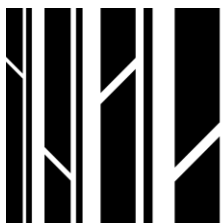


დეკრეტული შვებულება 2020 წლის
შრომის რეფორმამდე და მის შემდეგ
საკანონმდებლო მოწესრიგება და არსებული გამოწვევები



**დეკრეტული შვებულება 2020 წლის შრომის რეფორმამდე
და მის შემდეგ**



სოციალური
სამართლიანობის
ცენტრი



კვლევა მომზადებულია ღია საზოგადოების ფონდის მხარდაჭერილი პროექტის, “ფორმალურ და არაფორმალურ სექტორში დასაქმებულთა უფლებრივი მდგომარეობის გაუმჯობესება“, ფარგლებში.

ავტორის/ავტორების მიერ კვლევაში გამოთქმული მოსაზრება შესაძლოა არ გამოხატავდეს ფონდის პოზიციას. შესაბამისად, ფონდი არ არის პასუხისმგებელი მასალის შინაარსზე.

კვლევის ავტორი: გიორგი ლანჩავა

კვლევის ხელმძღვანელი: თათული ჭუბაბრია

აკრძალულია აქ მოყვანილი მასალის გადაბეჭდვა, გამრავლება ან გავრცელება კომერციული მიზნით, ორგანიზაციის წერილობითი ნებართვის გარეშე.

© სოციალური სამართლიანობის ცენტრი

მისამართი: ი. აბაშიძის 12ბ, თბილისი, საქართველო

ტელ: +995 032 2 23 37 06

<https://socialjustice.org.ge/>

info@socialjustice.org.ge

www.facebook.com/socialjustice.org.ge

საკანონმდებლო მოწესრიგება და არსებული გამოწვევები

საქართველოსა და ევროკავშირს შორის არსებული ასოცირების შეთანხმებით, საქართველომ არაერთი მნიშვნელოვანი ვალდებულება იკისრა, რომელიც სახელმწიფოს როგორც საკანონმდებლო, ისე აღმასრულებელი მიმართულებით განსახორციელებელ ღონისძიებებს უკავშირდება.¹ მათ შორის, ერთ-ერთ ფუნდამენტურ საკითხს ქართული შრომის კანონმდებლობის შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის და ევროდირექტივებით დადგენილ პრინციპებთან მაქსიმალური დაახლოების უზრუნველყოფა წარმოადგენს.² 2020 წელს საქართველოს პარლამენტის წევრების მიერ ინიცირებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმა სწორედ ამ ვალდებულებების გამოძახილი გახდა.³ რეფორმის მიზანს სხვადასხვა ევროდირექტივით განსაზღვრული პრინციპების შიდაკანონმდებლობაში იმპლემენტირება და შრომითი ნორმების აღსრულების რეალური ბერკეტების შექმნა წარმოადგენდა.⁴ განხორციელებული რეფორმა მნიშვნელოვან ინსტიტუციურ ცვლილებებთან ერთად, სახელმწიფოს მიერ ხელიდან გაშვებულ შესაძლებლობად შეფასდა.⁵ სამწუხაროდ, საზოგადოებაში გაჩენილი ადეკვატური მოლოდინების დაკმაყოფილებას, ღირსეული შრომითი ურთიერთობების ჩამოყალიბებასა და განმტკიცებას კანონმდებლობა ჯერ ისევ ვერ ახერხებს. აღნიშნულის ერთ-ერთი თვალსაჩინო მაგალითი შრომის კოდექსით გათვალისწინებული დევრეტული შვებულებაა, რომელიც კვლავ დასაქმებულების მთავარ წუხილად და სახელმწიფოს გამოწვევად რჩება.

დეკრეტული შვებულების გამოწვევები 2020 წლის შრომის რეფორმამდე

ჩვენი ორგანიზაციის მიერ ჯერ კიდევ 2017 წელს გამოქვეყნებული კვლევა საუბრობდა დეკრეტული შვებულების უფლების საკანონმდებლო ხარვეზებსა და მნიშვნელოვან ინსტიტუციურ ჩავარდნაზე.⁶ შრომის კანონმდებლობა ვერ ახერხებდა თანასწორობის მიღწევას და ვერ უზრუნველყოფდა შრომის უფლების სათანადო დაცვას. აღნიშნულის

¹ ასოცირების შესახებ შეთანხმება - <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2496959?publication=0>

² იქვე, მუხლი 229

³ საქართველოს პარლამენტის წევრების მიერ ინიცირებული საქართველოს შრომის კოდექსის პროექტი - <https://info.parliament.ge/file/1/BillReviewContent/247834>

⁴ საქართველოს პარლამენტის წევრების მიერ ინიცირებული საქართველოს შრომის კოდექსის პროექტის განმარტებითი ბარათი - <https://info.parliament.ge/file/1/BillReviewContent/247835>

⁵ პოზირიური ცვლილებების მიუხედავად, კანონმდებლობაში პრობლემები რჩება - <https://socialjustice.org.ge/ka/products/emc-pozitiuri-tsvilebebis-miukhedavad-shromis-kanonmdeblobashi-problemebi-rcheba>

⁶ დედობის, მამობის და მშობლის შვებულების უფლება თანასწორობის შუქზე - <https://socialjustice.org.ge/ka/products/kvleva-dedobis-mamobis-da-mshoblis-shvebulebis-ufleba-tanastorobis-shukze>

მთავარი საფუძველი კი ნორმატიულ და პრაქტიკულ დონეზე ღირსეული დეკრეტული შვებულებისათვის საჭირო კომპონენტების არარსებობა იყო. მათ შორის, ყველაზე პრობლემური საკითხი დეკრეტული შვებულების ანაზღაურება იყო, რომელიც მთელი საშვებულებო პერიოდის მანძილზე სახელმწიფოს მიერ გასაცემ ერთჯერად, 1 000 ლარს მოიცავდა, რაც საკმაოდ დაბალ ანაზღაურებას წარმოადგენდა, ვერ უზრუნველყოფდა შვებულების ანაზღაურების განსაზღვრის ადეკვატურ პრინციპებს, მახასიათებლებს და საჭიროებებს. მინიმალური ანაზღაურების პირობებში, ცხადია მშობელი ბავშვის მოვლის ღირსეულ უზრუნველყოფას ვერ ახერხებდა, რაც საბოლოოდ დეკრეტული შვებულების არასრულად გამოყენებაში, სამსახურში მაქსიმალურად სწრაფად დაბრუნებასა და პრაქტიკულად, დეკრეტული შვებულების უფლების შეზღუდვაში ითარგმნებოდა. კანონმდებლობის მნიშვნელოვან ხარვეზს წარმოადგენდა ასევე ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულების უფლების მქონე სუბიექტებთან მიმართებით დისკრიმინაციული ხასიათი. კერძოდ, საკანონმდებლო დებულებები მისი ნეიტრალური ბუნების მიუხედავად გამორიცხავდნენ ან, მინიმუმ, ნათლად არ ადგენდნენ ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულების მამების მიერ სარგებლობის შესაძლებლობას. გაუმიჯნავი რჩებოდა ორსულობა, მშობიარობა და შემდგომ ბავშვის მოვლა, როგორც შვებულების ეტაპები, რაც შეუძლებელს ხდიდა რომელიმე მათგანით ერთი ან მეორე მშობლის მიერ დამოუკიდებლად სარგებლობის შესაძლებლობას. კანონმდებლობა ასევე არ ითვალისწინებდა მამობის შვებულებას, რაც მთლიანად გამორიცხავდა დედისა და მამის მიერ ახალშობილის გაჩენის შემთხვევაში თანადროული დეკრეტული შვებულების აღებას და მშობლების მიერ პასუხისმგებლობის გადანაწილებას.

ზემოაღნიშნული საკითხები დასაქმებულთა მწვავე და ხელშესახებ პრობლემებს უკავშირდებოდა, მათი გადაწყვეტის აუცილებლობის გათვალისწინებით, 2020 წლის შრომის რეფორმა ერთგვარი გარდამტეხი მომენტი უნდა ყოფილიყო, სადაც სახელმწიფო საკუთარ სოციალურ პასუხისმგებლობას გაითვალისწინებდა, დაინახავდა არსებული პრობლემების გარდაუვალი დარეგულირების საჭიროებებს და საერთაშორისო სტანდარტების შესაბამისად შრომითი კანონმდებლობის გაძლიერებას უზრუნველყოფდა. თუმცა, როგორც ზემოთ აღვნიშნეთ, რეფორმამ დეკრეტული შვებულების მიმართულებით ღირსეული სტანდარტი კვლავ ვერ განსაზღვრა. შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირები დეკრეტული შვებულების დროს კვლავ უმწვავესი გამოწვევების წინაშე რჩებიან.

2020 წლის შრომის რეფორმა - რა შეიცვალა და რა დარჩა უცვლელი?

პოზიტიური ცვლილება - დეკრეტული შვებულების სუბიექტების დაზუსტება

მრავალი გამოწვევის და კრიტიკის მიუხედავად, უნდა აღინიშნოს რომ რეფორმამ მცირე, თუმცა გარკვეული ნაბიჯები მაინც გადადგა დეკრეტული შვებულების უკეთესი სახელმწიფო რეგულირების გზაზე. კერძოდ, დეკრეტული შვებულების მიმართულებით, რეფორმის შეიძლება ითქვას ერთადერთი პოზიტიური ნაბიჯი დეკრეტული შვებულების უფლების გამოყენების დისკრიმინაციული გაგების აღმოფხვრაა. კანონმდებლობაში გაჩნდა პოზიტიური ჩანაწერი, რომელმაც ერთმანეთისგან გამიჯნა შვებულება ორსულობისა და მშობიარობის გამო და შვებულება ბავშვის მოვლის გამო. კერძოდ, 2020 წლის რეფორმამდე საქართველოს შრომის კოდექსი განსაზღვრავდა დეკრეტული შვებულების უფლებას, რაც მთლიანობაში მოიცავდა როგორც ბავშვის გაჩენის გამო, ისე მისი მოვლის გამო შვებულებას. აღნიშნული ჩანაწერი პრაქტიკულად მხოლოდ ბავშვის დედას აძლევდა დეკრეტული შვებულებით სარგებლობის შესაძლებლობას. დეკრეტული შვებულების ცნების დაყოფით, ცალკე ორსულობის და მშობიარობის გამო და ცალკე ბავშვის მოვლის გამო შვებულების საკანონმდებლო დონეზე მოწესრიგებამ მხოლოდ დედაზე ორიენტირებული საკანონმდებლო ჩანაწერი შეცვალა. კერძოდ, დღესდღეობით შრომის კოდექსით დეკრეტული შვებულების ორი სახე არსებობს, შვებულება ორსულობისა და მშობიარობის გამო და შვებულება ბავშვის მოვლის გამო. კოდექსით დამატებით განისაზღვრა იმ პირთა წრეც, ვისაც აღნიშნული უფლებებით სარგებლობა შეუძლიათ და მამებს საშუალება მისცა, საკუთარი უფლების ფარგლებში მშობლობის პასუხისმგებლობის ტვირთი გადაენაწილებინათ.

შრომის კოდექსის დღევანდელი რედაქციით, დეკრეტული შვებულების ჯამური ხანგრძლივობა არ გაზრდილა, ის კვლავ 730 კალენდარულ დღეს შეადგენს.⁷ რეფორმის შედეგად აღნიშნული დღეები გადანაწილდა ორსულობისა და მშობიარობის გამო და ბავშვის მოვლის გამო შვებულების დღეებად. კერძოდ, ორსულობისა და მშობიარობის გამო დეკრეტული შვებულების აღების მაქსიმალურ ვადად 126 კალენდარული დღე განისაზღვრა. ამ ვადის გამოყენების უფლება კი ექსკლუზიურად მხოლოდ ბავშვის დედას მიეცა. რაც შეეხება დანარჩენ 604 კალენდარულ დღეს, ეს დღეები ბავშვის მოვლის გამო დეკრეტული შვებულების დღეებად განისაზღვრა და მისი სარგებლობის უფლება, ურთიერთშეთანხმების საფუძველზე მიეცა როგორც ბავშვის დედას, ისე ბავშვის მამას.⁸

⁷ დეკრეტული შვებულების დღეების ოდენობა საერთაშორისო სტანდარტებთან თანხვედრაშია. კერძოდ, ევროკავშირის მშობლობის და მზრუნველების 2019/1158 დირექტივის მიხედვით, ქვეყნებმა მიზანშეწონილია გაითვალისწინონ დეკრეტული შვებულების უფლება მშობლებისათვის მინიმუმ 4 თვის ვადით - 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, Art. 5(1)(2)

⁸ საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლი 37

შრომის კოდექსის დღევანდელი მოწესრიგების პირობებში, კანონმდებლობამ მცირედით, თუმცა მაინც გააჩინა ახალშობილზე მამის პასუხისმგებლობის ტვირთი, რაც უდავოდ პოზიტიურად უნდა შეფასდეს. თუმცა, ცხადია არასაკმარისად.

გამოწვევები, რომელიც კვლავ უცვლელია

დეკრეტული შვებულების ანაზღაურება

დეკრეტული შვებულების ანაზღაურების მიმართულებით საქართველოს არაერთი საერთაშორისო ვალდებულება აქვს აღებული. ვალდებულებები განსაზღვრულია როგორც ევროდირექტივებით, ისე შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციების კონვენციებითა და რეკომენდაციებით. კერძოდ, ევროკავშირის დირექტივის მიხედვით დადგენილია, რომ ორსულობისა და მშობიარობის შემთხვევაში, ანაზღაურება უნდა იყოს ადეკვატური. უფრო კონკრეტულად, აღნიშნული სტანდარტი დაცულია, თუ ორსულობისა და მშობიარობის გამო ფინანსური ბენეფიტი არის მინიმუმ იმ ოდენობის, რასაც შესაბამისი დასაქმებული მიიღებდა მისი ჯანმრთელობის მდგომარეობის გაუარესების საფუძველით საქმიანობის შეწყვეტისას.⁹ ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულების სტანდარტებს განსაზღვრავს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციაც, რომლის მიხედვითაც: თუკი ანაზღაურება ხდება დედის წინა ხელფასის საფუძველზე, მიღებული ბენეფიტი უნდა იყოს მინიმუმ დასაქმებულის წინა შემოსავლის ორი მესამედი; განსხვავებული გამოთვლის სისტემის შემთხვევაში, ანაზღაურება უნდა იყოს ამგვარი საშუალო შემოსავლის ორი მესამედის ეკვივალენტური.¹⁰ იმ ქვეყნების შემთხვევაში, რომელთა ეკონომიკა და სოციალური უსაფრთხოების სისტემა არ არის საკმარისად განვითარებული, ანაზღაურება არ უნდა იყოს იმაზე ნაკლები, რაც დადგენილია ავადმყოფობის ან დროებითი შრომისუუნარობის შემთხვევებში. ამასთან, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია განსაზღვრავს პრინციპს, რომლის მიხედვითაც სახელმწიფო მუდმივად უნდა ზრდიდეს დეკრეტული ანაზღაურების ოდენობას.¹¹ ევროდირექტივა განსაზღვრავს ბავშვის მოვლის გამო შვებულების შემთხვევისთვის მინიმალურ სტანდარტსაც, რომელიც მიუთითებს, რომ ამგვარი შვებულებისთვის

⁹ 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), Art. 11

¹⁰ Maternity Protection Convention, ILO, 2000 (No. 183), Art. 6 (3)(4).

¹¹ Maternity Protection Convention, ILO, 2000 (No. 183), Art. 7(1).

ანაზღაურება უნდა იყოს მინიმუმ იმგვარი, რომ ხელი შეეწყოს ორივე მშობლის მიერ შვებულების აღების შესაძლებლობას.¹²

დასაქმებულთა მძიმე მდგომარეობის და არაერთი საერთაშორისო ვალდებულების ფონზე, დეკრეტული შვებულების ღირსეული ანაზღაურების სტანდარტის დამკვიდრება კვლავ მთავარ გამოწვევად რჩება. 2019 წლის აპრილში ორგანიზაცია „CRRC საქართველომ“ მოქალაქეების გამოკითხვა ჩაატარა, სადაც ერთერთი საკვლევი საკითხი შრომითი უფლებების გამოყენებას და დასაქმებულთათვის არსებულ პრობლემებს უკავშირდებოდა. გამოკითხვაში დასაქმებულთა 15% საუბრობდა დეკრეტული შვებულების გამოყენების უფლების დარღვევაზე და ანაზღაურების პრინციპის პრობლემურობის თაობაზე.¹³ 2020 წლის შრომის რეფორმის საწყის ეტაპზე არსებობდა ინფორმაცია, რომ სახელმწიფო დეკრეტული შვებულების ანაზღაურების გაზრდასა და ახალი სტანდარტის დაწესებას ისახავდა მიზნად. საგულისხმოა, რომ აღნიშნულის ერთ-ერთი გამომწვევი მიზეზი შესაძლოა საჯარო და კერძო სექტორებში არსებული სახელმწიფოს არათანმიმდევრული და განსხვავებული მიდგომა შეიძლება ყოფილიყო. კერძოდ, დღევანდელი საკანონმდებლო მოწესრიგებითაც, საჯარო სექტორში დასაქმებულ საჯარო მოხელეებს დეკრეტული შვებულების აღების დროს, 6 თვით სრულად უნარჩუნდებათ არსებული ანაზღაურება.¹⁴ 2021 წლის მაისის მონაცემებით ქვეყანაში საჯარო მოხელეების ჯამური ოდენობა 41 000 ადამიანს შეადგენს, მათგან 12 000 ქალია.¹⁵ საჯარო მოხელეების დეკრეტულ ანაზღაურებას სახელმწიფო საკუთარი ბიუჯეტიდან გასცემს. ამ ფონზე, სახელმწიფო კერძო სექტორში დასაქმებულ პირებსა და საჯარო უწყებებში დასაქმებულ არასაჯარო მოხელეებზე, რომელთა ოდენობაც ჯამში 810 000 ადამიანს შეადგენს (მათგან 415 000 ქალია)¹⁶ მთელი დეკრეტული შვებულების განმავლობაში მხოლოდ ერთჯერად, 1 000 ლარს გასცემს და მთლიანად იხსნის სხვა სოციალურ პასუხისმგებლობას. შესაბამისად, გაჟღერებული იდეა, რომ სახელმწიფო დეკრეტული ანაზღაურების გაზრდას გადაწყვეტდა, მისასალმებელი აღმოჩნდა და გარკვეული მოლოდინებიც გააჩინა. თუმცა სამწუხაროდ აღნიშნული მცდელობა მხოლოდ მცდელობად დარჩა. სახელმწიფომ კვლავ უარი თქვა დეკრეტული შვებულების ანაზღაურების ახალ სტანდარტზე.

¹² 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, Art. 8(3)

¹³ „გამოკითხვა პოლიტიკური და სოციალური საკითხების შესახებ“ - <https://osgf.ge/wp-content/uploads/2019/04/CRRC-research.pdf>

¹⁴ საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონი, მუხლი 64 - აღსანიშნავია, რომ საჯარო მოხელეები სახელმწიფოს ერთჯერადი 1 000 ლარიანი დახმარებას არ იღებენ, მათ მხოლოდ საკუთარი შრომითი ანაზღაურება უნარჩუნდებათ დეკრეტული შვებულების 6 თვის მანძილზე.

¹⁵ რეგულირების ზეგავლენის შეფასება ILO-ს 183-ე კონვენცია დედობის დაცვის შესახებ -

<https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20georgia/attachments/publications/2021/c%20183%20geo.pdf?la=en&vs=2056> - გვ. 37

¹⁶ იქვე

შრომის კოდექსის დღევანდელი მოწესრიგებით დეკრეტული შვებულების 730 კალენდარული დღიდან ანაზღაურებადი ჯამურად 183 კალენდარული დღეა. პირველ რიგში, უნდა აღინიშნოს, რომ ანაზღაურება ერთჯერადად გასაცემ 1 000 ლარს გულისხმობს და არ ნიშნავს დასაქმებულისათვის თვიური ანაზღაურების შენარჩუნებას. დეკრეტული შვებულების ანაზღაურებადი დღეების ოდენობა 2020 წლის შრომის რეფორმას არ შეუცვლია. რაც შეეხება არსებული დეკრეტული შვებულების სახეების გამიჯვნასა და მის გადანაწილებას შვებულებით მოსარგებლე სუბიექტებს შორის: 730 კალენდარული დღიდან ორსულობისა და მშობიარობის გამო დეკრეტული შვებულებით სარგებლობის ოდენობა 126 კალენდარულ დღეს შეადგენს და ამ ვადით სარგებლობა მხოლოდ და მხოლოდ ახალშობილის დედის ექსკლუზიური უფლებაა. ამასთან მითითებული 126 კალენდარული დღე სრულად ხვდება ანაზღაურებადი დეკრეტული შვებულების 183 დღეში. რაც შეეხება დანარჩენ 57 ანაზღაურებად კალენდარულ დღეს: აღნიშნული პერიოდი უკვე ბავშვის მოვლის გამო დეკრეტული შვებულების 604 დღეში ხვდება და მისი გამოყენების უფლება როგორც ბავშვის დედას, ისე ბავშვის მამას აქვს. საგულისხმოა, რომ დღეს თუ დეკრეტული შვებულების გამოყენებას როგორც დედა, ისე მამა გადაწყვეტს, ერთჯერადი 1 000 ლარი მათ შორის შემდეგნაირად გადანაწილდება: 126 კალენდარული დღის გამოყენება სრულყოფილად დედის უფლებაა, მისი ანაზღაურების წილი კი ჯამურად არსებული ერთჯერადი 1 000 ლარიდან 688 ლარს იქნება. რაც შეეხება დარჩენილ 212 ლარს: აღნიშნული თანხა ბავშვის მოვლის გამო 604 კალენდარული დღიდან ანაზღაურებად 57 დღის თანხას წარმოადგენს და მისი აღების შესაძლებლობა აქვს როგორც ბავშვის დედას, ისე ბავშვის მამას, იმის მიხედვით თუ ვინ ისარგებლებს ბავშვის მოვლის გამო შვებულებით.

მამობის შვებულება

მამობის შვებულება წარმოადგენს დეკრეტულ შვებულების სახეს, რომლის დროსაც ბავშვის მამას ეძლევა საშუალება ისარგებლოს მისთვის ექსკლუზიურად გამოყოფილი საშვებულებო დღეებით. მამობის შვებულების უპირატესობას მისი დამოუკიდებლად აღების შესაძლებლობა ითვალისწინებს. კერძოდ, როდესაც შრომის კოდექსი მამობის შვებულებას ითვალისწინებს, მამას აქვს უფლებამოსილება დედის დეკრეტული შვებულების პარალელურად აიღოს საკუთარი დეკრეტული შვებულების დღეები და ბავშვის დაბადების გარკვეული პერიოდის მანძილზე, არსებული საოჯახო პასუხისმგებლობები გადაინაწილოს. აღნიშნული მნიშვნელოვან პოზიტიურ ეფექტს ქმნის ნებისმიერი ოჯახისათვის. მამობის დეკრეტული შვებულების საკითხი ევროპის ქვეყნებში ჯერ კვლავ კონსენსუსის საგანია, თუმცა 2019 წელს, ძალაში შევიდა მშობლობის და მზრუნველების N2019/1158 ევროდირექტივა. ევროდირექტივამ მამობის ანაზღაურებადი შვებულების უფლება განსაზღვრა და მის ოდენობად მინიმუმ 10

სამუშაო დღე გაითვალისწინა.¹⁷ მითითებული უფლების საკანონმდებლო დონეზე აღიარებას ბევრი პრაქტიკული უპირატესობა აქვს, რომლის რეალიზებაც საკმაოდ დადებითად უნდა აისახოს დასაქმებულებზე, მათ პროდუქტიულობასა თუ განწყობებზე.

მამობის გამო შვებულების პრაქტიკაში გამოყენებას არსებითი გავლენა აქვს ოჯახის დაგეგმვის საკითხზე და პოზიტიურად მოქმედებს მოსახლეობის დაბერების პრობლემასთან ბრძოლის პროცესში.¹⁸ ევროპული ფონდის ცხოვრებისა და სამუშაო პირობების გაუმჯობესებისთვის (Eurofound) რეკომენდაციით, საზოგადოებამ, რომელსაც სურს გაზარდოს შობადობის მაჩვენებელი, აუცილებელია ბავშვთა ზრუნვის მიმართულებით (განსაკუთრებით სერვისებთან დაკავშირებით) სასწრაფო ზომები მიიღოს.¹⁹ ამ კუთხით, საქართველოს გამოწვევები არსებითია. უფრო კონკრეტულად, გაეროს გამოთვლებით, საქართველოში შობადობის მაჩვენებელი თანდათან შემცირდება (გამოთვლილია 2100 წლამდე პერიოდი);²⁰ საქართველოს დემოგრაფიული უსაფრთხოების კონცეფცია ხაზს უსვამს მშობლობის შვებულების მოდელის შობადობაზე გავლენას და მისი ზრდის წახალისების ერთ-ერთი საშუალებად დედის და მამის მიერ ე.წ. დეკრეტული შვებულებით სარგებლობის ხელშეწყობას ხედავს.²¹ ამგვარად, მამობის შვებულების პოლიტიკის საფუძველი, სახელმწიფოსთვის იმგვარი სქემაა, რომელიც ორივე მშობელს მისცემს სამუშაოსა და პირადი ცხოვრების დაბალანსების შესაძლებლობას. თუმცა, სამწუხაროდ მამობის შვებულებას საქართველოს შრომის კოდექსი კვლავ არ ითვალისწინებს.

2020 წლის შრომის რეფორმის დროს მამობის შვებულების საკანონმდებლო დონეზე განსაზღვრა ერთ-ერთი პოზიტიური ნაბიჯი იქნებოდა, თუმცა დღეისათვის მამას მხოლოდ და მხოლოდ ბავშვის მოვლის გამო შვებულების აღების შესაძლებლობა აქვს, რაც დედასა და მამას შორის საერთო დეკრეტული საშვებულებო დღეების გადანაწილებას გულისხმობს და ბავშვის მშობლებს ერთდროულად დეკრეტული შვებულების აღების შესაძლებლობას არ აძლევს.

¹⁷ 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, Art. 4(1)

¹⁸ European Quality of Life Survey 2016, EuroFound, 39 (2016)

¹⁹ იქვე, 46

²⁰ Total fertility rate (live births per woman): World Population Prospects: The 2019 Revision <<http://data.un.org/Data.aspx?d=PopDiv&f=variableID%3A54>>

²¹ იხ. საქართველოს პარლამენტის დადგენილება „საქართველოს დემოგრაფიული უსაფრთხოების კონცეფციის“ დამტკიცების შესახებ, 5586-III (2016)

სავალდებულო 2 კვირიანი პერიოდის არსებობა

საქართველოს შრომის კოდექსის დეკრეტულ შვებულებას განსაზღვრავს როგორც მშობლის უფლებას, მოთხოვნის შემთხვევაში ისარგებლოს გათვალისწინებული დეკრეტული შვებულების ხანგრძლივობით. უმცა, საგულისხმოა, რომ საერთაშორისო სტანდარტი ბავშვის დედისთვის შვებულების გამოყენების სავალდებულო ხასიათსაც ითვალისწინებს. კერძოდ, ევროკავშირის ე.წ. დედობის შვებულების დირექტივა მიუთითებს დედობის შვებულების მინიმალურ ხანგრძლივობაზე და, მათ შორის, სულ მცირე ორკვირიან სავალდებულო კომპონენტზე, რომელიც ეროვნული კანონმდებლობის შესაბამისად, შესაძლებელია განაწილდეს, როგორც ბავშვის გაჩენამდე, ასევე შემდგომ პერიოდზე.²² აღნიშნული სავალდებულო კომპონენტი ერთგვარად დამსაქმებლის მიმართულებით არსებული საკანონმდებლო ჩანაწერია, რომელიც დედის მხრიდან დეკრეტული შვებულების არა როგორც უფლების, არამედ დამსაქმებლის ვალდებულების ჭრილში განიხილავს და მინიმალური პერიოდით განსაზღვრავს დედის აბსოლუტურ უფლებას, უზრუნველყოფილი იყოს მისთვის სავალდებულო საშვებულებო პერიოდი ბავშვის გაჩენის მომენტში. აღნიშნულმა მოწესრიგებამ შესაძლოა დადებითი ზეგავლენა მოახდინოს დეკრეტული შვებულების პრაქტიკული ხასიათის დანერგვის, შრომით ურთიერთობაში ახალი უფლებრივი კულტურის განვითარებისა და ღირსეული შრომითი უფლებების სტანდარტების დამკვიდრების მიმართულებით. საგულისხმოა, რომ 2020 წლის შრომის რეფორმის პერიოდში აღნიშნული მაღალი სტანდარტის თაობაზე განხილვები არ ჩატარებულა, თუმცა შრომითი კანონმდებლობის განვითარებისა და პოზიტიური ცვლილებების, დასაქმებულთა უფლებების დაცვისა და სახელმწიფოს მიერ აღებული საერთაშორისო ვალდებულებების საფუძველზე, შრომის კოდექსით დეკრეტული შვებულების სავალდებულო ხასიათის მოწერიგებაც კანონმდებლობის რეფორმის შემდგომ ნაბიჯად უნდა განიხილებოდეს.

²² 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), Art. 8