"როგორ განმარტავს შრომის ინსპექციის სამსახური სამსახურებრივ შევიწროებას საჯარო სამსახურში?"

შევიწროება დისკრიმინაციის ერთ-ერთი ფორმაა, რომელიც საქართველოს კანონმდებლობით განმარტებულია, როგორც □□□□□□□□□□□□ ნიშნით პირის დევნა, იძულება ან/და პირის მიმართ არასასურველი ქცევა, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს პირის ღირსების შელახვას და მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას.''[1]

დისკრიმინაციის სხვა შემთხვევებისაგან განსხვავებით, შევიწროება არ საჭიროებს შესადარებელი სუბიექტის არსებობას იმის დასადგენად, თუ რამდენად არის მიდგომა ან პრაქტიკა ნეგატიური, ვინაიდან ის ქმედებები, რომლებიც შევიწროებად კვალიფიცირდება თავისთავად უკანონოა. შევიწროება შესაძლოა გამოვლინდეს როგორც ერთჯერად, ისე სისტემატურ ქცევაში.[2]

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, ნებისმიერი უფლების

აღიარება აზრს დაკარგავს მასზე თანაბარი წვდომის გარანტირებული შესაძლებლობის გარეშე. ადამიანებისთვის სასიცოცხლოდ აუცილებელია განცდა, რომ სამართლიანად ეპყრობიან.[3] თანასწორობის იდეა ემსახურება ამა თუ იმ სფეროში ადამიანების თვითრეალიზაციისთვის ერთნაირი შესაძლებლობის გარანტირებას.[4]

პოლიტიკური პლურალიზმი დემოკრატიული საზოგადოების უმნიშვნელოვანესი მახასიათებელია და, ბუნებრივია, საჯარო მოსამსახურეს, როგორც ნებისმიერი სხვა პირს, პოლიტიკური შეხედულების ქონის კონსტიტუციით გარანტირებული უფლება გააჩნია. შესაბამისად, საჯარო მოსამსახურე **უდავოდ სარგებლობს უფლებით ჰქონდეს პოლიტიკური მიკუთვნება, პოლიტიკური სიმპათია ამა თუ იმ პოლიტიკური გუნდის მიმართ.[5]** თუმცა, საჯარო დაწესებულებაში ეთიკისა და ქცევის ზოგადი წესების განსაზღვრის შესახებ საქართველოს მთავრობის დადგენილება ადგენს, რომ **საჯარო მოსამსახურეებმა უნდა დაიცვან პოლიტიკური ნეიტრალიტეტი, რაც გულისხმობს,** რომ საჯარო მოსამსახურემ სამსახურებრივი უფლებამოსილების განხორციელებისას ერთმანეთისგან უნდა გამიჯნოს სახელმწიფო და პოლიტიკური ინტერესები და განახორციელოს პოლიტიკური გავლენისგან თავისუფალი მმართველობა.[6]

მნიშვნელოვანია, გავითვალისწინოთ, რომ საჯარო მოხელის პოლიტიკურ პარტიასთან ასოცირება ისეთ რისკებს აჩენს, რომელთა შორისაა: საჯარო მოხელეთა შევიწროება პოლიტიკური ნიშნით, პოლიტიკურ ძალთა ცვლილებისას მათი სამართლებრივი გარანტიების გაუქმება/შესუსტება და საჯარო მოხელის დასაქმების სტაბილურობის არარსებობა და სხვა. ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს განმარტებით, სახელმწიფო მოსამსახურეების მიერ ჩადენილი ძალადობრივი ქმედებები, რომლებიც მიზნად ისახავს ჩაახშოს, აღმოფხვრას ან დათრგუნოს განსხვავებული პოლიტიკური აზრის გამოხატვა ან დასაჯოს, განსხვავებული პოლიტიკური შეხედულების მქონე პირები, განსაკუთრებულ საფრთხეს უქმნის დემოკრატიული საზოგადოების იდეალებსა და ღირებულებებს.[7]

სამწუხაროდ, საქართველოში არსებული პრაქტიკა აჩვენებს, რომ საჯარო სამსახურში პოლიტიკური გემოვნება ხშირად სამსახურიდან გათავისუფლების და პირთა შევიწროების საფუძველი ხდება, რაც დასტურდება კიდეც სახალხო დამცველის მიერ სამართალდამცავი ორგანოებისადმი წარდგენილი მიმართვებით პოლიტიკური ნიშნით შესაძლო უკანონო გათავისუფლებისა და სამსახურებრივი ზეწოლის 44 ფაქტთან დაკავშირებით.[8]

განსხვავებული პოლიტიკური შეხედულების, როგორც შევიწროების ნიშნის, არსებობა

დადგინა შრომის ინსპექციის სამსახურის ერთ-ერთ გადაწყვეტილებაში,[9] რომელიც ინფორმაციას იძლევა შევიწროების გამოვლენის კონკრეტულ ასპექტებზე საჯარო სამსახურში. აღნიშნული საქმის ფაქტობრივი გარემოებების შესწავლის შედეგად იკვეთება, რომ ერთ-ერთი მუნიციპალიტეტის საკრებულოს თავმჯდომარის თანამდებობაზე ოპოზიციური პარტიის წარმომადგენლის დანიშვნის შემდეგ, საკრებულოს აპარატში საკადრო ცვლილებების საჭიროების საკითხი აქტიურად განიხილებოდა. ცვლილებები ეხებოდა უშაულოდ იმ პირებს, რომლებიც თავმჯდომარის შეფასებით, მმართველი პარტიის მიმართ პოლიტიკური სიმპათიებით გამოირჩეოდნენ.

რეოგრანიზაციის შესახებ თავმჯდომარის გაცხადებული სურვილი, საკრებულოს აპარატის თანამშრომლებისთვის დამაშინებელ და სტრესულ სამუშაო გარემოს ქნიდა. ასევე, მათივე განცხადებით, მიუხედავად თავიანთი სამსახურისა თუ პროფესიის სიყვარულისა, მათ აღარ სურდათ მუშაობის ამგვარ პირობებში გაგრძელება. შესაბამისად, მათთვის არ იყო უზრუნველყოფილი სამუშაო ადგილზე ღირსეული შრომის პირობები, რაც სამუშაოს შესრულების პროცესში დასაქმებულთა ფიზიკური და მენტალური მთლიანობისა და მათი ფუნდამენტური უფლებების პატივისცემას გულისხმობს.

შრომის ინსპექციის სამსახურის გადაწყვეტილებაში საკრებულოს თავმჯდომარის მიერ საკრებულოს აპარატის უფროსისათვის თანამდებობიდან წასვლის მოთხოვნა და მისი შევიწროება სხვადასხვა ფაქტობრივი გარემოებით დასტურდება, რომელთა შორისაა:

- თათბირზე მოხელის საქმიანობის უარყოფითი შეფასება და სიტყვიერი შეურაცხყოფის მიყენება თანამშრომლების თანდასწრებით - თავმჯდომარემ თათბირზე განაცხადა, რომ დასაქმებული არ ასრულებდა თავის ვალდებულებებს, ასევე მოიხსენია სალანძღავი სიტყვით.

- მოხელისთვის საწვავის ლიმიტისა და ავტომობილის ჩამორთმევა - სამსხურეობრივი ავტომობილისა და საწვავის ლიმიტის ჩამორთმევა თავმჯდომარის მიერ მოხელესთან ანგარიშსწორების თვალსაჩინო მაგალითია. თავმჯდომარე ამ ქმედების საჭიროებას აუდიტის დასკვნითა და ხარჯების ოპტიმიზაციით ხსნიდა, თუმცა მსგავსი დასკვნა საქმეში არ იყო წარმოდგენილი. ასევე თავმჯდომარე აპელირებდა იმ ფაქტზე, რომ აპარატის უფროსი დაკავებული იყო პოლიტიკური აქტივობა/აგიტავიით, რა მიზნითაც იყენებდა სამსახურეობრივ მანქანას, თუმცა აღნიშნულიც არ დადასტურდა.

- მოხელის ჩამოშორება სამსახურეობრივი საკითხებიდან - თავმჯდომარის გადაწყვეტილებით, დასაქმებულს პროგრამულად აღარ ეწერებოდა კორესპონდენციები და ისინი აპარატის გვერდის ავლით სხვა პირებზე ნაწილდებოდა. შრომის ინსპექციის

განმარტებით, **საკრებულოს აპარატის უფროსის სრულად ჩამოშორება აპარატის კომპეტენციას მიკუთვნებული საკითხებიდან** ქმნიდა გონივრული ვარაუდის საფუძველს, რომ ეს უკავშირდება მის მიმართ დამაშინებელი და მტრული სამუშაო გარემოს შექმნის მცდელობას და **მიანიშნებდა სამუშაო ადგილზე შევიწროების ელემენტის არსებობაზე.**

- საქმიანობის უარყოფითი შუალედური შეფასება - საკრებულოს თავმჯდომარემ მოხელე შეაფასა 1 ქულით (არადამაკმაყოფილებელი შეფასება) მას შემდეგ, რაც მისი საქმიანობა წინა წელს შეფასებული იყო 4 ქულით (საუკეთესო შეფასება). ამასთანავე საყურადღებოა, რომ შეფასებებს შორის პერიოდში სახეზე არ ყოფილა თანამშრომლის მხრიდან რაიმე გადაცდომა. თავმჯდომარემ მისი შეფასება ახსნა მოტივაციის ამაღლების სურვილით, რაც ვერ იქნება გაზირებული და მსგავსი ქმედებით იკვეთება აპარატის უფროსის დაშინების მცდელობა.

შრომის ინსპექციის განმარტებით, აღნიშნული ქმედებები იყო პოლიტიკური შეხედულებების ნიშნით შევიწროება, რასაც ადასტურებდა ინსპექტირების ფარგლებში საკრებულოს თავმჯდომარისა და მისი მოადგილეების მიერ გაკეთებული განაცხადები თანამშრომელთა პოლიტიკურ წარსულსა და შეხედულებებთან დაკავშირებით. თუმცა, საქმის შესწავლის შედეგად, არ იკვეთებოდა დასაქმებულთა მიერ პოლიტიკური საქმიანობის რეალურად განხორციელება.

შევიწროების ფაქტის დადგენის შემდეგ, შრომის ინსპექციის სამსახურმა შეამოწმა საჯარო დაწესებულებაში არსებობდა თუ არა შიდაორგანიზაციული მექანიზმი პირთა უფლებების დასაცავად. მოცემულ შემთხვევაში, მუნიციპალიტეტის საკრებულოში მსგავსი მექანიზმი არ არსებობდა და დაწესებულების შინგანაწესშიც არ იყო ანტიდისკრიმინაციული დებულებები განსაზღვრული, რაც ეწინააღმდეგება საქართველოს კანონმდებლობას. საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონის 56-ე მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, ,,საჯარო დაწესებულება ვალდებულია, სამუშაო ადგილზე პირთა მიმართ თანაბარი მოპყრობის პრინციპის დაცვის უზრუნველსაყოფად მიიღოს ზომები დაწესებულებაში დასაქმებულ პირთა მიმართ თანაბარი მოპყრობის მიზნით, მათ შორის, **დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები ასახოს საჯარო დაწესებულების შინაგანაწესსა და სხვა დოკუმენტებში და უზრუნველყოს მათი შესრულება.''**

წინამდებარე გადაწყვეტილება, ისევე როგორც სახალხო დამცველის მიერ პრობლემის გადაჭრისკენ მიმართული ნაბიჯები ცალსახად მოწმობს საჯარო სამსახურებში პოლიტიკური ნიშნით დიკრიმინაციის შემთხვევების არსებობას. მსგავსი შემთხვევები წარმოადგენს შეუწყნარებლობის კლასიკურ შემთხვევას იმ დასაქმებულთა მიმართ, რომლებიც ასოცირდებიან ოპოზიციურ პარტიასთან, წინა ხელისუფლებასთან, ყოფილ

მმართველ გუნდთან და სხვ.

შესაბამისად, საჯარო დაწესებულებებში დისკრიმინაციის შემთხვევების პრევენციისა და ეფექტური რეაგირების მიზნით, მნიშვნელოვანია შემდეგი რეკომენდაციები იყოს გათვალისწინებული:

- საჯარო დაწესებულებებმა შიდა ორგანიზაციულ დოკუმენტებში ასახონ სამსახურებრივი შევიწროების საკითხები და შექმნან დისკრიმინაციის ფაქტების გამოვლენისა და უფლებების დაცვის შიდა ეფექტური მექანიზმი;

- საჯარო დაწესებულებაში მმართველ პოზიციებზე დასაქმებული პირები მეტი გულისყურით მოეკიდონ დისკრიმინაციის გამოვლენის შემთხვევებს და მოახდინონ შესაბამისი რეაგირება;

- საჯარო დაწესებულებებმა ხელი შეუწყონ საჯარო მოსამსახურეების ცნობიერების ამაღლებას დისკრიმინაციის საფუძვლებისა და უფლების დაცვის მექანიზმების თაობაზე.

ავტორი: გვანცა კილასონია

□ლოგი მომზადებულია ღია საზოგადოების ფონდის მხარდაჭერილი პროექტის : "□რომითი უფლებების ადვოკატირება საჯარო სამსახურში" ფარგლებში.

შესაძლოა პოსტის შინაარსი არ ასახავდეს საიას და დონორი ორგანიზაციის პოზიციას.

---

[1] Ď□□□□□□□□□□□□□□ ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ □ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლის მე- 3 ნაწილი

[2] Handbook of European Non-Discrimination Law, 2018 ed., გვ.66.

[3]საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2013 წლის 11 ივნისის გადაწყვეტილება N1/3/534, II, 3.

[4] საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2010 წლის 27 დეკემბრის გადაწყვეტილება N1/1/493, II, 1

[5] საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, 2017 წელი, გვ. 145

[6] საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 20 აპრილის #200 დადგენილება საჯარო დაწესებულებაში ეთიკისა და ქცევის ზოგადი წესების განსაზღვრის შესახებ, მე-6 მუხლი.

[7] ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო , საქმე Virabyan v. Armenia

[8] საქართველოს სახალხო დამცველის 2021 წლის 31 აგვისტოს №04-2/8451, 20 სექტემბრის №04-2/8982 და 21 სექტემბრის №04-2/9063 წერილები

[9] საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახურის 2022 წლის 10 ნოემბრის ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა ოქმი