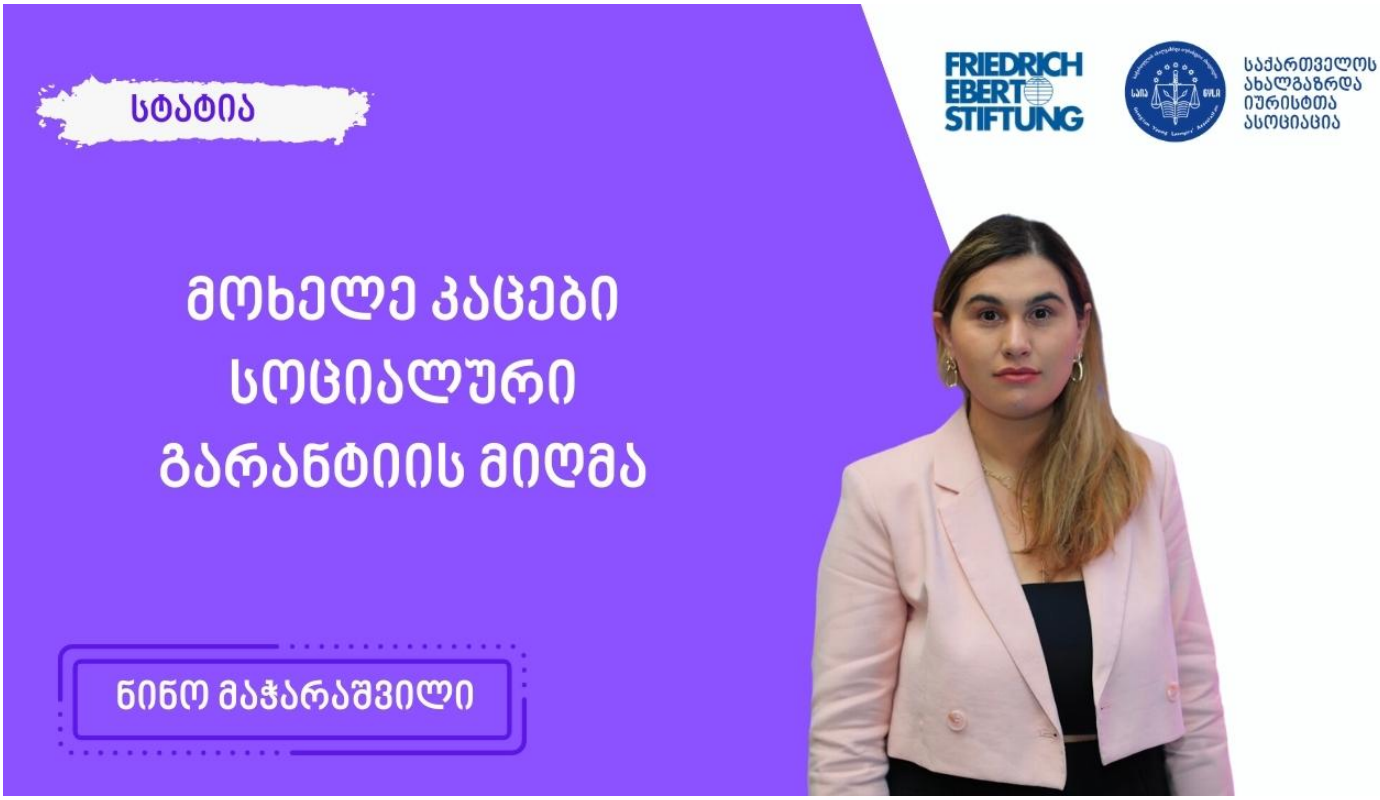

მოხელე კაცები სოციალური გარანტიის მიღმა

გამარჯვებული სტატია ანალიტიკური სტატიების კონკურსში სტუდენტებისათვის თემაზე „შრომითი უფლებები საჯარო სამსახურში.“

კონკურსი გაიმართა პროექტის - ,,შრომითი უფლებების ადვოკატირება საჯარო სამსახურში“- ფარგლებში, ებერტის ფონდის მხარდაჭერით.

მთავარი მიგნებები

- ბავშვის საუკეთესო ინტერესების არაპირდაპირ დაცვის მიზნით საჯარო მოხელის სამსახურიდან განთავისუფლებისაგან დაცვა წარმოადგენს პოზიტიურ სამართლებრივი რეგულირებას.

- Ḍ□□N□□□ სამსახურის შესახებ □ საქართველოს კანონის 116-ე მუხლ
განთავისუფლებისაგან იცავს მხოლოდ ქალ საჯარო მოხელეებს. მუხლის ჩანაწერიდან ტერმინის „ქალი“ ამოღებით გაუმჯობესდება აღნიშნული სამართლებრივი რეგულირება.

შესავალი

გენდერულ სტერეოტიპებთან ბრძოლა დღემდე მსოფლიოს დიდ გამოწვევად რჩება. საქართველოში მოქმედი ნორმატიული აქტები გენდერული კუთხით, ფაქტობრივად, მეტ-ნაკლებად გამართულია, თუმცა საზოგადოების მხრიდან გენდერულად ნეიტრალური ჩანაწერები, ზოგ შემთხვევაში მაინც გენდერულად სენსიტიურად აღიქმება. მათ რიცხვს ბავშვზე ზრუნვასთან დაკავშირებული სოციალური გარანტიებიც მიეკუთვნება.

Ḍ□□N□□□ სამსახურის შესახებ □ საქართველოს კანონის 116-ე მუხლი ნორმათა იმ მცირე ჩამონათვალში რჩება, რომელიც არა მხოლოდ აღქმის დონეზე, არამედ ფაქტობრივადაც შესაძლოა გენდერულად სენსიტიურად, უფრო სწორად კი დისკრიმინაციულად ჩაითვალოს. ნორმა ეხება მოხელის სამსახურიდან განთავისუფლების შემზღუდველ წესს. კერძოდ, 116-ე მუხლის მიხედვით აკრძალულია მოხელე ქალის სამსახურიდან განთავისუფლება ორსულობის ან ბავშვის 3 წლის ასაკამდე აღზრდის პერიოდში. ნორმა მოქმედებს მაშინ როდესაც განთავისუფლების საფუძვლები საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაცია, მისი სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმა ან მოხელის შეფასების შედეგებია.[1]

ნორმის სუბიექტად მხოლოდ მოხელე ქალის განსაზღვრით საჯარო სექტორში ორმაგი სტანდარტი დგინდება. იქმნება რეალობა, სადაც მოხელე კაცი აღჭურვილია ბავშვზე ზრუნვასთან დაკავშირებული სოციალური გარანტიებით, თუმცა არა სრულყოფილად. მაგალითად, მოხელე კაცს აქვს უფლება (მართალია

მხოლოდ თეორიულად და ხარვეზული ნორმის საფუძველზე[2]) ისარგებლოს ბავშვის მოვლის გამო შვებულებით, მაგრამ ის მოხელე ქალისგან განსხვავებით დაცული არ იქნება განთავისუფლებისგან 116-ე მუხლით გათვალისწინებული გარემოებების არსებობისას.

მოცემული სტატიის ფარგლებში განხილული იქნება Ḑ□□□□□ სამსახურის შესახებ □ საქართველოს კანონის 116-ე მუხლის ჩანაწერის ურთიერთმიმართება სხვა საკანონმდებლო აქტებსა და საერთაშორისო რეგულირებებთან; გამოიკვეთება მოწესრიგების ხარვეზები; უცხოური პრაქტიკის ანალიზის ფონზე შემოთავაზებული იქნება მათი გამოსწორების გზები.

ეროვნული რეგულირებისა და პრაქტიკის მიმოხილვა

Ḑ□□□□□ სამსახურის შესახებ □ საქართველოს კანონის 116-ე მუხლის ჩანაწერში Ḑ□□□□□□ ქალის □ მითითება, ავტომატურად გულისხმობს მოხელე კაცის ნორმის მოქმედების ფარგლებს მიღმა დატოვებას. შესაბამისად, 116-ე მუხლი შესაძლოა დისკრიმინაციული იყოს გენდერული ნიშნით. საქართველოს კონსტიტუციის მიხედვით დისკრიმინაცია აკრძალულია. კანონის წინაშე ყველა ადამიანი თანასწორია. ამასთან, სახელმწიფოს ეკისრება განსაკუთრებული ვალდებულება იზრუნოს ქალისა და მამაკაცის უფლებრივ გათანაბრებაზე.[3]

2015 წელს განხორციელებული Ḑ□□□□□ სამსახურის შესახებ □ საქართველოს კანონის რეფორმის[4] კონცეფციით გათვალისწინებული ათი კატეგორიიდან ერთ-ერთს სწორედ ქალი და მამაკაცი დასაქმებულებისათვის თანაბარი პირობების შექმნა წარმოადგენდა. აღნიშნული კატეგორიები ეფუძნებოდა ევროკავშირის კატეგორიზაციის სისტემას, რომლითაც რეფორმის პროცესში მყოფმა სხვა სახელმწიფოებმაც იხელმძღვანელეს. კანონში 116-ე მუხლის შინაარსის ინტეგრირებით კანონმდებელი გარკვეულწილად შეეწინააღმდეგა მოცემული რეფორმის საერთო სულისკვეთებას.

ნორმის მიზანი ბავშვის კეთილდღეობაზე ზრუნვაა, რაც ამ შემთხვევაში მშობლისათვის დამატებითი სოციალური გარანტიების მიცემით მიიღწევა. მოხელე ქალი დაცულია ორი გარემოების: 1. ორსულობისა და 2. 3 წლის ასაკამდე ბავშვის აღზრდისას. თუ ორსულობა ცალსახად მხოლოდ ქალისთვის დამახასიათებელი ფიზიოლოგიური მოვლენაა, 3 წლის ასაკს მიუღწეველი ბავშვი თავისუფლად შესაძლოა ყავდეს ნებისმიერ ადამიანს სქესის განურჩევლად. ამ კუთხით მოხელე კაცი და მოხელე ქალი არსებითად თანაბარ მდგომარეობაში არიან, თუმცა 116-ე მუხლის ჩანაწერი (Ḑ□□□□□□ ქალი □□ უზღუდავს მოხელე კაცს

დაწესებული სოციალური გარანტიით სარგებლობის შესაძლებლობას, რითაც მას მოხელე ქალთან მიმართებით არათანაბარ მდგომარეობაში აყენებს.

საქართველო გაეროს ბავშვთა უფლებათა კონვეცნიის ხელმომწერი სახელმწიფოა. კონვენცია ავალდებულებს ხელმომწერ სახელმწიფოებს იმოქმედონ ბავშვის საუკეთესო ინტერესებიდან გამომდინარე ნებისმიერი ისეთი ქმედების განხორციელებისას, რამაც შესაძლოა როგორც პირდაპირი, ისე არაპირდაპირი გავლენა იქონიოს ბავშვის კეთილდღეობაზე.[5] გამართული დასაქმების პოლიტიკის შემუშავება და მშობლისათვის დამატებითი სოციალური გარანტიების მიცემა ერთ-ერთია იმ არაპირდაპირი გავლენებიდან, რომელიც ბავშვის მდგომარეობაზე დადებითად აისახება. 116-ე მუხლის შინაარსი არათანაბარ მდგომარეობაში აყენებს იმ 3 წლის ასაკამდე ბავშვებს, რომელთა მამა საჯარო მოხელეა იმ 3 წლის ასაკამდე ბავშვებთან მიმართებით, რომელთა დედაა საჯარო მოხელე. ამასთან, ნორმის ჩანაწერში არსებული ტერმინი Ḍ□□□□□□ შესაძლებელია ფართოდ განიმარტოს და მხოლოდ Ḍ□□□□□ □ გაგებით არ შემოისაზღვროს. ამ შემთხვევაში, ბავშვის საუკეთესო ინტერესებიდან გამომდინარე, ლოგიკური იქნება, თუ 116-ე მუხლის შინაარსი არა მხოლოდ მშობლებზე, არამედ 3 წლის ასაკამდე ბავშვების კანონიერ წარმომადგენლებზეც გავრცელდება.

აღნიშნულ ჩანაწერთან დაკავშირებით საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს კონსტიტუციური სარჩელით მიმართა ვახტან ბარნაბიშვილმა,[6] რომელიც საჯარო სამსახურიდან რეოგრანიზაციის საფუძვლით გაათავისუფლეს მაშინ, როდესაც მას ჰყავდა 3 წლის ასაკს მიუღწეველი შვილი. მიუხედავად იმისა, რომ მან დავა ორი ინსტანციის სასამართლოში მოიგო სურდა მოსალოდნელი საფრთხეების დაზღვევა და ითხოვდა ნორმის ხარვეზული ჩანაწერის გამოსწორებას, კერძოდ 116-ე მუხლიდან ტერმინის - Ḍ□□□□□ ამოღებას. საკონსტიტუციო სასამართლომ სარჩელთან დაკავშირებით განმარტა,[7] რომ საკონსტიტუციო სასამართლო ასრულებს ე.წ. ნეგატიური კანონმდებლის ფუნქციას. ის უფლებამოსილია გააუქმოს სადავო ნორმა მთლიანად ან/და მისი რომელიმე ნორმატიული ნაწილი/შინაარსი, თუმცა საკონსტიტუციო სასამართლოს ახალი წესრიგის დადგენისა და ნორმის მოქმედების გაფართოების უფლება არ აქვს. 116-ე მუხლის მთლიანად არაკონსტიტუციურად ცნობა კი შეამცირებდა უფლებით მოსარგებლე პირთა წრეს და გარკვეულწილად შეეწინააღმდეგებოდა თავად მოსარჩელის მიზანს. სწორედ ამ არგუმენტებით არ მიიღო ვახტანგ ბარნაბიშვილის საკონსტიტუციო სარჩელი საკონსტიტუციო სასამართლომ არსებითად განსახილველად, რის გამოც ნორმის ჩანაწერი დღემდე ხარვეზულია.

საერთაშორისო და უცხოური გამოცდილება

ქალი და მამაკაცი დასაქმებულებისათვის თანაბარი შესაძლებლობების მიცემისა და მათ მიმართ თანასწორი მოპყრობის ქმედითი მექანიზმების შექმნის მიზნით 1981 წელს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციამ (ILO) შეიმუშავა ოჯახური მოვალეობების მქონე მოხელეთა შესახებ კონვენცია (No156).[8] იმ სახელმწიფოებს, რომლებმაც მოახდინეს კონვენციის რატიფიცირება, ეკისრებათ ვალდებულება დასაქმებულ ან დასაქმების მსურველ ოჯახური მოვალეობების მქონე პირებს მისცენ შესაძლებლობა ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე ისარგებლონ მათთვის მინიჭებული უფლებებით. სახელმწიფოები ვალდებულნი არიან ანგარიში გაუწიონ ოჯახური მოვალეობების მქონე მოხელეთა საჭიროებებს და ხელი შეუწყონ ისეთი გარემოს შექმნას, რაც გაამარტივებს ბავშვზე ზრუნვასა და ოჯახური საქმიანობის განხორციელებას. აღნიშნული კონვენცია საქართველოს რატიფიცირებული არ აქვს.

დასაქმებისა და საქმიანობის საკითხებთან მიმართებით ქალისა და მამაკაცის თანაბარი შესაძლებელობებისა და თანაბარი მოპყრობის პრინციპების განხორციელებას უზრუნველყოფს ევროკავშირის 2006/54/EC დირექტივა,[9] რომლის შესრულების ვალდებულება ქართულმა მხარემ ასოცირების შეთანხმებაზე[10] ხელმოწერით აიღო. დირექტივის დებულებების შესრულების ვადა უკვე გავიდა, მაგრამ განხორციელებულ ცვლილებებს 116-ე მუხლის ფორმულირებაზე გავლენა არ მოუხდენია.

116-ე მუხლის მსგავსი ჩანაწერი არსებობს ესტონეთის Ḍ□N□□□ სამსახურის შესახებ □ კანონში. კერძოდ, კანონის მე-100 მუხლის თანახმად ორსულობის, ორსულობის/მშობიარობის გამო შვებულებისა და 3 წლის ასაკამდე ბავშვის აღზრდის პერიოდში დაუშვებელია მოხელის სამსახურიდან განთავისუფლება. უფლებით სარგებლობა თანაბრად შეუძლიათ როგორც ქალ, ისე მამაკაც მოხელეებს. ამასთან, კანონმდებელი დამატებით განსაზღვრავს პროცედურულ წესს, რომლის მიხედვითაც მოხელე განთავისუფლებისგან დაცული იქნება უშუალო ხელმძღვანელის სათანადოდ (განთავისუფლების შესახებ შეტყობინებამდე ან შეტყობინებიდან 14 კალენდარული დღის ვადაში) ინფორმირებულობისა და კანონით განსაზღვრული დოკუმენტების (ექიმის მიერ

გაცემული ოფიციალური ცნობის ან ბავშვის დაბადების მოწმობის) წარდგენის შემთხვევაში.[11]

მსგავს წესს იცნობს ლიეტუვას Ḍ□N□□□ სამსახურის შესახებ □ კანონიც. ამ კანონით

განსაზღვრული გარკვეული საფუძვლების არსებობისას დაუშვებელია სამსახურიდან ორსულის, ასევე იმ მოხელის განთავისუფლება, რომელიც ზრდის ან რომელსაც შვილად ყავს აყვანილი 3 წლამდე ასაკის ბავშვი/ბავშვები.[12] მსგავსად ესტონეთის კანონმდებლობისა ლიეტუვას კანონმდებლობაც სოციალური გარანტიების სუბიექტთა წრეს არ ზღუდავს გენდერის ნიშნით და დადგენილი უფლებით სარგებლობის შესაძლებლობას მოხელე კაცებსაც ანიჭებს.

დასკვნა

ბავშვის ინტერესებიდან გამომდინარე საჯარო სექტროში საჯარო მოხელეთათვის დამატებითი სოციალური გარანტიების მიცემა ქართველი კანონმდებლის მხრიდან წინ გადადგმული ნაბიჯია, რითაც ეროვნული რეგულირება შეესაბამება საერთაშორისო სამართლებრივ აქტებს. ორსულობის, ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულების, ასევე ბავშვის 3 წლის ასაკამდე აღზრდის პერიოდში საჯარო მოხელის სამსახურიდან განთავისუფლებისაგან დაცვა მსოფლიოში გავრცელებული პრაქტიკაა. 116-ე მუხლით გათვალისწინებული სოციალური გარანტიის სუბიექტად მხოლოდ მოხელე ქალის განსაზღვრით კი ქართული კანონმდებლობა ერთგვარად ეწინააღმდეგება როგორც თავად ნორმის მიზანს, ისე სხვა სახელმწიფოთა რეგულირებებს.

Ḍ□N□□ სამსახურის შესახებ □ საქართველოს კანონის 116-ე მუხლის ჩანაწერიდან ტერმინის Ḍ□□□□ ამოღებით ქალ და მამაკაც საჯარო მოხელეებს სოციალური გარანტიით სარგებლობის თანაბარი შესაძლებლობა მიეცემათ. აღნიშნული ცვლილება დამატებით დაიცავს არა მხოლოდ მამაკაც მოხელეებს, არამედ არაპირდაპირ დადებით გავლენას მოახდენს 3 წლის ასაკს მიუღწეველ ბავშვთა კეთილდღეობაზეც.

ავტორი: ნინო მაჭარაშვილი (შავი ზღვის საერთაშორისო უნივერსიტეტი, მაგისტრატურის II კურსი)

---

1 Ḍ□N□□ სამსახურის შესახებ □ საქართველოს კანონი, მუხლი 116, ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3031098?publication=46 [ბოლო ნახვა: 31.07.2023]

2 საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაცია, შრომითი უფლებები საჯარო სამსახურში, 2022, 52-58. ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: https://gyla.ge/index.php/ge/post/pdf/shromiti-uflebebi-sajaro-samsakhurshi-saias-akhali-kvleva [ბოლო ნახვა: 31.07.2023]

3 საქართველოს კონსტიტუცია, მუხლები 11.I და 11.III, ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: https://matsne.gov.ge/ka/document/view/30346?publication=36 [ბოლო ნახვა 31.07.2023]

4 2015 წლის 27 ოქტომბერს მიღებული □□□□□ სამსახურის შესახებ □ საქართველოს კანონის განმარტებითი ბარათი. [ბოლო ნახვა: 31.07.2023]

5 გაეროს ბავშვთა უფლებათა კონვენცია, მუხლი 3, ხელმისაწდვომია: https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1399901?publication=0 [ბოლო ნახვა: 31.07.2023]

6 ვახტანგ ბარანბიშვილის საკონსტიტუციო სარჩელი, ვახტანგ ბარნაბიშვილი საკონსტიტუციო სასამართლოს წინააღმდეგ, ხელმისაწვდომია: https://constcourt.ge/ka/judicial-acts?legal=1892 [ბოლო ნახვა: 31.07.2023]

7 საკონსტიტუციო სასამართლოს განჩინება, ვახტანგ ბარნაბიშვილი საკონსტიტუციო სასამართლოს წინააღმდეგ, ხელმისაწვდომია: https://constcourt.ge/ka/judicial-acts?legal=9152 [ბოლო ნახვა: 31.07.2023]

8 ILO, C156 - Workers with Family Responsibilities Convention, Article 3, ხელმისაწდვომია ვებგვერდზე: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156 [ბოლო ნახვა: 31.07.2023]

9 Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation, ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32006L0054 [ბოლო ნახვა: 31.07.2023]

10 ასოცირების შესახებ შეთანხმება ერთის მხრივ, საქართველოსა და მეორეს მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერგიის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის, ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე:

https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2496959?publication=0 [ბოლო ნახვა: 31.07.2023]

11 Civil Service Act of Estonia, §100 (1) (2), ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: https://www.riigiteataja.ee/en/eli/509072014003/consolide [ბოლო ნახვა:31.07.2023}

12 Republic of Lithuania Law on the Civil Service, Article 51.V, ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/7c2993b22a7211eb8c97e01ffe050e1c [ბოლო ნახვა: 31.07.2023]