

თანასწორუფლებიანობის უზრუნველყოფა შრომით ურთიერთობებში და გენდერული დისკრიმინაცია

თანასწორუფლებიანობის ცნებას ერთ-ერთი ძირითადი ადგილი უჭირავს ადამიანის უფლებათა დაცვის საკითხებში. „თანასწორუფლებიანობის“ დარღვევა, საფუძვლიანი, ლეგიტიმური მიზეზის გარეშე, წარმოადგენს ადამიანის უფლებათა დაცვის გარანტიების დარღვევას. აქედან გამომდინარე თანასწორუფლებიანობის, ან “თანაბარი უფლებების“ უზრუნველყოფა, ქმნის ყველა სხვა უფლებით სარგებლობის მნიშვნელოვან გარანტიას. ადამიანის უფლებათა უნივერსალური დეკლარაცია პრეამბულაშივე ხაზს უსვამს თანასწორუფლებიანობის მნიშვნელობას და მიიჩნევს, რომ თანასწორუფლებიანობა ყველა ადამიანის „თანდაყოლილი და განუყოფელი“ უფლებაა. თანასწორუფლებიანობის აღიარება არ არის მხოლოდ თეორიული საკითხი, თანასწორუფლებიანობის პრინციპის უგულვებლყოფა ადამიანთა ცნობიერებაზე სერიოზულ ნეგატიურ შედეგს გვაძლევს. დისკრიმინაცია და არათანაბარი მიდგომა გავლენას ახდენს ადამიანის ცხოვრების ყველა ასპექტზე, რასაც მოსდევს ადამიანების გარიყვა, მარგინალიზაცია და ჩაგვრა.

დღეის მდგომარეობით მილიონობით ადამიანი მთელს მსოფლიოში ღებულობს უარს დასაქმებისა და მომზადების შესაძლებლობაზე, იღებს დაბალ ხელფასს, ან არჩევანი მხოლოდ ცალკეული პროფესიებით აქვს შეზღუდული უბრალოდ მისი სქესის, კანის ფერის, ეთნიკური კუთვნილების ან მრწამსის გამო, მიუხედავად იმისა, თუ რა უნარები და ჩვევები აქვს მას. შრომითი ურთიერთობების სპეციფიკის გათვალისწინებით, განსაკუთრებული სიმძაფრით ვლინდება გენდერული დისკრიმინაცია. მაგალითად, მთელ რიგ განვითარებულ ქვეყნებში ერთნაირი სამუშაოს შესრულებისთვის ქალები იღებენ უფრო დაბალ ანაზღაურებას, ვიდრე მათი კოლეგა მამაკაცები, ადგილი აქვს ასაკის ნიშნით დისკრიმინაციას, ზოგიერთი ადამიანი მისი პოლიტიკური შეხედულების ან პროფკავშირული გაერთიანებისადმი კუთვნილების ნიშნით ექცევა არათანაბარ მდგომარეობაში.



დისკრიმინაციული მოპყრობისაგან თავისუფალი გარემოს უზრუნველყოფა ადამიანის ფუნდამენტური უფლებაა და იგი არსებითია დასაქმებულთათვის, რათა ჰქონდეთ შესაძლებლობა, თავისუფლად აირჩიონ საკუთარი საქმიანობის სფერო, სრულად განივითარონ საკუთარი პოტენციალი და მიიღონ ეკონომიკური სარგებელი საკუთარი დამსახურების საფუძველზე. სამუშაო ადგილებზე თანასწორობის დამკვიდრებას აგრეთვე აქვს მნიშვნელოვანი ეკონომიკური უპირატესობები. დამსაქმებლები, რომლებიც პრაქტიკაში გამოიყენებენ თანასწორობის პრინციპს, ხელი მიუწვდებთ შედარებით უფრო ფართოდ წარმოდგენილ და მრავალფეროვან სამუშაო ძალაზე. დასაქმებულებს, რომლებიც სარგებლობენ თანასწორი მოპყრობით, აქვთ მეტი შესაძლებლობა, აიმაღლონ კვალიფიკაცია. ისინი ხშირად იღებენ უფრო მაღალ ხელფასს და საერთო ჯამში, აუმჯობესებენ სამუშაოს შესრულების ხარისხს. გლობალიზებულ ეკონომიკურ სისტემაში მიღებული მოგება უფრო სამართლიანად ნაწილდება საზოგადოებაში, რომელშიც ხდება თანასწორობის დაცვა, რაც განაპირობებს სოციალური სტაბილურობის უფრო მაღალ ხარისხსა და შემდგომი ეკონომიკური განვითარების უფრო ფართო საზოგადოებრივ მხარდაჭერას.¹

შრომით ურთიერთობებში დისკრიმინაციის აკრძალვისა და თანასწორობის უზრუნველყოფის საერთაშორისო ხელშეკრულებებსა და შეთანხმებებზე მსჯელობისას მნიშვნელოვანია აღინიშნოს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შსო) N: 111-ე კონვენცია, რომელიც შსო ფუნდამენტურ კონვენციათა ჯგუფს განეკუთვნება და რომელიც საქართველოს მიერ რატიფიცირებულია. ეს ფუნდამენტური კონვენცია განსაზღვრავს დისკრიმინაციის ცნებას და დისკრიმინაციად მიიჩნევს ნებისმიერ განსხვავებას, არდაშვებას ან უპირატესობის მინიჭებას რასის, კანის ფერის, აღმსარებლობის, პოლიტიკური შეხედულების, ეროვნული კუთვნილების ან სოციალური წარმომავლობის გამო, რასაც შედეგად მოაქვს დასაქმების ან ცალკეული საქმიანობით დაკავების მხრივ თანაბარი შესაძლებლობის მიცემის ან თანასწორი მოპყრობის შესუსტება ან ნულამდე დაყვანა. აღნიშნული კონვენცია მოითხოვს, რომ ქვეყნებმა, რომლებმაც მოახდინეს კონვენციის რატიფიცირება, გაატარონ იმგვარი ეროვნული პოლიტიკა, რომელიც მოწოდებული იქნება ქვეყანაში არსებული პირობებისა და პრაქტიკისთვის შესაფერისი მეთოდების გამოყენებით, ხელი შეუწყოს დასაქმების სფეროში თანაბარი შესაძლებლობის მიცემასა და თანასწორ მოპყრობას, ამ სფეროებში ნებისმიერი სახის დისკრიმინაციის აღმოსაფხვრელად. ეს მოიცავს დისკრიმინაციას პროფესიული განათლების მიღების, დასაქმებისა და ცალკეული საქმიანობით დაკავების და დასაქმების გარკვეული პირობების მიღების თვალსაზრისით.

¹ სახელმძღვანელო „თამაშის წესები“ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, 2009 წ. გვ. 34



დისკრიმინაციის თემატიკაზე მსჯელობისას მნიშვნელოვანია, ასევე ცალკე აღნიშნოს შსო ფუნდამენტური კონვენცია N: 100-ე, რომელიც მოითხოვს, რომ სახელმწიფოებმა, რომლებმაც მოახდინეს მისი რატიფიკაცია, უზრუნველყონ დასაქმებულ ქალთა და მამაკაცთა თანაბარი ღირებულების შრომის თანაბარი ანაზღაურების პრინციპის დაცვა. ტერმინი „ანაზღაურება“ განსაზღვრულია ფართო გაგებით და მოიცავს ჩვეულებრივ, საბაზისო ან მინიმალურ შრომის ანაზღაურებას ან ხელფასსა და ნებისმიერ სხვა დამატებით ანაზღაურებას, რომელსაც დამსაქმებელი პირდაპირ ან არაპირდაპირ, ფულადი ან არაფულადი სახით უხდის მუშაკს, დასაქმების პირობებით განსაზღვრული სამუშაოს შესრულებისათვის.

ცალკე აღნიშვნის ღირსია შსო N: 156-ე კონვენცია, ოჯახური მოვალეობების მქონე მუშაკთა შესახებ, რომელიც საქართველოში რატიფიცირებული არ არის, თუმცა, დისკრიმინაცია პრაქტიკაში, სწორედ ოჯახური ვალდებულების სამსახურებრივ მოვალეობებთან შეუთავსებლობის გამო ხდება. ამ მხრივ, მნიშვნელოვანია აღნიშნოს, რომ შსო ორგანიზაციის წესდებიდან გამომდინარე, თუკი ქვეყანამ მოახდინა შსო რომელიმე კონვენციის რატიფიცირება, მაშინ ეს ქვეყანა ვალდებულია პატივი სცეს იმ სტანდარტებს, რასაც ეს ორგანიზაცია ამკვიდრებს. შესაბამისად, ეროვნულ დონეზე სამართალწარმოებისას, ასევე, შესაძლოა არგუმენტები ეფუძნებოდეს ზემოაღნიშნულ კონვენციასაც. დასაქმებული მამაკაცებისა და ქალებისათვის თანაბარი შესაძლებლობის მიცემისა და მათ მიმართ თანასწორი მოპყრობის ქმედითი მექანიზმების შექმნის მიზნით, შსო N: 156-ე კონვენცია და მასთან დაკავშირებული შსო ექსპერტთა კომიტეტის N123-ე რეკომენდაცია, მოითხოვს მისცეთ საშუალება ოჯახური მოვალეობების მქონე პირებს, რომლებიც არიან დასაქმებულები ან რომელთაც სურთ დასაქმება, გამოიყენონ მათი ეს უფლება ყოველგვარი დისკრიმინაციისა და შეძლებისდაგვარად პროფესიულ და ოჯახურ მოვალეობებს შორის კონფლიქტის გარეშე. კონვენცია, ასევე, მოითხოვს სახელმწიფოებისაგან, საზოგადოებრივი გეგმარების პროცესში ანგარიში გაუწიონ ოჯახური მოვალეობების მქონე დასაქმებულთა საჭიროებებს და ხელი შეუწყონ სახელმწიფო, ან კერძო ისეთი საყოფაცხოვრებო მომსახურებების განვითარებას, როგორცაა ბავშვზე ზრუნვისა და ოჯახის დამხმარე სამსახურები და დაწესებულებები.

აქვე აღსანიშნავია, ასევე, დედობის დაცვის შესახებ შსო N: 183-ე კონვენცია, რომელიც ვრცელდება ყველა დასაქმებულ ქალზე. ამ კონვენციის მიხედვით, დაუშვებელია ორსულობა, მშობიარობა და ბავშვის მოვლა გახდეს დისკრიმინაციის მიზეზი დასაქმების სფეროში.²

² შსო N: 183 კონვენცია არ არის რატიფიცირებული საქართველოს მიერ.



საერთაშორისო ვალდებულებებზე საუბრისას განსაკუთრებით აღსანიშნავია, საქართველოს მიერ შრომითი უფლებების დაცვის მიმართულებით ევროკავშირის და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანების და მათ წევრ სახელმწიფოებსა და საქართველოს შორის ასოცირების შეთანხმებით აღებული ვალდებულებები. საქართველოს პარლამენტმა დოკუმენტის რატიფიცირება 2014 წლის 17 ივლისს მოახდინა, ხოლო დოკუმენტი სრულად ძალაში შევიდა 2016 წლის 1 ივლისს. 2014 წლის ივნისში, საქართველო და ევროკავშირი შეთანხმდნენ ასოცირების დღის წესრიგზე, რომელიც ადგენს საქართველო-ევროკავშირის ასოცირების შესახებ შეთანხმებითა და მისი ღრმა და ყოვლისმომცველი თავისუფალი სავაჭრო სივრცის კომპონენტით (DCFTA) გათვალისწინებული ვალდებულებების განხორციელების პრიორიტეტებს. შრომითი ურთიერთობების დაცვის საერთაშორისოდ აღიარებულ სტანდარტებთან შესაბამისი შრომის კანონმდებლობისა და პოლიტიკის შექმნა ამ დოკუმენტის ერთ-ერთი მთავარი მოთხოვნაა, რის უზრუნველსაყოფადაც განსაკუთრებით პრიორიტეტულია ქვეყნის კანონმდებლობაში იმგვარი რეგულაციების შემოტანა და პრაქტიკის იმგვარი დანერგვა, რომ მოხდეს შრომის სფეროში დისკრიმინაციის, მათ შორის, გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციის აკრძალვა.

რაც შეეხება ეროვნულ კანონმდებლობას, საქართველოს მასშტაბით დასაქმების სფეროში დისკრიმინაციას, თანასწორობის უზრუნველყოფასა და არათანაბარ მოპყრობასთან დაკავშირებულ საკითხებს, პირველ რიგში ცნობს საქართველოს უზენაესი კანონი, ქვეყნის კონსტიტუცია, რომელიც კრძალავს დისკრიმინაციას³ და უზრუნველყოფს შრომის თავისუფლებას⁴. ორგანული კანონი „შრომის კოდექსი“⁵ ასევე, იცავს ყველა ადამიანს დასაქმების ადგილებში არათანაბარი მოპყრობისგან, ხოლო საჯარო მოსამსახურის დისკრიმინაციისგან დაცვის საკანონმდებლო გარანტი „საჯარო სამსახურის შესახებ“⁶ კანონია. დისკრიმინაცია ქვეყანაში ასევე სპეციალური კანონით „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“⁷. ამასთანავე, კანონი „პროფესიული კავშირების შესახებ“ დისკრიმინაციისგან დაცვის განსაკუთრებულ გარანტიებს ქმნის პროფესიული კავშირების წევრებისათვის⁸, ხოლო „გენდერული თანასწორობის შესახებ“ კანონი, საზოგადოებრივი ცხოვრების ყველა სფეროში, ქალისა და მამაკაცისთვის თანაბარი უფლებების უზრუნველსაყოფად დამატებით საკანონმდებლო რეგულაციებს ამკვიდრებს⁹.

³ საქართველოს კონსტიტუცია, მუხლი 14

⁴ საქართველოს კონსტიტუცია, მუხლი 30

⁵ ორგანული კანონი „შრომის კოდექსი“ მუხლი 2.

⁶ კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ მუხლი 13, მუხლი 56, მუხლი 57.

⁷ კანონი „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“, მუხლი 2. 02.05.2014

⁸ კანონი „პროფესიული კავშირების შესახებ“ მუხლი 11, 02.04.2017

⁹ კანონი „გენდერული თანასწორობის შესახებ“, მუხლი 2, 26.03.2010

დღეის მდგომარეობით საქართველოში დისკრიმინაციული მოპყრობისგან დაცვის გარანტიებია საერთო ინსტანციის სასამართლო და სახალხო დამცველი.

დისკრიმინაციისგან დაცვის მექანიზმები: საერთო სასამართლოები და სახალხო დამცველი

საქმის განხილვა საერთო სასამართლოების მიერ

საერთო სასამართლოების მიერ დისკრიმინაციის საქმეების განხილვა წარმოებს საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსით დადგენილი წესით.

ამ კოდექსის 363²-ე მუხლის შესაბამისად, ნებისმიერ პირს, რომელიც თავს დისკრიმინაციის მსხვერპლად მიიჩნევს, უფლება აქვს, სასამართლოში შეიტანოს სარჩელი იმ პირის/დაწესებულების წინააღმდეგ, რომელმაც, მისი ვარაუდით, მის მიმართ დისკრიმინაცია განახორციელა. იმავე მუხლის, მე-2 ნაწილის შესაბამისად სასამართლოსთვის სარჩელით მიმართვა შესაძლებელია 3 თვის განმავლობაში მას შემდეგ, რაც პირმა გაიგო ან უნდა გაეგო იმ გარემოების შესახებ, რომელიც მას დისკრიმინაციულად მიაჩნია.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი უფლებას იძლევა, რომ დისკრიმინაციისგან დაზარალებულმა მოითხოვოს არა მხოლოდ მატერიალური, არამედ მორალური ზიანის ანაზღაურებაც.¹⁰

დისკრიმინაციის დადგენის მოთხოვნის შესახებ სარჩელი სასამართლოში იგივე წესით უნდა იქნას წარდგენილი, როგორც სხვა სარჩელები. სასამართლო სარჩელის წარმოებაში მიღების საკითხს შეტანიდან 3 დღის ვადაში იღებს. სარჩელის წარმოებაში მიღების შემთხვევაში სარჩელი და თანდართული მასალები ეგზავნება მოპასუხეს და მას შესაგებლის წარსადგენად 10 დღის ვადა ეძლევა.¹¹

საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილების გასაჩივრება ხდება სამოქალაქო საპროცესო კოდექსით დადგენილი წესით. სააპელაციო სასამართლო სააპელაციო საჩივრის შეტანიდან 3 დღის ვადაში ამოწმებს მის დასაშვებობას. სააპელაციო სასამართლო, სააპელაციო საჩივრის განსახილველად მიღებიდან 1 თვის ვადაში ზეპირი მოსმენით განიხილავს სააპელაციო საჩივარს და იღებს გადაწყვეტილებას.¹²

¹⁰ სსსკ 3632-ე მუხლის მე-3 ნაწილი

¹¹ სსსკ 3634-ე მუხლი

¹² სსსკ 3636-ე მუხლი

ერთ-ერთ საქმეში კასატორი მიიჩნევდა, რომ მიუხედავად იმისა, რომ შრომით დავაში მის წინააღმდეგ გამოტანილი აქტის დისკრიმინაციულობა სადავო არ გაუხდია სარჩელით, სასამართლოს სადავო აქტის კანონიერების განხილვისას საკუთარი ინიციატივით უნდა შეემოწმებინა ქვეყანაში მოქმედ ანტიდისკრიმინაციულ კანონმდებლობასთან მისი შესაბამისობა. საკასაციო პალატა აღნიშნულ მოსაზრებას არ დაეთანხმა და აღნიშნა, რომ სარჩელში მოსარჩელე არ უთითებდა დისკრიმინაციული მოპყრობის, მისი არათანაბარ მდგომარეობაში ჩაყენების შესახებ, ამდენად, მართებული იყო სააპელაციო პალატის მოსაზრება სასარჩელო მოთხოვნის გაზრდაზე, რაც ზემდგომი ინსტანციის სასამართლოებში არ დაიშვება.¹³

სხვა საქმეში, მოსარჩელე სარჩელში მიუთითებდა, რომ სადავო ბრძანების გამოცემამდე დამსაქმებლის მიერ ბაგა-ბაღში ჩატარებული შემოწმებები წარმოადგენდა დისკრიმინაციას. მოგვინებით მან განაცხადა, რომ იგი დაექვემდებარა პოლიტიკური ნიშნით დისკრიმინაციას. უზენაესი სასამართლო დაეთანხმა სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილებას არ განეხილა პოლიტიკური ნიშანი ვინაიდან, მოსარჩელეს აღნიშნულ საფუძველზე საქმის მომზადების ეტაპზე არ ქონდა მითითებული და არც მასზე დაგვიანებით მითითების საპატიოობა ჰქონდა დადასტურებული.¹⁴

საქმის განხილვა სახალხო დამცველის მიერ

ანტიდისკრიმინაციული კანონის შესაბამისად, დისკრიმინაციის აღმოფხვრისა და თანასწორობის უზრუნველყოფაზე ზედამხედველობას ახორციელებს საქართველოს სახალხო დამცველი.

ნებისმიერ ფიზიკურ, იურიდიულ პირს, ან პირთა ჯგუფს, რომელიც თავს დისკრიმინაციის მსხვერპლად მიიჩნევს უფლება აქვს რომ მიმართოს სახალხო დამცველს. სახალხო დამცველისთვის მიმართვის ვადა კანონით არ არის დაწესებული და კანონი სახალხო დამცველს არ უდგენს ვადას რა დროშიც მან განცხადება უნდა განიხილოს.

სახალხო დამცველისთვის მიმართვა არ არის აუცილებელი სასამართლოში სარჩელის წარსადგენად. სახალხო დამცველი აჩერებს საქმის წარმოებას, თუ დაზარალებულმა მიმართა სასამართლოს.

¹³ უზენაესი სასამართლო საქმე N ბს-205-203(კ-17), 22 ივნისი, 2017წ.
¹⁴ უზენაესი სასამართლო საქმე Nპას-838-784-2017, 31 ივლისი, 2017 წ.



უნდა აღინიშნოს, რომ სახალხო დამცველი მნიშვნელოვნად ეხმარება დაზარალებულს მტკიცებულების მოპოვებაში და დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენაში. თუმცა სახალხო დამცველის რეკომენდაცია შესასრულებლად არ არის სავალდებულო და არც მატერიალური და მორალური ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნა არ შეუძლია დაზარალებულს. არსებული პრაქტიკა ცხადყოფს, რომ სახალხო დამცველი საკმაოდ სწრაფად იხილავს პრიორიტეტულ საქმეებს. შესაბამისად, დაზარალებულს თუ სწრაფად მიმართავს სახალხო დამცველს აქვს შესაძლებლობა, რომ ჯერ სახალხო დამცველმა განიხილოს საქმე, ხოლო შემდეგ კი სასამართლომ, სადაც მიმართვის ვადა სამი თვეა. თუმცა როდესაც სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანებას ეხება საქმე, იქ დასაქმებულს მხოლოდ ერთი თვე აქვს სასამართლოსთვის მისამართად. აქაც შეიძლება დასაქმებულმა გაიხანგრძლივოს ვადა, თუ ის დამსაქმებელს მოთხოვს გათავისუფლების საფუძვლების მითითებას და მის დასაბუთებას. ეს იმას ნიშნავს, რომ დამსაქმებელს უფლება აქვს მოქსალოდნელი გათავისუფლების შესახებ შეტყობინების მიღებიდან 30 დღის ვადაში მოთხოვოს დამსაქმებელს გათავისუფლების შესახებ მის მიერ მიღებული გადაწყვეტილების წერილობითი დასაბუთება, დამსაქმებელი ვალდებულია 7 დღის განმავლობაში უპასუხოს დასაქმებულს, ხოლო ამ უკანასკნელს კიდევ 30 დღე აქვს მიმართოს სასამართლოს. კანონით დადგენილი ვადის დაცვა მნიშვნელოვანია სასამართლოში დასაქმებულის უფლების დასაცავად.

ამრიგად, მნიშვნელოვანია საზოგადოება იყოს ინფორმირებული საკუთარი შრომითი უფლების შესახებ, ვინაიდან კანონის გამოყენების ერთადერთი საშუალება არის მისი დებულებების კარგად ცოდნა. შრომის უფლებები კი, მეტ-ნაკლებად ყველას გვეხება, ამიტომაც უნდა გამოვხატოთ ინტერესი, გამოვიჩინოთ გულისხმიერება, გავეცნოთ კანონს რათა ვიცოდეთ ჩვენი შრომითი უფლებები, მოვახდინოთ პრობლემის იდენტიფიცირება და სათანადოდ დავიცვათ საკუთარი თავი. უნდა გვახსოვდეს, რომ კანონის ცოდნა უფლებებით სარგებლობის გარანტია. ამიტომაც, მნიშვნელოვანია ყველა ადამიანმა იცოდეს შრომის მინიმალური სტანდარტები, რათა შევძლოთ საკუთარი და სხვა ადამიანების შრომითი უფლებების დაცვა.

ბიულეტენი მომზადდა საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანების მიერ პროექტის „სტრატეგიული სამართალწარმოება და ცნობიერების ამაღლების კამპანიები ქალებისთვის შრომით უფლებებზე ეროვნულ და საერთაშორისო დონეზე სასამართლოს ხელმისაწვდომობის უზრუნველსაყოფად“ ფარგლებში

პროექტი ხორციელდება ამერიკის შეერთებული შტატების განვითარების სააგენტოს მხარდაჭერით აღმოსავლეთ დასავლეთის მართვის ინსტიტუტის (EWMI)-ის პროგრამის “კანონის უზენაესობის მხარდაჭერა საქართველოში“ (PROLoG) ფარგლებში

ბიულეტენის მომზადება შესაძლებელი გახდა ამერიკელი ხალხის გულუხვი დახმარების წყალობით, რომელიც აშშ-ს საერთაშორისო განვითარების სააგენტოს (USAID) მეშვეობით იქნა გაწეული. ბიულეტენის შინაარსზე პასუხისმგებელია საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება. ის შესაძლოა არ ასახავდეს USAID-ის, აშშ-ის მთავრობის ან აღმოსავლეთ-დასავლეთის მართვის ინსტიტუტის შეხედულებებს.