

საკითხის მოკლე აღწერა



ფოტო: გაენდოს ქალთა ორგანიზაცია

დედობის დაცვის უკეთესი სტანდარტებისკენ: როგორი პოლიტიკაა საქართველოსთვის საუკეთესო?¹

ზოგადი ფონი

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციამ (ILO) 2000 წელს დედობის დაცვის კონვენცია (ნ. C183) შეიმუშავა. კონვენცია იმ მინიმალურ სტანდარტებს ადგენს, რომელთა დანერგვაც ორსული ქალებისა და დასაქმებული დედების დასაცავად არის საჭირო შრომის ბაზარზე. ამ დროისათვის კონვენცია ILO-ის 39 წევრ ქვეყანაშია რატიფიცირებული. მათ რიცხვში საქართველო (ILO-ის წევრი 1993 წლიდან) ჯერ არ შედის. აკმაყოფილებს თუ არა ქვეყნის მოქმედი კანონმდებლობა კონვენციით დადგენილ მინიმალურ სტანდარტებს? ამ კითხვაზე პასუხის გასაცემად, პირველ რიგში, დედობის დაცვის კონვენციით დადგენილი ძირითადი სტანდარტები განვიხილოთ:

183-ე კონვენციის ერთ-ერთ მნიშვნელოვან საკითხს დედობის შვებულების **ხანგრძლივობა და კომპენსაცია** წარმოადგენს. კერძოდ, კონვენცია ქალთა ანაზღაურებადი შვებულების მინიმუმ 14 კვირას ითვალისწინებს, საიდანაც მინიმუმ 6 კვირა სავალდებულო პერიოდია. დედობის შვებულების კომპენსაციის ზოგადი სტანდარტის (კონ-

ვენციის მე-6 მუხლი) მიხედვით, დედას შვებულების განმავლობაში საკუთარი თავისა და შვილის ჯანმრთელობის შენარჩუნება უნდა შეეძლოს სათანადო პირობებში და ცხოვრების უზრუნველყოფა შესაფერისი სტანდარტით.

ჯანმრთელობის დაცვა და მეძუძური დედების სამუშაო პირობები

კონვენცია მოითხოვს, რომ ორსულ ან მეძუძურ ქალებს თავის არიდება შეეძლოთ იმ სამუშაოსთვის, რომელიც ზიანის მომტანია დედის ან ბავშვის ჯანმრთელობისთვის. აუცილებელია რისკის აღმოფხვრა, სამუშაო პირობების მორგება მომუშავის მდგომარეობაზე ან მისი გადაყვანა სხვა თანამდებობაზე ანაზღაურების შემცირების გარეშე. თუ მომუშავის სხვა პოზიციაზე გადაყვანა შეუძლებელია, ეროვნული კანონმდებლობის, რეგულაციების ან პრაქტიკის შესაბამისად, დამსაქმებელმა ის ანაზღაურებადი შვებულებით უნდა უზრუნველყოს; ასევე, დამატებით აუნაზღაუროს დასაქმებულს სამედიცინო გამოკვლევების გამო გამოტოვებული სამუშაო საათები.

1. პოლიტიკის ნარკვევი ემყარება ILO-ის დედობის დაცვის 183-ე კონვენციის (2000 წ.) საქართველოში შესაძლო რატიფიცირების რეგულირების ზეგავლენის შეფასების ძირითად მიგნებებს.

დასაქმების დაცვა და დისკრიმინაციის აღმოფხვრა

კონვენციაში აღნიშნულია, რომ დედობის შვებულების ბოლოს ქალს გარანტირებული უნდა ჰქონდეს იმავე ან მსგავს თანამდებობაზე დაბრუნების უფლება იმავე ანაზღაურებით.

კონვენციის სტანდარტები ვრცელდება ყველა დასაქმებულ ქალზე, მათ შორის **ატიპური ფორმებით დასაქმებულ ქალებზეც** (არაფორმალურად დასაქმებულებზეც, მაგალითად, საშინაო მშრომელებზე).

ჩვენი კვლევის მიხედვით, მიუხედავად იმისა, რომ ბოლო ათწლეულის განმავლობაში საქართველოს შრომის კოდექსმა მნიშვნელოვანი პროგრესი განიცადა (მათ შორის შრომის კანონმდებლობის 2020 წლის სექტემბერში განხორციელებული რეფორმა), ის კვლავაც ვერ აკმაყოფილებს დედობის დაცვის კონვენციის რამდენიმე მნიშვნელოვან სტანდარტს.

დედობის დაცვის მიმართულებით არსებული მთავარი პრობლემები საქართველოში

ჩვენმა კვლევამ, რომელიც საქართველოს შრომითი კანონმდებლობის სიღრმისეულ მიმოხილვას, მო-

ნაცემთა ანალიზსა და დაინტერესებული მხარეების მრავალრიცხოვან ინტერვიუებს ემყარება, ორი ძირითადი პრობლემა გამოავლინა, კერძოდ:

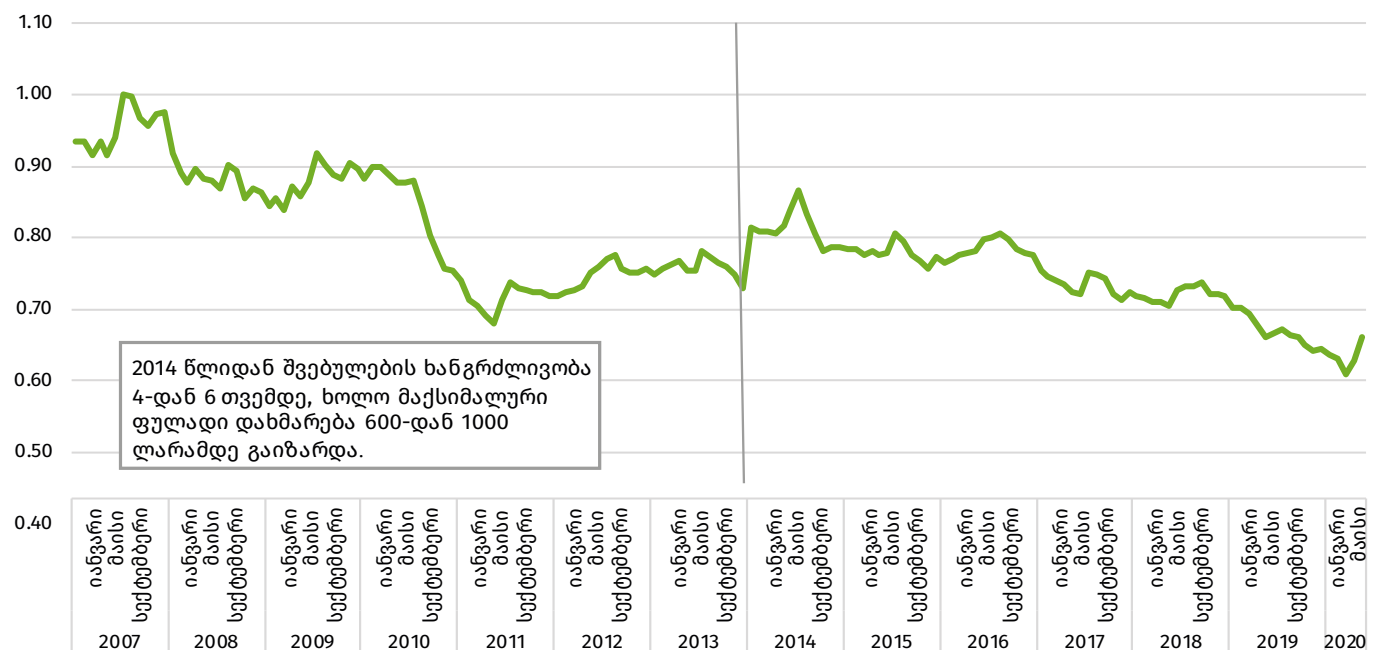
დედობის შვებულების არასაკმარისი კომპენსაცია

საქართველოს შრომის კოდექსი საკმარის კომპენსაციას არ უზრუნველყოფს მშობიარობის დროს ქალისა და მისი ბავშვის დასახმარებლად. კანონის მიხედვით, დედობის შვებულების ფულადი კომპენსაცია 6 თვის განმავლობაში ხელფასის 100%-ს შეადგენს. თუმცა კომპენსაციის მაქსიმალური ოდენობა 1000 ლარით განისაზღვრება, რაც ნიშნავს, რომ ერთ თვეზე გადაანგარიშებით, კომპენსაცია საარსებო მინიმუმის მხოლოდ 65%-ია² და დროთა განმავლობაში ეს მაჩვენებელი კიდევ უფრო მცირდება (იხ. დიაგრამა 1).

დედობის შვებულების არათანაბარი გამოყენება დასაქმებულთა სხვადასხვა ჯგუფის მიერ

საქართველოს შრომის კანონმდებლობა განსხვავებულ სტანდარტებს აწესებს დასაქმებულთა სხვადასხვა ჯგუფისთვის (მაგალითად, საჯარო მოხელეებისთვის და ყველა სხვა დასაქმებულისთვის), როდესაც საქმე დედობის შვებულების კომპენსაციასა და ხანგრძლივობას ეხება. საჯარო მოხელე

დიაგრამა 1. დედობის შვებულების კომპენსაციის თანაფარდობა საშუალო მომხმარებლის საარსებო მინიმუმის 1.5 ეკვივალენტთან



2014 წლიდან შვებულების ხანგრძლივობა 4-დან 6 თვემდე, ხოლო მაქსიმალური ფულადი დახმარება 600-დან 1000 ლარამდე გაიზარდა.

წყარო: საქსტატი, სოციალური მომსახურების სააგენტო, ავტორთა გამოთვლები

2. OECD-ის ეკვივალენტურობის სკალის საფუძველზე დედის და შვილის შემთხვევაში საარსებო მინიმუმი 1.5 ზრდასრული ადამიანის ტოლია.

ქალები (რომლებიც დაქირავებული დასაქმებული ქალების დაახლოებით 3%-ს შეადგენენ) 6 თვის განმავლობაში კომპენსაციის სახით სრულად იღებენ ხელფასის 100%-ს, სხვა დასაქმებული ქალების შემთხვევაში კი მაქსიმალური კომპენსაცია 1000 ლარია. ეს იწვევს დედობის შვებულების არათანაბარ გამოყენებას დასაქმებულთა სხვადასხვა ჯგუფში. ამ პრობლემის გაგრძელებაა ქალისა და კაცის ბავშვთა მოვლის ანაზღაურებადი შვებულების არათანაბარი ხელმისაწვდომობაც, რაც უარყოფითად აისახება მშობლების სამსახურებრივი საქმიანობისა და ცხოვრების ბალანსზე. ეს შეიძლება ქალის მიმართ უსამართლოდ და კაცის მიმართ დისკრიმინაციულად ჩაითვალოს. მაგალითად, კაცისთვის, რომელიც საჯარო მოხელეა, ბავშვის მოვლის ანაზღაურებადი შვებულების მიღება კვლავაც ძალიან რთულია. არასაჯარო მოხელე დასაქმებული კაცებისთვის კი, 2020 წლის სექტემბერში შრომის კოდექსში ცვლილებების ძალაში შესვლამდე, პროცედურულადაც შეუძლებელი იყო ბავშვის მოვლის მიზნით ანაზღაურებადი შვებულების აღება. ამის გამო, ძირითადად, ქალები თმობენ პროფესიულ საქმიანობას ბავშვებზე ზრუნვისათვის, რაც, თავის მხრივ, ერთ-ერთი ხელშემწყობი ფაქტორია სამუშაო ადგილზე ქალთა მიმართ დისკრიმინაციისა რეპროდუქციულ ასაკში მყოფი ქალები, საშინაო საქმეებზე მაღალი პასუხისმგებლობის გამო, ნაკლებად პროდუქტიულ თანამშრომლებად განიხილებიან.

პოლიტიკის რომელი ალტერნატივაა საქართველოსთვის საუკეთესო?

ჩვენმა კვლევამ დეტალურად შეისწავლა ის პოტენციური დანახარჯები და სარგებელი, რომლებიც პოლიტიკის ორი ალტერნატივის განხორციელებას უკავშირდება. პოლიტიკის 1-ლი ალტერნატივა არსებულ კანონმდებლობაში ILO-ის 183-ე კონვენციაში არსებული მინიმალური სტანდარტების ასახვას გულისხმობს. პოლიტიკის მე-2 ალტერნატივა კი ILO-ის სტანდარტებს სცდება და შრომის კანონ-

მდებლობა შესაბამისობაში მოჰყავს ევროკავშირის ამჟამინდელ სტანდარტებთან³. კერძოდ, მე-2 ალტერნატივა ითვალისწინებს (ექსკლუზიურად მამებისთვის განკუთვნილ) მამობის 14-დღიანი ანაზღაურებადი შვებულებისა და 2-თვიანი არაგადაცემადი ანაზღაურებადი მშობლის შვებულების შემოღებას (თითოეული მშობლისთვის) ყველა დასაქმებულის შემთხვევაში. ჩვენი კვლევის ანალიზის ძირითადი შედეგები ასეთია:

- 1-ლი ალტერნატივის განხორციელების ღირებულება 3 წლის განმავლობაში არის 68.6 მილიონი ლარი, ხოლო მე-2 ალტერნატივის განხორციელება დაახლოებით 159 მლნ ლარი დაუჯდება სახელმწიფო ბიუჯეტს. სხვა თანაბარ პირობებში, სტატუს-კვოსთან შედარებით, 3 წლის განმავლობაში, 1-ლი ალტერნატივა მშპ-სთან მიმართებაში 0,05 პროცენტული პუნქტით გაზრდის ბიუჯეტის დეფიციტს, მე-2 ალტერნატივა კი – 0,12 პროცენტული პუნქტით.
- მე-2 ალტერნატივის შემოღების შესაძლებლობა იმაზე იქნება დამოკიდებული, შეძლებს თუ არა მთავრობა ფისკალური სივრცის მოძებნას ამ ალტერნატივის აღსასრულებლად. სხვა შემთხვევაში მთავრობამ პოლიტიკის 1-ლი ალტერნატივა უნდა აირჩიოს.
- მართალია, პოლიტიკის მე-2 ალტერნატივა შეთავაზებულ ალტერნატივებს შორის ყველაზე ძვირია, მაგრამ ის უფრო მეტად უწყობს ხელს ქვეყნის გრძელვადიანი სოციალური და ეკონომიკური მდგომარეობის გაუმჯობესებას, გენდერებსა და დასაქმებულთა სხვადასხვა ჯგუფს შორის ეკონომიკური და სოციალური თანასწორობის განვითარების თვალსაზრისით, რაც სახელფასო უთანასწორობის აღმოფხვრასა და დისკრიმინაციული გენდერული ნორმების შეცვლას, ასევე, საჯარო მოხელეებსა და დასაქმებულთა სხვა კატეგორიებს შორის არსებული სხვაობის შემცირებას გულისხმობს.

3. ევროკავშირის დირექტივას 2019/1158 მშობლებისა და მურვეების სამსახურებრივი საქმიანობისა და ცხოვრების ბალანსის შესახებ.



United Nations Entity for Gender Equality
and the Empowerment of Women

გაეროს ქალთა ორგანიზაციის (UN Women)
საქართველოს წარმომადგენლობა
კავსადის ქ. #3, ოფისი 11, 0179
თბილისი, საქართველო
ტელ: (995 32) 222 06 04
(995 32) 222 08 70

www.unwomen.org
www.georgia.unwomen.org