

ფონდი „ლია საზოგადოება – საქართველო“

თბილისი, 2016 წლის ოქტომბერი



Kingdom of the Netherlands

პუბლიკაცია მომზადებულია პროექტის „ევროკავშირ-საქართველოს შორის ასოცირების შესახებ შეთანხმების განხორციელების მონიტორინგი საზოგადოებრივი ორგანიზაციების კოალიციის მიერ“ ფარგლებში. პროექტი დაფინანსებულია საქართველოში ნიდერლანდების სამეფოს საელჩოს მიერ. დოკუმენტში წარმოდგენილი მოსაზრებები შესაძლოა, არ გამოხატავდეს საქართველოში ნიდერლანდების სამეფოს საელჩოს პოზიციას.

ავტორი:

ბაბუცა პატარაია*

კავშირი „საფარის“ სახელით

რეცენზენტი:

კორნელი კაკაჩია

თარგმანი:

ანა გეგეჭკორი



OPEN SOCIETY GEORGIA FOUNDATION
ფონდი ლია საზოგადოება საქართველო

წინამდებარე პოლიტიკის დოკუმენტი მოიცავს პერიოდს 2015 წლის ოქტომბრიდან 2016 წლის ოქტომბრამდე

დოკუმენტი მომზადებულია ფონდ „ლია საზოგადოება – საქართველო“ შიდა პროექტის ფარგლებში „ევროკავშირ-საქართველოს შორის ასოცირების შესახებ შეთანხმების განხორციელების მონიტორინგი საზოგადოებრივი ორგანიზაციების კოალიციის მიერ“. ტექსტისა და კომენტარების ავტორის მიერ გამოხატული შეხედულებები, მოსაზრებები და განაცხადები მხოლოდ მას ეკუთვნის და არ გამოხატავს ფონდ „ლია საზოგადოება – საქართველო“ მოსაზრებებს. შესაბამისად, ფონდი „ლია საზოგადოება – საქართველო“ მასალის შინაარსზე პასუხს არ აგებს.

დელოზის და ემოჯლოზის დაცვა – საქართველოს დავინყებული ვალდებულებები

პოლიტიკის დოკუმენტი

რეზიუმე

ევროკავშირი-საქართველოს ასოცირების დღის წესრიგის 2.1 ნაწილის („პოლიტიკური დიალოგი და რეფორმა“) ქვეთავი თანასწორი მოპყრობის შესახებ ყურადღებას ამახვილებს ორსული ქალების, დედებისა და მშობლების უფლებების დაცვის მნიშვნელობაზე. ამ ქვეთავში მოცემულია მონოდება საქართველოს ხელისუფლებისადმი, უზრუნველყოს საქართველოს კანონმდებლობისა და პრაქტიკის დაახლოება ევროპულ სტანდარტებთან ისეთ სფეროებში, როგორებიც არის ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების წესები, მათ შორის ორსული, ახალნამშობიარები და მეძუძური ქალების დაცვის წესები და მშობლისა და პროფესიული ვალდებულებების შეთავსების წესები.

სამწუხაროდ, საქართველოს მთავრობას 2014-2016 წლებში არ უმუშავია ქვეყანაში უსაფრთხოების წესების დამკვიდრებაზე ორსული, ახალნამშობიარები და მეძუძური ქალების და მშობლების უფლებათა დაცვის თვალსაზრისით. ასოცირების შესახებ შეთანხმების ხელმოწერის შემდეგ საქართველოს მთავრობას არ შეუტანია შესაბამისი ცვლილებები თავის საკანონმდებლო რეგულაციებში მათი გაუმჯობესების მიზნით, მიუხედავად იმ ფაქტისა, რომ ეს თანასწორი მოპყრობის ნაწილში ჩამოყალიბებული სამი პრიორიტეტიდან ერთ-ერთია. ამ სფეროში პროგრესის არარსებობა აბრკოლებს საქართველოს მიერ ასოცირების შესახებ შეთანხმების სრულად განხორციელებას. ამიტომ მნიშვნელოვანია, რომ საქართველოს მთავრობამ დაუყოვნებლივ გადადგას ნაბიჯები ევროკავშირის სტანდარტებთან დაახლოებისაკენ.

ამ პოლიტიკის დოკუმენტში გაანალიზებულია ორსული, ახალნამშობიარები და მეძუძური ქალების და მშობლების უფლებათა დაცვის სფეროში საქართველოში არსებული საკანონმდებლო ბაზა და ევროკავშირის შესაბამისი დირექტივები და მოცემულია რეკომენდაციები საქართველოს მთავრობისათვის ევროკავშირის სტანდარტებთან დაახლოების შესახებ.

* ბაბუცა პატარაია ქალთა ორგანიზაცია „საფარის“ დირექტორია და აქტიურად არის ჩართული საქართველოს ქალთა მოძრაობაში. მას მიღებული აქვს სამართლის მაგისტრის ხარისხი ცენტრალურ ევროპულ უნივერსიტეტში და თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტში.

შესავალი

საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის ინფორმაციით, საქართველოს მოსახლეობა 3.7 მილიონ ადამიანს შეადგენს, აქედან 51% ქალები არიან. სამუშაო ძალის რაოდენობაა 1.99 მილიონი ადამიანი, რომელთაგან 46% ქალები არიან. ქალების ყოველთვიური ნომინალური ხელფასია 617 ლარი (დაახლოებით 237 ევრო), ხოლო მამაკაცებისა - 980 ლარი (დაახლოებით 376 ევრო).¹

ცხრილი 1. 15 წლის და უფროსი ასაკის ქალი და მამაკაცი მოსახლეობის ეკონომიკური მდგომარეობა 2014 წელს

ეკონომიკური მდგომარეობა	ქალი	კაცი
ეკონომიკური აქტიურობა	57.1%	77.4%
დასაქმება	51.1%	66.6%
უმუშევრობა	10.4%	14.0%

(საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური - „ქალები და მამაკაცები საქართველოში, 2015“)

საქართველოში ორსული, ახალნამშობიარები და მეძუძური ქალების და მშობლების უფლებებს არეგულირებს საქართველოს შრომის კოდექსი, კანონი „გენდერული თანასწორობის შესახებ“, კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ და შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის მიერ გამოცემული კანონქვემდებარე აქტები. ამ სფეროში მოქმედი ყველა წესი 2014 წლამდე - ასოცირების შესახებ შეთანხმების ხელმოწერამდე - იქნა მიღებული.

„გენდერული თანასწორობის შესახებ“ კანონის მიხედვით, ყველა ადამიანს აქვს საკუთარი შესაძლებლობის გათვალისწინებით პროფესიისა და სპეციალობის თავისუფლად არჩევის უფლება და „ამ თანასწორობის უზრუნველყოფა ხდება ზოგადი, პროფესიული და უმაღლესი განათლების თანაბარი ხელმისაწვდომობით, დისკრიმინაციის გარეშე.“² კანონში ასევე ნათქვამია, რომ საქართველოს კანონმდებლობით უზრუნველყოფილია ორსული ქალებისა და მეძუძური დედებისათვის შრომის ხელსაყრელი პირობების შექმნა, რაც გამორიცხავს მათ საქმიანობას მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიან გარემოში, აგრეთვე ღამის საათებში.³

2013 წელს საქართველოს პარლამენტმა ცვლილებები შეიტანა შრომის კოდექსში და ქალთა დეკრეტული შვებულება ორსულობისა და ბავშვზე ზრუნვის პერიოდში 477 დღიდან 730 დღემდე გაზარდა, ხოლო ანაზღაურებადი დეკრეტული შვებულება - 126 დღიდან 183 დღემდე. 183 დღეში სახელმწიფო ბიუჯეტიდან გადასახდელი თანხა 1000 ლარამდე (დაახლოებით 380 ევრო) გაიზარდა. ცვლილებების შეტანამდე დეკრეტულ შვებულებაში მყოფი ქალები 126 დღიან შვებულებაში 600 ლარს (დაახლოებით 230 ევრო) იღებდნენ.⁴ დეკრეტული შვებულების გახანგრძლივება პოზიტიური ფაქტია, თუმცა სახელმწიფო ბიუჯეტიდან გადასახდელი თანხა კვლავ ძალზე დაბალია.

¹ „ქალები და მამაკაცები საქართველოში, 2015“, საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, შეგიძლიათ იხილოთ შემდეგ მისამართზე: http://www.geostat.ge/cms/site_images/_files/english/Gender%20Statistics.pdf

² კანონი „გენდერული თანასწორობის შესახებ“, 2010, მუხლი 7, შეგიძლიათ იხილოთ შემდეგ მისამართზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/91624?impose=translateEn>

³ Ibid, მუხლი 6(4).

⁴ შრომის კოდექსი, 2010, მუხლი 27, მუხლი 29, შეგიძლიათ იხილოთ შემდეგ მისამართზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/115567?impose=translateEn>

მიდგომები და შედეგები

ორსული, ახალნამშობიარები და მეძუძური ქალების დაცვის მარეგულირებელი წესები

იმისათვის, რომ შევადგინოთ საქართველოში ორსული, ახალნამშობიარები და მეძუძური ქალების დაცვის ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების წესების შესაბამისობა ევროკავშირის რეგულაციებთან, საქართველოს კანონმდებლობას შევადარებთ ევროკავშირის საბჭოს №92/85/EEC დირექტივას. აღნიშნული დირექტივა მოუწოდებს სახელმწიფოებს, დახვეწონ საკუთარი რეგულაციები და სამართლებრივი დაცვის საშუალებები იმისათვის, რომ გააუმჯობესონ ორსული, ახალნამშობიარები და მეძუძური ქალების მდგომარეობა.⁵ ასოცირების შესახებ შეთანხმებია მიხედვით საქართველომ 2018 წლისათვის უნდა შეასრულოს საბჭოს №92/85/EEC დირექტივა. წინამდებარე პოლიტიკის დოკუმენტში გაანალიზებულია საქართველოს მთავრობის მიერ 2014-2016 წლებში გატარებული ღონისძიებები.

აღნიშნული დირექტივის მიხედვით, დამსაქმებლები ვალდებული არიან: ა) შეაფასონ დასაქმებული ქალების უსაფრთხოებისთვის ან ჯანმრთელობისთვის არსებული ნებისმიერი რისკები და მათ ორსულობაზე ან მათ მიერ ჩვილების ძუძუთი კვებაზე ნებისმიერი შესაძლო ზემოქმედება და აცნობონ ამის შესახებ დასაქმებულ ქალებს (მუხლი 4); ბ) რისკის არსებობის შემთხვევაში დამსაქმებელმა დროებით უნდა შეცვალოს შესაბამისი დასაქმებულის სამუშაო პირობები/საათები, მისცეს მას შვებულება ან გადაიყვანოს სხვა სამუშაოზე (მუხლი 5); გ) არცერთ გარემოებაში არ დაიშვება შესაბამისი დასაქმებულის უსაფრთხოებისთვის ან ჯანმრთელობისთვის საფრთხის მიყენება (მუხლი 6); დ) ღამე მუშაობის აკრძალვა (მუხლი 7); ე) ორსულ ქალებს ეკუთვნით სულ მცირე 14 კვირიანი დეკრეტული შვებულება (მუხლი 8(1)); ვ) უნდა არსებობდეს სულ მცირე ორკვირიანი სავალდებულო დეკრეტული შვებულება (მუხლი 8(2)); ზ) ორსულ ქალებს უნდა ათავისუფლებდნენ სამსახურიდან, ანაზღაურების შენარჩუნებით, ანტენატალური გამოკვლევების ჩასატარებლად (მუხლი 9); თ) აკრძალული უნდა იყოს ქალების გათავისუფლება სამსახურიდან მათი ორსულობის სანყისი პერიოდიდან დეკრეტული შვებულების ბოლომდე (მუხლი 10).⁶

გარდა ამისა, დირექტივა ადგენს, რომ დამსაქმებელმა უნდა უზრუნველყოს ადეკვატური დახმარების გადახდა შემოსავლის დაკარგვის გამო მე-5, მე-6 და მე-7 მუხლებით გათვალისწინებულ შემთხვევებში, როდესაც აუცილებელია გარკვეული ქმედებების განხორციელება დასაქმებულთათვის რისკების თავიდან ასაცილებლად. ანალოგიურად, უზრუნველყოფილი უნდა იქნეს ადეკვატური დახმარების გადახდა სამუშაო პირობების ნებისმიერი ცვლილებისას, შვებულების მიცემისას ან სხვა სამუშაო შეთავაზებისას (მუხლი 11(1)).

ორსული, ახალნამშობიარები ან მეძუძური ქალებისთვის საქართველოს შრომის კოდექსი უსაფრთხოების გარკვეულ წესებს ადგენს. კერძოდ, აკრძალულია ორსული და მეძუძური ქალებისთვის მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიანი სამუშაოების შესრულების დავალება⁷ და მათი მუშაობა ღამის ცვლაში.⁸ გარდა ამისა, დამსაქმებელი ვალდებულია, უზრუნველყოს ორსული ქალის დაცვა ისეთი შრომისაგან, რომელიც საფრთხეს უქმნის მის ან ნაყოფის კეთილდღეობას, ფიზიკურ და ფსიქიკურ ჯანმრთელობას.⁹

⁵ ევროკავშირის საბჭოს დირექტივა №92/85/EEC, მუხლი 12, მუხლი 14, 1992 წლის 19 ოქტომბერი, შეგიძლიათ იხილოთ შემდეგ მისამართზე: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX%3A31992L0085>

⁶ Ibid.

⁷ შრომის კოდექსი, 2010, მუხლი 4(5), შეგიძლიათ იხილოთ შემდეგ მისამართზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1155567?impose=translateEn>

⁸ Ibid, მუხლი 18.

საქართველოს შრომის კოდექსის მიხედვით, შესაძლებელია შრომითი ურთიერთობების შეჩერება ორსულობის, მშობიარობის, ახალშობილის შეილად აყვანის და ბავშვის მოვლის გამო შვებულების დროს,¹⁰ მაგრამ აღნიშნული მიზეზებით შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა აკრძალულია.¹¹

ამგვარად, სამუშაო ადგილებზე ორსული, ახალნამშობიარები და მეძუძური ქალების უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის თვალსაზრისით საქართველოს კანონმდებლობა დიდწილად შეესაბამება ევროკავშირის სტანდარტებს და საბჭოს №92/85/EEC დირექტივას. ამავ დროს, საქართველოს კანონმდებლობა ჯერ კიდევ საჭიროებს ევროკავშირის სტანდარტებთან დაახლოებას რისკების შეფასების და სამუშაო პირობების შეცვლისა და ადეკვატური კომპენსაციის თვალსაზრისით. საქართველოს შრომის კოდექსი არ ითვალისწინებს სავალდებულო დეკრეტულ შვებულებას. თავად ქალები წყვეტენ, ისარგებლონ თუ არა დეკრეტული შვებულებით, ხოლო ზოგ შემთხვევაში ეს დამსაქმებელსა და დასაქმებულებს შორის მოლაპარაკების საგანი ხდება. სავალდებულო დეკრეტული შვებულება გამორიცხავს რისკს, რომ დამსაქმებელმა აიძულოს ქალი თანამშრომელი, უარი თქვას დეკრეტულ შვებულებაზე.

დირექტივით გათვალისწინებული მნიშვნელოვანი გარანტიაა ორსული, ახალნამშობიარები და მეძუძური ქალებისთვის ადეკვატური დახმარების გადახდა და/ან ამ დახმარებაზე უფლების უზრუნველყოფა (მუხლი 11(2) (ბ)). საქართველოს შრომის კოდექსი არ ადგენს დასაქმებულთა ამ კატეგორიისათვის დახმარების გადახდის ვალდებულებას. თუმცა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონი ითვალისწინებს, რომ დეკრეტული შვებულების თანხა ტოლი უნდა იყოს თანამშრომლის შრომის ანაზღაურებისა,¹² მაგრამ კერძო სექტორში დამსაქმებელი თავად წყვეტს, გადაუხადოს თუ არა ქალ თანამშრომლებს დეკრეტული შვებულების თანხა. ხშირ შემთხვევაში ქალები იძულებულნი არიან, არ გამოიყენონ ან ცოტა ხნის განმავლობაში გამოიყენონ დეკრეტული შვებულება. ამის მიზეზია მცირე ოდენობის კომპენსაცია და კერძო დამსაქმებლებს შორის სურვილის არარსებობა, რომ დეკრეტულ შვებულებაში მყოფ ქალებს ხელფასის მთლიანი ოდენობა გადაუხადონ.

კიდევ ერთი პრობლემაა სახელმწიფოს მიერ გადახდილი დეკრეტული შვებულების თანხა. პირველ ყოვლისა, დეკრეტული შვებულების თანხას უხდიან მხოლოდ იმ ქალებს, რომლებიც მუშაობენ, და არ უხდიან უმუშევარ ქალებს. მეორე, 1000 ლარის (დაახლოებით 380 ევრო) ოდენობის თანხა ექვსთვიანი პერიოდისთვის ოდნავ თუ აღემატება საარსებო მინიმუმს. დეკრეტული შვებულების თანხის ოდენობა თვეში 166 ლარის ტოლია, მაშინ, როცა საარსებო მინიმუმი თვეში 156 ლარია.¹³ შესაბამისად, დეკრეტული შვებულების დროს გადახდილი თანხა, რომელიც დედასაც უნდა ეყოს და ბავშვსაც, ათი ლარით მეტია ერთი ადამიანისთვის სამყოფ საარსებო მინიმუმზე.¹⁴

ვინაიდან არ განხორციელებულა საკანონმდებლო ცვლილებები ორსული, ახალნამშობიარები და მეძუძური ქალების დაცვასთან დაკავშირებით საქართველოს კანონმდებლობის ევროკავშირის სტანდარტებთან დაახლოების მიზნით განხორციელებული ღონისძიების შესახებ, გამოვითხოვთ ოფიციალური ინფორმაცია იუსტიციის სამინისტროდან და შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური

⁹ Ibid, მუხლი 35(7).

¹⁰ Ibid, მუხლი 36(2)(ზ).

¹¹ Ibid, მუხლი 37(3)(გ).

¹² კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ“, 2015, მუხლი 64(2), შეგიძლიათ იხილოთ შემდეგ მისამართზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3031098?impose=original>

¹³ საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, 2016, შეგიძლიათ იხილოთ შემდეგ მისამართზე: http://www.geostat.ge/index.php?action=page&p_id=179&lang=eng

¹⁴ კანონი „საარსებო მინიმუმის განარჩევნის შესახებ“, 1997, შეგიძლიათ იხილოთ შემდეგ მისამართზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/29824>

დაცვის სამინისტროდან ასოცირების შესახებ შეთანხმების განხორციელების შესახებ. იუსტიციის სამინისტრომ გვიპასუხა, რომ ორსული, ახალნამშობიარები და მეძუძური ქალების და მშობლების უფლებათა დაცვასთან დაკავშირებული ინფორმაცია სცილდება მისი კომპეტენციის სფეროს.¹⁵ შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროდან მიღებულ წერილში ჩამოთვლილია სამინისტროს მიერ განხორციელებული ქმედებები, მათ შორის პრენატალური სერვისების მისაწვდომობის, სქესის შესარჩევი აბორტების, საყოველთაო ჯანდაცვისა და მედიკამენტების გამოწერის რეფორმის სფეროებში. სამინისტროს არ წარმოუდგენია ინფორმაცია ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების წესების ან ორსული, ახალნამშობიარები და მეძუძური ქალების დაცვის შესახებ.¹⁶ სამწუხაროდ, ორსული, ახალნამშობიარები და მეძუძური ქალების დაცვა არ წარმოადგენს პრიორიტეტულ მიმართულებას საქართველოს მთავრობისათვის.

გოგოლოტა უფლებების დაცვის გარეგნული რეაგირება წესები

ასოცირების დღის წესრიგი საქართველოს მთავრობისგან მოითხოვს ზომების განხორციელებას მშობლისა და პროფესიული ვალდებულებების შეთავსების უზრუნველსაყოფად. მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოს არ აკისრია ვალდებულება, დაახლოოს კანონმდებლობა ევროკავშირის საბჭოს 2010/18/EU დირექტივასთან, მისი ვალდებულებაა, ხელი შეუწყოს მუშაობისა და პირადი ცხოვრების ბალანსის შენარჩუნებას, რათა მიღწეული იქნეს გენდერული თანასწორობა, ხელი შეუწყოს ქალთა მონაწილეობას სამუშაო ძალაში და ბავშვებზე ზრუნვის პასუხისმგებლობის განაწილებას ქალებსა და მამაკაცებს შორის. საბჭოს №2010/18/EU დირექტივაში ჩამოყალიბებულია მინიმალური აუცილებელი მოთხოვნები და დებულებები მშობელთა დეკრეტულ შვებულებასთან დაკავშირებით, რომლებიც განსხვავდება ქალების დეკრეტული შვებულების მოთხოვნებისაგან. იმისათვის, რომ შევავსოთ საქართველოს მთავრობის ძალისხმევა, მიმართული ასოცირების დღის წესრიგის შესრულებისაკენ, მშობელთა უფლებების დაცვის კუთხით ჩვენ დავეყრდნობით საბჭოს №2010/18/EU დირექტივას.

საბჭოს №2010/18/EU დირექტივაში ჩამოყალიბებულია მინიმალური აუცილებელი მოთხოვნები მშობელთა დეკრეტული შვებულებისადმი, როგორც პროფესიული და ოჯახური ვალდებულებების შეთავსების და მამაკაცებისა და ქალებისთვის თანასწორი შესაძლებლობებისა და მათ მიმართ თანასწორი მოპყრობის ხელშეწყობის მნიშვნელოვანი საშუალებისადმი.¹⁷ დირექტივა ადგენს როგორც მამაკაცი, ისე ქალი დასაქმებულების უფლებას, ისარგებლონ მშობლის დეკრეტული შვებულებით ბავშვის დაბადებისას ან შვილად აყვანისას (მუხლი 2(1)); მშობლის დეკრეტული შვებულება ადამიანს მიეცემა სულ მცირე ოთხთვიანი პერიოდით. ორივე მშობლის მიერ დეკრეტული შვებულებით უფრო თანასწორად სარგებლობის წასახალისებლად აღნიშნული ოთხი თვიდან სულ მცირე ერთი თვის გადაცემა მეორე მშობლისათვის არ არის ნებადართული (მუხლი 2(2)); მშობლის დეკრეტული შვებულების დასრულებისას დასაქმებულს უნდა ჰქონდეთ უფლება, დაბრუნდნენ იმავე სამსახურში, ხოლო თუ ეს არ არის შესაძლებელი, ეკვივალენტურ ან ანალოგიურ სამსახურში (მუხლი 5(1)); სახელმწიფოებმა უნდა დაიცვან დასაქმებულები მშობლის დეკრეტული

¹⁵ საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს ოფიციალური წერილი №6340, დათარიღებული 2016 წლის 24 სექტემბრით.

¹⁶ საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს ოფიციალური წერილი №01/74533, დათარიღებული 2016 წლის 3 ოქტომბრით.

¹⁷ ევროკავშირის საბჭოს დირექტივა №2010/18/EU, 2010, შეგიძლიათ იხილოთ შემდეგ მისამართზე: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:32010L0018&from=EN>

შვებულების გამო ნაკლებად ხელსაყრელი მოპყრობისგან ან სამსახურიდან გათავისუფლებისგან (მუხლი 5(4)); სახელმწიფოებმა უნდა უზრუნველყონ, რომ დასაქმებულებს, როდესაც ისინი დაბრუნდებიან სამსახურში მშობლის დეკრეტული შვებულებიდან, ჰქონდეთ უფლება, დადგენილი დროის პერიოდში მოითხოვონ მათი სამუშაო საათების და/ან რეჟიმის ცვლილება (მუხლი 6(1)); სახელმწიფოებმა უნდა განახორციელონ აუცილებელი ზომები იმისათვის, რომ დასაქმებულებს ჰქონდეთ უფლება, ისარგებლონ სამსახურიდან გათავისუფლებით ფორსმაჟორის გამო გადაუდებელი ოჯახური მიზეზების არსებობისას, ავადმყოფობის ან განსაკუთრებული შემთხვევების დროს (მუხლი 7(1)).

მშობლის ფუნქციების შესრულებასთან დაკავშირებულ საკითხებს არეგულირებს საქართველოს შრომის კოდექსის VI თავი, რომელიც ეხება შვებულებას ორსულობის, მშობიარობის, ბავშვის მოვლის და ახალშობილის შვილად აყვანის გამო. შრომის კოდექსის 27-ე მუხლის მიხედვით, დასაქმებულს თავისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა შვებულება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო – 730 კალენდარული დღის ოდენობით. აქედან ანაზღაურებადია 183 დღე. 29-ე მუხლის მიხედვით, ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის, ასევე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულებები ანაზღაურდება საქართველოს სახელმწიფო ბიუჯეტიდან მაქსიმუმ 1 000 ლარის (დაახლოებით 380 ევრო) ოდენობით.¹⁸ აღნიშნული მუხლები არ განსაზღვრავს იმ მშობლის სქესს, რომელმაც უნდა აიღოს დეკრეტული შვებულება ბავშვის მოსაველეად, ასე რომ როგორც დედას, ისე მამას აქვთ უფლება, ისარგებლონ დეკრეტული შვებულებით. მაგრამ პრაქტიკა და კანონქვემდებარე აქტები განსხვავებულ სურათს გვაჩვენებს, რაზეც ქვემოთ გვექნება საუბარი.

საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს ბრძანება №231/N ადგენს, რომ ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულება და, შესაბამისად, 1 000 ლარის (დაახლოებით 380 ევრო) ოდენობის ანაზღაურება ორსული (მშობიარე) ქალის ოჯახის წევრებს არ მიეცემათ. ერთადერთი გამონაკლისია, როდესაც დედის გარდაცვალების გამო ახალშობილზე ზრუნვის პასუხისმგებლობას იღებს მამა. ამ შემთხვევაში დახმარებას ღებულობს ბავშვის მამა.¹⁹ ბავშვზე ზრუნვის მიზნით გამოყოფილი ეს დახმარება საქართველოში მხოლოდ ქალებისთვის არის განკუთვნილი. აღნიშნული რეგულაცია აშკარად ეწინააღმდეგება საქართველოს კანონს „გენდერული თანასწორობის შესახებ“, რომლის თანახმადაც ორივე მშობლისთვის შვილების აღზრდისა და პროფესიული საქმიანობის თანასწორი შესაძლებლობებია გარანტირებული.²⁰

კერძო სექტორში საქართველოს კანონმდებლობა არ უზრუნველყოფს ანაზღაურებად დეკრეტულ შვებულებას არც მამაკაცი და არც ქალი დასაქმებულებისათვის. ანაზღაურებადი დეკრეტული შვებულება მამაკაცებისათვის ბავშვის მოვლის მიზნით გარანტირებულია მხოლოდ საჯარო სამსახურის თანამშრომლებისათვის, მაგრამ პრაქტიკა გვაჩვენებს, რომ ამ შვებულებით მამაკაცები არ სარგებლობენ. 2015 წლის მონაცემებით, ბოლო 18 თვის განმავლობაში ანაზღაურებადი დეკრეტული შვებულებით ისარგებლა 211-მა ქალმა და 0-მა მამაკაცმა.²¹ ამის ერთ-ერთი მიზეზია არახელშემწყობი კანონმდებლობა. მეორე დაბრკოლება კულტურული ხასიათისაა: საქართველოში მამაკაცის როლი ბავშვებზე ზრუნვაში მნიშვნელოვნად არ მიიჩნევა.

¹⁸ შრომის კოდექსი, 2010, მუხლი 29, შეგიძლიათ იხილოთ შემდეგ მისამართზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1155567?impose=translateEn>

¹⁹ საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს ბრძანება №231/N, 2006, მუხლი 10(6), შეგიძლიათ იხილოთ შემდეგ მისამართზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/66208>

²⁰ კანონი „გენდერული თანასწორობის შესახებ“, 2010, მუხლი 10(3), 2010, შეგიძლიათ იხილოთ შემდეგ მისამართზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/91624?impose=translateEn>

²¹ „კაცებიც დეკრეტულ შვებულებაში“ (ინფოგრაფიკი), სამოქალაქო საზოგადოებრივი ორგანიზაცია „კონსტიტუციის 42-ე მუხლი“, 2015, შეგიძლიათ იხილოთ შემდეგ მისამართზე: <http://tanastSORBA.ge/en/publications/13>

²² გაერო-ს განვითარების პროგრამა, „საზოგადოების დამოკიდებულება გენდერული თანასწორობის მიმართ პოლიტიკასა და ბიზნესში“, 2013, გვ. 19, შეგიძლიათ იხილოთ შემდეგ მისამართზე: http://www.ge.undp.org/content/georgia/en/home/library/democratic_governance/public-perceptions-on-gender-equality-in-politics-and-business.html

ის სამარცხვინო და „ქაცისთვის შეუფერებელ“ ქცევადაც კი აღიქმება.²² ამ თვალსაზრისით უაღრესად მნიშვნელოვანია საქართველოში მამაკაცების მიერ მშობლის ფუნქციის შესრულების და ბავშვის აღზრდასა და ოჯახურ ცხოვრებაში მამების როლის ნახალისება.

საქართველოს კანონმდებლობის ევროკავშირის სტანდარტებთან შედარება ავლენს მნიშვნელოვან შეუსაბამობებს მშობლისა და პროფესიული ვალდებულებების შეთავსების სფეროში. საჭიროა უფრო კონკრეტული მარეგულირებელი წესების შემოღება მშობლის ფუნქციების შესრულებასთან დაკავშირებით, როგორც არის ორივე მშობლის მიერ დეკრეტული შვებულებით თანასწორად სარგებლობა, დეკრეტული შვებულებიდან სამსახურში დაბრუნების შემდეგ დადგენილი დროის განმავლობაში სამუშაო საათების და/ან რეჟიმის ცვლილების მოთხოვნის უფლება, სამსახურიდან გათავისუფლების უფლება ფორსმაჟორის გამო და ა.შ.

2014-2016 წლებში საქართველოში არ მომხდარა რომელიმე კონკრეტული რეგულაციის ან პოლიტიკის დახვეწა მშობელთა უფლებების განხორციელების ხელშეწყობის მიზნით.

დასკვნა

საქართველოს კანონმდებლობისა და პრაქტიკის, ასევე სახელმწიფო ინსტიტუტებიდან გამოთხოვილი მონაცემების გაანალიზება გვაჩვენებს, რომ 2014-2016 წლებში საქართველოს მთავრობას არ განუხორციელებია არანაირი ცვლილებები ორსული, ახალნამშობიარები ან მეძუძური ქალებისთვის უსაფრთხოების წესების გასაუმჯობესებლად ან მშობელთა უფლებების ხელშეწყობად. საქართველოს მთავრობას ჯერ არ შეუსრულებია თავისი ვალდებულებები ორსული ქალების, დედებისა და მშობლების უფლებების დაცვის სფეროში, ასოცირების დღის წესრიგის თანასწორი მოპყრობის შესახებ ქვეთავის შესაბამისად. არ არის ნათელი, მთავრობა ამ ვალდებულებებს უკვე შესრულებულად მიიჩნევს თუ 2018 წლისთვის გეგმავს საბჭოს №92/85/EEC დირექტივის განხორციელებას ასოცირების დღის წესრიგის შესაბამისად.

საქართველოს კანონმდებლობისა და ევროკავშირის სტანდარტების შედარებითი ანალიზი ცხადყოფს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსში არსებობს ზოგიერთი მნიშვნელოვანი გარანტია, მაგრამ საჭიროა მისი შემდგომი დახვეწა საბჭოს №92/85/EEC დირექტივასთან შესაბამისობის დასამყარებლად უსაფრთხოების წესებისა და ორსული, ახალნამშობიარები და მეძუძური ქალების დაცვისათვის. 2014-2016 წლებში ასოცირების დღის წესრიგის განხორციელების პოზიტიურად შესაფასებლად საქართველოს მთავრობამ უნდა ნახალისოს მამების მონაწილეობა ბავშვთა აღზრდაში როგორც საკანონმდებლო დონეზე, ისე პრაქტიკაში, რათა ხელი შეუწყოს დასაქმებული მშობლების მშობლისა და პროფესიული ცხოვრების შეთავსებას. აქამდე საქართველოს მთავრობას არ შეუტანია ცვლილებები თუნდაც რომელიმე ერთ კანონში ან პოლიტიკაში, რათა შეესრულებინა ასოცირების დღის წესრიგით გათვალისწინებული მოთხოვნები ორსული ქალებისა და დედების და მშობელთა უფლებების დაცვის თვალსაზრისით.

რეკომენდაციები

საბჭოს №92/85/EEC დირექტივის სრულად განსახორციელებლად და მშობლისა და პროფესიული ვალდებულებების შეთავსების სფეროში საქართველოს კანონმდებლობის ევროკავშირის სტანდარტებთან დასაახლოებლად საქართველოს მთავრობამ უნდა დახვეწოს საკუთარი საკანონმდებლო ბაზა და სამართლებრივად დაადგინოს, რომ:

- დამსაქმებლებს დაეკისროთ ვალდებულება, შეაფასონ ორსული ან მეძუძური დასაქმებული ქალების უსაფრთხოებისთვის ან ჯანმრთელობისთვის არსებული ნებისმიერი რისკი და ნებისმიერი შესაძლო ზემოქმედება და აცნობონ შედეგების შესახებ დასაქმებულ ქალებს;
- დამსაქმებლებმა დროებით შეცვალონ ორსული ან მეძუძური დასაქმებული ქალების სამუშაო პირობები; უნდა არსებობდეს მათთვის შვებულების მიცემის ან სხვა სამუშაოზე გადაყვანის შესაძლებლობა;
- სულ მცირე ორკვირიანი სავალდებულო დეკრეტული შვებულების შემოღება;
- ორსულ ქალებს სამსახურის გაცდენის ნებას რთავდნენ ანაზღაურების შენარჩუნებით, ანტენატალური გამოკვლევების ჩასატარებლად (ამჟამად ეს მხოლოდ საჯარო სექტორში დასაქმებული ქალებისთვის არის გარანტირებული);
- გაიზარდოს დეკრეტული შვებულებისთვის სახელმწიფო ბიუჯეტიდან გამოყოფილი თანხა (ამჟამინდელი დახმარების ოდენობა 1 000 ლარია (დაახლოებით 380 ევრო) 183 დღეზე);
- დეკრეტული შვებულების თანხა გამოიყოფოდეს ყველა ორსული ქალისათვის, მიუხედავად მათი დასაქმების მდგომარეობისა;
- მამაკაცებს ჰქონდეთ ინდივიდუალური უფლება, ისარგებლონ დეკრეტული შვებულებით ბავშვის დაბადებისას ან შვილად აყვანისას;
- მშობლის დეკრეტული შვებულების დასრულებისას დასაქმებულებს ჰქონდეთ უფლება, დაბრუნდნენ იმავე ან ეკვივალენტურ თუ ანალოგიურ სამსახურში;
- სახელმწიფომ უზრუნველყოს, რომ დასაქმებულებისთვის, როდესაც ისინი დაბრუნდებიან სამსახურში მშობლის დეკრეტული შვებულებიდან, მათი მოთხოვნის შემთხვევაში, დადგინილი დროის პერიოდში შეიცვალოს სამუშაო საათები და/ან რეჟიმი;
- სახელმწიფომ განახორციელოს აუცილებელი ზომები იმისათვის, რომ დასაქმებულებს ჰქონდეთ უფლება, ისარგებლონ სამსახურიდან გათავისუფლებით ფორსმაჟორის გამო გადაუდებელი ოჯახური მიზეზების არსებობისას, ავადმყოფობის ან განსაკუთრებული შემთხვევების დროს.