

ქალთა შრომითი უფლებები

შინაარსი:

1. კანონის წინაშე თანასწორობა და დისკრიმინაციის აკრძალვა;
2. დასაქმებულის უფლებები ორსულობის, მშობიარობის, ახალშობილის შვილად აყვანის და ბავშვის მოვლის დროს;
3. შრომითი ურთიერთობის შეჩერება;
4. დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების შეზღუდვა.

1. კანონის წინაშე თანასწორობა და დისკრიმინაციის აკრძალვა

თანასწორუფლებიანობის ცნებას მნიშვნელოვანი ადგილი უჭირავს ადამიანის უფლებათა დაცვის სფეროში. „თანასწორუფლებიანობის“ დარღვევა, კანონიერი მიზეზის გარეშე, წარმოადგენს ადამიანის უფლებათა დაცვის გარანტიების დარღვევას. დისკრიმინაციის აკრძალვა და თანასწორუფლებიანობის უზრუნველყოფა ადამიანის ფუნდამენტური უფლებათა და განმტკიცებულია ადამიანის უფლებათა დაცვის სფეროში არსებული ყველა ძირითადი დოკუმენტით, საერთაშორისო ხელშეკრულებებითა და ეროვნული კანონმდებლობით.

კანონის წინაშე თანასწორობა უზრუნველყოფილია, როგორც, საჯარო სამსახურში დასაქმებულთათვის, ასევე, კერძო სექტორში დასაქმებული ნებისმიერი ადამიანისთვის. დამსაქმებლის მხრიდან, თანასწორობის პრინციპის დარღვევა და სქესის ნიშნით ადამიანისადმი არათანაბარი მოპყრობა, თუკი, ის არ ემსახურება კანონიერ მიზანს მიიჩნევა დისკრიმინაციად.

გენდურული ნიშნით დისკრიმინაცია განსაკუთრებით ვლინდება შრომით ურთიერთობებში და ადგილი აქვს დასაქმების თითქმის ყველა ეტაპზე. დაწყებული წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებიდან, როდესაც ვაკანსიის გამოცხადების ეტაპზევე ხდება ქალის დისკრიმინაცია სქესის ნიშნით, ან ოჯახური ვალდებულებების ქონის გამო, დამთავრებული შრომითი ურთიერთობის



შეწყვეტით, რადგანაც შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი ძალიან ხშირ შემთხვევაში, ქალის მიმართ დისკრიმინაციული მოპყრობა ხდება. ეს პირობებმა კიდევ უფრო მძაფრად იჩინა თავს იმ შემთხვევაში თუ ქალი ორსულადაა, ან ყავს ჩვილი ბავშვი, მრავალშვილიანი დედაა და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ოჯახის წევრის მომვლელი. შესაბამისად, კანონმა შრომით ურთიერთობებში შექმნა დაცვის მნიშვნელოვანი გარანტიები და მოახდინა დამსაქმებლის ან პოტენციური დამსაქმებლის საკანონმდებლო შებოჭვა.

შესაბამისად, შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია სქესის ან კანონით განსაზღვრული სხვა ნიშნით.

დისკრიმინაციად მიიჩნევა:

- დასაქმებულის პირდაპირი ან არაპირდაპირ შევიწროება, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნა.
- დასაქმებულისთვის ისეთი პირობების შექმნა, რომელიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ აუარესებს მის მდგომარეობას, ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირთან შედარებით ¹

აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ 2014 წლიდან მოქმედებს კანონი დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ, რომელმაც უფრო კონკრეტულად განმარტა დისკრიმინაციული ქმედების სამართლებრივი შედეგები. ანტიდისკრიმინაციული კანონი დისკრიმინაციული ქმედებების მსხვერპლს აძლევს შესაძლებლობას მიმართოს სასამართლოს და დისკრიმინაციის განმახორციელებელი პირისაგან მოითხოვოს მატერიალური და მორალური ზიანის ანაზღაურება². დისკრიმინაციული მოპყრობის გამო, სასამართლოსადმი მიმართვის პროცედურები, ზიანის ანაზღაურების, დისკრიმინაციული ქმედების შეწყვეტისა და მისი შედეგების აღმოფხვრის შესახებ საკანონმდებლო რეგულაციები გათვალისწინებულია სამოქალაქო საპროცესო კოდექსით.³ სასამართლოსთვის სარჩელით მიმართვა უნდა მოხდეს დისკრიმინაციის განხორციელებიდან ან დისკრიმინაციული გარემოების აღმოჩენიდან 3 თვის განმავლობაში.

¹ საქართველოს ორგანული კანონი, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-4 პუნქტი.

² საქართველოს კანონი დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ, მე-10 მუხლი.

³ სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 363² მუხლი.

2. დასაქმებულის უფლებები ორსულობის, მშობიარობის, ახალშობილის შვილად აყვანის და ბავშვის მოვლის დროს

2.1. მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიან სამუშაოზე დასაქმების შეზღუდვა, ზეგანაკვეთური სამუშაო და ნახევარ განაკვეთზე მუშაობა

სამუშაოს სპეციფიკიდან გამომდინარე, დასაქმებულები შესაძლებელია მუშაობდნენ მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიან სამუშაოზე ან კანონით/ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ შემთხვევაში ასრულებდნენ ზეგანაკვეთურ სამუშაოს. ქალთა შრომითი უფლებების დაცვის მიზნით, კანონმდებლობა ითვალისწინებს შეზღუდვებს და უკრძალავს დამსაქმებელს ორსული ან მეძუძური ქალის დასაქმებას მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიან სამუშაოზე, რაც ვფიქრობთ, რომ საკანონმდებლო ხარვეზია. კანონმდებელი ცალსახად არ უნდა ახდენდეს დასაქმების აკრძალვას ქალის დროებითი მდგომარეობის, ანუ ორსულობის გამო, არამედ, დასაქმებულს უნდა ავალდებულებდეს ორსულობის პერიოდში ქალს შესთავაზოს დროებით, მისი მდგომარეობისთვის შესაბამისი უფრო მსუბუქი სამუშაო. ამასთანავე, კანონით აკრძალულია ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებას თანხმობის გარეშე.⁴ დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს ორსული ქალის დაცვა ისეთი შრომისაგან, რომელიც საფრთხეს უქმნის მის ან ნაყოფის კეთილდღეობას, ფიზიკურ და ფსიქიკურ ჯანმრთელობას.⁵

აქვე უნდა აღინიშნოს რომ საჯარო სამსახურში დასაქმებული ქალები გარკვეულ შემთხვევაში სარგებლობენ ნახევარ განაკვეთზე მუშაობის პრივილეგიით. ორსულობის დროს სამუშაო დროის ხანგრძლივობა დამოკიდებულია ორსულის ჯანმრთელობაზე. ჯანმრთელობის მდგომარეობის გათვალისწინებით, მოხელეს უფლება აქვს ორსულობის პერიოდში და 1 წლამდე ასაკის ბავშვის მოვლის დროს ისარგებლოს ნახევარ განაკვეთზე მუშაობის უფლებით.⁶ ამ შემთხვევაში ყოველთვიური შრომის ანაზღაურება გაიცემა თვის განმავლობაში ნამუშევარი საათების პროპორციულად.⁷

საჯარო სამსახურში დასაქმებული ორსული ქალის მიერ სამედიცინო გამოკვლევების მიზნით გაცდენილი სამუშაო საათები ითვლება სამუშაო დროში და

⁴ საქართველოს ორგანული კანონი, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-4 მუხლის მე-5 პუნქტი

⁵ საქართველოს ორგანული კანონი, საქართველოს შრომის კოდექსის 35-ე მუხლის მე-7 პუნქტი

⁶ საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონის 61-ე მუხლის მე-4 პუნქტი

⁷ საჯარო დაწესებულებაში შრომის ანაზღაურების შესახებ საქართველოს კანონის 30-ე მუხლის მე-3 პუნქტი



ანაზღაურდება.⁸ თუმცა, კერძო სექტორში დასაქმებული ქალი ვერ ისარგებლებს მსგავსი უფლებით, ვინაიდან შრომის კოდექსი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონისგან განსხვავებით არ ცნობს ქალის ამ უფლებას.

2.2. შვებულება ორსულობის მშობიარობის და ბავშვის მოვლის გამო

კანონმდებლობით გათვალისწინებული ყოველწლიური შვებულების გარდა კერძო სექტორში და საჯარო სამსახურში დასაქმებულს უფლება აქვს ისარგებლოს შვებულებით ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო 730 კალენდარული დღის ოდენობით. ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებიდან ანაზღაურებადია 183 კალენდარული დღე, ხოლო მშობიარობის გართულების ან ტყუპის შობის შემთხვევაში – 200 კალენდარული დღე. შვებულება დასაქმებულს თავისი შეხედულებისამებრ შეუძლია გადაანაწილოს ორსულობისა და მშობიარობის შემდგომ პერიოდებზე⁹.

საჯარო სამსახურში დასაქმებულთა საშვებულებო ანაზღაურება გაიცემა დამსაქმებლის ბიუჯეტიდან ყოველთვიური შრომითი გასამრჯელოს ოდენობით მოხელის თანამდებობრივი სარგოს და საკლასო დანამატის გათვალისწინებით, ხოლო იმ მოხელეს, რომელსაც მინიჭებული აქვს სამხედრო ან სპეციალური წოდება, სარგოსთან ერთად ეძლევა წელთა ნამსახურობის დანამატი და წოდებრივი სარგო¹⁰.

კერძო სექტორში დასაქმებულთა საშვებულებო ანაზღაურება (დახმარება) გაიცემა სახელმწიფო ბიუჯეტიდან არაუმეტეს 1000 ლარის ოდენობით. ხელშეკრულებით, შინაგანაწესით ან შეთანხმებით შეიძლება გათვალისწინებული იყოს დამსაქმებლის მხრიდან დამატებითი საშვებულებო ანაზღაურება.¹¹ ეს კი იმას ნიშნავს, რომ კანონმდებელი განსხვავებულ რეგულაციებს სთავაზობს დასაქმებულ ქალებს მათი დასაქმების ადგილის მიხედვით. თუკი, საჯარო სექტორში დასაქმებული ქალი სრულად იღებს ანაზღაურებას ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო, 183 დღის სახელფასო სარგოსა და დანამატის გათვალისწინებით, კერძო სექტორში დასაქმებული ქალი სახელმწიფო ბიუჯეტიდან იღებს კომპენსაციას არაუმეტეს 1 000 ლარისა, ხოლო დანარჩენი დღეების ანაზღაურების ვალდებულება დამსაქმებელს არ გააჩნია და სრულად მის კეთილ ნებაზეა დამოკიდებული.

⁸ საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონის 64-ე მუხლის მე-5 ნაწილი

⁹ საქართველოს ორგანული კანონი, საქართველოს შრომის კოდექსის 27-ე მუხლი. საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონის 64-ე მუხლის 1-ლი, მე-2 და მე-3 ნაწილი.

¹⁰ საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონის 64-ე მუხლის მე-3 ნაწილი

¹¹ საქართველოს ორგანული კანონი, საქართველოს შრომის კოდექსის 29-ე მუხლი

ფულადი დახმარება გაიცემა სოციალური მომსახურეობის სააგენტოს მიერ დამსაქმებლის მიმართვის საფუძველზე.¹²

2.3. შვებულება ახალშობილის შვილად აყვანის გამო

დასაქმებულმა, რომელმაც 1 წლამდე ასაკის ბავშვი იშვილა, მისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულება ბავშვის დაბადებიდან 550 კალენდარული დღის ოდენობით. ამ შვებულებიდან ანაზღაურებადია 90 კალენდარული დღე.¹³ საჯარო სამსახურში ანაზღაურება გაიცემა შესაბამისი საჯარო დაწესებულების ბიუჯეტიდან მოხელის შრომითი გასამრჯელოს ოდენობით, ხოლო კერძო სექტორში დასაქმებული პირის ანაზღაურება (დახმარება) - სახელმწიფო ბიუჯეტიდან არაუმეტეს 1000 ლარის ოდენობით. ამასთან მხარეთა შეთანხმებით შესაძლებელია დამატებითი ანაზღაურების გაცემა დამსაქმებლის ბიუჯეტიდან. ცხადია, რომ კანონმდებელი ამ შემთხვევაშიც დაცვის გაცილებით მეტ გარანტიას უქმნის საჯარო მოხელე ქალებს კერძო სექტორში დასაქმებულებთან შედარებით.

2.4. დამატებითი შვებულება ბავშვის მოვლის გამო

დასაქმებულს უფლება აქვს ისარგებლოს ანაზღაურების გარეშე შვებულებით ბავშვის მოვლის გამო – 12 კვირის ოდენობით უწყვეტად ან ნაწილ-ნაწილ, მაგრამ არანაკლებ წელიწადში 2 კვირისა, სანამ ბავშვს შეუსრულდება 5 წელი. ბავშვის მოვლის გამო დამატებითი შვებულება შეიძლება მიეცეს ნებისმიერ პირს, რომელიც ფაქტობრივად უვლის ბავშვს.¹⁴

3. შრომითი ურთიერთობის შეჩერება

შრომის კანონმდებლობაში 2017 წელს განხორციელებული ცვლილებების შედეგად, შრომითი ურთიერთობის შეჩერების სხვა საფუძვლების გარდა ქალი დასაქმებულისთვის განისაზღვრა სამსახურებრივი უფლებამოსილების შეჩერება ქალთა მიმართ ძალადობის ან ოჯახში ძალადობის მსხვერპლთა თავშესაფარში

¹² „ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის, ასევე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულებების ანაზღაურების წესის“ დამტკიცების თაობაზე საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობის და სოციალური დაცვის მინისტრის №231/ნ , 206 წლის 25 აგვისტოს ბრძანება

¹³ საქართველოს ორგანული კანონი, საქართველოს შრომის კოდექსის 28-ე მუხლი. საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონის 64-ე მუხლის მე-4 ნაწილი.

¹⁴ საქართველოს ორგანული კანონი, საქართველოს შრომის კოდექსის 28-ე მუხლი. საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონის 30-ე მუხლი

მოთავსების გამო. აღნიშნული რეგულაცია ეხება, როგორც საჯარო, ისე, კერძო სექტორში დასაქმებულ ქალებს.¹⁵ ამ საფუძვლით შრომითი ურთიერთობის შეჩერების ვადა არ უნდა აღემატებოდეს წელიწადში 30 კალენდარულს დღეს.¹⁶

ქალთა მიმართ ძალადობა გულისხმობს საზოგადოებრივ თუ პირად ცხოვრებაში ქალების მიმართ გენდერული ნიშნით ჩადენილი ძალადობისათვის დამახასიათებელ ყველა ქმედებას, როგორც ფსიქოლოგიური, ისე ფიზიკური, ეკონომიკური ზიანის მომტანი ან სექსუალური ხასიათის, მათ შორის, ასეთი სახის მუქარა.¹⁷

ქალთა მიმართ ძალადობის შემთხვევაში თავშესაფარში გადაყვანის გამო შრომითი ურთიერთობის შეჩერების დროს კერძო სექტორში ანაზღაურების გაცემა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით¹⁸, ხოლო საჯარო სამსახურში დასაქმებული პირისთვის კანონით გათვალისწინებულია შრომითი გასამრჯელოს მიღების უფლება.¹⁹

4. დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების შეზღუდვა

შრომითი კანონმდებლობით აკრძალულია დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება კანონით გათვალისწინებული საფუძვლის გარეშე, თუმცა, ქალთა შრომითი უფლებების დაცვის მიზნით, გათვალისწინებულია ცალკეული შემთხვევები, რომელიც ზღუდავს სამსახურიდან გათავისუფლების შესაძლებლობას.

შრომის კოდექსის თანახმად, აკრძალულია დასაქმებული ქალის სამსახურიდან გათავისუფლება ორსულობის შესახებ დამსაქმებლისთვის შეტყობინებიდან ორსულობის, მშობიარობის და ბავშვის მოვლის გამო, შვებულებაში ყოფნის პერიოდის განმავლობაში, ასევე, ახალშობილის შვილად აყვანის ან ბავშვის მოვლის

¹⁵ საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონის 55-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტი; ¹⁵ საქართველოს ორგანული კანონი, საქართველოს შრომის კოდექსის 36-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტი.

¹⁶ ქალთა მიმართ ძალადობის ან/და ოჯახში ძალადობის აღკვეთის, ძალადობის მსხვერპლთა დაცვისა და დახმარების შესახებ საქართველოს კანონის მე-17 მუხლის 1-ლი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტი

¹⁷ ქალთა მიმართ ძალადობის ან/და ოჯახში ძალადობის აღკვეთის, ძალადობის მსხვერპლთა.

დაცვისა და დახმარების შესახებ საქართველოს კანონის მე-3¹ მუხლის 1-ლი პუნქტი.

¹⁸ საქართველოს ორგანული კანონი, საქართველოს შრომის კოდექსის 36-ე მუხლის მე-4 პუნქტი.

¹⁹ საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონის 55-ე მუხლის მე-3 პუნქტი.



გამო დამატებითი შვებულებით სარგებლობისას. ამ პერიოდში დამსაქმებელი არ არის უფლებამოსილი სამსახურიდან გაათავისუფლოს დასაქმებული²⁰:

- რეორგანიზაციის საფუძვლით;
- კვალიფიკაციის შეუსაბამობის გამო;
- ავადმყოფის პერიოდში თუ შრომისუუნარობის ვადა არ აღემატება ერთდროულად 40 დღეს ან 6 თვეში 60 დღეს და ამასთან დასაქმებულს გამოენებული აქვს კუთვნილი შვებულება;
- უკანონო გაფიცვის შემთხვევაში;
- დამსაქმებელი იურიდიული პირის ლიკვიდაციის (გაუქმების) გამო;
- სხვა ობიექტური გარემოების მითითებით.

სამსახურიდან გაათავისუფლებისგან დაცვის უფრო მეტი გარანტიებია გათვალისწინებული საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონით. საჯარო სამსახურში დასაქმებული მოხელე ქალი არ შეიძლება გაათავისუფლდეს სამსახურიდან ორსულობის ან ბავშვის 3 წლის ასაკამდე აღზრდის პერიოდში საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციის ან/და მისი სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმის ან მოხელის შეფასების შედეგების გამო.²¹

კანონით სარგებლობის შესაძლებლობა ადამიანს უზღუდა იმ შემთხვევაში, როდესაც ის იცნობს საკანონმდებლო რეგულაციებს და იცის კანონის დანაწესი. შესაბამისად, მნიშვნელოვანია შრომითი უფლებების დასაცავად და საკანონმდებლო გარანტიების რეალიზაციისთვის ვიცოდეთ კანონი და ვისარგებლოთ კანონით მინიჭებული მინიმალური გარანტიებით.

ბიულეტენი მომზადდა საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანების მიერ პროექტის „სტრატეგიული სამართალწარმოება და ცნობიერების ამაღლების კამპანიები ქალებისთვის შრომით უფლებებზე ეროვნულ და საერთაშორისო დონეზე სასამართლოს ხელმისაწვდომობის უზრუნველსაყოფად“ ფარგლებში

²⁰ საქართველოს ორგანული კანონი, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის მე-3 პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტი.

²¹ საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონის 116-ე მუხლი

პროექტი ხორციელდება ამერიკის შეერთებული შტატების განვითარების სააგენტოს მხარდაჭერით აღმოსავლეთ დასავლეთის მართვის ინსტიტუტის (EWMI)-ის პროგრამის “კანონის უზენაესობის მხარდაჭერა საქართველოში“ (PROLoG) ფარგლებში

ბიულეტენის მომზადება შესაძლებელი გახდა ამერიკელი ხალხის გულუხვი დახმარების წყალობით, რომელიც აშშ-ს საერთაშორისო განვითარების სააგენტოს (USAID) მეშვეობით იქნა გაწეული. ბიულეტენის შინაარსზე პასუხისმგებელია საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება. ის შესაძლოა არ ასახავდეს USAID-ის, აშშ-ის მთავრობის ან აღმოსავლეთ-დასავლეთის მართვის ინსტიტუტის შეხედულებებს.