

ფოტო: მარიტა ქაზიშვილი

საკითხის მოკლე აღწერა

რეგულირების ზეგავლენის შეფასება ILO-ს 156-ე კონვენცია საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულების შესახებ

ზოგადი ფონი

პოლიტიკის დოკუმენტი აჯამებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულების შესახებ 156-ე კონვენციის შესაძლო რატიფიცირებაზე რეგულირების ზეგავლენის შეფასების (RIA) მთავარ მიგნებებს.

კონვენცია საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულების პასუხისმგებლობას ორგანოდ განმარტავს: (1) პასუხისმგებლობას ერთი ან მეტი დამოკიდებული ბავშვის მიმართ და (2) პასუხისმგებლობას ოჯახის სხვა უახლოესი წევრების მიმართ. საქართველოს კონვენცია ჯერ არ აქვს რატიფიცირებული, ამიტომ ქვეყნის კანონმდებლობაში არ გვაქვს საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულის განსაზღვრება. თუმცა არსებული კანონმდებლობა შეზღუდულად, მაგრამ მაინც იცავს როგორც კერძო, ისე საჯარო სექტორში დასაქმებულებს.

ISET-ის კვლევითი ინსტიტუტის გუნდმა გამოიკვლია ის დაბრკოლებები, რომლებსაც საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულები აწყდებიან. განსაკუთრებული აქცენტი გაკეთდა ორ მიმართულებაზე, რომელსაც 156-ე კონვენცია უსვამს ხაზს: (1) მოვლის სერვისების ხელმისაწვდომობა; (2) მოუქნელი შრომითი მონყობის ფორმები.

პრობლემები, რომლებსაც საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულები აწყდებიან

საოჯახო პასუხისმგებლობა მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს სამუშაო ასაკში მყოფი პირის მახასიათებლებზე შრომის ბაზარზე. სამუშაო ძალაში მონაწილეობაზე, დასაქმებასა და შრომის ბაზრის ანაზღაურებაზე შეიძლება უარყოფითად აისახოს ის გარემოება, რომ დასაქმებულს შეიძლება საოჯახო პასუხისმგებლობის შეთავსება უწევდეს სამსახურთან.

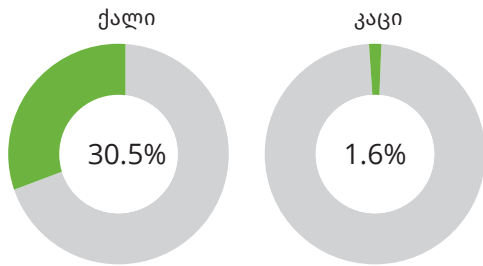
კვლევამ დაადასტურა, რომ საოჯახო პასუხისმგებლობები უფრო დიდ ტვირთად აწევს ქალებს, ვიდრე კაცებს. ეს კარგად ჩანს დოკუმენტში წარმოდგენილ გრაფიკებში.

გრაფიკი 1: კვირის განმავლობაში ჩვილის ან ოჯახის სხვა წევრის მოვლაზე დახარჯული საათების საშუალო რაოდენობა



წყარო: გაეროს ქალთა ორგანიზაციის გამოკვლევა, 2018 წ.

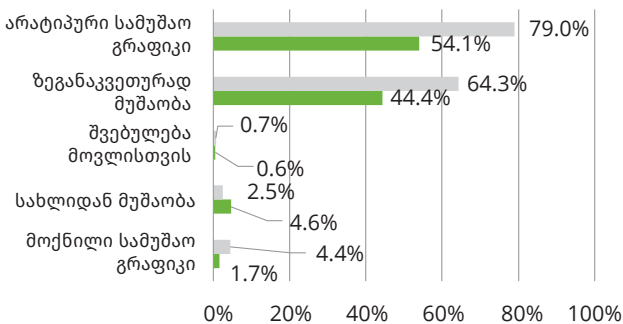
გრაფიკი 2: იმ ადამიანების წილი, რომლებსაც სურთ, თუმცა ვერ მუშაობენ საოჯახო პასუხისმგებლობების გამო, სქესის მიხედვით



წყარო: სამუშაო ძალის გამოკვლევა, 2019 წ.

საინტერესოა, რომ ბაღების ნაკლებობა და ბავშვის მოვლის სერვისების ხელმისაწვდომობის პრობლემა საქართველოში არ წარმოადგენს სამსახურის დატოვების მთავარ მიზეზს. მხოლოდ ქალების 2.4 პროცენტმა დაასახელა იგი სამსახურის დატოვების მიზეზად. თუმცა საყურადღებოა, რომ დაუსაქმებელი ქალების **29 პროცენტი, რომელმაც ეს პრობლემა მთავარ მიზეზად დაასახელა, ღარიბ ოჯახებს მიეკუთვნება**¹. მე-3 გრაფიკზე ვხედავთ, რომ მოქნილი სამუშაო გრაფიკი, სახლიდან მუშაობა და მოვლის მიზეზით შვებულების აღება პანდემიამდე საკმაოდ იშვიათ ფენომენს წარმოადგენდა. მაშინ, როცა ზეგანაკვეთურად მუშაობა და არატიპური სამუშაო გრაფიკი² საკმაოდ გავრცელებული იყო³.

გრაფიკი 3: დასაქმებულების სხვადასხვა შრომითი მოწყობის ფორმებში განაწილება, 2019 წ.



წყარო: სამუშაო ძალის გამოკვლევა, 2019 წ.

აღსანიშნავია, რომ თუ დავუშვებთ, რომ ყველა დაქირავებით დასაქმებული, ვინც ოჯახში ერთ ან მეტ პირთან ერთად ცხოვრობს, საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე პირია, რომელსაც პოტენციური საოჯახო პასუხისმგებლობა აქვს, აღმოჩნდება, რომ 95 პროცენტი არ არის უზრუნველყოფილი იმ საკანონმდებლო პირობებით, რაც აუცილებელია ოჯახური და სამსახურებრივი ცხოვრების შეთავსებისთვის.

დასკვნები და რეკომენდაციები

RIA-ის სავარჯიშომ ცხადყო, რომ საქართველოში ქალი და კაცი დასაქმებულებისთვის თანაბარი შესაძლებლობების და მოპყრობის წახალისებისათვისა და საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე მომუშავეთათვის (განსაკუთრებით ყველაზე დაუცველთათვის) ოჯახური და სამსახურებრივი ცხოვრების დაბალანსების ხელშეწყობისთვის საჭიროა შემდეგი ნაბიჯების გადადგმა:

1. ხელმისაწვდომი გახდეს შესაბამისი ხარისხის ბავშვისა და სხვა საოჯახო სერვისები და დაწესებულებები; გაიზარდოს საზოგადოების ცნობიერება ბავშვის მოვლისა და სხვა საოჯახო სერვისებისა და დაწესებულებების ხელმისაწვდომობაზე.
2. საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულთათვის გრანტირებული იყოს ისეთი შრომითი მოწყობით სარგებლობის უფლება, რაც ღირსეულ სამუშაოსა და ცხოვრების ხარისხს შორის ბალანსს არ არღვევს:
 - o მოქნილი სამუშაო პირობებით სარგებლობის უფლება გავრცელდეს ყველა საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულზე;
 - o გაიზარდოს საზოგადოების ცნობიერება მოქნილი სამუშაო პირობების უფლებისა და მასთან დაკავშირებული სარგებლის შესახებ.

პირველი მიზნის მიღწევა შესაძლებელია რეგიონულ და მუნიციპალურ დონეზე კვლევების ჩატარებით. ეს კვლევები წარმოადგენას შეგვიქმნის საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულების საჭიროებებზე, რასაც უნდა მოჰყვეს ცენტრალურ და ადგილობრივ დონეზე სტრატეგიებისა და სამოქმედო გეგმების შემუშავება, რათა შეიქმნას ბავშვისა და ოჯახის სხვა წევრის მოვლის სერვისების მიმწოდებელი დაწესებულებები ქვეყანაში. ამასთან, ასეთი მომსახურების ხელმისაწვდომობის შესახებ ცნობიერებაც უნდა გაიზარდოს.

მეორე მიზნის მიღწევა კი შეიძლება არსებული საკანონმდებლო ხარვეზების აღმოფხვრით, მათ შორის, საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულების ფორმალური განმარტების და მოვლისთვის დამატებითი შვებულების დღეების შემოღებითა და ზეგანაკვეთური და ღამით მუშაობის რეგულირებით. ამ ცვლილებებს თან უნდა ახლდეს საზოგადოებაში აქტიური ცნობიერების ზრდის კამპანიები (ფოკუსირებული დამსაქმებლებსა და დასაქმებულებზე) მომუშავეთა მოქნილი სამუშაო პირობებით სარგებლობისა და მისი კომპანიების, ეკონომიკისა და სოციალური კეთილდღეობის სარგებლიანობის შესახებ.

1. 500 ლარზე დაბალი საშუალო შემოსავლით
2. როგორც არის ღამის, საღამოს და შაბათ-კვირის ცვლები
3. **ვინცო განმარტების მიხედვით**, საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულია დაქირავებით დასაქმებული, რომელსაც ოჯახში ჰყავს უნარშეზღუდული, ხანდაზმული (79 წელს ზემოთ), ქრონიკულად დაავადებული პირი ან 15 წლამდე ბავშვი.