

ქრისტინე ქარდავა

პროფესიული და პირადი ცხოვრების ბალანსირების ასპექტები
ევროკავშირის ფუნდამენტური უფლებების ქარტიის 33(2)
მუხლის მიზნებისათვის

წარმოდგენილია სამართლის მაგისტრის აკადემიური ხარისხის
მოსაპოვებლად

აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტი
თბილისი, 0178, საქართველო
2020 წელი

საავტორო უფლება © 2020 წელი, ქრისტინე ქარდავა

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: ქრისტინე ქარდავა

თარიღი : 24.08.2020

აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტი
იურიდიულ და სოციალურ მეცნიერებათა ფაკულტეტი

ვადასტურებ, რომ გავეცანი ქრისტინე ქარდავა მიერ შესრულებულ სამაგისტრო ნაშრომს დასახელებით: პროფესიული და პირადი ცხოვრების ბალანსირების ასპექტები ევროკავშირის ფუნდამენტური უფლებების ქარტიის 33(2) მუხლის მიზნებისათვის 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: ეკატერინე ქარდავა

თარიღი : 24.08.2020

რეზიუმე

„პროფესიული და პირადი ცხოვრების ბალანსირების ასპექტები ევროკავშირის ფუნდამენტური უფლებების ქარტიის 33(2) მუხლის მიზნებისათვის“ წარმოადგენს ევროკავშირის ფუნდამენტური უფლებების ქარტიის 33(2) მუხლის, მასთან დაკავშირებული ევროპარლამენტისა და საბჭოს დირექტივებისა და ევროკავშირის წევრ სახელმწიფოებში აღნიშნული მუხლის იმპლემენტაციის პრაქტიკის ნაზავს.

ნაშრომის მიზანია აღნიშნული ევროკავშირის ფუნდამენტური უფლებების ქარტიის 33(2) მუხლის, მასთან დაკავშირებული დირექტივების, განმარტებებისა და ევროკავშირის წევრ ქვეყნებში დანერგილი პრაქტიკების გაზიარებით, მოახდინოს ქართული კანონმდებლობისა და პრაქტიკის გაანალიზება და შედარება ევროკავშირის კანონმდებლობასთან.

ნაშრომში წარმოდგენილია 2018-2019 წლებში საქართველოს საჯარო სტრუქტურებში გამოყენებული დეკრეტული შვებულებებით სარგებლობის შესახებ ინფორმაცია.

Abstract

"Aspects of balancing Professional and Personal life for the purposes of Article 33 (2) of the Charter of Fundamental Rights of the European Union" is a mixture of Article 33 (2) of the Charter of Fundamental Rights of the European Union, related directives of the European Parliament and of the Council and the implementation of this Article in European Union Member States.

The aim of the topic, is to analyze the Georgian legislation and practice and compare it with the EU legislation by sharing the mentioned article, its related directives, definitions and practices introduced in the European Union member states.

The topic includes information about maternity leave, which was used in Georgian public structures in 2018-2019.

შინაარსი

1. შესავალი.....	1
2. ევროკავშირის ფუნდამენტური უფლებების ქარტიის 33 (2) მუხლის განმარტება და ფარგლები	3
2.1. ევროკავშირის ფუნდამენტური უფლებების ქარტიის 33 (2) მუხლთან დაკავშირებული საბჭოს დირექტივები.....	5
2.1.1. საბჭოს 1992 წლის 19 ოქტომბრის 92/85/EEC დირექტივა	5
2.1.2. საბჭოს 1996 წლის 3 ივნისის 96/34/EC და 2010 წლის 8 მარტის 2010/18/EU დირექტივები.....	7
2.1.3. ევროპარლამენტისა და საბჭოს 2019 წლის 20 ივნისის 2019/1158/EU დირექტივა.....	11
2.2. დედის უფლებების დაცვის ინსტრუმენტები დეკრეტული შვებულების დროს, პირადი/საოჯახო და პროფესიული ცხოვრების ბალანსირების მიზნით	15
2.3. მშობლის შვებულების რეგულირება პირადი/საოჯახო და პროფესიული ცხოვრების ბალანსირების მიზნით	19
2.4. ევროკავშირის წევრ ქვეყნებში 33(2) მუხლის იმპლემენტაციის პრაქტიკა	21
2.5. ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო პრაქტიკა მშობლის შვებულებასთან მიმართებით (CJEU).....	35
Case C-149/10 Zoi Chatzi v. Ipourgos Ikonomikon	35
Case C-12/17 Tribunalul Botoşani, Ministerul Justiţiei v. Maria Dicu.....	36
Case C-222/14 Konstantinos Maïstrellis v. Ypourgos Dikaiosynis, Diafaneias kai Anthropinon Dikaiomaton	37
Case C-366/18 José Manuel Ortiz Mesonero v. UTE Luz Madrid Centro.....	38
3. საქართველოს კანონმდებლობაში პირადი და პროფესიული ცხოვრების ბალანსირების მექანიზმები.....	40
3.1. დედის დეკრეტული შვებულება, შვილად აყვანის შვებულება და ბავშვის მოვლის დამატებითი შვებულება.....	41
3.1.1. დედის დეკრეტული შვებულება.....	41
3.1.2. შვილად აყვანის შვებულება.....	48
3.1.3. ბავშვის მოვლის დამატებითი შვებულება	49
3.2. ქართული სასამართლო პრაქტიკა.....	50
საქმე Nბს-388-377	50
საქმე Nბს- 463-451	51

საქმე Nას-325-310-2016.....	52
საქმე Nას-1189-1131-2014	53
4.დასკვნა.....	55
ბიბლიოგრაფია	58
დანართი: 2018-2019 წლებში დეკრეტული შვებულებების შესახებ გამოთხოვილი ინფორმაცია საქართველოს საჯარო დაწესებულებებში.....	64

აბრევიატურა

ქარტია - ევროკავშირის ფუნდამენტური უფლებების ქარტია

AA – Association Agreement, ასოცირების შეთანხმება, ერთი მხრივ, ევროკავშირის და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის და მეორე მხრივ, საქართველოს შორის

TEU - Treaty on European Union, ევროკავშირის შესახებ ხელშეკრულება

UNICE- ევროპის მრეწველთა და დამსაქმებელთა კონფედერაციის კავშირი

CEEP -საზოგადოებრივი სექტორის მეწარმეთა და დამსაქმებელთა ცენტრი

ETUC- ევროპის პროფკავშირების კონფედერაცია

BUSINESSEUROPE- ევროპული ბიზნეს კონფედერაცია

UEAPME- ხელნაკეთობების, მცირე და საშუალო საწარმოების ევროპული ასოციაცია

ILO- International Labour Organization, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია

ჯანმო- ჯანდაცვის მსოფლიო ორგანიზაცია

OECD- The Organisation for Economic Co-operation and Development, ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია

FPS- Federal Public Service, ფედერალური საჯარო სამსახური

DSEA- Danish Salaried Employees Act, დანიის სახელფასო თანამშრომელთა შესახებ კანონი

Flexjobs- მოქნილ გრაფიკზე გაწერილი სამუშაოები

CJEU - Court of Justice of the European Union, ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო

სშკ - საქართველოს შრომის კოდექსი

ბრძანება - „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/ნ ბრძანება

1.შესავალი

ოჯახი სარგებლობს იურიდიული, ეკონომიკური და სოციალური დაცვით. პირადი და პროფესიული ცხოვრების ბალანსის მიზნით, ყველას აქვს უფლება იყოს დაცული სამსახურიდან გათავისუფლებისაგან იმ მიზეზით, რომელიც დაკავშირებულია მშობიარობასთან, ანაზღაურებადი დეკრეტული შვებულების უფლებასა და მშობლის შვებულების უფლებასთან, ბავშვის დაბადების ან შვილად აყვანის პერიოდში.¹

პროფესიული და პირადი ცხოვრების ბალანსი, ერთ-ერთი უფლებაა რომელიც აუცილებლად უნდა იყოს დაცული და ერთმანეთისაგან გამიჯნული, რადგან დასოჯახებელ და დაოჯახებულ დასაქმებულთა უმრავლესობას ექმნება პრობლემები სამსახურში, ოჯახური და პროფესიული პასუხისმგებლობების გათვალისწინებით.

არსებობს მოსაზრება, რომ უფრო მეტი ქალი იღებს განათლებას პროფესიის შექმნის მიზნით, ვიდრე მამაკაცები. მიუხედავად ამისა, განათლებულ ქალთა ძალიან დიდი ნაწილი ქრება შრომითი ბაზრიდან იმ მიზეზით, რომ გააჩნიათ პასუხისმგებლობები როგორც მეუღლეებს და მშობლებს. აღნიშნული ფაქტი კი მიუთითებს, რომ ქალებსა და მამაკაცებს არ აქვთ თანაბარი უფლებები, რომელიც რთავს ნებას როგორც დედებს ასევე მამებს, იმუშაონ და გაინაწილონ ოჯახური პასუხისმგებლობები თანაბრად ოჯახის კეთილდღეობისათვის.²

პირად და პროფესიულ ცხოვრებას შორის ბალანსის საკითხს ეხება ქარტიის 33(2) მუხლი.³ ევროკავშირის წევრი ქვეყნებისათვის ქარტიას ერთ-ერთი წამყვანი ფუნქცია აკისრია პრაქტიკის დასანერგად. ქარტიის 33(2)

¹ Charter of Fundamental Rights of the European Union, Official Journal of the European Union, C 326/391, 26.10.2012, Title 4, Article 33

² European Commission, Communication From the Commission to The European Parliament, The Council, The European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions an Initiative to Support Work-Life Balance for working parents and carers, Com (2017) 252 final, Brussels, 2017

³ Charter of Fundamental Rights of the European Union, Official Journal of the European Union, C 326/391, 26.10.2012, Title 4, Article 33 (2)

მუხლი წარმოადგენს საბჭოსა და ევროპარლამენტის დირექტივების გაერთიანებას და იძლევა საშუალებას მარტივად განიმარტოს დასაქმებულთა უფლებები ოჯახური და სამსახურეობრივი პასუხისმგებლობებისას.⁴

2014 წლის 18 ივლისს რატიფიცირებული AA-ს 354-ე მუხლის საფუძველზე, საქართველოს ვალდებულებად ჩამოყალიბდა ქართული კანონმდებლობის დაახლოება ევროკავშირის კანონმდებლობასთან.⁵

AA წარმოადგენს დამაკავშირებელ რგოლს საქართველოსა და ევროკავშირს შორის. ქარტია, როგორც ერთ-ერთი სახელმძღვანელო ნორმა ევროკავშირის წევრი სახელმწიფოებისათვის, ქართულ-ევროპული სამართლებრივი კავშირის გასამყარებლად აუცილებელია გათვალისწინებულ იქნეს, იმ ფარგლებში რაც ფუნდამენტური უფლებების დაცვის ნაწილს მოიცავს.

საქართველოში პირადი და პროფესიული ცხოვრების ბალანსის დასაცავად აუცილებელია სწორად იქნეს განმარტებული ევროკავშირის ყველა ამ საკითხთან დაკავშირებული ნორმა და პრაქტიკა. მათი გაზიარება კი საქართველოს კანონმდებლობისა და პრაქტიკის განვითარებისა და წარმატების საწინდარია.

ყველაზე მთავარი რაც უნდა იქნეს გათვალისწინებული, არის ის, თუ რატომ გახდა აუცილებელი კანონმდებლობით დარეგულირებულიყო აღნიშნული საკითხი. ამისათვის, კი საჭიროა განიმარტოს რა პრობლემებს აწყდებიან დასაქმებულები, და რა მეთოდებით არის შესაძლებელი ამ პრობლემების სამართლიანად მოგვარება.

⁴Charter of Fundamental Rights of the EU Right by Right Analysis, 2017, page 55

⁵საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულება და შეთანხმება, „ასოცირების შეთანხმება ერთი მხრივ, ევროკავშირის და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის და მეორე მხრივ, საქართველოს შორის“, 200/42, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 27.06.2014, კარი VI,თავი 14,მუხლი 354[<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2496959?publication=0> {უკანასკნელად იქნა შემოწმებული: 01.08.2020}

2. ევროკავშირის ფუნდამენტური უფლებების ქარტიის 33 (2) მუხლის განმარტება და ფარგლები

TEU 6(1) მუხლი აღნიშნავს, რომ ქარტია, ევროკავშირის წევრი ქვეყნებისათვის ერთ-ერთი უმთავრესი კანონია, რომელსაც ზუსტად ისეთივე ძალა და ღირებულებები გააჩნია როგორც საბჭოს დირექტივებს და ევროკავშირის სადამფუძნებლო დოკუმენტებს.⁶

TEU 6(3) მუხლის თანახმად, ფუნდამენტური უფლებები გამომდინარეობს ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებების დაცვის ევროპული კონვენციით და როგორც ეს ევროკავშირის წევრი სახელმწიფოებისათვის საერთო კონსტიტუციური ტრადიციებისაგან გამომდინარეობს, წარმოადგენს ევროკავშირის კანონის ზოგად პრინციპებს.⁷

ევროკომისიის, ევროსაბჭოსა და ევროპარლამენტის მიერ გატარებული ზომების შედეგად, ქარტია მიიჩნევა ერთ-ერთ მთავარ კანონად, საკანონმდებლო ცვლილებების განხორციელებისას.⁸

ქარტიის ერთ-ერთი თავი ეხება სოლიდარობას, რომლის 33-ე მუხლი მოიცავს პირადი და პროფესიული ცხოვრების ბალანსის საკითხებს⁹ და აერთიანებს ყველა მნიშვნელოვან და საჭირო კანონს, დაკავშირებულს პირადი და პროფესიული ცხოვრების ბალანსის საკითხთან. ეს საკითხი ჯერ კიდევ 2000 წელს იყო აქტუალური ევროკავშირისათვის, ვინაიდან შედგენისას გაითვალისწინეს დასაქმებულის უფლებები, ჰქონდეს პირადი და პროფესიული ცხოვრება ისე, რომ არ დაირღვეს არცერთი.¹⁰ 2000 წლის 7

⁶Treaty on European Union, 13.12.2007, Article 6 (1) <https://eur-lex.europa.eu/eli/treaty/teu/2012/oj> {უკანასკნელად იქნა შემოწმებული: 15.08.2020}

⁷ above, Article 6 (3)

⁸ Olivier De Schutter, The Implementation of the Charter of Fundamental Rights in the EU institutional framework, European Union, 2016, page 13

⁹ European Union Agency for Fundamental Rights, Applying the Charter of Fundamental Rights of the European Union in law and policy making at national level, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018, page 17

¹⁰ Draft Charter of Fundamental Rights of the European Union, Charte 4473/00, Brussels, 2000;

დეკემბერს გამოცხადდა ქარტია და იურიდიულად 2009 წლის 1 დეკემბერს, ლისაბონის ხელშეკრულებასთან ერთად შევიდა ძალაში.¹¹

ქარტიის 52(5) მუხლი¹² იძლევა იმის საშუალებას, რომ განვასხვავოთ უფლებები და პრინციპები ერთმანეთისაგან.¹³ კერძოდ, ქარტიის 33-ე მუხლი აერთიანებს როგორც უფლებას ასევე პრინციპს. უშუალოდ ქარტიის 33(2) მუხლი კი უფლებასთან არის დაკავშირებული.¹⁴

ქარტიის 33(2) მუხლის განმარტება პირდაპირ მიუთითებს საბჭოს 92/85/EEC და 96/34/EC დირექტივებზე, რომელიც უშუალოდ ეხმიანება ქარტიის 33(2) მუხლის მიზნებს,¹⁵ ასევე მჭიდრო კავშირშია ევროპის სოციალური ქარტიის მე-8 და 27-ე მუხლებთან.¹⁶

ევროკავშირის წევრი სახელმწიფოებისათვის ერთ-ერთ სამოქმედო გეგმას წარმოადგენს დაცული იყოს ადამიანის ძირითადი უფლებები. ქარტიის 33(2) მუხლი ეხება ასევე ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენციის მე-8 მუხლს, რომელიც ადამიანის ძირითად უფლებათაგან ერთ-ერთზე „პირადი და ოჯახური ცხოვრების დაცულობის უფლებაზე“ მსჯელობს.¹⁷ ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენციის თანახმად ყველას აქვს უფლება ჰქონდეს პირადი ცხოვრება, ისე რომ მასში ჩარევის უფლება მაქსიმალურად იყოს შეზღუდული სხვა პირთათვის. უმნიშვნელოვანესია დაცული იყოს დასაქმებულის, როგორც ადამიანის ერთ-ერთი ძირითადი, პირადი

¹¹ Official Journal of the European Union, OJ C 83, 30 March 2010, page 389–403

¹² Charter of Fundamental Rights of the European Union, Title 7, Article 52 (5) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:12012P/TXT> {უკანასკნელად იქნა შემოწმებული: 15.08.2020}

¹³ European Union Agency for Fundamental Rights, Applying the Charter of Fundamental Rights of the European Union in law and policy making at national level, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018, page 20

¹⁴ Charter of Fundamental Rights of the EU Right by Right Analysis, 2017, page 55

¹⁵ Official Journal of the European Union, Explanations (*) Relating to the Charter of Fundamental Rights, 2007/C 303/02, 14.12.2007, Article 33, C 303/27

¹⁶ above, Article 33, C 303/27

¹⁷ საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულება და შეთანხმება „ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენცია“, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 11.05.1994, კარი 1, მუხლი 8 <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1208370?publication=0> {უკანასკნელად იქნა შემოწმებული: 01.08.2020}

ცხოვრების უფლება.¹⁸ რაც მოწმობს იმაზე, რომ დასაქმებულს აუცილებლად უნდა მიეცეს დამსაქმებლისაგან თავისუფლება პირადი ცხოვრების ასპექტში და მაქსიმალურად უზრუნველყოს დასაქმებულის უფლებების დაცვა, ყველანაირი შეზღუდვისა და არაკანონიერი ქმედებისაგან.

2.1. ევროკავშირის ფუნდამენტური უფლებების ქარტიის 33 (2) მუხლთან დაკავშირებული საბჭოს დირექტივები

ქარტიის 33(2) მუხლი საკმაოდ მჭიდრო კავშირშია საბჭოს დირექტივებთან, რომლებიც ეხება დასაქმებულის იმ მნიშვნელოვან უფლებას, როგორცაა დეკრეტული შვებულება, მშობლის შვებულება, მამის შვებულება და ბავშვის მოვლის შვებულება.

ევროკავშირის წევრი ქვეყნებისათვის პრიორიტეტულია სწორად იყოს დაცული ყველა დასაქმებულის უფლება და მაქსიმალურად უზრუნველყოს მათი უფლებების სწორად წარმართვა სამუშაო პერიოდში. ვინაიდან დასაქმებული ქალის დეკრეტული შვებულება ერთ-ერთი მთავარი უფლებათაგანია რაც მას გააჩნია, საჭიროა სწორად იყოს დაბალანსებული მისი, როგორც დასაქმებულის უფლებები და პირადი ცხოვრების თავისუფლების უფლება. ამ საკითხის აქტუალურობას მოწმობს ის ფაქტი, რომ ევროკავშირი 1992 წლიდან აქტიურად ცდილობს სიახლეების მოძიებასა და მნიშვნელოვანი სიახლეების თავმოყრას, რადგან წევრი ქვეყნებისათვის ადვილად ხელმისაწვდომი იყოს კონკრეტულ სიტუაციაში როგორი ქმედება მიიჩნევა სწორად და როგორი ქმედება იგმოზა ევროკავშირის მხრიდან. ამისათვის აქტიურ ქმედებებს ახორციელებს ევროკავშირი და იქმნება ახალი დირექტივები, რომლებიც წევრი ქვეყნებისათვის ერთ-ერთი სახელმძღვანელოა კონკრეტული ქმედების სწორად წარსამართავად.

2.1.1. საბჭოს 1992 წლის 19 ოქტომბრის 92/85/EEC დირექტივა

საბჭოს 92/85/EEC დირექტივა მჭიდრო კავშირშია ქარტიის 33(2) მუხლთან და ეხება დასაქმებული ქალების უფლებას ისარგებლონ მათთვის

¹⁸ იქვე, მუხლი 8, ნაწილი 1

მინიჭებული დეკრეტული შვებულებით ყველნაირი წესისა და ნორმების დაცვით.

საბჭოს 92/85/EEC დირექტივა იძლევა განმარტებას, რომ ძირითადი სამიზნე ჯგუფი არიან ორსული (pregnant worker), ახალნამშობიარები (worker who has recently given birth) და მეძუძური (worker who is breastfeeding) დასაქმებულები. დირექტივა აკონკრეტებს სამ ბიოლოგიურ მდგომარეობას (ორსულობა, მშობიარობა, მეძუძურობა), ორსულობისა და ორსულობის შემდგომ პერიოდში, რომლებიც მხოლოდ ქალების უფლებებთანაა დაკავშირებული.¹⁹

დედათა/მომავალ დედათა უფლებების სწორად დასაცავად, საბჭოს 92/85/EEC დირექტივა იძლევა საშუალებას, სწორად განისაზღვროს ის უფლებები რაც ფეხმძიმე, ახალნამშობიარებ და მეძუძური დასაქმებულს გააჩნია და განიმარტოს ის საკითხები, რაც შესასრულებლად დაუშვებელია. დასაქმებულთა დასაცავად უნდა იქნეს გათვალისწინებული შემდეგი გარემოებები:

1. ზემოქმედების აკრძალვა;

დამსაქმებელმა უნდა უზრუნველყოს ორსული/მეძუძური დედის უფლებების დაცვა და აკრძალოს იმგვარი ქმედების დავალდებულება სამუშაოს შესრულებისას, რომელთან დაკავშირებით დადგენილია ზემოქმედების რისკი და რომელიც უქმნის დასაქმებულის უსაფრთხოებას/ჯანმრთელობას საფრთხეს.²⁰

2. ღამის შრომის აკრძალვა;

აკრძალულია ორსული, ახალნამშობიარები და მეძუძური დასაქმებულების ღამის საათებში მუშაობა. სამუშაო საათების

¹⁹Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding (tenth individual Directive within the meaning of Article 16(1) of Directive 89/391/EEC), Article 2 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A31992L0085> [უკანასკნელად იქნა შემოწმებული: 15.08.2020]

²⁰ above, Article 6

რეგულირების საკითხი, ვრცელდება დასაქმებულის ორსულობისა და ორსულობის შემდგომ პერიოდზე.²¹

3. დეკრეტული შვებულება მინიმუმ 14 კვირის განმავლობაში;

ორსული, ახალნამშობიარები და მეძუძური დასაქმებულის უფლებაა ისარგებლოს მინიმუმ 14 კვირიანი დეკრეტული შვებულებით რომელიც მოიცავს 2 კვირიანი სავალდებულო დეკრეტულ შვებულების გაცემის საკითხსაც და შეიძლება გადანაწილდეს მშობიარობამდე და მშობიარობის შემდგომ პერიოდზე.²²

4. წინა-სამშობიარო გამოკვლევებისთვის სამუშაოდან გათავისუფლება;

ორსულ მუშაკებს აქვთ უფლება გათავისუფლდნენ სამუშაოდან წინა-სამშობიარო გამოკვლევების ჩატარების მიზნით, სამუშაო საათების განმავლობაში ანაზღაურების დაკარგვის გარეშე.²³

5. სამუშაოდან გათავისუფლების აკრძალვა;

ორსული, ახალნამშობიარები და მეძუძური დასაქმებულები დაცულნი არიან სამსახურიდან გათავისუფლებისაგან, მათი ორსულობის პერიოდიდან დეკრეტული შვებულების დასრულების პერიოდამდე.²⁴

6. გარანტირებული ანაზღაურება.

ორსულ დასაქმებულს, რომელსაც ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების მიზეზით გადაიყვანენ სხვა სამუშაოზე, აუცილებლად უნდა შეუნარჩუნდეს ანაზღაურების პირობები, რაც მას წინა სამუშაო პოზიციაზე გააჩნდა.²⁵

2.1.2. საბჭოს 1996 წლის 3 ივნისის 96/34/EC და 2010 წლის 8 მარტის 2010/18/EU დირექტივები

ქართის 33(2) მუხლი მჭიდრო კავშირშია საბჭოს 96/34/EC და 2010/18/EU დირექტივებთან, რომლებიც მიუთითებენ, თუ რა უფლებებით

²¹above, Article 7

²² above, Article 8

²³ above, Article 9

²⁴above, Article 10

²⁵above, Article 11

შეუძლიათ ისარგებლონ მშობლებმა ბავშვის შეძენის ან შვილად აყვანის პერიოდში.

საბჭოს 96/34/EC დირექტივა ეხება დეკრეტული შვებულების სფეროში UNICE, CEEP და ETUC შორის დადებულ ჩარჩო შეთანხმებას, რომელიც წარმოადგენს მნიშვნელოვან საშუალებას დაადგინოს მინიმალური მოთხოვნები მშობლის შვებულებისა და სამსახურიდან ფორს-მაჟორულ გარემოებებში გათავისუფლების დროს, დარეგულირდეს პირადი და პროფესიული ცხოვრება და ხელი შეუწყოს ქალთა და მამაკაცთა თანაბარ უფლებებსა და შესაძლებლობებს, მშობლის შვებულების ასპექტში.²⁶

საბჭოს 2010/18/EU დირექტივა ეხება 1995 წლის 14 დეკემბერს BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP და ETUC მიერ დადებული მშობლის შვებულების ჩარჩო შეთანხმებას, რომელიც განსაზღვრავს მშობლის შვებულების მინიმალურ მოთხოვნებს, როგორც პროფესიული და ოჯახური პასუხისმგებლობების ბალანსის მნიშვნელოვანი საშუალებები და უზრუნველყოფს ქალთა და მამაკაცთა თანაბარ შესაძლებლობებს და აუქმებს საბჭოს 96/34/EC დირექტივას.²⁷

საბჭოს 2010/18/EU და 96/34/EC დირექტივები ადგენენ მინიმალურ მოთხოვნებს დასაქმებული მშობლებისათვის, რომლებიც მიზნად ისახავს მშობლების პირადი და პროფესიული პასუხისმგებლობების შეთავსებას, ოჯახის სტრუქტურების მზარდი მრავალფეროვნების გათვალისწინებით, ეროვნული კანონმდებლობის, კოლექტიური ხელშეკრულების და პრაქტიკის დაცვაში. დირექტივების სამიზნე ჯგუფია ყველა დასაქმებული

²⁶ Council Directive 96/34/EC of 3 June 1996 on the framework agreement on parental leave concluded by UNICEF, CEEP and the ETUC, Preamble <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:01996L0034-19980205> [უკანასკნელად იქნა შემოწმებული: 15.08.2020]

²⁷ Council Directive 2010/18/EU of 8 March 2010 implementing the revised Framework Agreement on parental leave concluded by BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP and ETUC and repealing Directive 96/34/EC (Text with EEA relevance), Preamble <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:02010L0018-20140101> [უკანასკნელად იქნა შემოწმებული: 15.08.2020]

ქალი თუ მამაკაცი, რომელსაც აქვს შრომითი ხელშეკრულება ან შრომითი ურთიერთობა კანონის შესაბამისად^{28 29}

საბჭოს 96/34/EC და 2010/18/EU დირექტივები, დასაქმებული მშობლების უფლებების დასაცავად გამოყოფენ დამცავ ზომებს:

1. მშობლის შვებულების ხანგრძლივობა;

საბჭოს დირექტივები მსგავსად არეგულირებენ მამაკაცისა და ქალის ინდივიდუალურ უფლებას ისარგებლონ მშობლის შვებულებით, შვილის დაბადების ან შვილად აყვანის პერიოდში ბავშვის მოვლისათვის. 96/34/EC დირექტივა იძლევა მითითებას, რომ მშობელს შეუძლია ისარგებლოს მშობლის შვებულებით მინიმუმ 3 თვის ვადით,³⁰ 2010/18/EU დირექტივით კი არანაკლებ 4 თვის ვადით, სანამ ბავშვი 8 წლის გახდება და მოითხოვს თანაბარ მოპყრობას მამაკაცისა და ქალის მიმართ, თანაბარი უფლებებისა და შესაძლებლობების მინიჭებით.³¹

2. სამსახურიდან გათავისუფლების აკრძალვა;

საბჭოს 96/34/EC დირექტივის თანახმად, მნიშვნელოვანია დაცული იყოს დასაქმებული სამსახურიდან გათავისუფლებისაგან იმის გამო რომ მან მოითხოვა ან აიღო მშობლის შვებულება ეროვნული კანონმდებლობის, კოლექტიური ხელშეკრულებების ან პრაქტიკის შესაბამისად.³²

საბჭოს 2010/18/EU დირექტივის თანახმად, დასაქმებულებმა რომ ისარგებლონ მშობლის შვებულებით, აუცილებელია დამსაქმებლის

²⁸ above, Clause 1(1,2)

²⁹Council Directive 96/34/EC of 3 June 1996 on the framework agreement on parental leave concluded by UNICEF, CEEP and the ETUC, Clause 1 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:01996L0034-19980205> [უკანასკნელად იქნა შემოწმებული: 15.08.2020]

³⁰ above, Clause 2(1)

³¹ Council Directive 2010/18/EU of 8 March 2010 implementing the revised Framework Agreement on parental leave concluded by BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP and ETUC and repealing Directive 96/34/EC (Text with EEA relevance), Clause 2 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:02010L0018-20140101> [უკანასკნელად იქნა შემოწმებული: 15.08.2020]

³² Council Directive 96/34/EC of 3 June 1996 on the framework agreement on parental leave concluded by UNICEF, CEEP and the ETUC, Clause 2(4) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:01996L0034-19980205> [უკანასკნელად იქნა შემოწმებული: 15.08.2020]

მხრიდან დაცული იყოს დასაქმებულის უფლებები, სამსახურიდან გათავისუფლების ან არახელსაყრელი მოპყრობისაგან, განცხადების საფუძველზე, ან მშობლის შვებულების აღების მოთხოვნით, ეროვნული სამართლის, კოლექტიური ხელშეკრულებების და პრაქტიკის შესაბამისად.³³

საბჭოს 2010/18/EU დირექტივა უცვლელად ტოვებს სამსახურიდან გაშვების აკრძალვის საკითხს, თუმცა დაკონკრეტებულია საფუძველები.

3. იმავე/მსგავს სამუშაოზე აღდგენა;

საბჭოს დირექტივებით, ერთნაირად რეგულირდება იმავე/მსგავს სამუშაოზე აღდგენის საკითხი. ყველა დასაქმებულს, რომელმაც ისარგებლა მშობლის შვებულებით, აქვს უფლება დაუბრუნდეს იგივე სამუშაოს რაც მას მშობლის შვებულებაში გასვლის პერიოდისათვის გააჩნდა. იმ შემთხვევაში თუ იგივე სამუშაოზე აღდგენა შეუძლებელია სხვადასხვა მიზეზის გამო, დამსაქმებელმა უნდა უზრუნველყოს დასაქმებულის ძველი სამუშაოს თანასწორ ან მსგავს სამუშაოზე აღდგენა, მათ შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე.^{34 35}

4. მუშაობისას შეძენილი უფლებების შენარჩუნება;

საბჭოს 96/34/EC და 2010/18/EU დირექტივები, მსგავსად არეგულირებენ მუშაობისას შეძენილი უფლებების შენარჩუნების საკითხს. დასაქმებულს, სამუშაოზე შეძენილი ან შეძენის პროცესის დროს, კონკრეტული უფლებები, მშობლის შვებულებით სარგებლობის შესახებ განცხადების გაკეთებისას უნარჩუნდება მშობლის შვებულების დამთავრებამდე, დასრულებისთანავე კი დასაქმებულს შეუძლია გამოიყენოს ეს უფლებები, ეროვნული კანონმდებლობიდან, კოლექტიური

³³ Council Directive 2010/18/EU of 8 March 2010 implementing the revised Framework Agreement on parental leave concluded by BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP and ETUC and repealing Directive 96/34/EC (Text with EEA relevance), Clause 5 (4) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:02010L0018-20140101> [უკანასკნელად იქნა შემოწმებული: 15.08.2020]

³⁴ above, Clause 5 (1)

³⁵ Council Directive 96/34/EC of 3 June 1996 on the framework agreement on parental leave concluded by UNICEF, CEEP and the ETUC, Clause 2(5) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:01996L0034-19980205> [უკანასკნელად იქნა შემოწმებული: 15.08.2020]

ხელშეკრულებებიდან ან პრაქტიკიდან გამომდინარე ნებისმიერი ცვლილების გათვალისწინებით.^{36 37}

5. სამსახურიდან გათავისუფლება გადაუდებელი აუცილებლობისას;

საბჭოს 96/34/EC და 2010/18/EU დირექტივები მსგავსად არეგულირებენ გადაუდებელი აუცილებლობისას სამსახურიდან გათავისუფლების საკითხს. აუცილებელია დასაქმებულს მიეცეს შესაძლებლობა გათავისუფლდეს სამსახურიდან ფორს-მაჟორულ, გადაუდებელ საოჯახო სიტუაციაში, ავადმყოფობის ან იმგვარი სიტუაციის დროს, როცა დასაქმებულის ოჯახში ყოფნა აუცილებელია.^{38 39}

6. ხელსაყრელი სამუშაო გრაფიკის მოთხოვნა.

საბჭოს 2010/18/EU დირექტივა განსაზღვრავს დამატებით საკითხს. მშობლის შვებულებიდან დაბრუნებულმა დასაქმებულმა შეიძლება მოითხოვოს სამუშაო დროის ცვლილება განსაზღვრული პერიოდის განმავლობაში. ასეთ შემთხვევაში, დამსაქმებელმა აუცილებლად უნდა განიხილოს მსგავსი მოთხოვნა დასაქმებულის მხრიდან, რაც შეუწყობს ხელს როგორც ორივე მხარის საჭიროებების გათვალისწინებას.⁴⁰

2.1.3.ევროპარლამენტისა და საბჭოს 2019 წლის 20 ივნისის 2019/1158/EU დირექტივა

ევროპარლამენტისა და საბჭოს 2019/1158 დირექტივა ითვალისწინებს მშობლის, მამისა და ბავშვის მოვლის შვებულებას, მისი მიზანი და

³⁶ above, Clause 2(6)

³⁷ Council Directive 2010/18/EU of 8 March 2010 implementing the revised Framework Agreement on parental leave concluded by BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP and ETUC and repealing Directive 96/34/EC (Text with EEA relevance), Clause 5 (2) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:02010L0018-20140101> [უკანასკნელად იქნა შემოწმებული: 15.08.2020]

³⁸ above, Clause 7 (1)

³⁹ Council Directive 96/34/EC of 3 June 1996 on the framework agreement on parental leave concluded by UNICEF, CEEP and the ETUC, Clause 3 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:01996L0034-19980205> [უკანასკნელად იქნა შემოწმებული: 15.08.2020]

⁴⁰ Council Directive 2010/18/EU of 8 March 2010 implementing the revised Framework Agreement on parental leave concluded by BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP and ETUC and repealing Directive 96/34/EC (Text with EEA relevance), Clause 6(1) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:02010L0018-20140101> [უკანასკნელად იქნა შემოწმებული: 15.08.2020]

ფარგლები უკავშირდება ქარტიის 33(2) მუხლს და იძლევა იმის შესაძლებლობას, რომ განიმარტოს პირადი და პროფესიული ცხოვრების ბალანსირების ასპექტები აღნიშნულ პერიოდში.

ევროპარლამენტისა და საბჭოს 2019/1158 დირექტივა ეხება პირად-პროფესიულ ცხოვრებასა და მოქნილ სამუშაო საათებს მშობლებისა და ბავშვის მომვლელებისათვის, უზრუნველყოფს ინდივიდუალურ უფლებებს დაკავშირებულს მამის, მშობლისა და ბავშვის მოვლის შვებულებასთან.⁴¹

ევროპარლამენტისა და საბჭოს 2019/1158 დირექტივით განსაზღვრული საკითხები:

1. მამის შვებულება;

ევროპარლამენტისა და საბჭოს 2019/1158 დირექტივის თანახმად, მამას, როგორც მშობელს აქვს უფლება ისარგებლოს კონკრეტულად მამისათვის განკუთვნილი შვებულებით 10 სამუშაო დღის ვადით, მაგრამ დირექტივაში ზუსტად არ არის გაწერილი როდის შეიძლება ისარგებლოს, იქნება ეს ბავშვის დაბადებამდე თუ შემდგომ პერიოდში, და მიენიჭება მუშაკს ოჯახური მდგომარეობის მიუხედავად, ეროვნული კანონმდებლობის შესაბამისად.⁴²

2. მშობლის შვებულება;

ევროპარლამენტისა და საბჭოს 2019/1158 დირექტივაც არეგულირებს მშობლის ინდივიდუალურ უფლებას, ისარგებლოს 4 თვიანი მშობლის შვებულებით, ბავშვის 8 წლის ასაკამდე.⁴³

ევროპარლამენტისა და საბჭოს 2019/1158 დირექტივის თანახმად, დასაქმებულმა აუცილებლად უნდა შეატყობინოს დამსაქმებელს მშობლის შვებულებით სარგებლობის შესახებ. აუცილებელია ეს ხელსაყრელი იყოს,

⁴¹ Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU, Article 1 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELLAR:4119596d-a475-11e9-9d01-01aa75ed71a1>. [უკანასკნელად იქნა შემოწმებული: 15.08.2020]

⁴² above, Article 4

⁴³ above, Article 5(1)

როგორც დამსაქმებლისათვის ასევე დასაქმებულისათვის, ორივე მხარის საჭიროებების გასათვალისწინებლად.⁴⁴

ევროპარლამენტისა და საბჭოს 2019/1158 დირექტივის თანახმად, დამსაქმებელს, ეროვნული კანონის, კოლექტიური ხელშეკრულებების ან პრაქტიკის შესაბამისად შეუძლია გადადოს მშობლის შვებულება გონივრული ვადით სპეციფიკური და ძალიან მნიშვნელოვანი მიზეზით, რამაც შეიძლება სერიოზულად შეაფერხოს სამსახურის ფუნქციონირება, რა დროსაც დამსაქმებელს წარმოეშობა ვალდებულება ახსნას წერილობით, კონკრეტულად რა საფუძვლით ამბობს უარს.⁴⁵

ევროპარლამენტისა და საბჭოს 2019/1158 დირექტივის თანახმად, დასაქმებულის მიერ მოთხოვნილი მშობლის შვებულებისას აუცილებლად უნდა იყოს დეტალურად შესწავლილი პირობები, რომლებიც ადაპტირებული უნდა იყოს შვილად ამყვანი მშობლების, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე მშობლებისა და შეზღუდული შესაძლებლობის ან რთული დაავადებების მქონე შვილების მშობლებთან.⁴⁶

3. ბავშვის მოვლის შვებულება.

ევროპარლამენტისა და საბჭოს 2019/1158 დირექტივის თანახმად, ბავშვის მოვლის შვებულება შეუძლია აიღოს ნებისმიერმა დასაქმებულმა 5 სამუშაო დღის ვადით ყოველწლიურად. ასევე შესაძლებელია ბავშვის მოვლის შვებულებით სარგებლობა საანგარიშო პერიოდში, გარდა იმ ერთი წლისა, როდესაც დასაქმებულს შეუძლია დახმარების საჭიროების მქონე პირზე ზრუნვისათვის ისარგებლოს ბავშვის მოვლის შვებულებით 5 სამუშაო დღით.⁴⁷

ევროპარლამენტისა და საბჭოს 2019/1158 დირექტივა იცავს დასაქმებულებს და აძლევს შესაძლებლობას ისარგებლონ ყველა იმ უფლებით, რაც დაკავშირებულია მშობლის, მამისა და ბავშვის მოვლის შვებულებასთან.

⁴⁴ above, Article 5(3)

⁴⁵ above, Article 5 (5)

⁴⁶ above, Article 5(8)

⁴⁷ above, Article 6

1. სამსახურიდან გათავისუფლება გადაუდებელი აუცილებლობისას;

ევროპარლამენტისა და საბჭოს 2019/1158 დირექტივის თანახმად, ყველა დასაქმებულს რომელთა უფლებები დაცულია აღნიშნული დირექტივით, შეუძლია ისარგებლოს სამუშაოდან დათხოვნის უფლებით გადაუდებელი აუცილებლობის ან ფორს-მაჟორულ სიტუაციაში, როდესაც დასაქმებულის ოჯახის წევრებთან ყოფნა საჭირო და აუცილებელია და აძლევს ევროკავშირის წევრ სახელმწიფოებს თავისუფალი არჩევანის უფლებას, დააწესონ ლიმიტი მსგავსი ტიპის სამსახურიდან დათხოვნის უფლებაზე, ყოველწლიურად ან სიტუაციიდან გამომდინარე, ან ორივე შემთხვევის გამოყენებით.⁴⁸

2. ხელსაყრელი სამუშაო გრაფიკი.

ევროპარლამენტისა და საბჭოს 2019/1158 დირექტივის თანახმად, დასაქმებულებს, რომლებსაც ჰყავთ შვილები და ბავშვის მომვლელებს, აქვთ უფლება მოითხოვონ ხელსაყრელი სამუშაო გრაფიკი ბავშვის მოვლის მიზნით, სანამ ბავშვი არ მიაღწევს 8 წელს. თუმცა ასეთი ხელსაყრელი სამუშაო გრაფიკის ხანგრძლივობა შეიძლება ექვემდებარებოდეს შეზღუდვას. მსგავსი გრაფიკით სარგებლობა, ორივე მხარისათვის უნდა იყოს ხელსაყრელი და მისი ამოწურვის შემდგომ, დასაქმებული ვალდებულია დაუბრუნდეს ძველ სამუშაო გრაფიკს, ასევე უფლება აქვს ხელსაყრელი გრაფიკით სარგებლობის პერიოდშივე მოითხოვოს ჩვეული სამუშაო გრაფიკით მუშაობა.⁴⁹

ევროპარლამენტისა და საბჭოს 2019/1158 დირექტივა აუქმებს საბჭოს 2010/18/EU დირექტივას, 2022 წლის 2 აგვისტოდან, და არეგულირებს მშობლის შვებულებას 2019/1158 დირექტივის მე-5 მუხლით.⁵⁰

⁴⁸ above, Article 7

⁴⁹ above, Article 9

⁵⁰ above, Article 19

2.2. დედის უფლებების დაცვის ინსტრუმენტები დეკრეტული შვებულების დროს, პირადი/საოჯახო და პროფესიული ცხოვრების ბალანსირების მიზნით

უმთავრესი მიზანი დეკრეტული შვებულებისა არის ის, რომ მაქსიმალურად იქნეს დაცული ორსული, ახალნამშობიარები და მეძუძური დასაქმებულების უფლებები.⁵¹

როდესაც ვმსჯელობთ დეკრეტულ შვებულებაზე, პირველი რიგში გათვალისწინებული უნდა იყოს, რომ დასაქმებულმა ქალმა შეძლოს მისთვის კანონმდებლობით მინიჭებული უფლებებით სრულყოფილად სარგებლობა. ევროპის სოციალური ქარტიის მე-8 მუხლის მთავარი მიზანია, დასაქმებული ქალის, როგორც დედის უფლებების დაცვა.⁵² აღნიშნულ მუხლში გაწერილ სპეციალურ უფლებებად შეიძლება მიჩნეულ იქნეს საბჭოს 92/85/EEC დირექტივით გაწერილი დამცავი ზომები, რაც ევროკავშირის წევრი ქვეყნებისათვის აუცილებლად შესასრულებელია. კერძოდ:

1. უზრუნველყონ ანაზღაურებადი შვებულება, ადეკვატური სოციალური უზრუნველყოფის შეღავათებით/სახელმწიფო სახსრებით, რომ დასაქმებულმა ქალებმა შეძლონ დეკრეტული შვებულებით სარგებლობა, მშობიარობამდე და მშობიარობის შემდეგ, სულ მცირე 14 კვირის განმავლობაში;

2. უზრუნველყონ დამკირავებელთა მხრიდან მაქსიმალურად იყვნენ დაცულნი დასაქმებულები, სამსახურიდან დათხოვნისაგან, დამსაქმებლისათვის ოსრულობის შეტყობინების მომენტიდან, დეკრეტული შვებულებით სარგებლობის დროს, დეკრეტული შვებულების დასრულებამდე;

⁵¹ Erika Schulze, Maja Gergoric, Maternity, paternity and parental leave: Data related to duration and compensation rates in the European Union, Brussels, 2015, page 22

⁵² საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულება და შეთანხმება „ევროპის სოციალური ქარტია (შესწორებული) სტრასბურგი, 3.V.1996., საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 03.05.1996, მუხლი 8 <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1392164?publication=0> [უკანასკნელად იქნა შემოწმებული: 01.08.2020]

3. უზრუნველყონ რომ შეეძლოთ მეძუძურ დედებს გათავისუფლდნენ სამსახურიდან;

4. დაარეგულირონ ღამის სამუშაო ფეხმძიმე, ახალნამშობიარები და მეძუძური დასაქმებულებისათვის;

5. აკრძალონ ფეხმძიმე, ახალნამშობიარები და მეძუძური დასაქმებულების იმგვარ სამუშაოზე დასაქმება, რაც დასაქმებულის ჯანმრთელობაზე უარყოფითად იმოქმედებს.⁵³

ამასთანავე აქ გათვალისწინებული უნდა იქნეს დედის ფიზიკური მდგომარეობა. შეიძლება ბავშვის გაჩენამ, სიხარულთან ერთად ძალიან დიდი ფსიქოლოგიური ტრამვა გამოიწვიოს. იმისათვის, რომ დედამ შეძლოს ადაპტირება მის ახალ მდგომარეობასთან, აუცილებელია გარკვეული დრო, რაც საბჭოს 92/85/EEC დირექტივას აქვს დარეგულირებული.

ქართის 21(1) მუხლი იძლევა იმის შესაძლებლობას, რომ დაცულნი იყვნენ დედები დისკრიმინაციისაგან სქესის ნიშნით სამსახურში აყვანისას.⁵⁴ სამწუხარო პრაქტიკას წარმოადგენს, რომ ქალების დასაქმებისაგან უმეტეს შემთხვევაში თავს იკავებენ, სწორედ იმ მიზეზით, რომ ქალები ან არიან ან პოტენციურ დედად განიხილებიან, რასაც დამსაქმებლის მხრიდან უამრავი დათმობა უნდა მოჰყვეს. იმისათვის, რომ დასაქმებულ ქალთა პროცენტული მაჩვენებელი გაიზარდოს, აუცილებელია გატარდეს სწორი პოლიტიკა, რომელიც ერთ-ერთი საწყისი ეტაპია პროფესიულ და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის საპოვნელად, და მათ გასამიჯნად.⁵⁵

⁵³ Marie-José Schmitt, The Charter of Fundamental Rights of the European Union, reading guide in the light of the European Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms and of the European Social Charter (revised), Council of Europe, 2008, page 59

⁵⁴ Charter of Fundamental Rights of the European Union, Title 3, Article 21 (1) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:12012P/TXT> {უკანასკნელად იქნა შემოწმებული: 15.08.2020}

⁵⁵ Erika Schulze, Maja Gergoric, Maternity, paternity and parental leave: Data related to duration and compensation rates in the European Union, Brussels, 2015, page 26

პეკინის სამოქმედო პლატფორმის განხორციელების გადასინჯვის ფარგლებში(BPFA), გენდერული თანასწორობის ევროპულმა ინსტიტუტმა (EIGE) გამოაქვეყნა ანგარიში⁵⁶, სადაც განხილულია, რომ პროფესიული და პირადი ცხოვრების შერწყმა უმნიშვნელოვანესია გენდერული თანასწორობის მისაღწევად, დასაქმებულ ქალთა რაოდენობის გასაზრდელად და ქალებისა და მამაკაცების თანაბარი პასუხისმგებლობისათვის ბავშვის მოვლისა თუ სხვა საოჯახო საქმიანობების განხორციელებაში.⁵⁷

ანგარიში მსჯელობს, 2008 წელს ევროკომისიის მიერ წამოყენებულ წინადადებაზე საბჭოს 92/85/EEC დირექტივის გადასინჯვასთან დაკავშირებით, რომელმაც ცოტათი გააუმჯობესა ქალთა უფლებები დეკრეტული შვებულებით სარგებლობისას. ევროკომისიის მიერ წარმოდგენილი იყო სამი ასპექტი, ესენია:

- 1.დეკრეტული შვებულების ვადის გაზრდა 14 კვირიდან 18 კვირამდე (ILO-ს რეკომენდაციის შესაბამისად)⁵⁸;
- 2.მოქნილობის ხარისხის გაზრდა ქალებისათვის, დეკრეტული შვებულებით სარგებლობის საკითხში;
- 3.ქალების მაქსიმალურად დაცულობა სამსახურეობრივი უფლებებით, დეკრეტული შვებულებით სარგებლობის შემდგომ პერიოდში.⁵⁹

აღნიშნული, ერთგვარ დამხმარე საშუალებას წარმოადგენს დასაქმებული დედებისათვის, რომ მარტივად შეეგუონ სამუშაო პირობებს ხანგრძლივი დეკრეტული შვებულებით სარგებლობის შემდგომ. ამასთანავე

⁵⁶ European Institute for Gender Equality, Review of the Implementation of the Beijing Platform for Action in the area F: Women and the Economy, Reconciliation of Work and Family Life as a Condition of Equal Participation in the Labour Market, Luxembourg, 2013

⁵⁷ above, 2013, page 9

⁵⁸International Labour Organisation recommendation, Maternity Protection Recommendation, 2000 (No.191)https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_COD_E:R191{უკანასკნელად იქნა შემოწმებული: 01.08.2020}

⁵⁹ European Institute for Gender Equality, Review of the Implementation of the Beijing Platform for Action in the area F: Women and the Economy, Reconciliation of Work and Family Life as a Condition of Equal Participation in the Labour Market, Luxembourg, 2013, page 10

დეკრეტული შვებულების დროს დასაქმებული ქალისათვის მოსახერხებელი პირობების შექმნამ, შეთანხმებულმა ანაზღაურებამ და დამცავმა უფლებებმა, შეიძლება ხელი შეუწყოს პირადი და პროფესიული ცხოვრების სწორ ბალანსს და უზრუნველყოს შრომით ბაზარზე დასაქმებულ დედათა რაოდენობის ზრდა.

საბჭოს 92/85/EEC დირექტივით დარეგულირებული დეკრეტული შვებულების ვადა, იძლევა შესაძლებლობას მარტივად შესრულდეს ILO-ს რეკომენდაცია დეკრეტული შვებულების ვადის გაზრდასთან დაკავშირებით.

დედების შრომის ნაყოფიერებისათვის აუცილებელია კარგად იყოს ორგანიზებული დეკრეტული შვებულება, რომელსაც მაღალი შემოსავალი კიდევ უფრო გაამყარებს. ასეთ შემთხვევაში დროის მცირე პერიოდში იქნება შესაძლებელი დასაქმებულ დედათა ზრდა შრომის ბაზარზე.⁶⁰

დედებისათვის ხელსაყრელი სამუშაო გარემოს შექმნა, ბავშვების ჯანმრთელი მომავლის საწინდარია. ჯანმო რეკომენდაციას უწევს ბავშვის ბუნებრივად გამოკვებას 6 თვემდე პერიოდში, რომელიც უზრუნველყოფს ბავშვის ფიზიკურ და გონებრივ განვითარებას და იცავს სხვადასხვა დაავადებებისაგან.⁶¹ ამასთანავე, დედის 6 თვემდე ადრე პერიოდში სამუშაოზე გასვლამ შეიძლება ნეგატიური გავლენა მოახდინოს ბავშვის ჯანმრთელობაზე.⁶²

ერთი მხრივ დეკრეტული შვებულება უზრუნველყოფს ბავშვთა ჯანმრთელობის დაცვას, მეორე მხრივ კი ხელს უწყობს დასაქმებულ ქალთა რაოდენობის ზრდას. დეკრეტული შვებულება დადებითად მოქმედებს ქალთა დასაქმების პროცენტულ მაჩვენებელზე, 1-14 კვირა-მაჩვენებელი

⁶⁰ Eurostat, European Communities, Reconciliation between work, private and family life in the European Union, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2009, page 85

⁶¹ https://www.who.int/health-topics/breastfeeding#tab=tab_2 [უკანასკნელად იქნა შემოწმებული: 10.08.2020]

⁶² L. Strang, M. Broeks, Maternity leave policies, Trade-offs between labor market demands and health benefits for children, 2016, page 3

2.7%-ით გაიზარდა, 14-26 კვირა- 4.3%-ით მოიმატა, 26 კვირაზე მეტი ხნით სარგებლობისას კი მაჩვენებელმა 4.6%- ით მოიმატა.⁶³

ევროკავშირის წევრ სახელმწიფოებში დედის უფლებების დასაცვი არაერთი კანონმდებლობა, განაპირობებს მათი სოციალური უფლებების განვითარებას და ხელს უწყობს სამუშაოზე ადაპტირებას. სახელმწიფოთა მხრიდან მსგავსი ქმედება კი, პირად და პროფესიულ ცხოვრებას შორის სწორი ბალანსის საწინდარია.

2.3.მშობლის შვებულების რეგულირება პირადი/საოჯახო და პროფესიული ცხოვრების ბალანსირების მიზნით

საბჭოს 96/34/EC, საბჭოს 2010/18/EU და ევროპარლამენტისა და საბჭოს 2019/1158 დირექტივები უშუალოდ იცავს მშობლის შვებულებით სარგებლობისას მშობელთა უფლებებს, და პირდაპირ ეხმიანება ქარტიის 33(2) მუხლის მიზნებს.

მშობლის შვებულებით სარგებლობისას ევროპარლამენტისა და საბჭოს 2019/1158 დირექტივასთან ერთად ყურადღება უნდა გამახვილდეს ევროპის სოციალური ქარტიის 27-ე მუხლზე, რომლის თანახმად: „ყველა პირს, რომელსაც აკისრია ოჯახური ვალდებულებები და რომელიც დასაქმებულია ან სურს დასაქმდეს, აქვს ამის უფლება დისკრიმინაციის გარეშე, სამუშაოსა და ოჯახთან დაკავშირებულ ვალდებულებებს შორის რაიმე წინააღმდეგობის გარეშე.“⁶⁴ აღნიშნული მუხლი წარმოადგენს მშობლის, როგორც დასაქმებულის უფლებების დაცვის საშუალებას.

ევროპის სოციალური ქარტიის 27-ე მუხლი მიუთითებს რამდენიმე გარემოებაზე, რაც მშობელთა უფლებების დასაცვად აუცილებელია გათვალისწინებულ იქნეს ევროკავშირის წევრი სახელმწიფოების მხრიდან:

1.მიიღონ შესაბამისი ზომები:

⁶³ above, page 12

⁶⁴ საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულება და შეთანხმება „ევროპის სოციალური ქარტია (შესწორებული) სტრასბურგი, 3.V.1996., საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 03.05.1996, მუხლი 27 <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1392164?publication=0> [უკანასკნელად იქნა შემოწმებული: 01.08.2020]

ა. ოჯახური პასუხისმგებლობის მქონე მუშაკებს შეეძლოთ სამუშაოს დაწყება და მუშაობის გაგრძელება, საჭიროების შემთხვევაში სამუშაოს გაცდენისას შეეძლოთ უკან დაბრუნება, პასუხისმგებლობების გათვალისწინებით;

ბ. გაითვალისწინონ მშობელთა საჭიროებები დასაქმების პირობების და სოციალური უზრუნველყოფის პირობებში;

გ. შეიმუშაონ ან ხელი შეუწყონ საჯარო ან კერძო მომსახურებას, კერძოდ საბავშვო ბაღების სერვისებსა და ბავშვთა მოვლის სხვა ღონისძიებებს.

2. უზრუნველყონ, რომ რომელიმე მშობელმა შეძლოს ისარგებლოს მშობლის შვებულებით, დეკრეტული შვებულების დასრულების შემდგომ პერიოდში, შვილზე ზრუნვისათვის, რომლის ხანგრძლივობა და პირობები უნდა განისაზღვროს ეროვნული კანონმდებლობით, კოლექტიური ხელშეკრულებებით ან პრაქტიკით;

3. უზრუნველყონ ის ფაქტი, რომ ოჯახური პასუხისმგებლობები, არ წარმოადგენს დასაქმების შეწყვეტის მნიშვნელოვან მიზეზს.⁶⁵

მშობლის შვებულების დადებით მხარედ შესაძლოა მიჩნეულ იქნას ის გარემოება, რომ იგი სასარგებლოა ოჯახის ყველა წევრისათვის, ყველაზე მეტად ბავშვებისათვის, ვინაიდან თანაბრად ეძლევათ მშობლებს შესაძლებლობა ოჯახური პასუხისმგებლობებისათვის, რაც ბავშვის სრულყოფილ და ჯანსაღ ოჯახში გაზრდის ერთ-ერთი საწინდარია.

მშობლის შვებულება იცავს დასაქმებულს ისარგებლოს მშობლის შვებულებით ბავშვის შეძენის ან ბავშვის შვილად აყვანის პერიოდში, რომლითაც შეუძლიათ ისარგებლონ როგორც ქალებმა ასევე მამაკაცებმა ინდივიდუალურად, თუმცა აღნიშნული შვებულებით სარგებლობისას, მხოლოდ ერთ მშობელს აქვს უფლება მიიღოს შემოსავალი და ისიც მხოლოდ ერთხელ.⁶⁶

⁶⁵ Marie-José Schmitt, The Charter of Fundamental Rights of the European Union, reading guide in the light of the European Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms and of the European Social Charter (revised), Council of Europe, 2008, page 60

⁶⁶ https://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf გვ.1, {უკანასკნელად იქნა შემოწმებული: 15.08.2020}

ევროკავშირში მშობლის შვებულებასთან დაკავშირებით არსებობს პრაქტიკა, რომ შესაძლებელია შვებულების მეორე მშობლისათვის გადაცემა, თუმცა ზოგიერთ ქვეყანაში მშობლის შვებულება, განკუთვნილია მხოლოდ ერთ მშობელზე და კრძალავს მის გადაცემას მეორე მშობელზე.⁶⁷

ქარტიის 21(1) მუხლის წესებს იცავს მშობლის შვებულება და ხელს უწყობს დისკრიმინაციის თავიდან არიდებას სამუშაოზე აყვანის პერიოდში.⁶⁸ ამის შესაძლო მიზეზი შეიძლება იყო ის, რომ ქალები და მამაკაცები თანაბარი უფლებით სარგებლობენ მშობლის შვებულებით სარგებლობისას, რაც ნიშნავს იმას, რომ ყველა მშობელს შეეძლება ისარგებლოს მშობლის შვებულებით. ეს კი ხელს უწყობს დამსაქმებელს რომ აიყვანოს სამსახურში ქალები, რომლებიც მიიჩნევიან პოტენციურ დედებად ან წარმოადგენენ მათ.

მშობლის შვებულება არის უფლება, რომელიც დაკავშირებულია ორივე მშობელთან გენდერული თანასწორობის გათვალისწინებით.⁶⁹ ეს არის ერთ-ერთი მაგალითი თანასწორობისა, რომელიც დაცულია ევროკავშირის არაერთი კანონმდებლობით და რაც ყველაზე მნიშვნელოვანია, აძლევს შესაძლებლობას დამსაქმებლებს რომ მიიღონ კანონშესაბამისი გადაწყვეტილება ბავშვის დაბადების და ბავშვის მოვლის დროს.

2.4. ევროკავშირის წევრ ქვეყნებში 33(2) მუხლის იმპლემენტაციის პრაქტიკა

ქარტიის 33(2) მუხლის შესაბამისი დირექტივების გათვალისწინებით, ევროკავშირის ყველა ქვეყანას რეგულირებული აქვს

⁶⁷ იქვე, გვ. 1

⁶⁸ Charter of Fundamental Rights of the European Union, Title 3, Article 21 (1) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:12012P/TXT> {უკანასკნელად იქნა შემოწმებული: 15.08.2020}

⁶⁹ European Commission, Eurostat, Task Force Meeting on LFS 2005 ad hoc module on reconciliation between work and family life, Eurostat, Luxembourg, 2003, page 2

კანონმდებლობით, ოჯახისა და პროფესიული ცხოვრების სწორი ბალანსისათვის აუცილებელი ფაქტორები.⁷⁰

აღნიშნულ თავში გამოყენებულ იქნება OECD-ის „Better life index“-ის პროცენტული მაჩვენებელი სამუშაო ხანგრძლივობასთან დაკავშირებით, ევროკავშირის წევრ სახელმწიფოებში. სამუშაოს ხანგრძლივობა ყველაზე მეტად მოქმედებს პირადი და პროფესიული ცხოვრების ბალანსის საკითხზე. იგი გავლენას ახდენს დასაქმებულის ჯანმრთელობაზე, სწორედ ამიტომ არის რთული პროფესიული და პირადი ცხოვრების დაბალანსება და ყველა რეგულაციის გათვალისწინება. OECD ქვეყნებში საშუალო მაჩვენებელი სამუშაოს ხანგრძლივობის კუთხით 11%-ია.⁷¹

ავსტრიის კონსტიტუცია მსჯელობს ოჯახის საკითხზე, რომლის თანახმად, კანონმდებლობა და მისი განხორციელება ფედერალური საზრუნავია მოსახლეობის პოლიტიკის საკითხში, რამდენადაც იგი მიზნად ისახავს ბავშვებისთვის დახმარების გაწევას და ოჯახის ინტერესებში ტვირთის გათანაბრებას.⁷² „Better life index“-ის თანახმად, ავსტრიაში დასაქმებულების 7% პროცენტი მუშაობს ხანგრძლივი სამუშაო დროით. ავსტრიას შემუშავებული აქვს ბავშვის მოვლის ინსტიტუტები, რომლებიც ეხმარებიან მშობლებს კარგად მოახდინონ პირადი და პროფესიული ცხოვრების ბალანსი.⁷³

ბელგიაში ყველას აქვს უფლება, პატივი სცეს თავის პირად და ოჯახურ ცხოვრებას.⁷⁴ „Better life index“-ის თანახმად, დასაქმებულთა მხოლოდ 5% მუშაობს დადგენილზე მეტი სამუშაო დროით. FPS-მა, შექმნა

⁷⁰<https://fra.europa.eu/en/eu-charter/article/33-family-and-professional-life#TabNational>

{უკანასკნელად იქნა შემოწმებული: 15.08.2020}

⁷¹<http://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/work-life-balance/>

{უკანასკნელად იქნა

შემოწმებული: 17.08.2020}

⁷² Austria the Federal Constitutional Law of 1920 as amended in 1929 as to Law No. 153/2004, December 30, 2004, Chapter 1, Article 10(1(17)) http://constitutionnet.org/sites/default/files/Austria%20FULL_%20Constitution.pdf {უკანასკნელად იქნა შემოწმებული: 17.08.2020}

⁷³<http://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/work-life-balance/>

{უკანასკნელად იქნა

შემოწმებული: 17.08.2020}

⁷⁴The Belgian Constitution, This publication contains the text of the Belgian Constitution as updated following the constitutional revision of 22 April 2019 (Belgian Official Gazette of 2 May 2019), Title 2, Article 22 https://www.dekamer.be/kvvcr/pdf_sections/publications/constitution/GrondwetUK.pdf {უკანასკნელად იქნა შემოწმებული: 17.08.2020}

დინამიური სამუშაო ადგილი, სადაც განხორციელდა მუშაობის ახალი გზები ისეთი პრაქტიკის დასახმარებლად, როგორცაა სამუშაო მაგიდის გაზიარება, სახლის სამუშაოები, შედეგების გაზრდაზე ფოკუსირება და უფრო მოქნილი გზები, რომლებშიც გუნდები უფრო ხარისხიანად მუშაობენ. მიზანია ნიჭიერი ადამიანების პოვნა, სწორი ადამიანების შენარჩუნება და დასაქმებულების ბედნიერება. ორგანიზაცია საშუალებას აძლევს ხალხს აიღონ პასუხისმგებლობა საკუთარ ცხოვრებაზე.⁷⁵

ბულგარეთის კონსტიტუცია იცავს, ოჯახს, დედებს და შვილებს, რომლებიც სარგებლობენ დაცვით სახელმწიფოსა და საზოგადოების მხრიდან.⁷⁶ დედა სახელმწიფოს მხრიდან განსაკუთრებული დაცვის ობიექტია და მათ მიერ გარანტირებულია მშობიარობამდე და მშობიარობის შემდგომი შვებულება, უფასო სამედიცინო დახმარება, შემსუბუქებული სამუშაო პირობები და სხვა სოციალური დახმარება.⁷⁷ რაც შეეხება ბულგარეთის შრომის კოდექსს, იგი ითვალისწინებს სპეციალურ უფლებებს, რაც გააჩნიათ დასაქმებულ ქალებს სამუშაოს შესრულებისას⁷⁸ და დასაქმებული ქალების სამსახურიდან გაშვების აკრძალვის საკითხს.⁷⁹

ხორვატიის კონსტიტუცია დასაქმებულებს და მათი ოჯახის წევრებს ანიჭებს სოციალურ უზრუნველყოფისა და სოციალურ დაზღვევის უფლებას.⁸⁰ ყველა დასაქმებული პირად ცხოვრებაზე მეტად სამუშაოზე ამახვილებს ყურადღებას და შესაბამისად მეტი დრო აქვს დათმობილი სამსახურისთვის. ამასთანავე ყურადღება უნდა გამახვილდეს იმ ასპექტზე,

⁷⁵<http://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/work-life-balance/> {უკანასკნელად იქნა შემოწმებული: 17.08.2020}

⁷⁶Constitution of the Republic of Bulgaria, Prom. SG 56/13 Jul 1991, amend. SG 85/26 Sep 2003, SG 18/25 Feb 2005, SG 27/31 Mar 2006, SG 78/26 Sep 2006 - Constitutional Court Judgment No.7/2006, SG 12/6 Feb 2007, Chapter 1, Article 14 <https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/en/bg/bg033en.pdf> {უკანასკნელად იქნა შემოწმებული: 17.08.2020}

⁷⁷ above, Chapter 2, Article 47(2)

⁷⁸Labour Code of The Republic of Bulgaria, Section 2, Articles 307-313a <https://thebf.org/file/repository/RE19.pdf> {უკანასკნელად იქნა შემოწმებული: 17.08.2020}

⁷⁹ above, Article 333

⁸⁰Constitution of the Republic of Croatia, Part 3, Chapter 3, Article 57 <https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/en/hr/hr060en.pdf> {უკანასკნელად იქნა შემოწმებული: 17.08.2020}

რომ შაბათ-კვირა არის დრო რომელიც დათმობილია ოჯახისათვის და ეს მკაცრად არის გაწერილი.⁸¹

კვიპროსის კონსტიტუცია ეხება პირადი და ოჯახური ცხოვრების დაცულობის საკითხს.⁸² კვიპროსში დასაქმების რეგულაციები იქნა გამოყენებული პირადი-პროფესიული ბალანსის უკეთესობის მისაღწევად, მაგრამ ნახევარ განაკვეთზე მუშაობა ისე კარგად არ არის განვითარებული, როგორც სხვა ევროკავშირის წევრ ქვეყნებში. როგორც მამაკაცები, ასევე ქალები აწყდებიან სირთულეებს ოჯახთან, განსაკუთრებით შვილებთან ურთიერთობისათვის დროის პოვნის საკითხში. ოჯახი მთავარ როლს თამაშობს კვიპროსის სოციალურ სტრუქტურაში.⁸³

ჩეხეთი პირად და პროფესიულ ცხოვრებას შორის ბალანსს შრომის კოდექსით არეგულირებს და განმარტავს: დეკრეტული შვებულებით სარგებლობის ყველა მნიშვნელოვან პირობასა⁸⁴ და ორივე მშობლისათვის მშობლის შვებულებასთან დაკავშირებულ ფაქტორებს.⁸⁵ ჩეხეთის შრომის კოდექსი, ყურადღებას ამახვილებს ბავშვის მინდობით აღზრდის პერიოდში დეკრეტულ და მშობლის შვებულებაზე.⁸⁶ ჩეხეთის შრომის კოდექსი, უშუალოდ ეხება დეკრეტული შვებულებისა და მშობლის შვებულებით მოსარგებლე დასაქმებულების სამუშაო პირობებს, სადაც გათვალისწინებული უნდა იყოს ყველა დამცავი ზომა, რაც დასაქმებულებს გააჩნიათ დეკრეტული შვებულებითა და მშობლის შვებულებით სარგებლობისას.⁸⁷

⁸¹<https://businessculture.org/southern-europe/business-culture-in-croatia/work-life-balance-in-croatia/> {უკანასკნელად იქნა შემოწმებული: 17.08.2020}

⁸²Constitution of The Republic of Cyprus, Presented to Parliament by the Secretary of State for the Colonies, the Secretary of State for Foreign Affairs and the Minister of Defence by Command of Her Majesty July 1960 Cmnd. 1093, Part 2, Article 15

⁸³<https://businessculture.org/southern-europe/business-culture-in-cyprus/work-life-balance-in-cyprus/> {უკანასკნელად იქნა შემოწმებული: 17.08.2020}

⁸⁴Labour Code of Czech Republic, (full translation) No. 262/2006 Coll., as amended „Zákoník práce“, Part 8, Chapter 1, Section 195 https://www.legislationline.org/download/id/6742/file/Czech_Republic_Labour_Code_2006_am2011_en.pdf {უკანასკნელად იქნა შემოწმებული: 17.08.2020}

⁸⁵ above, Section 196

⁸⁶ above, Section 197

⁸⁷ above, Part 10, Chapter 4, Section 239-242

დანის შრომით ბაზარზე გაწერილია დედებისა და მამებისათვის ინდივიდუალური შვებულებები ბავშვის მოვლის მიზნით, მშობლის შვებულების საკითხი, რომელიც შეიძლება გაგრძელდეს ან გადაიდოს სხვა დროისათვის. უმეტეს შემთხვევაში მამაკაცები დანიაში სარგებლობენ მამის შვებულებით რომელიც უფრო ხანმოკლეა. მშობლის შვებულებით მოსარგებლენი უფლებამოსილნი არიან მხოლოდ შეღავათებზე და არა სრულ ხელფასზე. ამასთან, DSEA-თ გათვალისწინებული თანამშრომლები უფლებამოსილნი არიან მიიღონ ორსულობისა და მშობიარობის პერიოდში ნორმალური ანაზღაურება 50%-ით. აკრძალულია მშობლების მიმართ დისკრიმინაცია შვებულებით სარგებლობის მიზეზით.⁸⁸ დედებს და მამებს უფლება აქვთ ბავშვის მოვლის მიზნით დატოვონ სამუშაო გონივრული დროით და შეუძლიათ ისარგებლონ ანაზღაურებადი ერთ დღიანი შვებულებით. დანიაში არსებული კომპანიები ხელს უწყობენ მშობლებს, ბავშვის ან საკუთარი თავისათვის სამედიცინო დახმარების გაწევის საკითხში, ავადმყოფობის დროს შეღავათებს აწესებენ, აძლევენ კვირაში ერთი-ორი დღით სახლიდან მუშაობის შესაძლებლობას.⁸⁹ „Better life index“-ის თანახმად, დასაქმებულთა მხოლოდ 2% მუშაობს დადგენილზე მეტი სამუშაო დროით. ორგანიზებულია Flexjobs შეთანხმება, რომელიც ხელს უწყობს დასაქმებულებს იმუშაონ მათზე მორგებული გრაფიკით და ანაზღაურდეს ვალდებულებების ეფექტური შესრულების შესაბამისად. სახელმწიფოს მიერ უზრუნველყოფილია ფართო ფინანსური დახმარება იმ ოჯახებისათვის, რომლებსაც ჰყავთ პატარა ბავშვები.⁹⁰

⁸⁸Norrbom Vinding, Setting up in Denmark, A brief introduction to Labour and Employment law in Denmark, 2014, page 10

⁸⁹<https://denmark.dk/society-and-business/work-life-balance#:~:text=In%20an%20international%20context%2C%20Denmark,balance%2C%20according%20to%20the%20OECD.&text=In%20Denmark%2C%20full%2Dtime%20workers,the%20OECD%20average%20of%2062%20%25>. {უკანასკნელად იქნა შემოწმებული: 17.08.2020}

⁹⁰<http://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/work-life-balance/> {უკანასკნელად იქნა შემოწმებული: 17.08.2020}

ესტონეთში ყველას აქვს უფლება პირადი და ოჯახური ცხოვრების ხელშეუხებლობის.⁹¹ ოჯახი, რომელიც ფუნდამენტურია ერის შენარჩუნებისა და ზრდისთვის და რომელიც წარმოადგენს საზოგადოების საფუძველს, სარგებლობს მთავრობის დაცვით, მეუღლეებს აქვთ თანაბარი უფლებები, მშობლებს აქვთ უფლება და მოვალეობა შვილები აღზარდონ და უზრუნველყონ.⁹² „Better life index“-ის თანახმად, დასაქმებულთა მხოლოდ 2% მუშაობს დადგენილზე მეტი სამუშაო დროით.⁹³

ფინეთში ყველა მოქალაქის პირადი ცხოვრება, პატივი და ოჯახის სიწმინდე დაცული და გარანტირებულია.⁹⁴ სახელმწიფო ხელს უწყობს ყველა მოქალაქის მუშაობის უფლების გარანტიას. აკრძალულია სამსახურიდან გათავისუფლება, კანონიერი მიზეზის გარეშე.⁹⁵ ყველა სკოლამდელი ასაკის ბავშვს შეუძლია საჯარო და კერძო საბავშვო ბაღში სიარული, საფასურზე გავლენას ახდენს ოჯახის შემოსავლის დონე. ბავშვების აღზრდის შესაძლებლობა მუშაკებს აძლევს საშუალებას ჰქონდეთ უკეთესი პირადი და პროფესიული ცხოვრების ბალანსი. გარდა ამისა, ფინეთში შესაძლებელია დასაქმებულმა იზრუნოს შვილზე, სანამ სამი წლის არ გახდება სამსახურის დაკარგვის შიშის გარეშე. ბავშვის სკოლაში შესვლისთანავე დასაქმებულს შეუძლია სამუშაო საათები მოარგოს ბავშვის გრაფიკს.⁹⁶ „Better life index“-ის თანახმად, დასაქმებულთა მხოლოდ 4% მუშაობს დადგენილზე მეტი სამუშაო დროით.⁹⁷

⁹¹The Constitution of the Republic of Estonia, Passed 28.06.1992, RT 1992, 26, 349, Entry into force 03.07.1992, Chapter 2, Article 26 <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/521052015001/consolide> {უკანასკნელად იქნა შემოწმებული: 17.08.2020}

⁹² above, Article 27

⁹³<http://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/work-life-balance/> {უკანასკნელად იქნა შემოწმებული: 17.08.2020}

⁹⁴Constitution of Finland, The Constitution of Finland 11 June 1999 (731/1999, amendments up to 817/2018included),Chapter2, Article 10(1)<https://finlex.fi/en/laki/kaannokset/1999/en19990731.pdf> {უკანასკნელად იქნა შემოწმებული: 17.08.2020}

⁹⁵ above, Article 18

⁹⁶<https://businessculture.org/northern-europe/finland-businessetiquette/work-life-balance-2/> {უკანასკნელად იქნა შემოწმებული: 17.08.2020}

⁹⁷<http://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/work-life-balance/> {უკანასკნელად იქნა შემოწმებული: 17.08.2020}

საფრანგეთის კონსტიტუციის პრეამბულის თანახმად, ერი ინდივიდს და ოჯახს აძლევს მათ განვითარებისათვის აუცილებელ პირობებს.⁹⁸ „Better life index“-ის თანახმად, დასაქმებულთა მხოლოდ 8% მუშაობს დადგენილზე მეტი სამუშაო დროით. დედების შრომით ბაზარზე ჩართულობის გასაუმჯობესებლად, აუცილებელია მშობლებს შორის ზრუნვის უფრო თანაბარი განაწილება. ორი ან მეტი ბავშვის მშობლებმა შეიძლება დატოვონ სამსახური ან შეამცირონ მშობიარობის შემდეგ სამუშაო დრო და მიიღონ ანაზღაურება ბინის ქირის სახით, რაც ჩაითვლება როგორც ბავშვზე ზრუნვის სარგებელი და გამოიყენება ბავშვის 3 წლის ასაკამდე. 2014 წლის ივლისიდან მოყოლებული, დედას შეუძლია მოითხოვოს 2 წლისა და 6 თვის განმავლობაში, ხოლო მამას შეუძლია დარჩენილი 6 თვე. ეს რეფორმა შემოღებულ იქნა იმისთვის, რომ მამები წახალისებულიყვნენ და ჩართულიყვნენ უფრო მეტად მშობლის შვებულებასა და ბავშვების მოვლის საკითხში.⁹⁹

გერმანიის ძირითადი კანონის თანახმად, ქორწინება და ოჯახი სახელმწიფოს მხრიდან სპეციალური დაცვით სარგებლობს. მშობლები ან მეურვეები სურვილისამებრ შეიძლება დამორდნენ ოჯახებს, მხოლოდ კანონის თანახმად, მაშინ, თუ მშობლები ან მეურვეები ვერ ასრულებენ თავიანთ მოვალეობებს, ან შვილებს სხვაგვარად აქვთ სერიოზული უყურადღებობა. ყველა დედას უფლება აქვს საზოგადოებისაგან მიიღოს დაცვა და ზრუნვა.¹⁰⁰ „Better life index“-ის თანახმად, დასაქმებულთა მხოლოდ 4% მუშაობს დადგენილზე მეტი სამუშაო დროით.¹⁰¹

⁹⁸ Preamble to the Constitution of 27 October 1946, Article 10 https://www.conseil-constitutionnel.fr/sites/default/files/as/root/bank_mm/anglais/cst3.pdf {უკანასკნელად იქნა შემოწმებული: 17.08.2020}

⁹⁹<http://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/work-life-balance/> {უკანასკნელად იქნა შემოწმებული: 17.08.2020}

¹⁰⁰Basic Law for the Federal Republic of Germany, Basic Law for the Federal Republic of Germany in the revised version published in the Federal Law Gazette Part III, classification number 100-1, as last amended by Article 1 of the Act of 28 March 2019 (Federal Law Gazette I p. 404), Chapter 1, Article 6(1,3,4) https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_gg/englisch_gg.html#p0038 {უკანასკნელად იქნა შემოწმებული: 17.08.2020}

¹⁰¹<http://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/work-life-balance/> {უკანასკნელად იქნა შემოწმებული: 17.08.2020}

საბერძნეთის კონსტიტუციის თანახმად, ყველა პირს უფლება აქვს თავისუფლად ჩამოაყალიბონ თავიანთი პიროვნება და მონაწილეობა მიიღონ საკუთარი ქვეყნის სოციალურ ცხოვრებაში.¹⁰² ოჯახი, როგორც ერის შენარჩუნებისა და წინსვლის ქვაკუთხედი, დედობის უფლება და მშვიდი ბავშვობა, უნდა იყოს სახელმწიფოს მიერ დაცული და უზრუნველყოფილი.¹⁰³ „Better life index“-ის თანახმად, დასაქმებულთა მხოლოდ 6% მუშაობს დადგენილზე მეტი სამუშაო დროით.¹⁰⁴

უნგრეთის კონსტიტუციის თანახმად, დედებმა უნდა მიიღონ მხარდაჭერა და დაცვა ბავშვის დაბადებამდე და დაბადების შემდგომ პერიოდში, რომელიც უზრუნველყოფს ქალთა და ახალგაზრდების დაცვას სამუშაო ადგილზე.¹⁰⁵ უნგრეთის ფუნდამენტურ კანონი განიხილავს: პირადი და პროფესიული ცხოვრების შერწყმისათვის აუცილებელ კომპონენტებს;¹⁰⁶ ცალკეული ზომების საშუალებით, ოჯახების, შვილების, ქალების დაცვას;¹⁰⁷ უზრუნველყოფს ახალგაზრდების დაცვასა და მშობლების დაცვას სამსახურში;¹⁰⁸ უზრუნველყოფს ყველა მოქალაქის სოციალურ უსაფრთხოებას.¹⁰⁹ „Better life index“-ის თანახმად, დასაქმებულთა მხოლოდ 3% მუშაობს დადგენილზე მეტი სამუშაო დროით.¹¹⁰

¹⁰²The Constitution of Greece, As revised by the parliamentary resolution of May 27th 2008 of the VIII th Revisionary Parliament, Part 2, Article 5(1) <https://www.hellenicparliament.gr/UserFiles/f3c70a23-7696-49db-9148-f24dce6a27c8/001-156%20aggliko.pdf> {უკანასკნელად იქნა შემოწმებული: 17.08.2020}

¹⁰³ above, Article 21(1)

¹⁰⁴<http://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/work-life-balance/> {უკანასკნელად იქნა შემოწმებული: 17.08.2020}

¹⁰⁵The Constitution of the Republic of Hungary, Act XX of 1949, Chapter 12, Article 66 (2,3)<https://www2.ohchr.org/english/bodies/cescr/docs/E.C.12.HUN.3-Annex2.pdf> {უკანასკნელად იქნა შემოწმებული: 17.08.2020}

¹⁰⁶The Fundamental Law of Hungary (as in force on 1 January 2019), Article “L” <https://www.parlament.hu/documents/125505/138409/Fundamental+law/73811993-c377-428d-9808-ee03d6fb8178> {უკანასკნელად იქნა შემოწმებული: 17.08.2020}

¹⁰⁷ above, Article “XV (5)”

¹⁰⁸above, Article “XVIII (2)”

¹⁰⁹above, Article “XIX (1)”

¹¹⁰<http://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/work-life-balance/> {უკანასკნელად იქნა შემოწმებული: 17.08.2020}

ირალნდიის კონსტიტუციის თანახმად, სახელმწიფო აღიარებს ოჯახს, რომელსაც აქვს განუყოფელი უფლებები და უპირატესობა ყველა დადებით სამართალთან მიმართებით. სახელმწიფო იძლევა გარანტიას, რომ დაიცვან ოჯახები, როგორც სოციალური წესრიგის აუცილებელი საფუძველი და როგორც აუცილებელი ფაქტორი, ერის და სახელმწიფოს კეთილდღეობისთვის. სახელმწიფოს მიერ უზრუნველყოფილია დედების ქვეყნის წინაშე ეკონომიკური ვალდებულებების არ ქონის¹¹¹ და მოქალაქეების მიერ თავიანთი პროფესიის საშუალებით ოჯახების საჭიროებების უზრუნველყოფა.¹¹² „Better life index“-ის თანახმად, დასაქმებულთა მხოლოდ 5% მუშაობს დადგენილზე მეტი სამუშაო დროით.¹¹³

იტალიის კონსტიტუციის თანახმად, სახელმწიფო ხელს უწყობს და ეხმარება ოჯახს და იცავს დედებს, შვილებს და ახალგაზრდებს აუცილებელი დებულებების მიღებით.¹¹⁴ „Better life index“-ის თანახმად, დასაქმებულთა მხოლოდ 4% მუშაობს დადგენილზე მეტი სამუშაო დროით. ეკონომიკისა და ფინანსთა სამინისტრო დასაქმებულებს სთავაზობს უფასო მოვლისა და გართობის სერვისს, თანამშრომლების შვილებისათვის რომლებიც არიან 4-დან 12 წლამდე და ფუნქციონირებს სამუშაო დღეებში, როდესაც სკოლა არ არის და მაქსიმალურად არის მორგებული მშობელთა სამუშაო გრაფიკთან.¹¹⁵

ლატვია შრომის კანონით არეგულირებს დეკრეტულ შვებულებასთან დაკავშირებულ ყველა მნიშვნელოვან ასპექტს, მამის შვებულებისა და ასევე ბავშვზე ფაქტობრივად მზრუნველის შვებულების საკითხს, რა ვადით და

¹¹¹Constitution of Ireland, Enacted by the People 1st July, 1937, in operation as from 29th December, 1937, Article 41 (1,2) <http://www.irishstatutebook.ie/eli/cons/en#part13> [უკანასკნელად იქნა შემოწმებული: 17.08.2020]

¹¹² above, Article 45 (2.i)

¹¹³<http://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/work-life-balance/> [უკანასკნელად იქნა შემოწმებული: 17.08.2020]

¹¹⁴Constitution of The Republic of Italy, Part 1, Title 2, Article 31 https://www.senato.it/documenti/repository/istituzione/costituzione_inglese.pdf [უკანასკნელად იქნა შემოწმებული: 17.08.2020]

¹¹⁵<http://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/work-life-balance/> [უკანასკნელად იქნა შემოწმებული: 17.08.2020]

როდის არის შესაძლებელი სარგებლობა და მსჯელობს მშობლის შვებულების ხანგრძლივობასა და იმ ფაქტორებზე, რაც მშობლის შვებულებით სარგებლობასთან არის დაკავშირებული. ორსულობასა და მშობიარობასთან დაკავშირებით მინიჭებული შვებულება არ შედის ყოველწლიურ ანაზღაურებად შვებულებაში.¹¹⁶ „Better life index“-ის თანახმად, დასაქმებულთა მხოლოდ 1% მუშაობს დადგენილზე მეტი სამუშაო დროით.¹¹⁷

ლიეტუას კონსტიტუციის თანახმად, სახელმწიფო ზრუნავს მშობლებზე და მათ დახმარებას უწევს კანონით დადგენილი წესით. კანონი დედების სამუშაო ადგილებს მშობიარობამდე და შემდეგ, ანაზღაურებადი შვებულებით, სამუშაო პირობებისა და სხვა დათმობის პირობების მიხედვით უზრუნველყოფს.¹¹⁸ ლიეტუაში რამდენიმე კაცი სარგებლობს მშობლის შვებულებით. მიზეზი ის არის, რომ მამაკაცებს არ სურთ თავიანთი კარიერის გაწყვეტა, ამასთანავე არსებობს რწმენა, რომ ოჯახური საქმეები და შვილების აღზრდა უკეთესად ხორციელდება ქალების მხრიდან.¹¹⁹

ლუქსემბურგის კონსტიტუციის თანახმად, სახელმწიფო უზრუნველყოფს ადამიანის და ოჯახის ბუნებრივი უფლებების გარანტიას.¹²⁰ სამუშაო ადგილზე ჯანმრთელობის გაუმჯობესების შესახებ დეკლარაციის თანახმად, კარგი პირადი და პროფესიული ბალანსი არის დამსაქმებელთა, დასაქმებულთა და საზოგადოების ერთობლივი ძალისხმევის შედეგი. სამუშაოზე თანამშრომლთა საუკეთესო

¹¹⁶Labour Law of Latvia, Part D, Title 6, Chapter 35, Article 154-156 <https://likumi.lv/doc.php?id=26019> {უკანასკნელად იქნა შემოწმებული: 17.08.2020}

¹¹⁷<http://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/work-life-balance/> {უკანასკნელად იქნა შემოწმებული: 17.08.2020}

¹¹⁸Constitution of the Republic of Lithuania, (Adopted by citizens of the Republic of Lithuania in the Referendum of 25th October 1992), Chapter 3, Article 39 <https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/en/lt/lt045en.pdf> {უკანასკნელად იქნა შემოწმებული: 17.08.2020}

¹¹⁹ <https://businessculture.org/eastern-europe/lithuania/work-life-balance/> {უკანასკნელად იქნა შემოწმებული: 17.08.2020}

¹²⁰Constitution of the Luxembourg of 1868 with Amendments through 2009, Chapter 2, Article 11 (1)https://www.constituteproject.org/constitution/Luxembourg_2009.pdf?lang=en {უკანასკნელად იქნა შემოწმებული: 17.08.2020}

შესაძლებლობების შესანარჩუნებლად, დამსაქმებლები იწყებენ პირადი-პროფესიული ცხოვრების ბალანსის დამყარებას, რაც მოიცავს წლიურ და დეკრეტულ შვებულებას, სამშობიარო შვებულებას.¹²¹

მალტას კონსტიტუციის თანახმად, სახელმწიფო ხელს უწყობს ქალთა და მამაკაცთა თანაბარ უფლებას ისარგებლონ ყველა სოციალური უფლებით. სახელმწიფო მიზნად ისახავს უზრუნველყოს დასაქმებულ ქალთა და მამაკაცთა შორის თანაბარი უფლებები და ხელფასები ერთნაირი სამუშაოსთვის.¹²² მთავრობის მიერ განსაზღვრული კანონები და ოჯახზე დამყარებული პოლიტიკა, მოიცავს ბავშვზე უფასო და ხელმისაწვდომ ზრუნვას. ბავშვზე ზრუნვა აუცილებელია, თუ ქალებმა უნდა შეასრულონ თავიანთი როლი სამუშაოზე, თუმცა ქალებს, რომლებიც სრულ განაკვეთზე მუშაობენ, უფრო მეტად უჭირთ პირადი და პროფესიული ცხოვრების დაბალანსება. ჩვეულებრივ, მშობლები შაბათ-კვირას უძღვნიან ოჯახსა და შვილებს.¹²³

ნიდერლანდების სამეფოს კონსტიტუციის თანახმად, ყველას აქვს პირადი ცხოვრების პატივისცემისა¹²⁴ და საკუთარი სამუშაოს არჩევის უფლება.¹²⁵ ნიდერლანდების სამეფოს აქვს ყველაზე მაღალი მაჩვენებელი პირადი და პროფესიული ცხოვრების ბალანსის საკითხში. „Better life index“-ის თანახმად, დასაქმებულთა მხოლოდ 0.4% მუშაობს დადგენილზე მეტი სამუშაო დროით.¹²⁶

¹²¹ <https://businessculture.org/western-europe/business-culture-in-luxembourg/work-life-balance-in-luxembourg/> {უკანასკნელად იქნა შემოწმებული: 17.08.2020}

¹²² Constitution of Malta, Chapter 2, Article 14 <https://www.wipo.int/edocs/lawdocs/laws/en/mt/mt010en.pdf> {უკანასკნელად იქნა შემოწმებული: 17.08.2020}

¹²³ <https://businessculture.org/southern-europe/business-culture-in-malta/work-life-balance-in-malta/> {უკანასკნელად იქნა შემოწმებული: 17.08.2020}

¹²⁴ The Constitution of the Kingdom of the Netherlands 2018, Chapter 1, Article 10 (1)

¹²⁵ above, Article 19 (3)

¹²⁶ <http://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/work-life-balance/> {უკანასკნელად იქნა შემოწმებული: 17.08.2020}

პოლონეთში ოჯახი, დედობა და მშობლობა უზრუნველყოფილი და დაცულია სახელმწიფოს მხრიდან;¹²⁷ კაცებსა და ქალებს აქვთ თანაბარი უფლებები ოჯახში და სოციალურ ცხოვრებაში, დასაქმებისა და დაწინაურების საკითხში, მსგავსი ღირებულების სამუშაოს ანაზღაურების ნაწილში;¹²⁸ ოჯახებს, რომლებიც აღმოჩნდნენ რთულ მატერიალურ და სოციალურ გარემოებებში, მრავალშვილიანი ან მარტოხელა მშობლები, სარგებლობენ სახელმწიფოს მხრიდან სპეციალური დახმარებით.¹²⁹ „Better life index“-ის თანახმად, დასაქმებულთა მხოლოდ 6% მუშაობს დადგენილზე მეტი სამუშაო დროით.¹³⁰

პორტუგალიაში დასაქმებულს აქვს უფლება მისი სამუშაო და ოჯახური ცხოვრების ბალანსი იყოს დაცული;¹³¹ შვილების მიმართ თავიანთი შეუცვლელი როლის შესრულებისას, განსაკუთრებით ბავშვების განათლებასთან დაკავშირებით, მამებს და დედებს აქვთ უფლება იყვნენ დაცულნი საზოგადოებისა და სახელმწიფოს მხრიდან, საკუთარი პროფესიული და სამოქალაქო ცხოვრებაში მონაწილეობის გარანტიის შესაბამისად. კონსტიტუციით დაცულია ყველა უფლება რომელიც მშობელთანაა დაკავშირებული, ბავშვის ინტერესებისა და ოჯახის საჭიროებების შესაბამისად.¹³² „Better life index“-ის თანახმად, დასაქმებულთა მხოლოდ 8% მუშაობს დადგენილზე მეტი სამუშაო დროით. გატარებულმა მშობელთა შვებულების ბოლოდროინდელმა რეფორმამ ხელი შეუწყო მშობლებისა და შვილების ურთიერთობას და გენდერულ

¹²⁷The Constitution of The Republic of Poland of 2nd April, 1997, As published in Dziennik Ustaw No.78, item 483, Chapter 1, Article 18 <https://www.sejm.gov.pl/prawo/konst/angielski/kon1.htm> {უკანასკნელად იქნა შემოწმებული: 17.08.2020}

¹²⁸ above, Chapter 2, Article 33

¹²⁹ above, Article 71

¹³⁰<http://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/work-life-balance/> {უკანასკნელად იქნა შემოწმებული: 17.08.2020}

¹³¹Constitution of the Portuguese Republic, Seventh Revision (2005), Part 1, Title 3, Chapter 1, Article 59(1.b) <https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/en/pt/pt045en.pdf> {უკანასკნელად იქნა შემოწმებული: 17.08.2020}

¹³² above, Chapter 2, Articles 67, 68

თანასწორობას ფინანსური წახალისების გზით, მშობელთა შვებულებით სარგებლობისას.¹³³

რუმინეთში სახელმწიფო პატივს სცემს და იცავს ოჯახურ-პირად ცხოვრებას¹³⁴ და მუშაობის უფლების შეუზღუდაობასა და სამსახურთან დაკავშირებულ ყველა უფლებას.¹³⁵ ევროსტატის მონაცემებით, რუმინეთში სოფლის მეურნეობაში დასაქმებულთა პროცენტული მაჩვენებელი აღემატება ევროპულ საშუალო მაჩვენებელს, თუმცა მომსახურების სფეროში აქვს დაბალი პროცენტული მაჩვენებელი, ევროპულ საშუალოსთან შედარებით.¹³⁶

სლოვაკეთის კონსტიტუციის თანახმად, მშობელთა უფლებები და ოჯახი დაცულია, გარანტირებულია ორსული ქალის სამსახურეობრივი უფლებები, მშობლის უფლების განხორციელება ბავშვის მოვლის და აღზრდის მიზნით, წარმოშობს დახმარების საჭიროებას.¹³⁷ „Better life index“-ის თანახმად, დასაქმებულთა მხოლოდ 4% მუშაობს დადგენილზე მეტი სამუშაო დროით.¹³⁸

სლოვენის კონსტიტუციის თანახმად, ოჯახის შექმნასთან დაკავშირებული ყველა უფლება რეგულირებულია კანონმდებლობით. სახელმწიფო ვალდებულია დაიცვას ოჯახები, დედები, მამები, ბავშვები და ახალგაზრდები და შექმნას დაცვისათვის ყველა საჭირო გარემო და

¹³³<http://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/work-life-balance/> {უკანასკნელად იქნა შემოწმებული: 17.08.2020}

¹³⁴Constitution of Romania, Title 2, Chapter 2, Article 26 <https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/en/ro/ro021en.pdf> {უკანასკნელად იქნა შემოწმებული: 17.08.2020}

¹³⁵ above, Article 41 (1,2,3,4)

¹³⁶<https://businessculture.org/eastern-europe/romania/work-life-balance/> {უკანასკნელად იქნა შემოწმებული: 17.08.2020}

¹³⁷Constitution of the Slovak Republic, Title 2, Section 5, Article 41 <https://www.prezident.sk/upload-files/46422.pdf> {უკანასკნელად იქნა შემოწმებული: 17.08.2020}

¹³⁸<http://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/work-life-balance/> {უკანასკნელად იქნა შემოწმებული: 17.08.2020}

პირობა.¹³⁹ „Better life index“-ის თანახმად, დასაქმებულთა მხოლოდ 4% მუშაობს დადგენილზე მეტი სამუშაო დროით.¹⁴⁰

ესპანეთის სახელმწიფო უზრუნველყოფს ოჯახებისა და ბავშვების სოციალურ, ეკონომიკურ და სამართლებრივ დაცვას.¹⁴¹ „Better life index“-ის თანახმად, დასაქმებულთა მხოლოდ 4% მუშაობს დადგენილზე მეტი სამუშაო დროით. ოჯახებისათვის რთულია დაუკავშირონ ერთამენთს პირადი და პროფესიული ცხოვრება, რადგან შვილების შეძენამდე სურთ შრომის ბაზარზე დამკვიდრება.¹⁴²

შვედეთი პირადი და პროფესიული ცხოვრების ბალანსის საკითხში ერთ-ერთი წამყვანი ქვეყანაა. „Better life index“-ის თანახმად, დასაქმებულთა მხოლოდ 1% მუშაობს ზეგანაკვეთურ სამუშაოზე. შვედეთის სახელმწიფოს უზრუნველყოფილი აქვს სპეციალური გვერდი, რომელიც აწვდის მოქალაქეებს ინფორმაციას თუ რა სახის სარგებელი არის მათთვის ხელმისაწვდომი. სპეციალური აპლიკაცია მშობლებს უადვილებს დროებით შვებულებაში გასვლას, რადგან განცხადება შეუძლიათ შეავსონ სახლიდან, ოჯახში, შვილებთან ყოფნის დროს.¹⁴³

განხილულ ქვეყანათა მაგალითი იძლევა იმის საფუძველს, რომ ევროკავშირის მიერ მიღებული საჭირო ზომები, პირად-პროფესიულ ცხოვრებას შორის სწორი ბალანსის საკითხის უზრუნველსაყოფად, მიჩნეულ იქნას წარმატებულად, რომელიც სწორად ეხმიანება დასახულ

¹³⁹ Constitution of the Republic of Slovenia, Official Gazette of the Republic of Slovenia Nos. 33/91-I, 42/97, 66/2000, 24/03, 69/04, 68/06, and 47/13, Article 53 <https://www.us-rs.si/media/constitution.pdf> {უკანასკნელად იქნა შემოწმებული: 17.08.2020}

¹⁴⁰ <http://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/work-life-balance/> {უკანასკნელად იქნა შემოწმებული: 17.08.2020}

¹⁴¹ Constitution of Spain, passed by the Cortes Generales in plenary meetings of the Congress of Deputies and the senate held on October 31, 1978, ratified by Referendum of the Spanish people on December 7, 1978, Sanctioned by his Majesty the King before the Cortes Generales on December 27, 1978, Chapter 3, Article 39 http://www.congreso.es/portal/page/portal/Congreso/Congreso/Hist_Normas/Norm/const_espa_text_o_ingles_0.pdf {უკანასკნელად იქნა შემოწმებული: 17.08.2020}

¹⁴² <http://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/work-life-balance/> {უკანასკნელად იქნა შემოწმებული: 17.08.2020}

¹⁴³ <http://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/work-life-balance/> {უკანასკნელად იქნა შემოწმებული: 17.08.2020}

მიზანს. ევროკავშირის კანონმდებლობით გათვალისწინებულ საკითხს, წევრ სახელმწიფოთა მხრიდან მათი გათვალისწინებაც უწყობს ხელს და ერთობლივად ქმნიან იმ სრულყოფილ მიზანს, რაც პირად და პროფესიულ ცხოვრების ბალანსთან არის დაკავშირებული.

2.5. ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო პრაქტიკა მშობლის შვებულებასთან მიმართებით (CJEU)

Case C-149/10 Zoi Chatzi v. Ipourgos Ikonomikon

Mrs Chatzi, მუშაობს სალონიკის სახელმწიფო საგადასახადო ოფისში. 21.05.2007 წელს Mrs Chatzi-ს შეეძინა ტყუპები. სახელმწიფო საგადასახადო სამსახურის უფროსის, 27.08.2008 წლის გადაწყვეტილებით, Mrs Chatzi-ს თხოვნის საფუძველზე, 20.09.2007 წლიდან მიეცა ანაზღაურებადი მშობლის შვებულება ცხრა თვის ვადით. მოგვიანებით, 30.01.2009 წელს, Mrs Chatzi-მ მიმართა დამსაქმებელს მეორე პერიოდის 9 თვის ანაზღაურებადი მშობლის შვებულების მოთხოვნით 01.03.2009 წლიდან, მეორე ტყუპის შეძენისთვის განკუთვნილი ვადისათვის. ეს განცხადება უარყოფილი იქნა. Mrs Chatzi-მ ეს გადაწყვეტილება გაასაჩივრდა. სააპელაციო სასამართლო დაეყრდნო სახელმწიფო საბჭოს გადაწყვეტილებას, რომ საჯარო მოხელის მრავალჯერადი ორსულობა არ იძლევა იმის საფუძველს, რომ მშობლის შვებულების რაოდენობა არის ბავშვების შეძენის რაოდენობის შესაბამისი.[14-19]

აღნიშნული დავა მდგომარეობს 1995 წლის 14 დეკემბერს დადებული მშობლის შვებულების ჩარჩო ხელშეკრულების 2.1 ნაწილის განმარტებასთან დაკავშირებით. სალონიკის სააპელაციო სასამართლომ, განსახილველად ორ საკითხზე გაამახვილა ყურადღება.[21] პირველი საკითხის საფუძველზე, შესაძლებელია თუ არა ჩარჩო ხელშეკრულების ინტერპრეტაცია იმგვარად, რომ იგი ბავშვზე მშობლის შვებულების ინდივიდუალური უფლებაა და უარი ეთქმევა დასაქმებულს მეორე პერიოდით სარგებლობაზე და ასევე ტყუპების შეძენის შემთხვევაში ხომ არ ირღვევა ის უფლებები, რომლებიც ტყუპებს გააჩნიათ ევროკავშირის

კანონმდებლობით. [31] ამ საკითხთან დაკავშირებით CJEU-მ აღნიშნა, რომ ჩარჩო ხელშეკრულება არ შეიძლება განიმარტოს იმგვარად, რომ ბავშვზე მშობლის შვებულების უფლება ინდივიდუალურია. [40]

მეორე საკითხი ეხება შეიძლება თუ არა ჩარჩო ხელშეკრულების ინტერპრეტაცია, იმგვარად, რომ ტყუპების დაბადებისას, მშობლის შვებულება შესაბამისობაშია შვილების რაოდენობასთან, თუ ეს უნდა განიმარტოს იმგვარად, რომ ტყუპების დაბადების უფლება, ისევე როგორც ერთი შვილის დაბადება, მშობლის შვებულების ერთ პერიოდზეა გათვლილი. [41] ამ საკითხთან დაკავშირებით CJEU-მ აღნიშნა, რომ ჩარჩო ხელშეკრულება არ უნდა იქნეს განმარტებული ისე, რომ ტყუპების დაბადებისას მშობლის შვებულების მოთხოვნის რაოდენობა ტოლია ბავშვების რაოდენობასთან.[75]¹⁴⁴

Case C-12/17 Tribunalul Botoșani, Ministerul Justiției v. Maria Dicu

Ms Dicu არის მოსამართლე რუმინეთში. მან ისარგებლა დეკრეტული შვებულებით 01.10.2014-03.02.2015 პერიოდში. შემდგომ აიღო მშობლის შვებულება 04.02.2015-16.09.2015 პერიოდში, რა დროსაც მისი შრომითი ურთიერთობა შეჩერდა. ბოლოს Ms Dicu-მ ისარგებლა 30 დღიანი ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულებით 17.09-17.10.2015 პერიოდში. რუმინეთის კანონის თანახმად, რომელიც ითვალისწინებს 35 დღიან ანაზღაურებად წლიურ შვებულებას, Ms Dicu-მ სთხოვა სასამართლოს, რომ მისთვის 2015 წლის ანაზღაურებადი წლიური შვებულებიდან დარჩენილი ხუთი დღე მიეცათ. რაიონულმა სასამართლომ უარი თქვა ამ თხოვნაზე იმ მოტივით, რომ ანაზღაურებადი წლიური შვებულების ხანგრძლივობა შეესაბამება იმ პერიოდს, რომელიც რეალურად ასახავს სამუშაო პერიოდს მიმდინარე წლის განმავლობაში, რაც არ იკვეთებოდა, რადგან 2015 წელს მიღებული მშობლის შვებულების პერიოდი არ შეიძლება ჩაითვალოს ფაქტობრივი მუშაობის პერიოდად, ანაზღაურებადი წლიური შვებულების

¹⁴⁴Case C-149/10, Zoi Chatzi v. Ipourgos Ikonimikon <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=82932&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=4509303>

უფლების განსაზღვრის მიზნით. Ms Dicu-მ რაიონული სასამართლოს გადაწყვეტილება გაასაჩივრა და მოითხოვა, მის მიერ 2015 წელს მიღებული მშობლის შვებულების, ჩათვლა სამუშაო პერიოდად. [17-21]

CJEU-ს გადაწყვეტილებით, 2003/88 დირექტივის მე-7 მუხლი უნდა იქნას განმარტებული იმგვარად რომ იგი არ წარმოადგენს ეროვნული სამართლის დებულებას, მთავარი საქმის წარმოებისას. მუშაკის ანაზღაურებადი წლიური შვებულების უფლების განსაზღვრის მიზანს, როგორც ამ მუხლით გარანტირებულია მუშაკისათვის მოცემული საანგარიშო პერიოდისთვის, არ ითვალისწინებს ამ მუშაკის მიერ მშობლის შვებულებაში გატარებულ დროს, ფაქტობრივ სამუშაო პერიოდად.[38]¹⁴⁵

Case C-222/14 Konstantinos Maïstrellis v. Ypourgos Dikaiosynis, Diafaneias kai Anthropinon Dikaiomaton

07.12.2010 წელს, Mr Maïstrellis-მა, საბერძნეთის მოსამართლემ, წარუდგინა განცხადება დამსაქმებელს, და ითხოვდა 9 თვის განმავლობაში მშობლის შვებულების ანაზღაურებას, შვილის აღზრდის მიზნით, რომელიც დაიბადა 24.10.2010 წელს. Mr Maïstrellis ექვემდებარება მოსამართლეთა სტატუსის შესახებ კოდექსს. დამსაქმებელმა უარი თქვა Mr Maïstrellis განაცხადზე იმ მოტივით, რომ ამ კოდექსის 44(21) მუხლის შესაბამისად, მოთხოვნილი შვებულება ენიჭება მოსამართლე დედას. სახელმწიფო საბჭომ აღნიშნა, რომ პრეცედენტული სამართლის შესაბამისად, გამოიყენება მოსამართლეთა სტატუსის შესახებ კოდექსის 44(21) მუხლის ინტერპრეტაცია 96/34/EC დირექტივის გათვალისწინებით, შეიძლება არამართო მოსამართლეების პროფესიის განმახორციელებელ დედებზე, ასევე მამებზეც. საქმე ადმინისტრაციულ ორგანოებს გადაეცა. კვლავ უარყოფილ იქნა Mr Maïstrellis განცხადება, იმ მოტივით, რომ სამოქალაქო სამსახურის კოდექსის 53(3) მუხლის თანახმად, მას უფლება არ ჰქონდა ესარგებლა მოსამართლეთა სტატუსის შესახებ კოდექსის 44(21) მუხლით

¹⁴⁵Case C-12/17, Tribunalul Botoșani, Ministerul Justiției v. Maria Dicu <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=206434&pageIndex=0&doclang=en&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=4161877>

გათვალისწინებული შვებულებით, რადგან აღნიშნული შვებულებით სარგებლობა შეუძლებელია, თუ მისი ცოლი არ მუშაობს ან რაიმე სხვა პროფესიას არ ასრულებს, რაც დადგენილია. Mr Maistrellis-მა ახალი გადაწყვეტილება გაასაჩივრა სახელმწიფო საბჭოში. სასამართლო მიუთითებს, რომ მისი პრეცედენტული სამართლის თანახმად, ისეთ სფეროებში, რომლებიც კონკრეტულად არ არის რეგულირებული მოსამართლეებისთვის, შეიძლება გამოყენებულ იქნეს საჯარო სამსახურის კოდექსის 53(3) მუხლის მესამე პუნქტი.[16-21]

CJEU-მ აღნიშნა, რომ 96/34 და 2006/54 დირექტივები უნდა იქნას განმარტებული, როგორც ეროვნული პრევენციის დებულებები, საჯარო სამსახურის კოდექსის 53(3) მუხლის მესამე წინადადების სადავო დებულებების გათვალისწინებით, საჯარო მოსამსახურეს არ აქვს უფლება მშობლის შვებულებით ისარგებლოს ისეთ სიტუაციაში, როდესაც მისი ცოლი არ მუშაობს ან არ ეწევა რაიმე პროფესიას, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც სერიოზული ავადმყოფობის ან ტრავმის გამო, ვერ შეძლებს დააკმაყოფილოს ბავშვის აღზრდასთან დაკავშირებული საჭიროებები.[53]¹⁴⁶

Case C-366/18 José Manuel Ortiz Mesonero v. UTE Luz Madrid Centro

Mr Ortiz მუშაობს ერთ-ერთ კომპანიაში და ჰყავს ორი შვილი. კომპანია იყენებს ცვლის სამუშაო სისტემას: დილის გუნდი, დღის მეორე ნახევრის გუნდი და ღამის გუნდი. 26.03.2018 წელს Mr Ortiz-მა სთხოვა კომპანიას, ემუშავა დილის ჯგუფში, იმავე რაოდენობის სამუშაო საათების შენარჩუნებით და ანაზღაურების გარეშე, შვილებზე ზრუნვის მიზნით. ეს მოთხოვნა უარყო დამსაქმებელმა. გადაწყვეტილება გასაჩივრდა საოლქო სასამართლოში. მოსამართლემ აღნიშნა, რომ მოთხოვნა მშრომელთა წესდების 34(8) მუხლს შეესაბამებოდა. ამასთან, ამ შეთანხმებას არ ითვალისწინებდა მხარეებს შორის არსებული ინდივიდუალური და კოლექტიური ხელშეკრულება. სასამართლომ მიიღო გადაწყვეტილება,

¹⁴⁶Case C-222/14, Konstantinos Maistrellis v. Ypourgos Dikaiosynis, Diafaneias kai Anthroponon Dikaiomaton <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=165905&pageIndex=0&doclang=en&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=4595351>

ესპანეთის სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის თანახმად და აღნიშნა, რომ მოთხოვნა ფაქტობრივად ემყარებოდა მუშათა წესდების 37(6) მუხლს, რომელიც ითვალისწინებს მუშაკთა უფლებას შეიძინონ ოჯახური და პროფესიული ცხოვრება, გამოიყენონ ჩვეულებრივი სამუშაო დროის შემცირება და ანაზღაურების პროპორციული შემცირება. ეს დებულება, არ ითვალისწინებს მუშაკების მიერ სამუშაო საათების განსხვავებული მოწყობის მოთხოვნას, მათი სამუშაო დროის და ხელფასის შემცირების გარეშე. როდესაც საწარმოო საქმიანობა ვრცელდება უფრო მეტ პერიოდზე, ვიდრე მუშაკის მიერ გატარებული სამუშაო დრო, შესაძლებელია, დროის შემცირების გარეშე, შეძლონ მისი ადაპტირება, ოჯახის საჭიროებებთან. სასამართლო ასევე აცხადებს, რომ ესპანეთის საკანონმდებლო ორგანოს მიერ დადგენილი ოჯახისა და სამუშაო ცხოვრების ბალანსთან დაკავშირებული დებულებები უფრო ხელსაყრელია, ვიდრე მშობელთა შვებულების ჩარჩო ხელშეკრულების 2(2) პუნქტით გათვალისწინებული პირობები.[13-23]

CJEU-მ აღნიშნა, რომ 2010/18 დირექტივა განიმარტება იმგვარად რომ არ იყენებს ეროვნულ კანონმდებლობას, მთავარი საქმის განხილვისას, რომელიც ითვალისწინებს დასაქმებულის უფლებას, ოჯახში უშუალო ზრუნვასთან დაკავშირებით, შეამცირონ საათობრივი სამუშაოები, ხელფასის პროპორციული შემცირებით/არანაზღაურებით, როდესაც მისი ჩვეული სისტემა ცვალებადი გრაფიკით, მორგებულია ფიქსირებული სამუშაო გრაფიკის სარგებლიანობაზე.[53]¹⁴⁷

¹⁴⁷Case C-366/18, José Manuel Ortiz Mesonero v. UTE Luz Madrid Centro <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=217867&pageIndex=0&doclang=en&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=4593954>

3. საქართველოს კანონმდებლობაში პირადი და პროფესიული ცხოვრების ბალანსირების მექანიზმები

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლი ეხმიანება ქარტიის 33 (2) მუხლს, რომლის თანახმად, შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია და ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება.¹⁴⁸

დეკრეტული და მშობლის შვებულების რეგულირება ხორციელდება სშკ-ს VI თავის¹⁴⁹, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 64-ე მუხლისა¹⁵⁰ და ბრძანების¹⁵¹ მეშვეობით, რომლებიც განსაზღვრავენ თუ როგორი ქმედებებია დასაშვები დასაქმებულებისათვის ბავშვის შეძენის ან ბავშვის შვილად აყვანის პერიოდში.

AA-ს საფუძველზე, საქართველოს წარმოეშობა ვალდებულება მაქსიმალურად დაუახლოვდეს ევროკავშირის კანონმდებლობას და გაიზიაროს ის პრაქტიკა, რაც უკვე დანერგილია.¹⁵²

ქართულ-ევროპული კანონმდებლობის დაახლოების ერთ-ერთ საკითხს წარმოადგენს პირადი და პროფესიული ცხოვრების ბალანსის ასპექტი.

¹⁴⁸ საქართველოს კონსტიტუცია, 786, საქართველოს პარლამენტი, 24.08.1995, თავი 2, მუხლი 26, ნაწილი 1 <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/30346?publication=35> {უკანასკნელად იქნა შემოწმებული: 01.08.2020}

¹⁴⁹ საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“, 4113-რს, საქართველოს პარლამენტი, 17.12.2010, თავი 6 <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1155567?publication=16> {უკანასკნელად იქნა შემოწმებული: 01.08.2020}

¹⁵⁰ საქართველოს კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ“, 4346-ის, საქართველოს პარლამენტი, 27.10.2015, თავი 7, მუხლი 64 <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3031098?publication=33> {უკანასკნელად იქნა შემოწმებული: 01.08.2020}

¹⁵¹ „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/ნ ბრძანება, 01-8/ნ, საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრი, 23.02.2018 <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3725416?publication=0> {უკანასკნელად იქნა შემოწმებული: 01.08.2020}

¹⁵² საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულება და შეთანხმება, „ასოცირების შეთანხმება ერთი მხრივ, ევროკავშირის და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის და მეორე მხრივ, საქართველოს შორის“, 200/42, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 27.06.2014 <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2496959?publication=0> {უკანასკნელად იქნა შემოწმებული: 01.08.2020}

AA-ს საფუძველზე წარმოშობილ ვალდებულებათაგან ერთ-ერთი, საბჭოს 92/85/EEC დირექტივის 2018 წლისათვის შესრულებას გულისხმობს,¹⁵³

სმკ-ით დაცულია ქარტიის 33(2) მუხლით განსაზღვრული სამსახურიდან დათხოვნის აკრძალვა, ორსულობის საფუძველით, ასევე დეკრეტული შვებულების უფლება და ცალკე არ გამოყოფს მშობლის შვებულებას, როგორც მშობლის უფლებას, მაგრამ მოიაზრებს შვილად აყვანისა და ბავშვის მოვლის შვებულებებს, რომლითაც შეუძლიათ ისარგებლონ ქალებმა და კაცებმა.

ბავშვის მოვლის დამატებითი და შვილად აყვანის შვებულების საერთო მიზანია, რომ დაცული იყოს ყველა დასაქმებულის უფლება, რაც ეხმიანება ქარტიის 33(2) მუხლს, რადგან მშობლის შვებულების უპირატესობა დეკრეტულ შვებულებასთან მიმართებით მდგომარეობს იმაში, რომ ეხება დასაქმებულ ქალსაც და კაცსაც და მაქსიმალურად იცავს გენდერული თანასწორობისა და დისკრიმინაციის აკრძალვის საკითხს.

3.1. დედის დეკრეტული შვებულება, შვილად აყვანის შვებულება და ბავშვის მოვლის დამატებითი შვებულება

3.1.1. დედის დეკრეტული შვებულება

სმკ-ს VI თავის თანახმად, დასაქმებულის უფლებაა საკუთარი სურვილის საფუძველზე ისარგებლოს ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებით.¹⁵⁴ კანონით განმარტებული ორსულობისა და მშობიარობის საკითხი, მიუთითებს რომ უშუალოდ დასაქმებულ ქალთა უფლებებზეა მსჯელობა, ვინაიდან ორსულობა და მშობიარობა ქალის ბიოლოგიურ მდგომარეობაა. აქვე უნდა აღნიშნოთ, თუ რატომ ეხება მარტო ქალებს. ეს მუხლი ეხმიანება საბჭოს 92/85/EEC

¹⁵³ საქართველოს პარლამენტის ევროპასთან ინტეგრაციის კომიტეტის სამოქმედო გეგმა 2018-2020, თბილისი, 2018, გვ. 34

¹⁵⁴ საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“, 4113-რს, საქართველოს პარლამენტი, 17.12.2010, თავი 6, მუხლი 27 <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1155567?publication=16> {უკანასკნელად იქნა შემოწმებული: 01.08.2020}

დირექტივის მოთხოვნებს, თუმცა საგულისხმოა ერთი გარემოება, დირექტივაში მითითებულია მეძუძურობა (breastfeeding), რომელიც საქართველოს კანონმდებლობამ განმარტა როგორც ბავშვის მოვლის შვებულება და წარმოშვა სადავო საკითხი, თუ რატომ არის მხოლოდ ქალებთან დაკავშირებული უფლება, როდესაც ბავშვის მოვლა კაცისთვისაც არის შესაძლებელი.¹⁵⁵ აქ ყურადღება უნდა გამახვილდეს „და“ კავშირზე, რომელიც ჩამონათვალს აკავშირებს, და მოითხოვს ამ სამი მდგომარეობის კუმულაციურად არსებობის საკითხს.¹⁵⁶ სწორედ ამ მიზეზით სშკ-ს 27-ე მუხლი მხოლოდ დასაქმებულ ქალთა უფლებების დაცვასთან ასოცირდება.

სშკ-ს თანახმად, ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებით სარგებლობის ვადა არის 730 კალენდარული დღე, საიდანაც ანაზღაურებადია 183 კალენდარული დღე, გართულებული მშობიარობისა და ტყუპების შეძენის შემთხვევაში 200 კალენდარული დღე. სშკ-ს მსგავსად აქვს გაწერილი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონს დეკრეტული შვებულების ვადები.¹⁵⁷ როგორც ევროკავშირის წევრ სახელმწიფოებს აქვთ დარეგულირებული, სშკ და „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი რთავს დასაქმებულ ქალს სურვილისამებრ გადაანაწილოს ანაზღაურებადი შვებულება ორსულობის და მშობიარობის პერიოდზე.¹⁵⁸ საბჭოს 92/85/EEC დირექტივით მინიმალური ვადა არის 14 კვირა, საქართველოში კი დადგენილზე მაღალი მაჩვენებელია, დაახლოებით 26 ან გართულებული მშობიარობისა და ტყუპების შეძენის შემთხვევაში 28 კვირა ანაზღაურებადი დეკრეტული შვებულებისათვის

¹⁵⁵ე. ქარდავა, „საქართველოს შრომის სამართლის რეფორმა ევროპული ინტეგრაციისა და ასოცირების შეთანხმების მოთხოვნათა ჭრილში“, თბილისი, 2018, გვ. 81

¹⁵⁶ზ. შველიძე, ქ. ბოდონე, თ. თორდია, თ. ხაჯომია, ნ. გუჯაბიძე, ქ. მესხიშვილი, საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, თბილისი, 2017, გვ. 219-220

¹⁵⁷საქართველოს კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ“, 4346-ლს, საქართველოს პარლამენტი, 27.10.2015, თავი 7, მუხლი 64, ნაწილი 1,2<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3031098?publication=33> {უკანასკნელად იქნა შემოწმებული: 01.08.2020}

¹⁵⁸ საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“, 4113-რს, საქართველოს პარლამენტი, 17.12.2010, თავი 6, მუხლი 27<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1155567?publication=16> {უკანასკნელად იქნა შემოწმებული: 01.08.2020}

გამოყოფილი. ეს ფაქტი ერთი შეხედვით მიუთითებს დირექტივით განსაზღვრული მინიმუმის დაცვას, თუმცა დირექტივა 14 კვირიანი დეკრეტული შვებულების ნაწილში მოიაზრებს მხოლოდ დეკრეტული შვებულებით სარგებლობას, (ორსულობა, მშობიარობა, მეძუძურობა) და არა ბავშვის მოვლის შვებულებას. სშკ-ს 27-ე მუხლი კი მოიაზრებს ბავშვის მოვლის შვებულებას, მეძუძურობის ნაწილში და ამ საფუძველით, დეკრეტული შვებულების ხანგრძლივობა სშკ-ს თანახმად მოიცავს ბავშვის მოვლის შვებულების ნაწილს,¹⁵⁹ რომლიც ევროკავშირის კანონმდებლობას ცალკე ევროპარლამენტისა და საბჭოს 2019/1158 დირექტივით აქვს დარეგულირებული.

სშკ და „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი განსაზღვრავენ დასაქმებულებზე ანაზღაურების რაოდენობას. კერძოდ სშკ-ს 29-ე მუხლის თანახმად, ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლისათვის განკუთვნილი ანაზღაურებადი შვებულების პერიოდზე გასაცემი ფულადი დახმარების ოდენობაა არაუმეტეს 1000 ლარი, რომელიც შეიძლება გაიზარდოს დამსაქმებლისა და დასაქმებულის შეთანხმების საფუძველზე და ანაზღაურდება საქართველოს სახელმწიფოს ბიუჯეტიდან, საქართველოს კანონმდებლობს დადგენილი წესით.¹⁶⁰ რაც შეეხება, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 64(2) მეორე წინადადებას: „ანაზღაურება მოხელეზე გაიცემა შესაბამისი საჯარო დაწესებულების ბიუჯეტიდან, მოხელის თანამდებობრივი სარგოს და საკლასო დანამატის გათვალისწინებით.“¹⁶¹ ბრძანების მე-2 მუხლის „დ“ და „ე“ ქვეპუნქტები მიუთითებს სშკ-ს და „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის

¹⁵⁹ ე. ქარდავა, „საქართველოს შრომის სამართლის რეფორმა ევროპული ინტეგრაციისა და ასოცირების შეთანხმების მოთხოვნათა ჭრილში“, თბილისი, 2018, გვ. 81-82

¹⁶⁰ საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“, 4113-რს, საქართველოს პარლამენტი, 17.12.2010, თავი 6, მუხლი 29 <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1155567?publication=16> {უკანასკნელად იქნა შემოწმებული: 01.08.2020}

¹⁶¹ საქართველოს კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ“, 4346-ლს, საქართველოს პარლამენტი, 27.10.2015, თავი 7, მუხლი 64, ნაწილი 2 <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3031098?publication=33> {უკანასკნელად იქნა შემოწმებული: 01.08.2020}

მიერ დეკრეტულ შვებულების ანაზღაურების ტერმინოლოგიაზე, რომლის თანახმად, „დახმარება“ არის დასაქმებულის დეკრეტული შვებულების ანაზღაურება, ხოლო „შვებულების ანაზღაურება“ კი მოხელის.¹⁶² ბრძანების მე-3 და მე-4 მუხლები კი ეხმიანება სშკ-ს 29-ე და „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 64(2) მუხლის მე-2 წინადადებით განსაზღვრულ ანაზღაურების საკითხებს.¹⁶³

ბრძანების მე-9 მუხლი ეხება დახმარებისა და შვებულების ანაზღაურების გაცემის წესებს და კრძალავს ორსული ქალის ოჯახის წევრებზე ანაზღაურების გაცემას, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც მშობიარე ქალი გარდაიცვლება და ბავშვი დაიბადება. ასეთ შემთხვევაში ანაზღაურებას ღებულობს ბავშვის მამა ან მეურვე. დაცული უნდა იყოს 6 თვიანი ვადა საავადმყოფო ფურცლის დახურვის თარიღიდან.¹⁶⁴

საქართველოში დეკრეტული შვებულების რეგულირების საკითხის უკეთ აღსაქმელად საჭიროა განიმარტოს თუ რა მდგომარეობაა საქართველოს საჯარო სტრუქტურებში დეკრეტული შვებულებით სარგებლობისა და ანაზღაურების კუთხით.

2018-2019 წლებში საქართველოში, დეკრეტული შვებულებით, დანართში მითითებულ საჯარო სტრუქტურებში, მთლიანობაში 168 საჯარო მოხელე გავიდა დეკრეტულ შვებულებაში, რომლებმაც ისარგებლეს როგორც ანაზღაურებადი 183/200 კალენდარული დღის ოდენობით, ასევე ანაზღაურების გარეშე შვებულებით. აღსანიშნავია, ის ფაქტი, რომ დეკრეტული შვებულებით მოსარგებლე საჯარო მოხელეთა რიცხვში არიან ისეთებიც, რომლებმაც ანაზღაურებადი შვებულებით გათვალისწინებულ

¹⁶² „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/ნ ბრძანება, 01-8/ნ, საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრი, 23.02.2018, მუხლი 2, პუნქტი „დ“, „ე“ <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3725416?publication=0> [უკანასკნელად იქნა შემოწმებული: 01.08.2020]

¹⁶³ იქვე, მუხლი 3,4

¹⁶⁴ იქვე, მუხლი 9

დღეზე ნაკლები პერიოდით ისარგებლეს. მთლიანობაში 168 საჯარო მოხელეზე გაიცა ანაზღაურება 1 372 096.99 ლარის ოდენობით.

დეკრეტული შვებულებით მოსარგებლეთა და მათზე გაცემულ ანაზღაურებათა რაოდენობა ცალკეულ სამინისტროებზე, პარლამენტზე, მუნიციპალიტეტის მერიებსა და საკრებულოზე შემდეგნაირად გადანაწილდა:

1.საქართველოს განათლების, მეცნიერების, კულტურისა და სპორტის სამინისტრო (რეგისტრაციის N348256; 27.04.2020)

2018-2019 წელს დეკრეტული შვებულება გამოიყენა 13-მა და 20-მა მოხელემ, და გაიცა ანაზღაურება 82 212.08 და 105 974.79 ლარის ოდენობით.

2.საქართველოს გარემოს დაცვისა და სოფლის მეურნეობის სამინისტრო (5060/01, 5060-01-2-202006041505, 04/06/2020, N6428)

2018-2019 წელს დეკრეტული შვებულება გამოიყენა 6-მა და 3-მა მოხელემ, და გაიცა ანაზღაურება 55 741.37 და 25 789.12 ლარის ოდენობით.

3.ზუგდიდის მუნიციპალიტეტის მერია (რეგისტრაციის N4320/02)

2018-2019 წელს დეკრეტული შვებულება გამოიყენა 7-მა და 6-მა მოხელემ, და გაიცა ანაზღაურება 49 468.53 და 45 790.68 ლარის ოდენობით.

4.საქართველოს თავდაცვის სამინისტრო (რეგისტრაციის N376386)

2018-2019 წელს დეკრეტული შვებულება გამოიყენა 15-მა და 6-მა მოხელემ, და გაიცა ანაზღაურება 171 993.68 და 64 985.93 ლარის ოდენობით.

5.აბაშის მუნიციპალიტეტის მერია (რეგისტრაციის N74, 27.04.2020)

2018 წელს დეკრეტული შვებულება არ გამოუყენებია არც ერთ მოხელეს. 2019 წელს კი დეკრეტული შვებულება გამოიყენა 1-მა მოხელემ და გაიცა ანაზღაურება 5 260.08 ლარის ოდენობით.

6.თელავის მუნიციპალიტეტის საკრებულო (რეგისტრაციის N N 46, 46-09-2-202005071552, 07/05/2020)

2018 და 2019 წლებში თელავის მუნიციპალიტეტის საკრებულოში არ დაფისქრიებულა დეკრეტული შვებულებით სარგებლობის არც ერთი ფაქტი.

7.საქართველოს პარლამენტი (რეგისტრაციის №1-5944/20)

2018-2019 წელს დეკრეტული შვებულება გამოიყენა 29 და 24-მა მოხელემ, და გაიცა ანაზღაურება 198 414.11 და 183 836.99 ლარის ოდენობით.

8.საქართველოს რეგიონული განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის სამინისტრო (რეგისტრაციის №2869/01; 24.04.2020)

2018-2019 წელს დეკრეტული შვებულება გამოიყენა 2-მა და 3-მა მოხელემ, და გაიცა ანაზღაურება 20 067 და 44 316 ლარის ოდენობით.

9. საქართველოს საგარეო საქმეთა სამინისტრო (რეგისტრაციის № 01/13583 25/05/2020)

2018-2019 წელს დეკრეტული შვებულება გამოიყენა ორივე წელს ინდივიდუალურად 7-მა მოხელემ, და გაიცა ანაზღაურება 71 538.51 და 85 128.39 ლარის ოდენობით.

10.საქართველოს ფინანსთა სამინისტრო (რეგისტრაციის N74017/01)

2018-2019 წელს დეკრეტული შვებულება გამოიყენა 7-მა და 3-მა მოხელემ, და გაიცა ანაზღაურება 80 400 და 34 100 ლარის ოდენობით.

11. საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო (რეგისტრაციის N39469)

2018-2019 წელს დეკრეტული შვებულება გამოიყენა 5-მა და 4-მა მოხელემ, და გაიცა ანაზღაურება 22 759.31 და 24 320.42 ლარის ოდენობით.

წერილის საფუძველზე არ იქნა მოწოდებული ინფორმაცია მსოფლიო პანდემიის გათვალისწინებით, საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს მხრიდან. (იხილეთ დანართი)¹⁶⁵

დედის დეკრეტული შვებულების უფლებასთან უნდა გამახვილდეს ყურადღება, ქარტიის 33(2) მუხლით განსაზღვრული სამსახურიდან დათხოვნის აკრძალვის საკითხზე.

¹⁶⁵ გაცემული დეკრეტული შვებულებების დღეთა რაოდენობა და ანაზღაურება, დეტალურად განთავსებულია ნაშრომში მითითებულ დანართში.

სმკ-ს 37(3,გ) მუხლის თანახმად: „დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა დასაქმებული ქალის მიერ თავისი ორსულობის შესახებ დამსაქმებლისათვის შტყობინებიდან ორსულობის მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულების, ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულებისა და ბავშვის მოვლის დამატებითი შვებულების სარგებლობის განმავლობაში.“¹⁶⁶

სმკ-ს 37(3,გ) მუხლისა და სმკ-ს 27-ე და 30-ე მუხლების საფუძველზე შესაძლებელია დავასკვნათ, რომ აკრძალულია დასაქმებული ქალის სამსახურიდან გათავისუფლება საკმაოდ დიდი დროით, რომელიც ცალკე დედის დეკრეტული შვებულებისათვის განკუთვნილი მაქსიმუმ 730 დღის ოდენობით, თუმცა უმეტეს შემთხვევაში 183 ან 200 დღე არის გამოყენებადი, და დამატებით ბავშვის მოვლის დამატებითი შვებულებით 2 კვირიდან 12 კვირამდე, ბავშვის 5 წლის ასაკამდე. დამსაქმებელს დიდი დროის განმავლობაში ეკრძალება დასაქმებული ქალის სამსახურიდან გათავისუფლება, თუ არ დადგება კანონით დადგენილი საფუძვლები.¹⁶⁷

სამსახურიდან დათხოვნის აკრძალვის საკითხს ეხება „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 116-ე მუხლი, რომელის თანახმად, მოხელე ქალის სამსახურიდან გათავისუფლება აკრძალულია ორსულობის ან ბავშვის 3 წლის ასაკამდე აღზრდის პერიოდში, დაწესებულებაში რეორგანიზაციის ან მისი სხვა დაწესებულებასთან შერწყმის ან შეფასების შედეგების გამო.¹⁶⁸

¹⁶⁶ საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“, 4113-რს, საქართველოს პარლამენტი, 17.12.2010, თავი 9, მუხლი 37, ნაწილი 3 „გ“ <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1155567?publication=16> {უკანასკნელად იქნა შემოწმებული: 01.08.2020}

¹⁶⁷ ე. ქარდავა, „საქართველოს შრომის სამართლის რეფორმა ევროპული ინტეგრაციისა და ასოცირების შეთანხმების მოთხოვნათა ჭრილში“, თბილისი, 2018, გვ. 85

¹⁶⁸ საქართველოს კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ“, 4346-ლს, საქართველოს პარლამენტი, 27.10.2015, თავი 12, მუხლი 116 <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3031098?publication=33> {უკანასკნელად იქნა შემოწმებული: 01.08.2020}

3.1.2. შვილად აყვანის შვებულება

სშკ არეგულირებს შვილად აყვანის დროს განსაზღვრულ შვებულებას, რომლითაც შესაძლებელია ისარგებლოს როგორც ქალმა ასევე მამაკაცმა. სშკ-ს შესაბამისად, დასაქმებულს, საკუთარი მოთხოვნის საფუძველზე შეუძლია ისარგებლოს შვილად აყვანის შვებულებით, თუ ნაშვილები ბავშვის ასაკი ერთ წლამდეა. სარგებლობა დასაშვებია ბავშვის დაბადებიდან 550 კალენდარული დღის ოდენობით, საიდანაც ანაზღაურებადია 90 კალენდარული დღე.¹⁶⁹ ბავშვის შვილად აყვანის შვებულება ერთნაირად ხორციელდება დასაქმებულსა და მოხელესთან მიმართებით. მოხელეც იმავე ვადებით, და იმავე პირობებით სარგებლობს შვილად აყვანის შვებულებისას.¹⁷⁰

შვილად აყვანის შვებულების საწყისს პერიოდად ბავშვის დაბადების დღეა მიჩნეული და სწორედ აქედან ხდება 550 კალენდარული დღის ათვლა. რაც მიუთითებს იმ ფაქტზე, რომ შვილად აყვანის შვებულების ხანგრძლივობა პირდაპირ კავშირშია ბავშვის ასაკთან.¹⁷¹

ბრძანების მე-9 მუხლის შესაბამისად, შვილად აყვანის შემთხვევაში შვებულების ანაზღაურება გაიცემა სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილების საფუძველზე, რომელიც ადასტურებს შვილების ფაქტს.¹⁷²

¹⁶⁹საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“, 4113-რს, საქართველოს პარლამენტი, 17.12.2010, თავი 6, მუხლი 28 <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1155567?publication=16> [უკანასკნელად იქნა შემოწმებული: 01.08.2020]

¹⁷⁰ საქართველოს კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ“, 4346-ლს, საქართველოს პარლამენტი, 27.10.2015, თავი 7, მუხლი 64, ნაწილი 4 <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3031098?publication=33> [უკანასკნელად იქნა შემოწმებული: 01.08.2020]

¹⁷¹ ზ. შველიძე, ქ. ბოდონე, თ. თორდია, თ. ხაჭომია, ნ. გუჯაბიძე, ქ. მესხიშვილი, საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, თბილისი, 2017, გვ. 222

¹⁷² „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/ნ ბრძანება, 01-8/ნ, საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრი, 23.02.2018, მუხლი 9 <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3725416?publication=0> [უკანასკნელად იქნა შემოწმებული: 01.08.2020]

აქ აუცილებლად უნდა იქნეს გათვალისწინებული შვილად აყვანის შვებულების რეგულირების შესაბამისობა ევროკავშირის კანონმდებლობასთან, რადგან მშობელს შეუძლია ისარგებლოს ბავშვის შვილად აყვანის პერიოდში მისთვის განკუთვნილი შვებულებით, რომელიც ერთ-ერთ უფლებათაგანია, რაც მშობელს გააჩნია და დაცულია ევროკავშირის კანონმდებლობით.

3.1.3. ბავშვის მოვლის დამატებითი შვებულება

სშკ-ს თანახმად, საკუთარი სურვილით, უწყვეტად ან ნაწილობრივ, მაგრამ არანაკლებ 2 კვირის ვადით ეძლევა დასაქმებულს ანაზღაურების გარეშე 12 კვირიანი დამატებითი შვებულება ბავშვის მოვლის გამო, სანამ ბავშვს შეუსრულდება 5 წელი. დედის დეკრეტული შვებულებისა და შვილად აყვანის შვებულებასთან შედარებით, ბავშვის მოვლის დამატებითი შვებულებით სარგებლობის შესაძლებლობა აქვს ნებისმიერ პირს, რომელიც ფაქტობრივად უვლის ბავშვს.¹⁷³

სშკ-ს მიერ განსაზღვრული ნებისმიერი პირის ცნება, მიუთითებს, რომ შვებულების გამოყენება არ იზღუდება სამიზნე ჯგუფით და მისით სარგებლობა შეუძლია ფაქტობრივად ბავშვზე მზრუნველსაც. აქვე ყურადღება უნდა გამახვილდეს იმ ფაქტზე, რომ ბავშვის მოვლის დამატებითი შვებულება არ ანაზღაურდება, ეს კი იძლევა საფუძველს, რომ დასაქმებულს წინაპირობების გარეშე შეუძლია ისარგებლოს აღნიშნული შვებულებით, კანონმდებლობით დადგენილი ვადით.¹⁷⁴

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 64(6) მუხლიც იცავს ბავშვის მოვლის დამატებითი შვებულების საკითხს, და განმარტავს, რომ ორსულობის, მშობიარობის, ბავშვის მოვლისა და შვილად აყვანის შემთხვევაში, ბავშვის მოვლის გამო შვებულებით შესაძლებელია

¹⁷³ საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“, 4113-რს, საქართველოს პარლამენტი, 17.12.2010, თავი 6, მუხლი 30 <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1155567?publication=16> [უკანასკნელად იქნა შემოწმებული: 01.08.2020]

¹⁷⁴ ზ. შველიძე, ქ. ბოდონე, თ. თორდია, თ. ხაყოშია, ნ. გუჯაბიძე, ქ. მესხიშვილი, საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, თბილისი, 2017, გვ. 223

ისარგებლოს იმ მშობელმა, რომელიც ფაქტობრივად უვლის ბავშვს. ბავშვის მოვლის დამატებითი შვებულების ვადა აითვლება ბავშვის დაბადებიდან 550 კალენდარული დღის ოდენობით, საიდანაც 90 კალენდარული დღეა ანაზღაურებადი. თუმცა 64(6) მუხლი დამატებით აღნიშნავს, რომ მხოლოდ მაშინ არის დასაშვები მოხელისათვის აღნიშნული შვებულებით სარგებლობა თუ ახალშობილის დედას არ უსარგებლია „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 64-ე მუხლით გათვალისწინებული შვებულებით.¹⁷⁵

აღნიშნული შვებულების განხილვა ქართულ კანონმდებლობაში, ერთგვარი წინ გადადგმული ნაბიჯია ევროკავშირის კანონმდებლობასთან დაახლოების საკითხში, რადგან პირდაპირ ეხმიანება ევროპარლამენტისა და საბჭოს 2019/1158 დირექტივით განსაზღვრულ ბავშვის მოვლის შვებულებას, მისი სამიზნე ჯგუფის გათვალისწინებით და დისკრიმინაციის გარეშე სარგებლობის საკითხში.

3.2. ქართული სასამართლო პრაქტიკა

საქმე Nბს-388-377

ე.ბ. შემდგომში მოსარჩელე მუშაობდა 2012 წლის მაისიდან თელავის მუნიციპალიტეტში. 05.12.2012 წელს ხელი მოაწერა გაფრთხილებას რეორგანიზაციის გამო მოსალოდნელი შტატების შემცირებასთან დაკავშირებით. 21.01.2013 წელს მოსარჩელე გაათავისუფლეს სამსახურიდან, რა დროსაც იგი 19-20 კვირის ორსული იყო და მიიღო 2 თვის კომპენსაცია. 28.01.2013 წელს მოსარჩელემ მოითხოვა ბრძანების გაუქმება და სამსახურში აღდგენა, რაზეც 18.02.2013 წელს ეცნობა, რომ დამსაქმებლისათვის მისი ორსულობის ფაქტი არ იყო ცნობილი და უარი ეთქვა სამსახურში აღდგენაზე.

¹⁷⁵ საქართველოს კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ“, 4346-ლს, საქართველოს პარლამენტი, 27.10.2015, თავი 7, მუხლი 64, ნაწილი 6 <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3031098?publication=33> {უკანასკნელად იქნა შემოწმებული: 01.08.2020}

უზენაესმა სასამართლომ მიუთითა, რომ სშკ და „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი, იცავენ დედის უფლებას, ორსულობისას განსაკუთრებული საჭიროებების გათვალისწინებით, და აკრძალულია დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნა ორსულობის შეტყობინების დღიდან დეკრეტული შვებულების დასრულებამდე პერიოდში. უზენაესი სასამართლო დაეყრდნო „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონს, უკანონოდ მიიჩნია შტატების შემცირების გამო ორსული საჯარო მოხელის თანამდებობიდან გათავისუფლება და აღადგინა შესაბამის თანამდებობაზე.¹⁷⁶

საქმე Nბს- 463-451

ნ.მ., შემდგომში მოსარჩელე, 16.10.2012 წელს დაინიშნა საჯარო თანამდებობაზე. 14.12.2012 წელს მოსარჩელემ რწმუნებულის მითითებით დაწერა განცხადება სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე და 08.01.2013 წელს გათავისუფლდა სამსახურიდან, რა დროსაც იგი 7 თვის ორსული იყო. მოსარჩელემ განმარტა, რომ იგი სამსახურიდან უკანონოდ იქნა გათავისუფლებული, მისი დაწერილი განცხადება იყო ძალდატანებისა და მოტყუების საფუძველზე შედგენილი, მიუხედავად მისი ორსულობისა, ყველანაირი დარღვევის გარეშე ასრულებდა დაკისრებულ მოვალეობას და არასოდეს მიუღია შენიშვნა/საყვედური და გათავისუფლების რეალური მიზეზი მისი მეუღლის პოლიტიკური ორიენტაცია იყო.

აღნიშნულ საქმეში უზენაესმა სასამართლომ განმარტა, რომ განცხადების დაწერა სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ განმცხადებლის ნების გამოვლენაა და მოითხოვს თავისუფალ, შეუზღუდავ და არაკეთილსინდისიერი ზემოქმედებისგან დაცვას, რაც ადმინისტრაციული ორგანოს მხრიდან გამოკვლევასა და შეფასებას ექვემდებარება. ამასთანავე უზენაესმა სასამართლომ მიუთითა, რომ ორსული ქალისა და მისი უფლებების დაცვა, მისი ობიექტური მდგომარეობითაა განპირობებული და საჭიროებდა სპეციფიკურ

¹⁷⁶ საქმე Nბს-388-377 <http://www.supremecourt.ge/files/upload-file/pdf/ganmarteba111.pdf> გვ. 5

გამოკვლევას, დამსაქმებელს უნდა დაედგინა სურდა თუ არა მოსალოდნელი შედეგების დადგომა და აცნობიერებდა თუ არა ნების გამოვლენით მიღებულ შედეგს. მსჯელობების გათვალისწინებით, უზენაესმა სასამართლომ უკანონოდ მიიჩნია 7 თვის ორსულის თანამდებობიდან გათავისუფლების საკითხი.¹⁷⁷

საქმე Nას-325-310-2016

ვ.ა., შემდგომში მოსარჩელე, მიმართა მარნეულის მაგისტრატ სასამართლოს საჯარო სკოლის, შემდგომში მოპასუხის წინააღმდეგ და მოითხოვა მოპასუხისათვის ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შეთანხმებული საშვებულებო დახმარების 2395 ლარიდან 1395 ლარის დაკისრება, ვინაიდან სოციალური მომსახურების სააგენტოს მხრიდან ანაზღაურდა 1000 ლარი. მაგისტრატმა სასამართლომ არ დააკმაყოფილა მოსარჩელის მოთხოვნა, რაც სააპელაციო წესით იქნა გასაჩივრებული. სააპელაციო სასამართლომ დააკმაყოფილა მოსარჩელის მოთხოვნა და დააკისრა მოპასუხეს 1395 ლარის ანაზღაურება. სააპელაციო სასამართლო დაეყრდნო სშკ-ს 29-ე მუხლში მითითებული ანაზღაურების ნაწილს, დადგინდა ფაქტად მიიჩნია შეთანხმების ნაწილი და დააკისრა დარჩენილი 1395 ლარის ანაზღაურება. მოპასუხემ წარადგინა საჩივარი, სააპელაციო სასამართლოს დაუსწრებელი გადაწყვეტილების გაუქმების თაობაზე, რაც სასამართლომ არ დააკმაყოფილა, არასათანადო მტკიცების გამო. რაც შემდგომში მოპასუხემ უზენაეს სასამართლოში გაასაჩივრა.

უზენაესი სასამართლოს მოსაზრება მდგომარეობდა იმაში, რომ მოპასუხის მხრიდან არ იყო სათანადოდ დამტკიცებული პროცესზე გამოუცხადებლობის მიზეზები, ამასთანავე მოპასუხეს არც წერილობით და არც ზეპირ სხდომაზე არ წარუდგენია რაიმე მტკიცებულება, რომ შრომით ხელშეკრულებაში დეკრეტული შვებულების ანაზღაურებაზე შეთანხმება არ ყოფილა, მაგრამ არ იკვეთებოდა შედაგება საავადმყოფო ფურცლის საფუძველზე და ფაქტობრივად გამოყოფილი თანხის 2395 ლარის

¹⁷⁷ საქმე Nბს- 463-451 <http://www.supremecourt.ge/files/upload-file/pdf/ganmarteba111.pdf> გვ.16

ოდენობაზე. უზენაესი სასამართლოს განმარტებით, დაუსაბუთებელია ის გარემოება რომ მხარეებს შორის შეთანხმება არ ყოფილა, რადგან, მოპასუხეს სამართალწარმოების ეტაპზე არ გაუხდია სადავოდ, მოსარჩელისათვის 2395 ლარის გამოყოფა. სწორედ ამ მსჯელობების გათვალისწინებით, სშკ-ს 29-ე მუხლზე დაყრდნობით, უზენაესმა სასამართლომ მოპასუხის საჩივარი არ დააკმაყოფილა.¹⁷⁸

საქმე Nას-1189-1131-2014

ბ.ე., შემდგომში მოსარჩელე, მუშაობდა სააქციო საზოგადოებაში, შემდგომში მოპასუხე, 18.02.2010-17.12.2013 პერიოდში, ერთ-ერთ თანამდებობაზე. მოპასუხის 24.01.2013 წლის ბრძანებით, მოსარჩელესთან არსებული ვადიანი შრომითი ურთიერთობა შეიცვალა უვადო შრომითი ურთიერთობით. მოსარჩელემ, ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებით ისარგებლა 126 დღე (საქმის წარმოების დროისათვის მოქმედი სშკ-ს 27-ე მუხლი) 10.09.2012-14.01.2013 პერიოდში. მოსარჩელე სამსახურში დაბრუნდა 14.01.2013 წელს. მოპასუხეს შინაგანაწესი ჰქონდა სშკ-ს 27-ე მუხლის შესაბამისად შედგენილი. 13.12.2013 წელს მოსარჩელეს ეცნობა, რომ კომპანიაში მიმდინარე რეორგანიზაციასთან დაკავშირებით უწყდებოდა შრომითი ურთიერთობა, რომლის შინაარსს გაეცნო მოსარჩელე და უარი განაცხადა. 13.12.2013 წელს, მოსარჩელემ მოითხოვა კუთვნილი არაანაზღაურებადი შვებულება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო. 17.12.2013 წლის ბრძანების საფუძველზე, 18.12.2013 წლიდან გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. 31.12.2013 წლიდან ლიკვიდირებულ იქნა, ხოლო 21.01.2014 წლიდან კი გაუქმდა მისი თანამდებობა. თბილისის საქალაქო და სააპელაციო სასამართლოებმა მოსარჩელის პოზიცია გაამართლეს. წინა ორი ინსტანციის სასამართლოს პოზიცია გაიზიარა უზენაესმა სასამართლომაც.

უზენაესმა სასამართლომ იმსჯელა, რომ იმ დროისათვის მოქმედი სშკ იძლეოდა შესაძლებლობას, ესარგებლა დეკრეტული შვებულებით.

¹⁷⁸ საქმე Nას-325-310-2016 <http://www.supremecourt.ge/files/upload-file/pdf/2017w-samoqalaqo-krebuli10.pdf> გვ.48

მოპასუხის მხრიდან სადავო იყო ის ფაქტი, რომ 13.12.2013 წელს მოითხოვა დარჩენილი დეკრეტული შვებულებიდან არაანაზღაურებადი შვებულება. ამასთან დაკავშირებით, უზენაესმა სასამართლომ განმარტა, რომ არ იკვეთებოდა დარღვევა, ვინაიდან სშკ, რთავს დასაქმებულს გონივრულ ვადებში ისარგებლოს მისთვის მიკუთვნებული შვებულებით, ამ შემთხვევაში გონივრული ვადა იყო რადგან, მოთხოვნა უნდა წარდგენილიყო სადეკრეტო შვებულებაში გასვლის დღიდან 477 დღის ვადაში. სშკ-ს 37 (3,გ) მუხლის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს ქალი ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებით და ამ პერიოდში არ დაუშვას მისი სამსახურიდან გათავისუფლება შტატების შემცირების გამო. ასევე უზენაესმა სასამართლომ ყურადღება იმ გარემოებაზე, რომ დამსაქმებელი ვალდებულია შეაჩეროს შრომითი ურთიერთობა, თუ დასაქმებული მოითხოვს სშკ-ს VI თავით განსაზღვრულ შვებულებებს, ასევე იმ გარემოებაზე, რომ როდესაც მოსარჩელემ მოითხოვა შვებულება მისი შტატი არ იყო გაუქმებული და მოსარჩელე არ იყო სამსახურიდან გათავისუფლებული, შესაბამისად დამსაქმებელს არ ჰქონდა უფლება უარი ეთქვა მოთხოვნილი შვებულებით სარგებლობაზე. ქართული და ევროპული კანონმდებლობების გათვალისწინებით, უზენაესმა სასამართლომ არ დააკმაყოფილა მოპასუხის საჩივარი და ძალაში დატოვა სააპელაციო სასამართლოს განჩინება.¹⁷⁹

¹⁷⁹საქმე Nას-1189-1131-2014 <http://www.supremecourt.ge/files/upload-file/pdf/2016w-samoqalaqo-krebuli1.pdf> გვ.19

4. დასკვნა

დასკვნის სახით უნდა განიმარტოს თემაში განხილული ევროკავშირის წევრი სახელმწიფოების პრაქტიკებისა და ევროკავშირის კანონმდებლობების მაგალითზე, თუ რა მნიშვნელობა აქვს პირადი და პროფესიული ცხოვრების ბალანსის საკითხს, დასაქმების ზოგადი მაჩვენებლის გაზრდის, მშობლების დასაქმების პროცენტული მაჩვენებლის ზრდისა და დასაქმებულთა ძირითადი უფლებების დაცვის საკითხში.

სახელმწიფოს მხრიდან გატარებული დამცავი ზომები პირადი და პროფესიული ცხოვრების ბალანსის კუთხით, ხელს შეუწყობს ეკონომიკურად და სოციალურად განვითარებული სახელმწიფოს შექმნას, რომელიც უზრუნველყოფს დასაქმებულთა უფლებების მაქსიმალურ დაცვას და სამუშაო ვადებულებების პირად ცხოვრებასთან შერწყმის საკითხს.

ყველაზე სწორი მეთოდი, რაც ხელს შეუწყობს ქარტიის 33 (2) მუხლის მიზნების განხორციელებას, არის ზუსტად იქნეს დაცული ევროკავშირის კანონმდებლობით გათვალისწინებული უფლებები, რომლებიც მაქსიმალურად არის ორიენტირებული ანტიდისკრიმინაციული ქმედებებისა და დასაქმებულთა უფლებების დაცვისაკენ.

საქართველოს არც თუ ისე ცუდი მდგომარეობა, პირადი და პროფესიული ცხოვრების ბალანსის საკითხში, იძლევა იმედს, სამომავლოდ უკეთესი განმარტებებისა და პრაქტიკის დანერგვის შესახებ. ერთი პრობლემა რაც საქართველოს კანონმდებლობას გააჩნია დასაქმებულთა უფლებების დაცვის საკითხში, არის ის რომ ზუსტად არ ეხმიანება ევროკავშირის იმ კანონმდებლობას, რომელიც დისკრიმინაციის გარეშე იცავს ქალისა და მამაკაცის უფლებას. ამასთანავე კანონში დასაქმებულთა უფლებები ბავშვის შეძენის ან შვილად აყვანის პერიოდში შვებულებით სარგებლობის საკითხში, იმგვარადაა დარეგულირებული, რომ ხშირად იქმნება სადავო საკითხები, შვებულების სარგებლობის შესაძლებლობის მქონე პირთა განსასაზღვრად. ყველაზე მთავარი პირადი და პროფესიული

ცხოვრების დასაბალანსებლად, კი დისკრიმინაციის გარეშე დასაქმებული ქალისა და მამაკაცის უფლებების დაცვაა.

გამოთხოვილ ინფორმაციაზე დაყრდნობით, შეიძლება მივიდეთ იმ დასკვნამდე, რომ საჯარო დაწესებულებები პირნათლად ასრულებენ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 64-ე მუხლის მიზნებს. ეს კი ერთ-ერთი საწინდარია, საქართველოს შრომით ბაზარზე წარმატებული პირადი და პროფესიული ცხოვრების ბალანსის საკითხის დასარეგულირებლად. დამსაქმებლის მხრიდან ორსული, ახალნამშობიარები და მეძუძური (ბავშვის მომვლელი) დედის უფლებების ხელშეწყობა, გაზრდის საქართველოში დასაქმებულ დედათა რაოდენობას, რომლებსაც გააჩნიათ სრული კვალიფიკაცია და ცოდნა მიღებული პროფესიის რეალიზაციისათვის.

პირადი და პროფესიული ცხოვრების ასპექტში, მამაკაცებისათვის, განსხვავებით ევროკავშირის კანონმდებლობაში გაწერილი მშობლის შვებულებისა, ქართული შრომის კანონმდებლობა ითვალისწინებს ბავშვის შვილად აყვანისა და ბავშვის დამატებითი შვებულების ცნებებს, რომელიც მართალია პირდაპირ არ მიუთითებს რომ მამაკაცებისთვის არის გათვლილი, მაგრამ შინაარსიდან და სამიზნე ჯგუფიდან გამომდინარე, მიიჩნევა, რომ შეიძლება განისაზღვროს როგორც მშობლის შვებულება, რომელიც გათვლილია როგორც ქალებზე ასევე მამაკაცებზეც. აღნიშნული შვებულებების არსებობა ქართულ კანონმდებლობაში ქმნის უდიდეს იმედს, რომ სამომავლოდ შეიქმნას მშობლის შვებულების დამარეგულირებელი კანონი, რომლითაც შეუზღუდავად შეეძლებათ მამებსაც სარგებლობა. ეს კი შეუწყობს ხელს მამებსა და დედებზე ოჯახური პასუხისმეგობრობის თანაბრად გადანაწილებას.

სწორი, კანონიერი და სამართლიანი პირადი და პროფესიული ცხოვრების ბალანსის საკითხის დასარეგულირებლად, ყველაზე გამოსადეგი, პრაქტიკული კანონია ქარტიის 33(2) მუხლი. რამდენიმე საბჭოს დირექტივის ძირითად მიზანთა ერთობილიობით შედგენილი

ქარტიის 33(2) მუხლი, არის საუკეთესო წყარო პროფესიულ და პირად ცხოვრებას შორის გამყოფი ხაზის საპოვნელად. აღნიშნული მუხლი იძლევა საშუალებას, განხორციელდეს სწორი დაკვირვება იმაზე, რომ მაქსიმალურად იყოს დაცული დასაქმებულის ორი უმნიშვნელოვანესი უფლება და არ მოხდეს ერთი უფლების დაცვით მეორეს დარღვევა, რამაც შესაძლოა სავალალო შედეგამდე მიიყვანოს დასაქმებული. სწორი ქმედების განსახორციელებლად საჭიროა სწორად განიმარტოს ქარტიის 33 (2) მუხლი და გაიმიჯნოს დასაქმებულის პირადი ცხოვრება პროფესიული ცხოვრებისაგან, ისე რომ არ შეიზღუდოს მისი, ძირითადი კანონმდებლობით გათვალისწინებული, პირადი ცხოვრების თავისუფლებისა და სამუშაოს თავისუფლად არჩევის უფლება.

ბიბლიოგრაფია

ქართული

1. საქართველოს პარლამენტის ევროპასთან ინტეგრაციის კომიტეტის სამოქმედო გეგმა 2018-2020, თბილისი, 2018
<http://www.parliament.ge/uploads/other/85/85952.pdf>

2. ე. ქარდავა, „საქართველოს შრომის სამართლის რეფორმა ევროპული ინტეგრაციისა და ასოცირების შეთანხმების მოთხოვნათა კრილში“, თბილისი, 2018

3. ზ. შველიძე, ქ. ბოდონე, თ. თორდია, თ. ხაჭომია, ნ. გუჯაბიძე, ქ. მესხიშვილი, საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, თბილისი, 2017
https://tsu.ge/data/file_db/faculty_law/shromis%20sam.pdf

უცხოური

4. European Commission, Communication From the Commission to The European Parliament, The Council, The European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions an Initiative to Support Work-Life Balance for working parents and carers, Com (2017) 252 final, Brussels, 2017 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2017%3A252%3AFIN>

5. Charter of Fundamental Rights of the EU Right by Right Analysis, 2017 https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/664891/05122017_Charter_Analysis_FINAL_VERSION.pdf

6. Olivier De Schutter, The Implementation of the Charter of Fundamental Rights in the EU institutional framework, European Union [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/571397/IPOL_STU\(2016\)571397_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/571397/IPOL_STU(2016)571397_EN.pdf)

7. European Union Agency for Fundamental Rights, Applying the Charter of Fundamental Rights of the European Union in law and policy making at national level, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018 https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-charter-guidance_en.pdf

8. Draft Charter of Fundamental Rights of the European Union, Charte 4473/00, Brussels, 2000 https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/04473_en.pdf

9. Erika Schulze, Maja Gergoric, Maternity, paternity and parental leave: Data related to duration and compensation rates in the European Union, Brussels, 2015 [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/509999/IPOL_STU\(2015\)509999_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/509999/IPOL_STU(2015)509999_EN.pdf)

10. Marie-José Schmitt, The Charter of Fundamental Rights of the European Union, reading guide in the light of the European Convention for the Protection of

Human Rights and Fundamental Freedoms and of the European Social Charter (revised), Council of Europe, 2008 <https://rm.coe.int/16802f5eb7>

11. European Institute for Gender Equality, Review of the Implementation of the Beijing Platform for Action in the area F: Women and the Economy, Reconciliation of Work and Family Life as a Condition of Equal Participation in the Labour Market, Luxembourg, 2013 <https://eige.europa.eu/node/293>

12. Eurostat, European Communities, Reconciliation between work-private and family life in the European Union, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2009 <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/5705547/KS-78-09-908-EN.PDF/6180b5e6-e482-4d5f-a681-6a9bce05d733>

13. L. Strang, M. Broeks, Maternity leave policies, Trade-offs between labor market demands and health benefits for children, 2016

14. European Commission, Eurostat, Task Force Meeting on LFS 2005 ad hoc module on reconciliation between work and family life, Eurostat, Luxembourg, 2003 <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/4187653/5754049/E1-WGM-20031106-EN.PDF/d3dcb86e-1d67-49a3-8705-badee7e6cc79?version=1.0>

15. Norrbom Vinding, Setting up in Denmark, A brief introduction to Labour and Employment law in Denmark, 2014 https://norrbonvinding.com/media/1147/nv_setting-up-in-denmark.pdf

სტატია

16. Charter of Fundamental Rights of the European Union, Official Journal of the European Union, C 326/391, 26.10.2012 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:12012P/TXT>

17. Official Journal of the European Union, OJ C 83, 30 March 2010 https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2010.083.01.s002.01.ENG&toc=OJ:C:2010:083:TOC

18. Official Journal of the European Union, Explanations (*) Relating to the Charter of Fundamental Rights, 2007/C 303/02, 14.12.2007 <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2007:303:0017:0035:en:PDF>

კანონმდებლობა

ქართული

19. საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულება და შეთანხმება, „ასოცირების შეთანხმება ერთი მხრივ, ევროკავშირის და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის და მეორე მხრივ, საქართველოს შორის“, 200/42, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 27.06.2014 <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2496959?publication=0>

20.საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულება და შეთანხმება „ევროპის სოციალური ქარტია (შესწორებული) სტრასბურგი, 3.V.1996., საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 03.05.1996

<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1392164?publication=0>

21.საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულება და შეთანხმება „ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენცია“,საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 11.05.1994

<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1208370?publication=0>

22.საქართველოს კონსტიტუცია, 786, საქართველოს პარლამენტი, 24.08.1995

<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/30346?publication=35>

23.საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“,4113-რს, საქართველოს პარლამენტი, 17.12.2010

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

24.საქართველოს კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ“, 4346-ლს, საქართველოს პარლამენტი, 27.10.2015

<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3031098?publication=33>

25. „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/ნ ბრძანება, 01-8/ნ, საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრი, 23.02.2018

<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3725416?publication=0>

უცხოური

26.Treaty on European Union, 13.12.2007 https://eur-lex.europa.eu/eli/treaty/teu_2012/oj

27.Charter of Fundamental Rights of the European Union <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:12012P/TXT>

28.Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding (tenth individual Directive within the meaning of Article 16(1) of Directive 89/391/EEC) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A31992L0085>

29.Council Directive 96/34/EC of 3 June 1996 on the framework agreement on parental leave concluded by UNICEF, CEEP and the ETUC, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:01996L0034-19980205>

30.Council Directive 2010/18/EU of 8 March 2010 implementing the revised Framework Agreement on parental leave concluded by BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP and ETUC and repealing Directive 96/34/EC (Text with EEA relevance) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:02010L0018-20140101>

31. Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELLAR:4119596d-a475-11e9-9d01-01aa75ed71a1>
32. International Labour Organisation recommendation, Maternity Protection Recommendation, 2000 (No. 191) https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R191
33. Austria the Federal Constitutional Law of 1920 as amended in 1929 as to Law No. 153/2004, December 30, 2004 <http://constitutionnet.org/sites/default/files/Austria%20FULL%20Constitution.pdf>
34. The Belgian Constitution, This publication contains the text of the Belgian Constitution as updated following the constitutional revision of 22 April 2019 (Belgian Official Gazette of 2 May 2019) https://www.dekamer.be/kvvcr/pdf_sections/publications/constitution/GrondwetUK.pdf
35. Constitution of the Republic of Bulgaria, Prom. SG 56/13 Jul 1991, amend. SG 85/26 Sep 2003, SG 18/25 Feb 2005, SG 27/31 Mar 2006, SG 78/26 Sep 2006 - Constitutional Court Judgment No. 7/2006, SG 12/6 Feb 2007 <https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/en/bg/bg033en.pdf>
36. Labour Code of The Republic of Bulgaria <https://thebf.org/file/repository/RE19.pdf>
37. Constitution of the Republic of Croatia <https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/en/hr/hr060en.pdf>
38. Constitution of The Republic of Cyprus, Presented to Parliament by the Secretary of State for the Colonies, the Secretary of State for Foreign Affairs and the Minister of Defence by Command of Her Majesty July 1960 Cmnd. 1093
39. Labour Code of Czech Republic, (full translation) No. 262/2006 Coll., as amended „Zákoník práce“ https://www.legislationline.org/download/id/6742/file/Czech_Republic_Labour_Code_2006_am2011_en.pdf
40. The Constitution of the Republic of Estonia, Passed 28.06.1992, RT 1992, 26, 349, Entry into force 03.07.1992 <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/521052015001/consolide>
41. Constitution of Finland, The Constitution of Finland 11 June 1999 (731/1999, amendments up to 817/2018 included) <https://finlex.fi/en/laki/kaannokset/1999/en19990731.pdf>
42. Preamble to the Constitution of 27 October 1946 https://www.conseil-constitutionnel.fr/sites/default/files/as/root/bank_mm/anglais/cst3.pdf

43. Basic Law for the Federal Republic of Germany, Basic Law for the Federal Republic of Germany in the revised version published in the Federal Law Gazette Part III, classification number 100-1, as last amended by Article 1 of the Act of 28 March 2019 (Federal Law Gazette I p. 404) https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_gg/englisch_gg.html#p0038
44. The Constitution of Greece, As revised by the parliamentary resolution of May 27th 2008 of the VIII the Revisionary Parliament <https://www.hellenicparliament.gr/UserFiles/f3c70a23-7696-49db-9148-f24dce6a27c8/001-156%20aggliko.pdf>
45. The Constitution of the Republic of Hungary, Act XX of 1949 <https://www2.ohchr.org/english/bodies/cescr/docs/E.C.12.HUN.3-Annex2.pdf>
46. The Fundamental Law of Hungary (as in force on 1 January 2019) <https://www.parlament.hu/documents/125505/138409/Fundamental+law/73811993-c377-428d-9808-ee03d6fb8178>
47. Constitution of Ireland, Enacted by the People 1st July, 1937, in operation as from 29th December, 1937 <http://www.irishstatutebook.ie/eli/cons/en#part13>
48. Constitution of The Republic of Italy https://www.senato.it/documenti/repository/istituzione/costituzione_inglese.pdf
49. Labour Law of Latvia <https://likumi.lv/doc.php?id=26019>
50. Constitution of the Republic of Lithuania, (Adopted by citizens of the Republic of Lithuania in the Referendum of 25th October 1992) <https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/en/lt/lt045en.pdf>
51. Constitution of the Luxembourg of 1868 with Amendments through 2009 https://www.constituteproject.org/constitution/Luxembourg_2009.pdf?lang=en
52. Constitution of Malta <https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/en/mt/mt010en.pdf>
53. The Constitution of the Kingdom of the Netherlands 2018
54. The Constitution of The Republic of Poland of 2nd April, 1997, As published in Dziennik Ustaw No.78, item 483 <https://www.sejm.gov.pl/prawo/konst/angielski/kon1.htm>
55. Constitution of the Portuguese Republic, Seventh Revision (2005) <https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/en/pt/pt045en.pdf>
56. Constitution of Romania <https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/en/ro/ro021en.pdf>
57. Constitution of the Slovak Republic <https://www.prezident.sk/upload-files/46422.pdf>

58. Constitution of the Republic of Slovenia, Official Gazette of the Republic of Slovenia Nos. 33/91-I, 42/97, 66/2000, 24/03, 69/04, 68/06, and 47/13
<https://www.us-rs.si/media/constitution.pdf>

59. Constitution of Spain, passed by the Cortes Generales in plenary meetings of the Congress of Deputies and the senate held on October 31, 1978, ratified by Referendum of the Spanish people on December 7, 1978, Sanctioned by his Majesty the King before the Cortes Generales on December 27, 1978
http://www.congreso.es/portal/page/portal/Congreso/Congreso/Hist_Normas/Norm/const_espa_texto_ingles_0.pdf

გამოყენებული სასამართლო გადაწყვეტილებები

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილებები

საქმე Nბს-388-377

საქმე Nბს- 463-451

საქმე Nას-325-310-2016

საქმე Nას-1189-1131-2014

ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს გადაწყვეტილებები

Case C-149/10

Case C-12/17

Case C-222/14

Case C-366/18

ვებ-გვერდების მისამართები

https://www.who.int/health-topics/breastfeeding#tab=tab_2

https://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf

<https://fra.europa.eu/en/eu-charter/article/33-family-and-professional-life#TabNational>

<http://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/work-life-balance/>

<https://businessculture.org/southern-europe/business-culture-in-croatia/work-life-balance-in-croatia/>

<https://businessculture.org/northern-europe/finland-businessetiquette/work-life-balance-2/>

<https://businessculture.org/southern-europe/business-culture-in-cyprus/work-life-balance-in-cyprus/>

<https://denmark.dk/society-and-business/work-life-balance#:~:text=In%20an%20international%20context%2C%20Denmark,balance%2C%20according%20to%20the%20OECD.&text=In%20Denmark%2C%20full%20Dtime%20workers,the%20OECD%20average%20of%2062%20%25.>

<https://businessculture.org/eastern-europe/lithuania/work-life-balance/>

<https://businessculture.org/southern-europe/business-culture-in-malta/work-life-balance-in-malta/>

<https://businessculture.org/eastern-europe/romania/work-life-balance/>

<https://businessculture.org/western-europe/business-culture-in-luxembourg/work-life-balance-in-luxembourg/>

<https://curia.europa.eu>

<http://www.supremecourt.ge>

დანართი: 2018-2019 წლებში დეკრეტული შვებულებების შესახებ
გამოთხოვილი ინფორმაცია საქართველოს საჯარო დაწესებულებებში