

ზრომის სამართლის საერთაშორისო სტანდარტები

გაქნიქური სახელმძვანელო



European
Social
Charter

Charte
sociale
européenne

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE

პროექტის სამართლის საერთაშორისო სფეროებზე

გეგმიური სახელმძღვანელო

ლელა გვიშანი

ამ ნაშრომში მოსაზრებები გამოთქმულია
ავტორ(ებ)ის
პასუხისმგებლობით და და აუცილებელი არ
არის, ასახავდეს ევროპის საბჭოს ოფიციალურ
პოლიტიკას.
ყველა შეცდომა ავტორ(ებ)ის პასუხისმგებლობაა.
პუბლიკაცია შემუშავებულია ევროპის საბჭოს
პროექტის ფარგლებში „სოციალური და
ეკონომიკური უფლებების დაცვის გაძლიერება
საქართველოში“.
დოკუმენტიდან ამონარიდების
(500 სიტყვამდე) ხელახლა გამოყენება
ნებადართულია მხოლოდ არაკომერციული
მიზნებით, თუ დაცულია ტექსტის
მთლიანობა, ამონარიდი არ გამოიყენება
კონტექსტიდან ამოღებულად, არ
წარმოგვიდგენს არასრულ ინფორმაციას,
ან სხვაგვარად არ შეჰყავს შეცდომაში
მკითხველი ტექსტის ბუნებასთან,
გამოყენების სფეროსა ან შინაარსთან
მიმართებით. წყარო ტექსტი ყოველთვის
აღიარებული უნდა იყოს შემდეგნაირად:
„© ევროპის საბჭო, გამოცემის წელი“.
ყველა თხოვნა დოკუმენტის მთლიან ან ნაწილობრივ
რეპროდუქციაზე/თარგმნაზე უნდა წარედგინოს
კომუნიკაციის დირექტორატს,
ევროპის საბჭოს (F-67075 სტრასბურგი
Cedex ან publishing@coe.int).
ყველა სხვა თხოვნა ამ
დოკუმენტთან დაკავშირებით უნდა წარედგინოს
სოციალურ უფლებათა დეპარტამენტს, DGI,
ევროპის საბჭო, F-67075 სტრასბურგი Cedex
ან social.charter@coe.int.
წინამდებარე პუბლიკაციას არ გაუვლია
რედაქტირება SPDP-ის სარედაქციო
განყოფილებაში, ტიპოგრაფიული
ან გრაფიკული შეცდომების
გასასწორებლად.
ან გრაფიკული შეცდომების გასასწორებლად.

ყდა და დიზაინი:
სს „ბეჭდვითი სიტყვის კომბინატი“
წინამდებარე პუბლიკაციას არ გაუვლია
რედაქტირება SPDP-ის სარედაქციო
განყოფილებაში, ტიპოგრაფიული
ან გრაფიკული შეცდომების
გასასწორებლად.
© ევროპის საბჭო, აპრილი 2024.

შინაარსი

დოკუმენტის მიზანი	7
თანასწორობა და დისკრიმინაციის აკრძალვა	8
თანაბარი ღირებულების შრომის თანაბრად ანაზღაურების პრინციპი	12
შრომის ანაზღაურება	14
სამუშაო დრო	15
დედობის, მამობისა და მშობლობის შვებულება	16
გონივრული მისადაგების პრინციპი	18
რელევანტური სასარგებლო წყაროები ქართულ ენაზე	19

დოკუმენტის მიზანი

დოკუმენტის მიზანია შრომის ინსპექტორების ინფორმირება შრომის საერთაშორისო სტანდარტთა ზოგად შინაარსზე, ასევე, მათ გამოყენებაზე შრომის კანონმდებლობით განსაზღვრულ ცალკეულ საკითხებთან მიმართებით, როგორიცაა: თანასწორობის პრინციპი და დისკრიმინაციის აკრძალვა შრომით ურთიერთობებში; შრომის ანაზღაურება; სამუშაო დრო; თანაბარი შრომის თანაბრად ანაზღაურება; დედობის, მამობისა და მშობლობის შვებულება; გონივრული მისადაგების პრინციპი შრომით ურთიერთობებში.

დოკუმენტი არ ესწრაფვის ამომწურავი ინფორმაციის გაცემას თითოეულ განხილულ თემაზე (როგორც შინაარსისა და ფარგლების, ისე გამოყენების კუთხით). მისი მიზანია საერთაშორისო სამართლებრივი ჩარჩოს განსაზღვრა ჩამოთვლილი სამართლებრივი საკითხებისთვის და შესაბამისი საერთაშორისო სტანდარტების მიმოხილვა. ამასთან, სახელმძღვანელო თავს უყრის ძირითად სამართლებრივ წყაროებს ამ თემების ირგვლივ, რათა სსიპ შრომის ინსპექციის სამსახურის ინსპექტორებს გაუმარტივოს სასურველი სამართლებრივი წყაროს იდენტიფიცირება და საჭირო სტანდარტთა მოძიება.

თანასწორობა და დისკრიმინაციის აკრძალვა

შრომითი ურთიერთობების მარეგულირებელი საერთაშორისო სტანდარტები ყალიბდება დისკრიმინაციის აკრძალვისა და თანასწორობის ფუნდამენტურ პრინციპებზე დაყრდნობით. მათი მიზანია, დასაქმებულთათვის უზრუნველყოს სამართლიანი მოპყრობა, წარმომავლობის, სქესის, რასისა თუ სხვა მახასიათებლების მიუხედავად. ეს საერთაშორისო სტანდარტები კრძალავს დისკრიმინაციას ნებისმიერი ნიშნით და გადამწყვეტ როლს ასრულებს შრომითი ურთიერთობების ფორმირებაში გლობალურად. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციები, ასევე, გაეროს ადამიანის უფლებათა დეკლარაცია და რეგიონული შეთანხმებები მხარს უჭერენ თანასწორობას, მათ შორის, სამუშაო ადგილზე. ისინი არა მხოლოდ მთავრობებისთვის ქმნიან საერთო ჩარჩოს, არამედ დამსაქმებლებსა და დასაქმებულებსაც უწყობენ ხელს/ხელმძღვანელობენ ინკლუზიური და სამართლიანი სამუშაო გარემოს შექმნაში. ვინაიდან გლობალური საზოგადოება აგრძელებს სწრაფვას სოციალური სამართლიანობისკენ, ამ საერთაშორისო სტანდარტთა დაცვა კვლავაც არსებითია თანაბარი შესაძლებლობების ხელშესაწყობად და მშრომელთა უფლებების დასაცავად მთელ მსოფლიოში.

დისკრიმინაციის აკრძალვისა და თანასწორობის პრინციპები ვრცელდება როგორც წინასახელშეკრულებო, ისე სახელშეკრულებო ურთიერთობების ყველა ეტაპზე.

შრომით ურთიერთობებში დისკრიმინაციის აკრძალვისა და თანასწორობის საერთაშორისო სტანდარტებს ადგენს შემდეგი ძირითადი დოკუმენტები:

- ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია
- ევროპის სოციალური ქარტია
- შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციები
- ევროპული კავშირის დირექტივები
- საერთაშორისო პაქტი ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ
- გაეროს კონვენცია ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ
- გაეროს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების დაცვის კონვენცია (UN CRPD)

ეს დოკუმენტები სამართლებრივ საფუძველს ქმნის დისკრიმინაციის აკრძალვის პრინციპის გასამყარებლად შრომითი ურთიერთობის ნებისმიერ ეტაპზე.

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია (UDHR)

ადამიანის უფლებათა ისტორიაში ეს უმნიშვნელოვანესი საერთაშორისო დოკუმენტი 1948 წლის 10 დეკემბერს მიიღო გაეროს გენერალურმა ასამბლეამ, როგორც საყოველთაო აქტი, რომელიც ეფუძნება ადამიანის უფლებებს, უზენაესი ღირებულების სახით. დეკლარაციის პრინციპებს აღიარებს საქართველოც.

UDHR ხაზს უსვამს თანასწორობასა და დისკრიმინაციის აკრძალვას. მისი 23-ე მუხლი კონკრეტულად ეხება დასაქმებას და მიუთითებს, რომ ყველას აქვს უფლება, იმუშაოს ყოველგვარი დისკრიმინაციული მოპყრობის გარეშე. იგი ყურადღებას ამახვილებს სამუშაოს სამართლიან და ხელსაყრელ პირობებზეც, მათ შორის, თანაბარი შრომის თანაბრად ანაზღაურებაზე.

ევროპის სოციალური ქარტია

ევროპის სოციალური ქარტიით გათვალისწინებული უფლებებით სარგებლობა უზრუნველყოფილია ნებისმიერი ნიშნით დისკრიმინაციის გარეშე, როგორიცაა რასა, ფერი, სქესი, ენა, რელიგია, პოლიტიკური თუ სხვაგვარი შეხედულებები, ეროვნული ან სოციალური წარმოშობა, ჯანმრთელობის

მდგომარეობა, ეროვნული უმცირესობისადმი კუთვნილება, დაბადების ადგილი ან სხვა სტატუსი (მუხლი E). ქარტიის თანახმად, ეს უფლებები გარანტირებული უნდა იყოს თითოეული ადამიანისთვის, კანონიერად მცხოვრებ და/ან დასაქმებულ უცხოელთა ჩათვლით.

ამასთანავე, მე-20 მუხლი ამბობს, რომ ყველას აქვს თანაბარი შესაძლებლობებითა და თანასწორი მოპყრობით სარგებლობის უფლება დასაქმებისა და პროფესიული საქმიანობის სფეროში, სქესის ნიშნით დისკრიმინაციის გარეშე.

საქართველომ ევროპის სოციალური ქარტიის დებულებები სავალდებულოდ აღიარა 2005 წლის 22 აგვისტოს, დოკუმენტის შესწორებული ვერსიის 98 პუნქტიდან 63-ის მიღებით. ქვეყანას ჯერჯერობით არ აქვს რატიფიცირებული დამატებითი ოქმი, რომელიც ითვალისწინებს კოლექტიური საჩივრების სისტემას. საქართველოზე ინფორმაციის მისაღებად, შეგიძლიათ, ეწვიოთ ევროპის საბჭოს ვებგვერდის [საქართველოს](#) პროფილს.

გაეროს ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ კონვენცია

კონვენცია ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ (CEDAW) მიღებულია გაეროს გენერალური ასამბლეის მიერ 1979 წელს. კონვენციის მიზანია აღმოფხვრას ქალთა დისკრიმინაცია და ხელი შეუწყოს გენდერულ თანასწორობას. CEDAW კონვენცია უმნიშვნელოვანესი დოკუმენტია, რამდენადაც იგი ეხება საზოგადოებრივი ცხოვრების სხვადასხვა ასპექტებს და მოიცავს ადამიანის უფლებების ფართო ჯგუფს, მათ შორის ეხება ქალთა პოლიტიკურ მონაწილეობას, განათლების, დასაქმების, ჯანმრთელობის დაცვისა და სხვა უფლებების აღსრულების საკითხებს. კონვენცია მოითხოვს ქალთა თანასწორობისათვის დისკრიმინაციული კანონების, ჩვეულებებისა და პრაქტიკების აღმოფხვრას და შესაბამისი ზომების მიღებას გენდერული თანასწორობის უზრუნველსაყოფად ცხოვრების ყველა სფეროში.

კონვენცია ასახავს მონაწილე სახელმწიფოების ვალდებულებებს გაატარონ პოზიტიური პოლიტიკა რათა უზრუნველყონ ქალთა თანაბარი მონაწილეობა და შესაძლებლობები საზოგადოებრივი ცხოვრების ყველა სფეროში.

CEDAW კონვენცია მნიშვნელოვანი ინსტრუმენტია ქვეყნებისათვის ქალთა თანასწორობისათვის პოლიტიკის დაგეგმვისა და გატარების გზაზე, რადგან ის გვთავაზობს ყოვლისმომცველ ხედვას გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციის აღმოსაფხვრელად და ქალთა უფლებების ხელშეწყობისთვის.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) კონვენციები

გაეროს ეს სპეციალიზებული სააგენტო დგას შრომის საერთაშორისო სტანდარტთა დამკვიდრებისა და პოპულარიზაციის სათავეში. ILO-ს დეკლარაცია მუშაობის ძირითადი პრინციპებისა და უფლებების შესახებ (1998) კიდევ ერთხელ ადასტურებს ისეთ საკითხებს, როგორიცაა: გაერთიანების თავისუფლების ხელშეწყობა, კოლექტიური მოლაპარაკების უფლება, იძულებითი და სავალდებულო შრომის აღმოფხვრა და ბავშვთა შრომის გაუქმება. ეს პრინციპები ხელს უწყობს დისკრიმინაციისგან თავისუფალი სამუშაო ადგილებისა და გარემოს შექმნას, სადაც მუშაკები თავიანთი უფლებებით ისარგებლებენ შურისძიების შიშის გარეშე.

ILO-ს ძირითადი კონვენციები ეხება დისკრიმინაციის აკრძალვისა და თანასწორობის პრინციპებს.

► [C100 - მამაკაცთა და ქალისა თანასწორი ანაზღაურების შესახებ თანაბარი ღირებულების შრომისთვის \(1951\)](#)

რატიფიცირებულია საქართველოს მიერ

შრომის ანაზღაურების სფეროში თანასწორობის დამდგენი ეს მნიშვნელოვანი დოკუმენტი კრძალავს დისკრიმინაციას სქესის ნიშნით. კონვენციის მიზნებისათვის, ტერმინი „ანაზღაურება“ გულისხმობს ჩვეულებრივ, ძირითად ან მინიმალურ ხელფასს ან ძირითად ან მინიმალურ გასამრჯელოს და ყველა სხვაგვარ ანაზღაურებას, რომელიც გაიცემა პირდაპირ ან ირიბად, ფულადი სახით ან ნატურით სამუშაოს მიმცემის მიერ მუშაკზე, უკანასკნელის მიერ რაიმე სამუშაოს შესრულების გამო (მუხლი 1).

➤ C111 - შრომისა და დასაქმების სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ (1958)

რატიფიცირებულია საქართველოს მიერ

ეს ერთ-ერთი ფუნდამენტური კონვენცია, შრომის სფეროს ქვაკუთხედი, ხაზს უსვამს თანაბარ შესაძლებლობებს დასაქმებასა და პროფესიული საქმიანობაში, პირის მახასიათებლების მიუხედავად. დოკუმენტი დისკრიმინაციად განიხილავს ისეთ მოპყრობას, რომელიც ეფუძნება რასას, კანის ფერს, სქესს, რელიგიას, პოლიტიკურ შეხედულებებს, უცხოურ წარმოშობას ან სოციალურ წარმომავლობას და არღვევს თანაბარი შესაძლებლობებისა და თანასწორი მოპყრობის უფლებას შრომისა და დასაქმებისას. კონვენცია დისკრიმინაციის ფორმებს შორის არ ახსენებს შევიწროებას, თუმცა ILO-ს ექსპერტთა კომიტეტი დასაქმების ადგილზე შევიწროებას ამავე კონვენციის მოქმედების ფარგლებში განიხილავს.

➤ C190 - სამუშაო ადგილზე ძალადობისა და შევიწროების აღმოფხვრის შესახებ (2019)

საქართველოს არ აქვს რატიფიცირებული

ამ კონვენციის მიზანია მშრომელების, სტაჟიორების, სამუშაოს მაძიებლებისა და ნებისმიერი სხვა პირის დაცვა სამუშაო ადგილზე ძალადობისა და შევიწროებისგან დასაქმების ყველა სფეროში. ეს უმნიშვნელოვანესი დოკუმენტი ადგენს ახალ საერთაშორისო სტანდარტებს და მიმართულია შევიწროებისა და სამუშაო ადგილზე ძალადობის სხვა ფორმების წინააღმდეგ. კონვენციის თანახმად, შევიწროება არის ერთჯერადი ან განმეორებითი მიუღებელი ქმედება, რომელიც მიზნად ისახავს, იწვევს ან, სავარაუდოდ, გამოიწვევს მსხვერპლის ფიზიკური, სქესუალური, ფსიქოლოგიური ან ეკონომიკური ზიანს. კონვენცია ქვეყნებს მოუწოდებს ისეთი კანონებისა და რეგულაციების მიღებას, რომლებიც განამტკიცებს თანასწორობას და დისკრიმინაციისგან დაცვას დასაქმებისა და შრომის სფეროში, განსაკუთრებით, მოწყვლად ჯგუფებთან მიმართებით.

N 190 კონვენციასთან ერთად, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციამ მიიღო [რეკომენდაცია \(R206\)](#) კონვენციის აღსრულების შესახებ. ამ დოკუმენტის მიხედვით, წევრმა სახელმწიფოებმა უნდა გაატარონ ზომები, რათა სათანადოდ შეასრულონ კონვენციის ვალდებულებები, კოლექტიური მოლაპარაკების უფლება კი ყველა დონეზე ეფექტიანად აღიარონ ძალადობისა და შევიწროების პრევენციის/აღმოფხვრის საშუალებად. ამასთან, სახელმწიფოებმა მხარი უნდა დაუჭირონ კოლექტიურ მოლაპარაკებებს ინფორმაციის შეგროვება-გავრცელებით იმ კარგ პრაქტიკაზე, რომელიც უკავშირდება კოლექტიური ხელშეკრულების შინაარსს.

უპროპული კავშირის დიკრიმინაცია

საქართველო-ევროკავშირის შორის ასოცირების შეთანხმების საფუძველზე, საქართველო ვალდებულია, ეროვნული კანონმდებლობა დაუახლოოს ევროკავშირის კანონმდებლობას, მათ შორის, შექმნას ანტიდისკრიმინაციული ნორმატიული ბაზა, რომელიც მოაწესრიგებს გენდერული თანასწორობის საკითხებს. ეს ვალდებულება ვრცელდება შრომით კანონმდებლობაზეც.

ევროპული კავშირის დირექტივებში განსაკუთრებულად ხაზგასმულია შრომისა და დასაქმების ხელმისაწვდომობა, თანაბარი სარგებლობა შრომის პირობებით და დისკრიმინაციის აკრძალვა, მათ შორის, სამსახურიდან დათხოვნაზე გადანაცვლების მიღებისა და ანაზღაურების ნაწილში. თანასწორობის პრინციპის განმტკიცებისას დირექტივები ეხება ისეთ საკითხებს, როგორიცაა პროფესიული ზრდის პროგრამებზე წვდომისა და კარიერული წინსვლის გარანტირება ყველა დასაქმებულისთვის, ნებისმიერი ნიშნით დისკრიმინაციის გარეშე.

➤ ევროკავშირის 2000 წლის 27 ნოემბრის 2000/78/EC დირექტივა, რომელიც ადგენს თანასწორი მოპყრობის ზოგად ჩარჩოს დასაქმებასა და პროფესიულ საქმიანობაში

დირექტივა აყალიბებს ზოგად ჩარჩოს და კრძალავს დისკრიმინაციას ისეთი დაცული საფუძვლებით, როგორიცაა რელიგია ან რწმენა, შეზღუდული შესაძლებლობა, ასაკი და სქესუალური ორიენტაცია. დოკუმენტი შევიწროებას განიხილავს დისკრიმინაციის ფორმად და განმარტავს, რომ ეს არის არასასურველი ქცევა დირექტივაში ასახული რომელიმე საფუძვლით, რაც მიზნად ისახავს ან იწვევს პირის ღირსების შელახვას და დამამძინებელი, მტრული, დამამცირებელი და

შეურაცხყოფელი გარემოს შექმნას მსხვერპლისთვის. დირექტივის თანახმად, შევიწროების ცნება სახელმწიფოებს შეუძლიათ განსაზღვრონ ეროვნული კანონმდებლობისა და პრაქტიკის შესაბამისად.

► [ევროკავშირის 2000 წლის 29 ივნისის 2000/43/EC დირექტივა რასობრივი თანასწორობის შესახებ](#)

ეს დირექტივა კრძალავს დისკრიმინაციას რასობრივი და ეთნიკური ნიშნებით და წევრი სახელმწიფოებისთვის აყალიბებს დისკრიმინაციასთან ბრძოლისა და თანასწორი მოპყრობის ერთიან პრინციპებს. დირექტივის მიზნებისთვის, დისკრიმინაციად განიხილება თანასწორი მოპყრობის პრინციპის დარღვევა პირდაპირი ან ირიბი დისკრიმინაციით, რომელსაც საფუძვლად უდევს პირის რასობრივი ან ეთნიკური წარმომავლობა.

► [ევროკავშირის 2006 წლის 5 ივლისის 2006/54/EC დირექტივა თანასწორი მოპყრობის პრინციპის განხორციელების შესახებ](#)

ამ დირექტივის ფარგლებში არსებითად მნიშვნელოვანია, სახელმწიფოებმა თანაბარი შესაძლებლობები უზრუნველყონ კაცებისა და ქალებისთვის და თანასწორი მოპყრობის პრინციპი დაიცვან დასაქმებისა და პროფესიული საქმიანობის ყველა ეტაპზე. დირექტივა ხაზს უსვამს თანაბარი შრომისა და თანაბარი ღირებულების შრომის თანაბრად ანაზღაურების პრინციპის დაცვას და სახელმწიფოებს ავალდებულებს გენდერული სახელფასო დისკრიმინაციის აღმოფხვრას. დირექტივა განმარტავს ისეთ ცნებებს, როგორიცაა პირდაპირი და ირიბი დისკრიმინაცია, შევიწროება და სექსუალური შევიწროება

თანაბარი ღირებულების შრომის თანაბრად ანაზღაურების პრინციპი

3 ირველ რიგში, ეს არის გენდერული დისკრიმინაციის აღმოფხვრის მექანიზმი, რომელიც ებრძვის გენდერულ სახელფასო სხვაობას შრომის ბაზარზე და გულისხმობს, რომ ქალებსა და კაცებს აქვთ უფლება თანაბარი სამუშაოს ან თანაბარი ღირებულების სამუშაოს თანაბრად ანაზღაურებაზე. ეს ნიშნავს, რომ იდენტურ ან მსგავს სამუშაოებზე დასაქმებისას, ისინი უნდა იღებდნენ ერთნაირ გასამრჯელოს; ამასთანავე, ქალებისა და კაცების შრომა თანაბრად უნდა ანაზღაურდეს, როდესაც ისინი ასრულებენ სრულიად განსხვავებულ სამუშაოს, მაგრამ ობიექტური კრიტერიუმებით შეფასებისას შეიძლება დადგინდეს, რომ ამ სამუშაოებს აქვთ თანაბარი ღირებულება. თანაბარი ანაზღაურების პრინციპის დარღვევა პირდაპირი დისკრიმინაციაა.

პროქსის სოციალური ქარგია

ეს უმნიშვნელოვანესი დოკუმენტი აღიარებს ქალისა და კაცის თანაბარი ანაზღაურების უფლებას თანაბარი შრომისა და თანაბარი ღირებულების შრომისთვის (მუხლი 4. 3). ქარტიის ფარგლებში მნიშვნელოვანია, ხელმძღვანელმა სახელმწიფოებმა უზრუნველყონ აღნიშნული უფლება, კერძოდ:

- ▶ კანონმდებლობით აღიარონ თანაბარი სამუშაოს ან თანაბარი ღირებულების სამუშაოს თანაბრად ანაზღაურების უფლება;
- ▶ ხელმისაწვდომი გახადონ შესაბამისი სამართლებრივი დაცვის მექანიზმები, როდესაც ამგვარი უფლება არ არის გარანტირებული;
- ▶ უზრუნველყონ შრომის ანაზღაურების გამჭვირვალობა და სამუშაოთა შედარების შესაძლებლობა;
- ▶ უზრუნველყონ თანასწორობის დაცვაზე პასუხისმგებელ უწყებათა ქმედითობა.

ევროპის საბჭოს პრეცედენტული სამართლის მიხედვით, თანაბარი სამუშაოსა ან თანაბარი ღირებულების სამუშაოს დასადგენად, უნდა შეფასდეს სამუშაოს ბუნება, პირის უნარები, ასევე, მოთხოვნები განათლებისა და მომზადების შესახებ (*University Women of Europe (UWE) v. Belgium*, საჩივარი N 124/2016, გადაწყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, 2019 წლის 6 დეკემბერი, §156). კომიტეტის მიერ შემუშავებული სასამართლო პრაქტიკა ასევე აჩვენებს, რომ ქარტიის 4.3 მუხლის შეფასებისას, მნიშვნელოვანია, არსებობდეს კანონმდებლობა თანაბარი სამუშაოს ან თანაბარი ღირებულების სამუშაოს თანაბრად ანაზღაურების პრინციპის შესახებ, ამ პრინციპის პრაქტიკაში რეალიზების შესაძლებლობასთან ერთად, და ეროვნულ დონეზე აიკრძალოს პირის საპასუხო გათავისუფლება.¹

➤ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მე-100 კონვენცია თანაბარი ანაზღაურების შესახებ (1951)

კონვენციის მიზანია, ხელი შეუწყოს კაცებსა და ქალებს შორის თანასწორ მოპყრობას თანაბარი ღირებულების შრომის თანაბრად ანაზღაურებით. დოკუმენტი მოითხოვს, რომ სახელმწიფოებმა ხელი შეუწყონ ამ პრინციპის პრაქტიკაში დანერგვას და ყველა დასაქმებულის მიმართ გამოყენებას, რაც (გენდერული) სახელფასო სხვაობის სანინაალმდეგო მექანიზმად განიხილება.

როგორც ზემოთ აღინიშნა, კონვენცია ტერმინ „ანაზღაურებას“ საკმაოდ ფართოდ განიხილავს და განმარტავს, რომ იგი მოიცავდეს არა მხოლოდ ხელფასს, არამედ ანაზღაურების სხვა ფორმებსაც, როგორიცაა პრემიები და სხვა ფულადი გასაცემლები (იხ. მუხლი 1).

➤ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 90-ე რეკომენდაცია თანაბარი ანაზღაურების შესახებ

შეიქმნა მე-100 კონვენციის აღსრულების მიზნით და დამატებით სახელმძღვანელო მითითებებს აძლევს ქვეყნებს თანაბარი ანაზღაურების პრინციპის დასანერგად. რეკომენდაციაში ხაზგასმულია

1 იხ. სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტის პრეცედენტული სამართლის კრებული, გვ. 96-102.

სამუშაოს შეფასების ან სხვა მეთოდების გამოყენება სხვადასხვა შრომის ფარდობითი ღირებულების დასადგენად.

თანაბარი ღირებულების შრომის თანაბრად ანაზღაურების პრინციპის აღსრულება ფასდება შემდეგ ძირითად ფაქტორებზე დაყრდნობით:² კვალიფიკაცია (ინტერპერსონალური, საკომუნიკაციო და ფიზიკური უნარები); ძალისხმევა (ემოციური, გონებრივი და ფიზიკური); პასუხისმგებლობა (ხალხის წინაშე, ადამიანურ, ფინანსურ თუ მატერიალურ რესურსებზე და კონფიდენციალურობის დაცვაზე); სამუშაო პირობები (ფიზიკური და ფსიქოლოგიური).

► [ევროკავშირის 2006 წლის 5 ივლისის 2006/54/EC დირექტივა თანასწორი მოპყრობის პრინციპის განხორციელების შესახებ](#)

დოკუმენტი ადგენს თანაბარი ანაზღაურების პრინციპს კაცებსა და ქალებს შორის: კერძოდ, დირექტივის მიხედვით, ერთი და იმავე სამუშაოს ან თანაბარი ღირებულების სამუშაოსთვის, უნდა აღმოიფხვრას პირდაპირი და არაპირდაპირი დისკრიმინაცია სქესის ნიშნით, ანაზღაურების ყველა ასპექტსა და პირობასთან მიმართებით (მუხლი 4).

2 ob. Equal pay (An introductory guide), ILO, 2013.

შრომის ანაზღაურება

სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ შრომითი ურთიერთობის უმნიშვნელოვანესი კომპონენტი და არსებითი პირობაა, რომელიც სამართლებრივ ურთიერთობას განსაზღვრავს შრომითსამართლებრივ ურთიერთობად.

ევროპის სოციალური ქარტია

შრომის ანაზღაურების კონტექსტში ამ არსებითად მნიშვნელოვანი დოკუმენტის მე-4 მუხლი დეტალურად განსაზღვრავს შრომის ანაზღაურების არსს და ხელმომწერ სახელმწიფოებს მოუწოდებს რიგი ვალდებულებების განხორციელებისკენ.

ქარტიის თანახმად, სამართლიანი ანაზღაურების უფლების ეფექტიანად განხორციელების მიზნით, სახელმწიფოები იღებენ ვალდებულებას, აღიარონ: მუშაკთა უფლება ისეთ ანაზღაურებაზე, რომელიც მათ, ასევე, მათ ოჯახებს, უზრუნველყოფს ცხოვრების ღირსეული დონით; მუშაკთა უფლება გაზრდილი ანაზღაურების მიღებაზე ზეგანაკვეთური შრომისთვის; ქალი და კაცი მუშაკების უფლება თანაბარი ღირებულების სამუშაოს თანაბრად ანაზღაურებაზე; და ყველა მუშაკის უფლება, გონივრულ ვადაში ეცნობოთ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ (მუხლი 4).

► შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N 95 კონვენცია ხელფასის დაცვის შესახებ

საქართველოს არ აქვს რატიფიცირებული

ამ კონვენციის მიზნებისთვის, ტერმინი „ხელფასი“ არის გასამრჯელო ან შემოსავალი, მისი განსაზღვრის ან გამოთვლის პრინციპის მიუხედავად, რომელიც შეიძლება გამოიხატოს ფულად ერთეულში. ხელფასი შეიძლება განისაზღვროს ორმხრივი შეთანხმებით, ეროვნული კანონმდებლობით, ან სამართლებრივი აქტებით, რომელთა საფუძველზეც დამსაქმებელი და დასაქმებული თანხმდებიან შესრულებული ან შესასრულებელი სამუშაოს ანაზღაურებაზე.

კონვენციის აღსრულების ძირითად პრინციპთა დასადგენად, უმნიშვნელოვანესი დოკუმენტია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 85-ე რეკომენდაცია ხელფასის დაცვის კონვენციის შესახებ. იგი ხაზს უსვამს შრომის ანაზღაურების ფუნდამენტურ საკითხებს, როგორიცაა დაქვითვა შრომის ანაზღაურებიდან და მისი განხორციელების პრინციპები, შრომის ანაზღაურების პერიოდულობის დაცვა, შრომის ანაზღაურების ოდენობა/გამოთვლა და ნებისმიერი სხვა მანიპულაცია. შრომის ყოველი ანაზღაურებისას, დასაქმებულებს უფლება აქვთ, იცოდნენ მიღებული ხელფასის მთლიანი ოდენობისა და ნებისმიერი დაქვითვის შესახებ, დაქვითვის ფარგლებისა და მიზეზების ჩათვლით.

► შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N 131 კონვენცია მინიმალური ხელფასის განსაზღვრის შესახებ

საქართველოს არ აქვს რატიფიცირებული

ეს უმნიშვნელოვანესი დოკუმენტი ადგენს ფუნდამენტურ პრინციპებს ეროვნულ დონეზე მინიმალური ხელფასის განსაზღვრისათვის. კონვენციის თანახმად, მინიმალური ხელფასი უნდა დადგინდეს თანასწორობის პრინციპის საფუძველზე, სოციალურ პარტნიორობთან კონსულტაციებით და მათი ჩართულობით; ამასთანავე, ის უნდა ითვალისწინებდეს დასაქმებულებისა და მათი ოჯახის წევრების საჭიროებებს, ქვეყნის ეკონომიკურ ფაქტორებთან ერთად.

მნიშვნელოვანია მინიმალური ხელფასის პერიოდული კორექტირება ეკონომიკური პირობებისა და საცხოვრებელი ხარჯების შესაძლო ცვლილებათა გათვალისწინებით. გარდა ამისა, სახელმწიფოებმა სათანადო ღონისძიებები უნდა გაატარონ ამ პრინციპების სრულყოფილად განხორციელებისათვის.

სამუშაო ღრო

საერთაშორისო სამართლებრივი აქტები სამუშაო დროის საკითხს უკავშირებენ დასაქმებულის ჯანმრთელობასა და უსაფრთხოებას. შესაბამისად, მისი მონესრიგების მიზანიც და არეალიც სწორედ დასაქმებულთა ჯანმრთელობის დაცვაა. ამ კუთხით, საქართველოს კანონმდებლობას ყველაზე მჭიდროდ უკავშირდება ევროკავშირის 2003/88/EC დირექტივა სამუშაო დროის შესახებ.

▼ ევროკავშირის 2003 წლის 4 ნოემბრის 2003/88/EC დირექტივა სამუშაო დროის შესახებ

დოკუმენტი მოიცავს უსაფრთხო და ჯანსაღ გარემოში შრომის უფლებას და ადგენს მნიშვნელოვან პრინციპებს შრომის სამართლიანი პირობების ჩამოსაყალიბებლად.

დირექტივით განსაზღვრულია: მინიმალური მოთხოვნები დასაქმებულის უსაფრთხოებასა და ჯანმრთელობასთან მიმართებით, კერძოდ, სამუშაო დროის ორგანიზების კონტექსტში; ყოველკვირეული დასვენების დროისა და ყოველწლიური შვებულების სტანდარტები; ასევე, შესვენების, დასვენებისა და ყოველკვირეული სამუშაო დროის მაქსიმალური ლიმიტები. დირექტივის მიზნებს შორის არის იმ დასაქმებულთა დაცვა, რომლებიც მუშაობენ ცვლაში ან ღამის სამუშაოებზე.

დირექტივა ვრცელდება ყველა დასაქმებულზე, დასაქმების სექტორის მიუხედავად, თუმცა არ გამოიყენება გარკვეულ პროფესიებში სამუშაო დროის ორგანიზებისთვის, მაგალითად, როგორიცაა რკინიგზა, საჰაერო ან საზღვაო ტრანსპორტი და სახმელეთო ტრანსპორტი (მუხლი 17).

დირექტივით დადგენილი მინიმალური სტანდარტების თანახმად:

- ▶ სამუშაო დრო კვირაში არ უნდა აღემატებოდეს 48 საათს, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ჩათვლით;
- ▶ თითოეულ დასაქმებულს უნდა ჰქონდეს უფლება მინიმალური დღიური დასვენების ზედიზედ 11-საათიან პერიოდზე 24-საათის განმავლობაში. მეტიც, სახელმწიფოებმა უნდა მიიღონ ზომები, რათა ყოველ 7-დღიან პერიოდში თითოეულ მუშაკს ჰქონდეს უფლება მინიმალურ უწყვეტ დასვენებაზე 24 საათის განმავლობაში (და დამატებით, 11-საათიანი ყოველდღიური დასვენება, თუ ეს შესაძლებელია);
- ▶ ყველა დასაქმებულს უნდა ჰქონდეს შესვენების უფლება სამუშაო საათებში, თუ ის მუშაობს 6 საათზე მეტხანს. შესვენების ხანგრძლივობა და სხვა დეტალები შეიძლება განისაზღვროს კოლექტიური ხელშეკრულებით ან ეროვნული კანონმდებლობით;
- ▶ თითოეულ დასაქმებულს უფლება აქვს, ისარგებლოს მინიმუმ 4-კვირიანი ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულებით. არ შეიძლება მისი ჩანაცვლება ფულადი ბენეფიტებით, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც შრომითი ურთიერთობა შეწყვეტილია;
- ▶ ღამის სამუშაოზე დასაქმებულებს უფლება აქვთ, გაიარონ ჯანმრთელობის შემოწმება, როგორც ამგვარი სამუშაოს დაწყებამდე, ისე შემდგომ, რეგულარულად. თუ ასეთ მუშაკებს შეეძენებათ სამუშაოსთან დაკავშირებული ჯანმრთელობის პრობლემები, ისინი უნდა გადაიყვანონ დღის სამუშაოზე, რომელიც შეესაბამება მათი ჯანმრთელობის მდგომარეობას.

2003/88/EC დირექტივით გათვალისწინებულ უფლებათა ეფექტიანად განხორციელებისათვის, ნევრმა სახელმწიფოებმა დამსაქმებლებს უნდა მოსთხოვონ ობიექტური, სანდო და ხელმისაწვდომი სისტემის შექმნა, რომელიც მათ საშუალებას მისცემს, გაახანგრძლივონ სამუშაო დრო თითოეულ დასაქმებულთან მიმართებით. ამასთან, სახელმწიფოებს აქვთ დისკრეციული უფლებამოსილება, თავად განსაზღვრონ კონკრეტული ღონისძიებები ასეთი სისტემის დასანერგად. კერძოდ, მათ უფლება აქვთ, გადანყვიტონ სისტემის ფორმა, საჭიროების შემთხვევაში, საქმიანობის სექტორთა ან გარკვეულ სანარმოთა სპეციფიკური მახასიათებლების გათვალისწინებით (დასაქმების ადგილის ზომის ჩათვლით).

დელოზის, მამობისა და მშობლობის შვებულება

სამართლის საერთაშორისო სტანდარტებში ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულება უკავშირდება დედობის, მამობისა და მშობლობის ფაქტორებს. როგორც წესი, ის ასოცირდებოდა დედობის ფაქტთან, ბავშვის მოვლასა და მასზე ზრუნვის აუცილებლობასთან, შესაბამისად, საერთაშორისო სტანდარტებიც აღნიშნულ ჭრილში განიხილავდნენ. თუმცა, დროთა განმავლობაში ამ უფლების შინაარსში მოექცა თანასწორობის მიზანი და მამების შემოყვანა ზრუნვით პროცესში.

დედობის, მამობისა და მშობლობის შვებულებას, როგორც უფლებას, არაერთი საერთაშორისო დოკუმენტი და სამართლებრივი აქტი აღიარებს/იცავს.

ევროპის სოციალური ქარტია

ევროპის სოციალური ქარტია მნიშვნელოვან ადგილს უთმობს ქალების სამუშაო გარემოსა და პირობების რეგულირებას, ასევე, ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულების გარანტიებს. ქარტიის მე-8 მუხლი სრულად ეთმობა დასაქმებულ ქალთა უფლებას დედობის დაცვაზე და სახელმწიფოთა ვალდებულებებს ამ კუთხით. ქარტიის სტანდარტით, ქალებისთვის უზრუნველყოფილი უნდა იყოს ჯამში არანაკლებ 14-კვირიანი შვებულება მშობიარობამდე და მშობიარობის შემდეგ (მუხლი 8.1). გარდა ამისა, დოკუმენტი ხაზს უსვამს, რომ სახელმწიფოებმა უნდა აკრძალონ ქალების სამსახურიდან დათხოვნა ორსულობაზე შეტყობინებიდან ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულების დასრულებამდე და მათ შეუქმნან ღირსეული და უსაფრთხო სამუშაო გარემო/პირობები (მუხლი 8).

► საერთაშორისო პაქტი ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ

დოკუმენტის მე-10 მუხლი სახელმწიფოებს მოუწოდებს, ხელი შეუწყონ ოჯახის დაცვასა და დახმარებას, განსაკუთრებით, ბავშვზე ზრუნვის პერიოდში. ამასთან, მიუხედავად იმისა, რომ პაქტით ნაკისრ ვალდებულებებზე ვრცელდება პროგრესული რეალიზების პრინციპი, ის მყისიერად შესასრულებელ ვალდებულებად განსაზღვრავს ნებისმიერი უფლების არადისკრიმინაციულად და თანასწორად განხორციელებას.

► შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N 156 კონვენცია ოჯახური ვალდებულებების მქონე დასაქმებულთა შესახებ (1981)

საქართველოს არ აქვს რატიფიცირებული

ამ კონვენციის ხელმომწერი სახელმწიფოები ვალდებული არიან, ქალი და კაცი დასაქმებულებისთვის შექმნან დისკრიმინაციისგან თავისუფალი გარემო და თავიანთი ეროვნული კანონმდებლობა და პოლიტიკა დაუქვემდებარონ თანასწორობის პრინციპს.

► შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N 183 კონვენცია დედობის დაცვის შესახებ (1919)

საქართველოს არ აქვს რატიფიცირებული

დაარსებისთანავე, ILO შრომით სფეროში ქალთა უფლებების რეალიზებისათვის უპირველეს გარანტიად მოიაზრებდა დედობის შვებულების სტანდარტიზაციას. აღსანიშნავია, რომ კონვენცია არ ადგენს განსაკუთრებულ სტანდარტს მამების შვებულებასთან მიმართებით, თუმცა ხაზს უსვამს მშობლებს შორის ზრუნვის ვალდებულებათა განაწილების მნიშვნელობას ბავშვის აღზრდისას.

კონვენციის სტანდარტის თანახმად, დედობის შვებულება უნდა იყოს არანაკლებ 14-კვირიანი. აქედან 6 კვირა სავალდებულოა, თუკი ადგილობრივი კანონმდებლობა ან სოციალურ პარტნიორთა შეთანხმება განსხვავებულად არ წყვეტს საკითხს. [კონვენციის შესასრულებლად მიღებულმა 191-ე რეკომენდაციამ](#) გააფართოვა ეს მიდგომა და მიიჩნია, რომ სასურველია, შვებულება გახანგრძლივდეს 18 კვირამდე (მუხლი 1.1).

დოკუმენტი ეხება ფულადი ბენეფიტების მნიშვნელობასაც და მიუთითებს, რომ ხელმომწერმა სახელმწიფოებმა უნდა შექმნან ფინანსური გარანტიები, რომლებიც უზრუნველყოფს ქალისა და ბავშვის სათანადო სტანდარტებით ცხოვრებას. მეტიც, კონვენციის თანახმად, ეს ბენეფიტები არ უნდა ჩამორჩებოდეს ქალის მიერ მანამდე მიღებული შემოსავლის 2/3-ს (მუხლი 6).

➤ ევროკავშირის 1992 წლის 19 ოქტომბრის 92/85/EEC დირექტივა დედობის შვებულების შესახებ

1992 წლის 19 ოქტომბრის ეს დირექტივა შეეხება სამუშაო ადგილზე უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის გასაუმჯობესებელი ზომების დანერგვას ფეხმძიმე მუშაკებისა და იმ მუშაკებისთვის, რომლებსაც ახლახან შეეძინათ შვილი, ან რომლებიც არიან მეძუძური დედები. შესაბამისად, მისი დაცვის არეალში ექცევიან ორსული, ახალნამშობიარები და მეძუძური ქალები. დირექტივა ადგენს დედობის შვებულების მინიმალურ სტანდარტს, 14-კვირიანი ხანგრძლივობით, რომელიც ნაწილდება მშობიარობამდე ან მშობიარობის შემდგომ პერიოდზე, სურვილისამებრ. ამასთან, ამ 14 კვირიდან მინიმუმ 2 კვირის აღება სავალდებულოა (მუხლი 8).

დირექტივის მიხედვით, დედობის შვებულება უნდა ანაზღაურდეს, სულ მცირე, იმ ოდენობით, რაც ქვეყანაში განსაზღვრულია ავადმყოფობისას წარმოშობილი შრომისუუნარობისთვის.

➤ ევროკავშირის 2006 წლის 5 ივლისის 2006/54/EC დირექტივა თანასწორი მოპყრობის პრინციპების განხორციელების შესახებ

ამ დირექტივის ფარგლებში სახელმწიფოები პასუხისმგებელი არიან, რომ ეროვნულ დონეზე შრომის პოლიტიკაზე პასუხისმგებელ აქტორთა მეშვეობით, შექმნან და წაახალისონ ქალებისა და კაცების თანასწორობა სამუშაო ადგილზე, შეძლონ პირადი და სამსახურებრივი ცხოვრების დაბალანსება და, ამ მიზნით, გაატარონ შესაბამისი ღონისძიებები.

➤ ევროკავშირის 2010 წლის 8 მარტის 2010/18/EU დირექტივა მშობლის შვებულების შესახებ

ამ დირექტივის მთავარი ორიენტირი და მიზანია ოჯახური და სამსახურებრივი ცხოვრების დაბალანსება. დოკუმენტი თავის სამიზნე არეალში აქცევს დასაქმებულ ქალსაც და კაცსაც, მიუხედავად დასაქმების ფორმისა. დირექტივის მიხედვით, თითოეულ მშობელს უნდა ჰქონდეს მინიმუმ 4-თვიანი შვებულებით სარგებლობის უფლება, რომლის გადაცემაც, როგორც წესი, არ შეიძლება (მუხლი 2.2.)

➤ ევროკავშირის 1997 წლის 15 დეკემბრის 97/81/EC დირექტივა ნახევარ განაკვეთზე მუშაობის შესახებ

დოკუმენტის მთავარი მიზანია ნახევარ განაკვეთზე დასაქმებულ პირთა დაცვა დისკრიმინაციისგან და მათთვის თანასწორი გარემოს უზრუნველყოფა. ამასთან, დირექტივა სახელმწიფოებს ავალდებულებს ღირსეული პირობების შექმნას დასაქმებულებისთვის. იგი განსაკუთრებულად უსვამს ხაზს დედობის უფლებას ღირსეულ შრომით გარემოსა და პირობებზე, რადგან ხშირად ისინი სწორედ ზრუნვის ვალდებულებათა გამო ირჩევენ ნახევარ განაკვეთზე დასაქმებას. შესაბამისად, მათი დაცვა განსაკუთრებულ მნიშვნელობას იძენს.

➤ ევროკავშირის 2019 წლის 20 ივნისის 2019/1158 დირექტივა მშობელთა და მზრუნველთა ოჯახური და სამსახურებრივი ცხოვრების ბალანსის შესახებ

ეს დირექტივა ადგენს მინიმალურ მოთხოვნებს შრომის ბაზარზე კაცსა და ქალს შორის თანასწორობის მისაღწევად სამსახურებრივ საქმიანობასთან მიმართებით. იგი ხელს უწყობს ოჯახური და სამსახურებრივი ცხოვრების შეთავსებას იმ დასაქმებულებისთვის, რომლებიც არიან მშობლები ან მზრუნველები.

დირექტივის მიხედვით, მამებს უფლება აქვთ, ისარგებლონ მამობის შვებულებით - მინიმუმ 10 სამუშაო დღის განმავლობაში ბავშვის დაბადებიდან (მუხლი 4). მამობის შვებულება ანაზღაურდება, სულ მცირე, იმ ოდენობით, რომელიც ეროვნულ დონეზე განსაზღვრულია ავადმყოფობის შვებულებისთვის.

დირექტივით დადგენილია მინიმუმ 4-თვიანი მშობლის შვებულება, საიდანაც, სულ მცირე, 2 თვე არ გადაეცემა მეორე მშობელს. ეს არაგადაცემადი 2-თვიანი პერიოდი ადეკვატურად უნდა ანაზღაურდეს წევრი სახელმწიფოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით. ამასთან, მშრომელებს უფლება აქვთ, მოითხოვონ მშობლის შვებულების მოქნილად აღება (20).

გონივრული მისადაგების პრინციპი

ეს უმნიშვნელოვანესი კონცეფციაა შრომის სამართალში რეალური თანასწორობის უზრუნველსაყოფად. გონივრული მისადაგების პრინციპი განსაზღვრავს თანასწორობის დასაცავად მიღებული არაერთი სამართლებრივი დოკუმენტი, რომლებიც სახელმწიფოებს ავალდებულებს კონკრეტული და ეფექტიანი ნაბიჯების გადადგმას ამ პრინციპის დასანერგად.

► გაეროს შებლდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების კონვენცია (UN CRPD)

რაციფიცირებულია საქართველოს მიერ

ეს უმნიშვნელოვანესი სამართლებრივი აქტი სახელმწიფოებს ავალდებულებს კონკრეტული და ეფექტიანი ნაბიჯების გადადგმას, რათა შებლდული შესაძლებლობის მქონე პირები ცხოვრების ყველა სფეროში უზრუნველყონ თანაბარი შესაძლებლობებით და დაიცვან დისკრიმინაციისგან. დოკუმენტის უმნიშვნელოვანესი პრინციპია გონივრული მისადაგება - „ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში იმ აუცილებელი და შესაბამისი მოდიფიკაციებისა და კორექტივების განხორციელება, რაც არ იწვევს დაუძლეველ ან გაუმართლებელ სირთულეებს და უზრუნველყოფს შებლდული შესაძლებლობის მქონე პირთა თანაბარი უფლებებისა და თავისუფლებების ფუნდამენტურ ღირებულებათა რეალიზებას“ (მუხლი 2).

მისაწვდომობის ვალდებულებისგან განსხვავებით, გონივრული მისადაგება მიემართება კონკრეტულ შემთხვევებს. მიუხედავად იმისა, რომ მასზე ვრცელდება, პროგრესული რეალიზების პრინციპი, გონივრული მისადაგება მყისიერად შესასრულებელი ვალდებულებაა და გაუმართლებელი უარი მასზე დისკრიმინაციის ფორმად განიხილება. რამდენადაც გონივრული მისადაგება ინდივიდუალური ვალდებულებაა, კონვენციის მიხედვით, იგი დამსაქმებლისთვის წარმოშობს სამუშაო გარემოსა ან პირობების მოდიფიცირების ვალდებულებებს, იმ გამონაკლისი შემთხვევის გარდა, როცა ინდივიდუალური ღონისძიება გაუმართლებელ ტვირთს აკისრებს დამსაქმებელს.

► ევროკავშირის 2000 წლის 27 ნოემბრის 2000/78/EC დირექტივა, რომელიც ადგენს თანასწორი მოპყრობის ზოგად ჩარჩოს დასაქმებასა და პროფესიულ საქმიანობაში

ეს დირექტივა მნიშვნელოვანია ეროვნული შრომის კოდექსით გათვალისწინებული გონივრული მისადაგების პრინციპის რეალიზებისთვის. იგი ადგენს შპმ პირთა მიმართ გონივრული მისადაგების პრინციპის აღსრულების ვალდებულებას შრომით ურთიერთობებში. დირექტივის თანახმად, დამსაქმებლებმა ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში უნდა მიიღონ სათანადო ზომები, რათა პირს ჰქონდეს შესაბამისი წვდომა დასაქმებაზე, ასევე, მონაწილეობის, წინსვლისა და სწავლების შესაძლებლობებზე. ამასთან, გონივრული მისადაგება დამსაქმებელს არ უნდა უქმნიდეს „არაპროპორციულ სირთულეს“. არაპროპორციული სირთულე სრულად გამოირიცხება, თუ სახელმწიფო პოლიტიკის ფარგლებში დამსაქმებელს შეუძლია მხარდაჭერის მიღება არსებული სერვისებიდან. დირექტივის პრეამბულაში მითითებულია, რომ დამსაქმებლის მიერ მიღებული ზომები მოწმდება სათანადოობის კრიტერიუმით, რა დროსაც შეფასდება მისი ეფექტიანობა და პრაქტიკულობა.

რეკომენდებული სასარგებლო წყაროები ქართულ ენაზე

- ▶ ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის პრეცედენტული სამართლის გზამკვლევი
- ▶ სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტის პრეცედენტული სამართლის კრებული
- ▶ სახელმძღვანელო იურისტებისთვის: ევროპის სოციალური ქარტია (შესწორებული) და სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტის პრეცედენტული სამართალი
- ▶ თანასწორობა შრომით ურთიერთობებში (საქართველოს კანონმდებლობა ევროკავშირის თანასწორობის დირექტივების შუქზე)
- ▶ შვიწროება სამუშაო ადგილზე: საერთაშორისო და ეროვნული სტანდარტების მიმოხილვა
- ▶ დედობის, მამობის და მშობლის შვებულების უფლება თანასწორობის შუქზე
- ▶ სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტის დასკვნები (საქართველო, 2022)
- ▶ საქართველოს შრომის ინსპექციის სამსახურის ინსტიტუციური (შესაძლებლობების) შეფასება

ევროპის სოციალური ქარტია მიღებულია 1961 წელს და გადაისინჯა 1996 წელს. ეს არის ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის ანალოგი ეკონომიკისა და სოციალური უფლებების სფეროში. ქარტით გარანტირებულია ადამიანის უფლებათა ფართო სპექტრი, რომლებიც უკავშირდება დასაქმებას, საცხოვრებელს, ჯანმრთელობას, განათლებას, სოციალურ დაცვასა და კეთილდღეობას.

პანევროპულ დონეზე არცერთი სხვა სამართლებრივი ინსტრუმენტი არ იცავს სოციალურ უფლებებს ისე ფართოდ და სრულფასოვნად, როგორც ქარტია.

შესაბამისად, იგი განიხილება ევროპის სოციალურ კონსტიტუციად და ადამიანის უფლებათა სისტემის განუყოფელი ნაწილია კონტინენტზე.

www.coe.int/socialcharter

KAT

www.coe.int

ევროპის საბჭო ადამიანის უფლებათა წამყვანი ორგანიზაციაა კონტინენტზე. იგი შედგება 46 სახელმწიფოსგან, ევროკავშირის ყველა წევრი ქვეყნის ჩათვლით. ევროპის საბჭოს ყველა წევრმა ხელი მოაწერა ადამიანის უფლებათა ევროპულ კონვენციას, ხელშეკრულებას, რომელიც შექმნილია ადამიანის უფლებების, დემოკრატიისა და კანონის უზენაესობის დასაცავად. ევროპის საბჭოს წევრ სახელმწიფოებში კონვენციის შესრულებას ზედამხედველობს ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო.



European
Social
Charter

Charte
sociale
européenne

