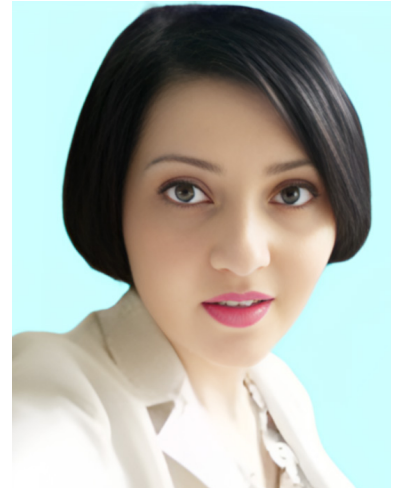


## შრომითი დისკრიმინაციის გამოწვევები ქართულ ორგანიზაციებში

**კესო სუმბაძე**

ბიზნესის ადმინისტრირების დოქტორი,  
ბიზნესისა და ტექნოლოგიების უნივერსიტეტის  
ასოცირებული პროფესორი  
<https://orcid.org/0000-0001-9776-3415>  
[keso.sumbadze@btu.edu.ge](mailto:keso.sumbadze@btu.edu.ge)



### ანოტაცია

თანამედროვე ორგანიზაციებში ადამიანი სტრატეგიული მნიშვნელობის რესურსია. სწორედ მისი ძალისხმევით ხდება ორგანიზაციული მიზნების მიღწევა, შესაბამისად, მათი ეფექტიანი მართვა ადამიანური რესურსების მართვის მენეჯერებისთვის სერიოზული გამოწვევაა.

მიუღებელია, თუმცა გვხვდება დისკრიმინაციული ფაქტები, მათ შორის ბუღინგი, სექსუალური შევიწროება, ადამიანთა უფლებების შელახვა, ზეგანაკვეთური სამუშაო საათებით არაკეთილსინდისიერი დატვირთვა, სამუშაო აღწერილობების გადაფარვა, გენდერული, ეთნიკური და რელიგიური დისკრიმინაცია, შრომის ანაზღაურების უსამართლო პრინციპები, თანამშრომლებთან არათანაბარი მოპყრობის ფაქტები, კარიერული წინსვლის ხელმისაწვდომობაზე გარკვეული ჯგუფისთვის შეზღუდვები, შრომითი ურთიერთობის უსამართლოდ შეწყვეტის საკითხი და სხვა.

სტატიაში განხილულია ქართულ ორგანიზაციებში დაფიქსირებული დისკრიმინაციული ფაქტები, მათი

წარმომშობი მიზეზები და მოგვარების რეკომენდაციები.

საკითხი აქტუალურია, ვინაიდან ამ მიმართულებით არსებული პრობლემები არც ისე მცირეა, შესაბამისად, მნიშვნელოვანია მათი შესწავლა, რეკომენდაციების შემუშავება და მსგავსი ფაქტების მინიმუმადე დაყვანა.

**საკვანძო სიტყვები:** შრომითი დისკრიმინაცია, hrm, სექსუალური შევიწროება, ბუღინგი.

**ციტირებისთვის:** შრომითი დისკრიმინაციის გამონკვევები ქართულ ორგანიზაციებში, ჟურნალი „ბიზნესი და კანონმდებლობა“, №3, 2022 წ. გვ. 71-74.

## THE LABOR DISCRIMINATION CHALLENGES IN GEORGIAN ORGANIZATIONS

**Keso Sumbadze**

PhD in business administration,  
Associate Professor Business  
and Technologies University  
<https://orcid.org/0000-0001-9776-3415>  
[keso.sumbadze@btu.edu.ge](mailto:keso.sumbadze@btu.edu.ge)

### ANNOTATION

In modern organizations, people are strategic importance resources, furthermore organizational goals are achieved with their efforts. Accordingly, their effective management is a meaningful challenge for Human Resources managers.

It's strongly unacceptable but we may come across some discriminatory cases, including, bullying, sexual harassment, violation of human rights such as their unfair workload with

overtime, overlapping job description, gender, ethnic and religion discrimination, unfair principles of labor compensation, unequal treatment facts with employees, restrictions on access to career for certain groups, unfair termination of employment, etc.

In this article we will discuss discriminatory facts existing in Georgia organizations, their reasons of cause and special recommendations aimed for their resolving.

As the existing problems dealing with the above mentioned factors are too notable this issue is quite substantive, so their studying, developing some recommendations and reducing the similar facts are decisive.

**Key words:** Labor discrimination, hrm, Sexual harassment, bullying.

**For citation:** Challenges of labor discrimination in Georgian organizations, "Business and Legislation" magazine, No. 3, 2022. p.71-74.

### ძირითადი ტექსტი

ორგანიზაციებისთვის, გამონწვევად რჩება შრომითი ურთიერთობების სფეროში დისკრიმინაციული ფაქტების ეფექტიანი მართვა. ადამიანის უფლებები დემოკრატიული მართვის საფუძველია, თუმცა ბევრ ორგანიზაციაში სხვა რეალობაა. მნიშვნელოვანია მოხდეს თანამშრომლებისთვის თავისუფლების მინიჭება, თანაბარი პირობების შექმნა და მათი უფლებების აქტიური დაცვა. ადამიანური რესურსების მართვაში თანამშრომლობის ციკლი მოიცავს მრავალ ასპექტს, სადაც სამართლიანობის პრინციპის დაცვა უმნიშვნელოვანესია.

საქართველოში მოქმედი შრომის კოდექსის მიხედვით „დისკრიმინაცია არის განზრახ ან გაუფრთხილებლობით პირის განსხვავება ან გამორიცხვა ან მისთვის უპირატესობის მინიჭება რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური ან სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი ან ნოდებრივი მდგომარეობის, შრომითი ხელშეკრულების სტატუსის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, ჯანმრთელობის მდგომარეობის, რელიგიური, საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი (მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი) კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო ან სხვა ნიშნით, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს დასაქმებასა და პროფესიულ საქმიანობაში თანაბარი შესაძლებლობის ან მოპყრობის უარყოფას ან ხელყოფას“ (შრომის კოდექსი 2022). კანონი მკაფიოდ განმარტავს, დისკრიმინაციის სახეებს, რომლის მიხედვითაც გვხვდება პირდაპირი ან ირიბი დისკრიმინაცია, მათ შორის განსხვავება შემდეგია:

პირდაპირია დისკრიმინაცია, როდესაც ზემოთხსენებული 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. ხოლო, შრომის კოდექსის საფუძველზე ირიბია დისკრიმინაცია, როდესაც ნეიტრალური დებულება, კრიტერიუმი ან პრაქტიკა ზემოთხსენებული რომელიმე ნიშნის გამო პირს სხვა პირთან შედარებით არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც ასეთი დებულება, კრიტერიუმი ან პრაქტიკა ობიექტურად არის გამართლებული კანონიერი მიზნით და გამოყენებული საშუალებები ამ მიზნის მისაღწევად აუცილებელი და თანაზომიერია (შრომის კოდექსი 2022).

დისკრიმინაციული ფაქტები შესაძლოა მოხდეს, როგორც წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებისას, ისე თანამშრომლობის ციკლის ნებისმიერ ეტაპზე.

შრომითი ურთიერთობები შეიძლება შემდეგ სახეებად დავეყოთ: წინასახელშეკრულებო ურთიერთობები, სახელშეკრულებო ურთიერთობები, სამუშაოდან გათავისუფლება, დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულების გაგრძელებაზე უარის თქმა. წინასახელშეკრულებო ურთიერთობების სახეებს წარმოადგენს: განცხადება

ვაკანსიაზე, საკონკურსო ეტაპები, მათ შორის გასაუბრების ეტაპი. მნიშვნელოვანია აღვნიშნოთ დამსაქმებლის მიერ დადგენილი განსაკუთრებული სამუშაო მოთხოვნებიც, რომლებიც ხშირად არის პრობლემატური ქართულ რეალობაში. რაც შეეხება სახელშეკრულებო ურთიერთობებს მისი სახეები: დადგენილი შრომით ხელშეკრულების პირობები, ანაზღაურება მათ შორის ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება, თანამდებობრივი დაქვეითება, როტაციული გადაადგილება, დანინაურება და სხვა. აქვე უნდა აღვნიშნოთ, რომ დასაქმებულთან სახელშეკრულებო ურთიერთობის შეწყვეტა შეიძლება მოხდეს ხელშეკრულების მოშლით ან ხელშეკრულების გაგრძელებაზე უარის თქმით. აქედან გამომდინარე, შრომითი დისკრიმინაციის აკრძალვა მოიცავს ყველა მითითებულ სფეროს.

ქართულ რეალობაში დისკრიმინაციული ფაქტების შესწავლა-ანალიზის კუთხით, ჩავატარეთ თვისებრივი კვლევა. კერძოდ, შემთხვევითი შერჩევის პრინციპით ჩავატარეთ ანკეტური გამოკითხვა და ინტერვიუები. სულ გამოიკითხა 84 ადამიანი, რესპოდენტებს შორის იყვნენ, როგორც ადამიანური რესურსების მართვის მენეჯერები, ისე რიგითი თანამშრომლები და სხვადასხვა დონის მენეჯერები. დადგინდა რომ დისკრიმინაციული ფაქტები არც ისე მცირეა ქართულ რეალობაში.

ჩვენს მიერ მოძიებული ინფორმაციის ანალიზის საფუძველზე გაირკვა, რომ წინასახელშეკრულებო ურთიერთობების პროცესში ხშირად გვხვდება დისკრიმინაციული ფაქტები. რესპოდენტებმა აღნიშნეს, რომ ვაკანსიის შესახებ გამოქვეყნებულ განცხადებაში ხშირად ხვდება დისკრიმინაციული მოთხოვნები, რომელიც უკავშირდება, კონკურსანტთა ასაკს, სქესს და გარეგნობას. ასევე ვაკანსიის შესახებ არსებული ინფორმაცია არასწორი ან არასრულია. აღნიშნული მიმართულებით უმნიშვნელოვანესია შრომის ინსპექციის როლი, რომელმაც ორგანიზაციებისთვის გამოსცა „ვაკანსიის გამოცხადებისას დისკრიმინაციის პრევენციის სახელმძღვანელო პრინციპები“ სადაც კარგად არის განხილული, როგორ უნდა იმართოს წინასახელშეკრულებო ურთიერთობები ისე, რომ მინიმუმამდე შემცირდეს დისკრიმინაციის ფაქტები.

გარდა ამისა, პრობლემატურია გასაუბრების დროს დასმული კითხვები, რომლებიც უკავშირდება პიროვნების პირად ცხოვრებას, რელიგიურ მრწამსს, სექსუალურ ორიენტაციას, შეზღუდულ შესაძლებლობებს და პოლიტიკურ შეხედულებებს. გამოკითხული რესპოდენტების თქმით გასაუბრებაზე მათთვის უკითხავთ: „დაოჯახებას არ აპირებთ?“, „შვილის გაჩენას არ აპირებთ?“, „სამსახურის დანაწევების შემთხვევაში თქვენს შვილს ვინ მოუვლის?“, „როგორ ფიქრობთ თქვენი უნარშეზღუდულობა სამუშაოს შესრულებაში ხელს შეგიშლით?“, „მოგონთ თუ არა განსხვავებული სექსუალური ორიენტაციის ადამიანები?“, „როგორ ფიქრობთ თქვენი რელიგიური განსხვავება შეგიშლით თუ არა ხელს თანამშრომლებთან ურთიერთობაში?“ „რომელ პოლიტიკურ პარტიას უჭერთ მხარს?“, „ხომ არ თვლით, რომ თქვენი სქესის

ადამიანს გაუჭირდება ამ ვაკანსიით გათვალისწინებული ფუნქციების შესრულება?“, „რატომ არ სცადეთ, უფრო ახალგაზრდამ, ჩვენს ორგანიზაციაში მოხვედრა?“, „თქვენთვის მისაღებია თუ არა სასიყვარულო ურთიერთობა სამსახურში?“ „ყველაზე მეტად რა მოგნონთ თქვენს გარეგნობაში?“ და სხვა.

ჩატარებული კვლევის შედეგად გაირკვა. დისკრიმინაციული ფაქტები ხშირია სახელშეკრულებო ურთიერთობის პროცესშიც. მიუხედავად იმისა, რომ დისკრიმინაციას მრავალი უარყოფითი მხარე და შედეგი აქვს, ხშირად მისი მსხვერპლი, ეგუება მას და არ ამჟღავნებს მის მიმართ განხორციელებულ დისკრიმინაციულ ქმედებას, აღნიშნულის საფუძველი საკუთარი მდგომარეობის გაუარესების შიშია. გამოკითხული ადამიანების ნაწილი ღიად საუბრობს დისკრიმინაციის ისეთ ფაქტებზე, როგორცაა: განსხვავებული შრომითი ხელშეკრულების პირობები; უსამართლო დავალებები, არათანაბარი ანაზღაურება, უსამართლო პრემიები და ბენეფიტები; ანაზღაურების გარეშე შესრულებული ზეგანაკვეთური სამუშაოები; კუთვნილი შვებულებით სარგებლობის აკრძალვა, დაქვეითება; კარიერული წინსვლის შეზღუდვა, ასაკის გამო დისკრიმინაცია და სხვა.

ერთ-ერთმა რესპოდენტმა აღნიშნა, რომ რადგან მას ჰქონდა გარკვეული ასაკი (58 წელი) ორგანიზაციის მენეჯერმა შიდა კონკურსში მონაწილეობის უფლება არ მისცა, იმის გათვალისწინებით, რომ ვაკანტურ სამუშაო პოზიციაზე სჭირდებოდათ ახალგაზრდა ადამიანი, რაც აშკარა დისკრიმინაციაა და შეგვიძლია ვთქვათ: ამ შემთხვევაში ადამიანები არ სარგებლობდნენ თანაბარი დაშვებით.

კვლევის შედეგად გამოვლინდა პოლიტიკური ნიშნით დისკრიმინაციის ფაქტი, გამოკითხულმა რესპოდენტმა გვითხრა, რომ პოლიტიკური შეხედულებების გამო კომპანიის მენეჯმენტი ხშირად აბუღინებდა და დასცინოდა. გარდა ამისა, ზეგანაკვეთური სამუშაოების შესრულებისათვის სხვა თანამშრომლებს აძლევდნენ შესაბამის ანაზღაურებას მას კი არა.

აღსანიშნავია, რელიგიური ნიშნით დისკრიმინაციის ფაქტების არსებობაც, გამოკითხულთა 3%-მა აღნიშნა, რომ განსხვავებული რელიგიური მიმდინარეობის მიკუთვნებულობის გამო, ისინი ხშირად გამხდარან არათანაბარი მოპყრობის მსხვერპლი, თუმცა ფაქტი არ გაუსაჩივრებიათ სამსახურს დაკარგვის შიშით.

გარდა ზემოთაღნიშნული დისკრიმინაციული ფაქტებისა, კვლევის შედეგად გამოვლინდა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების მიმართ არათანაბარი მოპყრობის ისეთი ფაქტები, როგორცაა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირისთვის დასაქმების არათანაბარი შესაძლებლობა, კარიერული წინსვლის შეზღუდვა, ნაკლები ხელმისაწვდომობა კვალიფიკაციის ამაღლებასა და პროფესიულ მომზადებაზე. ერთ-ერთმა რესპოდენტმა აღნიშნა, მიუხედავად იმისა, რომ თავისუფლად ართმევს თავს დაკისრებულ ვალდებულებებს, გარშემომყოფების მხრიდან ხშირად ხდება მის სტატუსზე ყურადღების გამახვილება და შეცოდება, რაც

მისთვის არასასიამოვნო და დისკრიმინაციულია.

ორგანიზაციებში დისკრიმინაცია სხვადასხვა ფორმებით და ხასიათით გვხვდება, გამოიკვეთა შემთხვევები, როცა მენეჯმენტის გადანყვეტილებით ერთი სქესის ადამიანი სხვა სქესის ადამიანებთან შედარებით არასახარბიელო მდგომარეობაშია ჩაყენებული. აღნიშნულის მიზეზი შეიძლება იყოს ორსულობა, ოჯახური სტატუსი და შვილების მოვლა. ერთ-ერთმა გამოკითხულმა რესპოდენტმა გაიხსენა წარსული გამოცდილება, როცა ორგანიზაციიდან ორსულობის გამო განთავისუფლდა, ფაქტი არ გაუსაჩივრებია, რადგან ჯანმრთელობის მდგომარეობა ხელს არ უწყობდა.

გამოკითხულმა რესპოდენტებმა აღნიშნეს, რომ ხშირია თანაბარი ღირებულების სამუშაოსათვის არათანაბარი ანაზღაურების პრაქტიკა, რაც არასწორი და უსამართლოა, თუმცა ხშირ შემთხვევაში ხელმძღვანელის გადანყვეტილებას ვერ ცვლიან. უფრო მეტიც უკმაყოფილების გამოხატვასაც კი ერიდებიან, რადგან მიაჩნიათ, რომ მათი მდგომარეობა უფრო მეტად გაუარესდება.

კვლევის შედეგად გამოვლინდა ზეგანაკვეთური სამუშაოების იძულების ფაქტები, როცა არ ხდება კანონის შესაბამისად ზეგანაკვეთური ანაზღაურების გაცემა, რაც ვფიქრობთ სამარცხვინო და არასწორია.

ჩვენს მიერ ჩატარებული კვლევის შედეგად გაირკვა, რომ ორგანიზაციებში ხშირია ვერბალური, არავერბალური და ფიზიკური სექსუალური შევიწროვების ისეთი ფაქტები, როგორცაა: სექსუალური მზერა და ყურადღება, სტვენა, თვალის ჩაკვრა, პორნოგრაფიული მასალის დემონსტრაციული ყურება, სექსუალური შინაარსის მასალის ტირაჟირება. სექსუალური შინაარსის მქონე არასასურველი შეტყობინებების გაგზავნა, სექსუალური ხასიათის სიტყვებით მიმართვა. გარეგნობის და ჩაცმულობის შესახებ არასასურველი კომენტარები, კომპლიმენტები, ხუმრობები. პირად ცხოვრებასთან დაკავშირებით არაკორექტული შეკითხვები. ინტიმურ თემებზე არასასურველი საუბარი, სექსუალური ურთიერთობის შეთავაზება, სექსუალური ცხოვრების შესახებ ჭორების გავრცელება, ჩქმენტა, ხელის ნაშორტყმა, იძულებით ხელის გადახვევა და ჩახუტება, სხეულის ინტიმური ნაწილებზე შეხება. გამოკითხულთა უმრავლესობამ აღნიშნა, რომ მსგავსი ფაქტის დაფიქსირების შემდეგ ორგანიზაციის მენეჯმენტისთვის და ადამიანური რესურსების მართვის მენეჯერისთვის არ მიუმართავთ, რადგან თვლიდნენ რომ მათი რეპუტაცია შეილახებოდა, არ დაუჯერებდნენ და იქველარ გააგრძელებდნენ მუშაობას. ერთერთმა რესპოდენტმა გვითხრა, რომ სექსუალური შევიწროვება ხშირად ორგანიზაციული კულტურის ნაწილია, რადგან ყველა თვლის, რომ „მათთან ეს დასაშვებია“, რაც კიდევ უფრო ართულებს აღნიშნულ დანაშაულთან ბრძოლას.

კვლევის შედეგების ანალიზის საფუძველზე შეგვიძლია ვთქვათ, რომ დისკრიმინაციული ფაქტები ხშირი და მრავალფეროვანია. აღნიშნულის ფონზე ადამიანური რესურსის ეფექტიანი მათვა წარმოუდგენელია, შესა-

ბამისად, აუცილებელია ადეკვატური რეაგირება და შემდეგი რჩევების გათვალისწინება:

- მნიშვნელოვანია ორგანიზაციებში შემუშავდეს ადამიანური რესურსების მართვის ანტიდისკრიმინაციული პოლიტიკა, სადაც ცხადი იქნება, როგორ ებრძვის ორგანიზაცია დისკრიმინაციული ფაქტების არსებობას;
- გაიზარდოს თანამშრომელთა ცნობიერება, დისკრიმინაციის სახეების, საკანონმდებლო რეგულაციების და საკუთარი უფლებების მიმართ;
- მაქსიმალურად გამჭვირვალედ მოხდეს დისკრიმინაციული ფაქტების დასჯა, რათა სხვა დანარჩენი საზოგადოებისთვის ნათელი იყოს, როგორ რეაგირებას ახდენს კომპანია მსგავს ფაქტებზე;
- ადამიანთა განსხვავებულობის მიუხედავად თანაბარი ღირებულების სამუშაოსათვის თანაბარი ანაზღაურების პრინციპი, შრომის უფლება და დასაქმებაზე ხელმისაწვდომობის უფლება, დანიშნულების უფლება, შვებულებით სარგებლობის უფლება და სხვა დანარჩენი ერთნაირად გავრცელდეს ყველა თანამშრომელზე;
- გაიზარდოს სახელმწიფოს კონტროლის მექანიზმი ნინასახელმეკრულეო და სახელმეკრულეო ურთიერთობებზე;
- ორგანიზაციებმა პერიოდულად მოახდინონ HR კვალიფიკაციის შემომწმება, მათ მიერ შესრულებული

სამუშაოს შეფასება და საჭიროების შემთხვევაში მათი გადამზადება.

მიუხედავად იმისა, რომ ჩვენს ქვეყანაში მოქმედი კანონმდებლობა აქტიურად გმობს შრომით დისკრიმინაციას, მაინც ვერ ხდება ბოლომდე დისკრიმინაციის ფაქტების აღმოფხვრა, პრობლემის მოსაგვარებლად აუცილებელია, როგორც ორგანიზაციების ისე სახელმწიფოს ერთობლივი მოქმედება.

**ბამოყენებული ლიტერატურა:**

1. <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/11-55567?publication=21>;
2. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed\\_dialogue/---lab\\_admin/documents/publication/wcms\\_627047.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_627047.pdf);
3. <https://ombudsman.ge/res/docs/202003041628-3364211.pdf>;
4. <https://www.supremecourt.ge/files/upload-file/pdf/diskriminaciis-akrzalvis-saertashoriso-standartebis-asaxva-erovnul-sasamartlo-praktikashi.pdf>;
5. [https://drive.google.com/file/d/1ayfMO7d5b0y9WvHNw9eRUKKe3LisRLrh/view?fbclid=IwAR2DxSW\\_ztQ0Qh-s5yiqMNouW8iz5XI22e0Hpt2clzDgq7cTKAhQWnCDZlxM](https://drive.google.com/file/d/1ayfMO7d5b0y9WvHNw9eRUKKe3LisRLrh/view?fbclid=IwAR2DxSW_ztQ0Qh-s5yiqMNouW8iz5XI22e0Hpt2clzDgq7cTKAhQWnCDZlxM).