

ა(ა)იპ ახალგაზრდა ადვოკატები
The Young barristers



ქერძო სექტორში დასაქმებული დედების
უფლებრივი მდგომარეობა

The legal status of mothers employed
in a private sector

საქითვის ანალიზი და
სარეკომენდაციო წინადადებები
Analysis and recommendations

მარტი 2014 თბილისი

March 2014 Tbilisi

კვლევაზე მუშაობდა

ა/ო „ახალგაზრდა ადვოკატების“ გუნდი:

მარიკა არევამე

არჩილ კიკაციაშვილი

სოფიო აზარიაშვილი

კვლევაში წარმოდგენილი თემები სრულად

მოამზადა :

მარიკა არევამე

კვლევის თარგმანი ინგლისურ ენაზე სრულად

მოამზადა :

ემილ კურბანოვმა

გამოცემის დიზაინი:

რობი გეთიაშვილი

კვლევაში წარმოდგენილი ინფორმაციის გამოყენება

შესაძლებელია მხოლოდ წყაროს მითითებით

კვლევა მომზადდა ორგანიზაციის ფინანსური მხარდაჭერით

და ინიციატივით

© ა(ა)იპ „ახალგაზრდა ადვოკატები“

Resarchers

N/O the “Young Barristers” team:

Marika Arevadze

Archil Kaikatsishvili

Sophio Azariashvili

Topics of the research were solely prepared by:

Marika Arevadze

The research was fully translated into English by:

Emil Kurbanov

Publishing desigh:

Robi Getiashvili

Information presented in the reseach may only be used
By indicating the source

The research was prepared by financial support and initiative of the
Organisation

© NLP The „Young Barristers”

შინაარსი¹

1. შესავალი -----	6 გვ.
2. საკითხის ანალიზისთვის -----	8 გვ.
3. კვლევის პროცესი -----	12 გვ.
4. კვლევის შედეგები -----	16 გვ.
5. დასაქმებული დედების უფლებრივი მდგომარეობა კანადის, ნორვეგიისა და ესტონეთის მაგალითზე -----	32 გვ.
6. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მინიმალური სტანდარტები დასაქმებული დედების შესახებ -----	38 გვ.
7. ევროპის სოციალური ქარტია -----	42 გვ.
8. დასკვნა -----	44 გვ.
9. კვლევის სარეკომანდაციო ნაწილი -----	48 გვ.
10. დანართი 1. (ორგანიზაციის მიმართვა კერძო კომპანიების მიმართ) -----	50 გვ.
11. დანართი 2. (კერძო კომპანიების პასუხები) -----	53 გვ.

¹ კვლევის ელექტრონული ვერსია განთავსებულია ორგანიზაციის ოფიციალურ ელექტრონულ გვერდზე: www.barristers.ge

Summary²

1. Introduction -----	7 pg.
2. For the analyzis of the issue -----	9 pg.
3. Research process -----	13 pg.
4. Research results -----	17 pg.
5. Legal status of employed mothers on examples of Canada, Norway and Estonia -----	33 pg.
6. Minimal standards on employed mothers of International Labor Organisation -----	39 pg.
7. European Social Charter -----	43 pg.
8. Conclusion -----	45 pg.
9. Recommendations of the research-----	49 pg.
10. Appendix 1. (Organisation addressing the private companies)-----	50 pg.
11. Appendix 2. (Answer of private companies)-----	53 pg.

² An electronic version of the research is available on official web-page of the organisation:
www.barristers.ge

შესავალი

2013 წლის მეორე ნახევრიდან საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს ინიციატივით აქტიურად მიმდინარეობდა მუშაობა საქართველოს შრომის კოდექსში შესატანი ცვლილებების შესახებ პროექტის მოსამზადებლად. საბოლოოდ იუსტიციის სამინისტროს მიერ მომზადებული პროექტი წარდგენილი იქნა პარლამენტში და შრომის კოდექსში მოხდა ცვლილებების განხორციელება. იუსტიციის სამინისტროს ინიციატივითვე განხორციელდა ცვლილებების მეორე ეტაპი, რომელის შედეგადაც 2014 წლის 01 იანვრიდან გაიზარდა დეკრეტული შვებულების ხანგრძლივობა.

მიუხედავად აღნიშნულისა, ქალთა შრომითი უფლებების კუთხით მოქმედი შრომის კოდექსი მაინც მოითხოვს დახვეწას და ევროპულ სტანდარტებთან დაახლოებას. სწორედ ამიტომ, არასამთავრობო ორგანიზაცია „ახალგაზრდა ადვოკატებმა“ მიიღო გადაწყვეტილება ჩაეტარებინა კვლევა - „კერძო სექტორში დასაქმებული დედების უფლებრივი მდგომარეობა“ და აღნიშნული კვლევით, ერთის მხრივ მოძიებული ინფორმაციის შეჯერებით რეალური სურათი წარმოეჩინა საქართველოში დასაქმებული დედების უფლებრივი მდგომარეობის შესახებ, ხოლო მეორეს მხრივ საერთაშორისო ხელშეკრულებებისა და სხვადასხვა ქვეყნებში დასაქმებული დედების სამართლებრივი მდგომარეობის მარგულირებელი ნორმატიული მასალის ანალიზის საფუძველზე შეემუშავებინა და მოემზადებინა რეკომენდაციები შრომის კოდექსის მომდევნო დახვეწისა და ცვლილებებისათვის.

ზემოთქმულიდან გამომდინარე, მოცემულ კვლევას შემდეგი ძირითადი მიზნები გააჩნია:

- ✓ კერძო სექტორში დასაქმებული დედების უფლებრივი მდგომარეობის შესწავლა;
- ✓ პრობლემური საკითხების გამოვლენა;
- ✓ მსოფლიოს სხვადასხვა ქვეყანაში დასაქმებული დედების უფლებრივი მდგომარეობის შესწავლა;
- ✓ კერძო სექტორში დასაქმებული დედების უფლებრივი მდგომარეობის გაუმჯობესების მიზნით რეკომენდაციების შემუშავება.

კვლევის მიზნებიდან გამომდინარე ჩანს, რომ კვლევა ერთის მხრივ იქნება ინფორმაციული ხასიათის, ხოლო მეორეს მხრივ საკითხზე განხორციელებული სამართლებრივი ანალიზის საფუძველზე კვლევა შეიძენს რეკომენდაციულ ხასიათს.

კვლევის სტრუქტურა განისაზღვრა დასახული მიზნების ადეკვატურად, რის შედეგადაც კვლევა შედგება რვა თავის, რეკომენდაციების ნაწილისა და დანართებისგან. პირველ თავში მოცემულია მოკლე ინფორმაცია კვლევის შინაარსის, მიზნების, გამოყენებული მეთოდებისა და სტრუქტურის შესახებ. მეორე თავში წარმოდგენილია ინფორმაცია საკითხის ანალიზისათვის. მესამე თავი შეეხება მონიტორინგის პროცესს. მეოთხე თავში წარმოდგენილია მონიტორინგის შედეგები. მეხუთე თავში განხილულია მსოფლიოს სხვადასხვა ქვეყანაში მოქმედი შრომის კანონმდებლობა. მეექვსე თავში განხილულია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მინიმალური სტანდარტები დასაქმებული დედების შესახებ, მეშვიდე თავი ეთმობა ევროპის სოციალურ ქარტიას, ხოლო მერვე თავი წარმოადგენს დასკვნას.

როგორც აღნიშნა, კვლევას ასევე თან ახლავს რეკომენდაციები და დანართები, სადაც წარმოდგენილია ორგანიზაციის მიერ გაგზავნილი წერილის ნიმუში და კვლევაში მონაწილე კერძო კომპანიების მიერ ორგანიზაციისათვის დაბრუნებული პასუხების ასლები.

Introduction

Since the second half of 2013, there have been intensive works on preparation of amendments project in Labour code of Georgia by the initiative of Ministry of Justice of Georgia. Finally, the project prepared by the ministry was presented to the parliament and amendments were applied to the labor code. A second stage of changes was also implemented by the Ministry of Justice, according to which a maternity leave period has been prolonged since January 1st 2014.

However, from a point of view of women labor rights, the current labor code still needs to be improved according to the European Standards. Therefore, non-governmental organisation the “Young Barristers” decided to conduct research “the legal status of mothers employed in a private sector” in order to display the actual conditions of mothers employed in Georgia on one hand, and on the other hand collaborate and prepare recommendations for further improvements and amendments in the labor code based on analyzis of international treaties and normative information.

Concluding from the abovementioned, the research has following main aims:

- ✓ Study legal status of mothers employed in the private sector;
- ✓ Identify problematic issues;
- ✓ Study of legal status of mothers employed in various countries of the world;
- ✓ Prepare recommendations in order to improve the legal status of mothers employed in the private sector;

Based on the aims, the research will be informative on one hand, and on the other hand it will acquire recommendative purposes based on implemented judicial analyzis.

The structure of the resarch was defined in harmony with the goals set and is made up of 8 chapters, a recommendation part and the appendixes. The first chapter includes a short summarty of the research, aims, methods used and structure. The second chapter covers information for the analyzis of the issue. The third chapter comprises the monitoring process and the fourth chapter presents the monitoring results. In the fifth chapter labor laws of various countries of the world have been discussed. The sixth chapter comprises minimal standards of International Labor Organisation on employed mothers, the seventh chapter covers the European Social Charter and the eighth chapter presents a conclusion.

As mentioned above, the research is accompanied by recommendations and appendixes, comprising examples of letters sent by the organisation and copies of answers of private companies participating in the study.

საკითხის ანალიზისთვის

წლების მანძილზე ევროკავშირი და შრომის საერთაშორისო ავტორიტეტული ორგანიზაციები საქართველოს მთავრობას მოუწოდებდნენ შრომის კანონმდებლობის ძირეული შეცვლისა და მისი საერთაშორისო სტანდარტებთან დაახლოებისაკენ. მიუხედავად ამისა, 2003–2012 წლებში შრომის კოდექსს არ განუცდია ცვლილებები, რომელიც დასაქმებულთა სამართლებრივ მდგომარეობას გააუმჯობესებდა.

2012 წლის 01 ოქტომბრის შემდგომ ქვეყნის აღმასრულებელი ხელისუფლების მხრიდან დღის წესრიგში დადგა შრომის კოდექსის ძირეულად შეცვლის საკითხი.

შრომის კოდექსში შესატანი ცვლილებების შესახებ მომზადებული კანონპროექტის შესახებ არასამთავრობო ორგანიზაცია „ახალგაზრდა ადვოკატებმა“ თავისი პოზიცია დააფიქსირა. კერძოდ ორგანიზაციამ საქართველოს პარლამენტში ინიცირებულ საქართველოს შრომის კოდექსის პროექტთან დაკავშირებით, შენიშვნები გამოთქვა და საკანონმდებლო ორგანოს განსახილველად ალტერნატიული წინადადება შესთავაზა. აღნიშნულის შესახებ 2013 წლის 28 მაისს გაიმართა ბრიფინგი და იმავე დღეს ალტერნატიული წინადადება გასაცნობად და განსახილველად წერილობითი ფორმით გაეგზავნა, როგორც საქართველოს იუსტიციის მინისტრს, ასევე საქართველოს პარლამენტის ჯანმრთელობის დაცვისა და სოციალურ საკითხთა კომიტეტის თავმჯდომარეს. რეკომენდაცია ეხებოდა ისეთ საკითხს, როგორც არის ქალთა შრომითი უფლებები. კერძოდ, „ახალგაზრდა ადვოკატების“ შეფასებით, შრომის კოდექსის კანონპროექტი ახლებურად აწესრიგებდა ისეთ საკითხებს, როგორცაა შრომითი ხელშეკრულების დადება, შრომითი ურთიერთობის შეჩერება, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლები, შრომითი ხელშეკრულების მოშლა, კოლექტიური ხელშეკრულება და დავის განხილვისა და გადაწყვეტის წესი. თუმცა კანონპროექტის ინიციატორებს მხედველობის მიღმა ქონდათ დარჩენილი არანაკლებ მნიშვნელოვანი საკითხი, რომელიც ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის, ასევე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულებების ანაზღაურების საკითხს ეხებოდა. ორგანიზაციის აზრით, მიუხედავად იმისა, რომ მოქმედი კანონმდებლობით ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის, ასევე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულებები ანაზღაურებადია, დამსაქმებელი და დასაქმებული არ არიან კანონით შეზღუდული შეთანხმდნენ დამატებითი ანაზღაურებაზეც, პრობლემა იდგა „ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის, ასევე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულების ანაზღაურების წესის დამტკიცების თაობაზე“ საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2006 წლის 25 აგვისტოს #231/ნ ბრძანების პრაქტიკულ მოქმედებაში, რომლითაც რეგულირდება საჯარო მოსამსახურეებისა და დასაქმებულებისათვის ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის, ასევე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო დახმარებისა და კომპენსაციის დანიშვნის, გაანგარიშებისა და გაცემის საკითხები. იმ პერიოდისათვის მოქმედი რედაქციით, აღნიშნული ბრძანების თანახმად, თითოეული დასაქმებულს ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის, ასევე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულებაში ყოფნის პერიოდში, ჯამურად, ოთხი თვის პერიოდზე, მიუხედავად შრომის ანაზღაურების/ხელფასის ოდენობისა, ეძლეოდათ მაქსიმუმ 600 (ექვსასი) ლარი.

„ახალგაზრდა ადვოკატების“ შეფასებით, მინისტრის ბრძანება, რომელის არსებობაც „კანონმდებლობით დადგენილი წესით“ მართლდება:

1. არათანაბარ მდგომარეობაში აყენებს კერძო სექტორში დასაქმებულ დედას საჯარო სამსახურში დასაქმებულ მოსამსახურესთან შედარებით, ვინაიდან ამავე ბრძანებისა და საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონის საფუძველზე მოსამსახურეს დახმარებასთან ერთად ეძლევა კომპენსაცია შვებულებაში ყოფნის პერიოდში მისაღები შრომითი გასამრჯელოს სრულ ოდენობამდე შესავსებად;
2. არათანაბარ მდგომარეობაში აყენებს თავად დასაქმებულებს, ვინაიდან განურჩევლად მათი ხელფასის ოდენობისა, გასაცემი დახმარების ზედა ზღვარი არ იზრდება და

For the analyzis of the issue

For many years, the EU and authoritative international labor organisations have been addressing the Georgian government to implement fundamental changes in legislation and take further steps to approach the EU standards. However, no major changes have been applied to the labor code in 2003-2012 years to improve the legal status of employees.

Since October 1st 2012, the executive authority of the country set the issue of fundamental changes in the labor code.

Non-governmental organisation the “Young Barristers” stated its position on the bill of labor code amendments. In precise, the organisation expressed notes on the bill of labor code initiated in the Parliament of Georgia and proposed alternative offers to the legislative authority. A press-conference was held on the mentioned issue on May 28th 2013 and on the same day an alternative proposal was sent to both – the Ministry of Justice and to the head of Health and Social issues committee of Parliament. The recommendation dealt with issues such as women labor rights. In precise, according to evaluations of the “Young Barristers”, the bill of labor code proposed new ways of regulating issues such as employment contracts, termination of employment, basis of terminating employment, collective contracts, rules of discussion and resolution of disputes. However, the initiators of the bill forgot one more important issue of pregnancy, birthgiving and child care as well as child adoption compensations. According to the organisation, even though compensation exists on pregnancy, confinement, child care and child adoption, the employer and employee are not obliged to agree on further compensation, the problem occurred in practical enforcement of August 25th 2006 #231/N order of Minister of Health on “pregnancy, confinement, child care and child adoption compensations”, which regulates issues of calculating compensation of public servants and employees during pregnancy, confinement, child care and child adoption. Based on law of that period, according to the order, an employee was granted a maximum of 600 GEL for four months during pregnancy, confinement and child care, as well as child adoption period no matter what the actual salary was.

Based on evaluations of the “Young Barristers”, the order of minister which is allowed “according to law”:

1. According to the act mentioned above and Georgian act on “public service” mothers employed in a Private and Public sectors are placed in unequal conditions, because mothers employed in Public sector during pre or post natal vacation period, along with a benefit, are also payed by employers to fill the entire amount of existing salary;
2. Places employers in unequal conditions, because an upper limit of payable assistance does not grow irrespective of their wages and since the upper limit of the amount of assistance payable is irrespective of their wages and
3. Particularly significant is the fact, that the mentioned above helps to aggravate an already dire demographic situation in the country.

Although the bill presented in the legislative authority was discussed without considering women labor rights, Ministry of Justice later started working on this issue and since January 1st 2014 new norms were enforced, prolonging a maternity leave period. However, an amount and a compensation procedure still remains a problematic issue.

Considering a great interest of society on legal status of mothers employed in a private sector, in order to present a real picture of current condition in Georgia, the organisation communicated with companies based in Georgia and

3. განსაკუთრებულად საყურადღებოა ფაქტი, რომ აღნიშნული ხელს უწყობს ქვეყანაში ისედაც მიმდინარე დემოგრაფიული მდგომარეობის კიდევ უფრო დამძიმებას.

მართალია, იმ დროისათვის საკანონმდებლო ორგანოში განსახილველად შესული პროექტი განხილულ და მიღებულ იქნა ქალთა შრომითი უფლებების გათვალისწინების გარეშე, მაგრამ მოგვიანებით იუსტიციის სამინისტრომ აღნიშნული საკითხის ირგვლივ დაიწყო მუშაობა და 2014 წლის 01 იანვრიდან ამოქმედდა ახალი ნორმები, რომლის შესაბამისადაც გაიზარდა დეკრეტული შვებულების ხანგრძლივობა. მიუხედავად ამისა, მაინც პრობლემურ საკითხად რჩება დეკრეტული შვებულების პერიოდში ანაზღაურების წესი და ოდენობა.

ორგანიზაციამ გაითვალისწინა რა კერძო სექტორში დასაქმებული დედების უფლებრივი მდგომარეობის შესახებ საზოგადოებაში არსებული მაღალი ინტერესი, ამ მხრივ საქართველოში არსებული რეალური სურათის შექმნისა და წარმოჩენის მიზნით განახორციელა საქართველოში მოქმედ კომპანიებთან კომუნიკაცია და მიღებული ინფორმაციის საფუძველზე ქალთა უფლებების კუთხით შრომის კოდექსის საერთაშორისო სტანდარტებთან დაახლოების მიზნით შეიმუშავა რეკომენდაციები, რომელიც განსახილველად წარედგინება, როგორც საქართველოს მთავრობას, ასევე საკანონმდებლო ორგანოს.

ორგანიზაცია აქტიურად გამოეხმაურა შრომის კანონმდებლობაში განხორციელებულ ცვლილებებს და მიზნად დაისახა, შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობებში არსებული პრობლემების იდენტიფიცირება და მათზე რეაგირებისთვის სარეკომენდაციო წინადადებების შექმნა. ორგანიზაციამ 2014 წლის იანვარში გამოაქვეყნა კვლევა: „ქართული რეიტინგული კომპანიები შრომის კოდექსის ახალ სტანდარტებთან იმპლემენტაციაში“, ხოლო ამჟამად საჯარო პოლიტიკის შექმნელებსა და საკითხით დაინტერესებულ წრეს, სთავაზობს განხორციელებული კვლევის შედეგებს, საკითხზე: „კერძო სექტორში დასაქმებული დედების უფლებრივი მდგომარეობა“.

according to the information received, prepared recommendations, that will be presented to both – Georgian government and the legislative authority.

The organization actively responded to the amendments of labor code and aimed to identify problems of labor relationship and prepare recommendations to react on them. The organization released a research in January 2014: “Georgian high-rated companies implementing new standards of the labor code”, and currently offers creators of public policy and those interested results of the implemented research: “Legal status of mothers employed in private sector”.

კვლევის პროცესი

ორგანიზაციამ კვლევის განხორციელების პროცესში, შრომის კოდექსის მიხედვით, დედების უფლებრივი მდგომარეობის შესწავლა, 20 ქართულ რეიტინგულ კომპანიასთან კომუნიკაციის შედეგად გადაწყვიტა. კომპანიების შერჩევა დაექვემდებარა: ა) კვლევაში მონაწილე კომპანიები უნდა ყოფილიყვნენ საზოგადოებისთვის სანდო, ცნობილი და ბ) კვლევაში მონაწილე კომპანიები არ უნდა შეადგენდნენ სამომხმარებლო ერთ სფეროს. კვლევაში მონაწილეობის მისაღებად, შერჩეულ იქნა კომპანიები საბანკო, ფარმაცევტული, სატელევიზიო, სასტუმრო, სწრაფი კვების, ლუდის წარმოების, სამედიცინო და სადაზღვევო სფეროდან. საბოლოოდ კვლევაში მონაწილეობისათვის შეირჩა შემდეგი 20 (ოცი) კომპანია:

1. სს „ქართული ლუდის კომპანია“ (ლუდსახარში ზედაზენი ს/კ 404900737)
2. სს „საქართველოს ბანკი“ (ს/კ 204378869)
3. სს „თიბისი ბანკი“ (ს/კ 204854595)
4. სს „ლიბერთი ბანკი“ (ს/კ 203828304)
5. სს „ბანკი რესპუბლიკა“ (ს/კ 204856263)
6. სს „ბანკი კონსანტა“ (ს/კ 204542771)
7. შპს „მიკროსაფინანსო ორგანიზაცია კრედო“ (ს/კ 205232238)
8. შპს „ავერსი კლინიკა“ (ს/კ 212002580)
9. ს.ს. „ჩაჩავას კლინიკა“ (ს/კ 203827608)
10. შპს „სამაუწყებლო კომპანია რუსთავი 2“ (ს/კ 211352016)
11. შპს „ტელემედი“ (ს/კ 202188612)
12. შპს „სტუდია მაესტრო“ (ს/კ 236080557)
13. სს „ჯი პი სი“ (ს/კ 201991229)
14. შპს „ეი-ბი-სი ფარმაცია“ (ფარმადეპო; ს/კ 204927767)
15. შპს „კოკა-კოლა ბოთლერს ჯორჯია“ (ს/კ 201948063)
16. შპს „თ და კ რესტორნები“ (მაკდონალდსი ს/კ 204909180)
17. შპს „აჭარა+“ (სასტუმრო ჰოლიდი ინს; ს/კ 205090890)
18. შპს „ჯორჯიან ჰოტელ მენეჯმენტ“ (სასტუმრო რედისონი; ს/კ 404385722)
19. სს „სადაზღვევო კომპანია ალდაგი“ (ს/კ 204919008)
20. სს „სადაზღვევო კომპანია ჯი პი აი ჰოლდინგი“ (ს/კ 204426674).

ორგანიზაციამ შერჩეულ კომპანიებთან კომუნიკაცია 2013 წლის 14 ნოემბრიდან 2014 წლის 1 იანვრამდე განახორციელა. თითოეულ ორგანიზაციას განემარტა, რომ მათი მხრიდან კვლევაში მონაწილეობის მიღება და მოთხოვნილი ინფორმაციის წარმოდგენა, იქნებოდა ნებაყოფლობითი და მონიტორინგი სრულად ასახავდა ცნობებს ორგანიზაციებისა და მათი თანამშრომლობის/ჩართულობის შესახებ.

იმ შემთხვევაში თუ კონკრეტული კომპანია გამოხატავდა ნებას და მონაწილეობას მიიღებდა კვლევაში, მაშინ მას წერილობითი ფორმით, მაიდენტიფიცირებელი მონაცემების მითითების გარეშე უნდა მოეწოდებინათ პასუხები შემდეგ კითხვებზე:

1. რამდენი თანამშრომელია დასაქმებული თქვენს ორგანიზაციაში?
2. დასაქმებულთაგან რამდენია ქალი?
3. რამდენი ორსული თანამშრომელი გყავთ დღეის მდგომარეობით?

A research process:

The organization decided to implement the study on legal status of employed mothers through communicating with 20 high-rated Georgian companies. The chosen companies: A) must have been reliable and famous to the society and B) they must not have represented one specific field. In order to participate in the study, companies from the fields of Banking, pharmacy, TV, Hotel, Fast Food, Beer manufacturing, Medicine and Insurance were chosen. As a result, 20 (twenty) companies were chosen to participate in the research:

1. JSC “**Georgian Beer Company**” (Brewery Zedazeni ID 404900737)
2. JSC “**Bank of Georgia**” (ID 204378869)
3. JSC “**TBC Bank**” (ID 204854595)
4. JSC “**Liberty Bank**” (ID 203828304)
5. JSC “**Bank Republic**” (ID 204856263)
6. JSC “**Bank Constanta**” (ID 204542771)
7. LLC “**Microfinance Organization Credo**” (ID 205232238)
8. LLC “**Aversi Clinic**” (ID 212002580)
9. JSC “**Chachava Clinic**” (ID 203827608)
10. LLC “**Rustavi 2 Broadcasting Company**” (ID 211352016)
11. LLC “**Imedi Tv**” (ID 202188612)
12. LLC “**Maestro Tv Company**” (ID 236080557)
13. JSC “**GPC**” (ID 201991229)
14. LLC “**ABC Pharmacia**” (PharmaDepo; ID 204927767)
15. LLC **Coca-Cola Bottlers Georgia**” (ID 201948063)
16. LLC “**TK Restaurant Group**” (McDonalds ID 204909180)
17. LLC “**Adjara +**” (Hotel Holiday Inn ; ID 205090890)
18. LLC “**Georgian Hotel Management**” (Hotel Radisson; ID 404385722)
19. JSC “**Aldagi BCI**” სს (I/D 204919008)
20. JSC “**GPI Holding Vienna Insurance Group**” (ID 204426674).

The organization held communications with the chosen companies from November 14th 2013 to January 1st 2014. Each organization was explained, that their participation in the research and submission of required data was voluntary and the monitoring would publish information about the organizations and their co-operation/inclusion.

In case the companies participated in the study, they must have submitted answers in a letter to the following questions without including identification numbers:

1. How many employees do you have in your organisation?
2. How many women among them?
3. How many pregnant employees do you have currently?
4. Did you terminate an employment contract with any of the pregnant employees in last three years? If yes, please indicate the reason of termination.
5. How many employees are on a maternity leave on November 14th 2013 ?

4. ბოლო სამი წლის განმავლობაში, მოხდა თუ არა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ორსულ თანამშრომელთან ? დადებითი პასუხის შემთხვევაში მიგვითითეთ ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი.
5. 2013 წლის 14 ნოემბრის მდგომარეობით, რამდენი თანამშრომელი იმყოფება დეკრეტულ შვებულებაში ?
6. 2012 წლის 14 ნოემბრიდან 2013 წლის 14 ნოემბრის მდგომარეობით, რამდენი თანამშრომელი იმყოფებოდა დეკრეტულ შვებულებაში, თითოეული რა ვადით ?
7. რამდენ მათგანს გაუგრძელდა შრომითი ხელშეკრულება დეკრეტული შვებულებიდან გამოსვლის შემდგომ და თითოეულს რა ვადით ?
8. რამდენ თანამშრომელთან შეწყდა შრომითი ურთიერთობა დეკრეტული შვებულების დასრულების შემდგომ ან/და დეკრეტულ შვებულებაში ყოფნის პერიოდში ? გთხოვთ მიგვითითოთ შრომითი ურთიერთობები შეწყდა თანამშრომელ(ებ)ის პირადი განცხადებ(ებ)ის თუ დამსაქმებლის ინიციატივით.
9. თქვენი ორგანიზაციის მხრიდან, დასაქმებულებს დეკრეტული შვებულების ყოფნის პერიოდში, უნარჩუნდებათ თუ არა შრომითი ანაზღაურება? დადებითი პასუხის შემთხვევაში, გთხოვთ, ასევე მოგვაწოდოთ ინფორმაცია, თუ რა ვადით ხდება შრომითი ანაზღაურების შენარჩუნება.

ორგანიზაციამ, შერჩეულ კომპანიებთან კვლევაში თანამონაწილეობის თაობაზე, კომუნიკაცია 2014 წლის იანვარში დაასრულა. ამასთან, მონიტორინგის ფარგლებში, საკვლევი თემის საერთაშორისო გამოცდილების გაზიარების მიზნით, ორგანიზაციამ წერილობითი კომუნიკაცია აწარმოა კანადის, ინგლისის, გერმანიის, საფრანგეთის, იტალიის, თურქეთის, რუსეთის, ნორვეგიის, შვეიცარიის, ლიტვის, ესტონეთისა და ჩინეთის საკანონმდებლო ორგანოსთან.

კომუნიკაციის შედეგად ესტონეთის პარლამენტის კანცელარიის საზოგადოებასთან ურთიერთობის სამსახურის მხრიდან მოგვეწოდა კანონი შრომითი ხელშეკრულების შესახებ; ნორვეგიის პარლამენტის საინფორმაციო სამსახურის მხრიდან მოგვეწოდა შრომის პირობების შესახებ ნორვეგიის კანონი, რომელიც ნორვეგიაში წარმოადგენს შრომის სამართლის სფეროში მოქმედ ძირითად კანონს და კანადის პარლამენტის საინფორმაციო სამსახურის მხრიდან მოგვეწოდა კანადის შრომის კოდექსი (ფედერალური). კვლევაში მონაწილეობა კი მხოლოდ შემდეგმა 6 კომპანიამ მიიღო - სადაზღვევო კომპანია „ჯი პი აი ჰოლდინგი“, „ჩაჩავას კლინიკა“, მიკროსაფინანსო ორგანიზაცია „კრედო“, „ქართული ლუდის კომპანია“, „საქართველოს ბანკი“ და „თიბისი ბანკი“.

6. How many employees were on a maternity leave from November 14th 2012 to November 14th 2013 and for how long each?
7. How many employees had their contracts prolonged after the maternity leave period and for how long?
8. How many employees were terminated the employment contract after or during the maternity leave period? Please, indicate whether contracts were terminated by the employees themselves or the employers.
9. Does your organisation maintain remuneration of employees during the maternity leave? If yes, please indicate how long do you maintain the compensation?

The organization ended communication on co-operation with the organizations in January 2014. In addition, in frames of the monitoring, in order to share the international experience of the research topic, the organization contacted legislative authorities of Canada, England, Germany, France, Italy, Turkey, Russia, Norway, Switzerland, Lithuania, Estonia and China.

As a result of communication, public service department of the Parliament of Estonia provided us with Employment Contract Act; The Information service of the Parliament of Norway provided us with Employment Conditions Act, which represents the main statute enforced in the field of Labor law and the Information service of the Parliament of Canada we were provided with Canada Labor Code (Federal). However, only 6 companies participated in the project: Insurance company: "GPI Holding", "Chachava Clinic", Microfinance organization "Credo", "Georgian Beer Company", "Bank of Georgia" and "TBC Bank".

კვლევის შედეგები

შერჩეული 20 (ოცი) კომპანიიდან კვლევაში მონაწილეობა მიიღო 6-მა კომპანიამ, სხვადასხვა მიზეზით გამოხმაურებისგან თავი შეიკავა 8 კომპანიამ, ხოლო ორგანიზაციასთან კომუნიკაცია საერთოდ არ უზრუნველყო 6-მა კომპანიამ. ჩართულობის კუთხით, განხორციელებული მონიტორინგის შედეგები შემდეგნაირია:

„კერძო სექტორში დასაქმებული დედების უფლებრივი მდგომარეობა“

#	კომპანიები	მიიღო მონაწილეობა / წერილების შემოსვლის თარიღები	არ მიიღო მონაწილეობა	დაკავშირება ვერ მოხდა
1.	სს „ქართული ლუდის კომპანია“ დირექტორი, ბატონი ვასილი სულხანიშვილი	18/12/2013		
2.	სს „თიბისი ბანკი“ ხელმძღვანელი, ბატონი ვახტანგ ბუცხრიკიძე	14/01/2014 ელ. ფოსტით		
3.	სს „ლიბერთი ბანკი“ გენერალური დირექტორი, ბატონი გიორგი არველაძე			
4.	სს „ბანკი რესპუბლიკა“ გენერალური დირექტორი, ბატონი კრისტიან კარმანოლი			
5.	სს „ბანკი კონსანტა“ გენერალური დირექტორი, ბატონი ლევან ლეხანიძე			
6.	სს „საქართველოს ბანკი“ გენერალური დირექტორი, ბატონი ირაკლი გილაური	24/12/2013		
7.	შპს „მიკროსაფინანსო ორგანიზაცია კრედი“ დირექტორი, ქალბატონი ლილიანა სპასოვიჩი	03/12/2013		
8.	შპს „აერსი კლინიკა“ დირექტორი, ბატონი დიმიტრი ჯორბენაძე			
9.	ს.ს. „ჩაჩავას კლინიკა“ გენერალური დირექტორი, ბატონი ელგუჯა გოცორიძე	25/11/2013		
10.	შპს „სამაუწყებლო კომპანია რუსთავი 2“ დირექტორი, ბატონი ნიკა გვარამია			
11.	შპს „ტელეიმედი“ გენერალური დირექტორი, ბატონი რევაზ საყვეარ იშვილი			
12.	შპს „სტუდია მაესტრო“ დირექტორი, ქალბატონი ეთერ გადაბაძე			
13.	სს „ჯი პი სი“ გენერალური დირექტორი, ბატონი დავით კილაძე			
14.	შპს „ეი-ბი-სი ფარმაცია“ გენერალური დირექტორი, ბატონი ენრიკო ბერიძე			
15.	შპს „კოკა-კოლა ბოთლერს ჯორჯია“ დირექტორი, ბატონი თემურ ჭყონია			
16.	შპს „თ და კრესტორნები“ პრეზიდენტი, ბატონი თემურ ჭყონია			
17.	შპს „აჭარა+“ დირექტორი, ბატონი ვალერი ჩეხურია			
18.	შპს „ჯორჯიან ჰოტელ მენეჯმენტ“ დირექტორი, ბატონი ლევან გაჩეჩილაძე			
19.	სს „სადაზღვევო კომპანია ალდაგი“ გენერალური დირექტორი, ბატონი მურთაზ კიკორია			
20.	სს „სადაზღვევო კომპანია ჯი პი აი ჰოლდინგი“ გენერალური დირექტორი, ბატონი პაატა ლომაძე	20/11/2013 ელ. ფოსტით 26/11/2013 ფოსტით		

Research results:

Out of 20 (twenty) chosen companies, only 6 of them decided to participate in the research, 8 of them refrained to respond because of various reasons and 6 of them did not communicate with the organisation at all. Monitoring results of inclusion are the following:

“Legal status of mothers employed in the private sector“

#	Companies	Participated / Letter receipt date	Did not participate	Could not be communicated
1.	JSC “Georgian Beer Company” Director, Mr. Vasili Sulkhaniashvili	18/12/2013		
2.	JSC „TBC Bank” CEO, Mr. Vakhtang Butskhrikidze	14/01/2014 via Postage		
3.	JSC „Liberty Bank” Executive Director, Mr. Giorgi Arveladze			
4.	JSC „Bank Republic” Executive Director, Mr. Kristian Karmanioli			
5.	JSC „Bank Constanta” Executive Director, Mr. Levan Lebanidze			
6.	JSC „Bank of Georgia” Executive director, Mr. Irakli Gilauri	24/12/2013		
7.	LLC „Microfinance organisation Credo” Director, Ms. Liliana Spasoevich	03/12/2013		
8.	LLC „Aversi Clinic” Director, Mr. Dimitri Jorbenadze			
9.	JSC „Chachava Clinic” Executive director, Mr. Elguja Gotsiridze	25/11/2013		
10.	LLC „Rustavi 2 Broadcasting Company” Director, Mr. Nika Gvaramia			
11.	LLC „Imedi TV” Executive Director, Mr. Revaz Sakevarishvili			
12.	LLC „Maestro TV Company” Director, Ms. Efer Gadabadze			
13.	JSC „GPC” Executive Director, mr. Davit Kiladze			
14.	LLC „ABC Pharmacia” Executive Director, Mr. Enriko Beridze			
15.	LLC „Coca-Cola Bottlers Georgia” Director, Mr. Temur Chkonia			
16.	LLC “TK Restaurant Group” President, Mr. Temur Chkonia			
17.	LLC „Adjara+” Director, Mr. Valeri Chekheria			
18.	LLC „Georgian Hotel Management” Director, Mr. Levan Gachechiladze			
19.	JSC „Aldagi BCI” Executive Director, Mr. Murtaz Kikoria			
20.	JSC „GPI Holding Vienna Insurance Group” Executive Director, Mr. Paata Lomadze	20/11/2013 via Postage 26/11/2013 via Postage		

მოცემული მონაცემების შესაბამისად, ჩანს რომ კვლევაში მონაწილეობა მიიღო სს „სადაზღვევო კომპანია ჯი პი აი ჰოლდინგმა“; სს „ჩაჩავას კლინიკამ“; შპს „მიკროსაფინანსო ორგანიზაცია კრედომ“; სს „ქართული ლუდის კომპანიამ“; სს „საქართველოს ბანკმა“ და სს „თიბისი ბანკმა“. სატელეფონო და ელექტრონული კომუნიკაციისას კვლევაში მონაწილეობის სურვილი ასევე გამოთქვა სს „ბანკი კონსტანტამ“, თუმცა საბოლოოდ მათი მხრიდან არ მოხდა შესაბამისი ინფორმაციის მოწოდება.

კვლევაში მონაწილე კომპანიების მხრიდან ეტაპობრივად მოწოდებული იქნა შემდეგი შინაარსის პასუხები:

#	კითხვები	სს „სადაზღვევო კომპანია ჯი პი აი ჰოლდინგი“
1.	რამდენი თანამშრომელია დასაქმებული თქვენს ორგანიზაციაში ?	383
2.	დასაქმებულთაგან რამდენია ქალი?	200
3.	რამდენი ორსული თანამშრომელი გყავთ დღეის მდგომარეობით?	5
4.	ბოლო სამი წლის განმავლობაში, მოხდა თუ არა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ორსულ თანამშრომელთან ? დადებითი პასუხის შემთხვევაში მიგვითითეთ ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი	არ მომხდარა
5.	2013 წლის 14 ნოემბრის მდგომარეობით, რამდენი თანამშრომელი იმყოფება დეკრეტულ შვებულებაში ?	4
6.	2012 წლის 14 ნოემბრიდან 2013 წლის 14 ნოემბრის მდგომარეობით, რამდენი თანამშრომელი იმყოფებოდა დეკრეტულ შვებულებაში, თითოეული რა ვადით ?	21 თანამშრომელი, ძირითადად 4 თვის ვადით
7.	რამდენ მათგანს გაუგრძელდა შრომითი ხელშეკრულება დეკრეტული შვებულებიდან გამოსვლის შემდგომ და თითოეულს რა ვადით ?	ყველას, სტანდარტულად 1 წლის ვადით
8.	რამდენ თანამშრომელთან შეწყდა შრომითი ურთიერთობა დეკრეტული შვებულების დასრულების შემდგომ ან/და დეკრეტულ შვებულებაში ყოფნის პერიოდში ? გთხოვთ მიგვითითოთ შრომითი ურთიერთობები შეწყდა თანამშრომელ(ებ)ის პირადი განცხადებ(ებ)ის თუ დამსაქმებლის ინიციატივით	არცერთს
9.	თქვენი ორგანიზაციის მხრიდან, დასაქმებულებს დეკრეტული შვებულების ყოფნის პერიოდში, უნარჩუნდება თუ არა შრომითი ანაზღაურება? დადებითი პასუხის შემთხვევაში, გთხოვთ, ასევე მოგვაცოდოთ ინფორმაცია, თუ რა ვადით ხდება შრომითი ანაზღაურების შენარჩუნება	4 თვის მანძილზე უნარჩუნდება შრომითი ანაზღაურება, იმ ყოველთვიური თანხის გამოკლებით, რასაც სახელმწიფო ურიცხავს

According to the given data, following companies participated in the research: JSC “GPI Holding Vienna Insurance Group”; JSC “Chachava Clinic”; LLC “Microfinance Organisation Credo”; JSC “Georgian Beer Company”; JSC “Bank of Georgia” and JSC “TBC Bank”. JSC “Bank Constanta” also expressed will to participate in the project but never provided the information needed.

Companies participating in the research provided the following answers step by step:

#	Questions	JSC „GPI Holding Vienna Insurance Group”
1.	How many employees do you have in your organisation?	383
2.	How many women among them?	200
3.	How many pregnant employees do you have currently?	5
4.	Did you terminate an employment contract with any of the pregnant employees in last three years? If yes, please indicate the reason of termination.	No
5.	How many employees are on a maternity leave by November 14 th 2013?	4
6.	How many employees were on a maternity leave from November 14 th 2012 to November 14 th 2013 and for how long each?	21 employees 4 months period
7.	How many employees had their contracts prolonged after the maternity leave period and for how long?	All of the employees, For a standard period of 1 year
8.	How many employees were terminated the employment contract after or during the maternity leave period? Please, indicate whether contracts were terminated by the employees themselves or the employers.	None
9.	Did your organisation maintain remuneration of employees during the maternity leave? If yes, please indicate how long did you maintain the compensation?	Compensation is maintained for 4 months, excluding the amount paid by the government

#	კითხვები	ს.ს. „ჩაჩავას კლინიკა“
1.	რამდენი თანამშრომელია დასაქმებული თქვენს ორგანიზაციაში ?	361
2.	დასაქმებულთაგან რამდენია ქალი?	315
3.	რამდენი ორსული თანამშრომელი გყავთ დღეის მდგომარეობით?	6
4.	ბოლო სამი წლის განმავლობაში, მოხდა თუ არა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ორსულ თანამშრომელთან ? დადებითი პასუხის შემთხვევაში მიგვითითეთ ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი	არ მომხდარა
5.	2013 წლის 14 ნოემბრის მდგომარეობით, რამდენი თანამშრომელი იმყოფება დეკრეტულ შვებულებაში ?	1
6.	2012 წლის 14 ნოემბრიდან 2013 წლის 14 ნოემბრის მდგომარეობით, რამდენი თანამშრომელი იმყოფებოდა დეკრეტულ შვებულებაში, თითოეული რა ვადით ?	10 თანამშრომელი, საიდანაც 1 ისარგებლა - 597 დღით; 1 ისარგებლა - 599 დღით; 1 ისარგებლა - 477 დღით; 1 ისარგებლა - 399 დღით; 1 ისარგებლა - 255 დღით; 1 ისარგებლა - 232 დღით; 1 ისარგებლა - 193 დღით; 1 ისარგებლა - 161 დღით; 1 ისარგებლა - 322 დღით; 1 ისარგებლა - 126 დღით.
7.	რამდენ მათგანს გაუგრძელდა შრომითი ხელშეკრულება დეკრეტული შვებულებიდან გამოსვლის შემდგომ და თითოეულს რა ვადით ?	ყველას
8.	რამდენ თანამშრომელთან შეწყდა შრომითი ურთიერთობა დეკრეტული შვებულების დასრულების შემდგომ ან/და დეკრეტულ შვებულებაში ყოფნის პერიოდში ? გთხოვთ მიგვითითოთ შრომითი ურთიერთობები შეწყდა თანამშრომლ(ებ)ის პირადი განცხადებ(ებ)ის თუ დამსაქმებლის ინიციატივით	არცერთს
9.	თქვენი ორგანიზაციის მხრიდან, დასაქმებულებს დეკრეტული შვებულების ყოფნის პერიოდში, უნარჩუნდებათ თუ არა შრომითი ანაზღაურება? დადებითი პასუხის შემთხვევაში, გთხოვთ, ასევე მოგვაწოდოთ ინფორმაცია, თუ რა ვადით ხდება შრომითი ანაზღაურების შენარჩუნება	არა

#	Questions	JSC. „Chachava Clinic”
1.	How many employees do you have in your organisation?	361
2.	How many women among them?	315
3.	How many pregnant employees do you have currently?	6
4.	Did you terminate an employment contract with any of the pregnant employees in last three years? If yes, please indicate the reason of termination.	No
5.	How many employees are on a maternity leave by November 14 th 2013?	1
6.	How many employees were on a maternity leave from November 14 th 2012 to November 14 th 2013 and for how long each?	10 employees out of which 1 benefited for - 597 days; 1 benefited for - 599 days; 1 benefited for - 477 days; 1 benefited for - 399 days; 1 benefited for - 255 days; 1 benefited for - 232 days; 1 benefited for - 193 days; 1 benefited for - 161 days; 1 benefited for - 322 days; 1 benefited for - 126 days;
7.	How many employees had their contracts prolonged after the maternity leave period and for how long?	All of them
8.	How many employees were terminated the employment contract after or during the maternity leave period? Please, indicate whether contracts were terminated by the employees themselves or the employers.	None
9.	Did your organisation maintain remuneration of employees during the maternity leave? If yes, please indicate how long did you maintain the compensation?	No

#	კითხვები	შპს „მიკროსაფინანსო ორგანიზაცია კრედო“
1.	რამდენი თანამშრომელია დასაქმებული თქვენს ორგანიზაციაში ?	1 136
2.	დასაქმებულთაგან რამდენია ქალი?	447
3.	რამდენი ორსული თანამშრომელი გყავთ დღეის მდგომარეობით?	არ ვფლობთ ინფორმაციას
4.	ბოლო სამი წლის განმავლობაში, მოხდა თუ არა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ორსულ თანამშრომელთან ? დადებითი პასუხის შემთხვევაში მიგვითითეთ ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი	არ მომხდარა
5.	2013 წლის 14 ნოემბრის მდგომარეობით, რამდენი თანამშრომელი იმყოფება დეკრეტულ შვებულებაში ?	9
6.	2012 წლის 14 ნოემბრიდან 2013 წლის 14 ნოემბრის მდგომარეობით, რამდენი თანამშრომელი იმყოფებოდა დეკრეტულ შვებულებაში, თითოეული რა ვადით ?	29 თანამშრომელი, საიდანაც 27 - სრულად გამოიყენა ანაზღაურებადი შვებულება; 2 - 2 თვით.
7.	რამდენ მათგანს გაუგრძელდა შრომითი ხელშეკრულება დეკრეტული შვებულებიდან გამოსვლის შემდგომ და თითოეულს რა ვადით ?	ყველას
8.	რამდენ თანამშრომელთან შეწყდა შრომითი ურთიერთობა დეკრეტული შვებულების დასრულების შემდგომ ან/და დეკრეტულ შვებულებაში ყოფნის პერიოდში ? გთხოვთ მიგვითითოთ შრომითი ურთიერთობები შეწყდა თანამშრომელ(ებ)ის პირადი განცხადებ(ებ)ის თუ დამსაქმებლის ინიციატივით	არცერთს
9.	თქვენს ორგანიზაციის მხრიდან, დასაქმებულებს დეკრეტული შვებულების ყოფნის პერიოდში, უნარჩუნდება თუ არა შრომითი ანაზღაურება? დადებითი პასუხის შემთხვევაში, გთხოვთ, ასევე მოგვარწოდოთ ინფორმაცია, თუ რა ვადით ხდება შრომითი ანაზღაურების შენარჩუნება	უნარჩუნდებათ შემდეგი სქემის მიხედვით: 1) თუ თანამშრომლის თვიური ხელფასის 80% ნაკლებია ხელზე ასაღები 500 ლარისა, მიეცემა ანაზღაურება თვეში ხელზე ასაღები 500 ლარის ოდენობით; 2) თუ თანამშრომლის თვიური ხელფასის 80% მეტია ხელზე ასაღები 500 ლარისა, მიეცემა თვიური ანაზღაურება ხელფასის 80% ოდენობით;

#	Questions	LLC "Microfinance organisation Credo"
1.	How many employees do you have in your organisation?	1 136
2.	How many women among them?	447
3.	How many pregnant employees do you have currently?	N/A
4.	Did you terminate an employment contract with any of the pregnant employees in last three years? If yes, please indicate the reason of termination.	No
5.	How many employees are on a maternity leave by November 14 th 2013?	9
6.	How many employees were on a maternity leave from November 14 th 2012 to November 14 th 2013 and for how long each?	29 employees, out of which 27 – fully benefited from paid leave for 2 – 2 months.
7.	How many employees had their contracts prolonged after the maternity leave period and for how long?	All of them
8.	How many employees were terminated the employment contract after or during the maternity leave period? Please, indicate whether contracts were terminated by the employees themselves or the employers.	None
9.	Did your organisation maintain remuneration of employees during the maternity leave? If yes, please indicate how long did you maintain the compensation?	Maintained according to the following scheme: 1) If 80% of monthly gross salary is less than 500 GEL, the employee is entitled to 500 GEL monthly payments; 2) If 80% of monthly gross salary is more than 500 GEL, the employee is entitled to 80% of monthly salary.

#	კითხვები	სს "ქართული ლუდის კომპანი"-ა
1.	რამდენი თანამშრომელია დასაქმებული თქვენს ორგანიზაციაში ?	267
2.	დასაქმებულთაგან რამდენია ქალი?	60
3.	რამდენი ორსული თანამშრომელი გყავთ დღეის მდგომარეობით?	1
4.	ბოლო სამი წლის განმავლობაში, მოხდა თუ არა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ორსულ თანამშრომელთან ? დადებითი პასუხის შემთხვევაში მიგვითითეთ ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი	არ მომხდარა
5.	2013 წლის 14 ნოემბრის მდგომარეობით, რამდენი თანამშრომელი იმყოფება დეკრეტულ შვებულებაში ?	1
6.	2012 წლის 14 ნოემბრიდან 2013 წლის 14 ნოემბრის მდგომარეობით, რამდენი თანამშრომელი იმყოფებოდა დეკრეტულ შვებულებაში, თითოეული რა ვადით ?	1 - 4 თვით
7.	რამდენ მათგანს გაუგრძელდა შრომითი ხელშეკრულება დეკრეტული შვებულებიდან გამოსვლის შემდგომ და თითოეულს რა ვადით ?	
8.	რამდენ თანამშრომელთან შეწყდა შრომითი ურთიერთობა დეკრეტული შვებულების დასრულების შემდგომ ან/და დეკრეტულ შვებულებაში ყოფნის პერიოდში ? გთხოვთ მიგვითითოთ შრომითი ურთიერთობები შეწყდა თანამშრომელ(ებ)ის პირადი განცხადებ(ებ)ის თუ დამსაქმებლის ინიციატივით	არცერთს
9.	თქვენი ორგანიზაციის მხრიდან, დასაქმებულებს დეკრეტული შვებულების ყოფნის პერიოდში, უნარჩუნდებათ თუ არა შრომითი ანაზღაურება? დადებითი პასუხის შემთხვევაში, გთხოვთ, ასევე მოგვაწოდოთ ინფორმაცია, თუ რა ვადით ხდება შრომითი ანაზღაურების შენარჩუნება	არა

#	Questions	JSC "Georgian Beer Company"
1.	How many employees do you have in your organisation?	267
2.	How many women among them?	60
3.	How many pregnant employees do you have currently?	1
4.	Did you terminate an employment contract with any of the pregnant employees in last three years? If yes, please indicate the reason of termination.	No
5.	How many employees are on a maternity leave by November 14 th 2013?	1
6.	How many employees were on a maternity leave from November 14 th 2012 to November 14 th 2013 and for how long each?	1 - 4 months
7.	How many employees had their contracts prolonged after the maternity leave period and for how long?	
8.	How many employees were terminated the employment contract after or during the maternity leave period? Please, indicate whether contracts were terminated by the employees themselves or the employers.	None
9.	Did your organisation maintain remuneration of employees during the maternity leave? If yes, please indicate how long did you maintain the compensation?	No

#	კითხვები	სს „საქართველოს ბანკი“
1.	რამდენი თანამშრომელია დასაქმებული თქვენს ორგანიზაციაში ?	3 622
2.	დასაქმებულთაგან რამდენია ქალი?	2 347
3.	რამდენი ორსული თანამშრომელი გყავთ დღეის მდგომარეობით?	დაზუსტებული ინფორმაცია არ აქვთ
4.	ბოლო სამი წლის განმავლობაში, მოხდა თუ არა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ორსულ თანამშრომელთან ? დადებითი პასუხის შემთხვევაში მიგვითითეთ ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი	არა
5.	2013 წლის 14 ნოემბრის მდგომარეობით, რამდენი თანამშრომელი იმყოფება დეკრეტულ შვებულებაში ?	98
6.	2012 წლის 14 ნოემბრიდან 2013 წლის 14 ნოემბრის მდგომარეობით, რამდენი თანამშრომელი იმყოფებოდა დეკრეტულ შვებულებაში, თითოეული რა ვადით ?	275, აქედან: 126 დღე - 170 თანამშრომელი 126-140 დღე - 85 თანამშრომელი 140 დღეზე მეტი - 20 თანამშრომელი
7.	რამდენ მათგანს გაუგრძელდა შრომითი ხელშეკრულება დეკრეტული შვებულებიდან გამოსვლის შემდგომ და თითოეულს რა ვადით ?	ყველას
8.	რამდენ თანამშრომელთან შეწყდა შრომითი ურთიერთობა დეკრეტული შვებულების დასრულების შემდგომ ან/და დეკრეტულ შვებულებაში ყოფნის პერიოდში ? გთხოვთ მიგვითითოთ შრომითი ურთიერთობები შეწყდა თანამშრომლ(ებ)ის პირადი განცხადებ(ებ)ის თუ დამსაქმებლის ინიციატივით	კომპანიის ინიციატივით არცერთს თანამშრომლის ინიციატივით 3 მათგანს
9.	თქვენი ორგანიზაციის მხრიდან, დასაქმებულებს დეკრეტული შვებულების ყოფნის პერიოდში, უნარჩუნდებათ თუ არა შრომითი ანაზღაურება? დადებითი პასუხის შემთხვევაში, გთხოვთ, ასევე მოგვანოვდეთ ინფორმაცია, თუ რა ვადით ხდება შრომითი ანაზღაურების შენარჩუნება	ანაზღაურებადი დეკრეტული შვებულების პერიოდში ხელფასი უნარჩუნდებათ სრულად

#	Questions	JSC "Bank of Georgia"
1.	How many employees do you have in your organisation?	3 622
2.	How many women among them?	2 347
3.	How many pregnant employees do you have currently?	N/A
4.	Did you terminate an employment contract with any of the pregnant employees in last three years? If yes, please indicate the reason of termination.	No
5.	How many employees are on a maternity leave by November 14 th 2013?	98
6.	How many employees were on a maternity leave period from November 14 th 2012 to November 14 th 2013 and for how long each?	275, out of which: 126 days - 170 employees 126-140 days - 85 employees more than 140 - 20 employees
7.	How many employees had their contracts prolonged after the maternity leave period and for how long?	All of them
8.	How many employees were terminated the employment contract after or during the maternity leave period? Please, indicate whether contracts were terminated by the employees themselves or the employers.	No contract termination by the employer 3 contract terminations by the employee
9.	Did your organisation maintain remuneration of employees during the maternity leave? If yes, please indicate how long did you maintain the compensation?	ანაზღაურებადი დეკრეტული შვებულების პერიოდში ხელფასი უნარჩუნდებათ სრულად

#	კითხვები	სს „თიბისი ბანკი“
1.	რამდენი თანამშრომელია დასაქმებული თქვენს ორგანიზაციაში ?	2 863
2.	დასაქმებულთაგან რამდენია ქალი?	1 985
3.	რამდენი ორსული თანამშრომელი გყავთ დღეის მდგომარეობით?	N/A
4.	ბოლო სამი წლის განმავლობაში, მოხდა თუ არა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ორსულ თანამშრომელთან ? დადებითი პასუხის შემთხვევაში მიგვითითეთ ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი	N/A
5.	2013 წლის 14 ნოემბრის მდგომარეობით, რამდენი თანამშრომელი იმყოფება დეკრეტულ შვებულებაში ?	54
6.	2012 წლის 14 ნოემბრიდან 2013 წლის 14 ნოემბრის მდგომარეობით, რამდენი თანამშრომელი იმყოფებოდა დეკრეტულ შვებულებაში, თითოეული რა ვადით ?	რაოდენობა - 231 ვადა - N/A
7.	რამდენ მათგანს გაუგრძელდა შრომითი ხელშეკრულება დეკრეტული შვებულებიდან გამოსვლის შემდგომ და თითოეულს რა ვადით ?	N/A
8.	რამდენ თანამშრომელთან შეწყდა შრომითი ურთიერთობა დეკრეტული შვებულების დასრულების შემდგომ ან/და დეკრეტულ შვებულებაში ყოფნის პერიოდში ? გთხოვთ მიგვითითოთ შრომითი ურთიერთობები შეწყდა თანამშრომლ(ებ)ის პირადი განცხადებ(ებ)ის თუ დამსაქმებლის ინიციატივით	თანამშრომლებთან ხელშეკრულების შეწყვეტის ფაქტი დეკრეტული შვებულების (ანაზღაურებადი ან გაფორმებული უხელფასის) პერიოდში არ მომხდარა, კუთვნილი ანაზღაურებადი დეკრეტული შვებულების დასრულების შემთხვევაში, თუ თანამშრომელმა არ დააფიქსირა დამატებით უხელფასო შვებულების (ბავშვის მოვლის გამო) გამოყენების სურვილი და მას უმთავრდებოდა შრომითი ხელშეკრულება ამ შემთხვევაში თანამშრომელი თავისუფლდება შრომითი ხელშეკრულების დასრულების საფუძველით.
9.	თქვენი ორგანიზაციის მხრიდან, დასაქმებულებს დეკრეტული შვებულების ყოფნის პერიოდში, უნარჩუნდება თუ არა შრომითი ანაზღაურება? დადებითი პასუხის შემთხვევაში, გთხოვთ, ასევე მოგვაცოდოთ ინფორმაცია, თუ რა ვადით ხდება შრომითი ანაზღაურების შენარჩუნება	ორგანიზაცია სრულად უნაზღაურებდა და მომავალშიც სრულად აუნაზღაურებს ყველა უვადო ხელშეკრულებით მომუშავე თანამშრომელს ანაზღაურებადი დეკრეტული შვებულების პერიოდის ხელფასს სრულად - 2013-ში 126 ან 140 კალენდარული დღის შესაბამის დარეგულირებულ ხელფასს, ხოლო 2014-ში 183 ან 200 კალენდარული დღის დარეგულირებულ ხელფასს. ხოლო მომსახურების და ვადიანი ხელშეკრულებით მომუშავე თანამშრომლებს უნაზღაურებს ორნაირად 9.1. თუ თანამშრომლის ხელფასი დეკრეტული შვებულების ანაზღაურებად პერიოდზე 2013-ში იყო 600 ლარამდე ან 2014-ში 1000 ლარამდე - ის იღებს სრულ ხელფასს ამ პერიოდზე. 9.2. თუ თანამშრომლის ხელფასი დეკრეტული შვებულების ანაზღაურებად პერიოდზე 2013-ში იყო 600 ლარზე მეტი ან 2014-ში 1000 ლარზე მეტი - ის იღებს 2013-ში მხოლოდ 600 ლარს, ხოლო 2014-ში აიღებს მხოლოდ 1000 ლარს.

#	Questions	JSC "TBC Bank"
1.	How many employees do you have in your organisation?	2 863
2.	How many women among them?	1 985
3.	How many pregnant employees do you have currently?	N/A
4.	Did you terminate an employment contract with any of the pregnant employees in last three years? If yes, please indicate the reason of termination.	N/A
5.	How many employees are on a maternity leave by November 14 th 2013?	54
6.	How many employees were on a maternity leave period from November 14 th 2012 to November 14 th 2013 and for how long each?	number - 231 time period - N/A
7.	How many employees had their contracts prolonged after the maternity leave period and for how long?	N/A
8.	How many employees were terminated the employment contract after or during the maternity leave period? Please, indicate whether contracts were terminated by the employees themselves or the employers.	No termination of contract with an employee has occurred during the maternity leave (paid or unpaid) period, in case of maternity leave expiry, the employee does not express a will to benefit from additional unpaid leave and her/his contract is about to expire, in this case the employee is dismissed due to contract expiry.
9.	Did your organisation maintain remuneration of employees during the maternity leave? If yes, please indicate how long did you maintain the compensation?	The organisation fully compensated and will continue to compensate all the employees with perpetual employment contracts with a salary of maternity leave for 126 or 140 days in 2013 and 183 r 200 days in 2014. As for service and term employees will be compensated in a following way: 9.1.If salary of the employee during the maternity leave period was 600 GEL in 2013 and 1000 GEL in 2014 – he/she will be fully compensated for the period. 9.2. If a salary of the employee during the maternity leave exceeded 600 GEL in 2013 and 1000 GEL in 2014, he/she would have been entitled to 600 GEL in 2013 and 1000 GEL in 2014

წარმოდგენილი ინფორმაციიდან ჩანს, რომ ბოლო სამი წლის განმავლობაში ორსულ თანამშრომლებთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა არ მომხდარა. 2012 წლის 14 ნოემბრიდან 2013 წლის 14 ნოემბრის პერიოდში კი დასაქმებული დედების უმრავლესობას ნასარგებლები აქვს ე.წ. ანაზღაურებადი დეკრეტული შვებულების პერიოდით სრულად, რაც იმ პერიოდისათვის მოქმედი შრომის კოდექსის შესაბამისად შეადგენდა 126 (ასოცდაექვს) კალენდარულ დღეს, ხოლო მშობიარობის გართულების ან ტყუპის შობის შემთხვევაში 140 (ასორმოც) კალენდარულ დღეს. მიღებული ინფორმაციიდან ასევე ირკვევა, რომ დეკრეტული შვებულებიდან დაბრუნებულ ყველა დასაქმებულთან მოხდა შრომითი ხელშეკრულების გაგრძელება. გამოვლინდა რამდენიმე გამონაკლისი შემთხვევა, როდესაც შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა თავად დასაქმებულის მხრიდან. ხოლო რაც შეეხება დეკრეტული შვებულების პერიოდში დამსაქმებლის მხრიდან შრომითი ანაზღაურების შენარჩუნებას, მოწოდებული ინფორმაციიდან ჩანს, რომ დასაქმებულ დედებს კანონით გათვალისწინებული ანაზღაურებადი დეკრეტული შვებულების პერიოდს სხვადასხვა სქემის მიხედვით უნაზღაურებენ სს „სადაზღვევო კომპანია ჯი პი აი ჰოლდინგი“; შპს „მიკროსაფინანსო ორგანიზაცია კრედო“; სს „საქართველოს ბანკი“ და სს „თიბისი ბანკი“.

The information above indicates that no termination of employment contract with pregnant workers has occurred over the last three years. From November 14th, 2012 to November 14th 2013 the majority of employed mothers benefited from full time maternity leave, which according to the previous Labor Code was 126 calendar days and in case of complicated childbirth or twins - 140 calendar days. The given data also indicates that employment contract was prolonged with every employer returned from the maternity leave. There have been a few cases, when the employment contract was terminated by the employee. As for preservation of salary by the employer during maternity leave, according to the provided information, **employed mothers in different periods of maternity leave were paid by different insurance company schemes by “GPI Holding” LTD “Microfinance Organization CREDO” JSC “Bank of Georgia” JSC “TBC Bank” and others.**

5. დასაქმებული დედების უფლებრივი მდგომარეობა კანადის, ნორვეგიისა და ესტონეთის მაგალითზე

5.1. დასაქმებული დედების უფლებრივი მდგომარეობა კანადის შრომის კოდექსის მიხედვით

კანადის შრომის კოდექსი, შრომის სამართლებრივი ურთიერთობების მრავალ საკითხთან ერთად ეხება და ითვალისწინებს წინამდებარე კვლევისათვის მნიშვნელოვან ისეთ საკითხებს, როგორც არის ორსულობის, მშობიარობის და ბავშვის მოვლის მიზნით დედის შვებულება, ბავშვის მოვლის მიზნით მშობლების შვებულება და სხვა.

კანადის შრომის კოდექსის შესაბამისად, თანამშრომელი რომელიც 6 თვე უწყვეტად მუშობდა და აგრძელებს მუშაობას დასაქმებულთან და წარადგენს კვალიფიციური სუბიექტის მიერ გაცემულ სამედიცინო ცნობას, რომლითაც დასტურდება მისი ორსულობა - უფლებამოსილია და მოთხოვნის შემთხვევაში უნდა ისარგებლოს შვებულებით ჩვიდმეტ კვირამდე ვადით. ასეთი შვებულებით ქალს შეუძლია ისარგებლოს მშობიარობის სავარაუდო თარიღამდე არაუადრეს თერთმეტი კვირისა და მშობიარობიდან არაუგვიანეს ჩვიდმეტი კვირის ვადაში. ამასთან, იმ შემთხვევაში თუ მშობიარობიდან ჩვიდმეტი კვირის გასვლის შემდგომ ახალდაბადებული ბავშვი იქნება სამედიცინო დაწესებულებაში მოთავსებული, შვებულების ვადა გრძელდება საჭიროებისამებრ, ბავშვის საავადმყოფოდან გამოწერამდე. თუმცა ეს პერიოდი არ უნდა აღემატებოდეს 52 კვირას. ამავე კოდექსის შესაბამისად, თანამშრომელი რომელიც 6 თვე უწყვეტად მუშობდა და აგრძელებს მუშაობას დასაქმებულთან უფლებამოსილია და უზრუნველყოფილია, რომ მოთხოვნის შემთხვევაში ბავშვის მოვლის მიზნით ისარგებლოს შვებულებით 37 კვირამდე ვადით. აღნიშნული წესი ვრცელდება, როგორც ახალდაბადებული ბავშვის შემთხვევაში, ასევე ბავშვის შვილად აყვანის შემთხვევაშიც. ამასთან ერთობლივი შვებულების - იქნება ეს დედის და მამის მიერ ერთობლივად აღებული შვებულება თუ დედის მიერ ორსულობის პერიოდში და მშობიარობის შემდგომ ბავშვის მოვლის მიზნით ერთად აღებული შვებულება - ვადა ჯამურად არ უნდა აღემატებოდეს 52 კვირას.

ზემოთხსენებული შვებულებით სარგებლობის შესახებ დასაქმებულმა ოთხი კვირით ადრე უნდა შეატყობინოს დამსაქმებელს წერილობითი ფორმით შვებულების შესახებ. ასეთი შეტყობინება შესაძლებელია არ გაკეთდეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში თუ იარსებებს შეტყობინების არ გაკეთების საპატიო მიზეზი.

კოდექსის შესაბამისად, თუ დასაქმებულს ექნება სურვილი დროზე ადრე შეწყვიტოს ზემოთხსენებული შვებულება ან/და პირიქით მოახდინოს მისი ვადის გაგრძელება, მაშინ დასაქმებულმა ასევე წერილობითი ფორმით უნდა შეატყობინოს დამსაქმებელს შვებულების ვადაზე ადრე შეწყვეტის ან/და მისი ვადის გაგრძელების შესახებ. დამსაქმებელმა კი ასეთი შეტყობინების მიღებიდან ერთი კვირის ვადაში უნდა აცნობოს დასაქმებულს მისი გადაწყვეტილების შესახებ.

5. Legal status of employed mothers in Canada, Norway and Estonia

5.1. Legal status of employed mothers according to Canada labor code

Simultaneously with many legal labor relationship issues, Canada Labor code supervises and considers important issues such as maternity leave during pregnancy, confinement and child care, parental leave for child care etc.

According to Canada Labor code, every employee who provides her employer with a certificate of a qualified medical practitioner certifying that she is pregnant, is entitled to and shall be granted a leave of absence from employment of up to seventeen weeks, which leave may begin not earlier than eleven weeks prior to the estimated date of her confinement and end not later than seventeen weeks following the actual date of her confinement. If, during the period of 17 weeks following the date of confinement, the child who was born is hospitalized, the period is extended by the number of weeks during which the child is hospitalized. An extension must not result in period being longer than 52 weeks. According to the code, every employee who has completed six consecutive months of continuous employment with an employer is entitled to and shall be granted a leave of absence from employment of up to thirty-seven weeks to care for a new-born child of the employee or a child who is in the care of the employee for the purpose of adoption. The aggregate of leave that may be taken by one or two employees in respect of the same birth shall not exceed fifty-two weeks.

Employee who intends to take a leave of absence from employment shall give at least four weeks notice in writing to the employer unless there is a valid reason why that notice cannot be given.

Employee, who intends to interrupt parental leave or extend it, shall provide the employer with a notice in writing of the interruption before or as soon as possible after it begins. The employer shall, within one week after receiving the notice, advise the employee in writing of the employer's decision to accept or refuse the employee's return to work.

5.2. დასაქმებული დედების უფლებრივი მდგომარეობა შრომის პირობების შესახებ ნორვეგიის კანონის მიხედვით

შრომის პირობების შესახებ ნორვეგიის კანონი, ნორვეგიაში წარმოადგენს შრომის სამართლის სფეროში მოქმედ ძირითად კანონს. კანონი ნორვეგიაში 2006 წლის 01 იანვრიდან მოქმედებს და მოიცავს ისეთ საკითხებს, როგორც არის - დამსაქმებლისა და დასაქმებულის ვალდებულებები; სამუშაო პირობები; სამუშაო საათები; ბავშვებისა და ახალგაზრდების შრომა; შვებულება; დისკრიმინაციის აკრძალვა; შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის წესები და პირობები; შრომით ურთიერთობაში წარმოშობილი დავები და სხვა.

კვლევის მიზნებიდან გამომდინარე ყურადღება ეთმობა ორსულობის, მშობიარობის შემდგომ და ბავშვის მოვლის პერიოდში შვებულებას, მისი ანაზღაურებისა და ამ პერიოდში მშობლის შრომითი უფლებების დაცვის წესსა და პირობებს. აღსანიშნავია, რომ შრომის პირობების შესახებ ნორვეგიის კანონი მშობიარობის შემდგომ, ბავშვის მოვლისათვის დეკრეტული შვებულებით სარგებლობის შესაძლებლობას ითვალისწინებს როგორც დედისათვის, ასევე მამისათვისაც.

კანონის შესაბამისად, ორსულობის პერიოდში შესაძლებელია ქალმა ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით საჭირო სამედიცინო პროცედურებისა თუ გამოკვლევების ჩატარების მიზნით თუ ასეთი გამოკვლევების ჩატარება შეუძლებელია სამუშაო საათების გარეთ. ამასთან ორსულობის პერიოდში ქალმა შეიძლება ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით თორმეტ კვირამდე ვადით. ბავშვის დაბადების შემდეგ კი დასაქმებულ მამასაც აქვს შესაძლებლობა დედის დახმარების მიზნით ისარგებლოს ორ კვირიანი შვებულებით, ხოლო იმ შემთხვევაში თუ მშობლები ცხოვრობენ ცალ-ცალკე, მამის ასეთი შვებულების აღების უფლება წარმოეშობა იმ ადამიანს, რომელიც ეხმარება ახალნამშობიარებ დედას. შვილების შემთხვევაში მშვილებლებს ასევე შეუძლიათ ისარგებლონ შვებულებით ბავშვის მოვლის მიზნით. აღნიშნული წესი არ ვრცელდება მშვილებლებზე, რომლებიც აიყვანენ 15 წელზე მეტი ასაკის ბავშვს. მშობიარობის შემდეგ კი ახალნამშობიარებ ქალს აქვს შესაძლებლობა ისარგებლოს ექვს კვირიანი შვებულებით. კანონი ასევე ითვალისწინებს დასაქმებულის მხრიდან დამსაქმებლის წინასწარ გაფრთხილებას და წინასწარი გაფრთხილების ვადებსაც ადგენს დეკრეტული შვებულებით სარგებლობის შესახებ, თუმცა თუ ასეთი გაფრთხილება ვერ მოხერხდება მნიშვნელოვანი მიზეზით, ეს არ გამოიწვევს შვებულების გადადებას ან/და მისით სარგებლობის უფლების ჩამორთმევას. მეძუძური დედა ასევე უფლებამოსილია ბავშვის კვების მიზნით მოითხოვოს დამატებით ნახევარ საათიანი შესვენებები დღეში ორჯერ ან/და სამუშაო დღის განმავლობაში სამუშაო საათების ერთი საათით შეცირება.

კანონის შესაბამისად, მშობლებისათვის ზემოთხსენებული ანაზღაურებადი შვებულებების ჯამურმა პერიოდმა არ უნდა გადააჭარბოს 12 თვეს. როგორც კანონი საუბრობს, აღნიშნული წესი არ ვრცელდება შემთხვევებზე, როდესაც შვებულებების დროს დახმარების მიღება ხდება ეროვნული სადაზღვევო სისტემიდან. ამასთან, მშობელი რომელიც მარტო ზრდის ბავშვს უფლებამოსილია ასეთი შვებულებით ისარგებლოს 2 წლამდე ვადით. მშობელს დამატებით შეუძლია ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით იმ შემთხვევაშიც თუ ბავშვი გახდება ავად.

5.2. Legal status of employed mothers on working environment according to labor code of Norway

Working Environment Act of Norway represents the main statute in labor law. The Act has been enforced in Norway since January 1st 2006 and considers issues such as – duties of the employer and employee; Working environment; Working hours; Employment of children and young persons; Entitlement of leave of absence; Protection against discrimination; Termination of employment relationships; Disputes concerning working conditions etc.

According to purpose of the research, attention is paid to leave of absence during pregnancy, after confinement and child care period, compensation and terms and conditions of protecting the employer rights. It is remarkable, that the Working Environment Act of Norway entitles both – mother and father to leave of absence for child care.

According to the law, a pregnant employee is entitled to leave of absence with pay in connection with prenatal examinations if such examinations cannot reasonably take place outside working hours. In addition to this, a pregnant employee is entitled to leave of absence for up to twelve weeks during pregnancy. In connection with childbirth, the father is entitled to two weeks' leave of absence in order to assist the mother. If the parents do not live together, the right to leave of absence may be exercised by another person who assists the mother. Adoptive parents and fosterparents shall be entitled to two weeks' leave of absence when taking over responsibility for care of the child. This shall not apply when adopting stepchildren or when the child is over 15 years of age. After giving birth, the mother shall have leave of absence for the first six weeks.

The law also obliges the employee to provide a written notice for the employer regarding the maternity leave in a period of time stated in the Act. Disregard of such notice periods shall not entail that an employee must postpone the leave of absence if it is necessary owing to circumstances unknown to the employee before expiry of the notice period.

A nursing mother is entitled to request the amount of time off necessary for breastfeeding. At least 30 minutes time off may for example be taken twice daily or as a reduction in working hours by up to 1 hour per day.

Parents shall be entitled to leave of absence for a total of 12 months. When parental benefits are paid by the National Insurance, parents shall be entitled to leave of absence regardless.

An employee who has sole responsibility for the care of a child shall be entitled to leave of absence of up to two years. Employees who have children in their care are entitled to leave of absence when necessary to attend a sick child as well.

5.3. დასაქმებული დედების უფლებრივი მდგომარეობა შრომითი ხელშეკრულების შესახებ ესტონეთის კანონის მიხედვით

შრომითი ხელშეკრულების შესახებ ესტონეთის კანონის შესაბამისად, ორსულ ქალს უფლება აქვს მოითხოვოს მისი ჯანმრთელობის შესაბამისი სამუშაო პირობების შექმნა დამსაქმებლისგან. იმ შემთხვევაში თუ დამსაქმებელი ვერ უზრუნველყოფს ასეთი მოთხოვნის დაკმაყოფილებას, დასაქმებული უფლებამოსილია დროებით უარი თქვას ნაკისრი ვალდებულებების შესრულებაზე. ასეთ შემთხვევაში დასაქმებულს კომპენსაცია მიეცემა ესტონეთში არსებული ჯანმრთელობის დაზღვევის შესახებ კანონის შესაბამისად.

კანონის შესაბამისად ქალს ორსულობის პერიოდში და მშობიარობის შემდგომ ბავშვის მოვლის მიზნით ეძლევა შვებულება 140 კალენდარული დღის ვადით. ორსულობის პერიოდში შვებულებით სარგებლობა შესაძლებელია მშობიარობის სავარაუდო თარიღამდე 70 კალენდარული დღით ადრე. იმ შემთხვევაში თუ ქალი შვებულებით სარგებლობას განახორციელებს მშობიარობის სავარაუდო თარიღამდე 30 კალენდარულ დღეზე მოკლე ვადაში, მაშინ მისი დეკრეტული შვებულების ვადა შემცირდება გამოუყენებელი დღეების შესაბამისად. დასაქმებულს ორსულობისა და მშობიარობის შემდეგ შვებულებისათვის კომპენსაცია მიეცემა ესტონეთში არსებული ჯანმრთელობის დაზღვევის შესახებ კანონის შესაბამისად.

ნორვეგიის კანონის მსგავსად, ესტონეთის კანონიც ითვალისწინებს დასაქმებული მამის ანაზღაურებად შვებულებას დედის დახმარების მიზნით. თუმცა ნორვეგიისგან განსხვავებით, ესტონეთში მამას შეუძლია ისარგებლოს ასეთი შვებულებით 10 (ათი) სამუშაო დღემდე ვადით, როგორც ბავშვის დაბადებამდე 2 თვის განმავლობაში, ასევე ბავშვის დაბადებიდან 2 თვის განმავლობაში.

მშვილბლბლბლს, რომლებიც იშვილებენ 10 წლამდე ასაკის ბავშვს, ასევე შეუძლიათ ისარგებლონ 70 კალენდარულ დღიანი შვებულებით. შვებულების აღება შესაძლებელია შვილების შესახებ სასამართლო გადაწყვეტილების ძალაში შესვლის დღიდან. მშვილბლბლბლსაც კომპენსაცია მიეცემათ ესტონეთში არსებული ჯანმრთელობის დაზღვევის შესახებ კანონის შესაბამისად.

გარდა დეკრეტული შვებულებისა, ესტონეთის კანონი ასევე ითვალისწინებს ბავშვის მოვლისათვის შვებულებას ყოველწლიურად როგორც დედის, ასევე მამისათვის და რომელიც ანაზღაურდება ქვეყანაში არსებული საარსებო მინიმუმის ოდენობით. ასეთი შვებულება შეიძლება გამოყენებული იქნას შემდეგი ვადებით - სამი სამუშაო დღე 14 წლამდე ერთი ან ორი ბავშვის ყოლის შემთხვევაში; ექვსი სამუშაო დღე 14 წლამდე სამი ბავშვის ან სამ წლამდე ერთი ბავშვი ყოლის შემთხვევაში. ასევე მშობლები, რომლებსაც ყავთ 14 წლამდე შვილები ან შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე 18 წლამდე შვილები, უფლებამოსილნი არიან ისარგებლონ დამატებით არანაზღაურებადი შვებულებით წელიწადში ათ დღემდე ვადით.

მამის შვებულება დედის დახმარების მიზნით და მშობლების დამატებითი შვებულება ბავშვის მოვლის მიზნით ანაზღაურდება სახელმწიფო ბიუჯეტიდან.

კანონით ასევე დადგენილია, რომ ორსული ქალების, შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე შვილების მშობლების ან/და სამ წლამდე შვილების მშობლების მივლინებაში გაგზავნა შესაძლებელია მხოლოდ მათი თანხმობით. ამასთან დამსაქმებელს არ შეუძლია დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა თუ დასაქმებული არის ორსული ან აქვს ორსულობისათვის და მშობიარობის შემდგომი შვებულების მიღების უფლება ან ყავს სამ წლამდე ბავშვი. ასევე იმ შემთხვევაშიც თუ ახორციელებს მნიშვნელოვან საოჯახო საქმეებს.

5.3. Legal status of employed mothers on Employment Contracts Act of Estonia

According to the Employment Contracts Act of Estonia, a pregnant woman is entitled to demand creation of working environment corresponding with her health. In case the employer does not adopt these measures, an employee is not obliged to perform work. In this case, an employee is compensated in accordance with the Health Insurance Act.

According to the Act, Women have the right to pregnancy and maternity leave of 140 calendar days during pregnancy and childcare and maternity leave of the woman commences at least 70 calendar days before the estimated date of confinement. If a woman starts using pregnancy and maternity leave less than 30 days before the estimated birth date, the pregnancy and maternity leave is shortened by the respective period. Compensation can be obtained for pregnancy and maternity leave in accordance with the Health Insurance Act.

Just like the labor code of Norway, fathers have the right to receive up to ten working days of paternity leave during the two months before the estimated birth date and during the two months after the birth of the child.

Adoptive parents of a child under ten years of age are entitled to adoptive parent leave of 70 calendar days as of the date of entry into force of the court judgement approving the adoption. Compensation can be for such period in accordance with the Health Insurance Act.

Besides maternity leave, each calendar year mothers or fathers are entitled to child care leave which is paid for the basis of the minimum wage established by the Government of the Republic – three working days if they have one or two children under 14 years of age; six working days if they have at least three children under 14 years of age of at least one child under three years of age. In addition to the child care leave, the mother or father of a child with disabilities is entitled to child care leave of one working day per month until the child reaches the age of 18 years, which is paid for on the basis of the average wages.

Paternity leave of the father in order to help mother and additional leave of absence for childcare is compensated from state budget.

The law also stipulates that pregnant women and employees raising a disabled child or child under three years of age may be sent on a business trip only with their consent. In addition, an employer may not cancel an employment contract if an employee is pregnant or has the right to pregnancy and maternity leave; if the employee raises a disabled child or performs important family duties.

6. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მინიმალური სტანდარტები დასაქმებული დედების შესახებ

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (ILO) შეიქმნა 1919 წელს და გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის ერთ-ერთ სპეციალიზებულ სააგენტოს წარმოადგენს. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ძირითად საქმიანობას კონვენციებისა და რეკომენდაციების გამოცემის ფორმით, შრომითი სტანდარტების ჩამოყალიბება წარმოადგენს.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის დედობის დაცვის შესახებ 2000 წლის #183 კონვენციით (C183) უზრუნველყოფილია დასაქმებული ქალის უფლებები ორსულობისა და ბავშვის მოვლის პერიოდში. კონვენცია პირველსავე მუხლში განმარტავს, რომ კონვენციის მიზნების შესაბამისად ტერმინი „ქალი“ და ტერმინი „ბავშვი“ გულისხმობს ნებისმიერ ქალსა თუ ნებისმიერ ბავშვს ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე.

კონვენციით გათვალისწინებულია ისეთი საკითხები, როგორც არის - ჯანმრთელობის დაცვა; დეკრეტული შვებულება; შვებულება ავადმყოფობისა თუ გართულებების გამო; ანაზღაურება; დასაქმებულთა დაცვა და დისკრიმინაციის დაუშვებლობა; მეძუძური დედა; პერიოდული დაკვირვება; იმპლემენტაცია და დასკვნითი დებულებები.

კონვენციის შესაბამისად, ყველა წევრ სახელმწიფოს აკისრია ვალდებულება, დამსაქმებელთა თუ დასაქმებულთა წარმომადგენლობით ორგანიზაციებთან კონსულტაციის შედეგად უზრუნველყონ ყველა ისეთი ზომის მიღება, რომელიც დაიცავს ორსულ თუ მეძუძურ დედას ჯანმრთელობისათვის მავნე სამუშაოს შესრულებისგან.

კონვენცია დეკრეტული შვებულების მინიმალურ პერიოდად განსაზღვრავს 14 კვირას და შესაძლებლობას აძლევს ხელშემკვრელ მხარეებს ამ ვადის ზევით თავად გადაწყვიტონ და დაადგინონ დეკრეტული შვებულების პერიოდი. დეკრეტული შვებულების პერიოდში კი ქალი უნდა ღებულობდეს ფულად დახმარებას, რომლის ოდენობაც ეროვნული კანონმდებლობით უნდა იქნას დადგენილი თუმცა ასეთი დახმარების ოდენობა უნდა იყოს იმდენი, რომ უზრუნველყოს დედისა და ბავშვის ცხოვრების ნორმალური პირობები. ამასთან დეკრეტული შვებულების ანაზღაურება ქალისათვის, რომელსაც არ ქონდა ფიქსირებული ხელფასი და გააჩნდა სხვა სახის შემოსავალი, უნდა იყოს არანაკლებ წინა პერიოდში მიღებული შემოსავლის ორი მესამედი. კონვენციის შესაბამისად გათვალისწინებულია ასევე სამედიცინო მომსახურებაც და საჭიროების შემთხვევაში ჰოსპიტალიზაციაც, რომლითაც ქალი და ბავშვი უზრუნველყოფილნი უნდა იყვნენ როგორც ორსულობის, ასევე მშობიარობის და ბავშვის მოვლის პერიოდში.

მნიშვნელოვანია იმის აღნიშვნა, რომ კონვენციის შესაბამისად შრომით ბაზარზე ქალის მდგომარეობის დაცვის მიზნით საჭიროა დეკრეტული შვებულების პერიოდში ანაზღაურება ან/და ნებისმიერი სხვა სარგებელი უზრუნველყოფილი იყოს სავალდებულო სოციალური სადაზღვევო ფონდებით ან სახელმწიფო სახსრებით და დეკრეტული შვებულების ანაზღაურებაზე ვალდებულება არ უნდა ეკისრებოდეთ დამსაქმებელს თუკი ასეთი ვალდებულება მას თავად არ ექნება ნაკისრი შრომითი ხელშეკრულების შესაბამისად. კონვენცია ასევე მიუთითებს, რომ არ შეიძლება დასაქმებული ქალის სამსახურიდან გათავისუფლება ორსულობის, მშობიარობის და ბავშვის მოვლის პერიოდში. მეტიც ქალი დეკრეტული შვებულებიდან დაბრუნების შემდეგ უნდა აგრძელებდეს მუშაობას იგივე ან/და ექვივალენტურ პოზიციაზე, იმავე შრომის ანაზღაურების ოდენობით. ხოლო მეძუძურობის პერიოდში წევრმა სახელმწიფოებმა უნდა უზრუნველყონ, რომ დასაქმებულ დედას მიეცეს შესაძლებლობა ისარგებლოს დამატებითი ერთი ან ორი შესვენებით დღეში ან იმუშაოს შემცირებული საათებით. დამატებითი შესვენების საათები ან/და შემცირებული საათები კი უნდა იქნას სამუშაო საათებად მიჩნეული და უნდა ანაზღაურდეს ჩვეულებრივ.

6. Minimal standards of International Labor Organisation on employed mothers

International Labor Organisation was established in 1919 and represents one of the specialized agencies of the UN. Main activities of the ILO are to form labor standards through publishing conventions and recommendations.

The **Maternity Protection Convention (C183)** of ILO provides rights of women during pregnancy and child care period. The very first article of the convention states that the term **woman** applies to any female person without discrimination whatsoever and the term **child** applies to any child without discrimination whatsoever.

The convention entails issues such as – Health protection; maternity leave; leave in case of illness or complications; benefits; employment protection and non-discrimination; breastfeeding mothers; periodic review; implementation and final provisions;

According to the convention, each member state shall, after consulting the representative organizations of employers and workers, adopt appropriate measures to ensure that pregnant or breastfeeding women are not obliged to perform work which has been determined by the competent authority to be prejudicial to the health of the mother or the child.

The convention entitles women to maternity leave of not less than 14 days and allows the parties to define and set the leave period above than this. Women are entitled to compensation during the maternity leave, amount of which is stated by the national legislation. However, the amount must be at least as much as needed to ensure normal environment for mother and child. In addition to this, the amount of such benefits shall not be less than two-thirds of the woman's previous earnings. Medical benefits shall include prenatal, childbirth and postnatal care as well as hospitalization care when necessary.

Most importantly, the convention states that in order to protect the legal status of mothers, the compensation or any other benefit during the maternity leave must be provided by compulsory social insurance funds or by the state provided that the employer must not be obliged to compensate the employee unless otherwise determined in the contract. The convention also stipulates that an employed woman may not be dismissed in the period of pregnancy, confinement and child care. What is more, woman must be guaranteed the right to return to the same position or an equivalent position paid at the same rate at the end of her maternity leave. The member states shall ensure that a woman is provided with the right to one or more daily breaks or a daily reduction of hours of work to breastfeed her child. These breaks or the reduction of daily hours of work shall be counted as working time and remunerated accordingly.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის დედობის დაცვის შესახებ 2000 წლის #191 რეკომენდაცია (R191) მიუთითებს, რომ დეკრეტული შვებულების პერიოდი უნდა იყოს სულ მცირე 18 კვირა მაინც და ქალს უნდა ქონდეს შესაძლებლობა თავად აირჩიოს პერიოდი თუ როდის ისარგებლებს დეკრეტული შვებულებით - მშობიარობამდე თუ მშობიარობის შემდეგ. ამასთან, უზრუნველყოფილი უნდა იქნას დეკრეტული შვებულების ვადის გაზრდის შესაძლებლობა იმ შემთხვევაში თუ ქალს შეეძინება ორი ან მეტი ბავშვი. რეკომენდაციის შესაბამისად, ფულადი დახმარების ოდენობა, რომლის მიღების უფლებაც ქალს წარმოეშობა დეკრეტულ შვებულებაში ყოფნის პერიოდში, შესაძლებლობისამებრ უნდა იყოს სრული ოდენობა იმ შემოსავლისა, რომელსაც ქალი ხელფასის თუ სხვა შემოსავლის სახით იღებდა დეკრეტული შვებულებით სარგებლობამდე. ასევე, ქალის მიერ დეკრეტული შვებულების პერიოდში ის შეძლებისდაგვარად უნდა ისარგებლოს შემდეგი სამედიცინო მომსახურებებით:

- სამედიცინო მომსახურებებით ორსულობის პერიოდში;
- ექიმის კონსულტაციით - იქნება ეს სამედიცინო დაწესებულებაში თუ სახლში გამოძახება;
- უზრუნველყოფილი უნდა იყოს ექიმის მიერ დანიშნული ფარმაცევტული პროდუქციითა და მედიკამენტებით;
- საჭროებისამებრ უნდა შეეძლოს სტომატოლოგიური და ქირურგიული მომსახურების მიღება.

რეკომენდაცია მიუთითებს, რომ ორსულ ქალს ან მეძუძურ დედას არ უნდა ქონდეს ღამით მუშაობის ვალდებულება თუ ასეთი მუშაობა შეუთავსებელი იქნება მის ორსულობასა თუ ბავშვის მოვლასთან. ამასთან, სამედიცინო მომსახურების მიღების მიზნით, ნებისმიერ დროს უნდა შეეძლოს სამუშაო ადგილის დროებითი დატოვება, მას შემდეგ რაც აღნიშნულის შესახებ შეატყობინებს დამსაქმებელს.

რეკომენდაციის შესაბამისად, ქალს უნდა უნარჩუნდებოდეს სამსახურში დაბრუნების უფლება იმ დრომდე სანამ სამედიცინო ჩვენების შესაბამისად, სამუშაოზე დაბრუნება მისთვის არ იქნება შესაძლებელი და უსაფრთხო. ამასთან დეკრეტული შვებულების დასრულების შემდეგ, ქალს უნდა გააჩნდეს შესაძლებლობა დაუბრუნდეს სამუშაოს, იგივე პოზიციასა და სახელფასო განაკვეთზე. ხოლო, შესაძლებლობისამებრ მეძუძური დედისათვის უნდა განხორციელდეს სამუშაო საათების შემცირება, სამუშაოს დასაწყისში ან/და დასრულებისას.

რეკომენდაცია ასევე ითვალისწინებს პირობებს, როდესაც ბავშვის მამას შეუძლია ისარგებლოს დეკრეტული შვებულებით. კერძოდ, იმ შემთხვევაში თუ დეკრეტული შვებულების პერიოდში და მის ამოწურვამდე მოხდება დედის გარდაცვალება, მამინ ბავშვის დასაქმებულ მამას აქვს უფლება ისარგებლოს დეკრეტული შვებულებით, მთელ დარჩენილ პერიოდზე. ასევე, დეკრეტული შვებულების პერიოდში და მის ამოწურვამდე დედის ავადმყოფობის ან/და მისი ჰოსპიტალიზაციის შემთხვევაში, ბავშვის მოვლის მიზნით დასაქმებულ მამას ასევე უნდა შეეძლოს ისარგებლოს დეკრეტული შვებულებით, მთელს დარჩენილ პერიოდზე.

რეკომენდაცია ასევე მიუთითებს, რომ ქვეყნებში სადაც ნებადართულია ბავშვის აყვანა, მშვილებლებისათვის უნდა იქნას უზრუნველყოფილი ყველა ზემოთჩამოთვლილი უფლება, განსაკუთრებით შვებულების, შვებულების ანაზღაურებისა და შრომის დაცვასთან დაკავშირებული უფლებები.

According to #191 Maternity Protection Recommendation of year 2000 (R191), members should endeavour to extend the period of maternity leave to at least 19 weeks and to the extent possible, measures should be taken to ensure that the woman is entitled to choose freely the time in which she takes any non-compulsory portion of her maternity leave, before or after childbirth. In addition to this, extension of maternity leave period may occur in case two or more children are born. Corresponding with the recommendation, where practicable, the cash benefits to which a woman is entitled during the leave should be raised to the full amount of woman's previous earnings or of such of those earnings as are taken into account for the purpose of computing benefits. To the extent possible, the medical benefits of the Convention should include:

- Medical care during pregnancy;
- Maternity care given by a doctor at home or in a hospital;
- Any necessary pharmaceutical and medical supplies prescribed by a medical practitioner;
- Dental and surgical care.

The recommendation states, that a pregnant or nursing woman should not be obliged to do night work if a medical certificate declares such work to be incompatible with her pregnancy or nursing. In addition to this, a woman should be allowed to leave her workplace, if necessary, after notifying her employer, for the purpose of undergoing medical examinations relating to her pregnancy.

According to the statements of the recommendation, the woman should retain the right to her job or an equivalent job as soon as it is safe for her to do so. Where practicable and with the agreement of the employer and the woman concerned, it should be possible to combine the time allotted for daily nursing breaks to allow a reduction of hours of work at the beginning or at the end of the working day.

The recommendation also stipulates that father may benefit from paternity leave. In precise, in the case of the death of the mother before the expiry of postnatal leave, the employed father of the child should be entitled to take leave of duration equal to the unexpired portion of the postnatal maternity leave. Also, in the case of sickness or hospitalization of the mother after childbirth and before the expiry of postnatal leave, and where the mother cannot look after the child, the employed father of the child should be entitled to leave of a duration equal to the unexpired portion of the postnatal maternity leave, in accordance with national law and practice, to look after the child.

The recommendation also marks, that where national law and practice provide for adoption, adoptive parents should have access to the system of protection offered by the Convention, especially regarding leave, benefits and employment protection.

7. ევროპის სოციალური ქარტია

ევროპის სოციალური ქარტით აღიარებული და უზრუნველყოფილია ადამიანის მთელი რიგი სოციალური და ეკონომიკური უფლებები. ევროპის სოციალური ქარტია რატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 2005 წლის 01 ივლისის #1876-რს დადგენილებით და საქართველოში ძალაშია 2005 წლის 01 ოქტომბრიდან. ქარტია მოიცავს ისეთ უფლებებს, როგორც არის შრომის უფლება, უფლება შრომის უსაფრთხო და ჯანმრთელ პირობებზე, სამართლიანი ანაზღაურების უფლება, კოლექტიური ხელშეკრულების დადების უფლება, შრომით სამართლებრივ ურთიერთობებში ბავშვებისა და ახალგაზრდების სპეციალური დაცვის უფლება, დედობის შემთხვევაში დასაქმებული ქალების სპეციალური დაცვის უფლება და სხვა.

კვლევის არსიდან გამომდინარე ყურადღებას გავამახვილებ ორსულობისა და მშობიარობის შემდგომ პერიოდში დასაქმებული დედების უფლებრივ მდგომარეობაზე, რომელიც უზრუნველყოფილია ევროპის სოციალური ქარტით.

ქარტიის მე-8-ე მუხლი ეთმობა დასაქმებულ ქალთა დედობის დაცვის უფლებას. მოცემული მუხლის შესაბამისად, დასაქმებულ ქალებს ბავშვის დაბადებამდე და ბავშვის დაბადების შემდეგ უნდა მიეცეთ დეკრეტული შვებულების გამოყენების შესაძლებლობა არანაკლებ თოთხმეტი კვირის ხანგრძლივობით და უნდა იყვნენ უზრუნველყოფილნი ანაზღაურებადი შვებულებით თუ სახელმწიფო ფონდებით გათვალისწინებული შეღავათებით. ამასთან მნიშვნელოვანია, რომ ქარტით უკანონოდ არის მიჩნეული დამსაქმებლის მიერ ქალისათვის გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილების შეტყობინება დასაქმებული ქალის მიერ მისი ორსულობის შესახებ დამსაქმებლისათვის შეტყობინების მომენტიდან დეკრეტული შვებულების დასრულებამდე პერიოდში ან ასეთი შეტყობინების გადაცემა ამ პერიოდის ამოწურვისას. ქარტით უზრუნველყოფილია ასევე დედების მიერ დამატებითი შესვენების გამოყენება ამ მიზნისთვის და აკრძალულია ორსული, მელოგინე და ჩვილ ბავშვზე მზრუნველი ქალების დასაქმება მიწისქვეშა სამთაბადნო და ყველა სხვა სამუშაოზე, რომელიც შეუფერებელია მათთვის საშიში, არაჯანმრთელი ან მძიმე ბუნების გამო. ქარტია ასევე მოითხოვს ხელმომწერი სახელმწიფოებისაგან დარეგულირებული იქნას ორსული, მელოგინე და ჩვილ ბავშვზე მზრუნველი ქალების ღამის სამუშაოებზე დასაქმების საკითხი და განხორციელდეს დასაქმებული დედების დასაქმების უფლების დაცვა.

ვინაიდან, ევროპის სოციალური ქარტიის ხელმშემკვრელ სახელმწიფოებს აღებული აქვთ ვალდებულება განახორციელონ ქარტით გათვალისწინებული უფლებების მათ ქვეყანაში უზრუნველყოფა ყოველი ზემოთხსენებული უფლება ასევე უნდა იყოს გათვალისწინებული თითოეული ხელშემკვრელი მხარის შიდა კანონმდებლობაში და შესაბამისად საქართველოს შრომის კოდექსშიც.

7. European Social Charter

Various social and economic human rights are declared and guaranteed by the European Social Charter. European Social Charter is ratified by the #1876 resolution of July 1st 2005 of Georgian Parliament and has been enforced since October 1st 2005. The charter includes rights, such as labor rights, right to secure and healthy conditions, right to special security of children and youth in working relationship, special security of employed mothers etc.

According to the research, I would like to pay attention to legal status of mothers employed during and after pregnancy, provided by European Social Charter.

The article VIII of the Charter regulates protection rights of employed mothers. According to the given article, employed mothers must be entitled to maternity leave before and after confinement for a period of at least fourteen weeks and must be provided with a paid leave or other privileges provided by state funds. In addition to this, the charter considers illegal the rights of employer, to inform the employee about dismissal after the employer has been informed about the beginning of the maternity leave till the end of the leave period.

The Charter provides rights of mothers to benefit from additional break time for the reason mentioned and it is illegal to employ pregnant and infant nursing women in underground mining and other jobs, due to dangerous, unhealthy and sever nature. The Charter demands from signatory states to regulate issues of pregnant and infant nursing women employment at night time work and protect rights of employed mothers.

Since the signatory states of European Social Charter have responsibility over the rights indicated in the charter, every abovementioned right must be integrated in national legislations of each signatory state and correspondingly, in the labor code of Georgia as well.

8. დასკვნა

მაქგილის უნივერსიტეტის ჯანდაცვისა და სოციალური პოლიტიკის ინსტიტუტის მიერ ჩატარებული კვლევის შესაბამისად, ანაზღაურებადი დეკრეტული შვებულება უზრუნველყოფილია დასაქმებული დედებისათვის მსოფლიოს 178 ქვეყანაში, 50-ზე მეტ ქვეყანაში კი ფულადი დახმარებით უზრუნველყოფილი არიან ასევე დასაქმებული მამებიც.

დეკრეტული შვებულება არ არის მხოლოდ დრო ბავშვის მოსაველეად, ამ პერიოდმა შესაძლოა ძლიერი ზეგავლენა მოახდინოს ბავშვის მთელ დარჩენილ ცხოვრებაზე. არასამთავრობო ორგანიზაცია „Save The Children“ მოხსენების მიხედვით, ქვეყნებში სადაც უფრო მეტია დეკრეტული შვებულების ხანგრძლივობის პერიოდი აღმოჩნდა, რომ ბავშვები უფრო მეტხანს იკვებებიან მუძუთი და მათი სიცოცხლეუნარიანობა უფრო ხანგრძლივია.

საქართველოში მოქმედი შრომის კოდექსის შესაბამისად დასაქმებულს თავისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულება 730 კალენდარული დღის ოდენობით, საიდანაც ანაზღაურებადია 183 კალენდარული დღე, ხოლო მშობიარობის გართულების ან ტყუპის შობის შემთხვევაში 200 კალენდარული დღე. ამასთან დასაქმებულს თავისი შეხედულებისამებრ შეუძლია განსაზღვროს თუ როდის გამოიყენებს დეკრეტულ შვებულებას, ორსულობისას თუ მშობიარობის შემდგომ პერიოდზე. დასაქმებულს, რომელმაც იშვილა ერთ წლამდე ასაკის ბავშვი, თავისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულება ბავშვის დაბადებიდან 550 კალენდარული დღის ოდენობით, საიდანაც ანაზღაურებადია 90 კალენდარული დღე.

ორსულობის, მშობიარობის, ბავშვის მოვლის, ასევე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულება ანაზღაურდება საქართველოს სახელმწიფო ბიუჯეტიდან, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით. აღნიშნულ პერიოდზე გასაცემი ფულადი დახმარების ოდენობა კი განისაზღვრება არაუმეტეს 1000 ლარის ოდენობით. კოდექსში შესაძლებლობას აძლევს დამსაქმებელსა და დასაქმებულს ასევე შეთანხმდნენ დამატებით ანაზღაურებაზეც.

2013 წელს შრომის კოდექსში შესული ცვლილებების შესაბამისად, 2013 წლის 11 დეკემბერს გამოცა საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის #01-44/ნ #231/ნ ბრძანებაში ცვლილების შეტანის შესახებ, რომლის შესაბამისადაც, დეკრეტულ შვებულებაში მყოფი ქალებისათვის დახმარება გაიცემა სააგენტოს მიერ არა უმეტეს 1000 ლარის ოდენობით, ხოლო კომპენსაცია – შესაბამისი დაწესებულების მიერ, მისთვის შესაბამისი ბიუჯეტიდან კანონით გამოყოფილი ასიგნებიდან.

მოქმედი შრომის კოდექსის შესაბამისად დასაქმებულს, მისივე თხოვნით 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. მოცემული ჩანაწერით, კოდექსი ფაქტობრივად შესაძლებლობას იძლევა აღნიშნული შვებულებით ისარგებლოს ნებისმიერმა პირმა იქნება ეს ბავშვის მამა თუ ნებისმიერი სხვა პირი, რომელიც დაეხმარება დედას ბავშვის მოვლაში. მიუხედავად აღნიშნულისა საქართველოში არ არსებობს პრაქტიკა ბავშვის მოვლის გამო დამატებითი შვებულება მოეთხოვოს ან მიეღოს ნებისმიერ სხვა პირს, გარდა დედისა.

რეალური პოზიტივი, რომელიც ცვლილებებმა მოიტანა არის დეკრეტული შვებულების ხანგრძლივობის ვადის გაზრდა. რაც შეეხება დეკრეტული შვებულების ანაზღაურებას და ანაზღაურების გაზრდილ ოდენობას, თუ ამჟამინდელ პერიოდს შევადარებთ ცვლილებებამდე არსებულ ანაზღაურებას და პერიოდს, აღმოვაჩინებთ, რომ განსაკუთრებული ცვლილება ამ ნაწილში შრომის კოდექსს არ მოუტანია, ვინაიდან თუ ცვლილებებამდე კერძო სექტორში დასაქმებული დედა ოთხ თვეზე დახმარების სახით იღებდა არაუმეტეს 600 ლარს, ცვლილებების შემდეგ, ექვს თვეზე დახმარების სახით მიიღებს არაუმეტეს 1000 ლარს. ორივე შემთხვევაში კი ყოველთვიური დახმარება დაახლოებით ერთიდაიგივე თანხა გამოდის.

8. Conclusion

According to the research conducted by health and social policy Institute of McGill University, a paid maternity leave is provided for mothers of 178 countries, and fathers are provided with compensation in more than 50 countries of the world.

Maternity leave period is not just time to care after child; this period may influence the whole further life of a child. According to a report of non-governmental organisation “Save the Children”, in the countries where maternity leave period is longer, children are breastfed for a longer time period and viability is longer lasting as well.

Based on the current labor law of Georgia, an employee may benefit from 730 days of leave during pregnancy, confinement and nursing, out of which, 183 calendar days are paid, and in case of childbirth complications or twins – 200 calendar days. In addition, the employee may decide when to use the maternity leave – during or after pregnancy. The employee who adopted a child aged less than a year, is entitled to paid leave for 550 calendar days after child birth, out of which 90 calendar days are paid.

Maternity leave during pregnancy, confinement or childcare, as well as child adoption will be compensated by the state budget, in accordance with Georgian legislation. Compensation amount for the mentioned period will be defined as not more than 1000 GEL. The code allows the employer and an employee to agree on further compensations as well.

Corresponding with the labor code amendments of 2013, according to the #01-44/5 #231/5 order of Minister of Health of Georgia, women on maternity leave will be entitled to not more than 1000 GEL by the agency and compensated by a corresponding institute, from its budget out of currency bills stated by law.

According to current labor code, the employee is entitled to unpaid maternity leave for nursing for not less than 2 weeks continuously or step by step – and for 12 weeks, until child turns 5. Additional leave may be entitled to a person, who factually cares after a child. Based on this, the code allows every person to benefit from mentioned leave, despite being father or someone else, who will help mother in nursing. Despite abovementioned, there is no practice of benefiting from maternity leave by third parties other than mothers.

A real benefit has been prolonging the maternity leave period. As for maternity leave compensation and increased amount of compensation, if we compare the current period with the compensation and period before the amendments, it is clear that no major changes have been applied, because if an employed mother was entitled to 600 GEL for over four months before the amendments, after the amendments she may benefit from 1000 GEL for over six months. In both conditions, monthly salaries are equal.

კვლევამ აჩვენა, რომ კერძო სექტორში არსებობენ კომპანიები, რომლებიც იჩენენ კეთილ ნებას და დეკრეტულ შვებულებაში მყოფ დასაქმებულ ქალებს უნარჩუნებენ შრომის ანაზღაურებას. მიუხედავად ამისა, აღნიშნული მაინც არ არის საკმარისი, ვინაიდან მათი რიცხვი საქართველოს ტერიტორიაზე მცირეა, ხოლო დეკრეტულ შვებულებაში მყოფი დასაქმებული დედების უმრავლესობის მდგომარეობა რთულია, ვინაიდან სახელმწიფოს მხრიდან მათთვის მიცემული დახმარება რეალურად ვერ უზრუნველყოფს დეკრეტული შვებულების პერიოდში ბავშვისა და დედის ნორმალურ მდგომარეობას და ჯანმრთელობას, როგორც ეს საერთაშორისო ნორმებით არის დადგენილი. აღნიშნული კი ხშირ შემთხვევაში იწვევს დედის მხრიდან დეკრეტული შვებულებიდან მოკლე ვადაში სამსახურში დაბრუნებას, რათა თავად უზრუნველყოს საკუთარი შვილის ნორმალური მდგომარეობა და ჯანმრთელობა. ამ დროს კი ხდება არა მხოლოდ დასაქმებული დედის საერთაშორისოდ აღიარებული ძირითადი უფლებების დარღვევა თუ უგულვებელყოფა, არამედ თავად დედისა და ბავშვის ფსიქოლოგიური თუ მორალური მდგომარეობის კუთხითაც იქმნება მძიმე სურათი.

დასკვნის სახით შეიძლება ითქვას, რომ საქართველოში დასაქმებული დედების უფლებრივი მდგომარეობის მხრივ სასურველი სურათი არ იკვეთება. მართალია დეკრეტული შვებულების ხანგრძლივობა საერთაშორისო სტანდარტებით დადგენილ მინიმუმზე გაცილებით მეტი და შესაბამისად უკეთესია, თუმცა მეორეს მხრივ დეკრეტული შვებულების პერიოდში დედისათვის მატერიალური დახმარება ძალზედ მცირეა და შეუსაბამოა ბავშვის რეალურ საჭიროებებთან. შესაბამისად, შრომის კოდექსი კვლავ საჭიროებს ცვლილებებს. სახელმწიფოს მხრიდან საჭიროა ახლებური მიდგომების ჩამოყალიბება დეკრეტული შვებულების ანაზღაურებასთან დაკავშირებით. ორგანიზაცია მიზანშეწონილად მიიჩნევს საქართველოს კანონმდებლობაში მოხდეს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ დადგენილი მინიმალური სტანდარტების იმპლემენტაცია. მით უფრო თუ გავითვალისწინებთ დღესდღეობით საქართველოში არსებულ დემოგრაფიულ პრობლემებს. აუცილებელია დასაქმებული დედების მდგომარეობის გაუმჯობესების მიზნით კონკრეტული ნაბიჯების გადადგმა, რაც უპირველესად საკანონმდებლო ცვლილებებით უნდა განხორციელდეს.

The research stipulates that there are companies in private sector, which reveal a good will and maintain compensation for the employers on maternity leave. However, it is still not enough, since their number is not huge in the territory of Georgia and conditions of mothers on maternity leave are usually very severe due to not enough help by the state to ensure normal conditions and health care of mother and child during the maternity leave – unlike international standards. In most cases, it causes mothers to resume work in short period of time after the maternity leave in order to provide normal conditions and health care of own child. This usually not only infringes internationally declared rights of mothers, but creates a hard picture of mother and child from phsycological and moral point of view.

Based on mentioned above, there is no desired condition for legal status of employed mothers in Georgia. Although maternity leave period is longer and better than minimal international standards, material help for mothers do not meet the needs of a child during the maternity period. Therefore, the labor code needs to be changed again. A new approach must be formed by the state towards the maternity leave compensation. The organisation believes it right to implement minimal standards fixed by the international organisation, taken into account the current demographic problems of Georgia. It is inevitable to make concrete steps in order to improve conditions of employed mothers by implementing amendments in the legislation.

9. კვლევის სარეკომენდაციო ნაწილი

საქართველოს აღმასრულებელი და საკანონმდებლო ხელისუფლების მიმართ

1. დეკრეტული შვებულების ანაზღაურება და ანაზღაურების ოდენობა

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის რეკომენდაციის შესაბამისად, ფულადი დახმარების ოდენობა, რომლის მიღების უფლებაც ქალს წარმოეშობა დეკრეტულ შვებულებაში ყოფნის პერიოდში, შესაძლებლობისამებრ უნდა იყოს სრული ოდენობა იმ შემოსავლისა, რომელსაც ქალი ხელფასის თუ სხვა შემოსავლის სახით იღებდა დეკრეტული შვებულებით სარგებლობამდე. კონვენცია კი მითითებას აკეთებს, რომ დეკრეტული შვებულების პერიოდში ქალი უნდა ღებულობდეს ფულად დახმარებას, რომლის ოდენობაც ეროვნული კანონმდებლობით უნდა იქნას დადგენილი თუმცა ასეთი დახმარების ოდენობა უნდა იყოს იმდენი, რომ უზრუნველყოს დედისა და ბავშვის ცხოვრების ნორმალური პირობები.

დეკრეტული შვებულების ანაზღაურების შესახებ ახალი რეგულაციების შემოღების შემთხვევაში, მხედველობაში უნდა იქნას მიღებული შემდეგი მნიშვნელოვანი გარემოება - იმისათვის რომ რეალურად მოხდეს დედების თუ პოტენციური დედების დასაქმების და შრომის უფლების დაცვა, დეკრეტული შვებულების ანაზღაურების ტვირთი არ უნდა დააწვეს დამსაქმებელს. დეკრეტული შვებულების ანაზღაურება უნდა განხორციელდეს სახელმწიფოს მხრიდან, იქნება ეს სახელმწიფო ბიუჯეტი თუ სახელმწიფოს მიერ შექმნილი სპეციალური ფონდი.

2. დედასა და ბავშვის უზრუნველყოფა საჭირო სამედიცინო მომსახურებითა და ფარმაცევტული პროდუქტებით

მართალია გარკვეული უფასო სამედიცინო მომსახურებით სარგებლობის შესაძლებლობა ორსულ, მშობიარე და ახალნამშობიარე ქალს გააჩნია მოქმედი კანონმდებლობის მიხედვით, თუმცა საჭიროა გაფართოვდეს სამედიცინო სერვისებით სარგებლობის არეალი და უფრო ხელმისაწვდომი და რეალურად შესაძლებელი იყოს სამედიცინო მომსახურებით სარგებლობა. ამასთან საჭიროა სახელმწიფომ გარკვეულ ასაკამდე ბავშვი და დედა უზრუნველყოს მედიკამენტებითაც.

3. მამის უფლება ბავშვის მოვლის მიზნით ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით

მამის უფლება ბავშვის მოვლის მიზნით ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით გათვალისწინებულია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მინიმალური სტანდარტებით. როგორც კვლევაში განხილული ქვეყნების მაგალითზეც ჩანს, აღნიშნული არც სხვა ქვეყნების სამართლისთვისაა უცხო. მნიშვნელოვანია აღნიშნული გათვალისწინებული იქნას ჩვენი ქვეყნის ეროვნული კანონმდებლობითც.

9. Recommendations of the research

To executive and legislative authorities of Georgia

1. Maternity leave compensation and its amount

According to the recommendations of International Labor Organisation, the financial compensation given to a woman in the maternity leave period must be as equal to salary received before the maternity period as possible. The convention on the other hand instructs, that a woman must be entitled to a financial help during the maternity leave, stipulated by national legislation, but must provide normal conditions for lives of mother and child.

In case new regulations are brought up about maternity leave compensation, the following condition must be considered – in order to actually protect labor rights of mothers and potential mothers, burden of maternity leave compensation must not be on the employer. The maternity leave must be compensated by the government, either from the Government budget or special funds.

2. Provision of mother and child with needed medical service and pharmaceutical products

Even though the current legislation entitles pregnant women and women in and after child birth to benefit from free medical service, it is required to broaden the area of medical service usage and make it more available. In addition to this, the government must provide mother and child with medications as well.

3. A right of father to benefit from nursing paid leave

Father's right to benefit from child care paid leave is considered by minimal standards of International Labor Organisation. According to the examples of countries in the research, the mentioned above is not strange to legislations of other countries as well. It is also important to consider it in our national legislation.

10. დანართი 1. (ორგანიზაციის მიმართვა კერძო კომპანიების მიმართ)
10. Appendix 1. (Organisation addressing the private companies)



ღირსება
თავისუფლება
მხნასწორობა

Non-Profit Human Rights NGO Young Barristers

არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირი „ახალგაზრდა ადვოკატები“

www.barristers.ge

ს.ა. # ----

----- დირექტორს,
ბატონ -----

ა/ო „ახალგაზრდა ადვოკატები“
თბილისი, საბურთალო, ვაზისუბნის ქუჩა #7

წერილი

(კვლევაში მონაწილეობის მიღებისა და შესაბამისი ინფორმაციის მოწოდების შესახებ)

ბატონო -----,

გაცნობებთ, რომ არასამთავრობო ორგანიზაცია „ახალგაზრდა ადვოკატები“ 2012 წლის ივლისიდან, აქტიურ უფლებადაცვით საქმიანობას მიმართავს და ახალგაზრდულ არასამთავრობო ორგანიზაციათა შორის, აქტიური წვლილი შეაქვს დემოკრატიული ღირებულებების, ადამიანის უფლებების/თავისუფლებების დაცვისა და კანონის უზენაესობის მხარდაჭერაში. ორგანიზაცია ახორციელებს სტრატეგიულ საქმისწარმოებას, რაც საადვოკატო საქმიანობის ფორმებთან ერთად, გულისხმობს მჭიდრო ურთიერთობას საქართველოს აღმასრულებელ, საკანონმდებლო და სასამართლო ხელისუფლებასთან.

ორგანიზაცია ორიენტირებულია კვლევით საქმიანობაზე, ამზადებს თემატურ დასკვნებს, რეკომენდაციებსა და მრგვალ მაგიდებს აქტუალური თემების გაშუქებისა და დისკუსიისათვის. ორგანიზაციის გუნდი აქტიურ მონაწილეობას იღებს საზოგადოებრივი ინიციატივების შექმნასა და განხორციელებაში. ორგანიზაცია აქტიურად თანამშრომლობს სხვადასხვა არასამთავრობო ორგანიზაციასთან, წარმოადგენს საქართველოს პარლამენტთან არასამთავრობოთა ინსტიტუციური დიალოგის ჯგუფის წევრს, აქტიურ კომუნიკაციაშია საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატთან, მონაწილეობს საქართველოს იუსტიციის სამინისტროსთან არსებულ არასამთავრობოთა სამუშაო ჯგუფში, რომელიც ქმნის იურიდიული დახმარების ბიუროს რეფორმირების სამართლებრივ პაკეტს, წარმოადგენს ახლადშექმნილი კოალიციის „სისხლის სამართლის რეფორმის ალიანსის“ წევრს.

Tbilisi, Georgia, Saburtalo, Vazisubani str. #7
pryoungbarristers@gmail.com; pryoungbarristers@yahoo.com



გაქცობინებთ, რომ „ახალგაზრდა ადვოკატები“ ახორციელებს კვლევას: „**კერძო სექტორში დასაქმებული დედების უფლებრივი მდგომარეობა**“, რომლის მიზანია, საქართველოში, კერძო სექტორში დასაქმებული დედების უფლებრივი მდგომარეობის, ასევე გამოყენებული დეკრეტული შვებულებების ხანგრძლივობებისა და მათი ანაზღაურების შესახებ არსებული მდგომარეობის შესწავლა. აღნიშნული მდგომარეობის შედარება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტანდარტებთან და საერთაშორისო ხელშეკრულებებით გათვალისწინებულ პირობებთან. საბოლოოდ, ორგანიზაციის მხრიდან მოხდება სარეკომენდაციო პაკეტის შემუშავება და მისი ლობირება საქართველოს მთავრობისა და პარლამენტის წინაშე.

კვლევაში: „**კერძო სექტორში დასაქმებული დედების უფლებრივი მდგომარეობა**“ მონაწილე კერძო ორგანიზაციები შერჩეულ იქნა შემთხვევითი შერჩევის პრინციპით და მათი მხრიდან კვლევაში მონაწილეობის მიღება და მოთხოვნილი ინფორმაციის წარმოდგენა ნებაყოფლობითია. ამასთან, შევნიშნავთ, რომ კვლევაში სრულად იქნება ასახული ცნობები შერჩეული ორგანიზაციებისა და მათი თანამშრომლობის/ჩართულობის შესახებ.

„ახალგაზრდა ადვოკატები“ მოგმართავთ თხოვნით, რათა კვლევაში თანამონაწილეობის მიღების შემთხვევაში, არაუგვიანეს 10 (ათი) სამუშაო დღის ვადაში, წერილობითი ფორმით, მაიდენტიფიცირებელი მონაცემების მითითების გარეშე, მოგვაწოდოთ შემდეგი სახის საჭირო ინფორმაცია:

1. რამდენი თანამშრომელია დასაქმებული თქვენს ორგანიზაციაში?
2. დასაქმებულთაგან რამდენია ქალი?
3. რამდენი ორსული თანამშრომელი გყავთ დღეის მდგომარეობით?
4. ბოლო სამი წლის განმავლობაში, მოხდა თუ არა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ორსულ თანამშრომელთან? დადებითი პასუხის შემთხვევაში მიგვითითეთ ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი.
5. 2013 წლის 14 ნოემბრის მდგომარეობით, რამდენი თანამშრომელი იმყოფება დეკრეტულ შვებულებაში?
6. 2012 წლის 14 ნოემბრიდან 2013 წლის 14 ნოემბრის მდგომარეობით, რამდენი თანამშრომელი იმყოფებოდა დეკრეტულ შვებულებაში, თითოეული რა ვადით?
7. რამდენ მათგანს გაუგრძელდა შრომითი ხელშეკრულება დეკრეტული შვებულებიდან გამოსვლის შემდგომ და თითოეულს რა ვადით?
8. რამდენ თანამშრომელთან შეწყდა შრომითი ურთიერთობა დეკრეტული შვებულების დასრულების შემდგომ ან/და დეკრეტულ შვებულებაში ყოფნის პერიოდში? გთხოვთ



Non-Profit Human Rights NGO Young Barristers

არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირი "ახალგაზრდა ადვოკატები"

www.barristers.ge

მიგვითითოთ შრომითი ურთიერთობები შეწყდა თანამშრომლ(ებ)ის პირადი განცხადებ(ებ)ის თუ დამსაქმებლის ინიციატივით.

9. თქვენი ორგანიზაციის მხრიდან, დასაქმებულებს დეკრეტული შვებულების ყოფნის პერიოდში, უნარჩუნდება თუ არა შრომითი ანაზღაურება? დადებითი პასუხის შემთხვევაში, გთხოვთ, ასევე მოგვაწოდოთ ინფორმაცია, თუ რა ვადით ხდება შრომითი ანაზღაურების შენარჩუნება.

პატივისცემით,

მარია არევაძე

„ახალგაზრდა ადვოკატების“

თანადამფუძნებელი/ხელმძღვანელი

14 ნოემბერი 2013 წ.

ქ. თბილისი

11. დანართი 2. (კერძო კომპანიების პასუხები)
11. Appendix 2. (Answer of private companies)



№ 4969
თარიღი 22.11.2013

ა/ო "ახალგაზრდა ადვოკატების"
თანადამფუძნებელ/ხელმძღვანელს ქ-ნ
მარია არევაძეს

წერილი

(კვლევაში მონაწილეობის მიღებასა და შესაბამისი ინფორმაციის მოწოდების შესახებ)

გაცნობებთ, რომ თქვენი 2013 წლის, 14 ნოემბერს მიღებული წერილის საპასუხოდ, გიგზავნი თქვენს მიერ მოწოდებულ კითხვებზე პასუხს, რომელიც მოცემულია დანართის №1-ის სახით.

ს. 

გენერალური დირექტორი

პაატა ლომაძე



დანართი #1

მოცემულ კითხვებზე პასუხები:

1. ამჟამად ჩვენს ორგანიზაციაში დასაქმებულია 383 ადამიანი;
2. თანამშრომლებიდან 200 ქალია;
3. დღევანდელი მდგომარეობით გვყავს ხუთი ორსული თანამშრომელი;
4. ბოლო სამი წლის განმავლობაში ორსულ თანამშრომელთან ხელშეკრულების შეწყვეტა არ მომხდარა;
5. 2013 წლის 14 ნოემბრის მდგომარეობით გვყავს ოთხი ორსული თანამშრომელი;
6. 2012 წლის 14 ნოემბრიდან 2013 წლის 14 ნოემბრის მდგომარეობით დეკრეტულ შვებულებაში იმყოფებოდა ოცდაერთი თანამშრომელი ძირითადად ოთხი თვის ვადით.
7. დეკრეტული შვებულებიდან გამოსვლის შემდგომ თითოეულ თანამშრომელს გაუფორმდა ან გაუგრძელდა ხელშეკრულება სტანდარტული ერთი წლის ვადით;
8. არცერთ თანამშრომელთან არ შემწყდარა შრომითი ურთიერთობა დეკრეტული შვებულების დასრულების შემდეგ;
9. დეკრეტულ შვებულებაში ყოფნის პერიოდში თანამშრომლებს უნარჩუნდებათ ოთხი თვის მანძილზე შრომითი ანაზღაურება იმ ყოველთვიური თანხის გამოკლებით, რასაც სახელმწიფო ურიცხავს (ხელზე ასაღები 150 ლარი ოთხი თვის მანძილზე);



№ 627

22.11.2013

ა/ო „ახალგაზრდა ადვოკატები“
დამფუძნებელს / ხელმძღვანელს /
ქ - ნ მარიკა არევაძეს

ქალბატონო მარიკა,

მივსალმებით თქვენს კვლევას „კერძო სექტორში დასაქმებული დედების უფლებრივი მდგომარეობის“ შესახებ და მოგაწოდებთ ინფორმაციას ჩვენს კლინიკაში არსებულ მდგომარეობაზე.

1. კლინიკაში დასაქმებულია სულ 361 თანამშრომელი;
2. დასაქმებულთაგან ქალია 315 ;
3. დღეისათვის კლინიკაში ორსულადაა 6 თანამშრომელი;
4. უკანასკნელი სამი წლის განმავლობაში შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ორსულ თანამშრომელთან არ მომხდარა.;
5. ამჟამად დეკრეტულ შვებულებაში იმყოფება ერთი თანამშრომელი;
- 6 .საანგარიშო პერიოდში დეკრეტულ შვებულებაში იმყოფებოდა 10 თანამშრომელი .

აქედან :

- I. ისარგებლა 597 დღით
- II ----“----- 599 დღით
- III ----“----- 477 დღით
- IV ----“----- 399 დღით

სს „ჩაჩავას კლინიკა“ ტელ.: +(995 32) 2932302
 საქარტველო ფაქსი: +(995 32) 2932119
 თბილისი 0179 E-mail: info@chachava.ge
 კოსტავას ქ. №38 www.chachava.ge

- V ----- 255 დღით
- VI ----- 232 დღით
- VII ----- 193 დღით
- VIII ----- 161 დღით
- IX ----- 322 დღით
- X ----- 126 დღით

7. დეკრეტული შვებულებიდან გამოსულ ყველა თანამშრომელს გაუგრძელდა შრომითი ხელშეკრულება კლინიკაში არსებული წესის მიხედვით ;

8. თანამშრომლებთან შრომითი ხელშეკრულება დეკრეტული შვებულების დასრულების ან დეკრეტულ შვებულებაში ყოფნის პერიოდში არ შეწყვეტილა ;

9. დეკრეტული შვებულებაში ყოფნის პერიოდში კლინიკა თითოეულ თანამშრომელს უნარჩუნებს სამუშაო ადგილს. დეკრეტული შვებულებიდან დაბრუნების შემდეგ ადმინისტრაცია თანამშრომელს სურვილით უქმნის მოქნილ სამუშაო გრაფიკს.

გენერალური დირექტორის
პირველი მოადგილე:



ნატა ყაზახაშვილი

შპს-02/94
03/12/2013

შპს მიკროსაფინანსო
ორგანიზაცია კრედო
№ 001
აასული 1/437-13
თარიღი 03.12.13.

ბნელო ქ. თბილისი

02.12.2013

#1/437-13

„ახალგაზრდა ადვოკატების“
თანადამფუძნებელს/ხელმძღვანელს
ქალბატონ მარიკა არევამეს

კვლევისთვის: „ კერძო სექტორში დასაქმებული დედების უფლებრივი მდგომარეობა“
გიგზავნით თქვენ მიერ დასმულ კითხვებზე პასუხებს

1. შ.პ.ს „მიკროსაფინანსო ორგანიზაცია კრედოში“ დასაქმებულია 1136 ადამიანი
2. დასაქმებულთაგან 447 თანამშრომელი არის ქალი
3. ინფორმაციას არ ვფლობთ
4. ბოლო სამი წლის განმავლობაში არ შემწყდარა შრომითი ხელშეკრულება ორსულ თანამშრომელთან
5. 2013 წლის 14 ნოემბრის მდგომარეობით 9 თანამშრომელი იმყოფება დეკრეტულ შვებულებაში
6. 2012 წლის 14 ნოემბრიდან 2013 წლის 14 ნოემბრის მდგომარეობით 29 თანამშრომელი იმყოფებოდა დეკრეტულ შვებულებაში. ყველა თანამშრომელმა სრულად გამოიყენა ანაზღაურებადი დეკრეტი, მხოლოდ ერთი თანამშრომელი იმყოფებოდა 2 თვით დეკრეტულ შვებულებაში.
7. ყველას გაუგრძელდა შრომითი ხელშეკრულება დეკრეტულიდან გამოსვლის შემდეგ
8. არც ერთ თანამშრომელთან არ შემწყდარა შრომითი ხელშეკრულება დეკრეტული შვებულების დასრულების შემდეგ და/ან დეკრეტულში ყოფნისას.
9. დეკრეტულ შვებულებაში ყოფნისას შ.პ.ს „მიკროსაფინანსო ორგანიზაცია კრედო“-ს თანამშრომლებს უნარჩუნდებათ ანაზღაურება შემდეგი სქემის მიხედვით: თუ თანამშრომლის თვიური ხელფასის 80% ნაკლებია ხელზე ასაღები 500 ლარისა, თანამშრომელს მიეცემა ანაზღაურება თვეში ხელზე ასაღები 500 ლარის ოდენობით; თუ თანამშრომლის თვიური ხელფასის 80% მეტია ხელზე ასაღები 500 ლარისა, თანამშრომელს მიეცემა თვიური ანაზღაურება ხელფასის 80% ოდენობით. თანამშრომელი ანაზღაურების ნახევარს მიიღებს შვებულებაში გასვლისთანავე, ხოლო დანარჩენი მის ანგარიშზე ჩაირიცხება ყოველთვიურად 183 კალენდარული დღის განმავლობაში

შ.პ.ს მიკროსაფინანსო ორგანიზაცია კრედო
ლილიანა სპასოევიჩი
დირექტორი



შ.პ.ს „მიკროსაფინანსო ორგანიზაცია კრედო“ საქართველო, თბილისი 0186, ასათიანის ქ. #9
ტელ/ფაქსი: (+995 32) 2 47 00 87

LLC "Microfinance Organization Credo" # 9 Asatiani str., Tbilisi 0186, Georgia
Tel/Fax: (+995 32) 2 47 00 87

სს "ქართული ლუდის კომპანია"
საქართველო, მცხეთა.
სოფ. საბურამო. 3311
ტელ: (+995) 32 2437770
info@geobeer.ge



JSC "GEORGIAN BEER COMPANY"
3311, Saguramo.
Mtskheta Region, Georgia.
Tel: (+995) 32 2437770
info@geobeer.ge

393/13

18-12-2013

ა(ა)იპ ახალგაზრდა ადვოკატებს

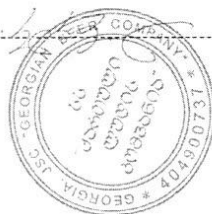
მივიღეთ თქვენი 2013 წლის 14 ნოემბრის #282 წერილი კვლევაში მონაწილეობის მიღებისა და შესაბამისი ინფორმაციის მოწოდების შესახებ. პირველ რიგში მინდა გამოვხატო ჩემი და ჩვენი კომპანიის მადლიერება და მხარდაჭერა ამ და მსგავსი პროექტების მიმართ. ჩვენ მოხარულები ვართ, რომ ქვეყნის მომავალი თაობა დაინტერესებულია კერძო სექტორში დასაქმებული დედების უფლებრივი მდგომარეობით და ზრუნავს მათთვის უკეთესი სამუშაო გარემოს შესაქმნელად, რაც ცალსახად მისასალმებელი და დასაფასებელია. რაც შეეხება თქვენს მიერ მოთხოვნილ ინფორმაციას, მოგახსენებთ, რომ ჩვენს ორგანიზაციაში დასაქმებულია 267 ადამიანი, კომპანიის სპეციფიკიდან გამომდინარე გვყავს მხოლოდ 60 მდედრობითი სქესის თანამშრომელი. დღეის მდგომარეობით კომპანიის მხოლოდ ერთი თანამშრომელია ფეხმძიმედ. ჩვენი კომპანია ჯერ მხოლოდ 2 წლისაა და ამ ხნის განმავლობაში ადგილი არ ქონია ორსულ თანამშრომლებთან კონტრაქტის შეწყვეტის არცერთ შემთხვევას. დეკრეტულ შვებულებაში იმყოფებოდა კომპანიის 1 თანამშრომელი. დეკრეტული შვებულების ხანგრძლივობამ შეადგინა 4 თვე. დასაქმებულს დეკრეტულ შვებულებაში ყოფნის პერიოდში არ უნარჩუნდება შრომითი ანაზღაურება.

P.S. ჩვენი კომპანია მზადაა ასევე სამომავლო თანამშრომლობისათვის.

პატივისცემით,

სს „ქართული ლუდის კომპანიის“

დირექტორი ვასილ სულხანიშვილი



№ 02/38201

2-4 -12- 2013 201

ქ-ნ მარიკა არევამე
„ახალგაზრდა ადვოკატები“-ს თანამდამფუძნებელი
ა/ო „ახალგაზრდა ადვოკატები“
თბილისი, საბურთალო, ვაზისუბნის ქუჩა #7

ქ-ნო მარიკა,

თქვენი წერილის (#287, 18.11.2013) პასუხად გაცნობებთ, რომ სს საქართველოს ბანკს აქვს სურვილი მიიღოს მონაწილეობა კვლევაში „კერძო სექტორში დასაქმებული დედების უფლებრივი მდგომარეობა“.

გიგზავნით კითხვარში მოცემული კითხვების პასუხებს:

1	რამდენი თანამშრომელია დასაქმებული თქვენს ორგანიზაციაში?	3622
2	დასაქმებულთაგან რამდენია ქალი?	2347
3	რამდენი ორსული თანამშრომელი გყავთ დღეის მდგომარეობით?	დეკრეტული შვებულების, ან მასთან გაფორმებული ხელშეკრულებითა და შრომითი კანონმდებლობით განსაზღვრული უფლებების განხორციელებასთან დაკავშირებით ვიგებთ ოფიციალური მომართვით, ამიტომ დაზუსტებული ინფორმაცია არ გვაქვს.
4	ბოლო სამი წლის განმავლობაში მოხდა თუ არა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ორსულ თანამშრომლებთან?	არა
5	2013 წლის 14 ნოემბრის მდგომარეობით რამდენი თანამშრომელი იმყოფება დეკრეტულ შვებულებაში?	98
6	2012 წლის 14 ნოემბრიდან 2013 წლის 14 ნოემბრის მდგომარეობით, რამდენი თანამშრომელი იმყოფებოდა დეკრეტულ შვებულებაში და თითოეული რა ვადით?	275, აქედან: 126 დღე_170 126-140 დღე_85 140 დღეზე მეტი_20
7	რამდენ მათგანს გაუგრძელდა შრომითი ხელშეკრულება დეკრეტული შვებულებიდან გამოსვლის შემდგომ და თითოეულს რა ვადით?	შრომითი ხელშეკრულება გაუგრძელდა ყველა მათგანს, კანონმდებლობით დადგენილი ვადით.

8	რამდენ თანამშრომელთან შეწყდა შრომითი ურთიერთობა დეკრეტული შვებულების დასრულების შემდგომ ან/და დეკრეტულ შვებულებაში ყოფნის პერიოდში?	კომპანიის ინიციატივით არცერთთან. თანამშრომლის ინიციატივით 3 მათგანთან
9	თქვენი ორგანიზაციის მხრიდან, დასაქმებულებს დეკრეტულ შვებულებაში ყოფნის პერიოდში უნარჩუნდებათ თუ არა შრომითი ანაზღაურება? რა ვადით?	უნარჩუნდებათ სრული ხელფასი დეკრეტული შვებულების პერიოდში, არაუმეტეს 126-140 კალენდარული დღის განმავლობაში (შესაბამისად, ჩვეულებრივი ან გართულებული (ან ტყუპებზე) მშობიარობისას)

პატივისცემით,



ავთანდილ ნამიჩიშვილი

გენერალური დირექტორის მოადგილე

Subject: კვლევის შედეგები
From: Lika Jokhadze (LJOKHADZE@Tcbank.com.ge)
To: pryoungbarristers@yahoo.com;
Date: Tuesday, January 14, 2014 3:53 PM

მოგესალმებით,

„ახალგაზრდა ადვოკატთა“ 2013 წლის 14 ნოემბრის ა.ა. #283 წერილის (კვლევაში მონაწილეობის მიღებისა და შესაბამისი ინფორმაციის მოწოდების შესახებ) საპასუხოდ გიგზავნით შემდეგ ინფორმაციას:

1. რამდენი თანამშრომელია დასაქმებული ორგანიზაციაში:
2013 წლის 14 ნოემბრის მდგომარეობით - 2863
2. დასაქმებულთაგან რამდენია ქალი:
2013 წლის 14 ნოემბრის მდგომარეობით - 1985
3. რამდენი ორსული თანამშრომელია დღეის მდგომარეობით:
N/A
4. ბოლოს სამი წლის განმავლობაში, მოხდა თუ არა შრ. ხელშეკრულებულს შეწყვეტა ორსულ თანამშრომელთან:
N/A
5. 2013 წლის 14 ნოემბრის მდგომარეობით, რამდენი თანამშრომელი იმყოფება დეკრეტულ შვებულებაში:
რაოდენობა - 54
6. 2012 წლის 14 ნოემბრიდან 2013 წლის 14 ნოემბრის მდგომარეობით, რამდენი თანამშრომელი იმყოფებოდა დეკრეტულ შვებულებაში, თითოეული რა ვადით:
რაოდენობა - 231, ვადა - N/A
7. რამდენ მათგანს გაუგრძელდა შრ. ხელშეკრულება დეკრეტული შვებულებიდან გამოსვლის შემდგომ და თითოეულს რა ვადით:
N/A
8. რამდენ თანამშრომელთან შეწყდა შრ. ურთიერთობა დეკრეტული შვებულებიდან დასრულების შემდგომ ან/და დეკრეტულ შვებულებაში ყოფნის პერიოდში? გთხოვთ მიგვითითოთ შრ. ურთიერთობები შეწყდა თანამშრომლ(ებ)ის პირადი განცხადებ(ებ)ის თუ დამსაქმებლის ინიციატივით:
თანამშრომლებთან ხელშეკრულების შეწყვეტის ფაქტი დეკრეტული შვებულების (ანაზღაურებადი ან გაფორმებული უხელფასოს) პერიოდში არ მომხდარა, კუთვნილი ანაზღაურებადი დეკრეტული შვებულების დასრულების შემთხვევაში, თუ თანამშრომელმა არ დააფიქსირა დამატებით უხელფასო შვებულების (ბავშვის მოვლის გამო) გამოყენების სურვილი და მას უმთავრდებოდა შრომითი ხელშეკრულება ამ შემთხვევაში თანამშრომელი თავისუფლდება შრომითი ხელშეკრულების დასრულების საფუძველით.
9. უნარჩუნდება თუ არა დეკრეტული შვებულების ყოფნის პერიოდში თანამშრომლებს შრომითი ანაზღაურება და დადებითი პასუხის შემთხვევაში, რა

ვადით ხდება შრ. ანაზღაურების შენარჩუნება:

ორგანიზაცია სრულად უნაზღაურებდა და მომავალშიც სრულად აუნაზღაურებს ყველა უვადო ხელშეკრულებით მომუშავე თანამშრომელს ანაზღაურებადი დეკრეტული შვებულების პერიოდის ხელფასს სრულად - 2013-ში 126 ან 140 კალენდარული დღის შესაბამის დარიცხული ხელფასს, ხოლო 2014-ში 183 ან 200 კალენდარული დღის დარიცხული ხელფასს. ხოლო მომსახურების და ვადიანი ხელშეკრულებებით მომუშავე თანამშრომლებს უნაზღაურებს ორნაირად:

- 9.1. თუ თანამშრომლის ხელფასი დეკრეტული შვებულების ანაზღაურებად პერიოდზე 2013-ში იყო 600 ლარამდე ან 2014-ში 1000 ლარამდე - ის იღებს სრულ ხელფასს ამ პერიოდზე.
- 9.2. თუ თანამშრომლის ხელფასი დეკრეტული შვებულების ანაზღაურებად პერიოდზე 2013-ში იყო 600 ლარზე მეტი ან 2014-ში 1000 ლარზე მეტია - ის იღებდა 2013-ში მხოლოდ 600 ლარს, ხოლო 2014-ში აიღებს მხოლოდ 1000 ლარს.

გთხოვთ მეილის მიღება დამიდასტუროთ.

პატივისცემით,

Lika Jokhadze

Financial Services and Administration Group
Manager

HR Department

Tel: +(995 32) 27 27 27 (*4823)

Fax: +(995 32) 77 27 74

Mob: +(995 55) 36 56 33

www.tbcbank.ge

განდობა
უკეთესობისთვის





ახალგაზრდა ადვოკატები
YOUNG BARRISTERS

ორგანიზაციის სახელწოდება: ა(ა)იპ „ახალგაზრდა ადვოკატები“ ს/კ 401973094
ფაქტ. მისამართი: ვაზისუბნის ქ., №7, 0160, თბილისი, საქართველო
ელ-ფოსტა: pryoungbarristers@yahoo.com;
იურიდიული სტატუსი: არასამეწარმეო, არაკომერციული იურიდიული პირი
დაარსების თარიღი: 2012 წლის 09 ივნისი
ვებ-გვერდი: www.barristers.ge
FB: www.facebook.com/AkhalgazrdaAdvokatebi
ბანკი: სს პროკრედიტ ბანკი, ორთაჭალის ფილიალი
ანგარიშის ნომერი: GE92PC0563600100002778