

დასაქმებულის დეკრეტული შვებულების ქართული მოდელი: განვლილი და გასაკვლელი გზების ძიებაში

თინათინ ფეიქრიშვილი*

I. შესავალი

შრომის კოდექსი არ იყენებს სიტყვათშეთანხმებას – „დეკრეტული შვებულება“, თუმცა ზოგიერთ კანონქვემდებარე აქტში,¹ დოქტრინასა² და სასამართლო პრაქტიკაში³ დამკვიდრებული ტერმინია და მოიაზრებს შვებულებას ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის, ახალშობილის შვილად აყვანისა და დამატებით შვებულებას ბავშვის მოვლის გამო.⁴ თავდაპირველად დეკრეტული

* სულხან-საბა ორბელიანის უნივერსიტეტის იურისტი, დოქტორანტი, email: tinatin.feigrishvili@sabauni.edu.ge, ORCID: 0009-0005-9457-0956.

¹ „ქალთა ეკონომიკური გაძლიერების სახელმწიფო კონცეფციის“ დამტკიცების შესახებ საქართველოს პარლამენტის 2023 წლის 23 მარტის N2662-XIმს-Xმპ დადგენილების მე-5 მუხლის 5.2 პუნქტის 5.2.1 ქვეპუნქტი; „ჩვილ ბავშვთა კვების მართვადი სისტემის შექმნის შესახებ“ საქართველოს პრეზიდენტის 1997 წლის 2 იანვრის №1 ბრძანებულების მე-2 მუხლის 2.5 პუნქტი.

² იხ., შველიძე ზ., შრომით დავებზე საქართველოს სასამართლო პრაქტიკა (გადანყვეტილებათა კრებული), თბილისი, 2020, 125-129.

³ იხ., საქართველოს სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2016 წლის 05 მაისის გადაწყვეტილება No33/436-16.

⁴ ზოგიერთ ქვეყანაში ცალკეა გამოყოფილი შვებულების უფლება მუცლის მოშლის ან გადაუდებელი აბორტის შემთხვევაში: Teresita A., Marcelo A., A Triumph for Women: Bringing to Light the Expanded Maternity Leave Law, *Ateneo Law Journal*, Vol. 64, No. 1, 2019, 303. აბორტის შემთხვევაში შვებულებით სარგებლობის უფლება საქართველოს კანონმდებლობითაც გათვალისწინებულია: „დროებითი შრომისუუნარობის ექსპერტიზის ჩატარების და საავადმყოფო ფურცლის გაცემის წესის შესახებ“ საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2007 წლის 25 სექტემბრის №281/ნ ბრძანების მე-6 მუხლის მე-8 პუნქტი.

შვებულების იდეა საქართველოს 1921 წლის კონსტიტუციაში აისახა.⁵ საკითხი უფრო დეტალურად მოწესრიგდა ჯერ საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსით,⁶ შემდეგ – საქართველოს შრომის კოდექსით,⁷ ტექნიკური დეტალები კი (ზოგიერთ შემთხვევაში ანაზღაურების ოდენობაც) განისაზღვრებოდა კანონქვემდებარე ნორმატიული აქტებით.⁸ აღნიშნული დანაწესები შეიცვალა ძალიან ბევრჯერ, მიუხედავად ამისა, რიგი საკითხებისა დღემდე პრობლემურად და აქტუალურად რჩება.⁹

აღსანიშნავია, რომ ინსტიტუტის გარშემო დანესებულებებსა და მით უფრო, საკითხით დაინტერესებულ დასაქმებულთა წრეში არსებობს არაერთი შეკითხვა. საკითხი პრობლემურია არა მხოლოდ სამეწარმეო პრაქტიკაში ზოგიერთი ნორმის განმარტების თვალსაზრისით, ინფორმაციის ფლობის კუთხითაც (მიუხედავად იმისა, რომ

⁵ საქართველოს დემოკრატიული რესპუბლიკის კონსტიტუციის 126-ე მუხლი.

⁶ საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსის (1973 წლის რედაქცია) 159-ე-162-ე მუხლები.

⁷ საქართველოს შრომის კოდექსის (19.06.2006 წლის რედაქცია) VI თავი.

⁸ დროის სხვადასხვა მონაკვეთში მოქმედებდა სხვადასხვა ბრძანება, მაგ., „დროებითი შრომისუუნარობის, ორსულობისა და მშობიარობის გამო დახმარების დანიშვნისა და გაცემის წესის“ დამტკიცების თაობაზე საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2006 წლის 15 მარტის №85/ნ ბრძანება (ძალადაკარგულია); „ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის, ასევე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულებების ანაზღაურების წესის“ დამტკიცების თაობაზე საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2006 წლის 25 აგვისტოს №231/ნ ბრძანება (ძალადაკარგულია); „სადაზღვევო გასაცემლების დანიშვნისა და გაცემის წესის“ შესახებ საქართველოს პრეზიდენტის ბრძანებულება; „ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის, ასევე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულებების ანაზღაურების წესის“ დამტკიცების თაობაზე საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2020 წლის 29 დეკემბრის №01-133/ნ ბრძანება; „დროებითი შრომისუუნარობის ექსპერტიზის ჩატარების და საავადმყოფო ფურცლის გაცემის წესის შესახებ“ საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2007 წლის 25 სექტემბრის №281/ნ ბრძანება.

⁹ ქაშაყაშვილი ნ., დედობის, მამობის და მშობლის შვებულების უფლება თანასწორობის შუქზე, ეროვნული და საერთაშორისო სტანდარტებისა და პრაქტიკის კვლევა, თბილისი, 2017, 36.

მცირე ბროშურებისა თუ სხვა ფორმატით არსებობს საინფორმაციო ტექსტები მის ზოგიერთ საკითხთან დაკავშირებით), რადგან, როგორც აღინიშნა, საკითხი მონესრიგებულია სხვადასხვა აქტით და იცვლება საკმაოდ ხშირად. დაბნეულობას იწვევს საკანონმდებლო ცვლილებების ფრაგმენტულობა, რის გამოც სხვადასხვა დროს მოქმედებდა ურთიერთგამომრიცხავი დებულებები, მეტიც, არსებობს მოსაზრება, რომ კანონსა და კანონქვემდებარე ნორმატიულ აქტს შორის დღესაც წინააღმდეგობა იკვეთება (თუმცა, ამჯერად, გააზრებულად).¹⁰ იმისდა მიუხედავად, უკანასკნელი მოსაზრება გაზიარებული იქნება თუ არა, ფაქტი ისაა, რომ საკითხის შესწავლა იურისტთა საზოგადოებაშიც მეტ-ნაკლებად პრობლემურია, თუნდაც იმიტომ, რომ მხოლოდ შრომის კოდექსზე დაყრდნობით ანაზღაურებადი დღეების რაოდენობა სხვაგვარად გამოიყურება, მინისტრის ბრძანება კი სრულიად უცვლელს ჩანანერს აზრს. ამასთან, დღევანდელი მონესრიგების გაცნობისას იბადება ლოგიკური კითხვები, რომელთა ნაწილზე პასუხის გაცემის მიზნითაც მიზანშეწონილია ისტორიულ-გენეტიკური კვლევის მეთოდის გამოყენება. ამდენად, კვლევის მიზანია დეკრეტული შვებულების უფლების განვითარების გზის წარმოჩენა არა მხოლოდ ზოგადად საინფორმაციო მიზნებისთვის, არამედ, უწინარესად, მისი დღევანდელი მონესრიგების შინაარსისა და ამგვარი რედაქციით ჩამოყალიბების მიზეზების დადგენის, ასევე სხვადასხვა დროს მოქმედი რედაქციების შედარებისა და უკეთესი მონესრიგების გამოკვეთის მიზნით.

საკითხის მოცულობიდან გამომდინარე, შეუძლებელია სტატიის მიზნებისთვის თუნდაც დღეს მოქმედი დეკრეტული შვებულების მომნესრიგებელი კანონმდებლობის სრულად შესწავლა, მით უფრო, მისი ისტორიულ-გენეტიკურ კონტექსტში განხილვა და არა მხოლოდ დესკრიფციულად ინფორმაციის შეგროვება, არამედ ანალიზი. ამდე-

¹⁰ კობახიძე ი., დედათა ძირითადი უფლებების დაცვის პრობლემა საქართველოს შრომის სამართალში, წიგნში: ადამიანის უფლებათა დაცვის საერთაშორისო სტანდარტები და საქართველო, კ. კორკელიას რედაქციით, თბილისი, 2011, 140.

ნად, ნაშრომში განხილული და კრიტიკულად გააზრებული იქნება ამ მიმართულებით საკანონმდებლო ცვლილებების ნაწილის ძირითადი ასპექტები, რაც ხელს შეუწყობს ნორმათა შინაარსის დადგენას, მათ მართებულ გამოყენებასა და ხარვეზების გაანალიზების გზით შესაბამისი საკანონმდებლო ცვლილებების საჭიროების წარმოჩენას. უფრო კონკრეტულად, განხილული და შეფასებული იქნება სხვადასხვა სახის დეკრეტული შვებულების ეფექტიანობა და ამ შედეგების გამომწვევი მიზეზები, შვებულების პერიოდისათვის განკუთვნილი დახმარების ოდენობის შესაბამისობა დედა-შვილის საჭიროებებსა და თანამედროვე სტანდარტთან, ამ თვალსაზრისით, საჯარო მოხელეებსა და დასაქმებულთა უფლებრივი მდგომარეობის შესაბამისობა და მონესრიგების მართებულობა, დედის გარდაცვალების ან მისი ბავშვის აღზრდაში სხვა მიზეზით ჩაურთველობის შემთხვევაში შვებულებისა და დახმარების გაცემის საკითხის მონესრიგების მიზანშეწონილობა და ევროდირექტივით გათვალისწინებული სავალდებულო და არაგადაცემადი შვებულებების გავრცელების საჭიროება საქართველოში, ორსულობისა და მშობიარობის, ბავშვის მოვლის გამო და ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულებათა ბუნება და ამ შვებულების დღეების რაოდენობათა ურთიერთმიმართება და რელევანტურობა, ორსული ქალის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლების მართებულობა და დეკრეტული შვებულებიდან დაბრუნებული პირის სამართლებრივი მდგომარეობა სამსახურიდან გათავისუფლების კუთხით. ასევე, განხილული იქნება სასამართლოს რამდენიმე მნიშვნელოვანი გადაწყვეტილება, ხოლო ზოგიერთ შემთხვევაში ინდუქციური მეთოდისა და ისტორიული და ტელეოლოგიური განმარტების გამოყენებით გაკეთდება დასკვნები, კერძოდ, დასაქმებულის შვებულებით ნაწილ-ნაწილ სარგებლობის უფლებასთან, დახმარების მიღების მიზნით საავადმყოფო ფურცლის დამსაქმებელთან წარდგენის ვადის ათვლის სათავესთან, ექვსთვიან ვადაში დახმარების მიღების მიზნით მიმართვის ვალდებულების ადრესატთან და დახმარების ანაზღაურების ვალდებულების დამ-

საქმებლის მიერ შესრულებისას სახელმწიფოს ამ ვალდებულებისაგან გათავისუფლებასთან დაკავშირებით. მართალია, საკითხი მიმოხილულია 1971 წლიდან მოყოლებული, თუმცა, ძირითადი აქცენტი გაკეთებულია 2006 წლიდან დღევანდლამდე.

II. დეკრეტული შვებულების ხანგრძლივობა და ანაზღაურების ოდენობა

1. პირვანდელი რედაქციები (1971-2013 წწ)

პირველად დეკრეტული შვებულება უფრო დეტალურად 1971 წელს შრომის კანონთა კოდექსით მონესრიგდა.¹¹ 2006 წლის და შემდგომი მონესრიგებისაგან განსხვავებით, ძველ რედაქციებში ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულება დაყოფილი იყო, საიდანაც ორმოცდათექვსმეტი (შემდეგ – 70¹²) კალენდარული დღე შესაძლებელი იყო მშობიარობამდე გამოყენებულიყო, ხოლო ორმოცდათექვსმეტი – მშობიარობის შემდეგ.¹³ ამასთან, დღეს მოქმედი კანონმდებლობის მსგავსად, გათვალისწინებული იყო ტყუულების შობისა და გართულებული მშობიარობის შემთხვევაც.¹⁴ კოდექსის პირველივე რედაქციიდან ბავშვის მოვლისთვის დამატებითი შვებულება

¹¹ საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსის (1971 წლის რედაქცია), 159-ე-162-ე მუხლები.

¹² საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსის (23.05.1991 წლის რედაქცია) 159-ე მუხლი.

¹³ საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსის (28.06.1973 წლის რედაქცია) 159-ე მუხლი. 1991 წელს კანონში შევიდა ცვლილება, რომლითაც ქალს უფლება მიეცა მშობიარობამდე გამოყენებული დღეები გამოეყენებინა მშობიარობის შემდეგ. იხ., საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსის (23.05.1991 წლის რედაქცია) 159-ე მუხლი. 2007 წლიდან კი ერთ-ერთი ბრძანებით განისაზღვრა, რომ ქალს დეკრეტული შვებულებით სარგებლობის უფლება, როგორც წესი, აქვს ორსულობის 26-ე კვირიდან; იხ., „დროებითი შრომისუუნარობის ექსპერტიზის ჩატარების და საავადმყოფო ფურცლის გაცემის წესის შესახებ“ საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2007 წლის 25 სექტემბრის №281/ნ ბრძანების მე-6 მუხლის მე-2 პუნქტი.

¹⁴ საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსის (1971 წლის რედაქცია), 159-ე მუხლი.

არსებობდა, თუმცა მხოლოდ დედებისთვის (თავდაპირველად) და არაანაზღაურებადი.¹⁵ უნდა აღინიშნოს თანასწორი მიდგომა მშობიარობისა და ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულებებისთვის, კერძოდ, ბავშვის დაბადებიდან ორმოცდათექვსმეტი დღე განისაზღვრა როგორც ორსულობის შემდეგი, ისე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულებისთვის. თუმცა ხაზგასასმელია ისიც, რომ მშობიარობის გამო შვებულება უფრო მეტად უკავშირდება ქალის ფიზიოლოგიურ მდგომარეობას, ვიდრე ბავშვის მოვლას, რის გამოც უფრო მიზანშეწონილი იქნებოდა ბავშვის მოვლის გამო დამატებით ანაზღაურებადი შვებულების არსებობა, რომელიც ახალშობილის შვილად აყვანის შემთხვევას გაუთანაბრებოდა.

ტერმინი „ბავშვის მოვლის გამო შვებულება“ 1983 წლის ცვლილებებით გაჩნდა – კანონმდებლობას დაემატა ბავშვის მოვლის გამო ნაწილობრივ ანაზღაურებადი (კანონის ენით – „ნაწილობრივ ანაზღაურებული“) შვებულებაც, იქამდე, სანამ ბავშვს შეუსრულდებოდა ერთი წლის ასაკი და წინაპირობად მუშაობის ერთწლიანი სტაჟი განისაზღვრა,¹⁶ ხოლო არაანაზღაურებადი შვებულება გახანგრძლივდა წლინახევრის ასაკამდე.¹⁷ აღნიშნული შვებულებები ერთნაირად განესაზღვრათ ბიოლოგიურ და არაბიოლოგიურ დედებს.¹⁸ ბავშვის მოვლის გამო ნაწილობრივ ანაზღაურებადი შვებულების არაბიოლოგიურ დედებზე გავრცელების მიუხედავად, მშობიარობისთვის განკუთვნილი შვებულების ეკვივალენტური ანაზღაურება კვლავ დარჩა ახალშობილის შვილად აყვანის შემთხვევაში ქალს (მიუხედავად იმისა, რომ მას არ უმშობიარია),¹⁹ რაც კარგია ოჯახის მხარდაჭერის თვალსაზრისით, თუმცა უფლებრივ კონტექსტში არამართებულია. დღეს არსებული მონესრიგებით,

¹⁵ იქვე, 161-ე მუხლი.

¹⁶ საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსის (21.10.1983 წლის რედაქცია), 159-ე და 162-ე მუხლები.

¹⁷ იქვე, 161-ე მუხლი.

¹⁸ იქვე, 159-ე და 162-ე მუხლები.

¹⁹ იქვე, 162-ე მუხლი.

გონივრულია, რომ ახალშობილის შვილად აყვანის შემთხვევაში შვებულების დღეთა რაოდენობა ნაკლებია ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლისათვის განკუთვნილ ანაზღაურებად შვებულებაზე (2006 და 2010 წლების კანონმდებლობით იყო 70 დღე²⁰, ხოლო დეკრეტული შვებულების დღეების რაოდენობის გაზრდის შემდეგ გახდა 90²¹). მიუხედავად ამისა, თანასწორი მიდგომის თვალსაზრისით (განსაკუთრებით ბიოლოგიურ და არაბიოლოგიურ მამებთან მიმართებით), უმჯობესია, ბავშვის მოვლის გამო შვებულებისა და ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულების დღეები თანაბარი იყოს,²² მსგავსად საჯარო მოხელეების შემთხვევისა.²³

ამ კონტექსტში საგულისხმოა ჩანანერი, რომლის თანახმადაც, დედის გარდაცვალების შემთხვევაში მამას ან ბავშვის უშუალო მომვლელს მიეცემოდა (და მიეცემა) საავადმყოფო ფურცელი ორსულობისა და მშობიარობის გამო.²⁴ ხოლო შვებულების ანაზღაურების შესახებ 2020 წლის ბრძანებაში ჩაინერა, რომ მშობიარე ქალის გარდაცვალებისას, ცოცხალი ბავშვის დაბადების შემთხვევაში, ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულებას და შესაბამის

²⁰ საქართველოს შრომის კოდექსის (2006 წლის რედაქცია) 28-ე მუხლი; საქართველოს შრომის კოდექსის (2010 წლის რედაქცია) 28-ე მუხლი.

²¹ საქართველოს შრომის კოდექსის (27.09.2013 წლის რედაქცია) 28-ე მუხლი; საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლი.

²² საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2018 წლის 19 ოქტომბრის N3/4/858 განჩინება საქმეზე, „საქართველოს მოქალაქეები – ლაშა ჩალაძე, გივი კაპანაძე და მარიკა თოდუა საქართველოს პარლამენტისა და საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის წინააღმდეგ“ I-12.

²³ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 64-ე მუხლის მე-6 პუნქტი.

²⁴ „დროებითი შრომისუუნარობის ექსპერტიზის ჩატარების და საავადმყოფო ფურცლის გაცემის წესის შესახებ“ ინსტრუქციისა და საავადმყოფო ფურცლის ფორმის დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2003 წლის 6 ოქტომბრის №232/ნ ბრძანების მ-5 მუხლის მე-4 პუნქტი; „დროებითი შრომისუუნარობის ექსპერტიზის ჩატარების და საავადმყოფო ფურცლის გაცემის წესის შესახებ“ საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2007 წლის 25 სექტემბრის №281/ნ ბრძანების მე-6 მუხლის მე-6 პუნქტი.

დახმარებას/შვებულების ანაზღაურებას იღებს ბავშვის მამა ან მეურვე პირი.²⁵ მიუხედავად იმისა, რომ ბავშვის ინტერესის გათვალისწინებით ასეთი ჩანაწერი მისასაღმებელია, სამართლებრივად არ არის მართებული, რადგან ორსულობისა და მშობიარობისთვის განკუთვნილი შვებულების მიზეზი დედის ჯანმრთელობაა, რაზეც სახელწოდების გარდა მეტყველებს ახალშობილის შვილად აყვანის შემთხვევაში განსხვავებული დღეების რაოდენობაც. იგივე შეიძლება ითქვას აბორტის შემთხვევაზეც.²⁶ ამგვარი მონესრიგების მიზეზი შეიძლება ის იყოს, რომ ბავშვის მოვლის გამო ანაზღაურებადი დღეების რაოდენობა მცირეა, ბავშვს კი რეალურად 57 დღეზე მეტ ხანს სჭირდება ინტენსიური ზრუნვა, რასაც ასეთ შემთხვევაში დედა ვერ შეასრულებს. თუმცა იგივე მიზანი შეიძლება სხვაგვარი ენობრივი კონსტრუქციით მიიღწეს ისე, რომ არ იკითხებოდეს, თითქოს მომვლელი პირი მშობიარობისა და ორსულობის შვებულებით სარგებლობს. ამასთან, მსგავსი მონესრიგების სამართლებრივად მართებულობა მაინც კითხვის ნიშნის ქვეშ დგას, რადგან თუკი დედის გარდაცვალებისას ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის ეკვივალენტური შვებულება ბავშვის ინტერესის გამო უნდა მიეცეს ბავშვის მამას ან მეურვეს, ასევე ეკვივალენტური შვებულება უნდა მიეცეს პირს ახალშობილის შვილად აყვანისას. ამასთან, ამ უკანასკნელ შემთხვევებში კითხვის ნიშნის ქვეშ დგება საერთოდ ორსულობისა და მშობიარობისთვის განკუთვნილი შვებულების არსებობა და მიზანი, რის გამოც, ყველაზე მართებულია, თუკი ბავშვის მოვლის გამო შვებულება იქნება ობიექტურად საკმა-

²⁵ „ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის, ასევე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულებების ანაზღაურების წესის“ დამტკიცების თაობაზე საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2020 წლის 29 დეკემბრის №01-133/ნ ბრძანების მე-9 მუხლის მე-10 პუნქტი.

²⁶ „დროებითი შრომისუუნარობის ექსპერტიზის ჩატარების და საავადმყოფო ფურცლის გაცემის წესის შესახებ“ საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2007 წლის 25 სექტემბრის №281/ნ ბრძანების მე-6 მუხლის მე-8 პუნქტი.

რისი და მხოლოდ ბავშვის მოვლისათვის განკუთვნილი შვებულება მიეცემათ პირებს როგორც დამოუკიდებლად ბავშვის მოვლის მიზნით, ასევე ახალშობილის შვილად აყვანისა თუ დედის გარდაცვალების შემთხვევებში.

მომდევნო ცვლილებებისას ბავშვის მოვლის გამო შვებულება კიდევ უფრო განვითარდა და ერთნობიანი სტაჟის არმქონე დედაბისთვის განისაზღვრა დახმარების ნახევრის გადახდის ვალდებულება (გამონაკლისი დაწესდა 18 წლამდე დედეებისთვის, რომელთაც დახმარება მიეცემოდათ სტაჟის მიუხედავად).²⁷ ამასთან, ნაწილობრივ ანაზღაურებადი შვებულება გაიზარდა ბავშვის წლინახევრის ასაკამდე, ხოლო არაანაზღაურებადი შვებულების ოდენობა ბავშვის მოვლის გამო – ბავშვის სამი წლის ასაკს მიღწევამდე,²⁸ ამასთან, ბავშვის მოვლის გამო შვებულების (ნაწილობრივ ანაზღაურებადი და არაანაზღაურებადი) სუბიექტად განისაზღვრნენ მამა, პაპა, ბებია ან სხვა ნათესავი, რომელიც ფაქტობრივად უფლის ბავშვს.²⁹ საინტერესოა, რომ ბავშვის მოვლის გამო არაანაზღაურებადი შვებულება ბავშვის სამ წლამდე გაზრდისა და შვებულების ფაქტობრივ მომვლელზე გავრცელების ნაწილში, ჩაინერა იმავე მუხლში, მიუხედავად იმისა, რომ ბავშვის მოვლის გამო შვებულება (დამატებითი) ცალკე ნორმით რეგულირდებოდა. ამასთან, დამოუკიდებელი მუხლი, რომელიც დამატებით უხელფასო შვებულებას არეგულირებდა დედეებისათვის, რომლებსაც ჰყავთ წლინახევრამდე ასაკის ბავშვები, კვლავ დარჩა კოდექსში, თანაც არ შეცვლილა (წლინახევრის ასაკი),³⁰ ასევე არ შეცვლილა შვებულება დედეებისთვის, რომლებმაც ახალშობილი იშვილეს (ანაზღაურებად

²⁷ საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსის (15.10.1990 წლის რედაქცია) 159-ე მუხლი.

²⁸ იქვე.

²⁹ იქვე, 159-ე მუხლი; საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსის (23.05.1991 წლის რედაქცია) 161-ე მუხლი.

³⁰ საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსის (15.10.1990 წლის რედაქცია) 161-ე მუხლი.

ნაწილში ხანგრძლივობა ერთი წელი დარჩა, არაანაზღაურებად ნაწილში კი – მითითება 161-ე მუხლზე, რომელიც, თავის მხრივ, როგორც აღინიშნა, არ შეცვლილა).³¹ ეს დიფერენციაცია გასწორდა მომდევნო ცვლილებებით.³²

2003 წლიდან საკითხების ნაწილი მოწესრიგდა „სადაზღვევო გასაცემლების დანიშვნისა და გაცემის წესის“ შესახებ საქართველოს პრეზიდენტის ბრძანებულებით და ბევრი დებულება, მათ შორის, შვებულების ხანგრძლივობა, ფაქტობრივი მომვლელის შვებულება, ამოიღეს კოდექსიდან, ამავე წესით განისაზღვრა დახმარების ოდენობაც.³³ 2005 წლიდან კი კოდექსი ნაწილობრივ კვლავ დაუბრუნდა წინანდელ მოწესრიგებას, თუმცა აღარ ჩანერილა ნაწილობრივ ანაზღაურებადი შვებულება ბავშვის მოვლის გამო, ასევე არ განსაზღვრულა დედის გარდა შვებულების უფლების მქონე სხვა სუბიექტი.³⁴

2006 წელს მიღებულ იქნა ახალი კოდექსი, რომლის ნორმებმა გარკვეულწილად შეცვალა დეკრეტული შვებულების მოწესრიგება,³⁵ რაც შემდგომში უცვლელად აისახა 2010 წლის ახალ შრომის კოდექსში.³⁶ კერძოდ, ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულების ხანგრძლივობა იყო 477 კალენდარული დღე,³⁷ ხოლო შვებულება ახალშობილის შვილად აყვანის გამო – 365 დღე.³⁸ როგორც დღეს მოქმედ, ისე კოდექსის თავდაპირველ რედაქციაში ამ შვებულებებიდან გარკვეული პერიოდი იყო ანაზღაურებადი, კერძოდ, ანაზღაურდებოდა ორსულობის,

³¹ იქვე, 162-ე მუხლი.

³² საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსის (23.05.1991 წლის რედაქცია) 161-ე და 162-ე მუხლები.

³³ საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსის (23.07.2003 წლის რედაქცია) 159-ე მუხლი.

³⁴ საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსის (02.06.2005 წლის რედაქცია) 159-ე და 161-ე მუხლები.

³⁵ საქართველოს შრომის კოდექსის (2006 წლის რედაქცია) VI თავი.

³⁶ საქართველოს შრომის კოდექსის (2010 წლის რედაქცია) VI თავი.

³⁷ საქართველოს შრომის კოდექსის 27-ე მუხლის პირველი ნაწილი.

³⁸ იქვე, 28-ე მუხლი.

მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულების 126, ხოლო მშობიარობის გართულების ან ტყუპის შობის შემთხვევაში – 140 კალენდარული დღე.³⁹ ახალ რედაქციაში ორსულობისა და მშობიარობის გამო და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებები გაერთიანდა და იმ დღეების რაოდენობაში, რომელიც ძველი მონესრიგებით, ორსულობისა და მშობიარობის გამო გაიცემოდა, უკვე ბავშვის მოვლის გამო შვებულებაც მოექცა,⁴⁰ ამასთან, მთლიანობაში შემცირდა არაანაზღაურებადი შვებულებაც ბავშვის მოვლის გამო, ხოლო ყველაზე უარყოფითი ფაქტი ის იყო, რომ ბავშვის ფაქტობრივი მომვლელისთვის ანაზღაურებადი შვებულება (ან ნაწილობრივ ანაზღაურებადი) დედის გარდა არავისთვის (იქნება ეს მამა, ბებია, ბაბუა თუ სხვა პირი) არ იქნა გათვალისწინებული და თანაც, შემცირდა 12 კვირამდე (არანაკლებ წელიწადში 2 კვირა), თუმცა პირს ამ შვებულებით შეუძლია ისარგებლოს იქამდე, სანამ ბავშვს შეუსრულდება არა სამი, არამედ ხუთი წელი.⁴¹ ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულება განისაზღვრა 365 დღით, საიდანაც ანაზღაურებადი იყო 70 დღე (წინა მონესრიგებით – 56 დღე).⁴² ანაზღაურების ნაწილში არსებული ჩანაწერის მიხედვით კი აღნიშნული შვებულება ანაზღაურდებოდა თვეში არაუმეტეს 115 ლარით.⁴³ ამასთან, რამდენიმე დამსაქმებელთან მუშაობის შემთხვევაში დახმარება გაიცემოდა მხოლოდ ერთ-ერთ დამქირავებელთან,⁴⁴ რის გამოც, თუკი დასაქმებული მუშაობდა ორგან და არც ერთ სამსახურში არ ჰქონდა 115 ლარი ან მეტი ანაზღაურება,

³⁹ იქვე, 27-ე მუხლის მე-2 ნაწილი.

⁴⁰ საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსის (23.05.1991 წლის რედაქცია) VI თავი. საქართველოს შრომის კოდექსის 27-ე მუხლი, 2006.

⁴¹ საქართველოს შრომის კოდექსის (2006 წლის რედაქცია) 30-ე მუხლი.

⁴² იქვე, 28-ე მუხლი.

⁴³ „დროებითი შრომისუნარობის, ორსულობისა და მშობიარობის გამო დახმარების დანიშვნისა და გაცემის წესის დამტკიცების თაობაზე“ საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2006 წლის 15 მარტის №85/ნ ბრძანების მე-11 მუხლის პირველი პუნქტი.

⁴⁴ იქვე, მე-7 მუხლის მე-7 პუნქტი.

მას არ დაუჯამდებოდა ორივე სამსახურის ხელფასი და მიეცემოდა 115 ლარზე ნაკლები. ცოტა ხანში მიღებული ახალი ბრძანებით შედარებით გაუმჯობესდა მდგომარეობა: რამდენიმე დამსაქმებელთან მუშაობის შემთხვევაში დახმარება განისაზღვრა თითოეული დამსაქმებლის დაფინანსების განაცხადში მითითებული თანხების შეჯამებით კანონით გათვალისწინებულ ფარგლებში (დღეს მოქმედი წესის⁴⁵ მსგავსად), ხოლო დახმარების ოდენობა – შევბულების პერიოდზე გასაცემი მაქსიმუმ 600 ლარით.⁴⁶ ეს იმას ნიშნავდა, რომ იმ დასაქმებულისთვის, რომლის ანაზღაურებაც 126 ან 70 დღეზე (მუშაობის შემთხვევაში – პროპორციულად) 600 ლარს აღემატებოდა, სრულიად პირობითი იყო დღეების ამ მოცულობით არსებობა ანაზღაურებადობის კუთხით (რადგან 126 დღე ანაზღაურებადი გამოუვიდოდა მხოლოდ იმ დასაქმებულებს, რომლებსაც თვიური ანაზღაურება ჰქონდათ დაახლოებით 143 ლარი და ნაკლები).⁴⁷ მსგავსი მოწესრიგება პრობლემური იყო თანასწორობის უფლების თვალსაზრისითაც – განსხვავდებოდა საჯარო მოხელეებისა და კერძო სექტორში მომუშავე პირთა სამართლებრივი მდგომარეობა. კერძოდ, საჯარო მოხელეებს დეკრეტული შევბულება უნაზღაურდებოდათ არა დასაქმებულთა მსგავსი ლიმიტით, არამედ მათი ანაზღაურების შესაბამისად.⁴⁸

⁴⁵ „ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის, ასევე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შევბულებების ანაზღაურების წესის დამტკიცების თაობაზე“ საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2020 წლის 29 დეკემბრის №01-133/ნ ბრძანების მე-7 მუხლის მე-8 პუნქტი.

⁴⁶ „ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის, ასევე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შევბულებების ანაზღაურების წესის დამტკიცების თაობაზე“ საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობის და სოციალური დაცვის მინისტრის N231/ნ ბრძანების (29.12.2006 წლის რედაქცია) მე-5 მუხლი.

⁴⁷ კობახიძე ი., დედათა ძირითადი უფლებების დაცვის პრობლემა საქართველოს შრომის სამართალში, წიგნში: ადამიანის უფლებათა დაცვის საერთაშორისო სტანდარტები და საქართველო, კ. კორკელიას რედაქტორობით, თბილისი, 2011, 140.

⁴⁸ „ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის, ასევე ახალშობილის

აღნიშნული არ არის მხოლოდ საქართველოში არსებული პრობლემა.⁴⁹ სამწუხაროდ, კანონში ამ მიმართულებით განსახილველ ნლებში არაფერი შეცვლილა.⁵⁰

2013 წელს კანონში შევიდა ცვლილება და ანაზღაურება გაიზარდა 1000 ლარამდე.⁵¹ ამასთან, გაიზარდა შვებულების დღეებიც, კერძოდ, ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულება განისაზღვრა 730 კალენდარული დღით, საიდანაც ანაზღაურებადი იყო 183, მშობიარობის გართულების ან ტყუპის შობის შემთხვევაში – 200 კალენდარული დღე,⁵² ხოლო ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულება განისაზღვრა 550 კალენდარული დღით, რომლიდანაც ანაზღაურებადი იყო 90 კალენდარული დღე.⁵³ ანაზღაურების ოდენობის თითქმის გაორმაგების მიუხედავად, ის მაინც ვერ აკმაყოფილებდა მშობლისა და შვილის მინიმალურ საჭიროებებსაც კი საშვებულებო პერიოდის განმავლობაში, რაც მშობ-

შვილად აყვანის გამო შვებულებების ანაზღაურების წესის“ დამტკიცების თაობაზე საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობის და სოციალური დაცვის მინისტრის 2006 წლის 25 აგვისტოს N231/ნ ბრძანების მე-3 პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტი; მე-8 მუხლის მე-11 პუნქტი; ასევე იხ., „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის, (1997 წლის რედაქცია) 41¹-ე მუხლის მე-2 პუნქტი.: მოსამსახურეს ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულებასთან დაკავშირებით, კანონმდებლობით დადგენილ დახმარებასთან ერთად, მის მიერ შვებულების პერიოდში მისაღები შრომითი გასამრჯელოს სრულ ოდენობამდე შესავსებად ეძლევა კომპენსაცია. ნორმა შეიცვალა სხვადასხვა პერიოდში, თუმცა შედეგი იგივე დარჩა.

⁴⁹ Nasereddin T.Y., Ali Muneer A.A.A., *Legal Regulation of Maternity Leave for Working Mothers*, Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues, Vol. 24, No. 1, 2021, 1.

⁵⁰ ლანჩავა გ., დეკრეტული შვებულება 2020 წლის შრომის რეფორმამდე და მის შემდეგ, სოციალური სამართლიანობის ცენტრი, 2021. 8.

⁵¹ საქართველოს შრომის კოდექსის 29-ე მუხლი, 2013 წლის 27 სექტემბრის რედაქცია; „ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის, ასევე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულებების ანაზღაურების წესის დამტკიცების თაობაზე“ საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობის და სოციალური დაცვის მინისტრის N231/ნ ბრძანების (11.12.2013 წლის რედაქცია) მე-5 მუხლი.

⁵² საქართველოს შრომის კოდექსის (27.09.2013 წლის რედაქცია) 27-ე მუხლის პირველი და მე-2 ნაწილები.

⁵³ იქვე, 28-ე მუხლი.

ლის მიერ დეკრეტული შვებულების არასრულ გამოყენებას ინვეც-
და,⁵⁴ რადგან, მუშაობის პერიოდში გაცილებით დიდ შემოსავალს
მიიღებდა დასაქმებული, ვიდრე შვებულებით სარგებლობისას.
იმის გამო, რომ შრომის კოდექსით განსაზღვრული ანაზღაურებადი
დღეების უმეტესი ნაწილი დასაქმებულთა უმეტესობისთვის არა-
ანაზღაურებადია ბრძანებით დადგენილი ანაზღაურების ზღვრული
ოდენობის გამო, არსებობს მოსაზრება, რომ ბრძანების ტექსტი
წინააღმდეგობაში მოდის შრომის კოდექსთან, რაც მისი ბათილო-
ბის საფუძველია.⁵⁵ გაზრდილი საშვებულებო დღეები, მათ შორის
ანაზღაურებადი დღეების ნაწილში, უფრო მეტად ილუზორული
იყო, ვიდრე რეალური. მართალია, დამსაქმებელსა და დასაქმე-
ბულს შეეძლოთ შეთანხმებულიყვნენ დამატებით ანაზღაურებაზე
(ისევე, როგორც დღეს),⁵⁶ თუმცა რეალურად ფინანსურად ძლიერი
ზოგიერთი საწარმოსა და იშვიათი გამოწვევების გარდა, დამ-
საქმებლებს მსგავსი ნება არ გამოუვლენიათ.⁵⁷

⁵⁴ ლანჩავა გ., დეკრეტული შვებულება 2020 წლის შრომის რეფორმამდე და მის შემდეგ, სოციალური სამართლიანობის ცენტრი, 5.

⁵⁵ კობახიძე ი., დედათა ძირითადი უფლებების დაცვის პრობლემა საქართველოს შრომის სამართალში, წიგნში: ადამიანის უფლებათა დაცვის საერთაშორისო სტანდარტები და საქართველო, კ. კორკელიას რედაქტორობით, თბილისი, 2011, 140.

⁵⁶ საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, ნ. ბაქაძურის, თ. თოდრიასა და ზ. შველიძის რედაქტორობით, თბილისი, 2018, 221. აღნიშნული ჩანაწერი 2010 წლიდან მოყოლებული დღემდე არსებობს შრომის კოდექსში; საქართველოს შრომის კოდექსის (2010 წლის რედაქცია) მე-19 მუხლი; საქართველოს შრომის კოდექსის 39-ე მუხლი.

⁵⁷ შველიძე ზ., შრომით დავებზე საქართველოს სასამართლო პრაქტიკა (გადაწყვეტილებათა კრებული), თბილისი, 2020, 125-129, იხ. ციტირება: საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინება, საქმე №ას3253102016, 2016 წლის 13 ოქტომბერი. გადაწყვეტილებაში სადავო იყო ამგვარი ნების გამოვლენის არსებობა; დედობისა და მშობლობის დაცვა – საქართველოს დავიწყებული ვალდებულება, ფონდი „ღია საზოგადოება – საქართველო“, პოლიტიკის დოკუმენტი, 4; კერძო სექტორში დასაქმებული დედების უფლებრივი მდგომარეობა, თბილისი, 2014, 18-28; სოციალური დაცვის სისტემის შეფასება საქართველოში, საბოლოო ანგარიში, 2020, 79.

2. ბოლო ცვლილებები (2020/2022 წწ)

2020 წელს შევებულების დღეების რაოდენობის თვალსაზრისით კანონმდებლობა არ შეცვლილა. მიუხედავად იმისა, რომ ორსულობისა და მშობიარობის გამო შევებულებას გამოეყო ბავშვის მოვლის გამო შევებულება, შეიცვალა მხოლოდ დღეების კონფიგურაცია, რაოდენობრივად კი მათი ჯამი იგივე დარჩა.⁵⁸ ერთი მხრივ, ამგვარი მონესრიგება (მინიმუმ ანაზღაურებადი შევებულების ნაწილში) ლოგიკურია, თუმცა საკანონმდებლო ორგანოს პოზიციის გათვალისწინებით, 183 დღე მიესადაგება ქალის ფიზიოლოგიურ მდგომარეობას და სწორედ დედის ჯანმრთელობის მდგომარეობითაა განპირობებული.⁵⁹ ამ მოსაზრების გაზიარების შემთხვევაში, 183 დღე ბავშვის მოვლის საჭიროების გამო არაა დადგენილი, ამიტომ 183 დღე დედის შევებულებად უნდა დარჩენილიყო და ცალკე, დამატებით უნდა განსაზღვრულიყო დღეების რაოდენობა ბავშვის მოვლის გამო (თუმცა რეალურად არსებული ანაზღაურების პირობებში ამგვარი ჩანაწერით მოცემულობა არ შეიცვლებოდა).

ძველ რედაქციაში შევებულების საერთო რაოდენობა (ანუ ორსულობისა და მშობიარობის შევებულებისა და ბავშვის მოვლის გამო შევებულების საერთო ჯამური რაოდენობა) ტყუპების გაჩენის და მშობიარობის გართულების შემთხვევაში იგივე იყო, რაც ჩვეულ, სტანდარტულ შემთხვევაში (730 დღე), განსხვავდებოდა მხოლოდ ანაზღაურებადი დღეების ნაწილი. კერძოდ, ტყუპების გაჩენის და მშობიარობის გართულების შემთხვევაში ანაზღაურებადი დღეების რაოდენობა იყო მეტი (200, ხოლო სტანდარტულ შემთხვევაში – 183). ახალ რედაქციაშიც დაჯამების შემთხვევაში დღეების რაოდენობა იგივე დარჩა (სტანდარტულ შემთხვევაში ანაზღაურებად 126 დღეს დამატებული

⁵⁸ საქართველოს შრომის კოდექსის (29.09.2020 წლის რედაქცია) 37-ე მუხლი.

⁵⁹ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2018 წლის 19 ოქტომბრის N3/4/858 განჩინება საქმეზე, „საქართველოს მოქალაქეები – ლამა ჩალაძე, გივი კაპანაძე და მარიკა თოდუა საქართველოს პარლამენტისა და საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის წინააღმდეგ“ I-23.

არაანაზღაურებადი 604 დღე. ამიტომ, რომ ბავშვის მოვლის არასტანდარტულ შემთხვევაში 143 დღეს დამატებული 587 დღე – ორივე შემთხვევაში გამოდის 730 დღე). ამიტომ, რომ ბავშვის მოვლის ნაწილში არასტანდარტული შემთხვევებისას არაანაზღაურებადი დღეების რაოდენობა ნაკლებია სტანდარტული შემთხვევებისას მისაცემ არაანაზღაურებად საშვებულებო დღეებზე (604 და 587).

აღსანიშნავია, რომ არც ანაზღაურების კონტექსტში განხორციელებულა ცვლილება, მიუხედავად იმისა, რომ საჯარო და კერძო სექტორში მომუშავეთა უფლებრივი მდგომარეობის უთანასწორობაზე არაერთი ანგარიში თუ სტატია დაიწერა და განცხადება გაკეთდა.⁶⁰ მეტიც, 2020 წელს არსებობდა საკანონმდებლო ცვლილებების პროექტი, რომელიც დახმარების ამ სახის ნაცვლად, საშვებულებო პერიოდში ხელფასის 80%-ის ოდენობით გადახდას ითვალისწინებდა, თუმცა 2022 წლამდე ნორმა სრულიად უცვლელი დარჩა.⁶¹ ამასთან, აღსანიშნავია, რომ შვებულების კატეგორიზაციას ანაზღაურების დიფერენციაცია არ გამოუწვევია.⁶² კერძოდ, ძველი რედაქციებით დახმარება გაიცემოდა ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებისთვის (ერთიან კონტექსტში).⁶³

⁶⁰ სახალხო დამცველის ანგარიში, <<https://1tv.ge/video/sakhalkho-damcvelis-angarishi-7/>> [10.28.2023]; კვლევის ანგარიში, შრომის უფლებები საქართველოში, <https://georgia.peopleinneed.net/media/publications/1654/file/---_people-in-need.pdf> [16.01.24]; ეროვნული საბაზისო კვლევა ბიზნესი და ადამიანის უფლებების შესახებ, <<https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2020/05/georgia-national-baseline-assessment-geopdf.pdf>> [16.01.24]; პრაქტიკული სახელმძღვანელო შრომის უფლებისა და გარემოს დაცვის სფეროში, ლ. ქავთარაძის რედაქტორობით, თბილისი, 2015, 20; გენდერული დისკრიმინაცია შრომით ურთიერთობებში, თბილისი, 2014, 58.

⁶¹ დეკრეტული შვებულების ანაზღაურება შესაძლოა, შეიცვალოს – რა ცვლილება იგეგმება კანონში, <<https://www.bpn.ge/article/60696-dekretuli-shvebulbis-anazgaureba-shesazloa-sheivalos-ra-cvliba-igegmeba-kanonshi/>> [10.28.2023].

⁶² საქართველოს პარლამენტს ბიუროს 2020 წლის 13 მაისის N346/1 გადაწყვეტილება „ნორმატიული აქტის პროექტის განხილვის პროცედურის დაწყების შესახებ“, 19.

⁶³ საქართველოს სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2016 წლის 5 მაისის გადაწყვეტილება No3ზ/436-16.

ახალი რედაქციით, მიუხედავად შვებულებების განცალკევებისა, არ არის გამოყოფილი ამ შვებულებისთვის გასაცემი დახმარების ოდენობა, რის გამოც დახმარების სახით გასაცემი თანხა მიემართება ორივე ტიპის შვებულებას ჯამურად და არა ცალ-ცალკე. ამაზე მეტყველებს ისიც, რომ დახმარება, კანონის თანახმად, არის საქართველოს შრომის კოდექსითა და საქართველოს მთავრობის 2023 წლის 24 იანვრის №33 დადგენილებით განსაზღვრული ორსულობისა და მშობიარობის, ბავშვის მოვლის ან ახალშობილის შვილად აყვანის გამო ანაზღაურებადი შვებულების პერიოდზე გასაცემი ფულადი დახმარება.⁶⁴ ენობრივი თვალსაზრისით, დახმარება გაიცემა ორსულობის, მშობიარობის და ბავშვის მოვლის ან ახალშობილის შვილად აყვანის გამო. ეს იმას ნიშნავს, რომ თუ დედამ ისარგებლა ორსულობის და მშობიარობის გამო ანაზღაურებადი შვებულებით და მასზე გაიცა დახმარება სრული⁶⁵ ოდენობით, მას (ან მამას/მეურვეს) აღარ ექნება შესაძლებლობა ბავშვის მოვლის გამო ანაზღაურებადი შვებულების ფარგლებში მიიღოს დახმარება.

2022 წელს კანონში შევიდა ერთადერთი ცვლილება, რომლის ძალითაც 1000 ლარიანი ანაზღაურების პირობა კვლავ ჩანაცვლდა თავდაპირველი რედაქციის მსგავსი ტექსტით, კერძოდ: „ოდენობა განისაზღვრება საქართველოს მთავრობის დადგენილებით“⁶⁶, თუმცა 2023 წლამდე რეალური მოცემულობა არ შეცვლილა. ამჟამინდელი მდგომარეობით, 2023 წლის ბრძანებით ანაზღაურების ოდენობა 2000 ლარამდე გაიზარდა.⁶⁷ ცვლილება დადებითად უნდა შეფასდეს,

⁶⁴ საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2020 წლის 29 დეკემბრის №01-133/6 ბრძანებით დამტკიცებული „ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის, ასევე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულებების ანაზღაურების წესის“ მე-2 მუხლის „დ“ ქვეპუნქტი.

⁶⁵ 2020 წლის რედაქციით 1000 ლარი, დღეის მდგომარეობით 2000 ლარი.

⁶⁶ საქართველოს შრომის კოდექსის (16.12.2022 წლის რედაქცია) 39-ე მუხლი.

⁶⁷ საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2020 წლის 29 დეკემბრის №01-133/6 ბრძანებით დამტკიცებული „ორსულობის, მშობიარობისა და ბავ-

თუმცა, ცხადია, ის მაინც ვერ პასუხობს თანამედროვე გამოწვევებს, რადგან აღნიშნული თანხა არ არის საკმარისი იმისათვის, რომ ორმა პირმა მის ხარჯზე იცხოვროს თუნდაც მხოლოდ 90,⁶⁸ 183 ან 200⁶⁹ კალენდარული დღის განმავლობაში.⁷⁰ აღსანიშნავია, რომ ILO-ის დედათა დაცვის კონვენციის მიზანი ბავშვისა და დედის ჯანმრთელობის დაცვაა,⁷¹ რის გამოც შვებულების პერიოდის ანაზღაურება უნდა იყოს იმგვარი, რომ უზრუნველყოფდეს ქალისა და ბავშვის ჯანმრთელობისა და ცხოვრების ნორმალური პირობების შენარჩუნებას.⁷² ამ მიზეზით, ანაზღაურების საკითხი არ პასუხობს საერთაშორისო სტანდარტს.⁷³ შესაბამისად, შვებულების დღეების ილუზორული-

შვის მოვლის, ასევე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულებების ანაზღაურების წესის“ მე-4 მუხლი.

⁶⁸ ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულებისთვის.

⁶⁹ ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებისთვის.

⁷⁰ მაგალითად, ორსულობის, მშობიარობის და ბავშვის მოვლის გამო სტანდარტული (183 დღე) შვებულების შემთხვევაში ასაღები მაქსიმალური თანხა რომ შესაბამის პერიოდზე გადანაწილდეს, გამოდის თვითურად დაახლოებით 327 ლარი. მეორე მხრივ, საქსტატის მონაცემებით 2023 წელს დაქირავებულთა საშუალო ხელფასი გაცილებით მაღალია ნებისმიერი ცდომილების გათვალისწინებით (და მაღალია აბსოლუტურად ყველა პოზიციაზე), ვიდრე 327 ლარი; იხ. ციტირება: ხელფასები, <<https://www.geostat.ge/ka/modules/categories/39/khelfasebi>> [12.12.2023]. რაც იმაზე მეტყველებს, რომ შრომის კოდექსში ჩანერილი ანაზღაურებადი დღეების რაოდენობა, რეალურად გაცილებით ნაკლებია. საქსტატის მონაცემების გათვალისწინებით, 183 დღე მართლა რომ იყოს ანაზღაურებადი, დახმარების ოდენობა იქნებოდა რამდენჯერმე მეტი. მონაცემების თანახმად, ყველაზე დაბალი ხელფასის საშუალო მაჩვენებელი დაფიქსირებულია კატეგორიაში „სოფლის მეურნეობის, სატყეო მეურნეობისა და მეთევზეობის სფეროთა არაკვალიფიციური მუშები“, კერძოდ 684.5 ლარი (სხვა ყველა სორტირებით ხელფასის საშუალო ოდენობა 1000 ლარს აღემატება), ამ პირობებშიც კი, დახმარების გაცემით ყველაზე დაბალი ანაზღაურების მქონე დასაქმებულს რომ 183 დღე ანაზღაურებადი შვებულება გამოუვიდეს, დახმარების ოდენობა უნდა შეადგენდეს დაახლოებით 4,175 ლარს. ცხადია, იგივე მდგომარეობა იყო უფრო ადრინდელ პერიოდშიც: სოციალური დაცვის სისტემის შეფასება საქართველოში, საბოლოო ანგარიში, 2020, 81.

⁷¹ C183 – Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183), Article 4, subsection 4.

⁷² იქვე, Article 6, subsection 2; შრომითი უფლებები საჯარო სამსახურში, საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაცია, თბილისი, 2022, 53.

⁷³ ქაშაკაშვილი ნ., დედობის, მამობის და მშობლის შვებულების უფლება თანასწორობის შუქზე, ეროვნული და საერთაშორისო სტანდარტებისა და პრაქტი-

ბის პრობლემა და მშობლისა და შვილის ელემენტარული საჭიროებების დაკმაყოფილების საკითხი კვლავ აქტუალური და პრობლემურია. გარდა ამისა, პრობლემა კვლავ საჯარო მოხელეებსა და კერძო სექტორში მომუშავე პირთა განსხვავებული სამართლებრივი მდგომარეობაა. გარკვეული ცვლილებები მომიჯნავე საკითხებთან დაკავშირებით, როგორცაა, სამუშაო დროს გამოკვლევების ჩატარების უფლება,⁷⁴ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შეზღუდვა დამსაქმებლისთვის⁷⁵ და ა.შ., შრომის კოდექსში აისახა და კერძო სექტორში დასაქმებულთა უფლებები საჯარო სექტორში მომუშავეთა უფლებებს დაუახლოვდა,⁷⁶ თუმცა მწვავე პრობლემად რჩება შვებულებისთვის გასაცემი დანხარების ოდენობის საკითხი.

III. დეკრეტული შვებულების უფლების აღრესადი

1. პირვანდელი რედაქციების მიხედვით (2006/2010/2013 წ.წ)

ჯერ კიდევ ერთი საუკუნის წინ, საქართველოში ქალებს ანაზღაურებადი დეკრეტული შვებულების აღების უფლებას ანიჭებდა კონსტიტუცია, რომლის თანახმადაც, „ქალი მშობიარობის დროს არა ნაკლებ ორი თვისა თავისუფლდებოდა მუშაობისაგან ჯამაგირის მოუხსპობლად“⁷⁷. იმ პერიოდისთვის ჩანანერი, როგორც იდეა, დადებითად უნდა შეფასდეს. მისი დანიშნულება იყო ქალის ჯანმრთელობისა და შრომის უფლების დაცვა/ხელშეწყობა. თუმცა მას

კის კვლევა, თბილისი, 2017, 41; კობახიძე ი., დედათა ძირითადი უფლებების დაცვის პრობლემა საქართველოს შრომის სამართალში, წიგნში: ადამიანის უფლებათა დაცვის საერთაშორისო სტანდარტები და საქართველო, კ. კორკელიას რედაქტორობით, თბილისი, 2011, 138.

⁷⁴ საქართველოს შრომის კოდექსის 29-ე მუხლი; „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 64-ე მუხლის მე-5 პუნქტი.

⁷⁵ საქართველოს შრომის კოდექსის (12.06.2013 წლის რედაქცია) 37-ე მუხლის მე-3 ნაწილის „გ“ ქვეპუნქტი; „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 116-ე მუხლი.

⁷⁶ დეკრეტული შვებულება, საინფორმაციო ბიულეტენი, 2021, 8, 9, 10.

⁷⁷ საქართველოს დემოკრატიული რესპუბლიკის კონსტიტუციის 126-ე მუხლი.

შემდეგ ბევრი ფაქტორი, მათ შორის, სოციალურ-ეკონომიკური გარემო და სამართლებრივი კულტურა შეიცვალა. ამდენად, დეკრეტული შვებულების 1971 წლის რედაქციისეული მოწესრიგებით დადგინდა უკეთესი პირობები, რომლებიც უმეტეს შემთხვევაში, პერიოდულად კიდევ უფრო იხვეწებოდა. 1983 წლის შრომის კანონთა კოდექსით ჩამოყალიბებული რედაქცია კი,⁷⁸ შეიძლება ითქვას, რომ განაპირობა არა მხოლოდ დედის, არამედ ახალშობილის ინტერესის წინა პლანზე წამოწევა, რაც, უპირველეს ყოვლისა, აისახა შვებულების ხანგრძლივობაზე, ასევე გამოიხატა კოდექსის ენობრივ ფორმულირებაში (შვებულება „ბავშვის მოვლის გამო“).

თავდაპირველად შრომის კანონთა კოდექსი ბავშვის მოვლის გამო ითვალისწინებდა მხოლოდ არაანაზღაურებად შვებულებას, რომელიც დედას ეკუთვნოდა.⁷⁹ 1983 წელს, მიუხედავად იმისა, რომ კოდექსში ბავშვის მოვლის გამო ნაწილობრივანაზღაურებადი შვებულება დაემატა, გახანგრძლივდა არაანაზღაურებადი შვებულების უფლება⁸⁰ და ნაწილობრივანაზღაურებადი პერიოდი განისაზღვრა ორსულობისა და მშობიარობის შვებულებისგან დამოუკიდებლად (სანამ ბავშვს ერთი წლის ასაკი შეუსრულდება), ამ შვებულების ადრესატი მაინც იყო მხოლოდ ქალი.⁸¹ თუმცა 1990 წლის ცვლილებებით, როდესაც ბავშვის მოვლის გამო შვებულების რაოდენობა გაიზარდა (როგორც ნაწილობრივანაზღაურებადი, ისე არაანაზღაურებადი პერიოდი) უფლების ადრესატად დედის გარდა განისაზღვრა მამა, ბებია, პაპა ან სხვა ნათესავი, რომელიც ფაქტობრივად უვლიდა ბავშვს.⁸² თუმცა როგორც აღინიშნა, 2003 წლიდან საკითხების ნაწილი მოწესრიგდა „სადაზღვევო გასაცემლების დანიშვნისა

⁷⁸ საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსი (21.10.1983 წლის რედაქცია).

⁷⁹ საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსის (1971 წლის რედაქცია) 161-ე მუხლი.

⁸⁰ საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსის (21.10.1983 წლის რედაქცია) 161-ე მუხლი.

⁸¹ იქვე, 159-ე მუხლი.

⁸² საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსის (15.10.1990 წლის რედაქცია) 159-ე მუხლი.

და გაცემის წესის“ შესახებ საქართველოს პრეზიდენტის ბრძანებულებით და კანონიდან ამოღებულ იქნა მამისა და სხვა ფაქტობრივი მომვლელის შესახებ ჩანაწერი,⁸³ რომელიც არ აღდგენილა არც 2005 წლის ცვლილებებისას.⁸⁴ დედის გარდაცვალების შემთხვევაში მათზე გაიცემოდა საავადმყოფო ფურცელი ორსულობისა და მშობიარობის გამო განკუთვნილი შვებულების ოდენობით.⁸⁵

2006 წლის შრომის კოდექსის თავდაპირველ რედაქციაში შვებულების უფლება ეკუთვნოდა „დასაქმებულს“ და არ იყო დაკონკრეტებული თუ რომელ მშობელს.⁸⁶ თუმცა N231/ნ ბრძანებით პირდაპირ იყო დადგენილი, რომ ორსული/მშობიარე (ნორმის კონტექსტის გათვალისწინებით იგულისხმება ახალნამშობიარებიც) ქალი იყო ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებისა და ანაზღაურების ადრესატი,⁸⁷ მამას (შემდეგში მეურვესაც⁸⁸) კი მხო-

⁸³ საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსის (23.06.2003 წლის რედაქცია) 159-ე მუხლი.

⁸⁴ საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსის (02.06.2005 წლის რედაქცია) 159-ე და 161-ე მუხლები.

⁸⁵ „დროებითი შრომისუუნარობის ექსპერტიზის ჩატარების და საავადმყოფო ფურცლის გაცემის წესის შესახებ“ ინსტრუქციისა და საავადმყოფო ფურცლის ფორმის დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2003 წლის 6 ოქტომბრის №232/ნ ბრძანების მე-5 მუხლის მე-4 უნქტი; „დროებითი შრომისუუნარობის ექსპერტიზის ჩატარების და საავადმყოფო ფურცლის გაცემის წესის შესახებ“ საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2007 წლის 25 სექტემბრის №281/ნ ბრძანების მე-6 მუხლის მე-6 პუნქტი.

⁸⁶ საქართველოს შრომის კოდექსის (2006 წლის რედაქცია) 27-ე მუხლის პირველი ნაწილი.

⁸⁷ „ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის, ასევე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულებების ანაზღაურების წესის“ დამტკიცების თაობაზე საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობის და სოციალური დაცვის მინისტრის 2006 წლის 25 აგვისტოს N231/ნ ბრძანების მე-8 მუხლის მე-10 პუნქტი, 2006 წლის 29 აგვისტოს რედაქცია; პრაქტიკული სახელმძღვანელო შრომის უფლებისა და გარემოს დაცვის სფეროში, ლ. ქავთარაძის რედაქტორობით, თბილისი, 2015, 20.

⁸⁸ „ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის, ასევე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულებების ანაზღაურების წესის“ დამტკიცების თაობაზე საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობის და სოციალური დაცვის მინისტრის N231/ნ ბრძანების (29.08.2006 წლის რედაქცია) მე-10 მუხლის მე-6 პუნქტი.

ლოდ დედის გარდაცვალების შემთხვევაში მიეცემოდა დახმარება.⁸⁹ აღნიშნული ბრძანება არ მიუთითებდა, რომ შვებულებაც გაიცემოდა მათზე (2020 წელს გამოცემულ ახალ ბრძანებამდე⁹⁰), თუმცა საავადმყოფო ფურცლის გაცემის წესის თანახმად, დედის გარდაცვალების შემთხვევაში მათზე გაიცემოდა საავადმყოფო ფურცელი ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო განკუთვნილი შვებულების ოდენობით.⁹¹ რეგულაცია მოქმედებს დღესაც.⁹²

⁸⁹ „დროებითი შრომისუნარობის, ორსულობისა და მშობიარობის გამო დახმარების დანიშვნისა და გაცემის წესის“ დამტკიცების თაობაზე საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2006 წლის 15 მარტის №85/ნ ბრძანების მე-11 მუხლის მე-7 პუნქტი; „ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის, ასევე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულებების ანაზღაურების წესის“ დამტკიცების თაობაზე საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობის და სოციალური დაცვის მინისტრის №231/ნ ბრძანების მე-10 მუხლის მე-6 პუნქტი.

⁹⁰ „ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის, ასევე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულებების ანაზღაურების წესის“ დამტკიცების თაობაზე საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2020 წლის 29 დეკემბრის №01-133/ნ ბრძანების მე-9 მუხლის მე-10 პუნქტი.

⁹¹ „დროებითი შრომისუნარობის ექსპერტიზის ჩატარების და საავადმყოფო ფურცლის გაცემის წესის შესახებ“ ინსტრუქციისა და საავადმყოფო ფურცლის ფორმის დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2003 წლის 6 ოქტომბრის №232/ნ ბრძანების მ-5 მუხლის მე-4 უნქტი; „დროებითი შრომისუნარობის ექსპერტიზის ჩატარების და საავადმყოფო ფურცლის გაცემის წესის შესახებ“ ინსტრუქციისა და საავადმყოფო ფურცლის ფორმის დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2003 წლის 6 ოქტომბრის №232/ნ ბრძანების მ-5 მუხლის მე-4 უნქტი; „დროებითი შრომისუნარობის ექსპერტიზის ჩატარების და საავადმყოფო ფურცლის გაცემის წესის შესახებ“ საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2007 წლის 25 სექტემბრის №281/ნ ბრძანების მე-6 მუხლის მე-6 პუნქტი.

⁹² „დროებითი შრომისუნარობის ექსპერტიზის ჩატარების და საავადმყოფო ფურცლის გაცემის წესის შესახებ“ საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2007 წლის 25 სექტემბრის №281/ნ ბრძანების მე-6 მუხლის მე-6 პუნქტი; „ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის, ასევე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულებების ანაზღაურების წესის“ დამტკიცების თაობაზე საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2020 წლის 29 დეკემბრის №01-133/ნ ბრძანების მე-9 მუხლის მე-10 პუნქტი.

ამასთან, „დროებითი შრომისუუნარობის ექსპერტიზის ჩატარების და საავადმყოფო ფურცლის გაცემის წესის შესახებ“ ბრძანების ტექსტი უფრო მართებულია, ვიდრე „ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის, ასევე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულებების ანაზღაურების წესი“, რამდენადაც ტერმინოლოგიურად გამოყენებულია „მშობიარობის შემდეგ“ დედის გარდაცვალება და არა „მშობიარე ქალის“ გარდაცვალება, რაც უფრო მეტად ავინროებს ნორმის შინაარსს მისი სიტყვასიტყვითი განმარტების შემთხვევაში. ამასთან, ამ უკანასკნელით გათვალისწინებულია შვებულების ანაზღაურება ბავშვის უშუალო მომვლელისა და არა მეურვისთვის, რაც ასევე ავინროებს ნორმის შინაარსს, რადგან ფაქტობრივი მომვლელი შესაძლოა არ იყოს მეურვე.

ბრძანების ტექსტის გარდა, საქართველოს შრომის კოდექსის 27-ე მუხლის სიტყვასიტყვითი განმარტების თანახმად, ორსულობა, მშობიარობა და ბავშვის მოვლა ერთ კონტექსტში განიხილებოდა,⁹³ რის გამოც აღნიშნული შვებულებით სარგებლობის უფლება, როგორც წესი, დედას ენიჭებოდა.⁹⁴ მამისთვის ბავშვის მოვლის გამო შვებულების არმინიჭება არასამართლიანი, თუმცა სამართლებრივად დასაბუთებული იყო ნორმის სისტემური განმარტების ფარგლებში.⁹⁵ ამ კონტექსტში საყურადღებოა საკანონმდებლო ორგანოს პოზიცია, რომელიც ადასტურებდა, რომ ბავშვის მოვლის გამო

⁹³ საქართველოს პარლამენტს ბიუროს გადაწყვეტილება ნორმატიული აქტის პროექტის განხილვის პროცედურის დაწყების შესახებ, N346/1, 2020 წლის 13 მაისი, 19.

⁹⁴ საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, ნ. ბაქაქურის, თ. თოდრისა და ზ. შველიძის რედაქტორობით, თბილისი, 2018, 219-220; ქაშაყაშვილი ნ., დედობის, მამობის და მშობლის შვებულების უფლება თანასწორობის შუქზე, ეროვნული და საერთაშორისო სტანდარტებისა და პრაქტიკის კვლევა, თბილისი, 2017, 37; გასიტაშვილი ე., ბაქაქური ნ., ქარდავა ე., კარტოზია მ., ლიპარტია ნ., ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო პრაქტიკა და ქართული შრომის სამართალი, ე. ქარდავას რედაქტორობით, თბილისი, 2019, 204.

⁹⁵ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2018 წლის 19 ოქტომბრის განჩინება N3/4/858 საქმეზე, „საქართველოს მოქალაქეები – ლაშა ჩალაძე, გივი კაპანაძე და მარიკა თოდუა საქართველოს პარლამენტისა და საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის წინააღმდეგ“, I-22.

შვებულებაც მხოლოდ ქალის უფლებათა.⁹⁶ N231/6 ბრძანების თანახმად, ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო დახმარების გაცემის საფუძველი იყო დასაქმებულის მიერ საავადმყოფო ფურცლის (დროებითი შრომისუუნარობის დამადასტურებელი დოკუმენტის) წარდგენა⁹⁷ და იგი ქალზე გაიცემა.⁹⁸ აღნიშნულის გამო არსებობს მოსაზრება, რომ ამ შვებულების მიზეზი სამუშაოს შესრულების შეუძლებლობა და შრომისუუნარობა,⁹⁹ ხოლო მიზანი ქალის უფლებრივი მდგომარეობის გაუმჯობესებაა, თუმცა რადგან გამონაკლისის სახით (დედის გარდაცვალება) მამასაც მიეცემოდა და ახლაც მიეცემა საავადმყოფო ფურცელი¹⁰⁰ და შემდეგში – დახმარება,¹⁰¹ ცხადია, რომ დედის ინტერესებთან ერთად

⁹⁶ იქვე, 23.

⁹⁷ საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, ნ. ბაქაძის, თ. თოდრიასა და ზ. შველიძის რედაქტორობით, თბილისი, 2018, 221.

⁹⁸ პრაქტიკული სახელმძღვანელო შრომის უფლებისა და გარემოს დაცვის სფეროში, ლ. ქავთარაძის რედაქტორობით, თბილისი, 2015, 20; საქართველოს სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2016 წლის 05 მაისის გადაწყვეტილება №33/436-16.

⁹⁹ შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, ს. ჩაჩავას რედაქტორობით, თბილისი, 2014, 71.

¹⁰⁰ „დროებითი შრომისუუნარობის ექსპერტიზის ჩატარების და საავადმყოფო ფურცლის გაცემის წესის შესახებ“ ინსტრუქციისა და საავადმყოფო ფურცლის ფორმის დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2003 წლის 6 ოქტომბრის №232/6 ბრძანების მ-5 მუხლის მე-4 უნქტი; „დროებითი შრომისუუნარობის ექსპერტიზის ჩატარების და საავადმყოფო ფურცლის გაცემის წესის შესახებ“ საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2007 წლის 25 სექტემბრის №281/6 ბრძანების მე-6 მუხლის მე-6 პუნქტი.

¹⁰¹ „დროებითი შრომისუუნარობის, ორსულობისა და მშობიარობის გამო დახმარების დანიშვნისა და გაცემის წესის“ დამტკიცების თაობაზე საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2006 წლის 15 მარტის №85/6 ბრძანების მე-11 მუხლის მე-7 პუნქტი; „ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის, ასევე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულებების ანაზღაურების წესის“ დამტკიცების თაობაზე საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2006 წლის 25 აგვისტოს №231/6 ბრძანების მე-10 მუხლის მე-6 პუნქტი, თავდაპირველი რედაქცია (მეურვე პირის შესახებ ჩანაწერი გაკეთდა 29 დეკემბრის ცვლილებისას).

არასრულწლოვანის ინტერესის დაცვა დეკრეტული შვებულების ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ფაქტორია. შესაბამისად, მიუხედავად ზემოაღნიშნული განმარტებებისა, არსებობს განსხვავებული მოსაზრებებიც.¹⁰² ასევე სასამართლო პრაქტიკაში მოიძებნება გადაწყვეტილებები, როდესაც მამას ბავშვის მოვლის გამო შვებულებით სარგებლობის უფლება მიეცა.¹⁰³ ერთ-ერთ საქმეში მამამ მოითხოვა ბავშვის მოვლის გამო შვებულება, დამსაქმებელმა კი დასაქმებული მისი ნების საწინააღმდეგოდ დამატებით ბავშვის მოვლის გამო 12 კვირიან არაანაზღაურებად შვებულებაში გაუშვა, რაც დასაქმებულმა გაასაჩივრა და მოითხოვა აღნიშნული ბრძანების ბათილობა და ბავშვის მოვლის გამო ანაზღაურებად დეკრეტულ შვებულებაში გასვლა, რაც დააკმაყოფილა სამივე ინსტანციის სასამართლომ.¹⁰⁴ ნების საწინააღმდეგოდ ბავშვის მოვლის გამო დამატებით შვებულებაში გაშვება მაშინ, როდესაც დასაქმებული ბავშვის მოვლის გამო ანაზღაურებად შვებულებაში გაშვებას ითხოვს, ცალსახად ბათილია. რაც შეეხება ანაზღაურებად დეკრეტულ შვებულებაში გაშვებას, კანონის სისტემური განმარტებით, მამას არ ჰქონდა აღნიშნული მოთხოვნის დაყენების უფლება. თუმცა სასამართლომ აღნიშნა, რომ ნორმის ვინრო განმარტება თუკი წინააღმდეგობაშია

¹⁰² გასიტაშვილი ე., ბაქაქური ნ., ქარდავა ე., კარტოზია მ., ლიპარტიანი ნ., ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო პრაქტიკა და ქართული შრომის სამართალი, ე. ქარდავას რედაქტორობით, თბილისი, 2019, 207.

¹⁰³ თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2015 წლის 24 თებერვლის გადაწყვეტილება N3/4193-14; საქართველოს სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2016 წლის 05 მაისი #38/436-16 გადაწყვეტილება; საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2017 წლის 7 მარტის განჩინება Nბს-651-644(2კ-16); <<https://hrhub.ge/mamebis-dekretuli-shvebuleba/>> [10.28.2023].

¹⁰⁴ თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2015 წლის 24 თებერვლის გადაწყვეტილება N3/4193-14; საქართველოს სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2016 წლის 05 მაისის გადაწყვეტილება No38/436-16; საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2017 წლის 7 მარტის განჩინება Nბს-651-644(2კ-16).

კანონის მიზანთან, ის უნდა განიმარტოს იმგვარად, რომ მიღებულ იქნეს სამართლიანი გადაწყვეტილება.¹⁰⁵ სასამართლომ დამატებით მოიშველია „ევროპის სოციალური ქარტიის“ 27-ე მუხლის მე-2 პუნქტი, რომელიც დეკრეტული შვებულების უფლებას ორივე დასაქმებულს (დედას და მამას) ანიჭებს.¹⁰⁶ აღნიშნული უფლების მინიჭება მამისთვის ლოგიკურია, რადგან 1921 წლის შემდეგ აღზრდაში მშობელთა მონაწილეობის ფუნქციაც გადაფასდა,¹⁰⁷ ასევე შეიცვალა ქალის სოციალური როლი და შვებულების უფლების იდეა ბავშვის ინტერესის დაცვასაც მეტად დაუკავშირდა. ამასთან, 1921 წლის ჩანაწერისგან განსხვავებით, დღეს დეკრეტული შვებულება გაცილებით უფრო ხანგრძლივ პერიოდს მოიცავს, რის გამოც მიზანშეწონილია მამებსაც ჰქონდეთ მისი გამოყენების შესაძლებლობა. ამდენად, აღნიშნული მიდგომა გასაზიარებელი იყო ნორმის მიზნობრივი განმარტებიდან გამომდინარეც,¹⁰⁸ მით უფრო, რომ შვებულების მეორე ნაწილის სახელწოდება – „ბავშვის მოვლის გამო“¹⁰⁹ – აქცენტს აკეთებს ბავშვზე, მის ინტერესზე და არა ქალის ჯანმრთელობაზე. ამ საკითხის მიმართ არ არსებობდა ერთიანი მიდგომა, მეტიც, როგორც აღინიშნა, ძირითადად დეკრეტული შვებულება პრაქტიკაში (თუმცა არა სასამართლო პრაქტიკაში) მხოლოდ ქალის უფლებად განიმარტებოდა, რის გამოც ნორმა გასაჩივრდა

¹⁰⁵ თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2015 წლის 24 თებერვლის გადაწყვეტილება N3/4193-14; გუნთაიშვილი მ., ბეჟიაშვილი მ., მამაკაცის დეკრეტული შვებულება, ნიგნში: რთული შემთხვევები სასამართლო პრაქტიკაში, ტ. I, დ. გეგენავას რედაქტორობით, 2018, 71.

¹⁰⁶ თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2015 წლის 24 თებერვლის გადაწყვეტილება N3/4193-14.

¹⁰⁷ საქართველოს სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2016 წლის 05 მაისის გადაწყვეტილება No3პ/436-16; გასიტაშვილი ე., ბაქაქუჩი ნ., ქარდავა ე., კარტოზია მ., ლიპარტია ნ., ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო პრაქტიკა და ქართული შრომის სამართალი, ე ქარდავას რედაქტორობით, თბილისი, 2019, 202.

¹⁰⁸ გუნთაიშვილი მ., ბეჟიაშვილი მ., მამაკაცის დეკრეტული შვებულება, ნიგნში: რთული შემთხვევები სასამართლო პრაქტიკაში, ტ. I, დ. გეგენავას რედაქტორობით, 2018, 68.

¹⁰⁹ საქართველოს შრომის კოდექსის (2010 წლის რედაქცია) VI თავი.

საკონსტიტუციო სასამართლოში.¹¹⁰ მამისთვის შვებულების უფლების მინიჭების შემთხვევაშიც კი, დედასა და მამას შორის შვებულების პერიოდის განაწილების თაობაზე რჩებოდა საკანონმდებლო ხვრელი. სამწუხაროდ, 2013 წლის ცვლილებების დროს აღნიშნული პრობლემა არ დამდგარა დღის წესრიგში და უცვლელი დარჩა. აღსანიშნავია ისიც, რომ 2015 წელს „საჯარო სამსახურის შესახებ“ ახალი კანონის მიღებით მამაც განისაზღვრა ბავშვის მოვლის გამო (შვილად აყვანის შემთხვევაშიც) შვებულების სუბიექტად,¹¹¹ რაც კიდევ უფრო ლეგიტიმურს ხდიდა დასაქმებულთა მიმართაც იმავე მოწესრიგების არსებობას არა მხოლოდ პრაქტიკაში, არამედ საკანონმდებლო დონეზეც.

2. დეკრეტული შვებულების უფლების სუბიექტად მამის განსაზღვრა და გასათარბებელი ღონისძიებები

დეკრეტული შვებულების ტიპებს შორის არ არსებობდა მიჯნა, რაც ართულებდა მამის მიერ ბავშვის მოვლის გამო შვებულების გამოყენების უფლებას.¹¹² აღნიშნულ პრობლემაზე მიუთითებდა სახალხო დამცველიც თავის ანგარიშში, გენდერული უთანასწო-

¹¹⁰ საქართველო საკონსტიტუციო სასამართლოს 2017 წლის 19 აპრილის განჩინება N1-3/1/858 საქმეზე, „საქართველოს მოქალაქეები – ლაშა ჩალაძე, გივი კაპანაძე და მარიკა თოდუა საქართველოს პარლამენტისა და საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის წინააღმდეგ“; საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2018 წლის 19 ოქტომბრის განჩინება N3/4/858 საქმეზე, „საქართველოს მოქალაქეები – ლაშა ჩალაძე, გივი კაპანაძე და მარიკა თოდუა საქართველოს პარლამენტისა და საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის წინააღმდეგ“; საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2019 წლის 28 მაისის საოქმო ჩანაწერი N2/8/1317 საქმეზე, „გივი კაპანაძე საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის წინააღმდეგ“.

¹¹¹ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის (11.11.2015 წლის რედაქცია) 64-ე მუხლის მე-6 პუნქტი.

¹¹² ქაშაკაშვილი ნ., დედობის, მამობის და მშობლის შვებულების უფლება თანასწორობის შუქზე, ეროვნული და საერთაშორისო სტანდარტებისა და პრაქტიკის კვლევა, თბილისი, 2017, 37.

რობის კონტექსტში.¹¹³ აღსანიშნავია, რომ ამგვარი მიდგომა არღვევს არა მხოლოდ მამების უფლებებს, არამედ დედებისასაც,¹¹⁴ რადგან, ერთი მხრივ, მამისთვის შვებულების მიუცემლობა ქალის სამართლებრივ (სამსახურში გასვლის თუ ზოგადად კარიერული წინსვლის თვალსაზრისით) თუ ფაქტობრივ (ბავშვის მოვლის თვალსაზრისით) მდგომარეობას აუარესებს, ხოლო, მეორე მხრივ, სოციალური პრობლემის კონტექსტში, ხელს უწყობს სტერეოტიპის გამყარებას,¹¹⁵ რომ შვილის მოვლა მხოლოდ ქალის ფუნქციაა.¹¹⁶

2020 წლის სექტემბერში შრომის კოდექსში განხორციელებული ბოლო მასშტაბური ცვლილებების შედეგად, დეკრეტული შვებულება ორ ნაწილად დაიყო: ორსულობა/მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებებად.¹¹⁷ აღნიშნულის მიზეზი სწორედ მამებისთვის დეკრეტული შვებულების უფლების განმტკიცება იყო. კერძოდ, ბიოლოგიური ფაქტორების გათვალისწინებით, ორსულობისა თუ მშობიარობის გამო შვებულების უფლება კვლავ დარჩა მხოლოდ დედის უფლებად¹¹⁸ (უპირატესად დედის და არა ახალშობი-

¹¹³ ქალთა უფლებრივი მდგომარეობა და გენდერული თანასწორობა, საქართველოს სახალხო დამცველი, 2016, 14, 55.

¹¹⁴ de la Corte Rodriguez M., EU Directives on Maternity Leave: A Misleading Social Risk Approach and Its Unsatisfactory Effects on Both Mothers and Fathers, *European Labour Law Journal*, Vol. 9, No. 2, 2018, 171; საქართველოს სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2016 წლის 05 მაისის გადაწყვეტილება No33/436-16; დედობისა და მშობლობის დაცვა – საქართველოს დავიწყებული ვალდებულება, ფონდი „ღია საზოგადოება – საქართველო, პოლიტიკის დოკუმენტი, 5.

¹¹⁵ შრომითი უფლებები საჯარო სამსახურში, საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაცია, თბილისი, 2022, 103; ქალთა დაბალი ეკონომიკური აქტიურობა და არაფორმალურ სექტორში ჩართულობა საქართველოში, მიზეზები და შედეგები, 2018, 10.

¹¹⁶ დეკრეტული შვებულება, <<http://dictionary.css.ge/content/maternal-leave>> [10.28.2023]; საქართველოს სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2016 წლის 05 მაისის გადაწყვეტილება No33/436-16.

¹¹⁷ ლანჩავა გ., დეკრეტული შვებულება 2020 წლის შრომის რეფორმამდე და მის შემდეგ, სოციალური სამართლიანობის ცენტრი, 6.

¹¹⁸ საქართველოს სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2016 წლის 05 მაისის გადაწყვეტილება No33/436-16.

ლის ინტერესის გამო). აღნიშნულის მიზეზი ისაა, რომ ფეხმძიმობა და მშობიარობა დიდ გავლენას ახდენს ქალის ფიზიოლოგიურ თუ ფსიქიკურ მდგომარეობაზე,¹¹⁹ შესაბამისად, მისი ჯანმრთელობის გათვალისწინებით, დედას ესაჭიროება გარკვეული ხნით შვებულებით სარგებლობა. ამასთან, მნიშვნელოვანია ქალს ჰქონდეს გარანტია, რომ ამ პერიოდში (შვებულებით სარგებლობისას) არ გაათავისუფლებენ სამსახურიდან.¹²⁰ ბავშვის მოვლის გამო შვებულების გამოყენების უფლება მიენიჭა მამასაც. ამ ნაწილში აღსანიშნავია, რომ ბავშვის მოვლის გამო შვებულება ცვლავ დედის ექსკლუზიურ უფლებად დარჩა, რადგან მამას მისით სარგებლობა შეუძლია იმ შემთხვევაში, თუკი დედა არ ან ნაწილობრივ ისარგებლებს ამ შვებულებით.¹²¹ ამ კონტექსტში სასამართლომ „შვებულებით სარგებლობაში“ აკადემიური შვებულება ც მოიაზრა და აღნიშნა: დედას არ უსარგებლია აკადემიური შვებულებით, რამაც გამოიწვია მამის დეკრეტულ შვებულებაში გასვლის საჭიროება – საბოლოოდ, სასამართლომ შვებულების უფლებით აღჭურვა მამაკაცი, მიუხედავად იმისა, რომ დედა არ იყო დასაქმებული და დეკრეტული შვებულების გამო ანაზღაურების მიღების უფლება არ გააჩნდა.¹²²

¹¹⁹ დეკრეტული შვებულება, <<http://dictionary.css.ge/content/maternal-leave>> [10.28.2023].

¹²⁰ იქვე.

¹²¹ დეკრეტული შვებულება, საინფორმაციო ბიულეტენი, 2021, 3. ამასთან, სსიპ სოციალური მომსახურების სააგენტოს ინფორმაციით, დედის უმუშევრობის შემთხვევაში მამას ბავშვის მოვლის გამო მხოლოდ ანაზღაურებადი შვებულების ნაწილი, ანუ მხოლოდ 57 დღე მიეცემა; იხ. ციტირება: ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის, ასევე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულების ანაზღაურება, <<https://ssa.moh.gov.ge/main.php?lang=1&id=202212140250032191808873>> [16.01.2024]. თუმცა, აღსანიშნავია, რომ მამას ნებისმიერ შემთხვევაში შეიძლება მიეცეს მხოლოდ 57-დღიანი ანაზღაურებადი შვებულება, შესაბამისად – მისი ეკვივალენტური ანაზღაურება, რადგანაც მამა ბავშვის მოვლის შვებულების ადრესატია და არა ორსულობისა და მშობიარობისაც.

¹²² შველიძე ზ., შრომით დავებზე საქართველოს სასამართლო პრაქტიკა (გადაწყვეტილებათა კრებული), თბილისი, 2020, 125-129; საქართველოს სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2016 წლის 05 მაისის გადაწყვეტილება N3ბ/436-16.

2020 წელს გამოიცა ახალი ბრძანება, რომლის ტექსტშიც, საკანონმდებლო ცვლილებების გათვალისწინებით აღარ გამოიყენება „დასაქმებული ქალი“, მის ნაცვლად ნორმა უთითებს „შვებულებაში მყოფ დასაქმებულზე“.¹²³ ბრძანებით შეიცვალა მამის მიერ დახმარების აღების შესახებ არსებული ტექსტიც და ჩაინერა, რომ: მშობიარე ქალის გარდაცვალებისას ცოცხალი ბავშვის დაბადების შემთხვევაში, ორსულობისა და მშობიარობის გამო, ასევე საჯარო მოსამსახურის შემთხვევაში ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებას,¹²⁴ და შესაბამის დახმარებას/შვებულების ანაზღაურებას იღებს ბავშვის მამა ან მეურვე პირი.¹²⁵ შესაბამისად, ბრძანების ტექსტი მოერგო კოდექსისეულ ცვლილებას და აღარ ადგენს, რომ მამას მხოლოდ დედის გარდაცვალების შემთხვევაში მიეცემა დახმარება/შვებულება (რადგან ბავშვის მოვლის გამო შვებულების უფლების ადრესატი არის მამაც. აღსანიშნავია ისიც, რომ საჯარო მოხელეებთან მიმართებით აღნიშნული ჩანაწერი მანამდეც არამართებული იყო, რადგან მათ ჰქონდათ ბავშვის მოვლის გამო შვებულებით სარგებლობის უფლება). ამ დროს მოსათხოვი დოკუმენტები არც ადრე იყო და არც ახლაც გათვალისწინე-

¹²³ „ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის, ასევე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულებების ანაზღაურების წესის“ დამტკიცების თაობაზე საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2020 წლის 29 დეკემბრის №01-133/ნ ბრძანების მე-7 მუხლის მე-9 პუნქტი.

¹²⁴ საჯარო მოსამსახურებთან მიმართებით ბავშვის მოვლის გამო შვებულებაც მოხსენიებულია, რისი განმარტებელი ერთადერთი მიზეზიც შეიძლება ის იყოს, რომ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით დეკრეტული შვებულება არ არის კატეგორიულად დაყოფილი: „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 64-ე მუხლის პირველი და მეორე პუნქტები; იხ. ასევე: შრომითი უფლებები საჯარო სამსახურში, საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაცია, თბილისი, 2022, 54.

¹²⁵ „ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის, ასევე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულებების ანაზღაურების წესის“ დამტკიცების თაობაზე საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2020 წლის 29 დეკემბრის №01-133/ნ ბრძანების მე-9 მუხლის მე-10 პუნქტი.

ბული ნორმატიულ აქტში (მათ შორის არც გარდაცვალების ცნობა). დედის გარდაცვალების შემთხვევაში შვებულებისა და დახმარების გაცემის წესი კვლავაც პრობლემურია, თუმცა ბავშვის მოვლის გამო შვებულების გამოცალკევებამ და ამ უფლების მამებისთვის მინიჭებამ განაპირობა, რომ მოსათხოვნ დოკუმენტებში მამების მიერ წარსადგენი დოკუმენტები ცალკე გამოიყო, ამოვარდა საავადმყოფო ფურცელი და გაჩნდა ბავშვის დაბადების მონმობა, ასევე მეორე მშობლის მიერ ამ შვებულების გამოყენებული დღეების რაოდენობა დახმარების მიღების ოდენობის მითითებით,¹²⁶ რაც ადრე მხოლოდ საჯარო მოხელეებთან მიმართებით იყო გათვალისწინებული.¹²⁷ ამასთან, პირდაპირ ჩაინერა, რომ ბავშვის მოვლის გამო შვებულების ადრესატი არის მამაც.¹²⁸

საბოლოო ჯამში, მიუხედავად დადებითი ცვლილებებისა, სასურველია, თუ ბრძანებით ამ შვებულების საფუძვლები გაფართოვდება და მაგალითად, მეურვეს ნებისმიერ შემთხვევაში მიენიჭება ბავშვის მოვლის გამო შვებულების უფლება, რადგან მეურვეობა დგინდება იმ ბავშვის მიმართ, რომლის ორივე მშობელს ჩამოერთვა, შეუჩერდა ან შეეზღუდა მშობლის უფლება, ისინი აღიარეს უგზო-უკვლოდ დაკარგულად ან მაშინ, თუკი ბავშვი არის მიტოვებული.¹²⁹ ასე რომ, დედის გარდაცვალების გარდა არსებობს სხვა ობიექტური საფუძვლებიც, რა დროსაც შეიძლება ბავშვის რეალური მომვლელი არ იყოს დედა და შესაძლოა არც მამა. ხოლო, ბავშვის ინტერესის გათვალისწინებით მნიშვნელოვანია მის რეალურ მომვლელს ჰქონდეს ბავშვის მოვლის გამო შვებულებით სარგებლობის უფლება.

¹²⁶ იქვე, მე-9 მუხლის პირველი პუნქტი. აღნიშნული დებულება არ შეცვლილა.

¹²⁷ „ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის, ასევე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულებების ანაზღაურების წესის“ დამტკიცების თაობაზე საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობის და სოციალური დაცვის მინისტრის 2006 წლის 25 აგვისტოს N231/6 ბრძანების (30.06.2017 წლის რედაქციიდან მოყოლებული დღემდე) მე-5 მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტი.

¹²⁸ იქვე, მე-4 მუხლის პირველი პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტი, მე-8 მუხლის მე-2 ქვეპუნქტი.

¹²⁹ საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 1205-ე მუხლის მე-3 ნაწილი.

თანასწორობისა და ერთიანი საკანონმდებლო მონესრიგების მიზნით, უმჯობესი იქნება, თუკი კერძო დასაქმებულებსა და საჯარო მოხელეებს ბავშვის მოვლის გამო თანაბარი შვებულება მიეცემათ. 2020 წელს, როდესაც ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულებას გამოეყო ბავშვის მოვლის გამო შვებულება, ის განისაზღვრა 57 დღით,¹³⁰ განსხვავებით „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონისაგან, რომლითაც 90 დღეა გათვალისწინებული.¹³¹ ამის მიზეზი შესაძლოა ის იყოს, რომ თავდაპირველად ბავშვის მოვლის გამო შვებულების სახით სწორედ 57 დღე დაემატა ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულებას,¹³² რომლის ძალითაც დეკრეტული შვებულება დამსაქმებლებისთვის განისაზღვრა 183 დღით (საჯარო მოხელეების მსგავსად). თუმცა აღნიშნული არ გულისხმობს მონესრიგების მართებულობას, მით უმეტეს, ახალშობილის შვილად აყვანის შემთხვევაში ორივე კანონით 90 დღეა გათვალისწინებული. ამასთან, როგორც აღინიშნა, ლოგიკურია, რომ ბავშვის მოვლის მიზანს ემსახურება ახალშობილის შვილად აყვანის შემთხვევაში შვებულება. ამდენად, მიზანშეწონილია შრომის კოდექსითაც 90 დღე განსაზღვრულიყო ბავშვის მოვლის გამო შვებულებისთვის.

მისასალმებელია, რომ ქართული მონესრიგება შესაძლებლობას იძლევა, საჭიროებისას შვებულებით ისარგებლოს მამამ. აღნიშნულის განმაპირობებელი ფაქტორი სწორედ ახალშობილის და არა დედის საჭიროებაა. ამასთან, ბავშვის აღზრდა ორივე მშობლის ვალდებულებაა, შესაბამისად, თუკი მშობლები შეთანხმდებიან რომ შვებულებით/ნაწილით შესაძლოა მამამ ისარგებლოს, ეს დადებითად აისახება როგორც ოჯახურ ცხოვრებაზე, ისე ქალის კარიერულ განვითარებაზე.¹³³ მიუხედავად იმისა, რომ მამებისთვის შვებულებით

¹³⁰ საქართველოს შრომის კოდექსის (29.09.2020 წლის რედაქცია) 37-ე მუხლის მე-3 ნაწილი.

¹³¹ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 64-ე მუხლის მე-6 პუნქტი.

¹³² საქართველოს შრომის კოდექსის (27.09.2013 წლის რედაქცია) 27-ე მუხლის მე-2 ნაწილი.

¹³³ საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაცია (GEA), გენდერული თანასწორობის ნახალისების პოლიტიკა, 2021, 19.

სარგებლობის უფლების ცალსახად მინიჭება დადებით შეფასებას იმსახურებს, პრობლემად რჩება მისი პრაქტიკაში განხორციელების შესაძლებლობა, სწორედ ჯერ კიდევ არსებული გენდერული უთანასწორობისა (რაც, მაგალითად, გამოიხატება ქალებისა და მამაკაცების სახელფასო განაკვეთებს შორის სხვაობაში¹³⁴) თუ ეკონომიკური სიდუხჭირის გამო. საქართველოს საზღვრებს გარეთაც დეკრეტული შვებულებით ხშირად ქალები სარგებლობენ, რის გამომწვევ ფაქტორადაც კარიერული თვალსაზრისით მამაკაცთა და ქალთა უთანასწორობა სახელდება.¹³⁵ მეორე მხრივ, კვლევებმა აჩვენა, რომ მამაკაცების მიერ დეკრეტული შვებულებით სარგებლობის ნახალისება დადებითად აისახება გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციის შემცირებაზე კარიერულ ცხოვრებაში, რაც იმას ნიშნავს, რომ სახელფასო პოლიტიკის თვალსაზრისით არსებულ დისკრიმინაციის აღმოფხვრაზე დადებითი ეფექტი აქვს მამების ბავშვის აღზრდაში ჩართულობას.¹³⁶

მართალია, მსგავსი პრობლემატიკა საქართველოს პრაქტიკაში არ გამოკვეთილა, თუმცა, უმჯობესია, კანონმდებლობაში გათვალისწინებულ იქნეს ევროდირექტივის იმპერატიული ნორმა, რომლის თანახმადაც, ქალთათვის უნდა არსებობდეს დეკრეტული შვებულების სავალდებულო ნაწილი (არანაკლებ 2 კვირა მშობიარობამდე ან მშობიარობის შემდეგ),¹³⁷ რაც გარანტია იქნება იმისა, რომ ქალი ისარგებლებს დეკრეტული შვებულების მინიმუმ ამ პერი-

¹³⁴ დეკრეტული შვებულება და მშობლად ყოფნის ტვირთი, <<https://publika.ge/blog/dekretuli-shvebileba-da-mshoblad-yofnis-tvirti/>> [10.28.2023]; შრომითი უფლებები საჯარო სამსახურში, საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაცია, თბილისი, 2022, 92.

¹³⁵ დეკრეტული შვებულება, <<http://dictionary.css.ge/content/maternal-leave>> [10.28.2023].

¹³⁶ იქვე; არნბიორსონი გ., გენდერული სახელფასო სხვაობა საქართველოში, 2022, 80.

¹³⁷ გასიტაშვილი ე., ბაქაქური ნ., ქარდავა ე., კარტოზია მ., ლიპარტია ნ., ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო პრაქტიკა და ქართული შრომის სამართალი, ე. ქარდავას რედაქტორობით, თბილისი, 2019, 200; ლანჩავა გ., დეკრეტული შვებულება 2020 წლის შრომის რეფორმამდე და მის შემდეგ, სოციალური სამართლიანობის ცენტრი, 11.

ოდით, რადგან დამსაქმებელი ვალდებული იქნება გაუშვას ის შვებულებაში, მიუხედავად იმისა, გამოთქვა თუ არა მან ასეთი სურვილი. სხვაგვარად, დამსაქმებელს არ ექნება ქალის თავისუფალ ნებაზე ზემოქმედების შესაძლებლობა. მეორე მხრივ, ზემოაღნიშნული ფაქტორების გათვალისწინებით, ასევე თავად მამის ინტერესიდან გამომდინარე, კარგი იქნება, თუ მათაც ექნებათ მცირეხნიანი შვებულების დამოუკიდებლად მოთხოვნის უფლება, რომელიც არ იქნება გადაცემადი.¹³⁸ არსებობს ბავშვის დაბადებასთან დაკავშირებული შვებულების უფლებაც, რომლის მიზანია მამას შესაძლებლობა მისცეს, დაესწროს მშობიარობას, იზრუნოს სხვა შვილებზე ცოლის სამშობიაროში ყოფნის პერიოდში და ა.შ.¹³⁹

უნდა აღინიშნოს, რომ შრომის კოდექსში ახალშობილის შვილად აყვანის კონტექსტში მსგავსი დათქმა არ გაკეთებულა, თუმცა N01-133/ნ ბრძანების თანახმად, კანონი უშვებს ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულებით ისარგებლოს ბავშვის მამამ,¹⁴⁰ რისი გამოძახილიცაა ნორმის ფორმულირების ცვლილება და წარსადგენ დოკუმენტებში მეორე მშობლის მიერ გამოყენებული შვებულებისა და მიღებული დახმარების ოდენობის თაობაზე მითითება,¹⁴¹ რაც მანამდე მხოლოდ საჯარო მოხელეების შემთხვევაში იყო გათვა-

¹³⁸ Council Directive 2010/18/EU of 8 March 2010 concerning Implementing the Revised Framework Agreement on Parental Leave concluded by BUSINESS-EUROPE, UEAPME, CEEP and ETUC and repealing Directive 96/34/EC (Text with EEA relevance), Art. 2(2).

¹³⁹ 14th International Review of Leave Policies and Related Research 2018, Edited by S. Blum, A. Koslowski, A. Macht and P. Mos, International Network on Leave Policies and Research, 2018, 5

¹⁴⁰ საქართველოს პარლამენტს ბიუროს გადანყვეტილება ნორმატიული აქტის პროექტის განხილვის პროცედურის დაწყების შესახებ, N346/1, 2020 წლის 13 მაისი, 611; ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის, ასევე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულების ანაზღაურება, <<https://ssa.moh.gov.ge/main.php?lang=1&id=202212140250032191808873>> [16.01.2024].

¹⁴¹ „ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის, ასევე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულებების ანაზღაურების წესის“ დამტკიცების თაობაზე საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2020 წლის 29 დეკემბრის №01-133/ნ ბრძანების მე-9 მუხლის მე-6 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი.

ლისწინებულის.¹⁴² ამის მიზეზი ისაა, რომ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონი, შრომის კოდექსისაგან განსხვავებით, ითვალისწინებდა ბავშვის მოვლის გამო და ახალშობილის შვილების შემთხვევაში შვებულება ბავშვის უშუალო მომვლელი მშობლისთვის.¹⁴³

აღსანიშნავია ისიც, რომ ქართული მონესრიგება დღეების ხანგრძლივობით აკმაყოფილებს ევროდირექტივის მოთხოვნებს. კერძოდ, 1992 წლის 19 ოქტომბრის 92/85/EC დირექტივა ეხება ორსული, ახალნამშობიარევი და მეძუძური ქალებისთვის შრომის უსაფრთხო პირობებისა და ჯანმრთელობის გაუმჯობესების ხელშეწყობას.¹⁴⁴ დეკრეტული შვებულების დასახელება შრომის კოდექსში შინაარსობრივად სრულად არ ენმთანება დირექტივისეულ მიდგომას, რამეთუ ტერმინოლოგიურად დირექტივა იყენებს „მეძუძურს“, ხოლო საქართველოს შრომის კოდექსი – „ბავშვის მოვლას.“¹⁴⁵ თუმცა ამ შემთხვევაში გასათვალისწინებელია ვადები, კერძოდ, დირექტივის თანახმად, მუშაკის დეკრეტული შვებულება უნდა იყოს მინიმუმ 14 კვირა.¹⁴⁶ საქართველოს შრომის კოდექსში ყოველთვის მეტი დრო იყო გათვალისწინებულის. ამასთან, მას შემდეგ, რაც დეკრეტული შვებულება ორად გაიყო, უშუალოდ ორ-

¹⁴² „ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის, ასევე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულებების ანაზღაურების წესის“ დამტკიცების თაობაზე საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2006 წლის 25 აგვისტოს (30.06.2017 წლის რედაქცია) №231/6 ბრძანების მე-9 მუხლის მე-3 პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტი.

¹⁴³ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის (11.11.2015 წლის რედაქცია) 64-ე მუხლის მე-6 პუნქტი.

¹⁴⁴ 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 Sre Breastfeeding (tenth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/ EEC).

¹⁴⁵ გასიტაშვილი ე., ბაქაქური ნ., ქარდავა ე., კარტოზია მ., ლიპარტია ნ., ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო პრაქტიკა და ქართული შრომის სამართალი, თბილისი, 2019, 200-201.

¹⁴⁶ 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 Sre Breastfeeding (tenth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/ EEC).

სულობისა და მშობიარობისთვის განკუთვნილი შვებულება ც კი აღემატება დირექტივით განსაზღვრულ მინიმუმს. ამ მიზეზის გათვალისწინებით, ბუნებრივია, რომ საქართველოს შრომის კოდექსი არ იყენებს ტერმინ „მეძუძურს“, მით უფრო იმიტომ, რომ იმისდა მიუხედავად, ბავშვი იქნება თუ არა ძუძუთი კვებაზე, ბავშვის, მშობლისა თუ ოჯახური ერთიანობის ინტერესიდან გამომდინარე¹⁴⁷ (რომელშიც მამის მონაწილეობაც მოიაზრება), ამ შვებულების მნიშვნელობა განუზომლად დიდია.

IV. დეკრეტული შვებულების გამოყენება – დახმარების გაცემა და შვებულებით ნაწილ-ნაწილ სარგებლობა

1. დახმარების მისაღებად მიმართვის ექვსთვიანი ვადა და დამსაქმებლის მიერ დახმარების საფასურის გადახდა

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატამ მნიშვნელოვანი გადაწყვეტილებები მიიღო დეკრეტული შვებულებისათვის დახმარების მისაღებად საავადმყოფო ფურცლის 6 თვის ვადაში წარდგენისა და დამსაქმებლის მიერ გადახდილი დახმარების სტატუსის შესახებ. მიუხედავად იმისა, რომ სასამართლოს განმარტებები სრულად თანხვედბოდა კანონის პირაპირ ჩანაწერებს, მათი მნიშვნელობა დიდია, რადგან პრაქტიკასა თუ ქვედა ინსტანციების სასამართლოებში არსებობდა განსხვავებული მიდგომა. კერძოდ, სასამართლომ ერთმნიშვნელოვნად დაადგინა, რომ დახმარების მისაღებად საჭიროა საავადმყოფო ფურცლის დამსაქმებელთან წარდგენა მისი დახურვიდან ექვსი თვის ვადაში და არ არის აუცილებელი, ის წარდგენილი იყოს შრომისუ-

¹⁴⁷ თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2015 წლის 24 თებერვლის გადაწყვეტილება N3/4193-14; გუნთაიშვილი მ., ბეჟიაშვილი მ., მამაკაცის დეკრეტული შვებულება, წიგნში: რთული შემთხვევები სასამართლო პრაქტიკაში, ტ. I, დ. გეგენავას რედაქტორობით, 2018, 74.

უნარობის პერიოდში,¹⁴⁸ ამასთან, ექვსთვიან ვადაში დასაქმებულმა უნდა მიმართოს დამსაქმებელს, ასეთ შემთხვევაში ვადის დარღვევად არ ჩაითვლება სოციალური სუბსიდიების სააგენტოსთვის ექვსთვიანი ვადის დარღვევით მიმართვა.¹⁴⁹ ამ კონტექსტში საინტერესოა, რომ ადრინდელი მონესრიგებით, დღეისაგან განსხვავებით, საპატიო მიზეზის არსებობისას დოკუმენტის ფონდისთვის საავადმყოფო ფურცლის დახურვიდან ექვსი თვის შემდეგ წარდგენის შემთხვევაშიც იყო შესაძლებელი დახმარების სრული ან ნაწილობრივი დაფინანსება.¹⁵⁰

სასამართლოს შეფასებით, მიუხედავად იმისა, დამსაქმებელმა დასაქმებულს აუნაზღაურა თუ არა კანონმდებლობით გათვალისწინებული „დახმარება“, სახელმწიფოს მაინც აქვს მისი გაცემის ვალდებულება, რადგან ვალდებული სუბიექტი სწორედ სახელმწიფოა,¹⁵¹ დამსაქმებლის მიერ გადახდილი ანაზღაურება კი დამატებით ანაზღაურებად, მისი კეთილი ნების გამოვლენად მიიჩნევა და არა აქვს მნიშვნელობა, დამსაქმებელი უარყოფს აღნიშნული ნების არსებობას თუ არა.¹⁵² განმარტებები მართებულია და მიესადაგება ყოველი წლის მონესრიგებას, რამდენადაც თავდაპირველად (1971-2006 წწ) დახმარება გაიცემოდა „სავალდებულო სოციალური დაზღვევის სახსრებიდან“, ხოლო შრომის კოდექსის მიღების შემდეგ ანაზღაურდებოდა „სახელმწიფო ბიუჯეტიდან“.

¹⁴⁸ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2012 წლის 16 თებერვლის განჩინება Nბს-66-66(კ-12).

¹⁴⁹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2009 წლის 10 მარტის გადაწყვეტილება Nბს-1106-1068(კ-08).

¹⁵⁰ „დროებითი შრომისუნარობის, ორსულობისა და მშობიარობის გამო დახმარების დანიშვნისა და გაცემის წესის“ დამტკიცების თაობაზე საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2006 წლის 15 მარტის №85/ნ ბრძანების მე-11 მუხლის მე-9 პუნქტი.

¹⁵¹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2011 წლის 13 ივლისის განჩინება Nბს-190-187(კ-11).

¹⁵² შველიძე ზ., შრომით დავებზე საქართველოს სასამართლო პრაქტიკა (გადაწყვეტილებათა კრებული), თბილისი, 2020, 125-129, იხ. ციტირება: საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინება, საქმე №ას3253102016, 2016 წლის 13 ოქტომბერი.

2. დეკრეტული შვებულების ნაწილ-ნაწილ გამოყენება

დეკრეტული შვებულების უფლება იმპერატიულადაა დადგენილი, რაც იმას გულისხმობს, რომ დამსაქმებელს არ ჰქონდა¹⁵³ და არც ახლა აქვს დასაქმებულის შვებულებაში გაშვების საკითხის გადაწყვეტის უფლება.¹⁵⁴ მეტიც, არ არსებობს დამსაქმებლის მიერ შვებულების გამოყენებაზე უარის თქმის საფუძველი. რაც შეეხება შვებულებით სარგებლობას, ძველ რედაქციებში არსებობდა ჩანაწერი, რომლის თანახმადაც, დეკრეტული შვებულების გამოყენება ნაწილ-ნაწილ შეიძლებოდა იქამდე, ვიდრე გავიდოდა შვებულებისთვის განსაზღვრული პერიოდი. დღევანდელი მონესრიგებით, მსგავსი ჩანაწერი არ არსებობს, თუმცა ისტორიული განმარტებისა და მიზნობრივი განმარტების თანახმად, შეიძლება ითქვას, რომ დასაქმებულს შეუძლია ნაწილ-ნაწილ ისარგებლოს შვებულებით.¹⁵⁵ ამ შემთხვევაშიც, ძველი რედაქციის მსგავსად, დასაქმებული შეძლებს ისარგებლოს შვებულების დღეებით კანონით დადგენილ ვადაში, შესაბამისად არასრულად (შვებულების კანონით განსაზღვრულ ოდენობას გამოაკლდება შვებულებიდან დაბრუნებიდან შვებულებაში ხელახლა გასვლამდე პერიოდი) კერძოდ, მაგალითად, ბავშვის მოვლის გამო შვებულების 604 დღიდან პირმა გამოიყენოს ნაწილი, მაგალითად 100 დღე, შემდგომ დაბრუნდეს სამსახურში და იმუშაოს ორი თვე (60 დღე – ამ პერიოდში შესაძლოა მამამ ისარგებ-

¹⁵³ არსებობს უარის თქმის შემთხვევებიც: საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2013 წლის 11 ნოემბრის განჩინება №ას-924-882-2013.

¹⁵⁴ გასიტაშვილი ე., ბაქაქური ნ., ქარდავა ე., კარტოზია მ., ლიპარტია ნ., ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო პრაქტიკა და ქართული შრომის სამართალი, ე. ქარდავას რედაქტორობით, თბილისი, 2019, 201, იხ. ციტირება: საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 3 აპრილის გადაწყვეტილება საქმე №ას-1189-1131-2014.

¹⁵⁵ სასამართლო პრაქტიკის თანახმად, დეკრეტული შვებულებიდან დაბრუნებულ პირს კვლავ შეუძლია გავიდეს დეკრეტულ შვებულებაში: საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 3 აპრილის განჩინება №ას-1189-1131-2014.

ლოს შვებულებით¹⁵⁶ ან არცერთმა მშობელმა არ ისარგებლოს) და კვლავ გამოიყენოს დარჩენილი შვებულების დღეები, რომელსაც გამოაკლდება მუშაობის პერიოდიც, ანუ დარჩება 444 დღე. წინააღმდეგ შემთხვევაში, თუკი შვებულებიდან დაბრუნებულ პირს არ მიეცემა შვებულებით კვლავ სარგებლობის უფლება, არათანაზომიერად შეიზღუდება შვებულების უფლება, ხოლო თუკი შვებულებიდან დაბრუნების შემდეგ ნამუშევარი დღეები არ მოაკლდება საშვებულებო დღეებს, გამოვა, რომ 5 წლის მერეც შეეძლება პირს ბავშვის მოვლის გამო შვებულების უფლებით სარგებლობა, რაც ამ ტიპის შვებულების არსებობას უკარგავს აზრს.

3. სამსახურიდან გათავისუფლების აკრძალვა

შრომის კანონთა კოდექსით, დასაქმებული ორსულის ან ერთ წლამდე ასაკის ბავშვის დედის დათხოვნა აკრძალული იყო, გარდა საწარმოს ლიკვიდაციის შემთხვევისა.¹⁵⁷ მომავალში დედების მდგომარეობა კიდევ უფრო გაძლიერდა და აკრძალვა შვილის წლინახევრის ასაკის მიღწევამდე გაიზარდა,¹⁵⁸ მომდევნო პერიოდში კი სამ წლამდე და მარტოხელა დედის შემთხვევაში, 14 წლამდე ან 16 წლამდე შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე (ძველი რედაქციის თანახმად – „ინვალიდი“) შვილის ყოლის შემთხვევაში.¹⁵⁹ ახალ შრომის კოდექსში მსგავსი ჩანაწერები არ აისახა, თუმცა გათვალისწინ-

¹⁵⁶ ბავშვის მოვლის გამო შვებულება შეუძლია მთლიანად ან ნაწილობრივ გამოიყენოს ბავშვის დედამ ან მამამ. იხ., „ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის, ასევე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულებების ანაზღაურების წესის“ დამტკიცების თაობაზე საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2020 წლის 29 დეკემბრის №01-133/ნ ბრძანების მე-8 მუხლის მე-2 პუნქტი.

¹⁵⁷ საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსის (1971 წლის რედაქცია) 164-ე მუხლი.

¹⁵⁸ საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსის, (20.10.1987 წლის რედაქცია) 164-ე მუხლი.

¹⁵⁹ საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსის (15.10.1990 წლის რედაქცია) 164-ე მუხლი.

ნებული იყო, რომ შვებულებისა და შრომისუუნარობის პერიოდში შვებულება შრომით ურთიერთობას აჩერებდა,¹⁶⁰ ხელშეკრულების შეჩერების პერიოდში კი აკრძალული იყო ხელშეკრულების მოშლა,¹⁶¹ რაც იძლეოდა გარანტიას, ქალს არ დაეკარგა სამსახური და შესძლებოდა ზრუნვა საკუთარ თავსა თუ ბავშვზე.¹⁶² თუმცა ამ მონესრიგებით დეკრეტული შვებულების შემდგომ პერიოდში გათავისუფლების აკრძალვა გაუქმდა, რაც უარყოფითად უნდა შეფასდეს. 2013 წელს ეს მონესრიგება გაუქმდა, თუმცა გაინერა, რომ დაუშვებელია შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა დასაქმებული ქალის ორსულობის შესახებ დამსაქმებლის ინფორმირებიდან შვებულებიდან დაბრუნებამდე პერიოდში (გარდა კანონით გათვალისწინებული გამონაკლისი შემთხვევებისა).¹⁶³ ძველი მონესრიგებისგან განსხვავებით, დღევანდელი მდგომარეობით დეკრეტული შვებულების შემდეგ კვლავ აღარ მოქმედებს ეს გარანტია, თუმცა დადებით კონტექსტში აღსანიშნავია, რომ დამსაქმებელს ხელშეკრულების მოშლა აკრძალა არა მხოლოდ შრომითი ურთიერთობის შეჩერების პერიოდში, არამედ დასაქმებულის ორსულობის შეტყობის მომენტიდან, რაც შესაძლოა სრულიად არ ემთხვეოდეს დეკრეტული შვებულებით სარგებლობის დაწყების პერიოდს.¹⁶⁴

შრომის კოდექსში არსებობს გათავისუფლების ბევრად მეტი საფუძველი, მათ შორის, ვადის ამონურვა, რაც ადრე გათავისუფლების უფლებას არ ანიჭებდა დამსაქმებელს¹⁶⁵ და გასაჩივრებული იყო საკონსტიტუციო სასამართლოში, თუმცა დაუშვებლად

¹⁶⁰ შრომის კოდექსის (2006 წლის რედაქცია) 36-ე მუხლი პირველი ნაწილი და მე-2 ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტი.

¹⁶¹ იქვე, 36-ე მუხლის მე-6 ნაწილი.

¹⁶² საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარი, ა. ბორონის რედაქტორობით, თბილისი, 2016, 207.

¹⁶³ საქართველოს შრომის კოდექსის (12.06.2013 წლის რედაქცია) 37-ე მუხლის მე-3 ნაწილის „გ“ ქვეპუნქტი.

¹⁶⁴ შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, ს. ჩაჩავას რედაქტორობით, თბილისი, 2014.

¹⁶⁵ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2008 წლის 1 ივლისის განჩინება Nას-424-668-08.

იქნა ცნობილი.¹⁶⁶ უმეტეს შემთხვევაში ვადიანი ხელშეკრულების დადება განპირობებულია დამსაქმებლის თავის დაზღვევის მიზნით, გათავისუფლების რეალური მიზეზი კი სწორედ დეკრეტული შვებულებით სარგებლობაა. ასეთ დროს დასაქმებულს უდავოდ სჭირდება დამატებითი დაცვის მექანიზმი. თუმცა ხელშეკრულების ვადის გასვლისას დასაქმებულის გათავისუფლებას დეკრეტული შვებულებით სარგებლობის პერიოდში შეიძლება ჰქონდეს ლოგიკური დასაბუთება (მაგალითად, დასაქმებული აყვანილი იყო დროებით სამუშაოზე არმყოფი პირის შესაცვლელად, ან სეზონური სამუშაოს შესასრულებლად), რაც იმაზე მეტყველებს, რომ გასათვალისწინებელია არა მხოლოდ დასაქმებულის, არამედ დამსაქმებლის ინტერესიც და მხარეთა მოლოდინები. კონკრეტული მიზნის გარეშე ვადიანი ხელშეკრულების დადებისას დამსაქმებელს ობიექტურად აქვს განსხვავებული მოლოდინი, ვიდრე მაშინ, როდესაც ვადის განსაზღვრა ობიექტური მიზეზითაა განპირობებული და დასაქმებული ინფორმირებულია საკითხის შესახებ.

საბოლოო ჯამში, შეიძლება ითქვას, რომ ორსულთა დისკრიმინაცია არაა იშვიათი მოვლენა, რაც ასევე დასტურდება იმით, რომ შვებულების პერიოდში სხვადასხვა მიზეზით არაერთი დასაქმებული გათავისუფლებულა სამსახურიდან.¹⁶⁷ მიუხედავად იმისა,

¹⁶⁶ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2017 წლის 17 მაისის განჩინება №3/4/862 საქმეზე, „საქართველოს მოქალაქე ნინო შენგელია საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“.

¹⁶⁷ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2023 წლის 30 ოქტომბრის გადაწყვეტილება №ას-877-2023; საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 20 ოქტომბრის გადაწყვეტილება №ას-937-2022; საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 07 ოქტომბრის განჩინება №ას-811-2021; საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 17 ივლისის განჩინება №ას-1428-2019; საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 3 აპრილის განჩინება №ას-1189-1131-2014; საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2013 წლის 11 ნოემბრის განჩინება №ას-924-882-2013; საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2010 წლის 22 თებერვლის განჩინება ას-1182-1443-09; საქართვე-

რომ დღემდე არაერთი დავა არსებობს ორსული ქალის სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლების თაობაზე, მათ შორისაა შემთხვევაც, როდესაც დასაქმებული აიძულებს დაენერა განცხადება და თავად წასულიყო სამსახურიდან,¹⁶⁸ საკანონმდებლო ცვლილება მაინც პრევენციის მექანიზმად და დასაქმებულთა დაცვის დამატებით ბერკეტად უნდა ჩაითვალოს. მიუხედავად ამისა, კანონმდებლობა დასახვეწია ორსული ქალის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლებისა და დეკრეტული შვებულებიდან დაბრუნებული პირის სამსახურიდან გათავისუფლების აკრძალვის ნაწილში. ამ მიზნით, უმჯობესი იქნება, თუკი ხელშეკრულების ვადის გასვლა იმ შემთხვევაში, თუკი დასაქმებულთან მეორე ვადითაა დადებული ხელშეკრულება, ამასთან, ვადიანი ხელშეკრულების დადება არ იყო განპირობებული სამსახურში არმყოფი პირის ჩანაცვლების ან განსაზღვრული სამუშაოს შესრულების მიზნით, არ იქნება გათავისუფლების ნებადართული საფუძველი. ამასთან, განისაზღვრება დეკრეტული შვებულების დასრულებიდან გარკვეული ვადა (მაგ., ერთი თვე), რომლის მანძილზეც კონკრეტულად განსაზღვრული საფუძვლების გარდა სხვა შემთხვევაში ასევე შეიზღუდება დასაქმებულის გათავისუფლება. აღნიშნული მინიმალური ჩარევა იქნება დამსაქმებლის უფლებაში, მეორე მხრივ კი, შეზღუდავს მის თვითნებობას გაათავისუფლოს დასაქმებული სამსახურიდან იმ ვარაუდის საფუძველზე, რომ დეკრეტული შვებულებით სარგებლობის პერიოდის გამო ის აღარ არის სამუშაო ფორმაში ან ვეღარ ეწევა ამ პერიოდში განხორციელებულ ცვლილებებსა და განვითარების ტემპს.

ლოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2008 წლის 1 ივლისის განჩინება **ნას-424-668-08**; საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2007 წლის 5 ნოემბრის გადაწყვეტილება **ნას-266-596-07**; საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2007 წლის 26 ივნისის განჩინება **ნას-132-475-07**; საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2006 წლის 9 მარტის განჩინება **ნას-1100-1346-05**; საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2001 წლის 4 ივლისის განჩინება **ნ3კ/600-01**.

¹⁶⁸ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2014 წლის 18 თებერვლის გადაწყვეტილება **ნბს-463-451(კ-13)**.

V. დასკვნა

დასკვნის სახით, შეიძლება ითქვას, რომ დეკრეტულ შვებულებას საქართველოს საკანონმდებლო სივრცეში დიდი ხნის ისტორია აქვს. შედარებით დეტალური მონესრიგება 1971 წელს საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსის, შემდეგ კი შრომის კოდექსის მიღების შედეგად გაჩნდა. ამ პერიოდიდან მოყოლებული მასში შევიდა არაერთი ცვლილება. კერძოდ, დაემატა ბავშვის მოვლის გამო ნაწილობრივანაზღაურებადი შვებულება, გაიზარდა საშვებულებო დღეები როგორც ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის, ისე ახალშობილის შვილად აყვანის შემთხვევაში, გაიზარდა აღნიშნული შვებულებისთვის გასაცემი თანხის ოდენობა და ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულება განცალკევდა ერთმანეთისგან, კერძოდ, გამოეყო ბავშვის მოვლის გამო შვებულება, რათა მამებსაც ჰქონდეთ მისით სარგებლობის შესაძლებლობა. მიუხედავად დადებითი ცვლილებებისა, კანონმდებლობა ჯერ კიდევ ვერ უზრუნველყოფს დეკრეტული შვებულების ეფექტიანობას. დეკრეტული შვებულების მომწესრიგებელი ნორმები ანაზღაურებისა და მამების მიერ შვებულებით სარგებლობის მხრივ კვლავაც პრობლემურია.

ქალთა და მამაკაცთა სახელფასო განაკვეთების უთანასწორობის გამო მამების დეკრეტული შვებულების უფლება პრაქტიკაში ნაკლებად გამოიყენება, ასევე შვებულების ანაზღაურებადი პერიოდისთვის გასაცემი თანხის მაქსიმალური ოდენობა არასაკმარისია, რის გამოც ბევრი ოჯახისთვის სრულიად გამოუსადეგარია შვებულების დღეების ამ რაოდენობით არსებობა. ეს იმიტომ, რომ არ გააჩნიათ შესაძლებლობა, არჩინონ ბავშვი ხელფასის შენარჩუნების გარეშე. შედარებით შეძლებული ოჯახებისთვის ან იმ ოჯახებისთვის, რომლებშიც ქალს საკმაოდ დიდი ანაზღაურება აქვს, აღნიშნული ცვლილებები ეფექტურია, თუმცა სხვა შემთხვევაში დედას „უნევს“ ისარგებლოს ანაზღაურებადი დეკრეტული შვებულებით და არა მამას (რადგან ანაზღაურებადი დღეები არ გულისხმობს ამ დღეების

დასაქმებულის სახელფასო განაკვეთის პროპორციულ ანაზღაურებას, არამედ დადგენილია ზღვრული ოდენობა). ამასთან, ამ მიმართულებით კვლავ არათანასწორ მდგომარეობაში არიან საჯარო მოხელეები და სხვა დასაქმებულები (მიუხედავად იმისა, რომ მომიჯნავე საკითხებში მათი უფლებრივი მდგომარეობა დაუახლოვდა ერთმანეთს). საბოლოო ჯამში, უკეთესობისკენ ცვლილება მაინც ცალსახად შესამჩნევია, თუმცა კანონმდებლობა საკმაოდ ნელი ტემპით ვითარდება, ვერ პასუხობს თანამედროვე სტანდარტსა და გამოწვევებს.

სულ მცირე, ბავშვის საუკეთესო ინტერესის გათვალისწინებით, არსებული საშვებულებო ანაზღაურების პოლიტიკა იმგვარად უნდა ჩამოყალიბდეს (ბავშვის მოვლის გამო შვებულების ნაწილში), რომ მამებსაც შეეძლოთ მიიღონ დახმარება იმ შემთხვევებში მაინც, როდესაც დედა ვერ ან არ არის ჩართული ბავშვის აღზრდაში. ამასთან, მეურვეს ნებისმიერ შემთხვევაში უნდა მიენიჭოს ბავშვის მოვლის გამო შვებულების უფლება, რადგან მეურვეობა დგინდება იმ ბავშვის მიმართ, რომლის ორივე მშობელს ჩამოერთვა, შეუჩერდა ან შეეზღუდა მშობლის უფლება, ისინი აღიარეს უგზო-უკვლოდ დაკარგულად ან მამინ, თუკი ბავშვი არის მიტოვებული. ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, ასევე სასურველია, თუკი გაზიარებული იქნება ევროდირექტივის მონოდება და კანონმდებლობა გაითვალისწინებს არაგადაცემად შვებულებასაც (მამებისთვის), რათა ორივე მშობელს რეალურად შეეძლოს დეკრეტული შვებულებით სარგებლობა. ამასთან, მიუხედავად იმისა, რომ ერთი შეხედვით მსგავსი პრობლემა არ გამოვლენილა საქართველოში, მიზანშეწონილია კანონმდებლობაში აისახოს დედათა დეკრეტული შვებულების სავალდებულო ნაწილი (არანაკლებ 2 კვირა მშობიარობამდე ან მშობიარობის შემდეგ).

თანასწორობისა და ერთიანი საკანონმდებლო მონესრიგების მიზნით, უმჯობესი იქნება, თუკი კერძო დასაქმებულებსა და საჯარო მოხელეებს ბავშვის მოვლის გამო თანაბარი შვებულება

მიეცემათ. ამასთან, ლოგიკურია, რომ ბავშვის მოვლის მიზანს ემსახურება ახალშობილის შვილად აყვანის შემთხვევაში შვებულება. ამიტომ, თანასწორი მიდგომის თვალსაზრისით (განსაკუთრებით ბიოლოგიურ და არაბიოლოგიურ მამებთან მიმართებით), უმჯობესია, თუკი ბავშვის მოვლის გამო შვებულებისა და ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულების დღეები ერთმანეთს გაუთანაბრდება. ასევე, ცვლილებას საჭიროებს ბრძანების ტექსტი, რომელიც დედის გარდაცვალების შემთხვევაში შვებულებისა და დახმარების მამისთვის/მეურვისთვის მიცემას არეგულირებს. ნორმის მიზანი შეიძლება სხვაგვარი ენობრივი კონსტრუქციით მიიღწეს, ისე, რომ არ იკითხებოდეს, თითქოს მომვლელი პირი მშობიარობისა და ორსულობის შვებულებით სარგებლობს. თუმცა, ასევე თანასწორობის თვალსაზრისით, თუკი დედის გარდაცვალებისას ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის ეკვივალენტური შვებულება ბავშვის ინტერესის გამო უნდა მიეცეს ბავშვის მამას ან მეურვეს, ასევე ეკვივალენტური შვებულება უნდა მიეცეს პირს ახალშობილის შვილად აყვანისას (თუმცა ამ დროს თანასწორობის საკითხი შეიძლება დაისვას უკვე ბიოლოგიურად მშობიარე დედებთან მიმართებით). ასეთ ვითარებაში, ალბათ ყველაზე გონივრული იქნება, თუკი ბავშვის მოვლის გამო შვებულება გაიზრდება და ამ უკანასკნელ შვებულებების დღეები თანაბარი იქნება. მიუხედავად ამისა, საკითხის ამგვარი თუ ნებისმიერი ცვლილება საჭიროებს ეკონომიკური ფაქტორისა და დამსაქმებელთა ინტერესის შეფასებასაც.

კანონმდებლობა დასახვეწია ორსული ქალის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლებისა და დეკრეტული შვებულებიდან დაბრუნებული პირის სამსახურიდან გათავისუფლების აკრძალვის ნაწილშიც. ხელშეკრულების ვადის გასვლა იმ შემთხვევაში, თუკი დასაქმებულთან მეორე ვადითაა დადებული ხელშეკრულება, ამასთან, ვადიანი ხელშეკრულების დადება არ იყო განპირობებული სამსახურში არ მყოფი პირის ჩანაცვლების ან განსაზღვრული სამუშაოს შესრულების მიზნით, არ უნდა იყოს გათავისუფლების ნება-

დართული საფუძველი, ამასთან, მიზანშეწონილია, განისაზღვროს დეკრეტული შვებულების დასრულებიდან გარკვეული ვადა (მაგ., ერთი თვე), რომლის მანძილზეც კონკრეტულად განსაზღვრული საფუძველების გარდა სხვა შემთხვევაში ასევე შეიზღუდება დასაქმებულის გათავისუფლება.

აღსანიშნავია ასევე რამდენიმე მნიშვნელოვანი დეტალი, რომელიც სასამართლო პრაქტიკამაც განამტკიცა. კერძოდ, დეკრეტული შვებულების უფლება იმპერატიულადაა დადგენილი, რაც იმას გულისხმობს, რომ დამსაქმებელს არ გააჩნია უფლება, დასაქმებული არ გაუშვას დეკრეტულ შვებულებაში. ამასთან, დასაქმებულს უფლება აქვს შვებულებით ისარგებლოს ნაწილ-ნაწილ ამისათვის განკუთვნილი პერიოდის ფარგლებში. რაც შეეხება დახმარების მიღებას, საჭიროა საავადმყოფო ფურცლის დამსაქმებელთან წარდგენა მისი დახურვიდან ექვსი თვის ვადაში და არ არის აუცილებელი, ის წარადგინოს შრომისუუნარობის პერიოდში. ამასთან, ექვსთვიან ვადაში მიმართვის ვალდებულებაში მოიაზრება დამსაქმებლისთვის მიმართვა და არა სოციალური სუბსიდიების სააგენტოსთვის მიმართვა. აღსანიშნავია ისიც, რომ მიუხედავად იმისა, დამსაქმებელმა დასაქმებულს აუნაზღაურა თუ არა კანონმდებლობით გათვალისწინებული „დახმარება“, სახელმწიფოს მაინც აქვს მისი გაცემის ვალდებულება, რადგან სამართლებრივად დახმარების გაცემაზე ვალდებული სუბიექტი სწორედ სახელმწიფოა.