

აკადემიური ნაშრომი

რეგულირების გეგმავლების შეფასება
C156 - კონვენცია საოჯახო პასუხისმგებლობის
მქონე დასაქმებულების შესახებ



თბილისი, 2021
UN WOMEN

გამოცემა მომზადდა პროექტის ფარგლებში „ქალთა ეკონომიკური გაძლიერება სამხრეთ კავკასიაში“ ISET-ის კვლევითი ინსტიტუტის მიერ, შვეიცარიის განვითარებისა და თანამშრომლობის სააგენტოს (SDC) და ავსტრიის განვითარების თანამშრომლობის (ADC) ფინანსური მხარდაჭერით. რეგულირების ზეგავლენის შეფასების პროცესის შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 156-ე კონვენციის მიდგომებსა და გაეროს ქალთა ორგანიზაციის პროგრამულ პრიორიტეტებთან ადაპტაციაზე, ანგარიშის რეცენზირებასა და ხარისხის უზრუნველყოფაზე იმუშავა ნანი ბენდელიანმა, გაეროს ქალთა ორგანიზაციის პროექტის ანალიტიკოსმა.

აქ გამოთქმული მოსაზრებები არ წარმოადგენს გაეროს ქალთა ორგანიზაციის, SDC ან ADC ოფიციალურ პოზიციას.

პუბლიკაციის შინაარსზე პასუხისმგებელნი არიან ავტორები.

© 2021 UN Women

აკადემიური ნაშრომი

რეგულირების გეგმავლების შეფასება

C156 - კონვენცია საოჯახო პასუხისმგებლობის
მქონე დასაქმებულების შესახებ



თბილისი, 2021
UN WOMEN

ავტორები

ნაწილი I

ნორბერტო პინიატი
ლევან ფავლენიშვილი
მარიამ ჩაჩავა
მარიამ წულუკიძე
ერეკლე შუბითიძე

ნაწილი II

ნორბერტო პინიატი
მარიამ წულუკიძე
ერეკლე შუბითიძე

ISET

International School of Economics at TSU
Policy Institute



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Swiss Agency for Development
and Cooperation SDC



With funding from

Austrian
Development
Cooperation


United Nations Entity for Gender Equality
and the Empowerment of Women

წინასიტყვაობა

ISET-ის კვლევითმა ინსტიტუტმა (ISET-PI) - გაეროს ქალთა ორგანიზაციასთან თანამშრომლობით, პროექტის „ქალთა ეკონომიკური გაძლიერება სამხრეთ კავკასიაში“ (WEESC) ფარგლებში, რომელიც დაფინანსდა შვეიცარიის განვითარებისა და თანამშრომლობის სააგენტოს (SDC) და ავსტრიის განვითარების თანამშრომლობის (ADC) მიერ - განახორციელა რეგულირების ზეგავლენის შეფასება (RIA) ორ ნაწილად პერსპექტივების შესასწავლად და პოლიტიკის დიალოგის ორგანიზებისთვის შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულთა 156-ე კონვენციის შესაძლო რატიფიცირების მიზნით. ამ ნაწილში წარმოდგენილი რეგულირების ზეგავლენის ორივე ნაწილის შეფასების მიზანია ტექნიკური დახმარება გაუწიოს საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს და კონვენციის რატიფიცირების პროცესში ჩართულ სხვა შესაბამის ეროვნულ ინსტიტუტებს.

156-ე კონვენციის მიხედვით „საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულის“ განმარტება ორგვარია და მოიცავს:

1. პასუხისმგებლობას ერთი ან მეტი დამოკიდებული ბავშვის მიმართ
2. პასუხისმგებლობას სხვა უახლოესი ოჯახის წევრების მიმართ¹

საქართველოს კონვენცია ჯერ არ აქვს რატიფიცირებული და მისი კანონმდებლობა არ შეიცავს საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულის განსაზღვრებას. თუმცა, ტერმინი ნაწილობრივ

გამოიყენება როგორც კერძო, ისე საჯარო სექტორის თანამშრომლებისთვის. საოჯახო პასუხისმგებლობის ქონა არის მნიშვნელოვანი ფაქტორი, რომელიც გავლენას ახდენს სამუშაო ასაკის მქონე პირის მახასიათებლებზე შრომის ბაზარზე. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 156-ე კონვენციას უსვამს იმ ფაქტს, რომ საოჯახო პასუხისმგებლობა შეიძლება იყოს მნიშვნელოვანი შემზღუდველი ფაქტორი დასაქმებულთათვის, რადგან ასეთი მოვალეობები, ჩვეულებრივ, კონფლიქტში შემოდის შრომის ბაზრის პასუხისმგებლობებთან, რაც პოტენციურად შრომის ბაზრის უარეს შედეგებს იწვევს (მაგ. დისკრიმინაცია დაქირავებისას, დაბალი ანაზღაურება, უმოქმედობის მაღალი რისკი და ა.შ.). საოჯახო პასუხისმგებლობებიც - მათ შორის მზრუნველობასთან დაკავშირებული აუნაზღაურებელი შრომა² - არის შრომის ბაზარზე გენდერული სხვაობის ერთ-ერთი მიზეზი, ვინაიდან ოჯახური პასუხისმგებლობები არაპროპორციულად აწვებათ მხრებზე სამუშაო ასაკის ოჯახების ქალ წარმომადგენლებს.³ უფრო მეტიც, გაეროს ქალთა ორგანიზაციის 2018 წლის ანგარიშის თანახმად,⁴ სამუშაო ასაკის მქონე ქალთა მნიშვნელოვნად ნაკლები წილი მონაწილეობს შრომის ბაზარზე, მამაკაცთან შედარებით (მამაკაცების 79 პროცენტი ქალების 53 პროცენტის წინააღმდეგ). უთანასწორობა კიდევ უფრო გამოხატულია რეპროდუქციული ასაკის მქონე მამაკაცებისა და ქალების შრომის ბაზარზე მონაწილეობის მაჩვენებლის განხილვისას (მამაკაცების 85 პროცენტი და ქალების 58 პროცენტის წინააღმდეგ). კონვენციის ძირითადი მიზნები მოიცავს როგორც თანასწორი შესაძლებლობების, ასევე შედეგების შექმნას, სამსახურებრივ და საოჯახო პასუხისმგებლობებს შორის კონფლიქტისა და სამუშაო ადგილზე დისკრიმინაციის თავიდან აცილებას. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 156-ე კონვენცია

1 ILO. C156 - *Workers with Family Responsibilities Convention, 1981* (No. 156), art. 1, paras. 1-2.

2 ამ ანგარიშის მიზნებისთვის, „მზრუნველობასთან დაკავშირებულ აუნაზღაურებელ შრომაში“ ჩვენ განვიხილავთ მხოლოდ შემდეგ მოვლის აქტივობებს: ბავშვზე ზრუნვა, მოხუცების მოვლა და ოჯახის სხვა წევრების მოვლა.

3 საქართველოში ქალები, როგორც წესი, პასუხისმგებელნი არიან საოჯახო საქმეებზე, როგორიცაა საჭმლის მომზადება და დასუფთავება. გარდა ამისა, ძირითადად ქალები რჩებიან

პასუხისმგებელნი ბავშვებისა და მოხუცების მოვლაზე. სამუშაო ასაკის მქონე ქალები აცხადებენ, რომ ისინი კვირაში დაახლოებით 17 საათს ხარჯავენ მოვლის აქტივობებზე, მაშინ როცა კაცები ოთხ საათზე ნაკლებს ხარჯავენ იმავე აქტივობებზე (წყარო: ავტორების საკუთარი გამოთვლები 2018 წლის გაეროს ქალთა ორგანიზაციის კვლევის მონაცემებზე დაყრდნობით).

4 UN Women. 2018. *Women's Economic Inactivity and Engagement in the Informal Sector in Georgia: Causes and Consequences*. Tbilisi.

და მასთან დაკავშირებული რეკომენდაცია, 1981 (No. 165), ასევე ხაზს უსვამს იმას, რომ სახელმწიფოებმა უნდა გაითვალისწინონ საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულთა საჭიროებები საცხოვრებელი ზონების დაგეგმვისას და უნდა განავითარონ ან/და ხელი შეუწყონ ისეთ საჯარო თუ კერძო საზოგადოებრივ მომსახურებას, როგორიცაა ბავშვის მოვლისა და სხვა საოჯახო სერვისები.⁵

რეგულირების ზეგავლენის შეფასების პროცესი მოსამზადებელი სამუშაოებით დაიწყო 2019 წლის ნოემბერში და გაგრძელდა 2021 წლის ივლისამდე. ამ ხნის განმავლობაში, ევროკავშირის გენდერული თანასწორობის შესახებ დირექტივებთან და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მე-100, ასევე 111-ე კონვენციებთან ჰარმონიზაციის მიზნით, 2020 წლის 29 სექტემბრის რეფორმით, მნიშვნელოვანი ცვლილებები შევიდა საქართველოს შრომის კოდექსში. აღნიშნული ცვლილებებით გაუმჯობესდა ბავშვთა მოვლის პასუხისმგებლობების რეგულირება. ამის მიუხედავად, არ განხილულა საცხოვრებელი ზონების დაგეგმარებისა და სათემო მომსახურების მიწოდების პრობლემები; ასევე იმ დასაქმებულების სამუშაო პირობებთან დაკავშირებული პრობლემები, რომელთაც აქვთ სხვა ისეთი საოჯახო პასუხისმგებლობები, როგორიცაა: ხუთ წელზე ზევით ბავშვებზე ზრუნვა, შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირების, ხანდაზმულთა ან/და ოჯახის იმ სხვა წევრების მოვლა, რომელთაც ქრონიკული ან/და სხვა სახის დაავადებები აქვთ. ამგვარად, საჭიროა საქართველოს შრომის კოდექსსა და საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონში⁶ ცვლილებების შეტანა. უფრო მეტიც, საჭიროა საჯარო პოლიტიკის ცვლილებები საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულთა მხარდასაჭერად, რათა მოხდეს მათი ჰარმონიზაცია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 156-ე

კონვენციასა (C156) და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 165-ე რეკომენდაციასთან (R165), რაც საბოლოო ჯამში, გააუმჯობესებს სხვა საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულების სამუშაო პირობებს.

ISET-ის კვლევითმა ინსტიტუტმა დაიწყო 156-ე კონვენციის დეტალური განხილვით. რეგულირების ზეგავლენის შეფასების გუნდმა სამართლებრივი ექსპერტის დახმარებით სამართლებრივი ხარვეზების ანალიზისათვის საქართველოს კანონმდებლობა შეადარა შრომის საერთაშორისო კონვენციას და ევროპულ დირექტივებს. ასევე მიმოიხილა როგორც საერთაშორისო, ასევე ადგილობრივი ლიტერატურა აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებით. ანალიზის დროს დამატებით გამოაშკარავდა რამდენიმე სამართლებრივი ხარვეზი. ამ ანალიზის საფუძველზე რეგულირების ზეგავლენის შეფასების გუნდმა გამოავლინა პოტენციური პოლიტიკის ქმედებები, რაც საჭიროა რომ განხორციელდეს ქვეყანაში კონვენციის რატიფიცირებისთვის მზადყოფნის უზრუნველსაყოფად. მიმოიხილა დროთა განმავლობაში განახლდა, რათა გათვალისწინებულიყო საქართველოს კანონმდებლობაში შეტანილი ცვლილებების გავლენა, რომელიც განხორციელდა პროექტის მიმდინარეობის დროს.

რეგულირების ზეგავლენის შეფასების გუნდის მიერ წინასწარი ანალიზის დროს გამოვლენილი პოტენციური ქმედებები განისაზღვრა შემდეგნაირად:

1. „საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულების“ ცნების განმარტების შემუშავება;
2. საოჯახო პასუხისმგებლობებთან დაკავშირებული შვებულების შემოღება, არადისკრიმინაციული მიდგომა;
3. საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულთა საჭიროებების ინტეგრირება სათემო

5 ILO. C156, art. 5.

6 საჯარო სამსახურის შესახებ კანონი განსაზღვრავს საჯარო მოსამსახურის სტატუსს, პროფესიული საჯარო მოხელის დასაქმებისა და სამსახურის გავლის პირობებს და საჯარო სამსახურის მართვის საკითხებს.

ასევე, კანონი აწესრიგებს სახელმწიფო, ავტონომიური რესპუბლიკებისა და მუნიციპალიტეტის ორგანოებში (დანესხეულებში), აგრეთვე საჯარო სამართლის იურიდიულ პირებში საჯარო მოსამსახურეთა სამოხელეო სამართლებრივ ურთიერთობებს (მუხლი 2).

დაგეგმარებისა და პროფესიული განათლების მეშვეობით;

4. საოჯახო პასუხისმგებლობებისთვის შვებულების შემდეგ სამსახურში დაბრუნებისა და სამსახურიდან გათავისუფლებისგან დაცვის გაანტირებული უფლების შემოღება.

RIA-ს გუნდმა გაეროს ქალთა ორგანიზაციის თანამშრომელთან ერთად, 2020 წლის თებერვალში სამხრეთ სამუშაო ჯგუფს წარუდგინა მოსამზადებელი სამუშაოების მოკლე შინაარსი და პოტენციური პოლიტიკის ვარიანტები, როგორც RIA-ს თემები. სამხრეთი სამუშაო ჯგუფის წევრებმა განიხილეს ოთხივე თემა და თავდაპირველად გადაწყვიტეს მესამე თემის არჩევა - ოჯახური პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულთა საჭიროებების ინტეგრირება სათემო დაგეგმარებისა და პროფესიული განათლების მეშვეობით - როგორც სასურველი RIA, რომელიც გვთავაზობს აქცენტის გაკეთებას თემის დაგეგმვაზე და სათემო სერვისების მიწოდებაზე. ამ ასპექტის ანალიზი ჩართულია ანგარიშის I ნაწილში.

2020 წლის სექტემბერში, საქართველოს შრომის კოდექსში ცვლილებების შეტანის შემდეგ განხილვისას, საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს წარმომადგენლებმა პოტენციური ზემოქმედების შეფასების ინტერესი გამოთქვეს, რომელიც ეხება სამუშაოების მოქნილობასთან დაკავშირებული დამატებითი დებულებების შემოღებას. ამ მოთხოვნის დასაკმაყოფილებლად ISET-ის პოლიტიკის ინსტიტუტმა შეიმუშავა ამ ანგარიშის II ნაწილი. II ნაწილი წარმოადგენს RIA-ს პოტენციურ ვარიანტებს მოქნილ სამუშაო მოწყობასთან დაკავშირებული პრობლემების გადასაჭრელად, რომლებიც ჯერ კიდევ არსებობს ქართულ კონტექსტში.

ამ ნაწილში მოცემული ანალიზი განხორციელდა იმ პრაქტიკისა და პროცედურების საფუძველზე, რომლებიც არსებობდა მათი განხორციელების მომენტში.

სარჩევი

წინასიტყვაობა	2
ნაწილი I	7
აბრევიატურები	8
I. შემაჯამებელი მიმოხილვა	9
II. პრობლემის განსაზღვრა	15
ა. პოლიტიკის კონტექსტი	16
სამართლებრივი ჩარჩო	16
ადრეული ასაკის ბავშვთა მოვლა და განათლება საქართველოში	18
საოჯახო სერვისები საქართველოში	19
ბ. პრობლემის განსაზღვრა	19
რატომ არის საოჯახო პასუხისმგებლობა მნიშვნელოვანი ფაქტორი დასაქმებულებისთვის?	20
რატომ არის საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულების დახმარება მნიშვნელოვანი მთელი საზოგადოებისათვის?	28
პრობლემის ძირითადი მიზეზები	28
გ. პრობლემის მონაცემთა ანალიზი: არსებული ტენდენციები	32
დ. საბაზისო სცენარის შემუშავება	47
III. რეფორმის მიზნები	49
ა. ზოგადი მიზანი	50
ბ. კონკრეტული და ოპერაციული მიზნები	50
IV. საბაზისო სცენარის ალტერნატივების შემუშავება	53
ა. პოლიტიკის ალტერნატივა 0 – არსებული საბაზისო სცენარი	54
ბ. პოლიტიკის ალტერნატივა 1 – ბავშვის მოვლისა და საოჯახო სერვისების განვითარების სტრატეგიისა და განხორციელების გეგმის ცენტრალიზებულად შემუშავება	55
გ. პოლიტიკის ალტერნატივა 2 – ბავშვთა მოვლისა და საოჯახო სერვისების განვითარების მიზნით სტრატეგიებისა და განხორციელების გეგმის შემუშავება მუნიციპალურ დონეზე, მათი ეროვნული სახელმძღვანელო პრინციპების შესაბამისად	57
V. ზეგავლენის შეფასება	60
ა. შესაძლო ზეგავლენის იდენტიფიცირება	61
ბ. პოლიტიკის ალტერნატივებთან დაკავშირებული ხარჯების რაოდენობრივი შეფასება	71
VI. ალტერნატივების შედარება	74
ა. ალტერნატივების შეჯამება	75
ბ. უპირატესი ალტერნატივები	76
VII. მონიტორინგისა და შეფასების გეგმა	77
VIII. საჯარო კონსულტაციის პროცესი	81
ა. ორგანიზება და დროში განაწილება	82
ბ. კონსულტაცია და ექსპერტიზა	82
დანართი	86
დანართი 1 - რეგულირების ზეგავლენის შეფასების საკითხის შერჩევის პროცესი	87
დანართი 2 - დაინტერესებულ მხარეებთან კონსულტაციების პროცესის შეჯამება	88
ბიბლიოგრაფია	97

ნაწილი II	99
აბრევიატურები	100
I. შემაჯამებელი მიმოხილვა	101
II. პრობლემის განსაზღვრა	106
ა. პოლიტიკის კონტექსტი	107
სამართლებრივი ჩარჩო	107
შვებულების უფლება	107
სამუშაო გრაფიკი	109
ბ. პრობლემის განსაზღვრა	119
რატომაა მნიშვნელოვანი მოქნილი სამუშაო პი-რობების პრობლემის მოგვარება?	120
არსებული მდგომარეობის (რაოდენობრივი) მოკლე მიმოხილვა	124
პრობლემის გამომწვევი მთავარი მიზეზები	127
გ. პრობლემის მონაცემთა ანალიზი: არსებული ტენდენციები	133
დ. საბაზისო სცენარის შემუშავება	149
III. რეფორმის მიზნები	151
ა. ზოგადი მიზანი	152
ბ. კონკრეტული და ოპერაციული მიზნები	152
IV. საბაზისო სცენარის ალტერნატივების შემუშავება	155
ა. პოლიტიკის ალტერნატივა 0 - არსებული საბაზისო სცენარი	156
ბ. პოლიტიკის ალტერნატივა 1 - საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულების შესახებ კანონმდებლობაში ხარვეზების გამოსწორება, რასაც თან უნდა ახლდეს საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულების მოქნილი სამუშაო პირობებით სარგებლობის უფლების, მისი გამოყენების და შედეგად კომპანიების, ეკონომიკისა თუ სოციალური კეთილდღეობის სარგებლიანობის შესახებ ცნობიერების ამაღლება საზოგადოებაში	157
V. ზეგავლენის შეფასება	159
ა. შესაძლო ზეგავლენების გამოვლენა	160
ბ. პოლიტიკის ალტერნატივის ზეგავლენის რაოდენობრივი შეფასება	165
VI. ალტერნატივების შედარება	170
ა. ალტერნატივების შეჯამება	171
ბ. უპირატესი ალტერნატივა	173
VII. მონიტორინგისა და შეფასების გეგმა	174
VIII. საჯარო კონსულტაციის პროცესი	179
ა. კონსულტაცია და კომპეტენცია	180
დანართები	183
დანართი 1 - რეგულირების ზეგავლენის შეფასების პროცესის მიმდინარეობა	184
დანართი 2 - ცხრილები და გრაფიკები	185
დანართი 3 - დაინტერესებულ მხარეებთან კონსულტაციის პროცესის შეჯამება	194
ბიბლიოგრაფია	201

ნაწილი I

აბრევიატურები

ILO	შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია
ISET-PI	ISET-ის კვლევითი ინსტიტუტი
R165	შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულების შესახებ რეკომენდაცია, 1981 (# 165)
RIA	რეგულირების ზეგავლენის შეფასება
UNDP	გაერთიანებული ერების განვითარების პროგრამა
UNFPA	გაერთიანებული ერების მოსახლეობის ფონდი
გაეროს ქალთა ორგანიზაცია	გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის სააგენტო გენდერული თანასწორობისა და ქალთა შესაძლებლობების გაზრდის საკითხებში
მშპ	მთლიანი შიდა პროდუქტი
საქსტატი	საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური
სსიპ	საჯარო სამართლის იურიდიული პირი

შემაჯამებელი მიმოხილვა

წინამდებარე რეგულირების ზეგავლენის შეფასების (RIA) მიზანია, ტექნიკური დახმარება გაუწიოს საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროსა და სხვა შესაბამის სახელმწიფო დაწესებულებებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულების შესახებ კონვენციის, 1981 (# 156) რატიფიცირების პროცესში.

156-ე კონვენციის თანახმად, საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულების განმარტება ორგვაროვანია: (1) პასუხისმგებლობა ერთი ან მეტი დამოკიდებული ბავშვის მიმართ და (2) პასუხისმგებლობა ოჯახის სხვა უახლოესი წევრების მიმართ.⁷ საქართველოს ჯერ არ აქვს რატიფიცირებული 156-ე კონვენცია და მის კანონმდებლობაში არ არის ასახული საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებული პირის განმარტება. მიუხედავად ამისა, ეს ტერმინი ნაწილობრივ გამოიყენება როგორც კერძო, ისე სახელმწიფო სექტორში დასაქმებულთა დაკავშირებით.

საოჯახო პასუხისმგებლობის ქონა მნიშვნელოვანი ფაქტორია, რომელიც გავლენას ახდენს სამუშაო ასაკის მქონე პირის შრომის ბაზრის მახასიათებლებზე. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 156-ე კონვენცია ხაზს უსვამს იმ ფაქტს, თუ რამდენად მნიშვნელოვან დაბრკოლებას შეიძლება წარმოადგენდეს დასაქმებულისთვის საოჯახო პასუხისმგებლობა, ვინაიდან ეს უკანასკნელი, როგორც წესი, ეწინააღმდეგება შრომის ბაზარზე არსებულ პასუხისმგებლობას, რასაც პოტენციურად შრომის ბაზრის გაუარესებულ მახასიათებლებთან მივყავართ (მაგ. დისკრიმინაცია დაქირავების დროს, დაბალი ანაზღაურება, პა-

სიურობის მაღალი რისკი და სხვ.). საოჯახო პასუხისმგებლობა, მათ შორის სხვებზე ზრუნვასთან დაკავშირებული საქმიანობა,⁸ შრომის ბაზარზე გენდერული უთანასწორობის წარმოქმნის ერთ-ერთი მიზეზია, რადგან ოჯახზე პასუხისმგებლობა არაპროპორციულად ეკისრებათ სამუშაო ასაკის ქალებს.⁹ გარდა ამისა, გაეროს ქალთა ორგანიზაციის 2018 წლის ანგარიშის თანახმად, სამუშაო ასაკში მყოფი ბევრად ნაკლები ქალი მონაწილეობს შრომის ბაზარზე (53%), ვიდრე ამავე ასაკის კაცი (79%). ეს უთანასწორობა კიდევ უფრო თვალსაჩინოა, როდესაც ვსაუბრობთ რეპროდუქციულ ასაკში მყოფი კაცებისა და ქალების დასაქმებაზე – კაცების 85% და ქალების 58% (UN Women 2018).

კონვენციის მთავარი მიზანია, შეიქმნას თანასწორი შესაძლებლობები, რათა თავიდან იყოს აცილებული როგორც სამუშაოსა და ოჯახურ პასუხისმგებლობებს შორის კონფლიქტი, ისე სამუშაო ადგილთან დაკავშირებული დისკრიმინაცია. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 156-ე კონვენცია და ასოცირებული რეკომენდაციები, 1981 (R165), ასევე ხაზგასმით აღნიშნავს, რომ სახელმწიფოებმა, ადგილობრივი თემების განვითარების დაგეგმვის პროცესში ჩართვისას უნდა გაითვალისწინონ საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულ პირთა საჭიროებები, განავითარონ ან/და ხელი შეუწყონ ისეთი კერძო ან/და საჯარო სერვისების განვითარებას, როგორიცაა ბავშვის მოვლა და სხვა საოჯახო სერვისები.¹⁰ ამ კონტექსტში აღნიშნული მომსახურების მიმწოდებელი დაწესებულებების განვითარება ერთ-ერთი გზაა დისკრიმინაციისა და უთანასწორობის აღმოსაფხვრელად, რომელიც უკავშირდება საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულ პირებს. ზრუნვის სერვისების განვითარება, სამხმრივი სამუშაო ჯგუფის (დამსაქმებელთა ასოციაცია, პროფკავშირები და

7 C156 – საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულ პირთა კონვენცია, მუხლი 1 (1) (2) (1981).

8 წინამდებარე ანგარიშის მიზნებისთვის, აუნაზღაურებელ მოვლით საქმიანობაში იგულისხმება შემდეგი აქტივობები: ბავშვის, ხანდაზმულისა და ოჯახის სხვა წევრების მოვლა.

9 საქართველოში ქალებს, როგორც წესი, ევალებათ ისეთ საოჯახო არაანაზღაურებადი საქმიანობა,

როგორიცაა საჭმლის მომზადება და დასუფთავება. გარდა ამისა, ქალები განსაკუთრებულად არიან პასუხისმგებლები ბავშვთა და მოხუცთა მოვლაზე. სამუშაო ასაკში მყოფი ქალები აცხადებენ, რომ ისინი კვირაში დაახლოებით 17 საათს ხარჯავენ ოჯახის წევრთა მოვლაზე, ხოლო კაცები 4 საათზე ნაკლებ დროს.

10 C156 – საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულ პირთა კონვენცია, მუხლი 5 (1981).

ხელისუფლება)¹¹ მოთხოვნის შესაბამისად, აფასებს ამ რეგულირების ზეგავლენას.

სექტორში, პოლიტიკის კუთხით, არსებულმა პოტენციურმა ცვლილებებმა შესაძლებელია გავლენა იქონიოს რამდენიმე მიმართულებით; ამიტომ რეგულირების ზეგავლენის შესაფასებლად სამუშაო

ჯგუფი შეხვდა არაერთ დაინტერესებულ მხარეს, რომელთა მოსაზრებები გათვალისწინებულ იქნა ანგარიშის მომზადების პროცესში (ცხრილი 1).

სხვადასხვა დაინტერესებული მხარის პოზიციების შეჯამება მოცემულია მე-2 დანართში.

ცხრილი 1:

დაინტერესებული მხარეების გავლენა-დაინტერესების ცხრილი

	დაბალი გავლენა	მაღალი გავლენა
დაბალი ინტერესი	• შრომის ბაზრის ექსპერტები; • ადამიანის უფლებების დამცველი არასამთავრობო ორგანიზაციები/ფონდები	• ფინანსთა სამინისტრო
მაღალი ინტერესი	• გაეროს ქალთა ორგანიზაცია; • გაეროს მოსახლეობის ფონდი; • გაეროს განვითარების პროგრამა; • შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია; • გენდერთან დაკავშირებული საკითხების ექსპერტები; • პარლამენტის გენდერული თანასწორობის საბჭო; • დასაქმების კერძო სააგენტოები; • ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი; • ზრუნვის ცენტრები (შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთათვის, ხანდაზმულთათვის); • საბავშვო ბაღები; • სპეციალური სკოლები შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე ბავშვებისათვის; • საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულები	• საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო; • შრომის ინსპექცია; • საქართველოს პარლამენტი: ჯანმრთელობის დაცვისა და სოციალურ საკითხთა კომიტეტი; • პროფესიული კავშირი; • დამსაქმებელთა ასოციაცია; • სახალხო დამცველი; • მუნიციპალიტეტები

რეგულირების ზეგავლენის შეფასების გუნდმა ასევე განიხილა შესაბამისი (ეროვნული და საერთაშორისო) ლიტერატურის მნიშვნელოვანი ნაწილი და გააანალიზა არსებული მონაცემები. ამის შედეგად გამოვლინდა, რომ დღეს საქართველოში საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულები

არასაკმარისად არიან უზრუნველყოფილნი სათანადო ხარისხის სათემო მომსახურებით ან საერთოდაც შეზღუდულად მიეწოდებათ იგი.

პრობლემის გამომწვევი ძირითადი მიზეზებიდან აღსანიშნავია შემდეგი:

11 დამატებითი ინფორმაცია მოცემულია პირველ დანართში.

1. ბავშვთა მოვლისა და სკოლამდელი აღზრდის სისტემაში არსებული გამოწვევები, მათ შორის:

- სკოლამდელი აღზრდის დაწესებულებების ინფრასტრუქტურული მდგომარეობა;
- სკოლამდელი აღზრდის დაწესებულებები ყველასთვის არ არის ხელმისაწვდომი;
- საჯარო საბავშვო ბაღების სამუშაო საათები;
- ორ წლამდე ასაკის ბავშვებისთვის საჯარო ზრუნვის დაწესებულებების არარსებობა;
- დეკრეტული შვებულების მთლიანი ოდენობის მხოლოდ დაახლოებით ერთი მეოთხედის ანაზღაურება სავალდებულო ბავშვის დედისთვის სახელმწიფოს მხრიდან (ბავშვის მამისთვის კი ეს მაჩვენებელი კიდევ უფრო დაბალია, მაშინ, როცა ანაზღაურება საერთო ჯამში საკმაოდ დაბალია)

2. პრობლემები ხანდაზმულთა და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა მოვლის სისტემაში:

- ხანდაზმულების მოვლაზე ორიენტირებული მომსახურება არ პასუხობს საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულ პირთა საჭიროებებს;
- ხანდაზმულთა რაოდენობის გათვალისწინებით, არასაკმარისია ზრუნვის საჯარო დღის ცენტრების არსებული რაოდენობა;
- ზრუნვის ცენტრები არ ითვალისწინებს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა საჭიროებებს.

3. შრომის ანაზღაურების გენდერული უთანასწორობა, სოციალური ნორმები და გენდერული სტერეოტიპები:

- რადგანაც ქალები კაცებთან შედარებით ნაკლებ თანხას გამოიმუშავენ, საჭიროების შემთხვევაში, როდესაც აუცილებელია, რომ ოჯახის რომელიმე წევრმა (რომელსაც აქვს ანაზღაურებადი სამსახური) თავისი დრო დაუთმოს ოჯახის სხვა წევრზე ზრუნვას, როგორც წესი, ამის ვალდებულება, პირველ რიგში, ქალებს ეკისრებათ და ეს მაშინ, როცა სათანადო გარე მხარდაჭერის სისტემა არ არსებობს;
- საქართველოში კვლავ ქალებს ეკისრებათ საოჯახო მოვალეობების შესრულებაზე პასუხისმგებლობა (არაანაზღაურებადი სამუშაო) – მაგალითად, მხოლოდ ქალები ასრულებენ რეცხვისა და დასუფთავების

86%-ს, კერძების მომზადების 74%-ს და ბავშვებზე ზრუნვის აქტივობათა 49%-ს (UNDP and UNFPA 2020);

- ქართველი საზოგადოებისთვის დამახასიათებელია კარგად დამკვიდრებული, ტრადიციული გენდერული როლების გადანაწილება (საოჯახო საქმეების არათანაბარ განაწილებას ქალებიც კი ნორმალურად მიიჩნევენ), რაც მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს ოჯახში ზრუნვისა და სხვა საოჯახო პასუხისმგებლობის გადანაწილების პროცესზე.

4. საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულ პირთაგან კერძო მომსახურებით სარგებლობა ამჟამად მხოლოდ მცირე ნაწილისთვის, კერძოდ კი, უფრო მაღალი შემოსავლის მქონე ოჯახებისთვისაა ხელმისაწვდომი.

ანალიზი გვიჩვენებს, რომ ამ საკითხისადმი ახალი (მტკიცებულებებზე დაფუძნებული) პოლიტიკის არარსებობის გამო, საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულ პირთა უმრავლესობისათვის გამოწვევები დროთა განმავლობაში გაიზრდება, რასაც პოტენციურად მომავალში მნიშვნელოვნად უარყოფითი სოციალური და ეკონომიკური შედეგები მოჰყვება.

ამრიგად, სამმხრივი სამუშაო ჯგუფის მიერ მიღებული მანდატის, დაინტერესებულ მხარეებთან კონსულტაციის პროცესში მიღებული ინფორმაციისა და პრობლემის განსაზღვრის საფუძველზე, რეგულირების ზეგავლენის შეფასების გუნდის მიერ პოლიტიკის ზოგადი მიზანი, რომელიც უნდა შეფასდეს ამ რეგულირების ზეგავლენის შეფასების ფარგლებში, განისაზღვრა შემდეგნაირად: *საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე ამჟამინდელი და პოტენციური დასაქმებულების მხარდაჭერა და მათი უზრუნველყოფა სათანადო ხარისხისა და რაოდენობის, ფინანსურად ხელმისაწვდომი ბავშვის მოვლისა და სხვა საოჯახო სერვისებით.*

ზოგადი მიზნის განსაზღვრის შემდეგ გამოიკვეთა სამი ძირითადი კონკრეტული ამოცანა:

- საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულების საჭიროებების დასაკმაყოფილებლად მათი უზრუნველყოფა ხელმისაწვდომი ბავშვის მოვლისა და სხვა საოჯახო სერვისებითა და დაწესებულებებით;

- ბავშვის მოვლის, სხვა საოჯახო სერვისებისა და დაწესებულებების საკმარისი რაოდენობით არსებობის უზრუნველყოფა საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულების საჭიროებების დასაკმაყოფილებლად;
- საზოგადოების ცნობიერების ამაღლება ბავშვის მოვლის, სხვა საოჯახო სერვისებისა და დაწესებულებების შესახებ.

ჩვენი ანალიზის საფუძველზე, პირველი გადამწყვეტი ნაბიჯი და ძირითადი წინაპირობა პრობლემის სწორად გადასაჭრელად, ასევე, ზემოთ დასახელებული მიზნების მისაღწევად არის მონაცემთა შეგროვება ამჟამად არარსებული ეროვნული სტრატეგიის შესამუშავებლად, რაც უზრუნველყოფს სათანადო ხარისხისა და რაოდენობის ბავშვის მოვლის, საოჯახო სერვისებისა და შესაბამისი დაწესებულებების არსებობას. ეს კი, თავის მხრივ, გულისხმობს საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებული პირებისათვის სათემო მომსახურების ოპტიმალური რაოდენობისა და სტრუქტურის დადგენას, რაც

ოჯახის წევრებზე ზრუნვის გარდა სხვა მზარდ საოჯახო პასუხისმგებლობებსაც გულისხმობს.

შესაბამისად, რეგულირების ზეგავლენის შეფასების გუნდმა განსაზღვრა და ერთმანეთს შეადარა პოლიტიკის ორი ალტერნატივა (ალტერნატივის შედარება მოხდა არსებულ მდგომარეობასთან მიმართებით):

- პოლიტიკის ალტერნატივა 1 – ბავშვის მოვლის, ასევე საოჯახო მომსახურების განვითარების ცენტრალიზებული სტრატეგიისა და მისი განხორციელების გეგმის შემუშავება.
- პოლიტიკის ალტერნატივა 2 – ბავშვის მოვლისა და საოჯახო მომსახურების მუნიციპალური განვითარების სტრატეგიის ჩამოყალიბება ადგილობრივ დონეზე და განხორციელების გეგმის შემუშავება ეროვნული სახელმძღვანელო პრინციპების გათვალისწინებით.

ჩატარებული მრავალკრიტერიუმიანი ანალიზის შედეგები შეჯამებულია მე-2 ცხრილში.

ცხრილი 2:

ალტერნატივების შედარება მრავალკრიტერიუმიანი ანალიზის გამოყენებით¹²

შეფასების კრიტერიუმები	ალტერნატივა 1 - სტრატეგიებისა და სამოქმედო გეგმების შემუშავება ცენტრალიზებულად	ალტერნატივა 2 - სტრატეგიებისა და სამოქმედო გეგმების შემუშავება მუნიციპალურ დონეზე
მთავრობის დამატებითი ხარჯები (ლარი)	491,406	4,469,056
ეფექტიანობა 1 - მოვლის სერვისების ფინანსური ხელმისაწვდომობა	1	2
ეფექტიანობა 2 - საკმარისი რაოდენობით არსებობა	1	2
ეფექტიანობა 3 - გაზრდილი ცნობიერების დონე	1	1
განხორციელებადობა/შესრულების სიმარტივე	-2	-3
პოტენციური რისკების მინიმიზაცია	1	1
პოტენციური სარგებლის მაქსიმიზაცია	2	2

12 მრავალკრიტერიუმიანი ანალიზისას სხვადასხვა ალტერნატივას მიენიჭა შესაბამისი ქულა. ქულები მერყეობს -5-დან 5-მდე. უარყოფითი ქულა

გულისხმობს ეფექტიანობის შემცირებას არსებულ მდგომარეობასთან შედარებით, დადებითი ქულა კი გულისხმობს ეფექტიანობის ზრდას.

მრავალკრიტერიუმიანი ანალიზი აჩვენებს, რომ ორივე ალტერნატივის განხორციელების შემთხვევაში არსებული მდგომარეობა საბაზისო სცენართან შედარებით პოტენციურად გაუმჯობესდება. ეს გამოწვეულია იმ ფაქტით, რომ მოვლის სექტორის განვითარებისადმი ხელისუფლების ამჟამინდელი მიდგომა არის არარეგულარული და ძირითადად, კონცენტრირებულია მხოლოდ ბავშის მოვლის მომსახურებაზე მაშინ, როდესაც საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულ პირებზე დაკისრებული მზარდი გამოწვევები მოითხოვს უკეთ ინფორმირებულ, უფრო მეტად სტრუქტურულ და ყოვლისმომცველ მიდგომას. მოვლის სერვისებისა და დაწესებულებების განვითარების ყოვლისმომცველი სტრატეგიის შემუშავებამ, რომელიც საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულთა საჭიროებების დაკმაყოფილებაზე იქნება მიმართული, შეიძლება მოხსნას ბარიერები, რომელთა წინაშეც ისინი დგანან, რადგან მიწოდებული სერვისები მეტად იქნება თანხვედრაში მათ მოთხოვნებთან. როგორც ჩანს, სარგებელი უფრო მეტია მე-2 ალტერნატივის განხორციელების შემთხვევაში, ძირითადად ადგილობრივი თემების საჭიროებებისადმი უფრო

მეტად მორგებული მიდგომის გამო. მიუხედავად ამისა, მე-2 ალტერნატივაში შემოთავაზებული ქვემოდან ზემოთ მიდგომის განხორციელება დაკავშირებულია მეტ სირთულესა და უფრო მაღალ დანახარჯებთან.

რეფორმის განხორციელებასა და სხვადასხვა მიმართულებით მის ზეგავლენაზე დასაკვირვებლად, ასევე ცვლილებების შესატანად რეფორმაში სასურველი შედეგების მიღწევის გზიდან გადახვევის შემთხვევაში, მნიშვნელოვანია, შეფასდეს, თუ რამდენად კარგად პასუხობს იგი ანგარიშის III ნაწილში წარმოდგენილ პოლიტიკის მიზნებს. სისტემის მუშაობის შესაფასებლად შემოთავაზებული ინდიკატორები იყოფა სამ ძირითად კატეგორიად: საზოგადოების ხელმისაწვდომი ზრუნვის სერვისებითა და დაწესებულებებით უზრუნველყოფა, ზრუნვის სერვისების შესაბამისი რაოდენობით არსებობა და საზოგადოების ცნობიერების გაზრდა არსებული ზრუნვის სერვისებისა და დაწესებულებების შესახებ. მონიტორინგისა და შეფასების გეგმის დეტალური აღწერა მოცემულია ანგარიშის მონიტორინგისა და შეფასების ნაწილში.

პრობლემის განსაზღვრა

The background of the slide is composed of two main color fields: a solid blue field at the top and a solid green field at the bottom. Overlaid on these are several large, semi-transparent, curved shapes. A large light blue arc is positioned in the upper half, partially overlapping the blue background. A similar, slightly darker green arc is positioned in the lower half, overlapping the green background. These shapes create a sense of depth and movement, framing the central text.

ა. პოლიტიკის კონტექსტი

სამართლებრივი ჩარჩო

156-ე კონვენციის მოქმედების სფერო ფართოა. კონვენციის მე-3 მუხლის თანახმად „კაცი და ქალი დასაქმებულებისთვის თანასწორი შესაძლებლობების შესაქმნელად თითოეულმა წევრმა სახელმწიფომ ეროვნული პოლიტიკის მიზნად უნდა დაისახოს, რომ უფლება მიეცეთ საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე პირებს, რომლებიც დასაქმებულნი არიან ან სურთ დასაქმდნენ, ისარგებლონ შრომის უფლებით ისე, რომ დისკრიმინაციას არ ჰქონდეს ადგილი და რამდენადაც ეს შესაძლებელი იქნება, მათ სამსახურებრივ და საოჯახო პასუხისმგებლობებს შორის კონფლიქტის გარეშე“.

კონვენცია ასევე ქვეყნებს სთავაზობს რამდენიმე სფეროს, რომელთა ფარგლებშიც მათ შეუძლიათ იმოქმედონ და შექმნან თანასწორი შესაძლებლობები როგორც კაცი, ისე ქალი დასაქმებულებისთვის:

- დასაქმებულთა უფლებების განსაზღვრის/დადგენის გზით;¹³
- დასაქმებულთა საჭიროებების შეფასება და დაკმაყოფილება როგორც დასაქმების, ისე სოციალური უსაფრთხოების კუთხით;¹⁴
- საცხოვრებელი ზონების დაგეგმვაში საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულ პირთა საჭიროებების გათვალისწინებით;¹⁵
- კერძო და სახელმწიფო დაფინანსებით არსებული ისეთი სათემო სერვისების განვითარების წახალისებით, როგორიც არის ბავშვის მოვლისა და სხვა საოჯახო სერვისები და შესაბამისი დაწესებულებები;¹⁶
- საზოგადოების ინფორმირებულობისა და განათლების ხელშეწყობა, რათა ფარ-

თო საზოგადოებისთვის ცხადი გახდეს საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებული პირების პრობლემები, ასევე ის ფუნდამენტური პრინციპები, რომლებიც კაცი და ქალი დასაქმებულებისთვის თანაბარი შესაძლებლობების არსებობას გულისხმობს. აგრეთვე, საზოგადოებრივი აზრის ფორმირების ხელშეწყობა ამ პრობლემების გადასაჭრელად;¹⁷

- სხვა ქმედებებით, რაც გულისხმობს საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულ პირთა ჩართვას შრომით საქმიანობაში, რათა ისინი დარჩნენ ინტეგრირებულები სამუშაო ძალაში, ასევე კვლავ დაუბრუნდნენ სამსახურებრივ საქმიანობას საოჯახო პასუხისმგებლობის აღებით გამოწვეული წყვეტის შემდეგ.¹⁸

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულთა კონვენცია (156) განსაზღვრავს საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულის ცნებას და შესაბამისად, ადგენს მკაცრად განსაზღვრული სტანდარტების მოქმედების სფეროს. კონვენციის თანახმად, საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულ პირთა განმარტება ორგვაროვანია: (1) პასუხისმგებლობა ერთი ან მეტი დამოკიდებული ბავშვის მიმართ და (2) პასუხისმგებლობა ოჯახის სხვა უახლოესი წევრების მიმართ.¹⁹ კონვენციის თანახმად, რატიფიცირების მსურველი ქვეყნის პასუხისმგებლობაა, განსაზღვროს დამოკიდებული ბავშვისა და ოჯახის უახლოესი წევრის (წევრების) ზუსტი განმარტება. ამასთან, ამგვარი განმარტება სრულად არ არის სახელმწიფოს დისკრეციის საგანი (იგი უნდა შეესაბამებოდეს კონვენციის სტანდარტებს).²⁰ კანონმდებლობაში ამ განმარტების შემოღება არ არის ერთადერთი გზა

13 C156 – საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულთა კონვენცია, მუხლი 4 (1981).

14 C156 – საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულთა კონვენცია, მუხლი 4 (1981).

15 C156 – საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულთა კონვენცია, მუხლი 5 (1981).

16 C156 – საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულთა კონვენცია, მუხლი 5 (1981).

17 C156 – საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულთა კონვენცია, მუხლი 6 (1981).

18 C156 – საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულთა კონვენცია, მუხლი 7 (1981).

19 C156 – საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულთა კონვენცია, მუხლი 1 (1) (2) (1981).

20 C156 – საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულთა კონვენცია, მუხლი 1 (3) (1981).

საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულ პირთა უფლებების დასაცავად. მათი უფლებები კანონმდებლობით შეიძლება გარანტირებული იყოს ამგვარი განმარტების გარეშეც, თუმცა აღნიშნული განმარტების შემოღებით, შესაძლოა, პოტენციურად შეიქმნას განსაკუთრებული უფლებებისა და მოპყრობის საფუძველი.

საქართველოს ჯერ არ აქვს რატიფიცირებული 156-ე კონვენცია და მის კანონმდებლობაში არ არის ასახული საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებული პირის ცნების განმარტება. მიუხედავად ამისა, მსგავსი პასუხისმგებლობა ნაწილობრივ აღიარებულია და კანონმდებლობაში არსებობს შესაბამისი დებულებები, რომლებიც გამოიყენება როგორც კერძო, ისე საჯარო სექტორში დასაქმებულთა მიმართ. მაგალითად, შრომის კოდექსი ითვალისწინებს ბავშვის მოვლის გამო დამატებით შვებულებას, რომელიც ეხება არა მხოლოდ მშობლებს, არამედ ნებისმიერ დასაქმებულს.²¹ საჯარო სექტორში დასაქმებულთათვის, შრომის კოდექსის დებულებების შესაბამისად, რეგულაციები ძირითადად ორიენტირებულია ბავშვის მოვლის პასუხისმგებლობაზე (მაგალითად, შვებულება მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო; დამატებითი შესვენება მეძუძური დედებისათვის).²² საქართველოს კანონმდებლობაში არ არსებობს სხვა ვალდებულებები როგორც სახელმწიფო, ისე კერძო სექტორისათვის, რომლებიც დასაქმებულს მისცემდნენ შვებულების უფლებას სხვა ისეთ დამოკიდებულ პირთა მოვლის გამო, როგორებიც არიან ხანდაზმული ადამიანები და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები.

156-ე კონვენციის შესაძლო გემოქმედების სრული შეფასება სცილდება ამ რეგულირების ზეგავლენის შეფასების ფარგლებს. ნაცვლად ამისა, სამხმრივი სამუშაო ჯგუფის (დამსაქმებელთა ასოციაცია, პროფკავშირები და მთავრობა) მიერ მიღებული გადაწყვეტილების თანახმად,²³ მოცემული რეგულირების ზეგავლენის შეფასება

შეისწავლის საოჯახო სერვისების მიწოდებასთან დაკავშირებულ პრობლემებს, განიხილავს და ერთმანეთს შეადარებს ამგვარი პრობლემების მოგვარების სხვადასხვა ალტერნატივას.

გემოაღნიშნულ 156-ე კონვენციაში ხაზგასმითაა აღნიშნული, რომ სახელმწიფოებმა, საცხოვრებელი სივრცეების დაგეგმარებაში უნდა გაითვალისწინონ საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულ პირთა საჭიროებები და განავითარონ ან/და ხელი შეუწყონ კერძო თუ სახელმწიფოს მიერ დაფინანსებული ისეთი სათემო სერვისების განვითარებას, როგორიც არის ბავშვის მოვლისა და საოჯახო სერვისები და ასევე შესაბამისი დაწესებულებები.²⁴ აღნიშნული ვალდებულებები თანმიმდევრულად არის შესასრულებელი. საქართველოს კონტექსტისთვის კი ეს ნიშნავს, რომ აღმოვფხვრათ ასეთი მომსახურების მიწოდებული დაწესებულებების ფინანსური და ფიზიკური ხელმისაწვდომობის პრობლემა. მთავრობას დასჭირდება თავისი პოლიტიკის გაძლიერება ისეთი სათანადო სათემო მომსახურების უზრუნველსაყოფად, როგორებიცაა ბავშვის მოვლისა (არსებული პროგრამების მხარდაჭერა ან ამ მომსახურების შექმნა ზოგიერთი რეგიონისთვის) და საოჯახო სერვისები (ხანდაზმულთა და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთათვის ხელმისაწვდომი დღის მოვლის ცენტრები).

სათემო ინფრასტრუქტურასთან დაკავშირებით, საქართველომ უკვე მოახდინა სხვა კონვენციის – გაეროს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების კონვენციის რატიფიცირება. იგი ავალდებულებს სახელმწიფოს, დანერგოს რამდენიმე სტანდარტი, მათ შორის გონივრული საცხოვრისის სტანდარტი. ამ სტანდარტის თანახმად, უნდა განხორციელდეს როგორც აუცილებელი და შესაბამისი ცვლილებები, ისე შესწორებები, თუკი ეს არ იწვევს დაუძლეველ და შეუსაბამო სირთულეებს (დამსაქმებლისთვის). შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა უფლებების კომიტეტის ინტერპრეტაციის მიხედვით, შეზღუდული

21 საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“, მუხლი 27-30; მუხლი 19; მუხლი 37 (3) (გ).

22 საქართველოს კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ“, მუხლი 61 (5) (6).

23 დამატებითი ინფორმაცია იხ. დანართში 1.

24 C156 – საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულთა კონვენცია, მუხლი 5 (1981).

შესაძლებლობის მქონე პირის ოჯახის წევრისათვის (წევრებისათვის) ხელმისაწვდომი უნდა იყოს გონივრული საცხოვრისი. სამწუხაროდ, ამგვარი უფლება არ არის განსაზღვრული საქართველოს შრომით კანონმდებლობაში.

ადრეული ასაკის ბავშვთა მოვლა და განათლება საქართველოში

საქართველოში ადრეული ასაკის ბავშვებზე ზრუნვის პოლიტიკა განიხილება და ხორციელდება როგორც ცენტრალური ხელისუფლების, ასევე ადგილობრივი თვითმმართველობის მიერ. ეს საკითხი რეგულირდება შემდეგი ძირითადი სამართლებრივი აქტებით: საქართველოს კონსტიტუცია, „ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსი“ და საქართველოს კანონი „ადრეული და სკოლამდელი აღზრდისა და განათლების შესახებ“, (ასევე სხვა მოქმედი რეგულაციები და კანონქვემდებარე აქტები). კანონი ადრეული და სკოლამდელი აღზრდის შესახებ ადგენს ინსტიტუციურ ჩარჩოს ბავშვთა მოვლასთან დაკავშირებით როგორც საჯარო, ასევე კერძო დაწესებულებებში.

საქართველოს მთავრობა იღებს კანონქვემდებარე აქტებს, ორგანიზებას და კოორდინაციას უწევს პროცესს, უზრუნველყოფს, რომ არსებული პროგრამები მაქსიმალურად ხელმისაწვდომი იყოს, და ადგენს დაწესებულების ავტორიზაციის წესებს. გარდა ამისა, მთავრობა ამტკიცებს ადრეული და სკოლამდელი განათლების სახელმწიფო სტანდარტებსა და აღმზრდელ პედაგოგთა პროფესიულ სტანდარტებს. დაბოლოს, იგი ასევე ამტკიცებს ტექნიკურ რეგულაციებს, ხელს უწყობს დაწესებულებების ინფრასტრუქტურულ განვითარებას და ა.შ.²⁵

საქართველოს განათლების, მეცნიერების, კულტურისა და სპორტის სამინისტრო ამზადებს რეგულირების პროექტებს, რომელთაც ამტკიცებს მთავრობა, შეიმუშავებს ტრენინგ-მოდულებს აღმზრდელ-მასწავლებელთა პრო-

ფესიული განვითარებისათვის, ეხმარება მუნიციპალიტეტებს მათ მომზადებაში, ხელს უწყობს საზოგადოების ცნობიერების ამაღლებას ინკლუზიური სკოლამდელი განათლებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხების შესახებ.²⁶

საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო შეიმუშავებს ტექნიკური რეგლამენტის პროექტს, რომელიც უნდა დაამტკიცოს მთავრობამ და მონაწილეობს ძალაუფლებისგან ბავშვთა დაცვის პროცესში ბავშვთა დაცვის მიმართვიანობის (რეფერირების) პროცედურების შესაბამისად.²⁷

მუნიციპალიტეტებს აქვთ ფართო სპექტრის უფლებამოსილებები, ისინი ადრეული აღზრდისა და განათლების დაწესებულებებს ქმნიან და მათ ფუნქციონირებას უზრუნველყოფენ. სკოლამდელი განათლების უზრუნველყოფა წარმოადგენს მუნიციპალიტეტების პასუხისმგებლობას. ამ სისტემის მიზანია, იყოს თანაბრად ხელმისაწვდომი, ინკლუზიური და უზრუნველყოს როგორც ბავშვის, ისე მისი მშობლ(ებ)ის/კანონიერი წარმომადგენლების უფლებების დაცვა და პატივისცემა. მუნიციპალიტეტები ასევე შეიმუშავებენ მონიტორინგის, შეფასებისა და ანგარიშგების სისტემებს, უზრუნველყოფენ, რომ სკოლამდელი განათლება შეესაბამებოდეს ავტორიზაციის სტანდარტებს.²⁸ ამ მიზნით, მუნიციპალიტეტების უმეტესობას აქვს საბავშვო ბაღების გაერთიანებები, ორგანიზაციები, რომლებიც ზედამხედველობას უწევენ მუნიციპალიტეტში არსებულ საბავშვო ბაღებს.

დაბოლოს, **საჯარო სამართლის იურიდიული პირი (სსიპ) სურსათის ეროვნული სააგენტო**, საკუთარი კომპეტენციის ფარგლებში, ასრულებს თავის როლს საბავშვო ბაღებში კვების სტანდარტების ზედამხედველობისა და ხარისხის მონიტორინგის მხრივ.²⁹

25 საქართველოს კანონი „ადრეული და სკოლამდელი აღზრდისა და განათლების შესახებ“, მუხლი 7.

26 საქართველოს კანონი „ადრეული და სკოლამდელი აღზრდისა და განათლების შესახებ“, მუხლი 8.

27 საქართველოს კანონი „ადრეული და სკოლამდელი

აღზრდისა და განათლების შესახებ“, მუხლი 9.

28 საქართველოს კანონი „ადრეული და სკოლამდელი აღზრდისა და განათლების შესახებ“, მუხლი 10 (1).

29 საქართველოს კანონი „ადრეული და სკოლამდელი აღზრდისა და განათლების შესახებ“, მუხლი 11-12.

საოჯახო სერვისები საქართველოში

საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო წარმოადგენს მთავარ მოქმედ სუბიექტს, რომელიც ახორციელებს სახელმწიფო პოლიტიკას ხანდაზმულ და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა მიმართ. დებულების თანახმად, სამინისტრო ადგენს და

ამტკიცებს სხვადასხვა სპეციალიზებული დაწესებულების სტანდარტებს (დღის ცენტრები, სათემო ორგანიზაციები და ა.შ.).³⁰ გარდა ამისა, მუნიციპალიტეტებიც ცდილობენ, დააკმაყოფილონ ამ ჯგუფების საჭიროებები. თუმცა, საბიუჯეტო შეზღუდვების გამო, მუნიციპალიტეტებს არ შეუძლიათ სრულად უზრუნველყონ აღნიშნული ჯგუფების სოციალური მხარდაჭერა.

ბ. პრობლემის განსაზღვრა

საოჯახო პასუხისმგებლობა მნიშვნელოვანი ფაქტორია, რომელიც გავლენას ახდენს სამუშაო ასაკის მქონე პირის მახასიათებლებზე შრომის ბაზარზე. სამუშაო ძალაში მონაწილეობაზე, დასაქმებასა და შრომის ანაზღაურებაზე არსებით გავლენას ახდენს დასაქმებულთა საჭიროება, შეუთავსონ საოჯახო პასუხისმგებლობა სამსახურს. საოჯახო პასუხისმგებლობა ხშირად ასოცირდება სხვადასხვა ტიპის აუნაზღაურებელ მზრუნველობით საქმიანობასთან, რომელსაც საერთაშორისო მასშტაბით აქვს მრავალი განსხვავებული განმარტება (Falbre 2007), დაწყებული დამოკიდებულ პირებზე ზრუნვით და დამთავრებული საჭმლის მომზადებით, დიასახლისობით, ასევე საკუთარი თავის მოვლით. წინამდებარე რეგულირების ზეგავლენის შეფასების მთავარ საკითხს წარმოადგენს სამუშაო, რომელიც დაკავშირებულია დამოკიდებული ბავშვების და ოჯახის სხვა უახლოესი წევრების მოვლაზე, რამაც შეიძლება პოტენციურად შეზღუდოს დასაქმებული ქალი და კაცი თავიანთ სამსახურებრივ საქმიანობაში. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 156-ე კონვენციის თანახმად, ოჯახზე ამ ტიპის პასუხისმგებლობა და მზრუნველობითი საქმიანობა წარმოადგენს მნიშვნელოვან შეზღუდვას მუშაკებისთვის. საოჯახო პასუხისმგებლობა ხშირად ქალებსა და კაცებს შორის შრომის ბაზარზე არსებული უთანასწორობის ან მათი დისკრიმინაციის მიზეზიც

ხდება. თანაბარი შესაძლებლობების შექმნა, ასევე სამსახურებრივ და საოჯახო პასუხისმგებლობებს შორის კონფლიქტისა თუ სამუშაო ადგილზე არსებული დისკრიმინაციის თავიდან აცილება, წარმოადგენს კონვენციის მთავარ მიზანს. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 156-ე კონვენცია და მასთან დაკავშირებული რეკომენდაციები (165) ითვალისწინებს როგორც სათემო, ისე მოვლისა და მხარდაჭერის სერვისების განვითარებას, იმ უთანასწორობისა და დისკრიმინაციის აღმოსაფხვრელად, რასაც აწყდებიან საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულები.

წარმოდგენილი რეგულირების ზეგავლენის შეფასების ფარგლებში შევაფასებთ, ნამდვილად წარმოადგენს თუ არა პრობლემას საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებული პირებისათვის სათემო დონეზე არასაკმარისი მომსახურების მიღება და მათზე შეზღუდული წვდომა. თუ ეს ასეა – რა არის ამ პრობლემის გამომწვევი მიზეზები, რა უნდა მოიმოქმედოს საზოგადოებამ იმისათვის, რომ ორგანიზება გაუკეთოს და ხელი შეუწყოს საქართველოში სხვადასხვა სათემო სერვისის უზრუნველყოფას. თავდაპირველად გამოვიკვლევთ, რა გავლენას ახდენს საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულებსა და საზოგადოებაზე საოჯახო პასუხისმგებლობები და სათემო მომსახურებების არასაკმარისი რაოდენობის დადგენილება „საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან იძულებით გადაადგილებულ პირთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს დებულების დამტკიცების შესახებ“, მუხ. 3 (ს).

30 იხილეთ: საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანება №01-54 „შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა და ხანდაზმულთა მომსახურების სპეციალიზებულ დღის დაწესებულებებში მინიმალური სტანდარტების დამტკიცების შესახებ“ (2014). საქართველოს

დენობით მიწოდება. ეს ანალიზი კეთდება გენდერულ ჭრილში, სქესის მიხედვით სხვადასხვა ზეგავლენის დასადგენად. ამის შემდეგ, ჩვენ ვიმსჯელებთ იმ ძირითად ფაქტორებზე, რომლებიც შეიძლება პოტენციურად იწვევდეს სათემო მომსახურების არასაკმარის მიწოდებას საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულებისთვის.³¹

რატომ არის საოჯახო პასუხისმგებლობა მნიშვნელოვანი ფაქტორი დასაქმებულებისთვის?³²

მიკრო დონეზე, ქალისა და კაცის საოჯახო პასუხისმგებლობის განაწილება არსებულ ლიტერატურაში აღიქმება როგორც ერთ-ერთი ყველაზე მწვავე გენდერული საკითხი. ქვეყნების უმეტესობაში (როგორც განვითარებულ, ისე განვითარებადში) გენდერული როლები იყოფა შემდეგნაირად (თუმცა გარკვეული მცირე განსხვავებებით კულტურის სპეციფიკიდან გამომდინარე): კაცი ორიენტირებულია საბაზრო საქმიანობაზე, ხოლო ქალი, როგორც წესი, ახორციელებს არაანაზღაურებადი საშინაო საქმის უმეტეს ნაწილს (Kirova 2007). ეს საოჯახო მოვალეობები მოიცავს საშინაო საქმეს (როგორიცაა დასუფთავება, კერძების მომზადება და ა.შ.), ბავშვების, ხანდაზმული და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების მოვლას. გაეროს განვითარების პროგრამისა და გაეროს ხალხთა ფონდის კვლევის თანახმად, საქართველოში

ქალები, როგორც წესი, პასუხისმგებელნი არიან არაანაზღაურებად ოჯახურ საქმეზე, როგორცაა კერძების მომზადება და დასუფთავება (გამოკითხული ქალების 94%) (UNDP and UNFPA 2020). გაეროს ქალთა ორგანიზაციის მიერ ჩატარებული კვლევის თანახმად, ქალები კვირაში საშუალოდ 45 საათს უთმობენ საოჯახო საქმიანობას (რომელიც მოიცავს როგორც ოჯახის წევრებზე ზრუნვას, ისე დასუფთავებას, საჭმლის მომზადებას და სხვ.) მაშინ, როდესაც ამავე აქტივობებით კაცები კვირაში მხოლოდ 15 საათი არიან დაკავებული (UN Women 2018). გარდა ამისა, ბავშვთა და ხანდაზმულთა მოვლის პასუხისმგებლობაც უმეტესად ქალებს ეკისრებათ. გაეროს ქალთა ორგანიზაციის მიერ ჩატარებული კვლევის (2018 წ.) მონაცემების თანახმად, ქალები, როგორც წესი, უფრო მეტ დროს უთმობენ მზრუნველობით საქმიანობას (ბავშვებისა და ახლო ნათესავების მოვლას), ვიდრე კაცები. ქალები (სამუშაო ასაკში) აცხადებენ, რომ ისინი კვირაში დაახლოებით 17 საათი დაკავებული არიან ოჯახის წევრების მოვლით, ხოლო კაცები (სამუშაო ასაკში) - 4 საათზე ნაკლებ დროს უთმობენ აღნიშნულ საქმიანობას.³³ დასაქმებული და დაუსაქმებელი ქალები³⁴ განსხვავებულ დროს ხარჯავენ მზრუნველობით საქმიანობაზე. თუმცა, მიუხედავად იმისა, რომ რესპონდენტთა უმეტესობა აღიარებს საოჯახო საქმის არათანაბარ გადანაწილებას

- 31 საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულთა პრობლემები შეიძლება აღმოიფხვრას რეგულირების გზითაც, მაგალითად, საქართველოს მოქმედ შრომის კოდექსში ცვლილებების ინიცირებით. ეს მოიცავს ცვლილებებს, რომლებიც დაკავშირებულია მაქსიმალურ სამუშაო საათებთან, სავალდებულო ყოველკვირეული დასვენების დროსთან, დედობის უფლებასთან, შრომის ინსპექციის უფლებების განმტკიცებასთან და ა.შ. თუმცა, როგორც ზემოთ აღვნიშნეთ, სამმხრივმა სამუშაო ჯგუფმა რეგულირების ზეგავლენის შეფასების ჯგუფს სთხოვა, ამ ეტაპზე უგულებელყოფოს ეს ასპექტი და ყურადღება გაემახვილებინა საოჯახო სერვისების მიწოდებაზე.
- 32 წინამდებარე ანგარიშის მიზნებისთვის, გაეროს ქალთა ორგანიზაციის კვლევის მონაცემების გამოყენებისას, „დაუსაქმებელს“ ვუწოდებთ პირს, რომელმაც განაცხადა, რომ არ მუშაობდა და ეძებდა სამსახურს ბოლო 4 კვირის განმავლობაში. „ეკონომიკურად არააქტიურს“ ვუწოდებთ პირს, რომელიც არ მუშაობდა და არც ეძებდა სამსახურს ბოლო 4 კვირის

- განმავლობაში, მაგრამ შეუძლია მუშაობის დაწყება შემდეგი 14 დღის განმავლობაში. მიუხედავად იმისა, რომ გაეროს ქალთა კვლევაში ასეთ რესპონდენტებს უწოდებენ „უმუშევარს“, ჩვენ ვყვერდნობით დაუსაქმებლობისა და ეკონომიკური არააქტიურობის საერთაშორისო განმარტებებს, მაგალითად Eurostat-ისა და ILO-ის განმარტებებს (იხ. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/methodology/main-concepts>).
- 33 სამუშაო ასაკი, საქსტატის განმარტებით, განისაზღვრება 15-60 წელი ქალებისთვის და 15-65 წელი კაცებისთვის.
- 34 ავტორების გათვლით, რომელიც ყვერდნობა გაეროს ქალთა ორგანიზაციის 2018 წლის კვლევის მონაცემებს, დასაქმებული ქალი კვირაში თითქმის 14 საათს უთმობს მოვლით საქმიანობას (13 საათს ბავშვის მოვლას და 1 საათზე ნაკლებს ოჯახის სხვა წევრების მოვლას), ხოლო დაუსაქმებელი ქალები მოვლას უთმობენ 20 საათზე მეტ დროს (19 საათს ბავშვის მოვლას და 1 საათზე მეტს ოჯახის სხვა წევრების მოვლას).

ოჯახის წევრებს შორის, ისინი მაინც გამოხატავენ კმაყოფილებას საქმის ასეთი განაწილების გამო. ამასთან, აღსანიშნავია, რომ გამოკითხულ ქალთა მხოლოდ 37% აცხადებს, რომ მათ არასდროს გასჭირვებიათ სამსახურში კონცენტრირება საოჯახო პასუხისმგებლობის გამო (UNDP and UNFPA 2020).

არსებული ლიტერატურა ცხადყოფს, რომ საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულებს, ჩვეულებრივ, როლების გადანაწილებასთან დაკავშირებული კონფლიქტი აქვთ (მაგალითად, ოჯახსა და სამუშაოს³⁵ ან სამუშაოსა და ოჯახს შორის³⁶ კონფლიქტი), რომელიც წარმოიქმნება იმ ფაქტის გამო, რომ ერთი როლის შესრულება უფრო ართულებს სხვა როლის მოთხოვნების დაკმაყოფილებას (Zuba and Schneider 2013). აუნაზღაურებადი საოჯახო სამუშაო ქმნის ე.წ. „ორმაგ ტვირთს“ მათთვის, ვინც მას ასრულებს (ძირითადად ქალები), რაც ამცირებს მათ კეთილდღეობას, პროდუქტიულობასა და შედეგებს შრომის ბაზარზე (Campaña et al., 2017). საოჯახო პასუხისმგებლობა, როგორც წესი, დისპროპორციულ გავლენას ახდენს ქალთა ანაზღაურებად საქმიანობაზე შრომის ბაზარზე მთელ რიგ საკითხებში, მაგალითად, არჩეულ პროფესიასა (ან სამსახურზე, სადაც მუშაობენ) და სამსახურში გატარებული საათების რაოდენობაზე, რაც, თავის მხრივ, აისახება მათ შემოსავლებსა და კარიერულ წინსვლაზე (Blau F. 2017).

შრომის ბაზრის ემპირიულმა კვლევებმა აჩვენა, სხვა თანაბარ პირობებში (როდესაც განათლების დონე, სამუშაო გამოცდილება და მასთან დაკავშირებული სხვა უნარ-ჩვევები თანაბარია), დასაქმებულებს ურჩევნიათ, დაიქირაონ საოჯახო პასუხისმგებლობის არმქონე ინდივიდები. ქალები კიდევ უფრო დიდ ბარიერებს აწყდებიან, რადგან დასაქმებულები თვლიან, რომ მათი პრიორიტეტი საოჯახო პასუხისმგებლობა იქნება, რაც აუცილებლად ხელს შეუშლის სამსახურებ-

რივი მოვალეობის შესრულებაში (Young M. 2009). დამსაქმებლები, როგორც წესი, ელიან, რომ საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე ქალები მნიშვნელოვნად მეტ დროს დაუთმობენ თავიანთ საოჯახო საქმეებს და ნაკლებად პროდუქტიულები იქნებიან სამსახურში, ვიდრე საოჯახო პასუხისმგებლობის არმქონე პირები. 2007 წელს აშშ-ში ჩატარდა ლაბორატორიული და საველე ექსპერიმენტი, რომლის ფარგლებშიც, რეზიუმეებში ამატებდნენ ინფორმაციას იმის შესახებ, ჰყავდათ თუ არა აპლიკანტებს შვილ(ებ)ი. ექსპერიმენტის საფუძველზე მკვლევრებმა დაადგინეს, პოტენციური დამსაქმებლები უფრო უარყოფითად იყვნენ განწყობილი ისეთი ქალების მიმართ, რომლებსაც შვილები ჰყავდათ, ვიდრე იმათ მიმართ, რომლებსაც არ ჰყავდათ შვილი (შვილები), რაც გაიზომა სუბიექტურად აღქმული კვალიფიკაციისა და ვალდებულების შესრულების ინდიკატორებით. საველე ექსპერიმენტში მკვლევრებმა კვლავ გამოიყენეს ფიქტიური რეზიუმეები (რომლებიც ერთმანეთისაგან შვილების შესახებ ინფორმაციით განსხვავდებოდა) და დაუგზავნეს ისინი პოტენციურ დამსაქმებლებს. აღმოჩნდა, რომ დედებს უფრო ნაკლებად უკავშირდებოდნენ, ვიდრე ქალებს, რომლებსაც შვილი არ ჰყავდათ (Correl Sh. 2007).

დასაქმებულთა საოჯახო პასუხისმგებლობა გავლენას ახდენს მათ ანაზღაურებაზე. ჩვეულებრივ, საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულები (მაგალითად, ქორწინებაში მყოფი ქალი ან ქალი, რომელსაც ჰყავს შვილი) გამოიმუშავენ უფრო ნაკლებს, ვიდრე ასეთი მოვალეობების არმქონე დასაქმებულები. განსხვავება განსაკუთრებით თვალშისაცემია, როდესაც ვადარებთ დასაქმებულ დედების ანაზღაურებას სხვა ქალების ანაზღაურებასთან, რომლებსაც არ ჰყავთ შვილი. არსებულ ლიტერატურაში ამ განსხვავებას (სხვა ქალებთან შედარებით დედების შრომის ნაკლებ ანაზღაურებას) ეწოდება „დედობის საზღაური“.³⁷ კვლევებმა აჩვენა, რომ დედობის საზღაური შეიძლება ნაწილობრივ აიხსნას მშობიარობის გამო

35 ოჯახსა და სამსახურს შორის კონფლიქტი ძირითადად დამოკიდებულია ოჯახში არსებულ სტრესულ ფაქტორებზე და გავლენას ახდენს სამსახურში მათ შედეგიან მუშაობაზე.

36 სამსახურსა და ოჯახს შორის კონფლიქტი ძირითადად

დამოკიდებულია სამსახურის სტრესულ ფაქტორებზე და გავლენას ახდენს ოჯახში შედეგიანობაზე.

37 დედობის საზღაური შეიძლება განისაზღვროს როგორც თანხა, რომლითაც ყოველ მომდევნო შვილზე ქალის ანაზღაურება მცირდება.

წინანდელი სამუშაო გამოცდილების წყვეტით, კარიერული წყვეტის შემდეგ ახალ ორგანიზაციაში მუშაობის დაწყებით და ნახევარ განაკვეთზე მუშაობით (Budig M. 2016). კვლევებმა ასევე გამოავლინა, რომ შრომის ანაზღაურების ყველაზე დიდ საზღაურს იხდიან საშუალო კვალიფიკაციის მქონე ქალები ან ისინი, რომლებიც სახელფასო განაწილების უმცირეს კვარტილში არიან, ვიდრე მაღალი კვალიფიკაციის მქონენი ან ქალები, რომლებიც სახელფასო განაწილების უმაღლესი კვარტილის შესაბამის ანაზღაურებას იღებენ. ამის ერთ-ერთი შესაძლო ახსნა ის არის, რომ მაღალკვალიფიციურ დედებს შეიძლება ჰქონდეთ უფრო მეტი შესაძლებლობა, ადვილად შეიცვალონ სამუშაო ადგილი, რაც ამცირებს დედობის გამო დაბალი ანაზღაურების მიღების რისკებს (Budig M. 2016). შრომის ანაზღაურების უთანასწორობის კიდევ ერთი მიზეზი არის ის, რომ ქალების, განსაკუთრებით კი დედების, დიდი ნაწილი მუშაობს ნახევარ განაკვეთზე. ნახევარ განაკვეთზე მუშაობა კი გულისხმობს დაბალ ხელფასს და სამსახურიდან მიღებულ ნაკლებ სხვა სარგებელს, ასევე, დაწინაურების ნაკლებ შესაძლებლობებს. მიუხედავად ამისა, ქალები ნახევარ განაკვეთზე მუშაობას ამჯობინებენ, რადგან ეს მათ საშუალებას აძლევს, მეტი დრო დაუთმონ თავიანთი საოჯახო პასუხისმგებლობების შესრულებას (Budig M. 2016).

მიუხედავად იმისა, რომ იმ ქალების რაოდენობა, რომლებიც კვირაში 40 საათზე ნაკლებს მუშაობენ, ბევრად მეტია, ვიდრე ასეთი კაცებისა (დეტალურად იხ. ქვემოთ), საქართველოში ქალების უმრავლესობა ნახევარ განაკვეთზე მუშაობას სრულ განაკვეთზე მუშაობას ამჯობინებს. საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის (საქსტატის) მიერ ჩატარებული სამუშაო ძალის გამოკვლევა ცხადყოფს, რომ ქალების 29%-ს სურს მხოლოდ სრულ განაკვეთზე მუშაობა, ხოლო 24% ამჯობინებს სრულ განაკვეთზე მუშაობას, თუმცა თანახმაა იმუშაოს ნახევარ განაკვეთზეც (იგივე მაჩვენებელი დასაქმებული კაცებისთვის შესაბამისად არის 31% და 23%).³⁸ დასაქმებული ქალების მხოლოდ 3%

ანიჭებს სრულ უპირატესობას, იმუშაოს ნახევარ განაკვეთზე.

როგორ წესი, მოსალოდნელია, რომ მეტი სამუშაო გამოცდილების მქონე პირები მეტად კვალიფიციური და პროდუქტიული არიან და შესაბამისად, ისინი სამსახურში უფრო მაღალ ანაზღაურებას იღებენ. ლიტერატურა ცხადყოფს, რომ საშუალოდ კაცები უფრო მეტ სამუშაო გამოცდილებას იძენენ, ვიდრე ქალები. უთანასწორობის მიზეზი არის ის, რომ საოჯახო პასუხისმგებლობების შესრულებას სჭირდება დრო, რომელიც შესაძლოა მოხმარებოდა სამსახურს, მაგრამ ქალები სამუშაოსთვის მეტ დროს ვერ გამოყოფენ, რაც საჭიროა მენეჯერულ თანამდებობებზე დასაწინაურებლად. სწორედ ამიტომ, ხშირად ქალები ვერ ახერხებენ სამსახურში დაწინაურებას (Linge T. 2015). ადამიანური კაპიტალის თეორეტიკოსები ამტკიცებენ, რომ ეს უთანასწორობა გარკვეულწილად გამომწვეულია ქალის საოჯახო ვალდებულებებით, რომლებიც უზღუდავს მას სამსახურებრივი გამოცდილების მიღების შესაძლებლობას (Campaña et al., 2017). საქართველოს შრომის ბაზრის მონაცემებიც ადასტურებს, რომ კაცები უფრო მეტ დროს უთმობენ ანაზღაურებად სამუშაოს, ვიდრე ქალები. როგორც წესი, ქალები აცხადებენ, რომ კვირაში უფრო ნაკლებ საათს ატარებენ სამსახურში, ვიდრე კაცები. საქსტატის სამუშაო ძალის გამოკვლევის თანახმად, 2019 წელს დასაქმებული ქალების 72% და კაცების 76% აცხადებდა, რომ მათ სამსახურში 40 საათზე მეტი დრო გაატარეს. მეორე მხრივ, უფრო მეტი ქალი (19%) ვიდრე კაცი (14%) აცხადებს, რომ ისინი კვირაში 40 საათზე ნაკლებ დროს ატარებენ სამსახურში.

გარდა ამისა, სამსახურსა და ოჯახს შორის კონფლიქტს თავად ქალები აღიქვამენ როგორც ყველაზე მნიშვნელოვან ბარიერს კარიერული წინსვლისათვის. შვილებისა და ხანდაზმული მშობლების მოვლა აღიქმება ტვირთად, რადგან ამ პასუხისმგებლობის შესრულება მოითხოვს დიდ დროსა და ენერგიას (Napasri T. 2015). გარდა ამისა, ქალები აცხადებენ, რომ ზოგჯერ

38 ავტორების გაანგარიშება ეყრდნობა საქსტატის 2019 წლის სამუშაო ძალის გამოკვლევის მონაცემებს.

უნევთ, უარი თქვან სამსახურში დანიშნულებაზე, რადგან წინსვლის შემთხვევაში მათ კვლავ უნდა შეასრულონ თავიანთი საოჯახო მოვალეობები და შეუძლებელი გახდება სამსახურებრივ და საოჯახო მოვალეობებს შორის გაზრდილ კონფლიქტთან გამკლავება (Linge T. 2015). საქართველოში საოჯახო პასუხისმგებლობა შეიძლება აღიქმებოდეს არა მხოლოდ როგორც ბარიერი კარიერული წინსვლისთვის, არამედ როგორც ერთ-ერთი ხელისშემშლელი ფაქტორი შრომის ბაზარზე ანაზღაურებად საქმიანობაში ჩასართავად. საქსტატის 2019 წლის სამუშაო ძალის გამოკვლევის მონაცემების თანახმად, დაუსაქმებელი ქალების 51% (წილი იმ ქალებისა, რომლებიც აღნიშნავენ, რომ დაუყოვნებლივ ვერ შეძლებენ მუშაობის დაწყებას) აცხადებს, რომ ისინი უვლიან ჩვილ ბავშვებს. დაუსაქმებელი ქალების 7%-ისთვის ყველაზე მნიშვნელოვანი ფაქტორი, რომელიც ხელს უშლის მათ სამსახურის პოვნაში, არის მათი ავადმყოფი ან შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ნათესავების მოვლა (აღსანიშნავია, რომ კაცებში იგივე მაჩვენებელი არის მხოლოდ 1% და 4% შესაბამისად).

მაშინ როდესაც ისეთი არაანაზღაურებადი სამუშაოების შესრულება, როგორიცაა ბავშვების, ხანდაზმულთა და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა მოვლა, მნიშვნელოვნად ამცირებს ქალთა მონაწილეობას შრომის ბაზარზე,³⁹ დასაქმებულების დამხმარე სერვისებით (როგორიც არის საბავშვო ბაღები და მოვლის ცენტრები) უზრუნველყოფამ შეიძლება დადებითი გავლენა მოახდინოს ქალების გადანაცვებებაზე, შეუერთდნენ შრომის ბაზარს.⁴⁰ ევროპის უმეტესი

ქვეყნის ხელისუფლება უშუალოდ მონაწილეობს ამგვარი სერვისების მიწოდებაში. მიუხედავად ამისა, კონტინენტურ ევროპაში მაინც არსებობს განსხვავებები⁴¹ (Boca D. 2015). მაგალითად, შვედეთში, სადაც სახელმწიფო სრულად უზრუნველყოფს საბავშვო ბაღების მომსახურებას, ქალების დასაქმების დონე მნიშვნელოვნად მაღალია, ვიდრე სამხრეთის ქვეყნებში (იტალია, საბერძნეთი და ესპანეთი), სადაც გამოიყენება შერეული სისტემა, რომელიც იყენებს ბავშვზე ზრუნვის შერეულ მოდელს: კერძო და სახელმწიფო დაფინანსებით (Boca D. 2015). კვლევებმა აჩვენა, რომ სახელმწიფოს მიერ ბავშვთა მოვლის დაფინანსების 1%-იანი ზრდა ქალთა დასაქმების ალბათობას 1.3 პროცენტული პუნქტით ზრდის (Brilli Y. 2014). გარდა ამისა, მოვლის სერვისის ხარჯები, ასევე, მოქმედებს ქალების გადანაცვებებაზე, მონაწილეობა მიიღონ შრომის ბაზარზე. ამგვარი მომსახურების ღირებულება წარმოადგენს კრიტიკულ ფაქტორს, რომელიც მოქმედებს მშობლების გადანაცვებებაზე, გადაიხადონ თანხა ამ სერვისებში. შესაბამისად, რაც უფრო მაღალია ბავშვის მოვლასთან დაკავშირებული მომსახურების ღირებულება ოჯახებისთვის, მით ნაკლებია ალბათობა იმისა, რომ ქალები გადანაცვდნენ, მონაწილეობა მიიღონ შრომის ბაზარზე. გარდა სერვისების არსებობისა და მათი ფინანსური ხელმისაწვდომობისა, მოვლის ცენტრების მოსახერხებელი ადგილმდებარეობაც გადამწყვეტ საკითხს წარმოადგენს. ასეთი ცენტრების პოტენციურად მოსახერხებელი ადგილმდებარეობა ერთ-ერთი მშობლის სამუშაო ადგილია. ამასთან, მოვლის ცენტრების ხარისხიც მნიშვნელოვანი ფაქტორია და დაბალი ხარისხის

39 მაგალითად, იტალიაში 0-3 წლის ასაკის ბავშვის ყოლა ქალების დასაქმების ალბათობას 6.4%-ით ამცირებს, 6-12 წლის ასაკის ბავშვების ყოლა კი – 2.2%-ით (Patimo R. 2017).

40 საქსტატის სამუშაო ძალის გამოკვლევის თანახმად, 2019 წელს საქართველოში კაცებისა და ქალების ჩართულობა შრომის ბაზარზე მნიშვნელოვნად განსხვავდებოდა ერთმანეთისგან – კაცების 73% და ქალების 55%, ხოლო რაც შეეხება დასაქმებულთა პროცენტულობას, ის შემდეგნაირადაა განაწილებული: კაცების 63%, ქალების მხოლოდ 49% (დეტალური ანალიზი წარმოდგენილია საბაზისო სცენარის ანალიზის ნაწილში, გრაფიკები 5-11).

41 დასავლეთ და აღმოსავლეთ გერმანიაში გვაქვს

მკვეთრი განსხვავება: დასავლეთ გერმანიაში 0-2 წლის ასაკის ბავშვების მოვლის სერვისების მატების პოლიტიკა საკმაოდ ახალია, აღმოსავლეთ გერმანიის ბავშვთა მოვლის საქმეში ინვესტირების ხანგრძლივი ტრადიცია კი გულისხმობს, რომ მომსახურება უკვე უფრო ფართოდაა გავრცელებული. გაერთიანებულ სამეფოში, ბავშვთა მოვლის სახელმწიფო სერვისები ტრადიციულად შეზღუდულია და მიმართულია შედარებით დაბალშემოსავლიანი ოჯახების მხარდასაჭერად. საფრანგეთში არსებობს მაღალი სუბსიდიები ბავშვთა მოვლის ცენტრების, ასევე ძიძების ხარჯის დასაფარად, რომლებიც ნაწილდება ერთიანი, ქვეყნის მასშტაბით მიღებული სტანდარტის შესაბამისად (Boca D. 2015).

სერვისები შესაძლოა ხსნიდეს იმ ფენომენს, რომ მიუხედავად ბავშვთა მოვლასთან დაკავშირებული მომსახურების რიცხვის ზრდისა, არ მატულობს მათი გამოყენება და შრომის ბაზარზე სამუშაო ძალის მიწოდება (Boca D. 2015).

საქართველოში ბავშვთა მოვლის სახელმწიფო სერვისების მიწოდებაში არსებული ხარვეზების მიუხედავად (უფრო დეტალურად განვიხილავთ ქვემოთ), საქართველოს მოქალაქეების უმრავლესობა ქალთა უმუშევრობის მთავარ მიზეზად არ მიიჩნევს ბავშვთა მოვლის სერვისების არარსებობას და ხელმიუწვდომლობას. მაგალითად, გაეროს ქალთა ორგანიზაციის ბოლოდროინდელი (2018 წ.) გამოკითხვის შედეგების თანახმად, დაუსაქმებელი ქალების მხოლოდ 1.16%-მა აღნიშნა, რომ მათი უმუშევრობის მიზეზს სწორედ კარგი ხარისხის ბავშვთა მოვლის სერვისების არარსებობა წარმოადგენს. ის ფაქტი, რომ იმ ქალების რიცხვი, რომლებიც ბავშვთა მოვლასთან დაკავშირებულ მომსახურებებს ასახელებენ უმუშევრობის მთავარ მიზეზად, შედარებით მცირეა. ეს ყოველივე კი შეიძლება აიხსნას იმით, რომ სხვა ფაქტორები, როგორიც არის შესაბამისი სამუშაოს არარსებობა (22.53%) და დაბალი ანაზღაურება (22.17%) მიიჩნევა ყველაზე მნიშვნელოვან პრობლემად.

აღსანიშნავია, რომ ბავშვთა მოვლის სერვისების არარსებობა და არახელმისაწვდომობა, როგორც ჩანს, უფრო მწვავე პრობლემებს წარმოადგენს ქალთა ყველაზე მონყვლადი ჯგუფისათვის, რომელშიც დაბალი შემოსავლის მქონე ოჯახები იგულისხმება. დაუსაქმებელი ქალების დაახლოებით ერთი მესამედიდან ერთ მეოთხედამდე, რომლებიც უმუშევრობის მიზეზად ასახელებენ ბავშვთა მოვლის სერვისების არარსებობას (დაუ-

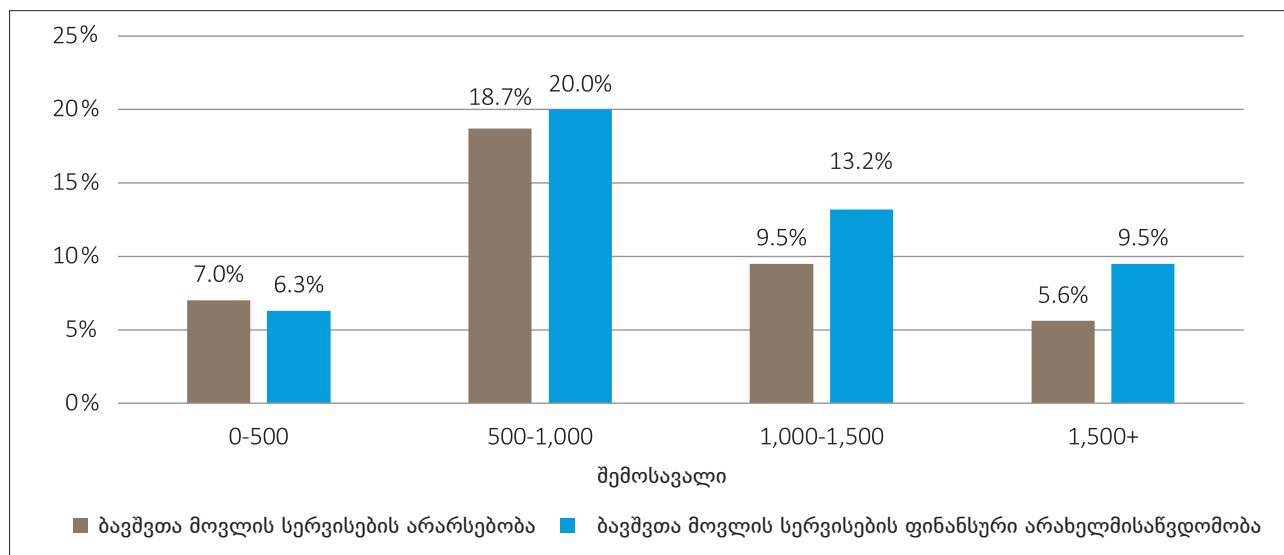
საქმებელ ქალთა 24%) და მათზე წვდომის არქონას (დაუსაქმებელ ქალთა 5%), წარმოადგენენ ყველაზე დაბალი შემოსავლის მქონე ოჯახებს (ოჯახის საშუალო ყოველთვიური შემოსავალი არის 500 ლარზე ნაკლები).

გაეროს ქალთა ორგანიზაციის 2018 წლის გამოკითხვის მონაცემების თანახმად, ქალები, რომლებიც შედარებით დაბალშემოსავლიანი ოჯახებიდან მოდიან, უფრო ხშირად აცხადებენ, რომ ბავშვის მოვლის სერვისების არარსებობა და მათზე წვდომის არქონა არის ძირითადი მიზეზი იმისა, რატომაც არ მუშაობენ, განსხვავებით იმ ქალებისგან, რომელთა ოჯახებს მაღალი შემოსავალი აქვთ (გრაფიკი 1). აღსანიშნავია, რომ არსებობს სხვაობა ქალებს შორის, რომლებიც ცხოვრობენ დედაქალაქში, ქალაქად და სოფლად. გაეროს ქალთა ორგანიზაციის 2018 წლის გამოკითხვის მონაცემების თანახმად, ბავშვის მოვლასთან დაკავშირებული კარგი ხარისხის მომსახურების არარსებობა და მასზე წვდომის უქონლობა არის ქალთა უმუშევრობის გამომწვევი განსაკუთრებით კრიტიკული ფაქტორი ქალაქად მცხოვრები მოსახლეობისთვის (დედაქალაქის გარდა) (გრაფიკი 2).

დაბოლოს, მიუხედავად იმისა, რომ ქალების უმრავლესობა ბავშვთა მოვლის სერვისების ნაკლებობას არ ასახელებს მთავარ პრობლემად, დაუსაქმებელი ქალების 3%-ის განცხადებით, ისინი არ მუშაობენ, რადგან ურჩევნიათ შვილებთან სახლში დარჩენა, ხოლო 9%-ის თანახმად, ამის მიზეზი მათზე დაკისრებული საოჯახო პასუხისმგებლობაა. ეს მონაცემები ცხადყოფს, რომ ქალების მიერ აღებული საოჯახო პასუხისმგებლობა გავლენას ახდენს შრომის ბაზარზე ქალთა მონაწილეობაზე.

გრაფიკი 1:

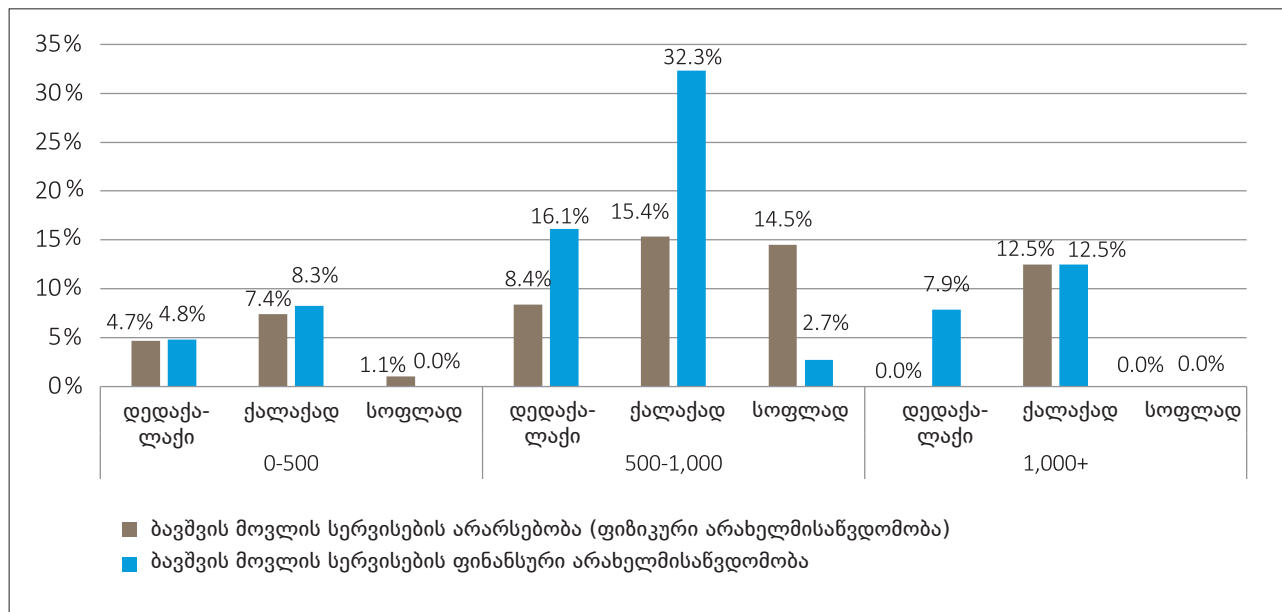
ქალების განაწილება შემოსავლის მიხედვით (ლარი), თუ ისინი არმუშაობის მიზეზად „საკმარისად კარგი ხარისხის ბავშვის მოვლის სერვისების არარსებობას“ და „ბავშვის მოვლის სერვისების ფინანსურ არახელმისაწვდომობას“ ასახელებენ, 2018 წ.



წყარო: ავტორების გამოთვლები, გაეროს ქალთა ორგანიზაციის კვლევის მონაცემებზე (2018 წ.) დაყრდნობით

გრაფიკი 2:

სამუშაო ასაკის ქალების განაწილება შემოსავლისა და დასახლების ტიპის მიხედვით, თუ ისინი არმუშაობის მიზეზად „საკმარისად კარგი ხარისხის ბავშვის მოვლის სერვისების არარსებობას“ და „ბავშვის მოვლის სერვისების ფინანსურ არახელმისაწვდომობას“ ასახელებენ, 2018 წ.⁴²



წყარო: ავტორების გამოთვლები, გაეროს ქალთა ორგანიზაციის კვლევის მონაცემებზე (2018წ.) დაყრდნობით

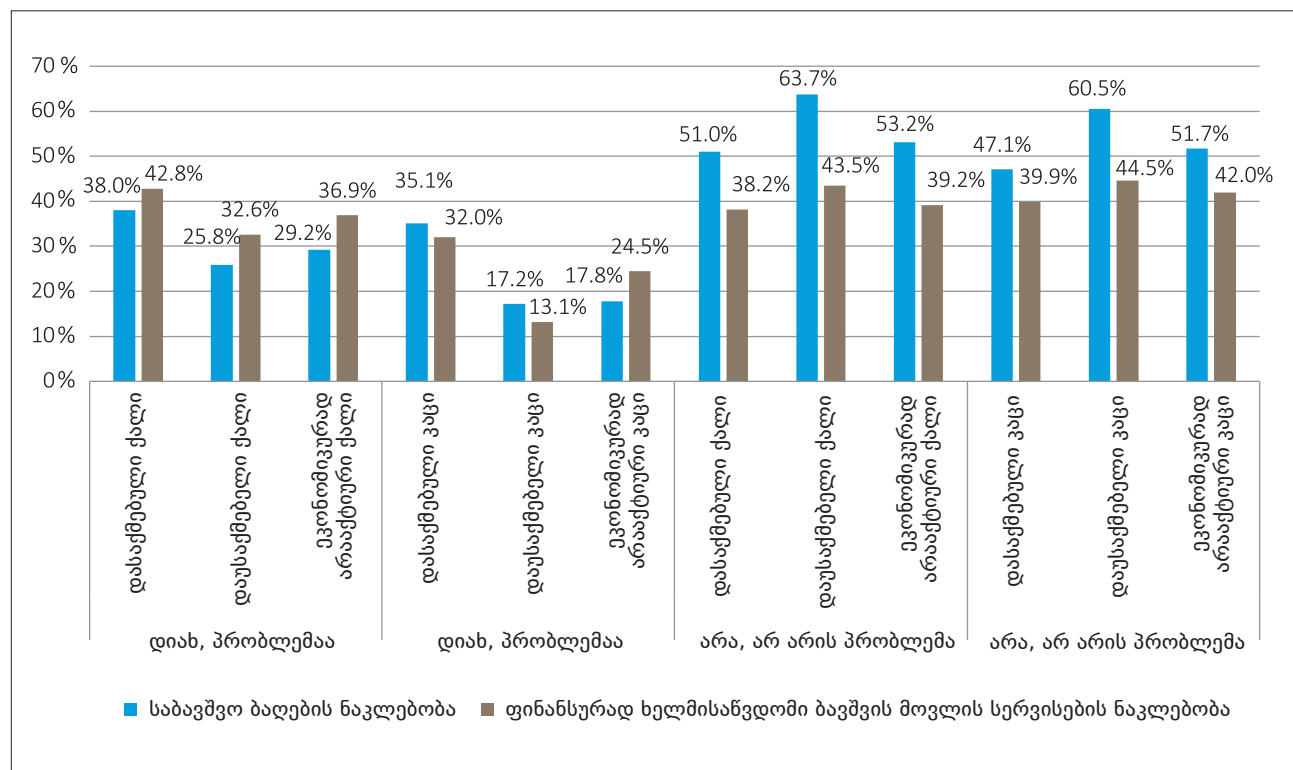
42 გრაფიკზე ტერმინი „ქალაქად“ გულისხმობს ურბანულ დასახლებებს, გარდა დედაქალაქისა.

გარდა ამისა, იმავე გამოკითხვის თანახმად, საქართველოს მოსახლეობის 30% თვლის, რომ საბავშვო ბაღებზე ფიზიკურად წვდომის არქონა ქალთა დასაქმების მნიშვნელოვან ხელისშემშლელ ფაქტორს წარმოადგენს, 33%-ის აზრით კი, ბავშვის მოვლის სერვისების ფინანსური არახელმისაწვდომობა სერიოზული გამოწვევაა. თუმცა არსებობს განსხვავება სქესთა

შორის აღქმაში, რადგან კაცებთან შედარებით უფრო მეტი ქალი ასახელებს პრობლემად ზემოაღნიშნულ ფაქტორებს. აღქმა განსხვავებულია დასაქმებულებს, დაუსაქმებულებსა და ეკონომიკურად არააქტიურ პირებს შორისაც; სხვებთან შედარებით ამ საკითხს დასაქმებულთა უფრო დიდი ნაწილი მიიჩნევს პრობლემად (გრაფიკი 3).

გრაფიკი 3:

საბავშვო ბაღებისა და ხელმისაწვდომი ბავშვთა მოვლის სერვისების ნაკლებობა, როგორც გამოწვევა, სქესისა და დასაქმების სტატუსის მიხედვით



წყარო: ავტორების გამოთვლები, გაეროს ქალთა ორგანიზაციის კვლევის მონაცემებზე (2018წ.) დაყრდნობით

საბავშვო ბაღებისა და ბავშვთა მოვლის ხელმისაწვდომი სერვისების ნაკლებობა, როგორც ჩანს, საქართველოში სამსახურის დატოვების ძირითად მიზეზს არ წარმოადგენს, რადგან ქართველი ქალების მხოლოდ 0.6% და 1.8% ასახელებს ამ ორ ფაქტორს, როდესაც საუბარია სამსახურის დატოვების ძირითად მიზეზებზე (გაეროს ქალთა ორგანიზაციის 2018 წლის გამოკითხვის თანახმად).

არსებული დარგობრივი ლიტერატურის უმეტესობაში, ქალთა საოჯახო პასუხისმგებლობა განხილულია მხოლოდ მათი დედობრივი პასუხისმგებლობის ჭრილში. ამასთან, შედარებით მცირე მტკიცებულება გვაქვს, რომ არსებობს კავშირი ქალთა მიერ ხანდაზმულების მოვლის პასუხისმგებლობას, ხანდაზმულთა მოვლის სახელმწიფო პოლიტიკასა და ქალთა ანაზღაურებად სამუშაოში მონაწილეობას შორის (Cipollone A. 2014).

ერთადერთი შესაძლო ახსნა არის ის, რომ პირველი — ხანდაზმულების მოვლის პასუხისმგებლობა, როგორც წესი, სამსახურებრივი კარიერის უფრო გვიან ეტაპზე იჩენს თავს, ვიდრე ბავშვის მოვლასთან

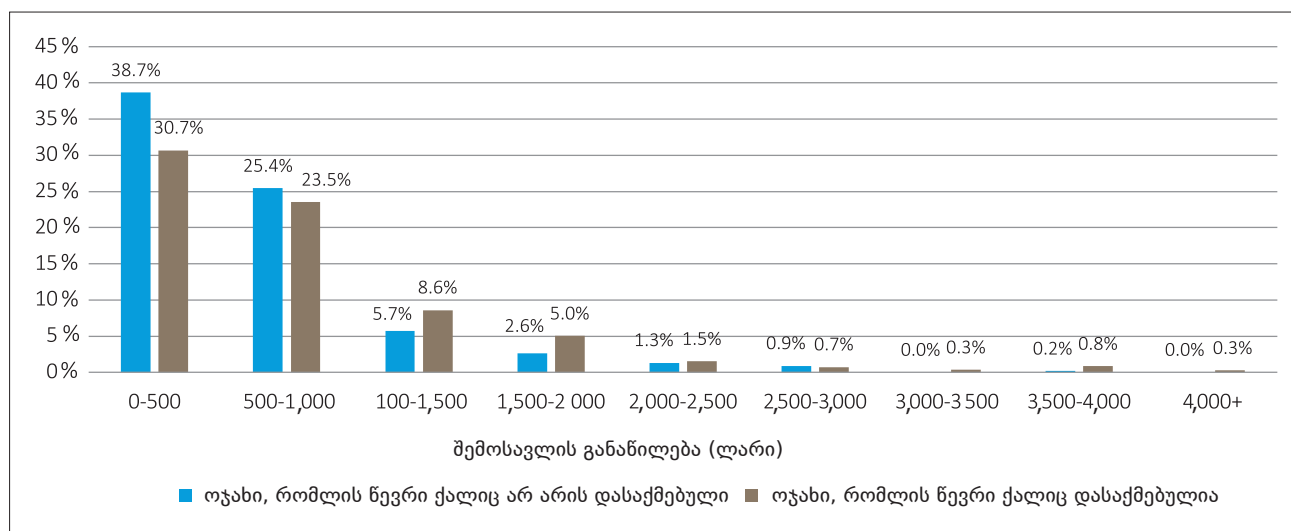
დაკავშირებული პასუხისმგებლობა. მეორე — ხანდაზმულთამოვლანაკლებადპროგნოზირებადი დროის, ხანგრძლივობისა და ინტენსივობის მხრივ. როგორც ჩანს, საქართველოში ქალთა შრომის ბაზარზე პასიურობის ძირითადი მიზეზი არ არის ხანდაზმულებისა და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ნათესავების მოვლა (გაეროს ქალთა ორგანიზაციის 2018 წლის გამოკითხვის მონაცემებით ეკონომიკურად არააქტიური ქალების მხოლოდ 0,55% და 0.32% ასახელებს ამ ორ ფაქტორს ეკონომიკური არააქტიურობის მთავარ გამომწვევ მიზეზად).

გარდა იმისა, რომ ოჯახსა და სამსახურს შორის კონფლიქტი ნეგატიურად აისახება დასაქმებულთა შედეგებზე შრომის ბაზარზე, ამან შეიძლება უარყოფითად იმოქმედოს საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულთა კეთილდღეობაზეც. ფსიქოფიზიკური სტრესი, რომელსაც ქალები განიცდიან მრავალმხრივი პასუხისმგებლობების გამო, უარყოფით გავლენას ახდენს დასაქმებული ქალების ფიზიკურ და ფსიქიკურ ჯანმრთელობაზე (Patimo R. 2017). ქალები, როგორც წესი, აცხადებენ, რომ მათ აწუხებთ „დანაშაულის კომპლექსი“ იმის გამო, რომ ბავშვებთან საკმარის დროს არ ატარებენ ან/და იძულებულები არიან, მიიყვანონ ბავშვები საბავშვო

ბაღში (რომლებიც ყოველთვის არ სთავაზობს მაღალ ხარისხს) ან დაუტოვონ ისინი სხვა მომვლელებს (მათ შორის ბებია/ბაბუასა და ძიძებს) (Buddhapriya 2009). ოჯახურმა პასუხისმგებლობამ შეიძლება გამოიწვიოს ისიც, რომ ქალები ნაკლებად კმაყოფილნი იყვნენ არსებული სამსახურით, რადგან მათ დროდადრო უწევთ დათანხმდნენ შემოთავაზებულ სამსახურს მხოლოდ იმიტომ, რომ იქიდან შეუძლიათ მიიღონ კონკრეტული (და სასურველი) სოციალური სარგებელი. ეს მოიცავს დამოკიდებულ პირთა დაზღვევას, მოქნილ სამუშაო საათებს ან მოსახერხებელ ადგილმდებარეობას (სახლთან ან საბავშვო ბაღთან ახლოს). ასეთ შემთხვევებში ქალები აცხადებენ, რომ ნაკლებად არიან კმაყოფილნი სამსახურით (შესრულებული დავალებებით, თანამდებობით, ხელფასით და სხვ.), თუმცა ისინი იღებენ სხვა შედეგათებს, რომლებიც აუცილებელია მათი საოჯახო პასუხისმგებლობის შესასრულებლად. (Adams S. 2014). არც ის უნდა გამოგვრჩეს, რომ ქალები დასაქმების შედეგად იღებენ შემოსავალს, რაც საკმაოდ მნიშვნელოვანი, გასათვალისწინებელი ფაქტორია. თუ ქალი არ არის დასაქმებული, უფრო დიდია იმის ალბათობა, რომ მის ოჯახს ნაკლები შემოსავალი ჰქონდეს, განსხვავებით იმ ოჯახებისგან, სადაც ქალები დასაქმებულნი არიან (გრაფიკი 4).

გრაფიკი 4:

ოჯახების შემოსავალი საქართველოში, როცა ოჯახის წევრი ქალი არის დასაქმებული და დაუსაქმებელი (2018 წ.)



წყარო: ავტორების გამოთვლები, გაეროს ქალთა ორგანიზაციის კვლევის მონაცემებზე (2018წ.) დაყრდნობით

რატომ არის საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულების დახმარება მნიშვნელოვანი მთელი საზოგადოებისათვის?

თუ სიტუაციის მკვეთრ სურათს დავაკვირდებით, მთელი საზოგადოებრივი კეთილდღეობის თვალსაზრისით, დასაქმებულთა საოჯახო პასუხისმგებლობა გავლენას ახდენს მთლიან ეკონომიკაზე ორი ძირითადი მიმართულებით: (i) მოვლის სერვისები, როგორც ეკონომიკის სექტორი და (ii) არაპირდაპირი ზეგავლენა შრომის ბაზარზე. დღესდღეობით, ის არაანაზღაურებადი მოვლასთან დაკავშირებული სამუშაოები, რომლებიც დასაქმებულთა ოჯახურ პასუხისმგებლობას ეხება, არ აისახება ეკონომიკის მთავარ საზომებში. კერძოდ, ეროვნული ანგარიშების სისტემა ყოველწლიურ ეკონომიკურ საქმიანობაში არ აღრიცხავს ოჯახში გაწეულ იმ არაანაზღაურებად სამუშაოებს, რომლებიც მოვლას უკავშირდება. ეს ფაქტი განპირობებულია იმით, რომ აღნიშნული სამუშაო არ ანაზღაურდება, არ ხდება მისი ბაზარზე გაყიდვა მომსახურების სახით და შესაბამისად, არ იზომება. თუ მოხდება იმ საოჯახო პასუხისმგებლობების ნაწილის ფორმალიზება, რომლებიც მოვლასთანაა დაკავშირებული, მაგალითად, ოჯახში დასაქმებულების მიერ გაწეული მომსახურება ცალკეული ოჯახებისთვის, ძირის მიერ ან შესაბამის დაწესებულებაში ბავშვის მოვლა, ეს სექტორი უკეთ გაიზომება და აღირიცხება ეროვნული ანგარიშების სისტემაში (Falbre 2007). ამ თვალსაზრისით, მოვლის სერვისების სექტორის განვითარებამ შეიძლება დადებითად იმოქმედოს მთლიანი შიდა პროდუქტის (მშპ) ზრდაზე და ასევე გახდეს ახალი სამუშაო ადგილების შექმნის წყარო. რაც შეეხება შრომის ბაზარზე არაპირდაპირ ეფექტებს, საოჯახო პასუხისმგებლობის გავლენა, პირველ რიგში, აისახება ქალთა შრომის ბაზრის მახასიათებლებზე. კერძოდ, 2019 წლის მონაცემებით, საქართველოში ქალთა მონაწილეობა სამუშაო ძალაში 55%-ს შეადგენდა, კაცებისა კი - 73%-ს. როგორც უკვე აღვნიშნეთ, საოჯახო პასუხისმგებლობა ის ერთ-ერთი ფაქტორია, რომელიც განაპირობებს სამუშაო ძალაში ნაკლებ მონაწილეობას, განსა-

კუთრებით ქალების შემთხვევაში. ეს კი ნიშნავს, რომ იკარგება ერთ სულ მოსახლეზე მთლიანი შიდა პროდუქტის ზრდისა და სახელმწიფო ბიუჯეტში შემოსავლების მიღების შესაძლებლობა. სამუშაო ძალაში ნაკლები მონაწილეობა ასევე უკავშირდება პროდუქტიულობის დანაკარგს, რადგან, როგორც წესი, იმ დასაქმებულების უნარჩვევები და კვალიფიკაცია, რომლებიც გარკვეული პერიოდის განმავლობაში მონაწილეობას არ იღებენ შრომის ბაზარზე, რაღაც დროის შემდეგ მნიშვნელოვნად უარესდება. საერთაშორისო სავალუტო ფონდის ანგარიშში (IMF 2013) განხილულია მკვეთრ ეკონომიკაზე ქალთა სამუშაო ძალაში დაბალი მონაწილეობის გავლენის ფართო სპექტრი.

პრობლემის ძირითადი მიზეზები

ბავშვის მოვლა და სკოლამდელი განათლების სისტემა

პირველ რიგში, უნდა განვიხილოთ სახალხო დამცველის შეფასება სკოლამდელი განათლებისთვის დამახასიათებელი გამოწვევების შესახებ. ამ მხრივ სახალხო დამცველი წინა წლებთან შედარებით ხელავს წინსვლას (კვების სივრცეები მოწყობილია; კვების პროცესში გათვალისწინებულია ბავშვების ჯანმრთელობის მდგომარეობა და განსაკუთრებული საჭიროებები; სასმელი და ტექნიკური წყალი მიეწოდებათ შენობებში (უმეტეს შემთხვევაში)). თუმცა გამოწვევები კვლავ რჩება:

- სკოლამდელი საგანმანათლებლო დაწესებულებების შენობების ინფრასტრუქტურული მდგომარეობა:
 - ბევრი შენობა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ბავშვებისათვის არ არის ადაპტირებული;⁴³
 - საბავშვო ბაღებში ეზოების მოწყობის საკითხი პრობლემურია (არასათანადოდია შემოღობილი; ფართი არ შეესაბამება ბავშვების რაოდენობას; უსაფრთხოების მოთხოვნები არ არის დაკმაყოფილებული; არ არის საჭირო ინვენტარი);

43 2021 წელს ძალაში შევიდა ტექნიკური რეგლამენტი - „მისანვდომობის ეროვნული სტანდარტების“ შესახებ და მისი ძალაში შესვლის შემდგომ ყველა

მშენებლობა ხორციელდება კანონმდებლობის შესაბამისად

- პრობლემურია შენობების სივრცის თანაფარდობა ბავშვების ასაკთან, რაოდენობასა და შეუსაბამო საგანმანათლებლო საქმიანობის სპეციფიკასთან.
- სკოლამდელი დაწესებულებები საკმარისად არ არის აღჭურვილი სახელმძღვანელოებითა და სათამაშოებით;
- საბავშვო ბაღებს არ აქვთ ერთიანი მიდგომა სასმელი წყლის უზენებლობის კონტროლისა და ლაბორატორიული შემოწმების სიხშირის მხრივ;
- სკოლამდელი დაწესებულებების პერსონალის კვალიფიკაცია ყოველთვის არ არის ადეკვატური (რაც მთავარია, თანამშრომლები არ არიან სათანადოდ ინფორმირებულნი ძალადობის შემთხვევების შესახებ, როგორ მოახდინონ მათზე შესაბამისი რეაგირება და მათი თავიდან აცილება);
- აუცილებელია, ახალქალაქის მუნიციპალიტეტში საბავშვო ბაღის ქართული სექტორის განვითარება (როგორც ამას ასევე ითხოვს ადგილობრივი მოსახლეობა);
- ზოგიერთ სოფელში საბავშვო ბაღი საერთოდ არ არის.⁴⁴

შესაბამისად, სახალხო დამცველმა რეკომენდაცია მისცა საქართველოს მთავრობას, გაზარდოს საბავშვო ბაღების რაოდენობა, ხოლო მუნიციპალიტეტებს – მოიძიონ სათანადო თანხები სკოლამდელი აღზრდის დაწესებულებებში ინფრასტრუქტურული და საკადრო პრობლემების მოსაგვარებლად.

საქართველოს მთავრობამ მოახდინა მდგრადი განვითარების მიზნების მეოთხე მიზნის („ხარისხიანი განათლება“) ნაციონალიზაცია, რომლის მიზანია, უზრუნველყოს ინკლუზიური და თანასწორი ხარისხიანი განათლებისა და მთელი ცხოვრების განმავლობაში განათლების მიღების შესაძლებლობა ყველა მოქალაქისთვის.

44 ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვა საქართველოში, ანგარიში 2019 წლის მდგომარეობის შესახებ, საქართველოს სახალხო დამცველი. ხელმისაწვდომია შემდეგ ბმულზე: <https://www.om-budsman.ge/res/docs/2020040215365449134.pdf>

მდგრადი განვითარების მიზნების ეროვნული დოკუმენტის თანახმად, საქართველოში ყველაზე მნიშვნელოვანი საკითხია, რომ ადრეული და სკოლამდელი განათლება ხელმისაწვდომი იყოს ბავშვებისთვის, რათა ისინი მზად იყვნენ დაწყებითი განათლების მისაღებად (2030 წლისთვის). ეროვნული ინდიკატორი, რომლის საშუალებითაც გაიზომება მიზნის მიღწევის პროგრესი, არის ხუთ წლამდე ასაკის ბავშვების რაოდენობა (სქესის მიხედვით), რომლებიც ფიზიკური და ფსიქოლოგიური განვითარების შესაბამის ნიშნულზე იქნებიან და ასევე, იმ ბავშვების რაოდენობა, რომლებიც იღებენ სკოლამდელ განათლებას (დაწყებითი განათლების მიღებამდე ერთი წლით ადრე).

მნიშვნელოვანია, გამოვყოთ ბავშვის მოვლის უზრუნველყოფაში ფარული, თუმცა არსებითი ჩავარდნა. თბილისის საბავშვო ბაგა-ბაღების მართვის სააგენტოს ინფორმაციის თანახმად, ბავშვებს ბაგა-ბაღში წასვლა შეუძლიათ ორი წლის ასაკიდან (საბავშვო ბაღში წასვლა კი – სამი წლის ასაკიდან). ამასთან, საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, ბავშვის გაჩენისა და მოვლის გამო შვებულების ხანგრძლივობა 730 კალენდარული დღეა. ამიტომ, ერთი შეხედვით, შეიძლება ჩანდეს, თითქმის არანაირი ჩავარდნა არ გვაქვს, ერთი მხრივ, ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლასთან დაკავშირებულ შვებულებასა და მეორე მხრივ, საბავშვო ბაღის მომსახურების მიღების უფლებას შორის. თუმცა ეს სიტუაცია პრობლემურია, თუ გავითვალისწინებთ, რომ ამ შვებულების მხოლოდ დაახლოებით ერთი მეოთხედი ანაზღაურდება ბავშვის დედისთვის და თანაც ამ პერიოდის ანაზღაურებაც მცირეა იმ ქალებისთვის, რომლებიც არ არიან საჯარო მოხელეები.⁴⁵ ამავდროულად, აღნიშნულ ინტერვალში არ არსებობს სახელმწიფოს მიერ დაფინანსებული რაიმე სერვისი ბავშვის მოვლისთვის (2 წლამდე ასაკის ბავშვებისთვის). შესაბამისად,

45 საქართველოს კანონმდებლობის თანახმად, სოციალური მომსახურების სააგენტოს მიერ გადახდილი დეკრეტული შვებულების ანაზღაურება არ უნდა აღემატებოდეს 1000 ლარს.

ხანგრძლივი პერიოდის განმავლობაში ქალებს არ ეძლევათ დევრეტული შვებულების ანაზღაურება, რათა შეძლონ საკუთარი თავისა და შვილების ფინანსური უზრუნველყოფა.

უფრო მეტიც, საჯარო საბავშვო ბაღების სამუშაო დრო ემთხვევა ჩვეულებრივ სამუშაო საათებს და მშობლებისთვის, რომლებიც სრულ განაკვეთზე მუშაობენ, საბავშვო ბაღებში ბავშვების მიყვანა/გამოყვანა პრობლემაა.⁴⁶ გაეროს ქალთა ორგანიზაციის კვლევის თანახმად, ქალები ბავშვთა მოვლის დაწესებულებების სამუშაო გრაფიკს ხშირად მოიხსენიებენ პრობლემურ საკითხად. იმის გამო, რომ საჯარო საბავშვო ბაღები საღამოს 6 საათამდე მუშაობს, მშობლებს არ შეუძლიათ შვილები დატოვონ სადმე, თუ მათი სამუშაო დრო უფრო ხანგრძლივია (UN Women 2018).

ხანდაზმულებისა და შებღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა მოვლა

საქართველოს სახალხო დამცველის განცხადებით, სახელმწიფო პოლიტიკა არც ხანდაზმული ადამიანების გამოწვევებს არ პასუხობს.

საქართველოს მთავრობა ყოველწლიურად იღებს სოციალური რეაბილიტაციის პროგრამას. ამჟამინდელი პროგრამა მოიცავს ხანდაზმულთათვის სათემო მომსახურებების მიწოდებას.⁴⁷ ქვეყნის მასშტაბით არსებობს ხანდაზმულთა მხარდაჭერის შებღუდული რაოდენობის პროგრამებიც. მაგალითად, ცენტრალური მთავრობა ხელმძღვანელობს ხანდაზმულთა ორ სახლს – თბილისსა და ქუთაისში, ხოლო მუნიციპალიტეტი და ადგილობრივი მართლმადიდებელი ეკლესია ხელმძღვანელობს ხანდაზმულთა მოვლის ერთ ცენტრს ბათუმში. კერძო სექტორის ზოგიერთი წარმომადგენელიც (პირველ რიგში, სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციები) უზრუნველყოფს ხანდაზმულთა მოვლას. თუმცა მათი უმრავლესობა ორიენტირებულია კონკრეტულ პირთა მწვავე სოციალური პრობლემების მოგვარებაზე (UN Human Rights Council, 2018); შესაბამისად,

ამ ორგანიზაციების მიერ მიწოდებული მოვლის სერვისები არ შეიძლება განიხილებოდეს როგორც საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულთა მხარდაჭერის პროგრამა, რომელიც შეამსუბუქებს მათ პრობლემებს. საერთო ჯამში, პრობლემის ანალიზი აჩვენებს, რომ ხანდაზმულთა მოვლის ყოვლისმომცველი გრძელვადიანი სტრატეგიის არარსებობა⁴⁸ ამ მიმართულებით მთავარ გამოწვევას წარმოადგენს.

ადამიანის უფლებათა დაცვის საბჭო თავის 2018 წლის ანგარიშში აანალიზებს საქართველოში ხანდაზმულთა მოვლასთან დაკავშირებულ კრიტიკულ საკითხებსაც (UN Human Rights Council, 2018). მასში წარმოდგენილია რამდენიმე გამოწვევა, რომელიც არსებობს ზრუნვის ფორმალურ და არაფორმალურ სისტემაში. ზრუნვის ფორმალურ სექტორში, ოფიციალურად დაწესებული სტანდარტების მიუხედავად, აღმასრულებელი მექანიზმი სუსტია. არსებობს ძალადობის პრობლემები, მიწოდებული მომსახურების ხარისხი კვლავ არასათანადოა და არც საკმარისი სამედიცინო პერსონალია ხელმისაწვდომი. რაც შეეხება არაფორმალურ ნაწილს, მომვლელები, როგორც წესი, არ არიან საკმარისად მომზადებულნი ხანდაზმულთა საჭიროებების დასაკმაყოფილებლად.

რაც შეეხება ხანდაზმულთა დღის ცენტრებს, ადამიანის უფლებათა საბჭო 2018 წელს არსებულ მდგომარეობას შემდეგნაირად აფასებს:

- საჯარო დღის ცენტრების რაოდენობა არასაკმარისია, თუ გავითვალისწინებთ ხანდაზმულთა რაოდენობას;
- მუნიციპალიტეტებს არ აქვთ ფინანსური და ტექნიკური შესაძლებლობები, ისევე როგორც ადამიანური რესურსი ამ მიმართულებით მუშაობის გასაძლიერებლად.

პრაქტიკაში ხანდაზმულთა მოვლასთან დაკავშირებული (ისედაც შებღუდული რაოდენობის)

46 საჯარო საბავშვო ბავშვების სამუშაო საათებია 9:00-18:00, რაც ემთხვევა სტანდარტული სრული განაკვეთის სამუშაოს საათებს.

47 ხანდაზმულთა ჯგუფში მოიაზრებიან 60 წელზე მეტი ასაკის ქალები და 65 წელზე მეტი ასაკის კაცები.

48 საქართველოს სახალხო დამცველი, „ხანდაზმულთა საერთაშორისო დღე“, 1 ოქტომბერი, 2019. ხელმისაწვდომია: <https://www.ombudsman.ge/eng/akhali-ambebi/khandazmulta-saertashoriso-dghe>.

სერვისების მიწოდება ხორციელდება არარეგულარულად და პირველ რიგში, ისინი მიმართულია სიღარიბის პრობლემების აღმოფხვრისაკენ. რაც შეეხება ხანდაზმულებს, რომლებიც ოჯახის წევრებთან ერთად ცხოვრობენ, მათთვის არ არსებობს სახელმწიფოს მიერ დაფინანსებული სერვისები და მათზე სხვა ოჯახის წევრებმა უნდა იზრუნონ. შესაბამისად, ალბათობა იმისა, რომ ხანდაზმულთა მოვლის პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულები თავიანთი ვალდებულებების შესასრულებლად რაიმე დახმარებას მიიღებენ, ძალიან მცირეა.

დაბოლოს, სახალხო დამცველის შეფასებით, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დღის ცენტრების რაოდენობაც არასაკმარისია.⁴⁹ შედარებით ფართო გეოგრაფიული დაფარვის მიუხედავად, არსებული რესურსები არ არის საკმარისი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა საჭიროებების დასაკმაყოფილებლად.⁵⁰

შრომის ანაზღაურების გენდერული უთანასწორობა, სოციალური ნორმები და გენდერული სტერეოტიპები:

საოჯახო პასუხისმგებლობის არათანაბარი განაწილება, ასევე, შეიძლება აიხსნას შრომის ანაზღაურების გენდერული უთანასწორობით, დისკრიმინაციული სოციალური ნორმებითა (სამუშაო ადგილზე, აგრეთვე ოჯახში) და გენდერული სტერეოტიპებით.

შრომის ანაზღაურების გენდერული უთანასწორობა ცალსახად არის საოჯახო პასუხისმგებლობის არათანაბარი განაწილების ამხსნელი ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ფაქტორი. ვინაიდან ქალები კაცებზე ნაკლებს გამოიმუშავენ, როდესაც დგება საკითხი, ოჯახის წევრების მოსაგვლელად დროის გამოყოფის საჭიროებაზე, იმ წევრის მიერ, რომელსაც აქვს ანაზღაურებადი სამუშაო – განსაკუთრებით სათანადო გარე მხარდაჭერის სისტემის არარსებობის შემთხვევაში – პირველ რიგში, განიხილება ქალების მიერ სამსახურის დათმობისა და მოვლის პასუხისმგებლობის

აღების საკითხი, რადგან ოჯახისათვის ხელფასის სახით მიღებული შემოსავლის დანაკარგი იქნება უფრო ნაკლები. არსებობს ვრცელი დარგობრივი ლიტერატურა, რომელიც ამყარებს თეორიას, რომ შრომის ანაზღაურების გენდერული უთანასწორობა დიდ როლს თამაშობს საოჯახო პასუხისმგებლობის განაწილებაში. მაგალითად, ზოგიერთი კვლევა (Berniell and Sánchez-Páramo 2012) ცხდაყოფს, რომ ამ უთანასწორობის ნახევარი ან ორი მესამედი აუხსნელია სოციალურ-დემოგრაფიული და ეკონომიკური ფაქტორების გათვალისწინებითაც კი (როგორებიცაა განათლება და სიმდიდრე). ამრიგად, მკვლევრები ფიქრობენ, რომ უთანასწორობის დიდი ნაწილი სწორედ სამუშაო ბაზარზე არსებული დისკრიმინაციით აიხსნება. ანალოგიურ დასკვნამდე მივიდნენ სხვა ავტორებიც ((Tichenor 1999), (Booth and Van Ours 2005), (Boye 2008), (Evertsson and Neramo 2007)). თუმცა, მოვლამე პასუხისმგებლობის უთანასწორო განაწილება გვხვდება იმ შემთხვევაშიც, თუ დასაქმებული ქალი განათლებულია და მეტს გამოიმუშავებს. ქალები აცხადებენ, რომ დროის 60%-ზე მეტს უთმობენ საოჯახო საქმეებსა და ოჯახის წევრების მოვლას, მიუხედავად მათი შემოსავლისა, დასაქმების სტატუსისა და განათლებისა (Rizavi and Sofer 2010). ამდენად, ქალების მაღალი მონაწილეობა აუნაზღაურებად საოჯახო საქმიანობაში ნაწილობრივ შეიძლება აიხსნას სოციალური ინსტიტუტებით, მათ შორის, დაწერილი და დაუწერელი კანონებით, სოციალური ნორმებითა და პრაქტიკით, ტრადიციული გენდერული ნორმებითა და რწმენებით, იმ ქცევით, რომელიც საზოგადოებაში მიიჩნევა მისაღებად ან მიუღებლად ((West and Fenstermaker 1995), (Jütting, et al. 2008)). ზოგიერთი ავტორი (Akerlof and Kranton 2000) საოჯახო პასუხისმგებლობის არათანაბარ განაწილებას გენდერული იდენტობის მნიშვნელობით ხსნის. ყველა ამ ფაქტორის გათვალისწინებით, უმეტეს საზოგადოებაში კაცი განიხილება ანაზღაურებად ფორმალურ სექტორში დასაქმებულად, ხოლო ქალი აუნაზღაურებად საოჯახო საქმიანობაზე პასუხისმგებელ პირად.

49 არსებობს ორი ასაკობრივი ჯგუფი, რომლებსაც ცალ-ცალკე უვლიან: 6-18 წლის და 18 წელს ზემოთ.

50 შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებები საქართველოში, საქართველოს სახალხო დამცველი, 20 (2016 წ.).

საქართველო ამ მხრივ არ წარმოადგენს გამო-
ნაკლისს. გაეროს განვითარების პროგრამისა
და გაეროს მოსახლეობის ფონდის ანგარიშში
(2020 წ.) ნაჩვენებია, რომ საოჯახო საქმიანობის
მთავარი განმახორციელებლები კვლავ ქალები
არიან. მაგალითად, რეცხვისა და დასუფთავების
86%-ს, კერძების მომზადების 74%-ს და ბავშვების
მოვლის 49%-ს მხოლოდ ქალები ასრულებენ.
დასაქმებულ ქალთა შრომის ანაზღაურების
გენდერული უთანასწორობა კვლავ არსებით
პრობლემად რჩება. სამუშაო ძალის გამოკვლევის
2017 წლის მონაცემების თანახმად, საათობრივი
ანაზღაურებით კორექტირებული ანაზღაურების
განსხვავება გენდერულ ჭრილში დაახლოებით
25%-ია (ყველა სახის დასაქმებულისათვის
შესწორებული გენდერული სახელფასო სხვაობა
24.8%-ია, ხოლო ჰეკმენის პროცედურის მეშვეობით
დაკორექტირებული – 25.7%) (UN Women 2020).
ამასთან, ქართველი საზოგადოება ხასიათდება
კარგად დამკვიდრებული ტრადიციული გენდერული
როლებით (საშინაო საქმეების არათანაბარი
განაწილება ქალების მიერაც ნორმად აღიქმება),
რაც მნიშვნელოვან როლს ასრულებს საოჯახო
პასუხისმგებლობის ამჟამინდელი განაწილების
შენარჩუნებაში. მიუხედავად იმისა, რომ ქალები
ასრულებდნენ საოჯახო საქმეების უმეტესობას,
ქალების 67% და კაცების 63% 2019 წელს
აცხადებდა, რომ კმაყოფილი იყო არსებული

გადანაწილებით. ეს რიცხვები კიდევ უფრო
დიდი იყო 7 წლის წინ. ამასთან, მოსახლეობის
ნაწილი კვლავ მიიჩნევს, რომ კაცი არ უნდა
მონაწილეობდეს საშინაო საქმეში, რადგან ეს
ქალის პირდაპირი პასუხისმგებლობაა. გაეროს
მოსახლეობის ფონდისა და გაეროს განვითარების
პროგრამის მიერ 2020 წელს ჩატარებული
გამოკითხვის თანახმად, ქალების 21% და კაცების
14% არ ეთანხმება იმ აზრს, რომ კაცები თანაბრად
უნდა იყვნენ ჩართულები ოჯახურ საქმეებში
(UNDP and UNFPA 2020). ქალთა ეკონომიკური
არააქტიურობისა და არაფორმალური დასაქმების
კვლევის თანახმად (2018 წ.), კაცების 65% და
ქალების 77% თანხმდება იმაზე, რომ საოჯახო
საქმეების შესრულება და ოჯახის წევრების მოვლა
ქალებს ისეთსავე კმაყოფილებას ანიჭებს, როგორც
ანაზღაურებადი სამუშაოს შესრულება.

გარდა ამისა, კაცების ორ მესამედზე მეტი და
ქალების ნახევარზე მეტი თანხმდება, რომ ბავ-
შვის ყოველდღიური მოვლა ქალების პასუხის-
მგებლობაა. ამასთან, კაცების 38% და ქალების
35% მიიჩნევს, რომ დასაქმებული დედები ვერ
მოუვლიან შვილებს ისე კარგად, როგორც დედები,
რომლებიც არ მუშაობენ; ხოლო ქალებისა და
კაცების 70% ფიქრობს, რომ სკოლამდელი ასაკის
ბავშვის განვითარებისთვის უმჯობესია, თუ დედა არ
არის დასაქმებული.

8. პრობლემის მონაცემთა ანალიზი: არსებული ტენდენციები

ამ ნაწილში აღწერილი საბაზისო სცენარი აჩვენებს
საქართველოში შრომის ბაზარზე არსებულ ძი-
რითად ტენდენციებს გენდერულ ჭრილში, ასევე
სტატისტიკურ სურათს, რომელიც გვიჩვენებს, რა
გავლენა შეიძლება იქონიოს საოჯახო პასუხის-
მგებლობებმა ქალებისა და მამაკაცების გადა-
წყვეტილებაზე, რათა მათ მონაწილეობა მიიღონ
შრომის ბაზარზე.⁵¹

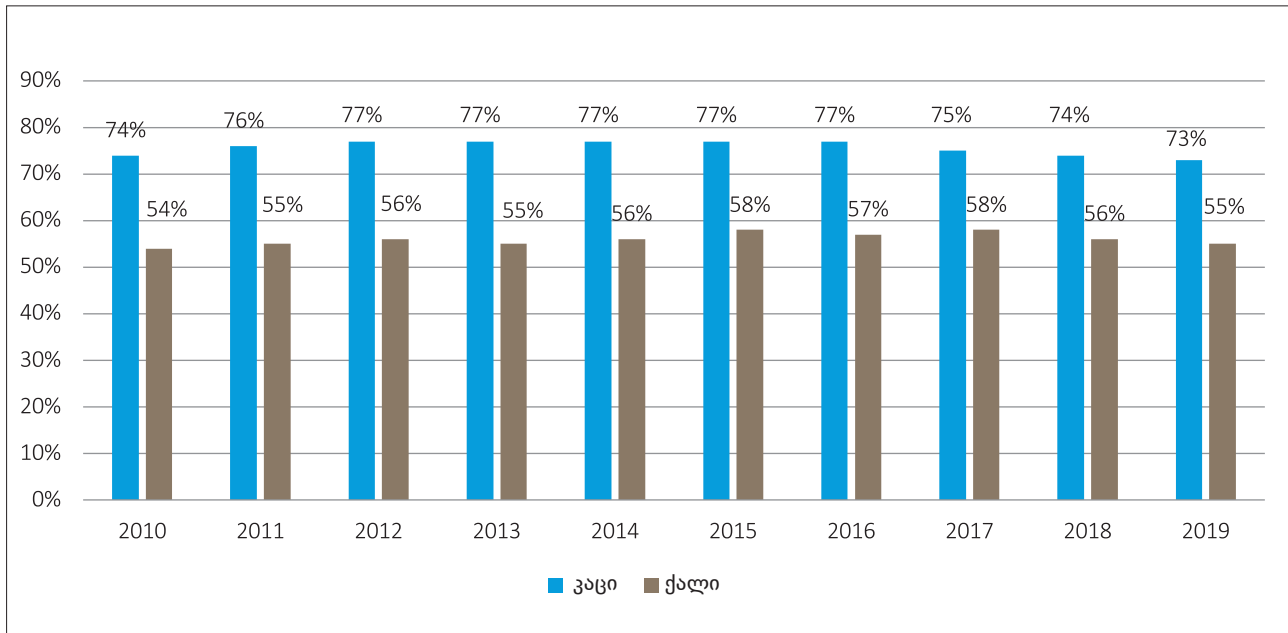
ბოლო ათწლეულის განმავლობაში სამუშაო ძა-
ლაში მონაწილეობა ორივე სქესისთვის შედა-
რებით სტაბილური იყო. კერძოდ, სამუშაო ძა-
ლაში მონაწილეობა მერყეობდა 54-58%-ს შორის
ქალების და 74-77%-ს შორის კაცების შემთ-
ხვევაში (გრაფიკი 5). შრომის ბაზარზე არსებული
გენდერული უთანასწორობის ერთ-ერთი ყველაზე
მთავარი გამოვლინება გახლავთ განსხვავება კა-
ცებსა და ქალებს შორის სამუშაო ძალაში მონა-
წილეობის თვალსაზრისით.

51 რეგულირების ზეგავლენის შეფასების პირველი
ნაწილი განხორციელდა 2019 წელს, შესაბამისად
კვლევა ქვეყანაში უმუშევრობისა და დასაქმების
დონის შეფასების ძველ მეთოდოლოგიას ეფუძნება
. თუმცა, აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ 2020
წელს საქსტატმა ეს მეთოდოლოგია შეცვალა.
ახალი მეთოდოლოგიის მიხედვით, რომელიც

შეიცვალა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის
დადგენილებით დასაქმებისა და სამუშაო ძალის
არასრული გამოყენების სტატისტიკის შესახებ,
სოფლის მეურნეობის სექტორში თვითდასაქმებული
პირები, რომლებიც მათ მიერ წარმოებული
საქონლის ნახევარზე მეტს მოიხმარენ, აღარ არიან
დასაქმებულებად აღიარებულნი.

გრაფიკი 5:

სამუშაო ძალაში მონაწილეობა სქესის მიხედვით



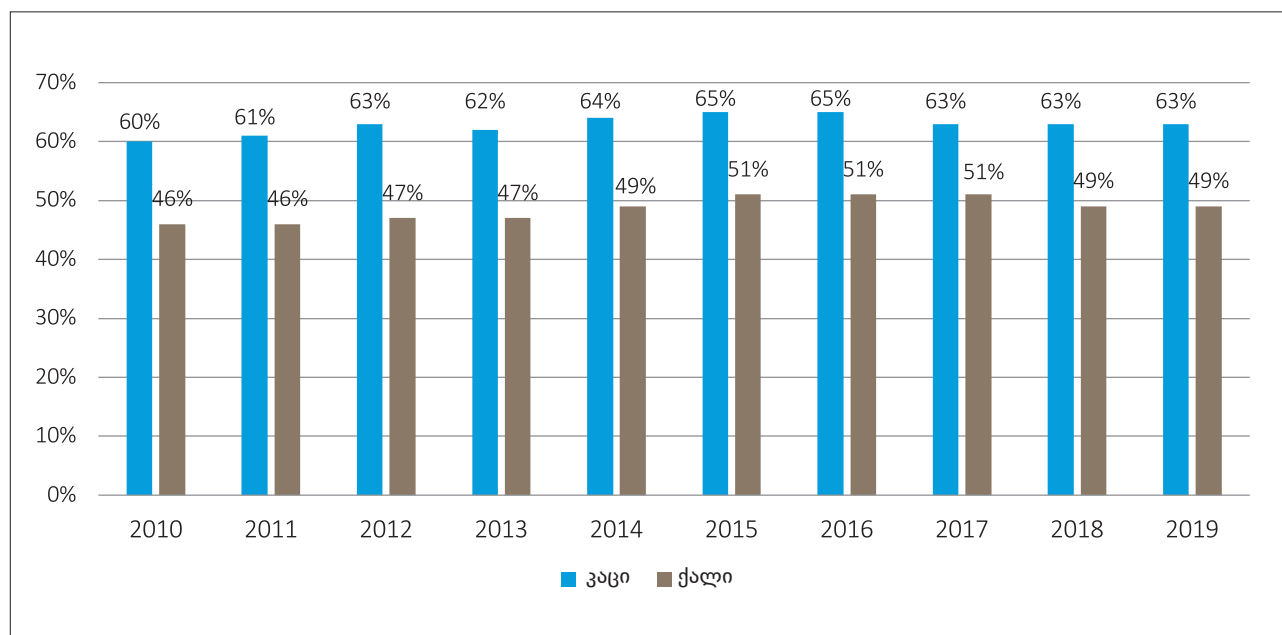
წყარო: საქსტატი

სამუშაო ძალაში მონაწილეობის მსგავსად, დასაქმების დონე შედარებით სტაბილურია როგორც კაცი, ისე ქალი დასაქმებულების შემთხვევაშიც. აღსანიშნავია განსხვავება კაცებისა და ქალების დასაქმების დონეებს შორის, რომელიც შრომის

ბაზარზე არსებულ კიდევ ერთ მნიშვნელოვან უთანასწორობაზე მიუთითებს. ბოლო ათწლეულის განმავლობაში კაცების დასაქმების მაჩვენებლები 60-65%-ს შორის მერყეობდა, ხოლო ქალების – 46-51%-ს შორის (გრაფიკი 6).

გრაფიკი 6:

ქალებისა და კაცების დასაქმების მაჩვენებელი



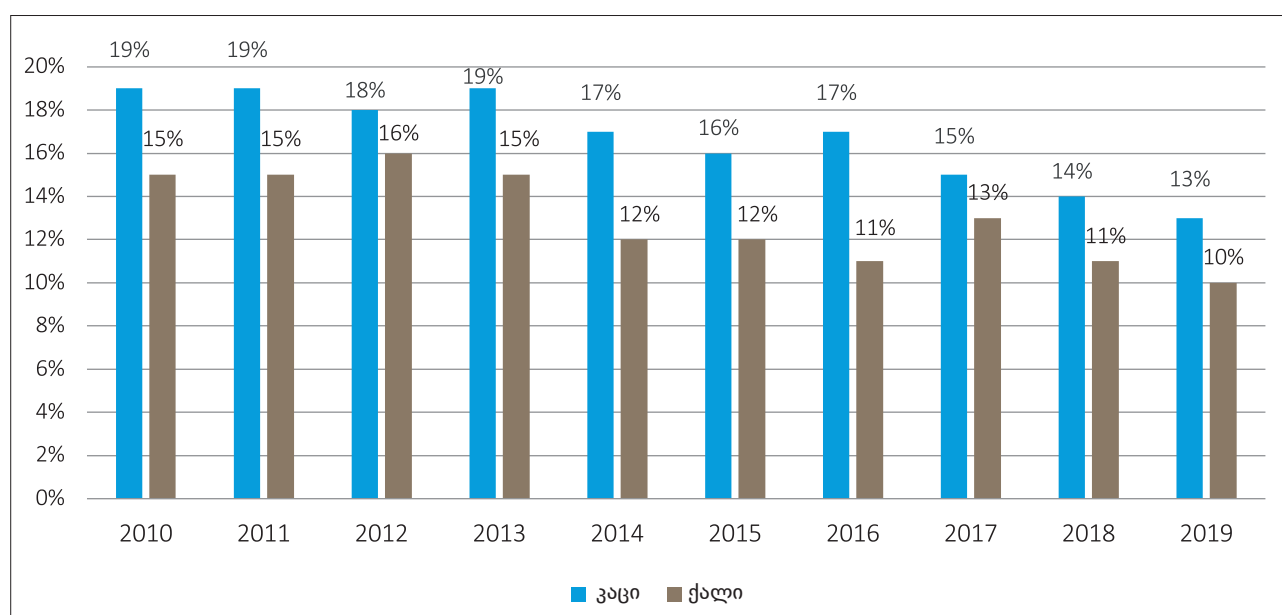
წყარო: საქსტატი

ზემოხსენებულის საპირისპიროდ, ბოლო 10 წლის განმავლობაში ქალების უმუშევრობის დონე უფრო დაბალი იყო, ვიდრე კაცების. გრძელვადიან პერიოდში ტენდენცია კლებულობს ორივე სქესის წარ-

მომადგენელთათვის - ქალების უმუშევრობის დონე 15%-დან 10%-მდე შემცირდა, ხოლო კაცების უმუშევრობის დონე - 19%-დან 13%-მდე (გრაფიკი 7).

გრაფიკი 7:

ქალებისა და კაცების უმუშევრობის მაჩვენებელი



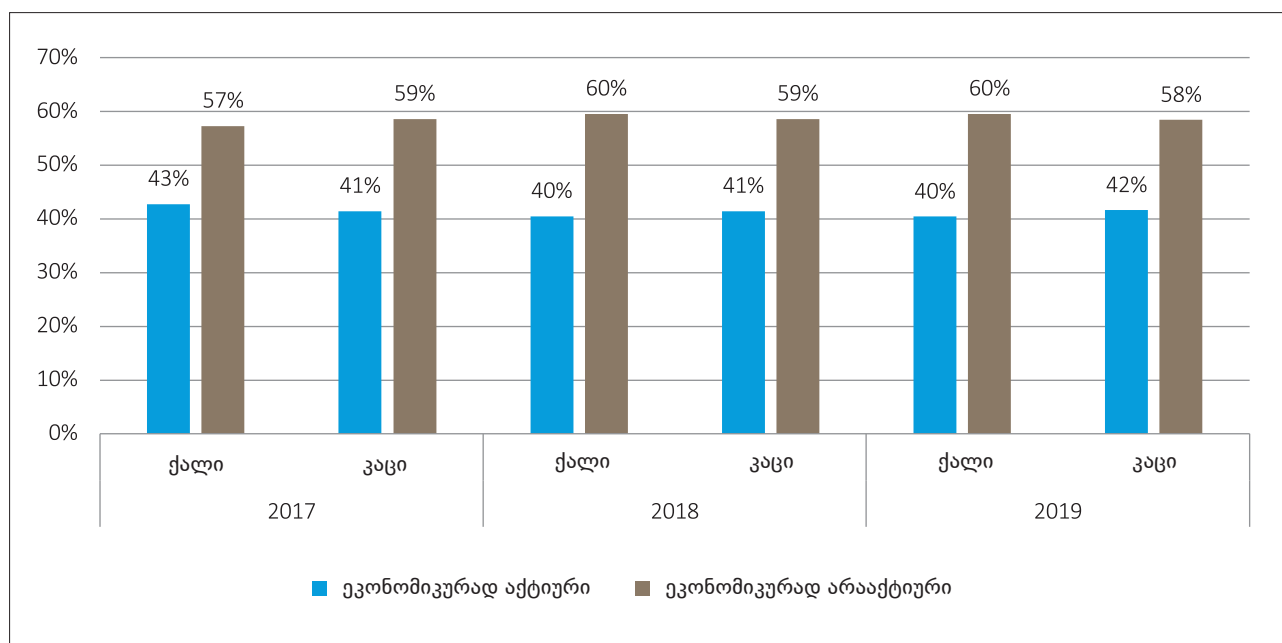
წყარო: საქსტატი

საქსტატის მიერ სამუშაო ძალის გამოკვლევის ბოლო სამი წლის მონაცემების ანალიზის თანახმად, საოჯახო პასუხისმგებლობა, როგორც არის ოჯახში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის ან ხანდაზმული წევრის ყოლა, გავლენას ახდენს ქალი და კაცი დასაქმებულის მახასიათებლებზე

შრომის ბაზარზე. კერძოდ, თუ ოჯახის წევრი არის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ან ხანდაზმული, ქალები კაცებისგან განსხვავებით ეკონომიკურად შედარებით ნაკლებად აქტიურები ან დასაქმებულები არიან.

გრაფიკი 8:

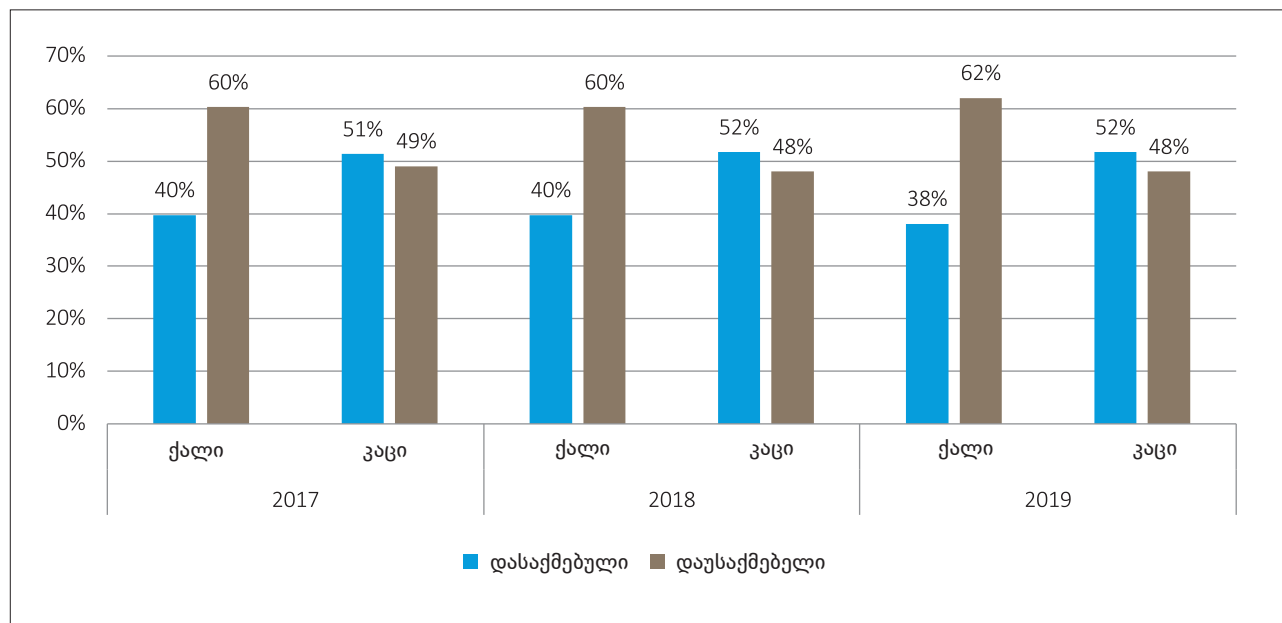
ეკონომიკური აქტივობა სქესის მიხედვით, თუ ოჯახში არის ხანდაზმული პირი



წყარო: ავტორების გამოთვლები საქსტატის სამუშაო ძალის გამოკვლევის მონაცემებზე დაყრდნობით

გრაფიკი 9:

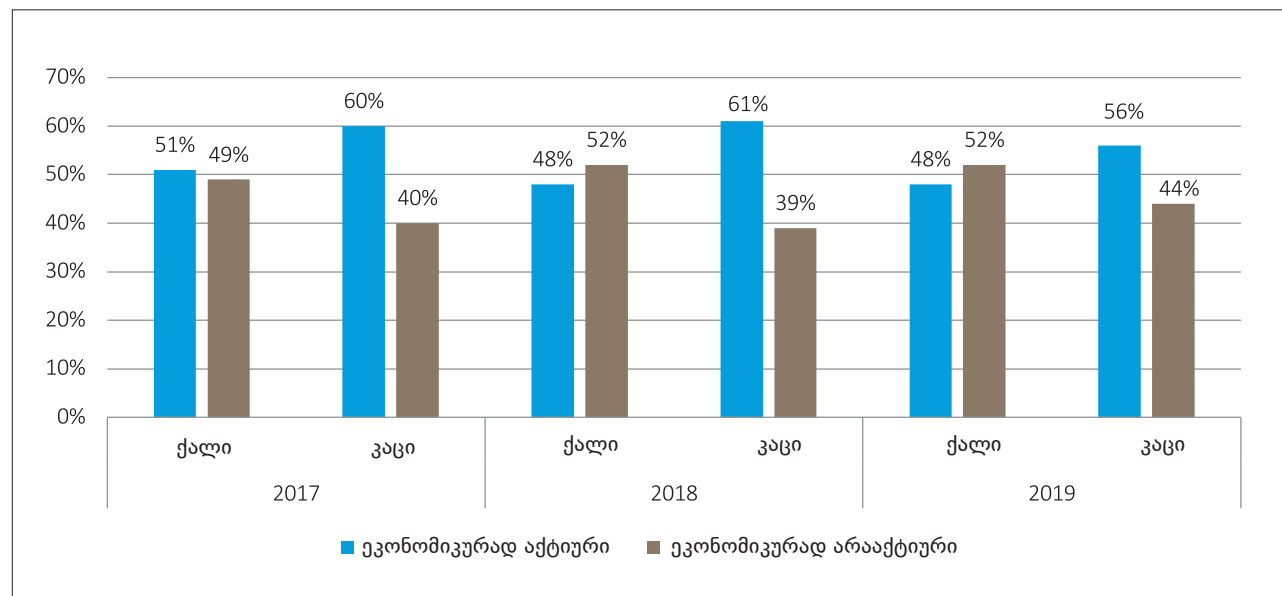
დასაქმების სტატუსი სქესის მიხედვით, თუ ოჯახში არის ხანდაზმული პირი



წყარო: ავტორების გამოთვლები საქსტატის სამუშაო ძალის გამოკვლევის მონაცემებზე დაყრდნობით

გრაფიკი 10:

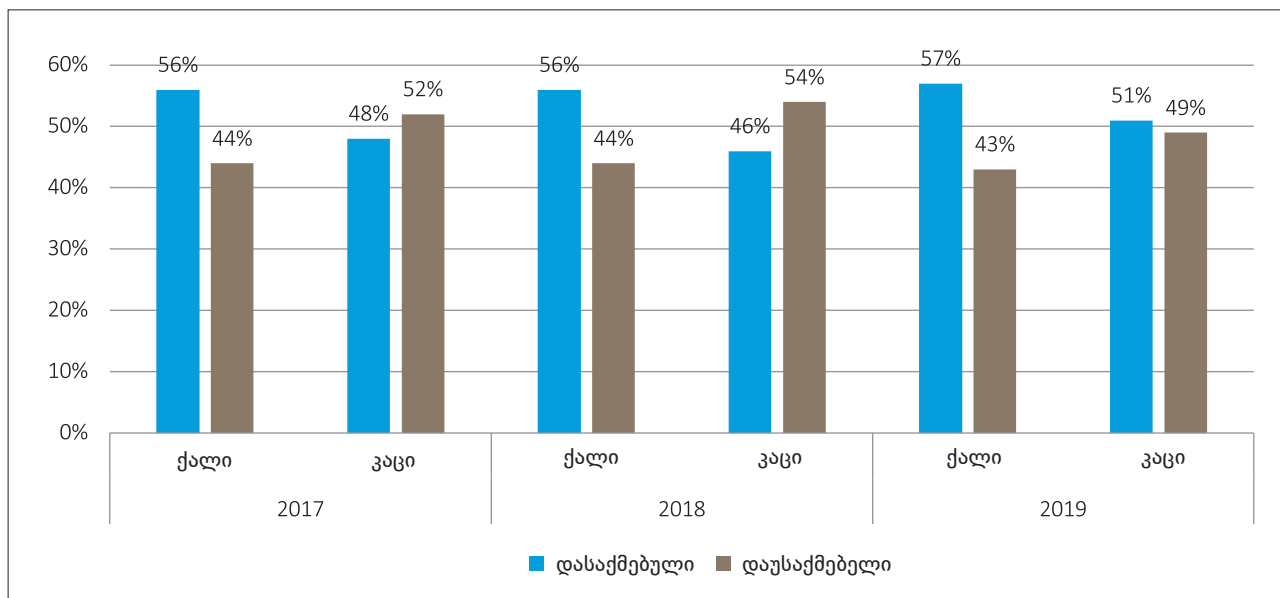
ეკონომიკური აქტივობა სქესის მიხედვით, თუ ოჯახში არის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირი



წყარო: ავტორების გამოთვლები საქსტატის სამუშაო ძალის გამოკვლევის მონაცემებზე დაყრდნობით

გრაფიკი 11:

დასაქმების სტატუსი სქესის მიხედვით, თუ ოჯახში არის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირი



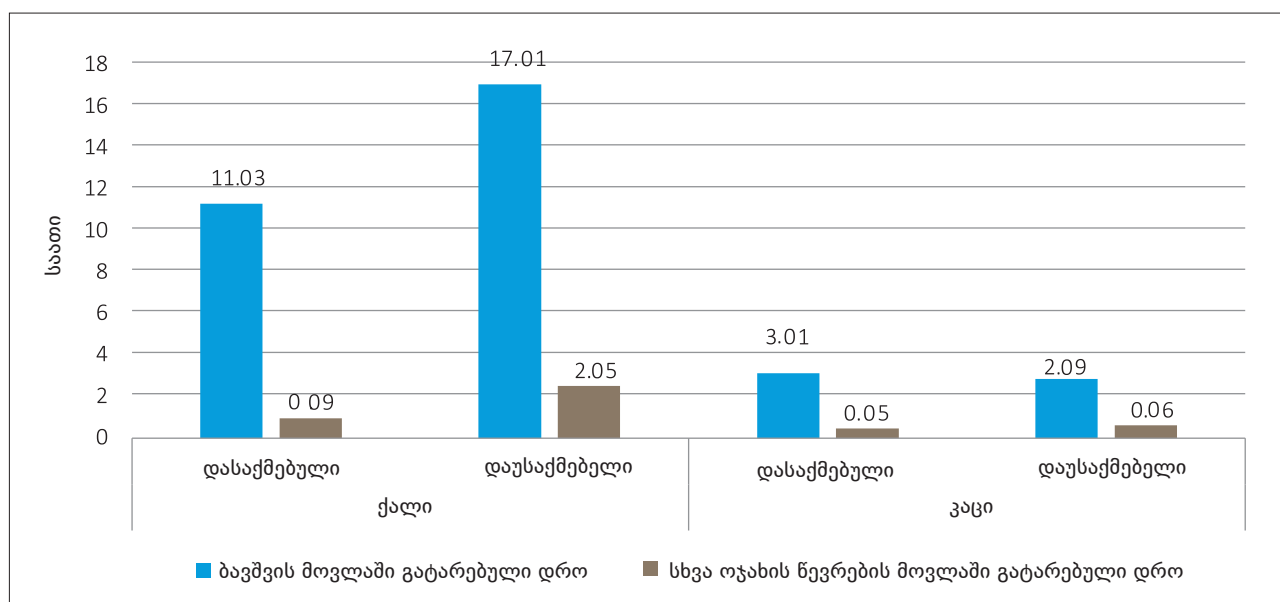
წყარო: ავტორების გამოთვლები საქსტატის სამუშაო ძალის გამოკვლევის მონაცემებზე დაყრდნობით

არსებული მონაცემები იმასაც აჩვენებს, რომ ქალები გაცილებით მეტ დროს უთმობენ ოჯახის წევრების მოვლას, ვიდრე კაცები (იმისდა მიუხედავად, ქალი დასაქმებულია თუ არა). როგორც ჩანს, ბავშვების მოვლა უფრო პრომატევადია, ვიდრე

ხანდაზმულებსა და სხვა ნათესავებზე ზრუნვა. ბავშვის მოვლასთან შედარებით, ხანდაზმულთა მოვლაში გატარებული დრო კვირის განმავლობაში უმნიშვნელოა (გრაფიკი 12).

გრაფიკი 12:

ბავშვებისა და ოჯახის სხვა წევრების მოვლაზე დახარჯული საათების საშუალო რაოდენობა კვირაში სქესისა და დასაქმების სტატუსის მიხედვით (2018 წ.)



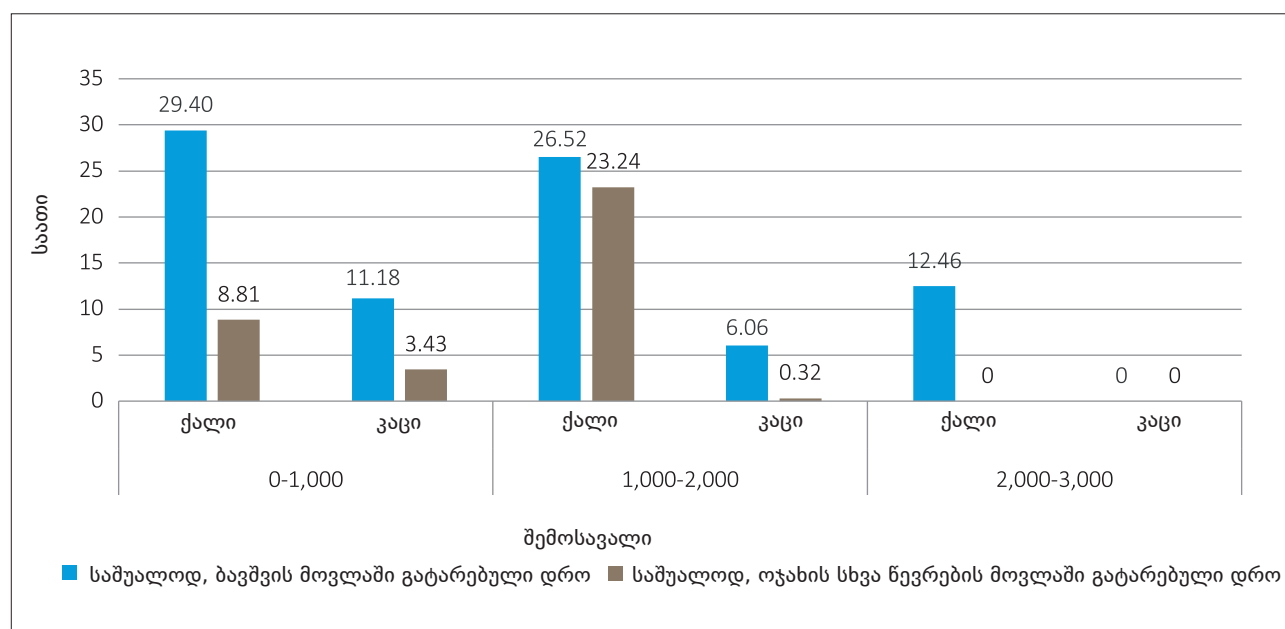
წყარო: ავტორების გამოთვლები გაეროს ქალთა ორგანიზაციის 2018 წლის კვლევის მონაცემებზე დაყრდნობით

უნდა აღინიშნოს, რომ ოჯახის შემოსავლის ზრდასთან ერთად, ოჯახის წევრების მოვლაზე (ქალისა და კაცის მიერ) დახარჯული დრო მნიშვნელოვნად მცირდება. აღსანიშნავია, რომ რესპონდენტებმა, რომელთა საშუალო ყოველთვიური შემოსავალი

საშუალოდ 3000 ლარზე მეტია, ან უარი თქვეს პასუხზე, ან აღნიშნეს, რომ კითხვა ოჯახის წევრების მოვლისთვის დათმობილ დროსთან დაკავშირებით მათ არ ეხებოდათ (გრაფიკი 13).

გრაფიკი 13:

მოვლაზე დახარჯული საათების საშუალო რაოდენობა კვირის განმავლობაში სქესისა და შემოსავლების ჯგუფის მიხედვით (2018 წ.)



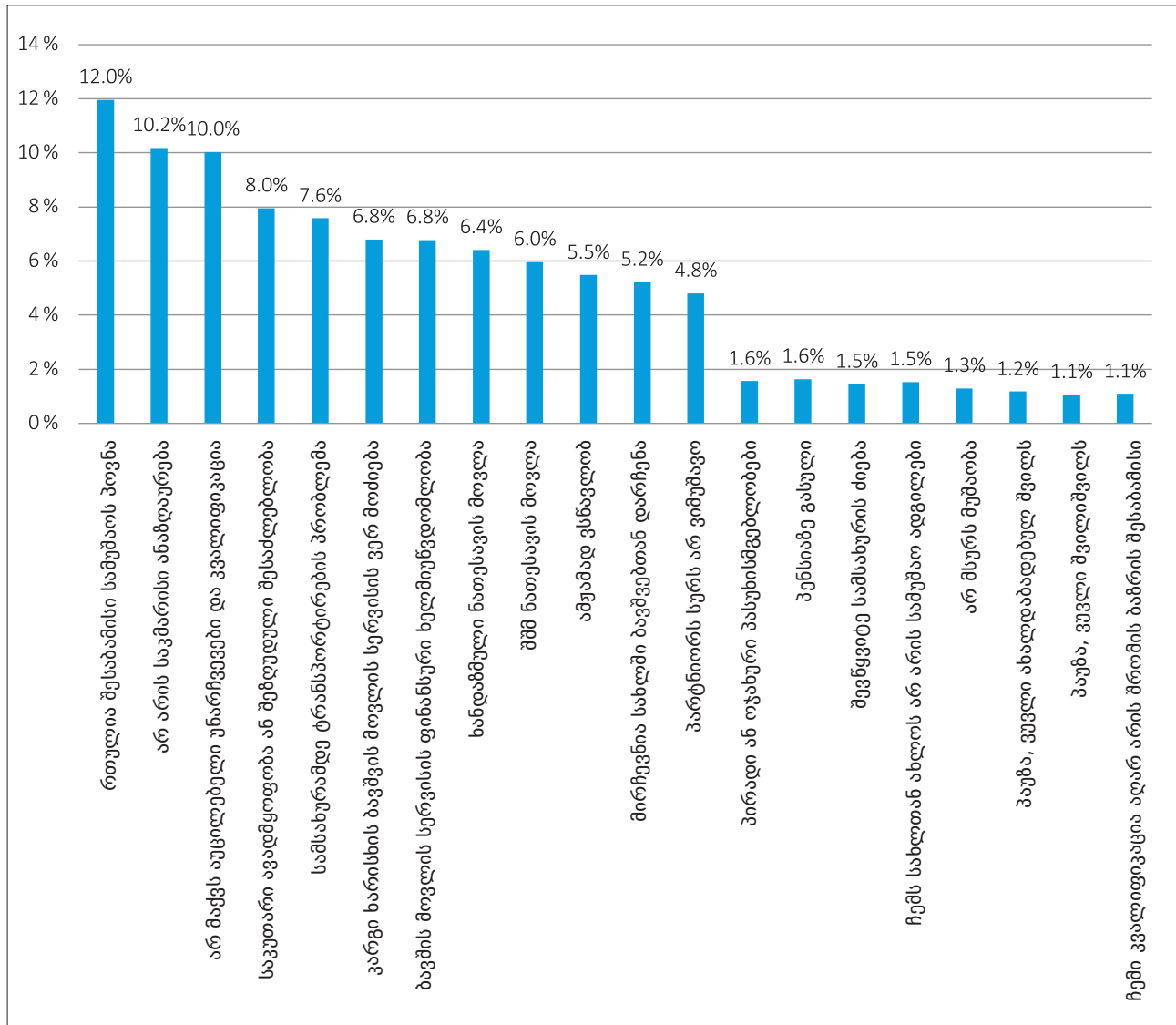
წყარო: ავტორების გამოთვლები გაეროს ქალთა ორგანიზაციის 2018 წლის კვლევის მონაცემებზე დაყრდნობით

როგორც ჩანს, საოჯახო პასუხისმგებლობა, ოჯახის წევრების მოვლა და მასთან დაკავშირებული ფაქტორები (ბავშვის მოვლის სერვისის ხელმისაწვდომობა და სხვ.) გავლენას ახდენს ორივე სქესის მიერ დასაქმების შესახებ გადაწყვეტილების მიღებაზე. დაუსაქმებელი ქალების 9% და ეკონომიკურად არააქტიური ქალების 10% აცხა-

დებს, რომ მათ არ შეუძლიათ მუშაობა საოჯახო პასუხისმგებლობის გამო. ქალების გადაწყვეტილებაზე, არ ჩაერთონ შრომის ბაზრის საქმიანობაში, გავლენას ახდენს ოჯახურ პასუხისმგებლობასთან დაკავშირებული სხვა ფაქტორებიც (გრაფიკი 14 და 15).

გრაფიკი 14:

მიზეზები, თუ რატომ არ მუშაობენ ეკონომიკურად არააქტიური ქალები (2018წ.)⁵²

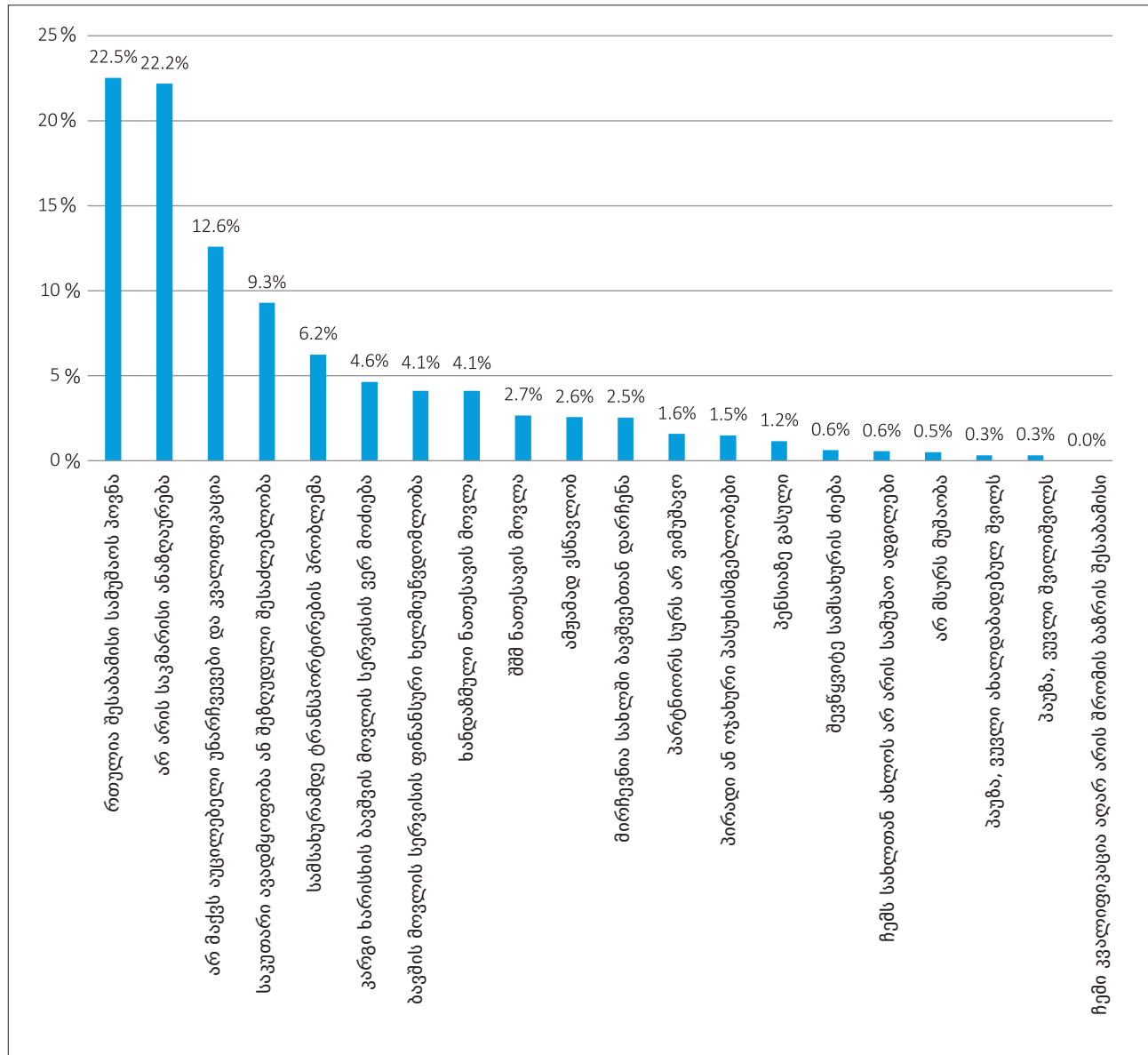


წყარო: ავტორების გამოთვლები გაეროს ქალთა ორგანიზაციის 2018 წლის კვლევის მონაცემებზე დაყრდნობით

52 გაეროს ქალთა ორგანიზაციის მოცემულ კვლევაში აღრიცხულია თვითგაცხადებული უმუშევრობისა და ეკონომიკური არააქტიურობის მაჩვენებლები და არ შეესაბამება საქსტატის სამუშაო ძალის გამოკვლევის მეთოდოლოგიას.

გრაფიკი 15:

დაუსაქმებელი ქალების უმუშევრობის მიზეზები



წყარო: ავტორების გამოთვლები გაეროს ქალთა ორგანიზაციის 2018 წლის კვლევის მონაცემებზე დაყრდნობით

თუ გავანალიზებთ იმ მოქალაქეების გენდერულ და ასაკობრივ განაწილებას, რომლებიც არ მუშაობენ (როგორც დაუსაქმებელთა, ისე უმუშევართა შემთხვევაში), ცხადი ხდება, რომ მოვლის საქმიანობასა და საოჯახო პასუხისმგებლობასთან დაკავშირებული საკითხები უფრო პრობლემურია ახალგაზრდა, ვიდრე უფრო ასაკოვანი ქალებისთვის და ნებისმიერი ასაკის კაცებისთვის (ცხრილი 3). აღსანიშნავია, რომ

ახალგაზრდა ქალები მნიშვნელოვან პრობლემად მიიჩნევენ ბავშვთა მოვლის სერვისების ფიზიკურ და ფინანსურ არახელმისაწვდომობას. შედარებით დიდ ასაკში კი ეს საკითხი ნაკლებად პრობლემური ხდება ალბათ იმიტომ, რომ 35 წელს ზემოთ ქალების უმრავლესობას შედარებით ზრდასრული შვილები ჰყავთ, რომლებიც მოვლისათვის ნაკლებ დროს საჭიროებენ.

ცხრილი 3:

საოჯახო პასუხისმგებლობასთან დაკავშირებული მიზეზები, რომელთა გამოც ინდივიდები არ მუშაობენ ასკობრივ და გენდერულ ჭრილში (2018 წ.)

	ასაკი - 18-35		ასაკი - 36-50		ასაკი - 51-70		ასაკი - 71-ზე მეტი	
	ქალი	კაცი	ქალი	კაცი	ქალი	კაცი	ქალი	კაცი
ვერ მოვიძიე ბავშვის მოვლისათვის საკმარისად კარგი სერვისი	2.7%	0.9%	1.0%	0.0%	1.0%	0.0%	0.6%	0.0%
ბავშვის მოვლის სერვისები არ არის ფინანსურად ხელმისაწვდომი	3.4%	0.5%	0.7%	0.0%	1.0%	0.0%	0.5%	0.0%
ვზრუნავ ხანდაზმულ ნათესავ(ებ)ზე	0.3%	0.0%	1.1%	1.0%	1.8%	0.9%	0.6%	0.1%
ვევლი შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე ავადმყოფ ნათესავ(ებ)ს	0.7%	0.0%	0.9%	0.9%	1.4%	0.0%	0.7%	0.7%
ვამჯობინებ ბავშვებთან სახლში დარჩენას	8.6%	0.5%	8.1%	0.4%	3.8%	1.6%	2.7%	0.0%
მაქვს პირადი ან საოჯახო პასუხისმგებლობები	12.6%	6.2%	11.9%	8.2%	8.8%	8.4%	5.1%	5.2%
ჩემს სახლთან ახლოს არ არის სამუშაო ადგილები	7.8%	11.4%	9.6%	10.3%	7.9%	9.5%	3.5%	7.1%

წყარო: ავტორების გამოთვლები გაეროს ქალთა ორგანიზაციის 2018 წლის კვლევის მონაცემებზე დაყრდნობით

სამუშაო ძალის კვლევის მონაცემების თანახმად, ბოლო სამი წლის განმავლობაში (2017-2019 წწ.) საოჯახო პასუხისმგებლობები მნიშვნელოვან გავლენას ახდენდა იმაზე, თუ რა არჩევანს გააკეთებდნენ დასაქმებულები შრომის ბაზარზე. საერთო ჯამში, ყოველ წელს ქალების საშუალოდ 31% და კაცების 12% აცხადებს, რომ სამსახური დატოვეს საოჯახო პასუხისმგებლობების გამო. კიდევ უფრო მნიშვნელოვანია ის, რომ ეს ტენდენცია მზარდია, განსაკუთრებით კაცებისთვის, რომელთა პროცენტული მაჩვენებელიც ამ პერიოდში 10%-ზე ნაკლებიდან 14%-მდე გაიზარდა (ქალების წილი 30%-ზე ოდნავ ნაკლები ნიშნულიდან თითქმის 31%-მდე გაიზარდა).

2017-2019 წლებში მოვლის პასუხისმგებლობა ქალების სამსახურიდან წამოსვლის ერთ-ერთ მთავარ მიზეზს წარმოადგენდა, განსხვავებით კაცებისგან (ქალების 5%-ზე მეტი აღნიშნავს, რომ ეს სამსახურის დატოვების მთავარი მიზეზი იყო, ხოლო იმავეს აღნიშნავს კაცთა 1%-ზე ნაკლები – (ცხრილი 3). სიტუაცია შედარებით დაბალანსებულია

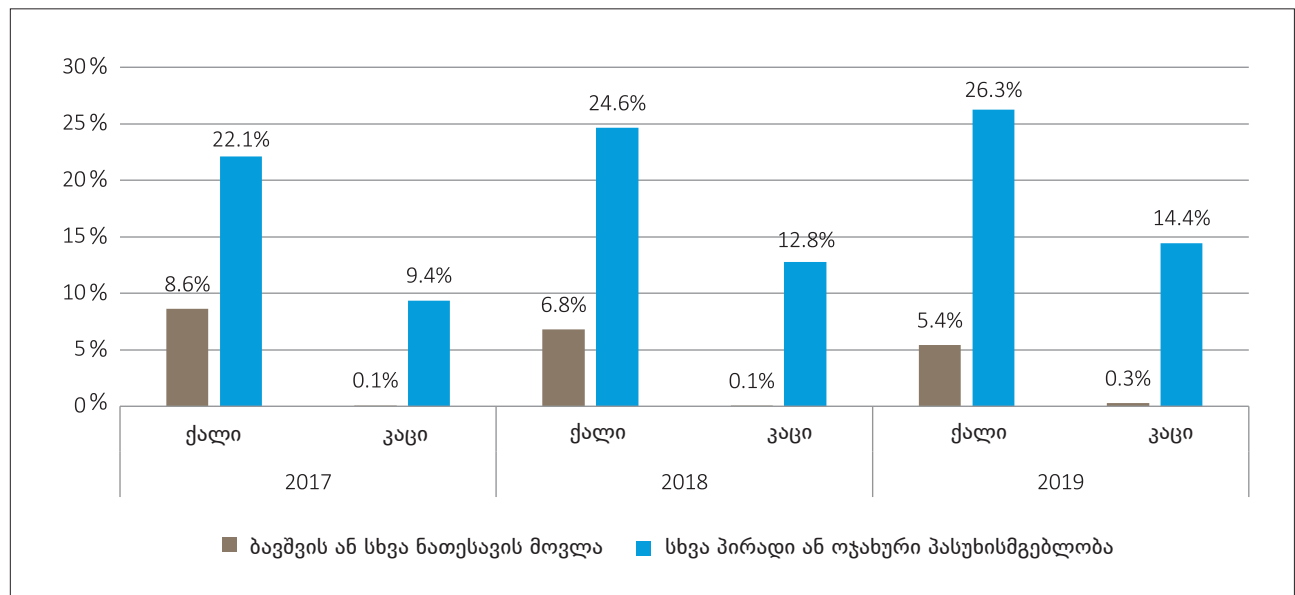
სხვა პირადი ან საოჯახო პასუხისმგებლობის შემთხვევაში, სადაც ქალების 25%-ის, ხოლო კაცების დაახლოებით 12%-ის განცხადებით მათ სამსახური დატოვეს ზემოთ აღნიშნული მიზეზით. საინტერესოა, რომ იმ შემთხვევების რაოდენობა, როდესაც ადამიანები სამსახურს მოვლასთან დაკავშირებული პასუხისმგებლობის გამო ტოვებენ, დროთა განმავლობაში, როგორც ჩანს, კლებულობს, რაც შესაძლოა იყოს ხელისუფლების ძალისხმევის შედეგი, უზრუნველყოს ბავშვთა მოვლასთან დაკავშირებული უფასო მომსახურება, ხოლო სხვა საოჯახო პასუხისმგებლობების გავლენა, როგორც ჩანს, მატულობს. ეს ეფექტი განსაკუთრებით მზარდია კაცებისთვის - დაკვირვების სამი წლის განმავლობაში თითქმის 1.5-ჯერ, ალბათ გაიზარდა (9.36%-დან 14.43%-მდე) იმ კაცთა წილი, რომლებიც აცხადებენ, რომ სამსახური სხვა საოჯახო პასუხისმგებლობის გამო დატოვეს. ამავე პერიოდში იმ ქალების წილიც გაიზარდა 22.13%-დან 26.26%-მდე, რომლებმაც განაცხადეს, რომ სხვა საოჯახო პასუხისმგებლობის გამო დატოვეს სამსახური. ეს შედეგი გულისხმობს,

რომ საოჯახო პასუხისმგებლობა კვლავ რჩება შემაკავებელ ფაქტორად, რომელიც პრობლემას უქმნის

შრომის ბაზარზე ქალების (და კაცების მზარდი რაოდენობის) მონაწილეობას (გრაფიკი 16).

გრაფიკი 16:

მოსახლეობის წილი, რომელიც სამუშაოს ტოვებს ბავშვის ან ნათესავის მოვლის ან სხვა საოჯახო პასუხისმგებლობის გამო



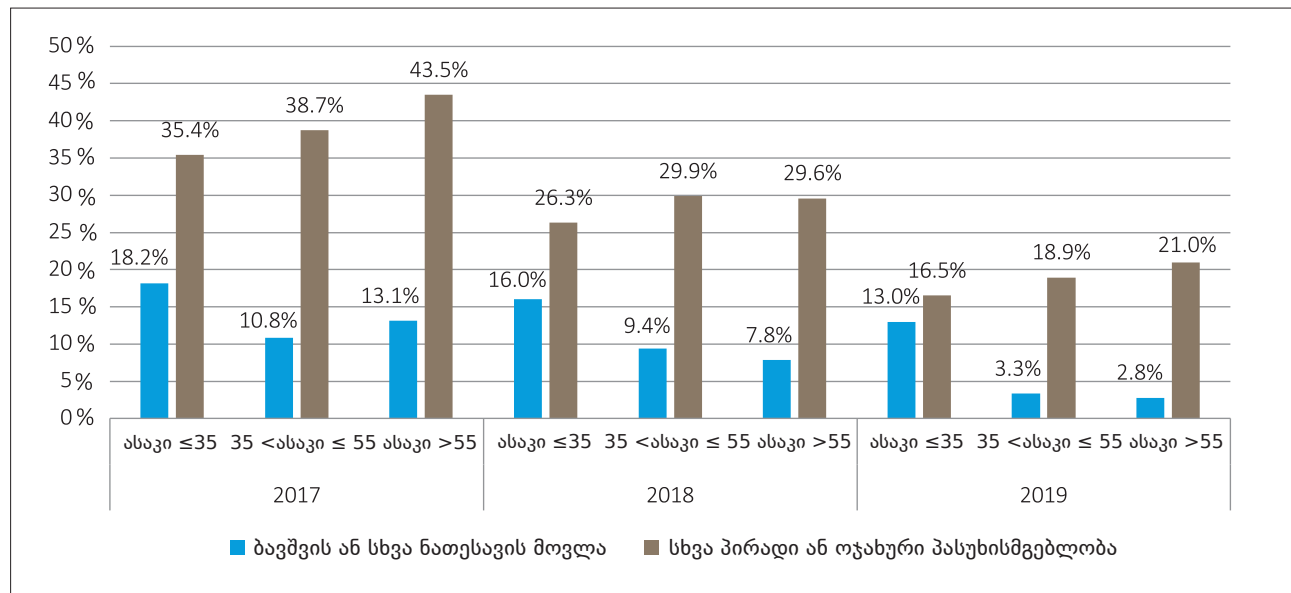
წყარო: ავტორების გამოთვლები საქსტატის სამუშაო ძალის გამოკვლევის მონაცემებზე დაყრდნობით

გაეროს ქალთა ორგანიზაციის კვლევის შედეგების მსგავსად, სამუშაო ძალის კვლევის ანალიზმაც ცხადყო, რომ ბავშვების მოვლა უფრო პრობლემური ფაქტორია ახალგაზრდა ქალებისთვის, ვიდრე ასაკოვანთათვის. საინტერესოა, რომ მოვლის პასუხისმგებლობის ტვირთის შემცირება, როგორც ჩანს, დისპროპორციულად აისახება 55 წელს გადაცილებულ ქალებზე; ხოლო შემდეგ 35-დან 55 წლამდე ასაკის ქალებზე. რაც შეეხება

სხვა ოჯახურ პასუხისმგებლობებს, ისინი ასაკთან ერთად მცირედით იზრდება. აღსანიშნავია, რომ ბავშვებზე ზრუნვა თითქმის არასდროს ყოფილა ხელისშემშლელი ფაქტორი კაცების დასაქმებისათვის (1%-ზე ნაკლები), ხოლო კაცების წილი, რომლებიც აცხადებენ, რომ მათი არმუშაობის მიზეზი არის სხვა საოჯახო პასუხისმგებლობა, ბოლო სამი წლის განმავლობაში არასოდეს აღემატებოდა 17%-ს (გრაფიკი 17 და გრაფიკი 18).

გრაფიკი 17:

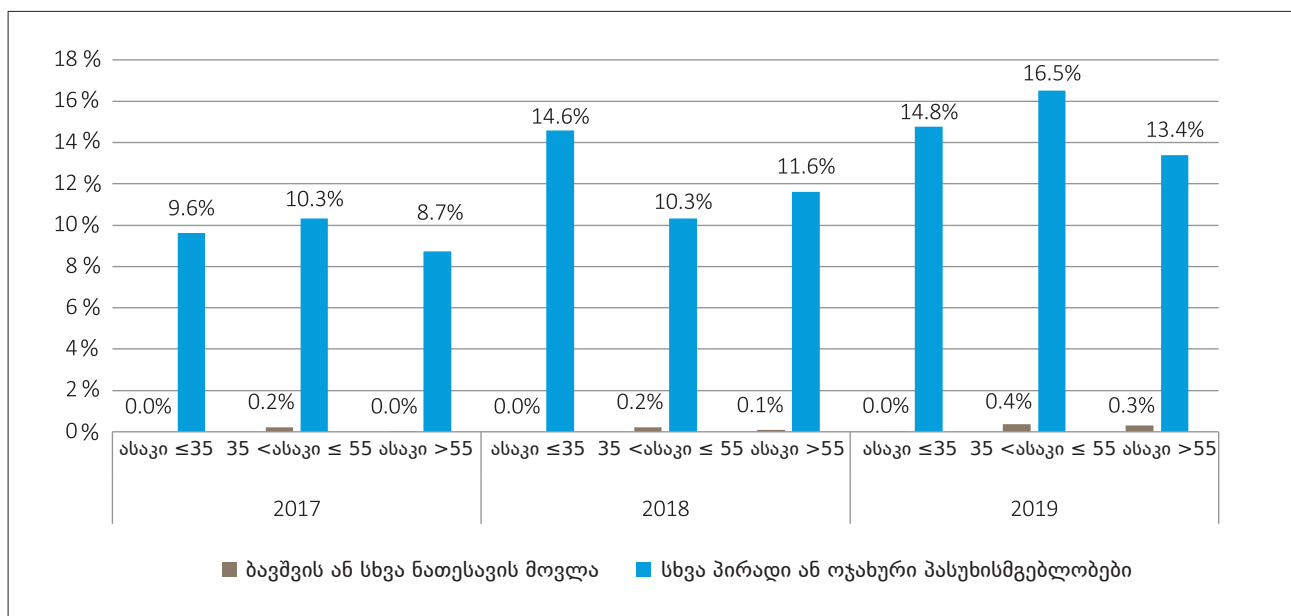
ქალების მიერ სამსახურის დატოვება მოვლის ან სხვა საოჯახო პასუხისმგებლობის მიზეზით ასაკობრივი ჯგუფების მიხედვით



წყარო: ავტორების გამოთვლები საქსტატის სამუშაო ძალის გამოკვლევის მონაცემებზე დაყრდნობით

გრაფიკი 18:

კაცების მიერ სამსახურის დატოვება მოვლის ან სხვა საოჯახო პასუხისმგებლობის მიზეზით ასაკობრივი ჯგუფების მიხედვით



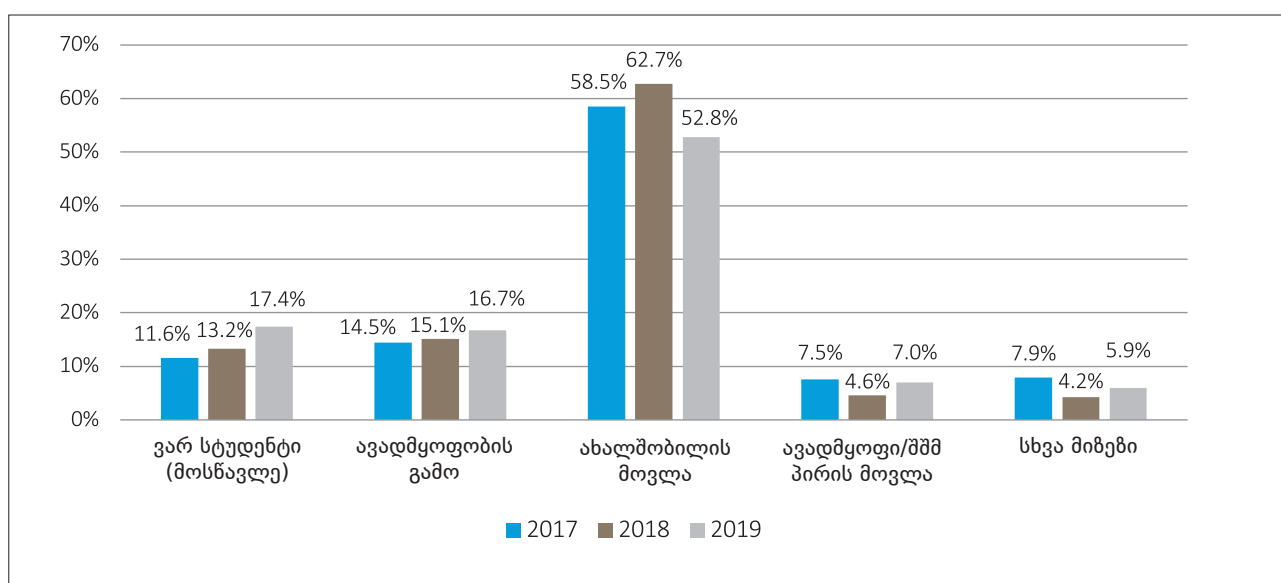
წყარო: ავტორების გამოთვლები საქსტატის სამუშაო ძალის გამოკვლევის მონაცემებზე დაყრდნობით

როგორც უკვე აღვნიშნეთ, საქართველოში ბავშვის მოვლასთან დაკავშირებულ მომსახურებაზე წვდომის განხილვისას, ჩვილი ბავშვების მოვლა, როგორც ჩანს, მთავარ მიზეზად რჩება, რის გამოც ქალები არ არიან მზად, დაუყოვნებლივ დაიწყონ მუშაობა. 2017-2019 წლების განმავლობაში ქალების პროცენტული მაჩვენებელი, რომლებიც ეძებდნენ სამუშაოს, მაგრამ ჩვილი ბავშვების მოვლის გამო არ იყვნენ მზად დაუყოვნებლივ

დაეწყათ მუშაობა, არასდროს ყოფილა 50%-ზე ნაკლები (გრაფიკი 19). ზემოთ ნახსენები სხვა ფაქტორების მსგავსად, ქალების რაოდენობა, რომლებიც აცხადებენ, რომ მზად არ არიან მონაწილეობა მიიღონ შრომის ბაზარზე ჩვილ ბავშვთან ან სხვა უშუალო ნათესავების მოვლის გამო, მნიშვნელოვნად აღემატება ასეთ კაცების რაოდენობას (გრაფიკი 20).

გრაფიკი 19:

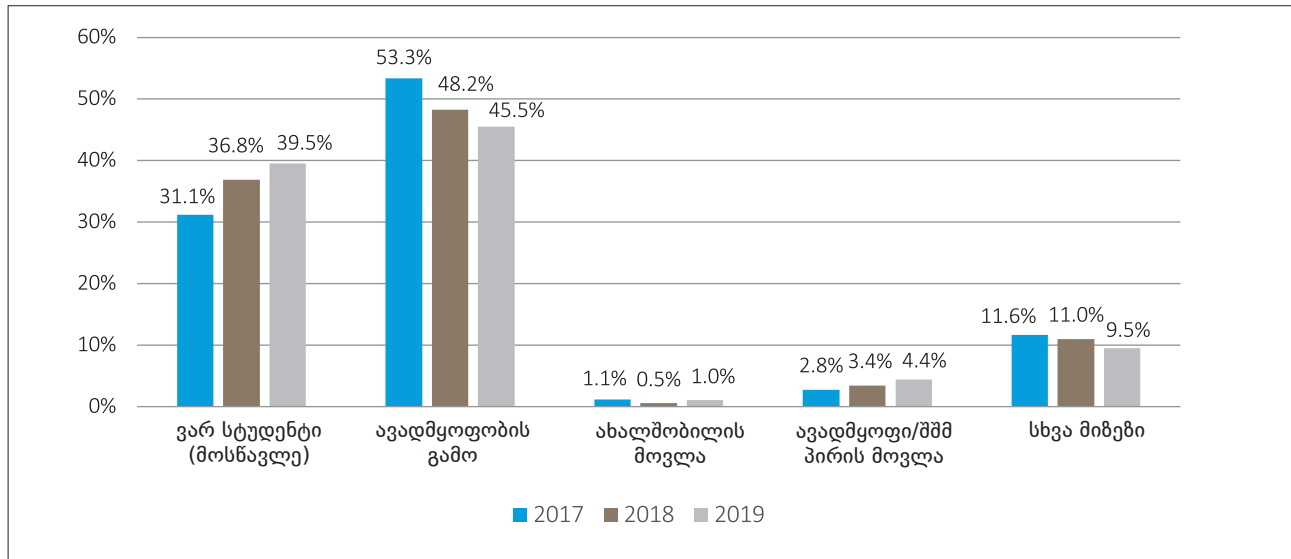
მიზეზები, თუ რატომ არ შეუძლიათ ქალებს მუშაობის დაუყოვნებლივ დაწყება



წყარო: ავტორების გამოთვლები საქსტატის სამუშაო ძალის გამოკვლევის მონაცემებზე დაყრდნობით

გრაფიკი 20:

მიზეზები, თუ რატომ არ შეუძლიათ კაცებს მუშაობის დაუყოვნებლივ დაწყება



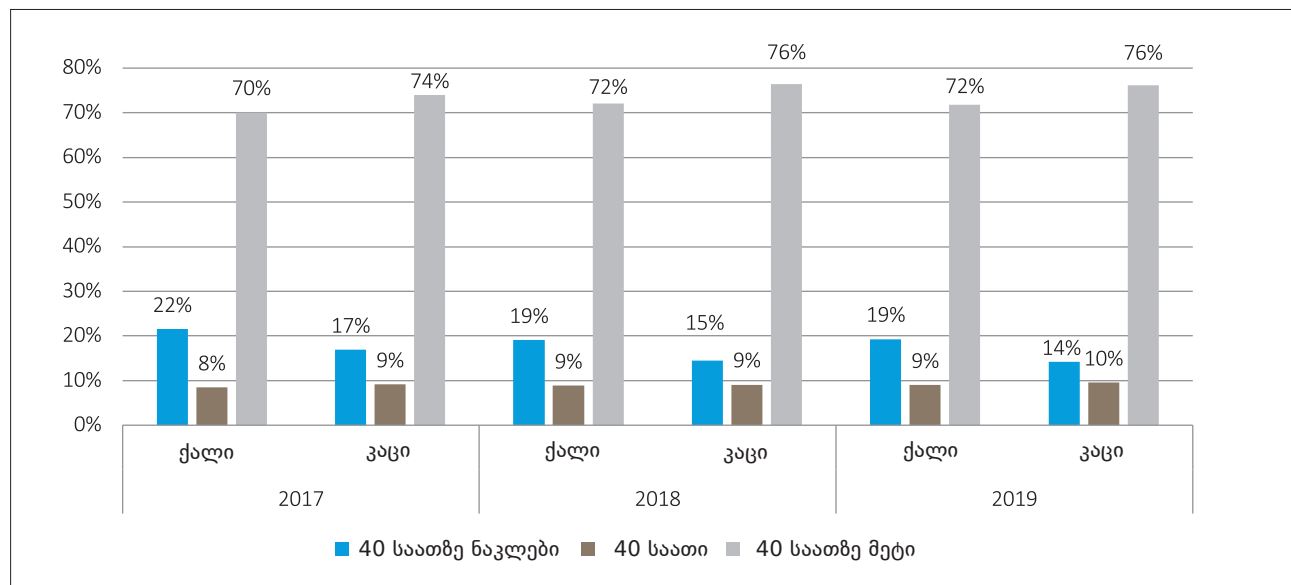
წყარო: ავტორების გამოთვლები საქსტატის სამუშაო ძალის გამოკვლევის მონაცემებზე დაყრდნობით

კაცებთან შედარებით საოჯახო პასუხისმგებლობის (განსაკუთრებით მოვლასთან დაკავშირებული საქმიანობის) უფრო მეტი ტვირთი ქალებზე მოდის, რადგანაც ისინი კაცებთან შედარებით ნაკლებ

დროს უთმობენ ანაზღაურებად სამუშაოს. კაცებისა და ქალების მიერ ანაზღაურებად სამუშაოზე დახარჯულ დროს შორის სხვაობა წლების განმავლობაში შედარებით სტაბილურია (გრაფიკი 21).

გრაფიკი 21:

კვირის განმავლობაში ანაზღაურებად სამუშაოზე დახარჯული დრო სქესის მიხედვით



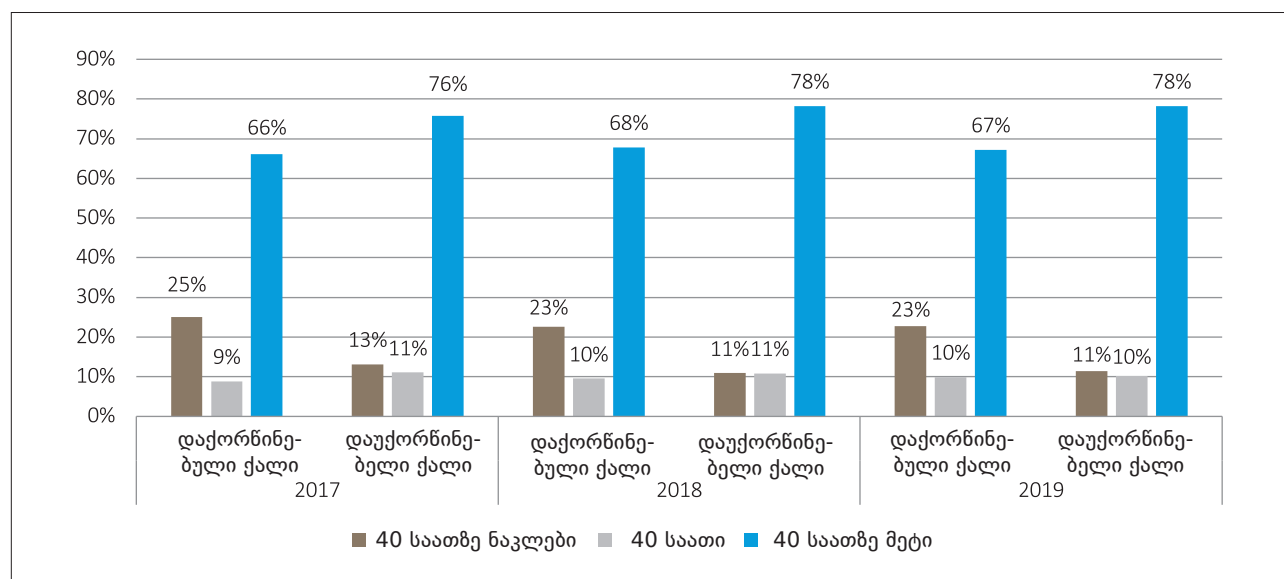
წყარო: ავტორების გამოთვლები საქსტატის სამუშაო ძალის გამოკვლევის მონაცემებზე დაყრდნობით

აღსანიშნავია, რომ ანაზღაურებად სამუშაოზე გატარებული დრო მნიშვნელოვნად განსხვავდება დაქორწინებულ და მართლხელა პირებს შორის, რადგან ქორწინება შეიძლება უფრო დიდ ოჯახურ

პასუხისმგებლობასთან ასოცირდებოდეს, ვიდრე საკუთარი ოჯახის არყოლა. ამასთან, განსხვავება უფრო შესამჩნევია დასაქმებული ქალების შემთხვევაში, ვიდრე კაცებში (გრაფიკი 22 და გრაფიკი 23).

გრაფიკი 22:

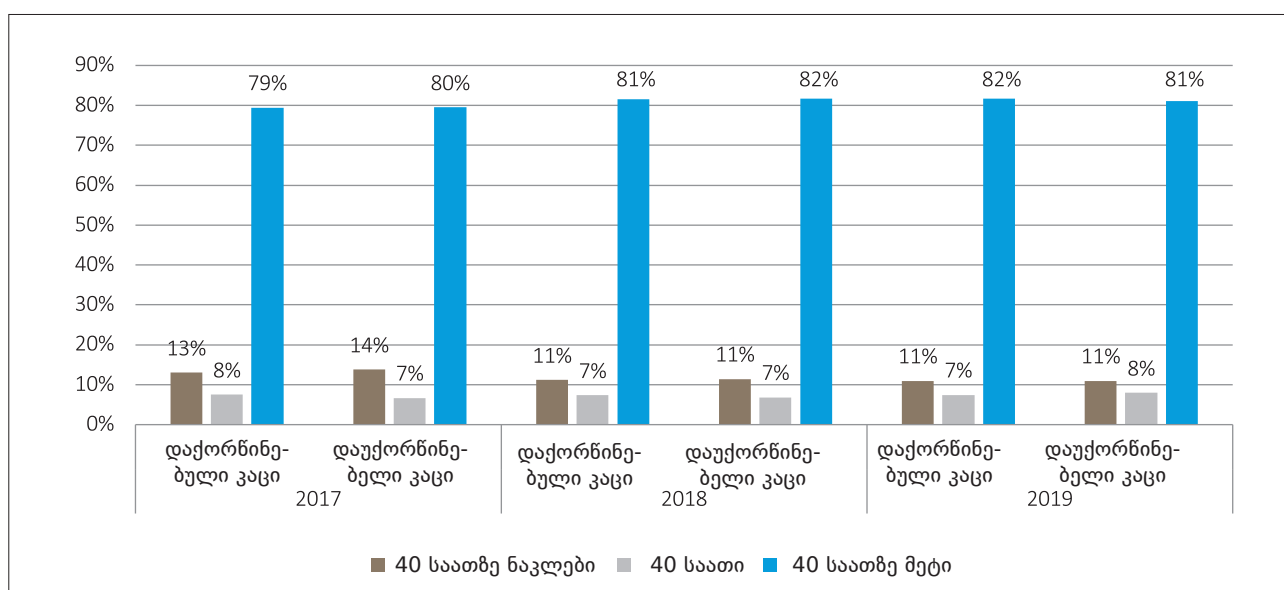
ქალების მიერ კვირის განმავლობაში ანაზღაურებად სამუშაოზე დახარჯული დრო ოჯახური მდგომარეობის მიხედვით



წყარო: ავტორების გამოთვლები საქსტატის სამუშაო ძალის გამოკვლევის მონაცემებზე დაყრდნობით

გრაფიკი 23:

კაცების მიერ კვირის განმავლობაში ანაზღაურებად სამუშაოზე დახარჯული დრო ოჯახური მდგომარეობის მიხედვით



წყარო: ავტორების საკუთარი გამოთვლები საქსტატის სამუშაო ძალის გამოკვლევის მონაცემებზე დაყრდნობით

დ. საბაზისო სცენარის შემუშავება

როგორც წარმოდგენილი მონაცემები აჩვენებს, საოჯახო პასუხისმგებლობა მნიშვნელოვან (და პოტენციურად მზარდ) როლს ასრულებს შრომის ბაზარზე იძულებითი არჩევანის გასაკეთებლად იმ პირთა მიერ, რომლებსაც აკისრიათ ეს პასუხისმგებლობა. ამ დროს ყველაზე მეტად გარალდებიან ქალები, განსაკუთრებით მაშინ, როდესაც პასუხისმგებლობა უკავშირდება ბავშვებისა და ოჯახის სხვა წევრების მოვლას, მაგრამ ეს საკითხი სულ უფრო აქტუალური ხდება კაცებისთვისაც.

ბოლო წლებში, მიუხედავად იმისა, რომ ბავშვთა მოვლის სერვისებზე წვდომა იზრდება, ბავშვებზე ზრუნვა (განსაკუთრებით ჩვილ ბავშვებზე) კვლავ არსებით დაბრკოლებად რჩება, რომელიც უნდა გადალახონ ქალებმა (ძირითადად 35 წლამდე ასაკის) შრომის ბაზარზე მონაწილეობის მისაღებად. ის ფაქტი, რომ ქალების 50%-ზე მეტი ეძებს სამსახურს, მაგრამ მუშაობის დაუყოვნებლივ დაწყება არ შეუძლია, რადგან უნდა იზრუნოს ჩვილ ბავშვზე, ცხადყოფს, რომ მათ ბავშვის მოვლასთან დაკავშირებული მომსახურების წვდომაზე სერიოზული პრობლემა შეიძლება ჰქონდეთ.

ამასთან, ის ფაქტი, რომ მაღალი შემოსავლის მქონე ოჯახებში ქალები მნიშვნელოვნად ნაკლებ დროს ხარჯავენ ოჯახის წევრების მოვლაზე, ვიდრე დაბალშემოსავლიან ოჯახებში, მიანიშნებს, რომ სახელმწიფოს მიერ დაფინანსებული უფასო სერვისები მაინც არასაკმარისია ან/და არ აწვდის შესაბამისი ხარისხის სერვისებს საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე პირებს. როგორც კი მათ ეძლევათ შესაძლებლობა, გადაიხადონ ფული სათანადო ხარისხის კერძო მომსახურების მიღებაში (ეს შეიძლება იყოს ძიძების დაქირავება ჩვილების მოსაველეად, კერძო საბავშვო ბაღი ან ხანდაზმულთა სახლი), ჩანს, ქალები ირჩევენ, ისარგებლონ ასეთი მომსახურებით და ნაკლები დრო დახარჯონ მოვლასთან დაკავშირებულ

საქმიანობებზე. აღნიშნულ დასკვნებს ადასტურებს ISET-ის კვლევითი ინსტიტუტის მიერ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ოჯახში დასაქმებულების შესახებ კონვენციის თაობაზე ჩატარებული პარალელური ანალიზიც. ოჯახში დასაქმებულები ზოგჯერ ანაცვლებენ სახელმწიფო ზრუნვის მომსახურებებს (განსაკუთრებით ბავშვზე ზრუნვა, ხანდაზმულთა მოვლა), რაც პოტენციურად თავის თავში მოიცავს ზოგიერთ სახელმწიფო ფუნქციას და ამცირებს გენოლას სახელმწიფო ბიუჯეტზე. თუმცა მხოლოდ უფრო მაღალი შემოსავლის მქონე ოჯახებს აქვთ მათი რეგულარულად დაქირავების საშუალება. მსოფლიო ბანკის ბოლოდროინდელმა კვლევამ აჩვენა, რომ, როდესაც საქმე ეხება ხანდაზმულთა მოვლას, საქართველოში არსებული ოჯახები უმეტესად არჩევენ აკეთებენ ზრუნვის უფრო მოქნილ, კერძოდ კი შინ მოვლის ალტერნატივაზე, გამოძახებით მოვლისა და დღის მოვლის ცენტრების ჩათვლით, ხანდაზმულთა მოვლის დანესებულებების ნაცვლად. „ზრუნვის ამ შედარებით მოქნილ ფორმატს ქართველები უფრო სასურველად მიიჩნევენ, რადგან ისინი უფრო მეტად შეესაბამება ნორმებს, რომლებიც ხაზს უსვამს ხანდაზმულთა კეთილდღეობას“ (The World Bank 2019). დაბოლოს, მიუხედავად იმისა, რომ წლების განმავლობაში მცირდება იმ ქალების რაოდენობა, რომლებიც აცხადებენ, რომ უარი თქვას ანაზღაურებად სამუშაოზე (ან დატოვეს სამსახური, ან არ იყვნენ მზად შრომის ბაზარზე მონაწილეობის მისაღებად) მოვლასთან დაკავშირებით აღებული ვალდებულებების გამო, მათი რიცხვი მაინც მნიშვნელოვნად მაღალი რჩება. ამრიგად, ამ ქალებისთვის მოვლასთან დაკავშირებული ხელმისაწვდომი მომსახურების მიწოდება კვლავ პრიორიტეტულ საკითხად რჩება.

საერთო ჯამში, ჩატარებული ანალიზის თანახმად, ამ საკითხისადმი ახალი (მტკიცებულებებზე დაფუძნებული) პოლიტიკის არარსებობის გამო, საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულ

თა უმრავლესობისათვის გამოწვევები დროთა განმავლობაში გაიზრდება, რასაც პოტენციურად მოჰყვება არსებითად უარყოფითი სოციალური და ეკონომიკური შედეგები.

სამწუხაროდ, ამჟამად რთულია საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულთათვის საჭირო სათემო სერვისების ოპტიმალური რაოდენობისა და სტრუქტურის განსაზღვრა, განსაკუთრებით მოვლის მიღმა არსებულ მზარდ საოჯახო პასუხისმგებლობებთან დაკავშირებით, ვინაიდან არსებული

მონაცემები არ შეიცავს დეტალურ ინფორმაციას ამის თაობაზე. იმის გათვალისწინებით, რომ ოჯახური პასუხისმგებლობის აღებას აქვს დიდი, მზარდი გავლენა ინდივიდების არჩევანზე, თუ რა გადაწყვეტილებას მიიღებენ შრომის ბაზარზე და რა მახასიათებლები ექნებათ. სამომავლო პრიორიტეტი და პირველი ნაბიჯი ამ მნიშვნელოვანი საკითხის სწორად გადასაჭრელად პრობლემის შესახებ უფრო დეტალური ინფორმაციის მიღება და ანალიზი უნდა იყოს.

რეფორმის მიზნები

პოლიტიკის კონტექსტის, გამოვლენილი პრობლემის, მისი მიზეზებისა და შედეგების გათვალის-

წინებით, გამოვყავით შემდეგი ზოგადი, კონკრეტული და ოპერაციული მიზნები:

ა. ზოგადი მიზანი

ბავშვის მოვლაზე, სხვა საოჯახო სერვისებსა და შესაბამისი დაწესებულებებზე წვდომა, ასევე ადეკვატური ხარისხის უზრუნველყოფა საოჯახო

პასუხისმგებლობის მქონე ახლანდელი და პოტენციური დასაქმებულების მხარდასაჭერად.

ბ. კონკრეტული და ოპერაციული მიზნები

1. ბავშვის მოვლის, საოჯახო სერვისებისა და შესაბამისი დაწესებულებების ფინანსური ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფა საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულების საჭიროებების დასაკმაყოფილებლად;
2. ბავშვის მოვლის, საოჯახო სერვისებისა და შესაბამისი დაწესებულებების საკმარისი რაოდენობით მიწოდების უზრუნველყოფა საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულთა საჭიროებების დასაკმაყოფილებლად;
3. საზოგადოების ცნობიერების ამაღლება არსებული ბავშვთა მოვლის, საოჯახო სერვისებისა და შესაბამისი დაწესებულებების შესახებ.

ცხრილი 4: მიზნების შეჯამება

მიზანი	ინდიკატორი	პასუხისმგებლობა	დრო
კონკრეტული მიზანი 1 – ბავშვის მოვლის, საოჯახო სერვისებისა და შესაბამისი დაწესებულებების ფინანსური ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფა საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულების საჭიროებების დასაკმაყოფილებლად			
1.1 ხელმისაწვდომი ბავშვის მოვლისა და საოჯახო მომსახურებების მიწოდება	ა. მომსახურების ღირებულება, როგორც მედიანური ოჯახის შემოსავლის წილი (%) ბ. მომსახურების ღირებულება, როგორც ქალის მედიანური ხელფასის წილი (%) გ. ქალების პროცენტული რაოდენობა, რომლებიც აცხადებენ, რომ ბავშვის მოვლაზე ან/და საოჯახო მომსახურებაზე წვდომის არქონა არის მათი შრომის ბაზრის მიღმა დარჩენის მიზეზი. დ. ბავშვების მოვლისა და საოჯახო სერვისების მიღების მაჩვენებელი	• მუნიციპალიტეტები • საბავშვო ბაღების გაერთიანება • საქართველოს განათლების, მეცნიერების, კულტურისა და სპორტის სამინისტრო • საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო	XX წელი

კონკრეტული მიზანი 2 - ბავშვის მოვლის, საოჯახო სერვისებისა და შესაბამისი დაწესებულებების საკმარისი რაოდენობით მიწოდების უზრუნველყოფა საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულთა საჭიროებების დასაკმაყოფილებლად			
2.1 ბავშვთა მოვლისა და საოჯახო მომსახურების ფიზიკური ხელმისაწვდომობა	ა. ბავშვის მოვლისა და სხვა საოჯახო სერვისების მიმწოდებელ დაწესებულებამდე მისასვლელად საჭირო დრო აღამიანთა რაოდენობა თითო მომვლელზე ბ. მომსახურების მიმწოდებელთა რაოდენობა, რომელიც აწვდის სტანდარტების შესაბამის მომსახურებას მუნიციპალიტეტის ადმინისტრაციულ ერთეულში გ. ბავშვის მოვლისა და სხვა საოჯახო სერვისების რაოდენობა მუნიციპალიტეტსა და ტერიტორიულ ერთეულში ქალების პროცენტული წილი, რომლებიც აცხადებენ, რომ ბავშვის მოვლისა ან/და საოჯახო მომსახურებაზე წვდომა წარმოადგენს შრომის ბაზრის მიღმა დარჩენის მიზეზს ბავშვების მოვლისა და საოჯახო სერვისების მიღების მაჩვენებელი	• მუნიციპალიტეტები • საბავშვო ბაღების გაერთიანება • საქართველოს განათლების, მეცნიერების, კულტურისა და სპორტის სამინისტრო • საქართველოს რეგიონული განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის სამინისტრო • საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო	XX წელი
2.2 ბავშვის მოვლისა და სხვა საოჯახო სერვისებისთვის საჭირო ინფრასტრუქტურის არსებობა	ა. დაწესებულებების წილი, რომლებიც აკმაყოფილებს მოთხოვნილ სტანდარტებს (სხვადასხვა ტიპის მომსახურების მიხედვით) (%)	• მუნიციპალიტეტები • საბავშვო ბაღების გაერთიანება • საქართველოს განათლების, მეცნიერების, კულტურისა და სპორტის სამინისტრო • საქართველოს რეგიონული განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის სამინისტრო • საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო	XX წელი
2.3. სხვადასხვა გამოცდილების მქონე კვალიფიციურ მომვლელთა არსებობა (როგორებიცაა, ბავშვების მომვლელი, ხანდაზმულთა მომვლელი, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა მომვლელი და ა.შ.)	ა. შესაბამისი კვალიფიკაციის მქონე მომვლელების წილი (%) ბ. სხვადასხვა ტრენინგისა და სასერტიფიკატო პროგრამების რაოდენობა სხვადასხვა ტიპის მომვლელთათვის	• საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო • საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო	XX წელი

კონკრეტული მიზანი 3 – საზოგადოების ცნობიერების ამაღლება არსებული ბავშვთა მოვლის, საოჯახო სერვისებისა და შესაბამისი დაწესებულებების შესახებ

3.1 საზოგადოების ცნობიერების ამაღლება არსებული ბავშვთა მოვლის,სხვა საოჯახო სერვისებისა და შესაბამისი დაწესებულებების შესახებ	ა. ბავშვების მოვლისა და საოჯახო სერვისების მიღების მაჩვენებელი ბ. საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულ პირთა ცნობიერების დონე არსებული ბავშვთა მოვლის, სხვა საოჯახო სერვისების და შესაბამისი დაწესებულებების შესახებ (შეფასდება გამოკითხვის მეშვეობით)	• საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო	XX წელი
--	---	---	---------

The background consists of a solid blue upper half and a solid green lower half. Overlaid on these are several semi-transparent geometric shapes: a large light blue trapezoid in the top left, a light green trapezoid in the bottom left, and a large light green cross-like shape in the bottom right.

საბაზისო სცენარის ალტერნატივების შემუშავება

პოლიტიკის არსებული პრაქტიკის, ასევე პრობლემისა და მისი მიზეზ-შედეგობრიობის ანალიზი აჩვენებს, რომ საოჯახო პასუხისმგებლობა მნიშვნელოვნად განაპირობებს ინდივიდთა არჩევანს და მახასიათებლებს შრომის ბაზარზე. ანალიზი იმასაც აჩვენებს, რომ საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე პირთა დახმარების ღონისძიებებმა უნდა მოაგვაროს მრავალი პრობლემა, მათ შორის სერვისებისა და დაწესებულებების არსებობა და მათზე წვდომა სხვადასხვა მიმართულებით, როგორც ბავშვთა მოვლისა და სკოლამდელი განათლების, ისე განსაკუთრებული საჭიროებების მქონე პირთა და ხანდაზმულთა მოვლის სფეროში. ჩვენმა ანალიზმა აგრეთვე გამოავლინა შემდგომი კვლევის, მონაცემთა შეგროვებისა და ანალიზის საჭიროება ყველა დანარჩენი საკითხის იდენტიფიცირებისა და კლასიფიკაციისთვის (რომლებიც შედის „სხვა პირადი ან საოჯახო პასუხისმგებლობების“ ჯგუფში), რომელთა წინაშეც დგანან საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე პირები.

ასევე იმ ბარიერების იდენტიფიცირების საჭიროება, რომლებიც ზღუდავს საოჯახო სერვისებსა და შესაბამის დაწესებულებებზე წვდომას.

პრობლემის მოგვარება მოითხოვს ინფორმირებულ და ეფექტურ დაგეგმვასა და გადანაცვლებების მიღებას. ქვემოთ მოცემული შემოთავაზებულ ქმედებათა ჩამონათვალი მიმართულია დაგეგმარებისა და გადანაცვლებების მიღების ხელშესაწყობად, დამატებითი ინფორმაციის შეგროვებისა და ამ ინფორმაციის პოლიტიკის შემქმნელებისთვის მისაწოდებლად; შემოთავაზებული ქმედებები შეესაბამება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის R165 რეკომენდაციას საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულ პირებთან დაკავშირებით. ქვემოთ წარმოდგენილია რამდენიმე ღონისძიება, რომელიც ხელს შეუწყობს ბავშვის მოვლის, საოჯახო სერვისებისა და შესაბამისი დაწესებულებების განვითარებას.⁵³

ა. პოლიტიკის ალტერნატივა 0 – არსებული საბაზისო სცენარი

საბაზისო სცენარის შენარჩუნება გულისხმობს, რომ მთავრობა მიჰყვება არსებულ ტენდენციას ადგილობრივ დონეზე ბავშვის მოვლის, საოჯახო სერვისებისა და შესაბამისი დაწესებულებების განვითარების კუთხით. ამ სცენარში ადგილობრივი ხელისუფლება უზრუნველყოფს ბავშვის მოვლის მომსახურებას სკოლამდელი აღზრდის სისტემის მეშვეობით. გარდა ამისა, მთავრობა ახორციელებს ხანდაზმულ და შეზღუდული შესაძლებლობის

მქონე პირთა მოვლის მომსახურებას სოციალური დახმარების ამუშაინდელი სქემის ფარგლებში. ამრიგად, ეს სერვისები, უპირველეს ყოვლისა, წარმოადგენს სოციალურ დახმარებას სოციალურად დაუცველი პირებისათვის და არა საოჯახო მოვლის სერვისებს. არსებული სცენარით ხელისუფლება და კერძო სექტორი არსებითად არ ცვლის პოლიტიკას ზრუნვასთან დაკავშირებული მომსახურებისა და დაწესებულებების განვითარების მხრივ.

53 მაგალითად, შრომის მსოფლიო ორგანიზაციის 165-ე რეკომენდაციის თანახმად, საჯარო და კერძო სექტორის წარმომადგენლებმა, კერძოდ, დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ორგანიზაციებმა ერთმანეთთან თანამშრომლობით უნდა შეაგროვონ ინფორმაცია დასაქმებულ ან დასაქმების მსურველ საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე მუშაკების საჭიროებების თაობაზე. ინფორმაცია უნდა შეგროვდეს ადგილობრივ თემებში სისტემატური გამოკითხვების ჩატარების მეშვეობით, რათა დადგინდეს უპირატესი საჭიროებანი ბავშვის

მოვლისა და საოჯახო სერვისების და შესაბამისი დაწესებულებების მხრივ. გამოვლენილი უპირატესი საჭიროებების გათვალისწინებით, დაინტერესებულმა საჯარო და კერძო ორგანიზაციებმა ხელი უნდა შეუწყონ ამ მომსახურებების სისტემური განვითარების გეგმების შემუშავებას. დაინტერესებულმა საჯარო და კერძო ორგანიზაციებმა თავად უნდა შეუწყონ ხელი ბავშვის მოვლის, საოჯახო სერვისებისა და შესაბამისი დაწესებულებების განვითარებას, რომლებიც ხელმისაწვდომი იქნება დასაქმებულებისათვის მათი გადახდისუნარიანობის გათვალისწინებით.

საბაზისო სცენარი უკავშირდება შემდეგ შესაძლებლობას:

- რეგულირების არარსებობა შესაძლოა გახდეს კარგი საფუძველი ბავშვთა, ხანდაზმულთა და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა მოვლასთან დაკავშირებული კერძო მომსახურების გასავითარებლად. ამასთან, ეს შეიძლება მოხდეს მხოლოდ არსებულ სოციალურ სტერეოტიპებში მნიშვნელოვანი ცვლილებების, ასევე შემოსავლის ზრდისა და ამგვარ მომსახურებაზე მოთხოვნის შესაბამისი ზრდის ფონზე. ვინაიდან ამ ცვლილებების განხორციელებას დრო სჭირდება, ნაკლებად სავარაუდოა, რომ მივიღებთ მნიშვნელოვან შედეგს მოკლე და საშუალოვადიან პერიოდში (5 წლამდე).

საბაზისო სცენარის შენარჩუნება უკავშირდება შემდეგ რისკებს:

- საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულთა უმეტესობას არ მიუზღდება ხელი მოვლის სერვისებზე, რომელიც საჭიროა სამსა-

ხურებრივი და საოჯახო პასუხისმგებლობების დასაბალანსებლად, იქნება ეს:

- მოვლის პასუხისმგებლობა ხანდაზმულთა მიმართ;
- მოვლის პასუხისმგებლობა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა მიმართ;
- მოვლის პასუხისმგებლობა ჩვილების მიმართ (განსაკუთრებით აქტუალური საკითხი ქალი დასაქმებულებისთვის), ბავშვის მოვლის გამო ანაზღაურებადი შვებულების დასრულებიდან საბავშვო ბაღის ასაკამდე (2 წელი) პერიოდში.
- საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულებს სულ უფრო მეტად მოუწევთ არჩევანის გაკეთება პროფესიულ მიზნებსა და ოჯახურ პასუხისმგებლობას შორის;
- საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულები დადგებიან სამუშაო ადგილზე არსებული დისკრიმინაციის უფრო მაღალი რისკის ქვეშ (მაგალითად, დასაქმების ნაკლები შესაძლებლობა, შრომის ანაზღაურებაზე მეტი უთანასწორობა, დაბალი შრომის უსაფრთხოება) თავიანთი საოჯახო პასუხისმგებლობების გამო, რადგან მათზე ზეწოლა გაიზრდება.

ბ. პოლიტიკის ალტერნატივა 1 – ბავშვის მოვლისა და საოჯახო სერვისების განვითარების სტრატეგიისა და განხორციელების გეგმის ცენტრალიზებულად შემუშავება

პოლიტიკის ამ ალტერნატივის განხორციელების შემთხვევაში, საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულთა შესახებ N165 რეკომენდაციის შესაბამისად, საქართველოს მთავრობა ატარებს გამოკითხვებს, რომელიც იქნება წარმომადგენლობითი რეგიონულ დონეზე (წარმომად-

გენლობითი სასოფლო/საქალაქო დასახლებების დონეზეც) ბავშვის მოვლის, საოჯახო სერვისებისა და შესაბამისი დაწესებულებების საჭიროებათა მოგროვებისა თუ დადგენის მიზნით, ასევე აფართოებს ადმინისტრაციული მონაცემების შეგროვებას, რომელიც მნიშვნელოვნად დაეხმარება

ერთიანი სტრატეგიის შემუშავებაში.⁵⁴ პოლიტიკის ამ ალტერნატივის მიხედვით, კვლევასა და მონაცემთა შეგროვებას განხორციელებს საქსტატი. აღნიშნული სამუშაოს დასრულების შემდეგ, მთავრობა შეიმუშავებს ხუთწლიან ეროვნულ სტრატეგიასა და განხორციელების გეგმას ქვეყანაში ბავშვის მოვლის, საოჯახო სერვისებისა და შესაბამისი დაწესებულებების განვითარების მიზნით. სტრატეგიის შემუშავების ერთ-ერთი მთავარი მიზანი იქნება ქვეყნის მასშტაბით საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულების საჭიროებების დასაკმაყოფილებლად მოვლის სერვისებისა და შესაბამისი დაწესებულებების სათანადო და ხელმისაწვდომი ქსელის განვითარება. სტრატეგიაში გათვალისწინებული უნდა იყოს მოსახლეობის ადგილობრივი საჭიროებები. სტრატეგიის ფარგლებში შემუშავდება კონკრეტული პოლიტიკის ინსტრუმენტები და ინტერვენციის გეგმა, რომლებიც საჭიროა ქვეყნის მასშტაბით მოვლის სერვისებისა და შესაბამისი დაწესებულებების განვითარებისთვის. გარდა ამისა, სტრატეგიის განხორციელების გეგმა განსაზღვრავს ვადებს, ბიუჯეტსა და სტრატეგიაში განსაზღვრული აქტივობების სფეროს. იმის გათვალისწინებით, რომ ეს პრობლემა მრავალ ურთიერთდაკავშირებულ საკითხს მოიცავს, პროცესის ორგანიზება შესაძლებელია როგორც მთავრობის ადმინისტრაციის, ისე საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა,

შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს მიერ, ადგილობრივ თვითმმართველობებთან თანამშრომლობით.⁵⁵ მონიტორინგი და შეფასება განხორციელდება ცენტრალიზებულ დონეზე, ადგილობრივი ხელისუფლების დახმარებით.

პოლიტიკის ეს ალტერნატივა დაკავშირებულია შემდეგ შესაძლებლობებთან:

- ხელისუფლება უფრო ყოვლისმომცველად განიხილავს მოვლის სერვისების განვითარებას, მუნიციპალურ დონეზე საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულთა განსაკუთრებული საჭიროებების გათვალისწინებით, ასევე შეიმუშავებს ეროვნულ სტრატეგიას, რომელიც მიმართული იქნება დამხმარე სერვისებზე მოთხოვნის დასაკმაყოფილებლად. ეს სახელმწიფოს საშუალებას მისცემს, გააერთიანოს რესურსები, და უზრუნველყოფს ერთიანი გადანაცვლებების მიღებას მრავალი თემისათვის (მუნიციპალიტეტისათვის);
- მოვლის სერვისების განვითარებამ შესაძლოა შექმნას ეკონომიკის ახალი სექტორი, დასაქმების ახალი შესაძლებლობებით, და ამ შემთხვევაში სექტორი განვითარდება უფრო სწრაფად, ვიდრე იმ შემთხვევაში, თუ დაველოდებით, სპონტანურად როდის გაიზრდება

54 უკვე არსებული და ასევე იმ მონაცემების შესახებ ინფორმაციის მოძიება, რომელთა შეგროვებაც უახლოეს მომავალში იგეგმება, საჭიროებს მონაცემთა შესაგროვებლად კონკრეტულ ძალისხმევას. მაგალითად, მიუხედავად იმისა, რომ მუნიციპალიტეტების უმეტესობა აგროვებს გარკვეულ მონაცემებს მოვლის სერვისებში ბავშვთა ჩართულობის შესახებ, შეგროვებული ინფორმაცია არ არის საკმარისი ამ და სხვა სფეროებში არსებული საჭიროებების რეალური შეფასებისათვის; ასევე ეს არ არის საკმარისი საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულ პირთა საჭიროების დაკმაყოფილებისკენ მიმართული ქმედებების მონიტორინგისთვის ან მისაღები ზომების ზუსტი შეფასებისათვის. სტრატეგიის შემუშავებისა და განახლების მიზნით, მონაცემთა შეგროვება უნდა მოხდეს იმგვარად, რომ ინფორმაცია ამ ან სხვა დამხმარე მომსახურების მიწოდებისა თუ მიღების შესახებ საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულთათვის რეგულარულად და დროულად იყოს ხელმისაწვდომი. მონაცემების პარალელური შეგროვების მცდელობა სხვა დაინტერესებული

პირების მიერ მაინც ვერ გვაძლევს პრობლემის ირგვლივ არსებულ ერთიან სურათს. მაგალითად, მიუხედავად იმისა, რომ გაეროს ქალთა ორგანიზაცია აწარმოებს გამოკითხვას, რომელიც თეორიულად შეიძლება გამოყენებულ იქნეს ბავშვთა მოვლისა და სხვა საოჯახო მომსახურებების საჭიროებების შესახებ ინფორმაციის შესაგროვებლად, ეს კვლევა არ მოიცავს ყველა საინტერესო საკითხს და წარმომადგენლობითია მხოლოდ სასოფლო და საქალაქო დასახლებების დონეზე. შესაბამისად, ეს გამოუსადეგარი იქნება საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულთა საჭიროებების დეტალური და სქემატური ასახვისათვის (მინიმუმ) რეგიონულ დონეზე.

55 მნიშვნელოვანია გათვალისწინებული იქნას ადგილობრივი თვითმმართველობების საკუთარი უფლებამოსილებების კოდექსით გათვალისწინებული ფარგლები, რათა არ მოხდეს ცენტრალური ხელისუფლების მიერ ადგილობრივი თვითმმართველობის კომპეტენციაში უხეში ჩარევა.

მოთხოვნა ამ მიმართულებით და როდის მოახდენს ამაზე ბაზარი რეაგირებას;

- სექტორის განვითარება ხელს შეუწყობს ეკონომიკის ამჟამად მცირე და მეტწილად არაფორმალურ სექტორში მომსახურების ხარისხის გაუმჯობესებასაც;
- მოვლის ხელმისაწვდომი სერვისების განვითარებამ შეიძლება მოხსნას ზოგიერთი ძირითადი ბარიერი, რომელიც საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულ პირებს ხელს უშლის შრომის ბაზარზე აქტიურ მონაწილეობაში. ამან, თავის მხრივ, შეიძლება დადებითი გავლენა იქონიოს როგორც სამუშაო ძალაში მონაწილეობაზე, ისე მთლიანად პროდუქტიულობაზე (როგორც მიკრო, ისე მაკრო დონეზე);
- მოვლის ფიზიკურად და ფინანსურად ხელმისაწვდომი სერვისების განვითარებამ შესაძლოა ხელი შეუწყოს შრომის ბაზარზე დისკრიმინაციის შემცირებას, პირველ რიგში, ქალების მიმართ.

პოლიტიკის ეს ალტერნატივა მოიცავს შემდეგ რისკებს:

- ცენტრალურმა მთავრობამ შეიძლება სრულყოფილად ვერ გაითვალისწინოს მრავალფეროვანი ადგილობრივი თემების განსაკუთრებული საჭიროებები, რაც აისახება შედარებით არაეფექტური გადანაწევტილებების მიღებაში, ამან კი პოტენციურად შეიძლება გამოიწვიოს შეუსაბამოები გამოყოფილ რესურსებს, შემოთავაზებულ გამოსავალსა და არსებულ საჭიროებებს შორის;
- სტრატეგიისა და განხორციელების გეგმის ცენტრალიზებულ დონეზე შემუშავებამ შესაძლოა გამოიწვიოს უფრო პატარა თემების დისკრიმინაცია მომსახურებასა და სპეციალურ დაწესებულებებზე მათი კონკრეტული მოთხოვნების მხრივ;
- ვინაიდან საბავშვო ბაღების მართვა ხორციელდება მუნიციპალურ დონეზე, სტრატეგიის ზოგიერთი პუნქტის განხორციელება შეიძლება გაძნელდეს და წარმოიშვას შეუსაბამოები აღმასრულებელი ორგანოს (ადგილობრივი თვითმმართველობის) მოქმედებებსა და ეროვნულ დონეზე მიღებულ სტრატეგიულ გადანაწევტილებებს შორის.

გ. პოლიტიკის ალტერნატივა 2 – ბავშვთა მოვლისა და საოჯახო სერვისების განვითარების მიზნით სტრატეგიებისა და განხორციელების გეგმის შემუშავება მუნიციპალურ დონეზე, მათი ეროვნული სახელმძღვანელო პრინციპების შესაბამისად

პოლიტიკის ამ ალტერნატივის განხორციელების შემთხვევაში, საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულთა შესახებ N165 რეკომენდაციის შესაბამისად, ადგილობრივ მუნიციპალიტეტებს ევალებათ, ადგილობრივად ჩაატარონ წარმომადგენლობითი გამოკითხვები⁵⁶ (ისინი შეიძლება დაიგეგმოს ადგილობრივ ან ცენტრალურ დონეზე), რათა შეგროვდეს ინფორმაცია და დადგინდეს, თუ

რა საჭიროების წინაშე დგას ბავშვის მოვლისა და საოჯახო სერვისები და შესაბამისი დაწესებულებები. პოლიტიკის ეს ალტერნატივა გულისხმობს, რომ კვლევა და მონაცემთა შეგროვება დაეკისრება კერძო სექტორს (შესაძლოა საქსტატის ექსპერტებს დაეკისროთ საკოორდინაციო/სამეთვალყურეო როლი). მონაცემების შეგროვების შემდეგ, ადგილობრივი მუნიციპალიტეტები უზიარებენ

56 მსგავსი აქტივობების ხარჯები გათვალისწინებულია მე-5 თავში ალტერნატივების რაოდენობრივი შეფასების ნაწილში.

ინფორმაციას ცენტრალურ ხელისუფლებას. ამის შემდეგ ადგილობრივი მუნიციპალიტეტები და ცენტრალური მთავრობა კოორდინირებას გაუწევს ქვეყანაში ბავშვის მოვლისა და საოჯახო სერვისებისა და შესაბამისი დაწესებულებების განვითარების ხუთწლიანი ადგილობრივი და ეროვნული სტრატეგიისა და განხორციელების გეგმების შემუშავებას. მუნიციპალური სტრატეგიების შემუშავების ერთ-ერთი მთავარი მიზანი იქნება, მუნიციპალიტეტის მასშტაბით მოვლის სერვისებისა და დაწესებულებების განვითარების პარალელურად, საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულების პრობლემების მოგვარება. სტრატეგიის ფარგლებში შემუშავდება კონკრეტული პოლიტიკის ინსტრუმენტები და ინტერვენციების გეგმა, რომლებიც საჭიროა თითოეული მუნიციპალიტეტის მასშტაბით მოვლასთან დაკავშირებული მომსახურებისა და დაწესებულებების გასავითარებლად. ეროვნული სტრატეგია გააერთიანებს ადგილობრივი სტრატეგიის შედეგებს და განსაზღვრავს კონკრეტულ ადგილობრივ საჭიროებებს დამატებითი რესურსების თაობაზე. გარდა ამისა, სტრატეგიის განხორციელების გეგმა განსაზღვრავს ვადებს, ბიუჯეტს და თითოეულ სტრატეგიაში განსაზღვრული აქტივობების სფეროს. ადგილობრივ დონეზე სტრატეგიების განვითარებას უხელმძღვანელებს ადგილობრივი მუნიციპალიტეტი მაშინ, როცა, ეროვნული სტრატეგიის ყოვლისმომცველი ხასიათის გათვალისწინებით, პროცესის ორგანიზება შესაძლებელია როგორც მთავრობის ადმინისტრაციაში, ისე საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროში. მონიტორინგი და შეფასება განხორციელდება ადგილობრივ დონეზე და მოხდება ცენტრალური ხელისუფლებისთვის მონაცემების გაზიარება.

პოლიტიკის ამ ალტერნატივის შემუშავება დაკავშირებულია შემდეგ შესაძლებლობებთან:

- მონაცემთა შეგროვებას შეიძლება ჰქონდეს არაპირდაპირი სარგებელიც – შეგროვებული მონაცემები მოგვცემს საშუალებას, დავახასია-

თოთ ქვეყანაში შრომის ბაზარი მუნიციპალურ დონეზე, რაც ამჟამად შეუძლებელია;

- ადგილობრივი მუნიციპალიტეტები შეძლებენ, უკეთ დაადგინონ მოვლის მომსახურებასთან დაკავშირებული ადგილობრივი საჭიროებები. მაგალითად, ვინაიდან საბავშვო ბაღების მართვა ხორციელდება მუნიციპალურ დონეზე, ხოლო ამ მუნიციპალიტეტში საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულთათვის ბავშვების მოვლა არის ერთ-ერთი მთავარი საჭიროება, მუნიციპალიტეტის ხელმძღვანელობით შემუშავებულ სტრატეგიებს პოტენციურად ექნება სექტორის განვითარების უკეთესი ხედვა, ვიდრე ცენტრალურად შემუშავებულ სტრატეგიებს;
- ამგვარად დაგეგმილი პოლიტიკის განხორციელების საშუალებები და ზომები უკეთ იქნება მორგებული მუნიციპალიტეტში მცხოვრები საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულთა საჭიროებებზე;
- მოვლის სერვისების განვითარებამ შესაძლოა შექმნას ეკონომიკის ახალი სექტორი დასაქმების ახალი შესაძლებლობებით და ამ შემთხვევაში სექტორი განვითარდება უფრო სწრაფად, ვიდრე მაშინ, თუ დაველოდებით, როდის გაიზრდება ამ მიმართულებით მოთხოვნა სპონტანურად და როდის მოახდენს ამაზე ბაზარი რეაგირებას;
- სექტორის განვითარება ხელს შეუწყობს ეკონომიკის ამჟამად მცირე და მეტწილად არაფორმალურ სექტორში მომსახურების ხარისხის გაუმჯობესებასაც;
- მოვლის ხელმისაწვდომი სერვისების განვითარებამ შეიძლება მოხსნას ზოგიერთი ძირითადი ბარიერი, რომელიც საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულებს ხელს უშლის შრომის ბაზარზე აქტიურ მონაწილეობაში. ამან, თავის მხრივ, შეიძლება დადებითი ზეგავლენა იქონიოს სამუშაო ძალაში მონაწილეობასა და მთლიანად პროდუქტიულობაზე (როგორც მიკრო, ისე მაკრო დონეზე);
- ფიზიკურად და ფინანსურად ხელმისაწვდომი მოვლის სერვისების განვითარებამ შეიძლება პოტენციურად შეამციროს დისკრიმინაცია შრო-

მის ბაზარზე, პირველ რიგში ქალების მიმართ.

პოლიტიკის ეს ალტერნატივა მოიცავს შემდეგ რისკებს:

- სტრატეგიის შემუშავებამ მუნიციპალურ დონეზე შეიძლება შექმნას პრობლემები მუნიციპალიტეტებსა და ცენტრალურ ხელისუფლებას შორის კოორდინირებული ქმედებების განხორციელების კუთხით, რამაც შესაძლოა გამოიწვიოს ფექტიანობის შემცირება. ამ რისკის შესამცირებლად, ეროვნულმა სტრატეგიამ უნდა აღმოფხვრას აღნიშნული ხარვეზები და საჭიროების შემთხვევაში, შესთავაზოს რესურსების გაერთიანება, თუ საჭირო იქნება, ერთიანი ძალებით კორექტირება უნდა შეიტანოს გადანაცვეტილებაში;
- ადგილობრივ მუნიციპალიტეტებს შეიძლება არ ჰქონდეთ რესურსები კონკრეტული საჭიროებების სათანადოდ დასაკმაყოფილებლად. ამრიგად, ადგილობრივი

სტრატეგიები შეიძლება ძალიან შეიზღუდოს ან დაფინანსების პრობლემების წინაშე დადგეს. ამ რისკის შესამცირებლად, ცენტრალური მთავრობა მზად უნდა იყოს, საჭიროების შემთხვევაში, ხელი შეუწყოს და უზრუნველყოს დამატებითი დაფინანსება;

- ადგილობრივი სტრატეგიები შეიძლება გახდეს ადგილობრივი ძლიერი ინტერესების „ტყვე“, რაც გამოიწვევს როგორც სოციალური სარგებლის შემცირებას ან/და ახლად მიწოდებულ სერვისებზე არათანაბარ წვდომას (მოსახლეობის ყველაზე დაუცველი ჯგუფების მეტად დაზარალებით), ისე ფექტიანობის შემცირებას. ამ რისკის შესამცირებლად, ცენტრალურმა ხელისუფლებამ უნდა შექმნას პირდაპირი არხები, რომლითაც მოქალაქეებს შეეძლებათ მიაწვდინონ საკუთარი მოსაზრებები და კრიტიკა და შესთავაზონ პოტენციური გაუმჯობესება ადგილობრივ დონეზე შემუშავებულ სტრატეგიაში.

გეგავლენის შეფასება

ა. შესაძლო გავლენის იდენტიფიცირება

ზემოთ აღწერილი პოლიტიკის ალტერნატივების განხორციელებას გავლენა ექნება საზოგადოებაზე, რაც გამოიწვევს ცვლილებებს დასაქმებული ქალების შრომის ბაზრის მახასიათებლებზე, დადებითად იმოქმედებს ქვეყანაში მოვლის ეკონომიკის განვითარებასა და გენდერულ თანასწორობაზე, ასევე იმ ადამიანთა კეთილდღეობაზე, რომლებიც საჭიროებენ მოვლას. ამასთან, უნდა ველოდოთ ცვლილებებს, რომლებიც უკავშირდება სახელმწიფო უწყებების ადმინისტრაციულ ტვირთსა და საჯარო ფინანსებს. ამ ნაწილში თვისებრივად შევაფასებთ, რა გეგავლენა ექნება წარმოდგენილი ალტერნატივების განხორციელებას თითოეული ზემოხსენებული მიმართულებით.

პოლიტიკის ალტერნატივა 1 – ბავშვის მოვლისა და საოჯახო სერვისების განვითარების სტრატეგიისა და განხორციელების გეგმის ცენტრალიზებულ დონეზე შემუშავება.

ადმინისტრაციული

საქართველოს მთავრობის ინიციატივა, ცენტრალიზებულად შეიმუშაოს სტრატეგია და განხორციელების გეგმა, გამოიწვევს სახელმწიფო უწყებებისთვის ადმინისტრაციული ტვირთის ცვლილებას საბაზისო სცენართან შედარებით.

პირველ რიგში, საქსტატის მიერ რეგიონულ დონეზე წარმომადგენლობითი კვლევის ჩატარებას დასჭირდება შესაბამისი კითხვარისა და შერჩევის სტრატეგიის შემუშავება, კვლევის პილოტირება, კითხვარის საბოლოო სახით ჩამოყალიბება, ინტერვიუების ჩატარება და მონაცემთა შესაბამისად დამუშავება. ამისთვის საჭირო იქნება დამატებითი ადმინისტრაციული რესურსი, ახალი თანამშრომლების დაქირავება ან არსებული პერსონალისთვის მეტი მოვალეობის დაკისრება. იმის გათვალისწინებით, რომ საქსტატის თანამშრომლებმა უკვე კარგად იციან გამოკითხვის ჩატარება, არ იქნება საჭირო მათთვის დამატებითი ტრენინგების ორგანიზება. მიუხედავად ამისა, პრობლემის თავისებურების გათვალისწინებით,

საჭირო იქნება პერსონალის გარკვეული სპეციფიკური გადამზადება, კვლევის კონკრეტულ საკითხებთან დაკავშირებით. შესაძლებელია ექსპერტების ჩართვაც ოპტიმალური კითხვარის შემუშავებაში.

კვლევის დასრულებისა და მონაცემთა გასუფთავების შემდეგ, ადგილობრივი მოსახლეობის საჭიროებების გათვალისწინება ცენტრალიზებულ სტრატეგიაში მოითხოვს მონაცემთა სიღრმისეულ ანალიზს, რათა დადგინდეს ძირითადი გამოწვევები და ბარიერები, ასევე სტრატეგიასა და განხორციელების გეგმაში შეტანილ იქნეს პრობლემის გადაჭრის შესაბამისი მექანიზმები. სტრატეგიისა და სამოქმედო გეგმის შემუშავება მოითხოვს ან სახელმწიფო ორგანოებში არსებული ადმინისტრაციული პერსონალისთვის მეტი მოვალეობის დაკისრებას, ან გარე კონსულტანტების დაქირავებას.

მეტიც, გაზრდილი ადმინისტრაციული რესურსი საჭირო იქნება შემდგომ ეტაპებზე პროცესის მონიტორინგისთვის, რათა უზრუნველყოფილი იყოს ქმედებების განხორციელება წინასწარ განსაზღვრული ვადებისა და მასშტაბების შესაბამისად.

პრობლემის მრავალგანზომილებიანობის გათვალისწინებით, სტრატეგიის შემუშავებაში შეიძლება საჭირო გახდეს სხვადასხვა ადმინისტრაციულ ორგანოთა, მათ შორის მთავრობის ადმინისტრაციის, ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს, ფინანსთა სამინისტროს, რეგიონული განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის სამინისტროს წარმომადგენლების მჭიდრო თანამშრომლობა და კოორდინაცია. გარდა ამისა, მუნიციპალიტეტებში მიღებული გადაწყვეტილებების განხორციელება მოითხოვს ადგილობრივი თვითმმართველობების პასუხისმგებელი პერსონალის ჩართვას, რათა შემოთავაზებული ქმედებები მაქსიმალურად იყოს გათვალისწინებული და განხორციელებული.

მოვლის ეკონომიკა

სტრატეგიისა და სამოქმედო გეგმის დანერგვამ, რომელიც ხელს შეუწყობს სათემო სერვისების განვითარებას ეროვნულ დონეზე, შეიძლება დააჩქაროს ქვეყანაში მოვლის ეკონომიკის განვითარება. ეს ხელს შეუწყობს მოვლის არაფორმალური სერვისების განვითარებას, ზრდასა და ინსტიტუციონალიზაციას, რომელიც მოიცავს ბავშვის მოვლას, ადრეული ასაკის ბავშვთა განათლებას, შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა და ხანდაზმულთა მოვლას. ამ თვალსაზრისით გასათვალისწინებელია, რომ გარდა ინფრასტრუქტურასა და შესაბამისი დანერგვების ნაკლებობასთან დაკავშირებული პრობლემის მოგვარებისა, სტრატეგიისა და სამოქმედო გეგმის საშუალებით შესაძლებელი იქნება როგორც მაღალი ხარისხისა და ხელმისაწვდომი მოვლის სერვისების უზრუნველყოფა, ისე სხვა ბარიერების გამოვლენა და მოგვარება. სექტორის განვითარებისკენ მიმავალი გზის მკაფიო და სტრუქტურირებულ ხედვას შეუძლია შექმნას უკეთესი პირობები მომვლელის პროფესიის განვითარებისთვის, რაც, ალბათ, ახალ სამუშაო შესაძლებლობებს შექმნის (განსაკუთრებით) ქალებისთვის. ეს დადებითად აისახება საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულთა სამუშაო ძალაში ჩართულობაზეც, რომელმაც შეიძლება მყისიერი ეფექტი იქონიოს შრომის ბაზრებზე (დანერგვითი ინფორმაცია იხ. ქვემოთ).

შრომის ბაზარი

მოვლის ეკონომიკაში სამუშაო ადგილების შექმნის პირდაპირი ეფექტის გარდა, ეროვნულ დონეზე ბავშვის მოვლისა და საოჯახო სერვისების სტრატეგიისა და სამოქმედო გეგმის შემუშავება კიდევ ერთ მნიშვნელოვან ზეგავლენას იქონიებს შრომის ბაზარზე. მაღალი ხარისხის, ხელმისაწვდომი და სტრატეგიულად მორგებული მოვლის სერვისების უზრუნველყოფა საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულებს მისცემს შესაძლებლობას, თავიანთი მოვალეობების ნაწილი მოვლის ცენტრებს დააკისრონ. შესაბამისად, საბაზისო სცენართან შედარებით, ამ ალტერნატივის განხორციელება, სავარაუდოდ, შეამცირებს საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე

პირთა მიერ აუნაზღაურებელი საქმიანობის განხორციელებას და ხელს შეუწყობს მათ მზარდ მონაწილეობას ანაზღაურებად საქმიანობაში. მათ იმის საშუალებასაც მისცემს, რომ ნახევარ განაკვეთზე მუშაობიდან გადაერთონ სრულ განაკვეთზე ან/და სრულად ჩაერთონ შრომის ბაზრის საქმიანობაში, რითაც გაიზრდება მათი სამუშაო ძალაში მონაწილეობა და შემცირდება უთანასწორობა საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულებსა და სხვა დასაქმებულ პირებს შორის. მხარდაჭერის სერვისებზე წვდომა შეამცირებს დისკრიმინაციულ მოპყრობასაც, რომელსაც, როგორც ჩანს, ზოგიერთი დამსაქმებელი იყენებს საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულ პირთა მიმართ, რადგან ისინი აღიქმებიან ნაკლებად საიმედო ან/და პასუხისმგებლიან თანამშრომლებად დამსაქმებელი კომპანიისთვის. ალტერნატივის განხორციელების ეს ზეგავლენა განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია ქალებისთვის. იმის გათვალისწინებით, რომ შრომის ბაზარზე გაზრდილი ჩართულობა საშუალებას აძლევს ქალებს, შეიძინონ მეტი უნარი და გამოცდილება, რომელსაც მოჰყვება ხელფასის ზრდა, რეფორმის კიდევ ერთი მოსალოდნელი ზეგავლენა იქნება შრომის ანაზღაურების გენდერული უთანასწორობის შემცირება.

დაბოლოს, მოსალოდნელია, რომ მოვლის საქმიანობისთვის ფორმალური შრომის ბაზრის განვითარება პოზიტიურად აისახება იმ ქალების დასაქმების ბაზარზე, რომლებიც ამჟამად დაუსაქმებელი არიან ან მუშაობენ მონყვლად სამუშაოზე, მაგალითად, ოჯახში დასაქმებულები, რომლებსაც მიეცემათ ოფიციალურ შრომით ურთიერთობაში ჩართვის მეტი შესაძლებლობა.

გენდერული თანასწორობა

მოვლის ეკონომიკასა და ზოგადად, შრომის ბაზარზე დადებითი გავლენის წყალობით, პირველი პოლიტიკის ალტერნატივით გათვალისწინებული განვითარების სტრატეგიის წარმატებით განხორციელებამ შეიძლება დადებითი გავლენა მოახდინოს გენდერულ თანასწორობაზე, შრომით საქმიანობაში ჩართულობის, შრომის ანაზღაურების უთანასწორობისა თუ დისკრიმინაციული მოპყრობის

შემცირების გზით. გრძელვადიან პერსპექტივაში ეს ცვლილებები შეიძლება გადაიზარდოს უფრო პროგრესულ სოციალურ ნორმებში, შესუსტებულ გენდერულ სტერეოტიპებსა და ზოგადად, გენდერული თანასწორობის ზრდაში.

სოციალური

მოსალოდნელია, რომ პოლიტიკის პირველი ალტერნატივის განხორციელებას ექნება მრავალმხრივ დადებითი ეფექტი საზოგადოების, კერძოდ, ყველაზე მოწყვლადი ჯგუფების კეთილდღეობაზე. როგორც უკვე აღვნიშნეთ, იაფ და საიმედო მომსახურებაზე მეტი ხელმისაწვდომობა შეამცირებს საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულთა ტვირთს, რაც გამოიწვევს მათ მეტ ჩართულობას სამუშაო ძალაში, დისკრიმინაციისა და შრომის ანაზღაურებასთან დაკავშირებული უთანასწორობის შემცირებას. სავარაუდოა, რომ ეს ხელს შეუწყობს სიღარიბის, სოციალურად მოწყვლადი ოჯახებისა და ინდივიდების რაოდენობის შემცირებას, სავარაუდოდ გრძელვადიანი (პოზიტიური) ეფექტით საჯარო ფინანსებზეც (იხ. ქვემოთ). შრომის ბაზარზე უკეთესი შედეგების, პოტენციურად სიღარიბისა და მოწყვლადობის შემცირების გარდა, მოვლის სერვისებისა და დაწესებულებების განვითარება ხელს შეუწყობს უშუალოდ იმ ოჯახებისა და ინდივიდების კეთილდღეობის ზრდასაც, რომლებიც აქამდე ვერ იღებდნენ დახმარებას მოვლის სერვისების მხრივ, რადგან ეს ფინანსურად ან ფიზიკურად მათთვის ხელმისაწვდომი არ იყო. ამ თვალსაზრისით, მიზანშეწონილი იქნებოდა, რომ სტრატეგიასა და სამოქმედო გეგმაში გაანალიზდეს მოსალოდნელი გავლენაც არა მხოლოდ საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულ პირებზე, არამედ სოციალურად მოწყვლად ყველა ჯგუფზე. ამასთან, უკეთ განვითარებული მოვლის სისტემა ნიშნავს არსებულ მდგომარეობასთან შედარებით უფრო მაღალი ხარისხის მომსახურების მიწოდებას. ეს გულისხმობს კიდევ უფრო მეტ სარგებელს ბენეფიციარებისათვის,⁵⁷ ასევე უკეთესი

განვითარების შესაძლებლობებს მომვლელებისთვის და გაზრდილ ადამიანურ კაპიტალს ქვეყანაში.

დაბოლოს, მოვლასთან დაკავშირებული მომსახურების განვითარება, რასაც ხელი უნდა შეუწყოს სტრატეგიამ და სამოქმედო გეგმამ, პოტენციურად დადებითად აისახება ოჯახების სოციალურ მდგომარეობაზე ზემოთ მოყვანილი ახალი (და უფრო მაღალი ხარისხის) დასაქმების შესაძლებლობების შექმნით. ეს გაუმჯობესება შეიძლება განსაკუთრებით მნიშვნელოვანი იყოს მოვლის სექტორში დასაქმებული იმ პირებისთვის, რომლებიც სოციალურად მოწყვლად ოჯახებს წარმოადგენენ.

საჯარო ფინანსები

მოსალოდნელია, რომ პოლიტიკის პირველი ალტერნატივის განხორციელება საბაზისო სცენართან შედარებით უარყოფით გავლენას იქონიებს სახელმწიფო ბიუჯეტზე, განსაკუთრებით მოკლევადიან პერიოდში.

კვლევის ჩატარება, რომელიც წარმომადგენლობითი იქნება მუნიციპალურ დონეზე, საჭიროებს დამატებით რესურსებს ამ აქტივობის ჩასატარებლად.

სტრატეგიისა და მასთან დაკავშირებული სამოქმედო გეგმის შემუშავებაც, ისევე როგორც პროცესის განხორციელების მონიტორინგი, მოითხოვს დამატებით რესურსს.

სტრატეგიასა და სამოქმედო გეგმაში გათვალისწინებული შესაბამისი ღონისძიებების განხორციელებამ, შესაძლოა, მოკლევადიან პერიოდში გამოიწვიოს მთავრობის სოციალური ხარჯების მნიშვნელოვანი ზრდა, თუმცა ამ ხარჯების ანალიზი სცდება წინამდებარე რეგულირების გეგმის შეფასების სფეროს. ხარჯების ნაწილი შეიძლება მოკლე ხანში დაიფაროს, სამუშაო

57 მაგალითად, ბავშვებს ღარიბი ოჯახებიდან ექნებათ უკეთესი ხარისხის მოვლაზე ხელმისაწვდომობა.
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000137407>

ძალაში მონაწილეობისა და ეკონომიკური აქტივობის ზრდის შედეგად (Ilkkaracen 2015). ამასთან, გრძელვადიან პერიოდში ეკონომიკასა და მოსახლეობის სოციალურად დაუცველ ჯგუფებზე დადებით გავლენას, მოვლის სერვისების მიწოდების უფრო სტრუქტურირებული მიდგომის ეფექტიანობასთან ერთად, შეიძლება დადებითი გავლენა ჰქონდეს საჯარო ფინანსებზე სოციალური ხარჯების შემცირებისა და ფისკალური შემოსავლების გაზრდით.

რისკები

ცენტრალიზებული სტრატეგიისა და სამოქმედო გეგმის შემუშავება შეიცავს რისკებსაც. პირველ რიგში, ეს შეიძლება გამოიწვიოს იმ ფაქტმა, რომ საქმიანობის უმეტესობა განხორციელდება ცენტრალურ დონეზე, ამიტომ მთავრობამ შესაძლოა ვერ მოიცვას ყველა კონკრეტული საკითხი, რომელიც მნიშვნელოვანია მუნიციპალურ დონეზე. ცენტრალური ხელისუფლების ხელმძღვანელობით განხორციელებული ქმედებებიც შეიძლება ბოლომდე არ იყოს ადგილობრივ საჭიროებებზე მორგებული, რამაც შესაძლოა გამოიწვიოს პოლიტიკის ეფექტიანობის შემცირება. ამასთან, ვინაიდან ზოგიერთი მომსახურება (მაგალითად, საბავშვო ბაღები) ადგილობრივი მუნიციპალიტეტების უშუალო პასუხისმგებლობის ქვეშ არის, ცენტრალური და ადგილობრივი ხელისუფლების ორგანოებს შორის არასათანადო კომუნიკაციისა და არასრულყოფილი კოორდინაციის რისკი შეიძლება გახდეს პოლიტიკის არაეფექტიანობის დამატებითი მიზეზი.

დაბოლოს, არსებობს რისკი, რომ შეზღუდული ფინანსური რესურსებისა და პრობლემის დაბალი პრიორიტეტულობის გამო, პოლიტიკის გამტარებლებმა გადანყვიტონ, არ მიიღონ გარკვეული ეფექტური ზომები, მიუხედავად იმისა, რომ ამას მოითხოვს სტრატეგიის წარმატებით განხორციელება. ეს განსაკუთრებით აქტუალურია სამოქმედო გეგმის განხორციელებისთვის საჭირო ფინანსური რესურსების სიმცირის შემთხვევაში.

პოლიტიკის ალტერნატივა 2 – ბავშვთა მოვლისა და საოჯახო სერვისების განვითარების მიზნით სტარტეგიებისა და განხორციელების გეგმის შემუშავება მუნიციპალურ დონეზე ეროვნული სახელმძღვანელო პრინციპების შესაბამისად.

ადმინისტრაციული

პოლიტიკის მეორე ალტერნატივის განხორციელება გამოიწვევს ცვლილებებს სახელმწიფო და ადგილობრივი ორგანოების ადმინისტრაციულ საქმიანობაშიც.

პოლიტიკის პირველ ალტერნატივასთან შედარებით, ამ ალტერნატივის განხორციელების შემთხვევაში, საქსტატის არსებულ პერსონალზე ადმინისტრაციული ტვირთი მუნიციპალურ დონეზე წარმომადგენლობითი კვლევის ჩასატარებლად გაცილებით დაბალი იქნება, რადგან ამ სცენარში კვლევას ატარებენ გარედან დაქირავებული პირები და სპეციალისტები. ამ შემთხვევაში, კითხვარის შემუშავება და ტესტირება უნდა მოხდეს სფეროს ექსპერტების დახმარებით, რათა მიღწეული იყოს კვლევის მაღალი ხარისხი და შესაძლებელი იყოს მონაცემების შედარება. თუმცა შედარებითობის უზრუნველსაყოფად გარკვეული კოორდინაცია (ფუნქცია, რომელიც შესაძლოა დაეკისროს საქსტატს) მაინც იქნება მიზანშეწონილი. საქსტატის მხრიდან დროისა და რესურსების დაზოგვას გადანონის გარედან დაქირავებული პირების, სპეციალისტებისა და ადგილობრივი თვითმმართველობის თანამშრომელთა ფუნქციამოვალეობებთან დაკავშირებული ხარჯის ზრდა.

შესაბამისი კანდიდატების შერჩევა, მათი სათანადო მომზადება და მუშაობის მონიტორინგი გაზრდის დატვირთვას ადგილობრივი მუნიციპალიტეტების თანამშრომლებზე.

პირველი ალტერნატივის მსგავსად, შეგროვებული მონაცემები და კვლევის შედეგების ანალიზი უნდა იქნეს განხილული როგორც ადგილობრივ,

ისე ცენტრალურ დონეზე. თუმცა ამ შემთხვევაში პროცესი შეიძლება უფრო შრომატევადი აღმოჩნდეს და მოითხოვოს ცენტრალური ხელისუფლების თანამშრომლების მხრიდან მეტი ჩართულობა, რადგან კომუნიკაცია უნდა მოხდეს თითოეულ მუნიციპალიტეტთან ცალ-ცალკე, ხოლო ცენტრალურ ხელისუფლებას მოუწევს, უზრუნველყოს განხორციელების კოორდინაცია.

განხორციელების პროცესის მონიტორინგისთვის ადმინისტრაციული რესურსი საჭირო იქნება როგორც მუნიციპალიტეტების, ასევე ცენტრალური სამთავრობო ორგანოების მხრიდან. ამან შესაძლოა მოითხოვოს მონიტორინგზე პასუხისმგებელი პირების/ერთეულებისთვის სპეციალური ტრენინგების ჩატარება და დახმარების განწევა.

ერთიანი ეროვნული სტრატეგიის შემუშავებისათვის, მსგავსად პოლიტიკის პირველი ალტერნატივისა, საჭირო იქნება სხვადასხვა ადმინისტრაციულ ერთეულებს შორის კოორდინაცია.

მოვლის ეკონომიკა

პოლიტიკის მე-2 ალტერნატივის განხორციელების ზეგავლენა მოვლის ეკონომიკის განვითარებაზე იქნება ისეთივე, როგორიც პირველი ალტერნატივის განხორციელების შემთხვევაში. ამასთან, ადგილობრივ დონეზე სტრატეგიებისა და სამოქმედო გეგმების დეცენტრალიზებულმა შემუშავებამ პოტენციურად შეიძლება გამოიწვიოს საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე ადგილობრივ დასაქმებულ პირთა საჭიროებების უკეთესად იდენტიფიცირება. ამ შემთხვევაში, მოვლის სერვისების განვითარების პოზიტიური გავლენა შეიძლება უფრო თვალსაჩინო იყოს.

შრომის ბაზარი

პოლიტიკის მე-2 ალტერნატივის ზეგავლენა შრომის ბაზრის შედეგებზე იქნება ისეთივე, როგორიც 1-ლი ალტერნატივის განხორციელებისას. თუმცა

შემოთავაზებული ინტერვენციები უკეთ იქნება მორგებული ადგილობრივი მოსახლეობის საჭიროებებზე, ამგვარად, ქალთა შრომის ბაზარზე მონაწილეობის მაჩვენებლები შეიძლება უფრო გაიზარდოს მუნიციპალიტეტებში, ვიდრე პირველი ალტერნატივის შემთხვევაში. მოსალოდნელია, რომ ადგილობრივ საჭიროებებზე მორგებული სტრატეგიის შემუშავება გამოიწვევს ადგილობრივ თვითმმართველობებზე მეტი პასუხისმგებლობის დაკისრებას, რათა მათ უკეთ განახორციელონ ქმედებები მუნიციპალურ დონეზე.

გენდერული თანასწორობა

მოსალოდნელია, რომ მუნიციპალურ დონეზე სტრატეგიებისა და განხორციელების გეგმების შემუშავება გავლენას იქონიებს გენდერულ თანასწორობაზე, სულ მცირე ისეთივე, როგორსაც ცენტრალიზებული სტრატეგიების შემუშავება. ყოველივე ეს ადგილობრივი სტრატეგიების განხორციელების შედეგად მოხდება, რომელშიც გათვალისწინებული იქნება ადგილობრივი საჭიროებები და მუნიციპალიტეტისთვის დამახასიათებელი სპეციფიკა, რაც ეროვნული სტრატეგიის შესაბამისად შემუშავდება.

სოციალური

მოსალოდნელია, რომ პოლიტიკის მე-2 ალტერნატივის განხორციელებას საზოგადოებაზე ექნება ისეთივე თვისებრივი ზეგავლენა, როგორიც პირველ ალტერნატივას, თუმცა ამ შემთხვევაში შესაძლებელია, უკეთ მოხდეს ადგილობრივი საჭიროებების დაკმაყოფილება, რაც გამოიხატება უფრო მიზნობრივი პოლიტიკის ალტერნატივების შემუშავებით, ასევე მუნიციპალიტეტისთვის დამახასიათებელი მონყვლადობის კონკრეტული მიზეზების უკეთ აღმოფხვრით. აგრეთვე, მოსალოდნელია, რომ ამ ალტერნატივის განხორციელების შემთხვევაში ყველაზე მონყვლადი პირებისა და ოჯახების კეთილდღეობა უფრო მეტად გაიზარდება.

საჯარო ფინანსები

პოლიტიკის მე-2 ალტერნატივის განხორციელებაც დამატებით ხარჯებთანაა დაკავშირებული, მათ შორისაა როგორც საბაზისო გამოკითხვის, ასევე შემდგომი კვლევების შემუშავებისა და ადმინისტრირების საფასური. თუმცა, პირველი ალტერნატივისგან განსხვავებით, ხარჯები გადანაწილდება ცენტრალურ ხელისუფლებასა და მუნიციპალიტეტებს შორის, რომლებიც პროცესს ადგილობრივ დონეზე წარმართავენ. ამასთან, პირველ ალტერნატივასთან შედარებით, მეტი ხარჯია მოსალოდნელი მონაცემთა ანალიზისა და კვლევის შედეგების ანგარიშების თვალსაზრისით, რადგან ქვეყნის მასშტაბით მონაცემთა შეგროვება დეცენტრალიზებულად განხორციელდება.

სტრატეგიისა და სამოქმედო გეგმის შემუშავების ხარჯები უფრო მაღალი იქნება, ვიდრე პოლიტიკის პირველი ალტერნატივის განხორციელების შემთხვევაში. ამ სცენარის მიხედვით, ადგილობრივ თვითმმართველობებს უფრო დიდი ხარჯი ექნებათ, რათა აანაზღაურონ დასაქმებულთა მიერ გაწეული შრომა სტრატეგიის შემუშავებისათვის. ეს არ კომპენსირდება ცენტრალურ დონეზე გაწეული ხარჯების შემცირებით, რადგან ცენტრალიზებული დაგეგმარებისა და კოორდინაციის გარკვეული საჭიროება მაინც რჩება. ამ ალტერნატივასთან დაკავშირებული ხარჯები უნდა მოიცავდეს ადგილობრივი თვითმმართველობისა და ცენტრალური ხელისუფლების იმ თანამშრომელთა ხელფასების ხარჯებსაც, რომლებიც პასუხისმგებელნი არიან აქტივობის განხორციელების პროცესის მონიტორინგსა და შეფასებაზე. ასევე, ამ შემთხვევაში გეგმის განხორციელება (რომელიც სცდება აღნიშნული ანალიზის ფარგლებს) მოითხოვს დამატებით რესურსებს, რომლის კომპენსაციაც სავარაუდოდ მოხდება დადებითი სოციალურ-ეკონომიკური ცვლილებებით მოკლევადიან

პერიოდში (და მასთან დაკავშირებული სახელმწიფო შემოსავლების ზრდით).

რისკები

მუნიციპალური სტრატეგიების შემუშავება ზრდის არაეფექტური კოორდინაციის რისკს როგორც მუნიციპალიტეტებს, ისე მუნიციპალიტეტსა და ცენტრალურ ხელისუფლებას შორის.

ამასთან, თუ გავითვალისწინებთ, რომ ადგილობრივი მუნიციპალიტეტების ბიუჯეტი შედარებით შეზღუდულია, ეფექტური ქმედებების უგულებელყოფის ან არასაკმარის ფინანსურ რესურსებთან დაკავშირებული რისკი უფრო მაღალი იქნება, ვიდრე პოლიტიკის პირველი ალტერნატივის განხორციელებისას. ამ რისკს კიდევ უფრო ამძაფრებს ის, რომ სტრატეგიის შემუშავებაზე შესაძლოა, ზეგავლენა მოახდინონ ადგილობრივმა დაინტერესებულმა მხარეებმა,⁵⁸ რაც, თავის მხრივ, შეამცირებს პოლიტიკის დადებით ეფექტს საზოგადოების ყველაზე მოწყვლად ჯგუფზე.

შესაბამისად, მნიშვნელოვანია, რომ ცენტრალურმა მთავრობამ უზრუნველყოს საჭირო (განსაკუთრებით ფინანსური) რესურსების მიწოდება შესაბამისი სტრატეგიების ფორმირების, ასევე მათი ხარისხის, ეფექტიანობისა და ინკლუზიურობის მონიტორინგისთვის.

პოლიტიკის პირველ ალტერნატივასთან შედარებით, ამ სცენარის მიხედვით რისკი, რომ ადგილობრივი საჭიროებები სრულად არ იქნება ასახული ეროვნულ სტრატეგიაში, მნიშვნელოვნად შემცირდება (თუ თავიდან იქნება აცილებული ძალაუფლების მქონე ადგილობრივი ინტერესთა ჯგუფების ზეგავლენა).

58 მაგალითად, უფრო გავლენიანი ქვეჯგუფები საზოგადოებაში (როგორცაა გავლენიანი მინამეურნეობები ან/და მსხვილი კომპანიები, რომლებიც ქირაობენ ბევრ ოჯახური

პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულს), უბიძგებენ ქმედებებს, რომლებიც შეესაბამება მათ პირად საჭიროებებს და არა ფართო საზოგადოების საჭიროებებს.

ცხრილი 5:

შერჩეული ალტერნატივების ზეგავლენის შეჯამება

ზეგავლენები	სახე: 1) პირდაპირი 2) არაპირდაპირი	ჯგუფ(ები), რომლებმაც განიცადეს ზეგავლენა, ან/და სხვა შესაბამისი ინდიკატორები, რომლებმაც განიცადეს ზეგავლენა	მოსალოდნელი შედეგების შეფასება (დადებითი ან უარყოფითი)	ალტერნატივები, რომლებიც ექვემდებარება აღნიშნულ ზეგავლენას
ადმინისტრაციული				
საქსტატის პერსონალის გაზრდილი სამუშაო დატვირთვა კვლევის ჩასატარებლად	პირდაპირი	საქსტატი; საქართველოს მთავრობა	უარყოფითი	ალტერნატივა 1 ალტერნატივა 2
გაზრდილი ადმინისტრაციული ტვირთი არსებულ პერსონალზე	პირდაპირი	ადგილობრივი მუნიციპალიტეტები; საქართველოს მთავრობა	უარყოფითი	ალტერნატივა 1 ალტერნატივა 2
განხორციელების გეგმის მონიტორინგის საჭიროება	პირდაპირი	საქართველოს მთავრობა; ადგილობრივი მუნიციპალიტეტები	უარყოფითი	ალტერნატივა 2
განხორციელების გეგმის მონიტორინგის საჭიროება	პირდაპირი	საქართველოს მთავრობა	უარყოფითი	ალტერნატივა 1
მოვლის ეკონომიკა				
მოვლის ეკონომიკის დაჩქარებული განვითარება	პირდაპირი	საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულები; მომვლელები; პირები, რომელთაც მზრუნველობა ესაჭიროებათ	დადებითი	ალტერნატივა 1 ალტერნატივა 2
უკეთესი ხარისხის მოვლის სერვისების მიწოდება	პირდაპირი	საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულები; მომვლელები; პირები, რომელთაც მზრუნველობა ესაჭიროებათ; სხვა სექტორები	დადებითი	ალტერნატივა 1 ალტერნატივა 2
მოვლის სექტორში დასაქმებულებისთვის ახალი სამუშაო შესაძლებლობები	პირდაპირი	საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულები; მომვლელები; პირები, რომელთაც მზრუნველობა ესაჭიროებათ; სხვა სექტორები	დადებითი	ალტერნატივა 1 ალტერნატივა 2
ქალთა გაზრდილი მონაწილეობა შრომის ბაზარზე	პირდაპირი	საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულები; პირები, რომელთაც მზრუნველობა ესაჭიროებათ; სხვა სექტორები	დადებითი	ალტერნატივა 1 ალტერნატივა 2

შრომის ბაზარი				
დასაქმების გაზრდილი შესაძლებლობები საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე ქალებისა და მომვლელებისთვის	პირდაპირი	საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულები; მომვლელები; პირები, რომელთაც მზრუნველობა ესაჭიროებათ; დამსაქმებლები	დადებითი	ალტერნატივა 1 ალტერნატივა 2
ქალთა ანაზღაურებადი სამუშაო საათების ზრდა	პირდაპირი	საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულები; მომვლელები; დამსაქმებლები	დადებითი	ალტერნატივა 1 ალტერნატივა 2
საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე და არმქონე დასაქმებულ პირებს შორის უთანასწორობის შემცირება შრომის ბაზარზე მონაწილეობის მხრივ	პირდაპირი	საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულები; სხვა დასაქმებულები; დამსაქმებლები	დადებითი	ალტერნატივა 1 ალტერნატივა 2
საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულ პირთა მიმართ შემცირებული დისკრიმინაცია შრომის ბაზარზე	პირდაპირი	საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულები; დამსაქმებლები	დადებითი	ალტერნატივა 1 ალტერნატივა 2
შრომის ანაზღაურების შემცირებული გენდერული უთანასწორობა	პირდაპირი	დასაქმებულები	დადებითი	ალტერნატივა 1 ალტერნატივა 2
ფორმალური შრომითი ურთიერთობების ზრდა	პირდაპირი	დაუსაქმებელი ქალები; ოჯახში დასაქმებულები, რომლებიც არაფორმალურ შრომით ურთიერთობაში არიან; საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულები; მომვლელები	დადებითი	ალტერნატივა 1 ალტერნატივა 2
გენდერული თანასწორობა				
გაზრდილი გენდერული თანასწორობა	პირდაპირი	საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულები; მომვლელები; დამსაქმებლები	დადებითი	ალტერნატივა 1 ალტერნატივა 2
შემცირებული გენდერული სტერეოტიპები	პირდაპირი	საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულები; სხვა დასაქმებულები; დამსაქმებლები	დადებითი	ალტერნატივა 1 ალტერნატივა 2

სოციალური				
სიღარიბის შემცირება მოწყვლად ჯგუფებში	პირდაპირი	მომვლელები	დადებითი	ალტერნატივა 1 ალტერნატივა 2
გაუმჯობესებული შედეგები შრომის ბაზარზე	პირდაპირი	საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულები; მომვლელები; დამსაქმებლები	დადებითი	ალტერნატივა 1 ალტერნატივა 2
იმ ადამიანთა გაზრდილი კეთილდღეობა, რომლებსაც საოჯახო პასუხისმგებლობის ტვირთის შესამცირებლად სჭირდებათ მოვლის სერვისები	პირდაპირი	საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულები; მომვლელები	დადებითი	ალტერნატივა 1 ალტერნატივა 2
ადამიანური კაპიტალის განვითარება	პირდაპირი	დამსაქმებლები; დასაქმებულები; საქართველოს მთავრობა; ადგილობრივი მუნიციპალიტეტები	დადებითი	ალტერნატივა 1 ალტერნატივა 2
მომვლელების გაუმჯობესებული სოციალური მდგომარეობა	პირდაპირი	მომვლელები; დამსაქმებლები	დადებითი	ალტერნატივა 1 ალტერნატივა 2
გაზრდილი თანასწორობა მოვლის სერვისებზე ხელმისაწვდომობაში	პირდაპირი	მოვლის საჭიროების მქონე ოჯახები	დადებითი	ალტერნატივა 1 ალტერნატივა 2
მოვლის საჭიროების მქონე პირთა კეთილდღეობის ზრდა	არაპირდაპირი	მოვლის საჭიროების მქონე პირები	დადებითი	ალტერნატივა 1 ალტერნატივა 2
საჯარო ფინანსები				
კვლევის ჩატარების ღირებულება	პირდაპირი	საქსტატი; საქართველოს მთავრობა	უარყოფითი	ალტერნატივა 1
კვლევის ჩატარების ღირებულება	პირდაპირი	ადგილობრივი მუნიციპალიტეტები	უარყოფითი	ალტერნატივა 2
სტრატეგიისა და სამოქმედო გეგმის შემუშავების ღირებულება	პირდაპირი	საქართველოს მთავრობა; ადგილობრივი მუნიციპალიტეტები	უარყოფითი	ალტერნატივა 1 ალტერნატივა 2
განხორციელების პროცესის მონიტორინგის ღირებულება	პირდაპირი	საქართველოს მთავრობა; ადგილობრივი მუნიციპალიტეტები	უარყოფითი	ალტერნატივა 1 ალტერნატივა 2
მოვლის სერვისების განვითარებაზე სახელმწიფო ხარჯის პოტენციური ეფექტიანობის ზრდა	არაპირდაპირი	საქართველოს მთავრობა; ადგილობრივი მუნიციპალიტეტები	დადებითი	ალტერნატივა 1 ალტერნატივა 2

რისკები				
სტრატეგიაში ადგილობრივი საჯიროებების ნაკლები გათვალისწინება	პირდაპირი	საქართველოს მთავრობა; ადგილობრივი მუნიციპალიტეტები; საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულები; მომვლელები; პირები, რომელთაც ესაჯიროებათ მოვლა; დამსაქმებლები	უარყოფითი	ალტერნატივა 1
არასწორი კომუნიკაცია მთავრობასა და ადგილობრივ მუნიციპალიტეტებს შორის	პირდაპირი	საქართველოს მთავრობა; ადგილობრივი მუნიციპალიტეტები; საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულები; მომვლელები; პირები, რომელთაც ესაჯიროებათ მოვლა; დამსაქმებლები	უარყოფითი	ალტერნატივა 1
არასწორი კომუნიკაცია ადგილობრივ მუნიციპალიტეტებს შორის	პირდაპირი	საქართველოს მთავრობა; ადგილობრივი მუნიციპალიტეტები; საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულები; მომვლელები; პირები, რომელთაც ესაჯიროებათ მოვლა; დამსაქმებლები	უარყოფითი	ალტერნატივა 2
ფინანსებზე არასაკმარისი წვდომა	პირდაპირი	ადგილობრივი მუნიციპალიტეტები; საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულები; მომვლელები; პირები, რომელთაც ესაჯიროებათ მოვლა; დამსაქმებლები	უარყოფითი	ალტერნატივა 1 ალტერნატივა 2

ბ. პოლიტიკის ალტერნატივებთან დაკავშირებული ხარჯების რაოდენობრივი შეფასება

რეგულირების ზეგავლენის შეფასების ჯგუფმა გააანალიზა პოლიტიკის ორი ალტერნატივის განხორციელებასთან დაკავშირებული ხარჯები, თითოეულ ალტერნატივაში განხილული ორი ძირითადი საქმიანობის განსახორციელებლად საჭირო სავარაუდო ბიუჯეტის გათვალისწინებით. პირველი აქტივობა არის მონაცემთა შეგროვება, ცენტრალიზებულად (წარმომადგენლობითი რეგიონულ დონეზე), ან მუნიციპალურ დონეზე ჩატარებული კვლევის გამოყენებით. ნავარაუდებია, რომ მონაცემთა შეგროვებისათვის მთავრობა მოახდენს ახალი რესურსების მობილიზებას, იქნება ეს საქსტატის მიერ შეგროვებული მონაცემები, თუ გარეშე პირების დაქირავება. მეორე აქტივობა არის ქვეყანაში ბავშვის მოვლის, საოჯახო სერვისებისა და შესაბამისი დაწესებულებების განვითარების სტრატეგიის შემუშავება საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულ პირთა პრობლემების აღმოსაფხვრელად. რეგულირების

ზეგავლენის შეფასების ფარგლებში შეფასდა ყოვლისმომცველი სტრატეგიის შემუშავების ხარჯები. შეფასება გაკეთდა ხუთწლიანი პერიოდისათვის. ვივარაუდეთ, რომ ამ წლების განმავლობაში მონაცემთა შეგროვება დაიწყება პირველივე პერიოდში და პროცესი ერთი წელი გაგრძელდება. კიდევ ერთი წელი დასჭირდება სტრატეგიის შემუშავებას. თითოეული აქტივობა განმეორდება პირველი რაუნდის ჩატარებიდან სამი წლის შემდეგ.

პირველი აქტივობა მოიცავს რამდენიმე კატეგორიის ხარჯებს: (i) ანალიტიკური სამუშაოსთვის, რომელიც საჭიროა კითხვარის შესამუშავებლად, (ii) გამოკითხვის დასაგეგმად, (iii) ინტერვიუერების გადამზადების ხარჯები, (iv) გამოკითხვა, (v) მონაცემთა ბაზის შექმნა და (vi) ორგანიზაციის ზედნადები ხარჯები. მე-6 ცხრილში შეჯამებულია მოსალოდნელი ხარჯები:

ცხრილი 6:
კვლევის განხორციელების ხარჯების შეჯამება

ხარჯები	ერთეულის ღირებულება (ლარი)	საჭირო სამუშაო დღეების რაოდენობა	მთლიანი ღირებულება (ლარი)
1. კითხვარის შედგენა	300	20	6,000
2. შერჩევის დაგეგმვა	400	10	4,000
3. ტრენინგის ღირებულება	300	5	1,500
4. მონაცემთა ბაზის შექმნა	300	10	3,000
მთლიანი ფიქსირებული ღირებულება	-	-	14,500
გამოკითხვა (ინტერვიუ, მონაცემების შეტანა და ტრანსპორტირება) შევსებული კითხვარის მიხედვით	20	-	-
ზედნადები (მთლიანი ღირებულების წილი)	15%		

ყოვლისმომცველი სტრატეგიის შემუშავებასთან დაკავშირებული ხარჯები დამოკიდებულია გუნდის შემადგენლობასა და იმ სამუშაოზე, რომელიც გუნდის თითოეულმა წევრმა უნდა გაწიოს. ISET-ის კვლევითი ინსტიტუტი ამ ბიუჯეტის შემუშავებისას დაეყრდნო საკუთარ გამოცდილებას და შემდეგ ბიუჯეტში გათვალისწინებული ხარჯები გადაამოწმა როგორც მთავრობის ადმინისტრაციის, ისე კერძო სექტორის წარმომადგენლებსა და დარგობრივი სტრატეგიების შემუშავების ექსპერტებთან. მე-7

ცხრილში შეჯამებულია მოსალოდნელი ერთეულის ხარჯები და ძალისხმევის დონე, რომელიც საჭიროა ყოვლისმომცველი სტრატეგიის შემუშავებისთვის. ხარჯების შეფასებისას გათვალისწინებულ იქნა, რომ მუნიციპალური (ქვემოდან ზემოთ – ალტერნატივა 2) და ეროვნული დონის (ზემოდან ქვემოთ – ალტერნატივა 1) სტრატეგიები მოითხოვს ანალოგიურ ძალისხმევას და შესაბამისად, მათ განხორციელებასთან დაკავშირებული ხარჯები იქნება ერთი და იგივე.

ცხრილი 7: სტრატეგიის ჩამოყალიბებისთვის საჭირო ხარჯების შეჯამება

სტრატეგიის შემუშავების ღირებულება ერთი მუნიციპალიტეტისთვის	ერთეულის ღირებულება (ლარი)	საჭირო სამუშაო დღეების რაოდენობა	მთლიანი ღირებულება (ლარი)
სამუშაო ჯგუფის ხელმძღვანელი	700	10	7,000
სექტორის ექსპერტი 1 (საბავშვო ბაღების საკითხებში)	500	10	5,000
სექტორის ექსპერტი 2 (შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა საჭიროებების საკითხებში)	500	10	5,000
სექტორის ექსპერტი 3 (ხანდაზმულთა საჭიროებების საკითხებში)	500	10	5,000
მკვლევარი 1	250	15	3,750
მკვლევარი 2	250	15	3,750
მკვლევარი 3	250	15	3,750
ფოკუს ჯგუფები და ადგილზე ვიზიტები			3,000
სტრატეგიის მთლიანი ღირებულება (ზედნაღები ღირებულების ჩათვლით - 15%)			41,688

გარდა ამისა, რადგან შეფასება ხდებოდა ხუთ წლიანი პერიოდისათვის, სოციალური დისკონტირების განაკვეთად აღებული იქნა საპროცენტო განაკვეთი 10-წლიან სახელმწიფო ობლიგაციებზე 2020 წლის აპრილისთვის (ბოლო ხელმისაწვდომი აუქციონის მონაცემებზე დაყრდნობით) – 10,2%, რაც შეესაბამება 6,56%-იან რეალურ დისკონტირების განაკვეთს. ამ შეფასების საფუძველზე რეგულირების ზეგავლენის შეფასების გუნდმა გამოთვალა ალტერნატივების

განხორციელების წმინდა მიმდინარე ღირებულება მთავრობისთვის. ცენტრალიზებული სტრატეგიისა და სამოქმედო გეგმის შემუშავებისას, რომელიც აღწერილ ალტერნატივაზე დაფუძნებული, კვლევა წარმომადგენლობითი იქნება რეგიონულ დონეზე, ხოლო მუნიციპალურ დონეზე სტრატეგიების შემუშავებისას, კვლევა წარმომადგენლობითი იქნება მუნიციპალურ დონეზე. მე-8 ცხრილში წარმოდგენილია ეს შედეგები.

ცხრილი 8:

ალტერნატივების ხარჯების წმინდა მიმდინარე ღირებულების შეჯამება ხუთი წლისათვის (ლარი)

ხარჯები	ალტერნატივა 1 - სტრატეგიებისა და სამოქმედო გეგმების შემუშავება ცენტრალიზებულად	ალტერნატივა 2 - სტრატეგიებისა და სამოქმედო გეგმების შემუშავება მუნიციპალურ დონეზე
კვლევის ხარჯების წმინდა მიმდინარე ღირებულება	424,359	4,402,009
სტრატეგიის შემუშავების ხარჯების წმინდა მიმდინარე ღირებულება	67,047	67,047
მთლიანი ხარჯების წმინდა მიმდინარე ღირებულება	491,406	4,469,056



ალტერნატივების შედარება

პოლიტიკის ალტერნატივების ეფექტიანობა იზომება მთავრობის ინტერვენციის ზოგად მიზანთან მიმართებით, რომელიც შემდეგნაირად არის განსაზღვრული:

ბავშვის მოვლის, სხვა საოჯახო სერვისებისა და შესაბამისი დაწესებულებების ხელმისაწვდომობისა და შესაბამისი ხარისხის უზრუნველყოფა, საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე ახლანდელი და პოტენციური დასაქმებულების მხარდასაჭერად.

ალტერნატივების შედარებისას, სასურველის იდენტიფიცირებისთვის, თითოეული ალტერნატივის განსახორციელებლად საჭირო ფინანსური რესურსების გარდა განვიხილეთ რიგი შემდეგი კრიტერიუმებისა:

ეფექტიანობა: სასურველი შედეგების მიღების შესაძლებლობა, რაც მოიცავს:

- ბავშვის მოვლისა და საოჯახო სერვისების ფიზიკური და ფინანსური ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფას საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულ პირთა საჭიროებების დასაკმაყოფილებლად;
- ბავშვის მოვლისა და საოჯახო სერვისების საკმარისი რაოდენობით მიწოდების უზრუნველყოფას საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულთა საჭიროებების დასაკმაყოფილებლად;
- საზოგადოების ცნობიერების ამაღლებას არსებული ბავშვთა მოვლის, საოჯახო სერვისებისა და შესაბამისი დაწესებულებების შესახებ.

განხორციელებადობა: ალტერნატივების განხორციელების სიმარტივე

ა. ალტერნატივების შეჯამება

მრავალკრიტერიუმიანი ანალიზის განხორციელებისას, თითოეული პოლიტიკის ალტერნატივას სხვადასხვა კრიტერიუმში ენიჭება შესაბამისი ქულა. ქულები ვარიანტებს -5-დან 5-მდე. უარყოფითი ქულა

შემოთავაზებულ პოლიტიკის ალტერნატივებთან დაკავშირებული რისკების შემცირება:

- საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულებისთვის ფინანსურად არახელმისაწვდომი მოვლის სერვისები, რომელიც საჭიროა მათი სამსახურებრივი და საოჯახო პასუხისმგებლობების დასაბალანსებლად;
- სტრატეგიასა და სამოქმედო გეგმაში საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულთა სხვადასხვა საჭიროებების არასაკმარისად გათვალისწინება;
- მცირე თემების დისკრიმინაცია მათთვის არასაკმარისი სერვისებისა და მოვლის დაწესებულებების არასაკმარისი რაოდენობით მიწოდებით;
- სააგენტოებს შორის, რომლებიც მართავენ სხვადასხვა ტიპის დაწესებულებას, კოორდინაციისა და ეფექტიანი გადანაცვლებების მიღების პრობლემა;
- სამოქმედო გეგმის განსახორციელებლად რესურსების ნაკლებობა.

პოტენციური სარგებლის მაქსიმიზაცია:

- მოვლის კერძო სერვისების განვითარებისათვის მყარი საფუძვლის შექმნის შესაძლებლობა;
- საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულთა მხრიდან მოვლის სერვისებზე მოთხოვნის დაკმაყოფილება;
- მოვლის სექტორის განვითარება;
- გაზრდილი დასაქმება მოვლის სექტორის განვითარების შედეგად;
- მოვლის სერვისების გაუმჯობესებული ხარისხი;
- საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულთათვის ბარიერების აღმოფხვრა;
- შემცირებული დისკრიმინაცია.

გულისხმობს ეფექტიანობის შემცირებას საბაზისო სცენართან შედარებით, ხოლო დადებითი ქულა ნიშნავს ეფექტიანობის ზრდას.

ცხრილი 9:

ალტერნატივების შედარება მრავალკრიტერიუმიანი ანალიზის გამოყენებით

შეფასების კრიტერიუმები	ალტერნატივა 1 - სტრატეგიებისა და სამოქმედო გეგმების შემუშავება ცენტრალიზებულად	ალტერნატივა 2 - სტრატეგიებისა და სამოქმედო გეგმების შემუშავება მუნიციპალურ დონეზე
მთავრობის დამატებითი ხარჯები (ლარი)	491,406	4,469,056
ეფექტიანობა 1 - მოვლის მომსახურების ხელმისაწვდომობა	1	2
ეფექტიანობა 2 - საკმარისი რაოდენობით არსებობა	1	2
ეფექტიანობა 3 - გაზრდილი ცნობიერება	1	1
განხორციელებადობა/შესრულების სიმართივე	-2	-3
პოტენციური რისკების მინიმიზაცია	1	1
პოტენციური სარგებლის მაქსიმიზაცია	2	2

ბ. უპირატესი ალტერნატივები

ჩვენი მრავალკრიტერიუმიანი ანალიზი აჩვენებს, რომ ორივე ალტერნატივა პოტენციურად იწვევს გაუმჯობესებას საბაზისო სცენართან შედარებით. ეს იმის გამო ხდება, რომ ამჟამად ხელისუფლების მიდგომა მოვლის სექტორის განვითარების მიმართ არის არასისტემური და პირველ რიგში, ეხება ბავშვის მოვლაზე ორიენტირებულ მომსახურებას, ხოლო მზარდი გამოწვევები, რომელთა წინაშეც საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებული პირები დგანან, მოითხოვს უკეთ ინფორმირებულ, მეტად სტრუქტურირებულ და ყოვლისმომცველ მიდგომას. მოვლის სერვისებისა და დაწესებულებების განვითარების ყოვლისმომცველი სტრატეგიის შემუშავებამ, რომელიც საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქ-

მებულთა საჭიროებების დაკმაყოფილებისკენ იქნება მიმართული, შეიძლება მოხსნას ბარიერები, რომელთა წინაშეც დგანან დასაქმებულები საოჯახო მოვალეობების შესრულებისას. ამის მიღწევა შესაძლებელია მაშინ, როცა მომსახურების მიწოდება მეტად შეესაბამება რეალურ მოთხოვნას. ანალიზი აჩვენებს, რომ სარგებელი უფრო მეტია მე-2 ალტერნატივის განხორციელების შემთხვევაში, ძირითადად ადგილობრივი თემების საჭიროებებისადმი უფრო მეტად მორგებული მიდგომის გამო. მიუხედავად ამისა, მე-2 ალტერნატივაში შემოთავაზებული ქვემოდან ზემოთ მიდგომა უფრო რთულად განსახორციელებელია და სახელმწიფოსთვის უფრო მეტ ხარჯებთან არის დაკავშირებული.⁵⁹

59 საბოლოო ვარიანტის შერჩევისას ასევე გასათვალისწინებელია, რომ - როგორც აღნიშნეს შესაბამისმა დაინტერესებულმა მხარეებმა - გარკვეული ფუნქცია/უფლებამოსილების ადგილობრივი თვითმმართველობისთვის გადაცემამდე, უნდა მოხდეს პირველ ეტაპზე ცენტრალურ დონეზე მისი გამართვა, შემდგომ მიზანშეწონილობის გათვალისწინებით დელეგირების

გზით მუნიციპალიტეტებისთვის გადაცემა და მხოლოდ მას შემდეგ არის მსჯელობის საგანი გადაცეს თუ არა ადგილობრივ თვითმმართველობას როგორც საკუთარ უფლებამოსილებად. თუმცა, არჩეული სცენარის განსახორციელებლად გადასადგმელი სათანადო პროცედურული ნაბიჯების განხილვა და განსაზღვრა სცილდება წინამდებარე RIA-ს ფარგლებს.

მონიტორინგისა და შეფასების გეგმა

რეფორმის მსვლელობისა და მისი შედეგების მონიტორინგის მიზნით, ასევე, რაიმე ხარვეზის შემთხვევაში შესაბამისი ცვლილებების შესატანად, მნიშვნელოვანია, შეფასდეს, თუ რამდენად პასუხობს იგი ანგარიშის III ნაწილში ჩამოყალიბებულ პოლიტიკის მიზნებს. სისტემის მუშაობის შესაფა-

სებლად შემოთავაზებული ინდიკატორები იყოფა სამ ძირითად კატეგორიად: ხელმისაწვდომი მოვლის სერვისებისა და დაწესებულებების უზრუნველყოფა, მოვლის სერვისების არსებობა და საზოგადოების ცნობიერების გაზრდა არსებული მოვლის სერვისებისა და დაწესებულებების შესახებ.

ცხრილი 10:

მიზნების შესრულების მიმართულებით მიღწეული პროგრესის ინდიკატორები

ინდიკატორი	შეფასების დრო და სიხშირე	მონიტორინგზე პასუხისმგებლობა
ხელმისაწვდომი მოვლის სერვისებისა და დაწესებულებების უზრუნველყოფა		
მომსახურების ღირებულება, როგორც მედიანური ოჯახის შემოსავლის წილი (%)	წლიური	- ადგილობრივი მუნიციპალიტეტები; - საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო
მომსახურების ღირებულება, როგორც ქალის მედიანური ხელფასის წილი (%)	წლიური	- ადგილობრივი მუნიციპალიტეტები; - საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო
ქალების პროცენტული წილი, რომლებიც აცხადებენ, რომ ბავშვის მოვლის ან/და საოჯახო სერვისების არახელმისაწვდომობა არის შრომის ბაზრის მიღმა დარჩენის მიზეზი	წლიური	- ადგილობრივი მუნიციპალიტეტები; - საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო
ბავშვების მოვლისა და საოჯახო სერვისების მიღების მაჩვენებელი	წლიური	- ადგილობრივი მუნიციპალიტეტები; - საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო
მოვლის სერვისებისა და დაწესებულებების არსებობა		
ბავშვის მოვლისა და საოჯახო სერვისების მიმწოდებელ დაწესებულებამდე მისასვლელად საჭირო დრო	კვარტალური	ადგილობრივი მუნიციპალიტეტები;
ადამიანთა რაოდენობა თითო მომვლელზე	კვარტალური	- ადგილობრივი მუნიციპალიტეტები; - საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო

მომსახურების მიმწოდებელთა რაოდენობა, რომლებიც შეესაბამება სტანდარტებს მუნიციპალიტეტსა და ტერიტორიულ ერთეულებში	წლიური	• ადგილობრივი მუნიციპალიტეტები; • საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო
ბავშვის მოვლისა და სხვა საოჯახო სერვისების მიმწოდებელი დაწესებულებების რაოდენობა მუნიციპალიტეტსა და ტერიტორიულ ერთეულში	წლიური	• ადგილობრივი მუნიციპალიტეტები; • საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო
ქალების პროცენტული წილი, რომლებიც აცხადებენ, რომ ბავშვის მოვლის ან/და საოჯახო სერვისების ხელმძღვანელობა წარმოადგენს შრომის ბაზრის მიღმა დარჩენის გადანაცვლების მიღების მიზეზს	წლიური	• ადგილობრივი მუნიციპალიტეტები; • საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო
ბავშვების მოვლისა და საოჯახო სერვისების მიღების მაჩვენებელი	წლიური	• ადგილობრივი მუნიციპალიტეტები; • საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო
დაწესებულებების წილი, რომლებიც აკმაყოფილებს მოთხოვნილ სტანდარტებს ტიპის მიხედვით (%)	წლიური	• ადგილობრივი მუნიციპალიტეტები; • საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო • საქართველოს რეგიონული განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის სამინისტრო⁶⁰
შესაბამისი კვალიფიკაციის მქონე მომვლელების წილი (%)	წლიური	• ადგილობრივი მუნიციპალიტეტები; • საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო; • საქართველოს განათლების, მეცნიერების, კულტურისა და სპორტის სამინისტრო
სხვადასხვა ტრენინგისა და სასერტიფიკატო პროგრამის რაოდენობა სხვადასხვა ტიპის მომვლელებისთვის	წლიური	• ადგილობრივი მუნიციპალიტეტები; • საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო; • საქართველოს განათლების, მეცნიერების, კულტურისა და სპორტის სამინისტრო

60 მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ინფრასტრუქტურული ნაწილი იგულისხმება და ისიც ისეთ შემთხვევაში, რაც უშუალოდ სამინისტროს მეშვეობით ხორციელდება.

საზოგადოების ცნობიერების ამაღლება ბავშვთა მოვლის, საოჯახო სერვისებისა და შესაბამისი დაწესებულებების შესახებ		
ბავშვების მოვლისა და საოჯახო მომსახურების სერვისების მიღების მაჩვენებელი	წლიური	• ადგილობრივი მუნიციპალიტეტები; • საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო
საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულთა ცნობიერების დონე არსებული ბავშვის მოვლისა და საოჯახო სერვისების და შესაბამისი დაწესებულებების შესახებ	წლიური	• ადგილობრივი მუნიციპალიტეტები; • საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო



საჯარო კონსულტაციის პროცესი

ა. ორგანიზება და დროში განაწილება

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულთა 156-ე კონვენციის (2011) რეგულირების ზეგავლენის შეფასება განხორციელდა 2019 წლის ნოემბერი - 2020 წლის ივლისის პერიოდში.

2019 წლის ნოემბერში თსუ-ს ეკონომიკის საერთაშორისო სკოლის კვლევითი ინსტიტუტის (ISET-PI) ჯგუფმა დაიწყო რეგულირების ზეგავლენის შეფასების პროცესის ჩასატარებლად მოსამზადებელი სამუშაოები. კერძოდ, თსუ-ს ეკონომიკის საერთაშორისო სკოლის კვლევითმა ინსტიტუტმა დეტალურად განიხილა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 156-ე კონვენცია. გუნდმა განსაზღვრა პოტენციური პოლიტიკის მიმართულებები, რომლებიც შეიძლება ყოფილიყო რეგულირების ზეგავლენის შეფასების მთავარი საკითხი.

2019 წლის ნოემბრიდან 2020 წლის იანვრის პერიოდში რეგულირების ზეგავლენის შეფასების გუნდმა დაიწყო არსებული და ხელმისაწვდომი მონაცემების მოძიება, ასევე შესაბამისი ლიტერატურის მიმოხილვა.

თსუ-ს ეკონომიკის საერთაშორისო სკოლის პოლიტიკის ინსტიტუტმა თებერვალში სამმხრივ სამუშაო ჯგუფს (დამსაქმებელთა ასოციაცია, პროფკავშირები და ხელისუფლება) წარუდგინა

რეგულირების ზეგავლენის შეფასების სავარაუდო საკითხი.

მარტსა და აპრილში რეგულირების ზეგავლენის შეფასების პროცესი შეფერხდა კოვიდ-19-თან დაკავშირებული კრიზისის გამო. მაისიდან რეგულირების ზეგავლენის შეფასების გუნდმა ჩვეულებრივი ინტენსივობით განაახლა თემაზე მუშაობა.

რეგულირების ზეგავლენის შეფასების გუნდი, რომელსაც ხელმძღვანელობდა ეკონომიკის საერთაშორისო სკოლის ასოცირებული პროფესორი ნორბერტო პინიატი და სამართლებრივი მიმოხილვის ნაწილში დახმარებას უწევდა იურიდიული კონსულტანტი ნინო ქაშაკაშვილი, შედგებოდა თსუ-ს ეკონომიკის საერთაშორისო სკოლის პოლიტიკის ინსტიტუტის (ISET-PI) მკვლევრებისაგან. გუნდის წევრებს აქვთ გამოცდილება შრომის ეკონომიკის, საჯარო პოლიტიკის, რეგულირების, გენდერული ეკონომიკის, ხარჯთსარგებლიანობის ანალიზისა და რეგულირების ზეგავლენის შეფასების მიმართულებით. ჯგუფში პასუხისმგებლობები გადანაწილდა მკვლევრების კომპეტენციის შესაბამისად.

გუნდში გადაწყვეტილებების მიღება ხდებოდა კოლეგიალურად და კოორდინირებულად გუნდის ხელმძღვანელის მიერ.

ბ. კონსულტაცია და ექსპერტიზა

მონაცემთა შეგროვება ხდებოდა პროექტის განხორციელების მთელი პერიოდის განმავლობაში. კონსულტაციები სხვადასხვა დაინტერესებულ მხარესთან, ძირითადად, 2020 წლის ივნის-ივლისში შედგა.

პირველი ნაბიჯი იყო ძირითადი დაინტერესებული მხარეების იდენტიფიცირება და მათი კატეგორიზაცია გავლენა-ინტერესის მატრიცის ფორმატში. ეს მატრიცა წარმოდგენილია მე-11 ცხრილში.

ცხრილი 11:

დაინტერესებული მხარეების გავლენა-დაინტერესების ცხრილი

	დაბალი გავლენა	მაღალი გავლენა
დაბალი ინტერესი	• შრომის ბაზრის ექსპერტები; • ადამიანის უფლებათა დამცველი არასამთავრობო ორგანიზაციები/ფონდები.	• ფინანსთა სამინისტრო.
მაღალი ინტერესი	• გაეროს ქალთა ორგანიზაცია; • გაეროს მოსახლეობის ფონდი; • გაეროს განვითარების პროგრამა; • შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია; • გენდერთან დაკავშირებული საკითხების ექსპერტები; • პარლამენტის გენდერული თანასწორობის საბჭო; • დასაქმების კერძო სააგენტოები; • ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი; • ბრუნვის ცენტრები (შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა, ხანდაზმულთა); • საბავშვო ბაღები; • შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე ბავშვების სპეციალური სკოლები; • საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულები.	• საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო; • შრომის ინსპექცია; • საქართველოს პარლამენტი – ჯანმრთელობის დაცვისა და სოციალურ საკითხთა კომიტეტი; • პროფესიული კავშირი; • დამსაქმებელთა ასოციაცია; • სახალხო დამცველი; • მუნიციპალიტეტები.

2020 წლის 19 ივნისიდან 31 ივლისის ჩათვლით რეგულირების ზეგავლენის შეფასების გუნდმა სექტორის დაინტერესებულ მხარეებთან 11 სი-ღრმისეული ინტერვიუ ჩაატარა პრობლემებისა და შესაძლო პოლიტიკის ალტერნატივების გა-მოსავლენად. მსოფლიოში კოვიდ-19-ის გავრცე-

ლების გამო, კონსულტაციები ყველა შემთხვევაში ჩატარდა დისტანციურად. მე-12 ცხრილში შე-ჯამებულია ინფორმაცია იმ დაინტერესებულ მხარე-ებზე, რომლებთანაც შედგა შეხვედრა. დაინტე-რესებულ მხარეებთან შეხვედრის დეტალური შეჯამება მოცემულია მე-2 დანართში.

ცხრილი 12:

გამოკითხული დაინტერესებული მხარეები

დაინტერესებული მხარე	ორგანიზაცია	პოზიცია	თარიღი
ლელა გვიშიანი	ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი	სამართლის ექსპერტი	19.06.2020
ემილია გაბრიაძე	ტყიბულის მუნიციპალიტეტი	საბავშვო ბაღების გაერთიანების ხელმძღვანელი	22.06.2020
ქეთი შუბაშვილი	საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატი	ანტიდისკრიმინაციული სამსახურის ხელმძღვანელი	23.06.2020
მაჭაბინ ალარაპია	გაერთიანებული ერების ქალთა ორგანიზაცია	პროგრამის სპეციალისტი – ქალთა ეკონომიკური გაძლიერება	24.06.2020
რაისა ლიპარტელიანი	პროფესიული კავშირი	ვიცე-პრეზიდენტი	8.07.2020
კინან ბანასი	შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია	მთავარი ტექნიკური მრჩეველი	8.07.2020
მარიკა დუმბაძე	საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაცია	იურისტი	9.07.2020
ლევან აბაშიძე	შრომის ინსპექცია	შრომის პირობების ინსპექციის დეპარტამენტის მონიტორინგის განყოფილების უფროსი	10.07.2020
ლევო სიბელი	შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია	სამართლის სპეციალისტი	21.07.2020
ირმა გელაშვილი	საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო	შრომისა და დასაქმების დეპარტამენტის შრომითი ურთიერთობებისა და სოციალური პარტნიორობის განყოფილების მთავარი სპეციალისტი	21.07.2020
ზაქარია შველიძე	–	სამართლის ექსპერტი	31.07.2020

კონსულტაციებისა და ინფორმაციის მოძიების შედეგად, შეგროვდა შემდეგი მონაცემები და ინფორმაცია:

ცხრილი 13:

შეგროვებული მონაცემები და ინფორმაცია

მონაცემები და ინფორმაცია	გამოყენებული მეთოდები / წყარო
საერთაშორისო გამოცდილება საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულთა შრომითი პირობების თაობაზე	სამაგიდო კვლევა
საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულების ეკონომიკური აქტივობა	სამაგიდო კვლევა, კერძოდ სამუშაო ძალის გამოკვლევის მონაცემთა ბაზის 2017-2019 წლების ანალიზი
უმუშევრობისა და ეკონომიკური არააქტიურობის მიზეზები სქესის მიხედვით	სამაგიდო კვლევა, კერძოდ გაეროს ქალთა კვლევის მონაცემების ანალიზი
ქალი და კაცი დასაქმებულების მახასიათებლები შრომის ბაზარზე	სამაგიდო კვლევა, კერძოდ, გაეროს ქალთა ორგანიზაციის კვლევის მონაცემების ანალიზი, სამუშაო ძალის გამოკვლევის მონაცემთა ბაზის 2017-2019 წლების ანალიზი
კვლევის ჩატარებისა და სტრატეგიის შემუშავების ღირებულება	სამაგიდო კვლევა

დანართები

დანართი 1 – რეგულირების ზეგავლენის შეფასების საკითხის შერჩევის პროცესი

2019 წლის ნოემბრიდან თსუ-ს ეკონომიკის საერთაშორისო სკოლის კვლევითი ინსტიტუტის ჯგუფმა დაიწყო მოსამზადებელი სამუშაოები რეგულირების ზეგავლენის შეფასების განსახორციელებლად. კერძოდ, სამუშაო ჯგუფმა დეტალურად განიხილა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 156-ე კონვენცია. გუნდმა, იურიდიული ექსპერტის მხარდაჭერით, განახორციელა საქართველოს კანონმდებლობის სამართლებრივი ხარვეზების ანალიზი შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციასთან მიმართებაში, მიმოიხილა შესაბამისი საერთაშორისო და ადგილობრივი ლიტერატურა. ანალიზის დროს გამოიკვეთა რამდენიმე საკანონმდებლო ხარვეზი, მათ შორის, საქართველოს კანონმდებლობაში „საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულის“ ცნების განმარტების არარსებობა, თანაბარი სამუშაოს თანაბრად ანაზღაურების პრინციპის განსაზღვრის არარსებობა,⁶¹ კერძო სექტორში დასაქმებულთათვის ბავშვის მოვლის გამო დამატებითი შვებულების აღება სამართლებრივად უზრუნველყოფილი არ არის, დასაქმებულებს არ აქვთ დეკრეტული შვებულების შემდეგ სამსახურში დაბრუნების გარანტირებული შესაძლებლობა, ხარვეზებია დამხმარე სერვისების მიწოდებაშიც და ა.შ. ამ ანალიზის საფუძველზე რეგულირების ზეგავლენის შეფასების გუნდმა განსაზღვრა პოტენციური პოლიტიკის ქმედებები, რომლებიც საჭიროა ქვეყანაში კონვენციის რატიფიცირებისთვის მზადყოფნის უზრუნველსაყოფად. ეს პოტენციური ქმედებები განისაზღვრა შემდეგნაირად:

1. „საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულის“ ცნების განმარტების შემუშავება;

2. ოჯახურ პასუხისმგებლობებთან დაკავშირებული შვებულების შემოღება, არადისკრიმინაციული მიდგომა;
3. დამხმარე სერვისების განვითარების დაგეგმვისა და პროფესიული განათლების ინტეგრირება საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულ პირთა საჭიროებებთან;
4. ოჯახურ პასუხისმგებლობასთან დაკავშირებული შვებულების შემდეგ სამსახურში დაბრუნების გარანტირებული უფლების შემოღება და სამსახურიდან გათავისუფლებისგან დაცვა.

თსუ-ს ეკონომიკის საერთაშორისო სკოლის კვლევითი ინსტიტუტის გუნდმა გაეროს ქალთა ორგანიზაციის წარმომადგენელთან ერთად 2020 წლის თებერვალში სამმხრივ სამუშაო ჯგუფს წარუდგინა მოსამზადებელი სამუშაოები და რეგულირების ზეგავლენის შეფასების პოტენციური საკითხები. პრეზენტაციის დროს განსაკუთრებული ყურადღება გამახვილდა იმაზე, თუ რამდენად დადებითად იმოქმედებს მიმდინარე რეგულირების ზეგავლენის შეფასება საქართველოს საკანონმდებლო და პოლიტიკურ გარემოზე შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციასთან ჰარმონიზაციის პროცესში. სამმხრივი სამუშაო ჯგუფის წევრებმა განიხილეს ოთხივე შემოთავაზებული საკითხი და გადაწყვიტეს, აერჩიათ საკითხი #3 – დამხმარე სერვისების განვითარების დაგეგმვისა და პროფესიული განათლების ინტეგრირება საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულთა საჭიროებებთან, რაც გულისხმობს სათემო სერვისების მიწოდებაზე ძირითადი აქცენტის გაკეთებას რეგულირების ზეგავლენის შეფასების განხორციელებისას.

61 კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ ადგენს, რომ საჯარო მოსამსახურის შრომის ანაზღაურების სისტემა ემყარება გამჭვირვალობისა და სამართლიანობის ღირებულებებს, ასევე თანაბარი სამუშაოს თანაბრად

ანაზღაურების პრინციპს. თუმცა პრინციპი არ არის მკაფიოდ განსაზღვრული. ამასთან, გარანტია არ არსებობს კერძო სექტორში დასაქმებულთათვის.

დანართი 2 – დაინტერესებულ მხარეებთან კონსულტაციების პროცესის შეჯამება

ლელა გვიშიანი, ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი, სამართლის ექსპერტი, სიღრმისეული ინტერვიუ (19 ივნისი, 2020)

- როგორც დაინტერესებულმა მხარემ განაცხადა, არის შემთხვევები, როდესაც დასაქმებულები სამსახურში განიცდიან დისკრიმინაციას საოჯახო პასუხისმგებლობის გამო (რაც მოიცავს როგორც ბავშვის, ისე ხანდაზმულთა და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა მოვლას). უმეტეს შემთხვევაში, დისკრიმინაციის ფორმა არის სამსახურიდან გათავისუფლება ან კარიერული წინსვლის შესაძლებლობის არმიცემა.
- არის შემთხვევები, როდესაც დისკრიმინირებული თანამშრომლები მიმართავენ სასამართლოს. თუმცა პროცესი ბიუროკრატიული და შრომატევადია. საქართველოში არ გვაქვს შრომითი სასამართლო (რომლის სპეციფიკაც იქნებოდა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის ურთიერთობების განხილვა). ამ მიზეზით, შედეგის დადგომამდე სასამართლო პროცესი შეიძლება სამ წლამდე გაგრძელდეს. გარდა ამისა, საქართველოში ზოგიერთი შრომითი ხელშეკრულება გაფორმებულია უვადოდ, ზოგი კი – შეზღუდული დროით (სამი თვით, ერთი წლით და ა.შ.). ხანგრძლივი სასამართლო წარმოების გამო, აღნიშნული ინსტიტუციის გადანაცვტილების შედეგი შეიძლება განსხვავდებოდეს – არის რამდენიმე შემთხვევა, როდესაც დასაქმებულმა მოიგო სასამართლო პროცესი, მაგრამ, რადგან ხელშეკრულების ვადა უკვე ამონურული იყო, თანამშრომლის აღდგენა სამსახურში შეუძლებელი გახდა და მან მხოლოდ ფულადი კომპენსაციის მიღება შეძლო. თუ ხელშეკრულება უვადოა და დასაქმებული მოიგებს სასამართლო პროცესს, იგი აღდგება სამსახურში და მიიღებს სრულ ანაზღაურებასაც, რომელიც მას უნდა მიეღო გათავისუფლების დღიდან აღდგენის

თარიღამდე.

- სასამართლოზე წვდომის საკითხიც აქტუალურია. 1-ლი ინსტანციის სასამართლოს ბაჟი 100 ლარია, მე-2 ინსტანციის – 150 ლარი, მე-3 ინსტანციის – 300 ლარი. დასაქმებული პირი არ იხდის ბაჟს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ის მიმართავს სასამართლოს იმის გამო, რომ დამსაქმებელი არ უხდის ხელფასს, სოციალურად დაუცველი ანდა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირია. გარდა ამისა, ადვოკატის მომსახურების ღირებულება მაღალია. არსებობს პროგრამები ამ მიმართულებით დასაქმებულების მხარდასაჭერად. მაგალითად, სოციალურად დაუცველ პირებს იურიდიულ დახმარებას მთავრობა უფასოდ უწევს, ზოგიერთ არასამთავრობო ორგანიზაციასაც შეუძლია უფასო იურიდიული კონსულტაციის გაწევა, მაგრამ ძალზე შეზღუდული რესურსებით.
- იმის დამტკიცება, რომ დასაქმებულის გათავისუფლების რეალური მიზეზი იყო მისი საოჯახო პასუხისმგებლობები, ძალიან ძნელია, რადგან, როგორც წესი, ყველა მტკიცებულებას (მაგალითად, სამსახურში მოსვლის აღრიცხვა და სხვ.) ფლობს დამსაქმებელი.
- დაინტერესებული მხარე ფიქრობს, რომ საქართველოს კანონმდებლობაში არის მნიშვნელოვანი ხარვეზები, რომლებიც უნდა გამოსწორდეს, რათა არ მოხდეს დასაქმებულთა დისკრიმინაცია საოჯახო პასუხისმგებლობის გამო: შრომის კოდექსში უნდა განისაზღვროს, რომ შეზღუდული ვადით ხელშეკრულებები შეიძლება დაიდოს მხოლოდ გამოსაცდელი ვადისათვის (არაუმეტეს 3 თვისა), წინააღმდეგ შემთხვევაში, ეს უნდა იყოს უვადო ხელშეკრულება; დამსაქმებლები ვალდებული უნდა იყვნენ, გააფორმონ წერილობითი ხელშეკრულებები და შრომის ანაზღაურება არ უნდა გაიცემოდეს ხელზე ნაღდი ფულით (ეს დასაქმებულს მისცემს დარღვევათა პრევენციის მეტ შესაძლებ-

ლობას); ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება კანონმდებლობით კარგად არ არის განსაზღვრული. იქ მხოლოდ ნათქვამია, რომ ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება უნდა აღემატებოდეს სტანდარტულ განაკვეთს და არის შემთხვევები, როდესაც დამსაქმებლები ანაზღაურებას ზრდიან მხოლოდ 10 თეთრით.

- მოქმედი კანონმდებლობის აღსრულებაც პრობლემაა. მაგალითად, არის შემთხვევები, როდესაც კონტრაქტი განახლდება ყოველთვიურად, ასევე, ზოგჯერ დამსაქმებლები თანამშრომლებს სთავაზობენ ნაკლები შვებულების დღეებს, ვიდრე ეს განსაზღვრულია შრომის კოდექსით, რაც კანონის დარღვევაა. ამასთან, თუ თანამშრომელი სასამართლოს არ მიმართავს საკითხის გადასაწყვეტად, შრომის ინსპექტორი ამით არ ინტერესდება. თუმცა შრომის ინსპექტორის დაბალი ჩართულობა გამოწვეულია არსებული კანონმდებლობით. ამჟამად ინსპექტორი ვალდებულია, შეამოწმოს მხოლოდ უსაფრთხოების სტანდარტების სამუშაო ადგილზე და იგი არ ამოწმებს დისკრიმინაციის, აუნაზღაურებელი ზეგანაკვეთური სამუშაოს ან კანონის სხვა დარღვევების არსებობას.
- სოციალური დაცვის სისტემა ქვეყანაში საჭიროებს მნიშვნელოვან გაუმჯობესებას, მათ შორის საბავშვო ბაღების, მოვლის ცენტრების მოწყობისა და სხვა მხრივ დამსაქმებლის პასუხისმგებლობა ამ მიმართულებით ძალზე შემღუდულია. საქართველოში ძალიან ცოტა კომპანია არსებობს, რომელსაც შეუძლია თანამშრომლებისათვის ზოგიერთი დამხმარე მომსახურების გაწევა. ამასთან, არსებობს წარმატებული საერთაშორისო გამოცდილება, როდესაც მთავრობა ასუბსიდირებს კერძო სექტორს და ერთობლივი ძალისხმევით ისინი უწევენ დასაქმებულებს დამხმარე მომსახურებას.

ემილია გაბრიაძე, ტყიბულის მუნიციპალიტეტის საბავშვო ბაღების გაერთიანების ხელმძღვანელი, სიღრმისეული ინტერვიუ (22 ივნისი, 2020)

- კანონმა სკოლამდელი განათლების შესახებ, რომელიც 2016 წელს მიიღეს, წარმოქმნა ახალი

პასუხისმგებლობები და მოთხოვნები საბავშვო ბაღებისათვის. დებულებები და სტანდარტები დადგენილია მრავალი დაწესებულების პერსპექტივიდან (მათ შორის განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო, საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო), თუმცა ეს ყველაფერი უნდა განხორციელდეს მუნიციპალიტეტის რესურსებით.

- მუნიციპალური რესურსები ხშირად არასაკმარისია. ტყიბულში სურვილი აქვთ, განაახლონ ზოგიერთი საბავშვო ბაღი, თუმცა განახლებისათვის საჭირო ფინანსები არასაკმარისია. სათამაშოების რაოდენობისა და სხვა რესურსების ნაკლებობა წარმოადგენს კიდევ ერთ პრობლემას, რაც ისევ ფინანსების ნაკლებობითაა განპირობებული. ისინი ცდილობენ, მთელი ინფრასტრუქტურა მოამზადონ ავტორიზაციისთვის. თუმცა ავტორიზაციის წესები ჯერ კიდევ ბოლომდე არ არის შემუშავებული.
- პრობლემას წარმოადგენს სკოლამდელი ასაკის ბავშვების მასწავლებლების კვალიფიკაცია; საბავშვო ბაღების გაერთიანებას უჭირს მცირეწლოვანი ბავშვების მოვლისათვის (რომლებიც აქტიურები არიან მთელი დღის განმავლობაში) საჭირო უნარების მქონე ადამიანების პოვნა. ცენტრალური მთავრობის მიერ დადგენილია მასწავლებელთა კვალიფიკაციის ამაღლების მოდელი, თუმცა ის ჯერ არ არის დანერგილი. ისინი ელიან ამ გადამზადებას, თუმცა ეს უნდა განხორციელდეს მათი საკუთარი ფინანსური რესურსის ხარჯზე (რომლის მობილიზებაც 2020 წელს სცადეს).
- მომვლელის (მასწავლებლის) ძალიან დაბალი ანაზღაურება წარმოადგენს დიდ პრობლემას. ადამიანს, რომელიც დღეში ექვს-შვიდ საათს შეუჩერებლად მუშაობს, თვეში ანაზღაურება საშუალოდ 240-260 ლარი აქვს.
- საბავშვო ბაღების გაერთიანებას უფლება აქვს, საკუთარი წესდებით დამატებითი მომსახურება გაუწიოს საბავშვო ბაღების აღსაზრდელებს, თუმცა არ ყოფილა მოთხოვნა ისეთ მომსახურებაზე, როგორიცაა ბავშვებთან

სტანდარტული სამუშაო საათების დასრულების შემდეგ მუშაობა და სხვ.

- საბავშვო ბაღების მასწავლებლები მუშაობენ დილის 8:30 საათიდან საღამოს 6:30 საათამდე, ამრიგად, 9 საათის განმავლობაში უვლიან ბავშვებს. გარდა ამისა, აქვთ საზაფხულო საბავშვო ბაღი, რომელიც უფასო სერვისს წარმოადგენს. საზაფხულო საბავშვო ბაღებისთვის აკადემიური წელი სრულდება ივლისის ბოლოს, ნაცვლად 30 ივნისისა. 2016 წლამდე, სანამ საბავშვო ბაღები უფასო გახდებოდა, ყოველთვიური გადასახადი შეადგენდა 10 ლარს.
- რაც შეეხება დღის ბოლოს საბავშვო ბაღებიდან ბავშვების წაყვანას, მათ აქვთ კონკრეტული წესები და უფლებამოსილი პირების სია. ყველაზე ხშირად საბავშვო ბაღებიდან ბავშვები მიჰყავთ დედებსა და ბებიებს, მათ შემდეგ – მამებს. ამასთან, გასათვალისწინებელია ტყიბულის მუნიციპალიტეტის ადგილობრივი კონტექსტი – ძალიან ბევრი ქალი სამუშაოდ საზღვარგარეთ არის წასული.

ქეთი შუბაშვილი, სახალხო დამცველის სამსახური, ანტი-დისკრიმინაციული დეპარტამენტის უფროსი, სიღრმისეული ინტერვიუ (23 ივნისი, 2020)

- რესპონდენტი ფიქრობს, რომ საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულე-ბისათვის ერთ-ერთი მთავარი გამოწვევა არის ის, რომ საოჯახო პასუხისმგებლობა არ არის განსაზღვრული კანონმდებლობით. გარდა ამისა, საოჯახო საქმიანობა არ ითვლება დასაქმებად და მუშაკები რჩებიან იმ შეღავათებს მიღმა, რაც მათ შეუძლიათ მიიღონ ოფიციალური დასაქმებისთვის (მაგალითად, ქალებს არ შეუძლიათ დააგროვონ საპენსიო ფონდი, როდესაც მათ აქვთ საოჯახო პასუხისმგებლობა და ამ პასუხისმგებლობის გამო ვერ იღებენ მონაწილეობას შრომის ბაზარზე).
- დამსაქმებლების მიერ გამოცხადებულ ვაკანსიებში არის საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე ქალების გარკვეული დისკრიმინაცია – მენეჯერულ (დაუფრო მაღალ) თანამდებობებზე ისინი ქალებზე ხშირად იწვევენ კაცებს და

თუ იღებენ ქალებს, მოითხოვენ, რომ ისინი არ იყვნენ ქორწინებაში. ეს ქცევა აიხსნება მათი სტერეოტიპული დამოკიდებულებით, რომ ქალები პასუხისმგებელნი არიან ოჯახურ საქმიანობაზე და ვერ იქნებიან პროდუქტიულები.

- საჯარო სერვისებით უზრუნველყოფაც პრობლემაა. განსაკუთრებით სახელმწიფოს მიერ დაფინანსებული საბავშვო ბაღების მუშაობა – ისინი უზრუნველყოფენ მომსახურებას მხოლოდ საღამოს 6 საათამდე, რაც ემთხვევა მშობლების სამუშაო საათებს.
- სახალხო დამცველის სამსახური იხილავს საქმეებს, რომელიც ეხება ორსული ქალის გათავისუფლებას სამსახურიდან. ამასთან, არის შემთხვევები, როდესაც დეკრეტული შვებულების პერიოდი ემთხვევა შრომითი ხელშეკრულების ამოწურვის ვადას და დამსაქმებლები ამას იყენებენ ორსულის ან ახალშობილის დედის, რომელიც მანამდე მათი თანამშრომელი იყო, სამსახურიდან გასათავისუფლებლად.
- იყო რამდენიმე შემთხვევა, როდესაც სამსახურიდან გათავისუფლებული ქალი დააბრუნეს სამუშაოზე ან გადაუხადეს კომპენსაცია. თუმცა ეს არ არის ხშირი მოვლენა.
- შრომის ინსპექტორის მანდატი მოიცავს ყველა სახის ეკონომიკურ საქმიანობას. 2019 წლის პირველი სექტემბრიდან მანდატი გაძლიერდა და მათ შეუძლიათ შეამოწმონ შრომითი ხელშეკრულების ნებისმიერი პირობა, მათ შორის სამუშაო საათები, ზეგანაკვეთური სამუშაო და ა.შ. თუმცა პრობლემა ის არის, რომ დამსაქმებლები ზოგჯერ ცდილობენ, თავიდან აიცილონ შრომის ინსპექტორთან კომუნიკაცია.

მაკაბინ ალარაჰია, გაეროს ქალთა ორგანიზაცია, ქალთა ეკონომიკური გაძლიერების პროგრამის სპეციალისტი, სიღრმისეული ინტერვიუ (24 ივნისი, 2020)

- დაინტერესებული მხარის მოსაზრებით, მთავარი გამოწვევა ის არის, რომ საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე ქალებს აწევთ დიდი ტვირთი და არ აქვთ საკმარისი დრო

ანაზღაურებადი სამუშაოს შესასრულებლად. თუ ყველა საოჯახო პასუხისმგებლობის შესრულების შემდეგ ქალებს რჩებათ გარკვეული დრო, ის იმდენად მცირეა, რომ ფინანსურად არ არის მიზანშეწონილი შრომის ბაზარზე მონაწილეობა.

- დაინტერესებული მხარის აზრით, საბავშვო ბაღებით უზრუნველყოფასთან დაკავშირებული ძირითადი პრობლემებია: საბავშვო ბაღების სიმცირე (სახლიდან ან სამუშაო ადგილიდან), საზოგადოებრივ ტრანსპორტზე დაბალი წვდომა (საბავშვო ბაღში მისასვლელად/საბავშვო ბაღიდან დასაბრუნებლად), საბავშვო ბაღების სამუშაო საათები არ შეესაბამება დასაქმებული მშობლების სამუშაო საათებს.
- შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა მოვლასთან დაკავშირებით, მთავრობა მათზე ფულად დახმარებას გასცემს. ამის მისაღებად პირმა უნდა წარმოადგინოს სამედიცინო დოკუმენტაცია, რომ მას აქვს დახმარების მიღების უფლება. პრობლემა იმაშია, რომ ზოგჯერ ხალხმა არ იცის, თუ როგორ მიიღოს საჭირო სამედიცინო დოკუმენტაცია. გარდა ამისა, პრობლემას წარმოადგენს სტიგმატიზებული მიდგომაც შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების მიმართ. ოჯახებს არ სურთ იმის გაცხადება, რომ მათი ოჯახის წევრი არის შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე. დაინტერესებული მხარის თანახმად, ბოლოდროინდელმა გამოკვლევებმა აჩვენა, რომ სტიგმატიზებული მიდგომის გავლენა უფრო ფართოა გოგონებზე, ვიდრე ბიჭებზე. ასევე, ზოგჯერ ოჯახებს სურთ შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე ბავშვების იზოლირება დანარჩენი საზოგადოებისგან.
- ხანდაზმულთა მოვლა – საქართველოში, როგორც წესი, ოჯახების რამდენიმე თაობა ცხოვრობს ერთად. ერთი მხრივ, შეიძლება ითქვას, რომ ბებიები და ბაბუები ეხმარებიან დასაქმებულ მშობლებს შვილების მოვლაში. თუმცა, ხანდაზმულების ასაკის მატებასთან ერთად, მათი მოვლა უფრო მეტი ტვირთი ხდება (განსაკუთრებით ქალებისათვის). იმის გათვალისწინებით, რომ საქართველოში

მოსახლეობის დაბერება ინტენსიურად მიმდინარეობს, მოსალოდნელია, რომ მომავალში ხანდაზმული ასაკის მოსახლეობის ტვირთი ქალებზე გაიზრდება.

- მოვლის ეკონომიკა მნიშვნელოვანი გასათვალისწინებელი ასპექტია. კვლევამ აჩვენა, რომ ქალები ტოვებენ სამუშაო ძალას რეპროდუქციულ ასაკში და ამ პერიოდის შემდეგ ბრუნდებიან უკან. თუ მოვლის ეკონომიკაში განხორციელდება იგივე ოდენობის ინვესტიცია, რამდენიც ინფრასტრუქტურულ პროექტებში, ეს შექმნის ორჯერ მეტ სამუშაო ადგილს, განსაკუთრებით ქალებისათვის (ვიდრე შეიქმნება ინფრასტრუქტურულ პროექტებში ინვესტირების შედეგად). მოვლის ეკონომიკაში აღნიშნული მომსახურების გაწევა შეიძლება როგორც ინდივიდუალური მომვლელების, ისე მოვლის ცენტრების დაარსებით. ბევრ ქვეყანაში ფართოდაა გავრცელებული ჰიბრიდული მოდელი – ინდივიდუალური მოვლა ხორციელდება სახლში, მაგრამ სისტემას მართავს მთავრობა.
- საბავშვო ბაღებისა და მსგავსი ტიპის მოვლის ცენტრების განვითარებისას, ჰიბრიდული მოდელის გამოყენება შეიძლება, როდესაც სტანდარტებს ადგენს ცენტრალური მთავრობა ქვეყნის მასშტაბით, ხოლო დამსაქმებლებს უზრუნველყოფს ადგილობრივი მუნიციპალიტეტები.
- კერძო სექტორიც შეიძლება იყოს მოვლის ცენტრების მიმწოდებელი ისე, როგორც ეს ჯანდაცვის სისტემაშია დანერგილი.
- დამსაქმებლებმა უნდა გააცნობიერონ თავიანთი თანამშრომლების საოჯახო პასუხისმგებლობა, რისთვისაც არაერთი საშუალება არსებობს: შემცირებული ან/და მოქნილი სამუშაო საათები, სახლიდან მუშაობა (თუ დასაქმებულები ეფექტურად მუშაობენ სახლიდან და ეს მათ საოჯახო პასუხისმგებლობის გამო სჭირდებათ), სამსახურში სპეციალური სივრცეების მოწყობა, მაგალითად, მოვლისთვის განკუთვნილი დღის სივრცეები.
- საერთაშორისო ორგანიზაციის ლობირებამ კონვენციის (C156) მისაღებად უნდა აჩვენოს ხელისუფლებას, რომ არსებობს პირდაპირი

კავშირები საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე ქალების მხარდაჭერასა და ეკონომიკურ ზრდასა და განვითარებას შორის.

რაისა ლიპარტელიანი, პროფესიული კავშირი, ვიცე-პრეზიდენტი, სიდრმისეული ინტერვიუ (8 ივლისი, 2020)

- პროფკავშირის მიერ სასამართლოში თორმეტი საქმეა შეტანილი, რომლებიც წარმოადგენს ორსულობის ან დეკრეტული შვებულების პერიოდში სამსახურიდან გათავისუფლებული ქალების საჩივრებს.
- დისკრიმინაციის შემთხვევები გამოვლინდა არა მხოლოდ დასაქმების პერიოდში, არამედ ხელშეკრულების გაფორმებამდეც. ქალებს, რომელთაც ორსულობის გამო უარი უთხრეს სამსახურში მიღებაზე, არაერთხელ მიუმართავთ პროფკავშირებისთვის დახმარების მიღების მიზნით.
- დაინტერესებული მხარე აცხადებს, რომ სამსახურში მისაღებად გასაუბრების დროს არსებობს სპეციალური კითხვები საოჯახო პასუხისმგებლობასთან, ქორწინების გეგმებსა და მსგავს თემებთან დაკავშირებით, რომლებიც მიმართულია მხოლოდ ქალი განმცხადებლებისადმი. თუ ქალ განმცხადებელს საოჯახო პასუხისმგებლობა აქვს, ნაკლებად მოსალოდნელია, რომ ის აიყვანონ სამსახურში.
- ასევე გამოვლენილია დისკრიმინაციის შემთხვევები კარიერული წინსვლის მხრივ. დაინტერესებული მხარის მოსაზრებით, ის ფაქტი, რომ მმართველ თანამდებობებზე დასაქმებულთა მხოლოდ 21%-ია ქალი, ადასტურებს ამ ტიპის დისკრიმინაციის არსებობას. მეტიც, საჯარო მოსამსახურეთა 67% კაცია.
- დისკრიმინაცია ანაზღაურების მხრივ გამოვლინდა საჯარო სექტორშიც, მუზეუმების ქალ და კაც დირექტორებს განსხვავებული ხელფასი ჰქონდათ ერთი და იმავე მოვალეობის შესრულებისას.
- დაინტერესებულმა მხარემ აღნიშნა, რომ მათ ჰქონდათ შემთხვევა, როდესაც კომპანიას დადებული ჰქონდა მოკლევადიანი კონ-

ტრაქტები ყველა დასაქმებულთან, ხოლო ვადის გასვლის შემდეგ გაათავისუფლეს ისინი, ვისაც ჰქონდა საოჯახო პასუხისმგებლობა.

- დისკრიმინაციის გამოვლენა რთულია. ამის მიუხედავად, ზოგიერთი დამსაქმებელი გულუბრყვილოდ ავლენს თავის მოტივებს. ეს არ ნიშნავს, რომ დასაქმებულებს ყოველთვის შეუძლიათ, მოიგონ სასამართლო პროცესები.
- დისკრიმინაციის ფაქტები ერთნაირად ვლინდება სხვადასხვა კვალიფიკაციის მქონე პირთა მიმართ.
- დამქირავებლები მხარს არ უჭერენ საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულებს (მოქნილი საათობრივი განრიგის და ადაპტირებული გარემოს არარსებობა, სამსახურში ბავშვების დასატოვებლად სივრცეების არარსებობა, საოჯახო პასუხისმგებლობის გამო ანაზღაურებადი შვებულების არარსებობა).
- კომპანიების უმეტესობას საქართველოში არ გააჩნია საკუთარი თანამშრომლების კეთილდღეობის გაუმჯობესების გრძელვადიანი ხედვა.
- მოქმედ კანონმდებლობაში შესაცვლელია მთელი რიგი ნორმები, რაც შესაძლებელს გახდიდა უფრო მოქნილი სამუშაო საათების დაწესებას, საოჯახო პასუხისმგებლობების გათვალისწინებას ღამის ცვლაზე საუბრისას და ა.შ.
- კოვიდ-19-თან დაკავშირებული პანდემიის პირობებში გამოჩნდა, რომ არსებობს დისტანციური მუშაობის შესაძლებლობები და საჭიროების შემთხვევაში, საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულებს შეიძლება მიეცეთ ასეთი შესაძლებლობა.
- დასაქმებულების საოჯახო პასუხისმგებლობა გათვალისწინებული უნდა იყოს, როდესაც კომპანია გადანაცვლებას იღებს თანამშრომლის მივლინებაში გაშვების თაობაზე.
- დაინტერესებული მხარე მიიჩნევს, რომ სახელმწიფომ პასუხისმგებლობა უნდა აიღოს მოვლის ეკონომიკაში ინვესტიციების განხორციელებით. ორი წლის წინ საერთაშორისო პროფკავშირების კონფედერაციამ რვა ქვეყნის მაგალითზე დაყრდნობით ჩაატარა კვლევა, სადაც გამოვლინდა მოვლის ეკონომიკაში

განხორციელებული ინვესტიციების პოზიტიური შედეგები გენდერული თანასწორობის კუთხით.

- დღეისათვის შრომის ინსპექციას არ აქვს რაიმე მანდატი სამუშაო ადგილზე დისკრიმინაციის თავიდან ასაცილებლად, რადგან ისინი, ძირითადად, კონცენტრირებულნი არიან უსაფრთხოების საკითხებზე.

კინან ბანასი, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, მთავარი ტექნიკური მრჩეველი, სიდრმი-სეული ინტერვიუ (8 ივლისი, 2020)

- შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციების რატიფიცირება ქვეყანაში შეუძლებელი იქნება შესაბამისი საკანონმდებლო ცვლილებების განხორციელების გარეშე.
- ქალთა უმრავლესობა დასაქმებულია დაბალი კვალიფიკაციის მუშაკად. აშკარაა მკაფიო ვერტიკალური სეგრეგაცია – კაცები უფრო ხშირად მუშაობენ შედარებით მაღალ თანამდებობებზე, ვიდრე ქალები. თუ ჰორიზონტალურ სეგრეგაციას შევხედავთ, გარკვეულ უთანასწორობასაც დავინახავთ ქალებისა და კაცების ხელფასებში (ერთსა და იმავე თანამდებობაზე მუშაობისას). ვერ ვიტყვით, რომ ეს ქალთა დისკრიმინაციაა, ალბათ, ეს შრომის ბაზრის დინამიკისა და აღქმიდან უფრო მოდის. ერთ-ერთი შესაძლო ახსნა ისაა, რომ კაცები, ჩვეულებრივ, უფრო მეტად ირჩევენ ისეთ ტექნიკურ მეცნიერებებს პროფესიად, როგორებიცაა ინჟინერია, მშენებლობა და ა.შ. ქალები ირჩევენ სოციალურ სამუშაოს, მასწავლებლობას და ა.შ. რომლებიც, როგორც წესი, ნაკლებად ანაზღაურებადი. შრომის ბაზრის ამ მახასიათებლების გათვალისწინებით, არ შეგვიძლია მკაფიოდ განვაცხადოთ, უარყოფითად აისახება თუ არა საოჯახო პასუხისმგებლობა ქალების მახასიათებლებზე შრომის ბაზარზე (როგორიცაა დასაქმება, შრომის ანაზღაურება, დანინაულება და ა.შ.).
- მოვლის სექტორი მთლიანად ჩრდილში მყოფი სექტორია და ამ თემაზე ძალიან ცოტა კვლევა არსებობს. ეს ეხება როგორც პირად მომვლელებს (მაგალითად, ძიძებს), ისე

უფრო ინსტიტუციონალური მომსახურების მიმწოდებლებს, როგორიცაა საბავშვო ბაღები.

- დაინტერესებული მხარის აზრით, მნიშვნელოვანია, გვესმოდეს, თუ რა მნიშვნელობა აქვს მოვლის ეკონომიკას და რომ ეს სამართლებრივი ჩარჩოთიც უნდა განისაზღვროს. გარდა ამისა, აუცილებელია, მოვლის სფეროში დასაქმებულთა განათლების დონის ზრდა. მნიშვნელოვანი იქნება შუამავლობის ინსტიტუტის შემოღებაც, რის საშუალებითაც, სამუშაოს მაძიებლები და მოვლის მომსახურების მიმწოდებლები დაუკავშირდებიან ერთმანეთს.

მარიკა დუმბაძე, საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაცია, იურისტი, სიდრმისეული ინტერვიუ (9 ივლისი, 2020)

- დაინტერესებული მხარის განცხადებით, დაფიქსირებულია შემთხვევა, როდესაც საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებული გაათავისუფლეს სამსახურიდან, რადგან მას დამოკიდებული პირის მოსავლეად ესაჭიროებოდა მუშაობის მოქნილი გრაფიკი.
- საქართველოს კანონმდებლობაში მოწყვლადი ჯგუფის (შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები, ხანდაზმულები და ა.შ.) უფლებები მეტ-ნაკლებად დაცულია. მაგალითად, კანონი განსაზღვრავს, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირმა არ უნდა იმუშაოს ზეგანაკვეთურად. მაგრამ არ არსებობს რაიმე სპეციალური დებულება იმ დასაქმებულების უფლებათა შესახებ, რომლებსაც შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა მოვლის ვალდებულება აქვთ. ეს შეიძლება განისაზღვროს დისკრიმინაციულ მიდგომად საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულების მიმართ, რადგან განსხვავებული საოჯახო პირობების მქონე დასაქმებულებს (ზოგს აკისრია საოჯახო პასუხისმგებლობა, ზოგს – არა), ერთნაირად ექცევიან.
- როდესაც ეს ეხება მშობლის პასუხისმგებლობას, კანონი განსაზღვრავს, რომ მშობლებს შეუძლიათ მიიღონ ანაზღაურებადი შვებულება

7 წლამდე ასაკის ბავშვის ავადმყოფობის გამო. თუმცა ასეთი დებულება არ ვრცელდება სხვა ისეთ გარემოებაზე, როგორიცაა ხანდაზმულების, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების და ა.შ. მოვლაზე პასუხისმგებლობა. ამთვალსაზრისით, საკანონმდებლო ბაზაში ცვლილებების შეტანა აუცილებელია. მაგალითად, დასაქმებულებს უნდა მიეცეთ უფლება, წარმოადგინონ საავადმყოფოდან ოფიციალური ცნობა, რომ უნდა მოუარონ დამოკიდებულ პირს, რისთვისაც საჭიროებენ ანაზღაურებად შვებულებას.

- თუ საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დისკრიმინირებული დასაქმებული გადაწყვეტს, მიმართოს სასამართლოს, სამართალწარმოების საზღაური არის პრობლემა:

1. სასამართლოში სარჩელის შეტანა საჭიროებს კონკრეტულ ცოდნასა და კომპეტენციას, რაც ჩვეულებრივ დასაქმებულებს არ გააჩნიათ;
2. ადვოკატის დაქირავება ძვირია. არსებობს მრავალი ორგანიზაცია, რომელიც უზრუნველყოფს უფასო იურიდიულ კონსულტაციას და დახმარებას, მაგრამ ისინი, ძირითადად, ყველაზე მოწყვლადი ჯგუფების მხარდაჭერაზე არიან ორიენტირებული.
3. პროცესის განმავლობაში საჭიროა გარკვეული გადასახდელების გადახდა. მაგალითად, თუ დასაქმებული გაათავისუფლეს სამსახურიდან და გათავისუფლების ოფიციალური მიზეზი დისკრიმინირება საკითხი იყო, მაგრამ დასაქმებული თვლის, რომ იგი სამსახურიდან დისკრიმინაციის საფუძველზე გაათავისუფლეს, პირმა უნდა გადაიხადოს შემდეგი გადასახდელები: დამსაქმებლის გადაწყვეტილების გაუქმების საფასური (1-ლი ეხება გადაწყვეტილებას დისკრიმინირება საკითხის შესახებ, ხოლო მე-2 – გათავისუფლებას), რაც შეადგენს 100 ლარს თითო გადაწყვეტილებაზე (არის შემთხვევები, როდესაც რამდენიმე გადაწყვეტილების გაუქმების შემთხვევაში, სასამართლო

მოითხოვს მხოლოდ ერთჯერადად 100 ლარის გადახდას, ხოლო სხვა შემთხვევებში – ცალ-ცალკე თითოეული გადაწყვეტილებისათვის); თუ პირი ითხოვს კომპენსაციას, მან უნდა გადაიხადოს კომპენსაციის 3% (მინიმუმ 100 ლარი და არაუმეტეს 3,000 ლარისა). არსებობს დამატებითი ხარჯებიც, როგორიცაა ადვოკატის დაქირავება, საჭირო დოკუმენტაციის უზრუნველყოფა და ა.შ.

4. დასაქმებულებმა, როგორც წესი, არც კი იციან, რომ მათ შეუძლიათ მოითხოვონ გადასახდელების გადავადება ან გაუქმება. ამასთან, ეს რთული პროცესია და სარჩელი ყოველთვის არ კმაყოფილდება.
5. სასამართლოზე დასწრება – პირველ ინსტანციაში არ არის სავალდებულო ადვოკატის ყოლა, პირს შეუძლია დაცვას საკუთარი თავი, თუმცა გასათვალისწინებელია ის გარემოება, თუ რამდენად კარგად შეუძლია დასაქმებულს საკუთარი თავის დაცვა ადვოკატის დახმარების გარეშე.

- ძნელია იმის დამტკიცება, რომ ადამიანის სამსახურიდან გათავისუფლებას დისკრიმინაციული საფუძველი ედო. დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ კანონის თანახმად, დასაქმებული ვალდებულია, წარმოადგინოს გონივრული დასაბუთება, რომ იგი გაათავისუფლეს დისკრიმინაციის გამო, რაც შეიძლება იყოს წერილობითი შეტყობინება (რომელიც მოიცავს დისკრიმინაციულ შენიშვნებს), მოწმის ჩვენება და ა.შ.
- ზოგჯერ ადამიანებს ურჩევნიათ, მიმართონ სახალხო დამცველის ოფისს და არა სასამართლოს, რადგან მათთვის სასამართლოსთვის მიმართვა წარმოადგენს ძალიან რთულ პროცესს. თუმცა ამ ორი ინსტიტუციის გადაწყვეტილების შედეგები განსხვავებულია. სახალხო დამცველს გადაწყვეტილების საფუძველზე შეუძლია მხოლოდ რეკომენდაციების გაცემა, ხოლო სასამართლოს აქვს სააღსრულებო მექანიზმებიც.
- აუცილებელია შრომის ინსპექტორის უფლებების გაფართოება. ინსპექტორმა რეგულა-

რულად უნდა შეამოწმოს პირობები სამუშაო ადგილზე მრავალი განზომილების მიხედვით (დისკრიმინაციული პრაქტიკის გამოვლენის ჩათვლით).

ლევან აბაშიძე, შრომის ინსპექტორი, შრომის პირობების ინსპექციის დეპარტამენტის მონიტორინგის განყოფილების უფროსი, სიღრმისეული ინტერვიუ (10 ივლისი, 2020)

- შრომის ინსპექციას არ გაუკეთებია რაიმე მიმართვა დასაქმებულთა დისკრიმინაციის თაობაზე მათი საოჯახო პასუხისმგებლობის გამო.
- შრომის ინსპექციას არ აქვს უფლებამოსილება, სანქციები დაადოს დამსაქმებელს იმ შემთხვევაშიც კი, თუ ადგილი ჰქონდა დისკრიმინაციას დასაქმებულის საოჯახო პასუხისმგებლობის გამო. ამ შემთხვევაში შრომის ინსპექციის მანდატი მხოლოდ რეკომენდაციების გაცემით შემოიფარგლება.
- ამ ეტაპზე, ვინაიდან კანონმდებლობაში არ არსებობს კონკრეტული განმარტება საოჯახო პასუხისმგებლობების შესახებ, შრომის ინსპექციის პასუხისმგებლობა და მანდატიც შემზღუდულია.

ლევო სიბელი, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, სამართლის სპეციალისტი, სიღრმისეული ინტერვიუ (21 ივლისი, 2020)

- საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულებთან დაკავშირებული პრობლემები ორი ძირითადი მიმართულებით გვხვდება: უპირველეს ყოვლისა, ეს არის მოქმედი კანონმდებლობა – კანონმდებლობა არ ადგენს საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულის ცნების განმარტებას და ნებისმიერი სპეციფიკური დებულება ეხება მხოლოდ დეკრეტულ შვებულებას ბავშვის მოსაზღვრელად; ხოლო ოჯახის სხვა წევრების მოვლის პასუხისმგებლობა არ არის გათვალისწინებული კანონმდებლობით. სხვა საკითხია კულტურული მახასიათებლები – არსებობს მოსაზრება, რომ ოჯახთან დაკავშირებული

ნებისმიერი სამუშაო უნდა შესრულდეს ქალის მიერ.

- მოქმედ კანონმდებლობაში იკვეთება შემდეგი სამართლებრივი ხარვეზები:
 - სხვადასხვა ტიპის დასაქმებულთა (მათ შორის საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულთა) განმარტება;
 - ნახევარგანაკვეთზე მუშაობის რეგულირება და დასაქმებულების შესაძლებლობა, იმუშაონ ნახევარ განაკვეთზე, რათა შეძლონ საოჯახო პასუხისმგებლობების შესრულება;
 - სამუშაო საათების გამოთვლა კვირის საშუალო სამუშაო საათების საფუძველზე და არა ყოველდღიურად. დამსაქმებლებმა უნდა აღიარონ, რომ ნახევარ განაკვეთზე მუშაობა არ ნიშნავს დაბალ პროდუქტიულობას სამუშაო ადგილზე.
- მოვლის მომსახურების ღირებულებაც პრობლემას წარმოადგენს. თუ მშობლებს სურთ, მიიღონ ბავშვის მოვლისთვის მაღალი ხარისხის მომსახურება, მაშინ მათ უნდა გადაიხადონ თავიანთი ხელფასების დიდი წილი, რისი დაბალანსებაც ძნელია.

ირმა გელაშვილი, შრომისა და დასაქმების დეპარტამენტის შრომითი ურთიერთობებისა და სოციალური პარტნიორობის განყოფილების მთავარი სპეციალისტი. საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო, სიღრმისეული ინტერვიუ (21 ივლისი, 2021)

- დასაქმებულებს უფლება აქვთ აიღონ შვებულება ოჯახის წევრის მოსაზღვრელად. საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის N281/ნ ბრძანების საფუძველზე, საავადმყოფოდან ცნობის წარდგენისას ნათესავის ან დამოკიდებული პირის ავადმყოფობის შესახებ, დასაქმებულს აქვს 3-7 დღიანი შვებულების აღების უფლება. თუმცა, ნათესავის ან დამოკიდებული პირის განმარტება რთულია.
- დაინტერესებული მხარე ფიქრობს, რომ

დამსაქმებელს გარკვეული როლი ეკისრება საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულთათვის საჭირო მოვლის მომსახურების მიწოდებაში, თუმცა ამ ვალდებულების ასაღებად დამსაქმებელს უნდა ჰქონდეს გარკვეული მოტივაცია.

- დაინტერესებული მხარე მიიჩნევს, რომ მოვლასთან დაკავშირებული მომსახურების განვითარებაში უდიდესი როლი ენიჭება მუნიციპალიტეტებს, ასევე საქართველოს რეგიონული განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის სამინისტროს, რადგან ეს არის მთავარი ერთეული ცენტრალურ მთავრობაში, რომელიც მუშაობს მუნიციპალიტეტებთან.

ზაქარია შველიძე, სამართლის ექსპერტი, სიდრმისეული ინტერვიუ (31 ივლისი, 2020)

- დაინტერესებული მხარე აცხადებს, რომ შრომის კოდექსში განსაზღვრულია სტატუსი ოჯახის შესახებ. შრომის კოდექსი კრძალავს დისკრიმინაციას ადამიანების

მიმართ მათი ოჯახური სტატუსის გამო. შესაბამისად, ეს დებულება იცავს დასაქმებულებს დისკრიმინაციისგან საოჯახო პასუხისმგებლობის არსებობის შემთხვევაში.

- არსებობს უფლება შვებულებაზე ბავშვის მოვლის გამო, თუმცა შვებულება არ არის ანაზღაურებადი. ეს განსაზღვრულია მოქმედი შრომის კოდექსის 30-ე მუხლით.
- დაინტერესებულ მხარეს არ შეუძლია თქვას, რომ ამ მხრივ განსაკუთრებული ცვლილებები არის გათვალისწინებული შრომის კოდექსის ახალ პროექტში. ბიზნესი ეწინააღმდეგება ნებისმიერი სახის ცვლილებას აღნიშნული მიმართულებით.
- არსებობს უფლებები, არა კონკრეტულად საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულთათვის, არამედ იმ პირთათვის, რომლებიც არიან შემდგომი შესაძლებლობის მქონე ბავშვების მეურვეები ან კანონიერი წარმომადგენლები. მათ შეუძლიათ თვეში ერთი დღე გათავისუფლდნენ სამსახურიდან.

ბიბლიოგრაფია

- Adams, S., and B. Artz (2014). Health Insurance, Familial Responsibilities and Job Satisfaction. *Journal of Family and Economic Issues*, vol. 36, No. 1, pp. 143–53.
- Akerlof, G. A., and R. E. Kranton (2000). Economics and identity. *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 115, No. 3 (August), pp. 715–53.
- Aronson, J., and S. M. Neysmith (1996). You're not just there to do the work: Depersonalizing policies and the exploitation of home care workers' labor. *Gender and Society*, vol. 10, No. 1, pp. 59–77.
- Berniell, M. I., and C. Sánchez-Páramo (2012). Overview of time use data used for the analysis of gender differences in time use patterns. Background Paper for the World Development Report.
- Blau, F., and A. Winkler (2017). Women, Work, and Family. In *Women and the Economy*, L. Argys and S. Averett. Cambridge: National Bureau of Economic Research.
- Boca, D. (2015). *Child Care Arrangements and Labour Supply*. Washington, D.C.: Inter-American Development Bank.
- Booth, A. L., and J. C. Van Ours (2005). Hours of work and gender identity: Does part-time work make the family happier? CEPR Discussion Paper No. 5438. London.
- Boye, K. (2008). Happy hour? Studies on well-being and time spent on paid and unpaid work. Doctoral dissertation, Institutet för social forskning.
- Brilli, Y., D. Boca, and C. Pronzato (2014). Does Child Care Availability Play a Role in Maternal Employment and Children's Development? Evidence from Italy. *Review of Economics of the Household*, vol. 14, No. 1, pp. 27–51.
- Buddhapriya, S. (2009). Work-Family Challenges and Their Impact on Career Decisions: A Study of Indian Women Professionals. *Vikalpa*, vol. 34, No. 1, pp. 31–46.
- Budig, M., J. Misra, and I. Boeckmann (2016). Work-Family Policy Trade-offs for Mothers? Unpacking the Cross-National Variation in Motherhood Earning Penalties. *Work and Occupations*, vol. 43, No. 2 (May), pp. 119–77.
- Campaña, J. C., J. I. Giménez-Nadal, and J. A. Molina (2017). Differences Between Self-Employed and Employed Mothers in Balancing Family and Work responsibilities: Evidence from Latin American Countries. *Munich Personal RePEc Archive*, pp. 1–33.
- Cipollone, A., E. Patacchini, and G. Vallanti (2014). Female Labour Market Participation in Europe: Novel Evidence on Trends and Shaping Factors. *IZA Journal of European Labour Studies*, vol. 3, No. 18.
- Correll, S. J., S. Benard, and I. Paik (2007). Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty? *American Journal of Sociology*, vol. 112, No. 5 (March), pp. 1297–339.
- Cortés, P., and J. Pan (2013). Outsourcing Household Production: Foreign Domestic Workers and Native Labor Supply in Hong Kong. *Journal of Labor Economics*, vol. 31, No. 2, pp. 327–71.
- Davey, J. (1998). Exploring shared options in funding long-term care for older people. *Health and Social Care in the Community*, vol. 6, No. 3 (May), pp. 151–7.
- Evertsson, M., and M. Neramo (2007). Changing resources and the division of housework: A longitudinal study of Swedish couples. *European Sociological Review*, vol. 23, No. 4 (April), pp. 455–70.
- Folbre, N. (2007). Measuring Care: Gender, Empowerment, and the Care Economy. *Journal of Human Development and Capabilities*, vol. 7, No. 2, pp. 183–99.
- Ilkcaracan, I., K. Kim, and T. Kaya (2015). *The Impact of Public Investment in Social Care Services on Employment, Gender Equality and Poverty: The Turkish Case*. Istanbul: ITU WSC-SET, the Levy Economics Institute, ILO, UNDP and UN Women.

- IMF (2013). Women, Work, and the Economy: Macroeconomic Gains from Gender Equity. IMF Staff Discussion Note.
- Jütting, J., C. Morrisson, J. Dayton-Johnson, and D. Drechsler (2008). Measuring gender (in)equality: The OECD gender, institutions and development data base. *Journal of Human Development and Capabilities*, vol. 9, No. 1, pp. 65–86.
- Kirova, A. (2007). Gender Dimensions of the Division of Labour in the Family. *Economic Alternatives*, No. 1, pp. 29–43.
- Linge, T. (2015). Social-Family Issues as Barriers to Career Advancement: The Perception of Female Employees in Kenya. *International Journal of Business and Social Research*, vol. 5, No. 4, pp. 52–60.
- Napasri, T., and V. Yukongdi (2015). A Study of Thai Female Executives Perceived Barriers to Career Advancement. *Review of Integrative Business and Economics Research*, vol. 4, No. 3.
- Patimo, R., and C. Mussida (2017). Labour Market Access, Family Responsibilities and Health Perception of Italian Women. SERIES Working Paper No. 04/2017, Dipartimento di Economia e Finanza - Università degli Studi di Bari Aldo Moro.
- Rizavi, S. S., and C. Sofer (2010). Household division of labor: *Is there any escape from traditional gender roles?* Documents de Travail du Centre d'Economie de la Sorbonne. Paris: Maison des Sciences Economiques.
- Tichenor, V. J. (1999). Status and income as gendered resources: The case of marital power. *Journal of Marriage and the Family*, vol. 61, No. 3, pp. 638–50.
- UN Women (2018). *Women's Economic Inactivity and Engagement in the Informal Sector in Georgia*. Tbilisi.
- Un Women (2020). *Analysis of the Gender Pay Gap and Gender Inequality in the Labour Market in Georgia*. Tbilisi.
- UNDP, and UNFPA (2020). *Men, Women, and Gender Relations in Georgia: Public Perceptions and Attitudes*. Tbilisi: UNDP.
- United Nations, Human Rights Council (2018). *Report of the Independent Expert on the enjoyment of all human rights by older persons on her mission to Georgia*. A/HRC/39/50/Add.1.
- West, C., and S. Fenstermaker (1995). Doing difference. *Gender & Society*, vol. 9, No. 1, pp. 8–37.
- The World Bank (2019). *Why should we care about care? Supply and Demand Assessment of Care Services in Georgia: A Mixed Methods Study*. Washington, D.C.: The World Bank, South Caucasus Gender Program.
- Young, M., and J. E. Wallace (2009). Family Responsibilities, Productivity, and Earnings: A Study of Gender Differences Among Canadian Lawyers. *Journal of Family and Economic Issues*, vol. 30, No. 3 (September), pp. 305–19.
- Zuba, M., and U. Schneider (2013). What Helps Working Informal Caregivers? The Role of Workplace Characteristics in Balancing Work and Adult-Care Responsibilities. *Journal of Family and Economic Issues*, vol. 34, No. 4 (December) pp. 460–69.

ნაწილი II

აბრევიატურები

C156	შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულების შესახებ კონვენცია, 1981 (# 156)
EU	ევროკავშირი
ILO	შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია
ISET-PI	ISET-ის კვლევითი ინსტიტუტი
PISA	საერთაშორისო სტუდენტური შეფასების პროგრამა
R165	შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულების შესახებ რეკომენდაცია, 1981 (# 165)
RIA	რეგულირების გეგმვლების შეფასება
ააიპ	არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირი
გაეროს ქალთა ორგანიზაცია	გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის სააგენტო გენდერული თანასწორობისა და ქალთა შესაძლებლობების გაზრდის საკითხებში
მშპ	მთლიანი შიდა პროდუქტი
პროფკავშირები	პროფესიული კავშირები
საქსტატი	საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური

შემაჯამებელი მიმოხილვა

წინამდებარე რეგულირების ზეგავლენის შეფასების (RIA) მიზანია, ტექნიკური დახმარება გაუწიოს საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროსა და სხვა შესაბამის სახელმწიფო დაწესებულებებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულების შესახებ კონვენციის, 1981 (# 156) რატიფიცირების პროცესში.

როგორც უკვე შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 156-ე კონვენციის რეგულირების ზეგავლენის შეფასების პირველ ნაწილში განვიხილეთ, ქალ და კაც დასაქმებულებს შორის უთანასწორობის, ზოგიერთ შემთხვევაში კი დისკრიმინაციის მიზეზი სწორედ საოჯახო პასუხისმგებლობებია. ამგვარად, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 156-ე კონვენციის სხვა მთავარ მიზნებთან ერთად არსებობს შემდეგიც: საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულებისათვის თანასწორი შესაძლებლობების შექმნა, რაც გულისხმობს სამსახურებრივ და საოჯახო პასუხისმგებლობებს შორის კონფლიქტისა და სამუშაო ადგილზე დისკრიმინაციის თავიდან აცილებას. ყველა ამ მიზნის

მისაღწევად კრიტიკულად მნიშვნელოვანია საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულების ხელშეწყობა იმგვარად, რომ საშუალება მიეცეთ, იყვნენ სამუშაო ძალის ნაწილი და დააბალანსონ როგორც სამსახურებრივი, ასევე ოჯახური ცხოვრება. სამმხრივი სამუშაო ჯგუფის (დამსაქმებელთა ასოციაცია, პროფკავშირები და მთავრობა)¹ გადანყვეტილების მიხედვით, რეგულირების ზეგავლენის შეფასების მეორე ნაწილი განიხილავს მოქნილ სამუშაო პირობებთან დაკავშირებულ პრობლემებს და აანალიზებს ამ პრობლემების გადასაჭრელად გამოვლენილ ყველაზე შესაფერის ალტერნატივას.

სექტორში, პოლიტიკის კუთხით, არსებულმა პოტენციურმა ცვლილებებმა შესაძლებელია, გავლენა იქონიოს რამდენიმე მიმართულებით; ამიტომ, რეგულირების ზეგავლენის შესაფასებლად სამუშაო ჯგუფი შეხვდა არაერთ დაინტერესებულ მხარეს, რომელთა მოსაზრებები გათვალისწინებულია ანგარიშის მომზადების პროცესში (ცხრილი 1).

სხვადასხვა დაინტერესებული მხარის პოზიციის შეჯამება მოცემულია მე-3 დანართში.

1 დამატებითი დეტალებისათვის იხ. დანართი 1.

ცხრილი 1:

დაინტერესებული მხარეების გავლენა-ინტერესის მატრიცა

გავლენა / ინტერესი	დაბალი გავლენა	მაღალი გავლენა
დაბალი ინტერესი	შრომის ბაზრის ექსპერტები ადამიანის უფლებების არასამთავრობო ორგანიზაციები / ფონდები	ფინანსთა სამინისტრო
მაღალი ინტერესი	გაეროს ქალთა ორგანიზაცია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია გენდერის ექსპერტები გენდერული თანასწორობის საპარლამენტო საბჭო კერძო დასაქმების სააგენტოები ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულები	საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო შრომის ინსპექცია საქართველოს პარლამენტი: ჯანმრთელობისა და შრომის საკითხების კომიტეტი პროფესიული კავშირები ბიზნეს ასოციაციები დამსაქმებელთა ასოციაცია ომბუდსმენი

რეგულირების ზეგავლენის შეფასების გუნდმა ასევე განიხილა შესაბამისი (ეროვნული და საერთაშორისო) ლიტერატურის მნიშვნელოვანი რაოდენობა და გააანალიზა არსებული მონაცემები. ამის შედეგად გამოვლინდა, რომ საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულებისათვის მოქნილი სამუშაო გრაფიკისა და ბრუნვისათვის დამატებითი დღეების მიღების ხელშესაწყობად საკანონმდებლო ჩანაწერები არ არის საკმარისი.

პრობლემის გამომწვევი ძირითადი მიზეზებიდან აღსანიშნავია შემდეგი:

1. საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულების მიერ სამუშაო მოწყობის შესახებ მოლაპარაკებების მარეგულირებელი ჩანაწერების არასაკმარისობა საქართველოს კანონმდებლობაში

2. დასაქმებულთა სურვილის უქონლობა, რომ დასაქმებულები უზრუნველყოს მოქნილი სამუშაო გრაფიკით
3. მოწყვლად ჯგუფებში მოლაპარაკებების ძალაუფლების ნაკლებობა

ამრიგად, სამმხრივი სამუშაო ჯგუფის მიერ მიღებული მანდატის, დაინტერესებულ მხარეებთან კონსულტაციის პროცესისას მიღებული ინფორმაციისა და პრობლემის განსაზღვრის საფუძველზე, რეგულირების ზეგავლენის შეფასების გუნდის მიერ პოლიტიკის ზოგადი მიზანი, რომელიც უნდა შეფასდეს ამ რეგულირების ზეგავლენის შეფასების ფარგლებში, განისაზღვრა შემდეგნაირად: *ღირსეულ სამუშაოსთან თავსებადი სამუშაო პირობებით მუშაობისა და ცხოვრების გაზრდილი ხარისხის უფლების უზრუნველყოფა საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულებისათვის.*

ზოგადი მიზნის განსაზღვრის შემდეგ გამოიკვეთა ორი ძირითადი კონკრეტული ამოცანა:

- გარკვეული კატეგორიის მქონე დასაქმებულების (მაგ. მცირეწლოვანი ბავშვების მშობლები) უფლებების გავრცელება საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე ყველა დასაქმებულზე, რათა ისარგებლონ მოქნილი სამუშაო პირობებით;
- საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულებისთვის მოქნილი სამუშაო პირობებით მუშაობის უფლების, მათი მინიჭებისა და მათ მიერ კომპანიებისთვის, ეკონომიკასა და სოციალური კეთილდღეობისთვის შექმნილი სარგებლის შესახებ, ცნობიერების ზრდა (აქცენტით დასაქმებულებზე და დამსაქმებლებზე).

შესაბამისად, რეგულირების ზეგავლენის შეფასების გუნდმა განსაზღვრა და არსებულ მდგომარეობას შეადარა შემდეგი პოლიტიკის ალტერნატივა:

- პოლიტიკის ალტერნატივა 1 - საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულების შესახებ კანონმდებლობაში ხარვეზების გამოსწორება, რასაც თან უნდა ახლდეს საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულების მოქნილი სამუშაო პირობებით სარგებლობის უფლების, მისი გამოყენების და შედეგად კომპანიებისთვის, ეკონომიკისა თუ სოციალური კეთილდღეობისთვის შექმნილი სარგებლის შესახებ ცნობიერების ამაღლება საზოგადოებაში.

ამ პოლიტიკის ზეგავლენის შეფასების შემდგომ ჩატარებული მრავალკრიტერიუმული ანალიზის შედეგები შეჯამებულია ქვემოთ, მე-2 ცხრილში.

ცხრილი 2:

ალტერნატივების შედარება მრავალკრიტერიუმული ანალიზის გამოყენებით

შეფასების კრიტერიუმები	ალტერნატივა 1 საკანონმდებლო ხარვეზების აღმოფხვრა და ცნობიერების ამაღლება
მოსალოდნელი ეფექტიანობა (წმინდა მიმდინარე ღირებულება)	დადებითი
სახელმწიფო ბიუჯეტის დამატებითი ხარჯები (ლარი) ბიზნესის დამატებითი ხარჯები (ლარი)	37,878 უცნობია
ეფექტიანობა 1 - საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე ყველა დასაქმებულზე მოქნილი სამუშაო პირობების გავრცელება	4
ეფექტიანობა 2 - საზოგადოებაში საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულების მოქნილი სამუშაო პირობებით მუშაობის უფლების, მისი მინიჭებისა და კომპანიებისათვის, ეკონომიკისა და სოციალური კეთილდღეობისათვის შექმნილი სარგებლის შესახებ ცნობიერების ზრდა.	4
განხორციელებადობა / შესრულების სიმარტივე	-2
პოტენციური რისკების მინიმიზაცია	0
პოტენციური სარგებლის მაქსიმიზაცია	3

მრავალკრიტერიუმიანი ანალიზის შედეგად უკვე შეგვიძლია ვთქვათ, რომ შემდეგი რეფორმის გატარება:

- გამოიწვევს სახელმწიფო ბიუჯეტსა და ბიზნესზე ტვირთის ზრდას (უცნობ დონემდე);
- ხასიათდება კონკრეტული მიზნების (ხარვეზების აღმოფხვრა და საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულების უფლებების შესახებ ცნობიერების ამაღლება) მიღწევის ეფექტიანობით;
- მოითხოვს გარკვეულ ცვლილებებს ბიზნესისა და სახელმწიფო სექტორის დონეზე, რათა შეესაბამებოდეს რეფორმას;
- არ მიუთითებს მნიშვნელოვან რისკებზე;
- წარმოქმნის მნიშვნელოვან დამატებით ეკონომიკურ (ფინანსური სარგებელი, რომლის მონეტიზაცია ჯერ შეუძლებელია) და არაეკონომიკურ სარგებელს როგორც ოჯახებისათვის, ასევე, ბიზნესისა და ქვეყნისათვის.

საერთო ჯამში ჩვენი ანალიზი იძლევა იმის ვარაუდის შესაძლებლობას, რომ რეფორმის გატარება უფრო მიზანშეწონილია, ვიდრე საბაზისო სცენარის დატოვება, თუ აქცენტი კეთდება ქვეყნის საერთაშორისო ვალდებულებების შესრულებასა და საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულების უფლებების დაცვაზე. შემოთავაზებული რეფორმის სასარგებლოდ არსებობს შემდეგი არგუმენტებიც: ეკონომიკაზე მოსალოდნელი პოტენციური დადებითი ზეგავლენა

(სამუშაო ძალაში ჩართულობის, დასაქმების დონისა და მშპ-ს ზრდა). ამის გათვალისწინებით (და ინფორმაციული დეფიციტის შევსების შემდეგ) განსახილველია საოპერაციო და ტექნიკური გადანაცვებები, რომლებიც მინიმუმამდე დაიყვანს უარყოფით ზეგავლენას სახელმწიფო ბიუჯეტსა და ბიზნესზე.

რეფორმის განხორციელებასა და სხვადასხვა მიმართულებით მის ზეგავლენაზე დასაკვირვებლად, ასევე ცვლილებების შესატანად რეფორმაში სასურველი შედეგების მიღწევის გზიდან გადახვევის შემთხვევაში, მნიშვნელოვანია შეფასდეს, თუ რამდენად კარგად პასუხობს იგი პოლიტიკის მიზნებს. სისტემის მუშაობის შესაფასებლად შემოთავაზებული ინდიკატორები იყოფა ორ ძირითად კატეგორიად:

- დასაქმებულების გარკვეული კატეგორიის (მაგ. მცირეწლოვანი ბავშვების მშობლები) უფლებები, ისარგებლონ მოქნილი სამუშაო პირობებით, რაც ვრცელდება საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე ყველა დასაქმებულზე;
- საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულებისთვის მოქნილი სამუშაო პირობებით მუშაობის უფლების, მათი მინიჭებისა და მათ მიერ კომპანიებისთვის, ეკონომიკასა და სოციალური კეთილდღეობისთვის შექმნილი სარგებლის შესახებ, ცნობიერების ზრდა (აქცენტით დასაქმებულებზე და დამსაქმებლებზე).

პრობლემის განსაზღვრა

ა. პოლიტიკის კონტექსტი

სამართლებრივი ჩარჩო

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულების შესახებ კონვენცია, 1981 (# 156) მოიცავს საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულებთან დაკავშირებულ მრავალ საკითხს. კონვენციის სრული დანერგვის პოტენციური ზეგავლენის ყოველმხრივი შეფასება (RIA) არ შედის წინამდებარე რეგულირების ზეგავლენის შეფასების (RIA C156 - ნაწილი II) არეალში. რეგულირების ზეგავლენის წინა შეფასებამ (RIA C156 - ნაწილი I) უკვე გამოიკვლია საოჯახო მომსახურებით უზრუნველყოფასთან დაკავშირებული პრობლემები, მისი მიზეზები, შედეგები და ამ პრობლემების მოგვარებისათვის საჭირო პოლიტიკის შესაძლო ალტერნატივები საქართველოში როგორც ქალი, ასევე კაცი დასაქმებულებისათვის თანაბარი შესაძლებლობებისა და თანაბარი მოპყრობის უზრუნველყოფის ხელშეწყობის გზით. სამმხრივი სამუშაო ჯგუფის (დამსაქმებელთა ასოციაცია, პროფკავშირები და მთავრობა)² გადანყვეტილების მიხედვით, რეგულირების ზეგავლენის შეფასების მეორე ნაწილი განიხილავს მოქნილ სამუშაო პირობებთან დაკავშირებულ პრობლემებს და აანალიზებს ამ პრობლემების გადასაჭრელად გამოვლენილ ყველაზე შესაფერის ალტერნატივას. როგორც წესი, მოქნილი სამუშაო პირობები გულისხმობს მოქნილ სამუშაო საათებს, დამის საათებში მუშაობისა და ზეგანაკვეთური სამუშაოს რეგულირებას, მზრუნველთა შვებულების სამართლიან პირობებს, რათა მზრუნველები გაუძღვანდნენ საოჯახო პასუხისმგებლობებს.

ევროკავშირის გენდერული თანასწორობის შესახებ დირექტივებთან და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მე-100, ასევე 111-ე კონვენციებთან ჰარმონიზაციის მიზნით 2020 წლის 29 სექტემბრის რეფორმით, მნიშვნელოვანი ცვლილებები შევიდა

საქართველოს შრომის კოდექსში. აღნიშნული ცვლილებებით გაუმჯობესდა ბავშვთა მოვლის პასუხისმგებლობების რეგულირება. ამის მიუხედავად, არ განხილულა იმ დასაქმებულების სამუშაო პირობებთან დაკავშირებული პრობლემები, რომელთაც აქვთ სხვა ისეთი საოჯახო პასუხისმგებლობები, როგორიცაა: 4 წელზე ზევით ბავშვებზე ზრუნვა, შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირების, ხანდაზმულთა ან/და ოჯახის იმ სხვა წევრების მოვლა, რომელთაც ქრონიკული ან/და სხვა სახის დაავადებები აქვთ. ამგვარად, საჭიროა საქართველოს შრომის კოდექსის, ასევე საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონის³ ჩასწორება, რათა მოხდეს მათი ჰარმონიზაცია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 156-ე კონვენციასა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 165-ე რეკომენდაციასთან (R165), რაც, საბოლოო ჯამში, გაუმჯობესებს სხვა საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულების სამუშაო პირობებს:

ა) შვებულების უფლება

საგანგებო შვებულება და მზრუნველთა შვებულება

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 165-ე რეკომენდაციაში გარკვევით წერია, რომ მნიშვნელოვანია, დასაქმებულს დამოკიდებული პირის ავადმყოფობის შემთხვევაში, არა აქვს მნიშვნელობა დასაქმებულის შვილი იქნება ეს თუ ოჯახის სხვა წევრი, რომელიც დასაქმებულის მხრიდან ზრუნვასა და მოვლას საჭიროებს, ჰქონდეს შვებულების აღების შესაძლებლობა.⁴ ამ დებულებებში გათვალისწინებულია როგორც საგანგებო, ასევე მზრუნველთა შვებულება, მაგრამ საქართველოს შრომის კოდექსი არ ახსენებს ამგვარ შესაძლებლობებს და არ განიხილავს შემთხვევებს, როდესაც დამოკიდებული ოჯახის

2 დამატებითი დეტალებისათვის იხ. დანართი 1.

3 საჯარო სამსახურის შესახებ კანონი განსაზღვრავს საჯარო მოსამსახურის სტატუსს, პროფესიული საჯარო მოხელის დასაქმებისა და სამსახურის გავლის პირობებს და საჯარო სამსახურის მართვის საკითხებს. ასევე, კანონი აწესრიგებს სახელმწიფო, ავტონომიური

რესპუბლიკებისა და მუნიციპალიტეტის ორგანოებში (დანესებულებებში), აგრეთვე საჯარო სამართლის იურიდიულ პირებში საჯარო მოსამსახურეთა სამოხელეო სამართლებრივ ურთიერთობებს (მუხლი 2).

4 ILO, R165, პარაგრაფი 23.

წვერი ან შვილი ხდება უფრო მეტად მოწყვლადი და ესაჭიროება დასაქმებულის მხარდაჭერა. საქართველოს კოდექსი დასაქმებულებს, რომელთა შვილების ასაკი 5 წელზე ქვემოთაა, აძლევს შესაძლებლობას, აიღონ დამატებითი შვებულება ბავშვის მოვლის გამო. როგორც შრომის კოდექსის მე-40 მუხლშია ნახსენები, დასაქმებულს თავისი თხოვნის საფუძველზე მთლიანად ან ნაწილ-ნაწილ, მაგრამ არანაკლებ წელიწადში 2 კვირისა, ეძლევა **ბავშვის მოვლის გამო დამატებითი, არაანაზღაურებადი შვებულება 12 კვირის ოდენობით**, სანამ ბავშვს შეუსრულდება 5 წელი (ბავშვის მოვლის გამო დამატებითი შვებულება ეძლევა ნებისმიერ დასაქმებულს, რომელიც უშუალოდ უვლის ბავშვს).⁵ გარდა ამისა, **შემლუდული შესაძლებლობის მქონე პირის კანონიერ წარმომადგენელს ან მხარდამჭერს უფლება აქვს, დასვენების დღეების გარდა, თვეში ერთხელ ისარგებლოს დამატებითი ანაზღაურებადი დასვენების დღით** ან დამსაქმებელს შეუთანხმოს შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული საგანგანსხვავებული სამუშაო დრო.⁶ **რაც შეეხება კერძო სექტორში დასაქმებულებს, რომელთაც აქვთ საოჯახო პასუხისმგებლობები ოჯახის სხვა უახლოესი წევრების წინაშე, აღნიშნულ გარემოებებში მათ შვებულების აღების მხოლოდ ორი ალტერნატივა აქვთ და ისიც შვებულების შესახებ ზოგადი წესების გათვალისწინებით — მათ შეუძლიათ, აიღონ ანაზღაურებადი 24-დღიანი ან 15-დღიანი არაანაზღაურებადი შვებულება.** შრომის კოდექსის 33-ე მუხლის მიხედვით, „ანაზღაურების გარეშე შვებულების აღებისას დასაქმებული ვალდებულია, 2 კვირით ადრე გააფრთხილოს დამსაქმებელი აღნიშნული შვებულების აღების შესახებ, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც, გადაუდებელი სამედიცინო საჭიროებიდან გამომდინარე ან ოჯახური პირობების გამო, გაფრთხილება შეუძლებელია.“ რაც შეეხება საჯარო მოხელეებს, **საჯარო მოხელეობის შესახებ კანონით საჯარო მოხელეებს შეუძლიათ, ისარგებლონ 1-წლიანი არაანაზღაურებადი და 3-თვიანი ანაზღაურებადი შვებულებით პროფესიული განვითარების მიზნით, ხოლო შემლუდული შესაძლებლობების მქონე პირის კა-**

ნონიერი წარმომადგენლის ან მხარდამჭერის შვებულებები მსგავსია საქართველოს შრომის კოდექსისა⁷ (ცხრილი 3).

საქართველოს შრომის კოდექსისა და საჯარო მოხელეობის შესახებ საქართველოს კანონის გარდა, არსებობს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2007 წლის 281/6 ბრძანება, სადაც მოცემულია მოკლევადიანი საგანგებო საშვებულებო დღეების აღების გამონაკლისი შემთხვევები. ბოლო, კონსოლიდირებული ვერსია შეიძლება, ჩაითვალოს ოჯახის წვერის ან ბავშვის ავად გახდომის შემთხვევაში საგანგებო შვებულების გაცემის პროცედურულ სიად. კერძოდ, ბრძანების მე-7 მუხლში მოცემულია იმ შემთხვევების ნუსხა, როდესაც სამედიცინო დაწესებულებისაგან დროებითი შრომისუუნარობის (ბავშვის ან ოჯახის წვერის ავადმყოფობის გამო) შესახებ ცნობის მიღების შემდეგ დასაქმებულს/საჯარო მოხელეს აქვს შესაძლებლობა, აიღოს რამდენიმე საგანგებო საშვებულებო დღე (3, 5 და იშვიათად 20), თუ ოჯახის წვერი 15 წელზე ქვემოთაა. საგანგებო მიზეზებით მოთხოვნილი საშვებულებო დღეების რაოდენობა იმ შემთხვევებში, როდესაც ოჯახის წვერი 15 წელზე ზემოთაა, 3-სა და 7 დღეს შორის მერყეობს. ნებისმიერ შემთხვევაში, მიუხედავად იმისა, რომ ბრძანებაში არ არის მოცემული მზრუნველის შვებულების კონცეფცია, რაც შვებულების განსაკუთრებული ფორმაა, როდესაც არ არის აუცილებელი, რომ დამოკიდებულ პირს ჰქონდეს დაავადება, იყოს შეუძლოდ ან ჰოსპიტალიზებული, დასაქმებულებს მაინც აქვთ შესაძლებლობა, აიღონ რამდენიმე საგანგებო სიტუაციებისთვის განკუთვნილი საშვებულებო დღე.

უფრო მეტიც, არსებობს ამავე სამინისტროს მინისტრის 2009 წლის 87/6 ბრძანება, რომელიც არეგულირებს დროებითი შრომისუუნარობის გამო დახმარების დანიშვნისა და მისი გაცემის წესს. ამ ბრძანების მე-4 მუხლი ამბობს, რომ ოჯახის წვერის ავადმყოფობის შემთხვევაში უნდა დაინიშნოს ფინანსური დახმარება. კერძოდ, 4(6) მუხლის თანახმად „(ანაზღაურებად/არაანაზღაურებად) შვებულებაში ყოფნის დროს დროებითი

5 მუხლი 40, პუნქტი 1, პუნქტი 2.
6 მუხლი 24, პუნქტი 10.

7 მუხლი 60, პუნქტი 4.

შრომისუწნარობის დაწყების შემთხვევაში დროებითი შრომისუწნარობის გამო დახმარება გაიცემა დროებითი შრომისუწნარობის მთელ პერიოდზე. ამ შემთხვევაში შვებულების დღეები გადაიწესებს საავადმყოფო ფურცელში მითითებული დღეების რაოდენობის შესაბამისად⁸. თუმცა, აღნიშნული მუხლი ეწინააღმდეგება პირველი ბრძანების 7(4) მუხლს, სადაც წერია, რომ „საავადმყოფოს ფურცელი ვერ მიიღება ანაზღაურებადი ან არაანაზღაურებადი შვებულების პერიოდში“. ბრძანების ჩანაწერი შეიძლება შემდეგნაირად გავიგოთ: თუ პირი იყენებს თავის ანაზღაურებად ან არაანაზღაურებად შვებულებას და ამ პერიოდში თავისი ოჯახის წევრი ან შვილი ხდება ავად ან თავად ექმნება ჯანმრთელობის პრობლემა, მაშინ პირს არ ესაჭიროება, მიიღოს საავადმყოფოს ფურცელი, რადგან დასაქმებულს შეუძლია გამოიყენოს შვებულების დღეები საგანგებო მზრუნველობითი საჭიროებებისთვის. ნებისმიერ შემთხვევაში ამ დებულებებს შორის არსებული წინააღმდეგობის მიუხედავად, აღნიშნული შესაძლებლობები შეგვიძლია განვიხილოთ, როგორც ანაზღაურებადი საგანგებო შვებულება, რაც ნიშნავს, რომ კერძო და საჯარო სექტორში დასაქმებულს, მოქმედი კანონმდებლობის მიხედვით, მაინც აქვს შესაძლებლობა, აიღოს ანაზღაურებადი დღეები ჯანმრთელობასთან დაკავშირებული გადაუდებელი პრობლემების შემთხვევაში.

საერთაშორისო ლიტერატურის მიმოხილვა უჩვენებს, რომ განვითარებულ სამყაროში არსებობს შემთხვევები, როდესაც მზრუნველი შვებულებას იღებს ისეთი საოჯახო პასუხისმგებლობის გამო, როგორიცაა შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირების, ქრონიკული დაავადებების მქონეთა და ხანდაზმულთა გრძელვადიანი მოვლა (Hein, 2005). ზოგიერთ შემთხვევაში არსებობს შესაბამისი ჩანაწერები სახელმწიფო კანონებში, ხოლო სხვა შემთხვევებში ამგვარი შესაძლებლობები უზრუნველყოფილია სანარმოების მიერ ან კოლექტიური შეთანხმებების შედეგად. ამგვარად, ოფიციალური კანონმდებლობის არარსებობის შემთხვევაშიც კი დასაქმებულებს შეუძლიათ, დააკმაყოფილონ იმ პირთა მოთხოვნები, რომელთაც

მზრუნველის შვებულება სჭირდებათ (Hein, 2005).

საქართველოს შრომის კოდექსისა და საჯარო სამსახურის შესახებ კანონის შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციებთან ჰარმონიზაციისათვის მნიშვნელოვანია, **დასაქმებულებმა (საჯარო დაწესებულებებში ან კერძო კომპანიებში) ცნონ საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულების პირობების გაუმჯობესების საჭიროება**. ეს კი გულისხმობს იმ ღონისძიებების გატარებას, რაც უპასუხებს დასაქმებულთა განსაკუთრებულ საჭიროებებს, რათა გაუმჯობესდეს მათი ზოგადი სამუშაო პირობები. ამ ყოველივეს განსახორციელებლად უნდა შემუშავდეს და გატარდეს კონკრეტული პოლიტიკა, რომელიც არეგულირებს მზრუნველთა შვებულებას, რასაც დასაქმებული იღებს ქრონიკული პაციენტების, მძიმე, ლეტალური დაავადებების მქონე პირების, ხანდაზმულთა მოსაზღვრელად ან/და იმ პირებზე ზრუნვისათვის, რომელთაც არ სჭირდებათ სასწრაფო ყურადღება, არ არიან ჰოსპიტალიზებულნი, მაგრამ საჭიროებენ რეგულარულ ყურადღებას, რადგან დროებით არიან ავად ან შრომისუწნარო — ავარიის, ინფექციის, ვირუსის ან სხვა ავადმყოფობის გამო.

ბ) სამუშაო გრაფიკი

165-ე რეკომენდაციის მიხედვით, როგორც **ნახევარგანაკვეთური ან დროებითი სამუშაოს, ასევე სახლიდან მუშაობის პირობები და ვადები შესაბამისად უნდა იყოს რეგულირებული. ამის მიზანია ისეთი დასაქმებულების დაცვა, რომელთა უმეტესობას საოჯახო პასუხისმგებლობა აქვს**.⁸ უფრო მეტიც, რეკომენდაციის თანახმად, როგორც **ნახევარ განაკვეთზე მომუშავე, ასევე დროებით დასაქმებულების სამუშაო პირობები და ვადები, მათ შორის, სოციალური უსაფრთხოების პაკეტი, შეძლებისდაგვარად უნდა უთანაბრდებოდეს როგორც სრულ განაკვეთზე მომუშავე, ასევე მუდმივად დასაქმებულებისას**. საჭიროების შემთხვევაში მათი უფლებამოსილება შეიძლება თანაზომიერების პრინციპით გამოითვალოს.⁹ რეკომენდაციაში ასევე წერია, რომ დასაქმებულებს **უნდა ჰქონდეთ შესაძლებლობა, მიიღონ სრულ-**

8 ILO, R165, პარაგრაფი 21 (1).

9 ILO, R165, პარაგრაფი 21 (2).

განაკვეთიანი სამუშაო ან დაუბრუნდნენ სრულ განაკვეთზე მუშაობას, როდესაც არსებობს ვაკანსია და აღარ არის ის გარემოებები, რამაც განაპირობა დასაქმებულის დროებით ნახევარ განაკვეთზე მუშაობა.¹⁰ მნიშვნელოვანია, ყურადღება დაეთმოს ნახევარგანაკვეთიან სამუშაოს, რადგანაც ნახევარ განაკვეთზე მომუშავენი, როგორც წესი, უფრო ნაკლებს გამოიმუშავენ, ვიდრე სრულ განაკვეთზე მყოფი პირები. ეს საერთოდ არ გულისხმობს, რომ ისინი ნაკლებ საათებს მუშაობენ, უბრალოდ ზოგიერთ შემთხვევაში მათი საათობრივი ანაზღაურება დაბალია. გარდა ამისა, ნახევარ განაკვეთზე მომუშავე პირები, უფრო სავარაუდოა, რომ ვერ იღებდნენ ბონუსებს, შვებულებასა და ბიულეტენს, ტრენინგისთვის განკუთვნილ ანაზღაურებას და სხვა სარგებელს (Hein, 2005). სახელმწიფო დონეზე საჭიროა კანონმდებლობის შემუშავება, რომელიც მოითხოვს, რომ თანაბარი მიდგომა იყოს ყველა სფეროში, სადაც ნახევარ განაკვეთზე მომუშავე პირებს შეიძლება არათანაბრად მოეპყრონ, რათა გარანტირებული იყოს ამ პირების მიმართ (რომლებსაც, როგორც ჩანს, უმეტესად ქალები წარმოადგენენ) სამართლიანი მოპყრობა.

აღსანიშნავია, რომ საქართველოს შრომის კოდექსი ცალკე განიხილავს არასრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებული პირების უფლებებს და კრძალავს მათ განსხვავებულ მოპყრობას სრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებულ პირებთან შედარებით მხოლოდ იმის გამო, რომ ასეთი პირები დასაქმებული არიან არასრულ სამუშაო განაკვეთზე, გარდა იმ შემთხვევებისა, როდესაც განსხვავებულ მოპყრობას აქვს ობიექტური წინაპირობა.¹¹ შრომის კოდექსი ასევე კრძალავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას დასაქმებულის მიერ სრული სამუშაო განაკვეთიდან არასრულ სამუშაო განაკვეთზე ან არასრული სამუშაო განაკვეთიდან სრულ სამუშაო განაკვეთზე გადასვლაზე უარის თქმის გამო, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც დამსაქმებელს უფლება აქვს, შესაბამისი წინაპირობების გათვალისწინებით შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება.¹²

გარდა აღნიშნული ზოგადი ვალდებულებებისა, შრომის კოდექსი დამსაქმებელს ავალდებულებს:

- ა) გაითვალისწინოს დასაქმებულის მოთხოვნა სრული სამუშაო განაკვეთიდან არსებულ არასრულ სამუშაო განაკვეთზე გადასვლის შესახებ;¹³
- ბ) გაითვალისწინოს დასაქმებულის მოთხოვნა შესაძლებლობის არსებობის შემთხვევაში არასრული სამუშაო განაკვეთიდან სრულ სამუშაო განაკვეთზე გადასვლის ან სამუშაო დროის გაზრდის შესახებ;
- გ) დროულად გაავრცელოს არსებული სრული და არასრული სამუშაო განაკვეთების შესახებ ინფორმაცია სრული სამუშაო განაკვეთიდან არასრულ სამუშაო განაკვეთზე ან არასრული სამუშაო განაკვეთიდან სრულ სამუშაო განაკვეთზე გადასვლის ხელშეწყობის უზრუნველსაყოფად;
- დ) გაითვალისწინოს წამახალისებელი ღონისძიებები ორგანიზაციის ყველა დონეზე (მათ შორის, წამყვან/მენეჯერულ თანამდებობებზე), რათა არასრული სამუშაო განაკვეთი ყველასთვის ხელმისაწვდომი იყოს, აგრეთვე, თუ ეს მიზანშეწონილია, ხელი შეეწყოს არასრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებული პირის კარიერულ წინსვლას, პროფესიულ მომზადებასა და პროფესიულ მობილობას.

შრომითი ხელშეკრულების პირობებსა და ვალდებში ასევე გაწერილია სამუშაო დრო და ღამის სამუშაო. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 165-ე რეკომენდაციის მიხედვით, **განსაკუთრებული ყურადღება უნდა დაეთმოს სამუშაო პირობებისა და შრომითი ცხოვრების ხარისხის გაუმჯობესებასთან დაკავშირებულ ისეთ ღონისძიებებს, რომლებიც მიზნად ისახავს სამუშაო დღიური საათებისა და ზეგანაკვეთური სამუშაოს ეტაპობრივად შემცირებას, უფრო მოქნილი სამუშაო გრაფიკის შექმნას** სამუშაო განრიგის, დასვენების პერიოდებისა და უქმე დღეების გათვალისწინებით.¹⁴ ამ ვალდებულების მიხედვით **საქართველოს შრომის კოდექსი** განსხვავებს დასაქმებულებს საოჯახო პასუხისმგებლობების ტიპის ან რაობის მიხედვით. ერთი

10 ILO, R165, პარაგრაფი 21 (3).

11 მუხლი 16, პუნქტი 2.

12 მუხლი 16, პუნქტი 3.

13 მუხლი 16, პუნქტი 4.

14 ILO, R165, პარაგრაფი 18 (ა), (ბ).

მხრივ, კოდექსი კონკრეტულად განიხილავს იმ დასაქმებულებს, რომელთაც ჰყავთ დამოკიდებული ბავშვები, 1 წლამდე ასაკის შვილები, არიან მეძუძური დედები, აგრეთვე ისინი, ვინც აღიარებულნი არიან შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირების კანონიერ მეურვეებად ან მხარდამჭერებად.¹⁵ ამგვარი საოჯახო პასუხისმგებლობების ტიპის ხაზგასმით კოდექსი ავტომატურად გამორიცხავს 156-ე კონვენციაში მოცემულ სხვა ტიპის საოჯახო პასუხისმგებლობებს, მათ შორის, ოჯახის სხვა წევრებზე ზრუნვას ან მათ მხარდაჭერას. საქართველოს შრომის კოდექსის 24-ე მუხლის თანახმად, იმ დასაქმებულს, რომელიც მეძუძურია და 1 წლამდე ასაკის ბავშვს კვებავს, შეუძლია, მოითხოვოს დღეში მინიმუმ 1 საათი დამატებითი შესვენება. ბავშვის კვებისათვის შესვენება ითვლება სამუშაო დროში და ანაზღაურებულია.¹⁶ შრომის კოდექსის 27-ე მუხლი დამატებით კრძალავს ისეთი დასაქმებულის ზეგანაკვეთურ სამუშაოზე დასაქმებას მისი თანხმობის გარეშე, რომელიც არის ორსული, ახალნამშობიარები ან მეძუძური, არასრულწლოვანი, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირი ან მისი კანონიერი მეურვე თუ მხარდამჭერი, ანდა რომელსაც ჰყავს 3 წლამდე ბავშვი.¹⁷ რაც შეეხება ღამის სამუშაოს, საქართველოს შრომის კოდექსი კრძალავს ასეთ სამუშაოზე არასრულწლოვნის, ორსულის, ახალნამშობიარების, მეძუძურის ან იმ პირის დასაქმებას, რომელსაც ჰყავს 3 წლამდე ბავშვი მისი თანხმობის გარეშე.¹⁸ აღნიშნული ჩანაწერები ემთხვევა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის C156 და R165 ჩანაწერებს, სადაც აღნიშნულია, რომ „პრაქტიკულად შესაძლებელია და შესაფერის გარემოში გათვალისწინებული უნდა იყოს დასაქმებულების განსაკუთრებული საჭიროებები საოჯახო პასუხისმგებლობების ჩათვლით ცვლაში მუშაობის გრაფიკებისა და ღამის სამუშაოზე დასაქმების დროს“.¹⁹ თუმცა, ისევ და ისევ, დასაქმებულის ოჯახის სხვა წევრებთან დაკავშირებული ისეთი ტიპის საოჯახო

პასუხისმგებლობები, როგორებიცაა, მაგალითად, ხანდაზმული მშობლებისა ან/და ავადმყოფი ოჯახის წევრის მოვლა, არ არის გათვალისწინებული.

საჯარო მოხელეების ზეგანაკვეთური სამუშაოს რეგულირების შემთხვევაში კანონი უშვებს გამოწვევის იმ საჯარო მოხელის შემთხვევაში, რომელიც ორსულადაა, ახალნამშობიარებია, მეძუძური ქალია ან ჰყავს 3 წლამდე შვილი, ასევე, ვისაც შეზღუდული შესაძლებლობები აქვს ან შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირის კანონიერი მეურვე და მხარდამჭერია. ამ შემთხვევებში საჯარო მოხელეს შეუძლია, შეასრულოს ზეგანაკვეთური სამუშაო უშუალოდ მოხელის წერილობითი თანხმობის შემთხვევაში.²⁰ ზოგადად, კანონი საჯარო მოხელეს აძლევს საშუალებას, იმუშაოს არასრულ განაკვეთზე, მაგრამ არასრულ განაკვეთზე მუშაობა დაიშვება დროებით და მხოლოდ შეზღუდული ლეგიტიმური გარემოებების გათვალისწინებით - როდესაც საჯარო მოხელეს აქვს ჯანმრთელობის პრობლემა, მოხელე ორსულადაა და ზრდის 1 წლამდე ასაკის ბავშვს.²¹

საჯარო სამსახურში ნახევარ განაკვეთზე მუშაობის, ღამის საათებში, დასვენებისა და უქმე დღეებში, ჯანმრთელობისათვის რისკის შემცველ სამუშაო პირობებში საქმიანობის წესები განსაზღვრულია საქართველოს მთავრობის №201 დადგენილებით. დადგენილების მე-5 მუხლი ამბობს, რომ ნახევარ განაკვეთზე მომუშავე პირის სამუშაო დროის ხანგრძლივობა დღეში 4 საათზე ნაკლები არ უნდა იყოს.²²

საჯარო მოხელე ნახევარ განაკვეთზე მუშაობს შეზღუდული პერიოდით:²³

- ა) ჯანმრთელობის მდგომარეობის გაუმჯობესებად, რაც, შესაბამისად, დასტურდება სამედიცინო დაწესებულების მიერ;
- ბ) თუ ის უვლის 1 წლამდე ასაკის ბავშვს;
- გ) მოხელე ქალის შემთხვევაში - მშობიარობამდე;

15 „მხარდამჭერი“ უნდა გავიგოთ სამართლებრივ კონტექსტში. მხარდამჭერი არის პირი, რომელიც ასეთ პირად შესაბამისი საჯარო ორგანოს ან სახელმწიფო სასამართლოს მიერ არის აღიარებული.

16 მუხლი 24, პუნქტი 6.

17 მუხლი 27, პუნქტი 6.

18 მუხლი 28, პუნქტი 3.

19 ILO, R165, პარაგრაფი 19.

20 მუხლი 61, პუნქტი 1 პრიმა.

21 მუხლი 61, პუნქტი 4.

22 მუხლი 5, პუნქტი 2.

23 მუხლი 7.

დ) მოხელის მიერ ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულების აღებაზე.

დადგენილება, ასევე, აწესრიგებს მოხელის ღამის სამუშაოს, რადგან უშუალოდ კანონში კონკრეტულად ეს საკითხი არ არის განხილული. დადგენილების მიხედვით, საჯარო მოხელე შეიძლება გადაიყვანონ ღამის სამუშაოზე დაწესებულების ხელმძღვანელის და/ან უშუალოდ მოხელის მოთხოვნის საფუძველზე. ორივე შემთხვევაში მოხელის ღამის საათებში გადაყვანა მისი წერილობითი თანხმობის გარეშე დაუშვებელია.²⁴ რადგანაც საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე მოხელეების სამუშაო საათები უშუალოდ არ რეგულირდება, შეიძლება დავასკვნათ, რომ საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე მოხელეს, აღნიშნული დებულებების მიხედვით შეუძლია, უარი განაცხადოს ღამის საათებში მუშაობაზე. თუმცა, ისეთ სისტემებში, სადაც დასაქმებულების უფლებები ეფექტიანად არ არის დაცული და უზრუნველყოფილი, ზოგადი დებულებებით შეიძლება, შეიქმნას იმის რისკი, რომ მოხელეების თავისუფალი არჩევანის უფლება არ იყოს გარანტირებული პრაქტიკაში. ასევე, გაურკვეველია, რა ხდება იმ შემთხვევაში, როდესაც ღამის საათებში მუშაობაზე დათანხმების შემდეგ დასაქმებული დგება საოჯახო პასუხისმგებლობების წინაშე, რომლის გამოც ვერ ახერხებს ღამის საათებში მუშაობას. ამგვარად, მართალია, დადგენილება ითვალისწინებს ღამის საათებში მუშაობაზე უარის თქმის უფლებასა და ნახევარ განაკვეთზე მომუშავე მოხელეების უფლებას, შეინარჩუნონ თავიანთი უფლებები, მაგრამ **საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონით განსაზღვრული გარანტიები და მოვალეობები სრულად არ შეესაბამება საერთაშორისოდ აღიარებულ სტანდარტებსა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციებს** (ცხრილი 3).

სამსახურებრივი და ოჯახის მიერ დაკისრებული პასუხისმგებლობებს შორის ბალანსის შესახებ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სახელმძღვანელო მითითებებისა და გლობალური მიმოხილვის მიხედვით **მნიშვნელოვანია გათვალისწინებული იყოს ყველა ტიპის საოჯახო**

პასუხისმგებლობა. „თითოეულმა ქვეყანამ უნდა განსაზღვროს, კონკრეტულად ვისზე იმოქმედებს აღნიშნული პირობები იმის გათვალისწინებით, რომ „ოჯახისა“ და „საოჯახო ვალდებულებების“ ცნება განსხვავდება როგორც საზოგადოების, ასევე კონტექსტის მიხედვით. თუმცა, C156 ნათლად მოიცავს დამოკიდებულ ავადმყოფ პირებს, ხანდაზმულებს და ბავშვებს. ოჯახში საოჯახო საქმიანობაც საოჯახო პასუხისმგებლობების ნაწილად ითვლება“ (Hein, 2005). უფრო მეტიც, „მნიშვნელოვანია, რომ ხელმძღვანელობამ უფრო სიღრმისეულად გაიგოს „ოჯახის“ ცნება, რაც სცდება ქალების მიერ ბავშვის მოვლის პასუხისმგებლობას და მოიცავს ნებისმიერ დასაქმებულზე (ქალია თუ კაცი) დამოკიდებულ პირს, როგორცაა ხანდაზმული პირი ან შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პარტნიორი, ვისაც მხარდაჭერა და ზრუნვა ესაჭიროება (Hein, 2005).“ აღნიშნული გარემოება განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია საქართველოში, სადაც მჭიდრო ოჯახური კავშირებია და ხანდაზმული მშობლები უმეტეს შემთხვევაში ცხოვრობენ კონვენციით გათვალისწინებულ დასაქმებულებთან ერთად. საოჯახო პასუხისმგებლობებისა და სამსახურის შეთავსების კიდევ ერთი ფორმაა საოჯახო პასუხისმგებლობების გათვალისწინებით შედგენილი სამუშაო საათები, რაც გულისხმობს „სამუშაო საათების იმგვარ გარდაქმნას, რომ ეთავსებოდეს სკოლის საათებს ან ზრუნვის პერიოდს, აგვარებდეს ასოციალური სამუშაო საათებისა და ცვლების შეცვლის პრობლემებს, უზრუნველყოფდეს სამუშაო დროისა და ადგილის მოქნილობას (ტელესამუშაო). დაბოლოს, ძალიან მნიშვნელოვანი ელემენტია თანასწორი სამუშაო პირობებისა და კარიერული განვითარების უზრუნველყოფა როგორც სრულ განაკვეთზე, ასევე, ნახევარ განაკვეთზე დასაქმებულთათვის“ (Magri, 2011).

აქედან გამომდინარე,

- იმისათვის, რომ მოხდეს საქართველოს შრომის კოდექსის ჰარმონიზაცია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 156-ე კონვენციასთან და 165-ე რეკომენდაციასთან, მნიშვნელოვანია საოჯახო პასუხისმგებლობის

24 საქართველოს მთავრობის 2017 წ. №201 დადგენილება, მუხლი 11 (1), (2). იხ: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3646097?publication=0>

ყველა ტიპის (ბავშვებსა თუ ხანდაზმულებზე ზრუნვა, ავადმყოფი ოჯახის წევრებისა და ოჯახის სხვა დამოკიდებული წევრის მოვლა) გათვალისწინება; გარდა ამისა, სახელმწიფომ უნდა უზრუნველყოს, რომ აღნიშნული დებულებები მხოლოდ ქალებზე არ გავრცელდეს, რადგანაც კანონმდებლობა, რომელიც უშვებს, რომ მხოლოდ ქალებს აქვთ მზრუნველობითი პასუხისმგებლობები, განამტკიცებს ქალების არახელსაყრელ მდგომარეობას შრომის ბაზარზე (Hein, 2005).

- საქართველოს შრომის კოდექსმა უნდა გაითვალისწინოს საჭიროებები და პრიორიტეტები საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე იმ დასაქმებულებისა, რომლებიც ზრუნავენ ოჯახის სხვა უშუალო წევრებზე, მაგალითად, ხანდაზმულ მშობლებსა და ოჯახის სხვა ავადმყოფ წევრებზე. აღნიშნული დასაქმებული პირების მდგომარეობა გათვალისწინებული უნდა იყოს ნახევარ განაკვეთზე, ზეგანაკვეთზე და ღამის საათებში მუშაობის რეგულირების დროს. შრომის კოდექსით დასაქმებულებს უნდა მოეთხოვოთ, რომ შეიმუშაონ ისეთი პოლიტიკა, რაც ითვალისწინებს ოჯახის ინტერესებს, მათ შორის, საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე

დასაქმებულებისათვის მოქნილი სამუშაო პირობების შეთავაზებას.

- საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონმა უნდა გაითვალისწინოს საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე მოხელეების საჭიროებები და პრიორიტეტები, რომლებიც ზრუნავენ ოჯახის ისეთ წევრებზე, როგორებიც არიან ხანდაზმული მშობლები და ოჯახის ავადმყოფი წევრები. აღნიშნული მოხელეების მდგომარეობა გათვალისწინებული უნდა იყოს ნახევარ განაკვეთზე, ზეგანაკვეთზე და ღამის საათებში მუშაობის რეგულირების დროს.
- საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონმა ან კანონქვემდებარე აქტებმა უნდა ცნოს საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე მოხელეების მდგომარეობის გაუმჯობესების საჭიროება. ეს უნდა მოხდეს იმ ღონისძიებების გატარებით, რაც უპასუხებს მათ განსაკუთრებულ საჭიროებებს. ეს უნდა განხორციელდეს მოხელეების ზოგადი მდგომარეობის გასაუმჯობესებლად კონკრეტული პოლიტიკის გატარებით, რათა დაეგულისხმოს გრძელვადიანი ზრუნვისათვის დამატებითი დღეების მიღება და მოქნილი სამუშაო პირობები.

ცხრილი 3:

საქართველოს კანონმდებლობით დასაქმებულთათვის მინიჭებული უფლებები/გარანტიები მოქნილ სამუშაო პირობებთან დაკავშირებით და კანონმდებლობის შესაბამისობა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 156-ე კონვენციასა და ევროკავშირის დირექტივებთან.

ILO - C156 და R165		საქართველოს შრომის კოდექსი		საქართველოს კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ	
შვებულების უფლება	სტატუსი	განმარტება	სტატუსი	განმარტება	
<u>წლიური შვებულება</u> ILO-ს სტანდარტების მიხედვით, არანაკლებ 3 კვირისა.	დიახ	24-დღიანი ანაზღაურებადი და 15-დღიანი არანაზღაურებადი შვებულება. (მუხლი 31. პუნქტი 1 და პუნქტი 2)	დიახ	24-დღიანი ანაზღაურებადი, 1-წლიანი არანაზღაურებადი და 3-თვიანი ანაზღაურებადი შვებულება პროფესიული განვითარების პროგრამისათვის. (მუხლი 62. პუნქტი 1 და პუნქტი 5, მუხლი 63. პუნქტი 2)	
<u>საგანგებო შვებულება</u> ILO არ აწესებს ზუსტ სტანდარტს საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულების მიერ საგანგებო შვებულების გამოყენებაზე. თუმცა, ევროკავშირის 2019/1158 დირექტივა ამბობს, რომ წევრმა სახელმწიფოებმა უნდა გაატარონ საჭირო ზომები, რათა თითოეულ დასაქმებულ პირს ჰქონდეს უფლება, დაეთხოვოს საოჯახო მიზეზებით (ოჯახის წევრის ავადმყოფობა ან უბედური შემთხვევა) განპირობებული ფორსმაჟორული გარემოებების გათვალისწინებით, რაც დასაქმებულის სამსახურში გამოცხადებას შეუძლებელს ხდის. წევრ სახელმწიფოს შეუძლია, თითოეული თანამშრომელი უზრუნველყოს ფორსმაჟორული გარემოების გათვალისწინებით მოთხოვნილი დათხოვნის შეზღუდული ვადით ან განიხილოს მოთხოვნა შემთხვევის მიხედვით, ან გამოიყენოს ორივე სამოქმედო პრინციპი (მუხლი 7).	დიახ	არ არის კონკრეტული ჩანაწერი შრომის კოდექსში; თუმცა, 281/ნ და 87/ნ ბრძანებები იძლევა ამგვარ შესაძლებლობას.	დიახ	არ არის კონკრეტული ჩანაწერი საქართველოს კანონში საჯარო სამსახურის შესახებ; თუმცა, 281/ნ და 87/ნ ბრძანებები იძლევა ამგვარ შესაძლებლობას.	

<u>შვებულება მზრუნველთათვის</u> ILO R165 ამბობს, რომ საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულს უნდა შეეძლოს, დაეთხოვოს დასაქმებულს, თუ დასაქმებულის ოჯახის უშუალო წევრი ავად ხდება და საჭიროებს ამ დასაქმებულის ზრუნვას ან მხარდაჭერას. შვებულების ხანგრძლივობა და პირობები უნდა განისაზღვროს თითოეულ ქვეყანაში ინდივიდუალურად (პარაგრაფი 23). თუმცა, მზრუნველის შვებულება კონკრეტულადაა განხილული ევროკავშირის 2019/1158 დირექტივით, სადაც წერია, რომ წევრმა სახელმწიფომ უნდა მიიღოს ყველა ზომა, რათა უზრუნველყოს, რომ თითოეულ დასაქმებულს ჰქონდეს უფლება, მიიღოს მზრუნველის შვებულება წელიწადში ხუთი სამუშაო დღის ვადით. წევრმა სახელმწიფომ შეიძლება მზრუნველის შვებულება გადაანაწილოს არა წლიურად, არამედ ზრუნვისა და მხარდაჭერის საჭიროების მქონე პირის ან ვითარების მიხედვით (მუხლი 6).	ნაწი- ლობრივ	დასაქმებულმა მოთხოვნისამებრ შეიძლება აიღოს ნაწილობრივ ან ერთიანად, მაგრამ წელიწადში არანაკლებ 2 კვირისა, დამატებითი არაანაზღაურებადი შვებულება ბავშვის მოვლის გამო 12 კვირით, სანამ ბავშვს 5 წელი შეუსრულდება (ბავშვის მოვლის გამო დამატებითი შვებულება შეიძლება აიღოს ნებისმიერმა დასაქმებულმა, რომელიც უშუალოდ უვლის ბავშვს). (მუხლი 40, პუნქტი 1 და პუნქტი 2) უფრო მეტიც, დასაქმებულს, რომელიც შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირის კანონიერი მეურვე ან მხარდამჭერია, დასვენების დღეების გარდა, შეუძლია, აიღოს ანაზღაურებადი დასვენების დღე თვეში ერთხელ ან დასაქმებულს აქვს უფლება, დამსაქმებელთან შეთანხმებით ჰქონდეს განსხვავებული სამუშაო დრო/საათები. (მუხლი 24, პუნქტი 10) თუმცა, სხვა საოჯახო პასუხისმგებლობებისათვის შვებულება არ არის გათვალისწინებული.	ნაწი- ლობრივ	წლიური ანაზღაურებადი ან არაანაზღაურებადი შვებულებისათვის მოხელეს შეუძლია, გამოიყენოს 62-ე მუხლით განსაზღვრული ზოგადი პირობები. კანონი დამატებით დასვენების დღეებს განსაზღვრავს მხოლოდ იმ მოხელეებისათვის, რომლებიც შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირების კანონიერი მეურვეები ან მხარდამჭერები არიან. მოხელეს შეუძლია, თვეში ერთხელ გამოიყენოს ანაზღაურებადი დასვენების დღე ან შესაბამის დაწესებულებასთან კონსულტაციების შემდეგ დაწესებულების შინაგანაწესით განსაზღვრული სამუშაო საათებისაგან განსხვავებული სამუშაო საათებით იმუშაოს. (მუხლი 60, პუნქტი 4)
--	-------------------------	---	-------------------------	---

სამუშაო გრაფიკი	სტატუსი	განმარტება	სტატუსი	განმარტება
ლამის სამუშაოს შეზღუდვა ILO R165-ის მიხედვით, პრაქტიკულად შესაძლებელ და შესაფერის გარემოში ცვლაში მუშაობის გრაფიკისა და ღამის სამუშაოზე დასაქმების დროს გათვალისწინებული უნდა იყოს დასაქმებულების განსაკუთრებული საჭიროებები, მათ შორის ისეთიც, რომელიც საოჯახო პასუხისმგებლობას უკავშირდება (პარაგრაფი 19).	ნაწი-ლობრივ	მხოლოდ შეზღუდული საოჯახო პასუხისმგებლობისათვის: ორსულებისთვის, არასრულწლოვნებისთვის, ახალნამშობიარებისთვის ან მეძუძური ქალებისთვის და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის ან მათთვის, ვისაც 3 წლამდე ასაკის შვილები ჰყავთ, ღამის მუშაობა აკრძალულია მათი თანხმობის გარეშე. (მუხლი 28, პუნქტი 3)	ნაწი-ლობრივ	დადგენილება № 201 არეგულირებს მოხელის ღამის სამუშაოს, რადგანაც საჯარო სამსახურის შესახებ კანონი უშუალოდ არ არეგულირებს ამ საკითხს. დადგენილების მიხედვით, საჯარო მოხელე შეიძლება გადაიყვანონ ღამის სამუშაოზე დანესებულების ხელმძღვანელის ან/და უშუალოდ მოხელის მოთხოვნის საფუძველზე. ორივე შემთხვევაში მოხელის ღამის საათებში გადაყვანა მისი წერილობითი თანხმობის გარეშე დაუშვებელია. საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე მოხელეების სამუშაო საათები, ვინაიდან უშუალოდ არ რეგულირდება, შეიძლება, დავასკვნათ, რომ საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე მოხელეს, აღნიშნული დებულებების მიხედვით შეუძლია, უარი განაცხადოს ღამის საათებში მუშაობაზე. თუმცა, ისეთ სისტემებში, სადაც დასაქმებულების უფლებები ეფექტიანად არ არის დაცული და უზრუნველყოფილი, ზოგადად დებულებებმა შეიძლება შექმნას იმის რისკი, რომ მოხელეების თავისუფალი არჩევანის უფლება არ იყოს გარანტირებული პრაქტიკაში. ასევე, გაურკვეველია, რა ხდება იმ შემთხვევაში, როდესაც ღამის საათებში მუშაობაზე დათანხმების შემდეგ დასაქმებულს წარმოეცმნება საოჯახო პასუხისმგებლობები, რომლებიც ვერ თავსდება ღამის საათებში მუშაობასთან.

<u>ნახევარ განაკვეთზე მუშაობა</u> საჭიროა, ნახევარ განაკვეთზე მუშაობის პირობებისა და ვადების ადეკვატურად რეგულირება და კონტროლი. ნახევარ განაკვეთზე მომუშავე დასაქმებულებისა და დროებით დასაქმებულების დასაქმების პირობები და ვადები, მათ შორის, სოციალური უსაფრთხოების პაკეტი, შეძლებისდაგვარად უნდა უთანაბრდებოდეს სრულ განაკვეთზე მომუშავე დასაქმებულებსა და მუდმივ დასაქმებულებს. საჭიროების შემთხვევაში მათი უფლებამოსილება შეიძლება შეფასდეს თანაბომიერების პრინციპით. (R165, პარაგრაფი 21(1)(2))	დიახ	შრომის კოდექსი არ ზღუდავს დასაქმებულებს, იმუშაონ ნახევარ განაკვეთზე - ყველა დასაქმებულს შეუძლია, მოითხოვოს ნახევარ განაკვეთზე მუშაობა. უფრო მეტიც, კოდექსი კრძალავს სრულ განაკვეთზე მომუშავე პირებთან შედარებით, ნახევარ განაკვეთზე მომუშავე პირებისადმი არასამართლიან მოპყრობას იმ მიზეზით, რომ ისინი ნახევარ განაკვეთზე მუშაობენ, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც განსხვავებულ მოპყრობაზე ობიექტური საფუძველი არსებობს. (მუხლი 16)	ნაწი- ლობრივ	შეზღუდული ვადითა და პირობებით. კანონი საჯარო მოხელეს აძლევს შესაძლებლობას, იმუშაოს ნახევარ განაკვეთზე, მაგრამ ეს შეიძლება დროებით და მხოლოდ შეზღუდული ლეგიტიმური გარემოებების გათვალისწინებით - როდესაც საჯარო მოხელეს აქვს ჯანმრთელობის პრობლემა, ის ორსულადაა და ზრდის 1 წლამდე ასაკის ბავშვს. (მუხლი 61, ნაწილი 4) როგორც მთავრობის №201 დადგენილებაშია მითითებული, საჯარო მოხელეს შეუძლია, იმუშაოს ნახევარ განაკვეთზე შეზღუდული პერიოდით: ა) ჯანმრთელობის მდგომარეობის გაუმჯობესებამდე, რაც, შესაბამისად, დასტურდება სამედიცინო დაწესებულების მიერ; ბ) თუ მას ჰყავს 1 წლამდე ასაკის შვილი; გ) მოხელე ქალის შემთხვევაში - მშობიარობამდე; დ) მოხელის მიერ ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულების აღებამდე. ეს ავტომატურად გამოირიცხვას შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 156-ე კონვენციით განსაზღვრულ სხვა საოჯახო პასუხისმგებლობებს, მათ შორის, ოჯახის იმ უშუალო წევრებზე (მაგ. ხანდაზმული მშობლები ან ოჯახის ავადმყოფი წევრები) ზრუნვასა და მხარდაჭერას, რომელთაც ეს დასაქმებულისაგან სჭირდებათ.
---	-------------	---	-------------------------	--

<u>სრულგანაკვეთიან სამუშაოზე დაბრუნების უფლება და პირიქით</u> დასაქმებულებს უნდა ჰქონდეთ შესაძლებლობა, მიიღონ სრულგანაკვეთიანი სამუშაო ან დაუბრუნდნენ სრულ განაკვეთზე მუშაობას, როდესაც არსებობს ვაკანსია, მაგრამ აღარ არსებობს ის ფაქტორები, რამაც განაპირობა დასაქმებულის დროებით ნახევარ განაკვეთზე მუშაობა. (R165, პარაგრაფი 21 (3))	დიახ		დიახ	
<u>ზეგანაკვეთური სამუშაოს რეგულირება</u> ILO-ს 165-ე რეკომენდაციის მიხედვით, განსაკუთრებული ყურადღება უნდა დაეთმოს სამუშაო პირობებისა და შრომითი ცხოვრების ხარისხის გაუმჯობესების ღონისძიებებს, მათ შორის, ისეთებს, რომლებიც მიზნად ისახავს სამუშაო დღიური საათებისა და ზეგანაკვეთური სამუშაო საათების ეტაპობრივად შემცირებას, უფრო მოქნილი სამუშაო პირობების შექმნას სამუშაო განრიგის, დასვენების პერიოდებისა და უქმე დღეების გათვალისწინებით. (პარაგრაფი 18)	ნაწილობრივ	შრომის კოდექსის 27-ე მუხლი კრძალავს იმ დასაქმებულის ზეგანაკვეთურ სამუშაოზე დასაქმება მისი თანხმობის გარეშე, რომელიც არის არასრულწლოვანი, ორსული, ახალნამშობიარები ან მეძუძური ქალი, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირი ან მისი კანონიერი მეურვე თუ მხარდამჭერი, ან რომელსაც ჰყავს 3 წლამდე ასაკის შვილი. (მუხლი 27, ნაწილი 6) ეს ავტომატურად გამორიცხავს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 156-ე კონვენციით განსაზღვრულ სხვა საოჯახო პასუხისმგებლობებს, მათ შორის, ოჯახის იმ უშუალო წევრებზე (მაგ. ხანდაზმული მშობლები ან ოჯახის ავადმყოფი წევრები) ზრუნვასა და მხარდაჭერას, რომელთაც ეს დასაქმებულისაგან სჭირდებათ.	ნაწილობრივ	კანონი უშვებს გამონაკლისს იმ საჯარო მოხელის შემთხვევაში, რომელიც ორსულადაა, ახალნამშობიარებია ან მეძუძური ქალია, ასევე, რომელსაც შეზღუდული შესაძლებლობები აქვს ან ასეთი პირის კანონიერი მეურვე თუ მხარდამჭერია, ან რომელსაც ჰყავს 3 წლამდე ასაკის შვილი. ამ შემთხვევებში საჯარო მოხელეს შეუძლია, შეასრულოს ზეგანაკვეთური სამუშაო უშუალოდ მოხელის წერილობითი თანხმობის შემთხვევაში. (მუხლი 61, პუნქტი 1 პრიმა)

ბ. პრობლემის განსაზღვრა

როგორც უკვე შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 156-ე კონვენციის რეგულირების ზეგავლენის შეფასების პირველ ნაწილში განვიხილეთ, ქალ და კაც დასაქმებულებს შორის უთანასწორობის, ზოგიერთ შემთხვევაში კი დისკრიმინაციის მიზეზი სწორედ საოჯახო პასუხისმგებლობებია. ამგვარად, **შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 156-ე კონვენციის სხვა მთავარ მიზნებთან ერთად არსებობს შემდეგიც:** საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულებისათვის თანასწორი შესაძლებლობების შექმნა, რაც გულისხმობს სამსახურებრივ და საოჯახო პასუხისმგებლობებს შორის კონფლიქტისა და სამუშაო ადგილზე დისკრიმინაციის თავიდან აცილებას. ყველა ამ მიზნის მისაღწევად კრიტიკულად მნიშვნელოვანია საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულების ხელშეწყობა იმგვარად, რომ საშუალება მიეცეთ, იყვნენ სამუშაო ძალის ნაწილი და დააბალანსონ როგორც სამსახურებრივი, ასევე ოჯახური ცხოვრება.

რეგულირების ზეგავლენის შეფასების პირველ ნაწილში აქცენტი გაკეთდა სათემო მომსახურებებისა და მოვლის ცენტრების განვითარებაზე. ეს კი საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულების მიმართ არსებული დისკრიმინაციისა და უთანასწორობის აღმოფხვრის ერთ-ერთი გზაა, რაც პოლიტიკის კონტექსტის განხილვისას აღინიშნა. რეგულირების ზეგავლენის შეფასების მეორე ნაწილში შეფასდება:

- აწყდებიან თუ არა საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულები პრობლემებს ისეთ შრომით შეთანხმებებზე (მოქნილი სამუშაო საათები, რეგულირებული დამის ცვლა, ზეგანაკვეთური მუშაობა და შვებულება) მოლაპარაკებების დროს, რაც გააუმჯობესებდა მათ სამუშაო პირობებსა და ცხოვრების ხარისხს; და
- თუ საქმე ამგვარად დგას, რა არის ასეთი პრობლემის მიზეზები და რა შეუძლია, საჯარო თუ კერძო სექტორს მოიმოქმედოს, რათა დაარეგულიროს და ხელი შეუწყოს საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულებს, რათა მათ ჰქონდეთ უფრო დაბალანსებული საოჯახო და სამსახურებრივი ცხოვრება.

რეგულირების ზეგავლენის შეფასების მეორე ნაწილს საფუძვლად უდევს 156-ე კონვენციით განსაზღვრული რეკომენდაციები, რომლებიც ეხება მოქნილი სამუშაო საათების უზრუნველყოფას, დამის სამუშაოსა და ზეგანაკვეთური სამუშაოს რეგულირებას, ასევე მომვლელების მიერ შვებულების აღების სამართლიან პირობებს, რათა შეასრულონ თავიანთი საოჯახო პასუხისმგებლობები.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიხედვით, 156-ე კონვენციის ეს ნაწილი მნიშვნელოვანია, რათა ხელი შეეწყოს სამსახურებრივი და ოჯახური ცხოვრების ჰარმონიზაციას და ამაღროულად, საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულებისთვის ღირსეული სამუშაო პირობების უზრუნველყოფას.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია ცნობს ღირსეული სამუშაო დროის შემდეგ ხუთ განზომილებას:

- შრომითი შეთანხმებები ხელს უნდა უწყობდეს ჯანმრთელობასა და უსაფრთხოებას;
- უნდა იყოს ოჯახმეგობრული;
- ხელს უნდა უწყობდეს გენდერულ თანასწორობას;
- უნდა ავითარებდეს სანარმოების პროდუქტიულობას;
- ხელს უწყობდეს დასაქმებულის არჩევანსა და ზეგავლენას სამუშაო საათებზე.

აღსანიშნავია, რომ ღირსეული სამუშაო დროის ხუთი განზომილება ეხება ეკონომიკური საქმიანობის ყველა სფეროსა და დასაქმებულთა ყველა კატეგორიას: როგორც სრულ, ასევე ნახევარ განაკვეთზე მომუშავეს, დროებით დასაქმებულს, ანაზღაურებად დასაქმებულსა თუ თვითდასაქმებულს.

პროფესიული კავშირების, შრომის ინსპექციის სამსახურისა და საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს, ბიზნესისა და საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაციის წარმომადგენლებთან სიდრმისეულმა ინტერვიუებმა უჩვენა, რომ საოჯახო პასუხის-

მგებლობების მქონე დასაქმებულებთან შრომითი მოწყობის შეთანხმებების საკითხები ფართოდ არ განიხილება. ინფორმაცია ამ თემის გარშემო მცირეა, რადგანაც აღნიშნული საკითხები არ რეგულირდება, ამიტომ ბიზნესისა და დასაქმებულთა ინფორმირებულობის დონე კვლავ დაბალია. მართალია, პრობლემის მასშტაბი აქამდე რაოდენობრივად არ შეფასებულა, მაგრამ ყველა მხარე თანხმდება, რომ ამ საკითხებს უფრო მეტი ყურადღება უნდა დაეთმოს. ამისდა მიუხედავად, არსებობს აზრთა სხვადასხვაობა იმასთან დაკავშირებით, თუ როგორ უნდა მოგვარდეს საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულთა საკითხი. ბიზნეს სექტორი ამ პროცესში მთავრობის როლს საკვანძო მნიშვნელობას ანიჭებს (სათემო მომსახურების უზრუნველყოფის გზით) და მინიმალურ მარეგულირებელ ცვლილებებს ემხრობა. სხვა დაინტერესებული მხარეები კი, აღიარებენ კომპანიებისა და დასაქმებულთა ცნობიერების ამაღლების საჭიროებას, რასაც შემდეგ მარეგულირებელი ცვლილებები უნდა მოჰყვეს. უფრო მეტიც, ისინი მიიჩნევენ, რომ პასუხისმგებლობა დამსაქმებლებმა და მთავრობამ თანაბრად უნდა გადაინაწილონ.

რატომაა მნიშვნელოვანი მოქნილი სამუშაო პირობების პრობლემის მოგვარება?

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 156-ე კონვენციის რეგულირების ზეგავლენის შეფასების პირველ ნაწილში დეტალურად განვიხილეთ, რატომ არის საოჯახო პასუხისმგებლობები მნიშვნელოვანი ფაქტორი, რომელიც ზეგავლენას ახდენს როგორც დასაქმებულთა ცხოვრებაზე, ასევე საზოგადოებაზე. თუ საოჯახო პასუხისმგებლობები სათანადოდ არ არის შესრულებული, პიროვნულ დონეზე ამგვარმა პასუხისმგებლობამ შეიძლება:

- განამტკიცოს გენდერული როლები;
- წარმოქმნას კონფლიქტი ოჯახურ და სამსახურებრივ ცხოვრებას შორის, რაც ორმაგი ტვირთია საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულთათვის (რაც უარყოფითად მოქმედებს მათ ჯანმრთელობაზე, კეთილდღეობასა და პროდუქტიულობაზე);
- გამოიწვიოს არათანაბარი ანაზღაურება, დისკრიმინაცია ან/და სეგრეგაცია, ასევე სიღარიბე.

საზოგადოების გადმოსახედიდან საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულთა საჭიროებების დაკმაყოფილებამ მოსალოდნელია, დადებითად იმოქმედოს მთლიან ეკონომიკაზე ორი მიმართულებით:

- პირდაპირი დადებითი ზეგავლენა მშპ-ს ზრდასა და დასაქმებაზე, რაც უკავშირდება მზრუნველობითი მომსახურებების, როგორც ეკონომიკის ერთ-ერთი სექტორის განვითარებას;
- არაპირდაპირი დადებითი ზეგავლენა მშპ-ს ზრდასა და დასაქმებაზე ქალების სამუშაო ძალაში ჩართულობისა და დასაქმებულების პროდუქტიულობის გაზრდის შედეგად.

ამ თავში განვიხილავთ მოქნილი სამუშაო პირობების მნიშვნელობას და თუ რა არასასურველი შედეგებს იწვევს სამუშაოზე მოქნილობის ნაკლებობა ინდივიდუალურ და კოლექტიურ დონეზე.

გენდერული უთანასწორობა, დისკრიმინაცია და სტერეოტიპები

მოქნილი სამუშაო პირობების არარსებობა იწვევს გენდერული უთანასწორობის პრობლემას, რადგან რთული ხდება ანაზღაურებადი სამსახურისა და ისეთი საოჯახო პასუხისმგებლობების ერთმანეთთან შეთავსება, როგორიცაა ბავშვების მოვლა, ოჯახის ავადმყოფი წევრის მოვლა ან საოჯახო საქმეში ჩართულობა. მოქნილმა სამუშაო პირობებმა - განსაკუთრებით მაშინ, როდესაც დამხმარე მომსახურებები არსებობს - შესაძლოა ხელი შეუწყოს პარტნიორებს შორის საოჯახო პასუხისმგებლობების უფრო თანაბარ გადანაწილებას და შეამციროს ქალების ტვირთი, როდესაც საოჯახო პასუხისმგებლობების გამო მათ უწევთ დასაქმდნენ ნახევარ განაკვეთზე ან საერთოდ გავიდნენ შრომის ბაზრიდან (თუმცა, ამ ტვირთის მასშტაბი კონტექსტზეა დამოკიდებული (Chung and Lippe, 2020)). როგორც ჩვენი ანალიზის პირველ ნაწილში ვნახეთ, ასევე შემდგომ თავებშიც ვნახავთ, რომ საქართველოში საოჯახო პასუხისმგებლობებს არაპროპორციულად ასრულებენ ქალი დასაქმებულები, ხოლო ქალების როლის ტრადიციული აღქმა კვლავ აქტუ-

ალური რჩება.²⁵ გენდერული როლების ამგვარი გადანაწილება ხელს უშლის ქალებს, დასაქმდნენ ისეთ სამსახურში, რომელიც მოითხოვს დიდ დროს, ამცირებს მათი დანინაურების შანსებს და ურთულებს მათ მენეჯერულ პოზიციებზე მუშაობას ან ასეთ პოზიციებზე სამუშაოდ გადასვლას (Budig, Misra and Boeckmann, 2016). ამგვარად, მოუქნელი სამუშაო პირობები და მკაცრად დაყოფილი გენდერული როლები აუარესებს გენდერული სახელფასო განსხვავების პრობლემას ორი მხრივ: იზრდება ზეგანაკვეთური მუშაობის შემთხვევები და მასთან დაკავშირებული ანაზღაურება სრულ ან ნახევარ განაკვეთზე მუშაობისას მიღებულ ხელფასთან შედარებით (Cha and Weeden, 2014).

საერთო კეთილდღეობა - ოჯახური კონფლიქტები, ხელიდან გაშვებული დამატებითი საოჯახო შემოსავალი და სიღარიბე

ზეგანაკვეთური მუშაობა, ღამის საათებში მუშაობა, მოუქნელი სამუშაო საათები და საჭიროების შემთხვევაში შვებულების ვერ აღება იწვევს ოჯახურ და სამსახურებრივ ცხოვრებას შორის კონფლიქტს, განქორწინებებს,²⁶ ბავშვებზე/ხანდაზმულებზე ზრუნვის სირთულეებს და ცვლად შემოსავალს, რაც, თავის მხრივ, ამცირებს შრომისა და ცხოვრების კმაყოფილების დონეს (Golden, 2015).

აღნიშნული შედეგები შეიძლება რამდენიმე გარემოებით იყოს გამოწვეული. მაგალითად, სკოლებისა და ბაღების სამუშაო საათები შეიძლება არ იყოს ხელსაყრელი მშობლებისათვის ან ოჯახის სხვა წევრებისთვის. როგორც ანალიზის პირველ

ნაწილში აღინიშნა, საქართველოს საჯარო ბაღების სამუშაო საათებია 09:00-18:00, რაც ემთხვევა სრულ განაკვეთიანი სამსახურის სამუშაო საათებს. უფრო მეტიც, სასკოლო არდადეგები და სამსახურებრივი შვებულებები, როგორც წესი, არ ემთხვევა. ამგვარად, მშობლებს უწევთ, დათმონ სამუშაო ან ზრუნვის დრო, რაც იწვევს პრობლემას სამსახურში - გაცდენები/დაგვიანებები - ან ოჯახში - ბავშვზე/ხანდაზმულზე ზრუნვასთან დაკავშირებული სირთულეები (Redford, Huo and McQuiggan, 2017).²⁷ ამან შეიძლება, გამოიწვიოს ოჯახისა და სამუშაო ადგილზე დაძაბულობა, რასაც შესაძლოა, მოჰყვეს განქორწინება, სამსახურის დაკარგვა და ა.შ. ეს პრობლემა უფრო მძაფრდება საქართველოში არსებული ზეგანაკვეთური, ღამისა და საღამოს ცვლაში მუშაობის მაღალი სიხშირით.

ოჯახის ზოგიერთი წევრის დასაქმების ან დანინაურების შესაძლებლობების დაკარგვასთან ერთად ოჯახი კარგავს დამატებით შემოსავალს. ამას შედეგად მოჰყვება ოჯახის მონეცვლადობის ზრდა და მზრუნველების შემცირებული პენსიები. ყველაზე მონეცვლადი ჯგუფია ქალი მომვლელები, რადგან სამუშაო ასაკის პერიოდში მათი ოჯახის სხვა კაც წევრებზე მუდმივი დამოკიდებულება ზრდის იმის ალბათობას, რომ ქალები გაღარიბდებიან განქორწინების, დაშორების, ოჯახის მარჩენლის გარდაცვალებისა თუ დაბერების შემთხვევაში. დაბალმა ოჯახის შემოსავალმა შესაძლოა განქორწინების ალბათობის ზრდაც კი გამოიწვიოს (Trail and Karney, 2012), რაც ამ მანკიერ წრეში ყველაზე უფრო მონეცვლად ჯგუფებზე მოქმედებს.

25 UNFPA-ს უახლესი კვლევის მიხედვით (ib.(available at <https://georgia.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/unfpa-research-eng.pdf>), ქალი და კაცი რესპონდენტები აღიარებენ, რომ საოჯახო საქმე არათანაბრად ნაწილდება პარტნიორებს შორის. თუმცა, ქალთა მხოლოდ 16 და კაცთა მხოლოდ 12%-ია უკმაყოფილო ან სრულად უკმაყოფილო მოვალეობების ამგვარი გადანაწილების გამო. უფრო მეტიც, კითხვაზე, უნდა იყვნენ თუ არა კაცები ქალების მსგავსად თანაბრად ჩართულნი საოჯახო საქმიანობაში, ქალთა 21%-მა, ხოლო კაცების 14%-მა უარყოფითად უპასუხა.

26 ამგვარი სამუშაო გრაფიკი არღვევს ოჯახური და სამუშაო ცხოვრების ბალანსს, რადგან პარტნიორებს იშვიათად ეძლევათ საშუალება, ნახონ ერთმანეთი. არსებობს მტკიცებულება, რომ იმ წყვილებში, რომელთაგანაც ერთი მუშაობს დღისით, ხოლო მეორე

- ღამით, დაშორების ალბათობა უფრო დიდია, ვიდრე იმათში, რომელთაგანაც არც ერთი პარტნიორი არ მუშაობს ღამით. წყარო: www.asstr.org

27 საგანმანათლებლო სტატისტიკის სახელმწიფო ცენტრის მიერ ჩატარებული კვლევის მიხედვით, რომელიც ამერიკის შეერთებული შტატების განათლების დეპარტამენტის სამეცნიერო განათლების ინსტიტუტის ნაწილია, მთავარი მიზეზი იმისა, თუ რატომ არ იყვნენ მშობლები ჩართულნი ბავშვის ბაღის აქტივობებში, იყო სამუშაოდან დათხოვნის მიღების შეუძლებლობა; მშობლებს არა აქვთ ბევრი დრო, რომ დრო დაუთმონ ბავშვებს და მონაწილეობა მიიღონ ბაღის აქტივობებში, რადგან ისინი მუშაობენ. მეორე ყველაზე გავრცელებული ბარიერი, რაც ხელს უშლის მშობლებს ჩაერთონ ბაღის აქტივობებში, არის გრაფიკის მოუქნელობა.

გარდა ამისა, საოჯახო და სამსახურეობრივი ცხოვრების კონფლიქტი მოქმედებს დამოკიდებულ პირთა, ხანდაზმულთა და ბავშვთა ცხოვრების ხარისხზე. მაგალითად, ამგვარმა კონფლიქტმა შეიძლება იმოქმედოს ბავშვების ადამიანური კაპიტალის განვითარებასა და შრომის ბაზარზე მათ კონკურენტუნარიანობაზე. გარდა ამისა, ქრონიკული თუ დროებითი დაავადების მქონე პირები, რომელთა ოჯახებს არა აქვთ მკურნალობისთვის საჭირო ფინანსური შესაძლებლობა, შეიძლება ვერ დაბრუნდნენ შრომის ბაზარზე (Beatty and Joffe, 2006). ყველაფერმა ამან შესაძლოა, გააჭიანუროს ღარიბი ოჯახების მიერ სიღარიბის დაძლევა.

ჯანმრთელობა და პროდუქტიულობა

ოჯახთან შეუთავსებელი სამუშაო პირობები, როგორცაა ხანგრძლივი სამუშაო საათები ასევე ვნებს დასაქმებულის **ფიზიკურ და ფსიქიკურ ჯანმრთელობას**, რაც გამოიხატება სტრესითა და დაღლილობით (Hein, 2005). ფიზიკურ ჯანმრთელობაზე ზედმეტი მუშაობის უარყოფითი ზეგავლენის შედეგებია გადაღლილობა, მაღალი წნევა, ძილის პრობლემები და ზოგიერთ, უფრო მძიმე შემთხვევაში კი გულის სისხლძარღვთა დაავადებები (Spurgeon, 2003) (Virtanen, et al., 2010). გარდა ამისა, კვლევამ აჩვენა, რომ ხანგრძლივი სამუშაო საათების ზეგავლენა მოქმედებს ფსიქიკურ ჯანმრთელობაზე. რეგულარული ზეგანაკვეთური მუშაობა ამცირებს სამუშაოთი კმაყოფილების დონესა და ზრდის ისეთი ფსიქიკური ჯანმრთელობის პრობლემების რისკს, როგორებიცაა სტრესი და დეპრესია (Spurgeon, 2003).

სამუშაო და საოჯახო ცხოვრების ქრონიკული დისბალანსის გამო, ზოგიერთი დასაქმებული მუდმივად ღელავს, რომ სათანადოდ ვერ ასრულებს მზრუნველის როლს და ოჯახის წევრების წინაშე მუდამ დამნაშავედ გრძნობს თავს. ეს ამწვავებს ხანგრძლივი სამუშაო საათების უარყოფით შედეგებს, რაც დასაქმებულებში იწვევს მუდმივ სტრესსა და დეპრესიას. აღნიშნული განსაკუთრებით ეხება კაც დასაქმებულებს, რადგანაც, როგორც წესი, მათ ყველაზე ხშირად აქვთ ოჯახისათვის დროის დათმობის პრობლემა. მაგალითად, დიდ ბრიტანეთში ათიდან რვა მამა უკმაყოფილოა დაძაბული/გადატვირთული სამუშაო გრაფიკით, რადგანაც ამის გამო მათ უძნელდებათ ბავშვებისათვის

დროის დათმობა და საოჯახო საქმეების შესრულება (Daycare Trust, 2003).

ოჯახისა და სამუშაო დროის შეთავსების მუდმივი პრობლემა გამოიხატება მზრუნველების ქრონიკულ დაღლილობაში, რაც შემდეგ აისახება **სამსახურით უკმაყოფილებაში, დაბალ პროდუქტიულობაში, დაბალ ეკონომიკურ შედეგიანობასა და ჯანმრთელობის დაცვასთან დაკავშირებულ გაზრდილ ხარჯებში**. სამუშაო გარემო, სადაც დასაქმებულის ადამიანურ მხარეს არ ექცევა ყურადღება, დასაქმებულებში აღვივებს დაუცველობის შეგრძნებას (Dench, et al., 2000).

არახელსაყრელი სამუშაო საათები, ასევე, უარყოფითად მოქმედებს ავადმყოფი ოჯახის წევრის ჯანმრთელობაზეც. მაგალითად, ჰეიმანის (2001) მიხედვით, შეერთებულ შტატებში მშობელთა 41 პროცენტმა აღნიშნა, რომ არახელსაყრელი სამუშაო პირობების გამო მათ ვერ შეძლეს ავადმყოფი ბავშვის სათანადოდ მოვლა, რამაც, ხშირ შემთხვევაში, გამოიწვია ბავშვის ჯანმრთელობის გაუარესება. უფრო მეტიც, მშობლების სამუშაო პროდუქტიულობაც შეიძლება უარყოფითი იყოს ბავშვების ჯანმრთელობის გაუარესებულ მდგომარეობაზე მუდმივი ფიქრითა და სტრესით. იგივე შეიძლება, ითქვას ავადმყოფი დამოკიდებული პირების, შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირების, ხანდაზმულებისა და ქრონიკული დაავადებების მქონეთა შემთხვევაში. როგორც წესი, დაბალი შემოსავლის ოჯახები ყველაზე მონეყვლადი ჯგუფია, რადგანაც ასეთი ოჯახის წევრები უფრო ხშირად მუშაობენ ზეგანაკვეთრად და ნაკლები დრო რჩებათ მზრუნველობითი პასუხისმგებლობების შესასრულებლად. ამგვარად, ისინი ყველაზე უფრო დაუცველები არიან ფიზიკური და ფსიქიკური ჯანმრთელობის პრობლემებისაგან. საოჯახო და სამუშაო ცხოვრებას შორის დისბალანსი კიდევ უფრო მწვავდება, როდესაც დაბალი შემოსავლის მქონე ოჯახების წევრებს აქვთ ჯანმრთელობასთან დაკავშირებული ისეთი მძიმე პრობლემები, როგორებიცაა გულისსხლძარღვთა დაავადებები, დიაბეტი ან შეზღუდული შესაძლებლობები²⁸ (Baron et al., 2013). საინტერესოა, რომ საქართველოში უფრო მაღალი შემოსავლის მქონე დასაქმებულები უფრო მეტს მუშაობენ (ამას უფრო დეტალურად ვნახავთ შრომის ბაზრის ტენდენციებში), რაც

ნიშნავს იმას, რომ საქართველოში მაღალი შემოსავლიანობა ხანგრძლივი სამუშაო საათების შედეგია. ამგვარად, საქართველოში ხისტი სამუშაო პირობების გამო, ოჯახის მაღალი შემოსავალი პირიქით, შესაძლოა ამ ოჯახში მცხოვრები საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულების ფიზიკური ან ფსიქიკური ჯანმრთელობის პრობლემების მაღალ ალბათობაზე მიუთითებდეს.

ეკონომიკური ზრდის შემცირება - დაბალი პროდუქტიულობა, ადამიანური კაპიტალის დაბალი განვითარება, სიღარიბის მაღალი რისკები

საოჯახო და სამსახურებრივ ცხოვრებას შორის შეუსაბამობა ამცირებს დასაქმებისა და სამუშაო ძალაში ჩართულობის დონეს ქვეყანაში. აღნიშნული შედეგი ყველაზე უკეთ ჩანს ქალ დასაქმებულებს შორის, რომლებიც, ძირითადად, პასუხისმგებელნი არიან საოჯახო საქმიანობებზე. აღნიშნული ფენომენი კარგად იკვეთება საქართველოს შრომის ბაზრის სტატისტიკაში, როგორც ეს ანალიზის პირველ ნაწილში იყო და ქვემოთ მოცემულ თავებშიც იქნება წარმოდგენილი. არახელსაყრელ სამუშაო გრაფიკთან დაკავშირებული კიდევ ერთი უარყოფითი შედეგია დასაქმებულების პროდუქტიულობის კლება (Mete, Ünal and Bilen, 2013), რაც გამოიხატება გაცდენების მაღალი დონით (Ugoani, 2015), სამსახურში დავიანებითა და კადრების გაზრდილი დენადობით (Saruan, Yusoff and Fauzi, 2019), რაც თავის მხრივ, განპირობებულია საოჯახო პასუხისმგებლობების პირდაპირი თუ არაპირდაპირი ზემოქმედებით (გაუარესებული ჯანმრთელობა, ოჯახური საგანგებო შემთხვევები და ა.შ.). ეს ყველაფერი ამცირებს კომპანიის სარგებლიანობასა და აფერხებს ეკონომიკურ ზრდას.

უფრო მეტიც, საოჯახო და სამსახურებრივ ცხოვრების კონფლიქტი ხელს უშლის ბავშვების განვითარებას, ზემოქმედებს მათ განათლებაზე და ამცირებს შესაძლებლობებს, რომ მომავალში ისინი დასაქმდნენ მაღალანაზღაურებად პოზი-

ციებზე. არახელსაყრელი სამუშაო პირობების პრობლემა, მზრუნველობითი სტერეოტიპების გამო ხელს უშლის მზრუნველებს, გამოიმუშაონ უნარ-ჩვევები და დაინაურდნენ. ასევე, მცირდება შობადობა, რადგანაც ბავშვის გაჩენა შესაძლოა, ასოცირდებოდეს ოჯახის დაბალ შემოსავალთან. ჩანაცვლების დონეზე უარყოფითად მოქმედი კლებადი შობადობის დონე აუარესებს დაბერების პრობლემას, რაც შეიძლება მნიშვნელოვანი ტვირთი გახდეს მომავალი თაობებისათვის (Gaskins, et al., 2015). ამგვარად, საოჯახო და სამსახურებრივ პასუხისმგებლობების შეუთავსებლობა ქმნის ადამიანური კაპიტალის განვითარების პრობლემას და აქვს გრძელვადიანი უარყოფითი ზეგავლენა ქვეყნის განვითარების პერსპექტივაზე. მართლაც, საქართველოში ზეგანაკვეთური მუშაობის დონის ზრდის პარალელურად შობადობის დონე იკლებს, ხოლო მოსახლეობის დაბერება საკვანძო პრობლემა გახდა ქვეყნისათვის.

დაბოლოს, საოჯახო და სამსახურებრივ ცხოვრების შეუთავსებლობა აუარესებს როგორც მზრუნველების, ასევე მათი ოჯახების სიღარიბის დონეს, რამაც შეიძლება თაობები გასტანოს. მზრუნველები, ძირითადად ქალები, რომლებიც იჩაგრებიან შრომის ბაზარზე, აკეთებენ ნაკლებ დანაზოგს და აქვთ ნაკლები სოციალური დაცვის დონე. როგორც ნაჩვენებია, ქალები უფრო მეტი ალბათობით გამოეთიშებიან შრომის ბაზარს მზრუნველობითი პასუხისმგებლობების გამო, რაც აფერხებს მათ შესაძლებლობებს, გააკეთონ საკმარისი დანაზოგი პენსიაზე გასასვლელად და დაუცველები ხდებიან სიღარიბისაგან ხანდაზმულ ასაკში, ეს კი ზრდის მათზე დამოკიდებული ოჯახების სიღარიბის რისკებს. აღნიშნული შედეგი კიდევ უფრო საზიანო ხდება, როდესაც საოჯახო და სამსახურებრივ ცხოვრების დისბალანსი იწვევს განშორებას, რაც ყველაზე მოწყვლად დასაქმებულებს პარტნიორის მზრუნველობის გარეშე ტოვებს.

28 მაღალი შემოსავლის მქონე მოსახლეობასთან შედარებით, დაბალი შემოსავლის მქონე მოსახლეობის სიცოცხლის საშუალო ხანგრძლივობა დაბალია, ხოლო ქრონიკული დაავადებების, მათ

შორის, დიაბეტის, ჰიპერტენზიისა და ფილტვების ობსტრუქციული დაავადების შეძენის რისკი - მაღალი. ასევე, დაბალი შემოსავლის მქონე მოსახლეობაში დაშავებისა და ავადმყოფობის უფრო მეტი შემთხვევა ფიქსირდება.

არსებული მდგომარეობის (რაოდენობრივი) მოკლე მიმოხილვა

საქართველოში საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულების შესახებ კონკრეტული მონაცემები არ არის ხელმისაწვდომი. თუმცა, საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის (საქსტატის) მიერ გამოქვეყნებული სამუშაო ძალის გამოკვლევით²⁹ შეიძლება, შეფასდეს პრობლემის პოტენციური მასშტაბი. სამუშაო ძალის გამოკვლევა დაიწყო 2017 წელს და მისი მიზანია, 15 წელს ზემოთ საქართველოს მოსახლეობის სამუშაო ძალის ინდიკატორების მოკვლევა. კვლევისათვის შერჩეული ჯგუფის სიდიდე 2017-2018 წლებში იყო 6,000 ოჯახი, ხოლო 2019 წელს კი 6,400. 2017 წლიდან საქსტატი იყენებს როტაციის 2-(2)-2 სქემას, რომლის მიხედვითაც, შერჩეულ მისამართზე მცხოვრებ შინამეურნეობაში ინტერვიუ ტარდება ზედიზედ ორ კვარტალში. მომდევნო ორ კვარტალში იგივე მისამართზე გამოკითხვა არ ტარდება, ხოლო შემდეგი 2 ინტერვიუ ტარდება მომდევნო წლის იმავე კვარტალებში. 2020 წელს ქვეყანაში უმუშევრობისა და დასაქმების დონის შესაფასებლად საქსტატმა შემოიღო ახალი მეთოდოლოგია.³⁰ ახალი მეთოდოლოგიის მიხედვით, რომელიც შეიცვალა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის დადგენილებით³¹ დასაქმებისა და სამუშაო ძალის არასრული გამოყენების სტატისტიკის შესახებ, სოფლის მეურნეობის სექტორში თვითდასაქმებული პირები, რომლებიც მათ მიერ წარმოებული საქონლის ნახევარზე მეტს მოიხმარენ, აღარ არიან დასაქმებულებად აღიარებულნი. ეს რადიკალურად ცვლის შრომის ბაზრის სურათს, ზრდის არააქტიური პირების რაოდენობას და შეუძლებელს ხდის 2020 წლის მონაცემების შედარებას გასული სამი წლის მონაცემებთან და RIA-ს პირველ ნაწილთან. ჩვენი ანალიზისათვის გადავწყვიტეთ, გავანალიზოთ 2017-2019 წლების სამუშაო ძალის გამოკვლევის მონაცემები. ეს ნიშნავს, რომ აქტიურობის ცნებას ამ შემთხვევაში ყველაზე ფართო განმარტება აქვს და გულისხმობს ყველა აქტიურ პირს, რომელიც

დასაქმებულია ან თვითდასაქმებულია (მათ შორის, ის პირებიც, რომლებიც წარმოებული საქონლის უმეტესობას თვითონვე მოიხმარენ). შრომის ბაზარზე ჩართულობის შეფასების შემდეგ მოვიკვლევთ, რა დამოკიდებულებაა საოჯახო პასუხისმგებლობებს, სამუშაო გრაფიკებსა და მზრუნველების შვებულებებს შორის. ამ შემთხვევაში ვიღებთ შერჩეულ დასაქმებულ პირთაგან მხოლოდ დაქირავებულთა ქვეჯგუფს (თვითდასაქმებულთა გამორიცხვით), რადგანაც უშუალოდ მათზე მოქმედებს საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულების შესახებ საკანონმდებლო ცვლილებები.³²

შრომის ბაზარზე ჩართულობა და საოჯახო პასუხისმგებლობები

ანალიზის გვიჩვენებს, რომ 15 წელს ზემოთ არააქტიური მოსახლეობის წილი 2019 წელს იყო 37.1% (31.7%-ს არ სურდა მუშაობა, ხოლო დარჩენილი 5.4% აქტიურად არ ეძებდა სამსახურს, მაგრამ სურდა მუშაობა).

მუშაობის სურვილის არმქონე ქალებიდან 6.2%-მა მიზეზად დაასახელა ბავშვების ან სხვა დამოკიდებული პირის მოვლა, ხოლო კაცების შემთხვევაში იგივე მიზეზი დაასახელა 0.3%-მა.

იმ პირებიდან, რომლებიც აქტიურად არ ეძებდნენ სამსახურს, მაგრამ სურდათ მუშაობა, ქალების 30.5%-მა და კაცების 1.6%-მა მიზეზად დაასახელეს ბავშვების ან სხვა დამოკიდებული პირის მოვლა გასული ოთხი კვირის განმავლობაში იმავე დროის მონაკვეთში.

ანალიზის კიდევ ერთი საინტერესო მიგნებაა, თუ რა როლს თამაშობს მზრუნველობითი პასუხისმგებლობები, როდესაც წყდება სამსახურის თავის დანებების საკითხი: სამუშაო ძალიდან გამოსვლა ან უმუშევრად დარჩენა. 2019 წელს შერჩეული ჯგუფიდან ქალების 5.4%-მა და კაცების 0.3%-მა განაცხადა, რომ სამსახურს თავი დაანება მზრუნველობითი პასუხისმგებლობების გამო.

29 ob. <https://www.geostat.ge/ka/modules/categories/130/samushao-dzalis-gamokvlevis-monatsem-ta-bazebi>

30 ob. <https://www.geostat.ge/media/35719/ეკონომიკური-აქტიურობის-მაჩვენებლები-მეთოდოლოგიური-ცვლილება-2020.pdf>

31 ob. <https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/lang--en/index.htm>

32 საინტერესოა, რომ საქართველოში 2017-2019 წლებში დასაქმებულთა დაახლოებით 50% ან 50%-ზე ოდნავ მეტი თვითდასაქმებული იყო.

სამუშაო გრაფიკები და საოჯახო პასუხისმგებლობები

იმისათვის, რომ შეგვეფასებინა საოჯახო მზრუნველობითი პასუხისმგებლობების მქონე მომუშავეების მდგომარეობა ამგვარი პასუხისმგებლობების არმქონე დასაქმებულებთან შედარებით, დაქირავებულ დასაქმებულთა შერჩეული ჯგუფი ორ კატეგორიად დავყავით ორი განსხვავებული განმარტების მიხედვით: ერთი - ვინრო, მეორე - ფართო.

ვინრო განმარტების მიხედვით, საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულები წარმოადგენენ დაქირავებულ დასაქმებულებს, რომლებიც ცხოვრობენ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთან, ხანდაზმულებთან (79 წელს ზევით), ქრონიკული დაავადების მქონე პირთან ან/და ნულიდან 15 წლამდე ბავშვთან ერთად.³³ **საოჯახო პასუხისმგებლობების ვინრო განმარტებით, დაქირავებით დასაქმებულების უმეტესობა (62%) მიეკუთვნებოდა საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე ჯგუფს.** საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე ამ პირთა ზოგიერთი ნაწილი უკვე გარკვეულწილად გათვალისწინებულია კანონმდებლობით, კერძოდ ესენი არიან ის დაქირავებით დასაქმებულები, რომელთაც ჰყავთ 3 წლამდე ასაკის ბავშვები (ერთადერთი მოწყვლადი პირები ოჯახში).³⁴

ვინრო განმარტებით გამოვლენილ საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულთა შორის **კანონმდებლობით გათვალისწინებული და-**

საქმებულების წილი იყო 10.4% 2019 წელს, თუმცა კანონი არ ითვალისწინებდა საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულების დარჩენილ 51.5%.

ფართო განმარტების მიხედვით, საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულები გულისხმობს ყველა დაქირავებულ მომუშავეს, რომლებიც ერთ ან მეტ ოჯახის წევრთან ერთად ცხოვრობენ. აღნიშნული განმარტება იძლევა საშუალებას, მაქსიმალურად გამოვლინდეს საკანონმდებლო ცვლილებით გათვალისწინებული საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულების შესაძლო რაოდენობა. ყველაზე ფართო გაგებით ამგვარი ცვლილება დასაქმებულებს აძლევს საშუალებას, მოითხოვონ ახალ შეღავათებზე წვდომა, როდესაც ოჯახის წევრი გასაჭირშია. ამგვარად, გათვალისწინებულია ყველა ოჯახის წევრი. ამ შემთხვევაში კანონმდებლობით სრულად არის გათვალისწინებული მარტოხელა მშობლები, რომელთაც მხოლოდ 3 წლამდე შვილ(ებ)ი ჰყავთ სახლში.³⁵

ფართო განმარტებით, **დაქირავებით დასაქმებულთა 95%-ზე მეტი აღმოჩნდება საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულების ჯგუფში (96.4% 2019 წელს).** მათ შორისაა მარტოხელა მშობლები სამ წლამდე ასაკის შვილ(ებ)ით, რომლებიც უკვე სრულად არიან გათვალისწინებულნი კანონმდებლობაში და მათი წილი 2019 წელს შეადგენდა 0.11%-ს.³⁶ ძირითადად,

33 სამუშაო ძალის გამოკვლევის მიზნებისათვის ყველა პირი, რომელიც 15 ან 15 წელზე მეტი ასაკისაა, ითვლება სამუშაო ასაკის მქონე პირად.

34 ვიხილავთ კანონმდებლობით სრულად გათვალისწინებულ მშობლებს, რომელთაც ჰყავთ ნულიდან სამ წლამდე ასაკის შვილები იმიტომ, რომ ამ კატეგორიის მშობლებს შრომის კოდექსი ნათლად ანიჭებს უფლებებს მზრუნველის შევსებების ალების, ღამის სამუშაოსა და ზეგანაკვეთური მუშაობის შემთხვევაში. მდგომარეობა შედარებით რთულია შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირების წარმომადგენლების შემთხვევაში, რადგან, მართალია, ისინი დაცულები არიან ზეგანაკვეთური სამუშაოსაგან და აქვთ დამატებითი ანაზღაურებადი დასვენების დღეების ალების უფლება წლის განმავლობაში, მაგრამ მათი ღამის სამუშაო არ არის რეგულირებული. მდგომარეობა კიდევ უფრო რთულდება საჯარო მოხელეების შემთხვევაში, რომელთაც არა აქვთ იგივე შეღავათები ბავშვის მოვლის გამო შევსებების ალების შემთხვევაში,

როგორც ამას შრომის კოდექსი ითვალისწინებს; ამასთან, საჯარო მოხელეების ნახევარ განაკვეთზე მუშაობა და ღამის სამუშაო არ არის ნათლად რეგულირებული. დაბოლოს, საჯარო მოხელეების შესახებ ბუნდოვანი ჩანაწერების, დაქირავებით დასაქმებულთა შორის საჯარო მოხელეების უკიდურესად მცირე წილისა და შერჩეულ ჯგუფში საჯარო მოხელეების ზუსტად გამოვლენის შეუძლებლობის გამო ავირჩიეთ „კანონმდებლობით სრულად გათვალისწინებული პირის“ ამგვარი განმარტება.

35 წინა შენიშვნაში განხილული ხარვეზით საჯარო მოხელეების შესახებ.

36 აღსანიშნავია, რომ ამ შემთხვევაშიც საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე ზოგიერთი დასაქმებული ნაწილობრივ გათვალისწინებულია საქართველოს შრომის კოდექსში ან საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონში; ეს პირები არიან ისინი, ვინც შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირებთან ერთად ცხოვრობენ მარტო.

ფართო განმარტების მიხედვით, **თითქმის ყველა დასაქმებულს აქვს გარკვეული საოჯახო პასუხისმგებლობა, მაგრამ ისინი სრულად არ არიან გათვალისწინებულნი არსებულ კანონმდებლობაში.**

საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულების გამოვლენის შემდეგ გადაწყვეტიტ გვეპოვა, რა განსხვავებაა მათ სამუშაო გრაფიკსა და შვებულებებს, ასევე ამგვარი პასუხისმგებლობების არმქონე დასაქმებულების სამუშაო გრაფიკსა და შვებულებებს შორის. უფრო მეტიც, **მონაცვლადი ოჯახის წევრების არსებობით განპირობებული მაღალი ტვირთის გათვალისწინებით გადაწყვეტიტ, შევჩერებულიყავით ვინრო განმარტებით გამოვლენილ საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულებზე.**

ფაქტობრივი სამუშაო საათების გათვალისწინებით საქართველოში საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დაქირავებული მომუშავეები არც ისე ნაკლებად, ზოგჯერ უფრო მეტადაც კი, არიან მიდრეკილნი, იმუშაონ უფრო ხანგრძლივად სამუშაო კვირის (40 საათზე მეტი კვირაში) განმავლობაში. სამუშაო კვირის ხანგრძლივობა უფრო მეტია კაცებში (საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე და არმქონე დასაქმებული კაცების 65.5% და 62.2%, 2019 წელს), ვიდრე ქალებში (საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე და არმქონე დასაქმებული ქალების 45.6% და 42.5%, 2019 წელს).

ისეთი არატიპური სამუშაო გრაფიკით მუშაობა, როგორიცაა ღამის სამუშაო, საღამოს სამუშაო, ცვლებში მუშაობა, შაბათ-კვირას მუშაობა, არანაკლებად და ზოგიერთ შემთხვევაში უფრო მეტადაც არის გავრცელებული საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დაქირავებით დასაქმებულებში, ვიდრე პასუხისმგებლობების არმქონე მომუშავეებში. 2019 წელს საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე კაცების 80.6% მუშაობდა ამგვარი სამუშაო გრაფიკით, საოჯახო პასუხისმგებლობების არმქონე კაცების 76.2%-თან შედარებით. ქალების შემთხვევაში მაჩვენებლები 54.5% და 53.4%-ია. აღნიშნული, სავარაუდოდ, გულისხმობს, რომ საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დაქირავებით დასაქმებულებს უწევთ სხვა მომუშავეებთან შედარებით ორმაგ ცვლებში მუ-

შაობა, როგორც ოჯახში ზრუნვისთვის, ასევე სამსახურში.

საქართველოში ნახევარ განაკვეთზე მუშაობა დასაქმების ფართოდ გავრცელებული ფორმა არაა, მაგრამ დაქირავებით დასაქმებულ ქალებში დასაქმების ამგვარი ფორმა უფრო გავრცელებულია, განსაკუთრებით საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულ ქალებში (5.3% ამგვარი პასუხისმგებლობების არმქონე ქალების 4.4%-თან შედარებით 2019 წელს). ასევე, საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე კაცების შემთხვევაშიც ნახევარ განაკვეთზე მუშაობა ჭარბობს (2.7% 2.2%-თან შედარებით). უფრო მეტიც, ნახევარ განაკვეთზე სამუშაოს საათობრივი ანაზღაურება საქართველოში მნიშვნელოვნად არ განსხვავდება, სრულ განაკვეთზე სამუშაოს საათობრივ ანაზღაურებასთან შედარებით; ამგვარად, ქვეყანაში მაღალი შემოსავალი, როგორც წესი, დაკავშირებულია ხანგრძლივ სამუშაო საათებთან.

აღსანიშნავია, რომ **ნახევარ განაკვეთზე დასაქმებული ქალების არსებითად მაღალმა წილმა (8.3% 2019 წელს), კაც დასაქმებულებთან შედარებით (0.9% 2019 წელს), ნახევარ განაკვეთზე მუშაობის მიზეზად მზრუნველობითი პასუხისმგებლობები დაასახელა.**

სახლიდან მუშაობა საკმაოდ იშვიათი ფენომენი იყო საქართველოს კონტექსტში პანდემიამდე. ამგვარად, 2019 წლის მონაცემების მიხედვით საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დაქირავებით დასაქმებულების წილი, რომლებიც სახლიდან მუშაობენ, ძალიან დაბალია (2.6% და 4.6% კაცი და ქალი დასაქმებულებისათვის), როგორც პასუხისმგებლობების არმქონე პირების შემთხვევაში (2.5% და 4.6% კაცი და ქალი დასაქმებულებისათვის). უფრო მეტიც, საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე კაცების შემთხვევაში ეს წილი მცირედით მაღალია, ვიდრე ამგვარი პასუხისმგებლობების არმქონე პირების შემთხვევაში.

მოქნილი სამუშაო გრაფიკით მუშაობა იშვიათია ქალი და კაცი დასაქმებულებისათვის, თუმცა, საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე ქალ და კაც დასაქმებულებს შედარებით ოდნავ მეტი

შანსი აქვთ, რომ იმუშაონ მოქნილი სამუშაო გრაფიკით. საინტერესოა, რომ კაცებს უფრო აქვთ მოქნილი სამუშაო გრაფიკი, ვიდრე ქალებს (4.5% და 4.2% საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე და არმქონე კაცებისათვის და 2% და 1.2% ქალებისათვის).

დაბოლოს, თუ შევხედავთ იმ დასაქმებულების მოტივაციას, რომლებმაც კვირაში ორმოც საათზე ნაკლები იმუშავეს, ვნახავთ, რომ საოჯახო პასუხისმგებლობები ნაკლებ როლს თამაშობს. ქალთა მხოლოდ 0.6%-მა განაცხადა, რომ 2019 წელს იმუშავეს ნაკლები საათები საოჯახო მიზეზების გამო, როდესაც იგივე მაჩვენებელი კაცებში 0.7%.

სამუშაო ძალის გამოკვლევამ უჩვენა, რომ პირები, რომელთაც შედარებით მეტი მზრუნველობითი და საოჯახო პასუხისმგებლობები აქვთ, არ სარგებლობენ რაიმე განსაკუთრებული შეღავათით სამუშაო გრაფიკის კუთხით. მათ ერთნაირად შეუძლიათ, იმუშაონ არატიპური სამუშაო გრაფიკით, ხანგრძლივი სამუშაო საათებით და არახელსაყრელი გრაფიკით. სწორედ ამით აიხსნება, რატომ ასახელებს მზრუნველობითი პასუხისმგებლობების ყველაზე დიდი ტვირთის მქონე ქალების უმრავლესობა მიზეზად საოჯახო პასუხისმგებლობებს, როდესაც სამუშაოს არ ეძებენ. აღნიშნული მტკიცებულებები მიგვანიშნებს საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულებისათვის მოქნილი სამუშაო გრაფიკისა და ზრუნვისათვის დამატებითი დღეების მიღების ხელშესაწყობად საკანონმდებლო ჩანაწერების უკმარისობაზე და მიუთითებს, რატომაც ამ პრობლემის მოგვარება აქტუალური ცალკეული პირებისა თუ საზოგადოებისათვის.

ამის შემდეგ გაანალიზდება საქართველოში საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულების მოუქნელი სამუშაო პირობების ფართო გავრცელების მთავარი მიზეზები.

პრობლემის გამომწვევი მთავარი მიზეზები

ოჯახის წევრებზე მზრუნველების აღიარების იმ-ვით შემთხვევებშიც კი არსებობს გამომწვევები, რომლებიც წარმოიქმნება შემდეგი გარემოებებიდან: არაადეკვატური ან სუსტი პოლიტიკური რეაქცია; ფრაგმენტული ან არაკოორდინირებული სექტორთაშორისი ინიციატივები; ოჯახის წევრებზე მზრუნველების, როგორც აქტიური პარტნიორების, არასათანადო ინტეგრაცია და მოპყრობა ჯანმრთელობისა და სოციალური ზრუნვის საკითხებში; ოჯახის წევრებზე მზრუნველი მარგინალიზებული პირის გამოცდილებების უგულვებელყოფა ან არასწორი ვარაუდები (მაგ. ლესბოსელი, გეი, ბისექსუალი და ტრანსგენდერი (ლგბტ) მზრუნველები); და განსხვავებულ ეთნიკურ თუ რასობრივ კულტურებში ნაკლები ყურადღების მიქცევა მზრუნველობის კონტექსტში ბარიერების მოხსნასა და შესაძლებლობების გაუმჯობესებაზე (Moen and Depasquale, 2017).

საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულების მიერ სამუშაო მოწყობის შესახებ მოლაპარაკებების მარეგულირებელი ჩანაწერების არასაკმარისობა საქართველოს კანონმდებლობაში

როგორც ანალიზის პირველ ნაწილშია ნახსენები, საერთაშორისო ლიტერატურაში საოჯახო პასუხისმგებლობების, რაც გულისხმობს ხანდაზმულთა, შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირებისა და ქრონიკული დაავადებების მქონე პაციენტების მოვლას, განმარტების შესახებ განხილვები უფრო მცირეა, ვიდრე ბავშვთა მოვლის პოლიტიკის ანალიზზე. მიუხედავად ამისა, არსებული დემოგრაფიული ცვლილებები, რისი შედეგიცაა მოსახლეობის დაბერება³⁷ და სხვადასხვა ასაკობრივ ჯგუფში ქრონიკული, გულსისხლძარღვთა, ონკოლოგიური³⁸, ინფექციური და ვირუსული დაავადებების გავრცელების გაზრდილი რისკები მსოფლიო მოსახლეობაში³⁹ საგზაო უბედური შემთხვევების მატებასთან ერთად, მოითხოვს საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე

37 გაეროს მსოფლიო მოსახლეობის პერსპექტივის მონაცემების მიხედვით, მსოფლიოში 65 წელზე ზევით ადამიანთა წილი უწყვეტად იზრდებოდა გასული 80 წლის განმავლობაში. 1960 წელს ხანდაზმულები მოსახლეობის 4.98%-ს შეადგენდა, 1980 წელს -

5.89%-ს, 2000 წელს - 6.87%-ს და 2020 - 9.33%.

38 იხ. <https://www.cancer.gov/about-cancer/understanding/statistics>

39 იხ. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/de-tail/>

დასაქმებულების განმარტების გაფართოებას ყველა ქვეყანაში. ზოგადად, ქვეყნების შრომითი კანონმდებლობა ხაზგასმით არ ითვალისწინებს ხანდაზმულთა და ავადმყოფ პირთა მოვლაზე პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულების უფლებებს. ამგვარად, ასეთი დასაქმებულები ავტომატურად რჩებიან სამართლებრივი დაცვის გარეშე და მათ წარმოექმნებათ როგორც საოჯახო, ასევე სამსახურებრივი ცხოვრების დისბალანსის რისკები გარდა იმ შემთხვევებისა, როდესაც დამკვეთი ნებაყოფლობით ითვალისწინებს ოჯახურ მდგომარეობას და მოქნილ სამუშაო გრაფიკით უზრუნველყოფს. საერთაშორისო ლიტერატურა ცხადყოფს, რომ სამართლებრივი უზრუნველყოფა გაცილებით მნიშვნელოვანია დაბალი კვალიფიკაციის მქონე საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულებისთვის, რომელთაც არა აქვთ სხვაგვარი წვდომა კორპორაციულ შეღავათებზე იმის გამო, რომ ისინი დასაქმებულები არიან შეზღუდული ფინანსური რესურსების მქონე მცირე ან საშუალო ზომის ფირმებში, ან განსხვავებულად ეპყრობიან, რადგანაც მათი ჩანაცვლება მარტივია შრომის ბაზარზე. თუმცა, რადგანაც არაპირდაპირი დისკრიმინაცია ამგვარი მარეგულირებელი ცვლილებების თანხმობის რისკ-ფაქტორია, თუ არ ხდება ამგვარი ცვლილებების სათანადოდ აღსრულება (Hein, 2005), მაშინ რეკომენდებულია, რომ საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულების დამცავი რეგულაციები უფრო ყურადღებით დაიგეგმოს და გაკონტროლდეს. საქართველოს დასაქმებულთა და დამსაქმებელთა ასოციაციების განსხვავებული მოსაზრებების მიუხედავად, პროფესიული კავშირებისა თუ ბიზნესის/დამსაქმებელთა ასოციაციების წარმომადგენლებთან ჩატარებულმა სიღრმისეულმა ინტერვიუებმა გამოააშკარავა მათი თანხმობა, რომ არაეფექტიანი და ხისტი საკანონმდებლო ცვლილებები საფრთხეს წარმოადგენს. მათი მოსაზრებით, აღნიშნულმა ცვლილებებმა შეიძლება, გამოიწვიოს ამგვარი დასაქმებულების არაპირდაპირი დისკრიმინაცია.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-4 მუხლი შრომითი ურთიერთობების ფარგლებში კრძალავს

დისკრიმინაციას გენდერული, ოჯახური მდგომარეობისა და სხვა ნიშნით, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს დასაქმებასა და პროფესიულ საქმიანობაში თანაბარი შესაძლებლობის, ასევე მოპყრობის უარყოფას ან ხელყოფას. მიუხედავად დისკრიმინაციის ნიშნების ფართო ჩამონათვლისა, კანონში „**საოჯახო პასუხისმგებლობები**“ **მკაფიოდ არ არის ნახსენები**. თუმცა, შრომის კოდექსის მე-8 მუხლი აღიარებს, რომ ზოგიერთ დასაქმებულს სჭირდება განსაკუთრებული დაცვა ან მხარდაჭერა. ამგვარად, **კანონი ამბობს, რომ დისკრიმინაციად არ მიიჩნევა განსაკუთრებული ღონისძიებები, რომლებიც ხორციელდება იმ პირთა საჭიროებების დასაკმაყოფილებლად, რომლებიც, ჩვეულებრივ, აღიარებულია, რომ, ასაკის, სქესის, შეზღუდული შესაძლებლობის, ოჯახური პასუხისმგებლობის, სოციალური ან კულტურული სტატუსის გათვალისწინებით განსაკუთრებულ დაცვას ან მხარდაჭერას საჭიროებენ.**

უმეტეს შემთხვევაში, მათ შორის, შრომითი კანონმდებლობის ანტიდისკრიმინაციულ ჩანაწერებში არსებული ისეთი განმარტებები, როგორებიცაა „ოჯახური მდგომარეობა“ ან „ოჯახური პირობები“, არსებული საოჯახო პასუხისმგებლობების მოცვის საკმარისია; თუმცა, თუ მას მიეცემა ვიწრო განმარტება, მაშინ საოჯახო პასუხისმგებლობები გამოირიცხება კანონის დაცვის არეალიდან, რადგანაც „ოჯახური მდგომარეობა“ უფრო ეხება ბავშვის მოვლასა და მასთან დაკავშირებულ პასუხისმგებლობებს. R165 -ში აღნიშნულია, რომ ქალი და კაცი დასაქმებულებისადმი თანაბარი შესაძლებლობებისა თუ მოპყრობის ხელშესაწყობად სახელმწიფომ ისეთი პოლიტიკა უნდა შეიმუშაოს, სადაც მიღებული და გამოყენებული იქნება ღონისძიებები, რომლებითაც აღიკვეთება პირდაპირი თუ ირიბი დისკრიმინაცია **ოჯახური მდგომარეობის ან საოჯახო პასუხისმგებლობების** ნიშნით.⁴⁰

შრომის კოდექსის მე-5 მუხლში განწერილია დისკრიმინაციის აკრძალვის ფარგლები და მოიცავს არა მხოლოდ ფაქტობრივ შრომით ურთიერთობებს, არამედ წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებსაც (მათ შორის, ვაკანსიის გამოცხადება და შერჩევის ეტაპები), აგრეთვე დასაქმებასა და პროფესიულ საქმიანობას.

40 ILO, R165, პარაგრაფი 7.

შრომის კოდექსის მიხედვით, დისკრიმინაციის აკრძალვა, მათ შორის, ვრცელდება:

- ა) წინასახელშეკრულებო ურთიერთობისას შერჩევის კრიტერიუმებსა და დასაქმების პირობებზე, აგრეთვე წვდომაზე კარიერული წინსვლის კუთხით, რაც საქმიანობის ყველა სფეროს და პროფესიულ იერარქიას ეხება;
- ბ) პროფესიული იერარქიის ყველა საფეხურზე, ხელმისაწვდომი უნდა იყოს პროფესიული ორიენტაციის, კვალიფიკაციის ამაღლების, პროფესიული მომზადებისა და პროფესიული გადამზადების ყველა ფორმა (პრაქტიკული პროფესიული გამოცდილების ჩათვლით);
- გ) შრომის პირობების, შრომის ანაზღაურებისა და შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საკითხებზე;
- დ) დასაქმებულთა გაერთიანების, დამსაქმებელთა გაერთიანების ან ისეთი ორგანიზაციის წევრობასა და საქმიანობაზე, რომლის წევრებიც განსაზღვრულ პროფესიულ ჯგუფს განეკუთვნებიან; ასევე ვრცელდება ამ ორგანიზაციიდან მიღებულ სარგებელზე;
- ე) სამსახურებრივი სოციალური დაცვის პირობებზე, მათ შორის, სოციალური უზრუნველყოფისა და ჯანმრთელობის დაცვის პირობებზე.

აღნიშნული ჩანაწერები სამუშაო ადგილზე ქალებისა და კაცების თანაბარი შესაძლებლობებისათვის მნიშვნელოვან საფუძველს ქმნის, ხოლო მათი ეფექტიანი აღსრულების შემთხვევაში ისინი შრომით ურთიერთობებში ქალების უფლებების დაცვის მნიშვნელოვანი ინსტრუმენტი ხდება. **თუმცა, უფრო მეტი სიცხადისთვის უმჯობესია, საქართველოს შრომის კოდექსში დისკრიმინაციის აკრძალულ ნიშნებში ნათლად ჩაიწეროს „საოჯახო პასუხისმგებლობები“.**

დასაქმებულთა სურვილის უქონლობა უზრუნველყონ დასაქმებული მოქნილი სამუშაო პირობებით

ძალიან ხშირად კომპანიებმა არ იციან იმ სარგებლის შესახებ, რომლის მიღებაც შეიძლება სამუშაო ადგილზე ოჯახმეგობრული გარემოს უზრუნველყოფით. კერძოდ, მსგავსი პოლიტიკა ამცირებს კადრების ჩანაცვლების საჭიროებას, გაცდენებს და კადრების დენადობის ხარჯებს. კონკურენტულმა გარემომ და მოკლევადიანად

დაგეგმარებამ ზოგიერთ საწარმოს (საშუალო და მსხვილი ზომის საწარმოებსაც) ჩამოუყალიბა **დამახინჯებული შეხედულება** იმის შესახებ, რომ ხარჯების შემცირებისა და პროდუქტიულობის გაზრდის ერთადერთი გზა არის პერსონალის იძულება, იმუშავონ სწრაფად და ხანგრძლივი დროით ან კომპანიის შტატის შემცირება. გარდა ამისა, მცირე ზომის ფირმებს, რომლებიც ბევრ განვითარებად ქვეყანაში სამუშაო ძალის მსხვილ წილს წარმოადგენს, საბიუჯეტო შეზღუდვების გამო შეიძლება, არ ჰქონდეთ სურვილი, რომ დასაქმებულები უზრუნველყონ ნებაყოფლობითი შეღავათებით, ხოლო სხვა ფირმებმა, რომლებიც შეღავათებს ნებაყოფლობით აძლევენ, შეიძლება, შეწყვიტონ შეღავათების გაცემა მათთვის რთულ ფინანსურ პერიოდში (Kodz, et al., 2003).

როგორც ზემოთ უკვე აღინიშნა, ბიზნესისა და დამსაქმებელთა ასოციაციების წარმომადგენლებთან კონსულტაციებმა დაგვანახა, რომ საქართველოში ამ საკითხის შესახებ ინფორმირებულობის დონე ნამდვილად დაბალია. ისინი ამტკიცებდნენ, რომ ქართულ კომპანიებში მოქნილი სამუშაო გრაფიკების შესახებ შეხედულებები განსხვავდება უცხოური კომპანიებისაგან, რაც აიხსნება საქართველოში სპეციფიკური ბიზნეს-კულტურისა და ღირებულებების არსებობით. თუმცა, **ბიზნესისა და დამსაქმებელთა ასოციაციების წარმომადგენლებმა** ხაზი გაუსვეს იმ ფაქტს, რომ უკვე არსებობს ზოგიერთი დამსაქმებელი/კომპანია, რომელიც ცდილობს მათ მიერ დასაქმებულების დახმარებას. ჩვენი ინტერვიუების მიხედვით, ეს შეეხება ნებისმიერი ზომის კომპანიას. მაგალითად, ზოგიერთ მსხვილ კორპორაციას სოციალური პასუხისმგებლობების ნაწილში გათვალისწინებული აქვს საოჯახო პასუხისმგებლობის საკითხები, რადგანაც ასეთი კორპორაციები, საშუალო თუ მცირე ზომის კომპანიებთან შედარებით უფრო უფროთხილდებიან რეპუტაციას. მეორე მხრივ, საშუალო და მცირე ზომის კომპანიებს, როგორც წესი, ოჯახები მართავს, ამიტომ ხელსაყრელი გრაფიკის დანერგვა მათი კორპორაციული კულტურის განუყოფელი ნაწილია. ზოგიერთი ბიზნესის წარმომადგენლის თანახმად, ისეთ კომპანიებშიც კი, რომლებსაც ოჯახები არ მართავენ, ქართული საზოგადოების თავისებურებებიდან გამომდინარე, დამსაქმებლები უკეთ იგებენ მზრუნველობასთან დაკავშირებულ პრობლემებს, ვიდრე მსოფლიოს

სხვა წერტილში. თუმცა, დამსაქმებელთა ასოციაციის წარმომადგენლები შიშობენ, რომ მეტმა თავისუფლებამ და ნაკლებმა კონტროლმა შეიძლება, შეამციროს დასაქმებულების პროდუქტიულობის დონე, გამოიწვიოს დავალებების შესრულების დაგვიანება და სამუშაოს ხარისხის შემცირება. საქართველოში ბიზნესისა და დამსაქმებელთა ასოციაციების წარმომადგენლებმაც აღნიშნეს, რომ ზოგიერთ შემთხვევაში COVID-19 პანდემიის დროს სახლიდან მუშაობა და მოქნილი სამუშაო გრაფიკი შემთავრებული ფაქტორები აღმოჩნდა ზოგიერთი ბიზნესისთვის, რადგან დასაქმებულები ჩიოდნენ, რომ საოჯახო და სამუშაო სივრცის გამიჯვნის შეუძლებლობის გამო, რთული იყო მათთვის სამსახურებრივი დავალებების შესრულება. საქართველოს შრომის ბაზრის ამგვარ დახასიათებას არ დაეთანხმა **პროფესიული გაერთიანებების წარმომადგენელი** და განაცხადა, რომ დამსაქმებლები სრულყოფილად ვერ აღიქვამენ ამ საკითხს და დიდად არ სურთ საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულების მდგომარეობის გათვალისწინება უფრო მოქნილი სამუშაო გრაფიკების უზრუნველყოფით. ამგვარი შეხედულება გარკვეულწილად დასტურდება სამუშაო ძალის გამოკვლევაში, სადაც მოქნილი სამუშაო გრაფიკის წილი საკმაოდ მცირეა.

კორპორატიული კულტურა, რომელიც ხანგრძლივ სამუშაო საათებს პროდუქტიულობისა და საქმიანობის ერთგულების ძირითად მაჩვენებლად მიიჩნევს, ასევე ხელს უშლის დასაქმებულებს შეათავსონ სამსახურებრივი და საოჯახო პასუხისმგებლობები (Bailyn, 1993). უფრო მეტიც, მსოფლიოს ზოგიერთ კომპანიაში არსებობს შეხედულება, რომ საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულები სერიოზულად არ უყურებენ თავიანთ სამსახურსა და კარიერას მზრუნველობითი პასუხისმგებლობების გამო. ამგვარად, შეიქმნა „იდეალური“ დასაქმებულის განმარტება, რომელიც უპირატესობას ანიჭებს მომუშავეებს, ვინც ხანგრძლივი საათებით მუშაობს, შესაბამისად, სამსახურსა და კარიერას საოჯახო პასუხისმგებლობებზე მაღლა აყენებს

(Kossek, Lewis and Hammer, 2010). მიუხედავად სამართლებრივი დაცვის მექანიზმების არსებობისა, ამგვარი კორპორატიული კულტურა არ აძლევს დასაქმებულებს შესაძლებლობას, რომ სიამოვნებით იმუშაონ და ისარგებლონ უფლებებით, რასაც საოჯახო პასუხისმგებლობა განაპირობებს. ეს კი კარიერული შესაძლებლობების კუთხით მათ არათანაბარ და არასამართლიან პირობებში აყენებს. ქართული ბიზნესების წარმომადგენლებთან ინტერვიუებმა ნათლად არ დაგვანახა, რომ კომპანიები იზიარებენ „იდეალური დასაქმებულის პროფილს“, თუმცა ინტერვიუებით გავიგეთ, რომ მოგების გაზრდაზე ორიენტირებული კომპანიები შიშობენ, რომ ხშირი შვებულებები ნამდვილად ამცირებს დასაქმებულების პროდუქტიულობასა და კომპანიის მოგებას. ამ მიზეზით მათ გამოთქვეს ვარაუდი, რომ, თუ საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულების უფლებების დაცვის ახალი რეგულაციები იქნება ხისტი და არასაკმარისად დაბალანსებული, მაშინ კომპანიები იფიქრებენ რომ მეტი საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულების დაქირავება მეტად პრობლემური და ნაკლებად სასურველია.

საოჯახო და სამსახურებრივი პასუხისმგებლობების შეთავსების საკითხი შეიძლება ზოგიერთი სამუშაო ადგილის თავისებურებებზე იყოს დამოკიდებული. მაგალითად, ინფორმაციული ტექნოლოგიების სექტორში დამსაქმებლები საშუალებას აძლევენ დასაქმებულებს, აირჩიონ სამუშაო გრაფიკი და სამუშაო ადგილი. კიდევ ერთი მაგალითია, მსოფლიოს ზოგიერთ ქვეყანაში ღამე მუშაობის შემთხვევების ზრდა, რაც განპირობებულია სადღეღამისო ეკონომიკით⁴¹ და სამუშაო გრაფიკში „ღამის საათების“ ჩათვლით. მრეწველობის, მომსახურების და რეკრეაციული სექტორებიც ხომ უმეტესად 24 საათი მუშაობას მოითხოვს (Politakis, 2008). როგორც უკვე ითქვა, საქართველოში ღამით, საღამოს, შაბათ-კვირას და ცვლაში მუშაობა საკმაოდ გავრცელებულია. თუმცა, სახლიდან და მოქნილი სამუშაო გრაფიკით მუშაობის შემთხვევები საკმაოდ მცირეა.⁴²

41 საზოგადოებები, სადაც ეკონომიკური საქმიანობა 24 საათი, შეფერხებების გარეშე მიმდინარეობს.

42 უფრო დეტალურად ამას ქვემოთ განვიხილავთ.

მონყვლად ჯგუფებში მოლაპარაკებების ძალა- უფლების ნაკლებობა

როგორც წესი, მონყვლადი ჯგუფები აერთიანებს შემდეგ დასაქმებულ პირებს:

- მარტოხელა მშობლები;
- უმცირესობების წევრები;
- მიგრანტები;
- დაბალი შემოსავლის მქონე პირები;
- არაფორმალურად დასაქმებულები, მათ შორის ოჯახში დასაქმებულები;
- ოჯახები, რომელთა წევრებს აქვთ ჯანმრთელობის მძიმე პრობლემა.

ჩვეულებრივ, მარტოხელა მშობელი ნიშნავს ოჯახში ერთი მარჩენლის არსებობას. შედეგად, ასეთ დასაქმებულებს არ აქვთ დიდი არჩევანი ოჯახური და სამსახურებრივი ცხოვრების კონფლიქტის დროს, რადგანაც სამსახური მათთვის და მათი შვილებისათვის შემოსავლის კრიტიკულად მნიშვნელოვანი წყაროა. ჩვეულებრივ, ის ოჯახები, რომელთაც მარტოხელა ქალები არჩენენ, უფრო მონყვლადია, ვიდრე ისინი, რომელთაც კაცები არჩენენ; თუმცა, ოჯახებში, სადაც ორი მშობელია, დიდი ტვირთი მაინც კაცს აწევს, ვინაიდან ის აღიქმება, როგორც მარჩენალი და არ შეუძლია წავიდეს რისკებზე კარიერული განვითარების დროს, რადგან ამან შეიძლება, საფრთხის წინაშე დააყენოს ოჯახის შემოსავლის სტაბილურობა (Correl Sh., 2007).

მონყვლადობის კიდევ ერთი ფორმაა იმ დასაქმებულების ოჯახები, სადაც მძიმე ქრონიკული სენით დაავადებულები ან ონკოლოგიური პაციენტები ცხოვრობენ, რომელთაც სერიოზული მოვლა და სამედიცინო დახმარება სჭირდებათ. ასეთ დასაქმებულებს, განსაკუთრებით მაშინ, როდესაც ისინი დაბალკვალიფიციურნი არიან, არა აქვთ სხვა არჩევანი გარდა იმისა, რომ იმუშაონ ზეგანაკვეთურად, რათა გამოიმუშაონ მეტი და უზრუნველყონ ოჯახის წევრის სამედიცინო მომსახურება. საშუალო შემოსავლის მქონე დასაქმებულებსაც, რომლებიც დამსაქმებლის სადაზღვეო შეღავათებით სარგებლობენ, არა

აქვთ იმის ფუფუნება, რომ შეიცვალონ სამსახური ამ სადაზღვეო შეღავათების დაკარგვის შიშით. მაგალითად, ადამსის მიერ 2014 წელს ჩატარებულმა კვლევამ აჩვენა, რომ აშშ-ში ჯანმრთელობის დაზღვევასა და სამსახურით კმაყოფილების დონეს შორის უარყოფითი დამოკიდებულებაა. ამის მიზეზია ის, რომ საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულები პრომის ბაზარზე არაოპტიმალურ მდგომარეობაში იმყოფებიან სხვა დასაქმებულებთან შედარებით, რადგან მათთვის სამსახურის შერჩევის მნიშვნელოვანი კრიტერიუმი ოჯახის წევრებისათვის ჯანმრთელობის დაზღვევით უზრუნველყოფაა (Adams S., 2014). საქართველოს პრომის ბაზარზე მომუშავეთა იმ კატეგორიაში, რომელთაც ოჯახში ქრონიკული დაავადებების მქონე პაციენტები ჰყავთ ზეგანაკვეთური მუშაობა (დაქირავებით დასაქმებული ქალების 47.8% და დაქირავებით დასაქმებული კაცების 65% 2019 წელს⁴³), ცოტათი უფრო მაღალია, ვიდრე იმ დასაქმებულების, რომლებიც სხვა ჯგუფებიდან მოდიან (ქალების 43.6% და კაცების 64.1%⁴⁴). გასაკვირი არაა, რომ ამ შემთხვევაშიც კაცები უფრო მეტად მუშაობენ ზეგანაკვეთურად, ვიდრე ქალები. ასევე, მოქნილი სამუშაო გრაფიკი უფრო გავრცელებულია ამ ჯგუფებში (2.9% ქალების და 7.8% კაცების შემთხვევაში სხვა დასაქმებული ქალების 1.4% და კაცების 3.8%-თან შედარებით⁴⁵). ასევე, აქაც მოქნილი სამუშაო გრაფიკი კაცების შემთხვევაში უფრო მაღალია, ვიდრე ქალებში. მიუხედავად იმისა, რომ ამ ჯგუფში ადამიანთა უფრო დიდი წილი, თუმცა, საერთო ჯამში მაინც მცირე, მუშაობს მოქნილი სამუშაო გრაფიკით, მაინც ზეგანაკვეთური სამუშაოს გაცილებით მეტი შემთხვევაა იმ დასაქმებულთა შორის, რომელთა ოჯახის წევრები საჭიროებენ სერიოზულ ზრუნვასა და სამედიცინო დახმარებას, ვიდრე სხვა დასაქმებულებში. ეს მიუთითებს იმაზე, რომ ბევრი მათგანი კვლავ ვერ ახერხებს საოჯახო და სამსახურებრივი ცხოვრების დაბალანსებას.

ლიტერატურის მიმოხილვა ასევე ცხადყოფს, რომ პრომის ბაზრის ისეთი რეფორმები, როგორიცაა მოქნილი სამუშაო პირობებითა და გულუხვი საოჯახო შეღავათებით უზრუნველყოფა,

43 წყარო: ავტორების გამოთვლები სამუშაო ძალის გამოკვლევის მონაცემების საფუძველზე.

44 Ibid.

45 Ibid.

აუმჯობესებს სამუშაო შესაძლებლობებსა და პირობებს უფრო მეტად მაღალკვალიფიციური და არა დაბალკვალიფიციური დასაქმებულებისათვის, ხოლო საოჯახო და სამსახურებრივი ცხოვრების ბალანსირების პრობლემა გადაუჭრელი რჩება ისეთი მოწყვლადი ჯგუფებისათვის, როგორებიცაა დაბალშემოსავლიანი ოჯახები, არაფორმალური დასაქმებულები, მათ შორის ოჯახში დასაქმებულები (Cipollone A., 2014). გარდა ამისა, ამ ჯგუფში შედიან მიგრანტები, რომლებიც არაღელვარულად მუშაობენ და ვერ სარგებლობენ სოციალური დაცვის პაკეტებითა და საოჯახო შეღავათებით (Dyer, McDowell and Batnitzky, 2011). მართალია, ინფორმაცია მიგრანტი დასაქმებულებისა და სხვა არაფორმალური დასაქმებულების სამუშაო პირობების შესახებ შეზღუდულია, მაგრამ ჯგუფებში, სადაც ისეთი არაფორმალური შეთანხმებებია გავრცელებული, როგორიცაა ოჯახში დასაქმება, მაინც შეიმჩნევა, რომ მათი სამუშაო პირობები სხვა დასაქმებულებთან შედარებით უარესია. ასეთი დასაქმებულები, სავარაუდოდ, უფრო ხშირად აწყდებიან საოჯახო და სამსახურებრივი პასუხისმგებლობების შეთავსებასთან დაკავშირებულ პრობლემებს. მაგალითად, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ოჯახში დასაქმებულების შესახებ 189-ე კონვენციის ISET-ის კვლევითი ინსტიტუტის მიერ შემუშავებულმა რეგულირების ზეგავლენის შეფასებამ (Pignatti, et al., 2021) აჩვენა, რომ ოჯახში დასაქმებულთა შორის ზეგანაკვეთური მუშაობის შემთხვევები გაცილებით მაღალია, ვიდრე სხვა დასაქმებულთა შორის. უფრო მეტიც, ვინაიდან ოჯახში დასაქმებულები ძირითადად საშუალო ასაკის ქალები არიან, რომელთაც ჰყავთ შვილები და სხვა დამოკიდებული პირები, უფრო მეტად სავარაუდოა, რომ აწყდებიან ოჯახური და სამსახურებრივ ცხოვრებასთან დაკავშირებულ დისბალანსის პრობლემებს. უმცირესობების შემთხვევაში, ეთნიკურ ქართველებთან შედარებით, ზეგანაკვეთური მუშაობის, არატიპური სამუშაო

გრაფიკის, მოქნილი სამუშაო გრაფიკისა და სახლიდან მუშაობის კუთხით მნიშვნელოვანი სხვაობა არ ფიქსირდება, თუმცა, უმეტეს შემთხვევაში ქალებსა და კაცებს შორის სხვაობა უფრო მცირეა. საინტერესოა, რომ საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დაქირავებით დასაქმებულების ჯგუფებში ზეგანაკვეთური მუშაობა უფრო მაღალია, ვიდრე დაბალი შემოსავლის მქონე დაქირავებით დასაქმებულთა ჯგუფებში. მაგალითად, 2019 წელს სამუშაო კვირის განმავლობაში საშუალოზე მაღალი შემოსავლის მქონე ქალი დასაქმებულების 51.8%-მა და კაცი დასაქმებულების 71.2%-მა ზეგანაკვეთრად იმუშავა მაშინ, როცა საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დაბალშემოსავლიანი ქალი დასაქმებულებისთვის ეს მაჩვენებელი 44.5% იყო, ხოლო კაცი დასაქმებულებისთვის 64%. არატიპური სამუშაო გრაფიკის შემთხვევების სიხშირე მეტ-ნაკლებად თანაბარია სხვადასხვა შემოსავლის მქონე საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულებში, თუმცა ეს კაცების შემთხვევაში უფრო ხშირია, ვიდრე ქალებში (დაბალ-შემოსავლიან ქალებში ნაკლებად ხშირია, ვიდრე მაღალშემოსავლიან ქალებში - 53.1% 56.8%-თან შედარებით).

მიუხედავად იმისა, რომ მოუქნელი სამუშაო პირობები თანაბრადაა გავრცელებული ყველა ჯგუფში, ის უფრო მწვავედ აისახება მარგინალიზებულ ჯგუფებზე, რადგანაც მათ ნაკლები უპირატესობა აქვთ შრომის ბაზარზე და ნაკლებად მიუწვდებათ ხელი როგორც მაღალი ხარისხის მზრუნველობით მომსახურებაზე, ასევე სოციალურ დაცვაზე. ამგვარად, სექტორის რეგულირება შეიძლება, არ იყოს საკმარისი მათი კეთილდღეობის დასაცავად, სანამ ახალი რეგულაცია სრულყოფილად არ გაითვალისწინებს მათ კონკრეტულ საჭიროებებს, შეზღუდვებსა და დაცვის ადეკვატური სისტემის შესაძლებლობებს.

გ. პრობლემის მონაცემთა ანალიზი: არსებული ტენდენციები

ამ თავში განხილულია გასული წლების საქართველოს შრომის ბაზრის დამახასიათებელი ტენდენციები სამუშაო ძალის გამოკვლევის მონაცემების ანალიზის საფუძველზე. რეგულირების ზეგავლენის შეფასების პირველ ნაწილში უკვე განვიხილეთ 2010-2019 წლებში სამუშაო ძალაში ჩართულობისა და დასაქმების მაჩვენებლები სქესის მიხედვით და გამოიკვეთა სხვაობებიც (2020 წლის სტატისტიკას არ წარმოვადგენთ, რადგანაც ის სხვა მეთოდოლოგიით შედგა). სანაცვლოდ, ამ თავში გავაანალიზებთ მონაცემებს, რომლებიც უნიკალურია და შეესაბამება საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულების მოუქნელი სამუშაო პირობების რეგულირების საკით-

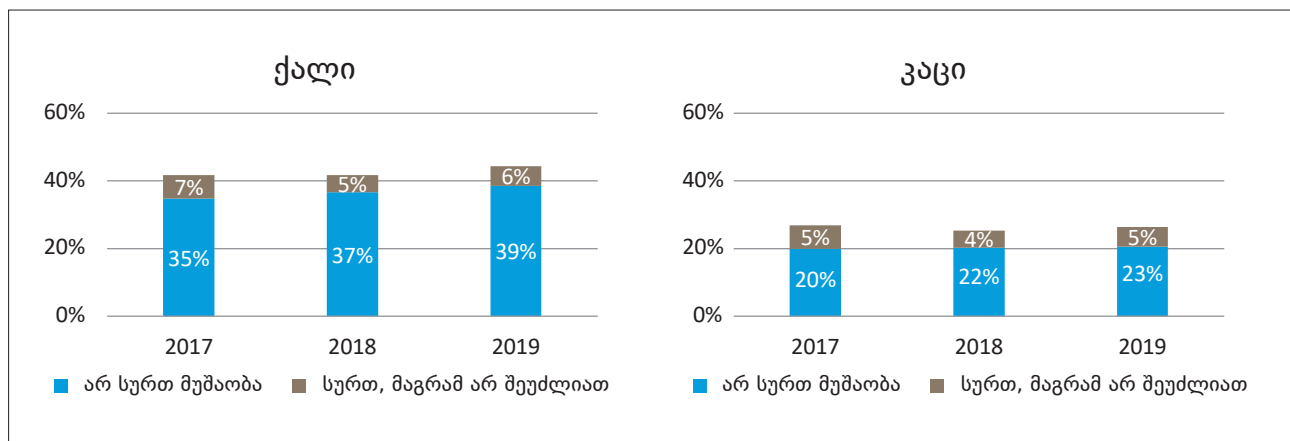
ხებს და ბ ნაწილში ნახსენები მონაცემთა ნაკლებობის გამო, განვიხილავთ ტენდენციას მხოლოდ 2017-2019 წლებისთვის.

საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე და არ-მქონე დასაქმებულების შრომის ბაზრის შედეგების აღწერილობითი ანალიზი

2017-2019 წლებში არააქტიური მოსახლეობის წილი გაიზარდა როგორც კაცებში, ასევე ქალებში, რაც განპირობებულია მუშაობის სურვილის არ-მქონე ადამიანების წილის ზრდით, ხოლო იმ ადამიანების წილი, რომლებსაც თეორიულად სურთ მუშაობა, მაგრამ ვერ ახერხებენ, სტაბილური დარჩა (გრაფიკი 1).

გრაფიკი 1:

სამუშაო ასაკის მქონე პირების (15+) წილი, რომელთაც არ სურთ მუშაობა და რომელთაც სურთ, მაგრამ არ შეუძლიათ მუშაობა, სქესის მიხედვით⁴⁶



წყარო: ავტორების გამოთვლები სამუშაო ძალის გამოკვლევის (საქსტატის) მიხედვით.

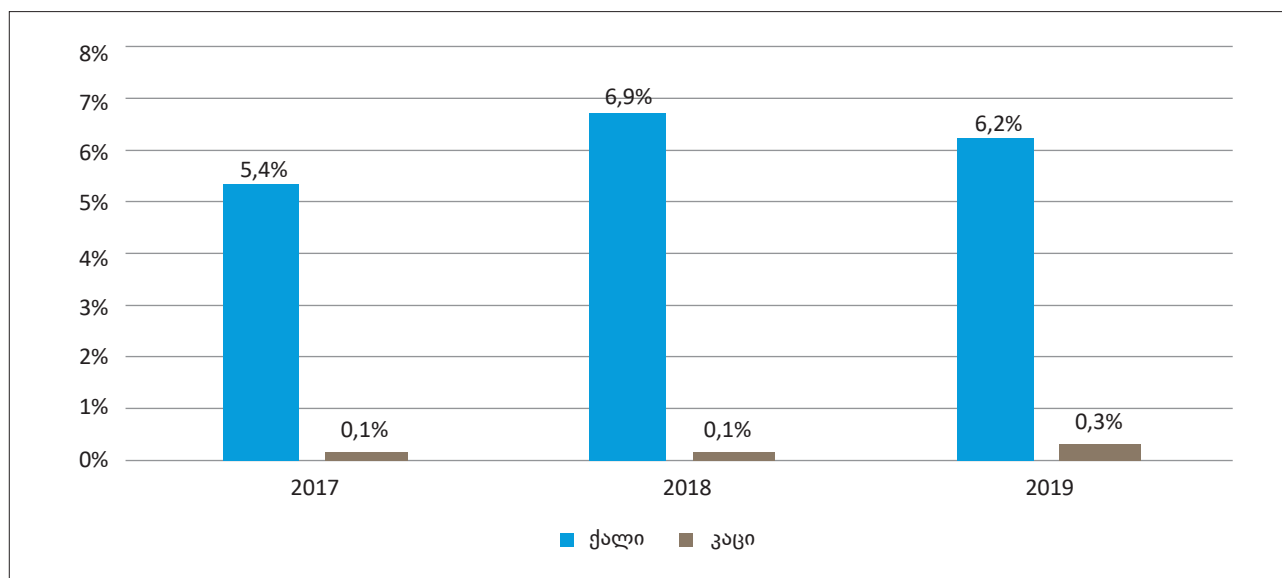
იმათ შორის, ვისაც არ სურდათ მუშაობა, ქალები, კაცებთან შედარებით, მუშაობის სურვილის არქონის მიზეზად უფრო ხშირად ასახელებდნენ მზრუნველობით პასუხისმგებლობებს (შვილზე ან/

და სხვა ნათესავებზე ზრუნვა); თუმცა, კაცების წილი, რომელთაც არ სურთ მუშაობა ბავშვის ან სხვა ნათესავის მოვლის გამო, მცირედით, მაგრამ მაინც გაიზარდა დროთა განმავლობაში (გრაფიკი 2).

46 ამ კატეგორიების ჯამი იძლევა შესაბამის წლებში არააქტიური მოსახლეობის რაოდენობას.

გრაფიკი 2:

იმ პირთა წილი, რომელთაც არ სურთ მუშაობა მზრუნველობითი პასუხისმგებლობების გამო, სქესის მიხედვით



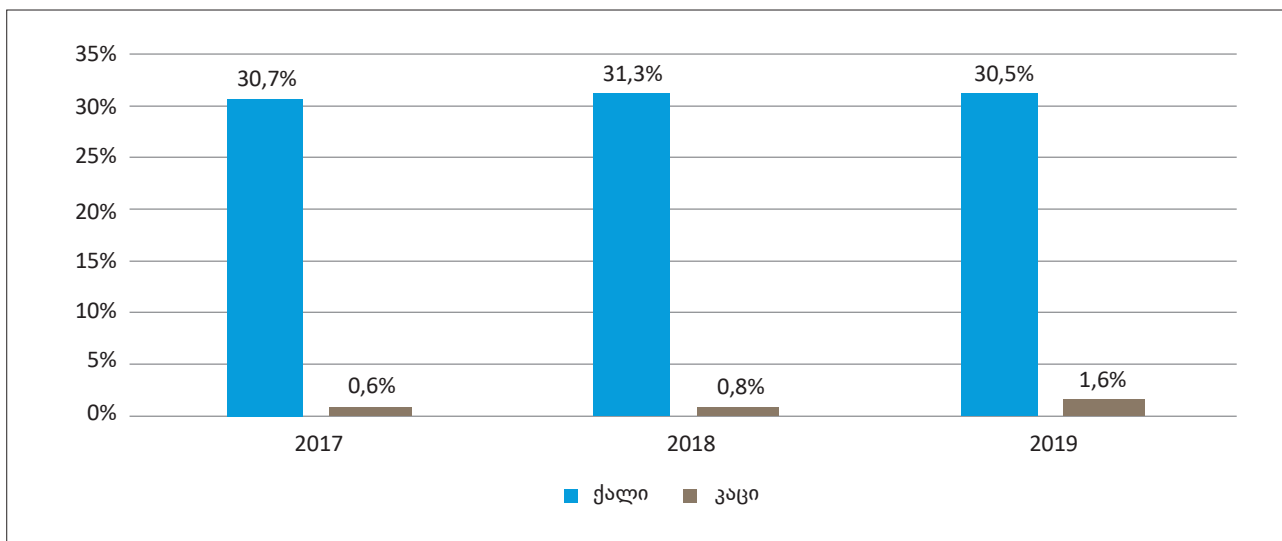
წყარო: ავტორების გამოთვლები სამუშაო ძალის გამოკვლევის (საქსტატის) მიხედვით.

გენდერული სხვაობა უფრო გამოკვეთილია, თუ ჩვენ შევხედავთ იმ პირებს, რომლებიც იმუშავებდნენ რომ არა მზრუნველობითი პასუხისმგებლობები. ყოველ წელს იმ ქალების თითქმის მესამედი, რომლებსაც სურდათ მუშაობა, მაგრამ ვერ მუშაობდნენ, ამის მთავარ მიზეზად ასახელებდნენ მზრუნველობით პასუხისმგებლობებს მაშინ,

როცა კაცებში ეს მაჩვენებელი მხოლოდ 0.6%-იდან 1.6%-მდე მერყეობს. აღსანიშნავია, რომ მიუხედავად იმისა, რომ კაცების წილი, რომლებიც არ მუშაობდნენ საოჯახო პასუხისმგებლობების გამო, სტაბილურად დაბალი რჩებოდა, აღნიშნული წილი თითქმის ორჯერ გაიზარდა (გრაფიკი 3).

გრაფიკი 3:

იმ პირთა წილი, რომლებსაც სურდათ მუშაობა, მაგრამ ვერ მუშაობდნენ საოჯახო პასუხისმგებლობების გამო, სქესის მიხედვით



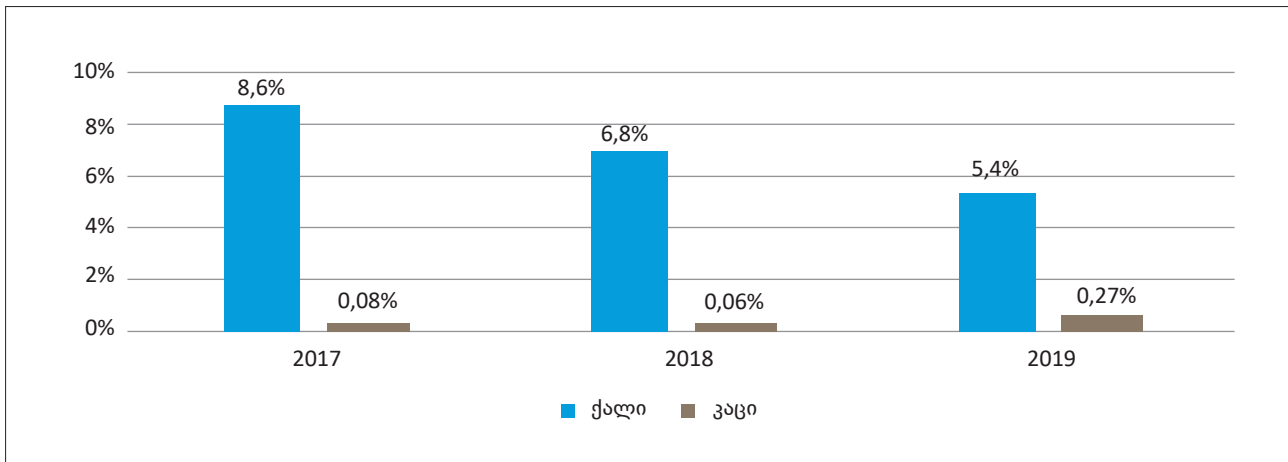
წყარო: ავტორების გამოთვლები სამუშაო ძალის გამოკვლევის (საქსტატის) მიხედვით.

ქალი დასაქმებულების (როგორც არააქტიური, ასევე, დაუსაქმებელი) არც თუ ისე დაბალმა წილმა (მართალია, ეს წილი კლებულობს 8.6%-დან 5.4%-მდე) განაცხადა, რომ სამსახურს თავი დაანება მზრუნველობითი პასუხისმგებლობების

გამო. იმ კაცების წილი, რომლებიც იმავე მიზეზს ასახელებენ, მართალია, შედარებით მცირეა - 0.08%-დან 0,27%-მდე, თუმცა, 2017-2019 წლებში ოდნავ გაიზარდა (გრაფიკი 4).

გრაფიკი 4:

პირთა წილი (15+ ასაკის), რომლებმაც სამსახურს თავი დაანება მზრუნველობითი პასუხისმგებლობების გამო, სქესის მიხედვით



წყარო: ავტორების გამოთვლები სამუშაო ძალის გამოკვლევის (საქსტატის) მიხედვით.

საოჯახო და სამსახურებრივ პასუხისმგებლობებს შორის არსებული შესაძლო კონფლიქტის კვლევა სცდება უმუშევრობისა და არააქტიურობის მაჩვენებლების ტენდენციების კვლევას და მოიცავს საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულების ანალიზსაც. ამგვარად, საინტერესოა, ვნახოთ, არის თუ არა საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე და არმქონე დასაქმებულებს შორის სხვაობა ისეთი სამუშაო პირობების კუთხით, როგორიცაა: ზეგანაკვეთური მუშაობა, არატიპური მუშაობა - ღამით მუშაობა, საღამოს მუშაობა, შაბათ-კვირას მუშაობა და ცვლაში მუშაობა - მოქნილი სამუშაო გრაფიკები, ნახევარ განაკვეთზე მუშაობა, სახლიდან მუშაობა. ასეთმა ანალიზმა შეიძლება, დაგვანახოს, არსებობს თუ არა განსხვავებული მიდგომა საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულების მიმართ და რამდენად რთულია ის პირობები, რომლებშიც მათ უწევთ მუშაობა.

დასაქმებულთა წილი, რომლებიც საკანონმდებლო ცვლილებების ზეგავლენის ქვეშ ექცევიან

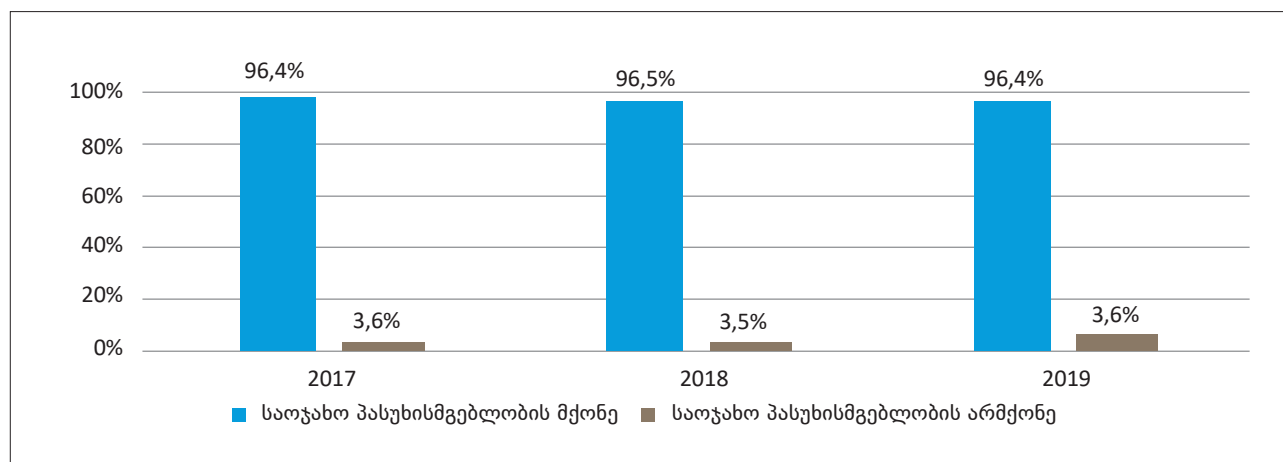
ჩვენს ანალიზში საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულების ორი სამუშაო განმარტებაა:

ვიწრო და ფართო (იხ. თავი ბ, პრობლემის განსაზღვრება). საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულების **ფართო განმარტება** გულისხმობს ყველა დაქირავებით დასაქმებულს, რომელიც ოჯახში ერთ ან მეტ წევრთან ერთად ცხოვრობს. საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულების **ვიწრო განმარტება** გულისხმობს ყველა დაქირავებით დასაქმებულს, რომელიც ცხოვრობს ნულიდან 15 წლამდე ბავშვთან ან ბავშვებთან, შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთან/ბავშვთან, 79 წელს ზემოთ ხანდაზმულთან ან ქრონიკული დაავადებების მქონე პაციენტთან ერთად.

ქვემოთ მოცემულ გრაფიკზე ჩანს, რომ **ფართო განმარტების შემთხვევაში დაქირავებულ მომუშავეთა 96%-ზე მეტს აქვს გარკვეული საოჯახო პასუხისმგებლობა** (გრაფიკი 5), ხოლო ვიწრო განმარტება უფრო კონსერვატორულ სურათს იძლევა და საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე და არმქონე დასაქმებულების უფრო თანაბარ გადანაწილებას გვიჩვენებს.

გრაფიკი 5:

საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე და არ მქონე დაქირავებით დასაქმებულთა წილი - ფართო განმარტების შემთხვევა



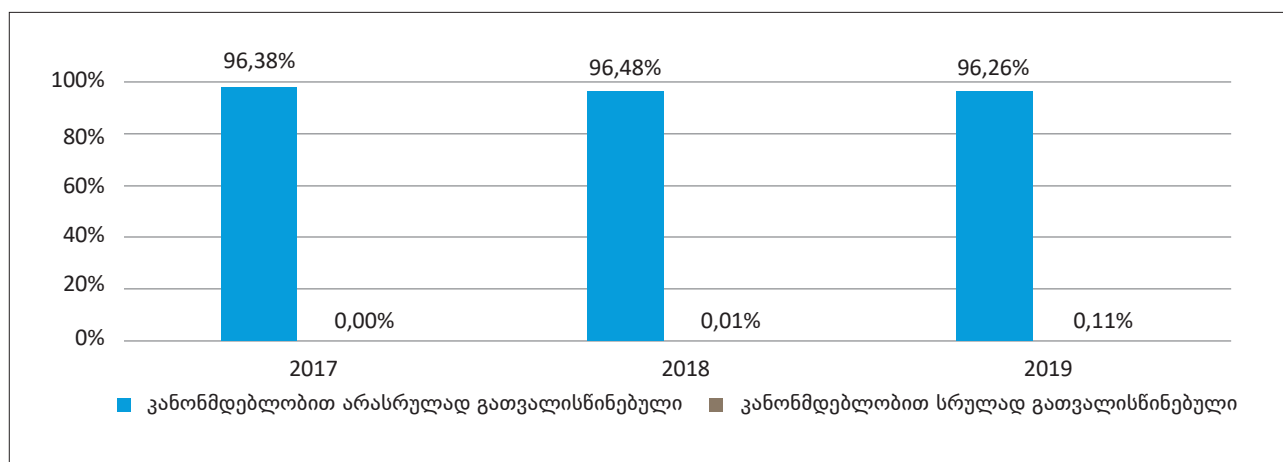
წყარო: ავტორების გამოთვლები სამუშაო ძალის გამოკვლევის (საქსტატის) მიხედვით.

სამართლებრივი ანალიზის (უმოქმედობის სცენარ-თან შედარებით) თავში მოყვანილი ხარვეზების აღ-მოფხვრის მიზნით, საკანონმდებლო ცვლილებით პოტენციური საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულების გათვალისწინების დონის ზრდის გამოსავლად, საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულები კიდევ ორ ჯგუფად დავყავით: ერთი ჯგუფი აერთიანებს დასაქმებულებს, რომ-ლებიც ცხოვრობენ მხოლოდ ნულიდან 3 წლამ-

დე (0, 1 და 2 წლის) ასაკის ბავშვებთან ერთად (უკვე გათვალისწინებულია არსებული კანონმდებ-ლობით), ხოლო მეორე — ყველა დანარჩენ დასაქ-მებულს. ამ განმარტებით, რომელიც პოტენციური საოჯახო პასუხისმგებლობების ფარგლებში აერ-თიანებს სხვა ზრდასრულებსაც, გამოდის, რომ საო-ჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულების უმეტესობა სრულად არ არის დაცული არსებული კანონმდებლობით (გრაფიკი 6).

გრაფიკი 6:

საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულების წილი, რომლებიც არასრულად და სრულად არიან გათვალისწინებული არსებული კანონმდებლობის ფარგლებში — ფართო განმარტების შემთხვევა



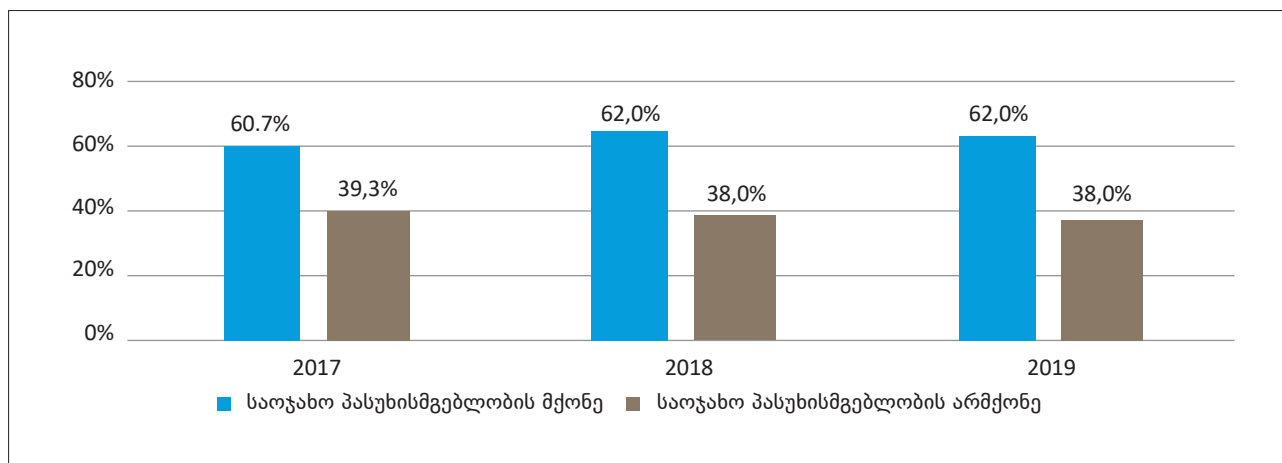
წყარო: ავტორების გამოთვლები სამუშაო ძალის გამოკვლევის (საქსტატის) მიხედვით.

მეშვიდე გრაფიკზე წარმოდგენილია ვიწრო განმარტების შედეგად მიღებული შედეგების ანალიზი. ამ შემთხვევაში დაქირავებით დასაქმებულთა 60.7%-დან 62%-მდე ითვლება საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონედ და შეიძლება ითქვას, რომ

ამ დასაქმებულთა საოჯახო პასუხისმგებლობების მეოთხედზე ნაკლები არის სრულად გათვალისწინებული არსებული კანონმდებლობის ფარგლებში (გრაფიკი 8).

გრაფიკი 7:

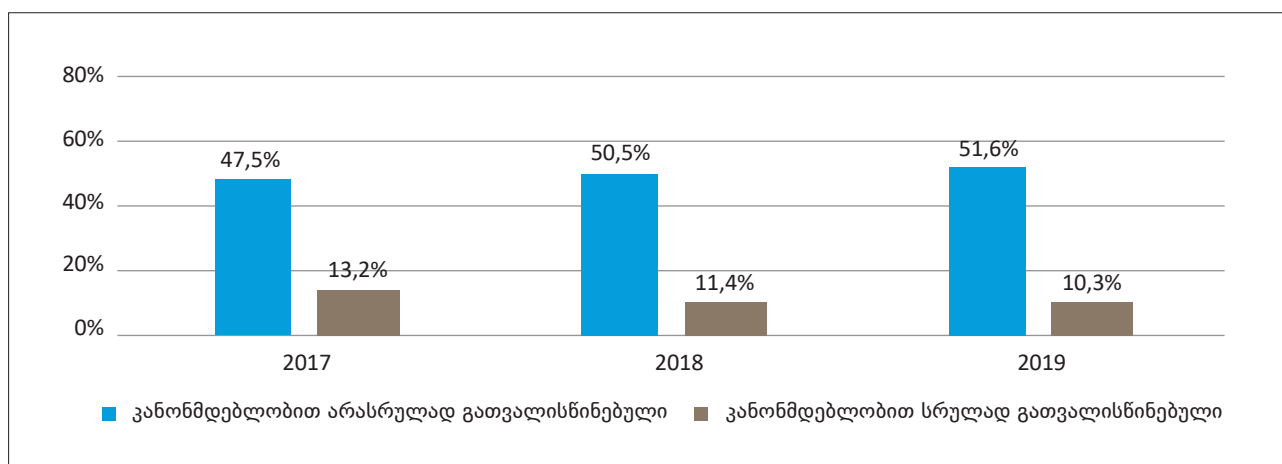
საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე და არმქონე დაქირავებით დასაქმებულების წილი — ვიწრო განმარტების შემთხვევა



წყარო: ავტორების გამოთვლები სამუშაო ძალის გამოკვლევის (საქსტატის) მიხედვით.

გრაფიკი 8:

საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულების წილი, რომლებიც არასრულად და სრულად არიან გათვალისწინებული* არსებული კანონმდებლობის ფარგლებში — ვიწრო განმარტების შემთხვევა



წყარო: ავტორების გამოთვლები სამუშაო ძალის გამოკვლევის (საქსტატის) მიხედვით.

* ეს არიან დასაქმებულები, რომელთაც ჰყავთ ნულიდან სამ წლამდე ასაკის ბავშვები. ამ შემთხვევაში საოჯახო პასუხისმგებლობის განმარტება არ გულისხმობს მეუღლეებს ან პარტნიორებს, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც ისინი მონაცვლად კატეგორიებს მიეკუთვნებიან.

რადგანაც ვიწრო განმარტება გვაძლევს შესაძლებლობას, უფრო კონსერვატორულად მივუდგეთ საოჯახო პასუხისმგებლობების განსაზღვრებას და ამგვარი განმარტება უშუალოდ ეხება იმ დასაქმებულებს, რომლებიც დიდი ალბათობით დგანან სამუშაო და საოჯახო პასუხისმგებლობებს (ოჯახში ერთ ან მეტ მოწევლად წევრთან ერთად ცხოვრობენ) შორის არჩევანის წინაშე, ჩვენი ანალიზისათვის ვიყენებთ ამ უკანასკნელ განმარტებას. საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე პირების აღნიშნული წილი შეიძლება, ჩავთვალოთ იმ ადამიანების წილის ქვედა ზღვრად, რომლებიც პოტენციურ შეღავათს მიიღებენ საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულების უფლებების გაფართოებით.

საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულების სამუშაო პირობები

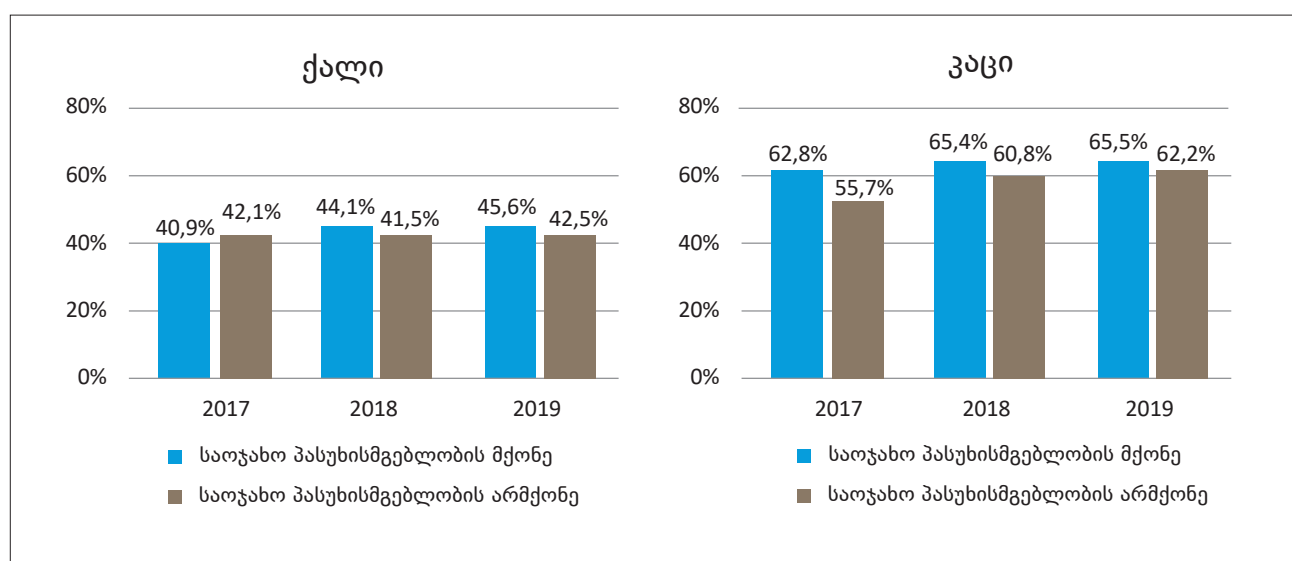
საქართველოს შრომის ბაზარზე **საკმაოდ გავრცელებულია კვირაში ორმოც საათზე მეტხანს** მუშაობის შემთხვევები. მიუხედავად იმისა, რომ არ არსებობს საკმარისი ინფორმაცია იმის შესახებ, ხდება თუ არა ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება, ზეგანაკვეთური მუშაობის დიდი რაოდენობით შემთხვევა მიუთითებს იმაზე, რომ დასაქმებულთა უმეტესობას აქვს სამუშაო და სა-

ოჯახო ცხოვრების დისბალანსი. ნათელია, რომ ზეგანაკვეთური მუშაობა ყველაზე მეტად ვნებს იმ დასაქმებულებს, რომელთაც სახლში ჰყავთ დამოკიდებული პირები, ანუ, სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ, გარკვეული სახის საოჯახო პასუხისმგებლობა აქვთ.

როგორც მეცხრე გრაფიკზე ჩანს, 2017-2019 წლებში ზეგანაკვეთური მუშაობა სხვა დასაქმებულებთან შედარებით უფრო გავრცელებული იყო საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულებს შორის. მართალია, დასაქმებულთა ამ ორ ჯგუფს შორის სხვაობა არსებითი არ არის და შესაძლოა, ის სტატისტიკურადაც არ იყოს მნიშვნელოვანი, მაგრამ აღნიშნული გარემოება მიუთითებს, რომ 2017-2019 წლებში საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულს არ ჰქონდათ უკეთესი სამუშაო პირობები, ვიდრე საოჯახო პასუხისმგებლობების არმქონე დასაქმებულებს. აღნიშნული ფაქტი სიმართლეა როგორც ქალი, ასევე კაცი დასაქმებულების შემთხვევაში. არ არის გასაკვირი, რომ ზეგანაკვეთური მუშაობა კაც დასაქმებულებს შორის უფრო გავრცელებულია, ვიდრე ქალ დასაქმებულებს შორის. აღსანიშნავია, რომ ეს ტენდენცია ოდნავ იზრდება საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე ქალი და კაცი დასაქმებულების შემთხვევაში.

გრაფიკი 9:

საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე და არმქონე დასაქმებულების წილი, რომლებიც ზეგანაკვეთურად მუშაობენ, სქესის მიხედვით



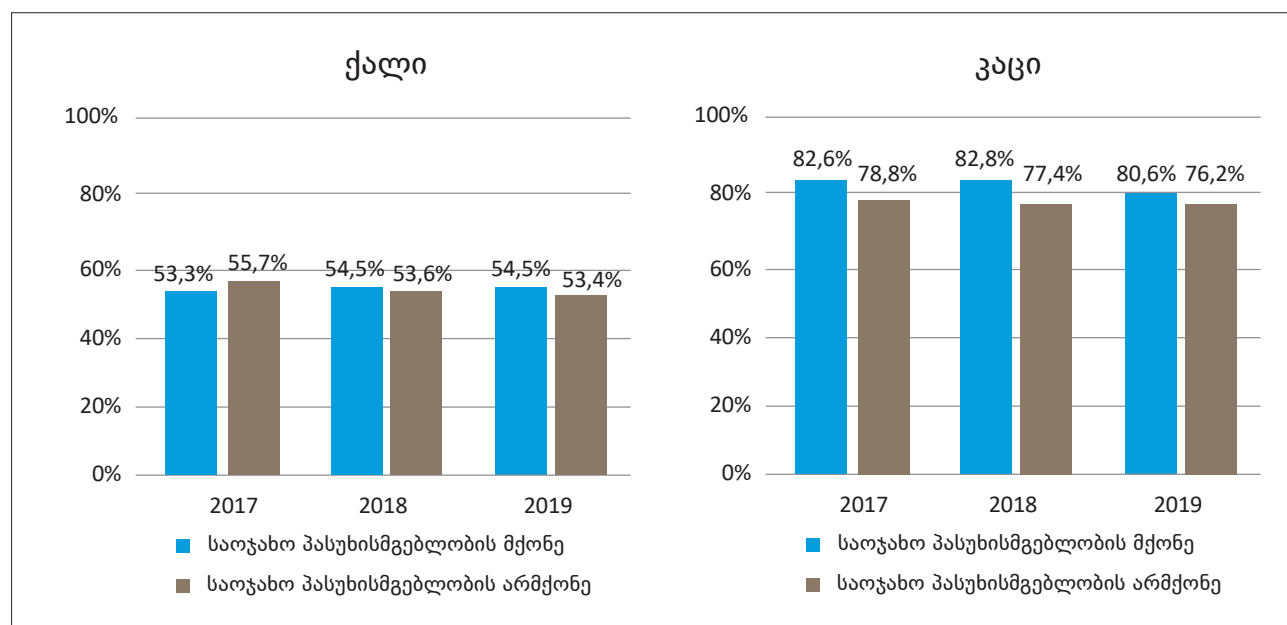
წყარო: ავტორების გამოთვლები სამუშაო ძალის გამოკვლევის (საქსტატის) მიხედვით.

ამის შემდეგ ჩვენ ვაანალიზებთ ისეთი **არატიპური სამუშაო გრაფიკის შემთხვევების სიხშირეს**, როგორიცაა ღამით, საღამოს, ცვლაში და შაბათ-კვირას მუშაობა საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე და არმქონე დასაქმებულებს შორის. ამ შემთხვევაშიც 2017-2019 წწ. პერიოდში მონაცემები ნათლად აჩვენებს, რომ გარკვეული საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულები საკმაოდ მსგავს პირობებში მუშაობენ სხვა დასაქმებულებთან შედარებით. საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე ქალი დასაქმებულებისათვის დროთა განმავლობაში მდგომარეობა ოდნავ გაუარესდა, მაგრამ კაცებისათვის კი პირიქით - ოდნავ გაუმჯობესდა. ქალ დასაქმებულებთან შედარებით არატიპური სამუშაო გრაფიკის შემთხვევების სიხშირე უფრო გავრცელებული იყო კაც დასაქმებულებში (გრაფიკი 10).

ნახევარ განაკვეთზე მუშაობა საქართველოში ფართოდ გავრცელებული პრაქტიკა არ არის, არც ქალების, არც კაცების შემთხვევაში. მიუხედავად ამისა, ნახევარ განაკვეთზე მუშაობა უფრო ხშირია ქალ დასაქმებულებს, ვიდრე კაც დასაქმებულებს შორის. 2017-2019 წლებში საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე, ასევე არმქონე ქალი და კაცი დასაქმებულების წილმა, რომლებიც ნახევარ განაკვეთზე მუშაობდნენ, იკლო; ხოლო საშუალოდ საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე კაცი დასაქმებულების უფრო ნაკლები წილი მუშაობდა ნახევარ განაკვეთზე, ვიდრე საოჯახო პასუხისმგებლობის არმქონე კაცების. რაც შეეხება საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე ქალ დასაქმებულებს, საშუალოდ უფრო მეტი წილი მუშაობდა ნახევარ განაკვეთზე ვიდრე საოჯახო პასუხისმგებლობის არმქონე ქალები (გრაფიკი 11).

გრაფიკი 10:

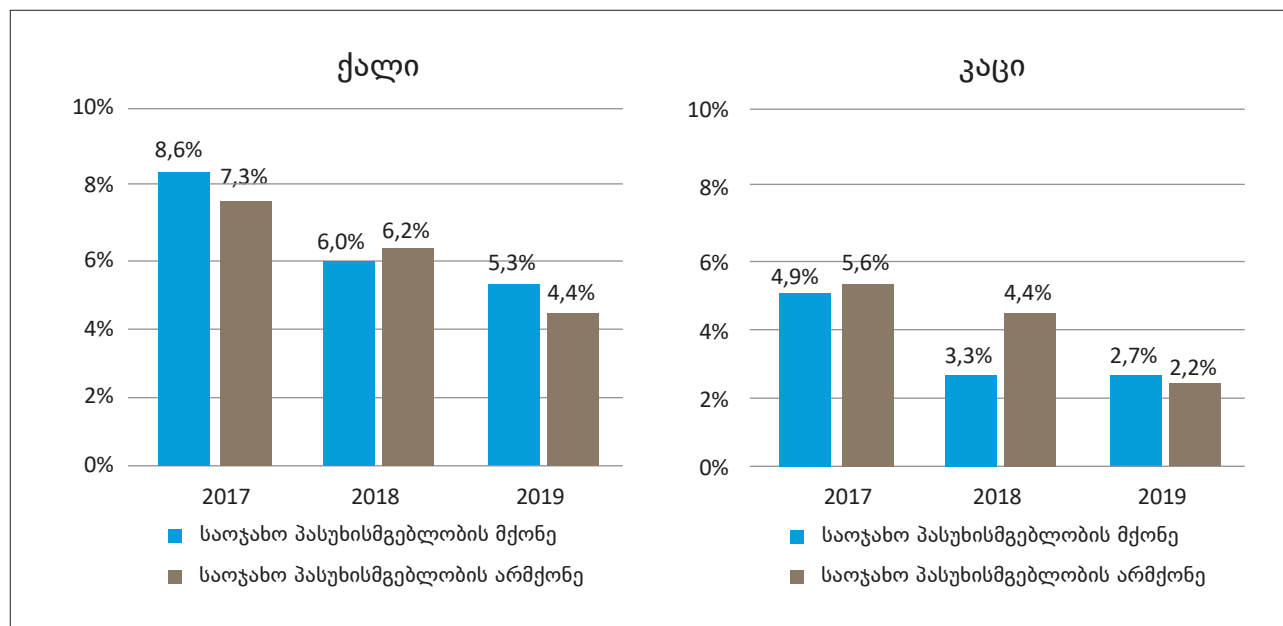
საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე და არმქონე დასაქმებულების წილი, რომელთაც აქვთ არატიპური სამუშაო გრაფიკი, სქესის მიხედვით



წყარო: ავტორების გამოთვლები სამუშაო ძალის გამოკვლევის (საქსტატის) მიხედვით.

გრაფიკი 11:

საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე და არმქონე დასაქმებულების წილი, რომლებიც ნახევარ განაკვეთზე მუშაობენ, სქესის მიხედვით



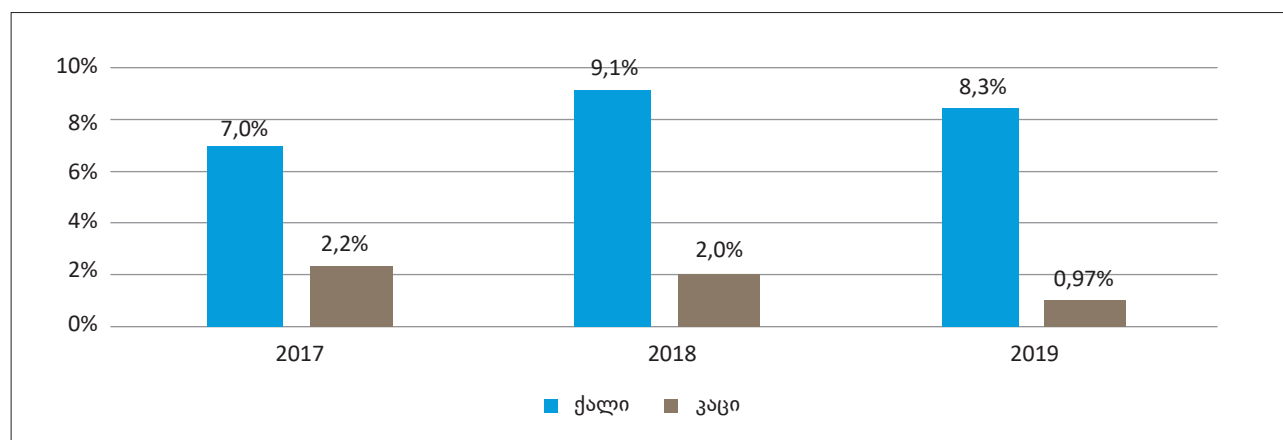
წყარო: ავტორების გამოთვლები სამუშაო ძალის გამოკვლევის (საქსტატის) მიხედვით.

მიუხედავად იმისა, რომ ქალი და კაცი დასაქმებულები ნახევარ განაკვეთზე მუშაობის სხვადასხვა მიზეზს ასახელებენ, საანალიზო პერიოდში ქალების შედარებით მაღალმა წილმა, კაცებისგან განსხვავებით, ნახევარ განაკვეთზე მუშაობის მიზეზად საოჯახო და მზრუნველობითი პასუხისმგებ-

ლობები დაასახელა. აღსანიშნავია, რომ იმ ქალების წილი, რომლებმაც ნახევარ განაკვეთზე მუშაობის მიზეზად საოჯახო საქმეები და მზრუნველობითი პასუხისმგებლობები დაასახელეს, იცვლებოდა (ოდნავ ზრდის ტენდენციით), ხოლო კაცებში იგივე მაჩვენებელი შემცირდა (გრაფიკი 12).

გრაფიკი 12:

დასაქმებულთა წილი სქესის მიხედვით, რომლებიც ნახევარ განაკვეთზე მუშაობის მიზეზად საოჯახო საქმეებსა და მზრუნველობით პასუხისმგებლობას ასახელებენ



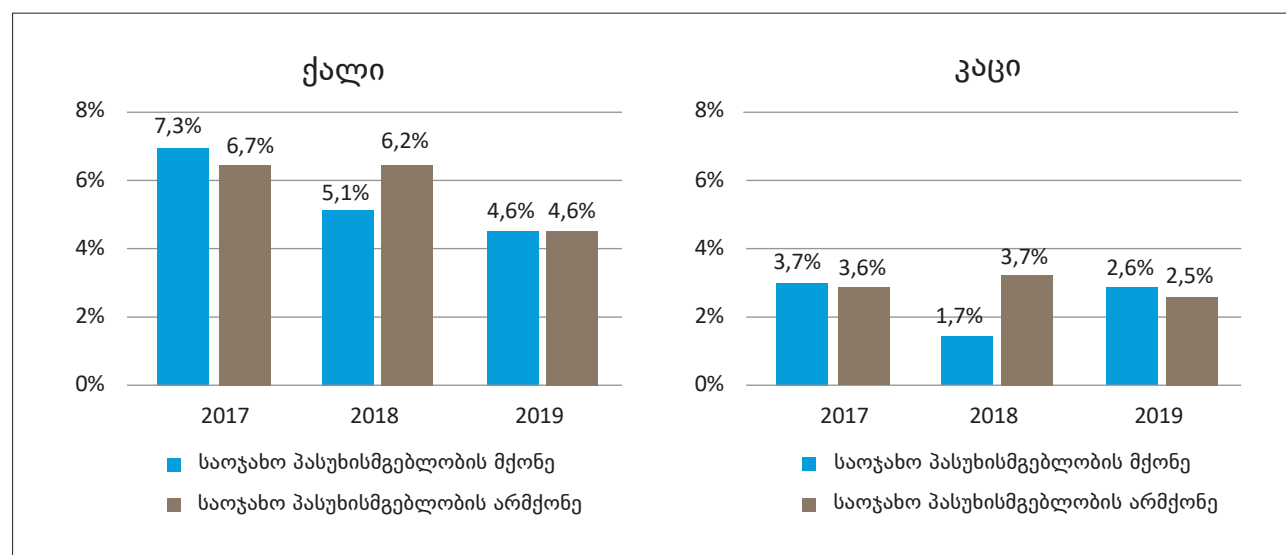
წყარო: ავტორების გამოთვლები სამუშაო ძალის გამოკვლევის (საქსტატის) მიხედვით.

პანდემიის დაწყებამდე სახლიდან მუშაობა ძალიან იშვიათი შემთხვევა იყო; თუმცა, სახლიდან მუშაობის შემთხვევები უფრო ხშირი იყო ქალებს, ვიდრე კაცებს, შორის. სახლიდან მომუშავე ქალების წილი სტაბილურად კლებულობდა; კაცების შემთხვევაში აღინიშნებოდა კლება, მაგრამ გარკვეული მერყეობით. აღსანიშნავია, რომ სახ-

ლიდან მუშაობა თანაბრად გავრცელებული იყო საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე და არმქონე დასაქმებულებს შორის (2018 წლის გამოკვლევით, როდესაც სახლიდან მომუშავე საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულების წილმა საგრძნობლად იკლო საოჯახო პასუხისმგებლობების არმქონე დასაქმებულებთან შედარებით) (გრაფიკი 13).

გრაფიკი 13:

საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე და არმქონე დასაქმებულების წილი, რომლებიც სახლიდან მუშაობენ, სქესის მიხედვით



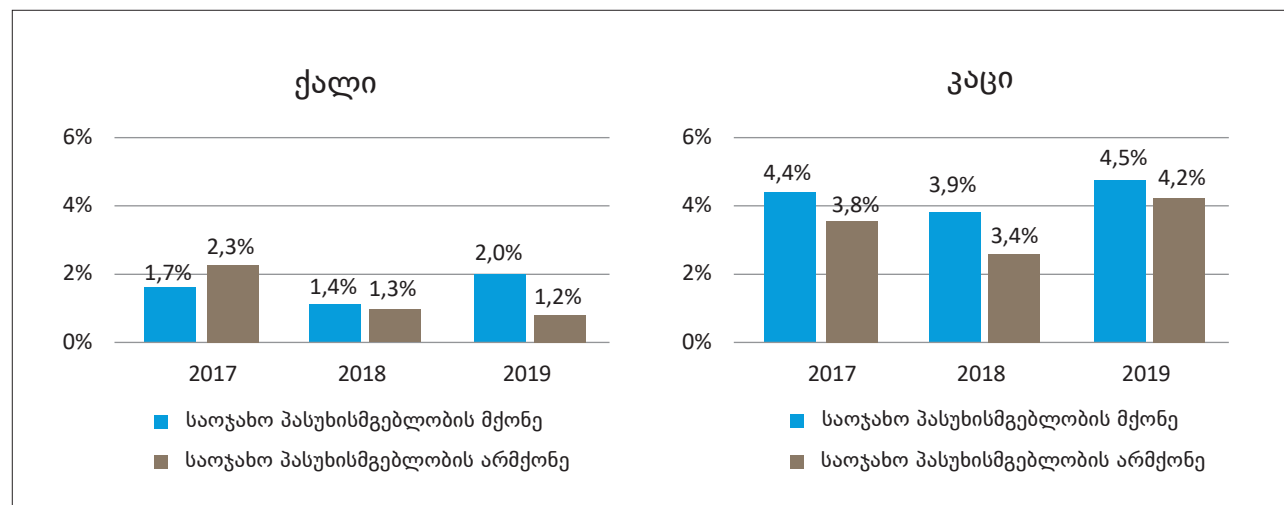
წყარო: ავტორების გამოთვლები სამუშაო ძალის გამოკვლევის (საქსტატის) მიხედვით.

2017-2019 წლებში საქართველოში უკიდურესად იშვიათი იყო მოქნილი სამუშაო საათების არსებობის შემთხვევები განსაკუთრებით ქალებში (მათი წილი მერყეობს 1.2% და 2.3%-ს შორის). რთულია, გამოვავლინოთ საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე და არ მქონე დასაქმებული ქალების წილებს შორის მნიშვნელოვანი სხვაობა. მოქნილი სამუშაო

საათებით მომუშავე კაცების წილი იმავე პერიოდში დაახლოებით ორჯერ აღემატებოდა ქალთა წილს, ხოლო საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე კაცები საოჯახო პასუხისმგებლობების არმქონე კაცებთან შედარებით ცოტათი უფრო მეტ შემთხვევაში მუშაობდნენ მოქნილი სამუშაო საათებით (გრაფიკი 14).

გრაფიკი 14:

საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე და არმქონე დასაქმებულების წილი, რომლებიც მოქნილი სამუშაო საათებით მუშაობენ, სქესის მიხედვით



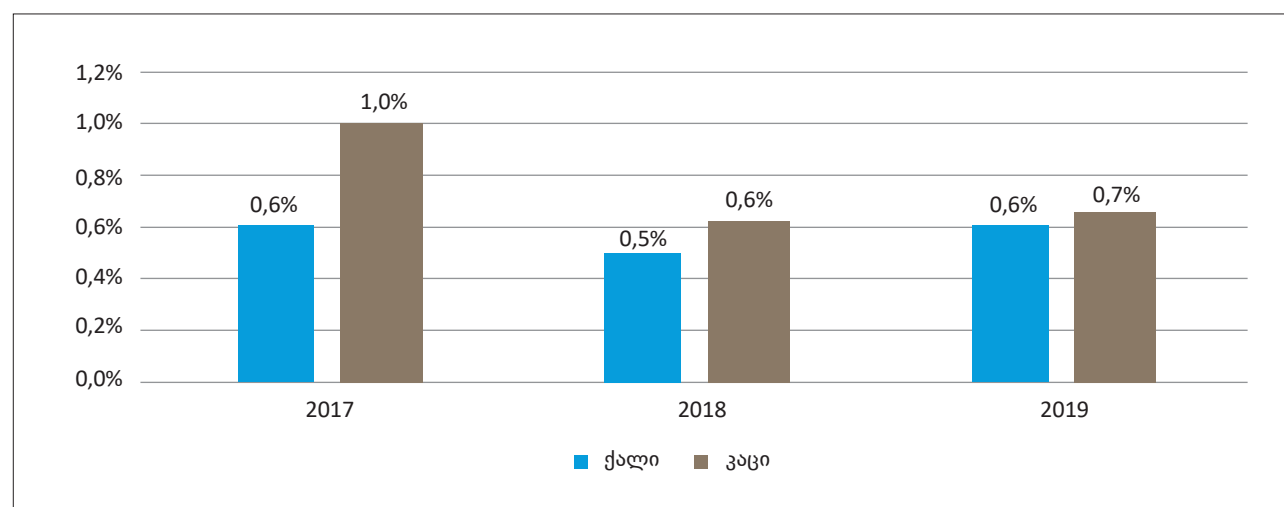
წყარო: ავტორების გამოთვლები სამუშაო ძალის გამოკვლევის (საქსტატის) მიხედვით.

დაბოლოს, იმ დასაქმებულებს შორის, რომლებიც კვირაში ორმოც საათზე ნაკლებს მუშაობენ, მხოლოდ მცირედმა ნაწილმა აიღო შვებულება ოჯახური პრობლემების გამო. ეს წილი ქალებს შორის იყოს

0.5%-0.6%, ხოლო კაცებს შორის — 0.5%-1%. ქალების შემთხვევაში ეს წილი იმავე დიაპაზონში დარჩა, კაცების შემთხვევაში კი ეს დიაპაზონი კლებულობდა (გრაფიკი 15).

გრაფიკი 15:

დასაქმებულთა წილი, რომლებმაც საოჯახო პასუხისმგებლობების გამო შვებულება აიღეს. სქესის მიხედვით



წყარო: ავტორების გამოთვლები სამუშაო ძალის გამოკვლევის (საქსტატის) მიხედვით.

მართალია, ზემოხსენებული ანალიზი არ გვაძლევს საშუალებას, ცალსახად ვილაპარაკოთ საქართველოში ისეთი მოქნილი სამუშაო პირობების არსებობაზე, როგორებიცაა სახლიდან მუშაობა, ნახევარ განაკვეთზე მუშაობა, მოქნილი სამუშაო გრაფიკი, შეზღუდული წვდომა ხელს უშლის თუ არა დასაქმებულებს, დააბალანსონ საოჯახო და სამსახურებრივი ცხოვრება, თუმცა, ნათელია, რომ ბაზარზე არსებობს გარკვეული სიხისტე. იგი უარყოფით ზეგავლენას ახდენს დასაქმებულების შესაძლებლობაზე, დააბალანსონ ოჯახური და სამსახურებრივი ცხოვრება, რაც მწვავედ ხანგრძლივი სამუშაო საათებისა და ზეგანაკვეთური მუშაობის შემთხვევების სიხშირით, მათ შორის, შაბათ-კვირას, ღამით, საღამოსა და ცვლებში მუშაობით.⁴⁷

როგორც დაინტერესებულ მხარეებთან კონსულტაციები აჩვენებს, პანდემიამ არა მხოლოდ ნაწილობრივ შეცვალა მოქნილი სამუშაო საათებისა და სახლიდან მუშაობის შესახებ არსებული შეხედულებები, არამედ ზოგიერთი დასაქმებულისათვის — სამუშაო პირობებიც. აღნიშნული არ გავრცელდა ინდუსტრიულ სექტორში დასაქმებულთა პირობებზე, რომელთა გამოცხადება სამსახურში ნებისმიერ შემთხვევაში აუცილებელი იყო. ამისდა მიუხედავად, საქართველოს ბაზარზე ქალი და კაცი დასაქმებულებისათვის მოქნილი სამუშაო საათებით მუშაობასთან დაკავშირებით, ასევე იმის გასარკვევად, თუ რამდენად სასურველი და ეფექტიანია მათთვის სახლიდან მუშაობა, მაინც რჩება ეჭვები. ზოგადი გამოცდილება გვიჩვენებს, რომ ზოგიერთ რეალობაში ამგვარმა სამუშაო განრიგმა ხელი შეუწყო სამსახურებრივი და ოჯახური ცხოვრების შეთავსებას, ხოლო ზოგიერთში კი პირიქით, დასაქმებულებს გაურთულდათ ოჯახური და სამსახურებრივი ცხოვრების ერთმანეთისაგან გამიჯვნა. დამსაქმებულების შემფოთება კი

უცვლელია: ზოგიერთ შემთხვევაში სამუშაო საათების მოქნილობა ზრდის დასაქმებულების პროდუქტიულობას, მაგრამ გრძელვადიან პერსპექტივაში ასეთმა გრაფიკმა შეიძლება, უარყოფითად იმოქმედოს პროდუქტიულად მუშაობის მოტივაციაზე, თუ არ იარსებებს ეფექტიანი ზედამხედველობის პრაქტიკა. მართალია, დასაქმებულების სამუშაო პირობებზე პანდემიის ზეგავლენის სიდრმისეული შეფასება საინტერესო შეიძლება იყოს, რათა შეფასდეს სახლიდან მუშაობისა და მოქნილი სამუშაო საათებით მუშაობის ხელშემწყობი პოლიტიკის ეფექტიანობა, მაგრამ ამგვარი შეფასება ჩვენი კვლევის ფარგლებს სცდება, ამიტომ ამ ნაწილში ის დამატებით არ იქნება გამოკვლეული.

შეჯამებული ტენდენციების მიღმა

დაბოლოს, რაც შეეხება ისეთი **მონყვლადი ჯგუფების სამუშაო პირობებს, როგორებიცაა უმცირესობები, ქრონიკული დაავადების მქონე პაციენტის ოჯახის წევრი, საშუალოზე დაბალი შემოსავლის მქონე ოჯახი⁴⁸ და მარტოხელა მშობლები,⁴⁹** მონაცემები არ გვიჩვენებს რაიმე მნიშვნელოვან სხვაობას ზეგანაკვეთური, არატიპური ან მოქნილი სამუშაო გრაფიკით, ასევე სახლიდან მუშაობის შემთხვევებში. თუმცა, გამოიკვეთა რამდენიმე საინტერესო მიგნება, რომელთა განხილვაც ამ თავში ღირს (დამატებითი დეტალებისათვის იხ. დანართი 2).

მაგალითად, **ზეგანაკვეთური მუშაობა** უფრო ხშირია საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე მაღალშემოსავლიან ჯგუფებს შორის, რაც ადასტურებს იმ ფაქტს, რომ საქართველოში მაღალი ხელფასები, ჩვეულებრივ, უკავშირდება ხანგრძლივ სამუშაო საათებს ქალებისა და კაცების შემთხვევაში. მიუხედავად ამისა, ტენდენცია იზრდებოდა, როგორც საშუალოზე დაბალი,

47 საინტერესოა, რომ უფრო მეტი სრულ განაკვეთზე დასაქმებული იღებს 2 ლარზე ნაკლებს საათში, ვიდრე ნახევარ განაკვეთზე მომუშავე. ვინაიდან საათობრივი ანაზღაურება თვიური ხელფასის ნამუშევარ საათებზე გაყოფით გამოითვლება, ამით აიხსნება საქართველოში აუნაზღაურებელი ზეგანაკვეთური სამუშაოს შემთხვევების სიხშირე.

48 გამომდინარე იქიდან, რომ სამუშაო ძალის მონაცემები არ გვიჩვენებს ცალკეულ ზუსტ ხელფასს (ნარმოდგენილია მხოლოდ, რომელ კატეგორიაში

ხვდება ხელფასი), ხოლო საქართველოში 2019 წელს საშუალო ხელფასი იყო 1129.5 ლარი, ამიტომ, დაჭირავებით დასაქმებულები, რომელთა ხელფასი 1001-1500 ლარზე ნაკლები გახლდათ, შევიყვანეთ საშუალოზე დაბალი შემოსავლის მქონე ჯგუფებში, ხოლო დანარჩენი დასაქმებულები — საშუალოზე მაღალი შემოსავლის მქონე ჯგუფში.

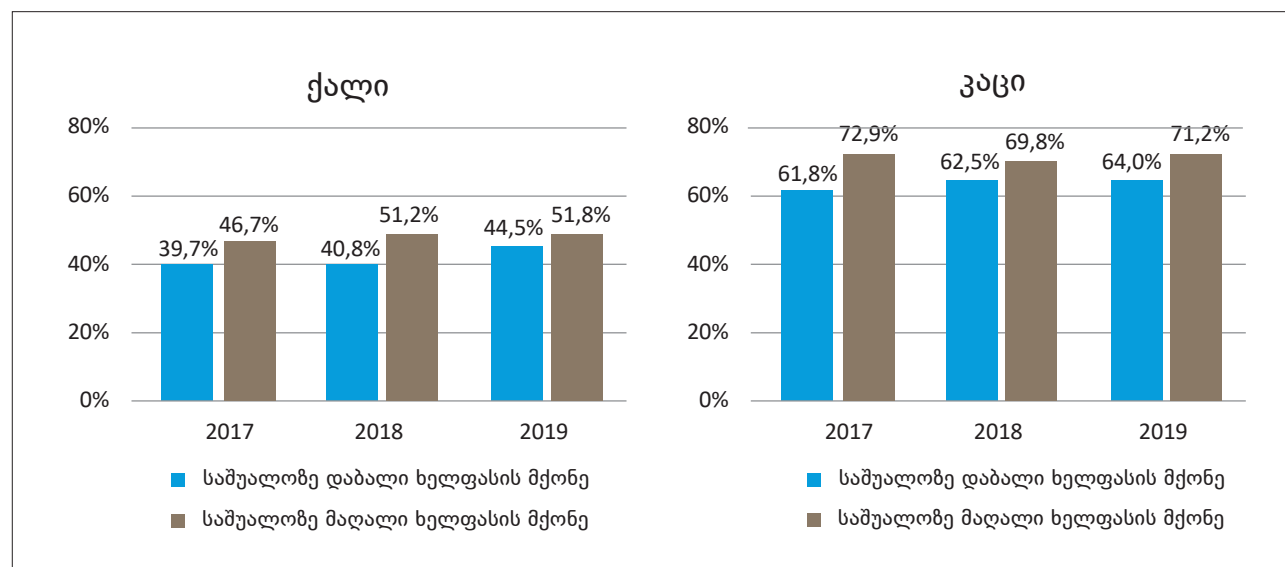
49 ეს ჯგუფი გამოკვლევაში საკმარისად არ არის წარმოდგენილი, ამიტომ, დასკვნები ამგვარი მწირი ინფორმაციის ფონზე შეიძლება არაობიექტური იყოს.

ასევე საშუალოზე მაღალი ხელფასების მქონე დასაქმებულების შემთხვევაში (გრაფიკი 16). ეს მიგნება ამყარებს მოსაზრებას, რომ საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე მაღალშემოსავლიან დასაქმებულებს შეუძლიათ, დაიჭირონ ოჯახში

დასაქმებული, მოახლე და დამხმარე ან წაიყვანონ მათზე დამოკიდებული პირები სპეციალური ზრუნვის ცენტრებში, რის შედეგადაც ამგვარი დასაქმებულების საოჯახო პასუხისმგებლობების ტვირთი მსუბუქდება.

გრაფიკი 16:

საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე საშუალოზე მაღალი და დაბალი ხელფასის მქონე დასაქმებულების წილი, რომლებიც ზეგანაკვეთურად მუშაობენ, სქესის მიხედვით



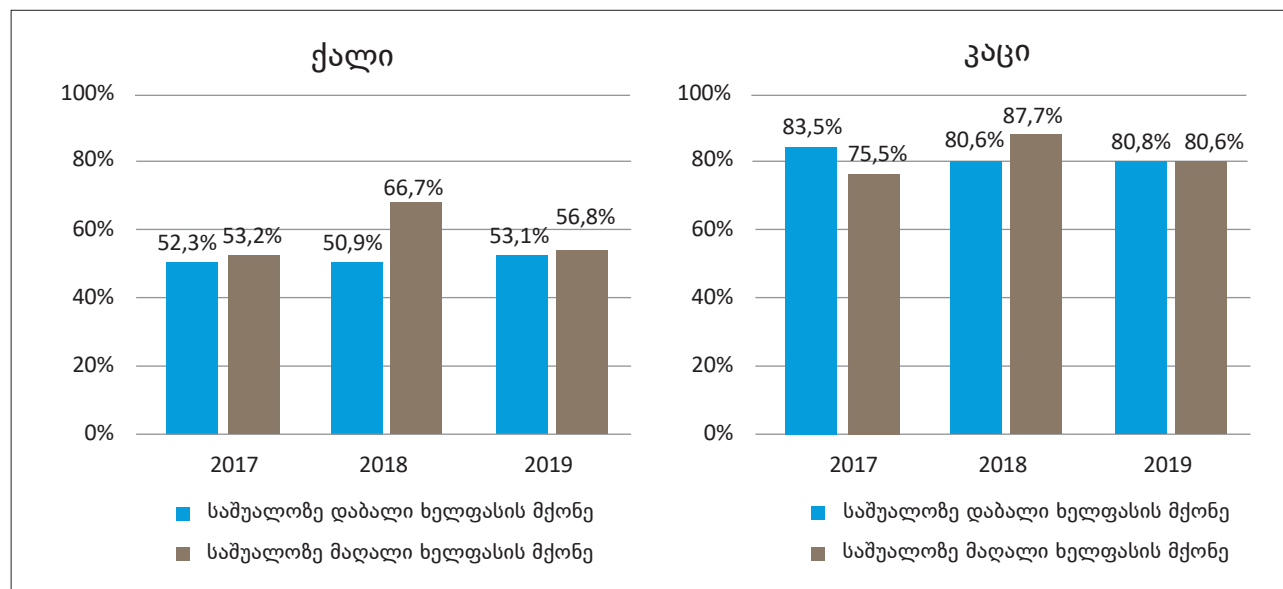
წყარო: ავტორების გამოთვლები სამუშაო ძალის გამოკვლევის (საქსტატის) მიხედვით.

შემოსავლების ორივე ჯგუფში კაცი დასაქმებულები წილი, რომელთაც აქვთ საოჯახო პასუხისმგებლობები და მუშაობენ არატიპური სამუშაო გრაფიკით, მაგალითად, შაბათ-კვირას, ღამით, საღამოსა და ცვლებში, საგრძნობლად მაღალია, ვიდრე ქალებისა. აღსანიშნავია, რომ არატიპური სამუშაო გრაფიკი უფრო გავრცელებულია იმ ქალებში, რომელთაც საშუალოზე მაღალი და

არა საშუალოზე დაბალი ხელფასები აქვთ, ხოლო კაცების შემთხვევაში, შემოსავლის ორივე ჯგუფისათვის, წილი თითქმის ერთი და იგივეა (გრაფიკი 17). ეს შეიძლება, მიუთითებდეს იმაზე, რომ არატიპური სამუშაო გრაფიკით მომუშავე ქალებისათვის არსებობს გარკვეული პრემიუმი, როცა კაცებში იგივე ტენდენცია არ აღინიშნება.

გრაფიკი 17:

საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე საშუალოზე მაღალი და დაბალი ხელფასის მქონე დასაქმებულების წილი, რომლებიც არატიპური სამუშაო გრაფიკით მუშაობენ, სქესის მიხედვით



წყარო: ავტორების გამოთვლები სამუშაო ძალის გამოკვლევის (საქსტატის) მიხედვით.

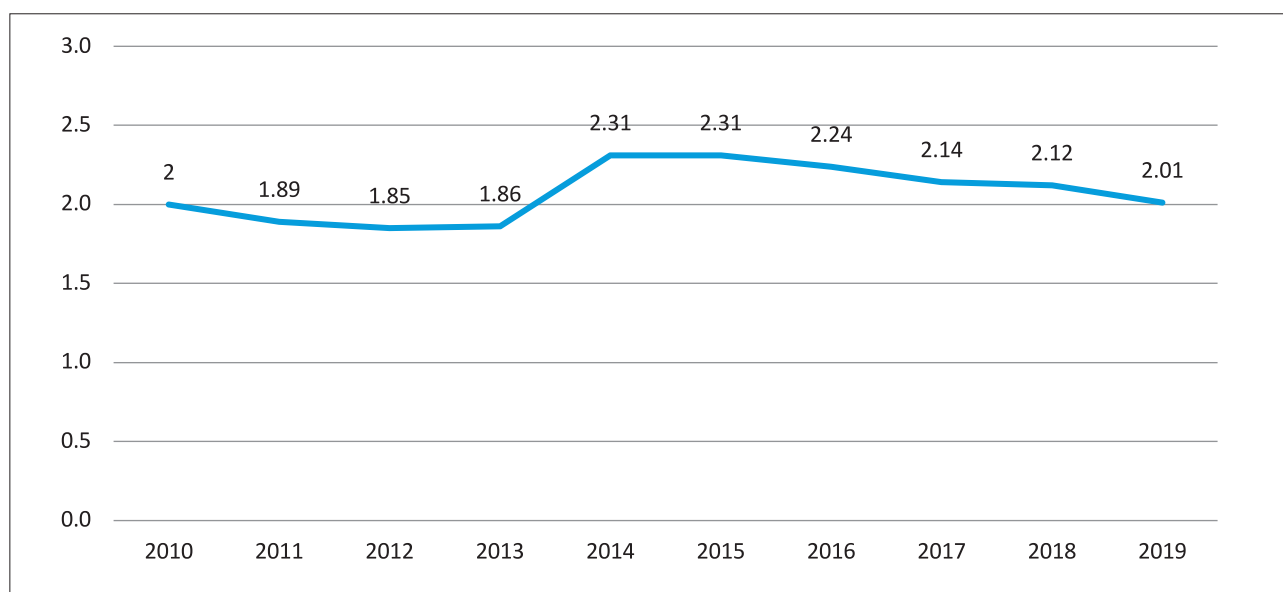
სხვა ანალიზისთვის შესაფერისი ტენდენციები

როგორც წინა თავებში განვიხილეთ, ზეგანაკვეთური, ხანგრძლივი საათებითა და არატიპური სამუშაო გრაფიკით მუშაობის კულტურის შედეგია შობადობის კლება, რაც ამძიმებს საზოგადოებისთვის დაბერების პრობლემას. საქართველოში

შობადობის დონე, რომელიც დიდი ხნის განმავლობაში ჩანაცვლების კოეფიციენტზე ნაკლები იყო, 2013-2014 წლებში მკვეთრი ზრდის შემდეგ, მომდევნო ხუთი წლის განმავლობაში, მათ შორის, 2019 წელსაც კვლავ კლება იწყო და 2010 წლის მაჩვენებელს დაუბრუნდა (გრაფიკი 18).

გრაფიკი 18:

შობადობის ჯამური კოეფიციენტი — ცოცხლად დაბადებულთა საშუალო რიცხოვნობა ერთ ქალზე (15-49 ასაკში)



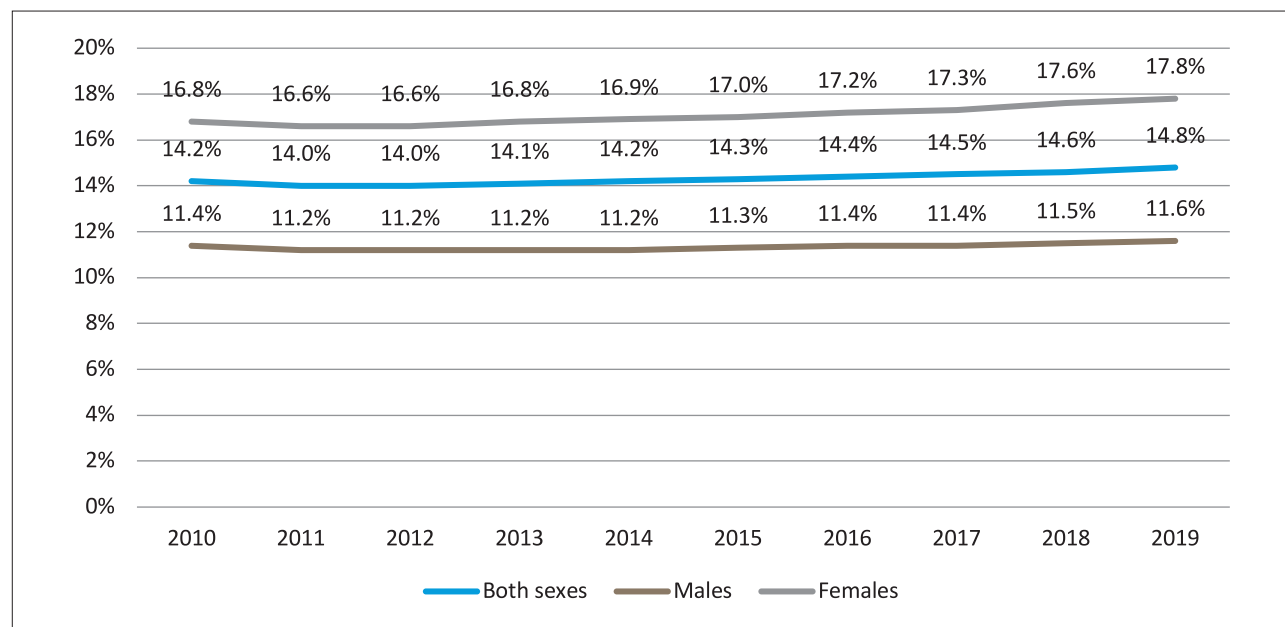
წყარო: საქსტატი.

იმავე პერიოდში 65 წლისა და 65 წელს ზემოთ მოსახლეობის პროცენტული მაჩვენებელი ქალე-

ბისა და კაცების შემთხვევაში მცირედით, მაგრამ სტაბილურად იზრდებოდა (გრაფიკი 19).

გრაფიკი 19:

მოსახლეობის დაბერება - 65 წლისა და 65 წელს ზემოთ ადამიანების წილი საქართველოს მთლიან მოსახლეობაში



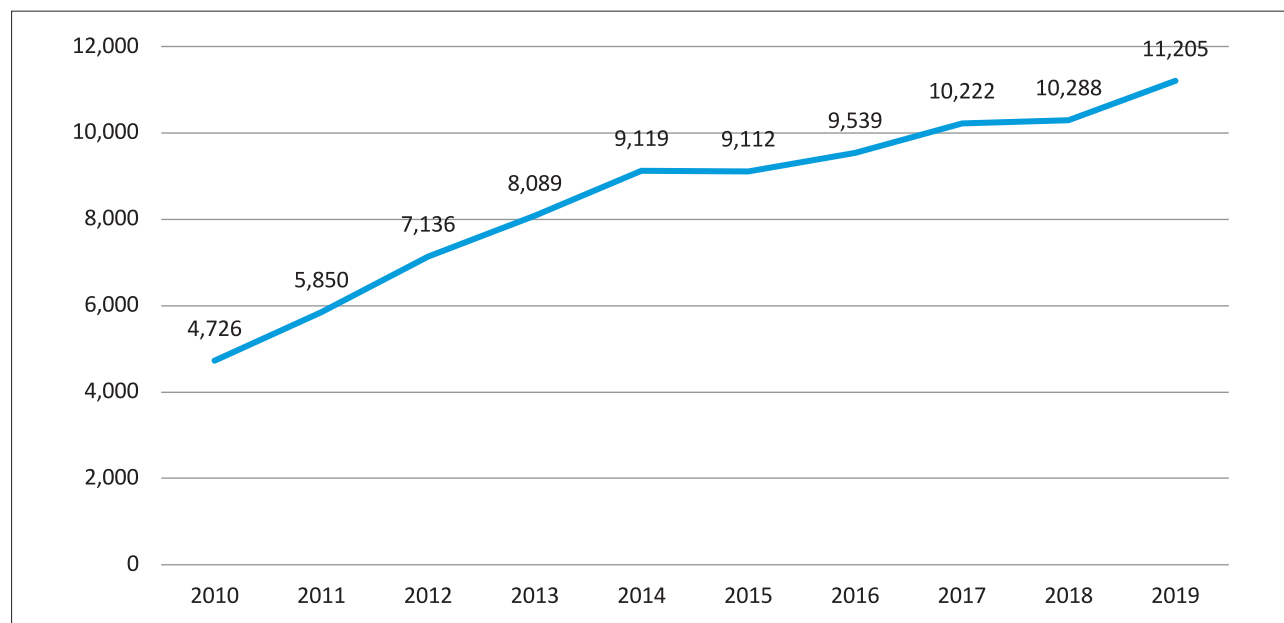
წყარო: საქსტატი.

როგორც აღვნიშნეთ, სამსახურებრივი და საოჯახო ცხოვრების ბალანსირების სირთულე უარყოფითად აისახება ოჯახების სტაბილურობაზე. ვინაიდან შეუძლებელია, დავამტკიცოთ განქორწინებას, ზეგანაკვეთურ მუშაობასა და არახელსაყრელ სამუშაო გრაფიკებს შორის კავშირის არსებობა, ჩავთვალოთ, რომ მაინც მნიშვნელოვანი იქნებოდა,

შევგვესწავლა საქართველოში განქორწინების შემთხვევების რაოდენობა. 2010-2019 წლებში **განქორწინებათა შემთხვევების რაოდენობა** იზრდებოდა, რაც მართლაც მშობლებისათვის ბავშვის მოვლის დამატებით ტვირთს ქმნიდა (გრაფიკი 20).

გრაფიკი 20:

განქორწინებათა რაოდენობა საქართველოში — ერთეული შემთხვევა



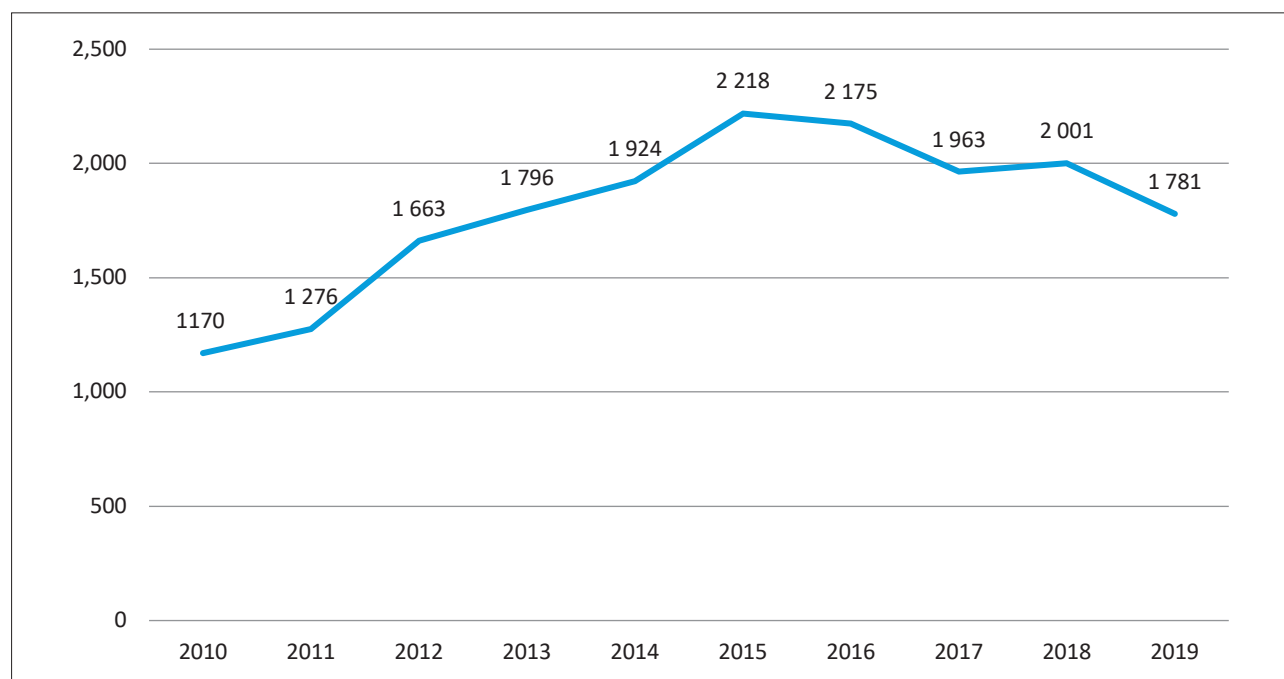
წყარო: საქსტატი.

კიდევ ერთი საყურადღებო ტენდენციაა მწვავე და ქრონიკული დაავადებების რაოდენობის მატება, რაც მიუთითებს გრძელვადიანი ზრუნვის საჭიროების ზრდას იმ დასაქმებულების შემთხვევებში, რომელთაც ამგვარი პაციენტები ჰყავთ ოჯახში.

2010-დან 2015 წლამდე პერიოდში მწვავე და ქრონიკული დაავადებების რეგისტრირებული რაოდენობა საგრძნობლად იზრდებოდა, ხოლო ამ პერიოდის შემდეგ — იკლებდა (გრაფიკი 21).

გრაფიკი 21:

მწვავე და ქრონიკული დაავადების რეგისტრირებული შემთხვევა წელიწადში, მოცემულია ათასებში



წყარო: საქსტატი.

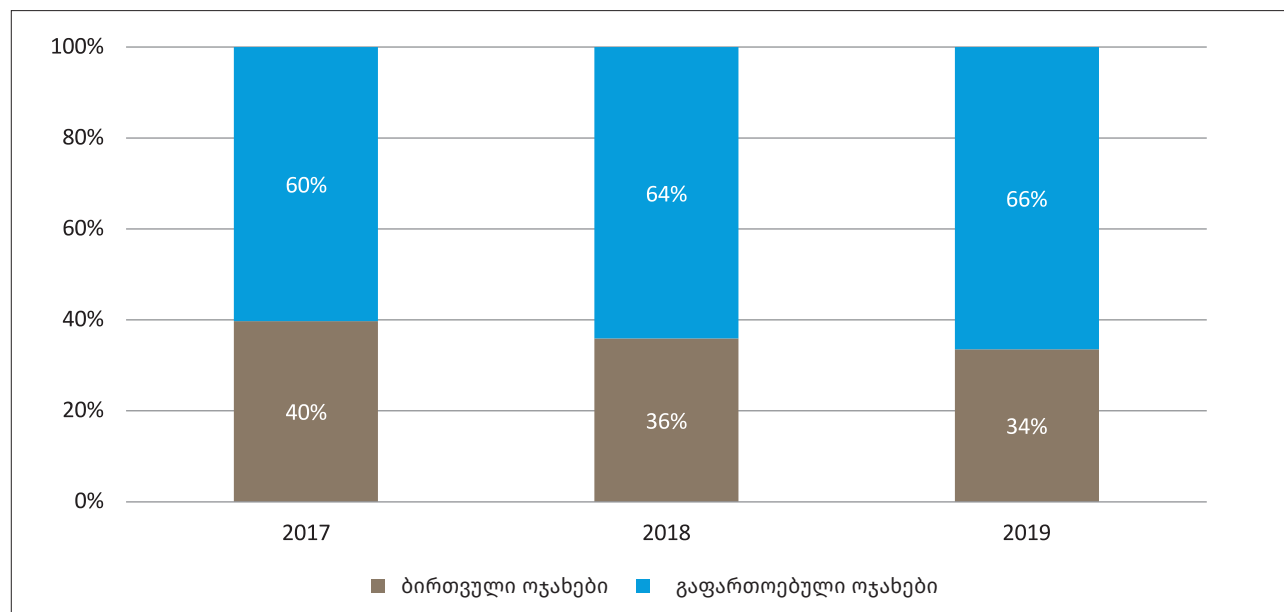
დაბოლოს, მნიშვნელოვანია გამოვიკვლიოთ, თუ იცვლება **ბირთვული ოჯახების** წილი გაფართოებული ოჯახის წილის საპირწონედ საზოგადოებაში, რადგანაც აღნიშნულმა საზოგადოებრივმა ტენდენციამ შეიძლება, ზეგავლენა მოახდინოს საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულების ტვირთზე, მზრუნველობითი მომსახურებების მოთხოვნაზე, ასევე უფრო მოქნილ სამუშაო პირობებზე. როგორც 23-ე გრაფიკზე ჩანს, 2017-2019 წლებში დაქირავებით დასაქმებულების წილი, რომელთაც დიდი ოჯახები ჰყავდათ, იზრდებოდა.

ამას პოტენციურად განსხვავებული ზეგავლენა აქვს საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულებზე იქიდან გამომდინარე, თუ რას ვიღებთ მხედველობაში — მოკლე თუ გრძელვადიან პერსპექტივას. ეს განხილულია საზოგადოების დაბერების ზეგავლენის შესახებ არსებული ლიტერატურაში ქალების მაგალითზე (რომლებიც, როგორ წესი, ყველაზე ხშირად იღებენ მზრუნველობის პასუხისმგებლობას). ქალებს მზრუნველობითი პასუხისმგებლობების შესრულება უადვილდებათ, როდესაც ისინი ისეთ

ხანდაზმულ ოჯახის წევრებთან ერთად ცხოვრობენ, რომლებიც, მაგალითად, ქალებს ეხმარებიან ბავშვის მოვლასა თუ საოჯახო საქმეებში, მხოლოდ მანამდე, სანამ ისინი ჯანმრთელები არიან. თუმცა, ვითარება იცვლება, როდესაც ამ ხანდაზმულებს მეტი მოვლა სჭირდებათ. ასეთ შემთხვევაში, მათი არსებობა უკვე უარყოფითად აისახება ოჯახზე (Liu, Dong and Zheng, 2010). ამგვარად, ამ მომენტისათვის საქართველოში მშობლებთან და ნათესავებთან ერთად ცხოვრება არის ერთ-ერთი ალტერნატივა, რათა დაბალანსდეს საოჯახო და სამსახურებრივი ცხოვრება საოჯახო პასუხისმგებლობების გაზიარებით, მაგრამ მდგომარეობა შეიძლება ნაკლებად მდგრადი იყოს მომავალში, როდესაც დღევანდელი დამხმარეები დაბერების ან/და ავადმყოფობის შედეგად დამოკიდებული პირები გახდებიან. ამ ალბათობისა და საზოგადოების ხანდაზმულობის ზრდის ტენდენციების გათვალისწინებით შეიძლება, მოველოდოთ ხანდაზმულებზე ზრუნვის მომსახურებისა და საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულებისათვის სამუშაო ბაზრის მოქნილობის გაზრდის საჭიროებას.

გრაფიკი 22:

დაქირავებით დასაქმებულების წილი, რომლებიც ბირთვულ ან გაფართოებულ ოჯახებში ცხოვრობენ



წყარო: ავტორების გამოთვლები სამუშაო ძალის გამოკვლევის (საქსტატის) მიხედვით.

დ. საბაზისო სცენარის შემუშავება

შეჯამების სახით შეიძლება ითქვას, რომ პანდემიამდე საქართველოში ძალიან იშვიათი იყო მოქნილი სამუშაო გრაფიკი, სახლიდან მუშაობა და მოვლის გამო შვებულების აღება. 2017-2019 წლებში სახლიდან მუშაობის ტენდენციამ იკლო საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე ქალ დასაქმებულებს შორის, ხოლო კაცებში ტენდენცია საშუალოდ კლებადი იყო. ქალებსა და კაცებში ზეგანაკვეთური მუშაობის შემთხვევები საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულთა შორის უფრო მაღალი იყო. რაც შეეხება მოქნილ სამუშაო გრაფიკსა და მოვლის გამო შვებულების აღების შესაძლებლობებს, მართალია, ტენდენციების გამოკვეთა რთულია, მაგრამ უნდა აღინიშნოს, რომ საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე კაცები მუშაობენ უფრო მოქნილი სამუშაო გრაფიკით. საინტერესოა, რომ ზეგანაკვეთური მუშაობისა და არატიპური სამუშაო გრაფიკის სიხშირე მცირედით გაიზარდა საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დაქირავებით დასაქმებულ ქალებში, ხოლო ამგვარი სამუშაო გრაფიკით კაცების სტაბილურად დიდი ნაწილი მუშაობდა, რაც მიუთითებდა საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე პირებისათვის მდგომარეობის გაუარესებაზე საოჯახო პასუხისმგებლობების არმქონე პირებთან შედარებით. ამგვარად, თუ აღნიშნული ტენდენციები პანდემიის შემდეგაც იგივე დარჩება, დარწმუნებით შეგვიძლია ვამტკიცოთ, რომ საქართველოს შრომის ბაზარზე მოქნილი სამუშაო პირობების პრობლემა კვლავ იარსებებს, ხოლო საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულების ტვირთი, სავარაუდოდ, გაიზრდება.

რა თქმა უნდა, პრობლემის საბოლოო განვითა-

რებაზე შეიძლება იმოქმედოს რამდენიმე სოციალურ-ეკონომიკურმა ცვლილებამ. სავარაუდოდ, ზოგიერთი გააუმჯობესებს საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულების სამუშაო პირობებს, ხოლო ზოგიერთმა კი შეიძლება უარყოფითად იმოქმედოს მასზე.

მაგალითად, ქვეყნის ეკონომიკურმა განვითარებამ, შედაგად კი ქალებისა და კაცებისათვის მაღალი ხარისხის განათლების მიწოდებამ შეიძლება, ხელი შეუწყოს კორპორატიული და საოჯახო შემოსავლების გაზრდას. ეს ყოველივე, სავარაუდოდ, უზრუნველყოფს მაღალი ხარისხის მზრუნველობით მომსახურებასა და კორპორატიული კულტურის გაუმჯობესებას, რათა უკეთ იყოს გათვალისწინებული საოჯახო პასუხისმგებლობები.⁵⁰ უფრო მეტიც, საშუალო შემოსავლის დონის ზრდას შეუძლია დაძლიოს სიღარიბე და შეამციროს მონეცვლადი ჯგუფების რაოდენობა ქვეყანაში. ამგვარად, ერთი მხრივ, დასაქმებულების მოლაპარაკებაში ძალაუფლება შეიძლება გაიზარდოს, ხოლო, მეორე მხრივ, მათთვის ფინანსურად ხელმისაწვდომი გახდეს შრომის დამზოგველი მონეცილობები და საოჯახო საქმეებში ანაზღაურებადი დახმარება⁵¹ (Cardia and Gomme, 2013, 40). დაბოლოს, ეკონომიკური სექტორის დივერსიფიკაციამ და ისეთ მოქნილ სამუშაო გრაფიკზე გაზრდილმა მოთხოვნამ, როგორიცაა შტატგარეშე მუშაობა, სახლიდან მუშაობა, ონლაინ მუშაობა, ტელემუშაობა, რაც უფრო და უფრო აქტუალური ხდება პანდემიურ რეალობაში, შეიძლება, დააჩქაროს საოჯახო და სამსახურებრივი ცხოვრების შეთავსების პროცესი, თუმცა, ზეგანაკვეთური მუშაობის⁵² რისკები შეიძლება, მაინც

50 ამ შემთხვევაში შერეული ტენდენციებია. საქართველოში ბოლო ათი წლის განმავლობაში, გარდა 2020 წლისა, მშპ, ასევე საოჯახო შემოსავალი და ადამიანის განვითარების ინდექსი (HDI) იზრდებოდა. საერთო ინდექსით კი, რომელიც სამ განზომილებაში ზომავს ადამიანის განვითარების საშუალო მიღწევებს, ესენია: ხანგრძლივი და ჯანმრთელი სიცოცხლე, განათლება და ცხოვრების ღირსეული სტანდარტი, ქვეყანა მაინც ჩამორჩება განათლების კუთხით. ეს ნაჩვენებია 2018 წლის საერთაშორისო სტუდენტური შეფასების პროგრამაში (PISA).

51 მექანიკურმა მონეცილობებმა გაზარდა ქალების სამუშაო დრო, განსაკუთრებით 1980-დან, როდესაც ხანგრძლივი მოხმარების საქონლის, მათ შორის, მექანიკური მონეცილობების, ფასმა იკლო.

52 2010-დან 2015 წლამდე The Understanding Society -ის მონაცემების მიხედვით, როდესაც დასაქმებულები აკონტროლებენ თავიანთ გრაფიკს, რაც მაღალშედეგიანობის სტრატეგიის ნაწილია, მათ მიერ არაანაზღაურებადი ზეგანაკვეთური სამუშაოს შემთხვევები იზრდება. ეს განსაკუთრებით ეხება უშვილო პროფესიონალებს, რომლებიც მუშაობენ სრულ განაკვეთზე და ასევე ნახევარ განაკვეთზე მომუშავე დედებს.

დარჩეს (Chung and Van der Horst, 2020).

სხვა ფაქტორები, რომლებმაც შეიძლება სიტუაცია გააუარესოს, თუ დროულად არ აღმოიფხვრება ისინი, შემდეგია: მცირე ოჯახების ტენდენცია (დიდ ოჯახებთან შედარებით), შობადობის კლება და დაბერება. მცირე ოჯახების წილის ზრდამ შეიძლება, შეამციროს ქალების ხელშეწყობის დონე, რომლითაც ისინი განსაკუთრებით ბავშვების მოვლის დროს სარგებლობენ. შედეგად, ქალების შრომის ბაზარზე ჩართულობის ზრდამ, შეიძლება გაზარდოს “ორმაგ ცვლაში” მათი მუშაობის რისკები (Hein, 2005). გარდა ამისა, მოსახლეობის დაბერებამ და შობადობის კლებამ შესაძლებელია, გამოიწვიოს დასაქმებულების გადასახადების გაზრდა, რათა დაფინანსდეს ხანდაზმულთა მზრუნველობა (რადგანაც ეს აღარ ხდება სახლში) (de Bruijn and Chitanava, 2017). მოსალოდნელია, რომ განქორწინებების, მარტოხელა მშობლებისა და მცირე ოჯახების რაოდენობის ზრდა ეტაპობრივად გაზრდის მოქნილ სამუშაო პირობებზე მოთხოვნას

იმ დასაქმებულთა მხრიდან, რომლებიც თავიანთ ოჯახის პასუხისმგებლობებს სხვებთან ვერ გადაანაწილებენ.

დაბოლოს, დასკვნის სახით შეგვიძლია ვივარაუდოთ, რომ დაფიქსირებული ტენდენციები, რაც აჩვენებს საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულების პირობების გაუარესებას COVID-19-ის პანდემიამდე, ასევე ეკონომიკასა და საზოგადოებაზე მოქმედი პოტენციური ფაქტორების მიმოხილვა, ითხოვს საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულების წინაშე არსებულ გამოწვევებზე ყურადღების გამახვილებას. აღნიშნულმა უარყოფითმა, გრძელვადიანმა შედეგებმა შეიძლება გამოიწვიოს საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულების მდგომარეობის გაუარესება, ასევე იმოქმედოს სოციალურ კეთილდღეობასა და ეკონომიკაზე. ამიტომ, ყოველივე ზემოთქმულის გათვალისწინებით საჭიროა პრობლემის გადაჭრის გზებზე ფიქრის დაწყება.

რეფორმის მიზნები

პოლიტიკის კონტექსტის, პრობლემის ბუნებისა და მახასიათებლების, პრობლემის გამომწვევი მიზეზებისა და შედეგების გათვალისწინებით გა-

მოვყავით შემდეგი ზოგადი, კონკრეტული და ოპერაციული მიზნები:

ა. ზოგადი მიზანი

ღირსეულ სამუშაოსთან თავსებადი სამუშაო პირობებით მუშაობისა და ცხოვრების გაზრდილი ხარისხის უფლების უზრუნველყოფა საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულებისათვის.

ბ. კონკრეტული და ოპერაციული მიზნები

1. გარკვეული კატეგორიის მქონე დასაქმებულების (მაგ. მცირეწლოვანი ბავშვების მშობლები) უფლებების გავრცელება საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე ყველა დასაქმებულზე, რათა ისარგებლონ მოქნილი სამუშაო პირობებით.
2. საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულებისთვის მოქნილი სამუშაო პირობებით მუშაობის უფლების, მათი მინიჭებისა და მათ მიერ კომპანიებისთვის, ეკონომიკისთვისა და სოციალური კეთილდღეობისთვის შექმნილი სარგებლის შესახებ, ცნობიერების ზრდა (აქცენტით დასაქმებულებსა და დამსაქმებლებზე).

ცხრილი 4: მიზნების შეჯამება

მიზანი	ინდიკატორი	პასუხისმგებლობა	დრო
კონკრეტული მიზანი 1 - გარკვეული კატეგორიის მქონე დასაქმებულების (მაგ. მცირეწლოვანი ბავშვების მშობლები) უფლებების გავრცელება საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე ყველა დასაქმებულზე, რათა ისარგებლონ მოქნილი სამუშაო პირობებით.			
1.1. მზრუნველობის გამო დამატებითი ანაზღაურებადი ან არაანაზღაურებადი შვებულების დღეების აღების გარანტია	ა. საქართველოს შრომის კოდექსსა და საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონში ცვლილებების შეტანა, რათა გათვალისწინებული იყოს მზრუნველობის გამო ანაზღაურებადი/არაანაზღაურებადი შვებულების აღების შესაძლებლობა წინასწარ განსაზღვრული დროით; ბ. კომპანიების პროცენტული რაოდენობა, რომლებიც ნებაყოფლობით ან საქართველოს მთავრობის მოთხოვნით ცვლის შინაგანაწესს, რათა გათვალისწინებული იყოს მზრუნველობის გამო დამატებითი ანაზღაურებადი/არაანაზღაურებადი შვებულების დღეები; გ. კერძო და საჯარო სექტორში დაქირავებით დასაქმებულების მიერ მზრუნველობის გამო ანაზღაურებადი/არაანაზღაურებადი შვებულების დღეების გამოყენების სიხშირე.	საქართველოს მთავრობა კერძო კომპანიები საჯარო დაწესებულებები შრომის ინსპექციის სამსახური საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო	XX წელი

1.2. დასაქმებულებისათვის შესაძლებლობის უზრუნველყოფა, აირჩიონ მუშაობისა და გრაფიკის სასურველი ფორმა	ა. კანონმდებლობის შეცვლა, რითაც დასაქმებულებს მოეთხოვებათ, უზრუნველყონ დასაქმებულთა მოქნილად მუშაობის არჩევანი სექტორის სპეციფიკის გათვალისწინებით; ბ. საოჯახო პასუხისმგებლობის ყველა ტიპისათვის ღამით, ზეგანაკვეთურად, ცვლაში მუშაობის რეგულირებაში ცვლილებები; გ. შესაბამისი სამინისტროს მიერ ოჯახმეგობრული კომპანიების განმსაზღვრელი ინდიკატორების შემოღება; დ. კომპანიების პროცენტული რაოდენობა, რომლებიც ხვდება ოჯახმეგობრული კომპანიების განსაზღვრების ქვეშ; ე. დაქირავებით დასაქმებულების პროცენტული რაოდენობა, რომელთაც შეუძლიათ, აირჩიონ სამუშაო ადგილი სექტორის სპეციფიკიდან გამომდინარე; ვ. დაქირავებით დასაქმებულების პროცენტული რაოდენობა, რომლებიც სახლიდან მუშაობენ; ზ. დაქირავებით დასაქმებულების პროცენტული რაოდენობა, რომლებიც მოქნილი სამუშაო გრაფიკით მუშაობენ; თ. დაქირავებით დასაქმებულების პროცენტული რაოდენობა, რომლებიც მუშაობენ დავალებაზე და არა დროზე დაფუძნებული სისტემით.	საქართველოს მთავრობა კერძო კომპანიები საჯარო დაწესებულებები შრომის ინსპექციის სამსახური საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო	XX წელი
კონკრეტული მიზანი 2 - საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულებისთვის მოქნილი სამუშაო პირობებით მუშაობის უფლების, მათი მიწიჭებისა და მათ მიერ კომპანიებისთვის, ეკონომიკისთვისა და სოციალური კეთილდღეობისთვის შექმნილი სარგებლის შესახებ, ცნობიერების ზრდა (აქცენტი დასაქმებულებსა და დამსაქმებლებზე).			
2.1. დასაქმებულებისა და დამსაქმებლების ცნობიერების ამაღლება მოქნილი სამუშაო პირობებით მუშაობის უფლების შესახებ	ა. კამპანიების, სოციალური რეკლამების რაოდენობა, რაც იძლევა ინფორმაციას ასეთი უფლებების შესახებ და მათი დაფარვის არეალი; ბ. კომპანიების პროცენტული რაოდენობა, რომლებმაც იცის ამგვარი უფლებების შესახებ ან/და ითვალისწინებს მათ თავიანთ კორპორატიულ კულტურაში; გ. დაქირავებით დასაქმებულების პროცენტული რაოდენობა, რომლებმაც იციან მოქნილი სამუშაო გრაფიკით მუშაობის უფლების შესახებ.	შრომის ინსპექციის სამსახური საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო კერძო კომპანიები	XX წელი

2.2. დასაქმებულებისა და დამსაქმებლების ცნობიერების ამაღლება მოქნილი სამუშაო პირობებით მუშაობის სარგებლის შესახებ	ა. კამპანიების, სოციალური რეკლამების რაოდენობა, რაც იძლევა ინფორმაციას ასეთი პოლიტიკის შესახებ და მათი მოცვის არეალი; ბ. კომპანიების პროცენტული რაოდენობა, რომლებმაც იცის ამგვარი სარგებლების შესახებ და ითვალისწინებს მათ თავიანთ კორპორატიულ კულტურაში; გ. დაქირავებით დასაქმებულების პროცენტული რაოდენობა, რომლებმაც იციან მოქნილი სამუშაო გრაფიკით მუშაობის სარგებლის შესახებ.	შრომის ინსპექციის სამსახური საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო კერძო კომპანიები	XX წელი
2.3. იდეალური დასაქმებულის (ხანგრძლივი საათებით მომუშავე) შესახებ წარმოდგენის შეცვლა და დისკრიმინაციის შემთხვევების შემცირება	ა. დასაქმებით მომუშავეების საერთო რაოდენობიდან არაანაზღაურებადი ზეგანაკვეთური მომუშავეთა პროცენტული რაოდენობა; ბ. კომპანიების პროცენტული რაოდენობა, რომლებიც გადავიდა დავალებამზე დაფუძნებული ანაზღაურების სისტემაზე; გ. დაქირავებით დასაქმებულებს შორის საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულების პროცენტული რაოდენობა; დ. საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე/ არმქონე დაქირავებით დასაქმებულების საშუალო ანაზღაურება; ე. საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე / არმქონე დაქირავებით დასაქმებულებისათვის დანინაურების / წინსვლის შესაძლებლობები; ვ. საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე / არმქონე დასაქმებულების დაქირავების მაჩვენებელი; ზ. საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე / არმქონე დასაქმებულების სამსახურიდან გათავისუფლების მაჩვენებელი.	შრომის ინსპექციის სამსახური საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო კერძო კომპანიები	XX წელი

The background consists of a solid blue upper half and a solid green lower half. Overlaid on these are several semi-transparent geometric shapes: a large light blue trapezoid in the upper left, a light green trapezoid in the lower left, and a large light green cross-like shape in the lower right.

საბაზისო სცენარის ალტერნატივების შემუშავება

ა. პოლიტიკის ალტერნატივა 0 – არსებული საბაზისო სცენარი

საბაზისო სცენარის შემთხვევაში მთავრობა საჯარო მოხელეების (რომელთაც არეგულირებს საჯარო სამსახურის შესახებ კანონი) და ყველა სხვა დასაქმებულის, მათ შორის, სხვა საჯარო დასაქმებულების (რომელთაც არეგულირებს შრომის კოდექსი) შესახებ კანონმდებლობას უცვლელად ტოვებს. ამ სცენარის შემთხვევაში სამ წლამდე ასაკის ბავშვებსა და შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე ადამიანებზე საოჯახო პასუხისმგებლობები იქნება გარკვეულწილად აღიარებული და დაცული. დასაქმებულთა უმეტესობა კი არსებული თუ პოტენციური საოჯახო პასუხისმგებლობებით სამართლებრივი დაცვის გარეშე დარჩება, როდესაც ისინი აწარმოებენ მოქნილი სამუშაო პირობების შესახებ მოლაპარაკებებს, რათა დააბალანსონ თავიანთი საოჯახო და სამსახურებრივი ცხოვრება. არსებული საბაზისო სცენარის პირობებში დასაქმებულებისა და დამსაქმებლების ცნობიერების დონე მოქნილ სამსახურებრივ პირობებთან დაკავშირებული უფლებებისა და მათი სარგებლიანობის შესახებ დაბალი რჩება.

არსებული საბაზისო სცენარი დაკავშირებულია შემდეგ შესაძლებლობებთან:

- პანდემიის დროს მოქნილი სამუშაო გრაფიკის გამოცდილებით, მშობელთა დაცვის საკითხებში უახლესი ცვლილებებითა და შრომის ინსპექციის გაზრდილი როლით შეიძლება, გაიზარდოს ბიზნეს სექტორის ცნობიერების დონე და დამკვიდრდეს ისეთი მუშაობის ფორმა, რომელიც ასოცირდება გაზრდილ პროდუქტიულობასთან და შემოსავლებთან. აღნიშნული, რაც თეორიულად შესაძლებელია, სრულიად წარმოუდგენელია დაინტერესებულ მხარეებთან კონსულტაციისა და შრომის ბაზრის ანალიზის შედეგების გათვალისწინებით, რადგან აღნიშნული შეიძლება მოხდეს, თუ არსებითად შეიცვლება ხანგრძლივი საათებით მუშაობის ბიზნეს-კულტურა, დასაქმებულების სამუშაო ეთიკასა და მოტივაციაზე წარმოდგენები და ბიზნესის ორგანიზება/ოპერაციები;

- რეგულირების არარსებობა შეიძლება, გახდეს ბავშვების, ხანდაზმულებისა და შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირების კერძო მოვლის მომსახურებების სექტორის განვითარების შესაძლო საფუძველი. თუმცა, როგორც პირველ ნაწილში აღინიშნა, ეს შეიძლება მოხდეს სოციალური სტერეოტიპების მნიშვნელოვანი ცვლილებების, ასევე შემოსავლისა და მსგავს მომსახურებაზე მოთხოვნის გაზრდის შემთხვევაში. რადგანაც ამ ცვლილებებს სჭირდება დრო, ნაკლებ სავარაუდოა, რომ ისინი ვიხილოთ მოკლევადიან ან საშუალოვადიან პერსპექტივაში (5 წლამდე).

არსებული საბაზისო სცენარი დაკავშირებული შემდეგ რისკებთან:

- საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულების უმეტესობას არ ექნება მოვლის დამატებითი დღეებით სარგებლობის შესაძლებლობა, ასევე ისინი ვერ მიიღებენ შეღავათს ზეგანაკვეთური და ღამის სამუშაოს ხელსაყრელი რეგულირების შედეგად, რაც დაეხმარებოდა მათ, დაეხმარებინათ საოჯახო და სამსახურებრივი პასუხისმგებლობები, იქნებოდა ეს:
 - ხანდაზმულებზე ზრუნვის პასუხისმგებლობა;
 - შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირებზე ზრუნვის პასუხისმგებლობა;
 - სამი წლისა და სამ წელზე უფროსი ასაკის ბავშვებზე ზრუნვის პასუხისმგებლობა;
 - ოჯახის უშუალო ავადმყოფ წევრზე ზრუნვის პასუხისმგებლობა.
- საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულებს არჩევანის გაკეთება მოუწევთ პროფესიულ მიზნებსა და საოჯახო პასუხისმგებლობებს შორის;
- საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულებისათვის გაიზრდება ოჯახური კონფლიქტების, დისკრიმინაციის, ჯანმრთელობის გაუარესების, პროდუქტიულობის შემცირებისა და სიღარიბის რისკები;

- მზრუნველობის ნაკლებობის გამო შეფერხდება ბავშვებისა და იმ დამოკიდებული პირების ადამიანური კაპიტალის განვითარება, რომლებიც არიან სამუშაო ასაკის;
- დაღლილობითა და სტრესით გამოწვეული დაბალი პროდუქტიულობის გამო ბიზნესს გაეზრდება გაცდენების ხარჯები და შესაბამისად, შეუმცირდება შემოსავლები.

ბ. პოლიტიკის ალტერნატივა 1 – საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულების შესახებ კანონმდებლობაში ხარვეზების გამოსწორება, რასაც თან უნდა ახლდეს საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულების მოქნილი სამუშაო პირობებით სარგებლობის უფლების, მისი გამოყენების და შედეგად კომპანიებისთვის, ეკონომიკისა თუ სოციალური კეთილდღეობისთვის შექმნილი სარგებლის შესახებ ცნობიერების ამაღლება საზოგადოებაში

პოლიტიკის ალტერნატივა 1 გულისხმობს სამართლებრივი ანალიზის შედეგად გამოვლენილი ხარვეზების აღმოფხვრას, საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულების იმ შეღავათებით უზრუნველყოფას, რომლებიც არ არის არსებულ კანონმდებლობაში, მაგრამ რეკომენდირებულია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 156-ე კონვენციით, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 165-ე რეკომენდაციით, აგრეთვე ევროკავშირის 2019/1158 დირექტივით მშობლებისა და მზრუნველების როგორც საოჯახო, ასევე სამსახურებრივი ცხოვრების დაბალანსების შესახებ. ამგვარად, საკანონმდებლო ცვლილებებმა უნდა უზრუნველყოს საოჯახო პასუხისმგებლობის (ბავშვების მოვლა, ხანდაზმულთა მოვლა, ოჯახის ავადმყოფი წევრებისა და ოჯახის დამოკიდებული უშუალო წევრების მოვლა) ყველა ტიპის სრულად და გარკვევით აღიარება კანონმდებლობით (შრომის კოდექსსა და საჯარო სამსახურის შესახებ კანონში). გარდა ამისა, სახელმწიფომ უნდა უზრუნველყოს, რომ აღნიშნული ჩანაწერები მხოლოდ ქალებზე არ ვრცელდებოდეს, რამეთუ კანონმდებლობა, რომელიც უშვებს, რომ მხოლოდ ქალებს აქვთ მზრუნველობითი პასუხისმგებლობები, განამტკიცებს ქალთა არახელსაყრელ მდგომარეობას შრომის ბაზარზე.

პრაქტიკული ქმედებები:

- კანონმდებლობაში საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულების სრულყოფილი განმარტების ჩანერა;
- საქართველოს შრომის კოდექსსა და საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონში წელიწადში სულ მცირე 5-დღიანი შვებულების გარანტიის მიცემა მოვლის გამო ყველა დასაქმებულისათვის, რომელთაც პოტენციური საოჯახო პასუხისმგებლობა აქვთ, მაგრამ არსებული კანონმდებლობით აღიარებული არ არის. კანონით აღიარებული არიან: 1) დაქირავებით დასაქმებულები, რომლებიც რეგულირდებიან შრომის კოდექსით და რომელთაც ჰყავთ 5 წლამდე ასაკის შვილები ან შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირები (ბავშვები / ზრდასრულები); 2) საჯარო მოხელეები, რომლებიც რეგულირდებიან საჯარო სამსახურის შესახებ კანონით და ჰყავთ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები (ბავშვი / ზრდასრული);
- იმ დაქირავებით დასაქმებულებთან ერთად, რომელთაც ჰყავთ 3 წლამდე ასაკის ბავშვები და გათვალისწინებული არიან შრომის კოდექსით, ღამის სამუშაოს რეგულირების გავრცელება ყველა დაქირავებულ პირზე ნებისმიერი ტიპის საოჯახო პასუხისმგებლობით;
- საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე საჯარო მოხელეების ნახევარ განაკვეთზე მუშაობის რეგულირების სფეროს გაფართოება იმ მოხელეებთან ერთად, რომლებიც უკვე სარგებლობენ ამ ალტერნატივით (მათ, ვისაც

ჰყავთ 1 წლამდე ასაკის შვილები);

- საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე ყველა დაქირავებით დასაქმებულის ზეგანაკვეთური სამუშაოს რეგულირება იმ მომუშავეებთან ერთად, რომელთა მუშაობა რეგულირდება, ჰყავთ 3 წლამდე ასაკის შვილები ან შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე ოჯახის წევრ(ებ)ი;
- ყველა ამ მოქმედებას თან უნდა ახლდეს ბიზნესისა და დასაქმებულების ცნობიერების ამაღლების აქტიური კამპანიები მოქნილი სამუშაო გრაფიკით მუშაობისა და ამით მიღებული სარგებლის შესახებ.

აღნიშნული პოლიტიკის ალტერნატივა დაკავშირებულია შემდეგ შესაძლებლობებთან:

- საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულების სამუშაო პირობების გაუმჯობესება, მოვლის გამო დამატებით შვებულებაზე წვდომა, უკეთესად დარეგულირებული ზეგანაკვეთური მუშაობა და ღამით მუშაობა;
- სამსახურებრივი და საოჯახო ცხოვრების უფრო მარტივად შეთავსება, რისი შედეგიცაა საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულებისათვის სტრესის შემცირება და ფსიქიკური/ფიზიკური ჯანმრთელობის გაუმჯობესება;
- სამუშაო ძალაში მონაწილეობის მეტად მიღება, განსაკუთრებით ქალების ჩართულობის ზრდის გზით, რადგან, როგორც აღვნიშნეთ, უმეტესად ქალებზე მოდის საოჯახო პასუხისმგებლობების მთავარი ტვირთი;
- დამოკიდებულ პირთა ფსიქიკური და ფიზიკური ჯანმრთელობის გაუმჯობესება, სამუშაო ასაკის დამოკიდებულ პირთა არსებული შრომის ბაზრის შედეგების და ბავშვების სამომავლო შრომის ბაზრის შედეგების გაუმჯობესება;
- გაცდენებისა და დენადობის დაბალი ხარჯები, უფრო მეტი პროდუქტიული დასაქმებული ბიზნესისათვის, ხოლო შედეგად კი გაზრდილი წარმოება და შემოსავლები;
- საოჯახო პასუხისმგებლობების, ასევე შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე და დამოკიდებულ პირთა, ხანდაზმულთა, ქრონიკული დაავადებების მქონე პაციენტებისა და ბავშვების სიღარიბის დონის შემცირება;
- მშპ-სა და დასაქმების დონის ზრდა შრომის

ბაზარში ქალთა ჩართულობისა და დასაქმებულების პროდუქტიულობის ზრდის შედეგად.

პოლიტიკის ეს ალტერნატივა დაკავშირებულია შემდეგ რისკებთან:

- საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულების ირიბი დისკრიმინაციის ალბათობა, რადგანაც ასეთი დასაქმებულები შეიძლება მიიჩნიონ „ნაკლებად სასურველი“ ტიპის დასაქმებულად, რომლებიც უფრო მეტ ხარჯებს მოითხოვენ ან/და დაბალპროდუქტიულნი არიან. თუმცა, ამ რისკის არსებითად შემცირება შეიძლება საკანონმდებლო ცვლილებით, რომლის მიხედვითაც გათვალისწინებული იქნება საოჯახო პასუხისმგებლობების უფრო ფართო განმარტება, რაც მოიცავს თითქმის ყველა ამჟამინდელ დასაქმებულ პირს (რაც, თავის მხრივ, შეამცირებს დისკრიმინაციის მასშტაბებს);
- ეკონომიკაში გაზრდილი არაფორმალურობის დონე, რადგანაც ზოგიერთი ბიზნესი შეეცდება, თავი აარიდოს შრომის კოდექსის ცვლილებებს და (ხშირად დაბალკვალიფიციური) დასაქმებულები არაფორმალური გზით დაიქირაოს. მართალია, ნაკლებ სავარაუდოა, რომ კანონმდებლობამ აიძულოს კომპანიები, იმოქმედონ არაფორმალური გზით, შრომის ბაზარზე შეთანხმებების არაფორმალური ბუნების რისკის შემცირებისათვის საჭირო იქნება კომპანიებზე მონიტორინგის გაძლიერება და დასაქმებულების ინფორმირებულობის დონის ამაღლება მათი უფლებების შესახებ;
- შრომის ძალაზე მოთხოვნის კლება, თუ დასაქმებულების პროდუქტიულობასა და კეთილდღეობაზე დადებითი ზეგავლენა გადაიწონება დასაქმებულების მსხვილმასშტაბიან ოპორტუნისტული ქცევით. აღნიშნული (დაბალი) რისკის შემცირება შეიძლება საოჯახო საჭიროებების შესახებ არსებული სათანადო დოკუმენტაციის მოთხოვნით, რაც იქნება კანონმდებლობით გათვალისწინებული შეღავათებით სარგებლობის წინაპირობა. ასევე, მისი დაბალანსება შესაძლებელია ბიზნეს-პრაქტიკის ცვლილებების მხარდაჭერით, რაც მეტად იქნება ორიენტირებული შედეგებზე, ვიდრე სამუშაო ადგილზე გამოცხადების უზრუნველყოფაზე.

გეგავლენის შეფასება

ა. შესაძლო ზეგავლენების გამოვლენა

ზემოთ განხილული პოლიტიკის ალტერნატივის განხორციელებას ზეგავლენა ექნება საზოგადოებაზე, მათ კეთილდღეობაზე, საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულების (განსაკუთრებით ქალი დასაქმებულების) შრომის ბაზრის შედეგებზე, ასევე, მზრუნველობის საჭიროების მქონე პირების კეთილდღეობაზე. გარდა ამისა, ზეგავლენა იქნება შრომის ბაზარზე ჩართულობაზე, მშპ-ს ზრდაზე, გენდერულ თანასწორობასა და სიღარიბეზე. აგრეთვე, მოსალოდნელია კერძო და სახელმწიფო უწყებების როგორც ადმინისტრაციული, ასევე ეკონომიკური ტვირთისა და საჯარო ფინანსების ცვლილებები. ამ თავში ჩამოთვლილი და თვისებრივად გაანალიზებულია შეთავაზებული ალტერნატივის ძირითადი მოსალოდნელი შედეგები, რაც წარმოადგენს არჩეული პოლიტიკის შესაძლო ზეგავლენას ზემოთ ნახსენები მიმართულებების მიხედვით.

პოლიტიკის ალტერნატივა 1 - საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულების შესახებ კანონმდებლობაში ხარვეზების გამოსწორება, რასაც თან უნდა ახლდეს საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულების მოქნილი სამუშაო პირობებით სარგებლობის უფლების, მისი გამოყენების და შედეგად კომპანიებისთვის, ეკონომიკისა თუ სოციალური კეთილდღეობისთვის შექმნილი სარგებლის შესახებ ცნობიერების ამაღლება საზოგადოებაში.

ადმინისტრაციული (საჯარო)

რეფორმის გატარება გაზრდის საჯარო ადმინისტრაციული ორგანოს ტვირთს, რათა უზრუნველყოს მისი სწორი დანერგვა და აღსრულება. შესაძლოა, რეფორმას მსგავსი ზეგავლენა ჰქონდეს სასამართლოებზეც. შრომის ინსპექციას მოუწევს, შექმნას შიდა პროცედურები, რათა რეფორმის გატარებას პროაქტიულად გაუწიოს მონიტორინგი, შეაგროვოს და გაანალიზოს შესაბამისი ინფორმაცია, რეაგირება მოახდინოს საჩივრებზე, ასევე იმ დასაქმებულებზე, რომელნიც თვლიან, რომ მათი უფლებები დაირღვა და გამოიძიოს ამგვარი შემთხვევები. შეიძლება, გაიზარდოს ისეთი დასაქმებულების რიცხვი, რომლებიც მიმართავენ სასამართლოებს თავიანთი

უფლებების აღსრულების მიზნით. ზეგავლენის მასშტაბი ჯერ-ჯერობით არ არის ზუსტი. ერთი მხრივ, შრომის ინსპექცია ჯერ კიდევ მუშაობს, რათა შეცვალოს პროცედურები და აქტივობები ისე, რომ გაუმკლავდეს შრომის კოდექსის ახლანდელი ცვლილებებით გაზრდილ პასუხისმგებლობებს. მეორე მხრივ, შრომის კოდექსის ცვლილებების შედეგად ჯერ არ გაზრდილა სასამართლოებში დასაქმებულების მიერ წამოწყებული საქმეების რიცხვი, ხოლო სამომავლო ზეგავლენის შეფასება რთულია. ასევე **გაიზრდება ხელისუფლების ადმინისტრაციული ტვირთი, რადგან ხელისუფლებას მოუწევს შეცვალოს საჯარო მოხელეების მიმართ გამოყენებული პროცედურები და პრაქტიკები**, რათა დააკმაყოფილოს საკანონმდებლო ცვლილებების პირობები.

საჯარო ფინანსები

რეფორმა საჯარო ფინანსებზე სამი სახით იმოქმედებს. **პირველი: გაიზრდება შრომის ინსპექციისა და სასამართლოების რესურსების საჭიროება**, რათა შეასრულონ თავიანთი გაზრდილი პასუხისმგებლობა. როგორც რეფორმის ადმინისტრაციული ზეგავლენის ნაწილში იყო განხილული, შრომის ინსპექციასა და სასამართლოებზე ტვირთი გაიზრდება. თუმცა, არ არის ნათელი, ამის გამო, საჭირო იქნება თუ არა აღნიშნული ორგანოებისათვის ბიუჯეტიდან დამატებითი სახსრების გამოყოფა. ეს საკითხი დაზუსტდება, როდესაც შრომის კოდექსის ცვლილებები იქნება დასრულებული (რისთვისაც შრომის ინსპექციამ უკვე მიიღო დამატებითი რესურსები). **მეორე: მოხდება ხელისუფლების პირდაპირი ხარჯების კორექტირება (რაც გულისხმობს საჯარო მოხელეების სამუშაო პრაქტიკაზე საკანონმდებლო ცვლილებების ზეგავლენას) და რეფორმის შედეგად ბიზნესზე დაკისრებული ფინანსური ხარჯების ნაწილის ბიუჯეტიდან დაფარვა.** ვინაიდან საკანონმდებლო ცვლილება დეტალურად ჯერ კიდევ არ განსაზღვრულა და არც განხილულა, გაურკვეველია გადანაწილდება თუ არა რეფორმის გატარებასთან დაკავშირებული ხარჯები კომპანიებსა და ბიუჯეტს შორის და რა ოდენობით. ამიტომ, ამგვარი ხარჯების რაოდენობრივი შეფასება ჯერ კიდევ შეუძლებელია. თუმცა, შესაძლებელია რეფორმის

პოტენციური ბენეფიციარების რაოდენობის შეფასება, რაც მოცემულია რაოდენობრივი შეფასების თავში. **შესამე: საჯარო შემოსავლების ზრდა, რაც განპირობებულია ეკონომიკური აქტივობისა და დასაქმების მაღალი დონით, ასევე საჯარო ჯანდაცვის დაბალი ხარჯებით.** შეიძლება ვივარაუდოთ, რომ საჯარო ფინანსებზე გრძელვადიანი ზეგავლენა (მშპ-სა და დასაქმების დონის ცვლილებების გათვალისწინებით) დადებითი იქნება, თუმცა მოკლევადიანი ზეგავლენა, სავარაუდოდ, — უარყოფითი, რადგანაც ხარჯების გაღება დაუყოვნებლივ ხდება საჭირო, ხოლო სარგებლის მიღებას დროს სჭირდება. მოკლევადიანი ხარჯების მასშტაბი კრიტიკულადაა დამოკიდებულია საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულისათვის მინიჭებულ უფლებებსა და საჯარო ბიუჯეტით კერძო კომპანიების ხარჯების დასაფარ წილზე.

ბიზნესი

ბიზნესმა უნდა შეცვალოს თავისი შიდა პრაქტიკა და პროცედურები, რათა დააკმაყოფილოს ახლად შემოღებული რეგულაციების პირობები. სავარაუდოდ, ამას ნაკლები ზეგავლენა ექნება ბიზნესის ადმინისტრაციულ ხარჯებზე. ყველაზე დიდი უარყოფითი ზემოქმედება ბიზნესზე, ალბათ, იქნება ის, რომ მას მოუწევს საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე პირებისათვის უფრო მეტი საშვებულებო დღეების გამოყოფა (თანაც თუ ანაზღაურებადი იქნება) და სავარაუდოდ, პერსონალის რაოდენობის გაზრდა, რათა დააბალანსოს თანამშრომლების მიერ ეფექტურად ნამუშევარი დღეების რაოდენობის შემცირება. დადებითი შედეგი კი ის იქნება, რომ ბიზნესი მიიღებს სარგებელს საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულების გაზრდილი მოტივაციისგან და პროდუქტიულობისგან, ასევე უფრო თანამედროვე და ეფექტიანი ორგანიზაციული სტრუქტურის მოდელის დანერგვისგან. კიდევ ერთი შესაძლო სარგებელია ავადმყოფობის შედეგად აღებული დღეების რაოდენობის შემცირება (რადგანაც დასაქმებულების ფიზიკური და ფსიქიკური ჯანმრთელობა უმჯობესდება), აგრეთვე პერსონალის მიერ გაცდენებისა და მათი დენადობის დაბალი ალბათობა. საერთო ჯამში, ბიზნესი, დიდი ალბათობით, იზარალებს რეფორმის გატარების შედეგად (ასეა ევროკავშირის პარლამენტში 2019/1158 დირექტივის რაოდენობრივი კვლევის

შედეგების განხილვის მიხედვითაც) (Milotay, 2019). თუმცა, ბარალის დონე მაქსიმალურად დამოკიდებული იქნება საკანონმდებლო ცვლილებებში შეტანილ ზუსტ ჩანაწერებსა და ბიზნესის მიერ მიღებულ სახელმწიფო მხარდაჭერაზე.

შრომის ბაზარი

მოსალოდნელია, რომ შრომის ბაზარზე რეფორმის ზეგავლენა იქნება დადებითი და ის ეტაპობრივად გაიზრდება, რადგანაც საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულების გაუმჯობესებული სამუშაო პირობები გაზრდის სამუშაო ძალაში ჩართულობისა და დასაქმების დონეს (Milotay, 2019) ბაზარზე საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულების მეტი რაოდენობით გამოჩენის შედეგად. ასევე, მოსალოდნელია, რომ რეფორმა ხელს შეუწყობს შრომის ბაზარზე საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულების დისკრიმინაციის ან/და სეგრეგაციის შემცირებას იმ დასაქმებულების წილის თითქმის 100%-მდე გაზრდით, ვინც პოტენციურად შეღავათს იღებს იმ საკანონმდებლო ჩანაწერების საფუძველზე, რომელიც საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულებს ეხება.

ეკონომიკა

რეფორმის მთავარი ეკონომიკური ზეგავლენა ხელშესახები დროთა განმავლობაში იქნება; მშპ გაიზრდება შრომის ბაზარზე ჩართულობისა და დასაქმების დონის გაზრდის შედეგად (Milotay, 2019), რაც ასტიმულირებს უფრო მაღალი ეკონომიკური აქტივობისა და საქონელსა თუ მომსახურებაზე გაზრდილი მოთხოვნის „სასიკეთო წრეს“. მოკლევადიან პერსპექტივაში პროგრესი შეიძლება ნაკლებად იყოს შესამჩნევია, რადგანაც სამუშაო ძალა ნელა რეაგირებს ბიზნესთან შედარებით, ვინაიდან ეს უკანასკნელი სწრაფად ცვლის თავის ორგანიზაციულ სტრუქტურას, პრაქტიკას და საკუთარ თავზე იღებს რეფორმისათვის საჭირო საწყის ხარჯებს.

სოციალური

მოსალოდნელია, რომ რეფორმის სოციალური ზეგავლენა იქნება ძალზედ პოზიტიური, გამოიწვევს საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულებისა და მათი ოჯახის წევრე-

ბის კეთილდღეობის ზრდას. რეფორმის მოსალოდნელ დადებით შედეგებს შორისაა: ოჯახში კონფლიქტებისა და ძალადობის შემთხვევების შემცირებული რაოდენობა, საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულებისა და ოჯახის სხვა წევრების გაუმჯობესებული ფსიქიკური თუ ფიზიკური ჯანმრთელობა (და ხანგრძლივი დადებითი ზეგავლენა ბავშვებზე), მცირე სახელფასო სხვაობა, დისკრიმინაციის ან/და სეგრეგაციის შემცირებული შემთხვევები, გრძელვადიან და მოკლევადიან პერსპექტივაში სიღარიბის რისკის წინაშე მდგარი ოჯახებისა და ცალკეული პირების დაბალი წილი. რაც შეეხება დისკრიმინაციას, მნიშვნელოვანია, ხაზი გავუსვათ იმას, რომ საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულების მსხვილი წილის გათვალისწინებით (თითქმის 100%-ია), მათი ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია იქნება რთული არსებულ მდგომარეობასთან შედარებით, როდესაც მხოლოდ მცირე რაოდენობის ხალხის უფლებებია აღიარებული.

გენდერული თანასწორობა

რეფორმის მოსალოდნელი ზეგავლენა გენდერულ თანასწორობაზე დადებითია იმიტომ, რომ რეფორმით უფლებები ენიჭება საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე ყველა დასაქმებულს, მიუხედავად მათი სქესისა; ამით კაცები (დროთა განმავლობაში) უფრო იქნებიან მოტივირებულნი, რომ წვლილი შეიტანონ მზრუნველობით და სხვა საოჯახო საქმეებში, რითაც განმტკიცდება კაცების საოჯახო საქმეებში ჩართულობის ზრდის მცირე ტენდენცია, რაც აღინიშნა სამუშაო ძალის გამოკვლევაში, განსაკუთრებით მაშინ, როდესაც უფრო მეტი ქალი ჩაერთვება შრომის ბაზარზე. თავის მხრივ, ეს მდგომარეობა გააძლიერებს „სასიკეთო წრეს“, რაც შეცვლის გენდერულ სტერეოტიპებსა და ნორმებს, ხელს შეუწყობს ქართული ქალების შრომის ბაზარზე ჩართულობას. შრომის ბაზარზე საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულების დისკრიმინაციის ან/და სეგრეგაციის შემთხვევების მოსალოდნელი კლებით უფრო მეტ შეღავათს მიიღებენ ქალები, რითაც შემცირდება რამდენიმე გენდერული სხვაობა (სხვაობა ჩართულობის, დასაქმებისა და ხელფასების კუთხით).

ცხრილი 5:

შერჩეული ალტერნატივის ზეგავლენების შეჯამება

ზეგავლენა	სახე: (პირდაპირი/ არაპირდაპირი; გრძელვადიანი/ საშუალოვადიანი/ მოკლევადიანი)	ზეგავლენის ქვეშ მოქცეული ჯგუფ(ებ)ი ან/და სხვა შესაბამისი ინდიკატორები	მოსალოდნელი შედეგების შეფასება (დადებითი / უარყოფითი)	ზეგავლენის ქვეშ მოქცეული მოსალოდნელი ალტერნატივები
ადმინისტრაციული				
საჯარო დანესებულებების გაზრდილი ადმინისტრაციული ტვირთი	პირდაპირი მოკლევადიანი	შრომის ინსპექცია სხვა საჯარო დანესებულებები	უარყოფითი	ალტერნატივა 1
სასამართლოების გაზრდილი ადმინისტრაციული ტვირთი	პირდაპირი მოკლევადიანი	საქალაქო და რეგიონული სასამართლოები	უარყოფითი	ალტერნატივა 1
საჯარო ფინანსები				
შრომის ინსპექციის რესურსების გაზრდილი ხარჯები	პირდაპირი მოკლევადიანი	სახელმწიფო ბიუჯეტი	უარყოფითი	ალტერნატივა 1
სასამართლოების რესურსების გაზრდილი ხარჯები	პირდაპირი მოკლევადიანი	სახელმწიფო ბიუჯეტი	უარყოფითი	ალტერნატივა 1

საჯარო დაწესებულების მიერ რეფორმებთან შესაბამისობაში მოყვანის გაზრდილი ხარჯები	პირდაპირი მოკლევადიანი	სახელმწიფო ბიუჯეტი	უარყოფითი	ალტერნატივა 1
საჯარო დაწესებულების მიერ რეფორმის აღსრულების გაზრდილი ხარჯები	პირდაპირი მოკლევადიანი	სახელმწიფო ბიუჯეტი	უარყოფითი	ალტერნატივა 1
ჯანდაცვის შემცირებული ხარჯები	არაპირდაპირი საშუალო და გრძელვადიანი	სახელმწიფო ბიუჯეტი	დადებითი	ალტერნატივა 1
გაზრდილი მშპ-სა და დასაქმების დონიდან მიღებული გაზრდილი სარგებელი	არაპირდაპირი გრძელვადიანი	სახელმწიფო ბიუჯეტი	დადებითი	ალტერნატივა 1
ბიზნესი				
რეფორმასთან შესაბამისობის გაზრდილი ადმინისტრაციული ხარჯები	პირდაპირი მოკლევადიანი	კომპანიები დამსაქმებლები	უარყოფითი	ალტერნატივა 1
დამატებით გაცემული საშვებულებო დღეების გაზრდილი ხარჯები	პირდაპირი მოკლევადიანი	კომპანიები დამსაქმებლები	უარყოფითი	ალტერნატივა 1
დასაქმებულების გაზრდილი პროდუქტიულობის შედეგად მიღებული გაზრდილი სარგებელი	არაპირდაპირი საშუალო და გრძელვადიანი	კომპანიები დამსაქმებლები	დადებითი	ალტერნატივა 1
დენადობისა და გაცდენების ნაკლებობით გამოწვეული შემცირებული ხარჯები	არაპირდაპირი საშუალო და გრძელვადიანი	კომპანიები დამსაქმებლები	დადებითი	ალტერნატივა 1
შრომის ბაზარი				
სამუშაო ძალის ჩართულობის გაზრდილი დონე	არაპირდაპირი საშუალო და გრძელვადიანი	საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულები; დამსაქმებლები	დადებითი	ალტერნატივა 1
დასაქმების გაზრდილი დონე	არაპირდაპირი საშუალო და გრძელვადიანი	საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულები; დამსაქმებლები	დადებითი	ალტერნატივა 1

ეკონომიკა				
მშპ-ს ზრდა – ეკონომიკური აქტივობის უფრო მაღალი დონე	არაპირდაპირი გრძელვადიანი	მთლიანი საზოგადოება	დადებითი	ალტერნატივა 1
სოციალური				
ოჯახებში კონფლიქტებისა და ძალადობის შემთხვევების შემცირებული რაოდენობა	არაპირდაპირი საშუალო და გრძელვადიანი	საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულები	დადებითი	ალტერნატივა 1
გაუმჯობესებული ფსიქიკური და ფიზიკური ჯანმრთელობა	არაპირდაპირი საშუალო და გრძელვადიანი	საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულები	დადებითი	ალტერნატივა 1
შემცირებული სახელფასო სხვაობა	არაპირდაპირი საშუალო და გრძელვადიანი	მთლიანი საზოგადოება და ეკონომიკა	დადებითი	ალტერნატივა 1
დისკრიმინაციის / სეგრეგაციის შემცირებული ალბათობა	არაპირდაპირი საშუალო და გრძელვადიანი	საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულები	დადებითი	ალტერნატივა 1
სიღარიბის რისკის წინაშე მყოფი ოჯახებისა და ცალკეული პირების შემცირებული რაოდენობა	არაპირდაპირი გრძელვადიანი	საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულები; მთლიანი საზოგადოება და ეკონომიკა	დადებითი	ალტერნატივა 1
გენდერული თანასწორობა				
გენდერული სტერეოტიპებისა და გენდერული ნორმების ცვლილება	არაპირდაპირი საშუალო და გრძელვადიანი	მთლიანი საზოგადოება	დადებითი	ალტერნატივა 1
სამუშაო ძალაში უფრო მეტი ქალის ჩართულობის ტენდენციის განმტკიცება	არაპირდაპირი საშუალო და გრძელვადიანი	საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე ქალი დასაქმებულები	დადებითი	ალტერნატივა 1
ჩართულობის კუთხით გენდერული სხვაობის შემცირება	არაპირდაპირი საშუალო და გრძელვადიანი	მთლიანი საზოგადოება და ეკონომიკა	დადებითი	ალტერნატივა 1
დასაქმების კუთხით გენდერული სხვაობის შემცირება	არაპირდაპირი საშუალო და გრძელვადიანი	მთლიანი საზოგადოება და ეკონომიკა	დადებითი	ალტერნატივა 1
შემცირებული გენდერული სახელფასო სხვაობა	არაპირდაპირი საშუალო და გრძელვადიანი	მთლიანი საზოგადოება და ეკონომიკა	დადებითი	ალტერნატივა 1

ბ. პოლიტიკის ალტერნატივის ზეგავლენის რაოდენობრივი შეფასება

პოლიტიკის ალტერნატივის ზეგავლენის რაოდენობრივი შეფასება აქცენტს აკეთებს ორ ასპექტზე: 1) რეფორმის ბენეფიციარების რაოდენობრივი შეფასებასა; 2) ცნობიერების ამაღლების კამპანიების ხარჯების მონეტიზაციაზე.

რეფორმის ბენეფიციარები

როგორც უკვე აღინიშნა, რეფორმამ უნდა გაითვალისწინოს საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე ყველა დასაქმებული, აღმოფხვრას საკანონმდებლო ხარვეზები, უზრუნველყოს ყველა დამატებითი შეღავათი, რაც ამჟამად არც შრომის კოდექსში, არც საჯარო სამსახურის შესახებ კანონში არ არის გათვალისწინებული, მაგრამ გათვალისწინებულია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 156-ე კონვენციით, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 165-ე რეკომენდაციითა და ევროკავშირის 2019/1158 დირექტივით.

ამ აქტივობის ფარგლებში საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულების საერთო რაოდენობა, საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე ყველაზე ფართო განმარტების მიხედვით,⁵³ გულისხმობს დაქირავებით დასაქმებულ ყველა პირს, ვინც მართლ არ ცხოვრობს.

ჩვენი ანალიზის მიზნებისათვის დაქირავებით დასაქმებულებს დავყოფთ ორ ჯგუფად: 1) დაქირავებით დასაქმებულები, რომლებიც მუშაობენ კერძო სექტორში და დაქირავებით დასაქმებულები, რომლებიც მუშაობენ საჯარო სექტორში, მაგრამ შრომის კოდექსის მოცვის ფარგლებში არიან; 2) საჯარო მოხელეები საჯარო სამსახურის შესახებ სახელმწიფო კანონის ფარგლებში. ამ ჯგუფებში ზეგავლენის ქვეშ მოქცეულ პირებს ვყოფთ რეფორმის „მაღალი ალბათობისა“ და „დაბალი ალბათობის“

ბენეფიციარებად. „მაღალი ალბათობის“ ბენეფიციარები არიან დასაქმებულები, რომელთა ოჯახებში ცხოვრობენ პოტენციურად მონყვლადი პირები, ვისაც სჭირდებათ მზრუნველობა — მაგალითად, ნულიდან 15 წლამდე ასაკის ბავშვები, ხანდაზმულები (79+), ქრონიკული დაავადებების მქონე პაციენტები, ბავშვები ან ზრდასრულები შეზღუდული შესაძლებლობებით (საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულების ვინრო განმარტებით). ამ ჯგუფს ვსაზღვრავთ, როგორც „მაღალი ალბათობის“ ჯგუფს იმიტომ, რომ დიდი ალბათობით (საჭიროებით) ისინი გამოიყენებენ თავიანთ „ახალ“ უფლებებს. „დაბალი ალბათობის“ ბენეფიციარებია ის დასაქმებულები, რომელთაც არ ჰყავთ მონყვლადი პირი ოჯახში, მაგრამ ჰყავთ სხვა ოჯახის წევრები, რომელთაც შეიძლება მომავალში მოვლა დასჭირდეთ.

ქვემოთ შევაფასებთ რეფორმის შედეგად გათვალისწინების გაზრდილ დონეს, წარმოვადგენთ რეფორმის დამატებით მოცულ ყველა პირს და გავყოფთ მას ორ კომპონენტად: 1) მაღალი ალბათობის ჯგუფი — ყველაზე უფრო სავარაუდოდ გამოიყენებენ თავიანთ უფლებებს; 2) დაბალი ალბათობის ჯგუფი — უახლეს მომავალში ნაკლებ სავარაუდოა, რომ გამოიყენონ უფლებები. შედარებისთვის მოვიყვანთ კანონმდებლობით უკვე გათვალისწინებულ პირებს — საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულებს, რომელთაც რეფორმა არ ეხებათ. ყველა შეფასება გამოთვლილია სამუშაო ძალის 2019 წლის გამოკვლევის მონაცემების მიხედვით. შედეგები მოცემულია შემდეგ ცხრილებში. აქ მოცემულია ჯამური შედეგები. სქესის მიხედვით ჩამოთვლილი ცხრილები მოცემულია მე-2 დანართში.

53 ამგვარად, ჩვენ ვვარაუდობთ, რომ ნებისმიერი პირი, რომელიც ცხოვრობს სულ მცირე ერთ ოჯახის წევრთან ერთად, პოტენციურად უნდა ჰქონდეს

უფლება, ისარგებლოს „საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულის“ სტატუსთან დაკავშირებული შეღავათებით.

ცხრილი 6:

საქართველოს შრომის კოდექსითა და რეფორმით გათვალისწინებული საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დაქირავებით დასაქმებული პირები*

	დაქირავებით დასაქმებულები კერძო სექტორში				დაქირავებით დასაქმებულები საჯარო სექტორში			
	გათვალისწინების არსებული დონე	გათვალისწინების დონე რეფორმის შემდეგ	მაღალი ალბათობის ჯგუფები	დაბალი ალბათობის ჯგუფები	გათვალისწინების არსებული დონე	გათვალისწინების დონე რეფორმის შემდეგ	მაღალი ალბათობის ჯგუფები	დაბალი ალბათობის ჯგუფები
შვებულების დღეები მზრუნველობის გამო: ILO-ში არ არის დაკონკრეტებული დღეების რაოდენობა, მაგრამ 2019/1158 ევროკავშირის დირექტივაში მოცემულია 5 დღე	0.57%	96.73%	61.03%	35.71%	0.75%	93.93%	62.12%	31.81%
დამის სამუშაოს რეგულირება: არ არის კონკრეტული ჩანაწერი	0.15%	97.15%	61.44%	35.71%	0.05%	94.64%	72.55%	22.09%
ზეგანაკვეთური სამუშაოს რეგულირება: არ არის კონკრეტული ჩანაწერი	0.54%	96.76%	61.05%	35.71%	0.7%	93.94%	62.13%	31.81%

წყარო: ავტორების გამოთვლები სამუშაო ძალის გამოკვლევის (საქსტატის) მიხედვით.

*შენიშვნა: დაახლოებით 802 693 დაქირავებით დასაქმებული რეგულირდება საქართველოს შრომის კოდექსით, რომელთაგანაც 2019 წელს 543 172 მუშაობდა კერძო სექტორში, ხოლო 259 721 — საჯარო სექტორში. ნახევარ განაკვეთზე მუშაობის რეგულირება არ არის მოცემული ცხრილში, რადგანაც დაქირავებით დასაქმებულების ნახევარ განაკვეთზე მუშაობა უკვე სრულად რეგულირდება საქართველოს შრომის კოდექსით და ის სავსებით შეესაბამება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 165-ე რეკომენდაციას.

დასაქმებულების, რომელთა კონტრაქტები 2019 წელს რეგულირდებოდა შრომის კოდექსით, 68% მუშაობდა კერძო სექტორში, ხოლო 32% — საჯარო სექტორში. მესამე ცხრილის ანალიზიდან ვხედავთ, რომ რეფორმის მოსალოდნელი ზეგავლენა განსხვავდება სავანომდებლო ჩანაწერების, კერძო და საჯარო სექტორის მიხედვით.

რაც შეეხება კერძო სექტორზე არსებულ ზეგავლენას, მოსალოდნელია, რომ საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულების წილი (რაც

სრულად იქნება გათვალისწინებული კანონმდებლობით), შესაძლოა გაიზარდოს ნახევარი პროცენტიდან (0.15%-დან 0.57%-მდე) და 96%-საც კი გადააჭარბოს. ამ დასაქმებულებს შორის ორ მესამედზე ოდნავ ნაკლები (გამომდინარე ჩანაწერიდან) შეიძლება განეკუთვნოს „მაღალი ალბათობის“ ჯგუფს (ანუ ცხოვრობენ პოტენციურად მოწყვლად ოჯახის წევრებთან), ხოლო ერთ მესამედზე ოდნავ მეტი — „დაბალი ალბათობის“ ჯგუფს.

შრომის კოდექსით დარეგულირებული საჯარო სექტორის თანამშრომლებს შორის კანონმდებლობით სრულად გათვალისწინებული საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულების წილი გაიზარდა ნახევარზე ოდნავ მეტი პროცენტიდან (0.05%-დან 0.75%, ჩანაწერიდან გამომდინარე)

და გადააჭარბებს 93%-ს. ამ დასაქმებულებს შორის დაახლოებით ორი მესამედი შეიძლება განეკუთვნოს „მაღალი ალბათობის“ ჯგუფს (ანუ ცხოვრობენ პოტენციურად მოწყვლად ოჯახის წევრებთან), ხოლო დაახლოებით ერთი მესამედი — „დაბალი ალბათობის“ ჯგუფს.

ცხრილი 7:

საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონითა და რეფორმით* გათვალისწინებული საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე საჯარო მოხელეები

	საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონით გათვალისწინებული საჯარო მოხელე			
	გათვალისწინების არსებული დონე	გათვალისწინების დონე რეფორმის შემდეგ	მაღალი ალბათობის ჯგუფები	დაბალი ალბათობის ჯგუფები
შვებულების დღეები მზრუნველობის გამო: ILO-ში არ არის დაკონკრეტებული დღეების რაოდენობა, მაგრამ 2019/1158 ევროკავშირის დირექტივაში მოცემულია 5 დღე	0.7%	93.99%	62.18%	31.81%
ღამის სამუშაოს რეგულირება: არ არის კონკრეტული ჩანაწერი	0%	94.68%	62.87%	31.81%
ზეგანაკვეთური სამუშაოს რეგულირება: არ არის კონკრეტული ჩანაწერი	0.74%	93.94%	62.13%	31.81%
ნახევარ განაკვეთზე მუშაობის რეგულირება: არ არის კონკრეტული ჩანაწერი	0%	94.68%	62.87%	31.81%

წყარო: ავტორების გამოთვლები სამუშაო ძალის გამოკვლევის (საქსტატის) და საჯარო სამსახურის ბიუროს წლიური ანგარიშების მიხედვით.

*შენიშვნა: 2019 წელს 40 141 საჯარო მოხელე რეგულირდებოდა საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონით.

საჯარო სამსახურის შესახებ კანონით დარეგულირებულ დასაქმებულებს შორის, რომლებიც საჯარო სექტორში მუშაობენ და აკისრიათ საოჯახო პასუხისმგებლობები, მათთვის კანონით გათვალისწინებული წილი ერთ პროცენტზე ნაკლებიდან (0%-დან 0.74%-მდე, ჩანაწერიდან გამომდინარე) და გადააჭარბებს 93%-ს. ამ დასაქმებულთა შორის თითქმის ორი მესამედი შეიძლება ჩაითვალოს „მაღალი ალბათობის“ ჯგუფად (ანუ ცხოვრობენ

პოტენციურად მოწყვლად ოჯახის წევრებთან), ხოლო თითქმის ერთი მესამედი — „დაბალი ალბათობის“ ჯგუფად.

მაშინ როდესაც შემოთავაზებული საკანონმდებლო ინიციატივის ფარგლებში გათვალისწინებული დასაქმებულების წილი მნიშვნელოვნად მზარდია და იმის გათვალისწინებით, რომ მათ მნიშვნელოვან ნაწილს შეუძლია საკანონმდებლო ინიციატივის

სათავისოდ გამოყენება ოჯახში მოწყვლადი პირის არსებობის გამო, მნიშვნელოვანია გვახსოვდეს, რომ აღნიშნული საკანონმდებლო ცვლილება არ გულისხმობს მსხვილ მატერიალურ, თუ არამატერიალურ კომპენსაციას ინდივიდუალურ დონეზე. საკანონმდებლო ჩანაწერების უმეტესობით დამსაქმებლებს მოეთხოვებათ, ცნონ საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულების საჭიროებები ისე, რომ ასეთი დასაქმებულების წვლილი პროდუქტიულ საქმიანობაში მნიშვნელოვნად არ შემცირდეს (სავარაუდოდ, გაუმჯობესდება პროდუქტიულობა და შემცირდება გაუარესებული ფიზიკური თუ ფსიქიკური ჯანმრთელობით გამოწვეული დენადობა და დაგვიანებები).

ერთადერთი ჩანაწერი, რომელმაც შეიძლება შეამციროს საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულების წვლილი პროდუქტიულ საქმიანობაში, ეხება მზრუნველობის გამო აღებულ შვებულებას. მზრუნველობის გამო შვებულება ერთადერთი ჩანაწერია ევროკავშირის 2019/1158 დირექტივაში, სადაც მინიმალური შეღავათია 5 დღე. ამგვარი ჩანაწერის შემოღებასთან დაკავშირებული „ხარჯები“ საზოგადოებისათვის წინასწარი შეფასებით — „დიდი ალბათობით“ დაახლოებით 2.6 მილიონი „დაკარგული“ სამუშაო დღეა (საიდანაც დაახლოებით 932,000-მდე დღე იკარგება საჯარო სექტორში) და „დაბალი ალბათობით“ — დაახლოებით 1.5 მილიონამდე „დაკარგული“ დღე (საიდანაც 477, 000 დღე იკარგება საჯარო სექტორში). მართალია, ეს ციფრები მაღალი ჩანს, მაგრამ მნიშვნელოვანია აღვნიშნოთ, რომ 4.1 მილიონამდე დაკარგული სამუშაო დღე (ყველაზე მაღალი შესაძლო „ხარჯი“, საიდანაც დაახლოებით 1.14 მილიონი დღე იკარგება საჯარო სექტორში) შეადგენს 2019 წელს დაქირავებით დასაქმებული პირების წელიწადში თეორიული სამუშაო დღეების დაახლოებით 2%-ს. უფრო მეტიც, როგორც ზემოთ აღინიშნა, ასეთი უხეში შეფასება არ ითვალისწინებს საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულების შესახებ საკანონმდებლო ცვლილების ისეთ პოტენციურ სარგებელს, როგორიცაა სამუშაო ძალაში გაზრდილი ჩართულობის დონე (რაც იწვევს მშპ-ს

ზრდასა და დასაქმების დონის ზრდას), მაღალი პროდუქტიულობა და სამსახურებრივი მოტივაცია, დაბალი დენადობა და გაცდენები, ფიზიკური თუ ფსიქიკური ჯანმრთელობის პრობლემების შემცირება, მოგების ზრდა, ჯანმრთელობის გამო აღებული შვებულებების რაოდენობის შემცირება და ჯანმრთელობის ხარჯების შემცირება ოჯახებისა და საზოგადოებისათვის. აუცილებელია, ხაზი გავსვას იმ ფაქტს, რომ აღნიშნული „სარგებელი“ საკმარისზე მეტად დააბალანსებს მოსალოდნელ „ზარალს“. ეს მოსაზრება მყარდება ევროკავშირის 2019/1158 დირექტივის დანერგვასთან დაკავშირებული ხარჯებისა და მოგების რაოდენობრივი ანალიზით, რაც თან ახლდა ევროპარლამენტში დირექტივის განხილვას. აღნიშნულმა დირექტივამ (რომელიც, ასევე, განხილულია რეგულირების ზეგავლენის ანალიზში) ევროკავშირში იგივე პირობები წამოაყენა, რაც ჩვენს ანალიზშია მოცემული (რასაც ემატებოდა სხვა ისეთი საკითხი, როგორიცაა მოვლის გამო შვებულების აღება). ანალიზი, რომლის შედეგებიც გამოქვეყნდა ევროპარლამენტის მიერ 2019 წელს, პროგნოზირებდა წმინდა დაყვანილი ღირებულების, მშპ-სა და დასაქმების კუთხით მნიშვნელოვანი დადებითი ზეგავლენას. კვლევის მიხედვით, ბიზნესი იყო დაინტერესებული მხარეთა ის ჯგუფი, რომელიც ყველაზე მეტ ზარალს განიცდიდა (Milotay, 2019).⁵⁴

ცნობიერების ამაღლების კამპანიების ხარჯები

შემოთავაზებული რეფორმის კიდევ ერთი ხარჯვითი კომპონენტია საზოგადოებაში (განსაკუთრებით დასაქმებულებსა და დამსაქმებლებს შორის) საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულების ახალი უფლებებისა და დასაქმებულებისათვის, კომპანიებისა და საზოგადოებისათვის მოსალოდნელი სარგებლის შესახებ ცნობიერების ამაღლება. ვვარაუდობთ, რომ ცნობიერების ამაღლების კამპანიები დაფინანსებული იქნება სახელმწიფო ბიუჯეტიდან.

შერჩეული დისკონტირების განაკვეთია სახელმწიფოს ხუთწლიანი ობლიგაციების საპროცენტო განაკვეთი 2021 წლის ივნისში (ბოლო აუქციონი) –

54 ისევ და ისევ, მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ დირექტივა ნერგავდა სხვა პირობებსაც, რაც უფრო ძვირი უჯდებოდა კომპანიას, კერძოდ კი დევრეტული

და მოვლის გამო აღებული შვებულების ცვლილებები იმ ცვლილებებთან ერთად, რაც ამ ანგარიშშია განხილული.

9.09%, რაც შეესაბამება დისკონტირების 4.29%-იან რეალურ განაკვეთს.⁵⁵ რეგულირების ზეგავლენის შეფასების გუნდის მიერ ჩატარებული საქართველოს ბაზრის მიმოხილვის მიხედვით, 2021 წელს ცნობიერების ამაღლების კამპანიების შემდეგი ხარჯები ივარაუდეს: 4,130 ლარი სოციალური მედია

რეკლამების შექმნისათვის,⁵⁶ 200 ლარი - ბროშურების დიზაინის შემუშავებისათვის და 10,000 ლარი მათი დაბეჭდვისათვის. შეფასების პერიოდში აღნიშნული ხარჯები ინდექსირებული 4.8%-იანი ინფლაციით. ამგვარად, მომდევნო სამი წლის დისკონტირებული ხარჯები შემდეგია:

ცხრილი 8:

ცნობიერების კამპანიების დისკონტირებული ხარჯები

	პირველი წელი	მეორე წელი	მესამე წელი	ჯამი
მიმდინარე ღირებულება	13,136	12,619	12,123	37,878

55 2021 წლის აპრილში ინფლაციის დონე იყო 4.8%.

56 სოციალური რეკლამის გაშვება საზოგადოებრივ არხზე, როგორც წესი, უფასოა

ალტერნატივების შედარება

პოლიტიკის ალტერნატივის **ეფექტიანობა და მომგებიანობა** იზომება მთავრობის ინტერვენციის ზოგად მიზანთან შედარებით, რომელიც შემდეგია: **ღირსეულ სამუშაოსთან თავსებადი სამუშაო პირობებით მუშაობისა და ცხოვრების გაუმჯობესებული ხარისხის უფლების უზრუნველყოფა საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულებისათვის.**

რეფორმის რენტაბელურობა, როგორც წესი, იზომება რეფორმის ხარჯებისა და სარგებლის წმინდა მიმდინარე ღირებულების შეფასებით. ჩვენს შემთხვევაში, სამწუხაროდ, რეფორმის ჯერ კიდევ ბუნდოვანმა ბუნებამ არ მოგვცა შესაძლებლობა, რომ მოგვეხდინა წმინდა სარგებლის მონეტიზაცია და წმინდა მიმდინარე ღირებულების გამოთვლა. თუმცა, ლიტერატურის მიმოხილვისა და ევროკავშირის 2019/1158 დირექტივის, რომელიც პირდაპირ უკავშირდება ამ ანგარიშში განხილულ რამდენიმე საკითხს, ზეგავლენის რაოდენობრივი შეფასების საფუძველზე **საზოგადოებისათვის რეფორმის წმინდა ზეგავლენა მიმდინარე ღირებულების კუთხით დადებითი იქნება გრძელვადიან პერსპექტივაში.**

რეფორმის მოსალოდნელი რენტაბელურობის ზეგავლენის ზოგადი შეფასების გარდა, ჩვენ ასევე გიჩვენებთ ცნობიერების ამაღლების კამპანიის მოსალოდნელი ხარჯების მონეტიზაციას.

პოლიტიკის ალტერნატივის საბაზისო სცენართან შედარებისას, პოლიტიკის ალტერნატივის მოსალოდნელი რენტაბელურობის გარდა, ვითვალისწინებთ რამდენიმე კრიტერიუმს. აღნიშნული კრიტერიუმებია:

ა. ალტერნატივების შეჯამება

მრავალკრიტერიუმიანი ანალიზის დროს პოლიტიკის სხვადასხვა ალტერნატივას ქულები ენიჭება. ქულები მერყეობს -5-დან 5-მდე. უარყოფითი ქულა ნიშნავს ეფექტიანობის შემცირებას საბაზისო

ეფექტიანობა: სასურველი შედეგების მიღების შესაძლებლობა. ჩვენს შემთხვევაში ეს შესაძლებლობა გულისხმობს შემდეგ **კონკრეტულ მიზნებს:**

1. გარკვეული კატეგორიის მქონე დასაქმებულების (მაგ. მცირეწლოვანი ბავშვების მშობლები) უფლებების გავრცელება საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე ყველა დასაქმებულზე, რათა ისარგებლონ მოქნილი სამუშაო პირობებით.
2. საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულებისთვის მოქნილი სამუშაო პირობებით მუშაობის უფლების, მათი მინიჭებისა და მათ მიერ კომპანიებისთვის, ეკონომიკისა და სოციალური კეთილდღეობისთვის შექმნილი სარგებლის შესახებ ცნობიერების ზრდა (აქცენტით დასაქმებულებზე და დამსაქმებლებზე).

განხორციელებადობა: ალტერნატივების განხორციელების სიმარტივე.

შემოთავაზებული პოლიტიკის ალტერნატივებთან დაკავშირებული რისკების მინიმიზაცია (განხილულია ალტერნატივების სექციაში).

პოტენციური სარგებლის მაქსიმიზაცია (განხილულია ალტერნატივების სექციაში).

შენიშვნა: რადგანაც საბაზისო სცენარსაც და პირველ ალტერნატივასაც აქვს კონკრეტული პოტენციური რისკები და სარგებელი, მინიჭებული ქულები ასახავს წმინდა (საერთო) მოსალოდნელ ზეგავლენასა და მის მასშტაბს.

სცენართან მიმართებით, ხოლო დადებითი ქულა მიუთითებს ეფექტიანობის ზრდაზე. ნული ქულა ნიშნავს, რომ ეფექტიანობა იგივეა, რაც საბაზისო სცენარში.

ცხრილი 9:

ალტერნატივების შედარება მრავალკრიტერიუმიანი ანალიზის გამოყენებით

შეფასების კრიტერიუმები	ალტერნატივა 1 საკანონმდებლო ხარვეზების აღმოფხვრა და ცნობიერების ამაღლება
სარგებელი - ხარჯები (წმინდა მიმდინარე ღირებულება)	დადებითი
სახელმწიფო ბიუჯეტის დამატებითი ხარჯები (ლარი) ბიზნესის დამატებითი ხარჯები (ლარი)	37,878* უცნობია**
კონკრეტული მიზანი 1 - საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე ყველა დასაქმებულზე მოქნილი სამუშაო პირობების გავრცელება	4
კონკრეტული მიზანი 2 - საზოგადოებაში საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულების მოქნილი სამუშაო პირობებით მუშაობის უფლების, მისი მინიჭებისა და კომპანიებისათვის, ეკონომიკისა და სოციალური კეთილდღეობისათვის შექმნილი სარგებლის შესახებ ცნობიერების ზრდა.	4
განხორციელებადობა / შესრულების სიმარტივე	-2
პოტენციური რისკების მინიმიზაცია	0***
პოტენციური სარგებლის მაქსიმიზაცია	3****

შენიშვნები:

*უახლესი რეფორმის ფარგლებში შრომის ინსპექციის როლის გაურკვევლობისა და მასთან დაკავშირებული ადამიანური, ასევე ფინანსური რესურსების დაგეგმილი ზრდის გამო, სახელმწიფო ბიუჯეტის დამატებითი ხარჯების მონეტიზაცია მხოლოდ ნაწილობრივ მოხდა. ამ ეტაპზე უცნობია, მსგავსი ზრდის შედეგად მოხდება თუ არა და რა დონით, საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულებისათვის უფლებების მინიჭების ფინანსური ხელშეწყობა თუ საჭირო იქნება დამატებითი რესურსები, უფრო ზუსტი შეფასება შეიძლება გაკეთდეს მხოლოდ მას შემდეგ, რაც შრომის ინსპექცია სრულად გაითავისებს ახალ პასუხისმგებლობებს და უკეთ დაინახავს, როგორ შეიძლება აღნიშნული დამატებითი რეგულირების აღსრულება (ოპერაციულ და ტექნიკურ დონეზე) და რა დამატებითი ხარჯები ექნება გასაღები. ასევე დიდია გაურკვევლობა მზრუნველობისთვის დამატებითი საშვებულებო დღეების მონეტიზაციასთან დაკავშირებით და სახელმწიფო ბიუჯეტიდან პოტენციურად მისაღები ფინანსური რესურსების რაოდენობაზე, რამაც უნდა დააფინანსოს ანაზღაურებადი შვებულებების ზრდისგან გამონეული დამატებითი ხარჯები, რადგანაც ამგვარი განხილვები ჯერ კიდევ არ დაწყებულია. ასევე, ამ დროისათვის არ არსებობს ინფორმაცია, თუ რა ზეგავლენას მოახდენს რეფორმა სასამართლოების დატვირთვაზე.

**რეფორმის აღსრულებისათვის საჭირო დამატებითი ტექნიკურ-მარეგულირებელი მოთხოვნების დაწერვასთან დაკავშირებული ხარჯების ბუნდოვანების მაღალი დონისა და ანაზღაურებადი შვებულებების რიცხვის ზრდასთან დაკავშირებული პოტენციური ფინანსური ხარჯების გაურკვევლობის გამო, ბიზნესის დამატებითი მოსალოდნელი ხარჯების მონეტიზაცია არ შესრულებულა (იხ. სახელმწიფო ბიუჯეტის დამატებითი ხარჯების მონეტიზაციის პრობლემები).

***როგორც საბაზისო სცენარის შენარჩუნებას, ასევე საბაზისო სცენარისაგან განსხვავებული სცენარის არჩევას რისკები ახლავს. აღნიშნული ქულით შევადგასეთ საბაზისო სცენარიდან გადახვევისას წარმოქმნილი რისკების შედარებითი ზრდა. ჩვენი შეფასების ფარგლებში ოჯახური კონფლიქტების რისკების შემცირება, საოჯახო და სამსახურებრივ აქტივობებს შორის ბალანსის პოვნა და რეფორმით გამოწვეული მაღალი დენადობა, ასევე დაბალი პროდუქტიულობა, რაც კომპანიებისათვის ზარალს წარმოადგენს, სავარაუდოდ, სულ მცირედად მაინც აანაზღაურებს დისკრიმინაციის, სამუშაო ძალის არაფორმალურობასა და შემცირებასთან დაკავშირებული რისკების ზრდას.

****პოტენციური სარგებლის მაქსიმიზაციის ქულა ასახავს იმის შეფასებას, რომ საბაზისო სცენარის მოსალოდნელი სარგებელი შემღუდულია და მათი რეალიზება ნაკლებ სავარაუდოა, ხოლო რეფორმის სარგებელი კი უფრო სავარაუდო და არსებითია.

ბ. უპირატესი ალტერნატივა

როგორც წინა თავებში აღვნიშნეთ, ეს ანალიზი შეზღუდულია რეფორმის საბოლოო სახესა და რეფორმის განხორციელებისათვის საჭირო როგორც საოპერაციო, ასევე ტექნიკურ გადანაცვლებთან დაკავშირებული დიდი დონის გაურკვევლობით. უპირატესი ალტერნატივის არჩევისათვის საბოლოო, სრულყოფილი ანალიზის ჩატარება საჭიროებს არსებული ინფორმაციული დეფიციტის შევსებას (რაც წარმოუდგენელია ახლო მომავალში) და მრავალკრიტერიუმიანი ანალიზის ცალკეული კომპონენტისათვის მნიშვნელობის მინიჭებას (რაც არაა ტექნიკური, არამედ პოლიტიკური შეფასებაა და წარმოადგენს შესაბამის დაინტერესებულ მხარეებს შორის მოლაპარაკების შედეგს).

ამ მიზეზით ჩვენ განვიხილავთ რეფორმის მიზანშეწონილობას, საბაზისო სცენართან შედარებით და ცალ-ცალკე შევხებით თითოეულ ასპექტს საბოლოო (ჯამური) ქულის გამოყვანის მცდელობის გარეშე.

მრავალკრიტერიუმიანი ანალიზის შედეგად უკვე შეგვიძლია ვთქვათ, რომ რეფორმის გატარება:

- გამოიწვევს სახელმწიფო ბიუჯეტსა და ბიზნესზე ტვირთის ზრდას (უცნობ დონემდე);
- ხასიათდება კონკრეტული მიზნების (ხარვეზების აღმოფხვრა და საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულების უფლებების

შესახებ ცნობიერების ამაღლება) მიღწევის ეფექტიანობით;

- მოითხოვს გარკვეულ ცვლილებებს ბიზნესისა და სახელმწიფო სექტორის დონეზე, რათა შეესაბამებოდეს რეფორმას;
- არ მიუთითებს მნიშვნელოვან რისკებზე;
- წარმოქმნის მნიშვნელოვან დამატებით ეკონომიკურ (ფინანსური სარგებელი, რომლის მონეტიზაცია ჯერ შეუძლებელია) და არაეკონომიკურ სარგებელს როგორც ოჯახებისათვის, ასევე, ბიზნესისა და ქვეყნისათვის.

საერთო ჯამში ჩვენი ანალიზი იძლევა იმის ვარაუდის შესაძლებლობას, რომ **რეფორმის გატარება უფრო მიზანშეწონილია, ვიდრე საბაზისო სცენარის დატოვება**, თუ აქცენტი კეთდება ქვეყნის საერთაშორისო ვალდებულებების შესრულებასა და საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულების უფლებების დაცვაზე. შემოთავაზებული რეფორმის სასარგებლოდ არსებობს შემდეგი არგუმენტებიც: ეკონომიკაზე მოსალოდნელი პოტენციური დადებითი ზეგავლენა (სამუშაო ძალაში ჩართულობის, დასაქმების დონისა და მშპ-ს ზრდა). ამის გათვალისწინებით (და ინფორმაციული დეფიციტის შევსების შემდეგ) განსახილველია საოპერაციო და ტექნიკური გადანაცვლები, რომლებიც მინიმუმამდე დაიყვანს უარყოფით ზეგავლენას სახელმწიფო ბიუჯეტსა და ბიზნესზე.

მონიტორინგისა და შეფასების გეგმა

რეფორმის მსვლელობისა და მისი შედეგების მონიტორინგის მიზნით, ასევე რაიმე ხარვეზის შემთხვევაში, შესაბამისი ცვლილებების შესატანად მნიშვნელოვანია შეფასდეს, თუ რამდენად პასუხობს იგი მესამე თავში ჩამოყალიბებულ პოლიტიკის მიზნებს. სისტემის მოქმედების შეფასებისათვის შექმნილი ინდიკატორები იყოფა ორ მთავარ კატეგორიად:

1. გარკვეული კატეგორიის მქონე დასაქმებულების (მაგ. მცირეწლოვანი ბავშვების მშობლები) უფლებების გავრცელება საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე ყველა დასაქმებულზე, რათა ისარგებლონ მოქნილი სამუშაო პირობებით.
2. საზოგადოებაში საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულების მოქნილი სამუშაო პირობებით მუშაობის უფლების, მისი მინიჭებისა და კომპანიებისათვის, ეკონომიკისა და სოციალური კეთილდღეობისათვის შექმნილი სარგებლის შესახებ ცნობიერების ზრდა.

ცხრილი 10:

მიზნების შესრულების მიმართულებით მიღწეული პროგრესის ინდიკატორები

ინდიკატორი	შეფასების დრო და სიხშირე	მონიტორინგზე პასუხისმგებლობა
1. გარკვეული კატეგორიის მქონე დასაქმებულების (მაგ. მცირეწლოვანი ბავშვების მშობლები) უფლებების გავრცელება საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე ყველა დასაქმებულზე, რათა ისარგებლონ მოქნილი სამუშაო პირობებით.		
ა. მზრუნველობის გამო დამატებითი ანაზღაურებადი ან არაანაზღაურებადი შვებულების დღეების გარანტია		
საქართველოს შრომის კოდექსსა და საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონში ცვლილების შეტანა, რათა გარანტირებული იყოს მოვლის გამო ანაზღაურებადი / არაანაზღაურებადი შვებულების დღეების მინიმალური რაოდენობა	ერთჯერადად	საქართველოს მთავრობა შრომის ინსპექციის სამსახური საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო
კომპანიების პროცენტული რაოდენობა, რომლებიც საქართველოს მთავრობის მოთხოვნით/ნებაყოფლობით ცვლის კორპორატიულ წესებს, რათა უზრუნველყოფილი იყოს მოვლის გამო ანაზღაურებადი / არაანაზღაურებადი შვებულება	წლიურად	შრომის ინსპექციის სამსახური საქართველოს ბიზნეს ასოციაცია საქართველოს დასაქმებულთა ასოციაცია საქსტატი
საჯარო და კერძო სექტორში დაქირავებით დასაქმებულების მიერ მოვლის გამო ანაზღაურებადი / არაანაზღაურებადი შვებულების გამოყენების სიხშირე	წლიურად	საქსტატი

ბ. დასაქმებულებისათვის შესაძლებლობის უზრუნველყოფა, აირჩიონ მუშაობისა და გრაფიკის სასურველი ფორმა		
კანონმდებლობის ცვლილება, რითაც დამსაქმებლებს მოეთხოვებათ, რომ დასაქმებულები უზრუნველყონ მუშაობის მოქნილი ფორმითა და გრაფიკით	ერთჯერადად	საქართველოს მთავრობა შრომის ინსპექციის სამსახური საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო
მარეგულირებელი ცვლილება, რომელიც არეგულირებს ყველა ტიპის საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე პირების ღამის მუშაობას, ზეგანაკვეთურ მუშაობასა და ცვლაში მუშაობას	ერთჯერადად	საქართველოს მთავრობა შრომის ინსპექციის სამსახური საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო
შესაბამისი სამინისტროს მიერ ოჯახმეგობრული კომპანიების განმსაზღვრელი ინდიკატორების შემოღება	ერთჯერადად	საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო
კომპანიების პროცენტული რაოდენობა, რომლებიც კლასიფიცირებულია, როგორც ოჯახმეგობრული	წლიურად	შრომის ინსპექციის სამსახური საქართველოს ბიზნეს ასოციაცია საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაცია საქსტატი
დაქირავებით დასაქმებულების პროცენტული რაოდენობა, რომელთაც აქვთ არჩევანი, განსაზღვრონ მათი სამუშაო ადგილი, სექტორის სპეციფიკიდან გამომდინარე	წლიურად	საქსტატი
დაქირავებით დასაქმებულების პროცენტული რაოდენობა, რომლებიც მუშაობენ სახლიდან	წლიურად	საქსტატი
დაქირავებით დასაქმებულების პროცენტული რაოდენობა, რომელთაც მოქნილი სამუშაო საათები აქვთ	წლიურად	საქსტატი
დაქირავებით დასაქმებულების პროცენტული რაოდენობა, რომლებიც მუშაობენ დავალებზე ორიენტირებული და არა დროზე ორიენტირებული სისტემით	წლიურად	საქსტატი

2. საზოგადოებაში საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულების მოქნილი სამუშაო პირობებით მუშაობის უფლების, მისი მინიჭებისა და კომპანიებისათვის, ეკონომიკისა და სოციალური კეთილდღეობისათვის შექმნილი სარგებლის შესახებ ცნობიერების ზრდა.		
ა. დასაქმებულებისა და დამსაქმებლების ცნობიერების ამაღლება მოქნილი სამუშაო პირობებით მუშაობის უფლების შესახებ		
კამპანიების, სოციალური რეკლამების რაოდენობა, რაც იძლევა ინფორმაციას ასეთი უფლებებისა და მათი გათვალისწინების დონის შესახებ	ყოველწლიურად პირველი სამი წლის განმავლობაში	საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო
კომპანიების პროცენტული რაოდენობა, რომელთაც აქვთ ინფორმაცია ასეთი უფლებების შესახებ ან/და დანერგეს ამგვარი უფლებები თავიანთ კორპორაციულ კულტურაში	წლიურად	შრომის ინსპექციის სამსახური საქართველოს ბიზნეს ასოციაცია საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაცია საქსტატი
დასაქმებულების პროცენტული რაოდენობა, რომლებიც აცნობიერებენ მოქნილი სამუშაო გრაფიკით მუშაობის უფლებებს	წლიურად	შრომის ინსპექციის სამსახური საქართველოს ბიზნეს ასოციაცია საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაცია საქსტატი
ბ. დასაქმებულებისა და დამსაქმებლების ცნობიერების ამაღლება მოქნილი სამუშაო პირობებით მუშაობის სარგებლის შესახებ		
კამპანიების, სოციალური რეკლამების რაოდენობა, რაც იძლევა ინფორმაციას ამგვარი პოლიტიკისა და უფლებების გათვალისწინების სარგებლიანობის შესახებ	ყოველწლიურად პირველი სამი წლის განმავლობაში	საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო
კომპანიების პროცენტული რაოდენობა, რომლებმაც იცის ამგვარი სარგებლიანობის შესახებ და ითვალისწინებს თავიანთ კორპორატიულ კულტურაში	წლიურად	შრომის ინსპექციის სამსახური საქართველოს ბიზნეს ასოციაცია საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაცია საქსტატი
დაქირავებით დასაქმებულების პროცენტული რაოდენობა, რომლებიც აცნობიერებენ მოქნილი სამუშაო გრაფიკით მუშაობის სარგებლიანობას	წლიურად	შრომის ინსპექციის სამსახური საქართველოს ბიზნეს ასოციაცია საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაცია საქსტატი

გ. იდეალური დასაქმებულის (ხანგრძლივი საათებით მომუშავე) შესახებ წარმოდგენის შეცვლა და დისკრიმინაციის შემთხვევების შემცირება

დაქირავებით დასაქმებულების საერთო რიცხვიდან აუნაზღაურებელი ზეგანაკვეთური სამუშაოს პროცენტული რაოდენობა	წლიურად	საქსტატი
კომპანიების პროცენტული რაოდენობა, რომლებიც გადავიდა დავალებაზე ორიენტირებული ანაზღაურების სისტემაზე	წლიურად	შრომის ინსპექციის სამსახური საქართველოს ბიზნეს ასოციაცია საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაცია საქსტატი
დაქირავებით დასაქმებულებში საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულების პროცენტული რაოდენობა	წლიურად	შრომის ინსპექციის სამსახური საქართველოს ბიზნეს ასოციაცია საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაცია საქსტატი
საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე / არმქონე დაქირავებით დასაქმებულების საშუალო ანაზღაურება	წლიურად	შრომის ინსპექციის სამსახური საქართველოს ბიზნეს ასოციაცია საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაცია საქსტატი
საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე / არმქონე დაქირავებით დასაქმებულების წინსვლის / დანინაურების შესაძლებლობები	წლიურად	შრომის ინსპექციის სამსახური საქართველოს ბიზნეს ასოციაცია საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაცია საქსტატი
საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე / არმქონე დასაქმებულების დაქირავების დონე	წლიურად	შრომის ინსპექციის სამსახური საქართველოს ბიზნეს ასოციაცია საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაცია საქსტატი
საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე / არმქონე დასაქმებულების სამსახურიდან გათავისუფლების დონე	წლიურად	შრომის ინსპექციის სამსახური საქართველოს ბიზნეს ასოციაცია საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაცია საქსტატი



საჯარო კონსულტაციის პროცესი

ა. კონსულტაცია და კოოპერაცია

მონაცემთა შეგროვება მიმდინარეობდა პროექტის განხორციელების მთელ პერიოდში. სხვადასხვა დაინტერესებულ მხარესთან კონსულტაციები, ძირითადად, 2021 წლის ივნისში ჩატარდა. კონსულტაციებიდან მიღებული შედეგები გათვალისწინებული იქნა ამ ანგარიშში.

პირველი ნაბიჯი იყო მთავარი დაინტერესებული მხარეების გამოვლენა და მათი კატეგორიზაცია გავლენა-დაინტერესების ცხრილის ფორმატში. ეს მატრიცა წარმოდგენილია მე-11 ცხრილში.

ცხრილი 11:

დაინტერესებული მხარეების გავლენა-ინტერესის ცხრილი

გავლენა / ინტერესი	დაბალი გავლენა	მაღალი გავლენა
დაბალი ინტერესი	შრომის ბაზრის ექსპერტები ადამიანის უფლებების არასამთავრობო ორგანიზაციები / ფონდები	ფინანსთა სამინისტრო
მაღალი ინტერესი	გაეროს ქალთა ორგანიზაცია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია სქესის ექსპერტები გენდერული თანასწორობის საპარლამენტო საბჭო კერძო დასაქმების სააგენტოები ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულები	საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო შრომის ინსპექცია საქართველოს პარლამენტი: ჯანმრთელობისა და შრომის საკითხების კომიტეტი პროფესიული კავშირები ბიზნეს ასოციაციები დამსაქმებელთა ასოციაცია ომბუდსმენი

მე-12 ცხრილში ჩამოთვლილია ის დაინტერესებული მხარეები, რომელთანაც შედგა შეხვედრები კონსულტაციის პროცესის დროს. დაინტერესებული

მხარეების პოზიციების შეჯამება მოცემულია მე-3 დანართში.

ცხრილი 12:

გამოკითხული დაინტერესებული მხარეები

დაინტერესებული მხარე	ორგანიზაცია	პოზიცია	ინტერვიუს თარიღი
ნინო ბერიანიძე	საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო	ეკონომიკური პოლიტიკის დეპარტამენტის კონსულტანტი (პირველი კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი)	2021 წ.-ის 31 მაისი
რაისა ლიპარტელიანი	პროფესიული კავშირები	ვიცე პრეზიდენტი	2021 წ.-ის 3 ივნისი
ლევან აბაშიძე	შრომის ინსპექცია	შრომის პირობების ინსპექციის დეპარტამენტის მონიტორინგის განყოფილების უფროსი	2021 წ.-ის 3 ივნისი
მიხეილ კორძახია	აა(ი)პ „ბიზნეს საქართველო“	პრეზიდენტი	2021 წ.-ის 3 ივნისი
ანა დევდარიანი	საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაცია	ადვოკატი	2021 წ.-ის 8 ივნისი
მაია ესაბუა, ნიკოლოზ ვარნაზიშვილი	საქართველოს პარლამენტი	ჯანმრთელობისა და სოციალური საკითხების კომიტეტის წამყვანი სპეციალისტები	2021 წ.-ის 8 ივნისი
ირმა გელაშვილი	საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო	შრომისა და დასაქმების დეპარტამენტის შრომითი ურთიერთობებისა და სოციალური პარტნიორობის განყოფილების მთავარი სპეციალისტი	2021 წ.-ის 9 ივნისი
იასმინა პაპა,	შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია	სოციალური დაცვის სპეციალისტი	2021 წ.-ის 10 ივნისი
კეიტლინ ტაკუ		მთავარი ტექნიკური მრჩეველი	
ნანი ბენდელიანი	გაეროს ქალთა ორგანიზაცია	პროექტის ანალიტიკოსი	2021 წ.-ის 24 ივნისი

კონსულტაციებისა და ინფორმაციის მოძიების შედეგად შეგროვდა შემდეგი მონაცემები და ინფორმაცია.

მონაცემები და ინფორმაცია	გამოყენებული მეთოდები / წყარო
საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულების სამუშაო პირობების საერთაშორისო გამოცდილება	სამაგიდო კვლევა
საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულების ეკონომიკური აქტიურობა უმუშევრობისა და ეკონომიკური არააქტიურობის მიზეზები სქესის მიხედვით ქალი და კაცი დასაქმებულების მახასიათებლები შრომის ბაზარზე ზეგავლენის ქვეშ მოქცეული ჯგუფების რაოდენობრივი შეფასება	სამაგიდო კვლევა; კერძოდ, 2017-2019 წლების სამუშაო ძალის გამოკვლევის მონაცემთა ბაზის ანალიზი
კვლევის ჩატარების ხარჯები	სამაგიდო და ბაზრის კვლევა

დენარტები

დანართი 1.

რეგულირების ზეგავლენის შეფასების პროცესის მიმდინარეობა

სამმხრივი სამუშაო ჯგუფის მოთხოვნის შესაბამისად, გაფართოებულიყო საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულებისათვის სასარგებლო შესაძლო რეფორმების ზეგავლენის შეფასების ანალიზი სათემო მომსახურებების მიწოდების გარდა (რეგულირების ზეგავლენის შეფასების პირველი ნაწილის ანალიზის საგანი), 2021 წლის მარტიდან საპროექტო ჯგუფმა დაიწყო საწყისი მოსამზადებელი სამუშაოები, რათა ჩაეტარებინა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 156-ე კონვენციის რეგულირების ზეგავლენის შეფასების მეორე ნაწილი. ISET-ის კვლევითი ინსტიტუტის გუნდმა სამართლებრივი ექსპერტის დახმარებით ჩაატარა საქართველოს კანონმდებლობების შედარება შრომის საერთაშორისო კონვენციასთან და ევროპულ დირექტივებთან სამართლებრივი ხარვეზების ანალიზისათვის და მიმოიხილა როგორც საერთაშორისო, ასევე ადგილობრივი ლიტერატურა აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებით. ანალიზის დროს გამოაშკარავდა დამატებითი რამდენიმე სამართლებრივი ხარვეზი, მათ შორის, „საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულების“ ცნების არარსებობა საქართველოს კანონმდებლობაში, ხოლო საოჯახო პასუხისმგებლობების გამო შვებულების აღების შესაძლებლობა ნაწილობრივ იყო გათვალისწინებული მხოლოდ შეზღუდული კატეგორიისთვის. ამ ანალიზის საფუძველზე რეგულირების ზეგავლენის შეფასების გუნდმა გამოავლინა პოტენციური პოლიტიკის ქმედებები, რაც საჭიროა ქვეყანაში კონვენციის რატიფიცირებისთვის მზადყოფნის უზრუნველსაყოფად. ეს პოტენციური ქმედებები განისაზღვრა შემდეგნაირად:

1. „საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულების“ ცნების განმარტების შემუშავება;
2. ოჯახურ პასუხისმგებლობებთან დაკავშირებული შვებულების შემოღება, არადისკრიმინაციული მიდგომა.

რეგულირების ზეგავლენის შეფასების გუნდმა სამმხრივ სამუშაო ჯგუფს (დასაქმებულთა ასოციაცია, პროფესიული კავშირები და მთავრობა) აპრილში წარუდგინა რეგულირების ზეგავლენის შეფასების კვლევის შესაძლო საკითხები და გადაწყდა, რომ რეგულირების ზეგავლენის შეფასება ჩატარებულიყო იმ რეფორმაზე, რომელიც აღმოჩენილია შრომის ბაზრის კანონმდებლობაში გამოვლენილ ყველა სამართლებრივ ხარვეზს (ეხება საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულებს).

აპრილიდან მაისამდე პერიოდში რეგულირების ზეგავლენის შეფასების გუნდი ამოწმებდა არსებულ მონაცემებს, მიმოიხილავდა შესაბამის ლიტერატურას.

ანგარიშის მთავარი ნაწილი შემუშავდა 2021 წ. ივნისსა და ივლისში.

რეგულირების ზეგავლენის შეფასების გუნდში ჩართული იყვნენ ISET-PI მკვლევრები, რომელთაც ხელმძღვანელობდა ISET-ის პოლიტიკის ასოცირებული პროფესორი ნორბერტო პინიატი, ხოლო გუნდს ასევე ეხმარებოდა გარე იურიდიული კონსულტანტი ლიკა ჯალაღანია. გუნდში ჩაერთვნენ შრომის ეკონომიკის, საჯარო პოლიტიკის, რეგულირების, სქესის ეკონომიკის, ხარტოსარგებლიანობის ანალიზისა და რეგულირების ზეგავლენის შეფასების გამოცდილების მქონე მკვლევრები. დავალებები მკვლევრების კომპეტენციების მიხედვით გადანაწილდა. გარე კონსულტანტმა საკუთარი წვლილი შეიტანა აღნიშნულ კვლევაში თავისი ცოდნით საქართველოს შრომის კანონმდებლობის, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციებისა და შესაბამისი სტანდარტების შესახებ.

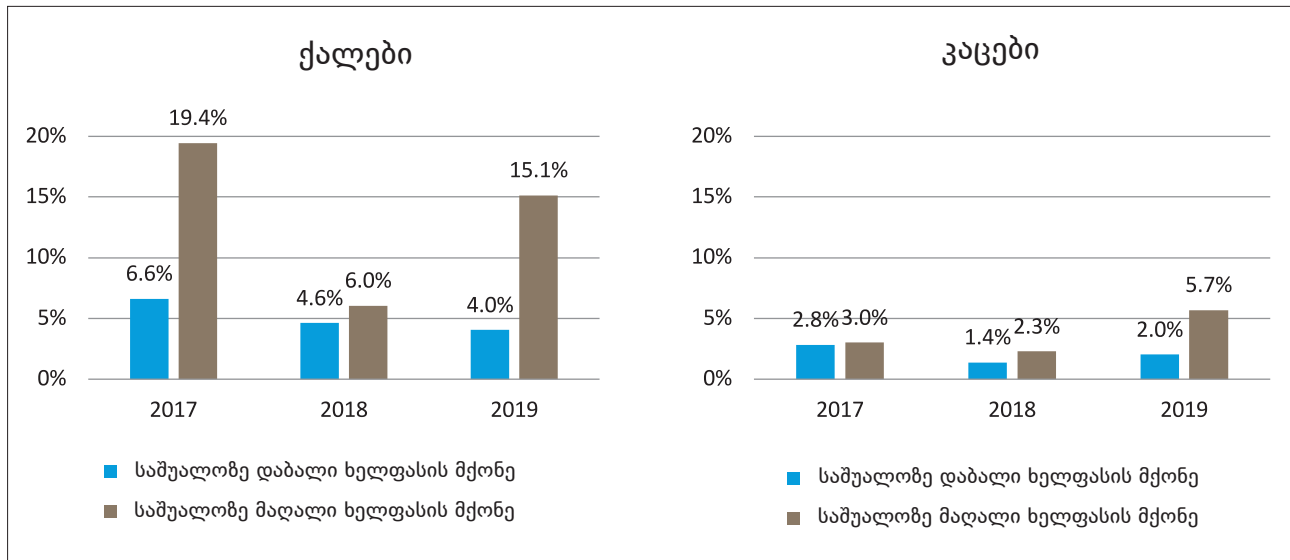
გუნდში გადანაცვლებების მიღება ხდებოდა კოლეგიალობის საფუძველზე და პროცესს გუნდის ლიდერი ხელმძღვანელობდა.

დანართი 2

ცხრილები და გრაფიკები

გრაფიკი ა1:

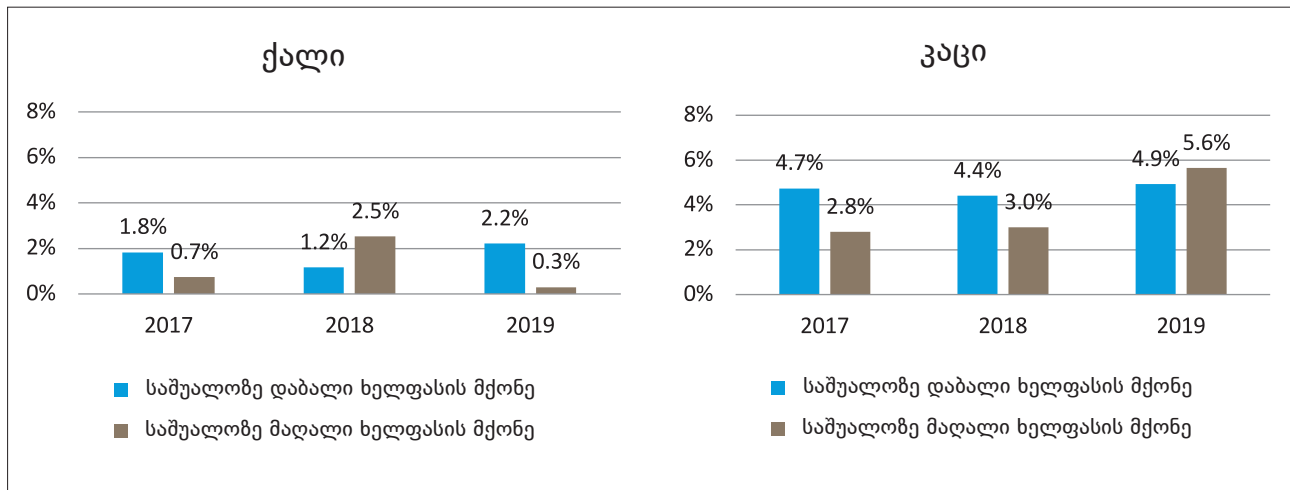
საშუალოზე დაბალი და საშუალოზე მაღალი ხელფასის მქონე საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე ჯგუფებში სახლიდან მუშაობის შემთხვევები, სქესის მიხედვით



წყარო: ავტორების გამოთვლები სამუშაო ძალის გამოკვლევის (საქსტატის) მიხედვით.

გრაფიკი ა2:

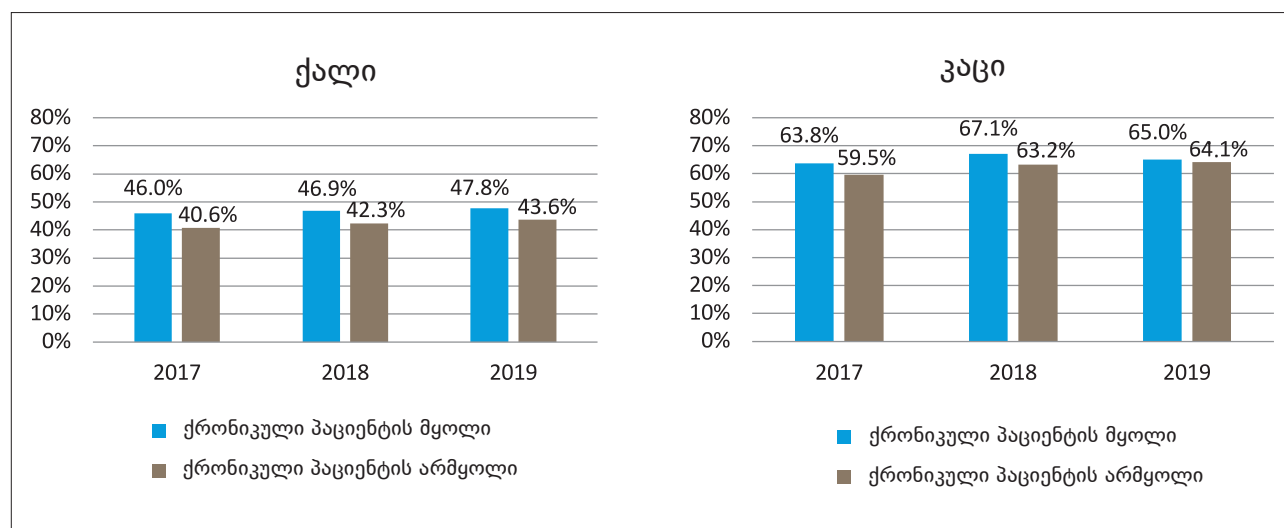
საშუალოზე დაბალი და საშუალოზე მაღალი ხელფასის მქონე საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე ჯგუფებში მოქნილი სამუშაო საათებით მუშაობის შემთხვევები, სქესის მიხედვით



წყარო: ავტორების გამოთვლები სამუშაო ძალის გამოკვლევის (საქსტატის) მიხედვით.

გრაფიკი ა3:

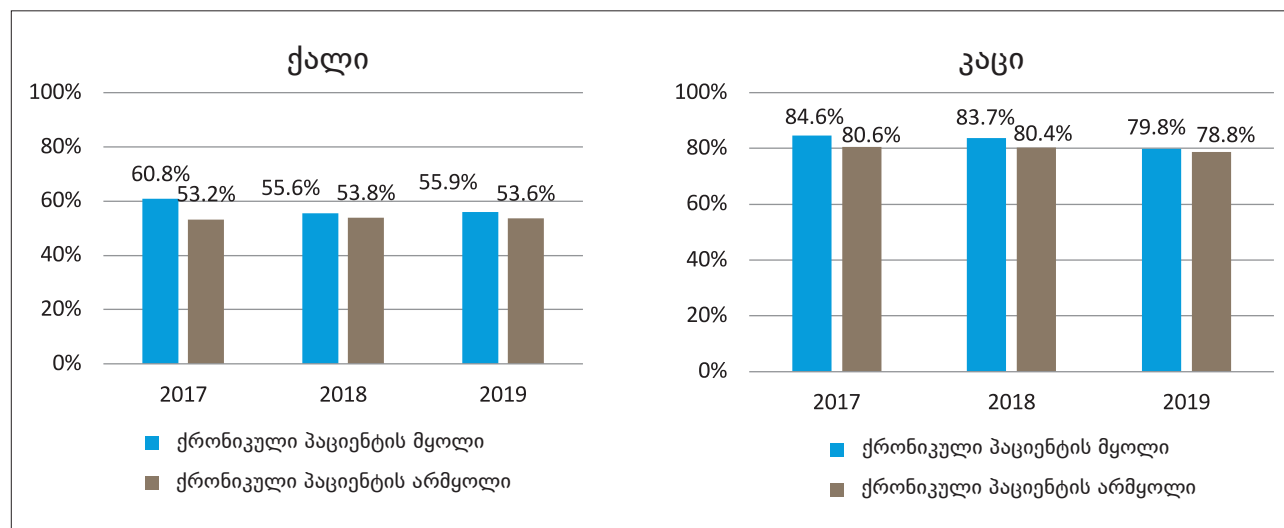
ქრონიკული დაავადებების მქონე პაციენტების მყოფი და არმყოფი დაქირავებით დასაქმებულებში მათთვის ზეგანაკვეთური მუშაობის შემთხვევები, სქესის მიხედვით



წყარო: ავტორების გამოთვლები სამუშაო ძალის გამოკვლევის (საქსტატის) მიხედვით.

გრაფიკი ა4:

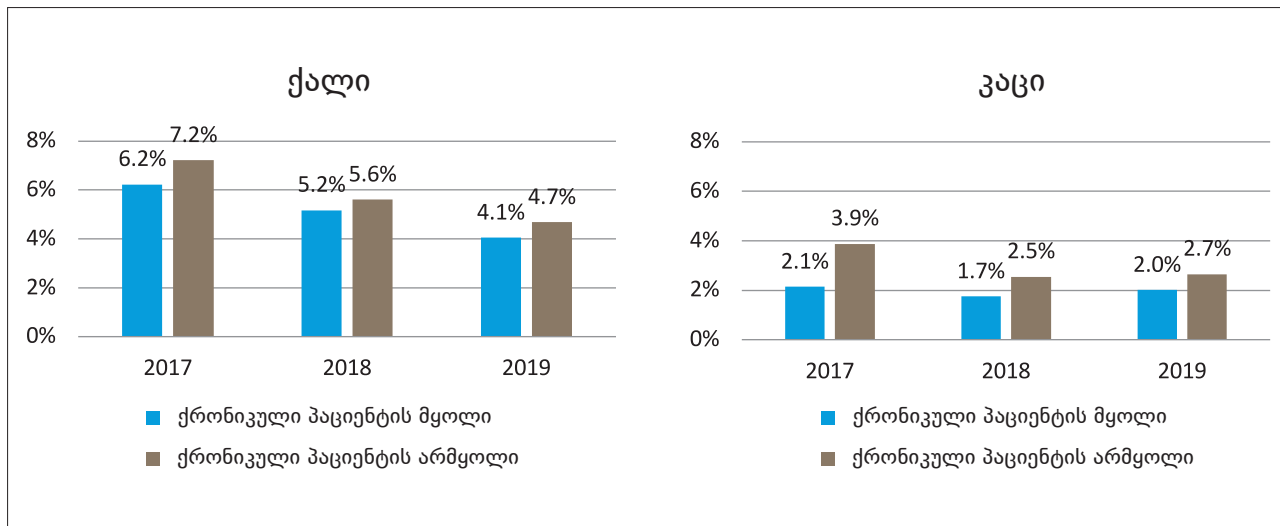
ქრონიკული დაავადებების მქონე პაციენტების მყოფი და არმყოფი დაქირავებით დასაქმებულებში არატიპური სამუშაო გრაფიკით მუშაობის შემთხვევები, სქესის მიხედვით



წყარო: ავტორების გამოთვლები სამუშაო ძალის გამოკვლევის (საქსტატის) მიხედვით.

გრაფიკი ა5:

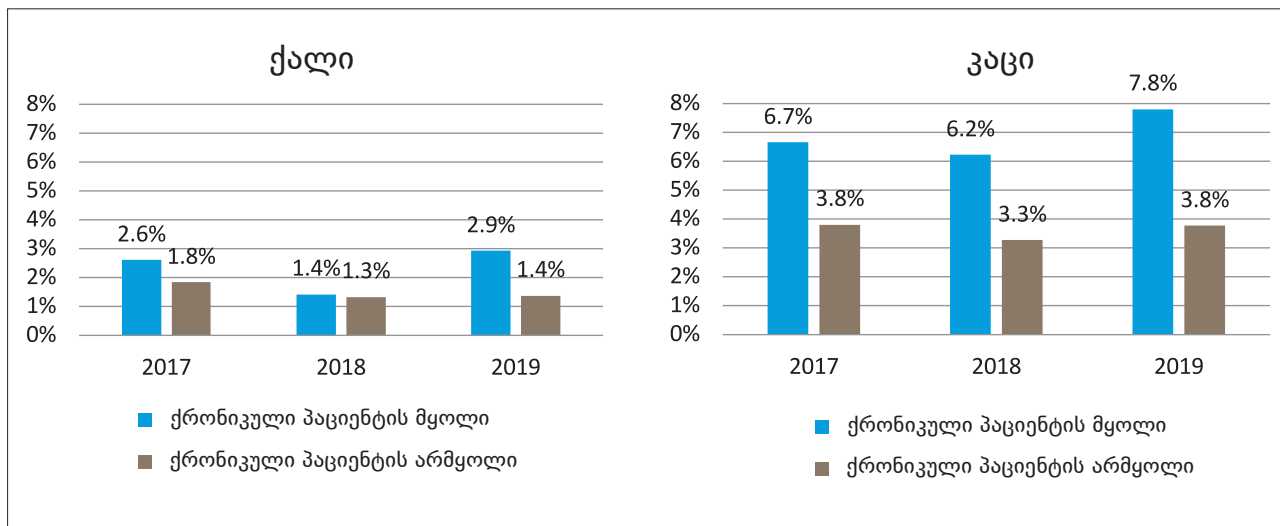
ქრონიკული დაავადებების მქონე პაციენტების მყოფი და არმყოფი დაქირავებით დასაქმებულებში სახლიდან მუშაობის შემთხვევები, სქესის მიხედვით



წყარო: ავტორების გამოთვლები სამუშაო ძალის გამოკვლევის (საქსტატის) მიხედვით.

გრაფიკი ა6:

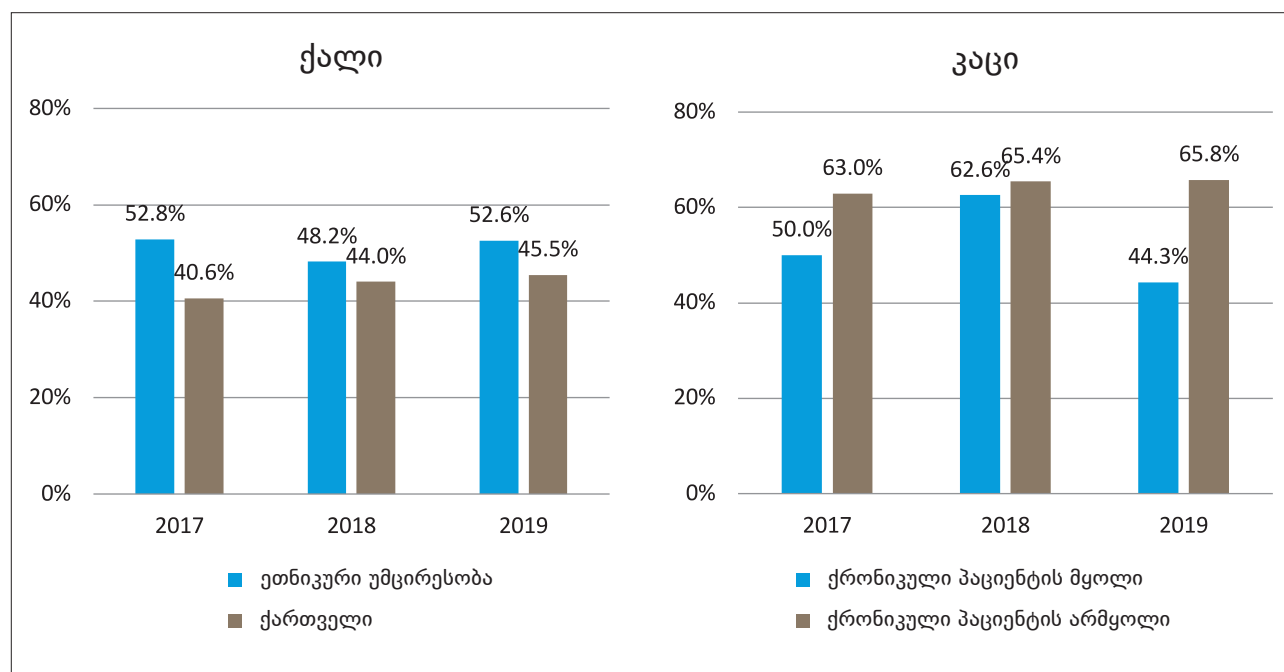
ქრონიკული დაავადებების მქონე პაციენტების მყოფი და არმყოფი დაქირავებით დასაქმებულებს შორის მოქნილი სამუშაო საათებით მუშაობის შემთხვევები, სქესის მიხედვით



წყარო: ავტორების გამოთვლები სამუშაო ძალის გამოკვლევის (საქსტატის) მიხედვით.

გრაფიკი ა7:

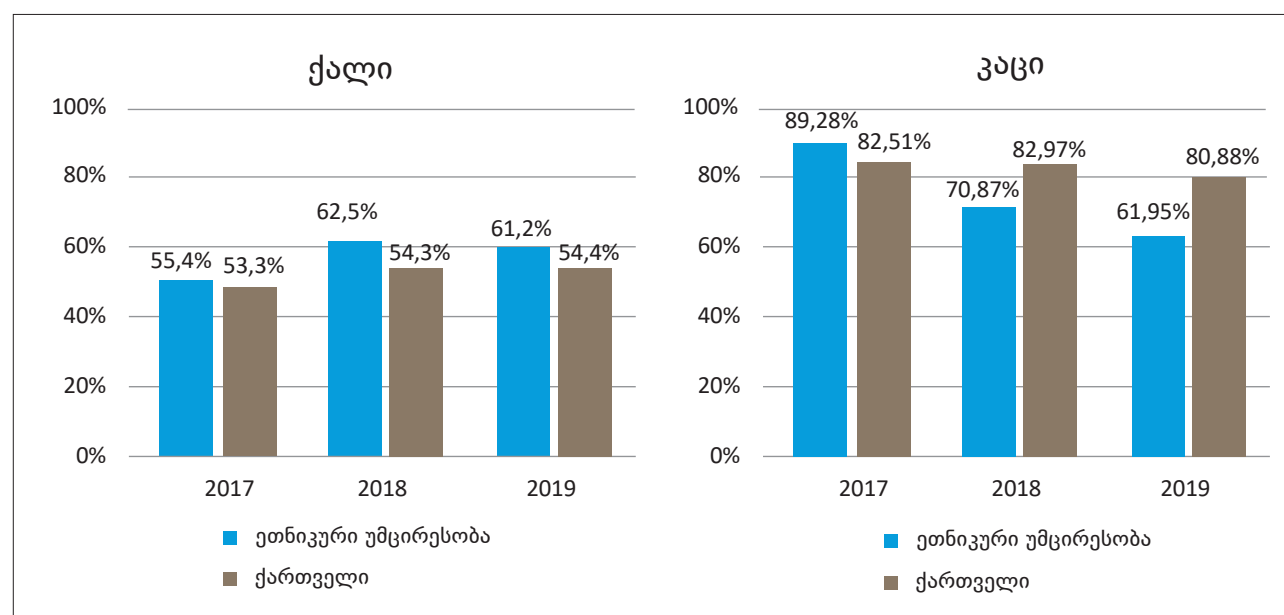
ზეგანაკვეთური მუშაობის შემთხვევები ეთნიკურობისა და სქესის მიხედვით



წყარო: ავტორების გამოთვლები სამუშაო ძალის გამოკვლევის (საქსტატის) მიხედვით.

გრაფიკი ა8:

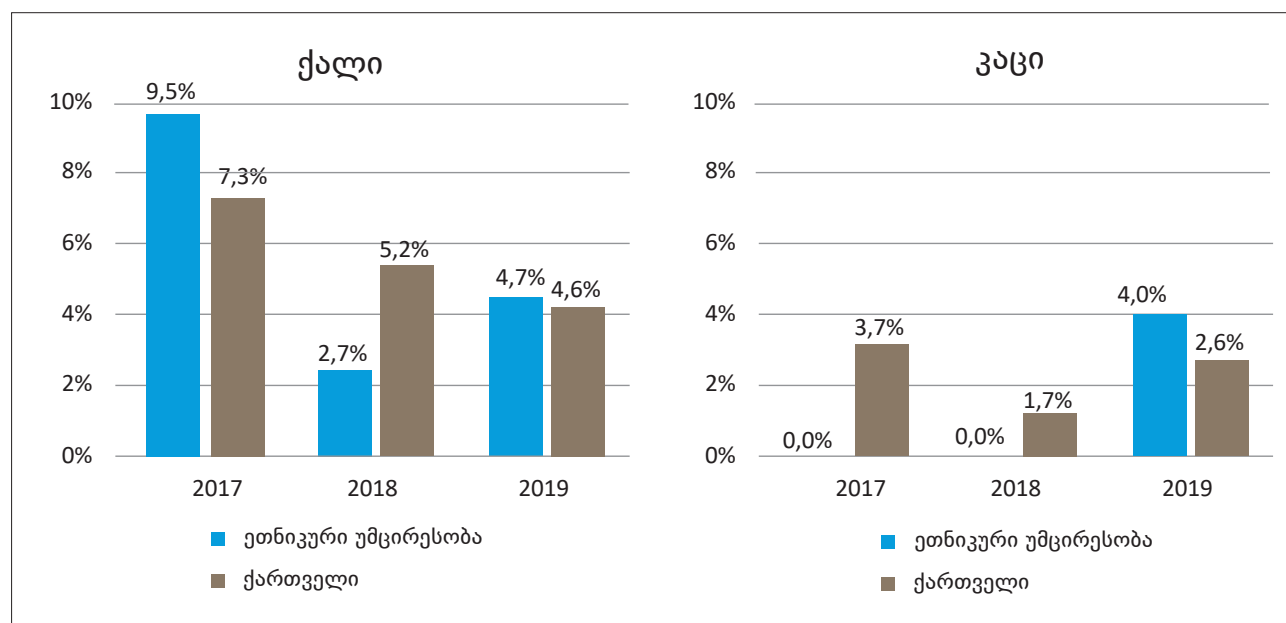
არატიპური სამუშაო გრაფიკით მუშაობის შემთხვევები ეთნიკურობისა და სქესის მიხედვით



წყარო: ავტორების გამოთვლები სამუშაო ძალის გამოკვლევის (საქსტატის) მიხედვით.

გრაფიკი ა9:

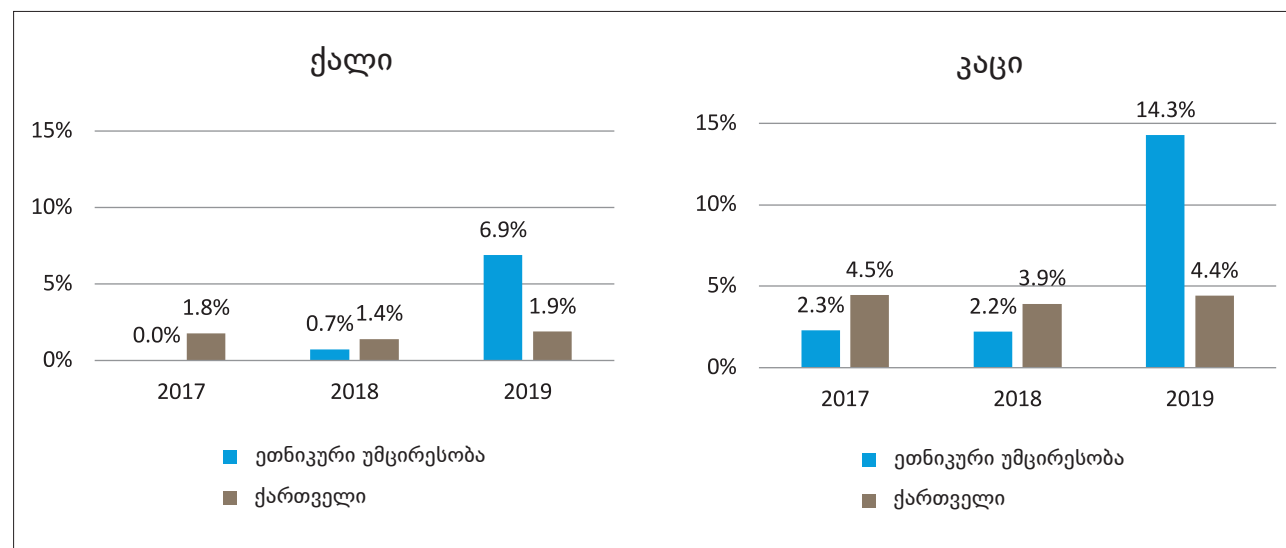
სახლიდან მუშაობის შემთხვევები ეთნიკურობისა და სქესის მიხედვით



წყარო: ავტორების გამოთვლები სამუშაო ძალის გამოკვლევის (საქსტატის) მიხედვით.

გრაფიკი ა10:

მოქნილი სამუშაო საათებით მუშაობის შემთხვევები ეთნიკურობისა და სქესის მიხედვით



წყარო: ავტორების გამოთვლები სამუშაო ძალის გამოკვლევის (საქსტატის) მიხედვით.

ცხრილი ა1:

საქართველოს შრომის კოდექსითა და რეფორმით გათვალისწინებული საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დაქირავებით დასაქმებული ქალები*

	დაქირავებით დასაქმებულები კერძო სექტორში				დაქირავებით დასაქმებულები საჯარო სექტორში			
	გათვალისწინების არსებული დონე	გათვალისწინების დონე რეფორმის შემდეგ	მაღალი ალბათობის ჯგუფები	დაბალი ალბათობის ჯგუფები	გათვალისწინების არსებული დონე	გათვალისწინების დონე რეფორმის შემდეგ	მაღალი ალბათობის ჯგუფები	დაბალი ალბათობის ჯგუფები
შვებულების დღეები მზრუნველობის გამო: ILO-ში არ არის დაკონკრეტებული დღეების რაოდენობა, მაგრამ 2019/1158 ევროკავშირის დირექტივაში მოცემულია 5 დღე	0.74%	95.10%	60.10%	35.00%	0.88%	91.81%	60.61%	31.20%
ლამის სამუშაოს რეგულირება: არ არის კონკრეტული ჩანაწერი	0.16%	95.68%	60.68%	35%	0.08%	92.60%	66.16%	26.45%
ზეგანა-კვეთური სამუშაოს რეგულირება: არ არის კონკრეტული ჩანაწერი	0.71%	95.13%	60.12%	35%	0.9%	91.81%	60.61%	31.20%

წყარო: ავტორების გამოთვლები სამუშაო ძალის გამოკვლევის (საქსტატის) მიხედვით.

*შენიშვნა: შრომის კოდექსით რეგულირებული დაქირავებით დასაქმებული დაახლოებით 411,028 ქალიდან, 2019 წელს, 252,781 დასაქმებული იყო კერძო სექტორში, ხოლო 158,247 — საჯარო სექტორში.

ცხრილი ა2:

საქართველოს შრომის კოდექსითა და რეფორმით გათვალისწინებული საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დაქირავებით დასაქმებული კაცები*

	დაქირავებით დასაქმებულები კერძო სექტორში				დაქირავებით დასაქმებულები საჯარო სექტორში			
	გათვალისწინების არსებული დონე	გათვალისწინების დონე რეფორმის შემდეგ	მაღალი ალბათობის ჯგუფები	დაბალი ალბათობის ჯგუფები	გათვალისწინების არსებული დონე	გათვალისწინების დონე რეფორმის შემდეგ	მაღალი ალბათობის ჯგუფები	დაბალი ალბათობის ჯგუფები
შვებულების დღეები მზრუნველობის გამო: ILO-ში არ არის დაკონკრეტებული დღეების რაოდენობა, მაგრამ 2019/1158 ევროკავშირის დირექტივაში მოცემულია 5 დღე	0.42%	98.16%	61.83%	36.32%	0.59%	96.73%	64.11%	32.61%
ლამის სამუშაოს რეგულირება: არ არის კონკრეტული ჩანაწერი	0.15%	98.43%	62.11%	36.32%	0%	97.32%	82.53%	14.79%
ზეგანაკვეთური სამუშაოს რეგულირება: არ არის კონკრეტული ჩანაწერი	0.40%	98.18%	61.86%	36.32%	0.6%	96.76%	64.15%	32.61%

წყარო: ავტორების გამოთვლები სამუშაო ძალის გამოკვლევის (საქსტატის) მიხედვით.

*შენიშვნა: შრომის კოდექსით რეგულირებული დაქირავებით დასაქმებული დაახლოებით 391,665 კაციდან, 2019 წელს, 290,391 დასაქმებული იყო კერძო სექტორში, ხოლო 101,274 — საჯარო სექტორში.

ცხრილი ა3:

საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონითა და რეფორმით გათვალისწინებული საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე ქალი საჯარო მოხელეები*

	საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონით გათვალისწინებული საჯარო მოხელე			
	გათვალისწინების არსებული დონე	გათვალისწინების დონე რეფორმის შემდეგ	მაღალი ალბათობის ჯგუფები	დაბალი ალბათობის ჯგუფები
შვებულების დღეები მზრუნველობის გამო: ILO-ში არ არის დაკონკრეტებული დღეების რაოდენობა, მაგრამ 2019/1158 ევროკავშირის დირექტივაში მოცემულია 5 დღე	0.8%	91.89%	60.69%	31.2%
ლამის სამუშაოს რეგულირება: არ არის კონკრეტული ჩანაწერი	0%	92.69%	61.48%	31.20%
ზეგანა-კვეთური სამუშაოს რეგულირება: არ არის კონკრეტული ჩანაწერი	0.88%	91.81%	60.61%	31.20%
ნახევარ განაკვეთზე მუშაობის რეგულირება არ არის კონკრეტული ჩანაწერი	0%	92.69%	61.48%	31.20%

წყარო: ავტორების გამოთვლები სამუშაო ძალის გამოკვლევის (საქსტატის) და საჯარო სამსახურის ბიუროს წლიური ანგარიშების მიხედვით.

*შენიშვნა: 2019 წელს საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონით რეგულირდებოდა 12,243 ქალი საჯარო მოხელე.

ცხრილი ა4:

საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონითა და რეფორმით გათვალისწინებული საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე კაცი საჯარო მოხელეები*

	საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონით გათვალისწინებული საჯარო მოხელე			
	გათვალის- წინების არსებული დონე	გათვალის- წინების დონე რეფორმის შემდეგ	მაღალი ალბა- თობის ჯგუფები	დაბალი ალბა- თობის ჯგუფები
შვებულების დღეები მზრუნველობის გამო: ILO-ში არ არის დაკონკრე- ტებული დღეების რაოდენობა, მაგრამ 2019/1158 ევროკავშირის დირექტივაში მოცემულია 5 დღე	0.6%	96.76%	64.15%	32.61%
ლამის სამუშაოს რეგულირება: არ არის კონკრეტული ჩანაწერი	0%	97.32%	64.71%	32.61%
ზეგანა- კვეთური სამუშაოს რეგულირება: არ არის კონკრეტული ჩანაწერი	0.56%	96.76%	64.15%	32.61%
ნახევარ განაკვეთზე მუშაობის რეგულირება არ არის კონკრეტული ჩანაწერი	0%	97.32%	64.71%	32.61%

წყარო: ავტორების გამოთვლები სამუშაო ძალის გამოკვლევის (საქსტატის) და საჯარო სამსახურის ბიუროს წლიური ანგარიშების მიხედვით.

*შენიშვნა: 2019 წელს საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონით რეგულირდებოდა 27,898 კაცი საჯარო მოხელე.

დანართი 3

დაინტერესებულ მხარეებთან კონსულტაციის პროცესის შეჯამება

ნინო ბერიანიძე, პირველი კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი; საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტროს ეკონომიკური პოლიტიკის დეპარტამენტის კონსულტანტი; სიღრმისეული ინტერვიუ (31.05.2021)

- 2020 წელს შრომის კოდექსის შესწორების პროცესში, კერძოდ შრომითი დისკრიმინაციის თავში მე-8 მუხლის დამატებით სრულად იქნა გათვალისწინებული საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულების პოტენციური საჭიროებები და ზოგიერთ შემთხვევაში დამსაქმებელს მისცა განსხვავებული მოპყრობის/მოქცევის შესაძლებლობა, რაც უკვე დისკრიმინაციად აღარ ითვლება. სხვა საკითხებთან ერთად ამგვარი მიდგომა გულისხმობს საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე პირის მხარდაჭერას.
- თუ მარეგულირებელი ჩარჩო იმგვარადაა შედგენილი, რომ აღნიშნული საკითხის შესაბამისი სამართლებრივი საფუძველი უკვე არსებობს, მაშინ არსებული სისტემა შესაძლოა ჩუნებელია, ხოლო ისეთი დამატებითი მარეგულირებელი ან არამარეგულირებელი მექანიზმების შემოღება არ არის საჭირო, რომლებიც დამატებით რისკებს გამოიწვევს.
- თავისი კომპეტენციის ფარგლებში ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო ჩართულია ჯანმრთელობის სამინისტროს მიერ ინიცირებული შრომითი მარეგულირებელი აქტივების გადახედვაში. გარდა ამისა, სამინისტრო არის სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისიის წევრი და წარმოდგენილია კომისიის შესაბამის სამუშაო ჯგუფში. ამგვარად, სამინისტრო აქტიურადაა ჩართული შრომის რეფორმებთან დაკავშირებული საკანონმდებლო თუ ინსტიტუციონალური საკითხების განხილვასა და გადანაცვლებების მიღების პროცესში.

რაისა ლიპარტელიანი, ვიცე პრეზიდენტი, პროფესიული კავშირები; სიღრმისეული ინტერვიუ (03.06.2021)

- მსოფლიოში მზრუნველობის საჭიროების მქონე ადამიანთა რიცხვი იზრდება; საქართველოც გამონაკლისი არ არის, რაც ნიშნავს იმას, რომ ანაზღაურებადი თუ არაანაზღაურებადი მზრუნველობითი სამუშაოების მოცულობა გაიზრდება. ამგვარად, მზრუნველობითი სამუშაო მოითხოვს ადამიანთა უფრო და უფრო მეტ ფიზიკურ რესურსს.
- სიცოცხლის ხანგრძლივობა მსოფლიოში იზრდება და ხანდაზმულებს უფრო დიდხანს დასჭირდებათ დახმარება.
- ქალები უფრო მეტად არიან ჩართულნი მზრუნველობით საქმიანობაში, ვიდრე კაცები და საქართველო არ არის გამონაკლისი.
- საოჯახო პასუხისმგებლობების გამო სამსახურის დაკარგვის პრობლემა ძირითადად ქალების წინაშე დგას და ხელს უშლის მათ კარიერულ წინსვლას, ასევე დასაქმებას და როგორც ვხედავთ, ქალების აქტივობა შრომის ბაზარზე სტატისტიკურად ნაკლებია, ვიდრე კაცებისა.
- საქართველოს ერთ-ერთი გამოწვევაა უმაღლესი განათლება, რადგან ოჯახები უფრო მეტად აცეკვენ ყურადღებას კაცის განათლებას, ვიდრე ქალისას.
- საქართველოში არ არსებობს მოქნილი სამუშაო გრაფიკით მუშაობის პრაქტიკა.
- ქალებს სჭირდებათ მოქნილი სამუშაო გრაფიკი, სამსახურები, სადაც შესაძლებლობა ექნებათ, იმუშაონ ნახევარ განაკვეთზე საოჯახო პასუხისმგებლობების გამო; თუმცა, ჩვენს შრომის ბაზარზე ამგვარი ტიპის სამუშაოები ნაკლებადაა. შედეგად, ქალები ქრებიან შრომის ბაზრიდან.
- პანდემიის დროს ქალებმა დაანებეს სამსახურს თავი არა მხოლოდ იმის გამო, რომ ხანდაზმულებზე უნდა ეზრუნათ, არამედ იმიტომაც, რომ ბალები დაიხურა და ქალებს

მოუწიათ მცირეწლოვანი შვილების მოვლა, ხოლო სკოლების დახურვის გამო — ბავშვების განათლებაზე ზრუნვა.

- ჩვენი კანონმდებლობა ვერ იძლევა იმის გარანტიას, რომ დასაქმებულმა შეძლოს სამუშაო და სამსახურებრივი ცხოვრების შეთავსება მიუხედავად იმისა, რომ შრომის საერთაშორისო კონვენცია და ევროპის სოციალური ქარტია გვავალდებულებს ამგვარი შესაძლებლობების უზრუნველყოფას.
- ჩვენი კანონმდებლობა არ უკრძალავს დამსაქმებლებს, დასაქმებულებს შეუცვალონ სამუშაო ადგილი თუ ახალ სამუშაო ადგილამდე მისასვლელად და ამ ადგილიდან სახლში დასაბრუნებლად სამ საათზე ნაკლებია საჭირო. ასევე, დამსაქმებელს შეუძლია, შეცვალოს სამუშაოს დაწყების დრო, არაუმეტეს 1.5 საათით; ამგვარად, ჩვენი კანონმდებლობა არა მხოლოდ არ იცავს საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულებს, არამედ ზოგიერთ შემთხვევაში ხელს უშლის მათ მუშაობაში.
- საოჯახო და სამსახურებრივი ცხოვრების დაბალანსების პრობლემის ერთ-ერთი საუკეთესო გადაჭრის გზაა ისეთ მომსახურებებში ინვესტიციების ჩადება, რომელიც ადამიანებს ეხმარება, მაგალითად, მოვლის ცენტრებში ხანდაზმულების მიყვანა ან ბაღებში ბავშვების მიყვანა.
- ამ პრობლემების გადასაჭრელად ძალზედ მნიშვნელოვანია ცნობიერების ამაღლება.
- უნდა ვიმუშაოთ ბიზნესთან, თანამშრომლებთან და საზოგადოებასთან, რათა გავავებინოთ, რომ საოჯახო პასუხისმგებლობა მხოლოდ ქალების ტვირთი არ არის.
- ცნობიერების ამაღლება შეიძლება ვიზუალიზაციით, ვიდეოკლიპებით, შეხვედრებით, მაგრამ მათი გაკეთება საჭიროა თანმიმდევრულად, რეგულირების პარალელურად.
- თუ დამსაქმებელს აქვს მოლოდინი, რომ საოჯახო პასუხისმგებლობების გადანაწილდება ქალსა და კაცს შორის, მაშინ დამკვეთისაგან დისკრიმინაცია არ იქნება მოსალოდნელი.
- სახლიდან მუშაობის უფლების მიცემა დასაქმებულების დროს დაზოგავს: სამსახურში მისვლის, მომზადების დრო. დამსაქმებლები, ასევე, დაზოგავენ ადმინისტრაციულ და ტექნიკურ რესურსებს.

- დამსაქმებლების ისეთი მოტივები, როგორებიცაა საგადასახადო შეღავათები, რასაც მთავრობა უზრუნველყოფს, არის გამართლებული პრაქტიკა დასაქმებულების დისკრიმინაციის აღმოსაფხვრელად.
- მზრუნველობით ეკონომიკაში ინვესტირება ქმნის ახალ სამუშაო ადგილებს: არსებობს აშშ-სა და ბრაზილიის მაგალითები.
- ამ რეგულაციის შესრულება არ არის მხოლოდ სახელმწიფოს პასუხისმგებლობა; მის განხორციელებაში უმთავრესად მონაწილეობენ დასაქმებულები და დამსაქმებლები. თუმცა, რადგანაც დამსაქმებლები აწესებენ ნორმებს და უფრო ძლიერები არიან დასაქმებულისა და დამსაქმებლის ურთიერთობებში, მათი წილი პასუხისმგებლობა კრიტიკულად მნიშვნელოვანია.
- პროფესიული კავშირები მოითხოვს ამ ტიპის კონვენციების რატიფიკაციას.
- პროფესიული კავშირები ატარებს სხვადასხვა ტიპის ტრენინგს, ცოცხალ კონსულტაციებს, ყოველდღიურ კონსულტაციებს, აკეთებს ვიდეო კლიპებს, ანიმაციებს, პოსტერებს ამ საკითხის შესახებ.

ლევან აბაშიძე, შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტის მონიტორინგის განყოფილების უფროსი; შრომის ინსპექციის სამსახური; სიღრმისეული ინტერვიუ (03.06.2021)

- 2021 წლის პირველი იანვრიდან შრომის ინსპექტირების დეპარტამენტი გახდა საჯარო სამართლის იურიდიული პირი, რამაც გააფართოვა მათი მანდატი და სტრუქტურული შესაძლებლობები.
- თანამშრომელთა, მათ შორის, შრომის ინსპექტორთა რაოდენობა გაიზარდა.
- შრომის ინსპექციას უკვე აქვს აუცილებელი ინსპექციის მანდატი და არ შემოიფარგლება მხოლოდ რეკომენდაციით, რაც ნიშნავს, რომ ახლა შეუძლია თავისი შეხედულებისამებრ აირჩიოს კომპანია და შეამოწმოს შრომითი უფლებები.
- შრომის ინსპექციამ დაადასტურა დაგეგმილი ინსპექციის ობიექტების სია — უმთავრესად მაღალი რისკის შემცველი სექტორული ობიექტები, სადაც შრომითი უფლებების დარღვევის გავრცელებული პრაქტიკაა; ესენია:

სუპერმარკეტების ქსელი, სამედიცინო დაწესებულებები, რომელთა ინსპექტირება უნდა მოხდეს წლის განმავლობაში.

- უკვე დაახლოებით 50 კომპანია შემოწმდა; მათ მიეცათ მითითებები და ამ მითითებების შესრულების გონივრული ვადა.
- დიდი ალბათობით, არსებობს საოჯახო პასუხისმგებლობებთან დაკავშირებული შრომითი უფლებების დარღვევები, მაგრამ ეს კონვენციები (156-ე, 123-ე) არ არის რატიფიცირებული საქართველოს მიერ, ხოლო შრომის ინსპექციის ახალი კანონი ახლახან მიიღეს. ცნობიერების დონე ძალიან დაბალია და დასაქმებულებმა შეიძლება არ იცოდნენ, რომ მათი უფლებები ირღვევა. ამიტომ, ჯერ-ჯერობით არ ყოფილა საოჯახო პასუხისმგებლობებთან დაკავშირებული დარღვევების შემთხვევები.
- შრომის ინსპექცია ატარებს ცნობიერების ამაღლების კამპანიებს, რათა აცნობოს ხალხს, რომ შრომის ინსპექცია არის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი დაწესებულება, რომელიც უზრუნველყოფს დასაქმებულების უფლებების დაცვას.
- შრომის ინსპექცია ახლა ფოკუსირდება ისეთ წინასახელშეკრულებო ეტაპზე, როგორიცაა ვაკანსიების გამოცხადება, რათა არ მოხდეს პოტენციური დასაქმებულების დისკრიმინაცია დამსაქმებლის მხრიდან.
- შრომის ინსპექცია აკვირდება შრომითი ურთიერთობების მარეგულირებელ დოკუმენტებში დასაქმებულების თანაბარი მოპყრობის საკითხებს, რათა შრომის კოდექსით გათვალისწინებული ანტიდისკრიმინაციული ჩანაწერები არაკეთილსინდისიერად არ იყოს გამოყენებული დამსაქმებლების მიერ.
- ცნობიერების გაზრდა და კონვენციების (123-ე, 156-ე) რატიფიცირება არის ამ პრობლემის გადაჭრის ერთ-ერთი ყველაზე კარგი გზა.
- ეს არ არის მხოლოდ მთავრობის პასუხისმგებლობა, არამედ პროფესიული კავშირების, არასამთავრობო ორგანიზაციების როლიც მნიშვნელოვანია; მათ უნდა გაავრცელონ ინფორმაცია ამ რეგულაციის შესახებ დასაქმებულებს შორის.
- შრომის ინსპექცია არის აღმასრულებელი ადმინისტრაციული ორგანო; მას შეუძლია, დააყენოს რეგულირების ცვლილების საკითხები

სოციალური პარტნიორობის სამმხრივ კომისიაზე; თუმცა, გადაწყვეტილების მიღება პარლამენტის უფლებამოსილებაა.

მიხეილ კორძახია, პრეზიდენტი, ააიპ „ბიზნეს საქართველო“; სიღრმისეული ინტერვიუ (03.06.2021)

- ასოციაციაში გაწევრიანებულია 25 კომპანია; უმეტესად კერძო შეზღუდული პასუხისმგებლობის კომპანიები და რამდენიმე ინდივიდუალური მეწარმე, ასევე ღია სააქციო საზოგადოებები.
- რთულია 156-ე კონვენციის დანერგვა; თუმცა, ჯერ პოლიტიკური განხილვები არ დაწყებულა ამ საკითხთან დაკავშირებით.
- ბიზნესს არა აქვს ინფორმაცია 156-ე კონვენციისა და 165-ე რეკომენდაციის შესახებ.
- კომპანიები აღიარებს საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულების პრობლემებს და უმეტეს შემთხვევაში ისინი ამ პრობლემებს საკუთარი შიდა რესურსებით უმკლავდება.
- საოჯახო პასუხისმგებლობებთან დაკავშირებული პრობლემისადმი მიდგომა და მისი დღევანდელი აღქმა აღმასრულებელი ხელისუფლების მხრიდან არის არაღამაყმაყოფილებელი.
- საშუალო და მცირე ზომის კომპანიები მსხვილ კომპანიებთან შედარებით, უფრო იჩენენ დასაქმებულებზე ზრუნვას და მეტად აკმაყოფილებენ 156-ე კონვენციის მოთხოვნებს, ვიდრე ეს ზოგადად ცნობილია.
- არსებული მდგომარეობის გათვალისწინებით ცენტრალური მთავრობა და მუნიციპალიტეტები ვერ შეძლებენ კონვენციის პირობების დაკმაყოფილებას.
- გადაწყვეტილების მიღების პროცესში დაინტერესებული მხარეები იშვიათად არიან ჩართულნი.
- აღმასრულებელი ხელისუფლებას პასუხისმგებელი საოჯახო პასუხისმგებლობების საკითხების გადაჭრაზე, მაგრამ ეს არ უნდა მოხდეს დამსაქმებლების დასჯით.
- ამ რეგულაციის წარმატებით განხორციელებისათვის არსებითად მნიშვნელოვანია ცნობიერების ამაღლება და რესურსები, მათ შორის, ფულადი სახსრების მობილიზაცია.

- დირექტივების მიღებამდე არსებითად მნიშვნელოვანია, ვიცოდეთ, იმუშავებს თუ არა დირექტივა რეალობაში.
- თუ კომპანიის ან კონკრეტული სექტორის მდგომარეობა კარგად არ შეისწავლება, ხისტი მიდგომები მდგომარეობას გააუარესებს.
- დიდი ალბათობით, ბიზნესი მოექცევა ამ რეგულაციის ზეგავლენის ქვეშ; და რადგანაც მთავრობა, ჩვეულებრივ, სჯის დასაქმებულებს მცირე დარღვევის გამო, შესაძლოა, რომ მოხდება საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულების დისკრიმინაცია, რაც ეს რეგულაციის სიხისტის ბრალი იქნება.
- ნებისმიერი პოლიტიკური ცვლილება ეფუძნება ერთ რამეს: რა არის თანამშრომლობის ფორმულა — როგორ თანამშრომლობთ და რა პრინციპებზე თანხმდებით.
- მნიშვნელოვანია, დამსაქმებლებმა დაინახონ საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულებზე ზრუნვის სარგებელი; ამის გაკეთება შეიძლება სხვა პრაქტიკის, ასევე სხვა კომპანიების გამოცდილებების გაზიარებით.
- საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულების პრობლემების გადაჭრაში ბიზნეს ასოციაციების როლი კრიტიკულია; სამუხაზროდ, მათ ამის შესახებ ინფორმაცია არ აქვთ.

ანა დევდარიანი, ადვოკატი, საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაცია; სიღრმისეული ინტერვიუ (08.06.2021)

- ორგანიზაციაში დაახლოებით 1,000 წევრი ირიცხება.
- დასაქმებულებს, რომელთა ოჯახის წევრები ავადარიანისე, რომ დასაქმებული ვერ ახერხებს სამუშაოს შესრულებას, დამქირავებელმა უნდა უზრუნველყოს შესაბამისი პირობებით, რათა უკეთ იმუშაოს. თუ ასეთი პირობები ვერ დაკმაყოფილდება, დასაქმებულს შეუძლია აიღოს შვებულების დღე. თუმცა, აქ ერთი პრობლემაა — კანონი არ არეგულირებს ამ შემთხვევაში ანაზღაურების საკითხს, ამიტომ ანაზღაურება, როგორც წესი, მცირეა.
- დამსაქმებელს უკვე აღარ შეუძლია, ამუშაოს დასაქმებული, თუ მას ახალშობილი შვილი ჰყავს ან ორსულადაა, ან შვილი აიყვანა, მაგრამ შრომის კოდექსში სხვა საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულების შესახებ ჩანაწერები არ არის.
- არა აქვს მნიშვნელობა, რამდენად სამართლიანი იქნება რეგულაცია, დამსაქმებულებზე ის მაინც უარყოფითად იმოქმედებს, განსაკუთრებით ახლა, პანდემიის დროს.
- დამსაქმებულებს უკვე ისედაც ბევრი პასუხისმგებლობა აკისრიათ, როგორცაა სამუშაო საათების აღწერა; უკვე საჭირო გახდა შტატის გაზრდა. ამგვარად, ახალი რეგულაციები მათთვის უფრო მტკივნეული იქნება. თუმცა, ჩვენ თუ მდგომარეობას დასაქმებულის მხრიდან შევხედავთ, მართალია, რომ მათი პირობები საკმარისად არ რეგულირდება და არ შეესაბამება საერთაშორისო სტანდარტებს.
- შრომის კოდექსი არ არეგულირებს შემთხვევებს, როდესაც დასაქმებული დროებით დათხოვნილია ოჯახური საჭიროების გამო და შემდეგ ვერ ბრუნდება სამსახურში იმიტომ, რომ მის ადგილს სხვა თანამშრომელი იკავებს.
- დამსაქმებლისათვის სარისკოა სახლიდან მუშაობის ან მოქნილი სამუშაო გრაფიკით მუშაობის შესაძლებლობა; იყო შემთხვევები, როდესაც დასაქმებულები არასწორად ასრულებდნენ სამუშაოს და მუშაობის ხარისხი გაუარესდა.
- საქართველოში არსებული სტერეოტიპების გამო ქალები ნაკლებად არიან დასაქმებულები წამყვან პოზიციებზე, ვიდრე კაცები.
- კრიტიკულად მნიშვნელოვანია ცნობიერების გაზრდა, რათა საოჯახო პასუხისმგებლობების საკითხი მოგვარდეს; დასაქმებულებმაც არ იციან თავიანთი უფლებების შესახებ ან რა მოსთხოვონ დამსაქმებელს.
- დამსაქმებელი და დასაქმებული თვითონ უნდა შეთანხმდნენ. მაგალითად, თუ დასაქმებული დროებით თავისუფლდება საოჯახო საჭიროებების გამო, დამსაქმებელი უნდა დაჰპირდეს, რომ ის სამუშაოზე გასვლისთანავე დაიბრუნებს სამსახურს, მაგრამ დასაქმებულის ასევე უნდა დაჰპირდეს, რომ სამსახურში მისი დაბრუნდება ისეთივე პროდუქტიული იქნება, როგორც მანამდე იყო.
- შრომის კოდექსში არის ჩანაწერი თანაბარი ანაზღაურების შესახებ, რაც კარგი მიზეზია, რომ ქალმა დასაქმებულმა მოითხოვოს იდენტური ანაზღაურება, რაც კაცს აქვს იმავე სამუშაოსათვის.
- დამსაქმებელთა ასოციაცია ყოველთვის

ატარებს ტრენინგებსა და კონსულტაციებს, რათა აამაღლოს ცნობიერება სხვადასხვა საკითხზე. საოჯახო პასუხისმგებლობების შესახებ ტრენინგები არ ჩატარებულა, რადგან არავის მოუმართავს ჩვენთვის ამ საკითხით. თუმცა, თუ შრომის კოდექსი შეიცვლება, ჩვენ უზრუნველყოფთ ტრენინგებსა და კონსულტაციებს ჩვენი წევრებისათვის.

- ამ საკითხთან დაკავშირებით ძირითადი პასუხისმგებლობა ეკისრება კანონმდებლებს, ხოლო მთავარ აქტორები არიან დამსაქმებლები, რომლებიც ყველაზე მეტად ექცევიან რეგულაციის ზეგავლენის ქვეშ.

მაია ესებუა და ნიკოლოზ ვარნაშიშვილი, წამყვანი სპეციალისტები; საქართველოს პარლამენტის ჯანმრთელობისა და სოციალური საკითხების კომიტეტი; სიღრმისეული ინტერვიუ (08.06.2021)

- ალბათ, საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დამსაქმებულებს არ შეუძლიათ მოითხოვონ უკეთესი სამუშაო პირობები, რადგანაც ეშინიათ სამსახურის დაკარგვის.
- კანონმდებლობის მიხედვით, დამსაქმებულს, რომელსაც ჰყავთ 15+ წლის მწვავე დაავადების მქონე ოჯახის წევრი, ეძლევა 3-7 დღე მოვლისთვის.
- თუ დამსაქმებულის ოჯახის წევრს აქვს ქრონიკული დაავადება და დამსაქმებულს რამდენიმე თვიანი შვებულება სჭირდება მის მოსაველეად, ის უკვე ზედმეტი ხარჯი ხდება დამსაქმებლისათვის და შეიძლება დაითხოვონ სამსახურიდან.
- თუ დამსაქმებულის შრომითი უფლებების დარღვევა დაფიქსირდება, ჯანმრთელობისა და სოციალური საკითხების კომიტეტი დაეხმარება ასეთ პირებს, მაგრამ ზომიერად, რათა მათი დამსაქმების სტატუსი არ დადგეს რისკის ქვეშ.
- სხვა შემთხვევებისათვის საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დამსაქმებულების დასახმარებლად სხვა მიდგომაა საჭირო.
- თუ დამსაქმებულს ჰყავს ავადმყოფი ოჯახის წევრი, ამ დამსაქმებულს შეიძლება მიეცეს ერთ თვემდე მზრუნველის შვებულება.
- რეგულაციები უნდა იყოს დაბალანსებული, რათა არც დამსაქმებლის, არც დამსაქმებულის ინტერესები არ დაზიანდეს და სხვა დეტალები განერილი უნდა იყოს კონტრაქტში.

ირმა გელაშვილი, შრომისა და დასაქმების დეპარტამენტის შრომითი ურთიერთობებისა და სოციალური პარტნიორობის განყოფილების მთავარი სპეციალისტი; საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო; სიღრმისეული ინტერვიუ (09.06.2021)

- რეგულაციის არარსებობის გამო დამსაქმებელსა და დამსაქმებულს შორის ჩამოყალიბდა ისეთი დამოკიდებულება, როდესაც არავინ არაფერზე არ არის პასუხისმგებელი.
- არსებობს რისკი, რომ რეგულაციის დანერგვის შემდეგ დამსაქმებულზე ზრუნვა დამსაქმებლისათვის დამატებითი ტვირთი იქნება.
- მსოფლიო მოსახლეობა ბერდება, საპენსიო ასაკის ადამიანების რიცხვი იზრდება და სამუშაო ასაკის ადამიანების რაოდენობა კლებულობს.
- ამ საკითხთან დაკავშირებით ყველაზე მეტად ქალებს სჭირდებათ დახმარება.
- აუცილებელია დამსაქმებლისათვის მარეგულირებელი ნორმების დაწესება, რათა გააცნობიეროს, რომ ისაა დამსაქმებლის სიცოცხლეზე პასუხისმგებელი.
- ბიზნესის წახალისება პრობლემის პოტენციური მოგვარების გზაა.
- ინფორმაციული და ცნობიერების ამაღლების კამპანია ეტაპობრივად უნდა მოხდეს.
- საჭიროა, არსებობდეს მოქნილი სისტემა, რათა დამსაქმებულს შეეძლოს, აიღოს შვებულების დღეები საგანგებო სიტუაციებში.
- შრომის კოდექსში ჩანაწერები არ უნდა ვრცელდებოდეს მხოლოდ ორსულ ქალებზე, ხოლო საოჯახო პასუხისმგებლობებში უნდა შედიოდეს ხანდაზმულ და ავადმყოფ ოჯახის წევრზე ზრუნვაც.
- დამსაქმებელს გარკვეულწილად უნდა დაეკისროს მზრუნველობის გამო აღებული შვებულების დღეების ანაზღაურების პასუხისმგებლობა.
- პანდემიამ დამსაქმებლებს ასწავლა, რომ შეიძლება დამსაქმებული არ მოვიდეს სამსახურში, მაგრამ საქმე მაინც გაკეთდეს. გარდა ამისა, დამსაქმებელი ზოგავს კომუნალურების ხარჯებს და თუ სახლიდან მუშაობა მისთვის მომგებიანია, მაშინ უნდა დაუშვას დამსაქმებულების სახლიდან მუშაობა.
- დამსაქმებლებთან კომუნიკაცია და ინფრას-

ტრუქტურის საკითხები სამინისტროს კომპეტენციაა, მათ შორის, სოციალური ზრუნვა, ჰიგიენურ-სანიტარული ნორმების შემუშავება.

იასმინა პაპა, სოციალური დაცვის სპეციალისტი, **კეიტლინ ტაკუ**, პროექტის ანალიტიკოსი, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია; სიღრმისეული ინტერვიუ (10.06.2021)

- საქართველოს ჯერ კიდევ ვერ გაურკვევია 183-ე კონვენციის დეკრეტული შეღავათების საბაზისო საკითხები.
- კარგა ხანია, რაც გენდერული სახელფასო სხვაობის პრობლემა არ მოგვარებულა, რაც ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი პრობლემაა დასაქმებულთა თანასწორობის კუთხით.
- საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულებს ემინიათ, მოითხოვონ მზრუნველობის გამო დამატებითი შვებულება სამსახურის დაკარგვის შიშით.
- აუცილებელია ინვესტიციები გაკეთდეს მზრუნველობით ეკონომიკაში.
- მზრუნველობითი მომსახურებების მიმწოდებლები ორგანიზებული უნდა იყოს სახელმწიფო მიერ, ხოლო ხარჯები შეიძლება გაიყოს სახელმწიფოსა და დასაქმებულებს შორის.
- მზრუნველობით სფეროში დასაქმებულების შრომითი ურთიერთობები უზრუნველყოფილი უნდა იყოს სახელმწიფოს მიერ.
- საჭიროა, ვნახოთ საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულებთან მოპყრობის რა პრაქტიკებია კერძო და საჯარო კომპანიებში და არსებობს თუ არა არათანაბარი მოპყრობა ქალებსა და კაცებს შორის.
- კომპანიის მიერ ოჯახზე ორიენტირებული მომსახურებები უნდა გულისხმობდეს დამატებითი მომსახურებასაც, მაგრამ არა ისე, რომ აკომპენსირებდეს სახელმწიფო ზედამხედველობის არარსებობას.
- სანყის ეტაპზე სასურველი იქნება შედარებით მარტივი ღონისძიებების შემოთავაზება განსახორციელებლად, რაც კავშირშია 183-ე კონვენციასთან და საჭიროა წინ გადადგმული ნაბიჯების ჩვენება, რომლებიც უკავშირდება მის განხორციელებას.
- თუ მთავრობა ჩადებს ინვესტიციას მზრუნველობით ეკონომიკაში და მოაწესრიგებს ხანდაზმულთა, ასევე შეზღუდული შესაძლებ-

ლობების მქონე პირების მზრუნველობით მომსახურებებს, ამით ბევრი ქალი გათავისუფლდება მზრუნველობითი საქმიანობისაგან და დაიწყებს სამსახურის ძებნას.

- მზრუნველობითი მომსახურებების მონესრიგება მისცემს საშუალებას ქალებს, რომლებიც სხვა შემთხვევაში ოჯახის წევრებს უვლიან, იქონიონ სამსახურებრივი ურთიერთობა მომსახურების მიმწოდებლებთან.
- მზრუნველობითი მომსახურებების მონესრიგება შეიძლება მსხვილი კერძო კომპანიების მიერ, მაგრამ არა იმ საწარმოების მიერ, რომლებიც უზრუნველყოფს დასაქმებულების ოჯახის წევრების მოვლას.
- შეიძლება შეიქმნას სოლიდარობის ფონდი, რაც დაფარავს საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულების მიერ მზრუნველობის გამო აღებულ დამატებით დღეებს ან საგანგებო შვებულების ხარჯებს.
- დამსაქმებლებისათვის, იმ თემში, სადაც ისინი მოღვაწეობენ, ინვესტირება უნდა იყოს კორპორატიული პასუხისმგებლობის და საჯარო ურთიერთობების ნაწილი.

ნანი ბენდელიანი, პროექტის ანალიტიკოსი, გაეროს ქალთა ორგანიზაცია; სიღრმისეული ინტერვიუ (24.06.2021)

- სოციალური ინფრასტრუქტურა არასაკმარისია, ამიტომ ყველა ქალს, რომელიც სრულ განაკვეთზე მუშაობს, არ შეუძლია დატოვოს ბავშვები ბაღში.
- 25 წელს ზემოთ ქალების დასაქმების დონე კლებულობს, როგორც ამას მსოფლიოს ტენდენცია გვიჩვენებს; და ეს იმიტომ, რომ მათ არ შეუძლიათ სამსახურებრივი თუ საოჯახო პასუხისმგებლობების შეთავსება.
- საოჯახო პასუხისმგებლობები აკისრია ქალს, ხოლო კაცს — ანაზღაურებად სამსახურში მუშაობა, რაც კიდევ უფრო ამტკიცებს გენდერულ ნორმებს და არ უწყობს ხელს პრობლემის აღმოფხვრას გრძელვადიან პერსპექტივაში.
- მომსახურების სფეროში, სადაც ქალები დიდწილად არიან დასაქმებულნი, ადამიანები მუშაობენ საშუალოდ 50 საათს კვირაში, რაც საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულებს უიმედო მდგომარეობაში ამყოფებს.

- საქართველოში დიდად არც არის ნახევარ განაკვეთზე მუშაობის შესაძლებლობა.
- ამ ეტაპზე, როდესაც შრომის ინსპექციას მიეცა მანდატი, თითქმის შეუძლებელია, რომ მათ მონიტორინგი გაუწიონ შრომის კოდექსში მოცემულ ყველა უფლებას, ლაპარაკი ზედმეტია დამატებითი ვალდებულებების მონიტორინგზე.
- დასაქმებულები ჩვეულებრივ აღიქვამენ, რომ შრომითი ურთიერთობები სამართლებრივ ჩარჩოებშია; ეს, ალბათ კულტურის ნაწილიცაა; დამსაქმებლები არ იხილავენ შრომითი უფლებების ფართო სტანდარტების შემოღებას.
- ცნობიერების ამაღლების კამპანია ძალიან დაბალია; პოზიტიური ცვლილებები ამ კუთხით არის, თუმცა მხოლოდ დიდ ქალაქებში კონკრეტულ გენდერულ თუ ასაკობრივ ჯგუფებში.
- საქართველოში კარგად ვერ აღიქვამენ, რა ჯდება ამგვარი საბაზისო სცენარის შენარჩუნება, ხოლო მზრუნველის ძალისხმევა თითქმის იგნორირებულია.
- საშუალო სამუშაო საათების რეგულირება მოკვლევის ერთ-ერთი საკითხი უნდა იყოს.
- გასაანალიზებელია, რამდენად გაზრდის ეს რეგულაცია ე.წ. არაფორმალურ დასაქმებასა და სამუშაოზე აყვანის არაფორმალურ პრაქტიკებს.
- საჭიროა, რომ კანონი აწესებდეს მინიმალურ ადეკვატურ სტანდარტს და არ ვიყოთ დამოკიდებულები კომპანიის კეთილ ნებაზე.
- საჭიროა ბიზნესთან კომუნიკაცია.
- სახელმწიფოს შეუძლია, დაავალდებულოს კერძო სექტორი, სადაც ბევრი ქალია დასაქმებული, იქონიოს ბავშვთა მოვლის ცენტრები.
- ისეთი სოციალური ნორმების ფარგლებში, როდესაც საოჯახო პასუხისმგებლობების უმეტესობა ქალებზე მოდის, ნახევარგანაკვეთიან სამუშაოზე მუშაობა ქალებს აძლევს საშუალებას, რომ კრიტიკულ ასაკში —სანამ ბავშვები სკოლაში წავლენ — დარჩნენ შრომის ბაზარზე და შეინარჩუნონ შრომითი უნარ-ჩვევები.
- სოციალური ინფრასტრუქტურა და მოქნილობა ალტერნატიული სცენარებია; თუ ორივე ერთად განხორციელდება, ეს იქნება იდეალური ვარიანტი გენდერული თანასწორობისა და საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე პირებისათვის.
- სოციალური ინფრასტრუქტურის გაუმჯობესება უფრო მალე გამოიღებს შედეგს, ვიდრე კანონმდებლობის შეცვლა; თუმცა, ეს გაცილებით ძვირი ალტერნატივაა და სახელმწიფოს მოუწევს ხარჯების მსხვილი ნაწილის გაღება.
- რეგულაციის განხორციელების შემდეგ ზრუნვისა და სარგებლის ხარისხის გაუმჯობესება (დამატებითი დღეები, მოქნილი სამუშაო გრაფიკი) დადებითი ზეგავლენას მოახდენს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ოჯახის წევრებზეც.
- სოციალური ინფრასტრუქტურის გაუმჯობესებაში სახელმწიფო მნიშვნელოვან როლს თამაშობს; რაც შეეხება რეგულაციის შეცვლას, რა თქმა უნდა, გადანაცვრეტილება სახელმწიფომ უნდა მიიღოს, მაგრამ კერძო სექტორთან თანამშრომლობა საჭირო იქნება და ამ შემთხვევაში კერძო სექტორის როლი უფრო მნიშვნელოვანი გახდება, ვიდრე სახელმწიფოსი.

ბიბლიოგრაფია

- Adams S., Artz B. 2014. "Health Insurance, Familial Responsibilities and Job Satisfaction." *Journal of Family and Economic Issues* 143-153.
- Budig, Michelle J., Joya Misra, and Irene Boeckmann. 2016. "Work-Family Policy Trade-Offs for Mothers? Unpacking the Cross-National Variation in Motherhood Earnings Penalties." *Work and Occupations* 119-177.
- Cipollone A., Patacchini E., Vallanti G. 2014. "Female Labour Market Participation in Europe: Novel Evidence on Trends and Shaping Factors." *IZA Journal of European Labour Studies*.
- Correl Sh., Benard S., Paik I. 2007. "Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty? ." *American Journal of Sociology* 1297-1339.
- Daycare Trust. 2003. *Childcare facts: Men and childcare*.
- Dench, Sally, Bevan Stephen, P Tamkin, and J Cummings. 2000. "Family-friendly employment: Its importance." *Labour Market trends* 111-119.
- Dier, Sarah, Linda McDowell, and Batnitzky. 2011. "Migrant work, precarious work-life balance: what the experiences of migrant workers in the service sector in Greater London tell us about the adult worker model." *Gender, Place and Culture* 685-700.
- Gaskins, Audrey J, Janet W Rich-Edwards, Christina C Lawson, Eva S Schernhammer, Stacey A Missmer, and Jorge E Chavarro. 2015. "Work schedule and physical factors in relation to fecundity in nurses." *BMJ Journals*.
- Golden, Lonnie. 2015. "Irregular Work Scheduling and Its Consequences." *Economic Policy Institute Briefing Paper*.
- Hein, Catherine. 2005. *Reconciling work and family responsibilities*. Geneva: International Labour Office.
- Heymann, Jody. 2001. *The Widening Gap*. New York: Basic Books.
- Kodz, J., David Lain, Jo Rick, Peter Bates, and Nigel Meager. 2003. "Working long hours: a review of the evidence." *Employment Relations Research Series*.
- Kossek, Ellen Ernst, Suzan Lewis, and Leslie B Hammer. 2010. "Work-life initiatives and organizational change: Overcoming mixed messages to move from the margin to the mainstream." *Human Relations* 3-19.
- Liu, Lan, Xiao-yuan Dong, and Xiaoying Zheng. 2010. "Parental Care and Married Women's Labor Supply in Urban China." 169-192.
- Magri, Benedetta. 2011. *Work and Family Reconciliation: An ILO Approach to Decent Work and Poverty Reduction*. ILO.
- Mete, Mehmet, Ömer Faruk Ünal, and Abdukadir Bilen. 2013. "Impact of Work-Family Conflict and Burnout on Performance of Accounting Professionals." *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 264 - 270.
- Moen, Phyllis, and Nicole DePasquale. 2017. "Family care work: a policy-relevant research agenda." *International Journal of Care and Caring* 45-62.
- Pignatti, Norberto, Maka Chitanava, Mariami Lobjanidze, and Mariami Tsulukidze. 2021. *Regulatory Impact Assessment of ILO C189 - Domestic Workers Convention*. UN Women, ISET-PI.
- Politakis, George P. 2008. "Night work of women in industry: Standards and sensibility." *International Labour Review* 403-428.
- Redford, Jeremy, Huade Huo, and Meghan McQuiggan. 2017. *Barriers to Parent-School Involvement for Early Elementary Students*. Washington D.C.: National Center for Education.
- Saruan, Nur Adibah Mat, Hanizah Mohd Yusoff, and Mohd Fadhli Mohd Fauzi. 2019. "Family Responsibilities And Involuntary Job Absenteeism Among Nurses In Teaching Hospital." *Malaysian Journal of Public Health Medicine* 38-46.

- Spurgeon, Anne. 2003. *Working time: Its impact on safety and health*. Geneva: Occupational Safety and Health Research Institute.
- Trail, Thomas E, and Benjamin R Karney. 2012. "What's (Not) Wrong with Low-Income Marriages." *Journal of Marriage and Family* 413-427.
- Ugoani, John. 2015. "Work-Family Role Conflict and Absenteeism Among the Dyad." *Advances in Applied Psychology* 145-154.
- UN Human Rights Council,. 2018. *Report of the Independent Expert on the enjoyment of all human rights by older persons on her mission to Georgia*. UNHRC.
- UN Women. 2020. *Analysis of gender pay gap and gender inequality in the labour market in Georgia*. Tbilisi, Georgia: UN Women.
- UN Women. 2018. *Women's Economic Inactivity and Engagement in the Informal Sector in Georgia*. Tbilisi: Un Women.
- Virtanen, Marianna, Jane E Ferrie, Archana Singh-Manoux, Martin J Shipley, Jussi Vahtera, Michael G. Marmot, and Mika Kivimaki. 2010. "Overtime work and incident coronary heart disease: the Whitehall II prospective cohort study." *European Heart Journal* 1737-1744.



**გაეროს ქალთა ორგანიზაციის (UN Women)
საქართველოს წარმომადგენლობა**

ფალიაშვილის ქ. #87, ოფისი 4, 0179
თბილისი, საქართველო
ტელ: (995 32) 222 06 04
(995 32) 222 08 70