



შრომის სამართლის ბიულეტენი



EUROPEAN
TIME

დაგვისვით შეკითხვები
european.time.geo@gmail.com
ekakardava2014@gmail.com

FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG

შრომის
სამართალი

ოქტომბერი, 2024

ასოციაცია „ევროპის დროით“ ფრიდრიხ ებერტის ფონდის მხარდაჭერით გათავაზობთ ყოველთვიურ შრომის ბიულეტენს



ეკატერინე ქარდავა, სამართლის დოქტორი, ასოციაციის „ევროპის დროით“ თავმჯდომარე

კითხვა-პასუხი:

თუ ვაკანტურ პოზიციაზე 8 თვის ორსული ქალი განაცხადს აკეთებს, დამსაქმებელს აქვს თუ არა უფლება უარი უთხრას დასაქმებაზე?

შრომის კოდექსი, უპირველეს ყოვლისა, წარმოადგენს სუსტი მხარის, დაქვემდებარებულის, დასაქმებულის დაცვის მარეგულირებელ აქტს (ეს ისტორიულად განსაზღვრული მისიაა). თუმცა შრომის სამართალი, იმავდროულად, უზრუნველყოფს კონსტიტუციური პრინციპების - შრომის თავისუფლებისა და მეწარმეობის თავისუფლების ერთობლივ ბალანსირებულ თანაარსებობას. დამსაქმებელს უფლება აქვს დაიცვას საკუთარი ინტერესები შრომის მენეჯმენტში, განსაზღვროს ფინანსური შესაძლებლობები და იმოქმედოს გონივრული მისადაგების საფუძველზე.

საქართველოს შრომის სამართალი იცავს ორსული ქალის შრომისა და დასაქმების უფლებას და აყალიბებს დანაწესებს მის მიმართ დისკრიმინაციის აღმოფხვრის მიზნით. მაგრამ რა უნდა ქნას დამსაქმებელმა თუ ვაკანტური პოზიციის დასაკავებლად კონკურსში მონაწილეობს 8 თვის ორსული კანდიდატი?

8 თვის ორსული ქალი, სამედიცინო ლოგიკითა და ჯანმრთელობის სპეციალური მდგომარეობის გათვალისწინებით, უნდა ემზადებოდეს მშობიარობისთვის, ხოლო თუ ის იმყოფება ასეთ დროს შრომით ურთიერთობებში, უნდა გადიოდეს დეკრეტულ (ორსულობისა და მშობიარობის) შვებულებაში. **ევროკავშირის ბევრ ქვეყანაში დადგენილია დღეები/კვირები, მშობიარობამდე რამდენი ხნით ადრე წარმოემოხა ორსულ ქალს დედის დეკრეტული შვებულებისა და მისი ანაზღაურების მოთხოვნის უფლება; აგრეთვე დადგენილია სავალდებულო დეკრეტული შვებულების პერიოდი მშობიარობამდე და მშობიარობის შემდეგ.**

საქართველოში არ არის სამართლებრივი ნორმა სავალდებულო დეკრეტული შვებულების თაობაზე (მშობიარობამდე და მშობიარობის შემდეგ). ამდენად, დეკრეტული შვებულების გაფორმება დაფუძნებულია მხოლოდ ორსული ქალის მოთხოვნაზე (ნებაყოფლობითია). ასეთ საკანონმდებლო ვითარებაში, დამსაქმებელს არც შეუძლია მიუთითოს იმ ფაქტზე, რომ ორსული ქალი უნდა გავიდეს დეკრეტულ შვებულებაში; დამსაქმებელს არც დისკრიმინაციული გადაწყვეტილების უფლება აქვს, - სპეციალურად გამორიცხოს ორსული ქალი დასაქმების შესაძლებლობიდან. ასეთი საკანონმდებლო ვითარება არ ეხმარება ბალანსს და წონასწორობას.

დამსაქმებელმა კანონისმიერი სტანდარტებისა და პრინციპების დაცვით, სამართლიანად უნდა გამოავლინოს საუკეთესო კანდიდატი სამუშაოს შესრულების მიზნით. **საუკეთესო კანდიდატის გამოვლენის ბევრი და სხვადასხვა კრიტერიუმი არსებობს, თუმცა ძირეულია:** კვალიფიკაციის (განათლების) შესაბამისობა დასაკავებელ პოზიციასა და შესასრულებელ ფუნქციებთან; სამუშაო გამოცდილება (წელთა ნამსახურება და სტაჟი); სამუშაო უნარები (ტექნოლოგიების, ბაზების მართვის, ენების, კომუნიკაციის სხვადასხვა მეთოდებისა და სხვა ასპექტების გამოყენების უნარი); პიროვნული უნარები (კომუნიკაბელურობა, დისციპლინირებულობა და სხვა); ჯანმრთელობის მდგომარეობა (არსებითად საჭირო შემთხვევებში, მაგალითად თუ დასაქმება უნდა განხორციელდეს მძიმე, მავნე, საშიშპირობებიან სამუშაოზე ან სპეციფიკურ პოზიციაზე, როგორცაა მძლოლი, სიმაღლეზე მუშაობა და სხვა). ეს ყველაფერი დაეხმარება დამსაქმებელს მიიღოს ობიექტური გადაწყვეტილება, რომ ორსულობის გამო ქალს არ წაართვას დასაქმების შესაძლებლობა.

მოგვწერეთ, გვკითხეთ
europaean.time.geo@gmail.com
ekakardava2014@gmail.com
eka_kardava@yahoo.com