



მარიამ კუტალია

დეკრეტული შვებულება საქართველოსა და ევროკავშირის
კანონმდებლობის მიხედვით

წარმოდგენილია სამართლის მაგისტრის აკადემიური ხარისხის
მოსაპოვებლად

აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტი

თბილისი, 0178, საქართველო

2020 წელი

საავტორო უფლება © 2020 წელი, [მარიამ კუტალია]

აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტი

იურიდიულ და სოციალურ მეცნიერებათა ფაკულტეტი

ავტორი ადასტურებს, რომ სამაგისტრო ნაშრომი მომზადებულია მის მიერ, ნაშრომში გამოყენებული საავტორო უფლებებით დაცული მასალა ციტირებულია ისე, როგორც ეს მიღებულია აკადემიური ნაშრომების შესრულებისას და ყველა მათგანზე იღებს პასუხისმგებლობას.

სამაგისტრო ნაშრომის არაკომერციული მიზნებით კოპირებისა და გავრცელების უფლებას ავტორი ანიჭებს აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტს.

ავტორის ხელმოწერა:

თარიღი :

აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტი

იურიდიულ და სოციალურ მეცნიერებათა ფაკულტეტი

ვადასტურებ, რომ გავეცანი მარიამ კუტალიას მიერ შესრულებულ სამაგისტრო ნაშრომს დასახელებით: დეკრეტული შვებულება საქართველოსა და ევროკავშირის კანონმდებლობის მიხედვით და ვაძლევთ რეკომენდაციას აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტის იურიდიულ და სოციალურ მეცნიერებათა ფაკულტეტის დასკვნითი გამოცდის/სამაგისტრო ნაშრომის დაცვის სპეციალური კომისიაში მის განხილვას სამართლის მაგისტრის აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად

ხელმძღვანელი:

თარიღი :

რეზიუმე

თანამედროვე მსოფლიოში ქალთა უფლებების დაცვა ერთ-ერთ უმნიშვნელოვანეს გამოწვევას წარმოადგენს. აღნიშნული უფლებების გასამყარებლად გადადგმულია არაერთი ნაბიჯი თანამედროვე მსოფლიოში, რაც საკანონმდებლო დონეზე ასახვასაც კი ჰპოვებს ხშირ შემთხვევებში.

აღნიშნულის მიუხედავად სქესის ნიშნით დისკრიმინაციის როგორც ღია ასევე დაფარული შემთხვევები არაერთია, რაც აუცილებლად საჭიროებს საზოგადოების ყურადღებას, მისი პრევენციის მიზნით შესაბამისი სოციალური და სამართლებრივი გარანტიების არსებობას.

ორსულობა და მშობიარობა წარმოადგენს ქალის განსაკუთრებულ ფიზიოლოგიურ უნარს, რომელიც ხშირ შემთხვევაში შეიძლება გარკვეულწილად ქალთა უფლებების შელახვის საფუძველი გახდეს. ხშირია შემთხვევები, როდესაც დამსაქმებლები არაპირდაპირ უარს ამბობენ პირთან შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის დაწყებაზე ან მის გაგრძელებაზე, გაიგებენ რა ქალის ორსულობის შესახებ. შესაბამისად, საკანონმდებლო დონეზე მყარი დაცვის გარანტიები ხელს უნდა უწყობდეს ამ უფლების სწორ და ადეკვატურ რეალიზაციას.

შესაბამისად, მნიშვნელოვანია მიმოხილული იქნას დეკრეტული შვებულების სამართლებრივი ასპექტები და ის დაცვის გარანტიები, რაც უნდა გააჩნდეს ქალს დეკრეტული შვებულებით სარგებლობის დროს. გარდა ამისა, აღნიშნული სამაგისტრო ნაშრომი შეეხება დეკრეტული შვებულების გამოყენების იმ წესს, რომლითაც მამაკაციც უფლებამოსილი არის/უნდა იყოს ისარგებლოს დეკრეტული შვებულებით.

მშობლების თანაბარი ვალდებულება იზრუნონ ბავშვის განვითარებაზე სამოქალაქო კოდექსითაა დადგენილი. ბავშვზე ზრუნვა კი იწყება მისი დაბადების მომენტიდან და შესაბამისად, ბავშვის სწორი და ჯანსაღი განვითარებისათვის მნიშვნელოვანია ორივე მშობელი აქტიურად იყოს ჩართული მის აღზრდასა და განვითარებაში, განსაკუთრებით საწყის პერიოდში, როდესაც ბავშვი აყალიბებს საკუთარ ემოციურ კავშირს მშობლებთან.

შესაბამისად, აღნიშნული ნაშრომის მიზანია იმ სოციალური დაცვის გარანტიების მიმოხილვა, რომელიც დაკავშირებულია დეკრეტული შვებულებით სარგებლობის წესთან, ის საკანონმდებლო ხარვეზები, რომელსაც პრაქტიკაში ვხვდებით და ამასთან, მიმოხილული იქნება ევროკავშირის შესაბამისი მარეგულირებელი კანონმდებლობა და ის პრაქტიკა, რომლის გაზიარების და რომელთან დაახლოებაც საქართველოს ვალდებულებად აქვს აღებული.

Abstract

Protecting women's rights is one of the most important challenges nowadays. To ensure women's rights protection, there has been taken a lot of measures, which of course, has been implemented in legislation.

Even though there has been a lot of actions taken by society, discrimination by gender, directly or indirectly still exist. This needs to be addressed by the society, therefore to prevent this from happening, there should be at least enough social and legislative guarantees.

Pregnancy and childbirth is women's extraordinary capacity, which sometimes leads to abolish their rights. There are cases when employers say no directly or indirectly to begin a contractual relationship with a pregnant women, or do not wish to extend their employment contract as soon as they find out that women is pregnant. Consequently, it is absolutely crucial that women have strong legislative protection which will lead them to use the rights attributed from the law, adequately.

Taking into consideration all above-mentioned factors, it is important to review maternity leave as a right and what guarantees does law provide nowadays for women, when they decide to use maternity leave. Additionally, the Master's Thesis is going to review the rule, where men is or should be able to use maternity leave as well.

Equal responsibility to ensure their child's well-being for both parent comes from the civil law. Taking care of a baby begins when the child is born and to ensure that child develops properly, both parents should be equally active in the process, especially at the beginning when an infant creates emotional bond with their parents/

Consequently, this Master Thesis focuses on the social guarantees which is related to maternity leave and to review all the legislation flaws that does exist nowadays. Additionally, the author will review European Union Law, as the Government of Georgia has an obligation to adapt the best practice of EU.

სტრუქტურა

1. შესავალი (ზოგადი დახასიათება, სიახლე, აქტუალობა, მიზნები, კვლევის მეთოდები).....	7
2. ლიტერატურის მიმოხილვა.....	10
3. შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის არსი.....	11
4. ასოცირების შეთანხმება და შრომითი უფლებების დაცვის გარანტიები.....	14
5. ორსული, ახალნამშობიარები და მეძუძური დედების შრომითი უფლებების დაცვის გარანტიები	17
6. დეკრეტული შვებულების გარანტიები საქართველოს კანონმდებლობის მიხედვით.....	20
6.1. შვებულება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო	21
6.2. დეკრეტული შვებულებით სარგებლობაზე უფლებამოსილი სუბიექტები და პრობლემური საკითხები.....	22
6.3. დეკრეტული შვებულების ანაზღაურების წესი.	29
6.4. შვებულება შვილად აყვანის გამო.....	32
6.5. დამატებითი შვებულება ბავშვის მოვლის გამო	33
6.6. საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ კანონპროექტი.....	34
7. თვითდასაქმებულის ცნება და მათი უფლებრივი მდგომარეობა დეკრეტული შვებულებით სარგებლობისა და ანაზღაურების კუთხით საქართველოს კანონმდებლობის მიხედვით	38
7.1. თვითდასაქმებულთა დაცვის გარანტიები ევროკავშირის 2010/41/EU დირექტივის მიხედვით.....	40
8. ევროკავშირის ზოგიერთი წევრი ქვეყნის პრაქტიკა დეკრეტული შვებულების საკითხთან დაკავშირებით.....	44
8.1. ესპანეთი.....	46
8.2. ფინეთი	48
8.3. შვედეთი.....	52
8.4. გერმანია	53
8.5. პოლონეთი.....	55
9. დასკვნა.....	57
გამოყენებული ლიტერატურა	59

1. შესავალი (ზოგადი დახასიათება, სიახლე, აქტუალობა, მიზნები, კვლევის მეთოდები).

საქართველო ყოველთვის ცდილობდა, დაახლოებოდა განვითარების დონით თავისზე უფრო მაღალ საფეხურზე მდგომ ევროპას და არაერთი ნაბიჯი გადადგა ევროპის სამართლებრივ სივრცეში ინტეგრაციისთვის. საქართველოს მიერ ევროპის სამართლებრივ სტანდარტებთან სამართლებრივი აქტების დაახლოება პრიორიტეტად გამოცხადებულია 1997 წლიდან, რაც ასახულია საქართველოს პარლამენტის მიერ 1997 წლის 2 სექტემბრის N828 დადგენილებაში,¹ რომლის მიხედვით, 1998 წლის 01 სექტემბრიდან საქართველოს პარლამენტის მიერ მიღებული ნებისმიერი კანონი და სხვა ნორმატიული აქტები უნდა შეესაბამებოდეს ევროკავშირის მიერ დადგენილ სტანდარტებს და ნორმებს.

ბოლო წლებში ევროპისაკენ გადადგმული ნაბიჯებიდან აღსანიშნავი და მნიშვნელოვანია საქართველოსა და ევროკავშირს შორის ასოცირების შეთანხმების გაფორმება, რომელსაც ხელი 2014 წლის 27 ივნისს მოეწერა.² შეთანხმების გაფორმებით საქართველომ აიღო პასუხისმგებლობა, რომ ქვეყანაში დაამკვიდრებს იმ საერთო ღირებულებებს, რომლებსაც ეფუძნება ევროკავშირი. ესენია - დემოკრატია, ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვა და კანონის უზენაესობა.

თანამედროვე სამყარო თანხმდება, რომ მამაკაცი და ქალი სოციალურად თანასწორნი არიან, თუმცა, არათუ განვითარებად ქვეყნებში, თავად ევროკავშირის ქვეყნებშიც კი ხშირია, სქესის ნიშნით დისკრიმინაციის ფაქტები და მასთან გამკლავება კვლავ უდიდეს გამოწვევად რჩება, განსაკუთრებით

¹ „საქართველოს კანონმდებლობის ევროპის კავშირის კანონმდებლობასთან ჰარმონიზაციის შესახებ“ საქართველოს პარლამენტის N828-I დადგენილება, 02/09/1997.

<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/38704?publication=0>

² ასოცირების შესახებ შეთანხმება ერთის მხრივ, საქართველოსა და მეორეს მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის, 27/06/2015

შრომითსამართლებრივ ურთიერთობებში.³ ორსულობა და მშობიარობა არის ის განსაკუთრებული ფიზიოლოგიური უნარი, რაც გააჩნია ქალს. თუმცა, მისი არაჩვეულებრივობის მიუხედავად, ხშირად ის გვევლინება ქალთა უფლებების შელახვის საფუძვლად, რაც აჩენს აუცილებლობას კანონმდებელმა უფრო მეტად განამტკიცოს საკანონმდებლო დაცვა ორსული, მშობიარე და მეძუძური დედებისათვის. ერთ-ერთ ასეთ დაცვის გარანტიას წარმოადგენს დეკრეტული შვებულების უფლება. აღინუშნულ უფლებას წინაპირობად სწორედ ორსულობა, მშობიარობა და ბავშვის მოვლა უძღვის.

ევროკავშირთან სამართლებრივი დაახლოების მიზანი არის მისი სტანდარტებისა და ღირებულებების ეროვნულ კანონმდებლობაში ასახვა, თუმცა, საბოლოო შედეგს ვერ მივაღწევთ, თუ მისი აღსრულება ვერ მოხდება და კანონის ჩანაწერი დარჩება მშრალ ჩანაწერად. შესაბამისად, მნიშვნელოვანია შესწავლილ იქნას თუ რამდენად ჰპოვა რეგულაციამ პრაქტიკული გამოყენება, რის შესრულებაზეც საქართველომ გამოთქვა მზაობა. მოცემული ნაშრომის შემთხვევაში კი - დეკრეტული შვებულების უფლებამ.

წარმოდგენილი სამაგისტრო ნაშრომი ეძღვნება ზემოთ მითითებული უფლების რეალიზაციას. ნაშრომი მოიცავს სისტემურ, ანალიტიკურ და შედარების მეთოდებს და მასში განხილულია თუ როგორ არის დარეგულირებული ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულების უფლების რეალიზაცია საქართველოსა და ევროკავშირის კანონმდებლობის მიხედვით, გამოკვეთოს პრობლემური საკითხები და განსაზღვროს მათი გადაჭრის შესაძლო გზები.

სამაგისტრო ნაშრომის მეორე თავი შეეხება საკვლევ საკითხთან დაკავშირებულ ნაშრომებს, სადაც გარკვეულწილად არის მსჯელობა აღნიშნულთან დაკავშირებით. მესამე თავში წარმოდგენილია ზოგადად

³ გასიტაშვილი ე. ქალის შრომითი უფლებები ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო პრაქტიკაში და ქართული გამოცდილება (ორსულ, ახალნაშობიარე და მეძუძურ მუშაკთა უფლებების შესახებ), ჟ. ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო პრაქტიკა და ქართული შრომის სამართალი, თბილისი, 2019, გვ. 70.
<http://library.fes.de/pdf->

შრომითსამართლებრივ ურთიერთობის რეგულირების წესი და სოციალური დაცვის გარანტიები საქართველოს კანონმდებლობის მიხედვით. მეოთხე თავში განხილულია საქართველოსა და ევროკავშირს შორის გაფორმებული ასოცირების შეთანხმებით განსაზღვრული შრომითი უფლებების დაცვის გარანტიები. ნაშრომის მეხუთე თავი შეეხება კონკრეტულად ორსული, ახალნაშობიარები და მეძუპური დედების უფლებების დაცვის გარანტიებს, ხოლო, მეექვსე თავში საუბარია საქართველოს კანონმდებლობის მიხედვით მათი სამართლებრივი მდგომარეობის მომწესრიგებელ ნორმებზე. ასევე, მეექვსე თავის ქვეთავებში სათითაო მსჯელობაა მოყვანილი კანონმდებლობით გათვალისწინებული შვებულების თითოეულ სახეზე და მათ პრობლემატურ საკითხებზე. მეშვიდე თავი ეთმობა თვითდასაქმებულთა უფლებებს, მათ როლსა და მნიშვნელობას საზოგადოებაში და ამ თავის ქვეთავში განხილულია ევროკავშირის 2010/41/EU დირექტივით დადგენილი მოთხოვნები, რომლის საკუთარ ეროვნულ კანონმდებლობაში ასახვის ვალდებულებაც აქვთ ევროკავშირის წევრ სახელმწიფოებს. მე-8 თავი ეძღვნება ევროკავშირის ზოგიერთ წევრ სახელმწიფოში არსებულ რეგულაციებს, თუ როგორ არის მოწესრიგებული ამ ქვეყნებში დეკრეტული შვებულების უფლება, ვის შეუძლია სარგებლობა და რა ბენეფიტებია გათვალისწინებული სახელმწიფოს მხრიდან. მე-9 თავში მოცემულია ნაშრომის საბოლოო დასკვნა, სადაც კიდევ ერთხელ არის შეჯამებული და ხაზგასმული რა პრობლემური საკითხები დგას დღევანდელ რეალობაში საქართველოს კანონმდებლობაში, როგორია ევროკავშირის მიდგომა და მიმართულება აღნიშნული საკითხის მიმართ და რამდენად არის შესაძლებელი საქართველომ გაიზიაროს ევროკავშირის წევრი ქვეყნების მიერ დადგენილი საუკეთესო პრაქტიკა.

2. ლიტერატურის მიმოხილვა

საკითხის აქტუალობამ, ასევე, იმ გარემოებამ, რომ იგი საკმაოდ ახლოს დგას სქესის ნიშნით დისკრიმინაციის პრობლემატიკასთან, განაპირობა საკვლევ თემასთან დაკავშირებით არაერთი ნაშრომის, სტატიისა თუ კვლევის გამოქვეყნება. რიგი მათგანი წყაროდ არის მოყვანილი წინამდებარე ნაშრომში. ლიტერატურებში ყურადღებაა გამახვილებული მშობლების უფლებრივ მდგომარეობაზე დეკრეტული შვებულებით სარგებლობის დროს. ასევე, ტერმინოლოგიურ პრობლემებზე, რომელიც იწვევს გაურკვევლობებს, თუ ვის მიემართება იგი. გარდა ამისა, გამომდინარე იქიდან, რომ კანონმდებლობით არ არის გათვალისწინებული და მკაფიოდ განსაზღვრული მამის შვებულება, აღნიშნული არაერთი ავტორის მიერ არის აღქმული როგორც დისკრიმინაცია სქესის ნიშნით. 2018-2019 წლებში გამოქვეყნდა სამაგისტრო და სადოქტორო ნაშრომები, სადაც აღნიშნულ თემაზეც იყო გავითარებული მსჯელობა.^{4 56} 2016 წელს გამოცემულ სტატიების ჟურნალში „სამართალი და მსოფლიო“⁷ გამოქვეყნებული ანა მაისურაძის სტატია პირდაპირ შეეხება დეკრეტული შვებულებით სარგებლობის უფლებასთან დაკავშირებულ საკითხებს, როგორც კერძო, ისე საჯარო სექტორში მომუშავე პირთათვის. ასევე, 2017 წელს გაეროს მოსახლეობის ფონდის საქართველოს ოფისის მხარდაჭერით ნინო ქაშაკაშვილის მიერ ჩატარდა ეროვნული და საერთაშორისო სტანდარტებისა და პრაქტიკის კვლევა, რომლის შედეგებიც აისახა ნაშრომში - „დედობის, მამობის და მშობლის შვებულების უფლება თანასწორობის შუქზე“.

⁴ დუმბაძე მ., „შრომით ურთიერთობებში შვებულების გამოყენების თავისებურება მხარეთა ინტერესების თანაფარდობის კრილში“, სამაგისტრო ნაშრომი, თბილისი, 2019.

⁵ გოგოლაძე ხ., დეკრეტული შვებულების საკანონმდებლო რეგულირების შესაბამისობა ევროდირექტივასთან და სამართლებრივი დაახლოების პერსპექტივა. თბილისი, 2019.

⁶ ქარდავა ე., „საქართველოს შრომის სამართლის რეფორმა ევროპული ინტეგრაციის და ასოცირების შეთანხმების მოთხოვნათა კრილში“, სადოქტორო ნაშრომი, თბილისი, 2018.

⁷ მაისურაძე ა. ჟურნალი „სამართალი და მსოფლიო“, გამომცემლობა „დანი“, თბილისი, 2016.

3. შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის არსი.

კაპიტალისტური ურთიერთიერთობების მაღალ დონეზე აყვანა წარმოუდგენელი გახდა საზოგადოებრივ შრომით ურთიერთობებში ჩაბმულ პირების ინტერესების სამართლიანი მოწესრიგების გარეშე. ეს გარემოება იმდენად მკაფიოდ გამოჩნდა, რომ შრომის სამართლის ჩამოყალიბების პროცესი კაპიტალიზმის ადრინდელ ხანაშივე დაიწყო.⁸

შრომითი სამართალი წარმოადგენს კერძო სამართლის სპეციალურ დარგს და მისი რეგულირების საგანია დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის არსებული ურთიერთობა. საქართველო ადგას ევროპასთან ასოცირების გზას, რომელიც დადასტურებულია ასოცირების შეთანხმებით და რომელიც საქართველოს აკისრებს ვალდებულებას ეროვნული კანონმდებლობა დაუახლოვოს ევროკავშირის კანონმდებლობას. სამართლებრივი დაახლოების (legal approximation) ერთ-ერთი სფეროა შრომის სამართალი და დასაქმებულთა უფლებები. ამ პროცესში უდიდესი მნიშვნელობის და ღირებულების მქონეა ევროკავშირის შრომის დირექტივების შინაარსის განმარტებისა და მათი პრაქტიკული გამოყენების ცოდნა.⁹

საქართველოში აღნიშნული ურთიერთობა რეგულირდება საქართველოს კონსტიტუციით, სამოქალაქო კოდექსით, შრომის კოდექსით, საერთაშორისო შეთანხმებებითა და სხვა ნორმატიული აქტებით.

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება.¹⁰ თანამედროვე საზოგადოებაში შრომის უფლება წარმოადგენს ადამიანის ფუნდამენტურ უფლებას, შრომით ურთიერთობიდან წარმოშობილი

⁸ ძამუკაშვილი დ. შრომის სამართალი (მეორე გადამუშავებული გამოცემა), თბილისი, საგამომცემლო სახლი „ინოვაცია“, 2009, გვ. 5.

⁹ ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო პრაქტიკა და ქართული შრომის სამართალი, წინასიტყვაობა, თბილისი, 2019, გვ. 3.

¹⁰ საქართველოს კონსტიტუცია, 24/08/1995, N786.

საკითხები მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს ადამიანის შრომის, განვითარების უფლებაზე, ახალი შესაძლებლობებისა და უნარების გამოვლენაზე, მის სოციალურ-ეკონომიკურ მდგომარეობასა და კეთილდღეობაზე, რაც, ინტელექტუალური შესაძლებლობების გარდა, საკუთარი შრომით გამომუშავებულ ფინანსურ სარგებელს (შემოსავალს) უკავშირდება. ეს კი ერთ-ერთი საწინდარია პირადი ცხოვრებისა და საზოგადოებრივი აქტიურობის უზრუნველყოფისათვის, სოციალური მოტივაციის განმტკიცებისათვის, ღირსეული და უსაფრთხო გარემოს შექმნისათვის.¹¹

შრომითსამართლებრივ ურთიერთობებში დისკრიმინაციის საკითხი და აქედან გამომდინარე პრობლემები არათუ საქართველოსთვის, არამედ განვითარებული ქვეყნებისთვისაც კი საკმაოდ რთულ გამოწვევად რჩება. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში, მათ შორის, ვაკანსიის შესახებ განცხადების გამოქვეყნებისას და შერჩევის ეტაპზე, აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია რასის, კანის ფერის, ენის ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, ეროვნების წარმოშობის, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, რელიგიური, საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო ან სხვა ნიშნით.¹²

სქესის ნიშნით დისკრიმინაცია ერთ-ერთი ფართოდ გავრცელებული შემთხვევაა, რის წინააღმდეგ საბრძოლველად საქართველომ გამოთქვა მზაობა 1994 წლის 22 სექტემბერს „ქალთა დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საერთაშორისო კონვენციასთან მიერთების გზით.¹³ დისკრიმინაციის

¹¹ გასიტაშვილი ე. ქალის შრომითი უფლებები ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო პრაქტიკაში და ქართული გამოცდილება (ორსულ, ახალნამშობიარებ და მეძუძურ მუშაკთა უფლებების შესახებ), ჟ. ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო პრაქტიკა და ქართული შრომის სამართალი, თბილისი, 2019, გვ. 70.

¹² საქართველოს შრომის კოდექსი, 4113-რს, 17/12/2010.

¹³ ქალთა დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის კონვენციასთან შეერთების შესახებ საქართველოს პარლამენტის დადგენილება. 22/09/1994, N561

<https://matsne.gov.ge/document/view/37372?publication=0>

აღკვეთის მარეგულირებელი ნორმები ასოცირების შეთანხმებითაც არის გათვალისწინებული.¹⁴

¹⁴ ასოცირების შესახებ შეთანხმება ერთის მხრივ, საქართველოსა და მეორეს მხრივ ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის, N200/42, 27/06/2014, მუხლი 229.

<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2496959?publication=0>

4. ასოცირების შეთანხმება და შრომითი უფლებების დაცვის გარანტიები

ზემოთ აღნიშნული ასოცირების შეთანხმების დანართი XXX თანახმად,¹⁵ განსაზღვრულია დასაქმების, სოციალური პოლიტიკისა და თანაბარი შესაძლებლობების უზრუნველყოფა, რომელმაც ხელი უნდა შეუწყოს საქართველოს შრომით ბაზარზე ისეთი მაღალი სტანდარტების ჩამოყალიბებას, როგორც ის დღეს ევროკავშირშია მოცემული.

ევროკავშირი მრავალი წლის განმავლობაში ვითარდებოდა და ამ განვითარების პროცესში მრავალი დირექტივა იქნა მიღებული, რომელიც საჭიროებებზე იყო მორგებული და რომელთა მიღება და გათვალისწინება დამოკიდებული იყო იმ გამოცდილებაზე, რომელსაც ევროკავშირი აგროვებდა იმ პროცესში, რამაც საბოლოოდ ევროკავშირის, როგორც ერთიანი სტანდარტების ჩამოყალიბებას შეუწყო ხელი. სწორედ ამ გამოცდილებაზე დაყრდნობით შესაძლებელია, რომ გაზიარებულ იქნას საუკეთესო შრომით სამართლებრივი პრაქტიკა, რომელიც ხელს შეუწყობს დასაქმებულთა ინტერესების დაცვას და ამავდროულად დაიცავს ბალანსს დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის ურთიერთობის მოწესრიგებისას.

მნიშვნელოვანია მხედველობაში იქნას მიღებული სწორედ ამ ბალანსის დაცვა, იქიდან გამომდინარე, რომ შრომით სამართლებრივ ურთიერთობაში გვაქვს ვერტიკალური მოწესრიგება, მნიშვნელოვანია, რომ დასაქმებულის ინტერესები მაქსიმალურად იყოს დაცული, თუმცა აუცილებელია დაცული იყოს ასევე დამსაქმებლის, როგორც ურთიერთობის მონაწილე სუბიექტის უფლებები.

როგორც უკვე აღინიშნა, საქართველოსა და ევროკავშირს შორის გაფორმებული ასოცირების შეთანხმების დანართი XXX განსაზღვრავს

¹⁵ ასოცირების შესახებ შეთანხმება ერთის მხრივ, საქართველოსა და მეორეს მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის, N 200/42, 27/02014.

<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2496959?publication=0>

საქართველოს ვალდებულებებს შრომით სამართლებრივ ურთიერთობებთან დაკავშირებით, რომელიც მოიაზრებს საქართველოს მხრიდან ევროკავშირის დირექტივების გათვალისწინებას ნაციონალურ კანონმდებლობაში, რაც უზრუნველყოფს საბოლოოდ სწორედ ასოცირების შეთანხმებით დასახულ მიზანს და მოახდენს საქართველოს კანონმდებლობის აპროქსიმაციას ევროკავშირის სამართლებრივ ჩარჩოებთან.

სწორედ აღნიშნულ დანართში მითითებული დირექტივებია ის მოქმედი ჩარჩო დირექტივები, რომლის ფარგლებშიც ევროკავშირის წევრი სახელმწიფო ქმნის ნაციონალურ კანონმდებლობას, ამასთან, ევროკავშირის ფუნქციონირების ხელშეკრულების შესაბამისად¹⁶ ნებისმიერი წევრი სახელმწიფო ვალდებულია, რომ მოახდინოს ჩარჩო დირექტივით გათვალისწინებული ვალდებულებების შესრულება და შესაბამისი ნორმების მიღება შიდა კანონმდებლობაში.

იმ შემთხვევაში, თუ წევრი სახელმწიფო არ ასრულებს დირექტივით გათვალისწინებულ მოთხოვნებს, ხდება ამ სახელმწიფოსათვის შესაბამისი სანქციების აკისრება. წევრი სახელმწიფოების ნაციონალურ სასამართლოებს აქვთ ექსკლუზიური უფლებამოსილება, რომ თუ რომელიმე დირექტივის ან ევროკავშირის საერთო კანონმდებლობის ნორმა გაურკვეველია, სწორი პრაქტიკის ჩამოყალიბების მიზნით მიმართონ ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს,¹⁷ რომელიც წინასწარი გადაწყვეტილების ფარგლებში აფასებს საკითხს და ღებულობს გადაწყვეტილებას, რომელიც სავალდებულოა წევრი სახელმწიფოებისათვის.

სწორედ აღნიშნული სამართლებრივი მექანიზმები განამტკიცებს ევროკავშირში ერთგვაროვანი და დასაქმებულზე სწორად მორგებულ შრომით კანონმდებლობას. აღნიშნულის სწორად ფუნქციონირება ორმაგად მნიშვნელოვანია, რადგანაც ევროკავშირის ფუნქციონირების ხელშეკრულების 45-ე მუხლის შესაბამისად, ნებისმიერი ევროკავშირის წევრი სახელმწიფოს

¹⁶ Treaty on the Functioning of the European Union.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A12012E%2FTXT>

¹⁷ იქვე, მუხლი 277.

ნებისმიერი მოქალაქე სარგებლობს თავისუფალი გადაადგილებისა და მუშაობის უფლებით მთლიანი ევროკავშირის ტერიტორიაზე.¹⁸ შესაბამისად, ერთიანი წესების არსებობა მნიშვნელოვანია, რათა თითოეულმა მოქალაქემ თავისი გადაწყვეტილება დააფუძვნოს თავის პირად საჭიროებაზე და არა იმაზე, თუ რომელი ქვეყნის კანონმდებლობა შესთავაზებს მას უკეთეს შრომითი დაცვის გარანტიებს.

სწორედ ამიტომაც, აღნიშნული პრაქტიკის და სამართლებრივი გარანტიების შესაბამისად, ევროკავშირის საუკეთესო პრაქტიკის გაზიარება დაეხმარება ქართულ შრომით ბაზარს გახდეს უფრო მეტად ეფექტური და უფრო მეტად მიმზიდველი როგორც ქართველი, ასევე სხვა ევროკავშირის წევრი სახელმწიფოს ქვეყნებისათვის, მით უფრო, რომ საქართველოში არსებული საგადასახადო სისტემა და საშემოსავლო გადასახადი, რომელსაც დაქირავებული პირი იხდის, ევროკავშირის წევრი სახელმწიფოების ქვეყნებთან შედარებით ბევრად უფრო დაბალია.¹⁹ შესაბამისად, დეკრეტული შვებულების უფლების სწორი რეალიზაცია მნიშვნელოვანია სრულად შრომითი სამართლებრივი ურთიერთობის სწორი განხორციელებისათვის.

¹⁸ იქვე, მუხლი 45.

¹⁹ საქართველოში საშემოსავლო გადასახადის საპროცენტო განაკვეთს განსაზღვრავს საქართველოს საგადასახადო კოდექსის 81-ე მუხლი, რომლის მიხედვითაც დაქირავებული პირი საშემოსავლო გადასახადს იხდის 20%-ის ოდენობით.

5. ორსული, ახალნამშობიარები და მეძუძური დედების შრომითი უფლებების დაცვის გარანტიები

საზოგადოებაში დამკვიდრებული სტერეოტიპების თანახმად, ქალის ფუნქცია საოჯახო საქმეების კეთებაა და ეს აპრიორი ქალის მოვალეობად მიიჩნევა. უნდა აღინიშნოს, რომ თანდათან ძლიერდება ქალთა როლი სოციალურ, ეკონომიკურ თუ პოლიტიკურ ცხოვრებაში, თუმცა, ისეთი ფიზიოლოგიური განსხვავებების, როგორცაა ორსულობა/მშობიარობა, არსებობა საფრთხის ქვეშ აყენებს ქალისა და მამაკაცის თანასწორუფლებიანობას შრომით ურთიერთობებში და დიდია რისკი, სწორედ აღნიშნული ფაქტორი გახდეს დამსაქმებლის მხრიდან დისკრიმინაციული მოპყრობის საფუძველი. აქედან გამომდინარე, აუცილებელია საკანონმდებლო დონეზე განისაზღვროს ისეთი დაცვის გარანტიები, რომლებიც მაქსიმალურად აგვარიდებს არათანაბარი მოპყრობის შესაძლებლობებს.

ევროპული საბჭოს 1992 წლის 19 ოქტომბრის N92/85EEC დირექტივის მიზანია, ისეთი ზომების მიღება, რომელიც გააუმჯობესებს ფეხმძიმე მუშაკთა და იმ მუშაკთა, რომლებსაც ახლახან შეეძინათ შვილი ან არიან მეძუძური დედები, უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობას სამუშაო ადგილზე.²⁰ ევროკავშირის წევრი სახელმწიფოები ვალდებულია არიან თავანთ ეროვნულ კანონმდებლობაში ასახონ დირექტივის მოთხოვნები. რამდენადაც ქალი სპეციფიკური დაცვის სუბიექტია შრომით ურთიერთობებში, დირექტივის მიზანია, განსაკუთრებული სენსიტიური რისკების მქონე დასაქმებულებისთვის ჩამოაყალიბოს უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის სპეციალური წესები.²¹ დირექტივით განსაზღვრულია ორსული/ახალნამშობიარები/მეძუძური ქალის

²⁰ევროპული საბჭოს 1992 წლის 19 ოქტომბრის დირექტივა 92/85/EEC - ფეხმძიმე მუშაკების და იმ მუშაკების, რომლებსაც ახლახან შეეძინათ შვილი ან არიან მეძუძური დედები, სამუშაო ადგილზე უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის გაუმჯობესების ხელშემწყობი ზომების დანერგვის შესახებ, მუხლი 1

²¹ ქარდავა ე., „საქართველოს შრომის სამართლის რეფორმა ევროპული ინტეგრაციის და ასოცირების შეთანხმების მოთხოვნათა კრილში“, სადოქტორო ნაშრომი, თბილისი, 2018 წელი, გვ. 79.

უფლებათა დაცვის ძირეული მექანიზმები, როგორცაა: ღამის შრომის აკრძალვა მუშაკის ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების გამო, ²² სამსახურიდან გათავისუფლების აკრძალვა. ²³ იგივე გარანტიებია გათვალისწინებული საქართველოს შრომის კოდექსით. მაგალითად, მე-17 მუხლის მე-2 ნაწილით აკრძალულია ორსული ან ახალნამშობიარები ქალის ზეგანაკვეთურ სამუშაოზე დასაქმება მისი თანხმობის გარეშე, ²⁴ მე-18 მუხლი კრძალავს ორსულის/ახალნამშობიარების ღამის სამუშაოზე დასაქმებას, ²⁵ ხოლო, 37-ე მუხლის მე-3 ნაწილის „გ“ ქვეპუნქტით დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა დასაქმებული ქალის მიერ თვისი ორსულობის შესახებ დამსაქმებლისთვის შეტყობინებიდან დეკრეტული შვებულებით სარგებლობის პერიოდის განმავლობაში, გარდა იმ შემთხვევებისა, როგორცაა:

- შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა
- შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულება;
- დასაქმებულის მიერ თანამდებობის/სამუშაოს საკუთარი ნებით, წერილობითი განცხადების საფუძველზე დატოვება;
- მხარეთა წერილობითი შეთანხმება;
- დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა;
- დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის

²² ევროპული საბჭოს 1992 წლის 19 ოქტომბრის დირექტივა 92/85/EEC - ფეხმძიმე მუშაკების და იმ მუშაკების, რომლებსაც ახლახან შეეძინათ შვილი ან არიან მეძუძური დედები, სამუშაო ადგილზე უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის გაუმჯობესების ხელშემწყობი ზომების დანერგვის შესახებ, მუხლი 7

²³ იქვე, მუხლი 10

²⁴ საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლი მე-17, N4113-რს, 17/12/2010

²⁵ იქვე, მუხლი 18

შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა;

- სასამართლო განაჩენის ან გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლა, რომელიც სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობას გამოირიცხავს;
- დამსაქმებელი ფიზიკური პირის ან დასაქმებულის გარდაცვალება;

დღესდღეობით საქართველოსთვის მნიშვნელოვანია დემოგრაფიული ვითარების გაუმჯობესება, შობადობის ზრდა, სახელმწიფო ვალდებულია შექმნას იმგვარი საკანონმდებლო რეგულაციები, რომელიც უზრუნველყოფს დასაქმებულთა მიერ ღირსეული დეკრეტული შვებულებით სარგებლობის შესაძლებლობას, რამეთუ, ეს უკანასკნელი წარმოადგენს ზემოაღნიშნული სოციალური მიზნის მისაღწევად განსახორციელებელი პოლიტიკის ნაწილს. სახელმწიფომ იმგვარი საშვებულებო პირობები უნდა შესთავაზოს დასაქმებულებს, რომელიც შეძლებს დააკომპლესიროს დროებითი უმუშევრობით გამოწვეული დანაკლისი.

საქართველოში დღეს მოქმედი რეგულაციები, ვფიქრობ, შეიცავს გარკვეულ ხარვეზებს, რომლებიც მნიშვნელოვნად აზიანებენ დასაქმებულების შრომით ინტერესებს და ეს რეგულაციები უუნარონი არიან რეალურად უზრუნველყონ იმ მიზნის მიღწევა, რასაც დეკრეტული შვებულება ემსახურება თავისი არსით.

6. დეკრეტული შვებულების გარანტიები საქართველოს კანონმდებლობის მიხედვით

შვებულება, ეს არის დასაქმებულის უფლება, ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით. საქართველოს შრომის კოდექსი განსაზღვრავს ორგვარი შვებულების სახეს, ესენია: ანაზღაურებადი და ანაზღაურების გარეშე შვებულება. ცალკე არის გამოყოფილი შვებულება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო, ასევე, შვებულება ახალშობილის შვილად აყვანის გამო და დამატებითი შვებულება ბავშვის მოვლის გამო. აღნიშნული წესრიგდება საქართველოს შრომის კოდექსის VI თავით.²⁶

დეკრეტული შვებულება წარმოადგენს სოციალური დაცვის გარანტიას, რომ მშობლის შრომის უფლების რეალიზაციას არ შეექმნება საფრთხე ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო და ის დაცულია იმ პერიოდში, როდესაც ამ უფლებით სარგებლობს.

ორასულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლასთან დაკავშირებით შვებულებით სარგებლობის წესს ძირითადად არეგულირებს საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს შრომის კოდექსი, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონი, „ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის, ასევე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულების ანაზღაურების წესის“ თაობაზე საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2006 წლის 25 აგვისტოს N231/ნ ბრძანება.

ბავშვთან დაკავშირებული შვებულებით სარგებლობის უფლებას შეეხება საქართველოს შრომის კოდექსის 27-ე, 28-ე და 30-ე მუხლები. კერძოდ, 27-ე მუხლის განსაზღვრავს შვებულების მიცემის წესს ორსულობის, მშობიარობისა და

²⁶ საქართველოს შრომის კოდექსი, თავი VI, 4113-რს, 17/12/2010

ბავშვის მოვლის გამო. 28-ე მუხლი - ახალშობილის შვილად აყვანის გამო, ხოლო, 30-ე მუხლი - დამატებით შვებულების მიცემის წესს ბავშვის მოვლის გამო.²⁷

შვებულებით სარგებლობის უფლება აქვს დასაქმებულს და მიეცემა მისი მოთხოვნის საფუძველზე. მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულება შეადგენს 730 კალენდარული დღეს, ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულება - ბავშვის დაბადებიდან 550 კალენდარული დღეს, ხოლო დამატებითი შვებულება ბავშვის მოვლის გამო შეადგენს 12 კვირას სანამ ბავშვს შეუსრულდება 5 წელი.

6.1. შვებულება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო

დეკრეტული შვებულება თავისი სპეციფიკის გათვალისწინებით, განსხვავდება ყოველწლიური ანაზღაურებადი და ანაზღაურების გარეშე შვებულებისგან. განსხვავებას დასაქმებულის მდგომარეობა და მშობლისა და ბავშვის ინტერესების მომეტებული დაცვის აუცილებლობა განაპირობებს. განსხვავება იკვეთება შვებულების უფლების წარმოშობის, ხანგრძლივობისა და ანაზღაურების მიღების თვალსაზრისით. ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებით სარგებლობის პირველი წინაპირობა არის კონკრეტული გარემოების, კერძოდ, ორსულობის ან მშობიარობის დადგომა, ასევე, ბავშვის მოვლა. ანაზღაურებადი და ანაზღაურების გარეშე შვებულებისაგან განსხვავებით, ამ სახის შვებულებით სარგებლობისათვის აუცილებელი არ არის განსაზღვრული დროის განმავლობაში სამუშაოს შესრულება.²⁸

²⁷ საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს შრომის კოდექსი, N 4113-რს, 17/12/2010, მუხლები: 27; 28; 30.

<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1155567?publication=16>

²⁸ დუმბაძე მ., „შრომით ურთიერთობებში შვებულების გამოყენების თავისებურება მხარეთა ინტერესების თანაფარდობის კრილში“, სამაგისტრო ნაშრომი, თბილისი, 2019, გვ. 42-43.

დედობის, მამობის 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), ბავშვზე ზრუნვის შვებულება (Home Care Leave).²⁹

6.2. დეკრეტული შვებულებით სარგებლობაზე უფლებამოსილი სუბიექტები და პრობლემური საკითხები

92/85EC დირექტივის მე-2 მუხლი განსაზღვრავს დასაქმებულის სამ მდგომარეობას. ესენია: (1) ფეხმძიმე მუშაკი, (2) მუშაკი, რომელსაც ახლახან შეეძინა შვილი და (3) მუშაკი, რომელიც არის მეძუძური დედა.³⁰ ნათელია, რომ დირექტივით გამოყოფილი სამივე მდგომარეობა დამახასიათებელია ქალი დასაქმებულებისათვის, იგი წარმოადგენს ქალთა ბიოლოგიური უნარის, ბავშვის შობის, სტადიებს და ჯაჭვურად ებმის ერთმანეთს, შესაბამისად, დირექტივა ცალსახად ემსახურება ამ კატეგორიის ქალ მუშაკთა უფლებების დაცვას. მამებზე, როგორც მშობლის შვებულების უფლების სუბიექტზე, მიუთითებს ევროკავშირის, ეგრეთ წოდებული, მშობლის შვებულების დირექტივა. დირექტივის მიხედვით, მშობლის შვებულება მიემართება კაცებსაც და ქალებსაც, მათი დასაქმების ფორმის მიუხედავად.³¹

რაც შეეხება შრომის კოდექსის 27-ე მუხლს, იგი შემდეგნაირად არის ჩამოყალიბებული:

²⁹ ქაშაკაშვილი ნ., დედობის, მამობის და მშობლის შვებულების უფლება თანასწორობის შუქზე, თბილისი, 2017, გვ. 6-7.

³⁰ ევროპის გაერთიანების საბჭოს 1992 წლის 19 ოქტომბრის 82/85/EEC დირექტივა - ფეხმძიმე მუშაკების და იმ მუშაკების, რომლებსაც ახლახან შეეძინათ შვილი ან არიან მეძუძური დედები, სამუშაო ადგილზე უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის გაუმჯობესების ხელშემწყობი ზომების დანერგვის შესახებ, 19/10/1992 <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3636099?publication=0>

³¹ იხილეთ სქოლიო 12.

“1. დასაქმებულს თავისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულება 730 კალენდარული დღის ოდენობით.

2. ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებიდან ანაზღაურებადია 183 კალენდარული დღე, ხოლო მშობიარობის გართულების ან ტყუპის შობის შემთხვევაში – 200 კალენდარული დღე.

3. ამ მუხლის მე-2 პუნქტით გათვალისწინებული შვებულება დასაქმებულს თავისი შეხედულებისამებრ შეუძლია გადაანაწილოს ორსულობისა და მშობიარობის შემდგომ პერიოდებზე.“

როგორც ვხედავთ, მუხლი სქესის ნიშნით ნეიტრალურია. არ არის დაკონკრეტებული ვინ არის შვებულებით სარგებლობაზე უფლებამოსილი სუბიექტი, გამოყენებულია ტერმინი „დასაქმებული“, რომელიც მიესადაგება ორივე სქესს, თუმცა, მუხლში ერთად არის მოხსენიებული ორსულობა, მშობიარობა და ბავშვის მოვლა. გათვალისწინებული უფლების გამოსაყენებლად კუმულაციურად უნდა არსებობდეს სამივე წინაპირობა - ორსულობა, მშობიარობა და ბავშვის მოვლა.³² ამათგან, მხოლოდ პირველი ორი არის ის მდგომარეობა, რომელიც ახასიათებს ქალს, ხოლო, ბავშვის მოვლა როგორც დედის, ისე მამის უფლება-მოვალეობა. ამდენად, მოცემული მუხლის დისპოზიციიდან გამომდინარე, შვებულების უფლების კონტექსტში დაცვის სუბიექტად გვევლინება დედა. აღნიშნული კი ბადებს კითხვას - როგორ შეიძლება ისარგებლონ შვებულების უფლებით მამებმა?

როგორც ზემოთ აღვნიშნეთ, 92/85 დირექტივა მუშაკის სამ მდგომარეობას ყოფს ორსულ, ახალნამშობიარებ და მეძუძური დედების კატეგორიად. სამივე თვისი სპეციფიკიდან გამომდინარე მიემართება ქალ დასაქმებულებს. დირექტივით არ არის გათვალისწინებული ბავშვის მოვლის გამო შვებულება. აღნიშნული პრობლემური საკითხთან დაკავშირებით უნდა ითქვას, რომ

³² შველიძე ზ. საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, 2017 წელი, გვ. 219.

დეკრეტული შვებულების დასახელება შინაარსობრივად სრულად არ ეხმიანება დირექტივისეულ მიდგომას, რამეთუ ტერმინოლოგიურად დირექტივა იყენებს „მეძუძურს“, ხოლო საქართველოს შრომის კოდექსი - „ბავშვის მოვლას.“³³

საქართველოს შრომის კოდექსის 27-ე მუხლით მოწესრიგებული შვებულება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო, ეგრეთ წოდებული, დეკრეტული შვებულება (Maternity leave/დედის შვებულება), წესით უნდა გულისხმობდეს ქალის სამ ბიოლოგიურად ერთმანეთისაგან უწყვეტ და განგრძობად მდგომარეობას, როგორცაა ფეხმძიმობა, მშობიარობა და მეძუძურობა. მეძუძურობის პერიოდი კი არის ის ფაზა, როდესაც ქალი მშობიარობის შემდეგ ახორციელებს უწყვეტ ზრუნვას ბავშვზე იმ პერიოდის განმავლობაში, რაც არსებითად აუცილებელია ჩვილი ბავშვის სამშობიაროში ყოფნის პერიოდში და შემდგომაც. ამიტომაც, მეძუძურობის პერიოდი იმიჯნება „ბავშვის მოვლის“ ფაზისგან შვებულებათა ტიპების თვალსაზრისით. პირველი - დეკრეტული შვებულების კატეგორიაში შედის, მეორე კი ცალკე შვებულების სახეა. დეკრეტული შვებულებით შეიძლება ისარგებლოს მხოლოდ დედამ, როცა ბავშვის მოვლის შვებულებით სარგებლობს დედაც და მამაც.³⁴ შესაბამისად, შრომის კოდექსის 27-ე მუხლის დღეს მოქმედი რედაქცია, ნორმის ტრუქტურისა და ტერმინოლოგიური აღრევის გამო, პრობლემას ქმნის უფლებით მოსარგებლეთა წრის განსაზღვრის თვალსაზრისითაც. კერძოდ, მოცემულ დებულებაში „და“ კავშირის არსებობის გამო, ნორმით გათვალისწინებული უფლების გამოსაყენებლად კუმულაციურად უნდა არსებობდეს სამივე წინაპირობა - ორსულობა, მშობიარობა და ბავშვის მოვლა. ამდენად, აღნიშნული შვებულებით სარგებლობის უფლება აქვთ მხოლოდ ქალ დასაქმებულებს.³⁵ შესაბამისად, კაცი მუშაკები რჩებიან მუხლით რეგულირებული სფეროს გარეთ, რაც მათ უტოვებთ შემდეგ ალტერნატივებს: ისარგებლონ კუთვნილი

³³ გოგოლაძე ხ., დეკრეტული შვებულების საკანონმდებლო რეგულირების შესაბამისობა ევროდირექტივასთან და სამართლებრივი დაახლოების პერსპექტივა. თბილისი, 2019, გვ. 10.

³⁴ ქარდავა ე., „საქართველოს შრომის სამართლის რეფორმა ევროპული ინტეგრაციის და ასოცირების შეთანხმების მოთხოვნათა ჭრილში“, სადოქტორო ნაშრომი, თბილისი, 2018 წელი, გვ. 80

³⁵ შველიძე ზ. საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, 2017 წელი, გვ. 219.

ანაზღაურებადი შვებულებით ან დამატებითი შვებულებით ბავშვის მოვლის გამო. აღნიშნული მამაკაცს და ქალს აყენებს არათანაბარ მდგომარეობაში, რაც ცალსახად ორივე მხარისათვის არახელსაყრელია და ვერ ვიტყვით, რომ ამ მიდგომით მხოლოდ მამაკაცები არიან „დაჩაგრულნი“. ერთის მხრივ, მართალია, საკანონმდებლო რეგულაცია ერთმნიშვნელოვნად და მკაფიოდ არ იძლევა საშუალებას მათ ისარგებლონ დეკრეტული შვებულებით, თუმცა, მეორეს მხრივ ის ტვირთი და შრომა, რაც ახლავს ახალშობილის მოვლასა და მასზე ზრუნვას, აწვება მხოლოდ დედას იმ პირობებში, როდესაც ბავშვზე ზრუნვა თანაბრად არის როგორც დედის, ისე მამის მოვალეობა. მსგავსმა საკანონმდებლო რეგულირებამ, შესაძლოა, არათუ გააბათილოს, არამედ გაამტკიცოს კიდევ ჩვენს საზოგადოებაში არსებული სტერეოტიპები ქალისა და მამაკაცის როლებზე საოჯახო საქმიანობის გაძღოლისას.

გარდა ამისა, მდგომარეობას ართულებს 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, რაც ამ უფლებით მოსარგებლე სუბიექტად კაცის მოაზრებას ექვის ქვეშ აყენებს და მინიმუმ ამ ნორმის ბუნდოვანებაზე მიუთითებს.³⁶

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 1152-ე მუხლი და 1197-ე მუხლები განამტკიცებენ საოჯახო საქმიანობის გაძღოლაში მეუღლეთა თანასწორუფლებიანობას და აკისრებს თანაბარ უფლება-მოვალეობებს.³⁷ შვილების აღზრდა და მათზე ზრუნვა ორვე მშობლის მოვალეობაა. ბავშვის

³⁶ ქაშაკაშვილი ნ., დედობის, მამობის და მშობლის შვებულების უფლება თანასწორობის შუქზე, თბილისი, 2017, გვ. 37.

³⁷ საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი, 24/07/1997, N786 <https://matsne.gov.ge/document/view/31702?publication=108>

საუკეთესო ინტერესებიდან გამომდინარე მისი ნორმალური ფსიქოლოგიის, ღირსეული პიროვნული მახასიათებლების ჩამოყალიბებისათვის და განვითარებისათვის აღმზრდელი პროცესში ორივე მშობლის ჩართულობა განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია, რაც ხელს უწყობს საზოგადოებაში ბავშვის, როგორც სრულფასოვანი წევრის, ადგილის დამკვიდრებას. გარდა ამისა, საქართველოს მიერ რატიფიცირებულია გაეროს კონვენცია „ბავშვთა უფლებების შესახებ“, რომელიც მიუთითებს წვერი სახელმწიფოების ვალდებულებაზე, უზრუნველყონ მშობლების თანაბარი მონაწილეობა ბავშვის აღზრდისა და განვითარების პროცესში.³⁸

ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებით სარგებლობაზე უფლებამოსილ სუბიექტებთან დაკავშირებით საინტერესოა საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2019 წლის 29 მარტის N1/2/858 განჩინება, როდესაც მოქალაქე მამაკაცმა მიმართა საკონსტიტუციო სასამართლოს და სადავოდ გახადა დეკრეტული შვებულებით სარგებლობის მომწესრიგებელი ნრმების კონსტიტუციურობის საკითხი.

მოსარჩელე მხარის პოზიციით, ტექნიკური და პროცესუალური თვალსაზრისით, არ არსებობს კაცებისთვის შესაძლებლობა, ბავშვის მოვლის გამო შვებულების უფლების მოთხოვნისათვის. მათი განმარტებით, ამ მხრივ პრობლემას ქმნის საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის №231/ნ³⁹ ბრძანებით ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო დახმარების გაცემის საფუძველად, დასაქმებულზე/მოსამსახურეზე შევსებული საავადმყოფო ფურცელის განსაზღვრა, რომლის გაცემა მხოლოდ

³⁸ ქაშაკაშვილი ნ., დედობის, მამობის და მშობლის შვებულების უფლება თანასწორობის შუქზე, თბილისი, 2017. გვ. 10

³⁹ სარჩელის აღძვრის პერიოდში მოქმედებდა ბრძანების ძველი რედაქცია, რომლის თანახმად, შვებულებით სარგებლობის უფლება მამას წარმოეშობოდა მხოლოდ ბავშვის დედის მშობიარობისას გარდაცვალების შემთხვევაში. საკონსტიტუციო სასამართლოს მიერ საბოლოო გადაწყვეტილების გამოტანამდე, საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2017 წლის 30 ივნისის №01-43/ნ ბრძანებით შეიცვალა სადავო ნორმა და ახალი რედაქციით დარეგულირდა დახმარების/შვებულების ანაზღაურების პირობები და განისაზღვრა, რომ დასაქმებულს/საჯარო მოსამსახურეს დახმარება/შვებულების ანაზღაურება მიეცემა ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო, აგრეთვე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო.

დედაზეა შესაძლებელი. ასევე განმარტავს, რომ სადავო ნორმებიდან გამომდინარე, ორსულობის, მშობიარობის და ბავშვის მოვლის გამო შვებულების ანაზღაურება ბავშვის მამისათვის შესაძლებელია მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუკი ბავშვის დედა მშობიარობისას გარდაიცვლება, ხოლო ბავშვი ცოცხალი დაიბადება. ამდენად, ზემოაღნიშნული ნორმების საფუძველზე, ზოგადი წესის თანახმად, მამას ბავშვის მოვლის გამო ანაზღაურებადი შვებულება არ მიეცემა და მხოლოდ საგამონაკლისო შემთხვევაში სარგებლობს ამ უფლებით. გარდა აღნიშნულისა მოსარჩელე მხარის განმარტებით, საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 27-ე მუხლის პირველი პუნქტი ფორმალურად ნეიტრალური შინაარსისაა და „დასაქმებულს“ ანიჭებს ბავშვის მოვლის გამო შვებულების უფლებას, თუმცა მიუხედავად ამგვარი ფორმულირებისა, ის მისი მოქმედების სფეროდან ბუნებრივად გამორიცხავს ადამიანების კონკრეტულ ჯგუფს, ვინაიდან შვებულება ორსულობის, აგრეთვე მშობიარობის გამო, შესაძლებელია გავრცელდეს მხოლოდ ქალზე. მისი მოსაზრებით, დასახელებული სადავო ნორმა ასევე, არის ბუნდოვანი, რომელიც იძლევა მისი არაკონსტიტუციურად განმარტების შესაძლებლობას და ვერ აკმაყოფილებს კანონის განჭვრეტადობის მოთხოვნებს.

საკონსტიტუციო სასამართლომ 2018 წლის 19 ოქტომბრის N3/4/858 განჩინებაში აღნიშნა, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 27-ე მუხლის პირველი პუნქტის ტექსტიდან გამომდინარე, ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებით სარგებლობის უფლება აქვს, ზოგადად, დასაქმებულს. ამავე კოდექსის მე-3 მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად კი, დასაქმებული არის ფიზიკური პირი, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, დამსაქმებლისათვის ასრულებს გარკვეულ სამუშაოს. ამდენად, სადავო ნორმა, ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულების უფლების მინიჭებისას არ აკონკრეტებს დასაქმებულის სქესს. კანონმდებელმა ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულება გაითვალისწინა დასაქმებულისათვის, კონკრეტულად, დასაქმებულის სქესზე მითითების გარეშე. ამგვარად, უშუალოდ სადავო ნორმის

ტექსტის ანალიზით არ იკვეთება გარემოება, რაც შექმნიდა იმგვარი ვარაუდის საფუძველს, რომ მამაკაცი დასაქმებულებისათვის არ არის გარანტირებული ბავშვის მოვლის გამო ანაზღაურებადი შვებულებით სარგებლობის შესაძლებლობა.⁴⁰

სასამართლომ მიუთითა თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2015 წლის 24 თებერვლის N3/4193-14 გადაწყვეტილებაზე და აღნიშნა, რომ გადაწყვეტილება, მოსარჩელე და მოპასუხე მხარეების პოზიციებისაგან განსხვავებით, ადასტურებს, რომ დასაქმებულ მამაკაცს საქართველოს შრომის კოდექსის 27-ე მუხლის საფუძველზე, გააჩნია ანაზღაურებადი დეკრეტული შვებულების უფლება, რაც შემდგომ გაზიარებულ იქნა თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის მიერ, 2016 წლის 05 მაისის №ბ/336-16 გადაწყვეტილებით.

აღნიშნულ არგუმენტაციაზე დაყრდნობით, საკონსტიტუციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ აშკარაა, სადავო ნორმის მოსარჩელის მიერ შემოთავაზებული შინაარსით, განმარტების შესაძლებლობაზე არ მიუთითებს თავად ნორმის ტექსტი. ამავე დროს, საქმეზე წარმოდგენილი არ იყო საქართველოს შრომის კოდექსის 27-ე მუხლის პირველი პუნქტის სადავო შინაარსით გამოყენების დამადასტურებელი ავტორიტეტული განმარტება. ამდენად, სასამართლომ აღნიშნა, რომ მოსარჩელე მხარეს არ წარმოუდგენია სათანადო მტკიცებულებები, რომლებიც საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს დაარწმუნებდა, რომ გასაჩივრებულ ნორმას გააჩნია მის მიერ სადავოდ გამხდარი ნორმატიული შინაარსი.

⁴⁰ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2018 წლის 19 ოქტომბრის N3/4/858 გადაწყვეტილება, საქართველოს მოქალაქეები - ლაშა ჩალაძე, გივი კაპანაძე და მარიკა თოდუა საქართველოს პარლამენტისა და საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის წინააღმდეგ.

6.3. დეკრეტული შვებულების ანაზღაურების წესი.

დედობის შვებულებს ანაზღაურების მინიმალურ სტანდარტს ითვალისწინებენ საერთაშორისო სამართლებრივი აქტები. მაგალითად, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის დედობის დაცვის კონვენციის მიხედვით, იმ ქვეყნებში, სადაც ფინანსური ბენეფიტის გამოთვლის კრიტერიუმია დედის მანამდე მიღებული შემოსავალი, მაშინ შვებულების ანაზღაურების შედეგად მიღებული ბენეფიტი უნდა იყოს მინიმუმ დასაქმებულის წინა შემოსავლის ორი მესამედი, ხოლო გამოთვლის განსხვავებული სისტემის შემთხვევაში, ანაზღაურება უნდა იყოს ამგავრი საშუალო შემოსავლის ორი მესამედის ეკვივალენტური. შვებულების ანაზღაურების მიზანია, ქალს შეეძლოს საკუთარი თავის და ბავშვის ჯანმრთელობისა და ცხოვრების შესაბამისი პირობების შენარჩუნება.⁴¹

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. მუხლი ითვალისწინებს შესაძლებლობას, რომ დამსაქმებელი და დასაქმებული შეთანხმდნენ დამატებით ანაზღაურებაზეც, თუმცა, ის აბსოლუტურად ეფუძნება დამსაქმებლის კეთილ ნებას და აღნიშნული არ წარმოადგენს მის ვალდებულებას.⁴²

დეკრეტული შვებულების ანაზღაურების წესი დეტალურად არის მოწესრიგებული საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური

⁴¹ ქაშაკაშვილი ნ., დედობის, მამობის და მშობლის შვებულების უფლება თანასწორობის შუქზე, თბილისი, 2017, გვ. 24.

⁴² საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლი 29, N4113-რს, 17/12/2010

დაცვის მინისტრის 2006 წლის 25 აგვისტოს N231/ნ ბრძანებით. ბრძანების მე-4 მუხლის პირველი პუნქტის მიხედვით, დახმარება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო ან ახალშობილის შვილად აყვანის გამო, გაიცემა სააგენტოს მიერ.⁴³ გამომდინარე იქიდან, რომ ამავე მუხლის მე-2 პუნქტი ცალკე გამოყოფს საჯარო მოხელისათვის დახმარების გაცემის წესს, იგულისხმება, რომ პირველი ნაწილი მხოლოდ კერძო სექტორში დასაქმებულებს შეეხება. შესაბამისად, ისინი სახელმწიფო ბიუჯეტიდან მიიღებენ მხოლოდ 1000 ლარს, მაშინ, როდესაც ბრძანების მიხედვით, საჯარო მოხელის შვებულების ანაზღაურება შეადგენს მის თანამდებობრივ სარგოს და საკლასო დანამატს.

გამომდინარე იქიდან, რომ ორსულობა და მშობიარობა, ასევე, ბავშვის მოვლა მნიშვნელოვნად აფერხებს მშობლის პროფესიულ აქტივობას და იგი ვალდებულია დროებით დაანებოს მუშაობას თავი, დეკრეტული შვებულების ფარგლებში გასაცემი დახმარების მიზანია, შეძლებისდაგვარად დააკომპენსიროს ის დანაკარგი, რასაც განიცდის დეკრეტში მყოფი დასაქმებული. აქედან გამომდინარე, დახმარებას საკმაოდ დიდი სოციალური მნიშვნელობა ენიჭება და რამდენადაც დიდია მისი მნიშვნელობა, იმდენად უნარიანი უნდა იყოს ის შეასრულოს თავისი დანიშნულება. დღეს არსებული რეგულაციით იმდენად მიზერული თანხაა განსაზღვრული, რომ აშკარაა, ის ვერ უზრუნველყოფს იმ მიზნის მიღწევას, რასაც ემსახურება. გარდა ამისა, ჩნდება უსამართლობის განცდა, როდესაც კერძო სექტორსა და საჯარო სექტორში დასაქმებულები მკვეთრად განსხვავებულ პირობებში იმყოფებიან ანაზღაურების ოდენობის კუთხით, მაშინ, როდესაც დაფინანსების წყარო ორივე შემთხვევაში სახელმწიფოს ბიუჯეტია.

გარდა გასაცემი დახმარების მიზერულობისა, პრობლემურია საკითხი ანაზღაურების მიმღებ პირებთან დაკავშირებით. ჯანდაცვის მინისტრის N231/ნ ბრძანება ერთის მხრივ, იმეორებს შრომის კოდექსით გათვალისწინებულ

⁴³ საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2006 წლის 25 აგვისტოს N231/ნ ბრძანება.

<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/66208?publication=12>

მატერიალური უფლების დამდგენ ნორმას, ხოლო, მეორეს მხრივ, ბრძანების მე-9 მუხლის პირველი ნაწილი ადგენს, რომ დასაქმებული/საჯარო მოსამსახურე დახმარების/შვებულების ანაზღაურების მისაღებად საავადმყოფო ფურცელს, ხოლო ახალშობილის შვილად აყვანის შემთხვევაში - სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესულ გადაწყვეტილებას, რომელიც ადასტურებს შვილების ფაქტს, წარუდგენს დამსაქმებელს/საჯარო დაწესებულებას და ითხოვს ანაზღაურებად შვებულებას ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო“, ხოლო, მე-9 მუხლის მე-7 პუნქტის თანახმად, ბავშვის მამას, როგორც ანაზღაურებადი შვებულების უფლების სუბიექტს, პირდაპირ გამორიცხავს შვებულების უფლებით გათვალისწინებული ანაზღაურების მიმღებ პირთა წრიდან. კერძოდ, მითითებული ნორმის მიხედვით, ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულება და, შესაბამისად, ანაზღაურება ორსული (მშობიარე) ქალის ოჯახის წევრებს არ მიეცემათ, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა მშობიარე ქალის გარდაცვალების გამო ცოცხალი ბავშვის დაბადების შემთხვევაში, დახმარებას ღებულობს ბავშვის მამა ან მეურვე პირი.⁴⁴

იმგვარი საკანონმდებლო რეგულირების პირობებში, როდესაც შვებულების ანაზღაურების საფუძველს წარმოადგენს საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2007 წლის 25 სექტემბრის N281/ნ ბრძანების შესაბამისად გაცემული საავადმყოფო ფურცელი, რომელიც, ბრძანების მე-6 მუხლის მე-6 პუნქტის მიხედვით, მამას მიეცემა მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ მშობიარობის შემდეგ დედა გარდაიცვალა,⁴⁵ სულ მცირე ბუნდოვანსა და გაურკვეველს ხდის, როგორ უნდა ისარგებლონ მამებმა სრულყოფილად ანაზღაურებადი შვებულებით ბიოლოგიური შვილის შექმნისას.

ზემოაღნიშნული პრობლემური საკითხები ართულებენ სახელმწიფოს მიერ აღებული ვალდებულების - უზრუნველყოს ღირსეული დეკრეტული

⁴⁴ ქაშაკაშვილი ნ., დედობის, მამობის და მშობლის შვებულების უფლება თანასწორობის შუქზე, თბილისი, 2017, გვ. 38

⁴⁵ „დროებითი შრომისუნარობის ექსპერტიზის ჩატარების და საავადმყოფო ფურცლის გაცემის შესახებ“ საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2007 წლის 25 სექტემბრის N281/ნ ბრძანება, 01/10/2007

<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/73012?publication=3>

შვებულებით სარგებლობის შესაძლებლობა და დაიცვას თანასწორობა, როგორც სხვა და სხვა სექტორში დასაქმებულთა, ისე, მამაკაცსა და ქალს შორის.

6.4. შვებულება შვილად აყვანის გამო

საქართველოს შრომის კოდექსი დასაქმებულს შესაძლებლობას აძლევს, ისარგებლოს შვებულების უფლებით ახალშობილის შვილად აყვანის შემთხვევაშიც. მოცემული ნორმაც თავისი შინაარსით სქესის მიხედვით ნეიტრალურია და შესაძლებლობას იძლევა ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულებით ისარგებლოს როგორც ქალმა, ისე მამაკაცმა. „ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის, ასევე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულების ანაზღაურების წესის დამტკიცების თაობაზე“, საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანების მე-9 მუხლი თანაბრად განსაზღვრავს შვებულებით სარგებლობის უფლებას ბიოლოგიური და მშვილბეელი მშობლისათვის.

რაც შეეხება, კომპენსაციის გაცემის წესს, ბრძანების მე-10 მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, ახალშობილის შვილად აყვანის შემთხვევაში დასაქმებული/მოსამსახურე წარუდგენს დამსაქმებელს/დაწესებულებას დოკუმენტს, რომელიც ადასტურებს ახალშობილის შვილად აყვანის ფაქტს.⁴⁶

როგორც ზემოთ აღვნიშნეთ, ამავე ბრძანების მე-10 მუხლის მე-6 პუნქტი ადგენს, რომ ბავშვის მამას შეუძლია მიიღოს კომპენსაცია მხოლოდ ცოცხალი ბავშვის დაბადებისა და მშობიარე ქალის გარდაცვალების შემთხვევაში. აღნიშნული რეგულაცია, გარკვეულწილად, არათანაბარ მდგომარეობაში აყენებს

⁴⁶ „ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის, ასევე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულების ანაზღაურების წესის დამტკიცების თაობაზე“ საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2006 წლის 25 აგვისტოს N231/6 ბრძანება, მე-10 მუხლის მე-2 პუნქტი.

ბავშვის ბიოლოგიურ და მშვილეებელ მამებს ერთმანეთთან მიმართებით, რამეთუ, იმისათვის, რომ მშვილეებელმა მამამ ისარგებლოს შვებულებით და მიიღოს კანონით გათვალისწინებული კომპენსაცია, კანონმდებლობა არ ითვალისწინებს რაიმე განსაკუთრებული გარემოების დადგომას, ამისათვის საკმარისია მხოლოდ შესაბამისი დოკუმენტაციის წარდგენა განსხვავებით ბავშვის ბიოლოგიური მამისაგან, რომელიც, როგორც აღნიშნეთ დახმარებას მიიღებს იმ შემთხვევაში თუ მშობიარე ქალი გარდაიცვლება და ბავშვი ცოცხალი დაიბადება.

6.5. დამატებითი შვებულება ბავშვის მოვლის გამო

საქართველოს შრომის კოდექსის 30-ე მუხლი შეეხება დამატებითი შვებულების უფლებას ბავშვის მოვლის გამო. აღნიშნული მუხლის მეორე ნაწილის თანახმად, შვებულება შეიძლება მიეცეს ნებისმიერ პირს, რომელიც ფაქტობრივად უვლის ბავშვს,⁴⁷ ხოლო, პირველი ნაწილის მიხედვით, დასაქმებულს შეუძლია უწყვეტად ან ნაწილ-ნაწილ წელიწადში არანაკლებ 2 კვირისა ისარგებლოს ანაზღაურების გარეშე შვებულებით ბავშვის მოვლის გამო - 12 კვირის ოდენობით, სანამ ბავშვს შეუსრულდება 5 წელი. მოცემული ნორმა, გარკვეულწილად, ბუნდოვანია, რადგან არ არის განსაზღვრული კონკრეტულ პირთა წრე, ვინც შეიძლება ისარგებლოს შვებულებით. აუცილებელია სახეზე იყოს ბავშვის ფაქტობრივი მოვლის შემთხვევა. განსხვავებით ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებისა, აფართოებს იმ პირთა წრეს, ვისაც ამგვარი მოთხოვნის უფლება გააჩნია დამსაქმებლის მიმართ. ნორმის შინაარსის გათვალისწინებით, ცალსახაა, რომ ამ შემთხვევაში უფრო ფართოდ არის განსაზღვრული იმ პირთა წრე, ვისაც შეუძლია ამგვარი შვებულებით ისარგებლოს. აღნიშნულ შემთხვევაში არ არის დაკონკრეტებული არც სქესი, თუ ვის აქვს ამგვარი შვებულების მოთხოვნის უფლება და უფრო მეტიც, არ არის დაკონკრეტებული, რომ აღნიშნული მოთხოვნის წამყენებელი პირი უნდა იყოს

⁴⁷საქართველოს შრომის კოდექსი, N4113-რს, 17/12/2010

აუცილებლად ბავშვის მშობელი. ერთადერთი მოთხოვნა, რომელსაც კანონმდებელი ამ შემთხვევაში აწესებს არის ბავშვის ფაქტობრივი მოვლა, რომელიც შესაძლოა განახორციელოს როგორც დედამ, ასევე მამამ, ბებიამ, ბაბუამ და სხვა. აღნიშნული მუხლი, სავარაუდოდ, მიემართება ოჯახის სხვა წევრებს, რომლებიც არ არიან მშობლები. დღეის მგომარეობით არსებული მოწესრიგების ფარგლებში, ბავშვის მამას აქვს შესაძლებლობა ისარგებლოს ამ შვებულებით, თუმცა არ შეიძლება მამა, თავისი მნიშვნელობითა და უფლებრივი მდგომარეობით გავუთანაბროთ სხვა პირებს, რომლებიც ფაქტობრივ მზრუნველობას ახორციელებენ ბავშვზე.

6.6. საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ კანონპროექტი

საქართველოს პარლამენტმა მეორე მოსმენით დაამტკიცა კანონპროექტი N07-3/44/8/9 საქართველოს ორგანულ კანონში, საქართველოს შრომის კოდექსში განსახორციელებელი ცვლილებები.⁴⁸

მხედველობაშია მისაღები, რომ აღნიშნული კანონპროექტის შესაბამისად, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლი ყალიბდება ახლებურად, კერძოდ, 37-ე მუხლი, რომელიც შეეხება შვებულებას ორსულობის და მშობიარობის გამო, ასევე შვებულებას ბავშვის მოვლის გამო, აწესრიგებს ახლებურად. კერძოდ, კანონპროექტით შემოთავაზებული რედაქციის თანახმად, მითითებული მუხლის დისპოზიცია უნდა ჩამოყალიბდეს შემდეგნაირად:

„1. დასაქმებულს თავისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა ორსულობისა და მშობიარობის გამო ანაზღაურებადი შვებულება 126 კალენდარული დღის ოდენობით, ხოლო მშობიარობის გართულების ან ტყუპის შობის შემთხვევაში - 143 კალენდარული დღის ოდენობით.

⁴⁸ კანონპროექტი საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ
<https://info.parliament.ge/file/1/BillReviewContent/247834?>

2. ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული შვებულება დასაქმებულს თავისი შეხედულებისამებრ შეუძლია გადაანაწილოს ორსულობისა და მშობიარობის შემდგომ პერიოდებზე.

3. დასაქმებულს თავისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა ბავშვის მოვლის გამო შვებულება 604 კალენდარული დღის ოდენობით, ხოლო მშობიარობის გართულების ან ტყუპის შობის შემთხვევაში - 587 კალენდარული დღის ოდენობით. ბავშვის მოვლის გამო შვებულებიდან ანაზღაურებადია 57 კალენდარული დღე.

4. ამ მუხლის მე-3 პუნქტში მითითებული ბავშვის მოვლის გამო შვებულება, პირველ პუნქტში მითითებული ორსულობის და მშობიარობის შვებულების გამოყენებული დღეების გამოკლებით, შეუძლია მთლიანად ან ნაწილობრივ გამოიყენოს ბავშვის დედამ ან მამამ. ასეთ შემთხვევაში, დასაქმებული ვალდებულია 2 კვირით ადრე გააფრთხილოს შესაბამისი დამსაქმებელი ბავშვის მოვლის გამო შვებულების აღების შესახებ. ბავშვის მოვლის გამო შვებულება ანაზღაურდება იმ შემთხვევაში თუ მისი გამოყენება ხდება ანაზღაურებადი 183 ან 200 კალენდარული დღის განმავლობაში.⁴⁹

როგორც ვხედავთ, შემოთავაზებული რედაქციით, ორსულობა და მშობიარობის გამო შვებულების უფლება გამიჯნულია ბავშვის მოვლის გამო შვებულების უფლებისაგან. ცალსახაა, რომ ორსულობისა და მშობიარობის გამო ანაზღაურებადი შვებულების ნაწილი შეეხება მდედრობთ სქესს, რომელიც იყენებს აღნიშნული შვებულების უფლებას. შესაბამისად, იმისათვის, რომ ბავშვის მამა არ დარჩეს უფლების ნორმატიული მოწესრიგების ფარგლებს მიღმა, შემოთავაზებული ცვლილება მნიშვნელოვანია, რამეთუ ბავშვის მოვლის გამო შვებულება ცალკეა გამოყოფილი ორსულობა-მშობიარობისაგან და მისით სარგებლობის შესაძლებლობა, როგორც ეს მითითებული მუხლის მე-4 პუნქტშიც არის აღნიშნული, შეუძლია როგორც დედას, ისე მამას. დღეს მოქმედ შრომის კოდექსში კი, სახეზე გვაქვს გაერთიანებული - ორსულობის, მშობიარობისა და

⁴⁹ იქვე, მუხლი 37

ბავშვის მოვლის გამო შვებულების აღებისა და გამოყენების წესი. დღეს მოქმედი რედაქცია, ერთმანეთთან აკავშირებს ორსულობას, მშობიარობასა და ბავშვის მოვლას და ამასთან, არ არის გამიჯნული საშვებულებო პერიოდის რა ნაწილი ეკუთვნის ორსულობისა და მშობიარობის შვებულებას და რა ნაწილი ეკუთვნის ბავშვის მოვლის გამო შვებულებას, შესაბამისად, თუ მამა გადაწყვეტს აღნიშნული შვებულებით სარგებლობას, მისთვის და მისი მეუღლისთვის შეუძლებელია ერთმანეთისაგან გამიჯნონ თუ რომელ მშობელს რა პერიოდის გამოყენების უფლება აქვთ არსებული კანონმდებლობიდან გამომდინარე. შესაბამისად, აღნიშნული ცვლილება მხოლოდ მისასალმებელია, რამეთუ იგი მეტად ხელსაყრელ მდგომარეობაში ჩააყენებს მამების შვებულების უფლებას და გარკვეულწილად მიუახლოვებს ქართულ კანონმდებლობას ევროკავშირში დადგენილ სტანდარტებს.

მითითებული ნორმის ცვლილება აუცილებლად განაპირობებდა ანაზღაურების წესის შეცვლასაც და კანონპროექტით აღნიშნული ცვლილებაც არის შემოთავაზებული, კერძოდ, კანონპროექტში საქართველოს შრომის კოდექსის 39-ე მუხლი შემოთავაზებულია შემდეგნაირად:

„ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულება, ბავშვის მოვლის გამო შვებულება და ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულება ანაზღაურდება საქართველოს სახელმწიფო ბიუჯეტიდან, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით. ორსულობისა და მშობიარობის გამო ანაზღაურებადი შვებულებისა და ბავშვის მოვლის გამო ანაზღაურებადი შვებულების, აგრეთვე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო ანაზღაურებადი შვებულების პერიოდზე გასაცემი ფულადი დახმარების ჯამური ოდენობაა არაუმეტეს 1000 ლარისა. დამსაქმებელი და დასაქმებული შეიძლება შეთანხმდნენ დამატებით ანაზღაურებაზე.“⁵⁰

რა თქმა უნდა, მისასალმებელია, რომ ანაზღაურება გათვალისწინებულია როგორც ორსულობა-მშობიარობის გამო შვებულებისათვის, ასევე - ბავშვის

⁵⁰ იქვე, მუხლი 39

მოვლის გამო შვებულებისათვის. აღნიშნული ქმნის გარანტიას, რომ მამის მიერ ბავშვის მოვლის გამო შვებულების უფლებით სარგებლობის შემთხვევაში, იგი მიიღებს ანაზღაურებას. თუმცა, როგორც ეს ზემოთაც აღინიშნა, უმჯობესი იქნებოდა, ანაზღაურების ოდენობა მიახლოებული იყოს შემოსავლის იმ ოდენობასთან, რომელსაც დასაქმებული პირი მიიღებდა რომ არა აღნიშნული უფლებით სარგებლობისათვის აუცილებელი გარემოების დადგომა, რადგან არსებული და შემოთავაზებული ანაზღაურება, ვერ უზრუნველყოფს იმ გარანტიას, რაც, თავისი არსით, მას უნდა გააჩნდეს.

წარმოდგენილი კანონპროექტით კვლავ არაფერი ნათქვამი თვითდასაქმებულთა, ან/და უმუშევარ პირთა ანაზღაურებაზე და ისინი კვლავ რეგულირების მიღმა რჩებიან. რა თქმა უნდა, წარმოდგენილი ცვლილებები დადებითად აისახება დასაქმებულთა უფლებრივ მდგომარეობაზე კიდევ მეტად შეუწყობს ხელს ქალისა და მამაკაცის თანაბარუფლებიანობას, გასაგებია, რომ ნელი ნაბიჯით, ცვლილებების განხორციელებით, შესაძლოა მივუახლოვოთ ჩვენი კანონმდებლობა ევროკავშირის კანონმდებლობას, თუმცა, ვფიქრობ, უმჯობესი იქნებოდა, გათვალისწინებული ყოფილიყო თვითდასაქმებულთა და უმუშევართა მინიმალური ინტერესებიც ანაზღაურების კუთხით, რადგან არაერთი ევროკავშირის წევრი ქვეყანა ითვალისწინებს მათთვის ამგვარი ბენეფიტით სარგებლობის შესაძლებლობას. წინამდებარე ნაშრომის მე-6 თავში, სწორედ, მათ უფლებრივ მდგომარეობის მოწესრიგებაზეა საუბარი სადაც უფრო მეტად დეტალურად არის განხილული თვითდასაქმებულებთან დაკავშირებული პრობლემური საკითხები.

7. თვითდასაქმებულის ცნება და მათი უფლებრივი მდგომარეობა დეკრეტული შვებულებით სარგებლობისა და ანაზღაურების კუთხით საქართველოს კანონმდებლობის მიხედვით

შრომით ბაზარზე, გარდა კლასიკური შრომითსამართლებრივი ურთიერთობებისა, რაც ითვალისწინებს ურთიერთობას დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის, არცთუ უმნიშვნელო ადგილი უკავია თვითდასაქმებულებს, რომლებიც შრომითი ხელშეკრულების მონაწილე მხარეებს შორის არსებული ურთიერთობისაგან იმით განსხვავდებიან, რომ არ ეწევიან დაქირავებით შრომას, შესაბამისად, მათ არ ჰყავთ დამსაქმებელი, რომელიც გადაუხდის მუდმივ ხელფასს. თვითდასაქმებული პირები შესაძლებელია დაკავებულნი იყვნენ სხვადასხვა საქმიანობით, თუმცა, უმეტესწილად მათ კვალიფიკაცია აქვთ რომელიმე კონკრეტულ სფეროში, როგორცაა: მწერალი, მოვაჭრე, ფრილენსერი (freelancer).

„დასაქმების შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-4 მუხლის „ბ“ პუნქტის თანახმად, თვითდასაქმებული არის საკუთარ საწარმოში ან საკუთარ მეურნეობაში მოგების ან ოჯახური შემოსავლის (ფულადი ან ნატურით) მიღების მიზნით მომუშავე პირი.⁵¹

ისევე, როგორც ნებისმიერი შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე დასაქმებული პირის, თვითდასაქმებულის როლიც ქვეყნის ეკონომიკური განვითარებისა თუ მატერიალური დოვლათის შექმნაში თანაბრად მნიშვნელოვანია. განსაკუთრებით იმ პირობებში, როდესაც საკუთარი წარმოების, სოფლის მეურნეობის, მცირე ოჯახური ბიზნესების განვითარება საკმაოდ ტენდენციურია ბოლო პერიოდში. გამომდინარე იქიდან, რომ პირდაპირ თუ არაპირდაპირ თვითდასაქმებულთა შრომის შედეგი აისახება სახელმწიფო

⁵¹ „დასაქმების შესახებ“ საქართველოს კანონი, N1084, 28/09/2001
<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/15664?publication=6>

ბიუჯეტსა და ეკონომიკურ მდგომარეობაზე, მათ აქვთ უფლება, სახელმწიფოსგან მიიღონ ის ბენეფიტები, რაც კანონის საფუძველზე ეკუთვნით კერძო თუ საჯარო სექტორში დასაქმებულ პირებს. შესაბამისად, სახელმწიფოს მიდგომაც მათ მიმართ უნდა იყოს თანაბარი.

მტკიცებას არ საჭიროებს ის გარემოება, რომ ორსულობა, მშობიარობა და ბავშვის მოვლა, ზუსტად ისევე აისახება თვითდასაქმებულის შრომაუნარიანობაზე, პროდუქტიულობასა და შემოსავალზე, როგორც დაქირავებით მომუშავეზე.

იქიდან გამომდინარე, რომ თვითდასაქმებული არ არის დამოკიდებული დამსაქმებელზე და არ იმყოფება ვერტიკალურად მოწესრიგებულ ურთიერთობაში, მასზე ვერ გავრცელდება საქართველოს შრომის კოდექსის დანაწესები, რამდენადაც ეს უკანასკნელი შეეხება დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის არსებული ურთიერთობას. შესაბამისად, თვითდასაქმებული ვერ ისარგებლებს იმ უფლებებით, რაც კოდექსით არის გარანტირებული. თუმცა, სხვაა ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო სახელმწიფოს მხრიდან კომპენსაციის გაცემის საკითხი. რამდენად აქვს უფლება თვითდასაქმებულს მიიღოს ეს ბენეფიტი სახელმწიფოსგან და რატომ არის დასაქმებულისაგან განსხვავებული მიდგომის ქვეშ.

როგორც უკვე აღვნიშნეთ, მოქალაქეების სოციალური გარანტიებით უზრუნველყოფა სახელმწიფოს მოვალეობაა. დეკრეტულ შვებულებასთან ერთად, სახელმწიფოს მხრიდან დახმარების გაცემა, წარმოადგენს ერთ-ერთ სოციალური დაცვის გარანტიას, რომლებიც ერთიანობაში ქმნიან ღირსეული შრომის გარემოს სახელმწიფოში და ის ვალდებულია თანაბარ მდგომარეობაში მყოფი მოქალაქეები უზრუნველყოს თანაბარი დაცვით. სახელმწიფოს მხრიდან დასაქმებული ქალებისათვის დამატებითი გარანტიების, როგორცაა დეკრეტული შვებულება, ფულადი და სხვადასხვა სოციალური დახმარებები, გათვალისწინება ემსახურება იმ მიზანს, რომ აღიშნული არ იყოს ქალისათვის საქმიანობის ხელისშემშლელი და დამაბრკოლებელი გარემოება, მათ არ

უწევდეთ არჩევანის გაკეთება სამსახურსა და შვილის ყოლას შორის. ეს რისკი კი თვითდასაქმებულების შემთხვევაშიც არსებობს, შესაბამისად, ისინიც საჭიროებენ ამგვარ მხარდაჭერას.

ევროკავშირის არაერთი ქვეყანა ითვალისწინებს ბავშვის დაბადებასთან დაკავშირებით ანაზღაურების გაცემის წესს და მათი პრაქტიკის გათვალისწინებით, შესაძლებელია იმგვარი მექანიზმისა და სოციალური დაცვის სისტემის შემუშავება, რომელიც მიესადაგება ქართულ რეალობას და უზრუნველყოფს თვითდასაქმებულების შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირებთან უფლებრივ გათანაბრებას. აღნიშნულთან დაკავშირებით მაგალითებია მოყვანილი ნაშრომის მე-7 თავში.

7.1. თვითდასაქმებულთა დაცვის გარანტიები ევროკავშირის 2010/41/EU დირექტივის მიხედვით.

2010 წლის 7 ივლისს ევროკავშირმა მიიღო 2010/41/EU დირექტივა, რომელიც უზრუნველყოფს თვითდასაქმების სფეროში მამაკაცებისა და ქალებისადმი თანაბარ მიდგომას. დირექტივა მიზნად ისახავს თვითდასაქმებულთა და მათი მეუღლეების ან პარტნიორების სოციალური დაცვის გაძლიერებას. აღნიშნული დირექტივით, პირველად, თვითდასაქმებულთა დეკრეტული დახმარება გარანტირებულ იქნა ევროკავშირის დონეზე.⁵²

ეს დირექტივა შეეხება თვითდასაქმებულებსა და მათ მეუღლეებს, ან, რამდენადაც ეს გათვალისწინებულია ეროვნული კანონმდებლობით, ცხოვრებისეულ პარტნიორებზე, როდესაც ისინი, ნაციონალური

⁵² Christine Aumayr-Pintar, with contributions from Jorge Cabrita, Karel Fric and Yolanda Torres-Revenge, Maternity Leave Provisions in the EU Member States: Duration and Allowances. 2015. Cornell University ILR School. Page 8.
<https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://www.google.com/&httpsredir=1&article=1471&context=intl>

კანონმდებლობის შესაბამისად, მონაწილეობას იღებენ ბიზნეს საქმიანობაში. იმისათვის, რომ მოხდეს მეუღლეების ან პარტნიორების მდგომარეობის გაუმჯობესება, მათი შრომა უნდა იქნას აღიარებული.⁵³

დირექტივის შესავლის მე-8 მუხლის თანახმად, იგი, ყველა შემდგომი ინტერპრეტაციის გარეშე, ავალდებულებს წევრ სახელმწიფოებს მოახდინონ სოციალური დაცვის სისტემის ორგანიზება. ექსკლუზიური კომპეტენცია წევრი სახელმწიფოსი, მოახდინოს სოციალური დაცვის სისტემის მომზადება, მოიცავს სხვა მრავალთან ერთად ფინანსური სისტემის მომზადებასა და ამგვარი სისტემის მენეჯმენტის უზრუნველყოფას და მსგავსი ინსტიტუტების მიერ მსგავსი სარგებლობის და ბენეფიტების გაცემას. ასევე, როგორ მოხდება დახმარების გაცემა და როგორ მოხდება დახმარებაზე ხელმისაწვდომობა.⁵⁴

რაც შეეხება მათ მონაწილეობას საოჯახო ბიზნესის აქტივობაში, მეუღლეებს ან პარტნიორებს თვითდასაქმებულისა, რომლებიც სარგებლობენ დაცვის სისტემით, ასევე უნდა ჰქონდეთ შესაძლებლობა მიიღონ სარგებელი მისგან. წევრმა სახელმწიფოებმა უნდა მიიღონ აუცილებელი ზომები, რათა მოახდინონ სოციალური დაცვის გარანტიების ხელმისაწვდომობა. უფრო კონკრეტულად, წევრი სახელმწიფო თავად წყვეტს აღნიშნული სოციალური დაცვა არის სავალდებულო, თუ ნებაყოფლობითი. ასევე წევრ სახელმწიფოს უფლება აქვს, რომ სოციალური დაცვის გარანტიები იყოს იმის პროპორციული, თუ რა აქტივობით არიან ჩართულები აღნიშნული პირები თვითდასაქმებულთა საქმიანობაში.⁵⁵

ეკონომიკური და ფიზიკური დაუცველობა ორსული თვითდასაქმებულის და თვითდასაქმებულის მეუღლის ან პარტნიორის ქმნის მათთვის დედობასთან დაკავშირებული ბენეფიტის უფლების მინიჭების აუცილებლობას. წევრი სახელმწიფოების კომპეტენციად რჩება ამგვარი ბენეფიტების მოწესრიგების

⁵³ DIRECTIVE 2010/41/EU OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL of 7 July 2010 on the application of the principle of equal treatment between men and women engaged in an activity in a self-employed capacity and repealing Council Directive 86/613/EEC, (9).

⁵⁴ იქვე მუხლი (8).

⁵⁵ იქვე მუხლი (17).

საკითხი. მათ შორის, გასაცემი დახმარების ოდენობის დადგენა და ყველა საკითხი დახმარებასა და გადახდასთან დაკავშირებით, ამ დირექტივით გათვალისწინებული მინიმალური მოთხოვნების გათვალისწინებით. კერძოდ, მათ (წევრ სახელმწიფოებს) შეუძლიათ განსაზღვრონ რომელ პერიოდზე შეიძლება მიენიჭოს დეკრეტული ბენეფიტის უფლება.⁵⁶

აღნიშნული დირექტივა ფარავს:

(ა) თვითდასაქმებულ პირებს, სახელდობრ, ყველა პირს რომელიც ეწევა ეროვნული კანონმდებლობით გათვალისწინებულ საქმიანობას დამოუკიდებლად და მოგების მიღების მიზნით.

(ბ) თვითდასაქმებულის მეუღლეებს ან, რამდენადაც ეს ეროვნული კანონმდებლობით არის აღიარებული, პარტნიორებს, როდესაც ისინი არ არიან თანამშრომლები ან ბიზნეს პარტნიორები, თუმცა მონაწილეობას იღებენ თვითდასაქმებულის საქმიანობაში და ასრულებენ იმავე ან დამხმარე დავალებებს.⁵⁷

დირექტივის მე-8 მუხლი ადგენს ვალდებულებას, რომ ყველა წევრმა სახელმწიფომ მიიღოს აუცილებელი ზომა, რათა უზრუნველყოს ქალი თვითდასაქმებული და ქალი მეუღლე, ასევე, პარტნიორები, რომელიც მითითებულია დირექტივის მე-2 მუხლში, ეროვნული კანონმდებლობის შესაბამისად, მიეცემათ საკმარისი დეკრეტული შემწეობა, რომელიც მათ შესაძლებლობას მისცემთ რომ ორსულობისა თუ დედობის გამო თავიანთი საქმიანობა ამ პერიოდში შეჩერებული ჰქონდეთ მინიმუმ 14 კვირის განმავლობაში. წევრ სახელმწიფოს შეუძლია გადაწყვიტოს დეკრეტული დახმარება იქნება სავალდებულო თუ ნებაყოფლობითი.

⁵⁶ იქვე, მუხლი (18)

⁵⁷ იქვე, მუხლი 2

ამავე მუხლის მე-3 პარაგრაფის მიხედვით, დახმარება, რომელიც მითითებულია მე-8 მუხლის პირველ პარაგრაფში, უნდა იყოს საკმარისი და უნდა იძლეოდეს გარანტიას, რომ დაინტერესებული პირი მიიღებს მინიმუმ მისი დანაკარგის ექვივალენტს.⁵⁸

დირექტივის მე-16 მუხლის პირველი ნაწილით წევრ სახელმწიფოებს დაეკისრათ ვალდებულება მიიღონ კანონები, რეგულაციები და დებულებები, რომლებიც აუცილებელი იქნება ამ დირექტივის შესასრულებლად.⁵⁹

წინამდებარე დირექტივის მიღებით გაიზარდა დეკრეტული დახმარებით მოსარგებლეთა წრე. დირექტივა არ განსაზღვრავს, თუ როგორი მეთოდებით შეიძლება გაიცეს ეს დახმარება და აღნიშნულ საკითხს ტოვებს სახელმწიფოთა დონეზე გადასაწყვეტად. აქედან გამომდინარე, მისი ოდენობის განსაზღვრა და გაცემის წესი განსხვავებულია სახელმწიფოების მიხედვით. მაგალითად, დიდ ბრიტანეთში თვითდასაქმებულს უფლება აქვს მოითხოვოს დეკრეტული ანაზღაურება იმ შემთხვევაში, თუ მას გადახდილი აქვს საკმარისი სახელმწიფო დაზღვევის საფასური, ასევე, ბავშვის დაბადებამდე ბოლო 66 კვირის განმავლობაში უნდა ჰქონდეს ნამუშევარი სულ მცირე 26 კვირა. საკმარისი პირობების არსებობის შემთხვევაში, დიდი ბრიტანეთის კანონმდებლობა ითვალისწინებს 39 კვირის ანაზღაურებას.⁶⁰

⁵⁸ იქვე, მუხლი 8

⁵⁹ იქვე მუხლი 16

⁶⁰ <https://www.gov.uk/maternity-allowance/eligibility>, ბოლოს ნანახია 11/8/2020

8. ევროკავშირის ზოგიერთი წევრი ქვეყნის პრაქტიკა დეკრეტული შვებულების საკითხთან დაკავშირებით

როგორც აღნიშნეთ, ევროკავშირის სხვადასხვა წევრი სახელმწიფოები განსხვავებულად აწესრიგებენ დეკრეტული შვებულებით სარგებლობის წესს, თუმცა, ევროკავშირის დირექტივებით გათვალისწინებული ძირითადი მოთხოვნები ყველასათვის საერთოა და გათვალისწინებული კანონმდებლობით. ქვეთავებში მოყვანილია რამდენიმე ქვეყნის მაგალითი, თუ როგორ არის დარეგულირებული განსახილველი საკითხი ამ ქვეყნების კანონმდებლობის მიხედვით.

მანამ, სანამ კონკრეტული ქვეყნების მიერ საკითხის მოწესრიგების საკითხზე გადავალთ, ვფიქრობ, საინტერესოა ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილება (კონსტანტინ მარკინი რუსეთის წინააღმდეგ), რომლის მიხედვითაც, საქმე ეხებოდა რუსეთის ხელისუფლების მიერ უარი განმცხადებლისათვის მშობლის შვებულებაზე უარის თქმას, რაც წარმოადგენდა განსხვავებულ მოპყრობას ქალ სამხედრო პირებთან შედარებით.

განმცხადებელი დასაქმებული იყო რუსეთის სამხედრო სამსახურში. მეუღლესთან განქორწინების შემდეგ, მესამე შვილის შექმნიდან მალევე, მოითხოვა სამწლიანი დეკრეტული შვებულება, რაზეც ეთქვა უარი, რადგან კანონის თანახმად, ამ პერიოდით დეკრეტული შვებულებით სარგებლობის უფლება ჰქონდათ მხოლოდ ქალ სამხედრო მოსამსახურეებს.⁶¹

სასამართლომ აღნიშნა, რომ მარკინს არ შეეძლო ეზრუნა თავის შვილზე მისი ცხოვრების პირველი წლის განმავლობაში, როდესაც ეს ყველაზე საჭირო

⁶¹ <https://hudoc.echr.coe.int/eng-press#%22itemid%22:%22003-3886575-4478195%22>

იყო. ასევე, არ მიუღია არავითარი კომპენსაცია არც შვებულების დაგვიანებით მიცემისათვის და არც შვებულების პერიოდის შემცირებისათვის.

სასამართლომ მიუტია, რომ დღესდღეობით გენდერული თანასწორობის გაუმჯობესება წარმოადგენს უმთავრეს მიზანს კონვენციის ყველა მონაწილე მხარისათვის. აქედან გამომდინარე, საკმაოდ წონადი არგუმენტი უნდა არსებობდეს ასეთი განსხვავებული მოპყრობისათვის. კერძოდ, ტრადიციებზე მითითება, დამკვიდრებული სოციალური დამოკიდებულება არ არის საკმარისი დასაბუთება სქესის ნიშნით არათანაბარი მოპყრობისა.

რამდენადაც მამის შვებულება განკუთვნილია იმისათვის, რომ მშობელს მიეცეს შესაძლებლობა იყოს სახლში და იზრუნოს ჩვილზე პირადად, მოცემულ შემთხვევაში, მარკინი იმყოფებოდა ისეთსავე მდგომარეობაში, როგორშიც მოსამსახურე ქალი. სასამართლომ არ მიიღო მხედველობასი, რომ გაბსხვავებული მოპყრობა მოსამსახურე მამაკაცისა და მოსამსახურე ქალის მიმართ ქალთა სასარგებლოდ განპირობებული იყო პოზიტიური დისკრიმინაციის საფუძველზე. ამის საპირისპიროდ, სასამართლომ დაასკვნა, რომ ამგვარი მოპყრობა ხელს შეუწყობდა გენდერული სტერეოტიპების დამკვიდრებას და საზიანოა როგორც ქალის კარიერული, ასევე, მამაკაცის ოჯახური ცხოვრებისათვის.

სასამართლომ სევე არ გაითვალისწინა, რომ მამის შვებულების გახანგრძლივება სამხედრო მოსამსახურისთვის იქონიებდა უარყოფით გავლენას ქვეყნის საბრძოლო ძალისა და შეიარაღებული ძალების ეფექტურ ოპერატიულობაზე. გარდა ამისა, რუსეთის ხელისუფლებას არ ჩაუტარებია რაიმე კვლევა, რომ შეესწავლა სამხედრო მოსამსახურეების რაოდენობა, რომლებიც ისარგებლებდნენ მამის შვებულებით და, შესაბამისად, განესაზღვრათ რა გავლენა შეიძლება იქონიოს ამან სამხედრო ძალების ეფექტურ ოპერატიულობაზე. გამომდინარე იქიდან, რომ რუსული კანონმდებლობის თანახმად, სამხედრო მოსამსახურე კაცს არცერთ შემთხვევაში არ შეეძლო მამის დეკრეტული

შვებულებით სარგებლობის უფლება, სასამართლომ მიიჩნია, რომ კანონი საკმაოდ მკაცრია.

მიუხედავად ამისა, სასამართლომ, სამხედრო სამსახურის მნიშვნელობის გათვალისწინებით, დაუშვა, რომ შესაძლებელია გარკვეული შეზღუდვების დაწესება სამხედრო მოსამსახურისთვის დეკრეტული შვებულებით სარგებლობის შემთხვევაში, თუმცა, ეს არ უნდა ეფუძნებოდეს დისკრიმინაციას. არამედ იგულისხმება ისეთი შემთხვევები, როდესაც შესაძლებელია გამოირიცხოს მოსამსახურე ქალის ან/და მამაკაცის დეკრეტული შვებულებით სარგებლობის უფლება თუ გართულება მათი სამსახურებრივი ჩანაცვლება მათი თანამდებობიდან გამომდინარე, ან იშვიათი კვალიფიკაციის გამო, ან აქტიურ სამხედრო მოქმედებებში მონაწილეობის გამო.

შესაბამისად, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს მიერ დადგინდა ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენციის მე-14 მუხლის დარღვევა და დააკისრა შესაბამისი სანქციები რუსეთის სახელმწიფოს.

8.1. ესპანეთი

Permiso de Maternidad არის სტანდარტული დეკრეტული შვებულება ესპანეთში, რომელიც დასაქმებულ ქალს უფლებას აძლევს ისარგებლოს 16 კვირიანი დეკრეტული შვებულებით. ეს პერიოდი იზრდება 18 კვირამდე ტყუპების დაბადების შემთხვევაში და 20 კვირამდე ტრიპლეტის შემთხვევაში. კანონი ითვალისწინებს დამატებით 2 კვირიან საშვებულებო პერიოდს თუ ბავშვი შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე დაიბადება.

ესპანეთი იცნობს მშობლის დეკრეტულ შვებულებას (paternity leave), რომელიც შეადგენს 4 კვირას და შესაძლებელია გაგრძელდეს ერთზე მეტი ბავშვის დაბადების შემთხვევაში. გარდა სტანდარტული დეკრეტული შვებულებისა, დასაქმებულს უფლება აქვს ისარგებლოს არაანაზღაურებადი შვებულებით სამ წლამდე, რომლის შემდეგაც შეუძლია დაბრუნდეს იმავე

დამსაქმებელთან. ასეთ შემთხვევაში, დასაქმებულს შეუძლია მოითხოვოს, რომ ერთი წლის განმავლობაში შეუნარჩუნდეს მისი სამუშაო პოზიცია, ხოლო, ერთი წლის შემდეგ, შესაძლებელია მას დამსაქმებელმა შესთავაზოს სხვა, მსგავსი პოზიცია.

შვებულების გარდა, შეუძლიათ ისარგებლონ ერთსაათიანი შესვენებით ყოველ დღე ბავშვის კვების გამო ბავშვის დაბადებიდან პირველი 9 თვის განმავლობაში.⁶²

დეკრეტული შვებულების ანაზღაურების მისაღებად დასაქმებულ ქალს უნდა ჰქონდეს გადახდილი სოციალური დაზღვევის გადასახადები შემდეგი ასაკობრივი ზღვარის გათვალისწინებით:

21 წლამდე ორსულისათვის არ არის მინიმალური საგადასახადო პერიოდი მოთხოვნილი;

- 21 დან 26 წლამდე ორსულისათვის სავალდებულოა ბავშვის დაბადებამდე, შვილად აყვანამდე ან მინდობით აღსაზრდელად მიბარებამდე ბოლო 7 წლის მანძილზე 90 დღის სოციალური დაზღვევის გადასახადის გადახდა, ან ცხოვრების განმავლობაში მთლიან სამუშაო პერიოდში 180 დღის სოციალური დაზღვევის გადასახდა;
- 26 წელს ზემოთ - ბავშვის დაბადებამდე, შვილად აყვანამდე ან მინდობით აღსაზრდელად მიბარებამდე ბოლო 7 წლის მანძილზე 180 დღის სოციალური დაზღვევის გადასახადის გადახდა ან ცხოვრების განმავლობაში მთლიან სამუშაო პერიოდში 360 დღის სოციალური დაზღვევის გადასახდა.

მსგავსი წინაპირობებია განსაზღვრული მამისთვისაც, როდესაც მათ სურთ ისარგებლონ დეკრეტული შვებულებით, მათ უნდა ჰქონდეთ გადახდილი სოციალური დაზღვევის გადასახადები:

⁶² <https://www.expatica.com/es/working/employment-law/maternity-leave-spain-105033/> ბოლოს ნანახია 11/08/2020

- ბავშვის დაბადებამდე, შვილად აყვანამდე ან მინდობით აღსაზრდელად მიზარებამდე ბოლო 7 წლის მანძილზე 180 დღის სოციალური დაზღვევის გადასახადის გადახდა;
- ცხოვრების განმავლობაში მთლიან სამუშაო პერიოდში 360 დღის სოციალური დაზღვევის გადასახადა.

თვითდასაქმებულ ქალებს უფლება აქვთ მიიღონ სპეციალური დახმარება თუ მათი სამუშაო სპეციფიკა სარისკოა მათი ან ნაყოფის ჯანმრთელობისათვის, თუმცა, ამისათვის აუცილებელია მათ ჰქონდეთ სოციალური დაზღვევა და დროულად იხდიდნენ დაზღვევის გადასახადს. დასაქმებულ ქალებს აღნიშნული დახმარების მიღების უფლება აქვთ იმ შემთხვევაში თუ ვერ ჩაანაცვლებენ თავიანთ სამუშაოს სხვა, უფრო ხელსაყრელი და მათი მდგომარეობისთვის შესაფერისი სამუშაოთი.

დახმარება არის გათვალისწინებული ასევე ბუნებრივ კვებაზე მყოფი 9 თვემდე ბავშვის დედისათვის, რომელსაც უწევს დროებით მუშაობის შეწყვეტა მეძუძურობასთან დაკავშირებული რისკების გამო. ამ შემთხვევაშიც მოთხოვნები მსგავსია ზემოთ მითითებული დახმარებისა.

გარდა ზემოაღნიშნულისა, ორსული ქალების ჯანმრთელობას სახელმწიფო უზრუნველყოფს სამედიცინო დახმარებით ორსულობის, მშობიარობისა და მშობიარობის შემდგომ პერიოდში.⁶³

8.2. ფინეთი

ფინეთში, ბავშვის დაბადების გამო, მშობლებს უფლება აქვთ ისარგებლონ ოჯახის შვებულებით (family leave). დამსაქმებლები და დასაქმებულები კარგად იცნობენ ამ სახის შვებულებებს და აქტიურად სარგებლობენ მისით. ოჯახის შვებულება გულისხმობს:

⁶³ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1129&intPageId=4789&langId=en&> ბოლოს ნანახია 08/11/2020

- დედის დეკრეტულ შვებულებას (Maternity leave);
- მამის დეკრეტულ შვებულებას (Paternity leave);
- მშობლების შვებულებას (Parental leave);
- ბავშვის მოვლის გამო შვებულებას (Child care leave).⁶⁴

შვებულების სახეები ერთმანეთისაგან განსხვავდება მისი წარმოშობის მომენტით, სუბიექტითა და ანაზღაურებით.

დედის შვებულების (Maternity leave) უფლება წარმოიშობა მშობიარობის მოსალოდნელ თარიღამდე არაუადრეს 50 და არაუგვიანეს 30 დღით ადრე და მისი ხანგრძლივობაა 105 სამუშაო დღე. დედას შესაძლებლობა აქვს იმუშაოს დეკრეტული შვებულების პერიოდში თუ ეს არ შეუქმნის საფრთხეს დედას, ნაყოფს ან ბავშვს, თუმცა მუშაობა აკრძალულია მოსალოდნელ მშობიარობამდე ორი კვირისა და მშობიარობის შემდეგ ორი კვირის განმავლობაში.⁶⁵

მამის შვებულება (Paternity leave) განკუთვნილია სპეციალურად ბავშვის მამისათვის და ის არ შეიძლება მიეცეს ბავშვის დედას. შვებულებით სარგებლობის უფლება წარმოიშობა ბავშვის დაბადებიდან. მისი ხანგრძლივობაა 54 სამუშაო დღე. მამას შესაძლებლობა აქვს მითითებული დღეების რაოდენობიდან მხოლოდ 18 დღიანი საშვებულებო პერიოდით ისარგებლოს დედის შვებულების (maternity leave) ან დედის მიერ მშობლის შვებულებით (Paternity leave) სარგებლობის პერიორში. დარჩენილი 36 დღე შესაძლებელია სურვილის მიხედვით გაიყოს ორ ნაწილად. ამ შვებულების მიზანია, მამამ იზრუნოს საკუთარ ბავშვზე, ამიტომ, მითითებული 36 დღის გამოყენება შესაძლებელია იმ პერიოდში, როდესაც დედა არ სარგებლობს შვებულებით. მამას, ასევე, შესაძლებლობა აქვს ისარგებლოს 54 დღიანი სრულ შვებულებით დედის მიერ საშვებულებო პერიოდისაგან განსხვავებულ დროს.

⁶⁴ <https://www.infonline.fi/en/living-in-finland/work-and-enterprise/employee-s-rights-and-obligations/family-leave> ბოლოს ნანახია 12/08/2020

⁶⁵ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1109&langId=en&intPageId=4514> ბოლოს ნანახია 12/08/2020

აღსანიშნავია, რომ მამაკაცს შეუძლია თავად განსაზღვროს, სრულად სურს საშვებულებო დღეების გამოყენება თუ მხოლოდ ნაწილის, თუმცა, გასათვალისწინებელია, რომ ბავშვის მოვლის გამო შვებულებით სარგებლობის უფლება აქვს ბავშვის დაბადებიდან 2 წლის განმავლობაში. მას შემდეგ რაც ბავშვს შეუსრულდება 2 წელი, მამა კარგავს შვებულებით სარგებლობის უფლებას იმ შემთხვევაშიც კი, თუ მას დარჩენილი აქვს გამოუყენებელი დღეები.

როგორც ზემოთ აღვნიშნეთ, ფინეთის კანონმდებლობა იცნობს **მშობლების შვებულებას (Parental leave)**, რომელიც სარგებლობის უფლებაც წარმოიშობა დედის დეკრეტული შვებულების (Maternity leave) პერიოდის შემდეგ. დეკრეტული შვებულების პერიოდის შემდეგ, მშობლებიდან ერთ-ერთს შეუძლია ამუფლებით სარგებლობა და ის 158 კვირის განმავლობაში გრძელდება. ორივე მშობელს არ შეუძლია მშობლის შვებულების მიღება ერთდროულად. ამასთან, მშობლის შვებულება შეიძლება დაიყოს ისე, რომ მამამ და დედამ მონაცვლეობით იზრუნონ ბავშვზე.

ბავშვის მოვლის გამო შვებულება (Child care leave). მშობლის შვებულების (Parental leave) პერიოდის დასრულების შემდეგ, მამას ან დედას შეუძლია ისარგებლოს არაანაზღაურებადი ბავშვის მოვლის გამო შვებულებით სანამ ბავშვი 3 წლის გახდება. ამისათვის აუცილებელია მშობელი ბოლო წლიდან სულ მცირე 6 თვის განმავლობაში დასაქმებული იყოს ერთსა და იმავე დამსაქმებელთან.

ბავშვის მოვლის გამო შვებულება შესაძლებელია მშობელს მიეცეს ნახევარ განაკვეთზე. ასეთ შემთხვევაში, ორივე მშობელია უფლებამოსილი ისარგებლოს შვებულებით, მაგალითად, დღის პირველ ნახევარში ისარგებლებს ერთი, ხოლო მეორე ნახევარში - მეორე. თუმცა, გარდა ამისა, ამ უფლებით სარგებლობამდე აუცილებელია დამსაქმებელთანაც შეთანხმდეს აღნიშნული. შედეგად მცირდება როგორც სამუშაო საათები, ისე ანაზღაურება მის პროპორციულად.⁶⁶

⁶⁶ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1109&langId=en&intPageId=4514> ბოლოს ნანახი 12/08/2020

რაც შეეხება ანაზღაურების საკითხს, აღნიშნული არ წარმოადგენს დამსაქმებლის ვალდებულებას, არამედ ის არის ფინეთის სოციალური დაზღვევის ინსტიტუტის (KELA) კომპეტენცია. ანაზღაურება განსაზღვრულია ზემოთ ჩამოთვლილი ყველა სახის შვებულებისათვის.⁶⁷

მშობელს შეუძლია მოითხოვოს შვებულების ანაზღაურება თუ ის მუდმივად სარგებლობს ფინეთის ჯანმრთელობის სოციალური დაზღვევით. ანაზღაურების ოდენობა დამოკიდებულია დასაქმებულის შემოსავალზე. აღსანიშნავია, რომ მინიმალური დახმარების მიღება შეუძლიათ უმუშევარ მშობლებსაც.

როგორც აღვნიშნეთ, ანაზღაურებას გასცემს სპეციალური ინსტიტუტი (KELA), თუმცა შესაძლებელია ანაზღაურება გასცეს დამსაქმებელმაც. ასეთ შემთხვევაში, დახმარება KELA-ს მიერ გაიცემა დამსაქმებელზე.

ანაზღაურების კუთხით საინტერესოა მამის შვებულების ანაზღაურება, რადგან ის შეიძლება მიიღოს არა მხოლოდ შრომით ურთიერთობაში მყოფმა დასაქმებულმა მამაკაცმა, არამედ თვითდასაქმებულმაც, უმუშევარმაც და სტუდენტმაც.⁶⁸

ამდენად, ფინეთის არსებული რეგულაციები ბევრად მოქნილია მშობლებისთვის, რამეთუ, თანაბრად აძლევს მათ საშუალებას ისარგებლონ შვებულებით, თავიანთ შეხედულებისამებრ გადაანაწილონ პერიოდები და, გარდა ამისა, სუბიექტთა წრეც ფართოა და ის მოიცავს არა მხოლოდ დასაქმებულ პირებს.

⁶⁷ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1109&langId=en&intPageId=4514> ბოლოს ნანახია 12/08/2020

⁶⁸ <https://www.infofinland.fi/en/living-in-finland/family/support-for-families/kela-s-benefits-for-a-family-after-a-child-is-born> ბოლოს ნანახია 12/08/2020

8.3. შვედეთი

შვედეთში მშობლებს უფლება აქვთ ისარგებლონ 480 დღიანი ანაზღაურებადი დეკრეტული შვებულებით ბავშვის დაბადების ან შვილად აყვანის შემთხვევაში. მითითებული დღეების რაოდენობა თანაბრად არის განაწილებული თითოეულ მშობელზე. თითოეულ მშობელს 90 დღე აქვს ექსკლუზიურად მხოლოდ მისთვის, რომლის მეუღლისთვის გადაცემაც არ შეიძლება.⁶⁹

ბავშვის დაბადებასთან დაკავშირებული შემდეგი სახის ბენეფიტი შეიძლება მიიღონ მშობლებმა:

- მშობლის ანაზღაურება (Parental benefit);
- მშობლის დროებითი ანაზღაურება (Temporary parental benefit);
- ორსულობასთან დაკავშირებული ფულად დახმარება (Pregnancy cash benefit);
- შვებულება ბავშვის დაბადების ან შვილად აყვანის გამო (Temporary leave in connection with child's birth or adoption).

მშობლის ანაზღაურება, არის ფულადი კომპენსაცია, იმისათვის, რომ მშობელს ჰქონდეს შესაძლებლობა იზრუნოს ბავშვზე, ნაცვლად იმისა, რომ იმუშაოს. ამ ანაზღაურების მისაღებად, აუცილებელია ის იყოს მშობელი ან მეურვე. გარდა ამისა, იგი უნდა სარგებლობდეს დაზღვევით. დედას შეუძლია მოითხოვოს ანაზღაურება მოსალოდნელ მშობიარობამდე 60 დღით ადრე.

მშობლის დროებითი ანაზღაურება (Temporary parental benefit) გულისხმობს კომპენსაციას, როდესაც მშობელს უწევს სახლში დარჩენა, რათა იზრუნოს ავადმყოფ ბავშვზე. აღნიშნული გაიცემა მშობლებზე, რომელთა ბავშვიც 8 თვიდან 12 წლამდე ასაკის არის. 12 წლის ზემოთ ბავშვის მშობლებს შეუძლიათ მიიღონ ანაზღაურება წლის განმავლობაში 120 დღეზე, ხოლო თუ

⁶⁹ <https://sweden.se/society/family-friendly-life-the-swedish-way/> ბოლოს ნანახია 12/08/2020

ბავშვს სჭირს რაიმე სერიოზული ავადმყოფობა, ასეთ შემთხვევაში ანაზღაურებადი დრეები ულიმიტოა.

ორსულობასთან დაკავშირებული ფულად დახმარება (Pregnancy cash benefit) გაიცემა, როდესაც დედა მუშაობს სტრესულ ან ჯანმრთელობისთვის საშიშ გარემოში, რომელი სამუშაოს შესრულებაც შეუძლებელია ორსულობის დროს. თუ დამსაქმებელს არ შეუძლია ორსულ მუშაკს შესთავაზოს სხვა, უფრო ნაკლები რისკის მქონე სამუშაო გარემო, თანამშრომელს შეუძლია ისარგებლოს ნორმალური სამუშაო დროის სულ მცირე მეოთხედი დროიანი შეღავათით.

რაც შეეხება შვებულებას ბავშვის დაბადების ან შვილად აყვანის გამო (Temporary leave in connection with child's birth or adoption), იგი შეადგენს 10 დღეს და მისი გამოყენება შესაძლებელია ბავშვის დაბადებიდან 90 დღის განმავლობაში. აღნიშნული უფლება მიემართება პირს, რომელიც ფაქტობრივ მზრუნველობას ახორციელებს, მაგალითად, უფროს შვილებზე, სანამ დედა საავადმყოფოშია, ან მონაწილეობას იღებს ახალშობილი ბავშვის მოვლაში და ის შესაძლებელია გამოიყენოს დედის შვებულებასთან ერთად. როგორც წესი, ამ უფლებით სარგებლობენ ბავშვის მამები, თუმცა, შესაძლებელია სხვა პირის, რომელიც ფაქტობრივად იღებს მონაწილეობას ზემოთ მითითებულ აქტივობაში, მიერაც იქნას გამოყენებული.⁷⁰

8.4. გერმანია

გერმანიის ფედერალური რესპუბლიკის დედათა უფლებების დაცვის აქტით განმტკიცებულია ორსული და მეძუძური დედებისათვის განსაზღვრული ბენეფიტები.⁷¹ აქტის მე-3 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იკრძალება ორსული ქალის მუშაობა მოსალოდნელ მშობიარობამდე 8 კვირის პერიოდში⁷² და

⁷⁰ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1130&langId=en&intPageId=4808> ბოლოს ნანახია 12/08/2020

⁷¹ Maternity Protection Act (Mutterschutzgesetz, MSchG) 1979, Federal Law Gazette no. 221/1979

⁷² Maternity Protection Act (Mutterschutzgesetz, MSchG) 1979, Federal Law Gazette no. 221/1979, მუხლი 3.

8 მშობიარობის შემდეგ 8 კვირის განმავლობაში.⁷³ მკაცრად არის აკრძალული ორსული ქალის მიერ იმგვარი სამუშაოს შესრულება ან სამუშაო პროცესში მონაწილეობა, რომელიც საშიშია მისი ორგანიზმისა ან ნაყოფისთვის.⁷⁴

აღნიშნული აქტი, ასევე, არეგულირებს ორსულ და მეძუძურ დედებს ღამის შრომას, დასვენების დღეებში და ზეგანაკვეთურ მუშაობას.⁷⁵

სამსახურში დაბრუნების შემდეგ, მეძუძურ დედას აქვს ვალდებულება შეატყობინოს დამსაქმებელს ამის თაობაზე,⁷⁶ რადგან, შემდეგ ისინი სარგებლობენ დამატებითი შესვენების დროით, რომელიც ექვემდებარება ჩვეულებრივ ანაზღაურებას.

დეკრეტული ანაზღაურების ოდენობა ყოველთვის განისაზღვრება ორსულობამდე ბოლო კალენდარული თვეების განმავლობაში მიღებული შემოსავლის მიხედვით. ანაზღაურების ოდენობა შეადგენს 13 ევროს დღეში და დამსაქმებელს აქვს ვალდებულება აანაზღაუროს სხვაობა ხეფასსა და დეკრეტულ კომპენსაციას შორის.

დასაქმებულებს, რომლებიც არ არიან დაზღვეულნი სახელმწიფო ჯანმრთელობის დაზღვევით, სარგებლობენ კერძო ან საოჯახო დაზღვევით, უფლება აქვთ მიიღონ ერთჯერადი ანაზღაურება, რომელიც მაქსიმუმ 210 ევროს შეადგენს.⁷⁷

გარდა ორსული და მეძუძური დედების უფლებებისა, ზემოთ მითითებული აქტი შეეხება მშობლის შვებულებასაც. დასაქმებულს, მისი მოთხოვნის საფუძველზე, უნდა მიეცეს მშობლის შვებულება, რომლით

⁷³ იქვე, მუხლი 5.

⁷⁴ იქვე მუხლი 4.

⁷⁵ Maternity Protection Act (Mutterschutzgesetz, MSchG) 1979, Federal Law Gazette no. 221/1979, მუხლი 3.

⁷⁶ მუხლი 4a

⁷⁷ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1111&langId=en&intPageId=4546> ბოლოს ნანახია 12/08/2020

სარგებლობაც მას შეუძლია მანამ სანამ ბავშვს შეუსრულდება 2 წელი⁷⁸ და მისი ხანგრძლივობაა 2 თვე.⁷⁹ აღსანიშნავია, რომ აქტის თანახმად, მშობლებს არ შეუძლიათ ამ სახის შვებულებით ერთდროულად სარგებლობა,⁸⁰ თუმცა, მე-15a მუხლის მე-2 პარაგრაფში აღნიშნულია, რომ დედას აქვს უფლება ბავშვის მამასთან ერთად ისარგებლოს შვებულებით 1 თვის ვადით, თუმცა, ასეთ შემთხვევაში ზემოთ მითითებული 2 თვიანი საშვებულებო პერიოდიც მცირდება 1 თვით.⁸¹

8.5. პოლონეთი

რაც შეეხება პოლონეთს, მოქმედებს სამი სახის შვებულება და ანაზღაურება. ესენია:

- დედის დეკრეტული შვებულება (Maternity allowance and leave);
- მშობლის დეკრეტული შვებულება (Parental allowance and leave);
- მამის დეკრეტული შვებულება (Paternity allowance and leave).

როგორც ყველა ზემოთ ჩამოთვლილ შემთხვევაში, პოლონეთშიც დეკრეტული შვებულებით სარგებლობისათვის აუცილებელია პირი სარგებლობდეს ჯანმრთელობის დაზღვევით.

დედის დეკრეტული შვებულება (Maternity leave) ცალსახად განკუთვნილია დედისათვის. მისი ხანგრძლივობაა 20 კვირა, რომელიც გაიზრდება ერთზე მეტი ბავშვის დაბადების შემთხვევაში. განკუთვნილი კვირებიდან 6 კვირის გამოყენება შესაძლებელია მოსალოდნელ მშობიარობამდე, ხოლო დანარჩენი - მშობიარობის შემდეგ. ასევე, მშობიარობის შემდეგ სულ მცირე

⁷⁸ Maternity Protection Act (Mutterschutzgesetz, MSchG) 1979, Federal Law Gazette no. 221/1979, მუხლი 15.

⁷⁹ იქვე მუხლი 15, პარაგრაფი 2

⁸⁰ იქვე მუხლი 15, პარაგრაფი 1a

⁸¹ იქვე მუხლი 15, პარაგრაფი 2

14 კვირა მხოლოდ დედას ეკუთვნის, ხოლო დანარჩენი, შესაძლებელია ბავშვის მამას გადაეცეს. უნდა აღინიშნოს, რომ მამას უფლება აქვს მიიღოს დედის კუთვნილი შვებულება და ანაზღაურება სრულად თუ დედა გარდაიცვლება ან უარს იტყვის ბავშვზე. გარდა ამისა, ცალკე, დამოუკიდებლად ეკუთვნის მამის შვებულება (Paternity leave) და ანაზღაურება მამას, რომელიც სარგებლობს დაზღვევით. საშვებულებო პერიოდი შეადგენს 2 კვირას მას შეუძლია გამოიყენოს იგი ერთჯერადად ან გაყოს ის ორ ნაწილად და მისით სარგებლობის უფლება აქვს მანამ, სანამ ბავშვს შეუსრულდება 2 წელი. გარდა ამისა, კანონი არ ზღუდავს მამას კუთვნილ პერიოდს გამოიყენებს დედის შვებულების პარალელურად თუ მისგან დამოუკიდებელ დროს. ხოლო, მშობლის შვებულება (Parental leave) სარგებლობის უფლება წარმოიშობა მას შემდეგ, რაც დასრულდება დედის დეკრეტული შვებულება და მისი ხანგრძლივობაა 8 კვირა. მშობლებს შესაძლებლობა აქვთ ისარგებლონ მისით როგორც ერთდროულად, ისე მონაცვლეობით.

ზემოთ ჩამოთვლილი სამივე სახის შვებულება ანაზღაურებადია და ოდენობა გამოითვლება, შვებულების წინა 12 თვის საშუალო თვიური ანაზღაურებიდან.⁸²

⁸² <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1111&langId=en&intPageId=4546> ბოლოს ნანახია 12/08/2020

9. დასკვნა

საბოლოოდ, შეიძლება ითქვას, რომ ევროკავშირის კანონმდებლობით გათვალისწინებული მოთხოვნებისა და მისი წევრი ქვეყნების მიერ ნაშრომში განხილული საკითხთან დაკავშირებული ურთიერთობის დასარეგულირებლად დადგენილი პრაქტიკის გაანალიზება ცხადყოფს, რომ საქართველოს კანონმდებლობა ბევრად ჩამორჩება იმ სტანდარტებს, რაც ზემოთ მაგალითად მოყვანილ ქვეყნებს აქვთ დადგენილი. არაერთი ქართული ნაშრომი არსებობს, რომელიც პირდაპირ ეხება საქართველოში დეკრეტული შვებულებით სარგებლობის წესსა და მასთან დაკავშირებულ პრობლემატურ საკითხებს. ყველგან განხილვისა და ხაზგასასმელი საკითხია, პირველ რიგში, ბუნდოვანება უფლებით მოსარგებლე სუბიექტებთან დაკავშირებით, ასევე, კითხვის ნიშნებს ბადებს არსებული ნორმატიული ჩანაწერი, რომელიც ინტერპრეტირებისა და სხვადასხვაგვარი განმარტების შესაძლებლობას იძლევა. დეკრეტული შვებულებისათვის განსაზღვრული ერთიანი ვადა ქმნის გაურკვეველობას, როდის და როგორ შეიძლება გაემიჯნოს ერთმანეთს ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებები ერთმანეთს. მიუხედავად იმისა, რომ არსებობს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტება აღნიშნულ თემასთან დაკავშირებით, მნიშვნელოვანია, რომ კანონმდებლობაში მკაფიოდ და გარკვევით ჩაიწეროს მამისა და დედის მიერ შვებულებით სარგებლობასთან დაკავშირებული უფლებები. როგორც ევროკავშირის ქვეყნების მაგალითზე ვნახეთ, ყველა ზემოთ ჩამოთვლილ ქვეყანაში მინიმუმ სამი სახის დეკრეტული შვებულებაა გამიჯნული ერთმანეთისაგან და თითოეულისათვის სათითაოდ არის განსაზღვრული როგორც სუბიექტები, რომელთაც შეუძლიათ მისით სარგებლობა, ისე საშვებულებო დღეების რაოდენობა, მათი დაწყებისა და დასრულების პერიოდი და ანაზღაურების საკითხი. ეს უკანასკნელი კი, დღევანდელი მდგომარეობით, ვერ აკმაყოფილებს იმ მოთხოვნებს, რაც აუცილებელია იმ მიზნის მისაღწევად, რომელსაც ემსახურება დეკრეტული შვებულების უფლების არსებობა. ჩვენს რეალობაში, შეუძლებელია კანონით გათვალისწინებულმა ანაზღაურების ოდენობა, დააკომპენსიროს ის დანაკარგი,

რასაც პირი განიცდის ორსულობისა და ბავშვის მოვლის გამო შეჩერებული სამუშაო პროცესის შედეგად. აღნიშნული საკითხი საჭიროებს გადახედვას და მიახლოებას იმ ევროპულ სტანდარტებთან, რაც დადგენილი ევროკავშირის ქვეყნების მიერ.

გარდა ამისა, აბსოლუტურად ღიად და რეგულირების მიღმა დარჩენილი უმუშევართათვის და თვითდასაქმებულთათვის დეკრეტული ანაზღაურების მიცემის წესი. ნაშრომში მხოლოდ თვითდასაქმებულთა საკითხია განხილული, როგორც აღვნიშნეთ, მათ აქვთ თავიანთი როლი საზოგადოების, ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებაში და, აქედა გამომდინარე, უფლებაც - იყვნენ შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულების თანასწორნი, რადგან მეტად თუ არა, არანაკლებ აფერხებს მათ კარიერულ განვითარებასა და ფინანსურ მდგომარეობას ორსულობა თუ ბავშვის მოვლა. როგორც ვნახეთ, ევროკავშირის დონეზე არის მათი საკითხი მოწესრიგებული და არსებობს სპეციალური დირექტივა, რომელიც იცავს თვითდასაქმებულთა უფლებებს ამ კუთხით. შესაბამისად, ვფიქრობ, საქართველოს კანონმდებლობაც უნდა აწესრიგებდეს მათ მდგომარეობას და შესაძლებელია ამ საკითხზე ევროკავშირის წევრი ქვეყნების პრაქტიკის გაზიარება იმდენად, რამდენადაც ამის შესაძლებლობას მოგვცემს ქართული რეალობა.

გამოყენებული ლიტერატურა

1. ნინო ქაშაკაშვილი, დედობის, მამობის და მშობლის შვებულების უფლება თანასწორობის შუქზე, თბილისი, 2017;
2. ეკატერინე გასიტაშვილი, ქალის შრომითი უფლებები ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო პრაქტიკაში და ქართული გამოცდილება (ორსულ, ახალნამშობიარებ და მეძუძურ მუშაკთა უფლებების შესახებ), ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო პრაქტიკა და ქართული შრომის სამართალი, თბილისი, 2019;
3. დავით ძამუკაშვილი, შრომის სამართალი (მეორე გადამუშავებული გამოცემა), თბილისი, 2009;
4. ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო პრაქტიკა და ქართული შრომის სამართალი, წინასიტყვაობა, თბილისი, 2019;
5. ზაქარია შველიძე, ქსავიერ ბოდონე, თეიმურაზ თოდრია, თამარ ხაჭომია, ნათია გუჯაბიძე, ქეთევან მესხიშვილი, საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები;
6. მარიკა დუმბაძე, „შრომით ურთიერთობებში შვებულების გამოყენების თავისებურება მხარეთა ინტერესების თანაფარდობის კრილში“, სამაგისტრო ნაშრომი, თბილისი, 2019
7. ხატია გოგოლაძე, დეკრეტული შვებულების საკანონმდებლო რეგულირების შესაბამისობა ევროდირექტივასთან და სამართლებრივი დაახლოების პერსპექტივა. თბილისი, 2019;
8. ეკატერინე ქარდავა, „საქართველოს შრომის სამართლის რეფორმა ევროპული ინტეგრაციის და ასოცირების შეთანხმების მოთხოვნათა კრილში“, სადოქტორო ნაშრომი, თბილისი, 2018 წელი

9. Christine Aumayr-Pintar, with contributions from Jorge Cabrita, Karel Fric and Yolanda Torres-Revengea, Maternity Leave Provisions in the EU Member States: Dur visions in the EU Member States: Duration and Allowances. 2015. Cornell University ILR School.
10. საქართველოს კონსტიტუცია, 24/08/1995, N786;
11. ევროკავშირის ფუნქციონირების ხელშეკრულება;
12. ქალთა დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის კონმვენციასთან შეერთების შესახებ საქართველოს პარლამენტის დადგენილება. 22/09/1994, N561;
13. საბჭოს 1992 წლის 19 ოქტომბრის დირექტივა 92/85/EEC - ფეხმძიმე მუშაკების და იმ მუშაკების, რომლებსაც ახლახან შეეძინათ შვილი ან არიან მეტუპური დედები, სამუშაო ადგილზე უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის გაუმჯობესების ხელშემწყობი ზომების დანერგვის შესახებ;
14. DIRECTIVE 2010/41/EU OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL of 7 July 2010 on the application of the principle of equal treatment between men and women engaged in an activity in a self-employed capacity and repealing Council Directive 86/613/EEC;
15. საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“, 4113-რს, 17/12/2010;
16. Maternity Protection Act (Mutterschutzgesetz, MSchG) 1979, Federal Law Gazette no. 221/1979;
17. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი, 24/07/1997, N786;
18. „დასაქმების შესახებ“ საქართველოს კანონი, N1084, 28/09/2001;

19. საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2006 წლის 25 აგვისტოს N231/ნ ბრძანება;
20. საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2007 წლის 25 სექტემბრის N281/ნ ბრძანება, 01/10/2007;
21. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2018 წლის 19 ოქტომბრის N3/4/858 გადაწყვეტილება, საქართველოს მოქალაქეები - ლაშა ჩალაძე, გივი კაპანაძე და მარიკა თოდუა საქართველოს პარლამენტისა და საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის წინააღმდეგ.

ვებ. გვერდები:

<https://matsne.gov.ge/document/view/37372?publication=0>

<https://www.gov.uk/maternity-allowance/eligibility>,

<https://www.expatica.com/es/working/employment-law/maternity-leave-spain-105033/>

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1129&intPageId=4789&langId=en&>

<https://www.infofinland.fi/en/living-in-finland/work-and-enterprise/employee-s-rights-and-obligations/family-leave>

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1109&langId=en&intPageId=4514>

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1109&langId=en&intPageId=4514>

<https://www.infofinland.fi/en/living-in-finland/family/support-for-families/kela-s-benefits-for-a-family-after-a-child-is-born>

<https://sweden.se/society/family-friendly-life-the-swedish-way/>

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1130&langId=en&intPageId=4808>

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1111&langId=en&intPageId=4546>

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1111&langId=en&intPageId=4546>

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A12012E%2FTXT>

[https://hudoc.echr.coe.int/eng-press#{%22itemid%22:\[%22003-3886575-4478195%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng-press#{%22itemid%22:[%22003-3886575-4478195%22]})