

ბლოგი

FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG



საქართველოს
ახალგაზრდა
იურისტთა
ასოციაცია

დედების შრომითი უფლებები

ვერიკო ჭგერენაია



დედების შრომითი უფლებები

„პირადად მე, დედობამ გამხადა უკეთესი პროფესიონალი, რადგან ყოველ საღამოს ჩემს გოგონებთან სახლში დაბრუნება მახსენებდა, რისთვის ვმუშაობდი. პროფესიონალად ყოფნამ მაქცია უკეთესი დედა, რადგან ჩემი ოცნებების ასრულების გზით ვაჩვენებდი ჩემს გოგონებს, როგორ აესრულებინათ მათი ოცნებები“¹

დედების შრომითი უფლებების დასაცავად შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციამ პირველი კონვენცია მეოცე საუკუნის მეორე ათწლეულის ბოლოს მიიღო და სწორედ ამ კონვენციით დაისახა მიზნად მშრომელი ქალის დედობის დაცვა.² ამავე კონვენციის მთავარ საზრუნავად დასახელდა ის, რომ ქალებს მისცემოდათ შესაძლებლობა, წარმატებით გაეერთიანებინათ თავიანთი რეპროდუქციული და პროდუქციული როლები და თავიდან აეცილებინათ არათანაბარი მოპყრობა დასაქმებაში მათი რეპროდუქციული

როლის გამო.³

დედების შრომითი უფლებების დაცვა საუკუნის შემდგომაც გამოწვევაა. ბოლო წლების განმავლობაში საქართველოს ორგანულ კანონ **№ 1228-III** კოდექსსა **№ 1228-III** (შემდგომში - შრომის კოდექსი) და **№ 1228-III** სამსახურის შესახებ **№ 1228-III** საქართველოს კანონში (შემდგომში - საჯარო სამსახურის შესახებ კანონი) გარკვეული პოზიტიური ცვლილებები განხორციელდა ქართული შრომის კანონმდებლობის შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციისა და ევროკავშირის დირექტივებით დადგენილ პრინციპებთან დაახლოების მიზნით. მიუხედავად ამ ცვლილებებისა, დედების შრომის უფლების სრულყოფილი რეალიზებისა და საკმარისი სოციალური გარანტიების შექმნისთვის ნაბიჯები კვლავ გადასადგმელია.

დედის შრომითი ურთიერთობების ხელშეწყობის მიზნით, კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ და შრომის კოდექსი მეტწილად მსგავს სამართლებრივ გარანტიებს ითვალისწინებს, თუმცა, დევრეტული შვებულების ანაზღაურების ნაწილში, შრომის კოდექსით დადგენილი მონესრიგება დასაქმებულთა მთავარ წუხილად რჩება.⁴

საჯარო სამსახურის შესახებ კანონით დადგენილი სოციალური გარანტიების უმეტესობა ვრცელდება საჯარო სამსახურში შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირებსა⁵ და საჯარო მოხელეებზე, ხოლო, დანარჩენ დასაქმებულებზე ვრცელდება შრომის კოდექსით გათვალისწინებული წესი.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით დადგენილი სტანდარტები:

- მოხელე, რომელიც არის ორსული, ახალნამშრომბიარები ან მეძუძური ქალი ანდა რომელსაც ჰყავს 3 წლამდე ბავშვი, ზეგანაკვეთურ სამუშაოზე შეიძლება დასაქმდეს მხოლოდ მისი წერილობითი თანხმობით⁶;

- მოხელეს უფლება აქვს, ორსულობის პერიოდში, ასევე, ერთ წლამდე ბავშვის აღზრდისთვის ისარგებლოს ნახევარ განაკვეთზე მუშაობის უფლებით,⁷ რისთვისაც მას მიეცემა შესაბამისი თანამდებობის/პოზიციის თანამდებობრივი სარგო ნამუშევარი საათების პროპორციულად⁸;

- მოხელეს, მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულება 730 კალენდარული დღის ოდენობით, საიდანაც ანაზღაურებადია 183 კალენდარული დღე, ხოლო მშობიარობის გართულების ან ტყუპის შობის შემთხვევაში - 200 კალენდარული დღე⁹;

- მოხელეს, რომელმაც 1 წლამდე ასაკის ბავშვი იშვილა, მისი თხოვნის საფუძველზე ეძლევა ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულება ბავშვის დაბადებიდან 550

კალენდარული დღის ოდენობით, საიდანაც, ანაზღაურებადია 90 კალენდარული დღე¹⁰;

- მოხელეს ორსულობის პერიოდში სამედიცინო გამოკვლევების ჩატარების გამო გაცდენილი სამუშაო საათები გამოკვლევების ჩატარების დამადასტურებელი დოკუმენტაციის წარდგენის შემთხვევაში ჩაეთვლება საპატიოდ და შეუნარჩუნდება შრომის ანაზღაურება¹¹;

- მოხელე ქალი არ შეიძლება გათავისუფლდეს სამსახურიდან ორსულობის ან ბავშვის 3 წლის ასაკამდე აღზრდის პერიოდში საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციის ან/და მისი სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმის ან მოხელის შეფასების შედეგების გამო¹² (არ ვრცელდება საჯარო სამსახურში შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირზე).

საქართველოს შრომის კოდექსით დადგენილი სტანდარტები:

- აკრძალულია ორსულ, ახალნამშობიარე ან მეძუძურ ქალთან შრომითი ხელშეკრულების დადება მძიმე, მავნე ან საშიშპირობებიანი სამუშაოს შესასრულებლად¹³;

- ორსულ ქალს სამედიცინო გამოკვლევების ჩატარების გამო გაცდენილი სამუშაო საათები ამ გამოკვლევების ჩატარების დამადასტურებელი დოკუმენტაციის წარდგენის შემთხვევაში საპატიოდ ჩაეთვლება და შრომის ანაზღაურება შეუნარჩუნდება¹⁴;

- დასაქმებულს, ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო, მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა შვებულება ჯამში 730 კალენდარული დღის ოდენობით, საიდანაც ანაზღაურებადია 183 კალენდარული დღე, ხოლო მშობიარობის გართულების ან ტყუპის შობის შემთხვევაში - 200 კალენდარული დღე¹⁵;

- დასაქმებულს, რომელმაც იშვილა 1 წლამდე ბავშვი, თავისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულება ბავშვის დაბადებიდან 550

კალენდარული დღის ოდენობით. ამ შვებულებიდან ანაზღაურებადია 90 კალენდარული დღე¹⁶;

- დასაქმებულს თავისი თხოვნის საფუძველზე, მთლიანად ან ნაწილ-ნაწილ, მაგრამ არანაკლებ წელიწადში 2 კვირისა, ეძლევა ბავშვის მოვლის გამო დამატებითი, ანაზღაურებისგარეშე შვებულება 12 კვირის ოდენობით, სანამ ბავშვს შეუსრულდება 5 წელი¹⁷;

- იმ დასაქმებულს, რომელიც მეძუძური ქალია და 1 წლამდე ბავშვს კვებას, თავისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა დამატებითი შესვენება ბავშვის კვებისთვის სამუშაო

დღის განმავლობაში არანაკლებ 1 საათისა. ბავშვის კვებისთვის შესვენება სამუშაო დროში ითვლება და ანაზღაურდება¹⁸;

- 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 წარმოშობს¹⁹;

საქართველოს შრომის კოდექსი, ერთი შეხედვით, საჯარო სამსახურის შესახებ კანონის იდენტურ დანაწესს შეიცავს, თუმცა, რეალურად, ამ ორ შემთხვევაში, დასაქმებულის სოციალური გარანტიები საგრძნობლად განსხვავდება. საჯარო სამსახურში დეკრეტულ შვებულებას ანაზღაურებს საჯარო დაწესებულება საკუთარი ბიუჯეტიდან და იგი შეადგენს თანამდებობრივი სარგოს ოდენობას. შრომის კოდექსის ჩანაწერის მიუხედავად, დამსაქმებლებს არ აქვთ ვალდებულება, დასაქმებულს შეუნარჩუნონ სახელფასო ანაზღაურება ანაზღაურებადი დეკრეტული შვებულების პერიოდში. დასაქმებულები, ნაცვლად სარგოს სრულად მიღებისა, იღებენ ერთჯერად ანაზღაურებას 2 000 ლარის ოდენობით, სახელმწიფო ბიუჯეტიდან²⁰. ეს მოწესრიგება, კერძო და საჯარო სექტორში დასაქმებულთა შორის არათანაბარ გარემოს ქმნის, ამავდროულად, შორსაა როგორც ევრო დირექტივებით დადგენილი პრინციპების, ისე, დედისთვის ღირსეული ცხოვრების შესაძლებლობის მიცემისგან.

პოზიტიურ ჭრილში უნდა იქნეს განხილული მამობის შვებულების საკანონმდებლო დონეზე მოწესრიგება და ამ უფლების პრაქტიკულად რეალიზების საშუალება, ვინაიდან, შესაძლებლობა იმისა, რომ მამამ დედის დეკრეტული შვებულების პარალელურად აიღოს საკუთარი დეკრეტული შვებულების დღეები და ბავშვის დაბადების გარკვეული პერიოდის განმავლობაში არსებული პასუხისმგებლობები გადაინაწილოს, მნიშვნელოვან პოზიტიურ ეფექტს ქმნის ოჯახისთვის.²¹ მამის მიერ დეკრეტული შვებულების გამოყენებამ შესაძლოა ხელი შეუწყოს დედის სამუშაო რეჟიმში უმტკივნეულოდ დაბრუნებასაც.

მნიშვნელოვანია, დედებისთვის შვილის ყოლა არ ასოცირდებოდეს დაკარგულ სამსახურთან ან ნაკლებ სოციალურ გარანტიებთან. სახელმწიფოსთვის პრიორიტეტული უნდა იყოს ოჯახის მხარდაჭერა სათანადო შრომითი პირობების შექმნის გზით, რათა მშობლებმა მოახერხონ სამუშაოსა და ოჯახის საქმეების შეთავსება და უზრუნველყონ ბავშვის აღზრდისათვის შესაბამისი დროის ოჯახისათვის გამოთავისუფლება.²² სასურველია, მოქნილი სამუშაო გრაფიკის, მამების დეკრეტული შვებულების

წახალისებისა თუ სხვადასხვა სოციალური სერვისის მეთავაზებით, სახელმწიფომ შეიმუშაოს დედებისა და ოჯახის მხარდაჭერის პოლიტიკა, რაც, ერთი მხრივ გააუმჯობესებს მშობლების შრომით უფლებებსა და სოციალური დაცვის გარანტიებს, მეორე მხრივ კი ხელს შეუწყობს არსებული დემოგრაფიული მდგომარეობის გაუმჯობესებას.²³

ავტორი : ვერიკო ჯგერენაია

ბლოგი მომზადებულია ფრიდრიხ ებერტის ფონდის მხარდაჭერილი პროექტის ფარგლებში.

1 [] me, being a mother made me a better professional, because coming home every night to my girls reminded me what I was working for. And being a professional made me a better mother, because by pursuing my dreams, I was modeling for my girls how to pursue their dreams. A [] Obama, lawyer, author, and former First Lady of the United States.

2

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID
ბოლოს ნანახია [22.09.2023].

3

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_312502.pdf, ბოლოს ნანახია [22.09.2023].

4 ლანჩავა გ., ჯუბაბრია თ., დეკრეტული შვებულება 2020 წლის რეფორმამდე და მის შემდეგ, სოციალური სამართლიანობის ცენტრი,

<https://socialjustice.org.ge/uploads/products/covers/%E1%83%93%E1%83%94%E1%83%99%E1%83%A8%E1%83%95%E1%83%94%E1%83%91%E1%83%A3%E1%83%9A%E1%83%94>
ბოლოს ნანახია [22.09.2023].

5 „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი, მუხლი 84.2.

6 „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი, მუხლი 61.11.

7 „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი, მუხლი 61.4.

8 [] დაწესებულებაში შრომის ანაზღაურების შესახებ [] საქართველოს კანონი, მუხლი 30.3.

საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაცია GEORGIAN YOUNG LAWYERS' ASSOCIATION



9 „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი, მუხლი 64.2.

10 „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი, მუხლი 64.4.

11 „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი, მუხლი 64.5.

12 „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი, მუხლი 116.

13 საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლი 10.5.

14 საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლი 29.

15 საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლი 37.

16 საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლი 38.

17 საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლი 40.

18 საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლი 24.6.

19 საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლი 22.2.

20 საქართველოს მთავრობის 2023 წლის 24 იანვრის დადგენილება N33, მუხლი 1.

21 ლანჩავა გ., ჭეზაბრია თ., დეკრეტული შვებულება 2020 წლის რეფორმამდე და მის შემდეგ, სოციალური სამართლიანობის ცენტრი, <https://socialjustice.org.ge/uploads/products/covers/%E1%83%93%E1%83%94%E1%83%99%E1%83%A8%E1%83%95%E1%83%94%E1%83%91%E1%83%A3%E1%83%9A%E1%83%94> [ნანახია: 22.09.2023].

22 ცუხიშვილი ნ., თუშურაშვილი გ., რედ: ავალიშვილი ლ., ოჯახის მხარდაჭერის პოლიტიკა - ევროკავშირის წევრი სახელმწიფოები და საქართველო, 2016, <https://idfi.ge/public/upload/IDFI/IDFI/family%20support%20policy.pdf> [ნანახია 22.09.2023].

23 ცუხიშვილი ნ., თუშურაშვილი გ., რედ: ავალიშვილი ლ., ოჯახის მხარდაჭერის პოლიტიკა - ევროკავშირის წევრი სახელმწიფოები და საქართველო, 2016, <https://idfi.ge/public/upload/IDFI/IDFI/family%20support%20policy.pdf> [ნანახია 22.09.2023].