა იმიტომ, რომ ეს არ ამტკიცებს დიფერენცირებულ და დისკრიმინაციულ მოპყრობას დასაქმებულთა მიმართ. პროფესიული კავშირების გაერთიანებამ 2013 წლის 15 ოქტომბერს მიმართა საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს კოდექსის მე-14 მუხლის 1-ელი პარაგრაფის არაკონსტიტუციურ დებულებად ცნობის მოთხოვნით. ჩვენ გვჯერა, რომ აღნიშნული ნორმა ეწინააღმდეგება 14-ე მუხლში გათვალისწინებულ ნორმებსა (დისკრიმინაციის აკრძალვა) და 30-ე მუხლს (შრომის თავისუფლება). კოდექსზე დაყრდნობით, დასაქმებულები, რომლებიც ქვეშ ე.წ. "განსაკუთრებული რეჟიმის" სამუშაო პირობებში მუშაობენ ვალდებულნი არიან იმუშაონ დღეში რვა საათზე მეტი, (ანუ კვირაში ერთი დამატებითი სამუშაო დღე, ყოველგვარი დამატებითი

კომპენსაციის გარეშე). თანაც, მათი ზეგანაკვეთური მუშაობა ანაზღაურდება მხოლოდ კვირაში 48 საათიანი ლიმიტის ამოწურვის შემდეგ, რადგან 48 საათიანი ლიმიტი ითვლება მათ ნორმალურ ყოველკვირეულ სამუშაო საათებად. ეს დასაქმებულები ხდებიან თანაბარ სამუშაო გარემოში თანაბარი ანაზღაურების პრინციპის დარღვევის მსხვერპლნი. ასეთი მოპყრობა შეუთავსებელია საქართველოს კონსტიტუციასთან და შემდეგ საერთაშორისო დოკუმენტებთან: ევროკავშირის სოციალური ქარტია (თავი 2); ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია (თავი 23); ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის შესახებ კონვენცია (მე-14 თავი); საერთაშორისო პაქტი ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ (მე -7 თავი); შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1958 წლის #111 კონვენცია შრომისა და საქმიანობის სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ; საბჭოს 2000 წლის 27 ნოემბრის დირექტივა 2000/78/EC სამუშაო გარემოში თანაბარი მოპყრობის ზოგადი ჩარჩოების დადგენის შესახებ; ევროპის პარლამენტისა და საბჭოს 2003 წლის 4 ნოემბრის 2003/88/EC დირექტივა სამუშაო დროის გარკვეული ასპექტების ორგანიზებათან დაკავშირებით. 2013 წლის 11 დეკემბერს, საქართველოს მთავრობამ მიიღო განკარგულება #329 "კონკრეტული სამუშაო რეჟიმების ფილიალების ნუსხის დამტკიცების შესახებ", რომელიც მოიცავს თითქმის ყველა ეკონომიკურ სფეროს. 48 საათიანი სამუშაო კვირა გახდა ნორმალური ბარიერი ნაცვლად გამონაკლისისა.

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოში ამ საქმის არსებითი განხილვები მოხდა 2014 წლის ივნის-ივლისში. ეს იყო ერთადერთი შემთხვევა საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს პრაქტიკაში, როდესაც სახალხო დამცველმა თხოვნით პროფესიული კავშირების გაერთიანების თხოვნით, როგორც მნიშვნელოვანი და გადაუდებელი საკითხისა, სასამართლოს მიმართეს, როგორც დამოუკიდებელ ექსპერტს. მან სრულად დაუჭირა მხარი სარჩელს და გაიზიარა პროფესიული კავშირების გაერთიანების პოზიცია. ამჟამად, ჩვენ ველოდებით საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილებას. აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ არც თავად კოდექსი არც საქართველოს მთავრობის #329

განკარგულება გთავაზობს ეფექტურ მექანიზმებს ისეთი სიტუაციის გადაწყვეტისათვის, როდესაც შრომითი ურთიერთობების მხარეები ვერ თანხმდებიან კონკრეტულ სამუშაო რეჟიმზე ან სამუშაო დროზე (40 ან კვირაში 48 საათი). განკარგულება #329 მხოლოდ ადგენს, რომ შეუთანხმებლობის შემთხვევაში დასაქმებულ(ებ)სა და დამსაქმებელს შორის "სამუშაო რეჟიმის სპეციფიკაზე", იგი განსახილველად შეიძლება მიეწოდოს სამმხრივი სოციალური პარტნიორობის კომისიას (TSPC). იმის გათვალისწინებით, რომ TSPC მანდატი შემოიფარგლებოდა მხოლოდ რეკომენდაციის გამოცემით (რომელიც არ არის სავალდებულო), შეუთანხმებლობა ვერ გადაწყდება და საბოლოოდ დასაქმებულები დაზარალდებიან. ისინი შეიძლება თანამდებობ(ებ)იდან გაათავისუფლონ, თუ არ დაეთანხმებიან დამსაქმებლის მიერ შეთავაზებულ ხელშეკრულებას.

C100 – კონვენცია თანაბარი ანაზღაურების შესახებ

საქართველოს კანონმდებლობა არ იძლევა თანაბარი ანაზღაურების პრინციპის სრულად გამოხატვის პირობას მამაკაცთა და ქალთა თანაბარი შრომის ღირებულების შესახებ. არც რაიმე განმარტებას ანაზღაურების შესახებ. #100 კონვენციის პრინციპი შრომის კოდექსში პირდაპირ არ არის ასახული, მაშინაც კი, თუ საქართველო მოახდენდა მისი რატიფიცირებას 1993 წელს. კოდექსის მუხლი 2(3) შეიცავს დისკრიმინაციის ზოგადი აკრძალვას შრომით ურთიერთობებში.

კონვენციებისა და რეკომენდაციების განცხადებების ექსპერტთა საერთაშორისო შრომის ორგანიზაციის კომიტეტი აღნიშნავს, რომ მიუხედავად იმისა, რომ ზოგადი არადისკრიმინაციული და თანასწორობასთან დაკავშირებული დებულებები ძალიან მნიშვნელოვანია, ისინი არ არის საკმარისი კონვენცია #100-ის ეფექტურობისათვის, თუ ისინი არ გადაიღებენ კონცეფციას „თანაბარი ანაზღაურების შესახებ“. ეს კონცეფცია საფუძვლად უდევს ფუნდამენტურ უფლებას ქალისა და მამაკაცისათვის თანაბარი ღირებულების სამუშაოსათვის თანაბარ ანაზღაურებას და თანასწორობის ხელშეწყობას.

ისტორიული დამოკიდებულებებისა და სტერეოტიპების გამო ქალთა მისწრაფებების, პრეფერენციებისა და შესაძლებლობების გათვალისწინებით გარკვეული სამუშაოები უპირატესია ან მხოლოდ ქალებისთვის არის განკუთვნილი (მომვლელის პროფესიები) და სხვები მამაკაცებისათვის (მშენებლობა). ხშირად, "ქალური სამუშაოები" შესაბამისად შეფასებული არ არის სახელფასო განაკვეთების განსაზღვრისას შედარებით თანაბარი შრომის იმ ღირებულებასთან, რომელიც ხორციელდება მამაკაცის მიერ. კონცეფცია თანაბარი ანაზღაურების შესახებ "ფუნდამენტურია სქესით სეგრეგაციასთან ბრძოლისათვის, რადგან ეს იძლევა შედარებით ფართო სპექტრს, მაგრამ სცდება თანაბარ ანაზღაურებას "თანაბარი", "იგივე" ან "მსგავსი" მუშაობისათვის, და ასევე მოიცავს სამუშაოს, რომელიც არის სრულიად განსხვავებული ხასიათის, თუმცა თანაბარი ღირებულების.

კომიტეტის, კიდევ ერთხელ, ხელისუფლებას მოუწოდებს გადადგას კონკრეტული ნაბიჯები, რათა სრული საკანონმდებლო გამოხატვა ჰპოვოს თანაბარი ანაზღაურების პრინციპმა მამაკაცთა და ქალთა თანაბარი ღირებულების შრომაში, ამასთან უზრუნველყონ კონვენციის სრული და ეფექტური დანერგვა.

2006 წელს შრომის ინსპექციის სამსახურის გაუქმების შემდეგ, არცერთმა შრომითი ურთიერთობების საზედამხედველო ორგანომ ჩაანაცვლა იგი, რაც იმას ნიშნავს, რომ არ არსებობს ადექვატური და ეფექტური მექანიზმი, რათა უზრუნველყოს, თანაბარი ანაზღაურების პრინციპი ქალებსა და მამაკაცებს შორის თანაბარი ღირებულების სამუშაოს ანაზღაურებისათვის დაინერგება პრაქტიკაში და, რომელიც საშუალებას მისცემს დასაქმებულებს ისარგებლონ მათი უფლებებით. შრომითი საზედამხედველო ორგანოს შექმნის გარეშე, არსებული და სამომავლო დებულებების შესაბამისად, დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვა, დისკრიმინაციის პრევენცია დარჩება უყურადღებოდ და ამის შესახებ ინფორმაცია კი არ იქნება გაზიარებული.

საქართველოს სტატისტიკის ბიურო უზრუნველყოფს წლიურ ანგარიშს გენდერული ნიშნით დაყოფილი მონაცემების ბაზარზე ჩართულობის, საშუალო ხელფასისა და საშუალო განათლების შესახებ. ოფიციალური სტატისტიკის თანახმად, ქალთა საშუალო ხელფასი მამაკაცისას ჩამორჩება. 2013 წელს, მამაკაცების საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასი ლარი შეადგინა 920 ლარს, ხოლო ქალთა 585 ლარს. შესაბამისად, ქალების შემოსავალი საშუალოდ მამაკაცების ხელფასის 63%-ია 2013 წელს და 60% 2012 წელს და 2011 (საქართველოს სტატისტიკის ბიურო).

სოციალური მეცნიერებათა ცენტრის მიერ წარმოდგენილი კვლევა ასევე ასახავს ქალებსა და მამაკაცებს შორის შორის საშუალო ხელფასის განაწილების უთანასწორობას, მიუხედავად იმავე განათლებისა. ქალთა საშუალო ხელფასი მერყეობს 251-400 ლარებში, როცა მამაკაცის საშუალო ხელფასი 401-700 ლარია. განათლების დონე გავლენას არ ახდენს მამაკაცების ხელფასზე (გარდა დოქტორის ხარისხისა), როდესაც ქალი უნდა ფლობდეს ბაკალავრის ან მაგისტრის ხარისხს რომ გამოიმუშავოს იმდენივე, რამდენსაც კაცი საშუალო განათლების ხარისხით გამოიმუშავებს. საშუალო ხელფასის უთანასწორობა შეიძლება აიხსნას იმით, რომ უფრო მეტი მამაკაცი (65%) მუშაობს კერძო სექტორში, ხოლო ქალები მუშაობენ კერძო და საჯარო სექტორში თანაბარ წილად (47%).

ჰორიზონტალური და ვერტიკალური სეგრეგაცია ასევე ხელს უწყობს სახელფასო უთანასწორობას და კვლევამ გამოაშკარავა საქართველოში როგორც ჰორიზონტალური, ისე ვერტიკალური სეგრეგაცია. ვერტიკალური სეგრეგაციის გამოიხატება იმით, რომ რესპოდენტების 65%-ს ჰყავდა მამრობითი სქესის წარმომადგენელი მენეჯერი, ხოლო 31%-ს მდედრობითი სქესის წარმომადგენელი უშუალო მენეჯერები. ჰორიზონტალური სეგრეგაცია აისახება დასკვნებში შემდეგი სახით, რომ ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სექტორში დასაქმებულთა 79% და განათლების სფეროში მომუშავეთა 78% ქალია, შედარებით სამშენებლო სექტორისა, სადაც დასაქმებულთა 96%, ხოლო ტრანსპორტირებისა და შემნახველ

სექტორში 91% მომუშავეთა და ასევე საჯარო ადმინისტრაციის და თავდაცვის, თავდაცვის, სავალდებულო სოციალური უსაფრთხოების სექტორში მომუშავეთა 47% კაცია.

გენდერული უთანასწორობა აისახება ბონუსებსა და სხვა სახელფასო კომპონენტებში: მამაკაცების 66%-მა (რომლებსაც უკვე შეუძლიათ პრემიების/კომპენსაციების მიღება) მიიღო ბონუსები, შედარებით ქალების 34%-სა. მამაკაცების 60%-მა მიიღო პრემიები, შედარებით ქალების 41%-ისა (რომლებმაც გამოკითხვისას უპასუხეს, რომ ისინი დაჯილდოვდნენ კომპენსაციებით/ბენეფიტებით მათი დამსაქმებლების). არსებობს ასევე ფართო გენდერული უფსკრული ჯანმრთელობის დაზღვევასთან დაკავშირებით: მამაკაცების 67%-მა და ქალების მხოლოდ 33%-მა განაცხადა, რომ ჰქონდათ ჯანმრთელობის დაზღვევა, რომელიც გათვალისწინებულ იქნა დამქირავებლის მიერ.

მიუხედავად იმისა, საქართველოში ეროვნული ჯანმრთელობის დაზღვევა არსებობს, ჯანმრთელობის კერძო დაზღვევა ხშირად უზრუნველყოფს ჯანმრთელობასთან დაკავშირებული ხარჯების უკეთეს ან დამატებითი დაფარვას. ბევრი გენდერული განსხვავება დაკავშირებული ბონუსებთან, შეღავათებთან და კომპენსაციებთან მიმართებით შეიძლება ასევე აიხსნას საქართველოს შრომის ბაზარზე გენდერული სეგრეგაციით. თუმცა გენდერული უფსკრული პრემიებთან, ბონუსებთან და კომპენსაციებთან დაკავშირებით მნიშვნელოვნად დიდი იყო, რაც შეიძლება მიუთითებდეს გენდერული დისკრიმინაციის არსებობას.

რეკომენდაციები

- სპეციალური რეგულაციების მიღება და გამხორციელება პოზიტიური დისკრიმინაციის პრონციპზე დაყრდნობით, რომელიც მიმართული იქნება ქალისა და მამაკაცი დე ფაქტო თანასწორობა სამუშაო ადგილზე უზრუნველსაყოფად.

- შევიდეს ცვლილებები და დამატებები შრომის კოდექსში რათა მოხდეს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის #100 და #111 კონვენციების იმპლემენტაცია, რომელიც მიზნად ისახავს წინა სახელშეკრულებო და სახელშეკრულებო ურთიერთობებში დისკრიმინაციის პრევენციას.
- მკვეთრად გამოხატული ქალებისა და მამაკაცთა თანაბარი ანაზღაურების პრინციპი ერთი და იმავე ღირებულების სამუშაოს შესრულებისათვის, რათა სრულად და ეფექტურად განხორციელდეს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ნომერი 100 კონვენცია.
- ეფექტური აღმასრულებელი მექანიზმის შექმნა (შრომითი ურთიერთობების მარეგულირებელი ორგანო) რათა პრაქტიკაში უზრუნველყოფილ იქნეს თანაბარი სამუშაოს შესრულებისათვის ქალთა და მამაკაცთა თანაბარი ანაზღაურების პრინციპი.
- შესაბამისად განიმარტოს ტერმინი სექსუალური შევიწროება და განისაზღვროს სანქციები შრომის კოდექსში, შემოღებულ იქნას ადმინისტრაციული საჩივრის მექანიზმი სადაც დაცული იქნება მსხვერპლთა კონფიდენციალურობა.
- სკოლამდელი ბავშვთა მზრუნველობის გაუმჯობესება და სკოლის შემდგომ სკოლის მოსწავლეებზე ზრუნვის სისტემის დაარსება რათა ხელი შეუწყოს დასაქმებულ დედეებს.