დედების შრომითი უფლებები უნდა გაუმჯობესდეს

საქართველოში 3 მარტს დედის დღე აღინიშნება, რაც კიდევ ერთხელ გვახსენებს იმ სოციალურ საჭიროებებსა და სამართლებრივი დაცვის გარანტიებს, რითაც სახელმწიფომ ხელი უნდა შეუწყოს დედების ღირსეული ცხოვრების შესაძლებლობას. საქართველოს კონსტიტუციით გარანტირებული სოციალური სახელმწიფოს პრინციპი გულისხმობს, რომ სახელმწიფომ იზრუნოს ადამიანისა და ოჯახის კეთილდღეობის დაცვაზე[1], რაც გულისხმობს სათანადო სოციალური პოლიტიკის შემუშავებასა და პრაქტიკაში დანერგვას.

სახელმწიფოს მიერ დედების სოციალური დაცვისა და ოჯახის კეთილდღეობის ერთ-ერთი ხელშემწყობი ფაქტორია შრომითი ურთიერთობების იმგვარი მოწესრიგება, რომელიც გაითვალისწინებს მათ საჭიროებებს და უზრუნველყოფს სამსახურებრივ და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის დაცვას. საქართველოს შრომის კოდექსსა და საჯარო სამსახურის შესახებ კანონში განსაზღვრულია გარკვეული სამართლებრივი გარანტიები, რომელიც ითვალისწინებს დასაქმებული დედების საჭიროებებს, თუმცა საჭიროა მათი გაუმჯობესება და საუკეთესო საერთაშორისო პრაქტიკის გათვალისწინება.

საქართველოს შრომის კოდექსი, დედების შრომითი ურთიერთობების ხელშეწყობის მიზნით, განსაზღვრავს შემდეგ სამართლებრივი დაცვის გარანტიებს:

- აკრძალულია არასრულწლოვანთან ანდა ორსულ, ახალნამშობიარებ ან მეძუძურ ქალთან შრომითი ხელშეკრულების დადება მძიმე, მავნე ან საშიშპირობებიანი სამუშაოს შესასრულებლად.[2]

- ორსულ ქალს თავისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა დამატებითი დრო სამედიცინო გამოკვლევის ჩატარებისთვის, თუ ეს გამოკვლევა სამუშაო დროის განმავლობაში უნდა ჩატარდეს და, გამოკვლევების ჩატარების დამადასტურებელი დოკუმენტაციის წარდგენის შემთხვევაში, სამუშაო საათები საპატიოდ ჩაეთვლება;[3]

- ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულება;[4]

- ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულება;[5]

- დამატებითი ანაზღაურების გარეშე შვებულება 12 კვირის ოდენობით, არანაკლებ წელიწადში 2 კვირისა, სანამ ბავშვს შეუსრულდება 5 წელი; [6]

- იმ დასაქმებულს, რომელიც მეძუძური ქალია და 1 წლამდე ბავშვს კვებავს, თავისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა დამატებითი შესვენება ბავშვის კვებისთვის სამუშაო დღის განმავლობაში არანაკლებ 1 საათისა;[7]

- ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულების, ბავშვის მოვლის გამო შვებულების, ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულების დასრულების შემდეგ, დასაქმებულის მოთხოვნის შემთხვევაში დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს დასაქმებულის კვალიფიკაციის ამაღლება, თუ ეს აუცილებელია მის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესასრულებლად და დამსაქმებლისთვის არაპროპორციულ ხარჯებს არ წარმოშობს.[8]

თუმცა, საქართველოს შრომის კოდექსის მნიშვნელოვანი სისუსტეა ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულების ანაზღაურების საკითხი, რადგან კერძო სექტორში დამსაქმებელს არ აქვს ამ შვებულების ანაზღაურების ვალდებულება. ამ შემთხვევაში, დასაქმებული იღებს სახელმწიფოს მიერ ერთჯერად ფულად დახმარებას, რომლის ოდენობა 2023 წლის 1 იანვრიდან საქართველოს მთავრობის დადგენილებით განისაზღვრა 2000 ლარით[9].[10] კერძო სექტორისგან განსხვავებით, საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონი ადგენს მოხელის ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულების სრულ ანაზღაურებას შესაბამისი საჯარო დაწესებულების ბიუჯეტიდან,[11]რაც კერძო სექტორსა და საჯარო სამსახურში დასაქმებულებს შორის არათანაბარ გარემოს ქმნის.

გარდა შრომითი ურთიერთობის სამართლებრივი რეგულირებისა, მნიშვნელოვანია, რომ სახელმწიფომ შეიმუშაოს ოჯახის მხარდაჭერის პოლიტიკა, რომელიც მოიცავს ოჯახის ფინანსურ მხარდაჭერასა და სამუშაოს შეთავსებისათვის სათანადო შრომითი გარემოს შექმნას. საერთაშორისო პრაქტიკის თანახმად, სახელმწიფოს მიერ ოჯახის ფინანსური მხარდაჭერა შემდეგ ღონისძიებებს მოიცავს: ოჯახის ფინანსური დახმარება, ბავშვის დაბადებასთან დაკავშირებით ერთჯერადი ფულადი დახმარება (birth grant), ბავშვის მზრუნველობასთან დაკავშირებული ხარჯების დაფარვაში დახმარება (childcare allowance) და საგადასახადო შეღავათები.[12] ხოლო, სამუშაოს შეთავსებისთვის სათანადო შრომითი გარემოს შექმნა გულისხმობს შრომითი ურთიერთობების სხვადასხვა ფორმების შემოღებას; მოქნილ სამუშაო გრაფიკს ინდივიდუალური საჭიროებების გათვალისწინებით; მამაკაცი მშობლების მიერ ბავშვის მოვლის შვებულების აღების წახალისებას და სხვადასხვა სოციალური სერვისების შეთავაზებას სამსახურისა და პირადი ცხოვრების დასაბალანსებლად.[13]

ამგვარად, მნიშვნელოვანია, რომ საქართველოს ხელისუფლებამ შეიმუშაოს დედებისა და ოჯახის მხარდაჭერის პოლიტიკა, რაც, ერთის მხრივ, გაზრდის მშობლების შრომითი უფლებებისა და სოციალური დაცვის გარანტიებს, ხოლო, მეორე მხრივ, ხელს შეუწყობს არსებული დემოგრაფიული მდგომარეობის გაუმჯობესებას.

---

[1] საქართველოს კონსტიტუცია, მე-5 მუხლის 1-ლი და მე-2 ნაწილი.

[2] საქართველოს შრომის კოდექსი, მე-10 მუხლის მე-5 პუნქტი.

[3] საქართველოს შრომის კოდექსი, 29-ე მუხლი.

[4] საქართველოს შრომის კოდექსი, 37-ე მუხლი.

[5] საქართველოს შრომის კოდექსი, 38-ე მუხლი.

[6] საქართველოს შრომის კოდექსი, მე-40 მუხლი.

[7]

[8] საქართველოს შრომის კოდექსი, 22-ე მუხლის მე-2 პუნქტი.

[9] საქართველოს მთავრობის 2023 წლის 24 იანვრის დადგენილება #33, 1-ლი მუხლი.

[10] საქართველოს შრომის კოდექსი, 39-ე მუხლი.

[11] საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონი, 64--ე მუხლის მე-2 პუნქტი.

[12] ოჯახის მხარდაჭერის პოლიტიკა - ევროკავშირის წევრი სახელმწიფოები და საქართველო (idfi.ge)

[13] ოჯახის მხარდაჭერის პოლიტიკა - ევროკავშირის წევრი სახელმწიფოები და საქართველო (idfi.ge)