

# დედოფის და გუგულის უვებულება საქართველოში

(კანონმდებლობა, პრაქტიკა და  
რეფორმის ხედვა)





---

# ძირითადი დასკვნები და რეკომენდაციები

კვლევის მიზანია შეისწავლოს და შეაფასოს დედობისა და მშობლის შვებულების ანაზღაურების არსებული პოლიტიკა და პრაქტიკა, რაც საერთაშორისო სტანდარტების, ადგილობრივი კანონმდებლობისა და პრაქტიკის გარდა, ეფუძნება საჯარო მოსამსახურე და კერძო სექტორში დასაქმებული ქალების გამოცდილებების შესწავლას.

კვლევის მიზანს ასევე წარმოადგენს შეისწავლოს არასტანდარტულად მშრომელი და თვითდასაქმებული ქალების მიერ დედობის და მშობლის შვებულებით სარგებლობის საერთაშორისო პრაქტიკა და ჩვენს რეალობაში ამ ქალების გამოცდილებების გავლით დღის წესრიგში დასვას მათზე დედობის და მშობლის შვებულების მინიმალური სტანდარტის გავრცელების საკითხი.

# ძირითადი დასკვნები

## დედობის 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>1</sup> შეადგენს 6 თვის მანძილზე, რაც თვეში 333 ლარია.
- დღეს მოქმედი კანონმდებლობით, საჯარო მოსამსახურე ქალებს და საჯარო სკოლების მასწავლებლებს<sup>2</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>3</sup> ცხადად დისკრიმინაციუ-

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

2. 2023 წლის 1 იანვრამდე საჯარო სკოლის მასწავლებლები დედობის და მშობლის შვებულებისთვის ანაზღაურებად იღებდნენ კერძო სექტორისთვის დადგენილი ზოგადი წესით, რაც 6 თვის მანძილზე ჯამურად 1000 ლარს შეადგენდა.

3. 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.

ლი მიდგომაა და ქალების სოციალურ დაცვაზე 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 პერიოდი (57 დღე)<sup>4</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>5</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>6</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

---

4. 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.

5. დამატებით მინიმუმ 2-2 არაანაზღაურებადი თვე ორივე მშობლისთვის

6. შესაბამისი ბრძანების მიზნებისთვის დასაქმებულად ითვლებიან საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული პირები;

შვებულებისთვის განკუთვნილი სახელმწიფო 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. კანონმდებლობა შვებულების ანაზღაურების მისაღებად, საკვალიფიკაციო მოთხოვნად არ ადგენს ქალის დასაქმების წინარე ხანგრძლივობის აუცილებლობას, რაც კარგ სტანდარტს წარმოადგენს.

### **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>7</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

7. მაგალითად როგორცაა „დამოკიდებული დასაქმებული“.

სხვადასხვა სამართლებრივი ფორმით (ასეთ ჯგუფებს როგორც წესი მიეკუთვნებიან „ფრილანსერები“, ინდივიდუალური მენარმეები, მცირე სამენარმეო სუბიექტები, სამედიცინო, სილამაზის და სხვა ინდუსტრიებში ჩართული თვითდასაქმებულები), რომლებიც ნაწილობრივ ფორმალურ სექტორს ეკუთვნიან, რამდენადაც კანონით დადგენილი წესით იხდიან სახელმწიფო გადასახადებს თუ სოციალურ შენატანებს. საერთაშორისო სტანდარტებით, დამოუკიდებელ თვითდასაქმებულებზე ასევე ვრცელდება დედობის, მამობის და მშობლის შვებულების უფლება.

- საერთაშორისო გამოცდილების მიხედვით, მშრომელების ამ ორ ჯგუფზე (დამოკიდებული 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 ფორმალისაციის 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

(საველე კვლევის ფაზგდებში სურ ჩაგაჩა 17 ინტერვიუ ქალებთან, რომელთაც უკანასკნელი 5 წლის განმავლობაში ეყოდათ შვილი<sup>8</sup> და ისახებდეს (ან ვეხ ისახებდეს) დედობის და მშობლის შვებულებით. აქედან, 4 ინტერვიუ ჩაგაჩა საჯარო მოსამსახურე ქალებთან; 8 ინტერვიუ კეიძო სექტორში დასაქმებულ ქალებთან, ხოლო 5 ინტერვიუ თვითდასაქმებულ ქალებთან, რომლებიც კანონით დადგენილი წესით იხდიან საშემო-

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

სავდო გადასახადს, სოციალუი შენაგანებს და ამ აზიით, ნაწილობივ ფოხმადუი სექცოის მიეკუთვნებიან.

სავდე კვდევის ნაწილში, კვდევაში მონაწიდე ქადი ხესპოდენტების ხაოდენობის გათვადისწინებით ის აი შეიძდება განზოგადდეს, ჩაითვადოს წაიხმომადგენდობითად და მიჩნედ იქნეს ამ ჯგუფების საეითო წუხილებად და გამოცდილებად. სავდე კვდევის მიზანია გამოავდინოს და აღწეოს ვედზე ახსებუდი, შესადდო პაგეხნები.)

### **შვებულების გამოყენების/სამუშაოზე ახდაბუნების ხანგხდივობა**

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

თვითდასაქმებუდი ქალების შემთხვევაში სამუშაოზე არდაბრუნების და ბავშვთან ყოფნის პერიოდზე ზემოქმედებს: შინამეურნეობის სხვა წევრების შემოსავლების ოდენობა და მასთან დაკავშირებუდი 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 განსხვავებულად აღწერენ ქალები და უკავშირებენ ისეთ გარემოებებს როგორცაა: ოჯახის და ახალშობილის კეთილდღეობის სტაბილურად შენარჩუნების შესაძლებლობა; ქალების შვებულების ანაზღაურების ოდენობა ან ბავშვის მამის შემოსავლის ოდენობა და მისი სტაბილურობა; დედასა და მამას შორის ბავშვზე ზრუნვის ტვირთის არათანასწორი გადანაწილება, რაც ოჯახის შემოსავლის უზრუნველყოფაზე მამის გაზრდილ პასუხისმგებლობასაც უკავშირდება; ქალის სამუშაო ბაზარზე დაბრუნების შესაძლებლობა ან მასთან დაკავშირებუდი სურვილები და შიშები და სხვა.



კვლევაში მონაწილე ქალები ერთ-ერთ მთავარ საკითხად ასახელებენ ოჯახის ბაზისური კეთილდღეობის შენარჩუნების და მინიმალური მოთხოვნილებების სტაბილურად დაკმაყოფილების შიშს/სირთულეს, რაც პირველ თვეებში კრიტიკულად არის დაკავშირებული ქალის შემოსავლის არსებობასა და მის სტაბილურობაზე. ეს პირველ რიგში გულისხმობს სირთულეებს კვებისთვის და ჯანდაცვის სერვისებისთვის აუცილებელი ხარჯების დაფარვაში. ქალების გამოცდილების მიხედვით, ამ მინიმალურ მიზანს მეტ-ნაკლებად პასუხობს საჯარო მოსამსახურე ქალების მიმართ არსებული ანაზღაურების პოლიტიკა. თუმცა, კერძო სექტორში დასაქმებული ქალების შვებულების ანაზღაურება იმდენად მწირია, ამ აზრით მნიშვნელოვნად არ განსხვავდება ამ ქალებისა და თვითდასაქმებული ქალების გამოცდილებები, რომლებიც ამგვარ მხარდაჭერას საერთოდ ვერ იღებენ.

### **სამუშაო ძალაში დაბრუნების გამოცდილება**

დედობის და მშობლობის შვებულების შემდეგ ქალებისთვის სამუშაო ძალაში დაბრუნების გამოცდილება მნიშვნელოვან სირთულეებს უკავშირდება და განსხვავდება სექტორების მიხედვით. საჯარო სექტორში დასაქმებული ქალები თუ უმეტესად ახერხებენ სამუშაო ძალაში დაბრუნებას დაცულობის და სტაბილურობის იგივე გარანტიებით, კერძო სექტორში დასაქმებული და თვითდასაქმებული ქალების შემთხვევაში ეს გამოცდილებები განსხვავებულია და ზოგიერთ შემთხვევაში დაბალშემოსავლიან, დაუცველ, არასტაბილურ, არასტანდარტულ და არაფორმალურ სექტორში გადაადინებას უკავშირდება.

გამოკითხული ქალების შემთხვევაში სამუშაო ძალაში დაბრუნების გამოცდილებას შემდეგი გარემოებები განსაზღვრავს:

- სამუშაო ძალაში დაბრუნება უმეტესად უკავშირდება ქალის სურვილს არ დაკარგოს შედარებით დაცული და სტაბილური სამსახური/შემოსავალი და შესაძლებლობას ბავშვზე ზრუნვის შრომა სხვა ადამიანს (უმეტესად ძიძებზე) 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 მოსამსახურეების შემთხვევაში; ცალკეულ შემთხვევებში ეს 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 შემთხვევაში ქალებს არც ჰქონიათ არჩევანი განეხილათ სამუშაო ძალაში დაბრუნების საკითხი. ამ შემთხვევებში, ამ გადაწყვეტილებამ კიდევ უფრო მიაჭაჭვა დედები ბავშვზე ზრუნვის შრომას და შესაბამისად, შეამცირა ამ ქალებისთვის სამუშაო ბაზარზე დაბრუნების შანსები.
- კვლევაში გამოკითხული ყველა ქალი სხვადასხვა დროს, თუმცა, დაუბრუნდა სამუშაო ბაზარს. ის ქალები ვინც რამდენიმე წლის შემდეგ შეძლო სამუშაო ძალას დაბრუნებოდა 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 სთავაზობს ქალებს, რაც ქალების ნაწილისთვის (ძირითადად დაბალშემოსავლიანი) სამუშაო ბაზარზე ყოფნის და ბავშვზე ზრუნვის შეთავსების თითქმის ერთადერთი შესაძლებლობაა.

## გამოკითხული ქალების საერთო გამოწვევები:

კვლევის ფარგლებში გამოიკვეთა რომ ქალების დედობის გამოცდილებას, მიუხედავად იმისა თუ რომელ სექტორს მიეკუთვნებიან ისინი, მნიშვნელოვნად განსაზღვრავს შემდეგი სირთულეები:

- **ბავშვის კვებასთან დაკავშირებული ხაჯი**, 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 მიუწვდებოდა უმეტესად კერძო სექტორში დასაქმებული ან თვითდასაქმებული ქალები არიან. კვლევაში გამო-

კითხული ქალების უმრავლესობა ჩართული იყო ანტენატალური მეთვალყურების სახელმწიფო პროგრამაში და ისარგებლა მშობიარობის თანადაფინანსების შესაძლებლობით. თუმცა, ჯანდაცვის სერვისებზე სათანადო წდომისთვის სახელმწიფოს ეს მხარდაჭერა უმეტესად აღინერება როგორც აუცილებელი, მაგრამ მინიმალური.

- **ფსიქიკური ჯანმრთელობაზე, განსაკუთრებით ფსიქო-თეიპის სეზონებზე ხელმისაწვდომობა** კვლევაში გამოკითხული ქალების დიდი უმრავლესობისთვის გამოწვევაა, მიუხედავად იმისა რომ ორსულობისას თუ მშობიარობის შემდეგ ყველა ქალი საუბრობს ფსიქიკური ჯანმრთელობის გაუარების ეპიზოდებზე თუ მნიშვნელოვან ემოციურ სირთულეებზე, 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 მონყვლადობას და ქალებში შფოთვის, გაურკვევლობის და შიშის გრძნობას წარმოშობს. ქალები გამოცდილებით, ჯანდაცვის სისტემა არ უზრუნველყოფს დედებისთვის თანამედროვე გაიდლაინებთან თავსებად, აუცილებელ პროტოკოლებზე სათანადო წვდომას, რაც ქალებს გაუადვილებდა ორსულობისასა და ბავშვის დაბადების შემდეგ არსებული სირთულეების დაძლევის და პასუხს გასცემდა ამ პერიოდში არსებულ მნიშვნელოვან კითხვებზე. ქალებს საჭირო ინფორმაციის მოძიება საკუთარი ძალებით ან სოციალურ ქსელებში არსებული სპეციალური ჯგუფების დახმარებით უნევთ, რაც მნიშვნელოვან ძალისხმევას უკავშირდება;
- **ზრუნვის მხარდაჭერი სერვისების არასაკმარისობა** ასევე მნიშვნელოვნად განსაზღვრავს ქალების გამოცდილებებს. იმ შემთხვევებშიც კი თუ ქალმა სრული 6 თვით მიიღო შვებულების მხარდაჭერა და მას სურს დაუბრუნდეს სამუშაო ბაზარს, გარემოში არ არსებობს სახელმწიფო მხარდაჭერის სერვისები (როგორიცაა საბავშვო ბაღი ან სპეციალური დღის ცენტრების სერვისი), ვიდრე ბავშვი ორი წლის ასაკს არ მიაღწევს.<sup>9</sup>

ამ მნიშვნელოვანი გამოწვევის გამო, გამოკითხული ქალების თითქმის ნახევარი სამუშაო ბაზარზე დაბრუნებისთვის თავად იყენებს ზრუნვით შრომას ძიების

9. რეგიონებში უმეტესად ეს პერიოდი 3 წლის ასაკს უკავშირდება

მომსახურების სახით, რაც თავისხმრივ, ქალების დაუცველი და არაფორმალური დასაქმების ახალ გამოცდილებებს წარმოშობს. იმ ქალების შემთხვევაში, 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 პირობება** განსაკუთრებულად მნიშვნელოვანი საკითხია იმ ქალებისთვის, რომლებიც რამდენიმე კვირაში ან თუნდაც 6 თვეში დაუბრუნდნენ სამსახურს. ქალებს უნევთ მიიღონ ძუძუთი კვების იძულებით შეწყვეტის გადაწყვეტილება (რაც ასევე მნიშვნელოვნად ზრდის კვებასთან დაკავშირებულ ხარჯებს) ან საკუთარი ძალისხმევით მოახერხონ ძუძუთი კვების შეთავსება საოფისე მუშაობასთან/სივრცესთან, რომელიც მეძუძური დედების საჭიროებებზე არ არის მორგებული.

## რეფორმირების ხელვა/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 ინტეგრირედეს 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). ახალმა მოდელმა უნდა გაითვალისწინოს (ადეკვატურად განსაზღვრული) მინიმალური ზღვარის დანესების პრინციპი, რაც მნიშვნელოვანია დაბალშემოსავლიანი ქალების დაცვის თვალსაზრისით. 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>10</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>11</sup>

- განისაზღვროს მამობის შვებულება 2 კვირის (10 სამუშაო დღის) ხანგრძლივობით, რომლის ანაზღაურება გაუტოლდება დედობის შვებულების ანაზღაურების მოდელს და გაითვალისწინებს მინიმალური ზღვრის დადგენის პრინციპს.
- ახალმა მოდელმა გაითვალისწინოს მცირე ვადით (მაგ, დროებითი კონტრაქტებით) დასაქმების სპეციფიური ბუნება და შეიმუშავოს მოქნილი მექანიზმები, რაც ქალებს სტატუსის დაკარგვის შემთხვევაში შეუნარჩუნებს წვდომას შვებულების ანაზღაურების მინიმუმზე.

10. 2 თვე ანაზღაურებადი შვებულება ქალისთვის და 2 თვე ანაზღაურებადი შვებულება მამისთვის/პოარტინორისთვის, რომლის მეორე მშობელზე გადაცემა შეუძლებელია.

11. ამ მოდელში საჯარო მოხელეებში და საჯარო სკოლების მასწავლებლების მიმართ არსებული სტანდარტი არ უნდა გაუარესდეს; მშობლის შვებულების ანაზღაურების გაუმჯობესებელი მოდელი ანალოგიურად აისახოს შვებულებაზე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო.





