დედობის, მამობის და მშობლის შვებულების უფლება თანასწორობის შუქზე

ეროვნული და საერთაშორისო სტანდარტებისა
და პრაქტიკის კვლევა

დედობის, მამობის და მშობლის შვებულების უფლება თანასწორობის შუქზე

ეროვნული და საერთაშორისო სტანდარტებისა
და პრაქტიკის კვლევა

თბილისი, 2017

წინამდებარე კვლევა განხორციელდა გაეროს მოსახლეობის ფონდის საქართველოს ოფისის (UNFPA) მხარდაჭერით. პუბლიკაციის შინაარსზე პასუხისმგებელია ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი (EMC). ის, შესაძლოა, არ გამოხატავდეს გაეროს მოსახლეობის ფონდის საქართველოს ოფისის (UNFPA) შეხედულებებს.

კვლევის ავტორი: ნინო ქაშაკაშვილი

კვლევის ხელმძღვანელი: ლინა ღვინიანიძე

აკრძალულია აქ მოყვანილი მასალების გადაბეჭდვა, გამრავლება ან გავრცელება კომერციული მიზნით, ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრის (EMC) წერილობითი ნებართვის გარეშე.

მისამართი: ი. აბაშიძის 12ა, თბილისი, საქართველო

ტელ: +995 032 2 23 37 06

ელ. ფოსტა: humanrightsemc@gmail.com

fb: http://fb.com/RIGHTSEMC

ვებგვერდი: www.emc.org.ge

სარჩევი

შესავალი 4

1. დედობის, მამობისა და მშობლის შვებულების უფლების განვითარება და მისი მიზნები 5

2. დედობის, მამობის და მშობლის შვებულება საერთაშორისო სამართლებრივ აქტებსა და ევროპის საბჭოს ქვეყნების ეროვნულ კანონმდებლობებში 6

2.1. დედობის, მამობის და მშობლის შვებულების უფლება საერთაშორისო სამართლებრივ აქტებში 8

2.2. დედობის, მამობის და მშობლის შვებულების უფლების შინაარსი და მისი გამოყენების პრაქტიკა ევროპის საბჭოს ქვეყნების გამოცდილების შუქზე 13

შვებულების უფლებით მოსარგებლე სუბიექტები...14

შვებულების უფლება თანასწორობის შუქზე..15

შვებულების უფლების ხასიათი 20

შვებულების უფლებით სარგებლობის ხანგრძლივობა...22

ფინანსური ბენეფიტი შვებულების უფლებით სარგებლობისას 24

შვებულების უფლებით სარგებლობის მოქნილობა..30

3. დედობის, მამობის და მშობლის შვებულების უფლება საქართველოში 33

3.1. დედობის, მამობის და მშობლის შვებულების უფლების დაცვა საქართველოს კონსტიტუციის პერსპექტივით 33

3.2. დედობის, მამობის და მშობლის შვებულების უფლების ეროვნული საკანონმდებლო ჩარჩო 35

დედობის, მამობის და მშობლის შვებულების რეგულირება კერძო სექტორში........36

დედობის, მამობის და მშობლის შვებულების რეგულირება საჯარო სექტორში 43

4. მიგნებები 48

5. რეკომენდაციები..54

შესავალი

დედობის, მამობის და მშობლის შვებულების საკითხის რეგულირება და ორივე მშობლის მიერ თანასწორად სარგებლობა, როგორც ნორმატიულ, ასევე, პრაქტიკულ დონეზე მნიშვნელოვან გამოწვევას წარმოადგენს საქართველოში. შვებულების უფლების საკითხის განსაზღვრისას, ეროვნული საკანონმდებლო ჩარჩო სათანადოდ ვერ უზრუნველყოფს შრომის უფლების დაცვას და თანასწორობის პრინციპს, რაც არაერთხელ გამხდარა საქართველოს სახალხო დამცველის[1] და სხვა ორგანიზაციების ყურადღების საგანი.

წინამდებარე კვლევის მიზანია, გამოავლინოს დედობის, მამობის და მშობლის შვებულების უფლებასთან დაკავშირებული ხარვეზები საქართველოს კონსტიტუციასა და საერთაშორისო სამართლებრივ აქტებთან თავსებადობის კუთხით. კერძოდ, კვლევა შეისწავლის დედობის, მამობისა და მშობლის შვებულების უფლების აღიარებისა და დაცვის საერთაშორისო პერსპექტივას და მისი რეალიზების პრაქტიკას ევროპის საბჭოს ქვეყნების ეროვნულ კანონმდებლობაში. კვლევა ასევე მიზნად ისახავს, შეისწავლოს ეროვნული კანონმდებლობის ის რეგულაციები, რომლებიც დედობის, მამობისა და მშობლის შვებულების უფლებას აწესრიგებენ კერძო და საჯარო სექტორში და შეაფასოს მათი შინაარსი ადამიანის უფლებათა დაცვის მინიმალური საერთაშორისო სტანდარტების შუქზე, მათ შორის, თანასწორობის კონტექსტში.

კვლევა სამი ნაწილისაგან შედგება. პირველ ნაწილში გაანალიზებულია დედობის, მამობისა და მშობლის შვებულების მიზნები და უფლების განვითარების ეტაპები სხვადასხვა ისტორიულ კონტექსტში. კვლევის მეორე ნაწილი მიმოიხილავს შვებულების უფლების მარეგულირებელ ძირითად საერთაშორისო სამართლებრივ აქტებს და ევროპის ქვეყნების გამოცდილებას შვებულების უფლების შინაარსის მოწესრიგების, მათ შორის, მისი თანასწორად გარანტირების კუთხით. კვლევის მესამე ნაწილი შეისწავლის საქართველოს საკანონმდებლო ჩარჩოსა და სახელმწიფო პოლიტიკის იმ ხარვეზებს, რომელიც გამორიცხავს შვებულების უფლების თანასწორად სარგებლობის შესაძლებლობას და/ან არ უწყობს ხელს მის იმგვარ გამოყენებას, რაც შრომის უფლებისა და ოჯახური ცხოვრების სათანადო რეალიზებას შეუწყობდა ხელს.

[1] ქალთა უფლებრივი მდგომარეობა და გენდერული თანასწორობა, საქართველოს სახალხო დამცველი, 2016, 14, 55.

კვლევა ეროვნული საკანონმდებლო ჩარჩოს, მინიმალური საერთაშორისო სტანდარტებისა და შესწავლილი ქვეყნების გამოცდილების გათვალისწინებით შეიმუშავებს რეკომენდაციებს, რასაც ქვეყნის კანონმდებლობა და პრაქტიკა უნდა დაეფუძნოს დედობის, მამობისა და მშობლის შვებულების უფლებით თანასწორად გარანტირებისა და სარგებლობის მიზნით.

1. დედობის, მამობისა და მშობლის შვებულების უფლების განვითარება და მისი მიზნები

ბავშვის მოვლასა და მზრუნველობასთან დაკავშირებული შვებულების უფლების დაცვის მნიშვნელობაზე დისკუსია დედობის შვებულების გარანტიებზე მსჯელობით დაიწყო. ის სხვადასხვა ისტორიულ კონტექსტში განსხვავებულად საბუთდებოდა და სხვადასხვა შედეგს ისახავდა მიზნად.

დედობის შვებულების შესახებ გარკვეულ გარანტიებს ევროპის ქვეყნების ეროვნული კანონმდებლობები მე-19 საუკუნის ბოლოსაც მოიცავდა (გერმანია (1883), შვედეთი (1891)) და ის ქალთა ჯანმრთელობისა და რეპროდუქციული ფუნქციის დაცვის არგუმენტს ემყარებოდა,[2] რამაც დღის წესრიგში დააყენა ქალების შრომითი უფლებების დაცვის საჭიროება, არა მხოლოდ ეროვნულ, არამედ საერთაშორისო დონეზეც. შედეგად, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციამ (ILO) დაარსებისთანავე შრომით სფეროში ქალების უფლებების რეალიზებისათვის უპირველეს გარანტიად დედობის შვებულების სტანდარტიზაცია დაინახა.[3] თუმცა, ამ დროისათვის, ევროპის ქვეყნებში ქალების შვებულებასთან დაკავშირებულ მნიშვნელოვან გამოწვევას წარმოადგენდა ის, რომ ქალებისთვის შვებულებით სარგებლობა იყო სავალდებულო და ხშირ შემთხვევაში არ ანაზღაურდებოდა.[4]

შვებულების უფლების შემდგომი განვითარება შრომით ურთიერთობებში ქალებისა და მამაკაცების თანასწორობის უზრუნველყოფისკენ არის მიმართული. ამ პროცესში მნიშვნელოვანი როლი ითამაშა მეოცე საუკუნის მეორე ნახევარში ქალების გააქტიურებამ შრომის ბაზარზე, მათ შორის, დასაქმების იმ სფეროებსა და პოზიციებზე, რომელიც კონვენციური მოსაზრებით მხოლოდ მამაკაცებისათვის განკუთვნილად ითვლებოდა.[5] ამ მიდგომის ასახვის მხრივ მე-20 საუკუნის შუა პერიოდის საერთაშორისო დოკუმენტებს შორის განსაკუთრებით საყურადღებოა

[2] ABC of Women Workers' Rights and Gender Equality, ILO, 2007, 8.
[3] Maternity Protection Convention, ILO, 1919 (No. 3).
[4] Ruhm C. J. & Teague J. L., Parental Leave Policies in Europe and North America, National Bureau of Economic Research, 1995, 2.
[5] იქვე.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციები, რომელთაც მნიშვნელოვანი გავლენა ჰქონდა გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის მიერ მიღებულ დოკუმენტებზე.[6] 1970-იან წლებში უკვე ევროპული ქვეყნების უმრავლესობა ითვალისწინებდა დედობის შვებულებას, ხოლო 1974 წელს ევროპაში პირველი ქვეყანა, რომელმაც კანონმდებლობით გაითვალისწინა მშობლის შვებულებით ორივე მშობლის სარგებლობის შესაძლებლობა, იყო შვედეთი. ამრიგად, ისტორიული თვალსაზრისით, ამ პერიოდის პერცეფციები ქალებსა და კაცებს შორის საოჯახო ვალდებულებების გაზიარებისა და შრომის უფლებით სარგებლობის რეგულირებისას თანასწორუფლებიანობას უკავშირდება.

მე-20 საუკუნის 80-იანი წლები შრომით ურთიერთობებში ქალებსა და კაცებს შორის რეალური თანასწორობის მიღწევაზეა ორიენტირებული, რამდენადაც ამ დროისთვის ცხადი გახდა, რომ ნორმატიულად აღიარებულმა თანასწორობამ ვერ უზრუნველყო რეალური თანასწორუფლებიანობის მიღწევა და ტვირთის თანაბარი გადანაწილება. შედეგად, 80-იანი წლებიდან შრომით ურთიერთობებში უფლებების დაცვის ფოკუსია არა მხოლოდ ქალების უფლებების დაცვა, არამედ რეალური „თანასწორობის ხელშეწყობა და ორივე სქესის დასაქმებულისათვის ცხოვრებისა და სამუშაო პირობების გაუმჯობესება."[7]

დღეს მოქმედი საერთაშორისო სამართლებრივი სისტემა და ადამიანის უფლებათა თანამედროვე ხედვა დედობის, მამობის და მშობლის შვებულებას შრომის უფლების სტანდარტების დაცვისა და დისკრიმინაციის გამორიცხვის, თანასწორობის მიზანს აფუძნებს. ეს მიდგომა ქვეყნების ეროვნული კანონმდებლობების იმ ტენდენციაში გამოიხატება, რომელიც დედობის შვებულების პარალელურად ექსკლუზიურად მამების შვებულების არსებობის აუცილებლობას ხედავენ და ამასთან, ზრუნავენ იმგვარი პოლიტიკის შემუშავებაზე, რაც მამის მიერ მშობლის შვებულების აღებას წაახალისებს.

2. დედობის, მამობის და მშობლის შვებულება საერთაშორისო სამართლებრივ აქტებში და ევროპის საბჭოს ქვეყნების ეროვნულ კანონმდებლობებში

დედობის, მამობის და მშობლის შვებულების, როგორც უფლების მნიშვნელობას აღიარებს და იცავს არაერთი საერთაშორისო სამართლებრივი დოკუმენტი. საერთაშორისო სამართლებრივი სისტემები, ასევე, ევროპის საბჭოს წევრი ქვეყნების

[6] ABC of Women Workers' Rights and Gender Equality, ILO, 2007, 9.
[7] იქვე, 8.

კანონმდებლობები შვებულების შემდეგ ფორმებს იცნობს: დედობის შვებულება (Maternity Leave), მამობის შვებულება (Paternity Leave), მშობლის შვებულება (Parental Leave), ბავშვზე ზრუნვის შვებულება (Home Care Leave). მათი გათვალისწინებით, მოცემული კვლევის მიზნებისთვის მნიშვნელოვანია გაიმიჯნოს შვებულების ეს სახეები და მათი განსხვავებული მიზნები და შინაარსები:

დედობის შვებულება დაკავშირებულია ბავშვის დაბადებასთან და, როგორც წესი, მოიცავს დაბადებამდე და შემდგომ პერიოდს (ორსულობა და მშობიარობა). შესწავლილ სახელმწიფოთა ნაწილში დედობის შვებულებით ბავშვის დაბადებამდე ან შემდგომში სარგებლობას სავალდებულო ხასიათი აქვს. დედობის შვებულების მიზნებისათვის მნიშვნელოვანი განვითარებაა ამ უფლებისათვის გადაცემადი ხასიათის მიცემა.[8]

მამობის შვებულება, როგორც წესი, დაკავშირებულია უშუალოდ ბავშვის დაბადების და შემდგომ პერიოდთან[9] და მისი მიზანია ბავშვის დაბადების შემდგომ ზრუნვაში მონაწილეობა.[10] სხვადასხვა ქვეყნის ეროვნულ კანონმდებლობაში მამებისათვის ანაზღაურებადი შვებულება ერთ-ერთი ახალი განვითარებაა და მიმდინარეობს დედობის შვებულების პარალელურად.[11] ქვეყნების ნაწილი მამობის შვებულებას დამოუკიდებელი სახით არ ითვალისწინებს და მშობლის შვებულებაში ექსკლუზიურად მამისათვის ითვალისწინებს გარკვეულ პერიოდს.

მშობლის შვებულება, როგორც წესი, დედობის და მამობის შვებულების შემდგომი პერიოდია. მშობლის შვებულების უფლებით სარგებლობა ორივე მშობლისათვის არის შესაძლებელი. ფინანსური ბენეფიტის ნაწილი ხშირ შემთხვევაში არა სუბიექტებზე, არამედ ოჯახზე არის მიბმული. არსებობს მიდგომები, რომლის მიხედვითაც კანონმდებლობა ითვალისწინებს მხოლოდ მშობლის შვებულებას,

---

[8] მაგალითად, დედობის გამო შვებულების ნაწილის მამისათვის გადაცემაა შესაძლებელი პოლონეთში, პორტუგალიაში, ესპანეთში, დიდ ბრიტანეთში, ხორვატიაში, ჩეხეთში. იხ. 13th International Review of Leave Policies and Related Research, Eds. Blum S., Koslowski E. & Moss P., International Network on Leave Policies and Research, 2017, 6, ხელმისაწვდომია: http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Annual_reviews/2017_Leave_Review_2017_final.pdf. ბოლოს ნანახია: 24.08.2017.

[9] ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (OECD) მონაცემები, ხელმისაწვდომია: http://www.oecd.org/gender/data/length-of-maternity-leave-parental-leave-and-paid-father-specific-leave.htm. ბოლოს ნანახია: 24.08.2017.

[10] 10th International Review of Leave Policies and Related Research, Ed. Moss P., International Network on Leave Policies and Research, 2014, 13.

[11] OECD-ს წევრ ქვეყნებს შორის 1970-იანი წლებისათვის მხოლოდ სამი ქვეყანა ითვალისწინებდა მამობის გამო შვებულებას: ესპანეთი - 1 დღე, ლუქსემბურგი - 2 დღე, ბელგია - 3 დღე. ამ პერიოდიდან 1990 წლამდე დამატებით მხოლოდ ორმა ქვეყანამ დანიამ და შვედეთმა გაითვალისწინეს ამ სახის შვებულება. Trends in Parental Leave Policies since 1970, OECD - Social Policy Division, 2017, ხელმისაწვდომია: https://www.oecd.org/els/family/PF2_5_Trends_in_leave_entitlements_around_childbirth.pdf. ბოლოს ნანახია: 24.08.2017.

რომელშიც დედისათვის და მამისათვის გათვალისწინებულია ინდივიდუალური საშვებულებო და დამატებითი საზიარო პერიოდები.[12]

ბავშვზე ზრუნვის შვებულება დაკავშირებულია ბავშვის აღზრდასთან.[13] უმეტეს შემთხვევაში იგი არ ანაზღაურდება ან ანაზღაურდება მცირე ფინანსური ბენეფიტით. ამ უფლებით სარგებლობის კრიტერიუმი შესაძლებელია იყოს ბავშვის ასაკი (როგორც წესი, სამ წლამდე[14]), მოზარდების რაოდენობა[15] და სხვა. შვებულების ეს სახე ინდივიდუალური უფლების სახით სახელმწიფოთა მცირე ნაწილშია აღიარებული.

სწორედ ზემოთ მითითებული შინაარსით იქნება გამოყენებული დასახელებული ტერმინები საერთაშორისო სამართლებრივი აქტებისა და უცხო ქვეყნის გამოცდილებების აღწერისა და ანალიზისას. თუმცა, როგორც აღინიშნა, შვებულების ცალკეულ სახეებს სხვადასხვა კანონმდებლობაში სხვადასხვა შინაარსი აქვს და გარკვეულ შემთხვევებში გადაფარავს/მოიცავს ერთმანეთს.

2.1. დედობის, მამობის და მშობლის შვებულების უფლება საერთაშორისო სამართლებრივ აქტებში

წინამდებარე თავი მიმოიხილავს ძირითად საერთაშორისო სამართლებრივ აქტებს, რომლებიც ადგენს დედობის, მამობისა და მშობლის შვებულების უფლების მიზნებს, მის ფარგლებს და ამავდროულად აფუძნებს მისით სარგებლობის ძირითად პრინციპებსა და მინიმალურ სტანდარტებს.

საერთაშორისო პაქტი „ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ“. „ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ“ საერთაშორისო პაქტი[16] ხელშემკვრელ სახელმწიფოებს მოუწოდებს ხელი შეუწყოს ოჯახის დაცვას და დაეხმაროს განსაკუთრებით ბავშვზე ზრუნვის პერიოდისათვის.[17] აგრეთვე, პაქტში ჩამოყალიბებული ხედვით, თუკი ცალკეულ

---

[12] მაგალითად, ისლანდია, ნორვეგია, შვედეთი. ისლანდიაში არის 9 თვიანი მშობლის შვებულება, სამი თვე გათვალისწინებულია დედისთვის, სამი - მამისთვის, სამი - საერთოა მშობლებისათვის. იხ. 13th International Review of Leave Policies and Related Research, Eds. Blum S., Koslowski E. & Moss P., International Network on Leave Policies and Research, 2017, 9.

[13] Key Characteristics of Parental Leave Systems, OECD - Social Policy Division, Directorate of Employment, Labour and Social Affairs, Updated: 15-03-17, 1, ხელმისაწვდომია: https://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf. ბოლოს ნანახია: 24.08.2017.

[14] მაგალითად, ბულგარეთში, ისლანდიაში 8 წლამდე. იხ. Eydal G.B. & Gíslason, I.V., Iceland Country Note, International Review of Leave Policies and Research, Eds. Blum S., Koslowski A., & Moss P., 2017.

[15] მაგალითად, უნგრეთში მინიმუმ სამი 18 წლის ასაკამდე მოზარდის შემთხვევაში.

[16] International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, 16 December 1966, United Nations.

[17] იქვე, Art. 10. საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულება, მიღების თარიღი: 1994 წ.

უფლებათა კატეგორიასთან დაკავშირებით არ არსებობს სახელმწიფოს მყისიერი ვალდებულებები, დოკუმენტი ამ უფლებების რეალიზების მინიმალურ სტანდარტად მათი არადისკრიმინაციულად განხორციელების პრინციპზე მიუთითებს.[18] საქართველო პაქტის ხელშემკვრელ მხარეს წარმოადგენს.

„ევროპის სოციალური ქარტია“. ევროპის საბჭოს მიერ მიღებული „ევროპის სოციალური ქარტია“[19] სოციალური და ეკონომიკური უფლებების ფუნდამენტურ გარანტიებს ქმნის. შესაბამისად, იგი ადამიანის უფლებათა სქემაში მნიშვნელოვანი სახელმძღვანელო დოკუმენტია.[20] ხელშეკრულება მიუთითებს, რომ დასაქმების ხელმისაწვდომობის, კარიერული განვითარების და სხვა სფეროებში „სქესობრივი დისკრიმინაციის გარეშე, თანაბარი შესაძლებლობებითა და თანასწორი მოპყრობით სარგებლობის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით“, ხელშემკვრელი მხარეები ვალდებულნი არიან მიიღონ სათანადო ზომები.[21] იგი რატიფიცირებულ მუხლებთან მიმართებით საქართველოს მიერ სავალდებულოდ აღიარებული დოკუმენტია. [22]

კონვენცია „ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“. გაეროს „ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ კონვენცია (CEDAW)[23] შეიცავს ქალთა ძირითადი უფლებების ყველაზე ამომწურავ ჩამონათვალს როგორც პოლიტიკური და სამოქალაქო, ასევე, ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების აღიარებისა და დაცვის მიმართულებით. კონვენციის მეორე მუხლი მიუთითებს წევრი სახელმწიფოების ვალდებულებაზე, ერთი მხრივ, მამაკაცთა და ქალთა თანასწორუფლებიანობის პრინციპი აისახოს ეროვნულ კონსტიტუციებში/შესაბამის კანონმდებლობაში[24] და მეორე მხრივ, შესაბამისი საშუალებებით განხორციელდეს ეს პრინციპი პრაქტიკულად.[25] კონვენცია განსაკუთრებულ ყურადღებას აქცევს ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის პრევენციას და მათთვის შრომის უფლების ეფექტიან გარანტირებას. კონვენციის მიხედვით, წევრი სახელმწიფოები ვალდებულნი არიან

---

[18] General Comment No. 3: The Nature of States Parties' Obligations (Art. 2, Para. 1, of the Covenant), Committee on Economic, Social and Cultural Right (1990), paras. 1-2.

[19] European Social Charter (Revised), 3 May 1996, Council of Europe.

[20] The European Social Charter, The Charter at a Glance, ხელმისაწვდომია: http://www.coe.int/en/web/turin-european-social-charter. ბოლოს ნანახია: 24.08.2017.

[21] European Social Charter (Revised), 3 May 1996, Council of Europe, Art. 20.

[22] რატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 2005 წლის 1 ივლისის N1876 – რს დადგენილებით.

[23] Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women, 18 December 1979, United Nations.

[24] კონსტიტუციებში თანასწორობის გარანტირების სტატისტიკური საკითხებისათვის იხ. Progress of the World's Women 2015-2016, Transforming Economies, Realizing Rights, UN Women, 2015, 29, ხელმისაწვდომია: http://www.equalrightstrust.org/ertdocumentbank/UNW_progressreport.pdf. ბოლოს ნანახია: 24.08.2017.

[25] Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women, 18 December 1979, United Nations, Art. 2.a).

სხვადასხვა ღონისძიება გაატარონ, მათ შორის, „წაახალისონ საჭირო დამატებითი სოციალური მომსახურების გაწევა, რათა მშობლებს მიეცეთ ოჯახური მოვალეობების შესრულების შრომით საქმიანობასთან შეთავსების და საზოგადოებრივ ცხოვრებაში მონაწილეობის საშუალება.[26] გარდა ამისა, კონვენცია ითვალისწინებს, რომ დაცვის მინიმალური სტანდარტები საზოგადოებრივი განვითარებისა და გამოწვევების პარალელურად ცვლილებას უნდა განიცდიდეს და შესაბამისად გადაისინჯებოდეს ეროვნული კანონმდებლობა. კონვენცია საქართველოს მიერ რატიფიცირებულია.[27]

კონვენცია „ბავშვთა უფლებების შესახებ“. გაეროს „ბავშვთა უფლებების შესახებ კონვენცია“[28] (CRC) მიუთითებს წევრი სახელმწიფოების ვალდებულებაზე, უზრუნველყოს მშობლების თანაბარი მონაწილეობა ბავშვის აღზრდისა და განვითარების პროცესში.[29] კონვენცია საქართველოს მიერ რატიფიცირებულია.

კონვენცია „ოჯახური ვალდებულებების მქონე დასაქმებულების შესახებ“. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) „ოჯახური ვალდებულებების მქონე დასაქმებულების შესახებ“ კონვენციის[30] მიხედვით, ხელშემკვრელმა მხარეებმა თავიანთი ეროვნული პოლიტიკა უნდა წარმართონ იმ მიზნით, რომ ქალი და კაცი დასაქმებულებისათვის შექმნან თანაბარი შესაძლებლობების ეფექტიანი მექანიზმი მათი ოჯახური ვალდებულებების გათვალისწინებით. აღნიშნული კი გულისხმობს ოჯახურ და სამსახურებრივ პასუხისმგებლობებში კონფლიქტის მაქსიმალურად გამორიცხვას.[31]

რეზოლუცია „ღირსეული სამუშაოს საფუძველზე გენდერული თანასწორობის შესახებ“. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (ILO) მამობის შვებულებასთან დაკავშირებით რაიმე სავალდებულო დოკუმენტს არ აფუძნებს. თუმცა, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) კონფერენციაზე მიღებული რეზოლუცია „ღირსეული სამუშაოს საფუძველზე გენდერული თანასწორობის შესახებ“[32], მიუთითებს, რომ „სამუშაო-ოჯახის საქმეების შეთავსება მხოლოდ ქალებს არ მიემართება და იგი კაცების შესახებაცაა“.[33] რეზოლუცია მიუთითებს, რომ მამების

[26] იქვე, Art. 12.2.c).
[27] რატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 1994 წლის 22 სექტემბრის N561 დადგენილებით.
[28] Convention on the Rights of the Child, 20 November 1989, United Nations. საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულება, მიღების თარიღი: 1994 წ.
[29] Convention on the Rights of the Child, 20 November 1989, Art. 18.
[30] Workers with Family Responsibilities Convention, ILO, 1981 (No. 156).
[31] იქვე, Art. 3.
[32] Resolution concerning Gender Equality at the Heart of Decent Work - ILC 2009, adopted by the International Labour Conference at its Ninety-eighth Session, Geneva, 19 June 2009.
[33] იქვე, para. 6.

მიერ ბავშვის მოვლის გამო შვებულების აღება არა მხოლოდ პასუხისმგებლობა, არამედ მნიშვნელოვანი სოციალური ღირებულების მატარებელია.[34]

დედობის შვებულების დირექტივა. ევროკავშირის ე.წ. დედობის შვებულების დირექტივა[35] შვებულების სამიზნე ჯგუფად მოიაზრებს ორსულებს, ახალნამშობიარებ დასაქმებულებს, ასევე, ქალებს, რომლებიც ძუძუთი კვებავენ ბავშვებს. დირექტივა მიუთითებს შვებულების მინიმალურ ხანგრძლივობაზე. ამ დირექტივის შინაარსს, ასოცირების შესახებ შეთანხმების შესაბამისად, საქართველომ უნდა შეუსაბამოს საკუთარი კანონმდებლობა.[36]

თანასწორი მოპყრობის დირექტივა. ევროკავშირის 2006 წლის ე.წ. თანასწორი მოპყრობის დირექტივა[37] მიუთითებს, რომ სახელმწიფოებმა სოციალური პარტნიორები, მათი ავტონომიისათვის ზიანის მიყენების გარეშე, უნდა წაახალისონ, რომ მათ ხელი შეუწყონ ქალებსა და მამაკაცებს შორის თანასწორობას, ასევე სამუშაოსა და პირადი ცხოვრების თავსებადობის მიზნით გაატარონ წამახალისებელი ღონისძიებები.[38] ასოცირების შესახებ შეთანხმება საქართველოს მისი კანონმდებლობის დირექტივასთან ჰარმონიზებას ავალდებულებს.[39]

მშობლის შვებულების დირექტივა. ე.წ. მშობლის შვებულების დირექტივის[40] მიღების კონტექსტი და რაციონალი განსხვავებულია დედობის შვებულების დირექტივისგან იმ თვალსაზრისით, რომ თუკი დედობის შვებულების დირექტივის ძირითადი მიზანია ჯანმრთელობის დაცვა[41], მშობლის შვებულების დირექტივა ორიენტირებულია ოჯახისა და სამუშაოს დაბალანსების უზრუნველყოფაზე.[42]

---

[34] იქვე.

[35] Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding (tenth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC).

[36] ასოცირების შესახებ შეთანხმება ერთი მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერგიის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებსა და მეორე მხრივ, საქართველოს შორის, 2014 (შემდგომში „ასოცირების შესახებ შეთანხმება"), დანართი XXX. რატიფიცირებულია 2014 წლის 18 ივლისს საქართველოს პარლამენტის #2495 დადგენილებით.

[37] Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation.

[38] იქვე, Art. 21(2).

[39] ასოცირების შესახებ შეთანხმება, დანართი XXX.

[40] Council Directive 2010/18/EU of 8 March 2010 implementing the revised Framework Agreement on parental leave concluded by BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP and ETUC and repealing Directive 96/34/EC (Text with EEA relevance).

[41] Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding (tenth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC).

[42] Leon M. & Millns S., Parental, Maternity and Paternity Leave: European Legal Constructions of Unpaid Care Giving, 58 N. Ir. Legal Q., 2007, 343, 345.

ნახევარ განაკვეთზე მუშაობის დირექტივა. ევროკავშირის ე.წ. ნახევარ განაკვეთზე მუშაობის დირექტივის[43] მიზანია ნახევარ განაკვეთზე მომუშავე დასაქმებულებისათვის გამორიცხოს არა მხოლოდ მათი დისკრიმინაცია, არამედ იზრუნოს მათი პირობების გაუმჯობესებაზე. ასევე, დირექტივა ახალისებს დამსაქმებლებსა და დასაქმებულებს შორის მათთვის ხელსაყრელ შეთანხმებებს სამუშაო დროის განაწილების შესახებ. დირექტივა განსაკუთრებით აქტუალურია დედის უფლებების დაცვის კონტექსტში იმდენად, რამდენადაც ქალები ხშირ შემთხვევაში საოჯახო და სამსახურებრივი საქმიანობის უკეთ შეთავსების მიზნით ნახევარ განაკვეთიან სამუშაოს ირჩევენ. ნახევარ განაკვეთზე მუშაობის დირექტივის იმპლემენტაციის ვალდებულება საქართველოს აქვს აღებული ევროკავშირთან ასოცირების შეთანხმების ფარგლებში.[44]

რეზოლუცია „ქალებსა და მამაკაცებს შორის თანასწორი უფლებების შესახებ“. ევროპის საბჭოს 1994 წლის რეზოლუცია ქალებსა და მამაკაცებს შორის თანასწორობის უზრუნველყოფის ერთ-ერთ საშუალებად განიხილავს მშობლის შვებულების საკანონმდებლო რეგულირებას.[45]

რეზოლუცია „მშობლის შვებულების შესახებ“. 2002 წლისათვის ევროპის საბჭოში უკვე მიღებული იყო სპეციალური რეზოლუცია „მშობლის შვებულების შესახებ“.[46] იგი მიუთითებს შვებულების მიზანზე, გაითვალისწინოს მამის საჭიროებებიც სამუშაო და ოჯახური ცხოვრების დაბალანსებისა და შვილების კეთილდღეობაზე ზრუნვის თვალსაზრისით.[47] იგი განსაზღვრავს, რომ საჭიროა სახელმწიფოებმა მიიღონ იმგვარი ღონისძიებები, რომლებიც მშობლებს შორის შვებულების თანაბარ განაწილებას უზრუნველყოფს. ეს გულისხმობს, მაგალითად, ნახევარგანაკვეთიანი და მოქნილი სამუშაო დროის შესაძლებლობებზე ზრუნვას; სამუშაოზე დაბრუნების სიმარტივეს[48]; სოციალური პარტნიორების ინფორმირებას; საბავშვო სივრცეების შექმნის წახალისებას (on-site crèches); სახლიდან მუშაობის შესაძლებლობების შესწავლას.[49] რეზოლუცია ხაზს უსვამს საზოგადოების წახალისების მნიშვნელობას იმ

---

[43] Council Directive 97/81/EC of 15 December 1997 concerning the Framework Agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC - Annex : Framework agreement on part-time work.

[44] ასოცირების შესახებ შეთანხმება, დანართი XXX.

[45] Equality of Rights between Men and Women, Resolution 1018 (1994).

[46] Parental Leave, Resolution 1274 (2002).

[47] იქვე, para. 2.

[48] რაც შეიძლება მიიღწეოდეს შვებულებისას ნახევარ განაკვეთზე მუშაობით ან ტრენინგების გავლით. იხ. Parental Leave, Committee on Equal Opportunities for Women and Men, Doc. 9315, 15 January 2002, para. 67.

[49] Parental Leave, Resolution 1274 (2002), para. 8.

სარგებელთან დაკავშირებით, რაც მამების საოჯახო საქმეში ჩართვას ახლავს თან, მათ შორის, სამსახურში განსაზღვრული უპირატესობების დადგენით.[50]

რეზოლუცია „გენდერული თანასწორობის, პირადი და სამუშაო ცხოვრების შეჯერებისა და თანაპასუხისმგებლობის შესახებ“. ევროპის საბჭოს 2013 წლის რეზოლუცია „გენდერული თანასწორობის, პირადი და სამუშაო ცხოვრების შეჯერებისა და თანაპასუხისმგებლობის შესახებ“[51] მიუთითებს, რომ პირადი და სამსახურეობრივი სფეროს შეთავსება გამოწვევაა, როგორც ქალების, ასევე კაცებისათვის. თუმცა ფაქტია, რომ მამაკაცები შრომით ბაზარზე პრივილეგირებულ მდგომარეობაში არიან, მაშინ, როდესაც ქალები თავიანთ შესაძლებლობებსა და დროს ოჯახში, ბავშვებსა და ხანდაზმულ ადამიანებზე ზრუნვაში ატარებენ.[52] რაც შემაფერხებელი ფაქტორია შრომით ურთიერთობებში ანაზღაურების, დასაქმებისა და კარიერული პროგრესის მიმართულებებით ქალთა დისკრიმინაციული მდგომარეობის აღმოფხვრის გზაზე.[53]

ამგვარად, საერთაშორისო დონეზე მოქმედი კონვენციები თუ ხელშეკრულებები, ასევე სხვა არასავალდებულო დოკუმენტები დედობის, მამობის და მშობლის შვებულების საკითხს თანასწორობის იდეის ქვეშ განიხილავენ. ამასთან ცალსახაა, რომ დედობის, მამობის თუ მშობლის შვებულების საკითხი უფლებრივი კატეგორიაა, რამდენადაც იგი აერთიანებს ადამიანის თანაბარი მოპყრობის, შრომის, ჯანმრთელობის, ოჯახური ცხოვრებისა და ბავშვთა უფლებების დაცვის კომპონენტებს. ნათელია, რომ სხვადასხვა საერთაშორისო სამართლებრივი სისტემები აღიარებენ და ადგენენ იმ ძირითად პრინციპებს და მინიმალურ სტანდარტებს, რომელთაც შვებულების შესახებ ქვეყნების ეროვნული კანონმდებლობა და პოლიტიკა უნდა ეფუძნებოდეს.

2.2. დედობის, მამობის და მშობლის შვებულების უფლების შინაარსი და მისი რეალიზების პრაქტიკა ევროპის საბჭოს ქვეყნების გამოცდილების შუქზე

დედობის, მამობის, და მშობლის შვებულების უფლებისა და მისით სარგებლობის თანამედროვე მიდგომების გააზრების მიზნით, ეს თავი მომოიხილავს უფლების ძირითად კომპონენტებთან დაკავშირებულ მინიმალურ სტანდარტებს და ევროპის საბჭოს ქვეყნების ეროვნულ კანონმდებლობებში გამოკვეთილ ძირითად ტენდენციებს.

---

[50] Parental Leave, Committee on Equal Opportunities for Women and Men, Doc. 9315, 15 January 2002, para. 67.
[51] Gender Equality, Reconciliation of Private and Working Life and Co-Responsibility, Resolution 1921 (2013).
[52] იქვე, para. 1.
[53] იქვე, para. 3.

შვებულების უფლებით მოსარგებლე სუბიექტები

საერთაშორისო ხელშეკრულებების, ასევე სხვა საერთაშორისო დოკუმენტების მიხედვით, დედობის, მამობის და მშობლის შვებულებით სარგებლობის სუბიექტია ორივე მშობელი. განსაკუთრებული დაცვით სარგებლობენ დედები - დადგენილია მინიმალური სტანდარტები მათი შვებულების ხანგრძლივობისა და ანაზღაურების მიმართულებით. ადამიანის უფლებათა სამართლის განვითარების თანამედროვე მიდგომებით, აქცენტი ასევე კეთდება მამებზე, როგორც მშობლის შვებულების უფლებით მოსარგებლე სუბიექტებზე.

დედობის შვებულებასთან მიმართებით განსაკუთრებით აღსანიშნავია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) კონვენციები, ასევე, ევროკავშირის ფარგლებში არსებული სპეციფიკური სამართლებრივი აქტები. მაგალითად, ევროკავშირის ე.წ. დედობის შვებულების დირექტივა[54] შვებულების უფლების კონტექსტში დაცვის სუბიექტებად მოიაზრებს ორსულ დასაქმებულს (რომელიც ეროვნული კანონმდებლობის შესაბამისად დამქირავებელს შეატყობინებს მისი მდგომარეობის შესახებ), ახალნამშობიარებ დასაქმებულს (რომელსაც ეყოლა ბავშვი და ამის შესახებ დამსაქმებელს შეატყობინებს), დასაქმებულს, რომელიც ძუძუთი კვებავს ბავშვს (დირექტივით გათვალისწინებული უფლებების სუბიექტია, თუ იგი ასეთად ითვლება ეროვნული კანონმდებლობით გათვალისწინებული მნიშვნელობით და თავისი მდგომარეობის შესახებ შეატყობინებს დამსაქმებელს).

მამებზე, როგორც მშობლის შვებულების უფლების სუბიექტზე, მიუთითებს ევროკავშირის ე.წ. მშობლის შვებულების დირექტივა. დირექტივის მიხედვით, მშობლის შვებულება მიემართება კაცებსაც და ქალებსაც, მათი დასაქმების ფორმის მიუხედავად. ასევე მნიშვნელოვანია, რომ მშობლის შვებულება მინიმუმ ოთხი თვე უნდა ჰქონდეს თითოეულ მშობელს, როგორც ინდივიდუალური უფლება, რომელიც არ იქნება გადაცემადი.[55] გარდა აღნიშნულისა, ევროპის პარლამენტის ცვლილებებით იგეგმებოდა, მშობლის შვებულების ფარგლებში მამისათვის დადგენილი გარანტიების პარალელურად, სპეციფიკურად მამობის შვებულების გათვალისწინება, რომელიც მინიმალურ სტანდარტს დააწესებდა 10 სამუშაო დღის

[54] Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding (tenth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC).

[55] Council Directive 2010/18/EU of 8 March 2010 implementing the revised Framework Agreement on parental leave concluded by BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP and ETUC and repealing Directive 96/34/EC (Text with EEA relevance), 2(2).

ხანგრძლივობით, რაც სრულად იქნებოდა ანაზღაურებადი.[56] აღნიშნული რეგულაცია საბჭომ არ დაამტკიცა. თუმცა, დღეს მოქმედი სტანდარტით, მშობლის შვებულების დირექტივის მიხედვით, მამებისათვის დადგენილია არაგადაცემადი მინიმუმ ოთხთვიანი შვებულების კანონმდებლობით უზრუნველყოფის ვალდებულება.

ამგვარად, საერთაშორისო აქტების მიხედვით, შვებულების უფლების სუბიექტები არიან, როგორც დედა, ასევე მამა. ამასთან, ევროკავშირის სამართლებრივი სისტემა აღიარებს დამატებითი პროგრესის საჭიროებას[57] უშუალოდ მამობის შვებულების დამატებით გარანტირების მიმართულებით (მშობლის შვებულებაში მამის კვოტის პარალელურად), რაც ორივე მშობელს მისცემს უკეთეს შესაძლებლობას, გონივრული ფარგლებით იყვნენ ჩართულნი ბავშვის დაბადების შემდგომ აღზრდასა და სამსახურებრივ სფეროში. დედობის შვებულების უფლების საყოველთაო აღიარების კვალდაკვალ, მამობის შვებულების მიმართულებით ევროპის ქვეყნების ეროვნული კანონმდებლობები ასევე მნიშვნელოვან გარანტიებს მოიცავენ.

შვებულების უფლება თანასწორობის შუქზე

ზემოთ მიმოხილული საერთაშორისო დოკუმენტების საერთო მიზანი ბავშვის მოვლასთან დაკავშირებული შვებულების უფლების რეგულირებისას უთანასწორო მოპყრობის აღმოფხვრაა. შედეგად, საერთაშორისო სამართლებრივი აქტები თუ ეროვნული კანონმდებლობები ამ საკითხების მოწესრიგებას ძირითად თანასწორობის გარანტირების პრიზმაში ხედავენ.

შვებულების უფლების მიმართულებით თანასწორობის პოლიტიკის გაძლიერებას საფუძვლად უდევს აღიარება იმისა, რომ, ერთი მხრივ, სქესის ნიშნით დისკრიმინაცია და მეორე მხრივ, ოჯახური ვალდებულებების მქონე დასაქმებულებისათვის შესაბამისი მხარდაჭერის არარსებობა, მინიმუმ ხელს უშლის ქალთა დასაქმების მაჩვენებლის ზრდას.[58] ევროპის საბჭოს საპარლამენტო ასამბლეის თანასწორობისა და ანტიდისკრიმინაციული კომიტეტის ანგარიში მიუთითებს, რომ ზოგადი თვალსაზრისით, მშობლის შვებულება არსებითი საშუალებაა ვიწრო გაგებით, შრომით ბაზარზე და ფართო გაგებით, საზოგადოებრივ

[56] Maternity Leave: MEPs Urge Council to Restart Talks, ხელმისაწვდომია: http://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20150513IPR55443/maternity-leave-meps-urge-council-to-restart-talks. ბოლოს ნანახია: 24.08.2017.

[57] იქვე.

[58] Opinion of the European Economic and Social Committee on the 'Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation', COM(2004) 279 final — 2004/0084 (COD), 2005/C 157/14, para. 2.3.

ცხოვრებაში „უკეთესი გენდერული ბალანსის მიღწევის გზაზე“.[59] თავის მხრივ, გენდერული სტერეოტიპების შეცვლის კომპონენტად განიხილება (1) მშობლებს შორის შვილების აღზრდასა და მზრუნველობაში უფლებებისა და მოვალეობების გაზიარება, ასევე (2) ქალებსა და კაცებს შორის ოჯახური და სამუშაო გარემოს შეთავსებადობის გაუმჯობესება.[60]

თანასწორობის უფლების რეალიზება დაკავშირებულია არა მხოლოდ შესაძლებლობების თანასწორობასთან, არამედ შედეგების თანასწორობასთან. თანასწორობის ამ გაგებას ეხმიანება ევროპული პარლამენტის ეკონომიკური და სოციალური კომიტეტი, რომელიც მიუთითებს გენდერული თანასწორობის მიღწევის შეუძლებლობაზე წევრი სახელმწიფოების პოზიტიური მოქმედების გარეშე.[61] დამატებით, ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის აღმოფხვრის შესახებ კომიტეტი განმარტავს, რომ რეალური თანასწორობის მიღწევა ნიშნავს ასევე უთანასწორობის მიზეზებზე მუშაობას, რამდენადაც მხოლოდ „პრაგმატული და წმინდად ლეგალისტური მიდგომა“ ვერ უზრუნველყოფს ქალებსა და მამაკაცებს შორის დე ფაქტო თანასწორობის მიღწევას.[62]

ამრიგად, საერთაშორისო დოკუმენტების მიხედვით, თანასწორობა არის ის მთავარი პრინციპი, რომელიც ბავშვის მზრუნველობასთან დაკავშირებულ საშვებულებო პოლიტიკას უნდა ედოს საფუძვლად და რომელიც თანადროულად განიხილება როგორც პოლიტიკის მიზნად, ასევე მისი წარმოების ფუნდამენტურ კრიტერიუმად.

დედობის, მამობის და მშობლის შვებულების საკითხების არადისკრიმინაციული გზით მოწესრიგების თვალსაზრისით, ასევე საინტერესო განმარტებებს ადგენს ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო და ევროპის კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო. ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ მშობლის შვებულების ირგვლივ დისკრიმინაციის აკრძალვის შინაარსი პირადი და ოჯახური ცხოვრების კონტექსტში სხვადასხვა საქმეში განსხვავებულად დაინახა და ერთ-ერთ უკანასკნელ საქმეზე მსჯელობისას შეცვალა მანამდე არსებული სასამართლო

[59] Parental Leave as a Way to Foster Gender Equality, Committee on Equality and Non-Discrimination, Doc. 13207, 13 May 2013, 1.
[60] იქვე.
[61] Opinion of the European Economic and Social Committee on the ‘Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation’, COM(2004) 279 final — 2004/0084 (COD), 2005/C 157/14, para. 4.1.
[62] General recommendation No. 25, on article 4, paragraph 1, of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, on temporary special measures, Committee on the Elimination of Discrimination against Women, para. 8.

პრაქტიკა. კერძოდ, განსხვავებით საქმისგან *პეტროვიჩი ავსტრიის წინააღმდეგ*[63] (1998), საქმეში *კონსტანტინ მარკინი რუსეთის წინააღმდეგ*[64] (2012) სასამართლომ ეს საკითხი წევრი ქვეყნის მიხედულების ზღვარში არ მოაქცია. უფრო დეტალურად, პეტროვიჩის საქმეში სასამართლომ არ მიიჩნია დისკრიმინაციულად იმგვარი კანონმდებლობა, რომელიც მამას არ აძლევდა უფლებას, ადგილობრივი ხელისუფლებისგან მიეღო ანაზღაურება მშობლის შვებულებისათვის და მხოლოდ დედები იყვნენ ამ უფლების მქონენი. ამ შემთხვევაში სასამართლო სადავოდ არ ხდიდა იმ გარემოებას, რომ სახეზე იყოს თანასწორობის უფლებისა და პირადი და ოჯახური ცხოვრების ხელშეუხებლობის უფლების დაცულ სფეროში ჩარევა, თუმცა მიიჩნევდა, რომ ეს ხვდებოდა ავსტრიის სახელმწიფოსთვის კონვენციით მინიჭებულ შეფასების ზღვარში.

პეტროვიჩის საქმეში გამოყენებული მიდგომა სასამართლოს დიდმა პალატამ შემდგომში უარყო და საქმეში *კონსტანტინ მარკინი რუსეთის წინააღმდეგ* განმარტა პეტროვიჩის გადაწყვეტილების რაციონალი, რომ იმ პერიოდისათვის არ არსებობდა „ევროპული კონსენსუსი“ და წევრი სახელმწიფოები მშობლის შვებულებას თუ მასთან დაკავშირებულ ანაზღაურებას მამებისათვის არ ითვალისწინებდა.[65] სასამართლომ იმავდროულად მიუთითა, რომ ახალი მიდგომით, ევროპული სახელმწიფოების პრაქტიკით ნათელი იყო, რომ ქვეყნების პოლიტიკა ბავშვის აღზრდის პროცესის მშობლებს შორის თანაბრად გაზიარებისაკენ არის მიმართული.[66]

სასამართლომ ასევე აღნიშნა, რომ დედობის შვებულება არის განსაკუთრებული ვითარება, რადგან ქალის ჯანმრთელობის მდგომარეობასთან აქვს კავშირი; ხოლო მისგან განსხვავებით, მშობლის შვებულება და მასთან დაკავშირებული ფინანსურ ბენეფიტი ქალისა და კაცის შემთხვევაში ანალოგიურია.[67] სასამართლომ გაუსვა ხაზი, რომ ამ საკითხის დისკრიმინაციულად მოწესრიგება არ შეიძლება გამართლდეს ქვეყნის ეროვნული ტრადიციების საფუძვლით.[68]

ევროპის კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს არაერთი საქმე განუხილავს შრომით ურთიერთობებში გენდერული თანასწორობის დარღვევის კუთხით. მიღებულ გადაწყვეტილებათა ნაწილის შესახებ გამოთქმულია კრიტიკა, რომ ისინი გენდერულ

---

[63] *Petrovic v. Austria*, App. no. 20458/92, 1998.
[64] *Konstantin Markin V. Russia,* App. no. 30078/06, 22 March 2012.
[65] იქვე, para. 99.
[66] იქვე, para. 99.
[67] იქვე, para. 132.
[68] იქვე, para. 142-143.

სტერეოტიპებს ამყარებს.[69] ამის საპირისპიროდ, *ალვარესის საქმე*[70] ერთ-ერთ მნიშვნელოვანი გადაწყვეტილებაა.[71] კონკრეტულად, მართლმსაჯულების ევროპულმა სასამართლომ 2010 წელს მშობლის შვებულების ირგვლივ იმსჯელა ალვარესის საქმეში. იგი აფასებდა თუ რამდენად შეესაბამებოდა ეროვნული კანონმდებლობა ევროკავშირის დირექტივის დებულებებს და შესაბამისად, უზრუნველყოფდა თუ არა თანასწორობის პრინციპის განხორციელებას ქალებსა და კაცებს შორის სამუშაო პირობებთან და დასაქმების, ასევე დაწინაურების საკითხებთან მიმართებით (1976 წლის 9 თებერვლის 76/207/EEC და 2006 წლის 5 ივლისის 2006/54/EC დირექტივები).

საქმის მიხედვით, ეროვნული კანონმდებლობა დასაქმებულ დედას აძლევდა უფლებას, რომ ბავშვის ძუძუთი კვების შემთხვევაში მისი დაბადებიდან 9 თვის განმავლობაში ესარგებლა სამუშაო დროის შემცირების უფლებით. აღნიშნული შესაძლებლობით სარგებლობა გათვალისწინებული იყო მამებისთვისაც, თუმცა მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ იმავდროულად დედაც იყო დასაქმებული.[72] ამრიგად, ევროპის კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს უნდა შეეფასებინა, თუ რამდენად შეესაბამებოდა დირექტივის დებულებებს თანასწორობის შესახებ ის მდგომარეობა, როდესაც ბავშვის მშობლობა მხოლოდ დასაქმებული დედის შემთხვევაში იყო მშობლის შვებულების უფლებით სარგებლობის განმაპირობებელი, ხოლო მამის შემთხვევაში იგივე სტატუსი არ განაპირობებდა უფლებით სარგებლობის საფუძველს.

ევროპის კავშირის სასამართლომ მიიჩნია, რომ სადავო კანონმდებლობით შვებულების უფლების მფლობელი იყო მხოლოდ დედა, ხოლო მამას ჰქონდა მისი გამოყენების შესაძლებლობა ცალკეულ შემთხვევებში. სასამართლოს ხედვით, კანონმდებლის ეს მიდგომა ასახავდა იმ სტერეოტიპებს, რომლის მიხედვითაც, მშობლის ვალდებულებების შესრულებისას მამაკაცს აქვს დედის დამხმარის როლი.[73] ევროპის კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო ეროვნული კანონმდებლობის დირექტივის ჭრილში შეფასებისას, ასევე დაეყრდნო ესპანეთის ეროვნულ სასამართლო პრაქტიკას. კერძოდ, ევროპის კავშირის სასამართლომ გაიზიარა ესპანეთის ეროვნული სასამართლოს განმარტება, რომ ძუძუთი კვებასთან

---

[69] მაგალითად, *Marc Betriu Montull v Instituto Nacional de la Seguridad Social*, Case C-5/12, 19 September 2013; *Ulrich Hofmann v Barmer Ersatzkasse,* Case 184/83, 12 July 1984. იხ. Timmer A., Gender Stereotyping in the case law of the EU Court of Justice, European Equality Law Review, 2016; Research Handbook on European Social Security Law, Eds. Pennings F. & Vonk G., 2015, 240-241.

[70] *Pedro Manuel Roca Álvarez v Sesa Start España ETT SA*, Case C-104/09, 30 September 2010.

[71] Timmer A., Gender Stereotyping in the case law of the EU Court of Justice, European Equality Law Review, 2016, 37.

[72] *Pedro Manuel Roca Álvarez v Sesa Start España ETT SA*, Case C-104/09, 30 September 2010, para. 9.

[73] იქვე, para. 36.

დაკავშირებული შვებულების განსაკუთრებული რეჟიმი არ არის დაკავშირებული მხოლოდ ბიოლოგიურ მოვლენასთან და იგი ასევე ბავშვის ხელოვნურ კვებასაც გულისხმობს.[74] შესაბამისად, შვებულებით სარგებლობის უფლების შინაარსი გულისხმობდა სამსახურისაგან თავისუფალ დროს, რომელიც მშობლებმა ბავშვთან ურთიერთობისთვის უნდა გამოიყენონ და ამ მიმართულებით რაიმე უპირატესობა რომელიმე მშობელს არ აქვს. ამიტომ ევროპის კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლომ ეროვნული ნორმატიული მოწესრიგება დირექტივით გათვალისწინებულ დებულებებთან წინააღმდეგობრივად მიიჩნია და დაადგინა, რომ ესპანეთის ეროვნული კანონმდებლობით არ იყო დაცული თანასწორი მოპყრობის პრინციპი, რაც განაპირობებდა დისკრიმინაციას სქესის საფუძველზე, პირის ოჯახურ მდგომარეობის გამო.[75]

ევროპის კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო პრაქტიკაში ასევე აღსანიშნავია *მაისტრელისის საქმე* (2015).[76] აღნიშნულ საქმეში, მამას შეეზღუდა ანაზღაურებადი მშობლის შვებულებით სარგებლობის უფლება იმ ეროვნული კანონმდებლობის საფუძველზე, რაც საჯარო სამსახურში დასაქმებულ მამას არ აძლევდა უფლებას, ესარგებლა ანაზღაურებადი მშობლის შვებულებით, თუ ბავშვის დედა არ იყო დასაქმებული, გარდა იმ შემთხვევებისა, როდესაც დედას სერიოზული ავადმყოფობის თუ დაშავების გამო არ შეეძლო ბავშვის აღზრდა და ეს მტკიცდებოდა შესაბამისი სამედიცინო ჩვენებით.[77] სასამართლოს ეს ნორმატიული მოწესრიგება უნდა შეეფასებინა მშობლის შვებულების დირექტივისა[78] და დასაქმების თანასწორობის დირექტივის ფარგლებში[79].

მოპასუხის მხრიდან, სადავო რეგულაციის მიზნად სახელდებოდა დედის ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების შენარჩუნება. თუმცა, სასამართლომ მსგავსი მიდგომა სქესობრივი ნიშნით პირდაპირი დისკრიმინაციის გამოხატულებად მიიჩნია

---

[74] იქვე, para. 28.

[75] Council Directive 76/207/EEC of 9 February 1976 on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working condition, Art. 2(1), 3, 4, 5.

[76] *Konstantinos Maïstrellis v Ypourgos Dikaiosynis, Diafaneias kai Anthropinon Dikaiomaton*, Case C‑222/14, 16 July 2015.

[77] იქვე, para. 15.

[78] Council Directive 96/75/EC of 3 June 1996 on the framework agreement on parental leave concluded by UNICE, CEEP and the ETUC (OJ 1996 L 145, p. 4), as amended by Council Directive 97/75/EC of 15 December 1997. საქმის ფაქტობრივი გარემოებები 2010 წელს ხდება, აღნიშნული დირექტივა ამჟამად ძალადაკარგულია და იგი ჩაანაცვლა 2010/18/EU დირექტივამ. Council Directive 2010/18/EU of 8 March 2010 implementing the revised Framework Agreement on parental leave concluded by BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP and ETUC and repealing Directive 96/34/EC.

[79] Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation. აღნიშნულ დირექტივასთან ეროვნული კანონმდებლობის ჰარმონიზება საქართველოს ვალდებულებაა 2018 წლისათვის. იხ.: ასოცირების შესახებ შეთანხმება, დანართი XXX.

და მიუთითა, რომ ნორმატიული რეალობა „შორსაა იმისგან, რომ პრაქტიკაში უზრუნველყოს სრული თანასწორობა.[80]

საბოლოოდ, სასამართლომ ამ შემთხვევაშიც ალვარესის საქმეში გამოთქმული ლოგიკა გაამყარა და განმარტა, რომ მშობლის შვებულებით სარგებლობა არ არის დამოკიდებული მეორე მშობლის მდგომარეობაზე. კერძოდ, სასამართლომ მიიჩნია, რომ მსგავსი რეგულაცია მშობლის შვებულების დირექტივას არ შეესაბამებოდა, რადგან მშობლის შვებულება არის ინდივიდუალური უფლება (შესაბამისად, მეორე მშობლის რაიმე სტატუსი არ შეიძლება განსაზღვრავდეს მისი მისით სარგებლობას.)[81]. სასამართლომ ასევე მიიჩნია, რომ სადავო რეგულაცია ეწინააღმდეგებოდა დასაქმების თანასწორობის დირექტივას, რამდენადაც წარმოადგენდა სქესობრივი ნიშნით პირდაპირ დისკრიმინაციას.

შვებულების უფლების ხასიათი

შვებულების უფლების ბუნება შესაძლებელია იყოს ინდივიდუალური და განუსაზღვრელი; ასევე, სავალდებულო და არასავალდებულო ხასიათის.

ინდივიდუალური და განუსაზღვრელი შვებულების უფლება. ინდივიდუალურია დედობის, მამობის და მშობლის (განსაზღვრულ შემთხვევებში) შვებულებები, ხოლო განუსაზღვრელია მშობლის შვებულება. განუსაზღვრელი უფლების შემთხვევაში სუბიექტია ოჯახი. სხვაგვარად რომ ითქვას, თავად მშობლები წყვეტენ, რომელი ისარგებლებს მშობლის შვებულებით (მაგალითად, ავსტრია, დანია, საფრანგეთი, გერმანია). ინდივიდუალური უფლება კონკრეტულ მშობელთან არის დაკავშირებული (მაგალითად, ბელგია, ხორვატია, საბერძნეთი, იტალია, ესპანეთი, დიდი ბრიტანეთი).

ყურადღება უნდა გამახვილდეს მშობლის შვებულების უფლების ხასიათზე, რამდენადაც მას შესაძლებელია ჰქონდეს როგორც ინდივიდუალური, ასევე განუსაზღვრელი ბუნება. იმ შემთხვევაშითუ მშობლის შვებულების გარკვეული პერიოდი განკუთვნილია იმთავითვე დედისთვის ან მამისთვის, მაშინ უფლება ინდივიდუალური ხასიათისაა. მშობლის შვებულებას ინდივიდუალური უფლების სახე აქვს ბელგიაში, ხორვატიაში, ჩეხეთში, დანიაში, საფრანგეთში, გერმანიაში, საბერძნეთში, ირლანდიაში, იტალიაში, ლუქსემბურგში, ნიდერლანდებში, პორტუგალიაში, სლოვენიაში, ესპანეთში, დიდ ბრიტანეთში. განუსაზღვრელი სახით

[80] *Konstantinos Maïstrellis v Ypourgos Dikaiosynis, Diafaneias kai Anthropinon Dikaiomaton,* Case C-222/14, 16 July 2015, paras. 50-51.
[81] იქვე, para. 41.

მშობლის შვებულება მოქმედებს ავსტრიაში, ბულგარეთში, ესტონეთში, ფინეთში, უნგრეთში, ლიტვაში, პოლონეთში, სლოვაკეთში; ხოლო, მაგალითად, ისლანდიაში, ნორვეგიაში, რუმინეთში, შვედეთში მშობლის შვებულების ვადის გარკვეული ნაწილი განუსაზღვრელია, ხოლო ნაწილი ინდივიდუალური სახით არსებობს. ასევე, მალტაში განსხვავება არის საჯარო (განუსაზღვრელია) და კერძო (ინდივიდუალურია) სექტორის მიხედვით.[82]

თავის მხრივ, ინდივიდუალური უფლება შესაძლებელია იყოს გადაცემადი და არაგადაცემადი. გადაცემადი ინდივიდუალური უფლების შემთხვევაში უფლების სუბიექტს შეუძლია მეორე მშობელს გადასცეს საკუთარი უფლება; არაგადაცემადი უფლების შემთხვევაში მხოლოდ სუბიექტს შეუძლია მისით სარგებლობა, ხოლო მშობლის მიერ შვებულების არგამოყენება მის დაკარგვას იწვევს („გამოიყენე ან დაიკარგება“ პრინციპი).

არაგადაცემადი ინდივიდუალური უფლების შემთხვევაში, როგორც აღინიშნა, მშობლის შვებულების დირექტივა ადგენს მინიმალურ სტანდარტს. უფრო კონკრეტულად, სავალდებულოა კანონმდებლობით განისაზღვროს ორივე მშობლისათვის არაგადაცემადი მინიმუმ ოთხთვიანი შვებულება.[83] ამ მიდგომის შესაბამისად, სუბსტანციური თანასწორობის მიღწევისათვის სახელმწიფოები მშობლის შვებულებაში მამის კვოტას განსაზღვრავენ და მას აძლევენ არაგადაცემადი ინდივიდუალური უფლების შინაარსს. მამებთან მიმართებით უფლება ამგვარი ფორმით პირველად ნორვეგიამ გაითვალისწინა (ნორვეგიაში, თავის მხრივ, მოქმედებს მხოლოდ შვებულების ერთი ფორმა - მშობლის შვებულების სახით, რომელშიც თითოეული მშობლისათვის გამოიყოფა კვოტები). მსგავსი რეგულაცია წარმატებულია იმდენად, რამდენადაც იზრდება მამების მიერ შვებულების გამოყენების მაჩვენებელი.[84]

სავალდებულო და არასავალდებულო შვებულება. შვებულება თავისი ბუნებით შეიძლება იყოს სავალდებულო ან არასავალდებულო ხასიათის. საერთაშორისო სტანდარტი შვებულების უფლების სავალდებულო ხასიათს მხოლოდ დედობის შვებულებასთან მიმართებით ითვალისწინებს. კონკრეტულად, ევროკავშირის ე.წ. დედობის შვებულების დირექტივა მიუთითებს დედობის შვებულების მინიმალურ

[82] 13th International Review of Leave Policies and Related Research, Eds. Blum S., Koslowski E. & Moss P., International Network on Leave Policies and Research, 2017, 16.

[83] Council Directive 2010/18/EU of 8 March 2010 implementing the revised Framework Agreement on parental leave concluded by BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP and ETUC and repealing Directive 96/34/EC (Text with EEA relevance), 2(2).

[84] Parental Leave as a Way to Foster Gender Equality, Committee on Equality and Non-Discrimination, Doc. 13207, 13 May 2013, para. 22.

ხანგრძლივობაზე და, მათ შორის, სულ მცირე ორიკვირიან სავალდებულო კომპონენტზე, რომელიც ეროვნული კანონმდებლობის შესაბამისად, შესაძლებელია განაწილდეს, როგორც ბავშვის გაჩენამდე, ასევე შემდგომ პერიოდზე.[85] დედობის დაცვის კონვენციის მიხედვით, სავალდებულო უნდა იყოს მინიმუმ 6 კვირიანი პერიოდი, თუმცა შესაძლოა სხვა მოწესრიგებაც არსებობდეს.[86]

სახელმწიფოთა უმრავლესობაში დედობის შვებულებები არასავალდებულო ნაწილთან ერთად სავალდებულო პერიოდს მოიცავს (მაგალითად, ფინეთი, რუმინეთი, ლატვია, მალტა, დანია, პოლონეთი, უნგრეთი, ჩეხეთი, ხორვატია, სლოვაკეთი, ირლანდია, დიდი ბრიტანეთი), ხოლო ზოგიერთ შემთხვევაში მხოლოდ სავალდებულო შვებულებაზე მიუთითებს (მაგალითად, პორტუგალია, გერმანია, ბელგია, ესპანეთი, ნიდერლანდები, ლუქსემბურგი, ესტონეთი). სახელმწიფოები, სადაც მამობის შვებულება არის კანონმდებლობით გათვალისწინებული, როგორც წესი, არასავალდებულო ხასიათისაა, გამონაკლისია, მაგალითად, პორტუგალია, ბელგია.[87]

შვებულების უფლებით სარგებლობის ხანგრძლივობა

დედობის, მამობის და მშობლის შვებულების უფლების მარეგულირებელი საერთაშორისო აქტები ძირითადი პრინციპების პარალელურად მინიმალურ სტანდარტებზეც ამახვილებენ ყურადღებას და, მათ შორის, განსაზღვრავენ შვებულების ხანგრძლივობისა და ანაზღაურების საკითხებს. ამ მიმართულებით სტანტარტიზაცია არსებობს ძირითადად დედობის შვებულებასთან კავშირში.

დედობის შვებულება. ევროკავშირის ე.წ. დედობის შვებულების დირექტივა მიუთითებს დედობის შვებულების მინიმალურ ხანგრძლივობაზე, რაც 14 კვირას უნდა შეადგენდეს. აღნიშნული ვადა ნაწილდება ბავშვის ყოლის შემდგომ ან/და მანამდელ პერიოდზე. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) დედობის დაცვის კონვენციაც დედობის შვებულების ვადასთან დაკავშირებით მინიმალურ 14 კვირიან

[85] Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding (tenth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC), Art. 8.

[86] სხვაგვარი რეგულაცია უნდა იყოს შეთანხმების შედეგი და აკმაყოფილებდეს შემდეგ პირობებს: (1) აუცილებელია შეთანხმება შედგეს ეროვნულ დონეზე; (2) შეთანხმების მხარეები არიან ერთი მხრივ, მთავრობა და მეორე მხრივ, დასაქმებულთა და დამსაქმებელთა ორგანიზაციები. იხ.: Maternity Protection Convention, ILO, 2000 (No. 183), Art. 4(4).

[87] Jurviste U., Prpic M. & Sabbat G., Maternity and Paternity Leave in the EU, European Parliamentary Research Service, PE 593.543, 2016.

ვადას ითვალისწინებს, თუმცა, მისივე რეკომენდაცია მიუთითებს, რომ უმჯობესი იქნება ხანგრძლივობის მინიმუმ 18 კვირამდე გაზრდა.[88]

მნიშვნელოვანია ითქვას, რომ ევროკავშირის ფარგლებში იდგა დედობის შვებულების შესახებ დირექტივაში ცვლილებების შეტანის საკითხი, რაც დირექტივის სტანდარტების თანამედროვე გამოწვევებსა და კარგ პრაქტიკასთან შესაბამისობას ისახავდა მიზნად. განსახილველი პროექტის მიხედვით, დედობის შვებულების მინიმალური ხანგრძლივობა 18 კვირამდე იზრდებოდა, რომლის ფარგლებშიც ბავშვის დაბადების შემდგომ 6 კვირას სავალდებულო ხასიათი ჰქონდა. (შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) რეკომენდაციების შესაბამისად). აღნიშნული დირექტივის პროექტი 2010 წელს ევროპარლამენტმა მიიღო შემდეგი შინაარსით - დედობის შვებულება 20 კვირამდე გაიზარდა და გაითვალისწინა მამობის 2 კვირიანი შვებულება. თუმცა, იმის გამო, რომ საბჭომ გადაწყვეტილება არ მიიღო, დირექტივის პროექტი 2015 წელს უკან გაიხმეს.[89]

ბავშვის მოვლის გამო შვებულების ხანგრძლივობები განსხვავებულია ქვეყნების მიხედვით შვებულების ყველა ფორმასთან მიმართებით. ევროპის საბჭოს ყველა ქვეყნის კანონმდებლობა თანხვედრაშია დედობის შვებულების ხანგრძლივობის მინიმალურ სტანდარტთან.

მამობის შვებულება. უშუალოდ მამობის შვებულების, როგორც შვებულების კონკრეტული ფორმის, ხანგრძლივობასთან დაკავშირებით მინიმალური საერთაშორისო სტანდარტი არ არსებობს, თუმცა, ევროკავშირის დირექტივით მშობლის შვებულების ნაწილში გათვალისწინებული სპეციალური კვოტა მამებისათვის ადგენს მინიმუმ ოთხთვიანი ხანგრძლივობის საშვებულებო პერიოდს. ევროპის საბჭოს ქვეყნების ეროვნული კანონმდებლობები დირექტივის ამ ნაწილს სრულად იზიარებენ და დამატებით, როგორც წესი, აწესებენ მამობის შვებულებას 2-15 დღის ხანგრძლივობით.

მშობლის შვებულება. როგორც აღინიშნა, მშობლის შვებულების ხანგრძლივობასთან დაკავშირებით საერთაშორისო სტანდარტს ადგენს ევროკავშირის დირექტივა მშობლის შვებულების შესახებ, რომელიც მიუთითებს თითოეული მშობლისთვის მინიმუმ 4 თვიანი არაგადაცემადი ინდივიდუალური

---

[88] Maternity Protection Recommendation, ILO, 2000 (No. 191), Art. 1(1).
[89] Maternity and Paternity Leave in the EU, ხელმისაწვდომია: http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2016/593543/EPRS_ATA(2016)593543_EN.pdf. ბოლოს ნანახია: 24.08.2017.

უფლებით სარგებლობის შესაძლებლობაზე.[90] დასახელებული მინიმალური სტანდარტის მიღმა ეროვნული კანონმდებლობები მკვეთრად განსხვავდებიან შვებულების ხანგრძლივობების თვალსაზრისით.[91]

ფინანსური ბენეფიტი შვებულების უფლებით სარგებლობისას

ბავშვის მოვლასთან დაკავშირებული შვებულების სხვადასხვა სახე ქვეყნების მიხედვით არის ანაზღაურებადი ან არაანაზღაურებადი. ანაზღაურებადი შვებულებების შემთხვევაში პრაქტიკა განსხვავებულია ბენეფიტის ოდენობის განსაზღვრის, ასევე დაფინანსების წყაროების მიხედვით. წინამდებარე ქვეთავი სწორედ შვებულებისათვის ფინანსური ბენეფიტის ოდენობის განსაზღვრისა და დაფინანსების წყაროების განსხვავებულ სქემებს მიმოიხილავს. აღსანიშნავია, რომ ფინანსური ბენეფიტის ნაწილში საერთაშორისო მინიმალური სტანდარტები მხოლოდ დედობის შვებულებას შეეხება. თუმცა მამობის და მშობლის შვებულებასთან მიმართებით იკვეთება განსაზღვრული ტენდენციები, რომლებიც ქვემოთ იქნება მიმოხილული.

ფინანსური ბენეფიტის ოდენობა

დედობის შვებულება. დედობის შვებულების ანაზღაურების მინიმალურ სტანდარტს ითვალისწინებენ საერთაშორისო სამართლებრივი აქტები. მაგალითად, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) დედობის დაცვის კონვენციის მიხედვით, იმ ქვეყნებში, სადაც ფინანსური ბენეფიტის გამოთვლის კრიტერიუმია დედის მანამდე მიღებული შემოსავალი (ქვეყნების მიხედვით ეს შეიძლება ნიშნავდეს წინა თვის შემოსავალს, რამდენიმე თვის (როგორც წესი, სამი ან ექვსი თვე) საშუალო შემოსავალს და სხვ.), მაშინ შვებულების ანაზღაურების შედეგად მიღებული ბენეფიტი უნდა იყოს მინიმუმ დასაქმებულის წინა შემოსავლის ორი მესამედი, ხოლო გამოთვლის განსხვავებული სისტემის შემთხვევაში, ანაზღაურება უნდა იყოს ამგვარი საშუალო შემოსავლის ორი მესამედის ეკვივალენტური.[92] შვებულების ანაზღაურების მიზანია ქალს შეეძლოს საკუთარი თავის და ბავშვის ჯანმრთელობისა და ცხოვრების შესაბამისი პირობების შენარჩუნება.[93]

[90] Council Directive 2010/18/EU of 8 March 2010 implementing the revised Framework Agreement on parental leave concluded by BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP and ETUC and repealing Directive 96/34/EC (Text with EEA relevance), Art. 2 (2).
[91] 13th International Review of Leave Policies and Related Research, Eds. Blum S., Koslowski E. & Moss P., International Network on Leave Policies and Research, 2017, 18-22.
[92] Maternity Protection Convention, ILO, 2000 (No. 183), Art. 6(3)(4).
[93] იქვე, Art. 6(2).

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) დედობის დაცვის კონვენცია ასევე ითვალისწინებს იმ ქვეყნებში არსებულ მოცემულობას, რომელთა ეკონომიკა და სოციალური უსაფრთხოების სისტემა არ არის საკმარისად განვითარებული; ამ შემთხვევებში ზემოთდასახელებული სტანდარტი დაკმაყოფილებულია, თუ ანაზღაურების განაკვეთი არ არის იმაზე ნაკლები, რაც დადგენილია ავადმყოფობის ან დროებითი შრომისუუნარობის შემთხვევებში.[94] ამ შემთხვევაში კონვენციით ნაკისრი ვალდებულებების შესრულების შესახებ პირველი ანგარიშის წარდგენისას ქვეყანამ თავისი პოზიცია უნდა დაასაბუთოს, ხოლო ყოველ შემდგომ ანგარიშებში უნდა მიუთითოს, თუ რა ზომებს იღებს აღნიშნული განაკვეთის ზრდის მიმართულებით.[95]

ანაზღაურების ოდენობაზე მიუთითებს ევროკავშირის დირექტივა დედობის შვებულების შესახებ, რომელიც ადგენს ადეკვატური ანაზღაურებისვალდებულებას ქვეყნების მხრიდან. შედეგად, აღნიშნულ სტანდარტთან თანხვედრაშია ეროვნული კანონმდებლობა თუ ფინანსური ბენეფიტი არის მინიმუმ იმ ოდენობის, რასაც შესაბამისი დასაქმებული მიიღებდა მისი ჯანმრთელობის მდგომარეობის გაუარესების საფუძვლით საქმიანობის შეწყვეტისას.[96]

რაც შეეხება დედობის შვებულების ანაზღაურების ეროვნულ სქემებს, ამ თვალსაზრისით ორი ძირითადი მოდელი გამოიყოფა (ევროპის ქვეყნების უმრავლესობაში პირველი მოდელია დომინანტური):

i. ფინანსური ბენეფიტის ოდენობა მთელი საშვებულებო პერიოდის განმავლობაში სტანდარტულია. ამ შემთხვევაში განსხვავებულია განაკვეთები. მაგალითად, შვებულება სრულად ანაზღაურდება შემდეგ ქვეყნებში - პორტუგალია, გერმანია, სლოვენია, ესპანეთი, ნიდერლანდი, ბელგია, ლუქსემბურგი, საფრანგეთი, დანია, ავსტრია და სხვ.; ნაწილობრივ - ბულგარეთი (90%), რუმინეთი (85 %), კვიპროსი (72%), ლატვია (70%), უნგრეთი (70%), ჩეხეთი (70%).[97]

---

[94] იქვე, Art. 7(1).
[95] იქვე, Art. 7(2).
[96] Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding (tenth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC), Art. 11; აღნიშნული დირექტივის იმპლემენტაცია საქართველოსა და ევროკავშირს შორის დადებული ასოცირების ხელშეკრულების მიხედვით, საქართველოს მიერ 2020 წლისათვის შესასრულებელი ვალდებულებაა. იხ. ასოცირების შესახებ შეთანხმება, დანართი XXX.
[97] Maternity Leave Provisions in the EU Member States: Duration and Allowances, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2015, 27. ხელმისაწვდომია: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1525en.pdf. ბოლოს ნანახია: 24.08.2017.

ii. ფინანსური ბენეფიტის ოდენობა მცირდება განსაზღვრული პერიოდების მიხედვით. მაგალითად, ბელგიაში პირველი ოთხი კვირა 82%-ით ანაზღაურდება, მაშინ, როდესაც დარჩენილი 10 კვირის განაკვეთი 75%-ია. მალტაში დამსაქმებელი იხდის 100% სავალდებულო საშვებულებო პერიოდის განმავლობაში, ხოლო არასავალდებულო კომპონენტი სტანდარტული ფინანსური ბენეფიტია (არ განისაზღვრება წინა შემოსავლის მიხედვით).[98]

დედობის შვებულებასთან მიმართებით, იმ შემთხვევაში თუ ფინანსური ბენეფიტი დედის შემოსავლის რაოდენობაზეა დამოკიდებული, ხშირ შემთხვევაში ბენეფიტის ოდენობის განსაზღვრისას დაწესებულია ზედა ზღვარი (მაგალითად, ბელგიაში, ბულგარეთში, ჩეხეთში, დანიაში, საფრანგეთში, ლიტვაში, ლუქსემბურგში, ნიდერლანდებში, სლოვენიაში, ესპანეთში, შვედეთში).[99]

მამობის შვებულება. ქვეყნები, სადაც მამობის შვებულება დამოუკიდებელი სახით არსებობს, როგორც წესი, მას ანაზღაურებად შვებულებათა კატეგორიაში განსაზღვრავენ.[100] ფინანსური ბენეფიტის ოდენობას რაც შეეხება, ძირითადად, იგი სრულად ანაზღაურდება - მაგალითად, პორტუგალია, ესპანეთი, ნიდერლანდები, საფრანგეთი, დანია, უნგრეთი, იტალია, საბერძნეთი, პოლონეთი;[101] ნაწილობრივ - რუმინეთი, ბულგარეთი. განსხვავებულია ბელგიის გამოცდილება, სადაც მამობის შვებულება ორკვირიანია (10 სამუშაო დღე), მათ შორის, სამი დღე სავალდებულოა და ანაზღაურდება 100%-ით, ხოლო დარჩენილ შემთხვევაში 82%-ით.[102] დედობის შვებულების მსგავსად, მამობის შვებულების ანაზღაურების ოდენობის განსაზღვრის ნაწილში ზედა ზღვარი დაწესებულია ბელგიაში, ბულგარეთში, დანიაში, ესტონეთში, საფრანგეთში, ლიტვაში, სლოვენიაში, ესპანეთში, შვედეთში.[103]

მშობლის შვებულება. მშობლის შვებულებისათვის განსაზღვრულ ფინანსურ ბენეფიტთან დაკავშირებით ერთგვაროვანი მიდგომა არ არსებობს. კერძოდ, მსოფლიო მასშტაბით თითქმის თანაბარია იმ ქვეყნების რაოდენობა, რომლებიც

---

[98] Maternity Leave Provisions in the EU Member States: Duration and Allowances, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2015, 27.
[99] 13th International Review of Leave Policies and Related Research, Eds. Blum S., Koslowski E. & Moss P., International Network on Leave Policies and Research, 2017, 9-11.
[100] შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) კვლევის მიხედვით, იმ ქვეყნებში, სადაც გამოყოფილია მამობის შვებულება, 90%-ში ანაზღაურებადია იგი.
[101] Belle J., Paternity and Parental Leave Policies Across the European Union, RAND, 2016, 7.
[102] Jurviste U., Prpic M. & Sabbat G., Maternity and Paternity Leave in the EU, European Parliamentary Research Service, PE 593.543, 2016.
[103] 13th International Review of Leave Policies and Related Research, Eds. Blum S., Koslowski E. & Moss P., International Network on Leave Policies and Research, 2017, 13-15.

ითვალისწინებენ მშობლის ანაზღაურებად შვებულებას და ამ მიზნით არ განსაზღვრავენ ანაზღაურების კომპონენტს.[104]

ევროპის მასშტაბით ანაზღაურებადი მშობლის შვებულების შემთხვევაში ფინანსური ბენეფიტის ოდენობა შესაძლებელია იყოს წინასწარ განსაზღვრული კონკრეტული თანხა (მაგალითად, ბელგია, ჩეხეთი, საფრანგეთი, ლუქსემბურგი, სლოვაკეთი) ან შესაძლებელია დადგინდეს მშობლის შემოსავლის მიხედვით (მაგალითად, გერმანია, იტალია, პოლონეთი).[105] ყველა იმ ქვეყანაში, სადაც მშობლის შვებულება შემოსავლის მიხედვით ანაზღაურდება, მისი ოდენობა განისაზღვრება დასაქმებულის წინა შემოსავლის მინიმუმ ორი მესამედით და ამ შემთხვევაშიც დაწესებულია ანაზღაურების ოდენობის ზედა ზღვარი.[106]

ფინანსური ბენეფიტის დაფინანსების წყარო

დედობის შვებულება. დედობის შვებულების დაფინანსების წყაროსთან დაკავშირებით შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) დედობის დაცვის კონვენცია მიუთითებს, რომ ანაზღაურების ოდენობა უნდა დაიფაროს სავალდებულო სოციალური დაზღვევით ან საჯარო/საბიუჯეტო ფონდებიდან, ან ეროვნული კანონმდებლობისა და პრაქტიკის შესაბამისად.[107]

არსებული გამოცდილებით, დედობის შვებულების ანაზღაურების რამდენიმე ძირითადი მოდელი მოქმედებს: (1) სოციალური უსაფრთხოების სქემა, რომელიც ორი ფორმით გამოიხატება - (ა) დასაქმებასთან დაკავშირებული სოციალური დაზღვევა (შენატანების სქემა (contributory schemes) და (ბ) სქემა, რომელშიც ანაზღაურება საჯარო ფონდებიდან ფინანსდება (არაშენატანების სქემა)[108]; (2) დამსაქმებელის ვალდებულება; (3) დამსაქმებლის ვალდებულებისა და სოციალური დაზღვევის სქემის კომბინაცია.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) მონაცემებით, 185 საკვლევი ქვეყნიდან: 58%-ში (107 ქვეყანა) დედობის შვებულების ფინანსური ბენეფიტი იფარეაეროვნული სოციალური უსაფრთხოების სქემებით; 25%-ში (47 ქვეყანა)

---

[104] Maternity and Paternity at Work: Law and Practice Across the Word, ILO, 2014, 65.

[105] Promoting Uptake of Parental and Paternity Leave among Fathers in the European Union, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2015, 2. ხელმისაწვდომია: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1508en.pdf ბოლოს ნანახია: 24.08.2017.

[106] 13th International Review of Leave Policies and Related Research, Eds. Blum S., Koslowski E. & Moss P., International Network on Leave Policies and Research, 2017, 18-22.

[107] Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183), Art. 6(8).

[108] Maternity and Paternity at Work: Law and Practice Across the Word, ILO, 2014, 20.

მხოლოდ დამსაქმებელი ფარავს; 16%-ში (29 ქვეყანა) მოქმედებს შერეული სისტემა; მხოლოდ ორ ქვეყანაში არ ხდება დედობის შვებულების ანაზღაურება.[109] შრომის საერთაშორისი ორგანიზაცია გამოყოფს განვითარებული ეკონომიკის ქვეყნებს, რომლებშიც მოქმედებს როგორც სოციალური უსაფრთხოების სქემა (83%), ასევე, შერეული სისტემები (13%). ILO ასევე, მიუთითებს ტენდენციაზე, რომლის მიხედვითაც მხოლოდ დამსაქმებელზე მიბმული სქემების გამოყენების პრაქტიკა მცირდება. მაგალითად, განვითარებული ეკონომიკის ქვეყნებში 1994 წელთან შედარებით 2013 წელს გაიზარდა იმ ქვეყნების რაოდენობა, რომლებიც სოციალური უსაფრთხოების სქემებით ახდენენ დედობის შვებულების დაფინანსებას, ასევე, გაიზარდა შერეული სისტემებით მოსარგებლე ქვეყნები, რაც ამ ქვეყნებში დამსაქმებელზე დამოკიდებული მექანიზმის გაუქმების ხარჯზე მოხდა.[110] შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) რეკომენდაციით უმჯობესია, თუ დედობის შვებულების ანაზღაურება მხოლოდ დამსაქმებელის პასუხისმგებლობა არ იქნება.

რაც შეეხება ევროპული ქვეყნების საერთო გამოცდილებას, დედობის შვებულება, როგორც წესი, სოციალური უსაფრთხოების სქემის ფარგლებში ფინანსდება. ქვეყნების გარკვეულ ნაწილში სოციალური უსაფრთხოების სისტემების პარალელურად არსებობს სპეციალური ფონდები (მაგალითად, ავსტრია, დანია, გერმანია, იტალია).[111] ზოგიერთ ევროპულ ქვეყანაში ფინანსური ბენეფიტის წყაროდ კვლავ რჩება დამსაქმებელი და ამ ნაწილში გვხვდება შემდეგი ალტერნატივები:

- ანაზღაურდება მხოლოდ დამსაქმებლის მიერ (განსაზღვრული პერიოდის განმავლობაში მაინც). მაგალითად, მალტაში პირველი 14 კვირის განმავლობაში მხოლოდ დამსაქმებელი ანაზღაურებს დედის საშვებულებო ფინანსურ ბენეფიტს. ასევე საბერძნეთში, იმ შემთხვევაში თუ ქალი ვერ აკმაყოფილებს სახელმწიფო ფონდიდან მისაღები ფინანსური ბენეფიტის კრიტერიუმებს, მაქსიმუმ ერთი თვის განმავლობაში დამსაქმებელი ვალდებულია თავის თავზე აიღოს დაფინანსება.[112]
- ანაზღაურდება დამსაქმებლის მიერ, რაც მოგვიანებით მთლიანად უბრუნდება სახელმწიფოს მხრიდან. მაგალითად, პოლონეთში დამსაქმებელი, რომელსაც ჰყავს 20-ზე მეტი დასაქმებული, გასცემს შვებულების ფინანსურ ბენეფიტს, მაგრამ შემდგომში სახელმწიფოს მიერ იფარება დამსაქმებლის

[109] Maternity and Paternity at Work: Law and Practice Across the Word, ILO, 2014.
[110] იქვე.
[111] Maternity Leave Provisions in the EU Member States: Duration and Allowances, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2015, 29.
[112] იქვე, 30.

მიერ გაცემული თანხის ოდენობა. ეს სისტემა მოქმედებს ასევე დანიაში.[113] ამ შემთხვევაში შესაძლებელია ფინანსური ბენეფიტის ოდენობა იყოს 100 %-იც და ნაკლებიც.

- დამსაქმებელი ავსებს წინა შემოსავლის 100%-მდე. აღნიშნული სქემა, როგორც წესი განსაზღვრულია კოლექტიური შეთანხმებებით ან არის ნებაყოფლობითი. მაგალითად, იტალიაში დამსაქმებელი კოლექტიური შეთანხმების ფარგლებში ხშირ შემთხვევებში 100%-ით ანაზღაურებს შვებულების თანხას, ხოლო შემდგომში გაცემული თანხის 80%-ს იბრუნებს ეროვნული სოციალური უსაფრთხოების სისტემის ფარგლებში. ეს მოდელი მოქმედებს ასევე კვიპროსში და საფრანგეთში.

მამობის შვებულება. მამობის შვებულების შემთხვევაში დაფინანსების წყარო შესაძლებელია იყოს სოციალური უსაფრთხოების სქემა (შენატანების სქემა, ასევე საჯარო ფონდების სქემა), დამსაქმებელი ან ამ მოდელების შერეული სისტემა. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) მონაცემებით, პრაქტიკაში დომინანტურია მამობის შვებულების დამსაქმებლის მიერ ანაზღაურების სქემა. კერძოდ, შესწავლილი ქვეყნების 58%-ში შვებულება დამსაქმებლის მიერ ანაზღაურდება, ხოლო 28%-ში სახელმწიფოს მიერ.[114] მაგალითად, ლუქსემბურგში[115] და რუმინეთში[116] მამობის შვებულების ანაზღაურების ვალდებულება აქვს დამსაქმებელს. თუმცა, რეგიონების მიხედვით, ტენდენციები განსხვავებულია. მაგალითად, განვითარებული ეკონომიკის ქვეყნების შემთხვევაში 63%-ში იგი სოციალური უსაფრთხოების სქემის მიხედვით ანაზღაურდება, მხოლოდ 17%-ში არის დამსაქმებლის ვალდებულება, 13%-ში კი მოქმედებს შერეული სისტემა (ქვეყნების 8%-ში არაანაზღაურებადია). მაგალითად, ბელგიაში, სადაც შერეული სისტემა ფუნქციონირებს, პირველ სამ დღეს დამსაქმებელი 100%-ით ანაზღაურებს, ხოლო დარჩენილი შვიდი დღისათვის დაფინანსების წყაროა ავადმყოფობისა და საკომპენსაციო სადაზღვევო სქემა (sickness and indemnity insurance scheme).[117] აღმოსავლეთ ევროპისა და ცენტრალური აზიის რეგიონისათვის მოქმედებს მხოლოდ ერთი დაფინანსების სქემა - დამსაქმებლის (ქვეყნების 60%-ში, დანარჩენ შემთხვევაში მამობის შვებულება არაანაზღაურებადია).

---

[113] იქვე, 29.

[114] Maternity and Paternity at Work: Law and Practice Across the Word, ILO, 2014, 58.

[115] Luxembourg: Working Life Country Profile, 19. ხელმისაწვდომია: https://ec.europa.eu/epale/sites/epale/files/luxembourgworking_life_country_profile.pdf ბოლოს ნანახია: 04.08.2017.

[116] Romania: Working Life Country Profile, 19. ხელმისაწვდომია: https://ec.europa.eu/epale/sites/epale/files/romania.pdf ბოლოს ნანახია: 04.08.2017.

[117] Maternity and Paternity at Work: Law and Practice Across the Word, ILO, 2014, 57.

მშობლის შვებულება. მშობლის შვებულება, უმრავლეს შემთხვევაში, სოციალური უსაფრთხოების სისტემით ანაზღაურდება, როგორც წესი, სოციალური დაზღვევის სქემით.[118] ევროკავშირის წევრი ქვეყნების შემთხვევაშიც მშობლის შვებულებისათვის განსაზღვრული ფინანსური ბენეფიტი საჯარო ფონდებიდან იფარება,[119] მაგალითად, გერმანიაში, ლუქსემბურგში, რუმინეთში, სლოვაკეთში.[120]

ამრიგად, როგორც დედობის, ასევე მამობის და მშობლის შვებულების ანაზღაურების ნაწილში ევროპის ქვეყნების შემთხვევაში მნიშვნელოვანია სოციალური უსაფრთხოების სქემების როლი. მაგალითად, ლიტვაში სოციალური დაზღვევის ფონდი ივსება დამსაქმებელთა და დასაქმებულების შენატანებით.[121] ესპანეთშიც დამსაქმებლები და დასაქმებულები არიან შესაბამისი ფონდის კონტრიბუტორები (დამსაქმებელი იხდის შემოსავლის 23.6%-ს, ხოლო დასაქმებული 4.7%-ს), რომლითაც იფარება პენსიები, შვებულებისა და შრომისუუნარობის თანხები.[122]

შვებულების უფლებით სარგებლობის მოქნილობა

შვებულების უფლების მოქნილობა გულისხმობს ამ უფლებით სარგებლობის იმგვარ ალტერნატივებს, რაც ხელს უწყობს თითოეული მშობლისათვის პირადი და სამსახურეობრივი სფეროების დაბალანსებას. პრაქტიკაში ამ მიზნის მიღწევის სხვადასხვა საშუალება არსებობს, თუმცა, ყველაზე მეტი ალტერნატივა მშობლის შვებულების მიზნებისთვის არსებობს. ამ მიმართულებით შემდეგი შესაძლებლობები გამოიყოფა:

სამუშაო განაკვეთის მოდიფიკაცია. შვებულების უფლებით სარგებლობის მოქნილობა სამუშაო განაკვეთთან დაკავშირებით შესაძლებელია გამოიხატოს შემდეგი ალტერნატივებით: სრული განაკვეთით, ნახევარი განაკვეთით, ან შემცირებული საათებით მუშაობით. განაკვეთის ცვლილების შესაძლებლობას ითვალისწინებენ მაგალითად, ავსტრია, ბელგია, ხორვატია, ფინეთი, საფრანგეთი, გერმანია, უნგრეთი, ისლანდია, იტალია, ლუქსემბურგი, ნორვეგია, პოლონეთი, პორტუგალია, სლოვენია, შვედეთი, რუსეთი.[123] მაგალითად, ბელგიაში მშობლის

---

[118] იქვე, 65.
[119] Promoting Uptake of Parental and Paternity Leave among Fathers in the European Union, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2015, 2.
[120] Maternity and Paternity at Work: Law and Practice Across the Word, ILO, 2014, 65.
[121] Braziene R., Lithuania Country Note, International Review of Leave Policies and Research, Eds. Blum S., Koslowski A., & Moss P., 2017.
[122] Meil G., Lapuerta I. & Escobedo A., Spain Country Note, International Review of Leave Policies and Research, Eds. Blum S., Koslowski A., & Moss P., 2017, 376.
[123] 13th International Review of Leave Policies and Related Research, Eds. Blum S., Koslowski E. & Moss P., International Network on Leave Policies and Research, 2017, 18-22.

შვებულება თითოეულ მშობელზე თანაბრად ნაწილდება 4-4 თვის ოდენობით და მისით სარგებლობის სხვადასხვა ვარიაცია არსებობს: (1) მთლიანი განაკვეთი; (2) ნახევარი განაკვეთი - 8 თვის განმავლობაში; (3) კვირაში დამატებით ერთი დღე დასვენება - 20 თვის განმავლობაში. ასევე, ნიდერლანდებში არსებობს ნახევარი განაკვეთით ხანგრძლივი შვებულების აღების შესაძლებლობა. მსგავს მოქნილ რეგულაციას შესაბამისი შედეგიც მოჰყვა, კერძოდ, თუკი მამის მიერ მშობლის შვებულებით სარგებლობის მაჩვენებელი 2003 წლისთვის იყო 15%, 2011 წელს იგი 27%-მდე გაიზარდა.[124]

შვებულების ხანგრძლივობის ეპიზოდებად დაყოფა. მშობელმა შესაძლებელია ერთიანად გამოიყენოს მთელი საშვებულებო პერიოდი ან დაყოს ის ეპიზოდებად დროის სხვადასხვა პერიოდში გამოყენების მიზნით (მაგალითად, ავსტრია, ბელგია, ხორვატია, ფინეთი, ესტონეთი, ფინეთი, გერმანია, ისლანდია, ირლანდია, იტალია, ნორვეგია, სლოვენია, ესპანეთი, შვედეთი, დიდი ბრიტანეთი). მშობლის შვებულების ხანგრძლივობის საკუთარი შეხედულების მიხედვით განაწილების შესაძლებლობა მნიშვნელოვანი წამახალისებელი მექანიზმია კაცების მიერ შვებულებით სარგებლობისას. როგორც კვლევები მიუთითებს, დედები, შესაძლებლობის მიუხედავად, როგორც წესი, საკუთარ საშვებულებო პერიოდს იყენებენ ერთიანად, მაშინ, როდესაც მამები საშვებულებო დღეებს მოკლე ინტერვალებით ითვისებენ.[125] მაგალითად, მალტასა (სანამ ბავშვის 8 წლის გახდება) და ლატვიაში მოქმედებს მსგავსი სისტემები.

შვებულების ხანგრძლივობისა და ფინანსური ბენეფიტის მიმართება. მშობელმა შვებულება შესაძლებელია გამოიყენოს ხანგრძლივი პერიოდით, თუმცა ნაკლები ანაზღაურებით ან შემჭიდროებული ვადით, თუმცა მეტი ანაზღაურებით (მაგალითად, ავსტრია, ჩეხეთი, დანია, ლუქსემბურგი, ნორვეგია, პოლონეთი, პორტუგალია, რუსეთი, სლოვაკეთი, სლოვენია, შვედეთი).

შვებულების ვადის გახანგრძლივება ან/და ფინანსური ბენეფიტის დამატება (ბონუსი უფლებით სარგებლობისას). მეორე მშობლის ბავშვის მოვლაში მონაწილეობის წახალისების ერთ-ერთი მეთოდია შვებულების გახანგრძლივება. ამგვარი სისტემის ქვეყნები მამის მიერ შვებულებით განსაზღვრული ვადით სარგებლობისას ითვალისწინებენ დამატებით საშვებულებო პერიოდს, რომელიც

[124] Maternity and Paternity at Work: Law and Practice Across the Word, ILO, 2014, 68.
[125] იქვე, 67.

რომელიმე მშობელს შეუძლია გამოიყენოს.[126] მაგალითად, გერმანიაში არსებობს მშობლებს შორის საზიარო შვებულების სამწლიანი პერიოდი (ანაზღაურებადია 10 თვე). იმ შემთხვევაში, თუ მშობლის შვებულების ორთვიანი ვადით (8.7 კვირა) მეორე მშობელი ისარგებლებს, კანონმდებლობით შემოთავაზებულია დამატებითი ანაზღაურებადი შვებულება, რაც მთლიანობაში (მშობლის შვებულება) 14 თვიან ანაზღაურებად შვებულებას შეადგენს. აღნიშნული „ბონუსის" სისტემა გერმანიაში 2007 წლიდან მოქმედებს და მნიშვნელოვანი შედეგებიც მოიტანა, კერძოდ, თუ 2006 წლისათვის მამების მიერ შვებულების გამოყენების მაჩვენებელი იყო 3%, 2012 წლისათვის იგი 28%-მდე გაიზარდა.[127] იტალიაში ყოველი მშობელი სარგებლობს მშობლის 6 თვიანი არაგადაცემადი შვებულებით, თუმცა მთლიანობაში ოჯახს შეუძლია ისარგებლოს 10 თვიანი შვებულებით. ხოლო თუ მამა გამოიყენებს მინიმუმ სამ თვეს, მას აქვს უფლება დამატებითი 1 თვით კიდევ ისარგებლოსრაც, საბოლოო ჯამში, ოჯახისათვის 11 თვიან შვებულებას გულისხმობს.[128]

შვებულების თანადროულად გამოყენება. უმრავლეს ქვეყანაში ორივე მშობელს შეუძლია აიღოს მშობლის შვებულება ერთდროულად. ამ შემთხვევაში ქვეყნების ერთი ნაწილი მთლიანი ვადით შვებულების თანადროულად აღების შესაძლებლობას ითვალისწინებენ (მაგალითად, ბელგია, ხორვატია, ჩეხეთი, დანია, საფრანგეთი, გერმანია, ისლანდია, ირლანდია, იტალია, ლუქსემბურგი, ნიდერლანდები, პოლონეთი, ესპანეთი), ხოლო ქვეყნების მეორე ჯგუფი მხოლოდ ამ ვადის განსაზღვრული ნაწილის თანადროულად სარგებლობის შესაძლებლობას უშვებენ (მაგალითად, ავსტრია, ნორვეგია, რუმინეთი, სლოვანია).[129]

შვებულების გადაცემა. ზოგიერთ ქვეყანაში მშობლის შვებულების გადაცემა არა მხოლოდ მეორე მშობლისთვის არის შესაძლებელი (მაგალითად, ბულგარეთი, ესტონეთი, უნგრეთი, ლიტვა, ნორვეგია, პოლონეთი, რუსეთი, სლოვენია).

დედობის შვებულებასთან დაკავშირებით მოქნილობის შემდეგი მექანიზმებია გავრცელებული: (1) ჯანმრთელობის მდგომარეობის გაუარესების ან რამდენიმე ბავშვის დაბადების შემთხვევაში კანონმდებლობით განსაზღვრულია სტანდარტულთან შედარებით ხანგრძლივი შვებულება; (2) მოკლე დროით შვებულება და მაღალი ფინანსური ბენეფიტი ან ხანგრძლივი დროით შვებულება და

[126] Key Characteristics of Parental Leave Systems, OECD - Social Policy Division, Directorate of Employment, Labour and Social Affairs, Updated: 15-03-17, 19-22.
[127] Maternity and Paternity at Work: Law and Practice Across the Word, ILO, 2014, 63.
[128] იქვე, 63.
[129] 13th International Review of Leave Policies and Related Research, Eds. Blum S., Koslowski E. & Moss P., International Network on Leave Policies and Research, 2017, 18-22.

ნაკლები ანაზღაურება; (3) ნახევარ განაკვეთზე შვებულება, თუმცა მისი გახანგრძლივება (ესპანეთი, ხორვატია).

სხვადასხვა ქვეყნების გამოცდილება აჩვენებს, რომ მნიშვნელოვანია შვებულების მოქნილობითი რესურსის გამოყენება უფლების სათანადო რეალიზებისა და მისით თანასწორად სარგებლობის თვალსაზრისით. მსგავსი მიზნობრივი პოლიტიკა განსაკუთრებით ეფექტიანია, ერთი მხრივ, მშობლის მიერ შვებულების აღების წახალისებისა და მეორე მხრივ, მისი შრომის ბაზრისგან გამოთიშვის პრევენციის კუთხით.

3. დედობის, მამობის და მშობლის შვებულების უფლება[130] საქართველოში

3.1. დედობის, მამობის და მშობლის შვებულების უფლების დაცვა საქართველოს კონსტიტუციის პერსპექტივით

თანასწორობის იდეის რეალიზება ნებისმიერი საზოგადოებისათვის არსებითი საკითხია. სახელმწიფო, რომელიც ეფუძნება ადამიანის ღირსებისა და თანასწორობის დაცვის პრინციპს, ადამიანების პოლიტიკურ, სამოქალაქო, სოციალურ თუ ეკონომიკურ ცხოვრებაში მონაწილეობის არადისკრიმინაციულ კანონმდებლობასა და პრაქტიკას უნდა აყალიბებდეს.

საქართველოს კონსტიტუციის მე-14 მუხლით გარანტირებულია კანონის წინაშე თანასწორობის ნორმა-პრინციპი. მისი დაცვა არის დემოკრატიული და სამართლებრივი სახელმწიფოს საფუძველი, იგი ასევე დაკავშირებულია სახელმწიფოს პროაქტიული მოქმედების ვალდებულებასთან, იმდენად, რამდენადაც თანასწორობის პრინციპის დაცვა სახელმწიფოს მიზანიცაა.[131] თანასწორობის იდეა, ზოგადად, და საქართველოს კონსტიტუციაში მისი ნორმატიული გამოხატულება არ ცდილობს მიაღწიოს პირთა აბსოლუტურ თანასწორობას, არამედ მისი მიზანია, არსებითად თანასწორი პირები თანაბარი მოპყრობის სუბიექტები იყვნენ.

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლო განმარტავს, რომ კანონმდებლის პოლიტიკა უნდა შეესაბამებოდეს თანასწორობის პრინციპს და ადამიანის

[130] წინამდებარე თავში დედობის/მამობის შვებულების ტერმინში მოაზრებულია საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული შვებულების ნებისმიერი სახე (ორსულობის, მშობიარობის, ბავშვის მოვლის გამო შვებულება; შვებულება ახალშობილის შვილად აყვანის გამო; დამატებითი შვებულება ბავშვის მოვლის გამო), რომლის სუბიექტია ბავშვის დედა ან/და მამა.

[131] საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2010 წლის 27 დეკემბრის №1/1/493 გადაწყვეტილება საქმეზე „მოქალაქეთა პოლიტიკური გაერთიანებები „ახალი მემარჯვენეები“ და „საქართველოს კონსერვატიული პარტია“ საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“, II-1.

სამართლებრივი მდგომარეობა არ უნდა იყოს განსხვავებული რაიმე ნიშნით: „სახელმწიფოს მმართველობითი საქმიანობის თავისუფლება შეზღუდულია თანასწორობის უფლების დაცვის მოთხოვნით. სამართალშემოქმედს აკისრია კონკრეტული საკითხის არადისკრიმინაციულად მოწესრიგების ვალდებულება. აღნიშნული ვალდებულება თან სდევს სამართალშემოქმედების პროცესს, იმის მიუხედავად, იგი მიმართულია კონსტიტუციური უფლებებისა თუ კანონიერი ინტერესების რეგულირებისაკენ და იმისგან დამოუკიდებლად, თუ რა ფაქტობრივ გარემოებას ან ნიშანს უკავშირდება დიფერენცირება“.[132] ასევე დამოუკიდებლად იმისა, საჯარო ხელისუფლების მიზანს წარმოადგენდა თუ არა პირთა ან პირთა ჯგუფის დისკრიმინაცია, თანასწორობის უფლების დარღვევად უნდა შეფასდეს იმგვარი შემთხვევებიც, რომელთა შედეგად პირების დე ფაქტო დისკრიმინაცია მოხდა.[133]

აღსანიშნავია, რომ 2017 წლის საკონსტიტუციო რეფორმის ფარგლებში კონსტიტუციური კანონის პროექტის თანასწორობის მუხლში[134] გათვალისწინებულია გენდერული თანასწორობის უზრუნველმყოფი ჩანაწერი, რომელიც განსაზღვრავს სახელმწიფოს პროგრესიულ ვალდებულებას, იზრუნოს ქალებისა და მამაკაცებისათვის თანაბარი უფლებებისა და შესაძლებლობებისათვის შესაბამისი ზომების მიღების გზით. საქართველოს კონსტიტუციური კანონის პროექტში გენდერული თანასწორობის შესახებ სპეციფიური ჩანაწერის გათვალისწინება მიუთითებს, რომ არსებითია, სახელმწიფომ თანასწორობის პრინციპის რეალიზება სოციალური პოლიტიკის წარმოების ინდიკატორად დასახოს.

უფლება დედობის/მამობის შვებულებაზე დასაქმებულის შრომის უფლებით დაცულ ერთ-ერთ კატეგორიას წარმოადგენს. მოქმედი კონსტიტუციის მიხედვით, დაცულია შრომის უფლება.[135] საკონსტიტუციო სასამართლოს მოსაზრებით, „აზრს მოკლებული და ფორმალური იქნებოდა ადამიანებისთვის შრომის უფლების მინიჭება და კონსტიტუციურ დონეზე გარანტირება, თუკი არ მოხდებოდა ამ პროცესში სახელმწიფოსთვის შრომის პირობების სამართლიანად, არადისკრიმინაციულად

---

[132] საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2014 წლის 4 თებერვალის №2/1/536 გადაწყვეტილება საქმეზე „საქართველოს მოქალაქეები – ლევან ასათიანი, ირაკლი ვაჭარაძე, ლევან ბერიანიძე, ბექა ბუჩაშვილი და გოჩა გაბოძე საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის წინააღმდეგ“, II-21.

[133] იქვე, II-25.

[134] საქართველოს კონსტიტუციური კანონი „საქართველოს კონსტიტუციაში ცვლილების შეტანის შესახებ“, საქართველოს კონსტიტუცია, მე-11 მუხლი, ხელმისაწვდომია: http://info.parliament.ge/file/1/BillReviewContent/152668, ბოლოს ნანახია: 24.08.2017.

[135] საქართველოს კონსტიტუცია, 1995, 30-ე მუხლი.

განსაზღვრის დავალდებულება“.[136] უფლების დაცვა ამ თვალსაზრისით გულისხმობს იმგვარ ვითარებას, როდესაც კანონმდებელი დასაქმებულს აზღვევს იმ შემთხვევისაგან, როდესაც მას არ მოუწევს არჩევანის გაკეთება პროფესიულ/კარიერულ და ოჯახური ცხოვრების სფეროებს შორის. დედობის/მამობის შვებულების უფლების შინაარსი საქართველოს კონსტიტუციის სხვა უფლებებით დაცული სფეროების ქვეშაც შეიძლება იქნეს წაკითხული, რაც, საბოლოო ჯამში, დედობის/მამობის შვებულების უფლების თანასწორად გარანტიების კონსტიტუციურ სამართლებრივი ჩარჩოს არსებობაზე მიუთითებს.

შესაბამისად, საქართველოს კანონმდებლობის ნებისმიერი ნორმა, რომელიც ბავშვის მოვლასთან დაკავშირებულ სხვადასხვა სახის შვებულებას აწესრიგებს, არა მხოლოდ არ უნდა ეწინააღმდეგებოდეს თანასწორობის პრინციპს, არამედ უნდა უზრუნველყოფდეს ამ პრინციპის ეფექტიანად დანერგვას და შრომის უფლების სათანადო დაცვას.

3.2. დედობის, მამობის და მშობლის შვებულების უფლების ეროვნული საკანონმდებლო ჩარჩო

საქართველოს კანონმდებლობით დასაქმებულებისათვის ბავშვის მოვლასთან დაკავშირებულ შვებულებას ორი ტიპის ნორმატიული რეგულირება აქვს და განსხვავდება საჯარო და კერძო სექტორის მიხედვით. კერძო სექტორისათვის მოქმედი კანონმდებლობა განისაზღვრება საქართველოს ორგანული კანონით „საქართველოს შრომის კოდექსი“[137] (შრომის კოდექსი), საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანებით „ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის, ასევე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულების ანაზღაურების წესის დამტკიცების თაობაზე“[138] და ბრძანებით „დროებითი შრომისუუნარობის ექსპერტიზის ჩატარების და საავადმყოფო ფურცლის გაცემის წესის შესახებ“.[139] საჯარო სექტორის შემთხვევაში ძირითადი

---

[136] საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2016 წლის 19 აპრილის №2/2/565 გადაწყვეტილება საქმეზე „საქართველოს მოქალაქეები – ილია ლეჟავა და ლევან როსტომაშვილი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“, II-36.

[137] საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“, №4113-რს, 2010.

[138] საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანება „ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის, ასევე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულების ანაზღაურების წესის დამტკიცების თაობაზე“, №231/ნ, 2006 წლის 25 აგვისტო.

[139] საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანება „დროებითი შრომისუუნარობის ექსპერტიზის ჩატარების და საავადმყოფო ფურცლის გაცემის წესის შესახებ“, №281/ნ, 2007 წლის 25 სექტემბერი.

სამართლებრივი ჩარჩო იქმნება „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით[140].

დედობის, მამობის და მშობლის შვებულების რეგულირება კერძო სექტორში

შრომის კოდექსი ბავშვის მოვლასთან დაკავშირებული შვებულების შემდეგ სახეებს გამოყოფს: (1) ორსულობის, მშობიარობის და ბავშვის მოვლის გამო შვებულება, (2) შვებულება ახალშობილის შვილად აყვანის გამო, (3) დამატებითი შვებულება ბავშვის მოვლის გამო.

ორსულობის, მშობიარობის, ბავშვის მოვლის გამო შვებულება

ორსულობის, მშობიარობის, ბავშვის მოვლის გამო შვებულება არის შვებულების ის ძირითადი ფორმა, რომელსაც იცნობს შრომის კოდექსი. კოდექსით განისაზღვრება შვებულების უფლებით მოსარგებლე პირთა წრე და პირობები, ხოლო საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანებები შვებულების ანაზღაურების საკითხების პროცედურულ რეგულირებას მოიცავენ. შვებულების ეს ფორმა ხარვეზიანია და ვერ უზრუნველყოფს, ერთი მხრივ, თანასწორობის მიღწევას და, მეორე მხრივ, შრომის უფლების სათანადო დაცვას, იმ კომპონენტების არარსებობიდან ან არასაკმარისობიდან გამომდინარე, რაც ამ მიზნების მიღწევას უნდა უზრუნველყოფდეს, როგორც ნორმატიულ, ასევე პრაქტიკულ დონეებზე.

შვებულების უფლების სუბიექტები

შრომის კოდექსის მიხედვით დასაქმებულს ეძლევა შვებულება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო.[141] მნიშვნელოვანია, რომ ფორმალური თვალსაზრისით, დასახელებული ნორმა არ ითვალისწინებს განსხვავებას ქალსა და კაცს შორის შვებულების გაცემის თვალსაზრისით და მოიხსენიებს მხოლოდ დასაქმებულს, რომელიც ამავე კოდექსის მე-3 მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად „...არის ფიზიკური პირი, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, დამსაქმებლისათვის ასრულებს გარკვეულ სამუშაოს“, მიუხედავად მისი სქესისა. მიუხედავად შვებულების უფლების მარეგულირებელ ნორმათა ნეიტრალური ფორმულირებისა, იგი იმგვარად აწესრიგებს კონკრეტულ ურთიერთობას, რომ მისი მოქმედების სფეროდან ფაქტობრივად გამორიცხავს ადამიანების კონკრეტულ ჯგუფს. კერძოდ, მოცემული ფორმულირება გულისხმობს, რომ შვებულება

[140] საქართველოს კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ“, №4346-Iს, 2015.
[141] სშკ, 27-ე მუხლის 1-ლი ნაწილი.

ორსულობის, აგრეთვე, მშობიარობის გამო, შესაძლებელია გავრცელდეს მხოლოდ ქალზე, რამდენადაც ორსულობისა და მშობიარობის ფაქტი სწორედ ქალს უკავშირდება. ამასთან, ჩანაწერით არ არსებობს მიჯნა შვებულების ცალკეულ კომპონენტებს შორის, რომელიც ბავშვის მოვლის გამო შვებულებას გამოაცალკევებდა შვებულების საერთო სახიდან. კოდექსში საუბარია ერთიან შვებულებაზე, რომელიც ეტაპობრივად არის ურთიერთდაკავშირებული და ერთმანეთის ლოგიკურ გაგრძელებას წარმოადგენს. ორსულობა, მშობიარობა და შემდგომ ბავშვის მოვლა, როგორც შვებულების ეტაპები, კოდექსის არცერთი ნორმით არ იმიჯნება, რაც შეუძლებელს ხდის რომელიმე მათგანით დამოუკიდებლად სარგებლობას. ამ ლოგიკას ამყარებს ის გარემოებაც, რომ სადავო ნორმით განსაზღვრულია ერთიანი, 730 დღიანი პერიოდი, რომლის ფარგლებშიც კოდექსი არ გამიჯნავს დღეთა რაოდენობას თითოეული შვებულების კომპონენტისათვის, კერძოდ, რა პერიოდია გათვალისწინებული ორსულობისთვის, მშობიარობისა თუ ბავშვის მოვლისთვის. შედეგად, პრობლემა წარმოიშობა სწორედ მაშინ, როდესაც საუბარია კაცის უფლებაზე, ისარგებლოს შვებულებით ბავშვის მოვლის გამო. კოდექსი არ გამიჯნავს და არ განსაზღვრავს მხოლოდ ბავშვის მოვლის გამო შვებულების უფლებას, ასევე მის ხანგრძლივობას, რაც ამ უფლებით მოსარგებლე სუბიექტად კაცის მოაზრებას ეჭვის ქვეშ აყენებს და მინიმუმ ამ ნორმის ბუნდოვანებაზე მიუთითებს.

გარდა აღნიშნულისა, შვებულების დღეებიდან „ანაზღაურებადია 183 კალენდარული დღე, ხოლო მშობიარობის გართულების ან ტყუპების შობის შემთხვევაში - 200 კალენდარული დღე“. ანაზღაურებადი დღეების რაოდენობაც, მსგავსად ზოგადად შვებულების დღეებისა, მოცემულია ერთიანად და მისგან არ არის გამოყოფილი მშობიარობის, ორსულობის ან ბავშვის მოვლის მიზნები. მოყვანილი ფორმულირებიდან ასევე ცხადია, რომ ანაზღაურებადი შვებულების ხანგრძლივობა დამოკიდებულია ორსულობის მიმდინარეობაზე, მის სიმძიმეზე და მშობიარობის სირთულის ხარისხზე.

ამასთან, ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებასთან დაკავშირებული პროცედურები და ანაზღაურების გაცემის პირობები მოცემულია საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2006 წლის 25 აგვისტოს №231/ნ ბრძანებით, რომელიც, ერთი მხრივ, იმეორებს შრომის კოდექსით გათვალისწინებულ მატერიალური უფლების დამდგენ ნორმას (№231/ნ ბრძანების მე-8 მუხლის პირველი პუნქტი), ხოლო მეორე მხრივ, მე-9 მუხლის მე-7 პუნქტით ბავშვის მამას, როგორც ანაზღაურებადი შვებულების უფლების სუბიექტს, პირდაპირ გამორიცხავს შვებულების უფლებით გათვალისწინებული ანაზღაურების

მიმღებ პირთა წრიდან. უფრო დეტალურად, ხსენებული ბრძანების მე-9 მუხლის პირველი პუნქტი ადგენს, რომ „დასაქმებული/საჯარო მოსამსახურე დახმარების/შვებულების ანაზღაურების მისაღებად საავადმყოფო ფურცელს, ხოლო ახალშობილის შვილად აყვანის შემთხვევაში – სასამართლო კანონის ძალაში შესულ გადაწყვეტილებას, რომელიც ადასტურებს შვილების ფაქტს, წარუდგენს დამსაქმებელს/საჯარო დაწესებულებას და ითხოვს ანაზღაურებად შვებულებას ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო“, ხოლო მე-9 მუხლის მე-7 პუნქტის თანახმად „ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულება და შესაბამისად, ანაზღაურება ორსული (მშობიარე) ქალის ოჯახის წევრებს არ მიეცემათ, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა მშობიარე ქალის გარდაცვალების გამო ცოცხალი ბავშვის დაბადების შემთხვევაში, დახმარებას ღებულობს ბავშვის მამა ან მეურვე პირი“.

არსებული რეგულაციით ორსულობის, მშობიარობის და ბავშვის მოვლის გამო შვებულების და მისი ანაზღაურების საფუძველს წარმოადგენს საავადმყოფო ფურცელი, რომელიც უნდა იყოს წარდგენილი კომპეტენტურ ორგანოში შესაბამისი მოთხოვნისას. საავადმყოფო ფურცლის გაცემის წესს არეგულირებს საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2007 წლის 25 სექტემბრის №281/ნ ბრძანება, რომლის მე-6 მუხლიც კონკრეტულად ეხება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის შემთხვევებს. მისი მე-6 პუნქტის თანახმად კი „მშობიარობის შემდეგ დედის სიკვდილის შემთხვევაში საავადმყოფო ფურცელი მიეცემა მამას ან ბავშვის უშუალოდ სხვა მომვლელს 183 კალენდარული დღით, გამოყენებული დღეების გამოკლებით“.

მოყვანილი კანონმდებლობის ანალიზით ცხადი ხდება, რომ ორსულობის, მშობიარობის და ბავშვის მოვლის გამო შვებულების ანაზღაურება ბავშვის მამისათვის შესაძლებელია მხოლოდ იმ გამონაკლის შემთხვევაში, თუკი ბავშვის დედა მშობიარობისას გარდაიცვლება. ყველა სხვა შემთხვევაში, კაცისთვის გამორიცხულია ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით შვილის შეძენისას მისი მოვლის გამო.

აღნიშნული მსჯელობის საფუძვლიანობაზე მეტყველებს საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს საჯარო სამართლის იურიდიული პირის „სოციალური მომსახურების სააგენტოს“ ოფიციალური წერილი, რომელშიც სააგენტო მიუთითებს, რომ „შვებულებით სარგებლობის უფლება განსაზღვრულია ზოგადად დასაქმებულზე, თუმცა, ... შესაბამისი მუხლების (27-30)

ანალიზი ცხადყოფს, რომ მამაკაცს შეუძლია ისარგებლოს მხოლოდ ახალშობილის შვილად აყვანის გამო და ბავშვის მოვლის გამო დამატებითი შვებულებებით“.[142]

კაცებისათვის შვებულების ანაზღაურების საკითხის პრობლემურობაზე ასევე მიუთითებს საქართველოს სახალხო დამცველი 2016 წლის სპეციალურ ანგარიშში, რომელიც ხაზს უსვამს ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულების დისკრიმინაციულ რეგულირებას და გასცემს რეკომენდაციას, ისე მოწესრიგდეს შვებულების საკითხი, რომ ანაზღაურების მიღება მხოლოდ ქალებისთვის არ განისაზღვრებოდეს. [143]

ამგვარად, შრომის კოდექსის დებულებები, ანაზღაურების საკითხის მარეგულირებელ კანონმდებლობასთან ერთად აჩვენებს, რომ შვებულების უფლების მქონე სუბიექტებთან მიმართებით კანონმდებლობა დისკრიმინაციულია. კერძოდ, შრომის კოდექსის დებულებები მისი ნეიტრალური ბუნების მიუხედავად, გამორიცხავს ან. მინიმუმ. ნათლად არ ადგენს ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებით კაცების მიერ სარგებლობისა და ანაზღაურების მიღების შესაძლებლობას. სოციალური მომსახურების სააგენტოს მიერ მოწოდებული ოფიციალური მონაცემების მიხედვით, 2011 წლიდან 2016 წლის ივლისის ჩათვლით შრომის კოდექსით გათვალისწინებული ბავშვის მოვლის გამო შვებულებისათვის ანაზღაურება ბავშვის მამაზე გაიცა მხოლოდ ოთხჯერ (მშობიარე ქალის გარდაცვალების შემთხვევებში).[144]

შვებულების ხანგრძლივობა

ორსულობის, მშობიარობის და ბავშვის მოვლის გამო შვებულების ხანგრძლივობის ნაწილში კანონმდებლობა განსაზღვრავს შვებულებით სარგებლობისათვის ერთიან ვადას (730 კალენდარული დღე). მათ შორის, გამოიყოფა ანაზღაურებადი ნაწილი (183 კალენდარული დღე, ხოლო მშობიარობის გართულების ან ტყუპის შობის შემთხვევაში – 200 კალენდარული დღე).[145]

საქართველოს კანონმდებლობა ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულების ხანგრძლივობის კუთხით დედასთან მიმართებით თანხვედრაშია

[142] საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს საჯარო სამართლის იურიდიული პირის „სოციალური მომსახურების სააგენტოს“ წერილი, ნომ. 04/83180, 13/ოქტომბერი/2014.
[143] ქალთა უფლებრივი მდგომარეობა და გენდერული თანასწორობა, საქართველოს სახალხო დამცველი, 2016, 14, 55.
[144] საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს საჯარო სამართლის იურიდიული პირის „სოციალური მომსახურების სააგენტოს“ წერილი, ნომ. 04/59763, 04/აგვისტო/2016.
[145] სშკ, 27-ე მუხლი.

მინიმალურ საერთაშორისო სტანდარტთან, რომელიც ადგენს სულ მცირე 14 კვირიანი ანაზღაურებადი შვებულების განსაზღვრის ვალდებულებას დედისთვის. თუმცა, საერთაშორისო სტანდარტებთან შეუსაბამოა საქართველოს კანონმდებლობა იმდენად, რამდენადაც არ ითვალისწინებს დედობის შვებულების ორკვირიან სავალდებულო კომპონენტს, რაც ევროკავშირის 1992 წლის 19 ოქტომბრის 92/85/EEC დირექტივის ნაწილია და ასოცირების შესახებ შეთანხმების შესაბამისად 2018 წლისათვის კანონმდებლობით უნდა იყოს გათვალისწინებული.[146]

შვებულების ხანგრძლივობის ნაწილში თავისთავად პრობლემურია კაცებისათვის ბავშვის მოვლის გამო შვებულების ცხადად განუსაზღვრელობა, რაც მამების მიერ შვებულების გამოყენების საკითხს კითხვის ნიშნის ქვეშ აყენებს. ამდენად, ეროვნული კანონმდებლობა ასევე წინააღმდეგობაში მოდის ევროკავშირის ე.წ. მშობლის შვებულების 2010/18/EU დირექტივით[147] დადგენილ სტანდარტთან, რომელიც მამებისათვის მინიმუმ ოთხთვიანი, ინდივიდუალური და არაგადაცემადი ხასიათის შვებულების უფლების დადგენის აუცილებლობაზე უთითებს.

შვებულების ხანგრძლივობასთან მიმართებით ასევე უნდა აღინიშნოს, რომ ეროვნული კანონმდებლობა ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულების გამოყენებისას არ ადგენს მისით სარგებლობის მოქნილ მექანიზმებს, რაც არაერთ ქვეყანაში სამუშაო განაკვეთის ცვლილებაში, სახლიდან მუშაობის შესაძლებლობაში, დამატებითი ანაზღაურებადი პერიოდის უზრუნველყოფასა და სხვადასხვა მექანიზმებში გამოიხატება და შვებულებით სარგებლობის ხელშემწყობ მნიშვნელოვან კომპონენტებად მიიჩნევა.

ანაზღაურება შვებულებისათვის

ანაზღაურებასთან დაკავშირებით შრომის კოდექსი მიუთითებს, რომ ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებიდან ანაზღაურებადია 183 კალენდარული დღე, ხოლო მშობიარობის გართულების ან ტყუპის შობის

[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 are breastfeeding (tenth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC). აქედან გამომდინარე განსაკუთრებით აქტუალურია გამიჯვნის პრობლემა. კერძოდ, როგორც აღინიშნა, საქართველოს საერთაშორისო ვალდებულებების მხედველობაში მიღებით, ე.წ. დედობის გამო შვებულების დირექტივა, რომლის იმპლემენტაციის ვალდებულება საქართველოს ასოცირების შესახებ შეთანხმებით აქვს აღებული, მიუთითებს, რომ სახელმწიფოებმა უნდა განსაზღვრონ დედებისათვის მინიმუმ 14 კვირიანი შვებულება, ხოლო მათ შორის 2 კვირა უნდა განისაზღვროს სავალდებულოდ. ამ დირექტივასთან ქვეყნის კანონმდებლობის ჰარმონიზაცია აუცილებლად დააყენებს დღის წესრიგში შვებულების ნაწილში ვადების მიმართულებით გარკვეული ზღვრების დაწესების აუცილებლობას.

[147] Council Directive 2010/18/EU of 8 March 2010 implementing the revised Framework Agreement on parental leave concluded by BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP and ETUC and repealing Directive 96/34/EC (Text with EEA relevance).

შემთხვევაში – 200 კალენდარული დღე.[148] ანაზღაურების საკითხებთან დაკავშირებით დამატებითი პირობები მოცემულია საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანებაში.[149] რაც შეეხება ანაზღაურების ოდენობას, იგი შეადგენს მაქსიმუმ 1000 ლარს მთელი საშვებულებო პერიოდის განმავლობაში.[150]

ანაზღაურების ოდენობასთან დაკავშირებული საერთაშორისო სტანდარტები მიუთითებს მისი განსაზღვრის პრინციპებსა და კონკრეტულ მახასიათებლებზე, რაც, თავის მხრივ, ანაზღაურების მიზანს ეფუძნება და გულისხმობს ადეკვატური პირობების უზრუნველყოფას. შესაბამისად, დასახელებულ სტანდარტებთან მიმართებით უნდა შეფასდეს მაქსიმუმ 1000 ლარიანი ანაზღაურების სათანადოობა, კერძოდ, მოცემული ოდენობა დასაქმებულს აძლევს თუ არა შესაძლებლობას შეინარჩუნოს საკუთარი თავის და ბავშვის ჯანმრთელობისა და ცხოვრების შესაბამისი პირობები.[151] ანაზღაურების ოდენობის განსაზღვრის პრინციპებზე მიუთითებს ევროკავშირის დირექტივა დედობის შვებულების შესახებ, რომელიც ადგენს დედის შვებულებისათვის ადეკვატური ანაზღაურების განსაზღვრის ვალდებულებას,რ აც ნიშნავს ბენეფიტის იმ ოდენობას, რასაც შესაბამისი დასაქმებული მიიღებდა მისი ჯანმრთელობის მდგომარეობის გაუარესების საფუძვლით საქმიანობის შეწყვეტისას.[152] გარდა ამისა, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) დედობის დაცვის კონვენციის მიხედვით, ანაზღაურების გამოთვლის კრიტერიუმი შესაძლებელია იყოს დედის მანამდე მიღებული შემოსავალი, რა დროსაც ბენეფიტი უნდა იყოს დასაქმებულის წინა შემოსავლის მინიმუმ ორი მესამედი, ხოლო გამოთვლის განსხვავებული სისტემის შემთხვევაში, ანაზღაურება უნდა იყოს ამგვარი საშუალო შემოსავლის ორი მესამედის ეკვივალენტური.[153] ამ მხრივ მრავალფეროვანია ევროპული ქვეყნების გამოცდილება, თუმცა, მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ ეროვნული

---

[148] სშკ, 27-ე მუხლის მე-2 ნაწილი.

[149] საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანება „ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის, ასევე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულების ანაზღაურების წესის დამტკიცების თაობაზე“, №231/ნ, 2006 წლის 25 აგვისტო.

[150] საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანება „ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის, ასევე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულების ანაზღაურების წესის დამტკიცების თაობაზე“, №231/ნ, 2006 წლის 25 აგვისტო, მე-4 მუხლის პირველი პუნქტი.

[151] Maternity Protection Convention, ILO, 2000 (No. 183), Art. 6(2).

[152] Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding (tenth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC), Art. 11; აღნიშნული დირექტივის იმპლემენტაცია საქართველოსა და ევროკავშირს შორის დადებული ასოცირების ხელშეკრულების მიხედვით, საქართველოს მიერ 2018 წლისათვის შესასრულებელი ვალდებულებაა. იხ. ასოცირების შესახებ შეთანხმება, დანართი XXX.

[153] სტანდარტების შესახებ დეტალურად იხ. ქვეთავები 2.6. „შვებულების უფლებით სარგებლობისას ფინანსური ბენეფიტის საკითხები“.

კანონმდებლობები ამ ნაწილში საერთაშორისო სტანდარტების თანხვედრი რეგულაციების დადგენის მიზანს ეფუძნება და ითვალისწინებს მის პრინციპებსა და მახასიათებლებს. აქედან გამომდინარე, ევროპული ქვეყნების კანონმდებლობა დედობის შვებულების ნაწილში ითვალისწინებს ანაზღაურების იმგვარ ოდენობას, რომელიც არის უფლების სუბიექტის წინა შემოსავლის ან ზოგადად, საშუალო შემოსავლის მინიმუმ ორ მესამედიანი განაკვეთის ტოლი; ასევე, პრაქტიკა აჩვენებს, რომ ამ კრიტერიუმს ემყარება ყველა სხვა სახის შვებულების ანაზღაურებადი ნაწილის ოდენობის განსაზღვრა.

შვებულების ანაზღაურების ოდენობის განსაზღვრის ნაწილში კერძო სექტორში დადგენილი გარანტიები საკმაოდ დაბალია, არ პასუხობს შვებულების ანაზღაურების დადგენის ძირითად პრინციპებსა და მახასიათებლებს და საჭიროებს გადახედვას იმგვარად, რომ ანაზღაურების ოდენობამ გაითვალისწინოს შვებულებით სარგებლობის მიზანი და შვებულებით სარგებლობის პერიოდში რეალურად შექმნას დასაქმებულისათვის და მისი შვილისთვის ჯანმრთელობისა და ცხოვრების სათანადო პირობების შენარჩუნების შესაძლებლობა.

ამასთან მნიშვნელოვანია აღინიშნოს ის ასიმეტრია, რომელიც არსებობს ორსულობის, მშობიარობის და ბავშვის მოვლის გამო შვებულების ანაზღაურების ოდენობას შორის კერძო და საჯარო სექტორში. კერძოდ, კერძო სექტორში საჯარო სამსახურისგან განსხვავებით, დასაქმებულს არ მიეცემა შრომის ანაზღაურება, თუ საქართველოს კანონმდებლობით ან შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული.[154] შესაბამისად, საჯარო სამსახურში ანაზღაურებადი საშვებულებო პერიოდი სრული ხელფასით ანაზღაურდება, კერძო სექტორში კი ანაზღაურებას ერთჯერადი ხასიათი აქვს და არ ებმის დასაქმებულის არსებულ ხელფასს ან სხვა მაჩვენებლებს.

ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულება

შრომის კოდექსის მიხედვით, დასაქმებულს, რომელმაც იშვილა ერთ წლამდე ასაკის ბავშვი, ეძლევა ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულება ბავშვის დაბადებიდან 550 კალენდარული დღის ოდენობით. ამ შვებულებიდან ანაზღაურებადია 90 კალენდარული დღე.[155]

ამრიგად, ამ შემთხვევაში კანონმდებლობა ცალსახაა იმასთან დაკავშირებით, რომ უფლების სუბიექტია, როგორც ქალი, ასევე კაცი. შესაბამისად, ახალშობილის

[154] სშკ, 36-ე მუხლის მე-4 ნაწილი.
[155] იქვე, 28-ე მუხლი.

შვილების შემთხვევაში არ არის განსხვავება მშობლებს შორის და ნორმის ფორმულირება თანხვედრაშია მის ნამდვილ შინაარსთან. მნიშვნელოვანია, რომ შვებულების ამ ფორმით სარგებლობის შესაძლებლობა ორივე მშობელს აქვს, თუმცა, არსებული რეგულაციებით, მშვილებელი მამა უპირატეს მდგომარეობაშია ბიოლოგიურ მამასთან შედარებით, იმდენად, რამდენადაც ამ უკანასკნელისგან განსხვავებით, ცალსახად შეუძლია ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით, რაც ბავშვის მოვლის გამო შვებულების მამებისთვის დამოუკიდებელი სახით განსაზღვრის აუცილებლობას აჩვენებს.

ნორმატიული რეგულირების თანასწორობის პრინციპთან შესაბამისობის მიუხედავად, მამების მიერ შვებულების აღების მაჩვენებელი დაბალია. სოციალური მომსახურების სააგენტოს მიერ მოწოდებული ოფიციალური მონაცემების მიხედვით, 2011 წლიდან 2016 წლის ივლისის ჩათვლით შრომის კოდექსით გათვალისწინებული ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულებით სარგებლობისას ბავშვის მამაზე ანაზღაურება გაიცა მხოლოდ ერთხელ.[156]

დამატებითი შვებულება ბავშვის მოვლის გამო

შრომის კოდექსის მიხედვით, დასაქმებულს უწყვეტად ან ნაწილ-ნაწილ, მაგრამ არანაკლებ წელიწადში 2 კვირისა, ეძლევა ანაზღაურების გარეშე შვებულება ბავშვის მოვლის გამო – 12 კვირის ოდენობით, სანამ ბავშვს შეუსრულდება 5 წელი. ბავშვის მოვლის გამო დამატებითი შვებულება შეიძლება მიეცეს ნებისმიერ პირს, რომელიც ფაქტობრივად უვლის ბავშვს.[157]

დედობის, მამობის და მშობლის შვებულების რეგულირება საჯარო სექტორში

„საჯარო სამსახურის შესახებ" საქართველოს ახალი კანონის მიხედვით, რომელიც 2017 წლის პირველი ივლისიდან შევიდა ძალაში, ბავშვზე ზრუნვასთან დაკავშირებით გამოიყოფა შვებულების შემდეგი ჯგუფები: (1) შვებულება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო და (2) შვებულება ახალშობილის შვილად აყვანის გამო. კერძო სექტორისგან განსხვავებით, საჯარო სფეროს მომწესრიგებელი კანონმდებლობა არ უთითებს ბავშვის მოვლის გამო დამატებითი შვებულების შესახებ.

[156] საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს საჯარო სამართლის იურიდიული პირის „სოციალური მომსახურების სააგენტოს" წერილი, ნომ. 04/59763, 04/აგვისტო/2016.
[157] სშკ, 30-ე მუხლი.

ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულება

შვებულების უფლების სუბიექტები

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი მიუთითებს, რომ ორსულობის, მშობიარობის და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებით შესაძლებელია ისარგებლოს მოხელემ და შვებულების ხანგრძლივობაა 730 კალენდარული დღე.[158] ამავე კანონის მიხედვით, ბავშვის მოვლის გამო შვებულებით შესაძლებელია ისარგებლოს იმ მშობელმა, რომელიც ფაქტობრივად უვლის ბავშვს.[159] აღნიშნულ შემთხვევაში მოხელეს შვებულება ეძლევა ბავშვის დაბადებიდან 550 კალენდარული დღის ოდენობით და ანაზღაურებადია 90 კალენდარული დღე, მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ახალშობილის დედას არ უსარგებლია ორსულობის, მშობიარობის და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებით.[160]

ამრიგად, საჯარო სამსახურის მარეგულირებელი კანონი ექსპლიციტურია იმასთან დაკავშირებით, რომ ბავშვის მოვლის გამო შვებულებით შესაძლებელია ისარგებლოს ორივე მშობელმა, კერძოდ, იმ მშობელმა, რომელიც ფაქტობრივად უვლის ბავშვს.

აღნიშნული ფორმულირება ერთმანეთისგან მიჯნავს, ერთი მხრივ, ორსულობის და მშობიარობის გამო შვებულების უფლების სუბიექტს (დედას) და მეორე მხრივ, ბავშვის მოვლის გამო შვებულების უფლების სუბიექტს (ორივე მშობელს). მიუხედავად, ცხადი ჩანაწერისა, რომ შვებულების უფლების სუბიექტია ნებისმიერი ის მოხელე, რომელიც ფაქტობრივად უვლის ბავშვს, მამის მიერ შვებულებით სარგებლობის საკითხი კვლავ პრობლემურად დგება შვებულების სარგებლობის იმ სპეციფიური წესის გათვალისწინებით, რომელიც ერთი მშობლის მიერ შვებულებით სარგებლობის შესაძლებლობას მეორე მშობლის მიერ მის გამოუყენებლობას უკავშირებს. კერძოდ, კანონმდებლობის მიხედვით, მოხელეს შვებულება ეძლევა მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ახალშობილის დედას არ უსარგებლია ორსულობის, მშობიარობის და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებით. შესაბამისად, მეორე მშობლის მიერ შვებულების აღება უკავშირდება დედის მიერ ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულების გამოუყენებლობის ფაქტს, რაც თეორიულად შეუძლებელი მოცემულობაა და მისი ამ ფორმით არსებობა წარმოადგენს

---

[158] საქართველოს კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ“, N4346-Iს, 64-ე მუხლის პირველი პუნქტი.
[159] იქვე, 64-ე მუხლის მე-6 პუნქტი.
[160] იქვე.

გადაულახავ საკანონმდებლო დაბრკოლებას მეორე მშობლისთვის (მამისთვის) ბავშვის მოვლის გამო შვებულებით სარგებლობისას. მოცემული ფორმულირება შეიცავს მამების შვებულების უფლებით სარგებლობიდან გამორიცხვის რისკებს და მნიშვნელოვანია, ის იმგვარად ჩამოყალიბდეს, რომ მამებისთვის შესაძლებელი გახადოს ბავშვის მოვლის გამო შვებულების რეალური გამოყენება.

ეროვნული საკანონმდებლო ჩარჩოს მოქმედების ფარგლების განმარტების კუთხით, ასევე მნიშვნელოვანია საერთო სასამართლოებში არსებული პრაქტიკა მამის, მამობის შვებულების სუბიექტად, მიჩნევის საკითხთან მიმართებით. 2015 წელს თბილისის საქალაქო სასამართლომ განიხილა საქმე, რომლის მიხედვითაც ბავშვის მამას - საჯარო მოხელეს - უარი ეთქვა „საჯარო სამსახურის შესახებ" საქართველოს კანონით გათვალისწინებული ბავშვის მოვლის გამო შვებულებით სარგებლობაზე, თუმცა მას მიეცა საქართველოს ორგანული კანონით „საქართველოს შრომის კოდექსის" 30-ე მუხლით გათვალისწინებული დამატებითი შვებულება ბავშვის მოვლის გამო. აღსანიშნავია, რომ სასამართლომ იმსჯელა საჯარო სამსახურის მომწესრიგებელ კანონმდებლობაზე, რომელიც ამ დროისთვის არ არის ძალაში და ეს საკითხები დარეგულირებულია "საჯარო სამსახურის შესახებ" საქართველოს კანონის ახალი რედაქციით. მიუხედავად ამისა, ეს გადაწყვეტილება დღესაც აქტუალურია, იმდენად რამდენადაც ეხმიანება დღეს მოქმედ კანონმდებლობაში არსებულ ხარვეზებს.[161]

მოპასუხის ერთ-ერთ მთავარ არგუმენტს საჯარო მოხელისათვის, მამისათვის, ბავშვის მოვლის გამო შვებულების მიცემაზე უართან დაკავშირებით წარმოადგენდა ის გარემოება, რომ კანონი არ მიჯნავდა ორსულობის, მშობიარობის და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებების ხანგრძლივობებს, შესაბამისად, მოპასუხე განმარტავდა, რომ „მამისათვის ბავშვის მოვლის გამო შვებულების მიცემას კანონი არ ითვალისწინებს".[162] სასამართლომ კანონის ამგვარი წაკითხვა არ გაიზიარა და მიუთითა, რომ ნორმის განმარტება და შესაბამისად, მისი გამოყენება უნდა მოხდეს საერთაშორისო სტანდარტების და საქართველოს კანონმდებლობის სხვა დებულებების შუქზე.[163] თბილისის საქალაქო სასამართლომ ასევე გაიზიარა ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს განმარტება, რომლის მიხედვითაც,

---

[161] თბილისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება, 24/თებერვალი/2015, 1-3.
[162] იქვე, 10.
[163] იქვე, 10-11.

ბავშვის მოვლის შვებულების შემთხვევაში, ბავშვზე ზრუნვის თვალსაზრისით ქალები და კაცები თანაბარ მდგომარეობაში არიან.[164]

საბოლოო ჯამში, თბილისის საქალაქო სასამართლომ ჩათვალა, რომ ბავშვის მოვლის გამო შვებულების უფლების სუბიექტია როგორც დედა, ასევე მამა, ხოლო სქესის ნიშნით რაიმე უფლების აკრძალვა ამ შემთხვევაში ვერ მოექცევა სახელმწიფოსათვის დადგენილი თავისუფალი შეფასების ფარგლებში. სასამართლომ ყურადღების მიღმა არ დატოვა ის მნიშვნელოვანი ღირებულებები, რომელიც გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციის გამორიცხვის მიზანია - საქმიანი და საოჯახო ცხოვრების შეთავსება და საზოგადოების სოციალურ-ეკონომიკური განვითარება.[165]

აღნიშნულ საქმეზე 2016 წელს ასევე იმსჯელა თბილისის სააპელაციო სასამართლომ, რომელმაც გაიზიარა და ძალაში დატოვა თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამართლებრივი შეფასება ბავშვის მოვლასთან დაკავშირებით შვებულების გაცემის მიზნისა და რაციონალის თაობაზე.[166]

შვებულების ხანგრძლივობა

„საჯარო სამსახურის შესახებ" საქართველოს კანონის მიხედვით, მოხელეს ეძლევა ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულება 730 კალენდარული დღის ოდენობით, აქედან ანაზღაურებადია 183 კალენდარული დღე, ხოლო მშობიარობის გართულების ან ტყუპის შემთხვევაში – 200 კალენდარული დღე.[167] როგორც აღინიშნა, მოხელეს ბავშვის მოვლის გამო შვებულება ეძლევა 550 კალენდარული დღის ოდენობით და ანაზღაურებადია 90 კალენდარული დღე, მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ახალშობილის დედას არ უსარგებლია ორსულობის, მშობიარობის და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებით.

შვებულების ხანგრძლივობის საერთაშორისო სტანდარტებთან შესაბამისობის კუთხით უნდა აღინიშნოს, რომ ორსულობისა და მშობიარობის შვებულება, როგორც დედობის შვებულება, შეესაბამება საერთაშორისო სტანდარტებით მოცემულ მინიმალურად განსაზღვრულ ხანგრძლივობას, თუმცა, არაა სრულად შესაბამისი მასთან შვებულების სავალდებულო პერიოდის განუსაზღვრელობის გამო. ხოლო მამების მიერ ბავშვის მოვლის გამო შვებულება, როგორც მშობლის შვებულება,

[164] იქვე, 11.
[165] იქვე, 12.
[166] თბილისის სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება #3ბ/436-16, 05/მაისი/2016.
[167] საქართველოს კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ", N4346-Iს, 64-ე მუხლის პირველი და მეორე პუნქტები.

საერთაშორისო სტანდარტებთან წინააღმდეგობაშია იმდენად, რამდენადაც ეროვნული კანონმდებლობა შვებულების ამ სახეს არ ითვალისწინებს არაგადაცემადი ინდივიდუალური უფლების სახით.

ამასთანავე პრობლემურია ის გარემოება, რომ შვებულების ხანგრძლივობასთან დაკავშირებით ევროპულ მოდელებში ფართოდ გამოყენებადი შვებულების მოქნილობის მექანიზმებს არ ითვალისწინებს საჯარო სამსახურის შესახებ არსებული ეროვნული კანონმდებლობა.

ანაზღაურება შვებულებისას

„საჯარო სამსახურის შესახებ" საქართველოს კანონი ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებიდან გამოყოფს ანაზღაურებადი შვებულებულების ეტაპებს (730 კალენდარული დღიდან ანაზღაურებადია 183 კალენდარული დღე, ხოლო მშობიარობის გართულების ან ტყუპის შემთხვევაში – 200 კალენდარული დღე; ასევე, მოხელეს შვებულება ეძლევა ბავშვის დაბადებიდან 550 კალენდარული დღის ოდენობით და ანაზღაურებადია 90 კალენდარული დღე) და ადგენს, რომ ანაზღაურების გაიცემა საჯარო დაწესებულების ბიუჯეტიდან, მოხელის შრომითი გასამრჯელოს სრული ოდენობით,[168] რაც შესაბამისობაში საერთაშორისო სტანდარტებთან.

თუმცა, დედის და მამის მიერ დასახელებული შვებულებით სარგებლობის ხარვეზული წესი, რომელიც გამორიცხავს მეორე მშობლის მიერ შვებულების გამოყენების შესაძლებლობას თუ ერთმა მშობელმა გამოიყენა ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულება, ასევე ხარვეზიანს ხდის ბავშვის მოვლის გამო შვებულების ანაზღაურების საკითხს და მას მხოლოდ ერთი მშობლის მიმართ არსებულ სავალდებულო რეგულაციად აქცევს, რაც კვლავ მამების მიერ ანაზღაურებადი შვებულების გამოყენებისთვის დაბრკოლებას წარმოადგენს.

ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულება

კანონმდებლობის მიხედვით, ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულებით სარგებლობა შეუძლია ორივე მშობელს, რომელმაც 1 წლამდე ასაკის ბავშვი იშვილა. შვებულების ხანგრძლივობა ბავშვის დაბადებიდან 550 კალენდარული დღით განისაზღვრება, რომლიდანაც ანაზღაურებადია 90 კალენდარული დღე.

[168] იქვე, 64-ე მუხლი.

ანაზღაურება გაიცემა შესაბამისი საჯარო დაწესებულების ბიუჯეტიდან, მოხელის შრომითი გასამრჯელოს ოდენობით.[169]

4. მიგნებები

დედობის, მამობის და მშობლის შვებულების უფლება საერთაშორისო სამართლებრივ აქტებსა და ევროპის საბჭოს ქვეყნების პრაქტიკაში

- დედობის, მამობის და მშობლის შვებულების, როგორც უფლების მნიშვნელობას აღიარებს და იცავს არაერთი საერთაშორისო სამართლებრივი აქტი და სამართლებრივი სისტემა; ადამიანის უფლებების თანამედროვე ხედვით, დედობის, მამობის და მშობლის შვებულების მიზანია მშობლებს შორის სუბსტანციური თანასწორობის მიღწევა, რაც იმგვარი პოლიტიკის შემუშავებას გულისხმობს, რომელიც ერთი მხრივ, უზრუნველყოფს მშობლებს შორის თანასწორობას და მეორე მხრივ, ხელს უწყობს თითოეული მათგანისათვის ოჯახურ სფეროსა და სამსახურეობრივ საქმიანობაში ბალანსის მიღწევას;
- საერთაშორისო დოკუმენტებისა და ხელშეკრულებების მიხედვით, ბავშვის მოვლის გამო შვებულებით სარგებლობის სუბიექტია ორივე მშობელი. დედის ინტერესის განსაკუთრებული დაცვის მიღმა, აქცენტი ასევე კეთდება მამებზე, როგორც შვებულების უფლებით მოსარგებლე სუბიექტებზე;
- შვებულება თავისი ბუნებით შეიძლება იყოს სავალდებულო ან არასავალდებულო ხასიათის. საერთაშორისო სტანდარტი შვებულების უფლების სავალდებულოობას მხოლოდ დედობის შვებულებასთან მიმართებით ითვალისწინებს. ევროკავშირის ე.წ. დედობის შვებულების დირექტივა მიუთითებს დედობის შვებულების მინიმალურ ხანგრძლივობაზე და სულ მცირე ორკვირიან სავალდებულო კომპონენტზე. ამ მიდგომის საპასუხოდ ევროპის საბჭოს წევრი ქვეყნები ითვალისწინებენ დედობის შვებულების ორკვირიან სავალდებულო განაკვეთს;
- შვებულების უფლების ბუნება შესაძლებელია იყოს ინდივიდუალური და განუსაზღვრელი. როგორც წესი, ინდივიდუალურია დედობის, მამობის და მშობლის (განსაზღვრულ შემთხვევებში) შვებულებები, ხოლო განუსაზღვრელია მშობლის შვებულება;

[169] იქვე.

- ინდივიდუალური უფლება შესაძლებელია იყოს გადაცემადი და არაგადაცემადი. გადაცემადი ინდივიდუალური უფლების შემთხვევაში უფლების სუბიექტს შეუძლია მეორე მშობელს გადასცეს საკუთარი უფლება; არაგადაცემადი უფლების შემთხვევაში, მხოლოდ სუბიექტს შეუძლია მისით სარგებლობა, ხოლო მშობლის მიერ შვებულების არგამოყენება მის დაკარგვას იწვევს;
- ევროკავშირის მშობლის შვებულების დირექტივა ადგენს მინიმალურ სტანდარტს, რომლის მიხედვითაც, სავალდებულოა კანონმდებლობით განისაზღვროს ორივე მშობლისათვის არაგადაცემადი მინიმუმ ოთხთვიანი შვებულება. ამ მიდგომის საპასუხოდ, სახელმწიფოები მშობლის შვებულებაში მამის კვოტას განსაზღვრავენ და მას აძლევენ არაგადაცემადი ინდივიდუალური უფლების შინაარსს;
- ევროპის ქვეყნების უმრავლესობა მშობლის შვებულებაში მამის კვოტის მიღმა ითვალისწინებენ დამოუკიდებლად მამობის შვებულებას, რომელიც, როგორც წესი, სრულად ანაზღაურდება;
- საერთაშორისო აქტები შვებულების ხანგრძლივობასთან დაკავშირებით მინიმალურ სტანდარტებს ადგენენ. ევროკავშირის ე.წ. დედობის შვებულების დირექტივა მიუთითებს დედობის შვებულების მინიმალურ ხანგრძლივობაზე, რაც 14 კვირას უნდა შეადგენდეს;
- ბავშვის მოვლის გამო შვებულების ხანგრძლივობები განსხვავებულია ქვეყნების მიხედვით შვებულების ყველა ფორმასთან მიმართებით. ევროპის საბჭოს ყველა ქვეყნის კანონმდებლობა თანხვედრაშია დედობის შვებულების ხანგრძლივობის მინიმალურ სტანდარტთან;
- უშუალოდ მამობის შვებულების, როგორც შვებულების კონკრეტული ფორმის, ხანგრძლივობასთან დაკავშირებით მინიმალური საერთაშორისო სტანდარტი არ არსებობს, თუმცა, ევროპის ქვეყნების კანონმდებლობები იყენებენ მამობის შვებულების ხანგრძლივობის სხვადასხვა მოდელს;
- მშობლის შვებულების ხანგრძლივობასთან დაკავშირებით საერთაშორისო სტანდარტს ადგენს ევროკავშირის დირექტივა მშობლის შვებულების შესახებ, რომელიც მიუთითებს თითოეული მშობლისთვის მინიმუმ 4 თვიანი არაგადაცემადი ინდივიდუალური უფლებით სარგებლობის შესაძლებლობაზე. დასახელებული მინიმალური სტანდარტის მიღმა ეროვნული კანონმდებლობები მკვეთრად განსხვავდებიან შვებულების ხანგრძლივობების თვალსაზრისით;
- დედობის შვებულების ანაზღაურების მინიმალურ სტანდარტს ითვალისწინებენ საერთაშორისო სამართლებრივი აქტები. შრომის საერთაშორისო

ორგანიზაციის (ILO) დედობის დაცვის კონვენციის მიხედვით, შვებულების ანაზღაურების მიზანია ქალს შეეძლოს საკუთარი თავის და ბავშვის ჯანმრთელობისა და ცხოვრების შესაბამისი პირობების შენარჩუნება. იმ ქვეყნებში, სადაც ფინანსური ბენეფიტის გამოთვლის კრიტერიუმია დედის მანამდე მიღებული შემოსავალი (ქვეყნების მიხედვით ეს შეიძლება ნიშნავდეს წინა თვის შემოსავალს, რამდენიმე თვის (როგორც წესი, სამი ან ექვსი თვე) საშუალო შემოსავალს და სხვ.), მაშინ შვებულების ანაზღაურების შედეგად მიღებული ბენეფიტი უნდა იყოს მინიმუმ დასაქმებულის წინა შემოსავლის ორი მესამედი, ხოლო გამოთვლის განსხვავებული სისტემის შემთხვევაში, ანაზღაურება უნდა იყოს ამგვარი საშუალო შემოსავლის ორი მესამედის ეკვივალენტური;

- ანაზღაურების ოდენობაზე მიუთითებს ევროკავშირის დირექტივა დედობის შვებულების შესახებ, რომელიც ადგენს ადეკვატური ანაზღაურების განსაზღვრის ვალდებულებას ქვეყნების მხრიდან;
- დედობის შვებულების ანაზღაურების ეროვნულ სქემებს შორის ორი ძირითადი მოდელი გამოიყოფა. ერთ შემთხვევაში, ფინანსური ბენეფიტის ოდენობა მთელი საშვებულებო პერიოდის განმავლობაში სტანდარტულია, ხოლო მეორე შემთხვევაში ფინანსური ბენეფიტის ოდენობა მცირდება განსაზღვრული პერიოდების მიხედვით;
- ქვეყნები, სადაც მამობის შვებულება დამოუკიდებელი სახით არსებობს, როგორც წესი, მას ანაზღაურებად შვებულებათა კატეგორიაში განსაზღვრავენ და ძირითადად, იგი სრულად ანაზღაურდება;
- მშობლის შვებულებისათვის განსაზღვრულ ფინანსურ ბენეფიტთან დაკავშირებით ერთგვაროვანი მიდგომა არ არსებობს. თითქმის თანაბარია იმ ქვეყნების რაოდენობა, რომლებიც ითვალისწინებენ მშობლის ანაზღაურებად შვებულებას და ამ მიზნით არ განსაზღვრავენ ანაზღაურების კომპონენტს;
- დედობის შვებულების დაფინანსების წყაროსთან დაკავშირებით შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) დედობის დაცვის კონვენცია მიუთითებს, რომ ანაზღაურების ოდენობა უნდა დაიფაროს სავალდებულო სოციალური დაზღვევით ან საჯარო/საბიუჯეტო ფონდებიდან, ან ეროვნული კანონმდებლობისა და პრაქტიკის შესაბამისად. არსებული გამოცდილებით, დედობის შვებულების ანაზღაურების რამდენიმე ძირითადი მოდელი მოქმედებს: (1) სოციალური უსაფრთხოების სქემა, რომელიც ორი ფორმით გამოიხატება - (ა) დასაქმებასთან დაკავშირებული სოციალური დაზღვევა (შენატანების სქემა (contributory schemes) და (ბ) სქემა, რომელშიც ანაზღაურება საჯარო ფონდებიდან ფინანსდება (არაშენატანების სქემა); (2)

დამსაქმებელის ვალდებულება; (3) დამსაქმებლის ვალდებულებისა და სოციალური დაზღვევის სქემის კომბინაცია;

- მამობის შვებულების შემთხვევაში დაფინანსების წყარო შესაძლებელია იყოს სოციალური უსაფრთხოების სქემა (შენატანების სქემა, ასევე, საჯარო ფონდების სქემა), დამსაქმებელი ან ამ უკანასკნელი მოდელების შერეული სისტემა. ხოლო მშობლის შვებულება უმრავლეს შემთხვევაში სოციალური უსაფრთხოების სისტემით ანაზღაურდება, როგორც წესი, სოციალური დაზღვევის სქემით;
- ევროპის საბჭოს წევრი ქვეყნების კანონმდებლობები, როგორც წესი, ითვალისწინებენ შვებულების მოქნილობის შემდეგ სქემებს: სამუშაო განაკვეთის მოდიფიკაცია, შვებულების ხანგრძლივობის ეპიზოდებად დაყოფა, შვებულების ხანგრძლივობისა და ფინანსური ბენეფიტის მიმართების სქემები, შვებულების ვადის გახანგრძლივება ან/და ფინანსური ბენეფიტის დამატება ბონუსის სახით, შვებულების თანადროულად გამოყენება და შვებულების გადაცემა.

დედობის, მამობის და მშობლის შვებულების უფლების რეგულირება საქართველოს ეროვნულ კანონმდებლობაში

დედობის, მამობის და მშობლის შვებულების უფლება კერძო სექტორში:

- ორსულობის, მშობიარობის და ბავშვის მოვლის გამო შვებულების რეგულირება ხარვეზიანია და ვერ უზრუნველყოფს, ერთის მხრივ, თანასწორობის მიღწევას და მეორე მხრივ, შრომის უფლების სათანადო დაცვას, იმ კომპონენტების არარსებობიდან ან არასაკმარისობიდან გამომდინარე, რაც ამ მიზნების მიღწევას უნდა უზრუნველყოფდეს, როგორც ნორმატიულ, ასევე, პრაქტიკულ დონეებზე;
- ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულების უფლების მქონე სუბიექტებთან მიმართებით შრომის კოდექსი დისკრიმინაციულია. კერძოდ, საკანონმდებლო დებულებები მისი ნეიტრალური ბუნების მიუხედავად გამორიცხავს ან, მინიმუმ, ნათლად არ ადგენს ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულების მამების მიერ სარგებლობის შესაძლებლობას. ასევე, ორსულობა, მშობიარობა და შემდგომ ბავშვის მოვლა, როგორც შვებულების ეტაპები, კოდექსის არცერთი ნორმით არ იმიჯნება, რაც შეუძლებელს ხდის რომელიმე მათგანით დამოუკიდებლად სარგებლობას მამის მიერ;

- ორსულობის, მშობიარობის და ბავშვის მოვლის გამო შვებულების ანაზღაურება ბავშვის მამისათვის შესაძლებელია მხოლოდ იმ გამონაკლის შემთხვევაში, თუკი ბავშვის დედა მშობიარობისას გარდაიცვლება. ყველა სხვა შემთხვევაში, მამისთვის გამორიცხულია ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით შვილის შეძენისას მისი მოვლის გამო;
- კანონმდებლობა ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო დედის შვებულების ხანგრძლივობის კუთხით თანხვედრაშია მინიმალურ საერთაშორისო სტანდარტთან, რომელიც ადგენს სულ მცირე 14 კვირიანი ანაზღაურებადი შვებულების განსაზღვრის ვალდებულებას დედისთვის. თუმცა, საერთაშორისო სტანდარტებთან შეუსაბამოა საქართველოს კანონმდებლობა, რამდენადაც არ ითვალისწინებს დედობის შვებულების ორკვირიან სავალდებულო კომპონენტს;
- შვებულების ხანგრძლივობის ნაწილში თავისთავად პრობლემურია მამებისათვის ბავშვის მოვლის გამო შვებულების ცხადად განუსაზღვრელობა, რაც მამების მიერ შვებულების გამოყენებების საკითხს კითხვის ნიშნის ქვეშ აყენებს. ამდენად, ეროვნული კანონმდებლობა წინააღმდეგობაში მოდის სტანდარტთან, რომელიც მამებისათვის მინიმუმ ოთხთვიანი, ინდივიდუალური და არაგადაცემადი ხასიათის შვებულების უფლების დადგენის აუცილებლობაზე უთითებს;
- ეროვნული კანონმდებლობა ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულების გამოყენებისას არ ადგენს სარგებლობის მოქნილ მექანიზმებს, რაც არაერთ ქვეყანაში შვებულებით სარგებლობის ხელშემწყობ მნიშვნელოვან კომპონენტებად მიიჩნევა;
- ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო ანაზღაურების ოდენობა შეადგენს მაქსიმუმ 1000 ლარს მთელი საშვებულებო პერიოდის განმავლობაში, რაც საკმაოდ დაბალია და არ პასუხობს შვებულების ანაზღაურების განსაზღვრის ძირითად პრინციპებსა და მახასიათებლებს;
- ორსულობის, მშობიარობის და ბავშვის მოვლის გამო შვებულების ანაზღაურების ოდენობას შორის კერძო და საჯარო სექტორში არსებობს მნიშვნელოვანი ასიმეტრია. საჯარო სამსახურში ანაზღაურებადი საშვებულებო პერიოდი სრული ხელფასით ანაზღაურდება, კერძო სექტორში კი ანაზღაურებას ერთჯერადი ხასიათი აქვს და არ ებმის დასაქმებულის არსებულ ხელფასს ან სხვა მაჩვენებლებს;
- ეროვნული კანონმდებლობით, მშვილებელი მამა უპირატეს მდგომარეობაშია ბიოლოგიურ მამასთან შედარებით, იმდენად, რამდენადაც ამ

უკანასკნელისგან განსხვავებით, ცალსახად შეუძლია ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით.

დედობის, მამობის და მშობლის შვებულების უფლება საჯარო სექტორში:

- საჯარო სამსახურის მარეგულირებელი კანონი ცხადად უთითებს, რომ ბავშვის მოვლის გამო შვებულებით სარგებლობა ორივე იმ მშობელს შეუძლია, რომელიც ფაქტობრივად უვლის ბავშვს. აღნიშნული ფორმულირება ერთმანეთისგან მიჯნავს, ერთი მხრივ, ორსულობის და მშობიარობის გამო შვებულების უფლების სუბიექტს (დედას) და, მეორე მხრივ, ბავშვის მოვლის გამო შვებულების უფლების სუბიექტს (ორივე მშობელს);
- მამის მიერ შვებულებით სარგებლობის საკითხი კვლავ პრობლემურად დგება იმ სპეციფიური წესის გათვალისწინებით, რომელიც ერთი მშობლის მიერ შვებულებით სარგებლობის შესაძლებლობას მეორე მშობლის მიერ მის გამოუყენებლობას უკავშირებს. კერძოდ, კანონმდებლობის მიხედვით, მოხელეს შვებულება ეძლევა მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ახალშობილის დედას არ უსარგებლია ორსულობის, მშობიარობის და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებით. შესაბამისად, მეორე მშობლის მიერ შვებულების აღება უკავშირდება დედის მიერ ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულების გამოუყენებლობის ფაქტს, რაც თეორიულად შეუძლებელი მოცემულობაა და წარმოადგენს გადაულახავ საკანონმდებლო დაბრკოლებას მეორე მშობლისთვის (მამისთვის) ბავშვის მოვლის გამო შვებულებით სარგებლობისას;
- შვებულების ხანგრძლივობის საერთაშორისო სტანდარტებთან შესაბამისობის კუთხით უნდა აღინიშნოს, რომ ორსულობისა და მშობიარობის შვებულება, როგორც დედობის შვებულება, შეესაბამება საერთაშორისო სტანდარტებით მოცემულ მინიმალურად განსაზღვრულ ხანგრძლივობას, თუმცა, არაა სრულად შესაბამისი შვებულების სავალდებულო პერიოდის განუსაზღვრელობის გამო;
- მამების მიერ ბავშვის მოვლის გამო შვებულება, როგორც მშობლის შვებულება, საერთაშორისო სტანდარტებთან წინააღმდეგობაშია იმდენად, რამდენადაც ეროვნული კანონმდებლობა შვებულების ამ სახეს არ ითვალისწინებს არაგადაცემადი ინდივიდუალური უფლების სახით;
- შვებულების ხანგრძლივობასთან დაკავშირებით ევროპულ მოდელებში ფართოდ გამოყენებადი შვებულების მოქნილობის მექანიზმებს არ

ითვალისწინებს საჯარო სამსახურის შესახებ არსებული ეროვნული კანონმდებლობა;

- ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულების ანაზღაურების წესი შესაბამისობაშია საერთაშორისო სტანდარტებთან. თუმცა, დედის და მამის მიერ დასახელებული შვებულებით სარგებლობის ხარვეზული წესი, ასევე ხარვეზულს ხდის ბავშვის მოვლის გამო შვებულების ანაზღაურების საკითხს და მას მხოლოდ ერთი მშობლის მიმართ არსებულ სავალდებულო რეგულაციად აქცევს, რაც კვლავ მამების მიერ ანაზღაურებადი შვებულების გამოყენებისთვის დაბრკოლებას წარმოადგენს;
- საჯარო სამსახურის მარეგულირებელი კანონმდებლობა არ იცნობს ბავშვის მოვლის გამო დამატებით შვებულებას, როგორც ბავშვის მოვლის გამო შვებულების ერთ-ერთ ფორმას.

5. რეკომენდაციები

დედობის, მამობის და მშობლის შვებულების ნორმატიული მოწესრიგების მიზნით კერძო და საჯარო სექტორში მიზანშეწონილია:

- დედობის, მამობის და მშობლის შვებულების საკითხის რეგულირებისას ქვეყნის კანონმდებლობა და პოლიტიკა უნდა დაეფუძნოს თანასწორობის პრინციპს, შრომისა და ოჯახური ცხოვრების უფლების სათანადო რეალიზების მიზნებს;
- კანონმდებლობით ცხადად განისაზღვროს ბავშვის მოვლის გამო მამობის შვებულება, როგორც უშუალოდ მშობიარობის შემდგომ პერიოდში გამოყენებადი, ანაზღაურებადი შვებულება. კანონმდებლობით, ასევე, უნდა განისაზღვროს მამის მიერ მამობის შვებულებით სარგებლობის მინიმალური დღეების რაოდენობა;
- ბავშვის მოვლის გამო შვებულებაში გაიმიჯნოს დედისა და მამის კვოტები და თითოეული მათგანისათვის დადგინდეს მინიმუმ ოთხთვიანი არაგადაცემადი ინდივიდუალური უფლების სახით;
- ევროკავშირის შესაბამის დირექტივებთან ჰარმონიზების მიზნით, კანონმდებლობამ ორსულობის და მშობიარობის შვებულებაში გაითვალისწინოს მინიმუმ ორკვირიანი სავალდებულო კომპონენტი;
- გადაიხედოს ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულების ანაზღაურების წესი და ოდენობა, რაც, ერთი მხრივ,

შესაბამისობაში იქნება შვებულების მიზანთან და, მეორე მხრივ, გაითვალისწინებს დედებისა და მამების მიერ შვებულების ანაზღაურების არადისკრიმინაციულ წესს და აღმოფხვრის განსხვავებას საჯარო და კერძო სექტორს შორის;

- დედობის, მამობის და მშობლის შვებულების მარეგულირებელმა კანონმდებლობამ გაითვალისწინოს სათანადო მოქნილობის მექანიზმები შვებულების უფლების გამოყენების წახალისებისა და მისით თანასწორად სარგებლობის ხელშეწყობის მიზნით;
- კანონმდებლობამ გაითვალისწინოს მშობლების მიერ შვებულებებით თანადროულად სარგებლობის შესაძლებლობა. ამ შემთხვევაში ნორმატიული მოცემულობა ასევე უნდა იყოს ცხადი ანაზღაურების თანადროულად გაცემის საკითხთან დაკავშირებით.

კერძო სექტორში შვებულების უფლების ნორმატიულ მოწესრიგებასთან მიმართებით მიზანშეწონილია:

- ორსულობის, მშობიარობის და ბავშვის მოვლის გამო შვებულების უფლების მარეგულირებელმა კანონმდებლობამ ცხადად განსაზღვროს მამა, როგორც უფლების სუბიექტი და დაადგინოს მამობის შვებულება დამოუკიდებელი უფლების სახით;
- ერთმანეთისგან გაიმიჯნოს ორსულობის, მშობიარობის და ბავშვის მოვლის გამო შვებულების ხანგრძლივობები და დადგინდეს მამის მიერ შვებულების უფლების გამოყენების მინიმალური ხანგრძლივობა;
- გადაიხედოს ორსულობის, მშობიარობის და ბავშვის მოვლის გამო შვებულების ანაზღაურების წესი და ოდენობა იმგვარად, რომ ანაზღაურების ოდენობამ გაითვალისწინოს შვებულებით სარგებლობის მიზანი და შვებულებით სარგებლობის პერიოდში რეალურად შექმნას დასაქმებულისა და მისი შვილისთვის ჯანმრთელობისა და ცხოვრების სათანადო პირობების შენარჩუნების შესაძლებლობა;
- ორსულობის, მშობიარობის და ბავშვის მოვლის გამო შვებულების ანაზღაურების გაცემის წესისა და ოდენობის განსაზღვრა დაეფუძნოს თანასწორობის პრინციპს და უფლების მქონე სუბიექტად ცხადად განსაზღვროს ორივე მშობელი.

საჯარო სექტორში შვებულების უფლების ნორმატიულ მოწესრიგებასთან მიმართებით მიზანშეწონილია:

- ბავშვის მოვლის გამო ანაზღაურებადი შვებულებით სარგებლობისას გაუქმდეს ის სპეციფიკური წესი, რომელიც ერთი მშობლის მიერ შვებულებით სარგებლობის შესაძლებლობას მეორე მშობლის მიერ მის გამოუყენებლობას უკავშირებს;
- ბავშვის მოვლის გამო ანაზღაურებადი შვებულებით სარგებლობისას, ასევე, ცხადად განისაზღვროს, რომ მამის მიერ შვებულების უფლებით სარგებლობისას, მისი ანაზღაურების შესაძლებლობა არ არის დაკავშირებული მეორე მშობლის მიერ შვებულების გამოყენების საკითხთან;
- კანონმდებლობამ გაითვალისწინოს ბავშვის მოვლის გამო დამატებითი შვებულების შესახებ ჩანაწერი, რაც შესაბამისობაში იქნება საერთაშორისო სტანდარტებსა და სხვა ქვეყნების საუკეთესო გამოცდილებებთან.