

იურიდილი ფაკულტეტის
კერძო სამართლის მიმართულების
მაგისტრატურის მე-2 კურსის
მე-4 სემესტრის სტუდენტი
ხატია გოგოლაძე
x_gogoladze@yahoo.com
კელაპტრიშვილის ქ. #12, 0101 თბილისი

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის
თბილისის სახელმწიფო
უნივერსიტეტი

**დეკრეტული შეგებულების საკანონმდებლო რეგულირების შესაბამისობა ევროდირექტივასთან
და სამართლებრივი დაახლოების პერსპექტივა**

ნაშრომი წარდგენილია სამართლის მაგისტრის აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად



სამეცნიერო ხელმძღვანელი

ნათია ჩიტაშვილი

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის

სამართლის ფაკულტეტის ასოცირებული პროფესორი

თბილისი, 2019

შემოკლებანი

ქართულ ენაზე

ე.ი	ესე იგი
ე.წ	ეგრეთ წოდებული
თბ.	თბილისი
იხ.	იხილეთ
მაგ.	მაგალითად
მუხ.	მუხლი
რედ.	რედაქტორი
სშკ	საქართველოს შრომის კოდექსი
შეად.	შეადარეთ
წ.	წელი

უცხოურ ენებზე

AA	Association Agreement
Art.	Article
Chpt.	Chapter
DCFTA	Deep and Comprehensive Free Trade Area
DWA	Decent Work Agenda
ECSC	Europeam Coal and Steel Community
Ed.	Editor
Edt.	Edishion
EU	European Union
ILO	International Labour Organization
NCHS	Nation Center For Health Statistics
No.	Number
Par.	Paragraph
PCA	Partnership And Corporation Agreement
Sec.	Section

ს ა რ ჩ ე ვ ი

შესავალი.....	1
1. საქართველოსა და ევროკავშირის თანამშრომლობის ისტორია	4
1.1 პარტნიორობისა და თანამშრომლობის შესახებ შეთანხმება.....	4
1.2 ასოცირების შეთანხმება.....	5
1.2.1 1992 წლის 19 ოქტომბრის საბჭოს 92/85/EC დირექტივა.....	7
2. საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული დეკრეტული შვებულება	8
2.1 საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული შვებულება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო.....	9
2.1.1 ტერმინოლოგიური პრობლემა.....	10
2.1.2 დეკრეტული შვებულების სახეები ევროპის საბჭოს ქვეყნების ეროვნულ კანონმდებლობებში	11
2.1.3 შვებულების მოთხოვნის უფლების წარმოშობა.....	13
2.1.4 შვებულების უფლების სუბიექტები.....	14
2.1.5 შვებულების ხანგრძლივობა.....	18
2.1.5.1 შედარება ევროდირექტივასთან.....	18
2.1.6 შვებულების ანაზღაურება.....	20
2.1.6.1 შვებულების ანაზღაურების წყარო.....	22
2.1.6.2 შედარება ევროპულ ქვეყნებთან	23
2.1.6.3 შედარება დირექტივასთან.....	24
2.1.7 შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის აკრძალვა დეკრეტული შვებულებისას	26
2.1.7.1 შედარება ევროდირექტივასთან.....	28
2.1.8 სამუშაოდან გათავისუფლება წინა-სამშობიარო გამოკვლევებისათვის.....	30
2.2 საჯარო სექტორში დასაქმებულთა დეკრეტული შვებულება	30
2.2.1 უფლების სუბიექტი	31
2.2.1.1 სასამართლო პრაქტიკა	32
2.2.2 შვებულების ხანგრძლივობა.....	34
2.2.2.1 შესაბამისობა ევროდირექტივასთან	35
2.2.3 ანაზღაურება შვებულებისას	35

2.2.3.1 შესაბამისობა ევროდირექტივასთან	36
2.2.4 შვებულების პერიოდში შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის აკრძალვა.....	36
2.2.5 წინასამშობიარო გამოკვლევები.....	37
2.3 საჯარო და კერძო სექტორში დასაქმებული მუშაკების დეკრეტული შვებულება.	37
2.4 საჯარო და კერძო სექტორში დასაქმებული მუშაკების დეკრეტული შვებულების პირობების შედარება	38
2.5 საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული დეკრეტული შვებულების თაობაზე დასკვნის სახით	40
3. დეკრეტული შვებულების საკანონმდებლო მოწესრიგება ევროპის ქვეყნების მაგალითზე	43
3.1 ესტონეთი	44
3.2 შვედეთი	47
4. დასკვნა.....	50
ბიბლიოგრაფია	53

შესავალი

2014 წელს საქართველოსა და ევროკავშირის შორის გაფორმდა ასოცირების შეთანხმება¹, რომელიც "პარტნიორობისა და თანამშრომლობის შესახებ" შეთანხმების² შემდგომი სამართლებრივი დოკუმენტია და საქართველოს აძლევს რეალურ პერსპექტივას დაიმკვიდროს ღირსეული ადგილი ევროპულ ოჯახში. ასოცირების შეთანხმების მიზანია ხელი შეუწყოს მხარეებს შორის პოლიტიკურ ასოცირებასა და ეკონომიკურ ინტეგრაციას, რომელიც დაფუძნებული იქნება საერთო ღირებულებებსა და მჭიდრო კავშირებზე.³

ევროკავშირის შრომისა და სოციალური სტანდარტების ფუნდამენტური პრინციპები და დებულებები მოცემულია არა მხოლოდ ევროკავშირის ხელშეკრულებებში (პირველად კანონმდებლობაში), არამედ დირექტივებში (მეორად კანონმდებლობაში), რომლებსაც აქვს სავალდებულო და მბოჭავი ხასიათი ევროკავშირის წევრი ქვეყნებისთვის. ზუსტად ევროკავშირის მეორად კანონმდებლობის წყაროების ჩამონათვალი გაიწერა ასოცირების შეთანხმებაში, რომლებიც წარმოადგენენ საქართველოსთვის სახელმძღვანელო დოკუმენტებს ევროპული სტანდარტების საქართველოს კანონმდებლობაში გადატანისა და იმპლემენტირების მიზნით.

ასოცირების შეთანხმების XXX დანართში ჩამოთვლილია ევროკავშირის დირექტივები, მათ შორის შრომის სამართლის სფეროში, რომელთა დებულებები დადგენილ ვადებში უნდა აისახოს საქართველოს კანონმდებლობასა და პრაქტიკაში. სამართლებრივი დაახლოება (legal approximation) გულისხმობს არა მხოლოდ ევროპული სტანდარტების გაწერას (transposition) ეროვნულ კანონმდებლობაში, არამედ მათ ამოქმედებას/შესრულებას.

1992 წლის 19 ოქტომბრის საბჭოს 92/85/EC დირექტივა⁴, რომელიც ეხება ეხება ორსული, ახალნამშობიარევი და მეძუძური ქალებისთვის შრომის უსაფრთხო პირობებისა და ჯანმრთელობის გაუმჯობესების ხელშეწყობას, გაწერილია XXX დანართში და მის შესრულების ვადად განსაზღვრლი იყო ასოცირების შეთანხმების ძალაში შესვლიდან 4

¹ ასოცირების შესახებ შეთანხმება ერთის მხრივ, საქართველოსა და მეორეს მხრივ, ევროკავშირის და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის, 27.06.14, გამოქვეყნების თარიღი 11.09.14, დროებითი გამოყენების რეჟიმი 01.09.2014, სრულად ძალაში შესვლის თარიღი 01.07.2016.

² ევროკავშირისა და საქართველოს შორის "პარტნიორობისა და თანამშრომლობის შესახებ" შეთანხმება, 22.04.1996, რატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის მიერ, საქართველოს პარლამენტის დადგენილება # 347-III, პარლამენტის უწყებანი 22-23, 04.09.1996, ძალაში შესვლის თარიღი 01.07.1999.

³ იხ. სქოლიო 1, ასოცირების შესახებ შეთანხმება, მუხლი 1.

⁴ Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding (tenth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/ EEC).

წელი⁵, რაც იმას ნიშნავს, რომ 2018 წლისთვის უნდა დასრულებულიყო ჰარმონიზაციის პროცესი. ვინაიდან ასოცირების დღის წესრიგით გაწერილი ვადა უკვე გასულია, **ნაშრომის მიზანია** შევაფასოთ, რამდენად წარმატებით დასრულდა ეროვნული კანონმდებლობის ევროდირექტივასთან დაახლოვების პროცესი, ამისათვის საჭიროა მიმოვიხილოთ თუ რა ღონისძიებები გატარდა ევროდირექტივის ჩვენს კანონმდებლობაში იმპლემენტირებისათვის და საჭიროების შემთხვევაში, შევიმუშავოთ რეკომენდაციები ჰარმონიზაციის პროცესის წარმატებით დასრულებისათვის.

კვლევის სამეცნიერო მნიშვნელობა, მისი აქტუალობა შრომის სამართლის ევროკავშირის დირექტივებთან დაახლოების პერსპექტივიდან გამომდინარეობს. საკითხის ღრმა ანალიზი მნიშვნელოვანია, რათა შევასაღებოთ ასოცირების შეთანხმების შესრულებისა და სამართლებრივი დაახლოების პროცესის ტენდენციები შრომის სამართლის სფეროში. ვინაიდან, 92/85/EC დირექტივის ეროვნულ კანონმდებლობასთან ჰარმონიზაციის პროცესის ვადა ამოწურულია, მნიშვნელოვანია განხორციელებული ცვლილებების ანალიზის საფუძველზე გაკეთდეს დასკვნა რამდენად სწორად წარიმართა ჰარმონიზაციის პროცესი და მიღწეულია თუ არა მისი მიზანი - ჯანსაღი სამუშაო გარემოსა და სამართლიანი პირობების შექმნა იმ დასაქმებულთათვის, რომლებიც საჭიროებენ დეკრეტულ შვებულებას.

ნაშრომის მეთოდოლოგიურ საფუძვლად გამოყენებულია ისეთი მეთოდები, როგორებიცაა: ნომატიული, დოგმატური და შედარებითსამართლებრივი მეთოდი. ნორმატიული და დოგმატური კვლევის მეთოდებით განხორციელდა გარკვეულ ცნებათა შინაარსის დადგენა და მათი ანალიზი. რაც შეეხება კომპარატივისტულ მეთოდს, ამ მეთოდის გამოყენებით მოხდა ანალოგი სამართლებრივი ინსტიტუტების შედარებითი ანალიზი განსხვავებული სამართლებრივი სისტემების ფარგლებში.

რაც შეეხება კვლევის ფარგლებსა და სტრუქტურას, წინამდებარე ნაშრომში საუბარია დეკრეტული შვებულების მომწესიგებელი ნორმებზე როგორც ეროვნულ, ისე საერთაშორისო კანონმდებლობაში. მიმოხილულია მნიშვნელოვანი საკითხები, რომელიც ეხება ევროკავშირის შრომის დირექტივების დებულებების ასახვას შრომის მარეგულირებელ კანონმდებლობაში. ასევე განხილულია რამდენიმე პრობლემური საკითხი და მოცემულია ავტორისეული ხედვა მისი გადაჭრების გზებსა და საშუალებებზე.

ნაშრომი 6 ძირითადი თავისაგან შედგება:

პირველი თავი ეხება ევროკავშირისა და საქართველოს თანამშრომლობის ისტორიას. განხილულია მათ შორის გაფორმებული ხელშეკრულებები, მათ შორის ასოცირების შეთანხმებით გათვალისწინებული 92/85/EC დირექტივა.

⁵ იხ. სქოლიო 1, ასოცირების შესახებ შეთანხმება, დანართი XXX.

მეორე თავში მიმოხილულია დეკრეტული შვებულების მომწესრიგებელი ეროვნული კანონმდებლობა, მათ შორის საქართველოს შრომის კოდექსი და საქართველოს კანონი "საჯარო სამსახურის შესახებ". იმისათვის, რომ მკითხველისთვის მარტივად აღქმადი იყოს, აქვეა მოცემული ეროვნული კანონმდებლობის ცალკეული საკითხების შედარებითი ანალიზი ევროდირექტივასთან. ასევე, ნაშრომის ამ ნაწილშივეა მოქცეული ეროვნულ კანონმდებლობაში დისკრიმინაციული მიდგომის ცალკეული შემთხვევები კერძო და საჯარო სექტორში დასაქმებული მუშაკების მიმართ.

რაც შეეხება მესამე თავს, აქ განხილულია რამდენიმე ევროპული ქვეყნის მაგალითი, თუ როგორ წარიმართა ამ ქვეყნებში ეროვნული კანონმდებლობის ევროდირექტივებთან ჰარმონიზაციის პროცესი და მოცემულია ანალიზი მიღწეული შედეგებისა.

და ბოლო, მეოთხე თავი, მასში მოყვანილია შემაჯამებელი თეზისები და მოცემულია დასკვნის სახით. წარმოჩენილია ის პრობლემები, რომლებიც გამოიკვეთა საქართველოს კანონმდებლობის საერთაშორისო სტანდარტებთან სამართლებრივი დაახლოების პროცესის ანალიზისას და შემოთავაზებულია ავტორისეული ხედვა თუ როგორ უნდა გადაწყდეს აღნიშნული პრობლემები, რომ ჰარმონიზაციის პროცესი წარმატებით დასრულდეს.

1. საქართველოსა და ევროკავშირის თანამშრომლობის ისტორია

ევროკავშირი სათავეს იღებს რამდენიმე ხელშეკრულებიდან⁶, რომელთა უმთავრესი მიზანია ომის შემდგომ ევროპაში მშვიდობისა და სტაბილურობის დაცვა და ეკონომიკური ინტეგრაციის მეშვეობით წევრი ქვეყნების ერთობლივი განვითარება. 1967 წელს ბრიუსელის ხელშეკრულებით მოხდა მანამდე არსებულ ხელშეკრულებათა გაერთიანება და ჩამოყალიბდა ორგანიზაცია, რომელსაც ეწოდა „ევროპული გაერთიანებები“, ხოლო 1992 წლის მასტრიხტის ხელშეკრულების საფუძველზე - "ევროკავშირი".

ევროკავშირი დემოკრატიული სახელმწიფოთა უნიკალური პოლიტიკური და ეკონომიკური გაერთიანებაა, რომელიც მიზნად ისახავს მშვიდობის, კეთილდღეობისა და თავისუფლების უზრუნველყოფას სამართლიან და უსაფრთხო სამყაროში.

ევროკავშირის გაერთიანებამ საქართველო დამოუკიდებელ სახელმწიფოდ 1992 წელს აღიარა და დაიწყო თანამშრომლობა, თავდაპირველად ეს თანამშრომლობა დაბალი ინტენსივობით მიმდინარეობდა და, ძირითადად, შემოიფარგლებოდა საქართველოსთვის ჰუმანიტარული და ტექნიკური დახმარებებით. ინტერსიური ურთიერთობები გაგრძელდა 1996 წლიდან, როდესაც დაიდო საქართველოსა და ევროკავშირის შორის პარტნიორობისა და თანამშრომლობის შეთანხმება.⁷

1.1 პარტნიორობისა და თანამშრომლობის შესახებ შეთანხმება

პარტნიორობისა და თანამშრომლობის შესახებ (PCA) შეთანხმება მოიცავდა მრავალ სფეროს, სადაც მხარეები იღებდნენ ვალდებულებას, ერთობლივად ემუშავათ გარკვეული პოლიტიკური, ეკონომიკური და სოციალური მიზნების მისაღწევად. მართალია, შეთანხმება არ განსაზღვრავდა კრიტერიუმებს თანამშრომლობის შუალედური ან საბოლოო მიზნებისთვის, მაგრამ იგი ითვალისწინებდა ევროკავშირის სტანდარტებთან დაახლოებისა და ჰარმონიზაციის უწყვეტ პროცესს.

ხელშეკრულების ვადად განისაზღვრა 10 წელი და ვადის ამოწურვის შემდეგ კი ავტომატურად გაგრძელდებოდა ყოველ წელს, თუ რომელიმე მხარე საწინააღმდეგო პოზიციას არ დააფიქსირებდა. ხელშეკრულება ძალაში შევიდა 1999 წლიდან და გაგრძელდა 2014 წლამდე, ასოცირების შეთანხმების გაფორმებამდე.⁸

⁶ 1951 წელს შეიქმნა ევროპის ქვანახშირისა და ფოლადის გაერთიანება (European Coal and Steel Community), 1953 წელს გაფორმდა რომის ხელშეკრულება (ევროპის ეკონომიკური გაერთიანება) და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანება (ევრატომი).

⁷ Partnership And Cooperation Agreement between the European Union and their Member States, of the one part, and Georgia, of the other part. 22 april, 1996.

⁸ Association Agreement between the European Union and the European Atomic Energy Community and their Member States, of the one part, and Georgia, of the other part. ხელმისაწვდომია: <https://eeas.europa.eu/sites/eeas/files/association_agreement.pdf>. [05.07.2019].

1.2 ასოცირების შეთანხმება

მოლაპარაკებები ასოცირების შესახებ შეთანხმებაზე ოფიციალურად დაიწყო 2010 წლის ივლისში და დასრულდა 2013 წლის ივლისში. შეთანხმების პარაფირება მოხდა 2013 წლის 29 ნოემბერს, აღმოსავლეთ პარტნიორობის ვილნიუსის სამიტის ფარგლებში. მას ხელი მოეწერა 2014 წლის 27 ივნისს ბრიუსელში. ამ შეთანხმების გაფორმების პერსპექტივა გაიხსნა აღმოსავლეთ პარტნიორობის ინიციატივით და ჩაანაცვლა 1996 წელს ხელმოწერილი პარტნიორობისა და თანამშრომლობის შესახებ შეთანხმება.⁹

ასოცირების შესახებ შეთანხმება არის საქართველოს ევროკავშირთან დაახლოების სამოქმედო გეგმა, რომელიც ქვეყნის პოლიტიკური, სოციალური და ეკონომიკური ცხოვრების თითქმის ყველა სფეროს მოიცავს. დოკუმენტი 8 თავისგან შედგება, რომელიც 432 მუხლს აერთიანებს. „ასოცირების შესახებ შეთანხმება“ პირობითად შეგვიძლია სამ ნაწილად დავყოთ: პოლიტიკური თანამშრომლობა (პრეამბულა; კარი I-III; VIII) დარგობრივი თანამშრომლობა (კარი V-VII) და ღრმა და ყოვლისმომცველი თავისუფალი ვაჭრობის სივრცე (DCFTA, კარი IV). შეთანხმება 1000-მდე გვერდს მოიცავს და ითვალისწინებს საქართველოს კანონმდებლობის დაახლოვებას ევროკავშირის 300-მდე სამართლებრივ აქტთან.

შრომის მომწესრიგებელი დებულებები ასოცირების შეთანხმებაში სტრუქტურულად ორისხვადასხვა პოლიტიკის ქვეშ განთავსდა:

1. IV კარის მე-13 თავში - ვაჭრობა და მდგრადი განვითარება (მუხლები 227-243). აქ ნათქვამია, რომ საქართველომ უნდა იხელმძღვანელოს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის წევრობის შედეგად განსაზღვრული ძირითადი პრინციპების შესაბამისად და საკუთარ კანონმდებლობასა და პრაქტიკაში დანერგოს ILO-ს¹⁰ კონვენციებში დაცული სტანდარტები. პრიორიტეტულ ამოცანებად განსაზღვრულია: ა) გაერთიანების თავისუფლება და კოლექტიური მოლაპარაკებების უფლების რეალური აღიარება; ბ) იძულებითი ან ძალდატანებითი შრომის ყოველგვარი ფორმის აღმოფხვრა; გ) ბავშვთა შრომის რეალური გაუქმება; დ) ყოველგვარი დისკრიმინაციის აღკვეთა დასაქმებასა და შრომასთან მიმართებით.¹¹

⁹ საქართველოსა და ევროკავშირის საინფორმაციო ცენტრი, <www.infocenter.gov.ge/euinfo-the-association-agreement/>, [10.07.2019].

¹⁰ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია - გაეროს სპეციალიზებული ორგანო, რომელიც არეგულირებს მშრომელთა ურთიერთობებს. მისი ძირითადი მიზანია: შრომის სფეროში ძირითადი პრინციპებისა და უფლებების გატარება და განვითარება, ხარისხიანი დასაქმებისა და შემოსავლების საუკეთესო შესაძლებლობების შექმა ქალებისა და მამაკაცებისათვის, სოციალური დაცვის გაფართოება, ტრიპარტიზმისა და სოციალური დიალოგის გაძლიერება.

¹¹ *ჯგერნაია ე., ქარდავა ე.*, შრომითი უფლებების დაცვა, როგორც ევროპული ინტეგრაციის პოლიტიკის ნაწილი - განვითარების პერსპექტივები ასოცირების შეთანხმების, ვიზის ლიბერალიზაციის სამოქმედო გეგმისა და სოციალური ქარტიის ფარგლებში, თბ., 2016, 8.

2. VI კარის მე-14 თავში - დასაქმება, სოციალური პოლიტიკა და თანაბარი შესაძლებლობები.

აქ ნათქვამია: “მხარეები გააძლიერებენ დიალოგსა და თანამშრომლობას ღირსეული შრომის პირობების (Decet Work Agenda), დასაქმების პოლიტიკის, სამუშაოზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების, სოციალური დიალოგის, სოციალური დაცვის, სოციალური ჩართულობის, გენდერული თანასწორობისა და დისკრიმინაციის აკრძალვის, ასევე, კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობის ხელშესაწყობად და, ამგვარად, წვლილს შეიტანენ მეტი და უკეთესი სამუშაო ადგილის, სიღარიბის შემცირების, გაძლიერებული სოციალური ინტეგრაციის, მდგრადი განვითარებისა და გაუმჯობესებული ცხოვრების დონის უზრუნველყოფაში”.¹²

ზემოაღნიშნული ამოცანების შესრულების ხელშემწყობი კონკრეტული მექანიზმები კი ევროკავშირის საკანონმდებლო აქტების სახით მოცემულია ასოცირების შეთანხმების XXX დანართში.¹³ ეს დირექტივები, დადგენილ ვადებში უნდა აისახოს საქართველოს კანონმდებლობასა და პრაქტიკაში.¹⁴ სამართლებრივი დაახლოება (legal approximation) გულისხმობს არა მხოლოდ ევროპული სტანდარტების გაწერას (transposition) ეროვნულ კანონმდებლობაში, არამედ მათ ამოქმედებას/შესრულებას.

ასოცირების შეთანხმების XXX დანართი, თავის მხრივ, დაყოფილია სამ ნაწილად:

- შრომის სამართალი;
- დისკრიმინაციის აკრძალვა და გენდერული თანასწორობა;
- ჯანმრთელობა და უსაფრთხოება სამუშაო ადგილებზე.

პირველი და მეორე ნაწილის დირექტივების დებულებები საყოველთაო გავრცელების ნორმებია და ეხება შრომითი ურთიერთობების ყველა ფორმას. მესამე ნაწილის დირექტივები კი აწესრიგებს კონკრეტული სფეროსთვის დამახასიათებელ ურთიერთობებს და ამ ურთიერთობებისთვის გამოსაყენებელ ტექნიკურ სტანდარტებს.

ევროკავშირის შრომის დირექტივებში ასახულია შრომითი უფლებების დაცვის მინიმალური სტანდარტები, რაც განპირობებულია ევროკავშირის ისტორიული და სამართლებრივი ასპექტებით. დირექტივებს არ აქვთ პირდაპირი მოქმედების ძალა, ისინი საჭიროებენ ეროვნულ კანონმდებლობაში გადატანას/გაწერას.

ეროვნულმა კანონმდებლობამ უნდა დაიცვას დირექტივით განსაზღვრული მინიმალური სტანდარტები. ამასთანავე აქვთ შესაძლებლობა დაადგინონ და დაამკვიდრონ იმაზე მაღალი და ძლიერი სტანდარტი, ვიდრე ეს დირექტივებშია ასახული. ევროკავშირის ქვეყნებს აქვთ შესაძლებლობა გაითვალისწინონ ეროვნული

¹² იხ. სქოლიო 1, ასოცირების შესახებ შეთანხმება, მუხლი 348.

¹³ იქვე, მუხლი 354.

¹⁴ *ქარდავა გ.*, სამართლებრივი აპროქსიმაციის ასპექტები საქართველოს ნორმატიულ სივრცეში, 2016, 27.

პრაქტიკა და სპეციფიკა, შეიმუშავონ აღსრულებისა თუ პასუხისმგებლობის ინდივიდუალური ინსტრუმენტები და მექანიზმები.¹⁵

ვინაიდან ჩვენი საკვლევი თემა დეკრეტული შვებულებაა, ამ თემის ფარგლებში შევჩერდებით დისკრიმინაციის აკრძალვისა და გენდერული თანასწორობის ნაწილზე, ვინაიდან ამ ნაწილში მოყვანილია 1992 წლის 19 ოქტომბრის საბჭოს 92/85/EC დირექტივა¹⁶, რომელიც ეხება ორსულ, ახლანამშობიარე და მეძუძურ მუშაკათათვის შრომის უსაფრთხო პირობებისა და ჯანმრთელობის გაუმჯობესების ხელშეწყობის მიზნით ზომების შემოღებას.

1.2.1 1992 წლის 19 ოქტომბრის საბჭოს 92/85/EC დირექტივა

დირექტივა ეხება ორსული, ახლანამშობიარე და მეძუძური ქალებისთვის შრომის უსაფრთხო პირობებისა და ჯანმრთელობის გაუმჯობესების ხელშეწყობას. ასოცირების შეთანხმების XXX დანართის თანახმად 92/85/EC დირექტივა უნდა შესრულებულიყო 4 წელში - 2018 წელს.

დირექტივა წარმოადგენს მეათე ინდივიდუალურ დირექტივას, რომელიც მიღებულია უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის 89/391 ჩარჩო დირექტივის საფუძველზე. ჩარჩო დირექტივის მოქმედება ვრცელდება საქმიანობის ყველა სექტორზე საჯარო თუ კერძო სფეროში.

რამდენადაც ქალი სპეციფიკური დაცვის სუბიექტია შრომით ურთიერთობებში, დირექტივის მიზანია, განსაკუთრებული სენსიტიური რისკების მქონე დასაქმებულებისთვის ჩამოაყალიბოს უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის სპეციალური წესები.¹⁷

დირექტივა, ქალის სპეციფიკური მდგომარეობის გათვალისწინებით, ერთმანეთისგან მიჯნავს სამ სტადიას და ამ საფუძველით განმარტავს სამი კატეგორიის დასაქმებულს: ორსული (pregnant worker), ახლანამშობიარე (worker who has recently given birth), მეძუძური (worker who is breastfeeding).¹⁸

დეკრეტული შვებულება მოწესრიგებულია დირექტივის მე-8 მუხლში, რომელიც ადგენს, რომ ორსული, ახლანამშობიარე და მეძუძური ქალები

¹⁵ *ქარდავა ე.*, ევროკავშირის შრომის დირექტივების ასახვა საქართველოს კანონმდებლობასა და პრაქტიკაში, თბ., 2018, 4.

¹⁶ Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding (tenth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC).

¹⁷ *ჯგერნაია ე., ქარდავა ე.*, შრომითი უფლებების დაცვა, როგორც ევროპული ინტეგრაციის პოლიტიკის ნაწილი - განვითარების პერსპექტივები ასოცირების შეთანხმების, ვიზის ლიბერალიზაციის სამოქმედო გეგმისა და სოციალური ქარტიის ფარგლებში, თბ., 2016, 55.

¹⁸ იხ. სქოლიო 16, Directive 92/85/EEC, Art. 2.

უზრუნველყოფილი უნდა იყვნენ დეკრეტული შვებულებით უწყვეტად მინიმუმ 14 კვირის განმავლობაში, რაც გულისხმობს როგორც მშობიარობამდე ისე მშობიარობის შემდგომ პერიოდს.

ამავე მუხლში აღნიშნულია, რომ შვებულება უნდა მოიცავდეს სავალდებულო დეკრეტულ შვებულებას მინიმუმ 2 კვირის პერიოდით, მშობიარობამდე ან/და მის შემდეგ.

დირექტივა ასევე ეხება დეკრეტული შვებულების ანაზღაურების საკითხს და ადგენს, რომ დეკრეტულ შვებულებაში მყოფ დასაქმებულზე უნდა გაიცეს შრომის ანაზღაურება ან/და ადეკვატური შემწეობა.¹⁹ შემწეობა ჩაითვლება ადეკვატურად, თუ ის, სულ მცირე, არის იმ შემოსავლის/ხელფასის ეკვივალენტური, რომელსაც დასაქმებული ჩვეულებრივ მიიღებდა ჯანმრთელობის მდგომარეობის გამო სამსახურებრივი ურთიერთობის შეჩერებისას იმ ნებისმიერი მაქსიმალური ზედა ზღვრის გათვალისწინებით, რაც განსაზღვრულია ეროვნული კანონმდებლობით.²⁰

2. საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული დეკრეტული შვებულება

საქართველოს კანონმდებლობით დასაქმებულებისათვის ბავშვის მოვლასთან დაკავშირებულ შვებულებას ორი ტიპის ნორმატიული რეგულირება აქვს და განსხვავდება საჯარო და კერძო სექტორის მიხედვით. კერძო სექტორისათვის მოქმედი კანონმდებლობა განისაზღვრება საქართველოს ორგანული კანონით „საქართველოს შრომის კოდექსი“²¹, საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანებით „ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის, ასევე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულების ანაზღაურების წესის დამტკიცების თაობაზე“²² და ბრძანებით „დროებითი შრომისუუნარობის ექსპერტიზის ჩატარების და საავადმყოფო ფურცლის გაცემის წესის შესახებ“.²³ რაც შეეხება საჯარო სექტორს, ამ შემთხვევაში ძირითადი სამართლებრივი ჩარჩო იქმნება „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით.²⁴

¹⁹ იქვე, Art. 11(2b).

²⁰ იქვე, Art. 11(3).

²¹ საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“, №4113-რს, 2010 წლის 17 დეკემბერი.

²² საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანება „ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის, ასევე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულების ანაზღაურების წესის დამტკიცების თაობაზე“, №231/ნ, 2006 წლის 25 აგვისტო.

²³ საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანება „დროებითი შრომისუუნარობის ექსპერტიზის ჩატარების და საავადმყოფო ფურცლის გაცემის წესის შესახებ“, №281/ნ, 2007 წლის 25 სექტემბერი.

²⁴ საქართველოს კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ“, №4346-ის, 2015 წლის 11 ნოემბერი.

2.1 საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული შვებულება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო

შრომის კოდექსი ბავშვის მოვლასთან დაკავშირებული შვებულების შემდეგ სახეებს გამოყოფს: (1) ორსულობის, მშობიარობის და ბავშვის მოვლის გამო შვებულება, (2) შვებულება ახალშობილის შვილად აყვანის გამო, (3) დამატებითი შვებულება ბავშვის მოვლის გამო. ჩვენი ყურადღება შეჩერდება ორსულობის, მშობიარობის და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებაზე ე.წ. დეკრეტული შვებულება, რომლის საკანონმდებლო მოწესრიგებისა და ევრორეგულაციებთან დაახლოების ვალდებულებაც აიღო საქართველომ ასოცირების ხელშეკრულების ფარგლებში.

ორსულობის, მშობიარობის, ბავშვის მოვლის გამო შვებულება არის შვებულების ის ძირითადი ფორმა, რომელსაც იცნობს საქართველოს შრომის კოდექსი და მას ხშირად დეკრეტული შვებულებას უწოდებენ. კოდექსი განსაზღვრავს შვებულების უფლებით მოსარგებლე პირთა წრეს და პირობებს, ხოლო საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანებები შვებულების ანაზღაურების საკითხების პროცედურულ რეგულირებას მოიცავენ.

საქართველოს შრომის კოდექსი, გარკვეული სახის შეღავათებს აწესებს ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებით მოსარგებლე პირებისათვის. კრძალავს ორსული და ახალნამშობიარები ქალის ზეგანაკვეთურ სამუშაოზე დასაქმებას,²⁵²⁶ ასევე ღამის ცვლაში მუშაობას,²⁷ რაც იკრძალება იმპეტარიულად და შედარებით მაღალი სტანდარტიც კია დაწესებული ვიდრე სხვა ზოგიერთ ევროპულ ქვეყანაში.²⁸ მეძუძურ ქალს, მოთხოვნისამებრ ეძლევა დამატებითი შესვენება ერთი საათის ოდენობით, ეს შესვენება ითვლება სამუშაო დროში და ანაზღაურდება.²⁹

ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებით სარგებლობის პირველი წინაპირობა არის შესაბამისი გარემოების, კერძოდ, ორსულობის ან მშობიარობის დადგომა, ასევე, ბავშვის მოვლა. ანაზღაურებადი და ანაზღაურებისგარეშე შვებულებისაგან განსხვავებით, ამ სახის შვებულებით სარგებლობისათვის აუცილებელი არ არის განსაზღვრული დროის განმავლობაში დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება.

მეორე აუცილებელი წინაპირობა არის, რომ დასაქმებულმა მოითხოვოს შვებულება.

²⁵ იხ. სქოლიო 21, საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლი 17, პუნქტი 2.

²⁶ *ბაგიაშვილი მ.*, სამუშაო დროის თავისებურებანი საქართველოს შრომის კოდექსის მიხედვით (შედარება გერმანიის შრომის სამართალთან), შრომის სამართალი, სტატიათა კრებული II, თბ., 2013, 94.

²⁷ იხ. სქოლიო 21, საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლი 18.

²⁸ მაგ. იხ. German Federal Act Of Maternity Protection, 17 January 1997, Par. 8(1).

²⁹ იხ. სქოლიო 21, საქართველოს შრომის კოდექსი, მე-19 მუხლის პირველი და მეორე პუნქტი.

გარდა ამისა, მნიშვნელოვანია, რომ, სპეციფიკიდან გამომდინარე, ამ სახის შვებულებით სარგებლობა დაკავშირებულია ხანგრძლივ ვადასთან მაშინ, როდესაც შესაძლებელია, მხარეთა შორის გაფორმებული ხელშეკრულება უფრო ნაკლები ვადით იყოს გაფორმებული. ხელშეკრულების ვადის გასვლა, მათ შორის, გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულებისა, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველია.³⁰

საქართველოს აქვს ვალდებულება თავისი კანონმდებლობა შრომის სამართლის სფეროში და მათ შორის საბჭოს 92/85/EC დირექტივით გათვალისწინებულ შვებულების საკითხთან მიმართებით დაახლოვოს ევროპულ კანონმდებლობასთან და საყურადღებოა ისიც, რომ ასოცირების შეთანხმების დღის წესრიგით გათვალისწინებული დრო უკვე გასულია, აღნიშული ნორმა კი კვლავ ხარვეზიანია და ვერ უზრუნველყოფს, ერთი მხრივ, თანასწორობის მიღწევას და, მეორე მხრივ, შრომის უფლების სათანადო დაცვას, იმ კომპონენტების არარსებობიდან ან არასაკმარისობიდან გამომდინარე, რაც ამ მიზნების მიღწევას უნდა უზრუნველყოფდეს, როგორც ნორმატიულ, ასევე პრაქტიკულ დონეებზე.³¹

ქვემოთ ვრცლად ვისაუბრებთ თითოეულ პრობლემაზე და განვილიხავთ მიზეზებსა და ამ პრობლემების მოგვარების გზებზე.

2.1.1 ტერმინოლოგიური პრობლემა

საქართველოს შრომის კოდექსი-ს 27-ე მუხლი თავი არეგულირებს შვებულებას ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო. დეკრეტული შვებულების დასახელება შინაარსობრივად სრულად არ ეხმიანება დირექტივისეულ მიდგომას, რამეთუ ტერმინოლოგიურად დირექტივა იყენებს “მეძუძურს”, ხოლო საქართველოს შრომის კოდექსი – “ბავშვის მოვლას.”

საქართველოს შრომის კოდექსის 27-ე მუხლით მოწესრიგებული შვებულება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო ე.წ. დეკრეტულ შვებულება (Maternity Leave/დედის შვებულება), წესით უნდა გულისხმობდეს ქალის სამ ბიოლოგიურ ერთმანეთისგან უწყვეტ და განგრძობად მდგომარეობას, როგორცაა ფენმძიმობა, მშობიარობა და მეძუძურობა. მეძუძურობის პერიოდი კი არის ის ფაზა, როდესაც ქალი მშობიარობის შემდეგ ახორციელებს უწყვეტ ზრუნვას ბავშვზე იმ პერიოდის განმავლობაში, რაც არსებითად აუცილებელია ჩვილი ბავშვისთვის სამშობიაროში ყოფნის პერიოდში და შემდგომაც. ამიტომაც, მეძუძურობის პერიოდი იმიჯნება „ბავშვის მოვლის“ ფაზისგან შვებულებათა ტიპების თვალსაზრისით.

³⁰ საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის ბ) ქვეპუნქტი და მე-9 მუხლის მე-3 ნაწილი.

³¹ *ქმკაკაშვილი ნ.*, დედობის, მამობის და მშობლის შვებულების უფლება თანასწორობის შუქზე, თბ., 2017, 36.

2006 წელს, საქართველოს შრომის კოდექსის მიღებისას, დეკრეტული შვებულების ფორმულირება ტერმინოლოგიურად არასწორად დამკვიდრდა და მას ეწოდა ორსულობის, მშობიარობის და ბავშვის მოვლის შვებულება, ნაცვლად ორსულობის, მშობიარობისა და მეძუძურობის შვებულებისა. ამ პერიოდშიც კანონმდებლები ხელმძღვანელობდნენ ევროკავშირის 92/85 დირექტივით, რომელიც ეხება დეკრეტული შვებულების რეგულირების ასპექტებს, კერძოდ, ორსულობას (Worker who is pregnant), მშობიარობას (Worker who has recently given birth) და მეძუძურობას (Worker who is breastfeeding), თუმცა გაუაზრებლად ან მიზანმიმართულად სიზუსტე დარღვეულ იქნა.³²

ეს კი გახდა მრავალი უზუსტობებისა და ხარვეზის საბაზი, ვინაიდან ერთ სახელწოდებაში მოექცა რეალურად სხვადასხვა სახე შვებულებისა, ერთი ესაა ორსულობისა და მშობიარობისა და მეძუძურობის პერიოდი, რომელიც ერთიან ჯაჭვს ქმნის და მიმართულია დედისაკენ და მეორე მხრივ ბავშვზე ზრუნვის პერიოდი, რომელიც შემდეგი ეტაპია დეკრეტული შვებულებისა და რომელშიც თანაბრად მოიაზრება როგორც დედა, ისე მამა.

2.1.2 დეკრეტული შვებულების სახეები ევროპის საბჭოს ქვეყნების ეროვნულ კანონმდებლობებში

დედის, მამის და მშობლის შვებულების, როგორც უფლების მნიშვნელობას აღიარებს და იცავს არაერთი საერთაშორისო სამართლებრივი დოკუმენტი. საერთაშორისო სამართლებრივი სისტემები, ასევე, ევროპის საბჭოს წევრი ქვეყნების კანონმდებლობები შვებულების შემდეგ ფორმებს იცნობს: დედობის შვებულება (Maternity Leave), მამობის შვებულება (Paternity Leave), მშობლის შვებულება (Parental Leave), ავადმყოფ ბავშვზე ზრუნვის შვებულება (Leave to care for children who are ill). მნიშვნელოვანია გაიმიჯნოს შვებულების ეს სახეები და მათი განსხვავებული მიზნები და შინაარსები:

დედის შვებულება - როგორც სახელწოდებიდანაც ირკვევა ამ შვებულებით ძირითადად სარგებლოენ მხოლოდ დედები.³³ შვებულება გამიზნულია ბავშვისა და დედის კეთილდღეობისათვის და ემსახურება მათ ჯანმრთელობაზე ზრუნვას. დედის შვებულება მოიცავს მშობიარობამდე და მშობიარობის შემდგომ პერიოდს.

³² *ქარდავა ე.*, საქართველოს შრომის სამართლის რეფორმა ევროპული ინტეგრაციისა და ასოცირების შეთანხმების მოთხოვნათა ჭრილში, თბ., 2018, 83.

³³ გამოწვევისა შემთხვევა, როდესაც შვებულების ამ სახეს გადაცემადი ხასითი აქვს. მაგალითად, დედობის გამო შვებულების ნაწილის მამისათვის გადაცემა შესაძლებელი პოლონეთში, პორტუგალიაში, ესპანეთში, დიდ ბრიტანეთში, ხორვატიაში, ჩეხეთში. იხ. 13th International Review of Leave Policies and Related Research, Eds. *Blum S., Koslowski E. & Moss P.*, International Network on Leave Policies and Research, 2017, 6, ხელმისაწვდომია: http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Annual_reviews/2017_Leave_Review_2017_final.pdf, [07.05.2019].

მამობის შვებულება - როგორც წესი, დაკავშირებულია უშუალოდ ბავშვის დაბადების და შემდგომ პერიოდთან³⁴ და მისი მიზანია ბავშვის დაბადების შემდგომ ზრუნვაში მონაწილეობა.³⁵ სხვადასხვა ქვეყნის ეროვნულ კანონმდებლობაში მამებისათვის ანაზღაურებადი შვებულება ერთ-ერთი ახალი განვითარებაა და მიმდინარეობს დედობის შვებულების პარალელურად.^{36,37} ქვეყნების ნაწილი მამობის შვებულებას დამოუკიდებელი სახით არ ითვალისწინებს და მშობლის შვებულებაში ექსკლუზიურად მამისათვის ითვალისწინებს გარკვეულ პერიოდს.

მშობლის შვებულება - როგორც წესი, დედობის და მამობის შვებულების შემდგომი პერიოდია. მშობლის შვებულების უფლებით სარგებლობა ორივე მშობლისათვის არის შესაძლებელი. ფინანსური ბენეფიტის ნაწილი ხშირ შემთხვევაში არა სუბიექტურად, არამედ ოჯახზე არის მიბმული. არსებობს მიდგომები, რომლის მიხედვითაც კანონმდებლობა ითვალისწინებს მხოლოდ მშობლის შვებულებას, რომელშიც დედისათვის და მამისათვის გათვალისწინებულია ინდივიდუალური საშვებულებო და დამატებითი საზიარო პერიოდები.^{38,39} თუკი დედის შვებულების ძირითადი მიზანია ჯანმრთელობის დაცვა, მშობლის შვებულება ორიენტირებულია ოჯახისა და სამუშაოს დაბალანსების უზრუნველყოფაზე.⁴⁰

ავადმყოფ ბავშვზე ზრუნვის შვებულება - აღნიშნული შვებულების განსხვავებული მოწესრიგების ფორმები არსებობს ევროპის ქვეყნებში. განსხვავებებს ვაწყდებით სხვადასხვა კომპონენტებში მაგალითად: ბავშვის ასაკი⁴¹, მოზარდების რაოდენობა,⁴² შვებულების ხანგრძლივობა,, ანაზღაურების ოდენობა და ა.შ.

ეს არის ის ძირითადი სახეები შვებულებისა რომელსაც იცნობენ ევროპული ქვეყნები. თუმცა ზოგიერთ შემთხვევაში შვებულების ცალკეულ სახეებს სხვადასხვა

³⁴ ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (OECD) მონაცემები, ხელმისაწვდომია: <<http://www.oecd.org/gender/data/length-of-maternity-leave-parental-leave-and-paid-father-specific-leave.htm>>. [06.07.2019].

³⁵ 10th International Review of Leave Policies and Related Research, Ed. *Moss P.*, International Network on Leave Policies and Research, 2014, 13.

³⁶ OECD-ს წევრ ქვეყნებს შორის 1970-იანი წლებისათვის მხოლოდ სამი ქვეყანა ითვალისწინებდა მამობის გამო შვებულებას: ესპანეთი - 1 დღე, ლუქსემბურგი - 2 დღე, ბელგია - 3 დღე. ამ პერიოდიდან 1990 წლამდე დამატებით მხოლოდ ორმა ქვეყანამ დანია და შვედეთმა გაითვალისწინეს ამ სახის შვებულება.

³⁷ Trends in Parental Leave Policies since 1970, OECD - Social Policy Division, 2017, ხელმისაწვდომია: <https://www.oecd.org/els/family/PF2_5_Trends_in_leave_entitlements_around_childbirth.pdf>. [07.05.2019].

³⁸ მაგალითად, ისლანდია, ნორვეგია, შვედეთი. ისლანდიაში არის 9 თვიანი მშობლის შვებულება, სამი თვე გათვალისწინებულია დედისთვის, სამი - მამისთვის, სამი - საერთო მშობლებისათვის.

³⁹ 13th International Review of Leave Policies and Related Research, Eds. *Blum S., Koslowski E., Moss P.*, International Network on Leave Policies and Research, 2017, 9.

⁴⁰ *Leon M. & Millns S.*, Parental, Maternity and Paternity Leave: European Legal Constructions of Unpaid Care Giving, 2007, 343, 345.

⁴¹ მაგალითად, ბულგარეთში, ისლანდიაში 8 წლამდე. იხ. *Eydal G.B. & Gíslason, I.V.*, Iceland Country Note, International Review of Leave Policies and Research, Eds. *Blum S., Koslowski A., & Moss P.*, 2017.

⁴² მაგალითად, უნგრეთში მინიმუმ სამი 18 წლის ასაკამდე მოზარდის შემთხვევაში.

კანონმდებლობაში სხვადასხვა შინაარსი აქვს და გარკვეულ შემთხვევებში გადაფარავს/მოიცავს ერთმანეთს.

მაგალისთვის, ისლანდიაში, ნორვეგიაში და შვედეთში და არის შვებულების განსხვავებული ფორმა, რომელიც არ ჯდება ზემოთ ჩამოთვლილ არცერთ შვებულების ტიპში. ამ ქვეყნებში შვებულების ერთი ნაწილით შეუძლია ისარგებლოს მხოლოდ დედამ, ხოლო მეორე ნაწილით მხოლოდ მამამ.

სხვა ქვეყნებში (მაგ. ახალი ზელანდია, პორტუგალია) შვებულების ყველა სახე გაერთიანებულია ერთ მოცემულობაში - მშობლის შვებულება. არსებობს სხვა ვარიანტები შვებულების, რომლებიც მოქმედებს ევროპის არაერთ ქვეყანაში⁴³ და არის მშობლის შვებულების მიახლოებული ვარიანტი. კერძოდ დედის შვებულებას აქვს გადაცემადი ხასიითი და ის შესაძლოა დედის თანხმობით გამოიყენოს მამამაც.⁴⁴

ევროპული ქვეყნების მომწესიგებელი ნორმების ანალიზის საფუძველზე შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ მიზანშეწონილია ერთმანეთისგან გაიმიჯნოს შვებულების მინიმუმ ორი სახე: ორსულობისა და მშობიარობის პერიოდი და ბავშვზე ზრუნვის პერიოდი. ასევე შვებულების თითოეული ეტაპისათვის უნდა განისაზღვროს მოსარგებლე სუბიექტთა წრე, შვებულების ხანგრძლივობა, ანაზღაურების საკითხი და ა.შ. ცალსახაა, რომ აქამინდელი ქართულ კანონმდებლობაში მიღებული ტერმინი „შვებულება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო“ არ არის ნორმის მიზნის ადეკვატური და ვერ იცავს იმ მინიმალურ მოთხოვნებს, რომელსაც ეს ნორმა უნდა აკმაყოფილებდეს.

2.1.3 შვებულების მოთხოვნის უფლების წარმოშობა

შრომის კოდექსის 27-ე მუხლის თანახმად, დასაქმებულს თავისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულება 730 კალენდარული დღის ოდენობით. განსხვავებით, ანაზღაურებადი და ანაზღაურების გარეშე შვებულებისაგან, დეკრეტული შვებულებით სარგებლობისათვის აუცილებელი არ არის განსაზღვრული დროის განმავლობაში (მაგ. 11 თვე) დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება.⁴⁵ შრომის კოდექსის 27(3) მუხლის ძალით, ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულება დასაქმებულს თავისი შეხედულებისამებრ შეუძლია, გადაანაწილოს ორსულობისა და მშობიარობის შემდგომ პერიოდებზე. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებით, დეკრეტული

43 ბულგარეთი, პოლონეთი, ესპანეთი, დიდი ბრიტანეთი, ხორვატია და ა.შ.

44 Blum S., Koslowski A., Macht A. and Moss P., International Review of Leave Policies and Research 2018, 6, ხელმისაწვდომია: <http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/> [05.07.2019].

45 მიმისტარიშვილი უ., შვებულება - დასაქმებულისათვის მინიჭებული მნიშვნელოვანი უფლება?!, შრომის სამართალი, სტატიათა კრებული III, თბ., 2014, 84.

შვებულების საფუძველით შრომითი ურთიერთობის შეჩერების ვალდებულება დასაქმებულს წარმოეშობა დასაქმებულის მიერ მოთხოვნის წარდგენის მომენტიდან.⁴⁶

აუცილებელია, დაზუსტდეს, თუ როდის წარმოეშვება დასაქმებულს დეკრეტული შვებულების მოთხოვნის უფლება. N231/5 ბრძანების თანახმად, ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო, დახმარების გაცემის საფუძველს წარმოადგენს დასაქმებულზე შევსებული საავადმყოფო ფურცელი. „დროებითი შრომისუუნარობის ექსპერტიზის ჩატარებისა და საავადმყოფო ფურცლის გაცემის წესის შესახებ“ საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2007 წლის 25 სექტემბრის N281/5 ბრძანების(შემდგომში „N281/5 ბრძანება“) მიხედვით, საავადმყოფო ფურცელი წარმოადგენს დასაქმებულთა დროებითი შრომისუუნარობის დამადასტურებელ დოკუმენტს და გაიცემა ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო. იმავე ბრძანების 6(2) მუხლის თანახმად, ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო საავადმყოფო ფურცელი შეიძლება გაიცეს ორსულობის 26-ე კვირიდან. ნაადრევი მშობიარობის შემთხვევაში საავადმყოფო ფურცელი შეიძლება გაიცეს ორსულობის 26-ე კვირამდე. აღნიშნული დებულებებიდან გამომდინარე, ორსულობის 26-ე კვირამდე დასაქმებულს ეზღუდება დეკრეტული შვებულებით სარგებლობის უფლება, რამეთუ, N281/5 ბრძანების თანახმად, საავადმყოფო ფურცელი (რომელიც ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებით სარგებლობის წინაპირობაა) არ გაიცემა ორსულობის 26-ე კვირამდე.⁴⁷ ამდენად, თუ ორსულობის 26-ე კვირამდე დასაქმებულს ორსულობასთან დაკავშირებული ჯანმრთელობის მდგომარეობის გათვალისწინებით არ აქვს სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობა, იგი იძულებულია, მოექცეს დროებითი შრომისუუნარობის რეჟიმში. კერძოდ, ორსულობასთან დაკავშირებული ჯანმრთელობის მდგომარეობის მიზეზით სამუშაოზე არგამოცხადება შესაძლოა მოექცეს შრომის კოდექსის 36(2)-ე მუხლის „ი“ ქვეპუნქტის ფარგლებში.⁴⁸

2.1.4 შვებულების უფლების სუბიექტები

საქართველოს შრომის კოდექსის 27-ე მუხლის პირველი პუნქტი განსაზღვრავს, რომ დასაქმებულს თავისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულება 730 კალენდარული დღის ოდენობით. კანონმდებელმა შრომის კოდექსში ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის

⁴⁶ იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 3 აპრილის განჩინება საქმეზე №ას-1189-1131-2014.

⁴⁷ *შველიძე ზ.*, საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, თბ., 2017, 221.

⁴⁸ შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძველია დროებითი შრომისუუნარობა, თუ მისი ვადა არ აღემატება ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს, ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა არ აღემატება 60 კალენდარულ დღეს. დროებითი შრომისუუნარობისას შრომის ანაზღაურების გაცემის წესი რეგულირდება „დროებითი შრომისუუნარობის გამო დახმარების დანიშვნისა და გაცემის წესის დამტკიცების თაობაზე“ საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2009 წლის 20 თებერვლის N87/5 ბრძანებით.

გამო შვებულების მიცემის წესი დაადგინა დასაქმებულისათვის, და არსად არაა მითითებული მხოლოდ დედა, ან ხაზგასმული ქალი დასაქმებული. დასაქმებული კი, ამავე კოდექსის მე-3 მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად „...არის ფიზიკური პირი, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, დამსაქმებლისათვის ასრულებს გარკვეულ სამუშაოს“, მიუხედავად მისი სქესისა.

დაბადებიდან პირველი რამდენიმე კვირის განმავლობაში დედასთან ბავშვის მჭიდრო კავშირის შენარჩუნების აუცილებლობა ეჭვს არ იწვევს. ამგვარი კავშირი უმნიშვნელოვანესი წინაპირობაა როგორც ბავშვის ფსიქიკის ნორმალური განვითარებისათვის, ისე მის მიმართ დედის სათანადო ფსიქოლოგიური დამოკიდებულების ჩამოსაყალიბებლად. გარდა ამისა, მხედველობაში უნდა მივიღოთ ქალის განსაკუთრებული ფიზიკური და ფსიქოლოგიური დატვირთვა მშობიარობის შემდგომი კვირების განმავლობაში, რაც აღნიშნულ პერიოდში შრომითი საქმიანობისგან მისი დასვენების უზრუნველყოფის აუცილებლობას განაპირობებს. აქედან გამომდინარე, ეჭვგარეშეა, რომ ორსულობის შემდგომ პერიოდში დედისა და ბავშვის მჭიდრო კავშირის უზრუნველყოფა, ობიექტურად, ორივე მათგანის მინიმალურ სოციალურ მოთხოვნილებად უნდა იქნეს განხილული. აღნიშნული დასკვნის გათვალისწინებით, დედის უზრუნველყოფა ადეკვატური დეკრეტული შვებულებით სახელმწიფოს უპირობო კონსტიტუციურსამართლებრივ ვალდებულებად შეგვიძლია მივიჩნიოთ.⁴⁹

მეორე მხრივ, არსებობს ასევე სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება⁵⁰, რომელიც ცალსახად ადასტურებს, რომ დეკრეტული შვებულებით სარგებლობის უფლება აქვს როგორც ქალ ასევე კაც დასაქმებულს. სასამართლომ თავის გადაწყვეტილებაში აღნიშნა, რომ კანონმდებელმა აუცილებლობიდან გამომდინარე გაითვალისწინა ორსულთათვის და მშობიარობის შემდეგ ბავშვთა მოვლისათვის განსაზღვრული დროით დასვენების შემოღება, რომელსაც სამართლებრივი ტერმინით დეკრეტული შვებულება ეწოდება. უფრო დეტალურად კი დეკრეტული შვებულება გულისხმობს ისეთ შვებულებას, რომელიც მიეცემათ პირებს ორსულობის და მშობიარობის შედეგად, ბავშვის მოვლის ან ახალშობილის შვილად აყვანისათვის.

აღნიშნულიდან გამომდინარე დეკრეტული შვებულების სუბიექტებს წარმოადგენენ არა მარტო ორსულები, არამედ ისინიც, ვინც უვლის ბავშვს.⁵¹ ამავე გადაწყვეტილებაში ნათქვამია, რომ სასამართლო აღიარებს დედის უნიკალურ როლს და დედა-შვილობის ურთიერთდამოკიდებულების განსაკუთრებულობას, სამ წლამდე ბავშვები თავს დედის

⁴⁹ *კობახიძე ი.*, დედათა ძირითადი უფლებების დაცვის პრობლემა საქართველოს შრომის სამართალში, ადამიანის უფლებათა დაცვის საერთაშორისო სტანდარტები და საქართველო, სტატიათა კრებული, თბ., 2011, 139.

⁵⁰ თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2016 წლის 5 მაისის გადაწყვეტილება საქმეზე №38/436-16.

⁵¹ *Timmer A.*, Gender Stereotyping in the case law of the EU Court of Justice, *European Equality Law Review*, 2016, 37.

განუყრელ ნაწილად გრძნობენ, დედისგან იღებენ სათანადო სითბოს და საკვებს, შეუძლებელია დედის ჩანაცვლება მოხდეს მამით, მაგრამ დედის ჯანმრთელობისა და ემოციური მდგომარეობის გათვალისწინებით კანონმდებელი არ კრძალავს ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო მითითებული მთლიანი პერიოდის დაყოფას და მამისათვის ბავშვის მოვლის გამო დეკრეტული შვებულების მიცემას.

მნიშვნელოვანია ასევე საკითხი, რომელსაც ეხება სააპელაციო სასამართლო და განმარტავს, რომ ბავშვების მოვლასთან დაკავშირებული შვებულება, არ უნდა განიმარტოს იმგვარად, რომ იგი უცილობლად დაკავშირებულია მშობიარობასთან ან ძუძუთი კვებასთან, რომ თითქოს ეს არის პერიოდი, რომელიც ქალს სჭირდება მშობიარობის შემდგომ ადაპტირებისა და ბავშვის ძუძუთი კვებისათვის. შესაძლოა, ბავშვის დედა, საერთოდ არ მოგვევლინოს ქალად, რომელმაც იმშობიარა, ასევე, დედა შესაძლოა საერთოდ არ კვებავდეს შვილს ძუძუთი.

ამ საკითხთან დაკავშირებით ევროპულმა სასამართლომ თავის ერთ-ერთ გადაწყვეტილებაში⁵² აღნიშნა, რომ გენდერული ნიშნით დისკრიმინაცია აღინიშნება არა მარტო ქალების, არამედ კაცების მიმართ⁵³ და ამ პრობლემის აღმოფხვრის უზრუნველყოფა ევროსაბჭოს წევრი ქვეყნების ერთ-ერთ ძირითად მიზანს წარმოადგენს.⁵⁴ კიდევ სხვა გადაწყვეტილებაში⁵⁵ განმარტავს, რომ მხოლოდ „ძალიან მყარი მიზეზების არსებობას შეუძლია, გაამართლოს სქესობრივ ნიადაგზე განსხვავებული მოპყრობა, რათა ეს უკანასკნელი შესაბამისობაში იყოს კონვენციასთან“.⁵⁶ კერძოდ კი, ტრადიციებზე მითითება, ზოგადი ვარაუდი ან/და გაბატონებული სოციალური დამოკიდებულება კონკრეტულ ქვეყანაში არადამაკმაყოფილებლად იქნება მიჩნეული.⁵⁷ ამრიგად, თანამედროვე სახელმწიფო ცხოვრებისეულ თუ სხვა სფეროში ან საქმიანობაში მიზნად უნდა ისახავდეს მამაკაცთა და ქალთა შორის არსებული არათანასწორუფლებიანობის აღკვეთასა და თანასწორუფლებიანობის ხელშეწყობას.⁵⁸

დეკრეტული შვებულებით, ამ ეტაპზე, მსოფლიო მასშტაბით მრავალი კაცი სარგებლობს. თუმცა, საქართველოში კაცების მხრიდან დეკრეტული შვებულების

⁵² ECJ, Judgement of October 2010, Konstantin Markin v. Russia, Case No. 30078/06.

⁵³ ECJ, Judgement of 30 September 2010, Pedro Manuel Roca Álvarez v Sesa Start España ETT SA, Case No. C-104/09.

⁵⁴ დისკრიმინაციის აკრძალვა (საქართველოს კანონმდებლობისა და პრაქტიკის ანალიზი), 2014, 9. ხელმისაწვდომია: <<https://www.gdi.ge/uploads/other/0/188.pdf>>, [11.07.2019].

⁵⁵ ECJ, Judgement of 21 February 1997, Van Raalte v Netherlands, Case No. 20060/92.

⁵⁶ *ib. ECJ*, Judgement of 24 October 2003, Karner v. Austria, Case No. 40016/98. მითითებულია: *მჭედლიძე ნ.*, საქართველოში დისკრიმინაციის საქმეებზე შიდასახელმწიფოებრივი სამართლებრივი დაცვის საშუალებების გამოყენების გზამკვლევი, ევროპის საბჭო, 2015, 8.

⁵⁷ *თოდრია თ.*, საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, თ., 2017, 139.

⁵⁸ *ლორია ა.*, *მასბაუმი მ.*, „შრომის სამართლის რეფორმა საქართველოში და ევროპული კავშირის სტანდარტები“, ჟურნალი „სამართლის მიმოხილვა“ 6/2003-4, 554.

გამოყენების ერთეული შემთხვევები ფიქსირდება, რაც არა მხოლოდ კულტურული მახასიათებლებით, ასევე საკანონმდებლო ხარვეზებითა და უფლებათა არაცნობადობითაც არის განპირობებული.

მიუხედავად შვებულების უფლების მარეგულირებელ ნორმათა ნეიტრალური ფორმულირებისა, არსებობს რიგი ხარვეზები, რაც ხელს უშლის მამებს ისარგებლონ დეკრეტული შვებულებით.

ჩანაწერით არ არსებობს მიჯნა შვებულების ცალკეულ კომპონენტებს შორის, რომელიც ბავშვის მოვლის გამო შვებულებას გამოაცალკევებდა შვებულების საერთო სახიდან. კოდექსში საუბარია ერთიან შვებულებაზე, რომელიც ეტაპობრივად არის ურთიერთდაკავშირებული და ერთმანეთის ლოგიკურ გაგრძელებას წარმოადგენს. ორსულობა, მშობიარობა და შემდგომ ბავშვის მოვლა, როგორც შვებულების ეტაპები, კოდექსის არცერთი ნორმით არ იმიჯნება, რაც მნიშვნელოვნად ართულებს რომელიმე მათგანით დამოუკიდებლად სარგებლობას.

ამ ლოგიკას ამყარებს ის გარემოებაც, რომ სადავო ნორმით განსაზღვრულია ერთიანი, 730 დღიანი პერიოდი, რომლის ფარგლებშიც კოდექსი არ გამიჯნავს დღეთა რაოდენობას თითოეული შვებულების კომპონენტისათვის, კერძოდ, რა პერიოდია გათვალისწინებული ორსულობისთვის, მშობიარობისა თუ ბავშვის მოვლისთვის. შედეგად, პრობლემა წარმოიშობა სწორედ მაშინ, როდესაც საუბარია კაცის უფლებაზე, ისარგებლოს შვებულებით ბავშვის მოვლის გამო. კოდექსი არ გამიჯნავს და არ განსაზღვრავს მხოლოდ ბავშვის მოვლის გამო შვებულების უფლებას, ასევე მის ხანგრძლივობას.⁵⁹

იმ პირობებში, როდესაც კანონმდებლობით არ არის ერთმანეთისგან მკაფიოდ გამიჯნული დეკრეტული შვებულების ფაზები, მათი ხანგრძლივობა და შვებულების ანაზღაურების ოდენობა დამოკიდებულია მშობიარობის სირთულეზე, ხარვეზიანად შეგვიძია მივიჩნიოთ აღნიშნული საკითხების მომწესრიგებელი ნორმა და ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, მიზანშეწონილია კანონმდებლობით ცხადად განისაზღვროს ბავშვის მოვლის გამო მამობის შვებულება, როგორც უშუალოდ მშობიარობის შემდგომ პერიოდში გამოყენებადი, ანაზღაურებადი შვებულება. ასევე, კარგი იქნება თუ კანონმდებლობითვე განისაზღვრება მამობის შვებულებით სარგებლობის მინიმალური დღეების რაოდენობა.

⁵⁹ ქაშაკაშვილი ნ., დედობის, მამობის და მშობლის შვებულების უფლება თანასწორობის შუქზე, თბ. 2017, გვ 36.

2.1.5 შვებულების ხანგრძლივობა

საქართველოს შრომის კოდექსი-ს თანახმად, ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულება ეძლევა დასაქმებულს 730 კალენდარული დღის ოდენობით,⁶⁰ აქედან 183 კალენდარული დღე ანაზღაურებადია, ხოლო გართულებული მშობიარობისა და ტყუპის შობის შემთხვევაში ანაზღაურდება 200 კალენდარული დღე.⁶¹ ე.ი. კოდექსის თანახმად, დეკრეტული შვებულება გრძელდება დაახლოებით 104 კვირა (2 წელიწადი და 2 თვე), საიდანაც ანაზღაურებადია 26 კვირა, ხოლო გართულებული მშობიარობის ან ტყუპის შობის შემთხვევაში - 28 კვირა.

საქართველოს შრომის კოდექსი არ ითვალისწინებს სავალდებულო დეკრეტულ შვებულებას. თავად ქალები წყვეტენ, ისარგებლონ თუ არა დეკრეტული შვებულებით, ხოლო ზოგ შემთხვევაში ეს დამსაქმებელსა და დასაქმებულებს შორის მოლაპარაკების საგანი ხდება. სავალდებულო დეკრეტული შვებულება გამორიცხავდა იმის რისკს, რომ დამსაქმებელი აიძულებდა ქალ თანამშრომელს, უარი ეთქვა დეკრეტულ შვებულებაზე.⁶²

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს შეხედულებით, დასაქმებულს უფლება აქვს, შვებულება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო გამოიყენოს ნაწილ-ნაწილ, კუთვნილი საშვებულებო დღეების (730 კალენდარული დღე) ოდენობის ფარგლებში. საკასაციო სასამართლო ერთ-ერთ გადაწყვეტილებაში ასკვნის, რომ მას შემდეგ რაც დასაქმებულმა გამოიყენა დეკრეტული შვებულების განსაზღვრული – ანაზღაურებადი ნაწილი, შემდგომ დაბრუნდა სამუშაო ადგილზე და გარკვეული პერიოდის განმავლობაში ასრულებდა შრომით მოვალეობას, დასაქმებულს კვლავ აქვს კუთვნილი (დარჩენილი) არანაზღაურებადი საშვებულებო დღეების ოდენობის ფარგლებში დამატებით დეკრეტული შვებულების გამოყენების უფლება.⁶³

2.1.5.1 შედარება ევროდირექტივასთან

დირექტივის თანახმად, დეკრეტული შვებულება არ უნდა იყოს 14 კვირაზე ნაკლები და ის უნდა იყოს ანაზღაურებადი. ერთი შეხედვით საქართველოს შრომის კოდექსი მეტად მაღალ სტანდარტს ადგენს, რამეთუ ის ითვალისწინებს მინიმუმ 24 კვირიან ანაზღაურებად შვებულებას. მაგრამ რეალურად ეს ასე არ არის. დირექტივა ეხება მხოლოდ დედის შვებულების (maternity leave) ანაზღაურებას და არა ბავშვის მოვლის შვებულების ანაზღაურებას. საქართველოს შრომის კოდექსში კი დეკრეტული

⁶⁰ იხ. სქოლიო 21, საქართველოს შრომის კოდექსის 27-ე მუხლის პირველი ნაწილი.

⁶¹ იქვე, 27-ე მუხლის მე-2 ნაწილი.

⁶² *კატარია ბ.*, ორული, ახალნამშობიარები და მეძუძურე ქალების და მშობლეთა უფლებების დაცვა - საქართველოს მივიწყებული ვალდებულებები, თბ., 2016, 4.

⁶³ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 3 აპრილის განჩინება საქმეზე Nას-1189-1131-2014.

შვებულების ხანგრძლივობაში შეყვანილია ბავშვის მოვლის პერიოდიც (თითქმის 3 წლამდე).

ევროკავშირის წევრ ქვეყნებში დეკრეტული შვებულების დასრულების შემდეგ ქალს აქვს უფლება გააგრძელოს ბავშვის მოვლის შვებულება, რაც ცალკე ანაზღაურებისა და რეგულირების სფეროა.

ესტონეთის “დასაქმების ხელშეკრულების შესახებ” კანონის თანახმად, ქალს აქვს უფლება ისარგებლოს დეკრეტული შვებულებით 140 კალენდარული დღის ოდენობით. ეს ვადა არის დაახლოებით 5 თვე (20 კვირა). დეკრეტული შვებულების კომპენსირების საკითხები წესრიგდება ესტონეთის ჯანმრთელობის დაზღვევის შესახებ კანონით. ესტონეთის კანონის თანახმად, ცალკე რეგულირების საკითხია ბავშვის მოვლის გამო შვებულება. დედასაც და მამასაც აქვთ უფლება მიიღონ შვებულება, სანამ მათი ბავშვი არ გახდება 3 წლის, თუმცა ბავშვის მოვლის შვებულება უნდა გამოიყენოს ერთ-ერთმა მშობელმა და არა ორივემ ერთდროულად. ბავშვის მოვლის გამო შვებულების კომპენსაციის საკითხს კი არეგულირებს “მშობელთა შემწეობის შესახებ” კანონი (Parental Benefit Act) და “ოჯახის სახელმწიფო დახმარების შესახებ” კანონი (State Family Benefits Act). რომ შევადაროთ ბავშვის 3 წლამდე მოვლის შვებულებას, რომელიც დეკრეტული შვებულებისგან გამიჯნულია და ცალკე ანაზღაურდება ესტონეთში, უტოლდება საქართველოს შრომის კოდექსით დადგენილი ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის შვებულებას, რომლის ხანგრძლივობაა 730 კალენდარული დღე. ამ ვადაში ბავშვი აღწევს კიდეც 3 წელს, თუმცა საქართველოში მხოლოდ 183 დღე ანაზღაურდება, დანარჩენი 547 დღე ანუ ბავშვის სამ წლამდე პერიოდი - ანაზღაურების გარეშეა დარჩენილი.⁶⁴

ამრიგად იმის გათვალისწინებით, რომ საქართველოს შრომის კოდექსში არ არის ერთმანეთისგან გამიჯნული შვებულების სახეები, რთულია ვიმსჯელოთ იმაზე რამდენად დაცულია ევროპული სტანდარტი, რადგან საქართველოს კანონმდებლობა ცალკე არ განსაზღვრავს დედის შვებულების (maternity leave) ხანგრძლივობას, რომელზეც საუბარია ევროდირექტივაში.

გარდა ამისა, საერთაშორისო სტანდარტებთან შეუსაბამოა საქართველოს კანონმდებლობა იმდენად, რამდენადაც არ ითვალისწინებს დედობის შვებულების ორკვირიან სავალდებულო კომპონენტს, რაც ევროკავშირის 1992 წლის 19 ოქტომბრის 92/85/EEC დირექტივის ნაწილია.⁶⁵ კერძოდ, დირექტივაში ნათქვამია, რომ დეკრეტული შვებულება უნდა მოიცავდეს სავალდებულოდ დეკრეტულ შვებულებას მინიმუმ 2 კვირის პერიოდით, მშობიარობამდე ან/და მის შემდეგ ეროვნული კანონმდებლობის ან/და

⁶⁴ ე.კარდავა, საქართველოს შრომის სამართლის რეფორმა ევროპული ინტეგრაციისა და ასოცირების შეთანხმების მოთხოვნათა კრილში, თბ., 2018, 84.

⁶⁵ იხ. სქოლიო 16, Directive 92/85/EEC, Art. 8.2.

პრაქტიკის შესაბამისად. საქართველოს კანონმდებლობაში კი არ მოიძებნება მსგავსი ნორმა, რომელიც დაადგენდა შვებულების სავალდებულო ხასიათს.

2.1.6 შვებულების ანაზღაურება

2013 წელს საქართველოს პარლამენტმა ცვლილებები შეიტანა შრომის კოდექსში და ქალთა დეკრეტული შვებულება ორსულობისა და ბავშვზე ზრუნვის პერიოდში 477 დღიდან 730 დღემდე გაზარდა, ხოლო ანაზღაურებადი დეკრეტული შვებულება - 126 დღიდან 183 დღემდე. 183 დღეში სახელმწიფო ბიუჯეტიდან გადასახდელი თანხა 1000 ლარამდე გაიზარდა. ცვლილებების შეტანამდე დეკრეტულ შვებულებაში მყოფი ქალები 126 დღიან შვებულებაში 600 ლარს იღებდნენ.⁶⁶

დეკრეტული შვებულების გახანგრძლივება პოზიტიური ფაქტია, თუმცა სახელმწიფო ბიუჯეტიდან გადასახდელი თანხა კვლავ ძალზე დაბალია.

ანაზღაურებასთან დაკავშირებით, შრომის კოდექსის კონსოლიდირებული ვერსია მიუთითებს, რომ ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებიდან ანაზღაურებადია 183 კალენდარული დღე, ხოლო მშობიარობის გართულების ან ტყუპის შობის შემთხვევაში – 200 კალენდარული დღე.⁶⁷ ანაზღაურების საკითხებთან დაკავშირებით დამატებითი პირობები მოცემულია საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანებაში.⁶⁸ რაც შეეხება ანაზღაურების ოდენობას, იგი შეადგენს მაქსიმუმ 1000 ლარს მთელი საშვებულებო პერიოდის განმავლობაში.⁶⁹

საქართველოს შრომის კოდექსის 29-ე მუხლის თანახმად: “ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულება და ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულება ანაზღაურდება საქართველოს სახელმწიფო ბიუჯეტიდან, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით. ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო ანაზღაურებადი შვებულების, აგრეთვე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო ანაზღაურებადი შვებულების პერიოდზე გასაცემი ფულადი დახმარების ოდენობაა არაუმეტეს 1000 ლარისა. დამსაქმებელი და დასაქმებული შეიძლება შეთანხმდნენ დამატებით ანაზღაურებაზე.”

⁶⁶ საქართველოს შრომის კოდექსი, 4113-რს, 2010 წლის 17 დეკემბერი, 28.12.12 მდგომარეობით, მუხლი 27, მუხლი 29, ხელმისაწვდომია: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1155567?impose=original&publication=2>, [11.07.2019]

⁶⁷ იხ. სქოლიო 20, საქართველოს შრომის კოდექსის 27-ე მუხლის მე-2 ნაწილი.

⁶⁸ საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანება „ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის, ასევე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულების ანაზღაურების წესის დამტკიცების თაობაზე“, №231/ნ, 2006 წლის 25 აგვისტო.

⁶⁹ იხ. სქოლიო 20, საქართველოს შრომის კოდექსის 29-ე მუხლი.

დეკრეტული შვებულების ანაზღაურების კონტექსტში იკვეთება რამდენიმე საყურადღებო ასპექტი, რაც საჭიროებს შეფასებას:

- საქართველოს შრომის კოდექსმა, რომელიც საქართველოს ორგანული კანონია, შექმნა უპრეცედენტო სამართლებრივი რეგულირების პრაქტიკა, როცა კანონშივე გაწერა დეკრეტული შვებულების ანაზღაურების ფიქსირებული ოდენობა და არა ანაზღაურების მეთოდი. ასეთი მიდგომა იმპლიციტურად გულისხმობს დეკრეტული შვებულების ანაზღაურების სქემის შეცვლის შეზღუდვას შრომის ანაზღაურების ოდენობის მატების თუ ქვეყნის ეკონომიკური მდგომარეობის განვითარების მიუხედავად. ამავდროულად, გასათვალისწინებელია ორგანული კანონის ცვლილებისთვის დადგენილი პროცედურების გავლის სირთულე. კანონმდებელმა საკითხის რეგულირება არ ანდო კანონქვემდებარე აქტს, რაც სამართლებრივად უფრო მობილური იქნებოდა ცვლილებების განხორციელების თვალსაზრისით. სრულად უგულვებელყოფილია ქვეყნის ეკონომიკური წინსვლის ფაქტორების თანაზომიერად დეკრეტული შვებულების ანაზღაურების გაზრდის შესაძლებლობა ან/და დეკრეტული შვებულების თანხის გამომანგარიშება ანაზღაურების პროპორციულად.
- კანონმდებელმა დეკრეტული შვებულების ანაზღაურება კერძოსამართლებრივ შრომით ურთიერთობებში კონკრეტული თანხით განსაზღვრა მიუხედავად საქმიანობის დასაქმების ადგილისა, ბუნებისა, მუშაობის სტაჟისა, შრომის ანაზღაურებისა და შრომითი ურთიერთობებისთვის დამახასიათებელი სხვა დიფერენციებისა. ყველასთვის დაადგინა 1000 ლარი, რომელიც ანაზღაურებადი 183 თუ 200 კალენდარული დღის პროპორციულად ჩათვალა. დეკრეტული შვებულების ანაზღაურების ოდენობა შესაძლოა იმაზე ნაკლები იყოს (უმეტეს შემთხვევაში), ვიდრე დასაქმებულის თვიური ანაზღაურებაა. 183 კალენდარული დღე კი დაახლოებით 6 თვეა. ფაქტიურად 6 თვისთვის დასაქმებული იღებს ერთი თვის ხელფასს;
- კანონმდებელმა ჩვეულებრივი და გართულებული თუ ტყუპის მშობიარობის შემთხვევები ერთმანეთს გაუთანაბრა ანაზღაურების კონტექსტში, თუმცა შვებულების ხანგრძლივობის თვალსაზრისით განასხვავა. საქართველოს შრომის კოდექსი 183 დღეზეც და გართულებული მშობიარობის ან ტყუპის შობის შემთხვევაშიც (200 დღეზე) ერთიდაიგივე ფინანსურ დახმარებას ადგენს. საქართველოს შრომის კოდექსის 29-ე მუხლი არა თუ ეწინააღმდეგება შრომის სამართლის მიზნებსა და შრომისამართლებრივ პრინციპებს, არამედ შორს დგას ყველანაირი მორალური და ეთიკური სივრცისგან. აქ არ იგულისხმება განვითარებადი დემოკრატიისა და გარდამავალი ეკონომიკის მქონე ქვეყნის პირობებში ევროკავშირის სახელმწიფოების ფინანსურ სტანდარტებთან გათანაბრების საკითხი, არამედ, კანონისმიერი დიფერენცირებისა და პროპორციულობის ასპექტები.

- ნორმა პერსპექტივაში ქმნის ბევრ პრობლემას, მათ შორის დემოგრაფიულს. ხელს უწყობს საზოგადოებაში ქალის როლის არა თუ გაძლიერებას, არამედ დასუსტებას, ოჯახში ქალის სხვაზე დამოკიდებულების გაზრდას, ბავშვის ფსიქოლოგიური, ჯანმრთელობის თუ სხვა სახის პრობლემების გაჩენას, რამეთუ სიღარიბის თავიდან აცილების მიზნით, დეკრეტულ შვებულებაში მყოფი დასაქმებული იძულებული ხდება ნაადრევად შეწყვიტოს იგი და დაუბრუნდეს შრომით ურთიერთობებს. ნორმის მოქმედების შედეგები კატასტროფულად ნეგატიურია.⁷⁰

2.1.6.1 შვებულების ანაზღაურების წყარო

ევროკავშირის წევრ ქვეყნებში დეკრეტული შვებულების დაფინანსების წყარო ძირითადად სოციალური ფონდებია, ზოგ შემთხვევაში სახელმწიფო ჯანდაცვის სისტემა.

დამსაქმებელი იშვიათად იხდის მთლიან ანაზღაურებას: მაგ. მალტაში დამსაქმებელი იხდის მხოლოდ 14 კვირიანი შვებულების ანაზღაურებას. საბერძნეთში, მხოლოდ იმ შემთხვევაში ეკისრება დამსაქმებელს შვებულების ანაზღაურების ვალდებულება თუკი დასაქმებულს ვერ უნაზღაურდება სხვა წყაროებიდან ეს თანხა და ისიც მხოლოდ 15-30 დღის ფარგლებში და მხოლოდ საჯარო სექტორში, სადაც სახელმწიფოა თავად დამსაქმებელი.

ევროკავშირის ზოგიერთ წევ ქვეყანაში, დამსაქმებელი გარკვეულწილად მონაწილეობს დეკრეტული შვებულების ანაზღაურებაში. მაგ. დამსაქმებელი უნაზღაურებს დასაქმებულს მთლიან საშვებულებო თანხას და შემდგომ სახელმწიფო უბრუნებს მას ამ ფულს. ასე ხდება დანიაში, ფინეთში, საბერძნეთში, ნიდერლანდებსა და გაერთიანებულ სამეფოში.

საინტერესოდ წესრიგდება ეს საკითხი დანიაში, არსებობს იმ კერძო კომპანიების ფონდი, რომლებიც არიან გაწევრიანებულნი დანიის ინდუსტრიულ კავშირში (Confederation of Danish Industry). ფონდი „Barselsfonden“ უნაზღაურებს დამსაქმებლებს იმ თანხას, რომელიც სახელმწიფოს მხრიდან არ ანაზღაურდება. ფონდი დაარსდა 1995 წელს და მისი მიზანია ხელი შეუწყოს დეკრეტული შვებულების ანაზღაურების საკითხის განვითარებას.⁷¹

⁷⁰ *ქარდავა ე.*, საქართველოს შრომის სამართლის რეფორმა ევროპული ინტეგრაციისა და ასოცირების შეთანხმების მოთხოვნათა კრილში, თბ., 2018, 89.

⁷¹ *Aumayr-Pintar Ch.*, Maternity leave provisions in the EU Member States: Duration and allowances, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2015,2.

გარემოებათა აწონ-დაწონის საფუძველზე ცხადი ხდება, რომ დეკრეტული შვებულების საკანონმდებლო რეგულირებისას სახელმწიფოს აქვს შესაძლებლობა, ალტერნატიული მექანიზმების გამოყენებით შეასრულოს საკუთარი პოზიტიური ვალდებულება ორსული და ახალნამშობიარები დედების მიმართ. მაგალითისათვის, კანონმდებელს შეუძლია, დეკრეტული შვებულების ანაზღაურების ვალდებულება დააკისროს დამსაქმებელს, რაც ფინანსური ტვირთის რაციონალურ გადანაწილებას გამოიწვევდა. ამასთან, მცირე და საშუალო საწარმოებისა და ორგანიზაციების შედარებით მძიმე მატერიალური ტვირთისგან განსათავისუფლებლად სახელმწიფოს შეეძლო, თავის თავზე აეღო მათ მიერ გასაწევი შესაბამისი ხარჯები. სწორედ მსგავსი სახით არის მოწესრიგებული ურთიერთობები, მაგალითად, გერმანიაში, სადაც საჯარო სექტორი სრულად ფარავს დეკრეტული შვებულების ხარჯებს იმ საწარმოებისა და ორგანიზაციებისათვის, რომლებსაც არა უმეტეს 20 ადამიანისა ჰყავთ დასაქმებული.⁷²

საქართველოს შრომის სამართალში ამგვარი რეგულაციის დანერგვა არ გამოიწვევდა არც შესაბამისი საბიუჯეტო ხარჯის არსებით ზრდას და არც ქვეყნის ეკონომიკური პოლიტიკის შინაარსის მნიშვნელოვან ცვლილებას. პრობლემის შემოთავაზებული ალტერნატიული გადაწყვეტა ადასტურებს, რომ დეკრეტული შვებულების მოწესრიგებისას სავსებით შესაძლებელია, ადეკვატურად იქნეს დაცული დედათა უფლებები და ინტერესები იმგვარად, რომ ამავდროულად მნიშვნელოვნად არ შეიზღუდოს კერძო სექტორის ინტერესები და არსებითად არ გაუარესდეს საქართველოს პოზიციები „ბიზნესის კეთების“ რეიტინგში.⁷³

2.1.6.2 შედარება ევროპულ ქვეყნებთან

შვებულების ანაზღაურების საკითხთან მიმართებით ორი ძირითადი მოდელი გამოიყოფა (ევროპის ქვეყნების უმრავლესობაში პირველი მოდელია დომინანტური):

- ფინანსური ბენეფიტის ოდენობა მთელი საშვებულებო პერიოდის განმავლობაში სტანდარტულია. ამ შემთხვევაში განსხვავებულია განაკვეთები. მაგალითად, შვებულება სრულად ანაზღაურდება შემდეგ ქვეყნებში - პორტუგალია, გერმანია, სლოვენია, ესპანეთი, ნიდერლანდი, ბელგია, ლუქსემბურგი, საფრანგეთი, დანია, ავსტრია და სხვ.; ნაწილობრივ - ბულგარეთი (90%), რუმინეთი (85 %), კვიპროსი (72%), ლატვია (70%), უნგრეთი (70%), ჩეხეთი (70%).⁷⁴

⁷² Muckel S., Sozialrecht, 3. Auflage, München, 2009, 437.

⁷³ კობახიძე ი., დედათა ძირითადი უფლებების დაცვის პრობლემა საქართველოს შრომის სამართალში, ადამიანის უფლებათა დაცვის საერთაშორისო სტანდარტები და საქართველო, სტატიათა კრებული, თბ., 2011, 141.

⁷⁴ Aumayr-Pintar C., Maternity leave provisions in the EU Member States: Duration and allowances, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2015, 27. ხელმისაწვდომია: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1525en.pdf, [07.07.2019].

- ფინანსური ბენეფიტის ოდენობა მცირდება განსაზღვრული პერიოდების მიხედვით. მაგალითად, ბელგიაში პირველი ოთხი კვირა 82%-ით ანაზღაურდება, მაშინ, როდესაც დარჩენილი 10 კვირის განაკვეთი 75%-ია. მალტაში დამსაქმებელი იხდის 100% სავალდებულო საშვებულებო პერიოდის განმავლობაში, ხოლო არასავალდებულო კომპონენტი სტანდარტული ფინანსური ბენეფიტია (არ განისაზღვრება წინა შემოსავლის მიხედვით).⁷⁵

დედობის შვებულებასთან მიმართებით, იმ შემთხვევაში თუ ფინანსური ბენეფიტი დედის შემოსავლის რაოდენობაზეა დამოკიდებული, ხშირ შემთხვევაში ბენეფიტის ოდენობის განსაზღვრისას დაწესებულია ზედა ზღვარი (მაგალითად, ბელგიაში, ბულგარეთში, ჩეხეთში, დანიაში, საფრანგეთში, ლიტვაში, ლუქსემბურგში, ნიდერლანდებში, სლოვენიაში, ესპანეთში, შვედეთში).⁷⁶

2.1.6.3 შედარება დირექტივასთან

ანაზღაურების ოდენობასთან დაკავშირებული საერთაშორისო სტანდარტები მიუთითებს მისი განსაზღვრის პრინციპებსა და კონკრეტულ მახასიათებლებზე, რაც, თავის მხრივ, ანაზღაურების მიზანს ეფუძნება და გულისხმობს ადეკვატური პირობების უზრუნველყოფას. შესაბამისად, დასახელებულ სტანდარტებთან მიმართებით უნდა შეფასდეს მაქსიმუმ 1000 ლარიანი ანაზღაურების სათანადოობა, კერძოდ, მოცემული ოდენობა დასაქმებულს აძლევს თუ არა შესაძლებლობას შეინარჩუნოს საკუთარი თავის და ბავშვის ჯანმრთელობისა და ცხოვრების შესაბამისი პირობები.⁷⁷

დირექტივის მე-8 მუხლთან მიმართებით, რომელიც ეხება დეკრეტულ შვებულებას, ორსული, ახლადნამშობიარები და მეძუძური დასაქმებულებისთვის უნდა გაიცეს კომპენსაცია ან ადეკვატური შემწეობა.⁷⁸ შემწეობა ჩაითვლება ადეკვატურად, თუ ის, სულ მცირე, არის იმ შემოსავლის/ ხელფასის ეკვივალენტური, რომელსაც დასაქმებული ჩვეულებრივ მიიღებდა ჯანმრთელობის მდგომარეობის გამო სამსახურებრივი ურთიერთობის შეჩერებისას იმ ნებისმიერი მაქსიმალური ზედა ზღვრის გათვალისწინებით, რაც განსაზღვრულია ეროვნული კანონმდებლობით.⁷⁹

⁷⁵ Maternity Leave Provisions in the EU Member States: Duration and Allowances, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2015, 27. ხელმისაწვდომია: <https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://www.google.com/&httpsredir=1&article=1471&context=intl>, [07.07.2019].

⁷⁶ 13th International Review of Leave Policies and Related Research, Eds. Blum S., Koslowski E. & Moss P., International Network on Leave Policies and Research, 2017, 9-11.

⁷⁷ *ქაშაკაშვილი ნ.*, დედობის, მამობის და მშობლის შვებულების უფლება თანასწორობის შუქზე, თბ., 2017, 41.

⁷⁸ იხ. სქოლიო 16, Directive 82/95/EEC, Art. 11.2(b).

⁷⁹ იქვე, Art. 11.3.

საქართველოს შრომის კოდექსის 29-ე მუხლის თანახმად, ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებისა და ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულება ანაზღაურდება სახელმწიფო ბიუჯეტიდან. კოდექსით, დამსაქმებელს არ აქვს ვალდებულება თავად უზრუნველყოს სათანადო თანხის გადახდა ან კომპენსაციის გაცემა. 183 დღის (ან 200 დღის) ანუ 26 კვირის (ან 28 კვირის) ანაზღაურება კი ხდება სახელმწიფო ბიუჯეტიდან 1000 ლარის ოდენობით. ასეთი მიდგომა შორს დგას დირექტივის სტანდარტისგან, რომელიც თანხის გადახდის ოდენობას უკავშირებს კონკრეტული შრომითი ურთიერთობების ფარგლებში ჯანმრთელობის მდგომარეობის გამო სამსახურებრივი ურთიერთობის შეჩერებისას ხელფასის ეკვივალენტურ შემწეობას. ე.ი. არ აქვს მნიშვნელობა დასაქმების სფეროს, ბუნებას, დასაქმებულის ანაზღაურების ოდენობას და სხვა ასპექტებს, რამეთუ კოდექსით ყველა დასაქმებული, ვინც კი კერძოსამართლებრივი შრომითი ურთიერთობების ფარგლებში მუშაობს, დეკრეტული შვებულების თანხად იღებს 1000 ლარს. ასეთი მიდგომა აკნინებს შრომის კოდექსის სპეციალური ნორმების მიზნებსა და ამოცანებს, რომლებიც განსაკუთრებული დაცვის სუბიექტად წარმოადგენენ დასაქმებულ ქალს.⁸⁰

შვებულების ანაზღაურების ოდენობის განსაზღვრის ნაწილში კერძო სექტორში დადგენილი გარანტიები საკმაოდ დაბალია, არ პასუხობს შვებულების ანაზღაურების დადგენის ძირითად პრინციპებსა და მახასიათებლებს და საჭიროებს გადახედვას იმგვარად, რომ ანაზღაურების ოდენობამ გაითვალისწინოს შვებულებით სარგებლობის მიზანი და შვებულებით სარგებლობის პერიოდში რეალურად შექმნას დასაქმებულისათვის და მისი შვილისთვის ჯანმრთელობისა და ცხოვრების სათანადო პირობების შენარჩუნების შესაძლებლობა.⁸¹

დედობის შვებულების ანაზღაურების მინიმალურ სტანდარტს ითვალისწინებენ საერთაშორისო სამართლებრივი აქტები. მაგალითად, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) დედობის დაცვის კონვენციის მიხედვით, იმ ქვეყნებში, სადაც ფინანსური ბენეფიტის გამოთვლის კრიტერიუმია დედის მანამდე მიღებული შემოსავალი (ქვეყნების მიხედვით ეს შეიძლება ნიშნავდეს წინა თვის შემოსავალს, რამდენიმე თვის (როგორც წესი, სამი ან ექვსი თვე) საშუალო შემოსავალს და სხვ.), მაშინ შვებულების ანაზღაურების შედეგად მიღებული ბენეფიტი უნდა იყოს მინიმუმ დასაქმებულის წინა შემოსავლის ორი მესამედი, ხოლო გამოთვლის განსხვავებული სისტემის შემთხვევაში, ანაზღაურება უნდა იყოს ამგვარი საშუალო შემოსავლის ორი მესამედის ეკვივალენტური.⁸² შვებულების ანაზღაურების მიზანია ქალს შეეძლოს

⁸⁰ *ჯგერნაია ე., ქარდავა ე.*, შრომითი უფლებების დაცვა, როგორც ევროპული ინტეგრაციის პოლიტიკის ნაწილი - განვითარების პერსპექტივები ასოციირების შეთანხმების, ვიზის ლიბერალიზაციის სამოქმედო გეგმისა და სოციალური ქარტიის ფარგლებში, თბ., 2016, 60.

⁸¹ *ქაშაკაშვილი ნ.*, დედობის, მამობის და მშობლის შვებულების უფლება თანასწორობის შუქზე, თბ., 2017, 42.

⁸² Maternity Protection Convention, ILO, 2000 (No. 183), Art. 6(3)(4).

საკუთარი თავის და ზავშვის ჯანმრთელობისა და ცხოვრების შესაბამისი პირობების შენარჩუნება.⁸³

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) დედობის დაცვის კონვენცია ასევე ითვალისწინებს იმ ქვეყნებში არსებულ მოცემულობას, რომელთა ეკონომიკა და სოციალური უსაფრთხოების სისტემა არ არის საკმარისად განვითარებული; ამ შემთხვევებში ზემოთდასახელებული სტანდარტი დაკმაყოფილებულია, თუ ანაზღაურების განაკვეთი არ არის იმაზე ნაკლები, რაც დადგენილია ავადმყოფობის ან დროებითი შრომისუუნარობის შემთხვევებში.⁸⁴ ამ შემთხვევაში კონვენციით ნაკისრი ვალდებულებების შესრულების შესახებ პირველი ანგარიშის წარდგენისას ქვეყანამ თავისი პოზიცია უნდა დაასაბუთოს, ხოლო ყოველ შემდგომ ანგარიშებში უნდა მიუთითოს, თუ რა ზომებს იღებს აღნიშნული განაკვეთის ზრდის მიმართულებით.⁸⁵

იმისდამიხედვით, თუ გავითვალისწინებთ საერთაშორისო ორგანიზაციების მიდგომებსა და ამასთანავე ჩვენი ქვეყნის ეკონომიკურ მდგომარეობას, დირექტივისეული მიდგომის განხორციელება შესაძლებელი იქნებოდა, თუ შვებულების ოდენობის განსაზღვრა მიზნული იქნებოდა „დროებითი შრომისუუნარობის გამო დახმარების დანიშვნისა და გაცემის წესის დამტკიცების თაობაზე“ საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობის და სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანებით⁸⁶ განსაზღვრულ წესებთან.

განსხვავებული დამოკიდებულებაა “საჯარო სამსახურის შესახებ” საქართველოს კანონის 41 პრიმა მუხლში, რომლის თანახმადაც საჯარო მოსამსახურის დეკრეტული შვებულება - 183 და 200 კალენდარული დღე – ანაზღაურდება 1000 ლარის ოდენობით, თუმცა, იმავდროულად, გაიცემა კომპენსაცია, რომელიც ავსებს შვებულების პერიოდში მისაღები შრომითი გასამრჯელოს ოდენობას. აღნიშნულ თანხას მოსამსახურეს აძლევს დაწესებულებამ შესაბამისი ბიუჯეტით მისთვის გამოყოფილი ასიგნებიდან.⁸⁷

2.1.7 შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის აკრძალვა დეკრეტული შვებულებისას

ხელშეკრულების მოშლის შეზღუდვა მოქმედებს დასაქმებული ქალის მიერ მისი ორსულობის შესახებ დამსაქმებლისათვის შეტყობინების მომენტიდან.⁸⁸ ეს არსებითად აუმჯობესებს დასაქმებული ქალის მდგომარეობას ორსულობისა და შემდგომი

⁸³ იქვე, Art. 6(2).

⁸⁴ იქვე, Art. 7(1).

⁸⁵ იქვე, Art. 7(2).

⁸⁶ საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობის და სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანება # 87/ნ, „დროებითი შრომისუუნარობის გამო დახმარების დანიშვნისა და გაცემის წესის დამტკიცების თაობაზე“, 2009 წლის 20 თებერვალი.

⁸⁷ *ჯგერნაია ე., ქარდავა ე.*, შრომითი უფლებების დაცვა, როგორც ევროპული ინტეგრაციის პოლიტიკის ნაწილი – განვითარების პერსპექტივები ასოციირების შეთანხმების, ვიზის ლიბერალიზაციის სამოქმედო გეგმისა და სოციალური ქარტიის ფარგლებში, თბ., 2016, 60.

⁸⁸ იხ. სქოლიო 20, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის მე-3 ნაწილის "გ" ქვეპუნქტი.

პერიოდისათვის. მოწესრიგება იცავს მას არა მხოლოდ დეკრეტული შვებულების მიღების მომენტიდან (რაც გათვალისწინებული იყო სშკში 2013 წლის 12 ივნისს განხორციელებულ ცვლილებებამდე არსებული რედაქციით), არამედ იმ მომენტიდან, როდესაც დამსაქმებელს დასაქმებულმა შეატყობინა თავისი ორსულობის შესახებ.⁸⁹ აღსანიშნავია, რომ პერიოდი, რომლის განმავლობაში აკრძალულია დასაქმებული ქალის გათავისუფლება, საკმაოდ ხანგრძლივია, თუ გავითვალისწინებთ იმ ფაქტს, რომ მხოლოდ დეკრეტული შვებულების პერიოდი 730 დღეა. ხოლო ბავშვის მოვლის გამო დამატებითი შვებულება (კოდექსის 30-ე მუხლი) უწყვეტად ან ნაწილ-ნაწილ მოიცავს არანაკლებ 2 კვირას წელიწადში, რაც ეძლევა დასაქმებულს ბავშვის მოვლის გამო 12 კვირის ოდენობით, სანამ ბავშვს შეუსრულდება 5 წელი.⁹⁰

გათავისუფლების აკრძალვისგან გამონაკლის წესს წარმოადგენს შემთხვევა, როცა:

- შრომითი ხელშეკრულების ვადა გავიდა;
- შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაო შესრულდა;
- დასაქმებული საკუთარი ნებით, წერილობითი განცხადების საფუძველზე ტოვებს სამუშაოს/თანამდებობას;
- მხარეები წერილობით შეთანხმდნენ;
- დასაქმებულმა უხეზად დაარღვია შრომითი ხელშეკრულებით ან შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულებები;
- დასაქმებულმა დაარღვია შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულებები და მის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში გამოყენებულია დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა;
- სასამართლო გადაწყვეტილება ძალაში შევიდა, რაც გამორიცხავს სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობას.
- დამსაქმებელი ფიზიკური პირი გარდაიცვალა.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, ხელშეკრულების შეწყვეტა დეკრეტული შვებულებისას შესაძლებელია მხოლოდ საგამონაკლისო შემთხვევებში, რომლებიც კანონით ამომწურავად არის გაწერილი და არ არის დაკავშირებული შვებულების მოსარგებლე პირის სპეციფიკურ მდგომარეობასთან.⁹¹

იქიდან გამომდინარე, რომ არსებობს მაღალი რისკი დამსაქმებლის მხრიდან კანონის გვერდის ავლით შრომითი ხელშეკრულების მოშლის მცდელობისა, აღნიშნულ შემთხვევებში მნიშვნელოვანია პირდაპირი ჩანაწერი და აკრძალა ამ კონკრეტული ჯგუფის დასაქმებულთან სამსახურიდან გათავისუფლების აკრძალვის შესახებ. მითუმეტეს იმ პირობებში, როდესაც, უმეტეს შემთხვევაში, დამსაქმებლები

⁸⁹ ჩაჩავა ს., შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, თბ., 2014, 122.

⁹⁰ იქვე, 59.

⁹¹ იხ. სქოლიო 21, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლი.

ამჯობინებენ დეკრეტული შვებულებიდან გამოსვლის შემდგომ დასაქმებულები ჩაანაცვლონ სხვა კადრით⁹² ან ჩამოაქვეითონ პოზიციაზე.⁹³

მოვიყვანოთ უცხო ქვეყნის მაგალითები, რათა რისკი ადეკვატურად იქნეს შეფასებული. მაგალითად, დიდ ბრიტანეთში 2013 წლის მონაცემებით ყოველწლიურად 50 000-მდე ქალი ვერ ბრუნდება სამუშაოზე იმავე ანაზღაურებით იმავე პოზიციაზე, რაზეც ის დეკრეტულ შვებულებამდე მუშაობდა.⁹⁴ დამსაქმებლის ამაგვარი ქმედება შეიცავს დისკრიმინაციის ელემენტებს და ეწინააღმდეგება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის, ევრო კავშირისა თუ ევროსაბჭოს საბაზისო პრინციპებს გენდერული ნიშნით სამუშაო ადგილზე დისკრიმინაციის აკრძალვის შესახებ.⁹⁵

ფინეთის კანონი შრომითი ხელშეკრულების შესახებ ცალსახად გამორიცხავს ორსული ან მშობიარობის შემდგომ პერიოდში ქალის სამსახურიდან გათავისუფლებას. აღნიშნული ფინური კანონმდებლობის მიხედვით მიკუთვნებულია სამსახურიდან გათავისუფლების აკრძალულ შემთხვევებს.⁹⁶ ასეთ შემთხვევაში დასაქმებულს მოეთხოვება სამედიცინო ცნობის და დამადასტურებელი საბუთების წარმოდგენა.

გერმანული ფედერაციის საკანონმდებლო აქტის დეკრეტული შვებულების სარგებლობასთან დაკავშირებით, ორსული ან დეკრეტულ შვებულებაში გასული თანამშრომლის სამსახურიდან გათავისუფლება დასაშვებია მხოლოდ გამონაკლის შემთხვევაში, როცა საქმე გვაქვს სამსახურეობრივი მოვალეობის სერიოზულ დარღვევასთან. სხვა შემთხვევაში გერმანიის შრომითი კანონმდებლობა ორსული ან დეკრეტულ შვებულებაში მყოფი ქალბატონის გათავისუფლებას გამორიცხავს.⁹⁷

2.1.7.1 შედარება ევროდირექტივასთან

ევროკავშირის ქვეყნების გაერთიანების სტანდარტებიდან გამომდინარე, განსაკუთრებით იცავენ ორსული ქალის ან დეკრეტულ შვებულებაში მყოფი დასაქმებულის შრომისა და ოჯახის უფლებას, რადგაც აღნიშნულ კატეგორია დისკრიმინაციის დიდი რისკის წინაშე დგას. მათი შრომითი უფლებების დარღვევის პრევენციისათვის აუცილებელია კანონმდებლობაში არსებობდეს კონკრეტული და მკაფიო ჩანაწერი, რომელიც აღნიშნულ ჯგუფს დაიცავს განსაკუთრებულად, რითაც დასაქმებულს კიდევ ერთხელ შეახსენებს და მოუწოდებს არ დაარღვიონ მათი

⁹² გელაშვილი ნ., ყამარაული ე., ევროკავშირის სასამართლო პრაქტიკა, 2010, 110.

⁹³ Judgment of the Court (Sixth Chamber) of 30 April 1998; Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés (CNAVTS) v Evelyne Thibault. Case C-136/95; European Court reports 1998, I-02011.

⁹⁴ Work and Family Life Balance in EU Law and Policy 40 Years on: Still Balancing, Still Struggling; European Gender Equality Law Review – No. 2, 2013, ხელმისაწვდომია: http://ec.europa.eu/justice/genderequality/files/law_reviews/egelr_2013_2_final_web_en.pdf, [08.07.2019].

⁹⁵ ჯალაღონია ლ., ნადარეიშვილი თ., გენდერული დისკრიმაცია შრომით ურთიერთობებში, თბ., 2014, 71.

⁹⁶ Employment Contracts Act of Finland (55/2001), Chpt. 7, Sec. 9.

⁹⁷ German Federal Act on Maternity Protection, 1997, ხელმისაწვდომია: <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/45828/65052/E97DEU01.htm>, [08.07.2019].

უფლებები და არ ჩააყენონ არსებითად უთანასწორო მდგომარეობაში მათ კოლეგებთან მიმართებაში.⁹⁸

ევროდირექტივით აკრძალულია ორსული, ახლადნამშობიარები და მეძუძური დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნა მისი ორსულობის პერიოდიდან დეკრეტული შვებულების დასრულებამდე, გარდა იმ გამონაკლისი შემთხვევებისა, როცა დათხოვნა არ არის დაკავშირებული მათ მდგომარეობასთან და დაშვებულია ეროვნული კანონმდებლობით და, საჭიროების შემთხვევაში, სათანადო უწყების თანხმობით.⁹⁹ თუ ასეთი დასაქმებული გათავისუფლდა სამსახურიდან ზემოაღნიშნულ პერიოდში, დამსაქმებელმა წერილობითი ფორმით უნდა წარმოადგინოს საფუძვლიანი არგუმენტირება.¹⁰⁰

ამასთან დაკავშირებით საინტერესოა ევროპის სასამართლოს გადაწყვეტილებები, რომლებშიც განმარტებულია, რომ დროებითი ხელშეკრულებების მნიშვნელოვანი მიზანია საშუალება მისცეს ვეკლებსა და კაცებს დაარეგულირონ მათი პროფესიული და საოჯახო ვალდებულებები ორსულობისას და დეკრეტისას ლეგიტიმური სოციალური პოლიტიკის მიზნებიდან გამომდინარე.¹⁰¹

დირექტივის მიდგომა ასახულია საქართველოს შრომის კოდექსში, კერძოდ, 37-ე მუხლის მე-3 ნაწილის „გ“ ქვეპუნქტის თანახმად, დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა დასაქმებული ქალის მიერ თავისი ორსულობის შესახებ დამსაქმებლისათვის შეტყობინებიდან ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო, ასევე, ახალშობილის შვილად აყვანის შვებულების და ბავშვის მოვლის გამო დამატებითი შვებულებების პერიოდის განმავლობაში.

აღსანიშნავია, რომ პერიოდი, რომლის განმავლობაში აკრძალულია დასაქმებული ქალის გათავისუფლება, საკმაოდ დიდია, თუ გავითვალისწინებთ იმ ფაქტს, რომ მხოლოდ დეკრეტული შვებულების პერიოდი 730 დღეა. ხოლო ბავშვის მოვლის გამო დამატებითი შვებულება (კოდექსის 30-ე მუხლი) უწყვეტად ან ნაწილ-ნაწილ მოიცავს არანაკლებ 2 კვირას წელიწადში, რაც ეძლევა დასაქმებულს ბავშვის მოვლის გამო 12 კვირის ოდენობით, სანამ ბავშვს შეუსრულდება 5 წელი.¹⁰²

⁹⁸ *ჯალაღონია ლ., ნადარეიშვილი თ.*, გენდერული დისკრიმაცია შრომით ურთიერთობებში, თბ., 2014, 72.

⁹⁹ იხ. სქოლიო 16, Directive 82/95/EEC, Art. 10.1.

¹⁰⁰ იქვე, Art. 10.2.

¹⁰¹ ECJ, Judgement of 17 June 1998, Kathleen Hill and Ann Stapleton v The Revenue Commissioners and Department of Finance, Case C-243/95, ECLI:EU:C:1998:298, პარაგრაფი 42 and ECJ, Judgement of 18 November 2004, Land Brandenburg v Ursula Sass, Case C-284/02, ECLI:EU:C:2004:722, პარაგრაფები 32 and 33. მითითებულია: *მაისურაძე დ., სულხანიშვილი ე., ვაშაკიძე გ.*, ევროკავშირის კერძო სამართალი, გადაწყვეტილებები და მასალები, ნაწილი I, თბ., 2018, 128.

¹⁰² *ქარდავა ე.*, საქართველოს შრომის სამართლის რეფორმა ევროპული ინტეგრაციისა და ასოცირების შეთანხმების მოთხოვნათა კრილში, თბ., 2018, 87.

ზემოაღნიშნულის საფუძველზე შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ საქართველოს შრომის კოდექსი ევროდირექტივის მოთხოვნებს დეკრეტული შვებულების პერიოდში დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების აკრძალვის შესახებ სრულად აკმაყოფილებს.

2.1.8 სამუშაოდან გათავისუფლება წინა-სამშობიარო გამოკვლევებისათვის

დირექტივის თანახმად ორსული ქალი უნდა იყოს უზრუნველყოფილი შესაძლებლობით, სამუშაო საათებში ჩაიტაროს სამედიცინო გამოკვლევები. მას უნდა შეუწარმოებინდეს ანაზღაურება იმ პერიოდისთვის, როცა ის არ იმყოფება სამსახურში.¹⁰³

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 41¹ მუხლის მე-5 პუნქტის თანახმად, მოსამსახურეს ორსულობის პერიოდში ჩატარებული სამედიცინო გამოკვლევების გამო გაცდენილი სამუშაო საათები ჩაეთვლება საპატიოდ გამოკვლევების ჩატარების დამადასტურებელი დოკუმენტაციის წარმოდგენის შემთხვევაში და შეუწარმოებულა ხელფასი.¹⁰⁴

ორსულობის პერიოდში გამოკვლევების ჩატარების უფლებასთან დაკავშირებით, საქართველოს შრომის კოდექსი პირდაპირ ჩანაწერს არ შეიცავს, საქართველოს შრომის კოდექსი ზოგადად განსაზღვრავს შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძველებს. საქართველოს შრომის კოდექსის 36-ე მუხლის თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს შეაჩეროს შრომითი ურთიერთობა განსაზღვრული წინაპირობების არსებობისას, ხოლო დამსაქმებელი, საქართველოს შრომის კოდექსის 36-ე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, ვალდებულია შრომითი ურთიერთობა შეაჩეროს გონივრული ვადით.

საბჭოს 92/85/EEC დირექტივით გათვალისწინებულ მოთხოვნათა შესრულების მიზნით, უმჯობესია საქართველოს შრომის კოდექსის 36-ე მუხლის მე-2 ნაწილში, ანაზღაურებადი შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძველად განისაზღვროს ორსულთა მიერ გამოკვლევების ჩატარების უფლება.¹⁰⁵

2.2 საჯარო სექტორში დასაქმებულთა დეკრეტული შვებულება

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს ახალი კანონის მიხედვით, რომელიც 2017 წლის პირველი ივლისიდან შევიდა ძალაში, ბავშვზე ზრუნვასთან დაკავშირებით გამოიყოფა შვებულების შემდეგი ჯგუფები: (1) შვებულება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო და (2) შვებულება ახალშობილის შვილად აყვანის გამო. კერძო

¹⁰³ იხ. სქოლიო 15, Directive 82/95/EEC, Art. 9.

¹⁰⁴ ე. ჯგერნაია, ე. ქარდავა, შრომითი უფლებების დაცვა, როგორც ევროპული ინტეგრაციის პოლიტიკის ნაწილი - განვითარების პერსპექტივები ასოციირების შეთანხმების, ვიზის ლიბერალიზაციის სამოქმედო გეგმისა და სოციალური ქარტიის ფარგლებში, თბ., 2016, 57.

¹⁰⁵ სტურუა ნ., შრომითი ურთიერთობის რეგულირების სტანდარტები საქართველოს კანონმდებლობის მიხედვით - შედარებით სამართლებრივი ანალიზი დასავლურ სტანდარტებთან, თბ., 2018, 86.

სექტორისგან განსხვავებით, საჯარო სფეროს მომწესრიგებელი კანონმდებლობა არ უთითებს ბავშვის მოვლის გამო დამატებითი შვებულების შესახებ.

2.2.1 უფლების სუბიექტი

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი მიუთითებს, რომ ორსულობის, მშობიარობის და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებით შესაძლებელია ისარგებლოს მოხელემ და შვებულების ხანგრძლივობაა 730 კალენდარული დღე.¹⁰⁶ ამავე კანონის მიხედვით, ბავშვის მოვლის გამო შვებულებით შესაძლებელია ისარგებლოს იმ მშობელმა, რომელიც ფაქტობრივად უვლის ბავშვს. აღნიშნულ შემთხვევაში მოხელეს შვებულება ეძლევა ბავშვის დაბადებიდან 550 კალენდარული დღის ოდენობით და ანაზღაურებადია 90 კალენდარული დღე, მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ახალშობილის დედას არ უსარგებლია ორსულობის, მშობიარობის და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებით.¹⁰⁷

აღნიშნული ფორმულირება ერთმანეთისგან მიჯნავს, ერთი მხრივ, ორსულობის და მშობიარობის გამო შვებულების უფლების სუბიექტს (დედას) და მეორე მხრივ, ბავშვის მოვლის გამო შვებულების უფლების სუბიექტს (ორივე მშობელს). მიუხედავად, ცხადი ჩანაწერისა, რომ შვებულების უფლების სუბიექტია ნებისმიერი ის მოხელე, რომელიც ფაქტობრივად უვლის ბავშვს, მამის მიერ შვებულებით სარგებლობის საკითხი კვლავ პრობლემურად დგება შვებულების სარგებლობის იმ სპეციფიური წესის გათვალისწინებით, რომელიც ერთი მშობლის მიერ შვებულებით სარგებლობის შესაძლებლობას მეორე მშობლის მიერ მის გამოუყენებლობას უკავშირებს.

კერძოდ, კანონმდებლობის მიხედვით, მოხელეს შვებულება ეძლევა მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ახალშობილის დედას არ უსარგებლია ორსულობის, მშობიარობის და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებით. შესაბამისად, მეორე მშობლის მიერ შვებულების აღება უკავშირდება დედის მიერ ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულების გამოუყენებლობის ფაქტს, რაც თეორიულად შეუძლებელი მოცემულობაა და მისი ამ ფორმით არსებობა წარმოადგენს გადაულახავ საკანონმდებლო დაბრკოლებას მეორე მშობლისთვის (მამისთვის) ბავშვის მოვლის გამო შვებულებით სარგებლობისას. მოცემული ფორმულირება შეიცავს მამების შვებულების უფლებით სარგებლობიდან გამორიცხვის რისკებს და მნიშვნელოვანია, ის იმგვარად ჩამოყალიბდეს, რომ მამებისთვის შესაძლებელი გახადოს ბავშვის მოვლის გამო შვებულების რეალური გამოყენება.¹⁰⁸

¹⁰⁶ იხ. სქოლიო 23, საქართველოს კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ“, 64-ე მუხლის პირველი პუნქტი.

¹⁰⁷ იქვე, 64-ე მუხლის მე-6 პუნქტი.

¹⁰⁸ *ქაშკაშვილი ნ.*, დედობის, მამობის და მშობლის შვებულების უფლება თანასწორობის შუქზე, თბ., 2017, 44.

მიუხედავად კანონმდებლობის პირდაპირი ჩანაწერისა, რომ დეკრეტული შვებულებით შეუძლია ისარგებლოს იმ მშობელმა, რომელიც ფაქტობრივად უვლის ბავშვს, პრაქტიკა გვიჩვენებს, რომ დეკრეტული შვებულებით მამაკაცები არ სარგებლობენ. 2015 წლის მონაცემებით, ბოლო 18 თვის განმავლობაში ანაზღაურებადი დეკრეტული შვებულებით ისარგებლა 211-მა ქალმა და 0-მა მამაკაცმა.¹⁰⁹ ამის ერთ-ერთი მიზეზია არახელშემწყობი კანონმდებლობა. მეორე დაბრკოლება კულტურული ხასიათისაა: საქართველოში მამაკაცის როლი ბავშვებზე ზრუნვაში მნიშვნელოვნად არ მიიჩნევა. ის სამარცხვინოდ და „არაკაცურად“ კი აღიქმება.¹¹⁰ ამ თვალსაზრისით უაღრესად მნიშვნელოვანია საქართველოში მამაკაცების მიერ მშობლის ფუნქციების შესრულების და ბავშვის აღზრდასა და ოჯახურ ცხოვრებაში მამების როლის წახალისება.¹¹¹

2.2.1.1 სასამართლო პრაქტიკა

ეროვნული საკანონმდებლო ჩარჩოს მოქმედების ფარგლების განმარტების კუთხით, ასევე მნიშვნელოვანია საერთო სასამართლოებში არსებული პრაქტიკა მამის, მამობის შვებულების სუბიექტად, მიჩნევის საკითხთან მიმართებით. 2015 წელს თბილისის საქალაქო სასამართლომ განიხილა საქმე¹¹², რომლის მიხედვითაც ბავშვის მამას - საჯარო მოხელეს - უარი ეთქვა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით გათვალისწინებული ბავშვის მოვლის გამო შვებულებით სარგებლობაზე, თუმცა მას მიეცა საქართველოს ორგანული კანონით „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 30-ე მუხლით გათვალისწინებული დამატებითი შვებულება ბავშვის მოვლის გამო.

აღსანიშნავია, რომ სასამართლომ იმსჯელა საჯარო სამსახურის მომწესრიგებელ კანონმდებლობაზე, რომელიც ამ დროისთვის არ არის ძალაში და ეს საკითხები დარეგულირებულია „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის ახალი რედაქციით. მიუხედავად ამისა, ეს გადაწყვეტილება დღესაც აქტუალურია, იმდენად რამდენადაც ეხმიანება დღეს მოქმედ კანონმდებლობაში არსებულ ხარვეზებს.

მოპასუხის ერთ-ერთ მთავარ არგუმენტს საჯარო მოხელისათვის, მამისათვის, ბავშვის მოვლის გამო შვებულების მიცემაზე უართან დაკავშირებით წარმოადგენდა ის გარემოება, რომ კანონი არ მიჯნავდა ორსულობის, მშობიარობის და ბავშვის მოვლის

¹⁰⁹ „კაცებიც დეკრეტულ შვებულებაში“ (ინფოგრაფიკი), სამოქალაქო საზოგადოებრივი ორგანიზაცია „კონსტიტუციის 42-ე მუხლი“, 2015, ხელმისაწვდომია: <<http://tanastoroba.ge/en/publications/13>>, [07.07.2019].

¹¹⁰ გაერო-ს განვითარების პროგრამა, „საზოგადოების დამოკიდებულება გენდერული თანასწორობის მიმართ პოლიტიკასა და ბიზნესში“, 2013, 19, ხელმისაწვდომია: <file:///C:/Users/user/Downloads/GE_UNDP_Gender_Research_GEO.pdf>, [07.07.2019].

¹¹¹ კატარაია ბ., ორული, ახალნაშობიარები და მეძუძურე ქალების და მშობლეთა უფლებების დაცვა - საქართველოს მივიწყებული ვალდებულებები, თბ., 2016, 6.

¹¹² თბილისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება, 24/თებერვალი/2015, 1-3.

გამო შვებულებების ხანგრძლივობებს, შესაბამისად, მოპასუხე განმარტავდა, რომ „მამისათვის ბავშვის მოვლის გამო შვებულების მიცემას კანონი არ ითვალისწინებს“.¹¹³

სასამართლომ კანონის ამგვარი წაკითხვა არ გაიზიარა და მიუთითა, რომ ნორმის განმარტება და შესაბამისად, მისი გამოყენება უნდა მოხდეს საერთაშორისო სტანდარტების და საქართველოს კანონმდებლობის სხვა დებულებების შუქზე.¹¹⁴ თბილისის საქალაქო სასამართლომ ასევე გაიზიარა ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს განმარტება, რომლის მიხედვითაც ბავშვის მოვლის შვებულების შემთხვევაში, ბავშვზე ზრუნვის თვალსაზრისით ქალები და კაცები თანაბარ მდგომარეობაში არიან.¹¹⁵

ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ ამასთან დაკავშირებით განმარტა¹¹⁶¹¹⁷, რომ გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობა არის დღესდღეობით უდიდესი მიზანი ევროპის საბჭოს წევრ სახელმწიფოებში და ძალიან წონიანი მიზეზების მოყვანაა საჭირო იმისათვის, რომ ამ საკითხზე განსხვავებული მოპყრობა კონვენციის შესაბამისად ჩაითვალოს.¹¹⁸

„ქალთა დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ კონვენცია შეიცავს მნიშვნელოვან დანაწესს¹¹⁹, რომლითაც კონვენცია ავალეს მონაწილე სახელმწიფოებს, შეცვალონ მამაკაცთა და ქალთა ქცევის სოციალური და კულტურული მოდელები იმ ცრურწმენების აღმოფხვრის, იმ ადათ-წესებისა და სხვა პრაქტიკის გაუქმების მიზნით, რომლებსაც საფუძვლად უდევს ერთ-ერთი სქესის არასრულფასოვნების ან უპირატესობის, ან მამაკაცთა და ქალთა სტერეოტიპულობის იდეა. უზრუნველყონ, რომ ოჯახური აღზრდა შეიცავდეს დედობის, როგორც სოციალური ფუნქციის სწორ გაგებას და მამაკაცთა და ქალთა საერთო პასუხისმგებლობის აღიარებას შვილების აღზრდისა და განვითარებისათვის იმ პირობით, რომ ყველა შემთხვევაში უმთავრესია ბავშვთა ინტერესები.¹²⁰

საბოლოო ჯამში, თბილისის საქალაქო სასამართლომ ჩათვალა, რომ ბავშვის მოვლის გამო შვებულების უფლების სუბიექტია როგორც დედა, ასევე მამა, ხოლო სქესის ნიშნით რაიმე უფლების აკრძალვა ამ შემთხვევაში ვერ მოექცევა სახელმწიფოსათვის დადგენილი თავისუფალი შეფასების ფარგლებში. სასამართლომ ყურადღების მიღმა არ

¹¹³ იქვე, 10.

¹¹⁴ იქვე, 10-11.

¹¹⁵ იქვე, 11.

¹¹⁶ ECJ, Judgement of 22 February 1994, Burghartz v. Switzerland, Case No. 16213/90, ECLI:CE:ECHR:1994:0222JUD001621390.

¹¹⁷ ECJ, Judgement of 24 June 1993, Schuler-Zraggen v. Switzerland, Case No. 14518/89.

¹¹⁸ *თოდრია თ.*, საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, თბ., 2017, 137.

¹¹⁹ კონვენცია „ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“, რატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 1994წ. 22 სექტემბრის N 561 დადგენილებით, მუხლი 5.

¹²⁰ *თოდრია თ.*, საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, თბ., 2017, 138.

დატოვა ის მნიშვნელოვანი ღირებულებები, რომელიც გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციის გამორიცხვის მიზანია - საქმიანი და საოჯახო ცხოვრების შეთავსება და საზოგადოების სოციალურ-ეკონომიკური განვითარება.¹²¹

აღნიშნულ საქმეზე 2016 წელს ასევე იმსჯელა თბილისის სააპელაციო სასამართლომ, რომელმაც გაიზიარა და ძალაში დატოვა თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამართლებრივი შეფასება ბავშვის მოვლასთან დაკავშირებით შვებულების გაცემის მიზნისა და რაციონალის თაობაზე.¹²² სააპელაციო სასამართლომ განმარტა, რომ ადმინისტრაციულმა ორგანომ გადაწყვეტილება კანონის მხოლოდ სიტყვასიტყვითი განმარტებაზე არ უნდა დააფუძნოს და მისი უფლებამოსილების ფარგლებში ჩატარებული ადმინისტრაციული წარმოების საფუძველზე მიიღოს დასაბუთებული გადაწყვეტილება. ეს კი იმას ნიშნავს, რომ მართალია ცალ-ცალკე გამოყოფილი არაა შვებულების სახეები (ორსულობა / მშობიარობა / ბავშვის მოვლა), მაგრამ ნორმის მიზნიდან გამომდინარე შვებულების სუბიექტად მოიაზრება მამაც.

კანონმდებელმა აუცილებლობიდან გამომდინარე გაითვალისწინა ორსულთათვის და მშობიარობის შემდეგ ბავშვთა მოვლისათვის განსაზღვრული დროით დასვენების შემოღება, რომელსაც სამართლებრივი ტერმინით დეკრეტული შვებულება ეწოდება. უფრო დეტალურად კი დეკრეტული შვებულება გულისხმობს ისეთ შვებულებას, რომელიც მიეცემათ პირებს ორსულობის და მშობიარობის შედეგად, ბავშვის მოვლის ან ახალშობილის შვილად აყვანისათვის. აღნიშნულიდან გამომდინარე დეკრეტული შვებულების სუბიექტებს წარმოადგენენ არა მარტო ორსულები, არამედ ისინიც, ვინც უვლის ბავშვს. სასამართლო ითვალისწინებს იმ განსხვავებებს, რაც არსებობს დედის და მამის ურთიერთობაში ბავშვთან, მაგრამ მაინც მიიჩნევს, რომ იმ პერიოდის განმავლობაში, რასაც მოიცავს ბავშვის მოვლის შვებულება, ბავშვზე ზრუნვის როლის თვალსაზრისით ქალები და კაცები თანაბარ მდგომარეობაში არიან.

აღნიშნული განმარტებით ცალსახაა სასამართლოს დამოკიდებულება ამ საკითხთან მიმართებით, თუმცა იმისათვის, რომ მომავალში მარტივად აღქმადი და გასაგები იყოს ნორმის მიზანი და შინაარსი ყველასთვის უმჯობესია ამ ხარვეზების საკანონმდებლო დონეზე გამოსწორება.

2.2.2 შვებულების ხანგრძლივობა

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის მიხედვით, მოხელეს ეძლევა ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულება 730 კალენდარული დღის ოდენობით, აქედან ანაზღაურებადია 183 კალენდარული დღე, ხოლო

¹²¹ იხ. სქოლიო 97, თბილისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება, 24/თებერვალი/2015, 12.

¹²² თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2016 წლის 5 მაისის გადაწყვეტილება საქმეზე #38/436-16.

მშობიარობის გართულების ან ტყუპის შემთხვევაში – 200 კალენდარული დღე.¹²³ როგორც აღინიშნა, მოხელეს ბავშვის მოვლის გამო შვებულება ეძლევა 550 კალენდარული დღის ოდენობით და ანაზღაურებადია 90 კალენდარული დღე, მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ახალშობილის დედას არ უსარგებლია ორსულობის, მშობიარობის და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებით.¹²⁴

2.2.2.1 შესაბამისობა ევროდირექტივასთან

ვინაიდან 92/85/EC შვებულების მინიმალურ პერიოდად 14 კვირას ასახელებს,¹²⁵ შვებულების ხანგრძლივობის საერთაშორისო სტანდარტებთან შესაბამისობის კუთხით უნდა აღინიშნოს, რომ მსგავსად საქართველოს შრომის კოდექსისა, ვინაიდან არ არის ცალკე გამოყოფილი დედის შვებულების ხანგრძლივობა, ხოლო დირექტივა ადგენს დედის შვებულების ხანგრძლივობის მინიმალურ სტანდარტს, რთულია საუბარი იმაზე რამდენად შესაბამისია ეროვნული მოწესრიგება დირექტივის მოთხოვნებთან.

გარდა ამისა, საერთაშორისო სტანდარტებთან შეუსაბამოა საქართველოს კანონმდებლობა იმდენად, რამდენადაც არ ითვალისწინებს დედობის შვებულების ორკვირიან სავალდებულო კომპონენტს, რაც ევროკავშირის 1992 წლის 19 ოქტომბრის 92/85/EEC დირექტივითაა გაწერილი.¹²⁶

2.2.3 ანაზღაურება შვებულებისას

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებიდან გამოყოფს ანაზღაურებადი შვებულებულების ეტაპებს (730 კალენდარული დღიდან ანაზღაურებადია 183 კალენდარული დღე, ხოლო მშობიარობის გართულების ან ტყუპის შემთხვევაში – 200 კალენდარული დღე; ასევე, მოხელეს შვებულება ეძლევა ბავშვის დაბადებიდან 550 კალენდარული დღის ოდენობით და ანაზღაურებადია 90 კალენდარული დღე) და ადგენს, რომ ანაზღაურების გაიცემა საჯარო დაწესებულების ბიუჯეტიდან, მოხელის შრომითი გასამრჯელოს სრული ოდენობით.¹²⁷

კანონის თანახმად, დეკრეტული შვებულების ანაზღაურების ოდენობა განისაზღვრება:

ა) მოხელის თანამდებობრივი სარგოსა და საკლასო დანამატის მიხედვით ან ბ)

¹²³ იხ. სქოლიო 24, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი, 64-ე მუხლის პირველი პუნქტი.

¹²⁴ იქვე, 64-ე მუხლის მე-6 პუნქტი.

¹²⁵ იხ. სქოლიო 15, Directive 82/95/EEC, Art. 8.1.

¹²⁶ იქვე, Art. 8.2.

¹²⁷ იხ. სქოლიო 24, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი, 64-ე მუხლი.

თანამდებობრივი სარგოს, სამხედრო ან სპეციალური წოდების სარგოსა და წელთა ნამსახურობის დანამატის მიხედვით.¹²⁸

2.2.3.1 შესაბამისობა ევროდირექტივასთან

დირექტივის მე-8 მუხლთან მიმართებით, რომელიც ეხება დეკრეტულ შვებულებას, ორსული, ახლადნამშობიარები და მეძუძური დასაქმებულებისთვის უნდა გაიცეს კომპენსაცია ან ადეკვატური შემწეობა.¹²⁹ შემწეობა ჩაითვლება ადეკვატურად, თუ ის, სულ მცირე, არის იმ შემოსავლის / ხელფასის ეკვივალენტური, რომელსაც დასაქმებული ჩვეულებრივ მიიღებდა ჯანმრთელობის მდგომარეობის გამო სამსახურებრივი ურთიერთობის შეჩერებისას იმ ნებისმიერი მაქსიმალური ზედა ზღვრის გათვალისწინებით, რაც განსაზღვრულია ეროვნული კანონმდებლობით.¹³⁰

დასკვნის სახით შეგვიძია ვთქვათ, რომ შვებულების ანაზღაურების საკითხის რეგულირება საჯარო სექტორში შესაბამისობაშია საერთაშორისო სტანდარტებთან.

თუმცა, დედის და მამის მიერ დასახელებული შვებულებით სარგებლობის ხარვეზული წესი, რომელიც გამორიცხავს მეორე მშობლის მიერ შვებულების გამოყენების შესაძლებლობას თუ ერთმა მშობელმა გამოიყენა ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულება, ასევე ხარვეზიანს ხდის ბავშვის მოვლის გამო შვებულების ანაზღაურების საკითხს და მას მხოლოდ ერთი მშობლის მიმართ არსებულ სავალდებულო რეგულაციად აქცევს, რაც კვლავ მამების მიერ ანაზღაურებადი შვებულების გამოყენებისთვის დაბრკოლებას წარმოადგენს.

2.2.4 შვებულების პერიოდში შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის აკრძალვა

საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ ერთ-ერთ გადაწყვეტილებაში აღნიშნა, რომ დაუშვებელია დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლება თუნდაც მისი პირადი სურვილის საფუძველზე, თუ შესაბამისად არ იქნება შესწავლილი სათანადოდ განმაპირობებელი გარემოებები. გადაწყვეტილება ეხება ორსული ქალის სამუშაოდან დათხოვნას. კერძოდ, გადაწყვეტილებაში აღნიშნულია, რომ: „განსახილველ დავაში, საჯარო დაწესებულების ხელმძღვანელმა სამსახურიდან გაათავისუფლა 7 თვის ორსული ქალი – საჯარო მოსამსახურე, ისე, რომ არც დაინტერესებულა, რამ განაპირობა ქვეყანაში, მით უფრო, რეგიონებში გამეფებული საყოველთაო უმუშევრობის ფონზე, მის მიერ განცხადების დაწერა გათავისუფლების თაობაზე. რატომ არ იყენებდა კანონით მინიჭებულ უფლებას, დეკრეტული შვებულების აღების თაობაზე, განცხადება დაწერა თუ არა ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად და ა.შ. არ ჩაუტარებია

¹²⁸ ქარდავა ე., "საჯარო სამსახურის შესახებ" საქართველოს კანონის კომენტარები, რედ. ქარდავა ე., თბ., 2018, 227.

¹²⁹ იხ. სქოლიო 16, Directive 82/95/EEC, Art. 11.2(b).

¹³⁰ იქვე, Art. 11.3.

საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსით დადგენილი ადმინისტრაციული წარმოება ინდივიდუალური აქტის გამოსაცემად, რა დროსაც იგი ვალდებული იყო, მიუკერძოებლად გამოეკვლია ყველა ფაქტობრივი გარემოება კანონიერი გადაწყვეტილების მიღების მიზნით. საჯარო მოსამსახურის მიერ განცხადების დაწერა სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე არის მისი ნების გამოვლენა, თუმცა, ნება გამოვლენილი უნდა იყოს თავისუფლად, შეუზღუდავად, არაკეთილსინდისიერი ზემოქმედებისგან დაცული. ამდენად, ნების თავისუფალი გამოვლენის საკითხი გამოკვლევას და შეფასებას ექვემდებარება.¹³¹

2.2.5 წინასამშობიარო გამოკვლევები

მოხელე ქალს ორსულობის პერიოდში სამედიცინო გამოკვლევების ჩატარების გამო გაცდენილი საათები ეთვლება საპატიოდ სათანადო დოკუმენტაციის წარმოდგენის საფუძველზე და უნარჩუნდება შრომითი გასამრჯელო. ეს სტანდარტი ცვლილების სახით შევიდა 2008 წელს ჯერ კიდევ 1997 წლის ძველ კანონში.¹³² საქართველოსა და ევროკავშირის შორის „პარტნიორობისა და თანამშრომლობის შესახებ შეთანხმების“ ფარგლებში „საქართველოს კანონმდებლობის ევროპული კავშირის კანონმდებლობასთან ჰარმონიზაციის ეროვნული პროგრამის (სახელმძღვანელო პრინციპები სამოქმედო გეგმისთვის)“ თანახმად, საქართველოს ჰქონდა ვალდებულება შეესრულებინა 92/85 დირექტივა.¹³³

2.3 საჯარო და კერძო სექტორში დასაქმებული მუშაკების დეკრეტული შვებულება

ძალზე საყურადღებო და შემაშფოთებელია პრაქტიკა, რაც ევროპულ სტანდარტებთან დაახლოების პროცესში დამკვიდრდა საქართველოში: დირექტივების ასახვა ძირითადად ხორციელდება „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონში და არა საქართველოს შრომის კოდექსში. ასეთი მიდგომა ამკვიდრებს არათანაბარ მიდგომას საჯაროსამართლებრივი შრომითი და კერძოსამართლებრივი შრომითი ურთიერთობების მიმართ. ხელისუფლების მხრიდან ასოცირების შეთანხმების ვალდებულებების არსი არასათანადოდ, არაჯეროვნად არის აღქმული და გაგებული. ევროკავშირის შრომის დირექტივები აყალიბებენ მინიმალურ სტანდარტებს, რომლებიც მიემართება ნებისმიერ დასაქმებულს განურჩევლად დასაქმების ადგილისა, სტატუსისა და ა.შ. ხოლო მინიმალური სტანდარტების ზემოთ, არ არის შეზღუდული დადგინდეს გაუმჯობესებული და გაძლიერებული დაცვის მექანიზმები ეროვნული

¹³¹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2014 წლის 18 თებერვლის გადაწყვეტილება საქმეზე № ბს-463-451.

¹³² საკანონმდებლო ინიციატივის წარმდგენი იყო საქართველოს პარლამენტის ევროპასთან ინტეგრაციის კომიტეტი.

¹³³ შემუშავდა საქართველოს პრეზიდენტი 2001 წლის 14 ივნისის № 613 განკარგულების საფუძველზე, ხელმისაწვდომია: <<http://www.parliament.ge/uploads/other/18/18483.pdf>>.[07.07.2019]

პრაქტიკისა და გამოცდილების გათვალისწინებით. საქართველოში ტენდენციურია ევროპული სტანდარტების გამოყენება ძირითადად საჯაროსამართლებრივ შრომით ურთიერთობებში. მაგ.: 92/85 დირექტივის თანახმად ორსული ქალის მიერ გაცდენილი სამუშაო დრო, სავალდებულო სამედიცინო გამოკვლევების ჩატარების საფუძველით, ითვლება საპატიოდ და მას უნარჩუნდება შრომის ანაზღაურება. ეს დებულება გაწერილია „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონში, არ არის გაწერილი საქართველოს შრომის კოდექსში.¹³⁴

ასევეა შვებულების ანაზღაურების საკითხიც, საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, ორსულობის, მშობიარობის, ბავშვის მოვლის ან ახალშობილის შვილად აყვანის გამო, ანაზღაურებადი შვებულების პერიოდზე დასაქმებულს მიეცემა ფულადი დახმარება არაუმეტეს 1 000 ლარისა.¹³⁵ დამსაქმებელი და დასაქმებული შეიძლება შეთანხმდნენ დამატებით ანაზღაურებაზე¹³⁶.

საჯარო სამსახურში დასაქმებული ქალები კი ორსულობისა და მშობიარობის გამო, კანონმდებლობით დადგენილ დახმარებასთან ერთად, იღებენ კომპენსაციას შვებულების პერიოდში მისაღები შრომითი გასამრჯელოს სრულ ოდენობამდე შესავსებად.¹³⁷ ეს ფაქტი კერძო სექტორში დასაქმებულ ქალებს არათანაბარ მდგომარეობაში აყენებს საჯარო სამსახურში დასაქმებულ ქალებთან შედარებით, რაც საკანონმდებლო ხარვეზად შეიძლება მივიჩნიოთ, რადგანაც ორსულობისა და მშობიარობის გამო, ფულად დახმარებას თანაბრად საჭიროებს ყველა დასაქმებული ქალი.

2.4 საჯარო და კერძო სექტორში დასაქმებული მუშაკების დეკრეტული შვებულების პირობების შედარება

უფრო მეტი სიცხადისთვის, დავაკონკრეტოთ რა პრინციპით, რა ოდენობით, რა სქემით გაიცემა დეკრეტული შვებულების ანაზღაურება საჯარო და კერძო სექტორში დასაქმებულ პირებზე საქართველოში:

კერძო სექტორში:

საჯარო სექტორში:

- ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულება ანაზღაურდება საქართველოს
- შვებულების ანაზღაურება გაიცემა შესაბამისი საჯარო დაწესებულების ბიუჯეტიდან.¹³⁹

¹³⁴ ქარდავა ე., დასაქმებულთა უფლებები, თბ., 2018, 38.

¹³⁵ საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2006 წლის 25 აგვისტოს N 231/ნ ბრძანება „ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის, ასევე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულების ანაზღაურების წესის დამტკიცების შესახებ“, მუხლი 5.

¹³⁶ იხ. სქოლიო 20, საქართველოს შრომის კოდექსის 29-ე მუხლი.

¹³⁷ იხ. სქოლიო 24, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის მუხლი 41¹-ე მუხლის მე-2 პუნქტი.

სახელმწიფო ბიუჯეტიდან.¹³⁸

- შვებულების ანაზღაურების ოდენობა არაუმეტეს 1000 ლარი. არაუმეტეს 1000 ლარით ანაზღაურდება, როგორც 183 დღე, ასევე, 200 დღე.¹⁴⁰
- შვებულების ანაზღაურება გაიცემა მოხელის თანამდებობრივი სარგოს და საკლასო დანამატის გათვალისწინებით, ხოლო იმ მოხელეს, რომელსაც მინიჭებული აქვს სამხედრო ან სპეციალური წოდება, სარგოსთან ერთად ეძლევა წელთა ნამსახურობის დანამატი და წოდებრივი სარგო.¹⁴¹
- შრომის კოდექსმა შექმნა სამართლებრივი რეგულირების უპრეცედენტო პრაქტიკა: კანონშივე გაწერა დეკრეტული შვებულების ანაზღაურების ფიქსირებული ოდენობა და არა ანაზღაურების გაცემის მეთოდი/წესი. ასეთი მიდგომა გულისხმობს დეკრეტული შვებულების ანაზღაურების სქემის შეცვლის შეზღუდვას შრომის ანაზღაურების მატების თუ ქვეყნის ეკონომიკური განვითარების მიუხედავად. გასათვალისწინებელია ორგანული კანონის ცვლილებისთვის დადგენილი პროცედურების გავლის სირთულე.¹⁴²
- „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით განისაზღვრა დეკრეტული შვებულების ანაზღაურების წესი და არა ანაზღაურების ოდენობა. საჯარო სექტორში შრომითი გასამრჯელოს მატება ავტომატურად აისახება დეკრეტული შვებულების ანაზღაურების ოდენობაზე.¹⁴³
- დასაქმებული ქალი დეკრეტული შვებულების მთელი პერიოდისთვის მიიღებს კანონით განსაზღვრულ თანხას (არაუმეტეს 1000 ლარისა),
- დასაქმებული ქალი დეკრეტული შვებულების მთელი პერიოდისთვის უზრუნველყოფილია თითქმის იგივე ფინანსური შემოსავლებით, რასაც

¹³⁹ იხ. სქოლიო 24, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 64-ე მუხლის მე-2 პუნქტის მე-2 წინადადება.

¹³⁸ იხ. სქოლიო 21, საქართველოს შრომის კოდექსის 29-ე მუხლის პირველი წინადადება.

¹⁴⁰ იხ. სქოლიო 21, საქართველოს შრომის კოდექსის 29-ე მუხლის მე-2 წინადადება.

¹⁴¹ იხ. სქოლიო 24, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 64-ე მუხლის მე-2 პუნქტის მე-3 წინადადება.

¹⁴² საქართველოს ორგანული კანონში ცვლილებები შედის ორგანული კანონის მიღებისათვის დადგენილი წესებით. განსხვავებით კანონისგან, ორგანული კანონის მისაღებად დადგენილია უფრო მაღალი სტანდარტი. იხ. საქართველოს კონსტიტუციის 45-ე მუხლის მე-2 ნაწილის მე-2 წინადადება, „ნორმატიული აქტების შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-20 მუხლის მე-4 პუნქტი.

¹⁴³ ქარდავა ე., „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის კომენტარი, თბ., 2018, 227.

მიუხედავად დასაქმების ადგილისა, მუშაობის სტაჟისა, შრომის ანაზღაურების ოდენობისა და სხვა.

მიიღებდა მუშაობის დროს. მასზე გაიცემა 183 ან 200 დღისთვის არა მარტო თანამდებობრივი სარგო, არამედ დანამატები.¹⁴⁴

- შრომის კოდექსმა ჩვეულებრივი და გართულებული თუ ტყუპის მშობიარობის შემთხვევებიც ერთმანეთს გაუთანაბრა, რამეთუ 183-დღიანი შვებულების და 200-დღიანი შვებულების ანაზღაურების ოდენობა განათავსა 1000 ლარის ფარგლებში.
- კერძო სექტორში, დეკრეტული შვებულების ანაზღაურების ოდენობა ბევრად იმაზე ნაკლები შეიძლება იყოს, ვიდრე ერთი თვის ხელფასი. 183-200 კალენდარული დღე დაახლოებით 6 თვეა. 6 თვისთვის ქალი იღებს მხოლოდ 1000 ლარს. მაქსიმალურად მინიმალური ხელფასის პირობებშიც კი დასაქმებული იმაზე მეტ შრომის ანაზღაურებას მიიღებდა 6 თვის განმავლობაში, ვიდრე ეს დეკრეტული შვებულების ანაზღაურებისთვის არის განსაზღვრული.
- საჯარო სამსახურის შესახებ კანონით დადგენილი ანაზღაურების წესი ითვალისწინებს დიფერენცირებულ მიდგომას ჩვეულებრივი და გართულებული ან ტყუპის მშობიარობისადმი.
- საჯარო სექტორში დეკრეტული შვებულების ანაზღაურების ოდენობა განსხვავებულია იმისდამხედვით თუ რა პოზიციაზე მუშაობს დასაქმებული, აქვს თუ არა საკლასო ჩინი, როგორია წელთა ნამსახურობა, რა წოდების მატარებელია და ა.შ.

2.5 საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული დეკრეტული შვებულების თაობაზე დასკვნის სახით

შვებულების უფლების საკითხის განსაზღვრისას, ეროვნული საკანონმდებლო ჩარჩო სათანადოდ ვერ უზრუნველყოფს შრომის უფლების დაცვას და თანასწორობის პრინციპს, რაც არაერთხელ გამხდარა საქართველოს სახალხო დამცველის¹⁴⁵ და სხვა ორგანიზაციების ყურადღების საგანი.¹⁴⁶ საქართველოში, დღეს მოქმედი

¹⁴⁴ იხ. სქოლიო 23, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 64-ე მუხლის მე-2 პუნქტის მე-3 წინადადება.

¹⁴⁵ ქალთა უფლებრივი მდგომარეობა და გენდერული თანასწორობა, საქართველოს სახალხო დამცველი, 2016, 14, 55.

¹⁴⁶ *ქაშაკაშვილი ნ.*, დედობის, მამობის და მშობლის შვებულების უფლება თანასწორობის შუქზე, თბ., 2017, 4.

კანონმდებლობით, ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის, ასევე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულების ანაზღაურების არსი დაცლილია მისი სოციალური, კულტურული და ეკონომიკური მნიშვნელობისგან და ბოლო წლებში გატარებული ცვლილებების მიუხედავად, მაინც სიმბოლურ ხასიათს ატარებს.

დეკრეტული ანაზღაურებისა და დახმარების გაცემის არსებული წესი, განსაკუთრებით პრობლემურია საქართველოში არსებული სრულიად დაუხვეწავი სოციალური უსაფრთხოებისა და დაცვის პირობებში, ვინაიდან როგორც ზემოთ აღვნიშნეთ, ის არ ითვალისწინებს მშობელთა ჯანმრთელობის მდგომარეობას, მასთან დაკავშირებულ სამედიცინო საჭიროებებს და არც ოჯახის ახალშობილ წევრთან დაკავშირებულ დამატებით ფინანსურ ტვირთს.

საყურადღებოა, რომ საქართველოს კონსტიტუციის ახლადამოქმედებულ რედაქციაში ქვეყნის სტატუსი სოციალური სახელმწიფოთია განსაზღვრული.¹⁴⁷ ამავდროულად, არსებობს ისეთი საკანონმდებლო ჩარჩო, რომელიც ანაზღაურებადი დეკრეტული შვებულების კუთხით უთანასწორობის ლეგიტიმაციას წარმოადგენს, რაც ერთი და იგივე უფლების მქონე მოქალაქეებზე სახელმწიფო ბიუჯეტიდან თანხის არათანაბარ განაწილებას გულისხმობს და არღვევს სოციალურ სამართლიანობას კერძო და საჯარო სფეროში დასაქმებულებს შორის.

ამასთან, გასათვალისწინებელია ოჯახში ახალშობილზე ზრუნვასა და ურთიერთობებთან დაკავშირებული ფინანსური, სოციალური, ფსიქოლოგიური და კულტურული საჭიროება როგორც დედებისთვის, ისე – შვილებისა და მამებისთვის. შვებულების ანაზღაურებისადმი ქვეყნის პოლიტიკა, ზემოთ ჩამოთვლილი რიგი პერსპექტივიდან თავიდან არის გადასაზრებელი, რომლის შემდგომი უზრუნველყოფაც სათანადო საკანონმდებლო ცვლილებებით უნდა განხორციელდეს.

საქართველოს შრომის კოდექსით დეკრეტული შვებულების ანაზღაურების რეგულირების მოდელი ეწინააღმდეგება შრომის სამართლის მიზნებს, დაცვით ფუნქციებს, შორს დგას მორალური და ეთიკური სივრცისგან. მიზანი არ არის ევროკავშირის სახელმწიფოების სტანდარტებთან გათანაბრება, არც კერძო და საჯარო სექტორში დასაქმებულთა ანაზღაურების გათანაბრება. მიზანია სამართლიანი დიფერენცირება, პროპორციულობისა და ადეკვატურობის პრინციპის დაცვა. ნორმა ქმნის ბევრ პრობლემას, მათ შორის - დემოგრაფიულს.

კვლევების თანახმად აშშ-ში საშუალო ასაკი დასაქმებული ქალებისა, რომლებსაც შეეძინათ პირველი შვილი მკვეთრად გაიზარდა ბოლო პერიოდში და ამის მიზეზად დისკრიმინაციული მიდგომები სახელდება. 1970 წელს საშუალო ასაკი ახალბედა

¹⁴⁷ საქართველოს კონსტიტუცია, მუხლი 5.

დედებისა იყო 22 წელი, 2006 წელს კი 25-მდე გაიზარდა.¹⁴⁸ იმავე პერიოდში, იმ ახალბედა დედების რიცხვი, რომლებიც იყვნენ 35 წელს ზემოთ გაიზარდა თითქმის 8-ჯერ.¹⁴⁹ კვლევების თანახმად, აშშ დასაქმებული ქალები არ ჩქარობენ გახდნენ დედები, რაც გარკვეულწილად უარყოფითად აისახება მათ პროდუქტიულობაზე. 30 წლის ასაკში ქალი შანსი, რომ იყოს ფეხმძიმედ მცირდება 52 პროცენტამდე, ასევე გვიანდელი ორსულობა კავშირშია აუტიზმის მაჩვენებლის ზრდასთან.¹⁵⁰

ამასთანავე დისკრიმინაციული მიდგომები ხელს უწყობს საზოგადოებაში ქალის როლის არა თუ გაძლიერებას, არამედ დასუსტებას, ოჯახში ქალის სხვაზე დამოკიდებულების გაზრდას. სიღარიბის თავიდან აცილების მიზნით, დეკრეტულ შვებულებაში მყოფი დასაქმებული იძულებულია ნაადრევად შეწყვიტოს შვებულება, დატოვოს ჩვილი ბავშვი და დაუბრუნდეს შრომით ურთიერთობებს.

გენერალური ასამბლეის მიერ მიღებული სამოქალაქო და პოლიტიკურ უფლებათა საერთაშორისო 1966 წლის პაქტის¹⁵¹ და ეკონომიკურ, სოციალურ და კულტურულ უფლებათა საერთაშორისო პაქტების¹⁵² თანახმად, უზრუნველყოფილ უნდა იქნას საზოგადოების სხვადასხვა სფეროში ქალების ჩართულობა.¹⁵³ ამრიგად, თანამედროვე სახელმწიფო ცხოვრებისეულ თუ სხვა სფეროში ან საქმიანობაში მიზნად უნდა ისახავდეს მამაკაცთა და ქალთა შორის არსებული არათანასწორუფლებიანობის აღკვეთასა და თანასწორუფლებიანობის ხელშეწყობას.¹⁵⁴

დირექტივის მინიმალური ევროპული სტანდარტით სარგებლობენ საჯარო სამსახურში დასაქმებული ქალები. დირექტივის მინიმალური ევროპული სტანდარტით ვერ სარგებლობენ კერძო სექტორში დასაქმებული ქალები. არათანაბარი მოპყრობის ასეთი პრაქტიკა ხელყოფს ასოცირების შეთანხმების მიზანს, სამართლებრივი დაახლოების პრინციპებს. ამიტომ მნიშვნელოვანია დროულად გატარდეს შესაბამისი ღონისძიებები შრომის კოდექსში, რათა აღმოიფხვრას ის უთანასწორო განსხვავებები, რომლებზეც ზემოთ დაწვრილებით გვქონდა საუბარი.

¹⁴⁸ Births: Final Data for 2011, 62 National Vital Statistics Reports. No. 1, June 28, 2013, ხელმისაწვდომია: <https://www.cdc.gov/nchs/data/nvsr/nvsr62/nvsr62_01_tables.pdf>, [11.07.2019].

¹⁴⁹ Matthews T.J., Hamilton E., Delayed Childbearing: More Women are Having Their First Child Later in Life, NCHS Data Brief NO. 21, 2009, ხელმისაწვდომია: <<https://www.cdc.gov/nchs/data/databriefs/db21.pdf>> [11.07.2019].

¹⁵⁰ Rickard C., Getting off the Mommy Track: An International Model Law Solution to the Global Maternity Discrimination Crisis, 2014, 1475.

¹⁵¹ საერთაშორისო პაქტი - სამოქალაქო და პოლიტიკური უფლებების შესახებ, 1966 წლის 16 დეკემბერი, ძალაში შესვლის თარიღი 1994 წლის 3 აგვისტო.

¹⁵² ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი, 1966 წლის 16 დეკემბერი, ძალაში შესვლის თარიღი 1994 წლის 3 აგვისტო.

¹⁵³ ჯალაღონია ლ., ნადარეიშვილი თ., გენდერული დისკრიმაცია შრომით ურთიერთობებში, თბ., 2014, 6.

¹⁵⁴ ლორია ა., მასბაუმი მ., „შრომის სამართლის რეფორმა საქართველოში და ევროპული კავშირის სტანდარტები“, ჟურნალი „სამართლის მიმოხილვა“ 6/2003-4, 554.

3. დეკრეტული შვებულების საკანონმდებლო მოწესრიგება ევროპის ქვეყნების მაგალითზე

დედობის შვებულების შესახებ გარკვეულ გარანტიებს ევროპის ქვეყნების ეროვნული კანონმდებლობები მე-19 საუკუნის ბოლოსაც მოიცავდა¹⁵⁵ და ის ქალთა ჯანმრთელობისა და რეპროდუქციული ფუნქციის დაცვის არგუმენტს ემყარებოდა,¹⁵⁶ რამაც დღის წესრიგში დააყენა ქალების შრომითი უფლებების დაცვის საჭიროება, არა მხოლოდ ეროვნულ, არამედ საერთაშორისო დონეზეც. შედეგად, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციამ (ILO) დაარსებისთანავე შრომით სფეროში ქალების უფლებების რეალიზებისათვის უპირველეს გარანტიად დედობის შვებულების სტანდარტიზაცია დაინახა.¹⁵⁷ თუმცა, ამ დროისათვის, ევროპის ქვეყნებში ქალების შვებულებასთან დაკავშირებულ მნიშვნელოვან გამოწვევას წარმოადგენდა ის, რომ ქალებისთვის შვებულებით სარგებლობა იყო სავალდებულო და ხშირ შემთხვევაში არ ანაზღაურდებოდა.¹⁵⁸

გასული საუკუნის მაგალითზე და დღემდეც, ქალებს აქვთ ნაკლები შანსი დასაქმებისა მამაკაცებთან შედარებით.¹⁵⁹ ქალის დაცვა ოჯახსა და პროფესიაში, ისევე როგორც მამაკაცისა, არის პრინციპი, რომელიც, როგორც ქალისა და მამაკაცის თანასწორობის ბუნებრივი შედეგი, გაერთიანების წევრი სახელმწიფოების სამართლებრივ წესრიგებში ფართოდაა გათვალისწინებული¹⁶⁰ და აღიარებულია გაერთიანების სამართლით.¹⁶¹ ამმისდამიუხედავად, ისინი ამჯობინებენ ნახევარ განაკვეთზე მუშაობას, რაც განპირობებულია დამკვიდრებული შეხედულებებით, რომ ზრუნვა და დიასახლისობა ქალის საქმეა, ეს კი მნიშვნელოვან დაბრკოლებას წარმოადგენს დასაქმების კუთხით.¹⁶² ხშირად იყო კამათი იმაზე, რომ ოჯახის კეთილდღეობისათვის საჭირო იყო დაყოფილიყო საქმე გენდერული ნიშნით, კერძოდ სახლზე ზრუნვა ქალის საქმე, ხოლო ანაზღაურებადი სამსახური კაცისა ყოფილიყო. თუმცა უმეტეს შემთხვევაში, გენდერული ბალანსი გათვალისწინებული იყო და შვებულების მომწესრიგებელი ნორმები მიმართულია იქითკენ, რომ ქალებს ჰქონდეთ შესაძლებლობა შეუთავსონ ერთმანეთს სახლის საქმე, ბავშვებზე ზრუნვა და სამსახური.¹⁶³¹⁶⁴

¹⁵⁵ მაგ. გერმანია - 1883 წ., შვედეთი - 1891წ..

¹⁵⁶ ABC of Women Workers' Rights and Gender Equality, ILO, 2007, 8.

¹⁵⁷ Maternity Protection Convention, ILO, 1919 (No. 3).

¹⁵⁸ Ruhm C. J. & Teague J. L., Parental Leave Policies in Europe and North America, National Bureau of Economic Research, 1995, 2.

¹⁵⁹ Connell R., *Om Genus* [Gender] (2nd ed.), Cambridge: Polity Press, 2009.

¹⁶⁰ Judgment of the Court (Sixth Chamber) of 17 June 1998; Kathleen Hill and Ann Stapleton v The Revenue Commissioners and Department of Finance; Case C-243/95; European Court reports 1998, Page I-03739.

¹⁶¹ გელაშვილი ნ., *ყამარაული ე.*, ევროკავშირის სასამართლო პრაქტიკა, 2010, 97.

¹⁶² Haas L., Parental leave and gender equality: Lessons from the European Union. Review of Policy Research, 2003, 89–114, ხელმისაწვდომია: <<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/1541-1338.d01-6>>, [09.07.2019].

¹⁶³ Bianchi S. M., Milkie M. A., Sayer L. C., Robinson J. P., Is anyone doing the housework? Trends in the gender division of household labor. Social Forces, 2000, 191–228. ხელმისაწვდომია:

ევროსაბჭოს 92/85 დირექტივის დებულებათა ეროკავშირის წევრ ქვეყნებში ეროვნულ დონეზე იმპლემენტირების პრაქტიკის თვალსაჩინოებისთვის განვიხილოთ რამდენიმე ქვეყნის მაგალითი.

3.1 ესტონეთი

ესტონეთის კანონმდებლობა განამტკიცებს პრონციპს, რომლის თანახმადაც ქალებს აქვთ თანაბარი უფლება და შესაძლებლობა მიიღონ მონაწილეობა სოციალურ აქტივობებში ისევე, როგორც კაცებს.¹⁶⁵ განსხვავებით არაერთი ქვეყნებისგან, ესტონეთს კანონმდებლობა თანასწორობის პრონციპს განამტკიცებს არა მხოლოდ შრომით ურთიერთობაში, არამედ ნებისმიერ საკითხთან მიმართებით. ¹⁶⁶ესტონეთის “დასაქმების ხელშეკრულების შესახებ” კანონის თანახმად, ქალს აქვს უფლება ისარგებლოს დეკრეტული შვებულებით 140 კალენდარული დღის ოდენობით.¹⁶⁷ ეს ვადა არის დაახლოებით 5 თვე – 20 კვირა. ამ ვადაში ითვლება სავარაუდოდ მშობიარობამდე 70 დღე, რასაც განსაზღვრავს ექიმი ან მეანი (Doctor Of Midwife).¹⁶⁸ თუ ქალი იწყებს დეკრეტული შვებულების გამოყენებას 30 დღით ადრე მშობიარობამდე, დეკრეტული შვებულება მცირდება შესაბამისი პერიოდით.¹⁶⁹ დეკრეტული შვებულების კომპენსირების საკითხები წესრიგდება ჯანმრთელობის დაზღვევის შესახებ კანონით.¹⁷⁰

ესტონეთმა თავის კანონმდებლობაში გაწერა ასევე სავალდებულო დედის შვებულება, რასაც მას ევროდირექტივა ავალდებულებდა.¹⁷¹ ესტონეთის ჯანმრთელობის დაზღვევის შესახებ კანონის თანახმად (Republic of Estonia Health Insurance Act)¹⁷², ორსულობისა და მშობიარობის შემთხვევაში შვებულების შესახებ სერთიფიკატი გამოიწერება 126 კალენდარულ დღის ოდენობით.¹⁷³

<<https://academic.oup.com/sf/article/79/1/191/2233934>>, [07.09.2019]. Coltrane S., Research on household labor: Modeling and measuring the social embeddedness of routine family work. Journal of Marriage and Family, 2000, 1208–1233. ხელმისაწვდომია: <<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1741-3737.2000.01208.x>>, [10.07.2019].

¹⁶⁴ Brines J., The exchange value of housework. Rationality and Society, 1993, 302–340, ხელმისაწვდომია: <<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1043463193005003003>>, [09.07.2019].

¹⁶⁵ Papp U.-M., National Gender Equality Policy. Towards a Balanced Society. Women and Men in Estonia. Tallinn: Ministry of Social Affairs. United Nations Development Programme, 2000, 73-74.

¹⁶⁶ Blanpain R., Engels C., Equality and Prohibition of Discrimination in Employment. Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies, Kluwer Law International, 2001, 389.

¹⁶⁷ Employment Contract Act of Estonia, Passed on 17 December 2008, RT I 2009, 5, 35, entry into force 1 July 2009, consolidated version of 2015, Article 59 (1).

¹⁶⁸ იქვე, Art. 59.2.

¹⁶⁹ იქვე, Art. 59.3.

¹⁷⁰ იქვე, Art. 59.4.

¹⁷¹ Merusk K., Narits R., On Estonian Constitutional Law, Tallinn, 1998, 177, მითითებულია: Muda M., Regulation of Gender Equality as a Fundamental Right in Estonia, 2002.

¹⁷² Ravikindlustusseadus (Health Insurance Act) - Riigi Teataja (the State Gazette) 1991, 23, 272; 11999, 29, 397. მითითებულია: Muda M, Trends in Regulating Working and Rest Time in Estonia, 2000.

¹⁷³ Muda M, Trends in Regulating Working and Rest Time in Estonia, 2000, 153.

ესტონეთის კანონის თანახმად გათვალისწინებულია მამის შვებულება (Paternity Leave), რის თანახმადაც მამას აქვს უფლება მიიღოს 10 დღიანი შვებულება ორი თვის პერიოდში სავარაუდო მშობიარობამდე და ბავშვის დაბადების ორი თვის განმავლობაში. უნდა აღინიშნოს, რომ ეს ჩანაწერი ესტონეთის კანონში გაკეთდა 2009 წელს და სრულად ძალაში შევიდა 2013 წელს.¹⁷⁴

ესტონეთის კანონით ასევე რეგულირებულია ბავშვის აყვანის გამო შვებულება (Adoptive Parent Leave). პირი, რომელსაც აჰყავს 10 წელზე ნაკლები ასაკის ბავშვი, აქვს უფლება ისარგებლოს ბავშვის აყვანის შვებულებით 70 კალენდარული დღის ოდებით ბავშვის აყვანის შესახებ სასამართლო გადაწყვეტილების ძალაში შესვლის დღიდან. შვებულების კომპენსაციის საკითხები განისაზღვრება ესტონეთის ჯანმრთელობის დაცვის კანონის თანახმად.¹⁷⁵

ესტონეთის კანონის თანახმად, ასევე, ცალკე რეგულირების საკითხია ბავშვის მოვლის გამო შვებულება. დედასაც და მამასაც აქვთ უფლება მიიღონ შვებულება, სანამ მათი ბავშვი არ გახდება 3 წლის, თუმცა ბავშვის მოვლის შვებულება უნდა გამოიყენოს ერთ-ერთმა მშობელმა და არა ორივემ ერთდროულად.¹⁷⁶ შვებულების გამოყენება შესაძლებელია სრულად ან ნაწილ-ნაწილ. დასაქმებულმა უნდა შეატყობინოს დამსაქმებელს შვებულების უფლების გამოყენების, ასევე, შვებულების შეწყვეტის თაობაზე 14 დღით ადრე. თუ მშობელს წაერთვა მშობლის უფლება ან მისი შვილი ცხოვრობს სოციალური დაცვის დაწესებულებაში, მშობელი კარგავს ბავშვის მოვლის გამო შვებულებაზე უფლებას. ბავშვის მოვლის გამო შვებულების კომპენსაციის საკითხს არეგულირებს “მშობელთა შემწეობის შესახებ” კანონი (Parental Benefits Act) და “ოჯახის სახელმწიფო დახმარების შესახებ” კანონი (State Family Benefits Act).¹⁷⁷ თუ მშობლებს ჰყავთ შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე შვილი, დამატებით მათ მიეცემათ ბავშვის მოვლის შვებულება თვეში ერთი დღით სანამ შვილი არ მიაღწევს 18 წლის ასაკს, რაც ანაზღაურებადია.¹⁷⁸ მშობლებს, რომლებიც ზრდიან 14 წლის ასაკის ზემოთ ბავშვს ან შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე 18 წლის ასაკის ზემოთ შვილს, აქვთ უფლება ისარგებლონ ბავშვის მოვლის გამო შვებულებით ათი დღით წლის განმავლობაში, რაც არ ანაზღაურდება.¹⁷⁹

ზემოაღნიშნული ყველა შვებულების ფინანსები გადაიხდება სახელმწიფოს ბიუჯეტიდან.¹⁸⁰

¹⁷⁴ იხ. სქოლიო 123, Employment Contract Act of Estonia, Art. 60.

¹⁷⁵ იქვე, Art. 61.

¹⁷⁶ Perekonnaseadus (Family Law Act) - Riigi Teataja (the State Gazette), 1997, მიითითებულია: *Muda M*, Trends in Regulating Working and Rest Time in Estonia, 2000.

¹⁷⁷ იხ. სქოლიო 123, Employment Contract Act of Estonia, Art. 62.

¹⁷⁸ იქვე, Art. 63.

¹⁷⁹ *Muda M*, Regulation of Gender Equality as a Fundamental Right in Estonia, 2002.

¹⁸⁰ იხ. სქოლიო 123, Employment Contract Act of Estonia, Art. 66 (1,2).

ესტონეთის კანონის თანახმად, აკრძალულია დასაქმების ხელშეკრულების შეწყვეტა:

- ქალთან, რომელიც არის ორსული და აქვს უფლება დეკრეტულ შვებულებაზე;
- დასაქმებულთან, რომელიც ასრულებს ოჯახთან დაკავშირებულ მნიშვნელოვან მოვალეობებს;
- დასაქმებულთან, რომელიც იმყოფება ბავშვის მოვლის ან შვილად აყვანის შვებულებაში;¹⁸¹

ხელშეკრულების შეწყვეტა დასაშვებია, თუ ხდება დამსაქმებლის საქმიანობის წყვეტა ან იგი გამოცხადდა ბანკროტად.¹⁸²

დამსაქმებელს არ შეუძლია გაათავისუფლოს ორსული ქალი ან ქალი, რომელსაც აქვს უფლება დეკრეტულ შვებულებაზე, იმ საფუძველით, რომ ხდება სამუშაო ძალის შემცირება.¹⁸³ დაცვის ეს ზომები ხორციელდება იმ დღიდან, როცა დამსაქმებელი დასაქმებულს შეატყობინებს თავისი მდგომარეობის თაობაზე, მანამ სანამ დამსაქმებელი არ მიიღებს დეკრეტული შვებულების შეწყვეტის ცნობას (Declaration Of Maternity Leave) ან შეწყვეტიდან 14 დღის განმავლობაში. დამსაქმებლის მოთხოვნისამებრ, დასაქმებულმა უნდა წარადგინოს ცნობა გაცემული ექიმის ან მეანის მიერ.¹⁸⁴

ბათილია ხელშეკრულების შეწყვეტა ორსულ ქალთან ან დეკრეტულ შვებულებაზე უფლების მქონე ქალთან, იმ საფუძველით, რომ ვერ დაიცვა კანონის მოთხოვნები შეტყობინებასთან დაკავშირებით, თუ ამის მიზეზები მისი შესაძლებლობების/კონტროლის მიღმა იყო.¹⁸⁵

სასამართლო ან შრომის დავების განმხილველი კომიტეტი არ დააკმაყოფილებს დამსაქმებლის მოთხოვნას ხელშეკრულების შეწყვეტის საკითხთან დაკავშირებით, თუ შეწყვეტის დროისთვის დასაქმებული ორსულია ან აქვს დეკრეტულ შვებულებაზე უფლება ან არჩეულ იქნა დასაქმებულთა წარმომადგენლად, გარდა იმ შემთხვევისა, თუ ასეთი გადაწყვეტილება გონივრულია ორივე მხარის ინტერესების დაცვით.¹⁸⁶ თუ სასამართლოს ან შრომის დავების განმხილველი კომიტეტის გადაწყვეტილებით შეწყდა დასაქმების ხელშეკრულება, დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულს გადაუხადოს კომპენსაცია 6 თვის ანაზღაურების ოდენობით. სასამართლოს ან კომიტეტს შეუძლია

¹⁸¹ იქვე, Art.93.1, Art. 92.1 (1,2).

¹⁸² *Pall, K.*, 'Estonia country note', in Blum, S., Koslowski, A., Macht, A. and Moss, P. (eds.) *International Review of Leave Policies and Research*, 2018,145-151.

¹⁸³ *Kurowska A.*, The impact of an unconditional parental benefit on employment of mothers: A comparative study of Estonia and Lithuania, *International Journal of Sociology and Social Policy*, Vol.37, No.1/2;2017, 33-50.

¹⁸⁴ იხ. სქოლიო 123, *Employment Contract Act of Estonia*, Art. 93 (2,3).

¹⁸⁵ იქვე, Art. 104.2. იქვე, Art. 107.3.

¹⁸⁶ *Muda M.*, *Prohibition of Discrimination in Labour Relations*. - *Juridica International*, Vol. 4, 1999, 189-199.

შეცვალოს კომპენსაციის ოდენობა მხედველობაში იღებს რა შეწყვეტის გარემოებებს და ორივე მხარის ინტერესებს.¹⁸⁷

ესტონეთის კანონის თანახმად, ორსულ ქალთან დაკავშირებული შრომითი პირობების რეგულირების მუხლში აღნიშნულია, რომ ორსულ ქალს ან ქალს, რომელსაც აქვს უფლება დეკრეტულ შვებულებაზე, შეუძლია მოსთხოვოს დამსაქმებელს დროებით უზრუნველყოს პირობებით, რომელიც მისი მდგომარეობის შესაფერისია ჯანმრთელობის დაცვის თვალსაზრისით ან თუ მისი ჯანმრთელობის მდგომარეობა არ იძლევა ხელშეკრულებით განსაზღვრული მოვალეობების შესრულების შესაძლებლობას. თუ დამსაქმებელი მოთხოვნის დაკმაყოფილებას ვერ ახერხებს, დასაქმებულს შეუძლია დროებით უარი განაცხადოს სამუშაოს შესრულებაზე. დასაქმებულმა უნდა წარუდგინოს დამსაქმებელს ექიმის ან მეანის ცნობა, სადაც მითითებული იქნება მუშაობის შეზღუდვის აუცილებლობა ჯანმრთელობის მდგომარეობის გამო. სადაც საჭიროა ექიმმა ან მეანმა ცნობაშივე უნდა აღნიშნონ წინადადებები სამუშაო პირობებთან დაკავშირებით, რომელიც დასაქმებულის ჯანმრთელობის მდგომარეობისთვის შესაფერისი იქნება.

დეკრეტული შვებულების შეწყვეტის შემდეგ ქალს აქვს უფლება გამოიყენოს გაუმჯობესებული შრომის პირობები, რომელზეც ის უფლებამოსილი იქნებოდა მისი არყოფნის დროს.¹⁸⁸

3.2 შვედეთი

შვედეთი იყო პირელი ქვეყანა ევროპაში, რომელმაც თავის მოსახლეობას შესთავაზა ყველაზე მოსახერხებელი მშობლის შვებულება, რომლის მიზანიც იყო მშობელთა თანაბარი მონაწილეობის მიღება ბავშვზე ზრუნვაში და თანაბარი შესაძლებლობა მუშაობისა.¹⁸⁹ შვედეთის კანონმდებლობით მოწესრიგებული დეკრეტული შვებულების მოდელი მიიჩნევა საუკეთესოდ იმის გათვალისწინებით, რომ ოპტიმალურად არის დაცული გენდერული თანასწორობა.¹⁹⁰ აღნიშნული შვებულების პოლისი ექვემდებარება შვედეთის სოციალური დემოკრატიული ჯანდაცვის სისტემას¹⁹¹ და ძირითადი აქცენტი გაკეთებულია იმაზე, რომ ორივე მშობელს ჰქონდეს თანაბარი

¹⁸⁷ იხ. სქოლიო 123, Employment Contract Act of Estonia, Art. 109.2.

¹⁸⁸ იქვე, Art. 18.

¹⁸⁹ Haas L., Parental leave and gender equality: Lessons from the European Union. Review of Policy Research, 20, 89–114, 2003, ხელმისაწვდომია: <<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/1541-1338.d01-6>>, [09.07.2019].

¹⁹⁰ Ray R., Gornick J., Schmitt, J., Who cares? Assessing generosity and gender equality in parental leave policy designs in 21 countries. Journal of European Social Policy, 2010, 196-216.

¹⁹¹ Esping-Anderson, G., The three worlds of welfare capitalis, Princeton, Princeton University Press, 1990.

შესაძლებლობა იზრუნონ ბავშვზე, მონაწილეობა მიიღონ აღზრდაში და მიღწეული იქნეს თანასწორობა შვებულების ანაზღაურების კუთხითაც.¹⁹²

1974 წელს, როდესაც შეიცვალა შვედეთის მთავრობა, დედის შვებულება ჩაანაცვლა ახალმა მშობლის შვებულებამ. სიახლე მოიცავდა იმ ფაქტს, რომ 6 თვიანი შვებულება შეეძლო გამოეყენებინა ორივე მშობელს თავიანთი შეხედულებისამებრ.

დახმარება, რომელსაც იღებს დასაქმებული შვებულების პერიოდში, ემსახურება მშობლის შვებულების ანაზღაურებას და განისაზღვრება დასაქმებულის ხელფასის ოდენობით ან საარსებო მინიმუმით, იმ შემთხვევაში თუკი მშობელი არ მუშაობს.¹⁹³

მშობლის შვებულების შემოღებით, თავისდროზე, კანონმდებლებმა მიზნად დაისახეს მამის როლის გაზრდა ბავშვზე ზრუნვაში, თუმცა მიზანი იმდენად მიღწეული ვერ იქნა, რამდენადაც მამები მხოლოდ 10%-ს იყენებდნენ კუთვნილი შვებულებისა.

1995 წლიდან, რამდენიმე ძირეული რეფორმა გატარდა მამების როლის გასაზრდელად შვებულებასთან მიმართებით. ერთ-ერთი ასეთი რეფორმა იყო მშობლებისთვის შვებულების დანაწილების, შემოიღეს დედის შვებულება და მამის შვებულება. მამებისთვის შვებულების ხანგრძლივობა სულ მცირე ერთ თვემდე გაიზარდა და თუ რომელიმე მშობელი თავის კუთვნილ შვებულებას არ გამოიყენებდა შვებულების უფლება უქმდებოდა.¹⁹⁴ 2002 წელს, შვებულების დრო გაიზარდა როგორც თითოეული მშობლისთვის, ისე საერთო ჯამშიც და მიაღწია 16 თვეს. 2006 წელს, მაღალშემოსავლიანი მამების წასახალისებლად გაზარდეს საშვებულებო ანაზღაურების ზედა ზღვარი. 2008 წელს კი, გენდერული თანასწორობის წასახილებლად შემოიღეს ახალი კანონი, რომელიც მშობლებს ანიჭებდა საგადასახადო შეღავათებს იმ შემთხვევაში, თუ ისინი სწორად და თანაბრად გადაანაწილებდნენ დეკრეტული შვებულების ხანგრძლივობას ერთმანეთში. რაც უფრო ეფექტური და თანაბარი იქნებოდა მშობლების მონაწილეობა ბავშვის აღზრდაში, მით უფრო მეტ შეღავათებს მიიღებდნენ ისინი.¹⁹⁵

დღეს, შვედეთის საკანონმდებლობა დეკრეტული შვებულების კუთხით ასე გამოიყურება:

¹⁹² Palley H., Bowan E., A comparison of national family policies: France and Sweden. Children and Youth Services Review, 2002, 345-373.

¹⁹³ Forsakringskassan, Sweden's Social Insurance Agency. Information in English on Parental Benefit, 2010. ხელმისაწვდომია: <<https://www.forsakringskassan.se/>>, [08.07.2019].

¹⁹⁴ Duvander A., Johansson M. What are the effects of reforms parental leave use?, Stockholm Research Reports in Demography, 2010, ხელმისაწვდომია: <<https://www.suda.su.se/publications>>, [08.07.2019].

¹⁹⁵ Swedish Government Offices, Family financial policy in Sweden, ხელმისაწვდომია: <<http://www.sweden.gov.se/sb/d/12092>>, [08.07.2019].

- დედის შვებულება (Maternity leave) - ატარებს სავალდებულო ხასიათს ორსული და ახალნამშობაირები ქალებისთვის. შვებულების ხანგრძლივობა არის 2 კვირა და ნაწილდება მშობიარობამდე და შემდეგ პერიოდზე სურვილისამებრ. ამას გარდა ორსულ ქალებს შეუძლიათ გამოიყენონ შვებულება ორულოის პერიოდში, რომელიც ანაზღაურდება 77.6%-ის ხელფასის ოდენობით, იმ შემთხვევაში თუკი მათი სამუშაო პირობები არის საშიში ნაყოფისთვის და მათ არ შეუძლიათ სხვა საქმიანობა. ამასთანავე თუკი სამუშაო არის ფიზიკურად რთულად შესასრულებელი ორსულისათვის, შვედეთის სახელმწიფო ჯანდაცვის სისტემა საშუალებას აძლევს დასაქმებულ ქალებს აიღონ 50 დღიანი შვებულება მშობიარობამდე და ეს შვებულება ანაზღაურდება შემოსავლის 77.6%-ის ოდენობით. შვებულების ამ სახეს ეწოდება ორსულის შვებულება და მის გამოსაყენებლად საჭიროა ცნობა. თუკი ორსული ვერ მიიღებს შესაბამის ცნობას, მაშინ მას შეუძლია გამოიყენოს მშობლის შვებულება ორსულობის ბოლო კვირაში.
- დროებითი შვებულება ბავშვის დაბადებასთან დაკავშირებით (Temporary leave in connection with a child's birth) - მისი ხანგრძლივობაა 10 დღე და გამოიყენება მეორე მშობლისთვის, რათა დაესწროს მშობიარობას, იზრუნოს სხვა შვილებზე სანამ დედა საავადმყოფოშია, საჭიროებისამებრ დარჩეს საავადმყოფოში ბავშვსა და დედაზე ზრუნვისათვის. ვინაიდან ამ შვებულებით ძირითადად სარგებლობენ მამები ამ შვებულებას ხშირად მოიხსენიებენ "მამის დღეების"(pappadagar) სახელით. ანაზღაურდება ხელფასის 77.6%. შვებულების გამოყენება შესაძლებელია ბავშვის დაბადებიდან 60 დღის განმავლობაში.¹⁹⁶
- მშობლის შვებულება (Parental leave) - შვებულებით შეუძლიათ ისარგებლონ ორივე მშობელმა. შვებულება გრძელდება მანამ, სანამ ბავშვი არ მიაღწევს 18 თვეს. აქედან ანაზღაურებადია 240 დღე. ამ შვებულებიდან 90 დღე არის გამოყოფილი მხოლოდ დედისთვის და 90 მხოლოდ მამისთვის და როგორც წესი, არ შეიძლება მისი გადაცემა მეორე მშობლისთვის. მშობლის შვებულების ეს დღეები ხშირად მოიხსენიება როგორც დედის ქვოტა და მამის ქვოტა (mother's quota/ father's quota). ერთ-ერთი მშობლისთვის გამოყოფილი დღეები მეორეს შეიძლება გადაეცეს მხოლოდ სპეციალური დოკუმენტზე ხელმოწერის შემთხვევაში. ასევე, შვებულება მოიცავს 30 დღიან პერიოდს, რომლის განმავლობაშიც ორივე მშობელს შეუძლია ერთლოუდან ისარგებლოს შვებულებით. შვებულების 195 დღე ანაზღაურდება შემოსავლის 77.6%-ით, ხოლო დანარჩენი 45 დღე დადგენილი ანაზღაურების ოდენობის მიხედვით. შვებულებას კიდევ უფრო მოსახერხებელს ხდის ის ფაქტი, რომ მისი გამოყენება

¹⁹⁶ Duvander A.-Z., Haas L., 'Sweden country note', in Blum, S., Koslowski, A., Macht, A. and Moss, P. (eds.) International Review of Leave Policies and Research 2018. 402, ხელმისაწვდომია: http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/, [11.07.2019].

შეიძლება როგორც მთლიანი, ასევე ნახევარი და მეოთხედი სამუშაო დროის მიხედვით.^{197 198}

თუკი საფუძვლიანად შევისწავლით დეკრეტული შვებულების მომწესრიგებელ ნორმებს შვედეთის კანონმდებლობისა, ცხადი იქნება, რომ ეს არ ეხება მხოლოდ ცალკეული ოჯახების ხელშეწყობას გააკეთონ არჩევანი სამსახურსა და ოჯახს შორის, არამედ ამის უკან დგას სოციალური მიზანი, ხელი შეუწყონ სახელმწიფოში გენდერული თანასწორობის განვითარებას.¹⁹⁹

დასკვნის სახით, შვედეთმა მნიშვნელოვნად განავითარა მშობლის შვებულების ინსტიტუტი 1995 წლიდან, როდესაც შესაძლებლობა მისცა ორივე მშობელს თანაბრად გამოეყენებინათ შვებულება, დღემდე, როდესაც მრავალი გზით ხდება მათი წახალისება, რომ გენდერული ბალანსი დაცული იყოს ამ კუთხით.²⁰⁰

4. დასკვნა

იმისათვის, რომ შეგვეფასებინა, დღესდღეისობით, საქართველოში ორსული, ახალნამშობიარები და მეძუძური ქალების დაცვის სფეროში მოქმედი ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების წესების შესაბამისობა ევროკავშირის რეგულაციებთან, საქართველოს კანონმდებლობა შევადარეთ ევროკავშირის საბჭოს №92/85/EEC დირექტივას. აღნიშნული დირექტივა მოუწოდებს სახელმწიფოებს, დახვეწონ საკუთარი რეგულაციები და სამართლებრივი დაცვის საშუალებები იმისათვის, რომ გააუმჯობესონ ორსული, ახალნამშობიარები და მეძუძური ქალების დაცვა.

ეროვნული კანონმდებლობისა და 2014-2018 წლებში განხორციელებული საკანონმდებლო ცვლილებების ანალიზი გვიჩვენებს, რომ ევროკავშირის შრომის სამართლისა და დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლის დირექტივებთან დაახლოება მიმდინარეობს ხარვეზული პოლიტიკით, კერძოდ, ხდება დირექტივების სტანდარტების ასახვა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონში და არა საქართველოს შრომის კოდექსში, რაც არათანაბარ მდგომარეობაში აყენებს საჯარო და კერძო სექტორში დასაქმებულ პირებს (დირექტივების თანახმად, მინიმალური სტანდარტები უნდა გავრცელდეს ნებისმიერ დასაქმებულზე, ხოლო მეტად მაღალი

¹⁹⁷ მაგალითად, ერთი სამუშაო დღე არის ორი ნახევარი სამუშაო დღისა და ოთხი მეოთხედი სამუშაო დღის ტოლფასი.

¹⁹⁸ იხ. სქოლიო 139, *Haas L.*, Parental leave and gender equality: Lessons from the European Union, 404.

¹⁹⁹ *Carlson J.*, Sweden's Parental Leave Insurance: A Policy Analysis of Strategies to Increase Gender Equality, 2013, 65-66.

²⁰⁰ *Brighouse H., Olin Wright E.*, Strong gender egalitarianism. *Politics & Society*, 2008, 360 ხელმისაწვდომია: <<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0032329208320566>>, [07.07.2019].

სტანდარტის გავრცელება სხვადასხვა შრომით ურთიერთობებში შეზღუდული არ არის).²⁰¹

მიუხედავად იმისა, რომ ასოცირების დღის წესრიგით გაწერილი 4 წლიანი ვადა გავიდა 2018 წელს, საქართველოს მთავრობას ჯერ კიდევ არ შეუსრულებია ევროკავშირის საბჭოს №92/85/EEC დირექტივით ნაკისრი ვალდებულებები ორსული ქალების, დედებისა და მშობლების უფლებების დაცვის სფეროში, ასოცირების დღის წესრიგის, თანასწორი მოპყრობის შესახებ ქვეთავის შესაბამისად. საკამათოა, მთავრობას არ ეყო გამოყოფილი დრო ევროდირექტივით გათვალისწინებული ვალდებულებების შესასრულებლად, თუ კიდევ უფრო უარესი, შესაძლოა მას უკვე შესრულებულადაც კი მიიჩნევს.

რეალობა კი ერთია, საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული დეკრეტული შვებულება ვერ უზრუნველყოფს იმ მინიმალურ სტანდარტებსაც კი, რაც აუცილებელია, ერთი მხრივ, მშობლებისა და ბავშვისთვის სათანადო მზრუნველობის განსახორციელებლად და მეორე მხრივ, მშობელი დასაქმებულისათვის ჯანსაღი სამუშაო გარემოს შესანარჩუნებლად. პრობლემა კიდევ უფრო თვალსაჩინო გახდა ევროპული ქვეყნების (შვედეთი, ესტონეთი) გამოცდილების გაზიარების შემდგომ, რომელთა კანონმდებლობა დღეს უკვე ზრუნავს არა მინიმალური სტანდარტების დანერგვაზე, არამედ იმაზე, თუ როგორ გაზარდოს შვებულების ანაზღაურება. იმაზე კი არ დაობენ, მისცენ თუ არა მამებს დეკრეტული შვებულების უფლება, არამედ ფიქრობენ იმაზე, თუ როგორ წახალისონ მამები, რომ მეტი დრო დაუთმონ ბავშვზე ზრუნვას.

იმისათვის, რომ ჰარმონიზაციის პროცესი დასრულდეს წარმატებით და მივაღწიოთ იმ შედეგს, რაც გათვალისწინებულია ევრორეგულაციებით, უნდა გადაიხედოს დეკრეტული შვებულების შემდეგი საკითხები:

- ერთმანეთისგან გაიმიჯნოს ორსულობის, მშობიარობის და ბავშვის მოვლის გამო შვებულების ხანგრძლივობები და დადგინდეს მამის მიერ შვებულების უფლების გამოყენების მინიმალური ხანგრძლივობა;
- კანონმდებლობამ ცხადად განსაზღვროს მამა, როგორც უფლების სუბიექტი და დაადგინოს მამობის შვებულება დამოუკიდებელი უფლების სახით;
- კანონმდებლობით უნდა იქნეს გათვალისწინებული ორსულობის და მშობიარობის შვებულებაში მინიმუმ ორკვირიანი სავალდებულო კომპონენტი;
- გადაიხედოს ორსულობის, მშობიარობის და ბავშვის მოვლის გამო შვებულების ანაზღაურების წესი და ოდენობა იმგვარად, რომ ანაზღაურების ოდენობამ გაითვალისწინოს შვებულებით სარგებლობის მიზანი და შვებულებით

²⁰¹ ქარდავა ე., დასაქმებულთა უფლებები, თბ., 2018, 61.

სარგებლობის პერიოდში რეალურად შექმნას დასაქმებულისა და მისი შვილისთვის ჯანმრთელობისა და ცხოვრების სათანადო პირობების შენარჩუნების შესაძლებლობა; ამასთანავე ყურადღება უნდა მიექცეს დედებისა და მამების მიერ შვილებების ანაზღაურების არადისკრიმინაციულ წესს და აღმოიფხვრას განსხვავება საჯარო და კერძო სექტორს შორის;

- საქართველოს შრომის კოდექსში, მსგავსად „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონისა, ჩაიწეროს დანაწესი, რომლის მიხედვითაც ორსულობის პერიოდში ჩატარებული სამედიცინო გამოკვლევების გამო გაცდენილი სამუშაო საათები ჩაითვლება საპატიოდ;

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, ეროვნული კანონმდებლობის გაცნობის, ევრორეგულაციებთან შედარებითი ანალიზისა და ევროპის ქვეყნების გამოცდილების გათვალისწინებით, წინამდებარე ნაშრომში გამოიკვეთა კონკრეტული ხარვეზები და შემოთავაზებულია მისი გადაჭრის შესაძლო გზებიც, რაც საჭიროებს დროულ და საფუძვლიან რეაგირებას, რათა საბოლოოდ წარმატებით დასრულდეს ჰარმონიზაციის პროცესი. საქართველომ უნდა შეასრულოს თავისი მივიწყებული ვალდებულება - სამართლიანად დაიცვას ორსული, ახალნამშობიარები და მემუძური ქალებისა და მშობელთა უფლებები!

ბ ი ბ ლ ი ო გ რ ა ფ ი ა

1. საქართველოს კონსტიტუცია, # 786, პარლამენტის უწყებანი 31-33, 1995 წლის 24 აგვისტო.
2. ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი, 1966 წლის 16 დეკემბერი, ძალაში შესვლის თარიღი 1994 წლის 3 აგვისტო.
3. კონვენცია „ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“, რატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 1994წ. 22 სექტემბრის N 561 დადგენილებით.
4. საერთაშორისო პაქტი - სამოქალაქო და პოლიტიკური უფლებების შესახებ, 1966 წლის 16 დეკემბერი, ძალაში შესვლის თარიღი 1994 წლის 3 აგვისტო.
5. ევროკავშირსა და საქართველოს შორის „პარტნიორობისა და თანამშრომლობის შესახებ“ შეთანხმება, 22.04.1996, რატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის მიერ, საქართველოს პარლამენტის დადგენილება # 347-ის, პარლამენტის უწყებანი 22-23, 04.09.1996, ძალაში შესვლის თარიღი 01.07.1999.
6. ასოცირების შესახებ შეთანხმება ერთის მხრივ, საქართველოსა და მეორეს მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის, 27.06.14, გამოქვეყნების თარიღი 11.09.14, დროებითი გამოყენების რეჟიმი 01.09.2014, სრულად ძალაში შესვლის თარიღი 01.07.2016.
7. საქართველოს ორგანული კანონი „ნორმატიული აქტების შესახებ“, #1876, 2009 წლის 9 ნოემბერი.
8. საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“, №4113-რს, 2010 წლის 17 დეკემბერი.
9. საქართველოს კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ“, №4346-ის, 2015 წლის 11 ნოემბერი.
10. საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობის და სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანება # 87/ნ, „დროებითი შრომისუუნარობის გამო დახმარების დანიშვნისა და გაცემის წესის დამტკიცების თაობაზე“, 2009 წლის 20 თებერვალი.
11. საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანება „ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის, ასევე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულების ანაზღაურების წესის დამტკიცების თაობაზე“, №231/ნ, 2006 წლის 25 აგვისტო.
12. საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანება „დროებითი შრომისუუნარობის ექსპერტიზის ჩატარების და საავადმყოფო ფურცლის გაცემის წესის შესახებ“, №281/ნ, 2007 წლის 25 სექტემბერი.
13. *ბაჯიაშვილი მ.*, სამუშაო დროის თავისებურებანი საქართველოს შრომის კოდექსის მიხედვით (შედარება გერმანიის შრომის სამართალთან), შრომის სამართალი, სტატიათა კრებული II, თბ., 2013.

14. გელაშვილი ნ., გამარაული ე., ევროკავშირის სასამართლო პრაქტიკა, 2010.
15. თოდორია თ., საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, თბ., 2017.
16. კობახიძე ი., დედათა ძირითადი უფლებების დაცვის პრობლემა საქართველოს შრომის სამართალში, ადამიანის უფლებათა დაცვის საერთაშორისო სტანდარტები და საქართველო, სტატიათა კრებული, თბ., 2011.
17. ლორია ა., მახაუმი მ., „შრომის სამართლის რეფორმა საქართველოში და ევროპული კავშირის სტანდარტები“, ჟურნალი „სამართლის მიმოხილვა“ 6/2003-4.
18. მაისურაძე დ., სულხაიშვილი ე., ვაშაკიძე გ., ევროკავშირის კერძო სამართალი, გადაწყვეტილებები და მასალები, ნაწილი I, თბ., 2018.
19. მჭედლიძე ნ., საქართველოში დისკრიმინაციის საქმეებზე შიდასახელმწიფოებრივი სამართლებრივი დაცვის საშუალებების გამოყენების გზამკვლევი, ევროპის საბჭო, 2015, 8
20. პატარია ბ., ორული, ახალნამშობიარები და მეძუძური ქალების და მშობლეთა უფლებების დაცვა - საქართველოს მივიწყებული ვალდებულებები, თბ., 2016.
21. სტურუა ნ., შრომითი ურთიერთობის რეგულირების სტანდარტები საქართველოს კანონმდებლობის მიხედვით - შედარებით სამართლებრივი ანალიზი დასავლურ სტანდარტებთან, თბ., 2018.
22. ქარდავა ე., "საჯარო სამსახურის შესახებ" საქართველოს კანონის კომენტარები, თბ., 2018.
23. ქარდავა ე., ევროკავშირის შრომის დირექტივების ასახვა საქართველოს კანონმდებლობასა და პრაქტიკაში, თბ., 2018.
24. ქარდავა ე., სამართლებრივი აპროქსიმაციის ასპექტები საქართველოს ნორმატიულ სივრცეში, 2016.
25. ქარდავა ე., დასაქმებულთა უფლებები, თბ., 2018.
26. ქარდავა ე., საქართველოს შრომის სამართლის რეფორმა ევროპული ინტეგრაციისა და ასოცირების შეთანხმების მოთხოვნათა ჭრილში, თბ., 2018.
27. ქაშკაშვილი ნ., დედობის, მამობის და მშობლის შვებულების უფლება თანასწორობის შუქზე, თბ., 2017.
28. შველიძე ზ., საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, თბ., 2017.
29. ჩაჩავა ს., შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, თბ., 2014.
30. ძიმისტარიშვილი უ., შვებულება - დასაქმებულისათვის მინიჭებული მნიშვნელოვანი უფლება?!, შრომის სამართალი, სტატიათა კრებული III, თბ., 2014.
31. ჯალაღონია ლ., ნადარეიშვილი თ., გენდერული დისკრიმაცია შრომით ურთიერთობებში, თბ., 2014.

32. *გვერნაია ე., ქარდავა ე.*, შრომითი უფლებების დაცვა, როგორც ევროპული ინტეგრაციის პოლიტიკის ნაწილი - განვითარების პერსპექტივები ასოცირების შეთანხმების, ვიზის ლიბერალიზაციის სამოქმედო გეგმისა და სოციალური ქარტიის ფარგლებში, თბ., 2016.
33. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2014 წლის 18 თებერვლის გადაწყვეტილება საქმეზე № ბს-463- 451.
34. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 3 აპრილის განჩინება საქმეზე №ას-1189-1131-2014.
35. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2016 წლის 5 მაისის გადაწყვეტილება საქმეზე №3ბ/436-16.
36. საქართველოსა და ევროკავშირის საინფორმაციო ცენტრი, ასოცირების შეთანხმება, ხელმისაწვდომია: www.infocenter.gov.ge/euinfo-the-association-agreement/ [07.07.2019].
37. „კაცებიც დეკრეტულ შვებულებაში“(ინფორგრაფიკი), სამოქალაქო საზოგადოებრივი ორგანიზაცია „კონსტიტუციის 42-ე მუხლი“, 2015, ხელმისაწვდომია: <http://tanastoroba.ge/en/publications/13>, [07.07.2019].
38. გაერო-ს განვითარების პროგრამა, „საზოგადოების დამოკიდებულება გენდერული თანასწორობის მიმართ პოლიტიკასა და ბიზნესში“, 2013, ხელმისაწვდომია: file:///C:/Users/user/Downloads/GE_UNDP_Gender_Research_GEO.pdf, [07.07.2019].
39. დისკრიმინაციის აკრძალვა (საქართველოს კანონმდებლობისა და პრაქტიკის ანალიზი), 2014, 9. ხელმისაწვდომია: <https://www.gdi.ge/uploads/other/0/188.pdf>, [11.07.2019].
40. ქალთა უფლებრივი მდგომარეობა და გენდერული თანასწორობა, საქართველოს სახალხო დამცველი, 2016, ხელმისაწვდომია: <http://www.parliament.ge/uploads/other/75/75684.pdf>, [07.07.2019].
41. Association Agreement between the European Union and the European Atomic Energy Community and their Member States, of the one part, and Georgia, of the other part.
42. Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding (tenth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/ EEC).
43. Employment Contracts Act of finland (55/2001), 01 January 2001.
44. ABC of Women Workers' Rights and Gender Equality, ILO, 2 Octobe 2007.
45. Employment Contract Act of Estonia, Passed on 17 December 2008, RT I 2009, 5, 35, entry into force 1 July 2009, consolidated versin of 2015.
46. German Federal Act on Maternity Protection, 17 January 1997.

47. Maternity Protection Convention, ILO, (No. 183), Geneva, 88th ILC session, 15 June, 2000.
48. Partnership And Cooperation Agreement between the European Union and their Member States, of the one part, and Georgia, of the other part. 22 april, 1996.
49. *Aumayr-Pintar CH.*, Maternity leave provisions in the EU Member States: Duration and allowances, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2015.
50. *Bianchi S. M., Milkie M. A., Sayer L. C., Robinson J. P.*, Is anyone doing the housework? Trends in the gender division of household labor. *Social Forces*, 2000.
51. *Blanpain R., Engels C.*, Equality and Prohibition of Discrimination in Employment. *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*, Kluwer Law International, 2001.
52. *Blum S., Koslowski E., Moss P.*, 13th International Review of Leave Policies and Related Research, International Network on Leave Policies and Research, 2017.
53. *Brighouse H., Wright E.*, Strong gender egalitarianism. *Politics & Society*, 2008.
54. *Brines J.*, The exchange value of housework. *Rationality and Society*, 1993.
55. *Carlson J.*, Sweden's Parental Leave Insurance: A Policy Analysis of Strategies to Increase Gender Equality, 40 *J. SOC. & SOC. WELFARE* 63, 2013.
56. *Coltrane S.*, Research on household labor: Modeling and measuring the social embeddedness of routine family work. *Journal of Marriage and Family*, 2000.
57. *Connell R.*, *Om Genus [Gender]* (2nd ed.), Cambridge: Polity Press, 2009.
58. *Duvander A., Johansson M.*, What are the effects of reforms parental leave use?, *Stockholm Research Reports in Demography*, 2010.
59. *Duvander A., Haas L.*, "Sweden country note", in *Blum, S., Koslowski, A., Macht, A. and Moss, P. (eds.) International Review of Leave Policies and Research 2018*.
60. *Esping-Anderson G.*, *The three worlds of welfare capitalis*, Princeton, NJ: Princeton University Press, 1990.
61. *Haas L.*, Parental leave and gender equality: Lessons from the European Union. *Review of Policy Research*, 2003.
62. *Kurowska A.*, The impact of an unconditional parental benefit on employment of mothers: A comparative study of Estonia and Lithuania, *International Journal of Sociology and Social Policy*, Vol.37, No.1/2:,2017.
63. *Laffranque J.*, Influence of European Community Law on Estonian Law and, in Particular, Law-making, *European Community Law Jurdica International IV*, 1999.
64. *Leon M. & Millns S.*, Parental, Maternity and Paternity Leave: European Legal Constructions of Unpaid Care Giving, 2007, 343, 345.
65. *Matthews T.J., Hamilton E.*, Delayed Childbearing: More Women are Having Their First Child Later in Life, *NCHS Data Brief No. 21*, 2009.
66. *Merusk K., Narits R.*, *On Estonian Constitutional Law*, Tallinn, 1998.

67. *Moss P.*, 10th International Review of Leave Policies and Related Research, International Network on Leave Policies and Research, 2014.
68. *Moss P., Blum S., Koslowski A., Macht A.*, International Review of Leave Policies and Research, 2018.
69. *Muda M.*, Trends in Regulating Working and Rest Time in Estonia, 2000.
70. *Muda M.*, Regulation of Gender Equality as a Fundamental Right in Estonia, 2002.
71. *Muckel S.*, Sozialrecht, 3. Auflage, München, 2009.
72. *Palley H., Bowan E.*, A comparison of national family policies: France and Sweden. Children and Youth Services Review, 2002.
73. *Pall, K.*, 'Estonia country note', in Blum, S., Koslowski, A., Macht, A. and Moss, P. (eds.) International Review of Leave Policies and Research, 2018.
74. *Papp U.-M.*, National Gender Equality Policy. Towards a Balanced Society. Women and Men in Estonia. Tallinn: Ministry of Social Affairs. United Nations Development Programme, 2000.
75. *Ray R., Gornick J., Schmitt J.*, Who cares? Assessing generosity and gender equality in parental leave policy designs in 21 countries. Journal of European Social Policy, 2010.
76. *Rickard C.*, Getting off the Mommy Track: An International Model Law Solution to the Global Maternity Discrimination Crisis, 2014.
77. *Ruhm C. J., Teague J. L.*, Parental Leave Policies in Europe and North America, National Bureau of Economic Research, 1995.
78. *Timmer A.*, Gender Stereotyping in the case law of the EU Court of Justice, European Equality Law Review, 2016.
79. Judgment of the Court (Sixth Chamber) of 30 April 1998; Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés (CNAVTS) v Evelyne Thibault. Case C-136/95; European Court reports 1998, I-02011.
80. Judgment of the Court (Sixth Chamber) of 17 June 1998; Kathleen Hill and Ann Stapleton v The Revenue Commissioners and Department of Finance; Case C-243/95; European Court reports 1998 Page I-03739.
81. ECJ, Judgement of 24 June 1993, Schuler-Zraggen v. Switzerland, Case No. 14518/89.
82. ECJ, Judgement of 22 February 1994, Burghartz v. Switzerland, Case No. 16213/90, ECLI:CE:ECHR:1994:0222JUD001621390.
83. ECJ, Judgement of 21 February 1997, Van Raalte v Netherlands, Case No. 20060/92.
84. ECJ, Judgement of 17 June 1998, Kathleen Hill and Ann Stapleton v The Revenue Commissioners and Department of Finance, Case C-243/95, ECLI:EU:C:1998:298.
85. ECJ, Judgement of 24 October 2003, Karner v. Austria, Case No. 40016/98.
86. ECJ, Judgement of 18 November 2004, Land Brandenburg v Ursula Sass, Case C-284/02, ECLI:EU:C:2004:722.
87. Work and Family Life Balance in EU Law and Policy 40 Years on: Still Balancing, Still Struggling; European Gender Equality Law Review – No. 2, 2013, ხელმისაწვდომია:

<http://ec.europa.eu/justice/genderequality/files/law_reviews/egelr_2013_2_final_web_en.pdf 08.07.2019>, [07.07.2019].

88. Forsakringskassan, Sweden's Social Insurance Agency. Information in English on Parental Benefit, 2010, ხელმისაწვდომია: <<https://www.forsakringskassan.se/>>, [08.07.2019].
89. Births: Final Data for 2011, 62 National Vital Statistics Reports. No. 1, June 28, 2013, ხელმისაწვდომია: https://www.cdc.gov/nchs/data/nvsr/nvsr62/nvsr62_01_tables.pdf
90. Swedish Government Offices, Family financial policy in Sweden, ხელმისაწვდომია: <<http://www.sweden.gov.se/sb/d/12092>>, [08.07.2019].
91. Sources And Scope Of European Union law, Fact Sheets on the European Union – 2016, European Parliament, ხელმისაწვდომია: <http://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/en/FTU_1.2.1.pdf>, [07.07.2019].