

დედობის და მშობლის შვებულება საქართველოში

*კანონმდებლობა, პრაქტიკა და რეფორმის ხედვა*

თბილისი

2023



კვლევა მომზადდა ღია საზოგადოების ფონდის (OSGF) მხარდაჭერით. ავტორის მიერ კვლევაში გამოთქმული მოსაზრებები შესაძლოა არ გამოხატავდეს ღია საზოგადოების ფონდის პოზიციას. შესაბამისად, ფონდი არ არის პასუხისმგებელი კვლევის შინაარსზე.

**კვლევის ავტორი:** ლინა ღვინიანიძე

## სარჩევი

1. შესავალი/კონტექსტის მიმოხილვა.....	4
2. კვლევის მიზანი და მეთოდოლოგია.....	6
3. დედობის, მამობის და მშობლის შვებულების შესახებ საერთაშორისო სამართლებრივი სტანდარტები.....	9
3.1. დედობის, მამობის და მშობლის შვებულების მინიმალური შინაარსი.....	12
3.2. ვისზე ვრცელდება დედობის, მამობის და მშობლის შვებულება.....	17
3.3. რა წყაროებით ფინანსდება დედობის, მამობის და მშობლის შვებულება.....	26
4. დედობის, მამობის და მშობლის შვებულება საქართველოში.....	29
4.1. დედობის და მშობლის შვებულების რეგულირება კერძო და საჯარო სექტორში.....	31
4.2. მშრომელი ქალები დედობის და მშობლის შვებულების უფლების გარეშე.....	36
5. კერძო და საჯარო სექტორში დასაქმებული და თვითდასაქმებული ქალების შვებულების გამოყენების/დედობის გამოცდილებები.....	41
5.1. შვებულების გამოყენების/სამუშაოზე არდაბრუნების ხანგრძლივობა.....	42
5.2. დედობის და მშობლის შვებულებაზე/დედობის გამოცდილებაზე შვებულების ანაზღაურების გავლენა .....	46
5.3. სამუშაო ძალაში დაბრუნების გამოცდილება .....	49
5.4. კვლევაში მონაწილე ქალების საერთო გამოწვევები .....	52
6. დასკვნა.....	54
7. ძირითადი დასკვნები.....	56
8. რეფორმირების ხედვა/რეკომენდაციები.....	64

## 1. შესავალი/კონტექსტის მიმოხილვა

საქართველოში დედობის და მშობლის შვებულებით სათანადოდ სარგებლობის საკითხი დღემდე მნიშვნელოვან გამოწვევად რჩება. დღეს მოქმედი სისტემა ვერ ახერხებს ქალებისთვის ღირსეული და ადეკვატური მხარდაჭერის უზრუნველყოფას, რაც შეუძლებელს ხდის არათუ ქალთა ეკონომიკური გაძლიერებისა თუ მათი თანასწორობის მიზნების მიღწევას, არამედ ქალების ბაზისური დაცვის რეალური შესაძლებლობის შექმნასაც კი.

ე.წ. დეკრეტული შვებულების (დედობის და მშობლის შვებულება) სისტემის ცვლილება უკანასკნელი წლების მანძილზე წარმოადგენდა სამოქალაქო ჯგუფების<sup>1</sup> და პროფესიული კავშირების ერთ-ერთ მოთხოვნას, რაც უმეტესად კერძო სექტორში დასაქმებული ქალებისთვის შვებულების უფლების უკეთ გარანტირებას და არსებული სტანდარტის საჯარო მოხელეებისათვის დადგენილ სტანდარტთან მიახლოებას გულისხმობდა. თუმცა, დეკრეტული შვებულების უფლების სათანადოდ დაცვა ამ დრომდე არ გამხდარა საქართველოს მთავრობის თუ პარლამენტის პრიორიტეტი, რაც ქალების უკიდურეს სოციალურ და ეკონომიკურ მოწყვლადობის განსაზღვრავს.

დედობის და მშობლის შვებულების გაუმჯობესების მიზანი ვერც 2020 წელს შრომის კანონმდებლობაში განხორციელებული ცვლილების შედეგად მიიღწა. რეფორმაზე მუშაობისას შეიქმნა მოლოდინი კერძო სექტორში დასაქმებული ქალებისთვის დედობის და მშობლის შვებულების ანაზღაურების ცვლილებაზე,<sup>2</sup> რაც მათი შვებულების ანაზღაურების ოდენობას საჯარო მოხელეებისთვის განკუთვნილ ოდენობას მიუახლოვებდა.<sup>3</sup> თუმცა, რეფორმის ეს ნაწილი ჩავარდა და დედობის და მშობლის შვებულებაში თვისებრივი გარდატეხა ვერ მოხდა. რეფორმის პროცესში ასევე ჩავარდა მამობის შვებულების დამოუკიდებელი უფლების სახით განსაზღვრის საკითხი. მოგვიანებით, 2022 წლიდან მწვავედ დადგა დედობის და მშობლის შვებულებით სარგებლობის საკითხი საჯარო

---

<sup>1</sup> სოციალური სამართლიანობის ცენტრი, დედობის, მამობის და მშობლის შვებულების უფლება თანასწორობის შუქზე, ეროვნული და საერთაშორისო სტანდარტებისა და პრაქტიკის კვლევა, თბილისი, 2017.

<sup>2</sup> შვებულების ანაზღაურების სტანდარტად განიხილებოდა ქალის წინა თვეების ხელფასის დაახლოებით 80%, 6 თვე.

<sup>3</sup> ინტერვიუ დიმიტრი ცქიტიშვილთან, საქართველოს მე-9 მოწვევის პარლამენტის წევრი. აგვისტო, 2023.

სკოლების მასწავლებელი ქალების მიერ,<sup>4</sup> რის შედეგად, მთავრობამ მხოლოდ საჯარო სკოლების მასწავლებლებისთვის ე.წ. დეკრეტული შვებულების ანაზღაურება მათი შრომითი გასამრჯელოს სრულ ოდენობას გაუთანაბრა.<sup>5</sup>

დღეს მოქმედი კანონმდებლობით, საჯარო სექტორში დასაქმებული მხოლოდ საჯარო მოხელე ქალების დედობის და მშობლის შვებულება 6 თვემდე ვადით, ხელფასის სრული ოდენობით ანაზღაურება. კერძო სექტორში დასაქმებული ქალებისთვის კი 6 თვემდე შვებულება ანაზღაურდება ერთჯერადად გაცემული სახელმწიფო დახმარების სახით, რომლის მაქსიმალური ჭერი 2000 ლარით განისაზღვრება. ეს ოდენობა 2023 წლის 1 იანვრამდე 1000 ლარს შეადგენდა.<sup>6</sup>

დედობისა და მშობლის შვებულების დღეს მოქმედი მოდელი და მისი გაუმჯობესების შესახებ მიმდინარე საჯარო დისკუსიები, რომელმაც ამ დრომდე კერძო სექტორში დასაქმებული ქალების მდგომარეობის გაუმჯობესებასაც ვერ მიაღწია, მისი ხედვიდან მუდმივად გამოტოვებდა ქალთა სხვა, არანაკლებ ფართე ჯგუფებს. კერძოდ, დღემდე ქალებს, რომლებიც არ მიეკუთვნებიან საჯარო მოხელეებისა თუ კერძო სექტორში დასაქმებულების კატეგორიას და შრომას არასტანდარტული ფორმით, ნახევრად ფორმალურ ან არაფორმალურ სექტორში ეწევიან, საერთოდ არ მიუწვდებათ ხელი ბავშვის დაბადებასთან დაკავშირებულ მინიმალურ სახელმწიფო მხარდაჭერაზე, რაც სოციალური დაცვის სისტემის მნიშვნელოვან ჩავარდნას წარმოადგენს.

წინამდებარე კვლევის მიზანია შეაფასოს დედობის და მშობლის შვებულების დღეს მოქმედი სისტემა, შეისწავლოს სხვადასხვა სექტორში დასაქმებული/მშრომელი ქალების, მათ შორის თვითდასაქმებული ქალების დედობის გამოცდილებები და დღის წესრიგში დასვას ე.წ. დეკრეტული შვებულების სისტემის იმგვარი გაუმჯობესების საკითხი, რაც შესაძლებელს გახდის ქალების და ახალშობილების მინიმალური სოციალური დაცვის მიზნის მიღწევას. ასევე, კვლევის მიზანია მომავალი რეფორმის დღის წესრიგში დააყენოს იმ არასტანდარტულად მშრომელ და თვითდასაქმებულ ქალთა საკითხი, რომელთაც სახელმწიფო საერთოდ ვერ

---

<sup>4</sup> პეტიცია პედაგოგთა დეკრეტული ანაზღაურების შესახებ (2022), რომელსაც 5000-ზე მეტი ხელმომწერი შეუერთდა.

<sup>5</sup> ორსულობისა და მშობიარობის გამო ანაზღაურებადი შვებულებისა და ბავშვის მოვლის გამო ანაზღაურებადი შვებულების, აგრეთვე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო ანაზღაურებადი შვებულების პერიოდზე გასაცემი ფულადი დახმარების ოდენობის განსაზღვრისა და გასატარებელ ზოგიერთ ღონისძიებათა შესახებ საქართველო მთავრობის 2023 წლის 24 იანვრის #33 (24.01.2023) დადგენილება, მუხლი. 2.

<sup>6</sup> იქვე, მუხლი. 1.

ხედავს და დედობის პირველ თვეებში მინიმალური სოციალური დაცვის გარეშე ტოვებს.

მიმდინარე პერიოდში, საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო (შემდგომში შრომის სამინისტრო) მუშაობს ე.წ. დეკრეტული შვებულების ანაზღაურების წესის ცვლილების პროექტზე, რაც კერძო სექტორში დასაქმებული ქალების მიმართ არსებული პოლიტიკის გადახედვას ისახავს მიზნად.<sup>7</sup> ამ სფეროს მომავალი რეფორმა მნიშვნელოვანია სათანადოდ ასახავდეს და პასუხობდეს ქალთა გამოწვევებს და საჭიროებებს, აღმოფხვრიდეს დღეს მოქმედი სისტემის მიერ წახალისებულ უთანასწორო მიდგომებს ქალთა სხვადასხვა ჯგუფის მიმართ და მიზნად ისახავდეს, დედობის და მშობლის შვებულების უფლებით მოსარგებლე ქალების წრის გაფართოებას. ასევე, მნიშვნელოვნად მიგვაჩნია რომ ე.წ. დეკრეტული შვებულების რეფორმაზე მუშაობის პროცესი საჯაროდ წარიმართოს და მის შინაარზე მსჯელობის შესაძლებლობა ყველა დაინტერესებულ ჯგუფს მიეცეს. იმედს გამოვთქვამთ, წინამდებარე კვლევა შეძლებს ამ საკითხის ირგვლივ მიმდინარე საჯარო დისკუსიაში ღირებული კონტრიბუციის შეტანას და ქალთა უფლებრივი მდგომარეობის გაუმჯობესების აუცილებლობის საკითხის სათანადოდ დასმას.

## 2. კვლევის მიზანი და მეთოდოლოგია

კვლევის მიზანია შეისწავლოს და შეაფასოს დედობისა და მშობლის შვებულების ანაზღაურების არსებული პოლიტიკა და პრაქტიკა, რაც საერთაშორისო სტანდარტების, ადგილობრივი კანონმდებლობისა და პრაქტიკის გარდა, ასევე ეფუძნება საჯარო მოსამსახურე და კერძო სექტორში დასაქმებული ქალების გამოცდილებების შესწავლას. კვლევის მიზანს ასევე წარმოადგენს შეისწავლოს და შეაფასოს არასტანდარტულად მშრომელებისა და თვითდასაქმებულების მიმართ დედობის და მშობლის შვებულების კუთხით არსებული საერთაშორისო სტანდარტები თუ საუკეთესო პრაქტიკა და ჩვენს რეალობაში ამ ქალების გამოცდილებების გავლით დასვას მათზე დედობის და მშობლის შვებულების უფლების გავრცელების საკითხი. თავისმხრივ, დედობის და მშობლის შვებულების

---

<sup>7</sup> ინტერვიუ თამილა ბარკალაიასთან, საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის მოადგილე. სექტემბერი, 2023.

მინიმალური შინაარსი არაერთ კომპონენტს აერთიანებს, რაც შვებულების ანაზღაურების საკითხის გარდა, დედების და ახალშობილების სოციალური დაცვის სხვადასხვა ასპექტს მოიცავს. წინამდებარე კვლევა საკუთარ ფოკუსში მხოლოდ დედობის და მშობლის შვებულების ანაზღაურების კომპონენტს აქცევს, რაც ე.წ. დეკრეტული შვებულების უფლების ფუნდამენტური ასპექტია.

კვლევა შემდეგი მეთოდების გამოყენებით განხორციელდა: (1) სამაგიდე კვლევის ფარგლებში დამუშავდა ადგილობრივი კანონმდებლობა, ადგილობრივ გამოცდილებასთან კავშირში არსებული კვლევები და ანგარიშები; ასევე დამუშავდა საერთაშორისო სამართლებრივი სტანდარტები, დედობის, მამობის და მშობლის შვებულებასთან დაკავშირებული გამოცდილება გლობალურად, თუმცა, განსაკუთრებული ფოკუსით ევროკავშირის ქვეყნების პრაქტიკაზე. სამაგიდე კვლევა ასევე გულისხმობდა საჯარო ინფორმაციის გამოთხოვის გზით მონაცემების მოძიებას საჯარო უწყებებიდან და მათ დამუშავებას. (2) კვლევისთვის მნიშვნელოვან კომპონენტს წარმოადგენდა საველე კვლევა, რაც გულისხმობდა თვისებრივი კვლევის მეთოდის გამოყენებას. კვლევის მიზნებისთვის ინფორმაციის მოძიების მიზნით სულ ჩატარდა 26 ინტერვიუ. აქედან, 9 ექსპერტ ინტერვიუ ჩატარდა მიზნობრივ ჯგუფებთან, ხოლო 17 ინტერვიუ ჩატარდა სხვადასხვა სექტორში დასაქმებულ/მშრომელ ქალებთან, რომელთაც უკანასკნელი 5 წლის განმავლობაში ეყოლათ შვილი<sup>8</sup> და ისარგებლეს (ან ვერ ისარგებლეს) დედობის და მშობლის შვებულებით. ინტერვიუები ჩატარდა 2023 წლის აგვისტო-დეკემბრის პერიოდში, პირისპირ შეხვედრების ან ონლაინ პლატფორმების გამოყენებით, რომელთა საშუალო ხანგრძლივობა 50-60 წუთს შეადგენდა.

კვლევის ფარგლებში გამოკითხული ქალების შერჩევასაც გამოყენებულ იქნა თოვლის გუნდის პრინციპი, რაც გულისხმობს მკვლევარის მიერ რესპოდენტების დახმარებით კვლევის შემდეგი რესპოდენტის მოძიებას. ინტერვიუების ჩატარებისთვის შეირჩა სიღრმისეული ნახევრად სტრუქტურირებული ინტერვიუს ფორმატი, რაც მკვლევარისთვის საინტერესო წინასწარ განსაზღვრულ საკითხებთან ერთად, ტოვებს შესაძლებლობას ინტერვიუს პროცესში შემოტანილ იქნეს რესპოდენტისთვის მნიშვნელოვანი სხვა საკითხები. გამოკითხული 17 ქალიდან, 4 ინტერვიუ ჩატარდა საჯარო მოსამსახურე ქალებთან; 8 ინტერვიუ კერძო სექტორში დასაქმებულ ქალებთან, ხოლო 5 ინტერვიუ ჩატარდა არასტანდარტულად მშრომელ/თვითდასაქმებულ ქალებთან, რომლებიც კანონით დადგენილი წესით იხდიან საშემოსავლო გადასახადს, სოციალურ შენატანებს და ამ აზრით, ნაწილობრივ ფორმალურ სექტორს მიეკუთვნებიან. საჯარო სამსახურის

<sup>8</sup> კვლევაში მონაწილე ერთ რესპოდენტთან ინტერვიუ ჩატარდა ორსულობის პერიოდში, ვიდრე დადგებოდა დედობის და მშობლის შვებულების გამოყენების ეტაპი.

შემთხვევაში, კვლევაში გამოკითხული ქალები საჯარო დაწესებულებებში მუშაობდნენ და ოთხივე მათგანი სარგებლობდა საჯარო მოსამსახურის სტატუსით. კვლევის ფარგლებში გამოკითხული კერძო სექტორში დასაქმებული 8 ქალი წარმოადგენდა კვლევით, საზოგადოებრივ, განათლების, ჯანდაცვის და საგამომცემლო სფეროებს; ხოლო კვლევის ფარგლებში გამოკითხული 5 თვითდასაქმებული ქალი საქმიანობას ეწეოდა ისეთ ინდუსტრიებში როგორცაა, კვლევითი და საკონსულტაციო (“ფრილანსერები“), ტურიზმის, თარგმანის, ხელთანაკეთი ნივთების დამზადების და კულტურის (კინო/სარეკლამო) სფეროები;

საველე კვლევის ფარგლებში ჩატარებული 9 ინტერვიუ მიემართებოდა მიზნობრივ ჯგუფებს და მიზნად ისახავდა ინფორმაციის მოძიებას ადგილობრივი და საერთაშორისო ორგანიზაციების, საზოგადოებრივი ჯგუფებისა და სახელმწიფო უწყებების წარმომადგენლებისგან. ამ შემთხვევაში რესპოდენტების შერჩევისას, გამოყენებულ იქნა მიზნობრივი მეთოდი, რაც გულისხმობს რესპოდენტების შერჩევას, საკვლევ თემასთან კავშირში მათი კომპეტენციის და გამოცდილების კრიტერიუმის გათვალისწინებით. ინტერვიურებისთვის ამ შემთხვევაშიც გამოყენებულ იქნა სიღრმისეული ნახევრად სტრუქტურირებული ინტერვიუს ფორმატი. კვლევაზე მუშაობის საბოლოო ეტაპი გულისხმობდა საველე კვლევის ფარგლებში მოპოვებული ინფორმაციის, მონაცემების დამუშავებას და მათ ანალიზს სამაგიდე კვლევის შედეგებთან მიმართებით.

### **კვლევის შეზღუდვები**

საველე კვლევა, კვლევაში მონაწილე ქალი რესპოდენტების რაოდენობის გათვალისწინებით, არ იძლევა მისი განზოგადების შესაძლებლობას. ამდენად, ის არ შეიძლება ჩაითვალოს წარმომადგენლობითად და მიჩნეულ იქნეს ამ ჯგუფების საერთო წუხილებად და გამოცდილებად. ამ ნაწილში ჩვენი მიზანია თვისებრივმა კვლევამ მოიხელთოს არსებული, შესაძლო პატერნები, რაც გამოკითხული ქალების გამოცდილებებს ახასიათებთ და განსაზღვრავს მათ.

კვლევა არ მოიცავს სრულად არაფორმალურ სექტორში დასაქმებული ქალების გამოცდილებებს. კვლევის მიზანს წარმოადგენდა არა სრულად არაფორმალურ, არამედ ნახევრად ფორმალურ სექტორში თვითდასაქმებული/არასტანდარტულად მშრომელი ქალების გამოცდილებების შესწავლა. კერძოდ, ქალების რომლებიც კანონით დადგენილი წესით იხდიან გადასახადებს და სოციალურ შენატანებს,



თუმცა, მათზე არ ვრცელდება დასაქმებასთან დაკავშირებული სოციალური დაცვის სისტემები, მათ შორის როგორცაა დედობის და მშობლის შვებულება.

მნიშვნელოვანია აღინიშნოს რომ კვლევაში მონაწილე ქალების უმრავლესობა ცხოვრობს თბილისში. ამდენად, კვლევა ვერ მოიხელთებს რეგიონებში მცხოვრები ქალების განსაკუთრებულ გამოცდილებებს და საჭიროებებს. კვლევის მიზანი ასევე არ ყოფილა მარტოხელა დედების და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ბავშვების დედების სპეციფიური გამოცდილებების შესწავლა დედობის და მშობლის შვებულების გამოყენების თვალსაზრისით, რაც აუცილებელია დამოუკიდებელი კვლევის საგანი გახდეს. წინამდებარე კვლევის მიზანს ასევე არ წარმოადგენდა მამების მიერ მშობლის შვებულების გამოყენების პრაქტიკის შესწავლა.

### **3. დედობის, მამობის და მშობლის შვებულების შესახებ საერთაშორისო სამართლებრივი სტანდარტები**

დედობის დაცვა, ქალებისთვის დაცვის გარანტიების შექმნის გზაზე, ერთ-ერთ ცენტრალურ საკითხად მიიჩნევა, რასაც ფუნდამენტური საერთაშორისო აქტების სულისკვეთებაც აჩვენებს. საერთაშორისო კონვენციები მათი ზოგადი თუ სპეციალური ბუნების მიუხედავად, ქალების უფლებრივი გარანტიების განსაზღვრისას წამყვან მიზნად დედობის დაცვასთან დაკავშირებული მინიმალური სტანდარტების დადგენას მიიჩნევენ.<sup>9</sup>

დედობის დაცვის კონცეფცია და მისი ფარგლები არაერთ უფლებრივ კომპონენტს მოიცავს, რომელთა შორის მოიაზრება დედობის შვებულების ანაზღაურება, ქალებისა და მათი შვილებისთვის ბაზისური კეთილდღეობისა და სოციალური უსაფრთხოების გარანტირება, წვდომა ხარისხიან ჯანმრთელობის დაცვისა და ზრუნვის სერვისებზე, ქალებისთვის დამატებითი მხარდაჭერითი სისტემების შეთავაზება მშობიარობამდე თუ მის შემდეგ და სხვა.<sup>10</sup> დედობის დაცვის არაერთი მნიშვნელოვანი კომპონენტის შიგნით, დედობის შვებულების

---

<sup>9</sup> Maternity Protection Convention, ILO, 2000 (No. 183); Workers with Family Responsibilities Convention, ILO, 1981 (No. 156); Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, 16 December 1966, United Nations; European Social Charter (Revised), 3 May 1996, Council of Europe; Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women, 18 December 1979, United Nations.

<sup>10</sup> International Labour Organization, Maternity and paternity at work Law and practice across the world, International Labor Office, Geneva, 2014, 1-3.

ანაზღაურების საკითხი ცენტრალურ საკითხად რჩება,<sup>11</sup> რაც წინამდებარე კვლევის შესწავლის საგანს წარმოადგენს. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის/ International Labour Organization (შემდგომში ILO) მიხედვით, დედობის სათანადო დაცვა და დედობის შვებულების ანაზღაურების საკითხი, დღემდე მნიშვნელოვან გამოწვევად რჩება გლობალურად. გამოცდილება აჩვენებს, რომ ქალების მნიშვნელოვანი ნაწილი ვერ სარგებლობს ადეკვატური დედობის შვებულების ანაზღაურების მექანიზმებით, ხოლო არაფორმალურ თუ არასტანდარტულ შრომაში ჩართული ქალები ხშირად გამორიცხულნი არიან ამ უფლებებით სარგებლობის არეალიდან თუ უფრო ფართედ, სოციალური დაცვისა და დაზღვევის სისტემებიდან.<sup>12</sup> მაგალითად, ILO-ს უახლესი კვლევა 185 ქვეყნის გამოცდილების შესწავლის საფუძველზე აჩვენებს, რომ მხოლოდ 81 ქვეყანა უზრუნველყოფს დედობის შვებულების ანაზღაურების სავალდებულო კომპონენტს თვითდასაქმებული ქალებისთვის. შედეგად, 496 მილიონი თვითდასაქმებული ქალი ვერ იღებს ადეკვატურ დაცვას დედობის შვებულების ანაზღაურების სახით.<sup>13</sup> შესაბამისად, ILO მნიშვნელოვან ძალისხმევას მიმართავს სოციალური დაცვის სისტემების უნივერსალური მისაწვდომობის ხელშეწყობისთვის,<sup>14</sup> ქალების შემთხვევაში კი უპირატესად, დედობის დაცვის სტანდარტების გაფართოების/მოცვის გაზრდის მიმართულებით. გაფართოების ამ მიდგომამ შესაძლებელი უნდა გახადოს დედობის დაცვის გარანტიებით ისარგებლოს ქალების მაქსიმალურად დიდმა წრემ, რაც საბოლოო ჯამში, ყველა ქალისთვის დედობის დაცვაზე უნივერსალური მისაწვდომობის მიღწევას უნდა ისახავდეს მიზნად.<sup>15</sup>

დედობის დაცვის მნიშვნელობის აღიარებისა და მისი თავისთავადი ღირებულების გააზრების გარდა, ILO დედობის დაცვას ისეთი მიზნების მიღწევის წამყვან ინსტრუმენტად მიიჩნევს, როგორცაა ქალების და ბავშვების დაცვა სიღარიბისგან, ქალების დაცვა დისკრიმინაციისგან, გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობა, ქალების დაცვა სოციალური და ეკონომიკური დაუცველობისგან თუ ჯანდაცვის უფლების შეზღუდვისგან და სხვა. მეტიც, ILO-სთვის დედობის დაცვა, უპირატესად კი ქალის წვდომა დედობის შვებულების სათანადო ანაზღაურებაზე,

---

<sup>11</sup> International Labour Organization, Maternity cash benefits for workers in the informal economy, International Labour Office, Geneva, 2016, 1.

<sup>12</sup> იქვე, 1-2.

<sup>13</sup> International Labour Organization (ILO), Care at work: Investing in care leave and services for a more gender equal world of work, 2021, 2.

<sup>14</sup> International Labour Organization, Policy Resource Package “Extending social security to workers in the informal economy: Lessons from international experience”, International Labour Office, Geneva, 2021, 16-25.

<sup>15</sup> International Labour Organization, Maternity cash benefits for workers in the informal economy, International Labour Office, Geneva, 2016, 2-4.

ცენტრალური ინსტრუმენტია ეროვნული მთავრობების ხელში, რაც წახალისებს ქალთა ეკონომიკურ გაძლიერებას, მათ შრომის ბაზარზე შესვლას თუ დარჩენას და ხელს შეუწყობს შრომის ფორმალიზაციას. მეტიც, ეს მიდგომა დედობის დაცვის გარანტიას ხედავს, როგორც მნიშვნელოვან პრევენციულ მექანიზმს, რომელსაც აქვს რესურსი შეაკავოს ქალების გადინება დაბალანაზღაურებად, არასტაბილურ, დაუცველ და არაფორმალურ სექტორში. ამდენად, დედობის სათანადო დაცვას აქვს ცენტრალური როლი ქალთა გაძლიერებისა და მხარდაჭერის გზაზე, რაც მას ქალებთან მიმართებით არსებული ეროვნული პოლიტიკების ქვაკუთხედად აქცევს.<sup>16</sup>

ამ მიმართულებით, საერთაშორისო სამართლებრივი ჩარჩოს განსაზღვრის თვალსაზრისით განსაკუთრებულად მნიშვნელოვანია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის დედობის დაცვის კონვენცია, 2000 (C183),<sup>17</sup> რომელიც დედობის დაცვის ბაზისურ ჩარჩოს ადგენს.<sup>18</sup> კონვენცია ILO-ს სხვა სამართლებრივ აქტებთან, რეკომენდაციებთან და რეზოლუციებთან ერთად,<sup>19</sup> ქმნის დედობის და მშობლობის დაცვის მნიშვნელოვან გარანტიებს. კვლევის ანალიტიკური ჩარჩოს მოსახაზად, ასევე მნიშვნელოვანია ევროკავშირის კანონმდებლობა და დედობის და მშობლობის დაცვის თვალსაზრისით არსებული ევროკავშირის დირექტივების შინაარსი, რომელთა მიმართებითაც ეროვნული კანონმდებლობის ჰარმონიზაციის ვალდებულება საქართველოს ევროკავშირთან დადებული ასოცირების შეთანხმების (AA) ფარგლებში აქვს აღებული.<sup>20</sup> ასოცირების შეთანხმების შესაბამის დანართში მოცემული არაერთი დირექტივა მიემართება შრომითი უფლებების გაძლიერების, მშრომელთა სოციალური დაცვისა და უსაფრთხოების გარანტირების, ასევე თანასწორობის ხელშეწყობის მიზნებს, თუმცა, წინამდებარე კვლევის მიზნებისთვის, მთავარ ჩარჩო დირექტივებს წარმოადგენს: (1) ორსული მშრომელების შესახებ (ე.წ. დედობის შვებულების) დირექტივა<sup>21</sup> (2) დირექტივა

---

<sup>16</sup> იქვე, 1-2.

<sup>17</sup> International Labour Organization, C183 - Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183);

<sup>18</sup> დედობის კონვენცია დღეის მდგომარეობით 43 ქვეყნის მიერ არის რაფიტირებული, რომელთა შორისაც საქართველო ამ დრომდე არ არის.

<sup>19</sup> International Labour Organization, C102 - Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952 (No. 102); International Labour Organization, R191 - Maternity Protection Recommendation, 2000 (No. 191); International Labour Organization, Social Protection Floors Recommendation, 2012 (No. 202); International Labour Organization, Transition from the Informal to the Formal Economy Recommendation, 2015 (No. 204);

<sup>20</sup> Association agreement between the European Union and the European Atomic Energy Community and their Member States, of the one part, and Georgia, of the other part; Official Journal of the European Union, 2014.

<sup>21</sup> Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently

მშობლებისა და მზრუნველების სამსახურისა და პირადი ცხოვრების ბალანსის შესახებ (ე.წ. მამობის და მშობლის შვებულების დირექტივა)<sup>22</sup> 3) თანაბარი შესაძლებლობების უზრუნველყოფისა და ქალებისა და კაცების მიმართ თანასწორი მოპყრობის შესახებ დირექტივა (ე.წ. თანასწორობის დირექტივა).<sup>23</sup>

### 3.1. დედობის, მამობის და მშობლის შვებულების მინიმალური შინაარსი

საერთაშორისო სამართლებრივი ჩარჩოები იცნობს დედობის, მამობის და მშობლის შვებულების კატეგორიებს, რომლებიც ერთმანეთისგან განსხვავდებიან ამ შვებულების მოსარგებლე სუბიექტებით, შვებულების მიზნებით და ამოცანებით, მოიცავენ სავალდებულო და არასავალდებულო, ანაზღაურებად და არაანაზღაურებად კომპონენტებს, ასევე, გადაცემად და არაგადაცემად უფლებრივ ასპექტებს და სხვა. კვლევის მიზნებისთვის მნიშვნელოვანია დედობის და მშობლის შვებულების შინაარსი, რამდენადაც ის უშუალოდ ქალების უფლებრივი დაცვის გარანტიების შექმნას მიემართება. თუმცა, კვლევის ეს ნაწილი ასევე მიმოიხილავს მამობის შვებულებას, რამდენადაც მის გარანტირებას მამის უფლებების დაცვის მიზანთან ერთად, აქვს პირდაპირი მიმართება ქალთა საკითხთან. ამდენად, ეს ქვეთავი შეეხება ამ უფლებების შინაარსს და მის მთავარ მახასიათებლებს შვებულების ანაზღაურების ნაწილში.

#### დედობის შვებულება

დედობის შვებულება უკავშირდება ბავშვის დაბადების პერიოდს და უმეტესად გულისხმობს პერიოდს ბავშვის დაბადებამდე და მის შემდგომ.  
(ევროკავშირის დირექტივა 92/85/EEC)

---

given birth or are breastfeeding (tenth individual Directive within the meaning of Article 16(1) of Directive 89/391/EEC);

<sup>22</sup> Directive (EU) 2019/1158 OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU; წინამდებარე დირექტივა ამავდროულად აუქმებს საბჭოს 2010/18/EU დირექტივას ე.წ. მშობლის შვებულების შესახებ.

<sup>23</sup> Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast);

დედობის დაცვის კონვენცია 2000 (C183) დედობის შვებულების მინიმალურ ხანგრძლივობას არანაკლებ 14 კვირით განსაზღვრავს, რაც ასევე მოიცავს 6 კვირიან სავალდებულო შვებულებას.<sup>24</sup> თუმცა, ILO-ს დედობის დაცვის რეკომენდაცია 2000 (No: 191) დედობის შვებულების ხანგრძლივობას არანაკლებ 18 კვირამდე ზრდის<sup>25</sup> და ეროვნულ მთავრობებს მინიმალური სტანდარტის ამგვარად განსაზღვრისკენ მოუწოდებს. 2021 წლის მონაცემებით, 120 ქვეყანა აკმაყოფილებს დედობის შვებულების 14 კვირიან მინიმალურ სტანდარტს, ხოლო აქედან 52 ქვეყანაში დედობის შვებულება 18 კვირით ან მეტი დროით განისაზღვრება. ამდენად, გლობალურად 10 პოტენციური დედიდან მხოლოდ 3 დედა სარგებლობს დედობის შვებულების ამ ხანგრძლივობით.<sup>26</sup>

ევროკავშირის კანონმდებლობა ანალოგიურ სტანდარტს ადგენს დედობის შვებულების მინიმალურად 14 კვირით განსაზღვრის გზით, რაც მოიცავს 2 კვირიან სავალდებულო პერიოდს დედებისთვის.<sup>27</sup> ევროპარლამენტმა მიიღო დედობის დაცვის შვებულების დირექტივის პროექტი, რომელიც დედობის შვებულების 20 კვირამდე გახანგრძლივებას გულისხმობდა. დირექტივა საბოლოოდ არ იქნა დამტკიცებული, რაც ევროკავშირის მიერ დედობის დაცვის სტანდარტების გაუმჯობესების გაშვებულ შესაძლებლობად მიიჩნევა.<sup>28</sup> თუმცა, პრაქტიკაში, ევროკავშირის წევრი ქვეყნების უმრავლესობაში დედობის შვებულება შეადგენს ან აღემატება 18 კვირას.<sup>29</sup>

დედობის შვებულების ხანგრძლივობის პრაქტიკაში სათანადო რეალიზებისთვის მნიშვნელოვანი საკითხია თუ როგორია დედობის შვებულების ანაზღაურების სტანდარტი. ILO-ს დედობის კონვენციის მიზნებისთვის, დედობის შვებულების ანაზღაურების ოდენობა იმგვარად უნდა განისაზღვროს რომ „ქალმა შეძლოს საკუთარი თავისთვის და შვილისთვის ჯანმრთელობის და ცხოვრების შესაბამისი

---

<sup>24</sup> International Labour Organization, C183 - Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183); Article 4.1; 4.4.

<sup>25</sup> International Labour Organization, R191 - Maternity Protection Recommendation, 2000 (No. 191); Article 1.1.

<sup>26</sup> International Labour Organization, Care at work: Investing in care leave and services for a more gender equal world of work, 2021, 2.

<sup>27</sup> Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding (tenth individual Directive within the meaning of Article 16(1) of Directive 89/391/EEC); Article 8.

<sup>28</sup> European Parliament, Maternity and paternity leave in the EU, European Parliamentary Research Service, 2023.

<sup>29</sup> იქვე.

სტანდარტის შენარჩუნება.<sup>30</sup> დედობის შვებულების ანაზღაურების მინიმუმი არ უნდა იყოს ქალის წინა შემოსავლის ორ მესამედზე ნაკლები.<sup>31</sup> მეტიც, ILO-ს დედობის დაცვის რეკომენდაციის 2000 (No: 191) მიხედვით, ანაზღაურების მინიმუმი სასურველია ქალის წინა ანაზღაურების სრულ ოდენობას უტოლდებოდეს.<sup>32</sup> ILO-ს დედობის დაცვის კონვენციითა და დედობის დაცვის რეკომენდაციით განსაზღვრული შვებულება და მისი ანაზღაურების მინიმალური ფარგლები, ეფუძნება და დაშენებულია ILO-ს სოციალური უსაფრთხოების (მინიმალური სტანდარტები) კონვენციის 1952 (No. 102) ჩარჩოს<sup>33</sup> და რეკომენდაციას სოციალური დაცვის მინიმუმის შესახებ. ეს უკანასკნელი კი ბაზისური სოციალური დაცვის ბაზისურ გარანტიად, ადეკვატურად ანაზღაურებად დედობის შვებულებას მიიჩნევს.<sup>34</sup>

2021 მონაცემებით, გლობალურად საშუალო მაჩვენებელს წარმოადგენს 18 კვირის მანძილზე დედობის შვებულების მინიმუმ 67%-ით (ორი მესამედის სტანდარტი) ანაზღაურება.<sup>35</sup> ევროკავშირის ქვეყნების გამოცდილება ასევე აჩვენებს, რომ ევროკავშირის წევრი ქვეყნების თითქმის ნახევარში დედობის შვებულება 100%-ით ანაზღაურება, ხოლო ქვეყნების ნაწილში ეს ოდენობა 70%-დან 85%-მდე მერყეობს.<sup>36</sup> ასევე ევროკავშირის შიგნით არსებობს გამოცდილებები, რომელიც შვებულების სხვადასხვა კვირას განსხვავებულ ანაზღაურებას უკავშირებს. პირობითად, შესაძლებელია პირველი თვეების განმავლობაში დედობის შვებულების ანაზღაურება შეადგენდეს ქალის შემოსავლის 100%-ს, რაც გარკვეული პერიოდის შემდეგ მცირდება. ასევე, რამდენადაც შვებულების ანაზღაურების გამოთვლა ებმის დასაქმებულის ანაზღაურების ოდენობას, ცალკეული ქვეყნები შვებულების ანაზღაურების განსაზღვრისას ადგენენ და იყენებენ ქვედა (floor) და ზედა ზღვარის

---

<sup>30</sup> International Labour Organization, C183 - Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183); Article 6.2.

<sup>31</sup> იქვე, Article 6.3. ასევე, ეროვნული დონეზე განსხვავებული დათვლის სისტემის არსებობის შემთხვევაში, დედობის ანაზღაურების გამოთვლა ამგვარი საშუალო შემოსავალს ორი მესამედით გამოითვალოს (მუხლი. 6.4.).

<sup>32</sup> International Labour Organization, R191 - Maternity Protection Recommendation, 2000 (No. 191); Article 2.

<sup>33</sup> ILO-ს სოციალური უსაფრთხოების (მინიმალური სტანდარტები) კონვენცია 1952 (No. 102) რატიფიცირებულია 65 ქვეყნის მიერ, რომელთა შორის არ არის საქართველო.

<sup>34</sup> International Labour Organization, R202 - Social Protection Floors Recommendation, 2012 (No. 202); Article 5, 9.

<sup>35</sup> International Labour Organization, Care at work: Investing in care leave and services for a more gender equal world of work, 2021, 2.

<sup>36</sup> European Parliament, Maternity and paternity leave in the EU, European Parliamentary Research Service, 2023.

(ceiling) დადგენის პრინციპს.<sup>37</sup> ქვედა ზღვრის დადგენის პრინციპი განსაკუთრებულად მნიშვნელოვანია დაბალშემოსავლიანი ქალებისთვის შვებულების ადეკვატური ანაზღაურების განსაზღვრისა და მათი სოციალური კეთილდღეობის შენარჩუნებისთვის.

## მამობის შვებულება

მამობის შვებულება დედობის შვებულების მსგავსად როგორც წესი უშუალოდ ბავშვის დაბადების პერიოდს მიემართება და გულისხმობს მამებისთვის ან პარტნიორებისთვის განკუთვნილ საშვებულებო პერიოდს ბავშვზე ზრუნვისათვის  
*(ევროკავშირის დირექტივა 2019/1158)*

ევროკავშირის კანონმდებლობაში 2019 წლის ახალი დირექტივით დადგინა მამობის შვებულების მინიმალური სტანდარტი 10 სამუშაო დღის (ორ კვირა) ხანგრძლივობით. მამობის შვებულება გამოყენებულ უნდა იქნეს ბავშვის დაბადების პერიოდში, დაბადებამდე ან მას შემდეგ, ხოლო მისი ანაზღაურება უნდა უტოლდებოდეს იმ ოდენობას, რასაც დასაქმებული მიიღებდა ჯანმრთელობის გაუარების შემთხვევაში გაცდენილი დღეების ანაზღაურებისას (რაც დადგენილია ეროვნული კანონმდებლობებით). დირექტივა ამ შესაძლებლობას ადგენს მამებისთვის და პარტნიორებისთვის და მისი გამოყენება არ უნდა ებმოდეს დასაქმებულის კვალიფიკაციას, დასაქმების ხანგრძლივობას, მამის/პარტნიორის სტატუსს და ოჯახურ მდგომარეობას. დირექტივა ასევე ითვალისწინებს მოქნილობის მექანიზმების, მათ შორის მოქნილი სამუშაო საათების დადგენის შესაძლებლობას.<sup>38</sup> მამობის შვებულების სტანდარტის დადგენა ევროკავშირის კანონმდებლობით, განსაკუთრებულად მნიშვნელოვანია დედობის შვებულების გახანგრძლივების თაობაზე დირექტივის ჩავარდნის შემდეგ. მამობის ანაზღაურებადი შვებულება ერთის მხრივ, აძლევს მამებს შესაძლებლობას ბავშვის დაბადების პერიოდში იზრუნონ ბავშვზე. თუმცა, მას ასევე მნიშვნელოვანი როლი შეუძლია ითამაშოს ქალებსა და კაცებს შორის ბავშვზე ზრუნვის ტვირთის

<sup>37</sup> Eurofound, Maternity leave provisions in the EU Member States: Duration and allowances, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2015, 27-28.

<sup>38</sup> Directive (EU) 2019/1158 OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU; Article 4, 9.

გადანაწილებაში და ქალებისთვის ოჯახურ ცხოვრებასა და სამუშაოსთან დაკავშირებულ პასუხისმგებლობებს შორის ბალანსის დაცვაში.<sup>39</sup>

ევროკავშირის წევრ ქვეყნებს 2019 წლის ამ დირექტივის (Directive (EU) 2019/1158) იმპლემენტაციის ვადად 2022 წლის 2 აგვისტო განესაზღვრათ. ევროკავშირის ყველა წევრმა ქვეყანამ დაადგინა მინიმუმ 2 კვირიანი ანაზღაურებადი შვებულება მამებისთვის, ხოლო ამ ქვეყნების ნაწილში მამობის შვებულება 4 და მეტ კვირასაც მოიცავს. ანაზღაურების ოდენობა უმეტესად მამობის შვებულების პერიოდზე წინა შემოსავლის სრული ოდენობით განისაზღვრება. თუმცა, ვხვდებით გამოცდილებებს როდესაც ანაზღაურება 70%- დან 90%-მდე მერყეობს ან დღიურ და კვირის ხელფასის დადგენილ მარჯას ებმის.<sup>40</sup>

## მშობლის შვებულება

მშობლის შვებულება გულისხმობს პერიოდს დედობის და მამობის შვებულების შემდეგ, რაც ბავშვის დაბადების ან შვილად აყვანის შემდეგ ბავშვზე ზრუნვისთვისაა განკუთვნილი  
(ევროკავშირის დირექტივა 2019/1158)

მშობლის შვებულება ინდივიდუალური უფლების სახით განისაზღვრება ორივე მშობლისთვის და თითოეულისთვის 4 თვის ხანგრძლივობას ითვალისწინებს. დირექტივის მიხედვით, მშობლის შვებულებით სარგებლობა შესაძლებელი უნდა იყოს ვიდრე ბავშვი არ მიაღწევს 8 წლის ასაკს, თუმცა, ეს პერიოდი წევრმა სახელმწიფოებმა ეროვნულ დონეზე თავად უნდა განსაზღვრონ. მშობლის შვებულების სტანდარტში მნიშვნელოვანია რომ ის ინდივიდუალურად მიემართება ორივე მშობელს (და თითოეულისთვის 4 თვეს მოიცავს), თუმცა, მოცემული 4 თვიდან 2 თვე არ შეიძლება იყოს შვებულების გადაცემადი ნაწილი. ეს უზრუნველყოფს იმას რომ თითოეულმა მშობლემ მინიმუმ 2 თვის მანძილზე მშობლის შვებულებით უშუალოდ ისარგებლოს, რაც ასევე წარმოადგენს მშობლის შვებულების ანაზღაურებად ნაწილს.

ანაზღაურება განისაზღვრება მამობის შვებულების ანაზღაურების მსგავსად და ებმის ჯანმრთელობის გაუარესების გამო გაცდენილი სამუშაო დღეების

<sup>39</sup> European Parliament, Maternity and paternity leave in the EU, European Parliamentary Research Service, 2023.

<sup>40</sup> იქვე.



ანაზღაურებისთვის განსაზღვრულ ექვივალენტ ოდენობას.<sup>41</sup> დირექტივა ასევე ითვალისწინებს არაერთ შესაძლებლობას მშობლის შვებულების მოქნილობის თუ დასაქმებულის გათავისუფლებისგან დაცვის თვალსაზრისით.<sup>42</sup> მშობლის შვებულების პრაქტიკა მნიშვნელოვნად განსხვავდება გლობალურად და ის შეიძლება მოიცავდეს (ა) არაგადაცემად ინდივიდუალურ უფლებას თითოეულ მშობელზე ცალ-ცალკე (ბ) ანაზღაურებად და არაანაზღაურებად ნაწილს (გ) მშობლის შვებულების ნაწილის გადაცემადობის შესაძლებლობას, რაც ებმის ერთ-ერთ მშობელს ან ოჯახს/შინამეურნეობას და რომლის შიგნითაც მშობლები თავად განსაზღვრავენ მათ მიერ გამოსაყენებელ პერიოდს (დ) ხანგრძლივობის და მოქნილობის განსხვავებულ მექანიზმებს და სხვა.<sup>43</sup>

### 3.2. ვისზე ვრცელდება დედობის, მამობის და მშობლის შვებულება

უკანასკნელ ათწლეულებში გლობალურად მიმდინარე მნიშვნელოვანი სტრუქტურული ცვლილებების კვალდაკვალ, ცვლილებებს განიცდის დასაქმების თუ შრომის ფორმებიც. ეს პროცესი „ახალი შრომის“ სრულიად განსხვავებულ ტიპოლოგიებს აჩენს და ამავდროულად შრომის ახალი ფორმების ტრადიციული, სტანდარტული შრომითი ურთიერთობების მიღმა მონიშნით, მშრომელთა დიდი ჯგუფები დაცული სამართლებრივი კატეგორიების გარეთ გაყავს. შედეგად, ეს პროცესი მშრომელთა დიდი ნაწილის ბაზისური სოციალური დაცვის სისტემებიდან სამართლებრივ ექსკლუზიას განსაზღვრავს, რაც დღის წესრიგში აყენებს არსებული უფლებრივი სტანდარტების და მექანიზმების გადახედვის საჭიროებას.

შრომითი ურთიერთობების ფორმების და ტიპების მნიშვნელოვანი გარდაქმნის კვალდაკვალ, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია ცდილობს დაინახოს გარემოში არსებული ახალი შრომითი/დასაქმების პატერნები, მოიხელოთ ისინი კონვენციების თუ მათ საფუძველზე შექმნილი სამართლებრივი დაცვის სისტემების მოდიფიცირებით, რათა მაქსიმალურად მოიცვას დასაქმების ყველა შესაძლო ფორმა.

<sup>41</sup> Directive (EU) 2019/1158 OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU; Article 5, 8.

<sup>42</sup> იქვე.

<sup>43</sup> International Review of Leave Policies and Related Research, Edited by Blum S., Koslowski E. & Moss P., International Network on Leave Policies and Research, 2017, 4-5.

ILO-ს დედობის დაცვის კონვენცია რამდენჯერმე შეიცვალა/განახლდა, რაც მიზნად ისახავდა მისი დაცვის ქვეშ ცხადად მოექცია ის შრომითი ურთიერთობები და მისი შესაძლო ფორმები, რომელთა გაჩენამ ქალების დიდი ნაწილი ბაზისური დაცვის მექანიზმების გარეთ დატოვა. დედობის დაცვის კონვენციის 2000 (C183) ტექსტი პირდაპირ და ცხადად აჩვენებს მისი გავრცელების ფარგლებს. ის ვრცელდება ყველა დასაქმებულ ქალზე, რაც მათ შორის მოიცავს ქალებს, რომლებიც ატიპიური ფორმის დამოკიდებულ შრომას ეწევიან,<sup>44</sup> ფორმალურ თუ არაფორმალურ სექტორში.<sup>45</sup>

ანალოგიურად, ILO-ს კონვენცია სოციალური უსაფრთხოების (მინიმალური სტანდარტები) შესახებ სტანდარტული და სრული დასაქმების შემთხვევებთან ერთად, ასევე მოიცავს სტანდარტული დასაქმებისგან დევიანტურ დასაქმების ფორმებს, რომელსაც ILO ატიპიური/არასტანდარტული შრომის კატეგორიაში აქცევს.<sup>46</sup> შედეგად, ბაზისური უსაფრთხოების სტანდარტები, რომელიც მოიცავს დედობის შვებულების ანაზღაურების თუ დედობის დაცვის საკითხებს, ვრცელდება არა მხოლოდ სტანდარტულად მშრომელ, არამედ ატიპიურად მშრომელ და არაფორმალურ სექტორში დასაქმებულ ქალებზეც.<sup>47</sup> ეს სტანდარტი სახელმწიფოებს ავალდებულებს არსებული სოციალური უსაფრთხოების სისტემების (მათ შორის, დედობის შვებულების ანაზღაურების სქემა) შექმნისას და აღსრულებისას, გაითვალისწინოს არასდანდარტულ შრომასა და არაფორმალურ სექტორში ჩართული ქალების საჭიროებები და მათზე კანონმდებლობის და პრაქტიკის პროგრესული გაფართოებით, უზრუნველყოს მათი სრული მოცვა.<sup>48</sup>

ზემოთ მოცემულ ცნებებში ნაგულისხმევი დასაქმების ფორმების მოსახელთებლად, მნიშვნელოვანია ცხადად დავინახოთ თუ რას გულისხმობს ILO არასტანდარტული/ატიპიური დასაქმებისა თუ არაფორმალური სექტორის/არაფორმალური დასაქმების ცნებების ქვეშ.

ILO-ს არაფორმალურიდან ფორმალურ ეკონომიკაში ტრანზიციის შესახებ 2015 წლის რეკომენდაციის მიხედვით, არაფორმალურობა განიმარტება როგორც ყველა

---

<sup>44</sup> International Labour Organization, C183 - Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183); Article 2.1.

<sup>45</sup> International Labour Organization, Maternity cash benefits for workers in the informal economy, International Labour Office, Geneva, 2016, 3.

<sup>46</sup> International Labour Organization, Policy Resource Package “Extending social security to workers in the informal economy: Lessons from international experience”, International Labour Office, Geneva, 2021, 186.

<sup>47</sup> International Labour Organization, R202 - Social Protection Floors Recommendation, 2012 (No. 202), Article 15.

<sup>48</sup> International Labour Organization, R204 - Transition from the Informal to the Formal Economy Recommendation, 2015 (No. 204); Article 18; Article 20.

ეკონომიკური აქტივობა განხორციელებული მშრომელების თუ ეკონომიკური ერთეულების მიერ, რომლებიც კანონმდებლობით თუ პრაქტიკით, სრულად ან ნაწილობრივ იმყოფებიან ფორმალური ურთიერთობების გარეთ.<sup>49</sup> ის შესაძლოა მოიცავდეს ისეთ ეკონომიკურ საქმიანობებს, რომლებიც ეროვნული კანონმდებლობით დადგენილი რეგისტრაციის/აღრიცხვის ფორმალური ჩარჩოების მიღმა იმყოფებიან, ასევე საგადასახადო თუ სოციალური შენატანების დადგენილი ჩარჩოს მიღმა მყოფ მშრომელებს. არაფორმალურობაში ასევე ექცევა მშრომელთა ის კატეგორია, რომელიც ვერ სარგებლობს შრომით უფლებებთან დაკავშირებული სოციალური დაცვის გარანტიებით. ამ ტიპის მშრომელების მნიშვნელოვან წილს როგორც წესი არასტანდარტული მშრომელები წარმოადგენენ. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია ასევე ერთმანეთისგან განასხვავებს არაფორმალურ სექტორს და არაფორმალურ დასაქმებას ფორმალურ სექტორში. ეს უკანასკნელი გულისხმობს ფორმალურ სექტორში არსებულ ინდივიდუალურ შემთხვევებს, როდესაც კონკრეტულ დასაქმებულთან დადებული არაფორმალური შეთანხმება, დასაქმების (და არა სექტორის) არაფორმალურობას განსაზღვრავს.<sup>50</sup>

ამ კვლევის მიზნებისთვის, განსაკუთრებულად მნიშვნელოვანია სტანდარტული და არასტანდარტული/ატიპიური შრომის ფორმების მოხელთება და ამ ფორმების სოციალური დაცვის მექანიზმებთან მიმართების განსაზღვრა. ILO არ იძლევა ატიპიური/არასტანდარტული დასაქმების ზუსტ და ამომწურავ დეფინიციას. თუმცა, ატიპიურად/არასტანდარტულად მიიჩნევა შრომას, რომელიც არ მოიცავს „სტანდარტული დასაქმებისთვის“ დამახასიათებელ ისეთ ნიშან-თვისებებს, როგორცაა სრული, უვადო დასაქმება, ორხმრივი და დაქვემდებარებული ურთიერთობა.<sup>51</sup> ატიპიური/არასტანდარტული შრომა შეიძლება გვხვდებოდეს როგორც ფორმალურ, ისე არაფორმალურ სექტორში.

ILO-ს მიხედვით, ატიპიური/არასტანდარტული დასაქმება არ უნდა განვიხილოთ პრეკარიატული შრომის სინონიმად, რამდენადაც, პრეკარიატულ შრომას და დაუცველ დასაქმებას შესაძლოა ვხვდებოდეთ, როგორც სტანდარტულ, ისე არასტანდარტულ ურთიერთობებში. არასტანდარტული შრომის სხვადასხვა ფორმები, რომელთა კატეგორიზაციასაც ILO იძლევა, შესაძლოა ასევე კვეთდეს ერთმანეთს და ურთიერთდაკავშირებული იყოს (მაგალითად, თანადროულად სახეზე იყოს ატიპიური დასაქმების რამდენიმე ფორმა). ამდენად,

---

<sup>49</sup> იქვე. Article 2 (a).

<sup>50</sup> International Labour Organization, Informality and non-standard forms of employment, Prepared for the G20 Employment Working Group meeting, Buenos Aires, 2018, 1-2.

<sup>51</sup> International Labour Organization, Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects; International Labour Office, Geneva, 2016, 7.

არასტანდარტული შრომის დეფინირებისთვის ეროვნულ დონეზე მნიშვნელოვანია ადგილობრივ კონტექსტში არსებული არასტანდარტული ფორმების მახასიათებლების შესწავლა და გათვალისწინება, რაც მოგვცემს შესაძლებლობას მოვიხელოთ არასტანდარტული შრომის მრავალფეროვანი და ურთიერთდაკავშირებული ფორმები.<sup>52</sup> დასაქმების სხვადასხვა ფორმების მოხელთება, აღწერა და დეფინირება მნიშვნელოვანია როგორც ეროვნულ დონეზე შესაბამისი სტატისტიკის წარმოების მიზნებისთვის, ასევე, ის განსაკუთრებულად მნიშვნელოვანია დასაქმების ამ კატეგორიებზე სოციალური დაცვის სისტემების და ბენეფიტების გავრცელების თვალსაზრისით.<sup>53</sup>

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 2016 წლის ანგარიში, რომელიც თავისმხრივ ეყრდნობა ILO-ს 2015 წლის ექსპერტთა ჯგუფის დისკუსიების<sup>54</sup> ანგარიშს,<sup>55</sup> იძლევა არასტანდარტული დასაქმების ოთხ მთავარ ქვეკატეგორიას და განსაზღვრავს მის მახასიათებლებს:

- (1) დროებითი (ვადით) დასაქმება;
- (2) არასრულ განაკვეთზე დასაქმება;
- (3) ქვეკონტრაქტორებით დასაქმება და დასაქმების სხვა ფორმები, რომელიც ამ ურთიერთობაში მყოფ რამდენიმე მხარეს მოიცავს;
- (4) შენიღბული და დამოკიდებული თვითდასაქმება.

**დროებითი (ვადით) დასაქმება** მოიცავს დროით განსაზღვრული დასაქმების ყველა შემთხვევას, მისი ხანგრძლივობის და ფორმის მიუხედავად. კერძოდ, ამ კატეგორიას მიეკუთვნება დროებითი (განსაზღვრული ვადით) დასაქმება (fixed-term), პროექტებზე ან ამოცანებზე/აქტივობაზე მიბმული კონტრაქტები (project or task-based contracts), სეზონური შრომა (seasonal work), მცირე პერიოდით შემოსაზღვრული ან არარეგულარული დასაქმება, რომელიც ანაზღაურების გამოთვლას საათებს, დღეებს ან კვირებს უკავშირებს (casual work) და დღიური შრომა (day labour). დროებითი დასაქმების ეს ფორმები შესაძლოა გვხვდებოდეს წერილობითი ან ზეპირი ფორმით არსებული სახელშეკრულებო

---

<sup>52</sup> იქვე, 41-42.

<sup>53</sup> Statistical Definition and Measurement of dependent “self-employed” workers, Rationale for the proposal for a statistical category of dependent contractors, 20<sup>th</sup> International Conference of Labour Statisticians, Geneva, 2018, 1-4.

<sup>54</sup> International Labour Organization, Non-standard forms of employment. Report for discussion at the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment; International Labour Office, Conditions of Work and Equality Department, Geneva, 2015.

<sup>55</sup> ეს ანგარიში აღიარებულია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მმართველო ორგანოს მიერ როგორც საერთაშორისო დონეზე არსებული ფართე კონსენსუსი.

ურთიერთობების სახით. ასევე ისინი შესაძლოა არსებობდეს როგორც ფორმალურ ისე არაფორმალურ სექტორში, ან მიემართებოდეს ფორმალური სექტორის შიგნით არსებულ არაფორმალურ შრომას.

**არასრულ განაკვეთზე დასაქმება** მოიცავს ყველა იმ შემთხვევას როდესაც დასაქმებულები მუშაობენ მცირე რაოდენობის საათებით, ამავე პოზიციაზე სრული განაკვეთით დასაქმებულებთან შედარებით. კერძოდ, ასეთად შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიხედვით მიიჩნევა დასაქმება კვირაში 35 ან 30 საათზე ნაკლები პერიოდით. არასრულ განაკვეთზე დასაქმება ასევე მოიცავს შემთხვევებს, როდესაც დასაქმებულისთვის წინასწარ არაგანჭვრეტადია მისი განაკვეთი (სამუშაო საათები). ასეთი შესაძლოა იყოს „გამოძახებით დასაქმება“ ან გამომუშავებით შრომა (zero-hours contracts/on-call contract).

**ქვეკონტრაქტორებით დასაქმება** მოიცავს ისეთ დასაქმებით ურთიერთობებს, რომელთაც რამდენიმე მხარე შეიძლება ყავდეს. უმეტესად აქ მოიაზრება დასაქმება გაშუალებული სუბიექტის - სააგენტოს ან კომპანიის გავლით. კერძოდ, მშრომელი განკუთვნილ ანაზღაურებას იღებს სააგენტოს მხრიდან. თუმცა, ის სამუშაოს ან მომსახურებას მესამე მხარისთვის ასრულებს. ასეთ შემთხვევებში სახელშეკრულებო (შესაძლოა შრომითი) ურთიერთობა არსებობს მშრომელსა და სააგენტოს შორის, ხოლო სააგენტოს და მესამე მხარეს (შემკვეთს) შორის არსებობს დამოუკიდებელი კერძო სახელშეკრულებო ურთიერთობა.

**შენიღბული და დამოკიდებული თვითდასაქმება** მოიცავს ისეთ შემთხვევებს, როდესაც „დამსაქმებელი“ „დასაქმებულთან“ ურთიერთობაში შედის კერძო, კომერციული ხელშეკრულებით, ნაცვლად შრომითი ხელშეკრულებისა. ფორმალურად კერძო ურთიერთობის არსებობის მიუხედავად, მისი მახასიათებლები აჩვენებს ბუნდოვანებას/ორმაგობას კერძო და შრომით ურთიერთობას შორის, რამდენადაც გარკვეული მახასიათებლებით ისინი შრომითი ურთიერთობის ნიშნებსაც ატარებენ. **შენიღბული თვითდასაქმების** (disguised employment) კატეგორიას შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია მიაკუთვნებს შემთხვევებს, როდესაც „დამსაქმებელი“ მეორე მხარეს მიემართება როგორც „თვითდასაქმებულს“ (და არა დასაქმებულს), რათა დამალოს/შენიღბოს ნამდვილი დასაქმების მდგომარეობა, გადასახადებისგან თავის არიდების თუ სხვა მიზნებით. ხოლო **დამოკიდებული დასაქმების** (dependent self-employment) მდგომარეობად შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია მიიჩნევს შემთხვევებს, როდესაც ერთი შეხედვით სახეზეა „თვითდასაქმება“, თუმცა, რეალურად თვითდასაქმებულთან ურთიერთობა ავლენს შრომითი ურთიერთობისთვის დამახასიათებელ სუბორდინაციის/დაქვემდებარების ან თვითდასაქმებულის ერთ

ან რამდენიმე დამსაქმებელზე ეკონომიკური დამოკიდებულების ნიშნებს. დამოკიდებული თვითდასაქმების საილუსტრაციოდ ლიტერატურაში ფართოდ განიხილება პლატფორმული დასაქმების (gig economy) სახით გავრცელებული დასაქმების ფორმა. ამასთან, ILO შენიღბულ და დამოკიდებულ თვითდასაქმებას მიჯნავს ნამდვილი თვითდასაქმებისგან (genuine self-employment), რომლის დროსაც სახეზე არ გვყავს კვაზი-დამსაქმებელი და ურთიერთობა არ ატარებს პარასუბორდინაციის ნიშნებს.<sup>56</sup>

ცხრილი #1: ატიპიური/არასტანდარტული დასაქმების კატეგორიები:

<b>ატიპიური/არასტანდარტული დასაქმება</b>
<b>დროებითი (ვადით) დასაქმება</b>
<p>დროებითი (განსაზღვრული ვადით) დასაქმება (fixed-term)</p> <p>პროექტებზე ან ამოცანებზე მიბმული კონტრაქტები (project- or task-based contracts)</p> <p>სეზონური შრომა (seasonal work)</p> <p>არარეგულარული დასაქმება (casual work)</p> <p>დღიური შრომა (day labour).</p>
<b>არასრულ განაკვეთზე დასაქმება</b>
<p>ნახევარ განაკვეთზე დასაქმება</p> <p>მცირე განაკვეთზე დასაქმება</p> <p>გამომდახებით დასაქმება/გამომუშავეებით დასაქმება</p> <p>(zero-hours contracts/on-call contract)</p>
<b>ქვეკონტრაქტორებით დასაქმება</b>
<p>სააგენტოს გავლით დასაქმება მესამე მხარისთვის</p> <p>სამუშაოს შესრულების მიზნით</p>
<b>შენიღბული და დამოკიდებული თვითდასაქმება</b>
<p>შენიღბული თვითდასაქმება</p>

<sup>56</sup> International Labour Organization, Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects International Labour Office, Geneva, 2016, 7-9.

*დამოკიდებული თვითდასაქმება*  
*არასწორად კლასიფიცირებული თვითდასაქმება*

(Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects  
International Labour Office, Geneva: ILO. 2016. p.7)

თვითდასაქმების მრავალფეროვანი ფორმების ზრდის და შენიღბული თუ დამოკიდებული დასაქმების ნამდვილ თვითდასაქმებად მცდარად კვალიფიციკაციის გამოცდილების გათვალისწინებით, ILO ეროვნულ მთავრობებს მოუწოდებს განსაზღვრონ კრიტერიუმები შენიღბული და დამოკიდებულ თვითდასაქმების გამოვლენის მიზნით და განასხვავონ ისინი ნამდვილი თვითდასაქმებისგან. ILO-ს სპეციალურ რეკომენდაციაში მოცემული კრიტერიუმები, რასაც სახელმძღვანელო მნიშვნელობა აქვს, უმეტესად მოიცავს ელემენტებს დაქვემდებარების/სუბორდინაციისა და ეკონომიკური დამოკიდებულების ელემენტების დადგენის მიზნით, რომელთაგან ერთი კრიტერიუმის არსებობაც საკმარისია შენიღბული და დამოკიდებული თვითდასაქმების დასადგენად.<sup>57</sup>

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიდგომისგან განსხვავებით, რომელიც ქვეყნებს მოუწოდებს ცხადად გამიჯნონ თვითდასაქმების ეს კატეგორიები, ევროკავშირის ქვეყნებმა სხვადასხვა გზა აირჩიეს მათი კატეგორიზებისათვის. ევროკავშირის ქვეყნების ნაწილმა შეიმუშავა ცხადი კრიტერიუმები დასაქმებულებსა (employees) და (ნამდვილ/დამოუკიდებელ) თვითდასაქმებულებს (genuine/independent self-employment) შორის მყოფ, ბუნდოვან/შუალედურ (in-between) მოცემულობაში მოქცეული შემთხვევების სახელდების და ერთ-ერთ ჯგუფთან მიკუთვნებულობის დადგენის მიზნით (გერმანია, ლატვია, მალტა, ბელგია, ირლანდია, ნორვეგია, პოლონეთი). ევროკავშირის ქვეყნების მეორე ნაწილმა ბუნდოვანი შემთხვევების (in-between) მოსანიშნად, მესამე (ჰიბრიდული) სამართლებრივი კატეგორია შექმნა (ავსტრია, იტალია, პორტუგალია, სლოვაკეთი, სლოვენია, ესპანეთი), რომელზეც სპეციალური უფლებები, უმეტესად სოციალური დაცვის გარანტიები გაავრცელა.<sup>58</sup> ევროკავშირის წევრი ქვეყნების გამოცდილებით, დამოუკიდებელი თვითდასაქმებულის კატეგორია უმეტესად ფარავს მცირე მეწარმეებს, ცალკეული (ლიცენზირებას/სერთიფიცირებას დაქვემდებარებული)

<sup>57</sup> International Labour Organization, R198 - Employment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198), Article 4, 11, 13.

<sup>58</sup> Eurofound, Exploring self-employment in the European Union, Publications Office of the European Union, Luxembourg. 2017, 38-39.

პროფესიების წარმომადგენლებს (ნოტარიუსები, აუდიტორები და სხვა), ე.წ. „ფრილანსერებს“ და ოჯახის/შინამეურნეობის დამხმარეებს, რომლებიც შრომითი კონტრაქტების გარეშე ეწევიან შრომას. ყველა დასახელებულ შემთხვევაში ამ კატეგორიზების მთავარი მიზანი გარდა შრომის ფორმების კლასიფიკაციისა და სტატისტიკის წარმოებისა, ჰიბრიდულ/მესამე სტატუსის მქონე და დამოუკიდებელ თვითდასაქმებულებზე სოციალური დაცვის სისტემების გავრცელება.<sup>59</sup>

ცხრილი #2: ევროკავშირის წევრი ქვეყნების მიერ გამოყენებული მიდგომები შენიღბული და დამოკიდებული თვითდასაქმების შემთხვევების კატეგორიზებისთვის:

<b>მესამე სტატუსის შექმნა</b>	ჰიბრიდული სტატუსი	ავსტრია იტალია
	ეკონომიკურად დამოკიდებული მშრომელის სტატუსი	პორტუგალია, სლოვაკეთი, სლოვენია, ესპანეთი
<b>არსებული კრიტერიუმების გაუმჯობესება</b>	ეკონომიკურად დამოკიდებულის კრიტერიუმის გამოყენება შენიღბული თვითდასაქმების აღმოსაფხვრელად	გერმანია ლატვია მალტა
	კრიტერიუმების დადგენა დასაქმებისა და თვითდასაქმების ცხადად გასამიჯნად	ბელგია ირლანდია ნორვეგია პოლონეთი

*(Eurofound, Exploring self-employment in the European Union, Publications Office of the European Union, Luxembourg. 2017. p. 39)*

ჰიბრიდული ე.წ. მესამე სტატუსის სახელდება განსხვავდება ქვეყნების მიხედვით, თუმცა, ამ კატეგორიის მიზანია განსაზღვროს სპეციალური სამართლებრივი სტატუსი დასაქმებულსა და ნამდვილ/დამოუკიდებელ თვითდასაქმებულებს

<sup>59</sup> იქვე. 37-43.



შორის მყოფი მშრომელთა კატეგორიისთვის, რაც ასევე გულისხმობს მათ წვდომას სხვადასხვა სოციალური დაცვის სისტემებზე. მაგალითად, ავსტრია იყენებს „თავისუფალი სერვისის კონტრაქტის“ დეფინიციას, იტალიის შემთხვევაში გამოყენებულია ცნება „კოორდინირებული და მიმდინარე კოლაბორაცია“, ესპანეთის შემთხვევაში მშრომელების ეს ჯგუფი „დამოკიდებული ავტონომიური მშრომელის“ სტატუსის ქვეშ მოიაზრებიან.<sup>60</sup>

ქვეყნების მიხედვით მნიშვნელოვნად განსხვავდება ამ კატეგორიების ქვეშ მყოფი მშრომელების წვდომა სოციალური დაცვის სხვადასხვა სისტემაზე (უმუშევრობის დაზღვევა, საპენსიო სისტემა, ჯანმრთელობის დაზღვევა და აშ). თუმცა, დედობის შვებულებისა და ოჯახის/შინამეურნეობის ბენეფიტების უნივერსალური შინაარსიდან გამომდინარე, ევროკავშირის ქვეყნების უმეტესობაში მათზე წვდომა უზრუნველყოფილია როგორც ჰიბრიდული სტატუსის მქონე, ისე დამოუკიდებელი თვითდასაქმებულებისათვის.<sup>61</sup> ამ აზრით ასევე მნიშვნელოვანია ევროკავშირის საბჭოს 2019 წლის სპეციალური რეკომენდაცია დასაქმებულებისა და თვითდასაქმებულებისათვის სოციალურ დაცვაზე წვდომის შესახებ, რომელიც წევრი ქვეყნების შიგნით მნიშვნელოვან გამოწვევად სახავს არასტანდარტული და თვითდასაქმებულის მშრომელების რიცხვის ზრდას, იმ ფონზე რომ ისინი გამოტოვებულები არიან სოციალური დაცვის სისტემებიდან. ევროკავშირის საბჭო ხაზს უსვამს ამ მიდგომის შედეგად ევროკავშირის მოსახლეობის მნიშვნელოვანი ნაწილის ეკონომიკური და სოციალური მოწყვლადობის მდგომარეობაში დატოვების პრობლემას. საბჭო მოუწოდებს წევრ ქვეყნებს მინიმალური სოციალური დაცვის გარანტიები თანაბრად გაავრცელონ დასაქმებულებზე და თვითდასაქმებულებზე, მათ შორის ერთი სტატუსიდან მეორეში გარდამავალ მშრომელებზე თუ პირებზე, რომლებიც ორივე სტატუსს ატარებენ. რეკომენდაცია ჩამოთვლის ასეთად მოაზრებულ მინიმალური სოციალური დაცვის სისტემებს, რომელთა შორისაა დედობის და მამობის შვებულება.<sup>62</sup>

არაერთმა ქვეყანამ თვითდასაქმებული მშრომელების სოციალური ინკლუზიის მიზნით ნაბიჯების გადადგმა წლების წინ დაიწყო. თუმცა, კოვიდ-19 ის პანდემიის ფონზე ცხადი გახდა მილიონობით მშრომელის სოციალური და ეკონომიკური დაუცველობის მასშტაბი, მათ შორის, განვითარებული ეკონომიკის ქვეყნებში, რომელშიც ასევე მზარდია თვითდასაქმების და არასტანდარტული შრომის ფორმები. შედეგად, სოციალური უსაფრთხოების სქემებზე თვითდასაქმებულთა

---

<sup>60</sup> იქვე. 37-43.

<sup>61</sup> იქვე. 52.

<sup>62</sup> Council Recommendation of 8 November 2019 on access to social protection for workers and the self-employed 2019/C 387/01, Article 3.

წვდომის ზრდა არაერთი აქტორისთვის, მათ შორის, ევროკავშირისთვის, ერთ-ერთ მთავარ პრიორიტეტს წარმოადგენს.<sup>63</sup>

არასტანდარტული შრომა და თვითდასაქმების სხვადასხვა ფორმა განსაკუთრებულად დამახასიათებელია ისეთი სექტორებისთვის, როგორცაა პლატფორმული შრომა, საშინაო შრომა, სასოფლო-სამეურნეო სექტორი, კულტურის და შემოქმედებითი ინდუსტრია, სამშენებლო სექტორი და სხვა. რამდენადაც დასაქმების ფორმები და დასაქმებულთა საჭიროებები შესაძლოა მნიშვნელოვნად განსხვავდებოდეს ერთმანეთისგან, ხშირად ქვეყნები ცალკეული სექტორების შესწავლის და ანალიზის საფუძველზე, ქმნიან სპეციალურ პოლიტიკებს, კანონდებლობას თუ სექტორალურ რეჟიმებს, რაც შესაძლებელს გახდის სოციალური დაცვის სისტემების მიერ მშრომელების სხვადასხვა ჯგუფების ეფექტიან მოცვას.<sup>64</sup>

### 3.3. რა წყაროებით ფინანსდება დედობის, მამობის და მშობლის შვებულება

ILO დედობის შვებულების ანაზღაურების წყაროდ სოციალური დაზღვევის სქემას ან საჯარო ფონდებს განიხილავს და მასზე სრულ პასუხისმგებლობას დამსაქმებელს არ აკისრებს.<sup>65</sup> მსოფლიო გამოცდილება აჩვენებს რომ დედობის შვებულების ანაზღაურება უმეტესად სახელმწიფო ინსტიტუტების მიერ ეროვნული სოციალური დაზღვევის სისტემების გავლით ადმინისტრირდება, რაც ეფუძნება სოციალური დაზღვევის სისტემას (შენატანების სქემას), საჯარო ფონდებს (სახელმწიფო ასიგნებებს) ან ორივე წყაროს თანადროულად.

გლობალურად დედობის შვებულების ანაზღაურების რამდენიმე სისტემა გავრცელებული, რომელიც უმეტეს შემთხვევაში ვრცელდება მამობის და მშობლის ანაზღაურებად შვებულებებზე.

ფართოდ გავრცელებული დაფინანსების ოთხი მოდელი:

---

<sup>63</sup> International Labour Organization, Extending social security to workers in the informal economy Lessons from international experience, 2021, Geneva, 2021, 2.

<sup>64</sup> International Labour Organization, Policy Resource Package “Extending social security to workers in the informal economy: Lessons from international experience”, International Labour Office, Geneva, 2021.

<sup>65</sup> International Labour Organization, C183 - Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183), article 6.8.

## **დასაქმებასთან დაკავშირებული სოციალური დაზღვევის სისტემა**

ეს გულისხმობს შენატანებზე დაფუძნებულ სქემას (contributory schemes), რომელშიც უმეტესად მონაწილეობს დამსაქმებელი, დასაქმებული და ცალკეულ შემთხვევებში სახელმწიფოც (საჯარო ფონდები). ეს მოდელი უმეტესად მოიცავს სოციალური დაზღვევის ფართე მოდელს, რომელიც დედობის შვებულების ანაზღაურებასთან ერთად ფარავს უმუშევრობის დაზღვევას, ჯანმრთელობის დაზღვევას, ბენეფიტების სქემას პროფესიული დაავადების და სამუშაო ადგილზე მიღებული დაზიანებების შემთხვევაში, ანაზღაურებას ჯანმრთელობის გაუარებისას და სხვა. სოციალური დაზღვევის შენატანებზე დაფუძნებული მოდელი უმეტესად ემყარება სოლიდარობის პრინციპს, რაც გულისხმობს შენატანებში მამაკაცი დასაქმებულების თანასწორ მონაწილეობას. ILO-ს მონაცემების მიხედვით, ეს მოდელი მსოფლიოში ყველაზე გავრცელებულ სისტემას წარმოადგენს და შესწავლილი 185 ქვეყნიდან 107 ქვეყანაში მოქმედებს.<sup>66</sup> ევროკავშირის წევრ ყველა ქვეყანაში დედობის და მშობლის შვებულებასთან დაკავშირებული ბენეფიტები სრულად ან ნაწილობრივ არის დაფარული რომელიმე ტიპის სოციალური დაზღვევის სქემით ან საჯარო ფონდებით.<sup>67</sup>

## **შენატანებზე დაფუძნებული სქემისა და დამსაქმებლის პასუხისმგებლობის კომბინირებული მოდელი (shared contributions)**

კომბინირებული მოდელი ეფუძნება სოციალური დაზღვევის შენატანების სქემისა და დამსაქმებლის საერთო პასუხისმგებლობას დედობის შვებულების ანაზღაურების ფონდების ფორმირებისას. ამ მოდელის შიგნით ასევე არსებობს სამხრეთი სქემები, რომელშიც დამატებით მონაწილეობს სახელმწიფო. თუმცა, ეს მოდელი უმეტესად დასაქმებულისა და დამსაქმებლის შენატანებზე დაფუძნებული სისტემაა და 185 ქვეყნიდან ქვეყნების 16%-ში გვხვდება (29 ქვეყანა).

## **დამსაქმებლის პასუხისმგებლობაზე დამყარებული სისტემები**

ამ მოდელში დედობის შვებულების ანაზღაურების სისტემა სრულად ეფუძნება დამსაქმებელს, რაც ასევე გავრცელებულ მოდელს წარმოადგენს. თუმცა, ILO-ს გამოცდილება აჩვენებს რომ დამსაქმებელზე დამოკიდებული მოდელი ახალისებს

<sup>66</sup> International Labour Organization, Maternity and paternity at work: law and practice across the world International Labour Office, Geneva, 2014, 20-25.

<sup>67</sup> Eurofound, Maternity leave provisions in the EU Member States: Duration and allowances, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2015, 29.

დისკრიმინაციული მიდგომებს და პრაქტიკაში ქალებს უზღუდავს შესვლას შრომის ბაზარზე. ბოლო წლებში ქვეყნების ნაწილი დამსაქმებელზე დამოკიდებული სისტემებიდან სოციალური დაზღვევის ან კომბინირებულ მოდელზე გადადიან, რაც ასევე წარმოადგენს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის რეკომენდაციას.<sup>68</sup> ევროკავშირის ქვეყნების მაგალითზე ეს მოდელი გვხვდება მხოლოდ მალტაში (გარკვეულ შემთხვევებში ეს მოდელი ასევე მუშაობს საბერძნეთში). ამ მოდელის ადმინისტრირების მეორე გზა უკავშირდება დამსაქმებლის მიერ ანაზღაურების გადახდას, რომელიც მოგვიანებით ნაწილობრივ (დანია, ფინეთი, საბერძნეთი და ჰოლანდია) ან სრულად ანაზღაურდება საჯარო ფონდებიდან (გერმანია, პოლონეთი).<sup>69</sup>

### *არაშენატანების სქემა (სოციალური დახმარების მოდელი)*

არაშენატანების სქემის შემთხვევაში დედობის შვებულების ანაზღაურება საჯარო ფონდებიდან (სახელმწიფო ასიგნებებიდან) ფინანსდება. ამ მოდელის შემთხვევაში შვებულების ანაზღაურების ოდენობა როგორც წესი ჩამოუვარდება სოციალური დაზღვევის სისტემით განსაზღვრულ ანაზღაურების ოდენობებს და ამდენად, არაშენატანების სქემა ნაკლებად გავრცელებულ მოდელს წარმოადგენს. ცალკეულ ქვეყნებში, მათ შორის საქართველოში, ეს სქემა წარმოადგენს დედობის შვებულების ანაზღაურების ერთადერთ წყაროს. ზოგიერთი ქვეყნის გამოცდილებაში კი ის თამაშობს მხოლოდ დამხმარე, თუმცა, მნიშვნელოვან როლს დაბალშემოსავლიანი და არაფორმალურ სექტორში ჩართული მშრომელებისთვის დედობის შვებულების ანაზღაურების ნაწილში. კერძოდ, სხვადასხვა ქვეყნებში, დამატებითი სქემის სახით, არაშენატანების სქემა ვრცელდება იმ ქალებზე, რომლებიც დედობის შვებულების გამოყენების მომენტში ვერ აკმაყოფილებენ სოციალური დაზღვევის სქემის მოთხოვნებს ან ვერ/არ არიან ჩართულნი სოციალური დაზღვევის სისტემაში.<sup>70</sup>

თვითდასაქმებული ქალებისთვის როგორც წესი არსებობს სპეციალური რეჟიმები, რომელიც მშრომელებს აძლევს (სავალდებულო ან არასავალდებულო) წვდომას სოციალური დაზღვევის სისტემებზე<sup>71</sup> ან ეროვნულ დონეზე მოქმედ მენსტრუალურ მოდელზე, რომელიც პასუხისმგებელია დედობის და მშობლის

<sup>68</sup> International Labour Organization, Maternity and paternity at work: law and practice across the world International Labour Office, Geneva, 2014, 20-25.

<sup>69</sup> Eurofound, Maternity leave provisions in the EU Member States: Duration and allowances, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2015, 30-32.

<sup>70</sup> International Labour Organization, Maternity and paternity at work: law and practice across the world International Labour Office, Geneva, 2014, 20-25.

<sup>71</sup> იქვე. 21.

შვებულების ადმინისტრირებასა და ანაზღაურებაზე. სოციალური დაზღვევის სისტემაში თვითდასაქმებული ქალების ჩართვის გადაწყვეტილება მნიშვნელოვანია ემყარებოდეს კვლევაზე/მტკიცებულებებზე დაფუძნებულ და მონაწილეობით მიდგომებს, რაც გაითვალისწინებს მშრომელთა ამ ჯგუფში არსებულ გამოწვევებს, საჭიროებებს, პრიორიტეტებს, გაზომავს ქალების მიერ შენატანის გაკეთების შესაძლებლობას (contributory capacity), შესაძლო ადმინისტრაციულ ბარიერებს და სხვა.

თვითდასაქმებულებზე შვებულების ანაზღაურების ბენეფიტის გავრცელებისთვის და ამ უფლების უნივერსალურობის მისაღწევად, სახელმწიფოები ხშირად იყენებენ შერეულ სისტემებს/მოდელებს, რომელიც ემყარება ორ სვეტს: შენატანების სქემას ფორმალურად დასაქმებულების შემთხვევაში, ხოლო არაშენატანების სქემას, რომელიც ვრცელდება სოციალური დაზღვევის მიღმა მყოფ მშრომელებზე (მათ შორის არაფორმალურ სექტორზე). ეს სქემა არ ეფუძნება შენატანებს და სრულად ფინანსდება საერთო-სახელმწიფოებრივი გადასახდელებიდან (საჯარო ფონდები). არაშენატანების სქემის შექმნის ან გაფართოების დროს სახელმწიფოები ეფუძნებიან დაფარვის არეალის პროგრესული განვრცობის პრინციპს და არეალის განსაზღვრისთვის ეყრდნობიან ისეთ კრიტერიუმებს როგორცაა: ჯგუფების მოწყვლადობა და საჭიროება, ფორმალურ ეკონომიკასთან ახლოს მდგომობა და სხვა.<sup>72</sup> ამასთან, ეს მოდელი არაპირადაპირი გზით ხელს უწყობს მშრომელების ფორმალიზაციას და ქმნის სრული ფორმალიზაციის წინაპირობებს გრძელვადიან პერსპექტივაში.<sup>73</sup>

#### 4. დედობის, მამობის და მშობლის შვებულება საქართველოში

დედობის და მშობლის შვებულების მოქმედი სისტემა ერთ-ერთი ყველაზე ნაკლებად განვითარებული სოციალური დაცვის კომპონენტია ჩვენს საკანონმდებლო რეალობაში, რომელსაც დღემდე მნიშვნელოვანი ცვლილებები თუ გაუმჯობესებები არ შეხება. 2020 წლის შრომის რეფორმა, რომელმაც შრომის უფლებასთან დაკავშირებული არაერთი საკითხი მოიცვა, უნდა შეხებოდა კერძო სექტორში დასაქმებული ქალებისთვის დეკრეტული შვებულების ანაზღაურების

<sup>72</sup> International Labour Organization, Extending social security to workers in the informal economy Lessons from international experience, 2021, Geneva, 2021, 41-47.

<sup>73</sup> International Labour Organization, Maternity cash benefits for workers in the informal economy, International Labour Office, Geneva, 2016, 5.

საკითხს და მნიშვნელოვნად გაეუმჯობესებინა არსებული წესი. ასევე, რეფორმას კანონმდებლობაში დამოუკიდებელი უფლების სახით უნდა განესაზღვრა მამობის შვებულება. რეფორმის პაკეტის ამ ნაწილზე გარკვეული წინასწარი კონსენსუსის მიუხედავად, მისი არსებითი ნაწილი არ დაამტკიცა პარლამენტმა. შედეგად, კანონმდებლობაში დეკრეტული შვებულების წესთან დაკავშირებით რამდენიმე მინიმალური ცვლილება გაჩნდა. 2020 წლის ცვლილებებმა (1) ერთმანეთისგან გამიჯნა დედობის და მშობლის შვებულება, რაც მანამდე ერთიანი შვებულების ფორმით არსებობდა; (2) გააჩინა მამებისთვის მშობლის შვებულების გამოყენების შესაძლებლობა, თუმცა, მისით სარგებლობის სათანადო გარანტიების შექმნის გარეშე; (3) კანონმდებლობამ გაითვალისწინა შვებულების გამოყენებასთან დაკავშირებული მოქნილობის გარკვეული მექანიზმები და დააზუსტა მისით მოსარგებლე სუბიექტები.<sup>74</sup> ამდენად, 2020 წელს შვებულების ანაზღაურების მოქმედ წესში არსებითი გარდატეხის შესაძლებლობა ხელიდან იქნა გაშვებული, რაც დღემდე ძალაში ტოვებს სრულიად არაადეკვატურ და არსებითად დისკრიმინაციულ დეკრეტული შვებულების ანაზღაურების სისტემას. 2022 წლის ცვლილების შედეგად, დეკრეტული შვებულების ანაზღაურების ოდენობა, რაც მანამდე შრომის კოდექსით განისაზღვრებოდა, მთავრობის დადგენილებით განისაზღვრა, რამაც სამომავლოდ დეკრეტული შვებულების ანაზღაურების წესში ცვლილების შეტანის მოქნილობის შესაძლებლობა უნდა შექმნას.<sup>75</sup>

ჩვენი კანონმდებლობა არ იცნობს დედობის, მამობის და მშობლის შვებულების ტერმინებს, რომელსაც იყენებენ საერთაშორისო სამართლებრივი სისტემები და შესაბამისად წინამდებარე კვლევაც. თუმცა, საქართველოს კანონმდებლობაში მოცემული შვებულების უფლებრივი კატეგორიები, საერთაშორისო სამართალში დამკვიდრებული კატეგორიების ექვივალენტურია. კერძოდ, კვლევაში გამოყენებული ტერმინი დედობის შვებულება გულისხმობს ჩვენს კანონმდებლობაში არსებულ ექვივალენტურ ტერმინს „ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულება“, ხოლო მშობლის შვებულება გულისხმობს ჩვენს კანონმდებლობაში გამოყენებულ ტერმინს „შვებულება ბავშვის მოვლის გამო.“ რაც შეეხება მამობის შვებულებას, ასეთ დამოუკიდებელ უფლებრივ კატეგორიას ეროვნული კანონმდებლობა არ იცნობს.

<sup>74</sup> სოციალური სამართლიანობის ცენტრი, დეკრეტული შვებულება 2020 წლის შრომის რეფორმამდე და მის შემდეგ, თბილისი, (თარიღის გარეშე). 6.

<sup>75</sup> საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ (16.12.2022).

#### 4.1. დედობის და მშობლის შვებულების რეგულირება კერძო და საჯარო სექტორში

დედობის და მშობლის შვებულების რეგულირება განსხვავებულია საჯარო და კერძო სექტორში დასაქმებულების შემთხვევაში, ამდენად წინამდებარე ქვეთავი ორივე მათგანს მიმოიხილავს, მათ შორის განსხვავებების და თანხვედრების მოხელთების და მათი საერთაშორისო სამართლებრივ ჩარჩოსთან მიმართების საჩვენებლად. აქვე მნიშვნელოვანია აღინიშნოს რომ საჯარო სამსახურისთვის დადგენილი განსხვავებული წესი მხოლოდ საჯარო მოხელე/მოსამსახურე ქალებს შეეხებათ და ის არ ვრცელდება საჯარო სექტორის იმ დასაქმებულებზე, რომლებიც არ ატარებენ საჯარო მოხელის სტატუსს. შესაბამისად, ამ ნაწილში მათზე კერძო სექტორისთვის დადგენილი რეგულირება ვრცელდება.

#### შვებულების ხანგრძლივობა

საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობით, როგორც კერძო, ისე საჯარო სექტორში დედობის და მშობლის შვებულების საერთო ხანგრძლივობა 730 დღეა (დაახლოებით 2 წელი), აქედან ანაზღაურებადია 183 დღე (დაახ. 6 თვე).<sup>76</sup> დედობის და მშობლის შვებულების საერთო ხანგრძლივობა და ანაზღაურებადი დღეების რაოდენობა არ განსხვავდება საჯარო მოხელეებისა და კერძო სექტორში დასაქმებული ქალების შემთხვევაში.<sup>77</sup>

შვებულების ანაზღაურებადი 183 დღიდან, დედობის შვებულებისთვის განსაზღვრულია 126 ანაზღაურებადი კალენდარული დღე (დაახ.18 კვირა), ხოლო მშობლის შვებულებიდან ანაზღაურებადია 57 კალენდარული დღე,<sup>78</sup> რომელიც შეუძლია გამოიყენოს ბავშვის დედამ ან მამამ.<sup>79</sup> საჯარო სამსახურის შემთხვევაში, მშობლის შვებულების გამოყენების შესაძლებლობა ასევე განსაზღვრულია

---

<sup>76</sup> ხოლო მშობიარობის გართულების ან ტყუპის შობის შემთხვევაში - 200 კალენდარული დღე (როგორც საჯარო მოხელეებისთვის, ისე კერძო სექტორში დასაქმებულებისთვის).

<sup>77</sup> საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლი. 37. საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონი, მუხლი 64.

<sup>78</sup> კერძო სექტორში მშობლის შვებულების საერთო ხანგრძლივობა 604 დღეს შეადგენს. მშობლის შვებულების და მასში ანაზღაურებადი დღეების კერძო სექტორში მოქმედი განაწილებისგან მცირედით განსხვავებულია ეს კომპონენტი საჯარო მოხელეების შემთხვევაში, თუმცა, შვებულების ანაზღაურების ნაწილში საერთო ჯამში, ორივე შემთხვევაში ის 183 ანაზღაურებად კალენდარულ დღეს უტოლდება.

<sup>79</sup> საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლი. 37.

მამისთვის, იმ შემთხვევაში თუ ის დედის მიერ არ არის გამოყენებული და თუ ბავშვის მამა საჯარო მოხელეა.<sup>80 81</sup>

**დედობის შვებულების** საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი ხანგრძლივობა მინიმალურ საერთაშორისო სტანდარტს ფაქტობრივად აკმაყოფილებს, რამდენადაც ის ანაზღაურებად დედობის შვებულებას 126 კალენდარული დღით განსაზღვრავს (18 კვირა).<sup>82</sup> თუმცა, საქართველოს კანონმდებლობა წინააღმდეგობაშია ევროკავშირის კანონმდებლობასთან, როგორც **მამობის**, ისე **მშობლის შვებულების** ხანგრძლივობის ნაწილში. ევროკავშირის კანონმდებლობისგან განსხვავებით, რომელიც მამებისთვის ადგენს დამოუკიდებელ შვებულებას 10 სამუშაო დღის (2 კვირა) ხანგრძლივობით,<sup>83</sup> საქართველოს კანონმდებლობაში ასეთი ექსკლუზიური უფლება მამებისთვის საერთოდ არ არის გათვალისწინებული.

ასევე, ჩვენი კანონმდებლობა ვერ აკმაყოფილებს ევროკავშირის სტანდარტს მშობლის შვებულების ნაწილში, რომელიც მშობლის შვებულების სახით თითოეული მშობლისთვის მინიმუმ 4 თვეს განსაზღვრავს, საიდანაც ანაზღაურებადია მინიმუმ 2 თვე (ასევე თითოეული მშობლისთვის).<sup>84</sup> როგორც ზემოთ აღვნიშნეთ, შრომის კოდექსის მიხედვით, მშობლის შვებულება 57 დღით ანაზღაურდება და ის არ ითვალისწინებს არაგადაცემად/ექსკლუზიურ ნაწილს დედისთვის და მამისთვის. შესაბამისად, შვებულების ანაზღაურებადი ნაწილის (57 დღე) გამოყენებას შეძლებს მხოლოდ ერთ-ერთი მშობელი (ან ორივე მათგანი, თუმცა ის ერთობლივად 57 დღეს ვერ გადააჭარბებს). ეს წესი წინააღმდეგობაშია ევროკავშირის სტანდარტთან, რომელიც თითოეულ მშობელზე მინიმუმ 2 თვით ანაზღაურებადი მშობლის შვებულების უფლებას ადგენს. მშობლის შვებულების მამის მიერ გამოყენების შესაძლებლობა შრომის კოდექსში 2020 წლის ცვლილებით განისაზღვრა. თუმცა, რამდენადაც მან ამ უფლების ნაწილი უშუალოდ მამებს არ დაუკავშირა და ასევე არ მოიცვა ანაზღაურებადი დღეების რაოდენობის ზრდა, ის

---

<sup>80</sup> საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონი, მუხლი 64.

<sup>81</sup> საქართველოს კანონმდებლობა ასევე ითვალისწინებს 550 დღით შვებულებას 1 წლამდე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო, რომლიდანაც ანაზღაურებადია 90 კალენდარული დღე (საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლი 38. საჯარო სამსახურის შესახებ კანონი, მუხლი, 64.)

<sup>82</sup> International Labour Organization, C183 - Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183); Article 4.1; 4.4; International Labour Organization, R191 - Maternity Protection Recommendation, 2000 (No. 191); Article 1.1.

<sup>83</sup> Directive (EU) 2019/1158 OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU; Article 4.

<sup>84</sup> Directive (EU) 2019/1158 OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU; Article 5.



რეალობაში ნაკლებადაა გამოყენებული. მშობლის შვებულების ანაზღაურებად ნაწილს როგორც საჯარო,<sup>85</sup> ისე კერძო სექტორში, როგორც წესი, დედები იყენებენ.<sup>86</sup>

## შვებულების ანაზღაურება

დეკრეტული შვებულების უფლების არსებითი კომპონენტია ანაზღაურების ოდენობა, რაც გავლენას ახდენს დედობის და მშობლის შვებულების დადგენილი ხანგრძლივობის რეალურად გამოყენებაზე და არსებითად განსაზღვრავს უფლებით სარგებლობის შესაძლებლობას. დედობის და მშობლის შვებულების ეს არსებითი კომპონენტი ჩვენს საკანონმდებლო სივრცეში ერთ-ერთ მთავარ პრობლემას წარმოადგენს და გარდა იმისა რომ ის სრულიად არადეკვატურია კერძო სექტორში დასაქმებული ქალებისთვის (რაც დეკრეტული შვებულებით მოსარგებლე ქალების დიდ უმრავლესობას შეადგენს), დღეს მოქმედი პოლიტიკა ასევე დისკრიმინაციულია ქალთა სხვადასხვა ჯგუფის მიმართ და თავად წარმოადგენს ქალებს შორის უთანასწორობის გაღრმავების წყაროს.

დედობის და მშობლის შვებულება განსხვავებულად ანაზღაურდება საჯარო მოხელე ქალების და კერძო სექტორში დასაქმებული ქალების შემთხვევაში და ეს განსხვავება არსებით ხასიათს ატარებს. საჯარო მოსამსახურე ქალების შემთხვევაში დედობის და მშობლის შვებულება (183 დღე/დაახ. 6 თვე) ანაზღაურდება შესაბამისი საჯარო დაწესებულების ბიუჯეტიდან, მოხელის თანამდებობრივი სარგოს და საკლასო დანამატის გათვალისწინებით.<sup>87</sup> ეს წესი საჯარო მოხელე ქალებისთვის ხელფასის სრულ ანაზღაურებას გულისხმობს ანაზღაურებადი დეკრეტული შვებულების პერიოდში, რაც საუკეთესო საერთაშორისო სტანდარტს პასუხობს. 2023 წლიდან ანალოგიური წესი გავრცელდა საჯარო სკოლების

---

<sup>85</sup> საქართველოს სახალხო დამცველი, ანგარიში საქართველოში ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის მდგომარეობის შესახებ, თბილისი, 2022 წელი, 199.

<sup>86</sup> იაროსლავა ბაბიჩი, გიორგი მჭავანაძე, დავით კეშელავა, რეგულირების ზეგავლენის შეფასება ILO-ს 183-ე კონვენცია დედობის დაცვის შესახებ, გაეროს ქალთა ორგანიზაცია, 2021, 7.

<sup>87</sup> საჯარო სამსახურის შესახებ, საქართველოს კანონი, მუხლი 64.

მასწავლებლებზეც,<sup>88</sup> რომელთაც ანაზღაურებადი შვებულება მათი გასამრჯელოს სრული ოდენობით აუნაზღაურდებათ.<sup>89</sup>

თუმცა, კერძო სექტორში დასაქმებულები ქალებისთვის, ასევე საჯარო სექტორში დასაქმებული იმ ქალებისთვის, რომელთაც არ აქვთ საჯარო მოსამსახურის სტატუსი, დეკრეტული შვებულების ანაზღაურებადი ნაწილი (183 დღე/დაახ. 6 თვე) ანაზღაურდება ერთჯერადი სახელმწიფო დახმარების სახით, რომლის მაქსიმალური ოდენობა 2000 ლარს შეადგენს 6 თვეზე, რაც თვეში მაქსიმუმ 333 ლარს გულისხმობს.<sup>90</sup> შესაბამისად, კერძო სექტორში სახელმწიფოს მიერ დადგენილი სტანდარტი არ პასუხობს საერთაშორისო სამართლებრივი ჩარჩოს, რომელიც ანაზღაურების ოდენობის გამოთვლას ქალის წინა თვეების შემოსავალს უკავშირებს და მის მინიმალურ ოდენობად ქალის შემოსავლის 2/3-ს ადგენს.<sup>91</sup> ცხადია რომ შეუძლებელია მაქსიმუმ 2000 ლარით განსაზღვრულმა ერთჯერადმა დახმარებამ 6 თვის მანძილზე ქალის და ახალშობილის კეთილდღეობის და მინიმალური ცხოვრების სტანდარტის უზრუნველყოფა შეძლოს. კერძო სექტორში არსებული ანაზღაურების წესის არადეკვატურობასა და არასაკმარისობაზე მიუთითებს არაერთი ანგარიში.<sup>92</sup> შვებულების ანაზღაურების ამ წესის არაკონსტიტუციურობის მტკიცებით საქართველოს სახალხო დამცველმა საკონსტიტუციო სასამართლოს მიმართა, რამდენადაც ომბუდსმენის აზრით არსებული რეგულირება (სარჩელის შეტანის მომენტისთვის ანაზღაურების ოდენობა 1000 ლარით განისაზღვრებოდა) წინააღმდეგობაშია ადამიანის

---

<sup>88</sup> ორსულობისა და მშობიარობის გამო ანაზღაურებადი შვებულებისა და ბავშვის მოვლის გამო ანაზღაურებად შვებულების, აგრეთვე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო ანაზღაურებადი შვებულების პერიოდზე გასაცემი ფულადი დახმარების ოდენობის განსაზღვრისა და გასატარებელ ზოგიერთ ღონისძიებათა შესახებ საქართველო მთავრობის 2023 წლის 24 იანვრის #33 (24.01.2023) დადგენილება, მუხლი. 2.

<sup>89</sup> 2023 წლიდან საჯარო სკოლების მასწავლებლები სოციალური მომსახურების სააგენტოდან იღებენ სახელმწიფო დახმარების სახით არსებულ ერთჯერად გასაცემელს და მათ შვებულებების პერიოდში მისაღები შრომითი გასამრჯელოს სრულ ოდენობამდე შესავსებად მიეცემათ დამატებითი ანაზღაურება საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროსთვის გამოყოფილი ასიგნებების ფარგლებში.

<sup>90</sup> საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2020 წლის 29 დეკემბრის ბრძანება #01-133/ნ „ორსულობის, მშობიარობის და ბავშვის მოვლის, ასევე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულების ანაზღაურების წესის“ დამტკიცების თაობაზე. მუხლი. 4.

<sup>91</sup> International Labour Organization, C183 - Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183); Article 6.2; 6.3.

<sup>92</sup> შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, სოციალური დაცვის სისტემის შეფასება საქართველოში, საბოლოო ანგარიში, 2020, 8.

უფლებათა დაცვის მიზნებთან და ამდენად, არაკონსტიტუციურია.<sup>93</sup> ეს დახმარება 2023 წლამდე ერთჯერადად მაქსიმუმ 1000 ლარს გულისხმობდა, რაც ვერც კი აღწევდა ქვეყანაში დადგენილი საარსებო მინიმუმის ოდენობას.<sup>94</sup>

ამდენად, დღეს არსებული პოლიტიკა დედობის და მშობლის შვებულების ანაზღაურების მიმართულებით, არათუ ვერ ასრულებს მის მიზანს ხელი შეუწყოს ქალთა თანასწორ მონაწილეობას ეკონომიკურ ცხოვრებაში და უზრუნველყოფს ქალისა და ახალშობილის ბაზისური კეთილდღეობა, თავად ხდება დისკრიმინაციული, უთანასწორო და უსამართლო პოლიტიკის წყარო.

ანაზღაურების გაცემა კერძო სექტორის შემთხვევაში სახელმწიფო ბიუჯეტის მიერ საერთო-სახელმწიფოებრივი გადასახადებიდან ფინანსდება და ის სოციალური მომსახურების სააგენტოს მიერ ადმინისტრირდება. წინამდებარე კვლევა არ შეეხება დეკრეტული შვებულების დაფინანსების მოდელის კვლევას და მისი გაუმჯობესების მიმართულებებს. თუმცა, კვლევაში მიმოხილული დაფინანსების მოდელების ანალიზი აჩვენებს რომ საქართველო დღემდე, ერთ-ერთ ყველაზე სუსტ დაფინანსების მოდელს, არაშენატანების (სახელმწიფო დახმარების) სქემას ეყრდნობა, რამდენადაც საქართველოში არ მოქმედებს სოციალური დაზღვევის კომპლექსური მოდელი ან შერეული სისტემა, რომელშიც არაშენატანების (სახელმწიფო დახმარების) სქემა დამატებითი, დამხმარე სვეტის სახით არსებობს სოციალური დაზღვევის სქემის გარეთ დარჩენილი დასაქმებულებისთვის, მაგალითად, როგორცაა არაფორმალურად დასაქმებულები და სხვა.

შრომის სამინისტრო განიხილავს ე.წ. „სოციალური კოდექსის“ შემუშავების საკითხს, რომლის მიზანია სოციალური დაცვის კომპლექსური მოდელის დანერგვა, რამაც ასევე უნდა მოიცავს დეკრეტული შვებულების ანაზღაურების საკითხიც. თუმცა, ეს ხედვა უახლოესი მომავლის პერსპექტივა არ არის და მისი შემუშავების და ამოქმედების პროცესი რამდენიმე წელს გასტანს.<sup>95</sup> ამდენად, წინამდებარე კვლევა ცდილობს, დღეს მოქმედი მოდელის შიგნით დასვას დეკრეტული შვებულების წესის გაუმჯობესების საკითხი, რაც მოიცავს დედობის,

---

<sup>93</sup> საქართველოს სახალხო დამცველის 2022 წლის 6 მაისის კონსტიტუციური სარჩელი #1698. სარჩელი მისაწვდომია: <https://www.constcourt.ge/ka/judicial-acts?legal=13704>; (ბოლოს ნანახია: 14.12.2023)

<sup>94</sup> იაროსლავა ბაბიჩი, გიორგი მჭავანაძე, დავით კეშელავა, რეგულირების ზეგავლენის შეფასება ILO-ს 183-ე კონვენცია დედობის დაცვის შესახებ, გაეროს ქალთა ორგანიზაცია, 2021, 6.

<sup>95</sup> ინტერვიუ თამილა ბარკალაიასთან, საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის მოადგილე. სექტემბერი, 2023.

მამობის და მშობლის შვებულების სამივე ფორმის სათანადოდ განსაზღვრას, მათი ხანგრძლივობის და ანაზღაურების წესის შესაბამისობას ბაზისურ საერთაშორისო სტანდარტებთან.

#### 4.2. მშრომელი ქალები დედობის და მშობლის შვებულების უფლების გარეშე

დედობის და მშობლის შვებულების დღეს არსებული მოდელი საერთოდ ვერ ხედავს ქალთა იმ ჯგუფებს, რომლებიც სტანდარტული თუ არასტანდარტული ფორმით შრომითი კონტრაქტების გარეშე მუშაობენ, არაფორმალურ სექტორში არიან ჩართულნი ან არაფორმალურ დასაქმებულებს მიეკუთვნებიან. სოციალური დაცვის პოლიტიკის ეს მიდგომა წინააღმდეგობაშია საერთაშორისო სამართლებრივ ჩარჩოსთან, რომლის მიხედვითაც დედობის და მშობლის შვებულება, როგორც უნივერსალური ბენეფიტი, ყველა ქალს და შინამეურნეობას უნდა ფარავდეს, მათ შორის, არასტანდარტულ მშრომელებს, ნამდვილ თვითდასაქმებულებს და არაფორმალურ მშრომელებს.<sup>96</sup>

დედობის და მშობლის შვებულების უფლებით ჩვენს რეალობაში სარგებლობენ საჯარო მოსამსახურეები და ასევე „დასაქმებულები“, რომელიც ამ უფლების მიზნებისთვის ასე განიმარტება: „საქართველოს შრომის კოდექსი“ საქართველოს ორგანული კანონით განსაზღვრული ფიზიკური პირი, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, დამსაქმებლისთვის ასრულებს გარკვეულ სამუშაოს.“<sup>97</sup> შესაბამისად, არსებული მოდელი ეფუძნება „დასაქმებულის“ უკიდურესად ვიწრო დეფინიციას და ამ უფლების სუბიექტად მხოლოდ შრომითი კონტრაქტის საფუძველზე ფორმალურ სექტორში „დასაქმებულ“ ქალს მიიჩნევს. საერთაშორისო სტანდარტებისა და გამოცდილებისგან განსხვავებით, საქართველოს სოციალური დაცვის პოლიტიკა შენიღბულ და დამოკიდებულ თვითდასაქმებას არ აღიარებს დასაქმებად, ასევე არ იცნობს შენიღბული, დამოკიდებული თუ დამოუკიდებელი თვითდასაქმების დეფინიციებს და მათზე არ ავრცელებს ისეთ ბაზისურ ბენეფიტებსაც კი როგორცაა დედობის და მშობლის შვებულება, რაც კანონმდებლობის ფუნდამენტური ჩავარდნაა.

<sup>96</sup> International Labour Organization, C183 - Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183); Article 2.1. International Labour Organization, R204 - Transition from the Informal to the Formal Economy Recommendation, 2015 (No. 204); Article 18; Article 20.

<sup>97</sup> საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2020 წლის 29 დეკემბრის ბრძანება #01-133/ნ „ორსულობის, მშობიარობის და ბავშვის მოვლის, ასევე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულების ანაზღაურების წესის“ დამტკიცების თაობაზე. მუხლი. 1.2. მუხლი 2.ბ.

კერძოდ, საქართველოს სოციალური დაცვის პოლიტიკა უგულვებელყოფს ქვეყანაში ფართედ გავრცელებულ ატიპიური/არასტანდარტული შრომის არაერთ ფორმას, რაც შრომითი კონტრაქტების გარეშე საქმიანობას შეიძლება გულისხმობდეს ან მოიცავდეს შენიღბული და დამოკიდებული თვითდასაქმების შემთხვევებს. სოციალური დაცვის პოლიტიკა ასევე არ ხედავს დამოუკიდებელ თვითდასაქმებულ ქალებს. მეტიც, შვებულების უფლებით ვერ სარგებლობენ ვერც ის არასტანდარტულად მშრომელი, დამოკიდებული და დამოუკიდებელი თვითდასაქმებულები, რომლებიც ნაწილობრივ ფორმალურ სექტორს მიეკუთვნებიან, რამდენადაც არიან რეგისტრირებულნი სხვადასხვა ფორმით (მაგ: ინდივიდუალური მეწარმე, მცირე ბიზნესი) ან შრომობენ მომსახურების ხელშეკრულების საფუძველზე და იხდიან კანონით დადგენილ გადასახადებს თუ სოციალურ შენატანებს. ამ კვლევის ფოკუსში სწორედ ეს ჯგუფი ექცევა, რომლებიც ყველაზე ახლოს დგანან ფორმალურ სექტორთან, თუმცა, სრულად არ ეკუთვნიან მას, რამდენადაც მათზე არ ვრცელდება დასაქმებასთან დაკავშირებული სოციალური დაცვის პოლიტიკები (რაც ILO-ს მიხედვით არაფორმალური სექტორის ერთ-ერთ მახასიათებელს წარმოადგენს).

რამდენადაც საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური (შემდგომში საქსტატი) „ატიპიური შრომის“ განსხვავებულ დეფინიციას იყენებს,<sup>98</sup> რთულია საქართველოში ატიპიურად/არასტანდარტულად მშრომელთა ზუსტი მონაცემის განსაზღვრა. თუმცა, საქსტატის მონაცემებით „ატიპიური შრომა“ 2019 წელს სამუშაო ძალის 52%-ს შეადგენდა,<sup>99</sup> რაც სავარაუდოდ მის ფართედ გავრცელებულობაზე უნდა მიუთითებდეს.

საქართველოში არასტანდარტული, მათ შორის შენიღბული, დამოკიდებული, ასევე დამოუკიდებელი თვითდასაქმებულების მდგომარეობაზე, მათ სამუშაო პატერნებზე, დამსაქმებელზე დამოკიდებულების ფორმებზე თუ მახასიათებლებზე, კვლევები მწირია. თუმცა, არსებული კვლევების სიმწირის მიუხედავად, ცხადია რომ არასტანდარტული დასაქმების და დამოუკიდებელი თვითდასაქმების სხვადასხვა ფორმა ფართედაა გავრცელებული და ცალკეულ სექტორში დასაქმების დომინანტურ პატერნს წარმოადგენს. მაგალითად, კვლევები პლატფორმულ ეკონომიკაში (gig economy) ჩართულ მშრომელებზე, როგორებიც არიან მიტანის სერვისში დასაქმებული კურიერები, აჩვენებს და ასაბუთებს

---

<sup>98</sup> საქსტატი „ატიპიურად“ მიიჩნევს შრომის ისეთ ფორმებს როგორცაა შრომა საღამოს ან ღამის ცვლაში, დასვენების დღეებში და აშ.

<sup>99</sup> სოციალური სამართლიანობის ცენტრი, არაფორმალური და არასტანდარტული შრომა საქართველოში გამოწვევები და სარეფორმო ხედვა, თბილისი, 2021, 25. (ქვეთავის ავტორის ანა დიაკონიძის გამოთვლა სამუშაო ძალის მონაცემების ბაზაზე დაყრდნობით).

კურიერების დასაქმების შენიღბულ და დამოკიდებულ ბუნებას. კერძოდ, კურიერები ფორმალურად, თვითდასაქმებულების ფორმით, კერძო ხელშეკრულებების გავლით საქმიანობენ და სხვადასხვა სტატუსს (მაგ: მცირე ბიზნესი) ატარებენ. თუმცა, რეალურად მათი საქმიანობა ატარებს შენიღბული და დამოკიდებული თვითდასაქმების ნიშნებს, რამდენადაც, მათ სახელშეკრულებო ურთიერთობას „დამქირავებელთან“ ახასიათებს დამოკიდებულების ისეთი ნიშნები,<sup>100</sup> რაც საერთაშორისო სტანდარტების და პრაქტიკის მიხედვით, დასაქმებად უნდა მიიჩნეოდეს (კურიერები დასაქმებულებად იქნა კიდევ აღიარებული შრომის ინსპექციის მიერ) და მათზე დასაქმებასთან დაკავშირებული სოციალური დაცვის მექანიზმები ვრცელდებოდა. კვლევების ნაწილი ასევე აჩვენებს დამოკიდებული თუ დამოუკიდებელი თვითდასაქმების სხვადასხვა პატერნებს, რომლებიც ფართედ არის გავრცელებული მაგალითად სილამაზის ინდუსტიაში. კერძოდ, სალონებში, სადაც ხშირია როგორც დამოკიდებული თვითდასაქმების (დამოკიდებულება სალონის მფლობელზე), ასევე დამოუკიდებელი თვითდასაქმების შემთხვევები, კერძოდ, შემთხვევები როდესაც მშრომელები ნამდვილი თვითდასაქმებულების სახით საქმიანობენ.<sup>101</sup>

კანონმდებლობა ასევე ცალსახად გამორიცხავს შვებულების ბენეფიტის მისაწვდომობას არაფორმალურ სექტორში ჩართული ქალებისთვის,<sup>102</sup> რაც ასევე წინააღმდეგობაშია დედობის და მშობლის შვებულების უნივერსალურ ბუნებასთან. არ არსებობს არაფორმალურ სექტორში დასაქმებულთა წილის შესახებ ზუსტი მონაცემები, თუმცა, საქსტატის ოფიციალური მონაცემებით, მხოლოდ არასასოფლო-სამეურნეო სექტორში არაფორმალურად დასაქმებულთა წილი 2022 წლის მდგომარეობით 28.4 %-ს შეადგენდა,<sup>103</sup> რაც ატიპიური შრომის მსგავსად, არაფორმალური შრომის დიდ მაჩვენებელზე უნდა მიუთითებდეს.

დედობის და მშობლის შვებულების არსებული პოლიტიკა ასევე არ მოიცავს უნივერსალურ სვეტს, რომელიც ყველა ქალისთვის მათი დასაქმების სტატუსის მიუხედავად, მისაწვდომს გახდიდა დედობის გამოცდილების პირველ თვეებში ბაზისურ სოციალურ მხარდაჭერას. პრაქტიკაში დეკრეტული შვებულებით ასევე ვერ სარგებლობენ დროებითი და სეზონური შრომითი კონტრაქტებით

<sup>100</sup> სოციალური სამართლიანობის ცენტრი, საქართველოში მოქმედი მიტანის სერვისის კომპანიების ხელშეკრულებების სამართლებრივი შეფასება, თბილისი (თარიღის გარეშე).

<sup>101</sup> სოციალური სამართლიანობის ცენტრი, არაფორმალური და არასტანდარტული შრომა საქართველოში გამოწვევები და სარეფორმო ხედვა, თბილისი, 2021, 108-113.

<sup>102</sup> შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, სოციალური დაცვის სისტემის შეფასება საქართველოში, საბოლოო ანგარიში, 2020, 8.

<sup>103</sup> საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის ოფიციალური ვებ-გვერდი, არაფორმალური დასაქმება (ბოლოს ნანახია 13.12.2023).

დასაქმებული ქალები, თუ შვებულების გამოყენების მომენტში არ აქვთ მოქმედი შრომითი ხელშეკრულება ან შვებულებით სარგებლობისას უმთავრდებათ ის, ვერ იღებენ ან უწყდებათ შვებულებისთვის განკუთვნილი სახელმწიფო დახმარება.

დედობის და მშობლის შვებულების გამოყენების მაჩვენებლის მიმართება საქართველოში დაბადებული ბავშვების შობადობის საერთო წლიურ მონაცემებთან, ცხადად აჩვენებს პოლიტიკის ამ ჩავარდნას და ქალების დიდი ჯგუფის ამ ბენეფიტის გარეშე დატოვების ფაქტს. მაგალითად, 2022 წლის მონაცემებით, საქართველოში ცოცხლად დაბადებული ბავშვების შობადობის მაჩვენებელია 42 319.<sup>104</sup> თუმცა, ამავე წელს დეკრეტული შვებულებით ისარგებლა მხოლოდ 14 048 ქალმა<sup>105</sup> (აქედან მხოლოდ 480 წარმოადგენდა საჯარო მოსამსახურეს).<sup>106</sup>

შედეგად, 2022 წელს დეკრეტული შვებულებით ვერ ისარგებლა 28 271 ქალმა. დეკრეტული შვებულების მიღმა მყოფი ქალების მონაცემები 2021 წელს 31 897-ს შეადგენდა. მონაცემები აჩვენებს, საქართველოში ყოველწლიურად დედების მესამედიც კი ვერ ახერხებს დეკრეტული შვებულების უფლებით სარგებლობას. ასევე ცხადია, რომ ამ უფლებით მოსარგებლე ქალების დიდ უმრავლესობაზე კერძო სექტორისთვის დადგენილი წესი ვრცელდება და ამ მაჩვენებელში მცირეა საჯარო მოსამსახურე ქალების რაოდენობა. დეკრეტული შვებულების უფლების მიღმა დარჩენილ ქალებს შორის არიან არა მხოლოდ უმუშევარი ქალები, არამედ არაფორმალურად მშრომელი ქალები და ის ქალებიც, რომლებიც არასტანდარტული ფორმით შრომობენ ან დამოუკიდებელი თვითდასაქმებულები არიან და კანონით დადგენილი წესით იხდიან გადასახადებს.

მნიშვნელოვანია სოციალური დაცვის სისტემამ დაინახოს და აღიაროს დასაქმების/შრომის სხვადასხვა ფორმა, რისთვისაც აუცილებელია სახელმწიფომ შეისწავლოს შენიღბული, დამოკიდებული და დამოუკიდებელი თვითდასაქმების ფორმები/პატერნები და საქართველოში გავრცელებული შრომის ფორმების გათვალისწინებით, ასევე საერთაშორისო სტანდარტებსა და გამოცდილებაზე დაყრდნობით შექმნას იმგვარი სამართლებრივი კატეგორიები, რომელიც ამ ჯგუფებს აღიარებს დასაქმებულებად, ან სპეციალურ სტატუსებს მიაჭიებს

<sup>104</sup> საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის ოფიციალური ვებ-გვერდი, მოსახლეობა და დემოგრაფია (ბოლოს ნანახია 13.12.2023).

<sup>105</sup> სსიპ სოციალური მომსახურების სააგენტოს ოფიციალური ვებ-გვერდი, სტატისტიკა, ორსულობის მშრომობის, ბავშვის მოვლის, ასევე ახალშობილის შვილად აყვანის დახმარების შესახებ (ბოლოს ნანახია 13.12.2023).

<sup>106</sup> საჯარო სამსახურის ბიუროს 2023 წლის 15 დეკემბრის #გ8050 წერილი.

(როგორცაა, დამოკიდებული თვითდასაქმებული და დამოუკიდებელი თვითდასაქმებული) და მათზე თანასწორად გავრცელებს დედობის და მშობლის შვებულების პოლიტიკას.

ასევე, სრულად არაფორმალურ სექტორში ჩართულ დასაქმებულთა მნიშვნელოვანი წილის გათვალისწინებით და იმის მხედველობაში მიღებით რომ არაფორმალური სექტორის ფორმალიზაცია გრძლევადიანი და რთული პროცესია, მნიშვნელოვანია სახელმწიფომ შეიმუშავოს დეკრეტული შვებულების უნივერსალური სქემა, დამხმარე სვეტის სახით, რომელიც გავრცელდება არსებული ანაზღაურების მოდელის მიღმა მყოფ ქალებზე, მათ შორის, არაფორმალურად მშრომელ და არაფორმალურ სექტორში ჩართულ ქალებზე.

ცხრილი #3: საქართველოში ცოცხლად დაბადებული ბავშვების შობადობის მაჩვენებლის მიმართება დეკრეტული შვებულების გამოყენების საერთო მაჩვენებელთან (2021-2022 წლები)

	შობადობის მაჩვენებელი	საჯარო მოხელე (ისარგებლა ანაზღაურებადი შვებულებით) *შსს-ს ჩათვლით	კერძო სექტორში დასაქმებული (ამ წესის სუბიექტი ქალი) (ისარგებლა ანაზღაურებადი შვებულებით)	სულ	შვებულების არსებული მოდელის მიღმა დარჩენილი ქალები
2021	45 946	535	13 514	14 049	31 897
2022	42 319	480	13 568	14 048	28 271

(წყარო: საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის ვებ-გვერდი, სსიპ სოციალური მომსახურების სააგენტოს ვებ-გვერდი, საჯარო სამსახურის ბიუროს 2023 წლის 15 დეკემბრის #გ8050 წერილი)



## 5. კერძო და საჯარო სექტორში დასაქმებული და თვითდასაქმებული ქალების შვებულების გამოყენების/დედობის გამოცდილებები

### *საველე კვლევის შედეგები*

საველე კვლევა, რომელიც კერძო და საჯარო სექტორში დასაქმებულ და თვითდასაქმებულ ქალებთან ჩატარდა, მიზნად ისახავს ამ ჯგუფებში დეკრეტული შვებულების გამოყენების ან მისი ვერ გამოყენების შემთხვევებში, დედობის გამოცდილების საწყისი პერიოდის კვლევას, სწორედ დეკრეტულ შვებულებასთან კავშირში.

საჯარო სექტორის შემთხვევაში, კვლევაში გამოკითხული ქალები სხვადასხვა საჯარო დაწესებულებაში იყვნენ დასაქმებულები საჯარო მოსამსახურის სტატუსით და სრულად ისარგებლეს დეკრეტული შვებულების 6 თვიანი ანაზღაურებადი პერიოდით. კერძო სექტორში დასაქმებული ქალები და თვითდასაქმებული ქალები სხვადასხვა სფეროს/ინდუსტრიას წარმოადგენდნენ (ვრცლად იხილეთ მეთოდოლოგიის თავი). კვლევის მიზანს არ წარმოადგენდა თვითდასაქმებული ქალების სამუშაო პატერნების შესწავლა, თუმცა, მნიშვნელოვანია აღინიშნოს რომ გამოკითხულ ქალებს შორის არიან ქალები, რომლებიც დამოკიდებულების გარკვეული მახასიათებლებიდან გამომდინარე, მაღალი ალბათობით შესაძლოა მიეკუთვნებოდნენ შენიღბული და დამოკიდებული თვითდასაქმებულის კატეგორიას, ხოლო კვლევაში გამოკითხული ქალების უმრავლესობა მიეკუთვნებოდა დამოუკიდებელი, ნამდვილი თვითდასაქმებულის კატეგორიას. კვლევის მონაწილე თვითდასაქმებული ქალების საერთო მახასიათებელს წარმოადგენს ის რომ ისინი კანონით დადგენილი წესით იხდიან სახელმწიფო გადასახადებს და ამ აზრით ნახევრად ფორმალურ სექტორს მიეკუთვნებიან.

კვლევაში გამოკითხული ქალები დასახელებულ სფეროებში სწორედ დეკრეტული შვებულების (ან ბავშვის გაჩენის პერიოდში) მუშაობდნენ, ხოლო კვლევის ჩატარების მომენტში შესაძლოა ისინი უკვე სხვა საქმიანობით ან სრულიად განსხვავებულ სფეროში თუ სექტორში ყოფილიყვნენ ჩართულნი. თუმცა, ქალების სამუშაო გამოცდილებების განვითარების ტრაექტორია ასევე საინტერესოა საკითხია, რამდენადაც ერთ-ერთ საკვლევ კითხვას ამ ქალების სამუშაო ბაზარზე დაბრუნების გამოცდილება წარმოადგენდა. ასევე მნიშვნელოვანია აღინიშნოს რომ

კვლევაში გამოკითხული ქალების შემოსავალი ბავშვის გაჩამდე პერიოდში, უმეტეს შემთხვევაში შეადგენდა ხელფასს/შემოსავალს 1000 ლარამდე ან 1000-დან 2000 ლარამდე. მხოლოდ რამდენიმე შემთხვევაში ქალის შემოსავალი აღებატებოდა 2000 ლარს.

საველე კვლევისას მოპოვებული ინფორმაცია სამი ძირითადი შეკითხვის/საკითხის ირგვლივ არის ორგანიზებული. კვლევა მიზნად ისახავს დავინახოთ თუ რა გავლენას ახდენს შვებულების ანაზღაურების განსხვავებული პოლიტიკა ქალების მიერ შვებულების გამოყენების ხანგრძლივობაზე. კვლევისთვის მნიშვნელოვან მეორე საკითხს წარმოადგენს ის თუ რა გავლენას ახდენს შვებულების ანაზღაურების ოდენობა ქალების დედობის გამოცდილებაზე მის პირველ თვეებში. მესამე საკვლევი კითხვა სწავლობს თუ როგორ განსაზღვრავს ქალების სამუშაო ბაზარზე დაბრუნების შესაძლებლობას, შვებულებით სარგებლობის თუ მისით ვერ სარგებლობის განსხვავებული გამოცდილებები.

### 5.1. შვებულების გამოყენების/სამუშაოზე არდაბრუნების ხანგრძლივობა

ქალებთან ჩატარებული ინტერვიუები აჩვენებს მნიშვნელოვან განსხვავებას საჯარო და კერძო სექტორში დასაქმებული ქალების მიერ დედობის და მშობლის შვებულების გამოყენების ხანგრძლივობის თვალსაზრისით. კვლევაში გამოკითხული ქალებიდან, ანაზღაურებადი შვებულების სრული პერიოდით 6 თვით, ისარგებლეს მხოლოდ საჯარო მოსამსახურე ქალებმა და კერძო სექტორში დასაქმებულმა/ამ წესით მოსარგებლე ორმა ქალმა, რომელთაც ასევე სრულად აუნაზღაურდათ დეკრეტული შვებულება.<sup>107</sup> სხვა შემთხვევებში ქალების მიერ შვებულების გამოყენების/სამუშაოზე არდაბრუნების პერიოდი 1-8 კვირას (გამონაკლის შემთხვევაში 18 კვირამდე) შეადგენდა.

ამდენად, შვებულების გამოყენების ხანგრძლივობას არსებითად და უშუალოდ განსაზღვრავს შვებულების ანაზღაურების წესი/ოდენობა და მასთან დაკავშირებული სოციალური უსაფრთხოების გარანტიები. თვითდასაქმებული ქალების შემთხვევაში, რომლებიც საერთოდ ვერ სარგებლობენ შვებულებით და მისი ანაზღაურებით, სამუშაოზე არდაბრუნების და ბავშვთან ყოფნის ხანგრძლივობაზე ზემოქმედებს ქალის შემოსავლის როლი შინამეურნეობის საერთო შემოსავალში და ქალის მიერ მისი გამომუშავების საჭიროება. გარდა

<sup>107</sup> აქედან, ერთ შემთხვევაში ანაზღაურებადი შვებულების 6 თვიანი პერიოდი სრულად აანაზღაურა დამსაქმებელმა, ხოლო მეორე შემთხვევაში, საჯარო სკოლის მასწავლებელ ქალს შეეხო დეკრეტული შვებულების სრული ანაზღაურების ახალი წესი.

შემოსავლის გამომუშავების აუცილებლობისა, სამუშაოზე არდაბრუნების ხანგრძლივობას ასევე განსაზღვრავს შემკვეთების/კლიენტების მოლოდინები თვითდასაქმებული ქალის შრომის მიმართ.

**საჯარო მოსამსახურე ქალების შემთხვევაში**, ყველა მათგანმა სრულად ისარგებლა 6 თვიანი ანაზღაურებადი შვებულებით და ზოგიერთ შემთხვევაში, დამატებით არაანაზღაურებადი შვებულების გარკვეული პერიოდით. საჯარო მოსამსახურე ქალების შემთხვევაში შვებულების 6 თვის მანძილზე გამოყენების შესაძლებლობა მნიშვნელოვნად განსაზღვრა შვებულების სრულად ანაზღაურების გარანტიამ და ასევე, სამსახურის დაკარგვის შიშის არარსებობამ;

**კერძო სექტორში დასაქმებული ქალების** გამოცდილება არაერთგვაროვანია. უმეტეს შემთხვევებში ქალებმა შვებულებისას მხოლოდ მინიმალური სახელმწიფო დახმარება მიიღეს. გამოკითხული ქალებიდან ორ შემთხვევაში შვებულების ანაზღაურებაზე პასუხისმგებლობა დამსაქმებელმა საკუთარი ნებით აიღო.

კერძო სექტორში დასაქმებული ქალების გამოცდილება აჩვენებს რომ მათმა ნაწილმა მხოლოდ რამდენიმე კვირის მანძილზე მოახერხა ახალშობილზე ზრუნვა და მშობიარობასთან დაკავშირებული მძიმე ფიზიკური ტკივილების, სისუსტის და რთული ემოციური გამოწვევების მიუხედავად, მშობიარობიდან მალევე გავიდა სამსახურში. ეს გადაწყვეტილება ძირითადად უკავშირდებოდა ხელფასის გამომუშავების აუცილებლობას და/ან სამსახურის დაკარგვასთან დაკავშირებულ მომავლის შიშს.

*“სამშაბათი რომ თენდებოდა ვიმშობიარე, პარასკევს გამომწერეს და ოთხშაბათს ვიყავი სკოლაში, ეს იყო მშობიარობის მე-8, მე-9 დღე... ფიზიკურად დაჯდომა არ შემეძლო და როცა ძაან დავიღლებოდი ხოლმე, ესე მერხს ვეყრდონობოდი.”*

(კერძო სექტორში დასაქმებული ქალი)

*“ზავში უკვე 40 დღის იყო და თვე ან თვენახევარი თუ არ ვიმუშავებდი...ულუკმაპუროდ დარჩენას ნიშნავდა..ეხლაც მეტირება რომ მახსენდება..იმდენად ემოციურად რთული იყო ჩემთვის რომ აი ყოველ დღილით ტირილით გავდიოდი.”*

(კერძო სექტორში დასაქმებული ქალი)

კვლევამ ასევე აჩვენა რომ საჯარო სკოლის მასწავლებლებს, რომელთაც დეკრეტული შვებულების 6 თვიანი სრული ანაზღაურების პოლიტიკა შეეხოთ, მხოლოდ ამ წესის პირობებში შეძლეს დეკრეტული შვებულებით სრულად სარგებლობა, ხოლო დეკრეტის წინა გამოცდილებებში, ისინი მალე უბრუნდებოდნენ სამუშაო ადგილს.

*„რომ ყოფილიყო ვთქვით ფასიანი დეკრეტული შვებულება ესე მალე შეიძლება არ გავსულიყავი პირველ ორ შემთხვევაში.“*

(კერძო სექტორში დასაქმებული, საჯარო სკოლის მასწავლებელი)

იმ ქალების შემთხვევაში, რომლებმაც მიზერული სახელმწიფო დახმარების პირობებში, 18 კვირამდე (4 თვემდე) გამოიყენეს შვებულება, ეს გადაწყვეტილება უმეტესად დაეყრდნო ქმრის/პარტნიორის შემოსავალთან დაკავშირებულ მინიმური უსაფრთხოების განცდას, ოჯახის სხვა წევრების ფინანსურ მხარდაჭერას/ასეთი მხარდაჭერის იმედს ან სამსახურის დაკარგვის შიშის არქონას.

გამოკითხული ქალებიდან ორ შემთხვევაში, დედობის და მშობლის შვებულება სრულად ან ნაწილობრივ (4 თვე) ანაზღაურდა დამსაქმებლის მიერ, ორგანიზაციის შიდა პოლიტიკის საფუძველზე, რამაც ქალების ახალშობილთან პირველ თვეებში ყოფნის შესაძლებლობა შექმნა. ამ ქალების შემთხვევაში შვებულების გამოყენების ხანგრძლივობა ზუსტად ემთხვევა შვებულების ანაზღაურების ხანგრძლივობას.

*„ძალიან მნიშვნელოვანი იყო დეკრეტულის ანაზღაურება, იმიტომ, რომ ჩვენს ოჯახში ჩემს ქმარს არ აქვს სტაბილური, ესეთი ერთიდაიგივე ხელფასი, გამომუშავებაზეა, შეიძლება ასე ვთქვათ და ჩემი ხელფასი ჩემთვის იყო რაღაც სიმყარე... თან ფინანსური ტვირთი გვაქვს....ამიტომ მაგ ნაწილში რომ მყარად ხარ, იცი რომ სესხს მაინც გადაიხდი, ძალიან დიდი სიმშვიდე იყო. ერთ თვეზე მეტი ხანი.....გამიჭირდებოდა, რომ უხელფასო შვებულებაში ვყოფილიყავი, არათუ სამსახურის დაკარგვის წინაშე რომ ვყოფილიყავი.“*

(კერძო სექტორში დასაქმებული ქალი)

ქალები, რომელთაც დამსაქმებელმა საკუთარი ნებით აუნაზღაურათ დეკრეტული შვებულება, საუბრობენ ამ შესაძლებლობის დიდ მნიშვნელობაზე და მასთან დაკავშირებულ მადლიერების განცდაზე დამსაქმებლის მიმართ. ასევე

უხერხულობის განცდაზე სხვა თანამშრომლების წინაშე, რომლებმაც დამატებითი ანაზღაურების გარეშე გადაინაწილეს მათი შესასრულებელი საქმეები დეკრეტული შვებულების პერიოდში. ქალების თქმით, ამ მოცემულობამ შესაძლოა გავლენა მოახდინოს მათ მომავალ გადაწყვეტილებებზე. მაგალითად, დათმონ კანონით განსაზღვრული სხვა შრომითი უფლებები ან არ გამოიყენონ უკეთეს სამსახურში გადასვლის შესაძლებლობები, დამსაქმებლის მიერ მათ მიმართ გამოჩენილი გულისხმიერების გამო.

*„სამსახურის შეცვლა [რომ] გადაწყვეტიტოთქო და დავიწყო ძებნა, ალბათ დავფიქრდებოდი და ერთ-ერთი განმაპირობებელი იქნებოდა ის რომ ხო, აი ესეთი გამოცდილება გავიარე, მაქსიმალურად გვერდით დამიდგნენ, შემინარჩუნეს მე როგორც კადრი.....აი ცოტახანი ეს გარკვეულწილად ჩემი კარგი მუშაობით [უნდა] დავაბრუნო ასე ვთქვათ ორგანიზაციაში....ეს ცოტახანი რამდენია არ ვიცი.“*

(კერძო სექტორში დასაქმებული ქალი)

**თვითდასაქმებულ ქალებში** სამუშაოზე არდაბრუნების ხანგრძლივობა ასევე არაერთგვაროვანია და უკავშირდება იმას თუ რამდენია ოჯახის მინიმალურ კეთილდღეობაში ქალის შემოსავლის როლი, როგორია თვითდასაქმებული ქალის მიმართ დამკვეთების/კლიენტების მოლოდინები და/ან რამდენად უზრუნველყოფს ბავშვის მამის შემოსავალი ოჯახის ბაზისურ საჭიროებებს, რამაც ქალებს ცალკეულ შემთხვევებში სამუშაოზე არდაბრუნების/ბავშვთან ყოფნის მეტი დროითი შესაძლებლობა შეუქმნა.

იმ თვითდასაქმებული ქალების შემთხვევაში ვინც სამუშაოს მალევე უბრუნდება, როგორც წესი ბავშვთან სრულად ყოფნის პერიოდი რამდენიმე კვირას გრძელდება. ამ გადაწყვეტილებას როგორც წესი განსაზღვრავს ქალის მიერ შემოსავლის გამომუშავების აუცილებლობა და/ან მოლოდინები მათი შრომის მიმართ, რაც დიდი წყვეტის შემდეგ სამუშაო ძალაში დაბრუნების სირთულეს უკავშირდება.

*„მეორე ბავშვი გავაჩინე იანვრის ბოლოს და აი თუ დამიჯერებთ ალბათ ბოლო რამდენიმე დღით ადრე შევწყვიტე შეკვეთების აღება... 1 თვე დავისვენე დაახლოებით და მერე ჩვეულ რეჟიმში შევუდექი მუშაობას.“*

(თვითდასაქმებული ქალი)

*„როცა იცი რომ არანაირი გარანტია არ გაქვს, რაღაც ვერ, ვერანაირად ვერ გაჩერდები..იმ მომენტში ეგრე ფიქრობ რომ არაგონივრული იქნება და მერე არ იცი, რაში შეიძლება დაგჭირდეს ეს ფინანსური თვალსაზრისითაც ან ამ ურთიერთობამ მერე შეიძლება სხვა რაღაცამდე მიგიყვანოს... და ახლა ამაზე უარი რომ თქვა, მერე ვეღარ გააგრძელებ ამ მიმართულებით მუშაობას და მოკლედ, ძირითადად მაგ ორ რაღაცაზე ფიქრობ.“*

(თვითდასაქმებული ქალი)

## **5.2. დედობის და მშობლის შვებულებაზე/დედობის გამოცდილებაზე შვებულების ანაზღაურების გავლენა**

დედობის და მშობლის შვებულების გამოცდილებებს მრავალფეროვნად აღწერენ ქალები, რამდენადაც მასზე მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს არაერთი ფაქტორი, რომელთა შორისაა, ქალების შვებულების ანაზღაურების ოდენობა, ოჯახის და ახალშობილის კეთილდღეობის სტაბილურად შენარჩუნების შესაძლებლობა თუ სირთულე, ბავშვის მამის შემოსავლის ოდენობა და მისი სტაბილურობა, დედასა და მამას შორის ბავშვზე ზრუნვის ტვირთის გადანაწილების საკითხი, ქალის სამუშაო ბაზარზე დაბრუნების შესაძლებლობა ან მასთან დაკავშირებული სურვილები, სირთულეები და შიშები, დედობის გამოცდილებასთან დაკავშირებული ფიზიკური და ემოციური სირთულეები და სხვა.

თუმცა, კვლევაში მონაწილე ქალები, დედობის გამოცდილების პირველ თვეებში, ერთ-ერთ მთავარ საკითხად ასახელებენ ოჯახის ბაზისური კეთილდღეობის შენარჩუნების და მინიმალური მოთხოვნილებების სტაბილურად დაკმაყოფილების შიშს და სირთულეს, რაც ხშირად კრიტიკულად არის დაკავშირებული ქალის შემოსავლის არსებობასა და მის სტაბილურობაზე. კვლევა აჩვენებს რომ ამ სირთულეს მეტ-ნაკლებად პასუხობს 6 თვის მანძილზე შვებულების სრულად ანაზღაურების გარანტია, რაც უმეტესად საჯარო მოსამსახურე ქალების შემთხვევაში გვხვდება. კერძო სექტორში დასაქმებული და თვითდასაქმებული ქალების შემთხვევაში, შვებულების ანაზღაურების სიმწირის თუ მისი არარსებობის გათვალისწინებით, ოჯახის ბაზისური კეთილდღეობის შენარჩუნებასთან დაკავშირებული შიშები და სირთულეები განსაკუთრებულად მძაფრია. ასევე განსხვავებულია ამ სირთულეებთან გამკლავების სტრატეგიები.

საჯარო მოსამსახურე ქალები, რომელთაც 6 თვის მანძილზე სრულად აუნაზღაურდათ შვებულება, ამ მხარდაჭერას მიიჩნევენ როგორც აუცილებელს და მნიშვნელოვანს, რამაც განსაზღვრა მინიმალური ეკონომიკური უსაფრთხოების განცდა და შექმნა ყველაზე კრიტიკული პერიოდის ახალშობილთან გატარების შესაძლებლობა. თუმცა, 6 თვით ანაზღაურებადმა შვებულებამ სრულად ვერ დააზღვია სირთულეები, რაც ბავშვის შეძენასთან დაკავშირებულ მნიშვნელოვან ფინანსურ ხარჯებს და ოჯახის, მათ შორის, უპირატესად ახალშობილის, აუცილებელი საჭიროების დაკმაყოფილებას უკავშირდება.

*„[დეკრეტული შვებულების ანაზღაურების გარეშე] სახლში ვერაფრით ვერ დავრჩებოდი შემოსავლის გარეშე, გამორიცხულია. ვერც უხელოვასო შვებულებაში ვერ გავიდოდი... ფიზიკურად უფროსი ორი შვილი დამრჩებოდა ძირითადი შემოსავლის გარეშე.. მარტო მეუღლის შემოსავლით სამ შვილს ვერ გამოვკვებავდი.. შესაბამისად, მომიწევდა გასვლა და [ბავშვის] დატოვება.“*

(საჯარო მოსამსახურე ქალი)

*„მშობლები დაგვეხმარნენ...ფინანსურად...მას მამამისი, მე დედაჩემი. ის ხელოვასი ბავშვს ვერ გაზრდიდა, მითუმეტეს რომ ჩემი შვილი იყო რძისაუტანლობით და ჭამდა უფრო ძვირადღირებულ საკვებს, ვიდრე ჩვეულებრივი საკვები არის.“*

(საჯარო მოსამსახურე ქალი)

კერძო სექტორში დასაქმებული ქალების მიერ სახელმწიფო მხარდაჭერა აღიწერება როგორც „მინიმალური“ და „მიზერული,“ რაც სრულიად შეუსაბამოა იმ გამოწვევებთან და ფინანსურ ტვირთთან, რის წინაშეც შინამეურნეობები ბავშვის დაბადების შემთხვევაში დგებიან. ქალების გამოცდილებით, შვებულების პერიოდში სახელმწიფოს დახმარებამ მათთვის მინიმალური უსაფრთხოების განცდა ვერ შექმნა, რაც ისეთი აუცილებელი საჭიროებების გამკლავებას გულისხმობს, როგორცაა, კვების და ჯანდაცვის ხარჯი. ქალები ყველაზე დიდ სირთულედ სწორედ ბავშვის კვების უზრუნველყოფას და ჯანდაცვასთან დაკავშირებულ ხარჯს ასახელებენ. ქალები საუბრობენ ბავშვის კვების და მოვლის წარმოუდგენლად დიდ ფინანსურ ტვირთზე, რასთან გამკლავებასაც სხვადასხვა სტრატეგიების გამოყენებით ცდილობენ: ქმრის/პარტნიორის გაორმაგებული შრომა, ხარჯების დაზოგვა ოჯახის უფროსი წევრების კვებაზე და საჭიროებებზე,

მშობლების და ახლობლების ფინანსური მხარდაჭერის მიღება კრიტიკულ პერიოდში და სხვა.

*„ერთადერთი დასაქმებული ოჯახში მე ვარ და ეხლა 1000 ლარი როგორ უნდა გაანაწილო 6 თვეზე, მითუმეტეს 2 მოზარდიც მყავს და პლიუს ახალშობილი. ჯერ ახალშობილს ვერ ეყოფა ის 1000 ლარი მითუმეტეს 6 თვეზე, ეს ხო აბსურდია? ამიტომაც იძულებული ვიყავი რომ უნდა გავსულიყავი სამსახურში.“*

(კერძო სექტორში დასაქმებული ქალი)

*„აი ის რომ არის რძის ნაზავები 44 ლარიდან ზემოთ ღირდა და აი შერეულ კვებაზე რომ გადავიყვანე კვირაში ორი ვერ ყოფნიდა. როგორ ვახერხებდი ვერ ვხვდები, სხვისი დახმარების გარეშე, აი როგორღაც. მაგრამ ალბათ ბევრი რაღაცა ვთქვით მოზრდილ შვილებზე მქონდა გათვლილი, იმათი შემცირების ხარჯზე ალბათ.“*

(კერძო სექტორში დასაქმებული ქალი)

თვითდასაქმებულ ქალებს როგორც წესი არ აქვთ სახელმწიფოს მხრიდან მხარდაჭერის მიღების მოლოდინი. ქალების თქმით, რამდენადაც მშობიარობის შემდეგ გარკვეული პერიოდით ვერ გამოიმუშავენ შემოსავალს და ვერც დეკრეტულ შვებულებასთან დაკავშირებული დახმარებით სარგებლობენ, განსაკუთრებულ სირთულეს ბავშვის კვების, მოვლის ხარჯი და ჯანდაცვასთან დაკავშირებული საჭიროებები წარმოადგენს, რაც ხშირად ქალებს აიძულებთ მალევე დაუბრუნდნენ სამუშაოს.

*„უმეტესობა ჩემი ამ თანხის მიდიოდა აფთიაქებში, იმიტომ რომ ყველაზე მეტი, პამპერსი იქნებოდა თუ კვება, იქიდან მჭირდებოდა. და ამ მხრივ ძაან ძაან გაიზარდა ეს ხარჯები და ფაქტიურად პირადი რაღაცეები უკან გადავწიე და არც დასვენება, ანუ მოკლედ ბევრ რაღაცაზე, რაზეც შეიძლება ადრე მეფიქრა, აღარ ვფიქრობდი და ყველაფერი იყო იმისკენ მიმართული, რომ ბავშვს რა ჭირდება და ბაზისური, ისინი რაც აუცილებლად უნდა გაგვეკეთებინა. ამის გარდა არაფერ სხვაზე არ გვიფიქრია. ეგრე მოვახერხეთ ამ პერიოდის გადალახვა.“*

(თვითდასაქმებული ქალი)



*„[ახალშობილის კვების ხარჯი] ძან მძიმეა.. მე კიდევ კარგი რომ ფორმულა არ მიჭმევია რა, მერე ეგრევე მყარ კვებაზე გადავიდა და სუპებს და რაღაცეებს ვაჭმევდი და ფაფებს და ა.შ. მინიმუმ 1000 ლარი გინდა თვეში ანუ და არ ვიცი რამდენიც არ უნდა გქონდეს შემოსავალი, 1000 ლარი ძან ბევრი ფულია იმისთვის რომ პატარა ბავშვს აჭამო.“*

(თვითდასაქმებული ქალი)

### 5.3. სამუშაო ძალაში დაბრუნების გამოცდილება

დეკრეტული შვებულების შემდეგ ქალებისთვის სამუშაო ბაზარზე დაბრუნდება მნიშვნელოვან სირთულეებს უკავშირდება. კვლევა აჩვენებს რომ სამუშაო ძალაში დაბრუნების შესაძლებლობებზე, ქალის სამუშაოს სტაბილურობასთან, დაცულობასთან, მოქნილობასთან და შემოსავლიანობასთან ერთად, ზეგავლენას ახდენს დეკრეტული შვებულების ანაზღაურების პოლიტიკაც.

საჯარო სექტორში დასაქმებული ქალები როგორც წესი ახერხებენ სამუშაო ძალაში დაბრუნებას დაცულობის და სტაბილურობის იგივე გარანტიებით. კერძო სექტორში დასაქმებული და თვითდასაქმებული ქალების შემთხვევაში კი, ქალები მშობიარობიდან რამდენიმე კვირაში უბრუნდებიან სამუშაო ადგილს/სამუშაოს ან რამდენიმე წელი ვეღარ ახერხებენ სამუშაო ძალაში დაბრუნებას. რამდენიმეწლიანი წყვეტის შემდეგ, სამუშაო ბაზარზე დაბრუნებას ქალები უმეტესად ახერხებენ დაბალშემოსავლიან, დაუცველ, არასტაბილურ, არასტანდარტულ და/ან არაფორმალურ სექტორში გადასვლის გზით.

კვლევაში მონაწილე ქალების შემთხვევაში, სამუშაო ძალაში დაბრუნება რამდენიმე გარემოებამ განსაზღვრა. ის უმეტესად უკავშირდება ქალის სურვილს არ დაკარგოს შედარებით დაცული და სტაბილური სამსახური/შემოსავალი და შესაძლებლობას ბავშვზე ზრუნვის შრომა სხვა ადამიანს (უმეტესად ძიძას) გადაანდოს. კვლევა აჩვენებს რომ ქალებმა სამუშაო ბაზარზე დაბრუნება არჩიეს მაშინაც კი, თუ მათი გამომუშავებული ხელფასი მხოლოდ ძიძის ანაზღაურებას სწვდებოდა. ეს გამოცდილება გვხვდება ყველა სექტორში, მათ შორის საჯარო სექტორშიც. ცალკეულ შემთხვევებში ბავშვზე ზრუნვის შრომა ოჯახის სხვა წევრებმა (უმეტესად ბებიებმა) აიღეს საკუთარ თავზე.

*„ფაქტიურად ჩემი ხელფასიდან მე არაფერი აღარ მრჩება. რაღაც ძალიან მინიმალური თანხა მრჩება, იმიტომ რომ ძიძას ვუხდი 1000 ლარს. მე კიდევ გამიმართლა და ზოგი ჩემზე მეტს უხდის. ხარჯია სამსახურში წასვლა-წამოსვლა. უბრალოდ იმიტომ ვმუშაობ რომ ვიცი რომ რამდენიმე წლის შემდეგ ბავშვი ბაღში მივა, სკოლაში მივა და ძიძა აღარ დამჭირდება და მე არ მინდა რომ მანამდე სამსახური დავეკარგო, ჩამოვრჩე საქმეს და ა.შ., ეს არის.“*

(საჯარო მოსამსახურე ქალი)

*„ძალიან, ძალიან გამიჭირდა ამხელა თანხის [ხელფასის ნახევარზე მეტის] გადადება ამ საკითხისთვის [ძიძის ხელფასისთვის], მაგრამ არც კი განმიხილავს, რომ არ გავიდოდი [სამსახურში]... ხშირად ქალები, იხდიან თავიანთ სრულ ხელფასს ძიძებში.... მაგრამ რეალურად ამას აკეთებენ იმიტომ, რომ შეინარჩუნონ სამსახური. და თუნდაც დამჭირვებოდა ალბათ სრული თანხის გადახდა, ამაში მე ლოგიკას ვხედავ, იმდენად რთულია მერე შრომის ბაზარზე დაბრუნება ქალისთვის, რომელსაც წყვეტა აქვს პროფესიული საქმიანობის.“*

(კერძო სექტორში დასაქმებული ქალი)

გამოკითხული ქალების ნაწილი ვერ დაუბრუნდა სამუშაო ადგილს, რამდენადაც მათ მიერ მიღებული პოტენციური ანაზღაურება ვერ დაფარავდა ძიძის დაქირავებისთვის აუცილებელ ხარჯებს. ამდენად, ამ შემთხვევებში ქალებს არც ჰქონიათ არჩევანი განეხილათ სამუშაო ძალაში დაბრუნების საკითხი. ამ გადაწყვეტილებამ კიდევ უფრო მიაჯაჭვა დედები ბავშვზე ზრუნვის შრომას, შეამცირა ამ ქალებისთვის სამუშაო ბაზარზე დაბრუნების შესაძლებლობა და ხელი შეუწყო შინამეურნეობაში ქალის და კაცის როლების კიდევ უფრო უთასწორო გადანაწილებას.

*„ძიძა არც განმიხილია იმიტომ რომ ძან ანუ რაღაც კოლოსალური თანხები არის.... ჩემთვის ის [სირთული] იყო რომ უბრალოდ მეტი დრო სახლში ბავშვთან, გასვლაც რა თქმა უნდა სრულიად შემეზღუდა, გარეთ გასვლა. დანარჩენი ეხლა რომ ვითხრათ რომ ძალიან დამაწვა-მეთუი და რაღაც ესეც არ ყოფილა იმიტომ რომ ხო, ჩემი მეუღლიდან გამომდინარე, უბრალოდ იმას მოუწია რა თქმა უნდა მეტი შრომა და უწევს.“*

(თვითდასაქმებული ქალი)

*„ძიძაზე არ ვფიქრობდი, იმიტომ რომ მანსი არ იყო ეხლა მე ძიძისთვის რომ ხელფასი გადამეხადა, გზის ფულადაც აღარ მეყოფოდა.“*

(კერძო სექტორში დასაქმებული ქალი)

კვლევის მონაწილე ყველა ქალი სხვადასხვა დროს, თუმცა, დაუბრუნდა სამუშაო ბაზარს. ის ქალები ვინც რამდენიმე წლის შემდეგ შეძლეს სამუშაო ძალას დაბრუნებოდნენ, წარმოადგენენ კერძო სექტორში დასაქმებულ ან თვითდასაქმებულ ქალებს, რომლებმაც უმეტესად დაბალანაზღაურებად და არასტაბილურ სექტორში გადაინაცვლეს. ქალების თქმით, დასაქმების ეს დაუცველი სივრცეები გამოწვევებთან ერთად გარკვეული ტიპის მოქნილობას და სამუშაო რეჟიმის თავად განსაზღვრის შესაძლებლობას სთავაზობს ქალებს, რაც ქალების ნაწილისთვის (ძირითადად დაბალშემოსავლიანი ქალებისთვის) სამუშაო ბაზარზე ყოფნის და ბავშვზე ზრუნვის შეთავსების თითქმის ერთადერთი შესაძლებლობაა.

*„მინდა რომ ჩამოვშორდე საერთოდ ამ ექთნობას და ლაზეროთერაპევტად გავაგრძელო, როგორც ვიცი აქ კარგი შემოსავალია. უბრალოდ მე ამ ეტაპზე არ მაქვს აქ კარგი შემოსავალი, იმიტომ რომ ჯერ ახალბედა ვარ ამ საკითხში, ასე რომ ვთქვათ. და მერე და მერე უკვე ვფიქრობ რომ ლაზეროთერაპევტად გავაგრძელო და ძალიან არ მინდა ექთნობა.. უბრალოდ ოჯახიდან გამომდინარე შეიძლება ცოტახანი ისევ მომიწიოს იმ ხელფასზე გასვლა, იმიტომ რომ იქ შედარებით უკეთესი ხელფასი იყო.“*

(კერძო სექტორში დასაქმებული ქალი)

*„გიდად ველარ ვიმუშავებდი, იმიტომ რომ ეხლა ორ ბავშვს ვერ დავტოვებ, ვისთანაც მყავდა დატოვებული აღარც ჯანმრთელობა უწყობს ხელს... [თარჯიმნობა] შემთხვევით მერე გადავწყვიტე. ჩავედი ამ ბიუროსთან, ვილაგეები გავიცანი და მერე ნელ-ნელა ავაწყე ესე მუშაობა. რაღაც ჯგუფშიც ვარ ფეისბუქზე, იქიდანაც და ხო იცით ესე ჯაჭვურად მერე გიკავშირდებიან.“*

(თვითდასაქმებული ქალი)

#### 5.4. კვლევაში მონაწილე ქალების საერთო გამოწვევები

კვლევის ფარგლებში გამოიკვეთა რომ ქალების დედობის გამოცდილებებს მნიშვნელოვნად განსაზღვრავს სირთულები, რაც ქალების დიდი ნაწილისთვის საერთო გამოწვევაა, მიუხედავად იმისა თუ რომელ სექტორს მიეკუთვნებიან.

*ბავშვის კვებასთან დაკავშირებული ხარჯი*, კვლევაში გამოკითხული ყველა ქალისთვის მნიშვნელოვან ფინანსურ ტვირთს წარმოადგენს. განსაკუთრებით კი იმ ქალებისთვის ვისაც არ ქონდათ ბავშვების ძუძუთი კვების შესაძლებლობა;

*სათანადო ჯანდაცვის სერვისებზე მისაწვდომობა* განსაკუთრებით ორსულობის და მშობიარობის პერიოდში მნიშვნელოვან ხარჯებს უკავშირდება ქალების დიდი ნაწილისთვის, მაშინაც კი თუ ისინი ჩართული არიან ჯანდაცვის კერძო დაზღვევის სქემებში. ქალები, რომელთაც კერძო დაზღვევაზე ხელი არ მიუწვდებად უმეტესად კერძო სექტორში დასაქმებული ან თვითდასაქმებული ქალები არიან.

კვლევაში გამოკითხული ქალების უმრავლესობა ჩართული იყო ანტენატალური მეთვალყურების სახელმწიფო პროგრამაში და ისარგებლა მშობიარობის თანადაფინანსების შესაძლებლობით. თუმცა, ჯანდაცვის სერვისებზე სათანადო წვდომისთვის სახელმწიფოს ეს მხარდაჭერა უმეტესად აღიწერება როგორც აუცილებელი, მაგრამ არასაკმარისი.

*ფსიქიკურ ჯანმრთელობაზე, განსაკუთრებით ფსიქო-თერაპიის სერვისებზე ხელმისაწვდომობა* კვლევაში გამოკითხული ქალების დიდი უმრავლესობისთვის გამოწვევაა, მიუხედავად იმისა რომ ორსულობისას თუ მშობიარობის შემდეგ თითქმის ყველა ქალი საუბრობს ფსიქიკური ჯანმრთელობის გაუარების მცირე თუ ხანგრძლივ ეპიზოდებზე და მნიშვნელოვან ემოციურ სირთულებებზე, რასაც უმეტესად დამოუკიდებლად ან მეგობრების/ოჯახის წევრების მხარდაჭერით ცდილობდნენ გამკლავებოდნენ;

*ინფორმაციაზე წვდომა* განსაკუთრებით დედობის გამოცდილების არმქონე დედებისთვის, მნიშვნელოვანი პრობლემაა, რაც ქალებში კიდევ უფრო ზრდის ემოციურ მოწყვლადობას და შფოთვის, გაურკვევლობის და შიშის გრძნობას წარმოშობს. ქალების გამოცდილებით, ჯანდაცვის სისტემა დედებისთვის არ უზრუნველყოფს თანამედროვე გაიდლაინებთან თავსებად, აუცილებელ პროტოკოლებზე სათანადო წვდომას, რაც ქალებს გაუადვილებდა ორსულობისას და ბავშვის დაბადების შემდეგ არსებული სირთულების დაძლევას და პასუხს

გასცემდა ამ პერიოდში ახალშობილზე ზრუნვასთან თუ თვითზრუნვასთან დაკავშირებულ მნიშვნელოვან კითხვებზე. ქალებს საჭირო ინფორმაციის მოძიება საკუთარი ძალებით ან სოციალურ ქსელებში არსებული სპეციალური ჯგუფების დახმარებით უწევთ, რაც მნიშვნელოვან ძალისხმევას უკავშირდება;

**ზრუნვის მხარდამჭერი სერვისების არასაკმარისობა** ასევე მნიშვნელოვნად განსაზღვრავს ქალების გამოცდილებებს. იმ შემთხვევებშიც კი თუ ქალმა სრული 6 თვით მიიღო შვებულების ანაზღაურება და მას სურს დაუბრუნდეს სამუშაო ბაზარს, გარემოში არ არსებობს სახელმწიფო მხარდაჭერის სერვისები (როგორცაა საბავშვო ბაღი ან სპეციალური დღის ცენტრების სერვისი), ვიდრე ბავშვი ორი წლის ასაკს არ მიაღწევს.<sup>108</sup>

ამ მნიშვნელოვანი გამოწვევის გამო, გამოკითხული ქალების თითქმის ნახევარი სამუშაო ბაზარზე დაბრუნებისთვის თავად იყენებს ზრუნვით შრომას ძიძების მომსახურების სახით, რაც თავისხმრივ, ქალების დაუცველი და არაფორმალური დასაქმების ახალ გამოცდილებებს წარმოშობს. იმ ქალებისთვის, რომელთათვისაც შეუძლებელია ბავშვზე ზრუნვის შრომის დაქირავება, ზრუნვით შრომას უმეტესად ოჯახის სხვა წევრები (უმეტესად ბებიები) ინაწილებენ, რომელთა მხარდაჭერას ქალები ბავშვის მოვლის სირთულეებთან გამკლავებაში მთავარ დასაყრდენად მიიჩნევენ.

**ძუძუთი კვების პრობლემა** განსაკუთრებულად მნიშვნელოვანი საკითხია იმ ქალებისთვის, რომლებიც რამდენიმე კვირაში ან თუნდაც 6 თვეში დაუბრუნდნენ სამსახურს. ქალებს უწევთ მიიღონ ძუძუთი კვების იძულებით შეწყვეტის გადაწყვეტილება (რაც ასევე მნიშვნელოვნად ზრდის კვებასთან დაკავშირებულ ხარჯებს და ნეგატიურად აისახება ახალშობილის ჯანმრთელობაზე) ან საკუთარი ძალისხმევით მოახერხონ ძუძუთი კვების შეთავსება საოფისე მუშაობასთან/სივრცესთან, რომელიც მეძუძური დედების საჭიროებებზე არ არის მორგებული.

მნიშვნელოვანია სახელმწიფომ შეისწავლოს დედობის გამოცდილებასთან დაკავშირებული ეს სირთულეები, ქალებისთვის აუცილებელი მხარდამჭერი მექანიზმების შემუშავების მიზნით, რაც უმეტესად უკავშირდება: ბავშვის კვებასთან, ჯანდაცვასთან, ფსიქიკურ ჯანმრთელობასთან, ზრუნვის და მხარდაჭერის დამატებითი სერვისების საჭიროებასთან, სამუშაო ადგილებზე

---

<sup>108</sup> რეგონებში უმეტესად ეს პერიოდი 3 წლის ასაკს უკავშირდება

ქალის მხარდამჭერი მექანიზმების დანერგვასთან დაკავშირებულ და სხვა საკითხებს.

კვლევამ ასევე აჩვენა რომ სექტორების მიხედვით, მნიშვნელოვნად განსხვავდება ქალების წინასწარი ცოდნა/ინფორმირებულობა დეკრეტული შვებულების საკითხზე. საჯარო სექტორში გამოკითხულმა ყველა ქალმა იმთავითვე იცოდა თუ როგორ ვრცელდებოდა მათზე დეკრეტული შვებულების პოლიტიკა, რაც მეტ სიცხადეს და სიმშვიდეს ქმნიდა ქალებისთვის. კერძო სექტორში დასაქმებულმა ქალებმა კი უმეტესად არ იციან რა წესით და პირობებით აუნაზღაურდებათ დეკრეტული შვებულება, რაც მნიშვნელოვან მოულოდნელობას და სირთულეს უკავშირდება. განსაკუთრებით კი იმ ქალებისთვის, რომლებიც საჯარო სექტორს მიეკუთვნებიან თუმცა, მათზე კერძო სექტორისთვის დადგენილი წესი მოქმედებს.

საჯარო სამსახურში დასაქმებული დედების გამოცდილებები ასევე მნიშვნელოვნად განსხვავდება იმის მიხედვით თუ როგორია შიდა უწყებრივი მიდგომები მშობელთა ხელშემწყობი გარანტიების აღსრულების თვალსაზრისით. მაგალითად, ორსულობის პერიოდში (სამუშაო საათებში) სამედიცინო გამოკვლევების ჩატარებასთან დაკავშირებული გარანტიით სარგებლობის საკითხი შესაძლოა განსხვავდებოდეს უწყებების მიხედვით. ასევე ქალების გამოცდილებებს მნიშვნელოვნად ცვლის სხვადასხვა უწყებაში არსებული მშობლების ხელშემწყობი ისეთი შიდა უწყებრივი პოლიტიკები, როგორცაა დედებისთვის და მამებისთვის სამსახურის დაწყების ან დასრულების დროის მოქნილობის პოლიტიკა და სხვა.

## 6. დასკვნა

დედობის და მშობლის შვებულების მოქმედი სისტემა ვერ პასუხობს მის მთავარ მიზანს, უზრუნველყოს დედების და ახალშობილების მინიმალური სოციალური კეთილდღეობა და შეინარჩუნოს მათი ადეკვატური ცხოვრების დონე დედობის გამოცდილების პირველ თვეებში. ასევე, საჯარო მოსამსახურე და კერძო სექტორში დასაქმებული ქალების სოციალურ დაცვას შორის არსებული მკვეთრი ასიმეტრია თავად წარმოქმნის უთანასწორობას ქალების სხვადასხვა ჯგუფებს შორის, რაც მოქმედი პოლიტიკის დისკრიმინაციულობას აჩვენებს.

კვლევის მნიშვნელოვან დასკვნას წარმოადგენს ის რომ დეკრეტული შვებულების დღეს მოქმედი მოდელი საერთოდ არ ვრცელდება ეკონომიკურ ცხოვრებაში ჩართული ქალების დიდ ნაწილზე, რაც სოციალური დაცვის პოლიტიკის მნიშვნელოვანი ჩავარდნაა. ქალები იმ შემთხვევაშიც კი თუ ისინი ნაწილობრივად ფორმალურ სექტორს მიეკუთვებიან და იხდიან კანონმდებლობით დადგენილ სამემოსავლო გადასახადს თუ სოციალურ შენატანებს, დედობის და მშობლის შვებულებით განსაზღვრული სოციალური დაცვის გარეშე რჩებიან.

დედობის და მშობლის შვებულების ანაზღაურების განსხვავებული წესი, მნიშვნელოვნად განსაზღვრავს სხვადასხვა სექტორში დასაქმებული ქალების დედობის გამოცდილებებს. სავლელე კვლევა ადასტურებს რომ მხოლოდ ის ქალები იყენებენ ანაზღაურებად შვებულებას სრულად, რომელთაც ხელფასის სრული ოდენობით მიიღეს დეკრეტული შვებულების ანაზღაურება. ამ ქალებს უმეტესად საჯარო მოსამსახურეები წარმოადგენენ. კერძო სექტორში დასაქმებული და თვითდასაქმებული ქალები კი უმეტესად რამდენიმე კვირაში უბრუნდებიან სამუშაო ადგილს/სამუშაოს ან წლების მანძილზე ვეღარ ახერხებენ სამუშაო ძალაში დაბრუნებას. წლების შემდეგ ამ ქალების სამუშაო ძალაში დაბრუნების გამოცდილება უმეტესად უკავშირდება, დაუცველ, არასტანდარტულ და დაბალანაზღაურებად დასაქმებას, ნახევრად ფორმალურ ან არაფორმალურ სექტორში. კვლევა ასევე აჩვენებს რომ ქალებისთვის მთავარ გამოწვევას წარმოადგენს ოჯახის ბაზისური კეთილდღეობის შენარჩუნების და მინიმალური მოთხოვნილებების სტაბილურად დაკმაყოფილების სირთულე და შიში, რაც ხშირად კრიტიკულად არის დამოკიდებული ქალის შემოსავლის არსებობაზე დეკრეტული შვებულების ანაზღაურების სახით.

ამდენად, დეკრეტული შვებულების დღეს მოდელი სისტემა მნიშვნელოვანია გადაიხედოს იმგვარად რომ ის პასუხობდეს ქალებისთვის და ბავშვებისთვის ცხოვრების ადეკვატური სტანდარტის შენარჩუნების მიზანს და ეფუძნებოდეს დისკრიმინაციის აღმოფხვრის, უთანასწორობის შემცირების და უნივერსალურობის პრინციპებს.

## 7. ძირითადი დასკვნები

### დედობის, მამობის და მშობლის შვებულების პოლიტიკა

- დედობის და მშობლის შვებულების კერძო სექტორში მოქმედი მოდელი, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის და ევროკავშირის დირექტივების მინიმალურ მოთხოვნებს ვერ აკმაყოფილებს. დედობის და მშობლის შვებულების მიზანია, ქალმა შეძლოს საკუთარი თავისთვის და ახალშობილისთვის ჯანმრთელობის და ცხოვრების ადეკვატური სტანდარტის შენარჩუნება. ჩვენი ქვეყნის პოლიტიკა ქალების და ბავშვების დაცვის ამ მინიმალურ მიზანს ვერ პასუხობს.
- დედობის და მშობლის შვებულების კერძო სექტორისთვის დადგენილი ანაზღაურების ოდენობა უკიდურესად მწირია. საერთაშორისო სტანდარტი დედობის შვებულების ანაზღაურების მინიმუმად, ქალის შემოსავლის ორ მესამედს ადგენს. დღეს დედობის და მშობლის შვებულების ანაზღაურება მაქსიმუმ 2000 ლარს<sup>109</sup> შეადგენს 6 თვის მანძილზე, რაც თვეში 333 ლარია.
- დღეს მოქმედი კანონმდებლობით, საჯარო მოსამსახურე ქალებს და საჯარო სკოლების მასწავლებლებს<sup>110</sup> შეუძლიათ ისარგებლონ 6 თვიანი სრულად ანაზღაურებადი შვებულებით (დედობის და მშობლობის), რაც მინიმალურზე მაღალ სტანდარტს გულისხმობს და კარგი პრაქტიკაა. თუმცა, ის ქალების მხოლოდ მცირე ჯგუფისთვისაა განკუთვნილი, რაც მნიშვნელოვად გამოწვევად რჩება.
- დედობის და მშობლის შვებულების ანაზღაურების წესში არსებული ასიმეტრია, რაც განსხვავდება საჯარო მოხელე, საჯარო სკოლის მასწავლებელი და კერძო სექტორში დასაქმებული ქალების შემთხვევაში,<sup>111</sup> ცხადად დისკრიმინაციული მიდგომაა და ქალების სოციალურ დაცვაზე

<sup>109</sup> კანონით დადგენილი ეს ოდენობა 2023 წლის 1 იანვრიდან 2000 ლარით განისაზღვრა. 2022 წლის ჩათვლით მისი მაქსიმუმი 6 თვეზე 1000 ლარს შეადგენდა.

<sup>110</sup> 2023 წლის 1 იანვრამდე საჯარო სკოლის მასწავლებლები დედობის და მშობლის შვებულებისთვის ანაზღაურებას იღებდნენ კერძო სექტორისთვის დადგენილი ზოგადი წესით, რაც 6 თვის მანძილზე ჯამურად 1000 ლარს შეადგენდა.

<sup>111</sup> დედობის და მშობლის შვებულების საერთო ხანგრძლივობა თანაბარია საჯარო მოსამსახურეებისა და კერძო სექტორში დასაქმებული ქალების შემთხვევაში და 730 დღეს შეადგენს, საიდანაც ანაზღაურებადია 183 კალენდარული დღე (ტყუპის შობის შემთხვევაში 200 დღე). თუმცა, მნიშვნელოვნად განსხვავდება ანაზღაურების ოდენობა, რაც ამ ასიმეტრიას წარმოშობს.



თანასწორი მისაწვდომობის ნაცვლად, თავად აწარმოებს და აღრმავებს უთანასწორობას ქალებს შორის;

- საქართველოში კაცები ვერ სარგებლობენ მამობის შვებულებით, რადგან ბავშვის დაბადებასთან დაკავშირებული შვებულება მამებისთვის არ არის აღიარებული კანონით. შვებულების მიზანია მამამ უშუალოდ ბავშვის დაბადების პერიოდში შეძლოს ბავშვზე ზრუნვაში მონაწილეობა, რაც ხელს უწყობს ზრუნვის შრომის ორივე მშობელზე გადანაწილებას. ევროკავშირის წევრ ქვეყნებში მამობის შვებულება მინიმუმ 2 კვირას (10 დღეს) გრძელდება და ანაზღაურებადი.
- მშობლის შვებულება დედობის და მამობის შვებულებისგან დამოუკიდებლად არსებული უფლებაა, რომელიც შესაძლებელია მშობლებმა ბავშვზე ზრუნვისთვის დამატებით გამოიყენონ. საქართველოში მშობლის შვებულების 2 თვიანი პერიოდია (57 დღე)<sup>112</sup> ანაზღაურებადი, რაც ანაზღაურებადი 6 თვიანი პერიოდის ნაწილია და მიუხედავად იმისა, რომ მამებსაც შეუძლიათ მისით სარგებლობა, როგორც წესი მისით დედები სარგებლობენ. ამ ანაზღაურებადი პერიოდის დედის მიერ გამოყენების შემთხვევაში, მისით ვეღარ ისარგებლებს მამა. ევროკავშირის დირექტივის მიხედვით მშობლის შვებულების ანაზღაურება მინიმუმ 4 თვე უნდა გრძელდებოდეს<sup>113</sup> და მისი ნახევარი (2 თვე) მხოლოდ მამისთვის/პარტნიორისთვის უნდა იყოს განკუთვნილი, რაც მიზნად ისახავს ხელი შეუწყოს ბავშვზე ზრუნვის შრომის განაწილებას და ქალების სამუშაო ბაზარზე დაბრუნებას.
- დედობის და მშობლის შვებულება მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულებზე ვრცელდება<sup>114</sup> და მისით სარგებლობა შესაძლებელია მხოლოდ მიმდინარე შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობით. ამდენად, დროებითი და სეზონური შრომითი კონტრაქტებით დასაქმებულ ქალებს, თუ შვებულების გამოყენების მომენტში არ აქვთ მოქმედი შრომითი ხელშეკრულება ან შვებულებით სარგებლობისას უმთავრდებათ ის, ვერ იღებენ ან უწყდებათ შვებულებისთვის განკუთვნილი სახელმწიფო

---

<sup>112</sup> საჯარო მოხელეებისთვის მშობლის შვებულება 550 დღეს შეადგენს საიდანაც 90 კალენდარული დღეა (3 თვე) ანაზღაურებადი. თუმცა, მოხელე კაცს რომელიც ფაქტობრივად უვლის ბავშვს შეუძლია გამოიყენოს შვებულების ეს ნაწილი მხოლოდ იმ შემთხვევაში თუ მისით არ უსარგებლია ახალშობილის დედას.

<sup>113</sup> დამატებით მინიმუმ 2-2 არაანაზღაურებადი თვე ორივე მშობლისთვის

<sup>114</sup> შესაბამისი ბრძანების მიზნებისთვის დასაქმებულად ითვლებიან საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული პირები;

დახმარება. ქვეყანაში არ მოქმედებს იმგვარი უნივერსალური სქემა, რაც ქალებს მათი დასაქმების სტატუსის (ან სტატუსის დროებითი დაკარგვის) მიუხედავად მინიმალურ დახმარებას შეუნარჩუნებდა. კანონმდებლობა ასევე ცხადად არ განსაზღვრავს როგორ მიიღებენ ქალები დედობის და მშობლის შვებულებას (შრომითი კონტრაქტით) არასტანდარტული დასაქმების სხვა შემთხვევებში.

### სოციალური დაცვის პოლიტიკის მიღმა მყოფი მშრომელები, რომლებიც ვერ სარგებლობენ დედობის და მშობლის შვებულებით

- დედობის და მშობლის შვებულებისთვის განკუთვნილ სახელმწიფო დახმარებაზე ხელი არ მიუწვდებათ იმ არასტანდარტულ მშრომელებს, რომლებიც რეალურად დამოკიდებულ/დაქვემდებარებულ შრომას ეწევიან თუმცა, შრომითი ხელშეკრულებების ნაცვლად, კერძო/მომსახურების ხელშეკრულებები აქვთ გაფორმებული (მაგალითად, პლატფორმული მშრომელები:კურიერები/მძღოლები/დამხმარე ქალები). დღეს მოქმედი კანონმდებლობა ასეთ მშრომელებს დასაქმებულებად არ მიიჩნევს და მათზე არ ვრცელდება შვებულების უფლება, მიუხედავად იმისა რომ ისინი ფაქტობრივად „დასაქმებულები“ არიან, ლეგალურად საქმიანობენ და კანონით დადგენილი წესით იხდიან სახელმწიფო გადასახადებს თუ სოციალურ შენატანებს. საერთაშორისო გამოცდილებით ესეთი მშრომელები ექცევიან შრომის კანონმდებლობის ქვეშ ან ჰიბრიდულ სტატუსს<sup>115</sup> იღებენ, უთანაბრდებიან დასაქმებულებს და მათზე ანალოგიურად ვრცელდება დედობის, მამობის და მშობლის შვებულების უფლება.
- დედობის და მშობლის შვებულებით ასევე ვერ სარგებლობენ ის თვითდასაქმებული მშრომელები, რომლებიც დამოუკიდებელ საქმიანობას ეწევიან სხვადასხვა სამართლებრივი ფორმით (ასეთ ჯგუფებს როგორც წესი მიეკუთვნებიან „ფრილანსერები“, ინდივიდუალური მეწარმეები, მცირე სამეწარმეო სუბიექტები, სამედიცინო, სილამაზის და სხვა ინდუსტრიებში ჩართული თვითდასაქმებულები), რომლებიც ნაწილობრივ ფორმალურ სექტორს ეკუთვნიან, რამდენადაც კანონით დადგენილი წესით იხდიან სახელმწიფო გადასახადებს თუ სოციალურ შენატანებს. საერთაშორისო

<sup>115</sup>მაგალითად როგორცაა „დამოკიდებული დასაქმებული“.

სტანდარტებით, დამოუკიდებელ თვითდასაქმებულებზე ასევე ვრცელდება დედობის, მამობის და მშობლის შვებულების უფლება.

- საერთაშორისო გამოცდილების მიხედვით, მშრომელების ამ ორ ჯგუფზე (დამოუკიდებელი და დამოუკიდებელი თვითდასაქმება) შესაძლოა განსხვავებულად ვრცელდებოდეს სოციალური დაცვის სისტემები. თუმცა, დედობის, მამობის და მშობლის შვებულების ნაწილში ისინი თანასწორად იღებენ ბენეფიტებს, ორი გზით: სახელმწიფოებში არსებულ სოციალური დაცვის სისტემებში მათი ინტეგრაციით ან სპეციალურად შემუშავებული რეჟიმების გავლით, რაც ასევე ფორმალიზაციის ხელშემწყობ გარემოებად მიიჩნევა.
- საქართველოში ასევე არ მოქმედებს უნივერსალური ბაზისური სახელმწიფო დახმარების სისტემა, რაც დედობის შვებულებას ხელმისაწვდომს გახდიდა ყველა ქალისთვის, მათი დასაქმების სტატუსის და ფორმალურ თუ არაფორმალურ სექტორში შრომის მიუხედავად. ასეთი სისტემის არარსებობა ეწინააღმდეგება დედობის შვებულების უნივერსალურობის პრინციპს, რომელიც მას ყველა ქალზე ავრცელებს.

## საველე კვლევის ძირითადი დასკვნები

### *შვებულების გამოყენების/სამუშაოზე არდაბრუნების ხანგრძლივობა*

ქალებთან ჩატარებული ინტერვიუები აჩვენებს მნიშვნელოვან განსხვავებას საჯარო და კერძო სექტორში დასაქმებული ქალების მიერ დედობის და მშობლის შვებულების გამოყენების ნაწილში. შვებულების გამოყენების ხანგრძლივობას არსებითად განსაზღვრავს შვებულების ანაზღაურების წესი/ოდენობა და მასთან დაკავშირებული სოციალური უსაფრთხოების გარანტიები.

თვითდასაქმებული ქალების შემთხვევაში სამუშაოზე არდაბრუნების და ბავშვთან ყოფნის პერიოდზე ზემოქმედებს: შინამეურნეობის სხვა წევრების შემოსავლების ოდენობა და მასთან დაკავშირებული უსაფრთხოების განცდა, ქალის შემოსავლის როლი ოჯახის ყოველდღიურ კეთილდღეობაში და ქალის მიმართ

შემკვეთების/კლიენტების მოლოდინები, რაც ასევე ზღუდავს ბავშვთან ყოფნის შესაძლებლობას.

### **დედობის და მშობლის შვებულების/დედობის გამოცდილება**

დედობის და მშობლის შვებულების გამოცდილებებს მრავალფეროვნად აღწერენ ქალები, რამდენადაც მასზე მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს არაერთი ფაქტორი, რომელთა შორისაა, ქალების შვებულების ანაზღაურების ოდენობა, ოჯახის და ახალშობილის კეთილდღეობის სტაბილურად შენარჩუნების შესაძლებლობა თუ სირთულე, ბავშვის მამის შემოსავლის ოდენობა და მისი სტაბილურობა, დედასა და მამას შორის ბავშვზე ზრუნვის ტვირთის გადანაწილების საკითხი, ქალის სამუშაო ბაზარზე დაბრუნების შესაძლებლობა ან მასთან დაკავშირებული სურვილები, სირთულეები და შიშები, დედობის გამოცდილებასთან დაკავშირებული ფიზიკური და ემოციური სირთულეები და სხვა.

თუმცა, კვლევაში მონაწილე ქალები, დედობის გამოცდილების პირველ თვეებში, ერთ-ერთ მთავარ საკითხად ასახელებენ ოჯახის ბაზისური კეთილდღეობის შენარჩუნების და მინიმალური მოთხოვნილებების სტაბილურად დაკმაყოფილების შიშს და სირთულეს, რაც ხშირად კრიტიკულად არის დაკავშირებული ქალის შემოსავლის არსებობასა და მის სტაბილურობაზე. კვლევა აჩვენებს რომ ამ სირთულეს მეტ-ნაკლებად პასუხობს 6 თვის მანძილზე შვებულების სრულად ანაზღაურების გარანტია, რაც უმეტესად საჯარო მოსამსახურე ქალების შემთხვევაში გვხვდება. კერძო სექტორში დასაქმებული და თვითდასაქმებული ქალების შემთხვევაში, შვებულების ანაზღაურების სიმწირის თუ მისი არარსებობის გათვალისწინებით, ოჯახის ბაზისური კეთილდღეობის შენარჩუნებასთან დაკავშირებული შიშები და სირთულეები განსაკუთრებულად მძაფრია. ასევე განსხვავებულია ამ სირთულეებთან გამკლავების სტრატეგიები.

### **სამუშაო ძალაში დაბრუნების გამოცდილება**

დეკრეტული შვებულების შემდეგ ქალებისთვის სამუშაო ბაზარზე დაბრუნდება მნიშვნელოვან სირთულეებს უკავშირდება. კვლევა აჩვენებს რომ სამუშაო ძალაში დაბრუნების შესაძლებლობებზე, ქალის სამუშაოს სტაბილურობასთან, დაცულობასთან, მოქნილობასთან და შემოსავლიანობასთან ერთად, ზეგავლენას ახდენს დეკრეტული შვებულების ანაზღაურების პოლიტიკაც.

საჯარო სექტორში დასაქმებული ქალები როგორც წესი ახერხებენ სამუშაო ძალაში დაბრუნებას დაცულობის და სტაბილურობის იგივე გარანტიებით. კერძო სექტორში დასაქმებული და თვითდასაქმებული ქალების შემთხვევაში კი, ქალები მშობიარობიდან რამდენიმე კვირაში უბრუნდებიან სამუშაო ადგილს/სამუშაოს ან რამდენიმე წელი ვეღარ ახერხებენ სამუშაო ძალაში დაბრუნებას. რამდენიმეწლიანი წყვეტის შემდეგ, სამუშაო ბაზარზე დაბრუნებას ქალები უმეტესად ახერხებენ დაბალშემოსავლიან, დაუცველ, არასტაბილურ, არასტანდარტულ და/ან არაფორმალურ სექტორში გადასვლის გზით.

გამოკითხული ქალების შემთხვევაში სამუშაო ძალაში დაბრუნების გამოცდილებას შემდეგი გარემოებები განსაზღვრავს:

- კვლევაში მონაწილე ქალების შემთხვევაში, სამუშაო ძალაში დაბრუნება რამდენიმე გარემოებამ განსაზღვრა. ის უმეტესად უკავშირდება ქალის სურვილს არ დაკარგოს შედარებით დაცული და სტაბილური სამსახური/შემოსავალი და შესაძლებლობას ბავშვზე ზრუნვის შრომა სხვა ადამიანს (უმეტესად ძიძას) გადაანდოს. კვლევა აჩვენებს რომ ქალებმა სამუშაო ბაზარზე დაბრუნება არჩიეს მაშინაც კი, თუ მათი გამომუშავებული ხელფასი მხოლოდ ძიძის ანაზღაურებას სწვდებოდა. ეს გამოცდილება გვხვდება ყველა სექტორში, მათ შორის საჯარო სექტორშიც. ცალკეულ შემთხვევებში ბავშვზე ზრუნვის შრომა ოჯახის სხვა წევრებმა (უმეტესად ბებიებმა) აიღეს საკუთარ თავზე.
- გამოკითხული ქალების ნაწილი ვერ დაუბრუნდა სამუშაო ადგილს, რამდენადაც მათ მიერ მიღებული პოტენციური ანაზღაურება ვერ დაფარავდა ძიძის დაქირავებისთვის აუცილებელ ხარჯებს. ამდენად, ამ შემთხვევებში ქალებს არც ჰქონიათ არჩევანი განეხილათ სამუშაო ძალაში დაბრუნების საკითხი. ამ გადაწყვეტილებამ კიდევ უფრო მიაჯაჭვა დედები ბავშვზე ზრუნვის შრომას, შეამცირა ამ ქალებისთვის სამუშაო ბაზარზე დაბრუნების შესაძლებლობა და ხელი შეუწყო შინამეურნეობაში ქალის და კაცის როლების კიდევ უფრო უთანასწორო გადანაწილებას.
- კვლევის მონაწილე ყველა ქალი სხვადასხვა დროს, თუმცა, დაუბრუნდა სამუშაო ბაზარს. ის ქალები ვინც რამდენიმე წლის შემდეგ შეძლეს სამუშაო ძალას დაბრუნებოდნენ, წარმოადგენენ კერძო სექტორში დასაქმებულ ან თვითდასაქმებულ ქალებს, რომლებმაც უმეტესად დაბალანაზღაურებად და არასტაბილურ სექტორში გადაინაცვლეს. ქალების თქმით, დასაქმების ეს დაუცველი სივრცეები გამოწვევებთან ერთად გარკვეული ტიპის

მოქნილობას და სამუშაო რეჟიმის თავად განსაზღვრის შესაძლებლობას სთავაზობს ქალებს, რაც ქალების ნაწილისთვის (ძირითადად დაბალშემოსავლიანი ქალებისთვის) სამუშაო ბაზარზე ყოფნის და ბავშვზე ზრუნვის შეთავსების თითქმის ერთადერთი შესაძლებლობაა.

### **კვლევაში მონაწილე ქალების საერთო გამოწვევები**

კვლევის ფარგლებში გამოიკვეთა რომ ქალების დედობის გამოცდილებებს მნიშვნელოვნად განსაზღვრავს სირთულებები, რაც ქალების დიდი ნაწილისთვის საერთო გამოწვევაა, მიუხედავად იმისა თუ რომელ სექტორს მიეკუთვნებიან.

- **ბავშვის კვებასთან დაკავშირებული ხარჯი**, კვლევაში გამოკითხული ყველა ქალისთვის მნიშვნელოვან ფინანსურ ტვირთს წარმოადგენს. განსაკუთრებით კი იმ ქალებისთვის ვისაც არ ქონდათ ბავშვების ძუძუთი კვების შესაძლებლობა;
- **სათანადო ჯანდაცვის სერვისებზე მისაწვდომობა** განსაკუთრებით ორსულობის და მშობიარობის პერიოდში მნიშვნელოვან ხარჯებს უკავშირდება ქალების დიდი ნაწილისთვის, მაშინაც კი თუ ისინი ჩართული არიან ჯანდაცვის კერძო დაზღვევის სქემებში. ქალები, რომელთაც კერძო დაზღვევაზე ხელი არ მიუწვდებად უმეტესად კერძო სექტორში დასაქმებული ან თვითდასაქმებული ქალები არიან.

კვლევაში გამოკითხული ქალების უმრავლესობა ჩართული იყო ანტენატალური მეთვალყურების სახელმწიფო პროგრამაში და ისარგებლა მშობიარობის თანადაფინანსების შესაძლებლობით. თუმცა, ჯანდაცვის სერვისებზე სათანადო წვდომისთვის სახელმწიფოს ეს მხარდაჭერა უმეტესად აღიწერება როგორც აუცილებელი, მაგრამ არასაკმარისი.

- **ფსიქიკურ ჯანმრთელობაზე, განსაკუთრებით ფსიქო-თერაპიის სერვისებზე ხელმისაწვდომობა** კვლევაში გამოკითხული ქალების დიდი უმრავლესობისთვის გამოწვევაა, მიუხედავად იმისა რომ ორსულობისას თუ მშობიარობის შემდეგ თითქმის ყველა ქალი საუბრობს ფსიქიკური ჯანმრთელობის გაუარების მცირე თუ ხანგრძლივ ეპიზოდებზე და მნიშვნელოვან ემოციურ სირთულებებზე, რასაც უმეტესად დამოუკიდებლად

ან მეგობრების/ოჯახის წევრების მხარდაჭერით ცდილობდნენ გამკლავებოდნენ;

- **ინფორმაციაზე წვდომა** განსაკუთრებით დედობის გამოცდილების არმქონე დედებისთვის, მნიშვნელოვანი პრობლემაა, რაც ქალებში კიდევ უფრო ზრდის ემოციურ მოწყვლადობას და შფოთვის, გაურკვევლობის და შიშის გრძნობას წარმოშობს. ქალების გამოცდილებით, ჯანდაცვის სისტემა დედებისთვის არ უზრუნველყოფს თანამედროვე გაიდლაინებთან თავსებად, აუცილებელ პროტოკოლებზე სათანადო წვდომას, რაც ქალებს გაუადვილებდა ორსულობისას და ბავშვის დაბადების შემდეგ არსებული სირთულეების დაძლევას და პასუხს გასცემდა ამ პერიოდში ახალშობილზე ზრუნვასთან თუ თვითზრუნვასთან დაკავშირებულ მნიშვნელოვან კითხვებზე. ქალებს საჭირო ინფორმაციის მოძიება საკუთარი ძალებით ან სოციალურ ქსელებში არსებული სპეციალური ჯგუფების დახმარებით უწყევთ, რაც მნიშვნელოვან ძალისხმევას უკავშირდება;
- **ზრუნვის მხარდამჭერი სერვისების არასაკმარისობა** ასევე მნიშვნელოვნად განსაზღვრავს ქალების გამოცდილებებს. იმ შემთხვევებშიც კი თუ ქალმა სრული 6 თვით მიიღო შვებულების ანაზღაურება და მას სურს დაუბრუნდეს სამუშაო ბაზარს, გარემოში არ არსებობს სახელმწიფო მხარდაჭერის სერვისები (როგორცაა საბავშვო ბაღი ან სპეციალური დღის ცენტრების სერვისი), ვიდრე ბავშვი ორი წლის ასაკს არ მიაღწევს.<sup>116</sup>

ამ მნიშვნელოვანი გამოწვევის გამო, გამოკითხული ქალების თითქმის ნახევარი სამუშაო ბაზარზე დაბრუნებისთვის თავად იყენებს ზრუნვით შრომას ძიძების მომსახურების სახით, რაც თავისხმრივ, ქალების დაუცველი და არაფორმალური დასაქმების ახალ გამოცდილებებს წარმოშობს. იმ ქალებისთვის, რომელთათვისაც შეუძლებელია ბავშვზე ზრუნვის შრომის დაქირავება, ზრუნვით შრომას უმეტესად ოჯახის სხვა წევრები (უმეტესად ბებიები) ინაწილებენ, რომელთა მხარდაჭერას ქალები ბავშვის მოვლის სირთულეებთან გამკლავებაში მთავარ დასაყრდენად მიიჩნევენ.

- **ძუძუთი კვების პრობლემა** განსაკუთრებულად მნიშვნელოვანი საკითხია იმ ქალებისთვის, რომლებიც რამდენიმე კვირაში ან თუნდაც 6 თვეში დაუბრუნდნენ სამსახურს. ქალებს უწყევთ მიიღონ ძუძუთი კვების იძულებით შეწყვეტის გადაწყვეტილება (რაც ასევე მნიშვნელოვნად ზრდის

<sup>116</sup> რეგონებში უმეტესად ეს პერიოდი 3 წლის ასაკს უკავშირდება

კვებასთან დაკავშირებულ ხარჯებს და ნეგატიურად აისახება ახალშობილის ჯანმრთელობაზე) ან საკუთარი ძალისხმევით მოახერხონ ძუძუთი კვების შეთავსება საოფისე მუშაობასთან/სივრცესთან, რომელიც მეძუძური დედების საჭიროებებზე არ არის მორგებული.

## 8. რეფორმირების ხედვა/რეკომენდაციები

მნიშვნელოვანია საქართველომ რატიფიცირება გაუკეთოს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) დედობის დაცვის კონვენციას 2000 (C183) და დედობის, მამობის და მშობლის შვებულების მოქმედი სისტემა შესაბამისობაში მოიყვანოს ILO-ს და ევროკავშირის დირექტივების სულისკვეთებასთან და ბაზისურ სტანდარტებთან, შემდეგი ცვლილებების გზით:

- დედობის, მამობის და მშობლის შვებულების სისტემის რეფორმა უნდა პასუხობდეს ქალებისთვის და ბავშვებისთვის ცხოვრების ადეკვატური სტანდარტის შენარჩუნების მიზანს და ეფუძნებოდეს დისკრიმინაციის აღმოფხვრის, უთანასწორობის შემცირების და უნივერსალურობის პრინციპებს. რეფორმაზე მუშაობის პროცესი კი ფართე ჯგუფების მონაწილეობით და საჯაროობით წარიმართოს.
- გრძელვადიან პერსპექტივაში მნიშვნელოვანია შეიქმნას სოციალური დაზღვევის კონტრიბუციებზე დაფუძნებული სისტემა (ან შერეული მოდელი), რაც დაეფუძნება შენატანების სქემას და სოციალური უსაფრთხოების სხვა გარანტიებთან ერთად მოიცავს დედობის, მამობის და მშობლის შვებულების ანაზღაურების კომპონენტს.
- მოკლევადიან პერსპექტივაში, დღეს მოქმედ არაშენატანების სქემაში (სახელმწიფო ასიგნებებზე დაფუძნებული) სრულად ინტეგრირდეს შვებულების გაუმჯობესებისთვის აუცილებელი ნაბიჯები.
- დედობის შვებულების (იგულისხმება დაახ. 4 თვე) ანაზღაურება კერძო სექტორში გაუთანაბრდეს საჯარო მოსამსახურე ქალების შვებულების ანაზღაურებას, რაც ხელფასის სრულ ოდენობას უნდა შეადგენდეს



(ალტერნატივა: მინიმუმ ორ მესამედს). დედობის შვებულების 6 კვირა განისაზღვროს სავალდებულო შვებულების სახით (ILO-ს სტანდარტი).

- მშობლის შვებულება როგორც კერძო ასევე საჯარო სექტორში უნდა ითვალისწინებდეს 2 თვიან ანაზღაურებად შვებულებას ქალისთვის და ანალოგიურად 2 თვიან არაგადაცემად<sup>117</sup> ანაზღაურებად შვებულებას კაცისთვის, რაც ხელფასის სრულ ოდენობას გაუტოლდება; (ალტერნატივა: გარდამავალი დებულების სახით მშობლის შვებულების 4 თვის (2 დედისთვის, 2 მამისთვის) ანაზღაურება განისაზღვროს ხელფასის ორი მესამედით);<sup>118</sup>
- განისაზღვროს მამობის შვებულება 2 კვირის (10 სამუშაო დღის) ხანგრძლივობით, რომლის ანაზღაურება გაუტოლდება დედობის შვებულების ანაზღაურების მოდელს და გაითვალისწინებს მინიმალური ზღვრის დადგენის პრინციპს.
- შვებულების ახალმა მოდელმა უნდა გაითვალისწინოს (ადეკვატურად განსაზღვრული) მინიმალური ზღვარის დაწესების პრინციპი, რაც მნიშვნელოვანია დაბალშემოსავლიანი ქალების დაცვის თვალსაზრისით.
- კანონმდებლობაში გამოყენებული ტერმინები „შვებულება ორსულობისა და მშობიარობის გამო“ და „შვებულება ბავშვის მოვლის გამო“ შეიცვალოს და შესაბამისობაში მოვიდეს დედობის, მამობის და მშობლის შვებულების ტერმინოლოგიასთან;
- ახალმა მოდელმა გაითვალისწინოს მცირე ვადით (მაგ, დროებითი კონტრაქტებით) დასაქმების სპეციფიური ბუნება და შეიმუშავოს მოქნილი მექანიზმები, რაც ქალებს სტატუსის დაკარგვის შემთხვევაში შეუნარჩუნებს წვდომას სოციალური დაცვის მინიმუმზე.
- განისაზღვროს „დამოკიდებული თვითდასაქმების“ და „დამოუკიდებელი თვითდასაქმების“ იდენტიფიცირების კრიტერიუმი და დადგინდეს ამგვარი სამართლებრივი კატეგორიები (ალტერნატივა:

<sup>117</sup> 2 თვე ანაზღაურებადი შვებულება ქალისთვის და 2 თვე ანაზღაურებადი შვებულება მამისთვის/პოარტნიორისთვის, რომლის მეორე მშობელზე გადაცემა შეუძლებელია.

<sup>118</sup> ამ მოდელში საჯარო მოხელეებში და საჯარო სკოლების მასწავლებლების მიმართ არსებული სტანდარტი არ უნდა გაუარესდეს; მშობლის შვებულების ანაზღაურების გაუმჯობესებული მოდელი ანალოგიურად აისახოს შვებულებაზე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო.

შენიღბული/დამოკიდებული თვითდასაქმებულის ტიპის მშრომელებზე გავრცელდეს შრომის კანონმდებლობა). ეს პროცესი მნიშვნელოვანია დაეყრდნოს მტკიცებულებებზე დაფუძნებულ კვლევას და მონაწილეობით საჯარო დისკუსიებს, რაც გაითვალისწინებს დასაქმების ამ ფორმების სპეციფიკას და საჭიროებებს.

- დამოკიდებული და დამოუკიდებელი თვითდასაქმებულების კატეგორია თანასწორად ინტეგრირდეს დედობის მამობის და მშობლის შვებულებით ანაზღაურების ახალ მოდელში (არაშენატანების სქემის სახით), რაც მათ შვებულების უფლების სრულად სარგებლობის შესაძლებლობას გააჩენს; გრძელვადიან პერსპექტივაში სოციალური დაზღვევის სისტემამ გაითვალისწინოს ამ ჯგუფების მასში ინტეგრაციის შესაძლებლობები. ეს პროცესი მნიშვნელოვანია მშრომელების გამოწვევების, შენატანების უნარიანობის განსაზღვრის და საჭიროებების გათვალისწინების გზით წარიმართოს.
- შეიქმნას დედობის და მშობლის შვებულების ანაზღაურების უნივერსალური ბაზისური სისტემა, რაც გავრცელდება ყველა იმ ქალზე რომლებიც ვერ ხვდებიან შვებულების არსებულ მოდელში. ეს მიდგომა დედობის შვებულების უფლების უნივერსალურ ხელმოსაწვდომობისკენაა მიმართული, რამდენადაც ის მოიცავს მეტ ქალს მათი დასაქმების ფორმის, სტატუსის და დასაქმების სექტორის (ფორმალური/არაფორმალური) მიუხედავად.
- ასევე, მნიშვნელოვანია სახელმწიფომ შეისწავლოს დედობის გამოცდილებასთან დაკავშირებული სხვა სირთულეები, ქალებისთვის აუცილებელი მხარდამჭერი მექანიზმების შემუშავების მიზნით, რაც უკავშირდება: ბავშვის კვებასთან, ჯანდაცვასთან, ფსიქიკურ ჯანმრთელობასთან, ზრუნვის და მხარდაჭერის დამატებითი სერვისების საჭიროებასთან, სამუშაო ადგილებზე ქალის მხარდამჭერი მექანიზმების დანერგვასთან დაკავშირებულ და სხვა საკითხებს.

## გამოყენებული წყაროები:

იაროსლავა ბაბიჩი, გიორგი მჭავანაძე, დავით კეშელავა, რეგულირების ზეგავლენის შეფასება ILO-ს 183-ე კონვენცია დედობის დაცვის შესახებ, გაეროს ქალთა ორგანიზაცია, 2021.

ორსულობისა და მშობიარობის გამო ანაზღაურებადი შვებულებისა და ბავშვის მოვლის გამო ანაზღაურებად შვებულების, აგრეთვე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო ანაზღაურებადი შვებულების პერიოდზე გასაცემი ფულადი დახმარების ოდენობის განსაზღვრისა და გასატარებელ ზოგიერთ ღონისძიებათა შესახებ საქართველო მთავრობის 2023 წლის 24 იანვრის #33 (24.01.2023) დადგენილება;

პეტიცია პედაგოგთა დეკრეტული ანაზღაურების შესახებ (2022);

საქართველოს კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ;

საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2020 წლის 29 დეკემბრის ბრძანება #01-133/ზ „ორსულობის, მშობიარობის და ბავშვის მოვლის, ასევე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულების ანაზღაურების წესის“ დამტკიცების თაობაზე.

საქართველოს სახალხო დამცველი, ანგარიში საქართველოში ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის მდგომარეობის შესახებ, თბილისი, 2022 წელი.

საქართველოს სახალხო დამცველის 2022 წლის 6 მაისის კონსტიტუციური სარჩელი #1698.

საქართველოს შრომის კოდექსი;

სოციალური სამართლიანობის ცენტრი, არაფორმალური და არასტანდარტული შრომა საქართველოში გამოწვევები და სარეფორმო ხედვა, თბილისი, 2021.

სოციალური სამართლიანობის ცენტრი, დედობის, მამობის და მშობლის შვებულების უფლება თანასწორობის შუქზე, ეროვნული და საერთაშორისო სტანდარტებისა და პრაქტიკის კვლევა, თბილისი, 2017;

სოციალური სამართლიანობის ცენტრი, დეკრეტული შვებულება 2020 წლის შრომის რეფორმამდე და მის შემდეგ, თბილისი, (თარიღის გარეშე).

სოციალური სამართლიანობის ცენტრი, საქართველოში მოქმედი მიტანის სერვისის კომპანიების ხელშეკრულებების სამართლებრივი შეფასება, თბილისი (თარიღის გარეშე).

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, სოციალური დაცვის სისტემის შეფასება საქართველოში, საბოლოო ანგარიში, 2020.

Association agreement between the European Union and the European Atomic Energy Community and their Member States, of the one part, and Georgia, of the other part; Official Journal of the European Union, 2014;

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

Council Recommendation of 8 November 2019 on access to social protection for workers and the self-employed 2019/C 387/01;

Directive (EU) 2019/1158 OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU;

Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast);

Eurofound, Exploring self-employment in the European Union, Publications Office of the European Union, Luxembourg. 2017;

Eurofound, Maternity leave provisions in the EU Member States: Duration and allowances, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2015;

European Parliament, Maternity and paternity leave in the EU, European Parliamentary Research Service, 2023.

International Labour Organization, Care at work: Investing in care leave and services for a more gender equal world of work, 2021;

International Labour Organization, C183 - Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183);

International Labour Organization, C102 - Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952 (No. 102);

International Labour Organization, Extending social security to workers in the informal economy Lessons from international experience, 2021, Geneva, 2021;

International Labour Organization, Informality and non-standard forms of employment, Prepared for the G20 Employment Working Group meeting, Buenos Aires, 2018;

International Labour Organization, Maternity and paternity at work Law and practice across the world, International Labor Office, Geneva, 2014;

International Labour Organization, Maternity cash benefits for workers in the informal economy, International Labour Office, Geneva, 2016;

International Labour Organization, Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects; International Labour Office, Geneva, 2016;

International Labour Organization, Non-standard forms of employment. Report for discussion at the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment; International Labour Office, Conditions of Work and Equality Department, Geneva, 2015;

International Labour Organization, Policy Resource Package “Extending social security to workers in the informal economy: Lessons from international experience”, International Labour Office, Geneva, 2021;

International Labour Organization, R198 - Employment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198);

International Labour Organization, R191 - Maternity Protection Recommendation, 2000 (No. 191);

International Labour Organization, Social Protection Floors Recommendation, 2012 (No. 202);

International Labour Organization, Transition from the Informal to the Formal Economy Recommendation, 2015 (No. 204);

International Labour Organization, Workers with Family Responsibilities Convention, ILO, 1981 (No. 156);

International Review of Leave Policies and Related Research, Edited by Blum S., Koslowski E. & Moss P., International Network on Leave Policies and Research, 2017;

Statistical Definition and Measurement of dependent “self-employed” workers, Rationale for the proposal for a statistical category of dependent contractors, 20<sup>th</sup> International Conference of Labour Statisticians, Geneva, 2018;