

საინფორმაციო ბიულეტენი

ივლისი 2016

ქალთა შრომითი უფლებები

საინფორმაციო ბროშურა ეხება ქალთა შრომით უფლებებს, კერძოდ, ისეთ მნიშვნელოვან საკითხებს, როგორცაა: შვებულების გაცემისა და ანაზღაურების წესი ორსულობის, მშობიარობის, ბავშვის მოვლის და შვილად აყვანის გამო, საავადმყოფო ფურცელი და მისი ანაზღაურების წესი, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის აკრძალვა, ასევე, სხვა დამატებით გარანტიები და შეღავათები, რომლითაც სარგებლობის უფლება აქვს ქალს ორსულობის, მშობიარობის, ბავშვის მოვლის და შვილად აყვანის გამო.

ორსულ ქალს, შრომითი ურთიერთობისას უფლება აქვს მოითხოვოს:

- ანაზღაურებადი შვებულება

დასაქმებულ ქალს უფლება აქვს მოითხოვოს შვებულება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო 730 კალენდარული დღის ოდენობით, საიდანაც ანაზღაურებადია 183 კალენდარული დღე, ხოლო მშობიარობის გართულების ან ტყუპის შობის შემთხვევაში – 200 კალენდარული დღე. ეს შვებულება, დასაქმებულმა ქალბატონმა, შესაძლოა თავისი შეხედულებისამებრ გადაანაწილოს ორსულობისა და მშობიარობის შემდგომ პერიოდებზე.

ორსულობის, მშობიარობის და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებით. ე.წ. დეკრეტული შვებულებით, სარგებლობის უფლება ქალს წარმოეშობა ორსულობის 26-ე კვირიდან.

ერთ წლამდე ასაკის ბავშვის შვილად აყვანის შემთხვევაში, მოთხოვნის საფუძველზე, დასაქმებულ ქალბატონს ეძლევა შვებულება ახალშობილის შვილად აყვანის გამო, ბავშვის დაბადებიდან 550 კალენდარული დღის ოდენობით, საიდანაც 90 კალენდარული დღე ანაზღაურებადია.

- ფულადი დახმარება

ქალის უფლება, ისარგებლოს ანაზღაურებადი ე.წ. დეკრეტული შვებულებით ორსულობის, მშობიარობის, ბავშვის მოვლის და ახალშობილის შვილად აყვანის გამო, შრომის კოდექსით განსაზღვრული მნიშვნელოვანი გარანტიაა. ამ უფლებით სარგებლობისას დასაქმებული ქალბატონისთვის ფულადი ანაზღაურების გაცემის ვალდებულება სსიპ „სოციალური მომსახურების სააგენტოს“ აკისრია. მოქმედი კანონმდებლობის შესაბამისად, დახმარების გაცემის მაქსიმალური ლიმიტი 1000 ლარია, თუმცა, აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ, თუკი, ხელფასი თვეში 150 ლარზე ნაკლები გაქვთ ანაზღაურების სახით, უფრო ნაკლებ თანხას მიიღებთ. გარდა ამისა, გადახდის განსხვავებული წესებია დადგენილი კერძო და საჯარო



USAID
ამერიკელი ხალხისათვის



EAST • WEST
MANAGEMENT
INSTITUTE
კანონის უზენაესობის მხარდაჭერა
საქართველოში (PROLoG)

სექტორში დასაქმებული ქალბატონებისთვის:

- თუ თქვენ ხართ კერძო სექტორში დასაქმებული და თქვენი ხელფასი არის დაბალი და შეადგენს თვეში 150 ლარს, 183 კალენდარულ დღეზე ხელფასის სახით გეკუთვნით 950 ლარი. შესაბამისად, სააგენტოსგან ფულადი დახმარების სახით მიიღებთ არა 1000 ლარს, არამედ ნაკლებს - 950 ლარს. იმ შემთხვევაში, თუ თქვენი ხელფასი მაღალია და ხელფასის ოდენობა 183 დღის განმავლობაში ჯამურად აღემატება 1000 ლარს, დახმარება მოგეცემათ 1000 ლარის ოდენობით, მიუხედავად იმისა, რომ თქვენი 183 კალენდარული დღის ხელფასი შესაძლოა მნიშვნელოვნად აღემატებოდეს 1000 ლარს.
- „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონით განსაზღვრული საჯარო მოსამსახურეზე განსხვავებული რეგულაციაა დადგენილი. საჯარო მოსამსახურე ქალს, გარდა 1 000 ლარისა, დამსაქმებლისგან მიეცემა, ასევე, კომპენსაცია შვებულების პერიოდში მისაღები შრომითი გასამრჯელოს სრულ ოდენობამდე შესავსებად. მაგალითად, თუ საჯარო მოსამსახურის მიერ 183 დღის განმავლობაში მისაღები ხელფასი შეადგენს 3000 ლარს, სსიპ „სოციალური მომსახურების სააგენტოსგან“ მიეცემა ფულადი დახმარება 1000 ლარის ოდენობით, ხოლო დარჩენილ 2000 ლარი, კომპენსაციის სახით, მიეცემა შესაბამისი დაწესებულებისგან.

აღსანიშნავია, რომ კერძო სექტორში დასაქმებული და ე.წ. დეკრეტული შვებულებით მოსარგებლე ქალბატონისთვის კომპენსაციის გადახდის ვალდებულება დამსაქმებელს არ გააჩნია, შესაბამისად, კომპენსაციის გაცემა მის კეთილ ნებაზეა დამოკიდებული სრულიად. შესაბამისად, კერძო სექტორში დასაქმებულმა შესაძლოა მიიღოს კომპენსაცია მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუკი, ამის თაობაზე დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის არსებობს ზეპირი ან წერილობითი შეთანხმება.

ფულადი დახმარების მისაღებად, თქვენი საცხოვრებელი ადგილის მიხედვით სსიპ „სოციალური მომსახურების სააგენტოს“ შესაბამის ტერიტორიულ სამსახურში უნდა წარადგინოთ შემდეგი სახის დოკუმენტაცია:

- პირადობის მოწმობის ასლი;
- საავადმყოფო ფურცელი ასლთან ერთად, ხოლო შვილად აყვანის შემთხვევაში, შვილების შესაბამისი დოკუმენტი ასლთან ერთად;
- დაფინანსების განაცხადი 3 ეგზემპლარად, რომელიც დამოწმებული უნდა იყოს დამსაქმებლის/დაწესებულების ბეჭდით, აგრეთვე ხელმძღვანელისა და ბუღალტრის ხელმოწერებით;
- საბანკო დაწესებულების მიერ გაცემული დოკუმენტი დასაქმებულის/მოსამსახურის პირადი საბანკო ანგარიშის შესახებ (ასეთის არსებობის შემთხვევაში).

ყველა დოკუმენტი წარდგენილ უნდა იქნეს 6 თვის განმავლობაში საავადმყოფო ფურცლის (ე.წ. ბიულტენი) დახურვიდან, ხოლო შვილად აყვანის შემთხვევაში, ასევე, 6 თვის განმავლობაში შვილად აყვანის შესახებ სასამართლო გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლიდან.



USAID
აშშ-ის საგარეო დახმარების აგენტობა



EAST • WEST
MANAGEMENT
INSTITUTE
კანონის უზენაესობის მხარდაჭერა
საქართველოში (PROLoG)

- **დამატებითი შესვენება**

მნიშვნელოვანია ვიცოდეთ, რომ დასაქმებულს, რომელიც მეძუძური დედაა და კვებავს ერთ წლამდე ასაკის ბავშვს, მისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა დამატებითი შესვენება დღეში არანაკლებ 1 საათისა. დამსაქმებელთან შეთანხმებით, დამატებითი შესვენების დრო შესაძლოა აღემატებოდეს 1 საათსაც. აღნიშნული დროით ქალს შეუძლია ისარგებლოს სამუშაო საათების ნებისმიერ მონაკვეთში. ბავშვის კვებისათვის შესვენება ითვლება სამუშაო დროში და ანაზღაურებადია.

- **დამატებითი შვებულება**

აღსანიშნავია, რომ დასაქმებულს, რომელიც არის 5 წლამდე ასაკის ბავშვის მშობელი, ბავშვის მოვლის გამო უფლება აქვს მოითხოვოს ანაზღაურების გარეშე შვებულება წელიწადში არანაკლებ 2 კვირის ოდენობით, ჯამში არაუმეტეს 12 კვირისა, სანამ ბავშვს შეუსრულდება 5 წელი. აღნიშნული შვებულებით დასაქმებულს უფლება აქვს ისარგებლოს უწყვეტად, ან ნაწილ-ნაწილ.

- **მსუბუქ სამუშაოზე გადაყვანა/პირობების შემსუბუქება საჯარო მოხელე ქალისთვის**

საჯარო სამსახურში დასაქმებულ, საჯარო მოხელე ქალს, ფეხმძიმობის პერიოდში, სამედიცინო დასკვნის საფუძველზე უფლება აქვს მოითხოვოს სამსახურებრივი პირობების დროებით შემსუბუქება ან მისი ჯანმრთელობის მდგომარეობის შესაბამის თანამდებობაზე დროებით გადაყვანა, გარდა კონკურსის წესით დასაკავებელი თანამდებობისა. მოხელისათვის სამსახურებრივი პირობების შემსუბუქების და მისი შესაბამის თანამდებობაზე გადაყვანის შეუძლებლობის შემთხვევაში, სამედიცინო დასკვნაში მითითებული ვადის გათვალისწინებით მოხელე თავისუფლდება თანამდებობრივი უფლება-მოვალეობების შესრულებისაგან, მაგრამ არა უმეტეს 3 თვისა.

ამასთანავე, საჯარო მოსამსახურე ქალბატონს ორსულობის პერიოდში ჩატარებული სამედიცინო გამოკვლევების გამო გაცდენილი სამუშაო საათები ჩაეთვლება საპატიოდ, გამოკვლევების ჩატარების დამადასტურებელი დოკუმენტაციის წარმოდგენის შემთხვევაში და შეუნარჩუნდება ხელფასი.

დასაქმების აკრძალვა/თანხმობა

აკრძალულია ორსულ ან მეძუძურ ქალთან შრომითი ხელშეკრულების დადება მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიანი სამუშაოების შესასრულებლად. ანუ, მიუხედავად თანხმობისა, დამსაქმებელს არ აქვს უფლება რომ დადოს შრომითი ხელშეკრულება ორსულ ან მეძუძურ ქალთან. დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს ორსული ქალის დაცვა ისეთი შრომისაგან, რომელიც საფრთხეს უქმნის მის, ან ნაყოფის კეთილდღეობას, ფიზიკურ და



USAID
აშშ-ის საგარეო დახმარების აგენცია



EAST • WEST
MANAGEMENT
INSTITUTE
კანონის უზენაესობის მხარდაჭერა
საქართველოში (PROLoG)

ფსიქიკურ ჯანმრთელობას.

ორსული ან ახალნამშობიარები ქალის ზეგანაკვეთურ სამუშაოზე დასაქმება აკრძალულია მისი თანხმობის გარეშე. მართალია დასაქმებული ვალდებულია შეასრულოს ზეგანაკვეთური სამუშაო სტიქიური უბედურების თავიდან ასაცილებლად, საწარმოო ავარიის თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის, მაგრამ ამ შემთხვევაში, კანონით გათვალისწინებული ვალდებულების მიუხედავად, ზეგანაკვეთურ სამუშაოზე დასაქმებისთვის ორსული ან ახალნამშობიარები ქალისგან თანხმობის მიღება არის საჭირო. ღამის სამუშაოზე - 22 საათიდან 6 საათამდე - ორსული, ახალნამშობიარები ან მეძუძური ქალის დასაქმება აკრძალულია, ხოლო 3 წლამდე ასაკის ბავშვის მომვლელის დასაქმებისთვის აუცილებელია მისი თანხმობა.

შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის აკრძალვა

დასაქმებული ქალის მიერ თავისი ორსულობის შესახებ დამსაქმებლისთვის შეტყობინებიდან ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო, ახალშობილის შვილად აყვანის გამო, ასევე ბავშვის მოვლის გამო დამატებითი შვებულების პერიოდის განმავლობაში დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა შემდეგ შეთხვევებში:

- ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას;
- დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან;
- ხანგრძლივი შრომისუუნარობისას;
- გაფიცვის უკანონოდ ცნობისას;
- დამსაქმებელი იურიდიული პირის ლიკვიდაციის წარმოების დაწყება;
- სხვა ობიექტური გარემოების არსებობისას, რომელიც ამართლებს ხელშეკრულების შეწყვეტას.

მოხელე ქალბატონი საჯარო სამსახურის შესახებ კანონით უფრო დაცულია და მის მიმართ მოქმედებს დაცვის უფრო მაღალი სტანდარტი, იგი არ შეიძლება გათავისუფლდეს სამსახურიდან ორსულობის ან ბავშვის 3 წლის ასაკამდე აღზრდის პერიოდში შტატების შემცირების, ხანგრძლივი შრომისუუნარობის ან ჯანმრთელობის მდგომარეობის, აგრეთვე ატესტაციის შედეგების გამო.

საავადმყოფო ფურცელი

განსახილველ თემასთან მჭიდრო კავშირშია საავადმყოფო ფურცლით (ე.წ. ბიულეტენი) სარგებლობის საკითხი. ქალი, დღევანდელ რეალობაში გვევლინება ოჯახის დიასახლისად



USAID
ამერიკელი ხალხისათვის



EAST • WEST
MANAGEMENT
INSTITUTE
კანონის უზენაესობის მხარდაჭერა
საქართველოში (PROLoG)

და ბავშვების ძირითად აღზრდელად, აქედან გამომდინარე, მნიშვნელოვანია იცოდეს ქალმა, რომ საავადმყოფო ფურცლით სარგებლობის უფლება აქვს არა მხოლოდ საკუთარი ავადმყოფობისას, ასევე, ოჯახის წევრის ავადმყოფობის შემთხვევაშიც, თუ ის უშუალოდ უვლის ოჯახის წევრს, რომელსაც ესაჭიროება მკურნალობა. საავადმყოფო ფურცლით განსაზღვრული დღეების ოდენობა დამოკიდებულია ოჯახის წევრის ასაკზე და მკურნალობის ხასიათზე (ამბოლატორიული/სტაციონალური); მაგალითად, 7 წლამდე ასაკის ბავშვის ამბულატორიული მკურნალობისას, საავადმყოფო ფურცელი გაიცემა მწვავე დაავადების მიმდინარეობის მთელ პერიოდზე და ა.შ.

საავადმყოფო ფურცელზე ყოფნის პერიოდისთვის ზოგიერთ დამსაქმებელს დასაქმებული შეყავს შეცდომაში და არ უნაზღაურებს გაცდენილ სამუშაო საათებს. აუცილებლად უნდა იცოდეთ, რომ საავადმყოფო ფურცელზე ყოფნის მთელი პერიოდისთვის გაიცემა დროებითი შრომისუუნარობის გამო დახმარება, რომელიც უთანაბრდება თქვენი შრომის ანაზღაურებას. აღნიშნულ დახმარებას გასცემს დამსაქმებელი, რისთვისაც უნდა წარუდგინოთ მას საავადმყოფო ფურცელი მისი დახურვიდან 3 თვის ვადაში, ხოლო დამსაქმებელი ვალდებულია საავადმყოფო ფურცლის წარდგენიდან 10 დღის ვადაში აანაზღაუროს დროებითი შრომისუუნარობის გამო დახმარება, ან უარი განაცხადოს დახმარების გაცემაზე.

ამრიგად, საქართველოს შრომის კოდექსი და საჯარო სამსახურის შესახებ კანონი ითვალისწინებს ორსული, ახალნამშობიარები და მეძუძური დედის განსაკუთრებულ მდგომარეობას, ასევე, მცირეწლოვანი ბავშვის საჭიროებებს და შრომით ურთიერთობებში აწესებს განსხვავებულ სტანდარტს ქალისთვის.

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

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



USAID
აშშ-ის საერთაშორისო განვითარების სააგენტო



EAST • WEST
MANAGEMENT
INSTITUTE
კანონის უზენაესობის მხარდაჭერა
საქართველოში (PROLoG)