
"დეკრეტული შვებულების პრაქტიკები სოციალურ მუშაკებში"

კვლევა მომზადდა სოციალურ მუშაკთა გაერთიანების მიერ.

კვლევის ავტორია: თამთა ჭრიკიშვილი.



“პუბლიკაცია მომზადდა ჰაინრიხ ბიოლის ფონდის თბილისის ოფისთან თანამშრომლობით. პუბლიკაციაში/კვლევაში გამოთქმული მოსაზრებები ეკუთვნის სოციალურ მუშაკთა გაერთიანებას და შესაძლებელია არ გამოხატავდეს ჰაინრიხ ბიოლის ფონდის თბილისის ოფისის შეხედულებებს“.

თბილისი, 2024 წელი

სარჩევი

1. კვლევის დიზაინი.....	2
1.1. საკითხის აქტუალურობა	2
1.1.1. კვლევის მიზანი.....	9
1.1.2. კვლევის ამოცანები	9
1.1.3. კვლევის მეთოდოლოგია.....	10
1.1.4. კვლევის შეზღუდვები.....	14
2. შვებულება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო - დეკრეტული შვებულების პრაქტიკა საქართველოში.....	16
3. სოციალური მუშაობა საქართველოში - შრომითი პირობები და ძირითადი ტენდენციები.....	21
4. დედობის, მამობისა და მშობლის შვებულება - საერთაშორისო პრაქტიკა	28
4.1. დედობის, მამობისა და მშობლის შვებულების საერთაშორისო სტანდარტები..	28
4.1.1. ლიეტუვა.....	28
4.1.2. შვედეთი.....	29
4.1.3. გერმანია.....	31
5. დედობის, მამობისა და მშობლის შვებულების უფლების რეალიზაცია სოციალურ მუშაკებში	35
5.1. შვებულებაში გასვლა.....	36
5.2. შვებულების მიმდინარეობა და ძირითადი ტენდენციები	43
5.3. სამუშაო ადგილზე დაბრუნება	47
6. დასკვნა.....	52
7. რეკომენდაციები.....	55
ბიბლიოგრაფია	58

1. კვლევის დიზაინი

1.1. საკითხის აქტუალობა

სოციალური მუშაობის, როგორც ფორმალური პროფესიის ჩამოყალიბების პროცესი მჭიდრო კავშირში იყო ფემინისტურ მოძრაობებთან (ჯეინ ადამსი, ოქტავია ჰილი, მერი რიჩმონდი და სხვ.) და დროთა განმავლობაში ის ფემინისტურ პროფესიად¹ ჩამოყალიბდა. აღნიშნული ტერმინი გულისხმობს არა მხოლოდ ქალების ჭარბი რაოდენობით დასაქმებას ამ სფეროში, არამედ იმასაც, რომ პროფესია სოციალურად კონსტრუირებული მახასიათებლებით გამოირჩევა და ტრადიციულად მდედრობით სქესთან ასოცირდება (Dominelli, 2002).

სოციალური მუშაობის სფეროში ქალების დომინირებას საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის უახლესი მონაცემებიც ადასტურებს. საქსტატის ინფორმაციით, ჯანდაცვისა და სოციალური მომსახურების სფეროებში 4-ჯერ მეტი ქალია დასაქმებული, ვიდრე კაცი (საქსტატი, 2024). აღსანიშნავია, რომ, სამწუხაროდ, საქსტატი ცალკე სოციალური მუშაკების სტატისტიკას არ აწარმოებს, ისევე, როგორც არც სოციალური მუშაკების დამსაქმებლები აწარმოებენ მსგავს სტატისტიკას.

სოციალური მუშაობის სფეროში ქალების დომინირების ტენდენცია გლობალურია და მას საქართველოც იმეორებს. მაგალითად, აშშ-ში სოციალური მუშაობის სამაგისტრო პროგრამების კურსდამთავრებულთა დაახლოებით 90% მდედრობითი სქესის წარმომადგენელია (The Council on Social Work Education, 2020). 2024 წლის მონაცემებით, დიდ ბრიტანეთშიც კაცები სოციალური მუშაობის სფეროში დასაქმებულთა მხოლოდ 17%-ს შეადგენენ, რის გამოც პროფესიაში უკვე საუბრობენ რეკრუტირების პრობლემებზე, რომლის დაბალანსებაც შესაძლოა კაცების გააქტიურებამ შეძლოს (Goodhart, 2024). სკანდინავიურ ქვეყნებში კი, მიუხედავად

¹ სოციალური მუშაობის ფემინისტურ პროფესიად ჩამოყალიბება გულისხმობს არა მხოლოდ იმას, რომ სტატისტიკურად მსოფლიოში (და საქართველოშიც) მეტი ქალია ამ სფეროში დასაქმებული, ვიდრე - კაცი, არამედ იმასაც, რომ პროფესიას სოციალურად კონსტრუირებული მახასიათებლები აქვს და ტრადიციულად, ასოცირდება მდედრობით სქესთან (Dominelli, 2002).

იმისა, რომ სოციალური მუშაკების რიგებში შედარებით ბევრი კაცია, შრომითი ბაზრის 70% მაინც ქალებს უკავიათ (Dyvik, 2024).

როგორც გლობალური, ისე ადგილობრივი ტენდენციები ადასტურებს, რომ სოციალური მუშაობა, როგორც ფემინური პროფესია, საჭიროებს განსაკუთრებულ ფოკუსს ქალთა შრომით პირობებზე. არაერთი სტრუქტურული და სისტემური გამოწვევის პარალელურად, როგორიცაა სამუშაოს პოვნა, დაწინაურება, შევიწროება ან თანაბარი შრომითი ანაზღაურების მიღება, ქალებისთვის უდიდეს პრობლემას წარმოადგენს ისეთი ფუნდამენტური უფლებით სრულფასოვნად სარგებლობა, როგორიცაა მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის, ასევე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულების, ე.წ. დეკრეტული შვებულების, აღების უფლება.

აღსანიშნავია, რომ დღემდე საქართველოს შრომის კოდექსი დეკრეტულ შვებულებას არ მიჯნავს, როგორც მამისა და დედისათვის ცალკე უფლებას. შესაბამისად, ხშირად სწორედ ქალები იყენებენ დეკრეტული შვებულების უფლებას. ჯერჯერობით, მხოლოდ რამდენიმე ფაქტია ცნობილი, როდესაც საქართველოში კაცებმა ისარგებლეს კუთვნილი მშობლის დეკრეტული შვებულებით (გაეროს მოსახლეობის ფონდი, 2023). ამასთანავე, მნიშვნელოვანია ხაზი გაესვას, რომ დეკრეტული შვებულება მამისათვის ექსკლუზიურ უფლებას არ წარმოადგენს, რაც იმას ნიშნავს, რომ ორივე მშობელი ვერ ისარგებლებს დეკრეტული შვებულებით, რადგან საქართველოს კანონმდებლობა არ ცნობს „მშობლის შვებულებას“ (paternity leave).

სოციალური მუშაკებისთვის, როგორც ქალი დასაქმებულებისთვის, პროფესიული განვითარებისა და კარიერული წინსვლისთვის აუცილებელია ბავშვის გაჩენისა და აღზრდისთვის მათი სპეციფიკური საჭიროებების გათვალისწინება. მეორე მხრივ, როგორც ფემინისტურ პროფესიად ჩამოყალიბებული სფეროსთვის, უმნიშვნელოვანესია იმის გააზრება, რომ დეკრეტული შვებულების მხოლოდ ქალების საჭიროებად წარმოდგენა არასწორი და საზიანოა. მსგავსი მიდგომა აძლიერებს

გენდერულ სტერეოტიპებს, რომლის მიხედვითაც ბავშვზე ზრუნვა ოჯახში მხოლოდ ქალის საქმეა.

აღნიშნული ტენდენცია კიდევ უფრო მკვეთრად წარმოაჩენს ქალთა შრომითი უფლებების დაცვის საკითხს. აღსანიშნავია, რომ შრომის კოდექსი ძირითადად ქალებზე აკეთებს აქცენტს, რაც მათზე ზეწოლას კიდევ უფრო ზრდის. ეს, თავის მხრივ, დამსაქმებლის ლოიალურ მიდგომას დეკრეტული შვებულების მიმართ უფრო მნიშვნელოვანს ხდის. მათ შორის, შრომის კოდექსი არც იმის დაშვებას აკეთებს, რომ შესაძლებელია კაცმა გამოიყენოს სამუშაო დრო ერთ წლამდე შვილის გამოსაკვებად. კოდექსი მხოლოდ ქალების ძუძუთი კვებაზე აკეთებს აქცენტს და ხაზს უსვამს, რომ: „1. დასაქმებულს, რომელიც მეძუძური ქალია და კვებავს ერთ წლამდე ასაკის ბავშვს, მისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა დამატებითი შესვენება დღეში არანაკლებ 1 საათისა; 2. ბავშვის კვებისათვის შესვენება ითვლება სამუშაო დროში და ანაზღაურდება“ (საქართველოს პარლამენტი, საქართველოს შრომის კოდექსი, 2012).

მოცემული დათქმა დასაქმებულ ქალებს კიდევ უფრო რთულ პირობებში აყენებს. კერძოდ, მხოლოდ მათ უწევთ 1 წლამდე ბავშვის კვებაზე ზრუნვისთვის დამატებითი შესვენების დროის მოთხოვნა, მიუხედავად იმისა, რომ ბავშვი შეიძლება იყოს ხელოვნურ კვებაზე, ან ექვსი თვიდან — მყარ კვებაზე და მამაკაცსაც თანაბრად შეუძლია მისი გამოკვება. შესაბამისად, ქალთა შრომითი უფლებების ანალიზისას მნიშვნელოვანია არა მხოლოდ ორსულობისა და მშობიარობის პერიოდის პრაქტიკის, არამედ ზრუნვის ფაზის კვლევა, რომელიც სამსახურში დაბრუნების შემდეგაც, კანონმდებლობის თანახმად, ქალის (კერძოდ, მეძუძური ქალის) უფლებას წარმოადგენს.

არსებული რეალობის გათვალისწინებით, ხშირად ეკონომიკურად აქტიური ქალები დგებიან არჩევის წინაშე კარიერასა და ოჯახის ყოლას შორის და იმ შემთხვევაშიც კი, თუ ქალი ახერხებს ეკონომიკურად აქტიური დარჩენას, ბევრი დამსაქმებელი მას უყურებს, როგორც „პრობლემას“ იმის გამო, რომ ის მოითხოვს დეკრეტული შვებულებით სარგებლობას და ე.წ. „დამატებით პრივილეგიებს“.

საქსტატის მიერ, 2024 წელს გამოქვეყნებული ანგარიში - „შინამეურნეობების აუნაზღაურებელი შრომის შეფასების სატელიტური ანგარიში საქართველოში“ მოწმობს, რომ საშინაო საქმეში წლიურად საქართველოს მასშტაბით 2,9 მლრდ. საათი იხარჯება, რომლის 84.8% ქალთა შრომაზე მოდის. უფრო კონკრეტულად, საშინაო აუნაზღაურებელ შრომაში, ყველაზე დიდი წვლილი შეაქვთ დაუსაქმებელ ქალებს, შემდეგ კი - დასაქმებულ ქალებს. საყურადღებოა, რომ დასაქმებული ქალების წვლილი საშინაო აუნაზღაურებელ საქმიანობაში უფრო მეტია, ვიდრე დაუსაქმებელი კაცების ანალოგიური წვლილი (საქსტატი, 2024). აღნიშნული სტატისტიკა კიდევ ერთხელ ადასტურებს, რამდენად მნიშვნელოვანია დეკრეტული შვებულების სრულფასოვნად გამოყენების პრაქტიკა ქალებში, განსაკუთრებით ისეთ სპეციფიკურ, ფემინიზებულ პროფესიაში, როგორიც სოციალური მუშაობაა.

ფემინიზებულ პროფესიებში დეკრეტული შვებულებით სარგებლობის ხელმისაწვდომობას სხვადასხვა სირთულეები ახლავს თან. ასეთ შემთხვევებში, ეს უფლება სცდება წმინდა ეკონომიკურ ჭრილს და კოლექტიურ, ორგანიზაციულ სირთულედ იქცევა ხოლმე. ამის თვალსაჩინო მაგალითია სოციალური მუშაობა — მოწყვლად მდგომარეობაში მყოფი ადამიანების მხარდამჭერი, მკვეთრად ფემინიზებული და ამავე დროს ფემინისტური პროფესია.

სოციალური მუშაკების შრომითი უფლებების დაცვის პროცესში, სახელმწიფოს სუსტი მხარდაჭერის, კადრების მუდმივი დეფიციტისა და პროფესიული გადაწვის გარდა, უმნიშვნელოვანეს საკითხს წარმოადგენს ანაზღაურებადი დეკრეტული შვებულებით სარგებლობის უფლება. არსებული შრომის პოლიტიკის გამო, სოციალური მუშაკები ხშირად ხდებიან შრომითი ექსპლუატაციის მსხვერპლნი და არ აქვთ ღირსეული სამუშაო პირობების გარანტია. ისინი დასაქმებულნი არიან არასამთავრობო ორგანიზაციებსა და სხვადასხვა საჯარო სამართლის იურიდიულ პირებში და მათი შრომითი საკითხები შრომის კოდექსით რეგულირდება.

საქართველოს შრომის კოდექსი ადგენს სახელმწიფოს მხრიდან დეკრეტული შვებულების ანაზღაურების მინიმალურ ოდენობას, თუმცა დამატებითი ანაზღაურების საკითხი დამსაქმებლის მხრიდან წარმოადგენს დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის შეთანხმების საგანს „ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის, ასევე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულებები ანაზღაურდება საქართველოს სახელმწიფო ბიუჯეტიდან, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით. დამსაქმებელი და დასაქმებული შეიძლება შეთანხმდნენ დამატებით ანაზღაურებაზე“ (საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლი 29). შესაბამისად, ორგანიზაციები (საჯარო და კერძო), რომლებზეც არ ვრცელდება „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის ვალდებულება დეკრეტული შვებულების ანაზღაურებასთან დაკავშირებით, ხშირად არ უზრუნველყოფენ ქალებისათვის დამატებით ფინანსურ მხარდაჭერას და სახელმწიფოს მხრიდან გაცემული ანაზღაურებადი დეკრეტის ოდენობა, ერთჯერადად, 2 000 ლარით შემოიფარგლება.

საქართველოში, ისევე, როგორც მთელ მსოფლიოში, სოციალური მუშაობის სპეციფიკა მოითხოვს განსაკუთრებულ ემოციურ ჩართულობას, თანაგრძნობასა და ფსიქოლოგიურ სიმტკიცეს. სოციალური მუშაკები ყოველდღიურად მუშაობენ უმძიმეს საკითხებზე, როგორიცაა ბავშვთა მიმართ ძალადობა, ოჯახში ძალადობა, სიღარიბე, ფსიქიკური ჯანმრთელობა და სხვადასხვა ტიპის ადიქციები. ეს საქმიანობა არა მხოლოდ ემოციურად დატვირთულია, არამედ მოითხოვს ფიზიკურ მობილობას და ხშირად აღემატება სტანდარტულ სამუშაო საათებს, მოიცავს სავსე ვიზიტებსა და საკმაოდ ემოციურ, რთულ გადაწყვეტილებებს.

ამ ფონზე, დეკრეტული შვებულება უნდა განიხილებოდეს როგორც არა მხოლოდ სოციალური მხარდაჭერა, არამედ როგორც სტრატეგიული ინსტრუმენტი სოციალური მუშაკის სხვადასხვა ტიპის რესურსის შენარჩუნებისა და პროფესიიდან მათი გადინების შემცირებისათვის. პროფესიის სპეციფიკის გათვალისწინებით,

სოციალური მუშაკები დეკრეტული შვებულების გამოყენებისას სხვადასხვა, სპეციფიკურ გამოწვევებს აწყდებიან:

- *ემოციური გადაწყვა და ტრავმა*: სოციალური მუშაკები მაღალი რისკის ქვეშ იმყოფებიან ემოციური გადაღლისა და ტრავმული გამოცდილებების გამო. ეს განსაკუთრებით მწვავედ აისახება ქალებზე, რომლებიც ერთდროულად ასრულებენ პროფესიულ და საოჯახო მოვალეობებს. სრულფასოვანი დეკრეტული შვებულება ამცირებს ფსიქოლოგიური გამოფიტვის რისკს და ხელს უწყობს პროფესიულ აღდგენას, დეკრეტული შვებულების შემდეგ სამუშაო ადგილზე დაბრუნებისას.
- *საველე სამუშაო და სამუშაო დატვირთვა*: საქართველოში, სოციალურ მუშაკებს ხშირად უწევთ შორს მგზავრობა და საზოგადოებასთან უშუალო კონტაქტი რთულ გარემოებებში. მშობიარობის და ბავშვის მოვლის შემდეგ დაუყოვნებლივ ასეთ რეჟიმში დაბრუნება სერიოზულ საფრთხეს უქმნის როგორც მშობლის, ისე ბავშვის ფიზიკურ და ფსიქიკურ ჯანმრთელობას.
- *პოსტსამშობიარო სტრესი და სენსიტიური სამუშაო*: ყველა ქალი, ინდივიდუალური ფორმით, გადის პოსტსამშობიარო სტრესის, დეპრესიის ეტაპს. ეს განსაკუთრებულ მნიშვნელობას იძენს სოციალურ მუშაკებში, ვინაიდან მათ, დეკრეტული შვებულებიდან უწევთ მგრძნობიარე, მოწყვლად გარემოში დაბრუნება და ბენეფიციარებთან ურთიერთობა, რამაც შეიძლება გაამწვავოს მშობიარობის შემდგომი ემოციური ფონი.
- *სამუშაოს გადანაწილების სირთულე*: დეკრეტული შვებულებისას, სოციალური მუშაკის სამუშაო სხვას გადაეცემა, თუმცა ხშირად, სოციალური მუშაკი ვერ წყდება სამუშაო პროცესს (ფიზიკურად ან გონებრივად), ვინაიდან ბენეფიციარის განსაკუთრებული საჭიროებები სწორედ მის შემთხვევაზე მომუშავე სოციალური მუშაკისთვისაა ცნობილი. მეტიც, ხშირად ბენეფიციარს უჩნდება მიკუთვნებლობის, განსაკუთრებული ნდობის განცდა კონკრეტული

სოციალური მუშაკის მიმართ და მისთვის რთულია სხვა პროფესიონალთან ურთიერთობის გაგრძელება.

ზემოთ აღწერილი მდგომარეობის გათვალისწინებით, დეკრეტული შვებულება სოციალური მუშაკისთვის სოციალური დაცვისა და პროფესიული სტაბილურობის ძირითადი მექანიზმია. ამის მიუხედავად, სოციალური მუშაკების შრომითი უფლებების განხორციელების პროცესში დეკრეტული შვებულების საკითხი ჯერ-ჯერობით შესწავლილი არ არის. არ არსებობს მტკიცებულებაზე დაფუძნებული მონაცემები იმის შესახებ, თუ როგორ ხდება ამ უფლების რეალიზება სოციალური მუშაკების დასაქმების ადგილებზე. ასევე, ძალიან მნიშვნელოვანია იმის შესწავლა, თუ რა გავლენას ახდენს დეკრეტული შვებულების არსებობა ან არარსებობა სოციალური მუშაობის ხარისხზე, რადგან ეს პირდაპირ აისახება როგორც სერვისის მიწოდების ხარისხზე, ისე სერვისის მომხმარებელზე.

ასევე, საგულისხმოა იმ სოციალური მუშაკების ტრავმული პირადი გამოცდილებაც, ვინც ისარგებლა 6-თვიანი დეკრეტული შვებულებით. კვლევითი პროექტის ფარგლებში, საკითხის წინასწარი მოკვლევისას გამოვლინდა, რომ ისინი თავს არაკომფორტულად გრძნობდნენ, რადგან თავიანთი კოლეგების გადატვირთულობის მიზეზი ხდებოდნენ (ვიანდაინ დამსაქმებელი ხშირად ვერ უზრუნველყოფს შემცვლელი კადრის დროულად აყვანას, ამის გამო კი, სოციალურ მუშაკებს უწევთ დეკრეტში გასული თანამშრომლის საქმეებზე მუშაობა დამატებითი ანაზღაურების გარეშე), რაც თავის მხრივ, არაკოლეგიალური სამუშაო გარემოს ფორმირების წინაპირობა ხდებოდა და მეტიც, სოლიდარობის იდეაზე დაფუძნებული პროფესიის (სოციალური მუშაობის) ღირებულებათა სისტემას ბზარს უჩენდა.

ამგვარი პრაქტიკის შესწავლა ჩვენს ქვეყანაში მნიშვნელოვანია არა მხოლოდ სოციალური მუშაკების შრომითი უფლებების დასაცავად, არამედ ქალთა ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების რეალიზებისთვისაც.

მშობლობის შვებულების საკანონმდებლო ნორმების, საერთაშორისო გამოცდილებისა და ადგილობრივი პრაქტიკის კვლევა უმნიშვნელოვანეს მტკიცებულებებს აგროვებს თანასწორობისთვის ბრძოლის პროცესში. ეს ინფორმაცია ღირებულია ყველა დამსაქმებლისთვის, უფლებადამცველისა და ამ თემაზე მომუშავე ორგანიზაციისთვის.

1.1.1. კვლევის მიზანი

კვლევის მიზანია, საქართველოში, სოციალური მუშაკების მიერ დეკრეტული შვებულების უფლების გამოყენების პრაქტიკების ანალიზი და გაუმჯობესებაზე მიმართული რეკომენდაციების შემუშავება.

1.1.2. კვლევის ამოცანები

- საქართველოში მოქმედი საკანონმდებლო ბაზის ანალიზი, რომელიც დეკრეტულ შვებულებას არეგულირებს და მისი აღსრულების მექანიზმების შეფასება სოციალური მუშაკების გამოცდილებების კონტექსტში;
- სოციალური მუშაკების დეკრეტული შვებულების პრაქტიკის ანალიზი, რაც მოიცავს გამოცდილების, გამოწვევებისა და საჭიროებების შესწავლას;
- საუკეთესო საერთაშორისო პრაქტიკების შესწავლა სოციალურ მუშაკთა დეკრეტული შვებულების კუთხით;
- რეკომენდაციების პაკეტის შემუშავება, რომელიც ხელს შეუწყობს საქართველოში სოციალური მუშაკების მიერ დეკრეტული შვებულების უფლების სრულფასოვან რეალიზაციას.

1.1.3. კვლევის მეთოდოლოგია

პროექტის ფარგლებში განხორციელებული ემპირიული კვლევა დაეფუძნა კვლევის თვისებრივი მეთოდების გამოყენებას. უპირველეს ყოვლისა, კვლევის ფარგლებში განხორციელდა სამაგიდო კვლევა, რომლის ფარგლებშიც გაანალიზდა დეკრეტული შვებულების კუთხით ქართული კანონმდებლობა, ამ მხრივ არსებული კვლევები და სტატისტიკური ინფორმაცია. ასევე, შესწავლილ იქნა საუკეთესო საერთაშორისო პრაქტიკები (აშშ, დიდი ბრიტანეთი, სკანდინავიის ქვეყნები (შვედეთი, ნორვეგია, დანია, ფინეთი), გერმანია, საფრანგეთი) და საერთაშორისო მექანიზმები, რომლებიც ხელს უწყობენ ქალთა მიერ დეკრეტული შვებულების უფლების რეალიზაციას.

კვლევის ობიექტს წარმოადგენს სამი საჯარო ორგანიზაცია, რომელიც საქართველოში სოციალურ მუშაკთა ყველაზე მსხვილ საჯარო დამსაქმებლებს წარმოადგენენ და დეკრეტული შვებულების კუთხით, მათი ორგანიზაციული კულტურა იძლევა წარმოდგენას, ამ მიმართულებით ქვეყანაში არსებული ზოგადი ტენდენციის შესახებ:

- სსიპ საგანმანათლებლო დაწესებულების მანდატურის სამსახური;
- სსიპ სახელმწიფო ზრუნვისა და ტრეფიკინგის მხვერპლთა, დაზარალებულთა დახმარების სააგენტო;
- სსიპ დანაშაულის პრევენციის, არასაპატიმრო სასჯელთა აღსრულებისა და პრობაციის ეროვნული სააგენტო.

აღნიშნული ორგანიზაციების შესწავლა მოხდა თვისებრივი კვლევის მეთოდის - კერძოდ, ფოკუს-ჯგუფების საშუალებით. ფოკუს-ჯგუფის ჩატარებამდე, თითოეული ორგანიზაციიდან მოხდა საჯარო ინფორმაციის გამოთხოვა, დეკრეტული შვებულების არსებული ორგანიზაციული პოლიტიკისა და პრაქტიკების შესახებ. ფოკუს-ჯგუფის საშუალებით, სიღრმისეულად გაანალიზდა არა მხოლოდ დეკრეტული შვებულების მხრივ არსებული ორგანიზაციული ტენდენციები, არამედ - გამოიკვეთა ამ

ტენდენციებს შორის არსებული მსგავსებები და განსხვავებები, ცენტრისა და რეგიონების სოციალურ მუშაკებთან მიმართებით. კვლევის ფარგლებში ჩატარდა 3 ფოკუს-ჯგუფი, თითოეული კი ფოკუსირებული იყო კვლევის ობიექტად შერჩეულ ორგანიზაციაზე.

ფოკუს-ჯგუფების შედეგად მიღებული ინფორმაციის გადამოწმებისა და საკითხებში ჩაღრმავების მიზნით, ჩატარდა 3 სიღრმისეული, **საექსპერტო, ნახევრად სტრუქტურირებული ინტერვიუ**, ისეთი ორგანიზაციების წარმომადგენლებთან, რომლებსაც უშუალო შემხებლობა აქვთ სოციალური მუშაკების ყოველდღიურ სამუშაო სპეციფიკასა და არსებულ გამოწვევებთან, ასევე, რომლებიც იცნობენ საუკეთესო საერთაშორისო პრაქტიკას (წარმომადგენენ საერთაშორისო პარტნიორებს) და შეუძლიათ შედარებითი ანალიზის გაკეთება. მოცემული კრიტერიუმის დაფარვის თვალსაზრისით, საექსპერტო სიღრმისეული ინტერვიუსათვის შეირჩა სამი ორგანიზაცია:

- საქართველოს SOS ბავშვთა სოფელი;
- საქართველოს კარიტასი;
- World Vision საქართველო.

ფოკუს-ჯგუფის მონაწილეებისა და ინტერვიუს რესპონდენტების **შერჩევა** მოხდა მიზნობრივი შერჩევისა და თოვლის გუნდის პრინციპის გამოყენებით. უპირველეს ყოვლისა, თითოეულ შერჩეულ ორგანიზაციასთან გაზიარდა კვლევის მიზანი, ამოცანები და საკითხები, რომელთა დაფარვაც უნდა შეძლებოდათ ფოკუს-ჯგუფის მონაწილეებსა და რესპონდენტებს. ამასთან, ფოკუს-ჯგუფისათვის მიზნობრივი შერჩევის დამატებითი კრიტერიუმი იყო დეკრეტული შვებულების ადმინისტრირების/მართვის გამოცდილება და/ან დეკრეტული შვებულების უფლებით აქტიურად სარგებლობის გამოცდილება.

თითოეული კვლევის მეთოდისათვის მოხდა რელევანტური **კვლევის ინსტრუმენტის** გამოყენება: ფოკუს-ჯგუფზე გამოყენებული იქნა ფოკუს-ჯგუფის გზამკვლევი, დისკუსიას კოორდინირებას კი უწევდა მოდერატორი; სიღრმისეული

ინტერვიუს დროს, თემის სპეციფიკის გათვალისწინებით, გამოყენებული იქნა ნახევრად სტრუქტურირებული ინტერვიუს გზამკვლევი.

ფოკუს-ჯგუფებისა და სიღრმისეული ინტერვიუების დროს განხილული იყო შემდეგი თემატური კატეგორიები:

ფოკუს-ჯგუფებზე დაფარული თემები	ინტერვიუს ფარგლებში დაფარული თემები
ორგანიზაციაში დანერგილი დეკრეტული შვებულების პოლიტიკა და რეალური აღსრულება.	საქართველოში, სოციალურ მუშაკთა მიმართ დანერგილი დეკრეტული შვებულების პოლიტიკა და პრაქტიკა.
ორგანიზაციის დეკრეტული შვებულების პოლიტიკის თავსებადობა შრომის კანონმდებლობასთან.	საქართველოში, სოციალურ მუშაკთა მიმართ დანერგილი დეკრეტული შვებულების პრაქტიკის თავსებადობა შრომის კანონმდებლობასთან.
მენეჯერული რგოლის წარმომადგენელთა ჩართულობა, დეკრეტული შვებულების უფლების რეალიზაციისათვის.	მენეჯერული რგოლის წარმომადგენელთა ჩართულობა, დეკრეტული შვებულების უფლების რეალიზაციისათვის.
დეკრეტული შვებულებისას, სოციალური მუშაკის სამუშაოს გადანაწილების პროცესი და კრიტერიუმები.	დეკრეტული შვებულებისას, სოციალური მუშაკის სამუშაოს გადანაწილების პროცესი და კრიტერიუმები.
დეკრეტული შვებულების უფლების რეალიზებით კმაყოფილება და გამოწვევები.	ორგანიზაციის მიერ მოკვლეულ შემთხვევებზე დაყრდნობით, დეკრეტული შვებულების უფლების რეალიზებით კმაყოფილება და გამოწვევები.
დეკრეტული შვებულების უფლების სრულყოფილი რეალიზაციისათვის საჭირო სამომავლო აქტივობები (დამოკიდებულებები).	სოციალურ მუშაკთა მიერ, დეკრეტული შვებულებით სარგებლობის საუკეთესო საერთაშორისო პრაქტიკები და საქართველოს რეალობაში საჭირო სამომავლო აქტივობები.

ფოკუს-ჯგუფებისა და სიღრმისეული ინტერვიუების ფარგლებში მიღებული მონაცემების დამუშავება მოხდა **მონაცემთა ანალიზის** შესაბამისი მეთოდების გამოყენებით. უპირველეს ყოვლისა, მომზადდა ფოკუს-ჯგუფებისა და ინტერვიუების ტრანსკრიპტები. ტრანსკრიპტების მომზადების შემდეგ, მოხდა მონაცემთა გაწმენდა: ტრანსკრიპტს მოშორდა თემასთან დაუკავშირებელი სიტყვები/წინადადებები და ამავედროულად, მოხდა ისეთი ცვლადების ანონიმიზება, რომლებიც პერსონალურ მონაცემებს შეიცავდა.

ტრანსკრიპტების დამუშავების შემდეგ ეტაპზე მოხდა ღია (საწყისი) კოდების გამოყენება და კვლევისათვის მნიშვნელოვან ნაწილებს მიენიჭა შესაბამისი კოდები. კოდების მინიჭების შემდეგ მოხდა ტრანსკრიპტების თემატური ანალიზი და მოანცემთა ანალიზმა გაიარა შემდეგი ეტაპები: კოდები გაერთიანდა თემატურად (თემებად); თემები განისაზღვრა და აღიწერა მოკლედ; აღნიშნულ თემებს დაეფუძნა შემდეგ კვლევის ძირითადი ანგარიში (ძირითადი მიგნებები).

მონაცემთა ანალიზისას მოხდა **შედარებითი ანალიზის ტექნიკის** გამოყენება. კერძოდ, ერთის მხრივ ემპირიული მონაცემების შედეგად მიღებული მიგნებები შედარდა როგორც ადგილობრივ საკანონმდებლო ჩარჩოს (აღსრულების ანალიზი), ისე საერთაშორისო საუკეთესო პრაქტიკას; მეორე მხრივ კი, შედარდა ინტერვიუებისა და ფოკუს-ჯგუფების შედეგად მიღებული მონაცემები (მეთოდური შედარება - თემების მსგავსება/განსხვავება ფოკუს-ჯგუფებსა და ინტერვიუებს შორის; დემოგრაფიული შედარება - მსგავსებები და განსხვავებები რესპონდენტთა დემოგრაფიული მახასიათებლების მიხედვით).

მონაცემთა ანალიზის ჩარჩო:

ეტაპი	მეთოდი	მიზანი
ტრანსკრიპტების მომზადება	ხელით (excel)	ნედლი მონაცემების მომზადება
კოდირება	ღია (open)	მონაცემების ორგანიზება
თემატური ანალიზი	Braun & Clarke (2006)	ძირითადი თემების განსაზღვრა
შედარებითი ანალიზი	მეთოდებისა და რესპონდენტთა მიხედვით	ჯგუფებსა და ინდივიდებს შორის მსგავსება/სხვაობის იდენტიფიცირება; ტენდენციების დადგენა
ტრიანგულაცია	მეთოდური	მიგნებების სანდოობის გაზრდა და ცდომილების შემცირება

1.1.4. კვლევის შეზღუდვები

კვლევის უპირველეს გამოწვევას საჯარო ინფორმაციის მოპოვება წარმოადგენდა, ვინაიდან საჯარო ორგანიზაციებიდან ინფორმაციის გამოთხოვისას გარკვეული ჩაკეტილობა შეინიშნებოდა. მიმდინარე კვლევისას უწყებების ნაწილმა მხოლოდ ზოგადი, ზედაპირული პასუხები დააბრუნა, ხოლო ნაწილმა კანონით გათვალისწინებული ვალდებულება საერთოდ არ შეასრულა. ამის საპირისპიროდ, დამუშავდა პროაქტიულად გამოქვეყნებული დოკუმენტები და ინფორმაცია დაბალანსდა იმ ორგანიზაციების წარმომადგენლებთან ინტერვიუებით, რომლებიც ამ ორგანიზაციებში დასაქმებულ სოციალურ მუშაკებთან კვებაში ახორციელებენ საქმიანობას.

საჯარო ორგანიზაციების ჩაკეტილობის გამო, ინფორმაციის შესაძლო დანაკლისის დასაბალანსებლად, ინტერვიუები ჩატარდა სფეროს ექსპერტებთან, რომლებსაც საექსპერტო ცოდნა აქვთ მოცემულ უწყებებში დასაქმებული სოციალური

მუშაკების შრომით პირობებსა და, კერძოდ, დეკრეტული შვებულებით სარგებლობის პირობებთან დაკავშირებით. რესპონდენტთა გულწრფელობის უზრუნველყოფის მიზნით, ფოკუს-ჯგუფები ორგანიზაციების მიხედვით დაორგანიზდა, რათა თავიდან ყოფილიყო აცილებული კონფიდენციალური ინფორმაციის გამჟღავნებისგან თავშეკავება.

ასევე, ფოკუს-ჯგუფში პასიური მონაწილეობა მოდერატორის მიერ დასმული დამაზუსტებელი კითხვებით დაბალანსდა, ხოლო ინფორმაციის მიღების შეუძლებლობის შემთხვევაში, შეთავაზებული იქნა ინდივიდუალური ინტერვიუები. ამან შესაძლებელი გახადა, არ დაკარგულიყო ინფორმაცია განსაკუთრებით ტრავმული ან სენსიტიური შემთხვევების შესახებ. აღსანიშნავია, რომ კვლევის პროცესში გამოწვევას წარმოადგენდა ფაქტორი, რომ ფოკუს-ჯგუფზე დათანხმებული რესპონდენტების ნაწილი სხვადასხვა სუბიექტური მიზეზის გამო დისკუსიაში აღარ ჩაერთო, რის გამოც მათთვის ინდივიდუალური ინტერვიუები იქნა შეთავაზებული.

კვლევის პროცესში, ლიმიტირებული იყო საუკეთესო საერთაშორისო პრაქტიკების მოძიებაც, თუმცა ეს შეზღუდვა მეთოდების ტრიანგულაციამ დააბალანსა: საერთაშორისო გამოცდილება მოკვლეული იქნა მეორეული წყაროების გამოყენებით, რაც დააბალანსა და შინაარსობრივად შეავსო საექსპერტო ინტერვიუების შედეგად მიღებულმა ინფორმაციამ. განსაკუთრებით აღსანიშნავია, რომ ექსპერტების კომპეტენცია მხოლოდ სოციალური მუშაობის გამოცდილებას არ ფარავდა, არამედ მოიცავდა დეკრეტული შვებულების კუთხით არსებული გამოწვევების შესახებ ზოგად ინფორმაციას, რამაც კვლევას საშუალება მისცა, შეეფასებინა ქვეყანაში არსებული ზოგადი ტენდენციები და მათ შორის, ამ მხრივ, სოციალურ მუშაკებთან არსებული სპეციფიკური მდგომარეობა.

2. შვებულება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო - დეკრეტული შვებულების პრაქტიკა საქართველოში

საქართველოს შრომის კოდექსი და საქართველოს კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ ითვალისწინებს შვებულებას ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო (შემდგომში - დეკრეტული შვებულება). მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ საქართველოში დეკრეტული შვებულებით სარგებლობს მხოლოდ ოფიციალურად დასაქმებული ადამიანი - თვითდასაქმების ან დაუსაქმებლობის შემთხვევაში, დეკრეტული შვებულებით სარგებლობა და შესაბამისად, ფინანსური დახმარების სახელმწიფოსგან მიღება, შეუძლებელია.

საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, დასაქმებულს, მოთხოვნის საფუძველზე, შეუძლია ისარგებლოს ანაზღაურებადი და აუნაზღაურებელი დეკრეტული შვებულებით.

- **ანაზღაურებადი შვებულება:** ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო, ანაზღაურებადი შვებულების ხანგრძლივობა შეადგენს 183 კალენდარულ დღეს. ტყუპის შობის ან მშობიარობის გართულების შემთხვევაში, ეს ვადა იზრდება 200 კალენდარულ დღემდე.
- **აუნაზღაურებელი შვებულება:** ბავშვის მოვლის გამო, დასაქმებულს ასევე შეუძლია ისარგებლოს 547 დღით, რაც აუნაზღაურებელი შვებულებაა. ტყუპის შობის ან მშობიარობის გართულების შემთხვევაში, ეს ვადა 530 კალენდარულ დღეს შეადგენს (საქართველოს პარლამენტი, საქართველოს შრომის კოდექსი, 2025).

ანაზღაურებადი დეკრეტული შვებულების 183 კალენდარული დღიდან, 126 - ორსულობისა და მშობიარობის, ხოლო 57 - ბავშვის მოვლის გამო გაიცემა. აღსანიშნავია, რომ დასაქმებულს ანაზღაურებადი დღეების ცალ-ცალკე, წყვეტილად გამოყენება არ შეუძლია, ვინაიდან შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის მე-5 პუნქტით

კონკრეტდება, რომ „დასაქმებული ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულებასა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულების ანაზღაურებად ნაწილს იყენებს თანმიმდევრობით, შესაბამისად, 183 ან 200 კალენდარული დღის განმავლობაში“ (საქართველოს პარლამენტი, საქართველოს შრომის კოდექსი, 2025).

მნიშვნელოვანია, რომ 2020 წელს განხორციელებული რეფორმების შედეგად, ქართულ კანონმდებლობაში გაიმიჯნა დედისა და მშობლის შვებულება და ასევე, დაკონკრეტდა მამის შვებულების არსებობა. თუმცა, შრომის კოდექსს არ განუსაზღვრავს მამებისათვის ექსკლუზიური შვებულებით სარგებლობის უფლება ან დამატებითი სოციალური გარანტიები და ხაზი გაესვა მხოლოდ იმას, რომ მამას უფლება აქვს, ისარგებლოს ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულების იმ დღეებით, რომლებიც დედას არ გამოუყენებია. აქვე ხაზგასასმელია, რომ კანონმდებლობა არ ცნობს ისეთ, საერთაშორისო პრაქტიკაში დამკვიდრებულ ტერმინებს, როგორებიცაა დედობის, მამობის ან მშობლობის შვებულება (ღვინიანიძე, 2023).

როდესაც ანაზღაურებად დეკრეტულ შვებულებაზე ვსაუბრობთ, მნიშვნელოვანია დავაზუსტოთ ანაზღაურების წესი და ოდენობა. შრომის კოდექსის 39-ე მუხლი განმარტავს, რომ დეკრეტული შვებულება ანაზღაურდება სახელმწიფო ბიუჯეტიდან და იძლევა დაშვებას, რომ დასაქმებული და დამსაქმებელი შეიძლება შეთანხმდნენ დამატებით ანაზღაურებაზე.

პრაქტიკაში ეს ნიშნავს, რომ კერძო სექტორში დასაქმებულთა უმეტესობა სახელმწიფოსგან იღებს მთავრობის დადგენილებით განსაზღვრულ ერთჯერად სოციალურ დახმარებას (2023 წლიდან - **2 000 ლარი**). კერძო სექტორის დამსაქმებლებს კანონი არ ავალდებულებს დეკრეტული შვებულების ანაზღაურებას, რის გამოც ეს საკითხი მხოლოდ შეთანხმების დონეზე რჩება.

ანაზღაურების თვალსაზრისით, საჯარო და კერძო სექტორში დასაქმებულები არათანაბარ პირობებში არიან. საქართველოს შრომის კოდექსის დებულებები საჯარო სამსახურის შესახებ კანონით ზუსტდება დასაქმებულთა სასარგებლოდ.

კერძოდ, საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონის 64-ე მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, ანაზღაურებადი 183 (ან 200) დღის ანაზღაურება გაიცემა საჯარო დაწესებულების ბიუჯეტიდან, მოხელის თანამდებობრივი სარგოსა და საკლასო დანამატის გათვალისწინებით (საქართველოს პარლამენტი, საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონი, 2025). შესაბამისად, საჯარო ორგანიზაციაში დასაქმებული თანამშრომელი ინარჩუნებს თავის ხელფასს დაახლოებით ექვსი თვის განმავლობაში, მაშინ როდესაც კერძო სექტორში ეს საკითხი დამსაქმებლის კეთილ ნებასა და ფინანსურ რესურსებზეა დამოკიდებული.

ვინაიდან სოციალური მუშაობა საკმაოდ სენსიტიური პროფესიაა და ხშირად, ითვალისწინებს ბენეფიციარის მხრიდან დასაქმებულზე ემოციურ მიჯაჭვულობას, ორმაგად მნიშვნელოვანი ხდება დეკრეტული შვებულების პირობებში, სოციალური მუშაკებისათვის ფინანსური გარანტიების შექმნა. თუმცა, დეკრეტული შვებულება თავის თავში მხოლოდ ფინანსურ გარანტიებს არ მოიაზრებს და იდეალურ შემთხვევაში, აერთიანებს იმ ფსიქო-სოციალურ სარგებელს, რომელიც საჭიროა პოსტსამშობიარო პერიოდში, დედისა თუ მამისათვის.

საქართველოს შრომის კოდექსი დეკრეტული შვებულების ნაწილში ითვალისწინებს შემდეგ მინიმალურ შეღავათებს: 604 კალენდარული დღე (მშობიარობის გართულების ან ტყუპის შობის შემთხვევაში 587 კალენდარული დღე) ბავშვის მოვლისათვის, საიდანაც 57 დღე არის ანაზღაურებადი (კერძო სექტორში - სახელმწიფოს მიერ, 2 000 ლარით; საჯარო სექტორში - საჯარო ორგანიზაციის ბიუჯეტიდან). გარდა ამისა, იმ მშობლისათვის, რომელიც ფაქტობრივად უვლის ბავშვს, გათვალისწინებულია დამატებითი ანაზღაურების გარეშე შვებულება 12 კვირის ოდენობით, რომელიც შეუძლია აიღოს ერთიანად ან ნაწილ-ნაწილ (არანაკლებ წელიწადში 2 კვირისა).

შრომის კოდექსი და საჯარო სამსახურის შესახებ კანონი თანაბრად არ ითვალისწინებს ანაზღაურებად პირობებს ბავშვის მოვლის პროცესში, ექვსთვიანი დეკრეტული შვებულების გასვლის შემდეგ. კანონმდებლობაში არსებობს მხოლოდ

მინიმალური ჩანაწერები, რომელთა გაუმჯობესება დამსაქმებელს მხოლოდ საკუთარი კეთილი ნებით შეუძლია.

შრომის კოდექსი განმარტავს, რომ ერთ წლამდე ასაკის ბავშვის ყოლის შემთხვევაში, მხოლოდ მეძუძურ დედას შეუძლია დამატებითი შესვენების გამოყენება. ეს შესვენება არანაკლებ ერთი საათისა უნდა იყოს, ითვლება სამუშაო დროში და ანაზღაურებადია. ხაზგასასმელია, რომ კანონი დამატებით შესვენებას არ ითვალისწინებს იმ დედებისთვის, რომლებიც ბავშვს ხელოვნური საკვებით კვებავენ, ან მათთვის, ვინც მყარ კვებას ახალი დაწყებული აქვს. მამისთვის კი კანონი დამატებით შესვენებას საერთოდ არ ითვალისწინებს.

საჯარო სამსახურის შესახებ კანონი კი, დამატებით ხაზს უსვამს, რომ ჯანმრთელობის მდგომარეობის გათვალისწინებით მოხელეს შეუძლია 1 წლამდე ასაკის შვილის აღზრდისათვის, ისევე, როგორც ორსულობის პერიოდში, ისარგებლოს ნახევარ განაკვეთზე მუშაობის უფლებით.

შრომის კოდექსი და საჯარო სამსახურის შესახებ კანონი სამსახურიდან გათავისუფლების ნაწილში განსხვავებულ პირობებს აწესებს.

- **შრომის კოდექსი** განმარტავს, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა დაუშვებელია ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის შვებულების პერიოდში. თუმცა, ეს შეზღუდვა არ ვრცელდება ისეთ შემთხვევებზე, როგორიცაა სასამართლოს განაჩენი, დასაქმებულის განცხადება, მხარეთა შეთანხმება ან ხელშეკრულების ვადის გასვლა.
- **საჯარო სამსახურის შესახებ კანონი** უფრო მყარ და ხანგრძლივ გარანტიას ქმნის საჯარო მოხელეებისთვის. ამ კანონის 116-ე მუხლი ადგენს მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლების შეზღუდვას და აკონკრეტებს, რომ „მოხელე ქალი არ შეიძლება გათავისუფლდეს სამსახურიდან ორსულობის ან ბავშვის სამი წლის ასაკამდე აღზრდის პერიოდში საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციის ან/და მისი სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმის ან

მოხელის შეფასების შედეგების გამო“ (საქართველოს პარლამენტი, საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონი, 2025).

საკანონმდებლო ანალიზზე დაყრდნობით, შეიძლება ითქვას, რომ დეკრეტული შვებულების პრაქტიკა გამოწვევებით არის სავსე არა მხოლოდ სოციალური მუშაკებისთვის, არამედ ყველა მშობლისთვის. კერძოდ:

- განსხვავებული გარანტიები საჯარო და კერძო სექტორში;
- დეკრეტული შვებულების ანაზღაურებადი ნაწილის სიმცირე;
- მამის ექსკლუზიური შვებულების არარსებობა;
- ანაზღაურებადი შვებულების არარსებობა ბავშვის მოვლისთვის (183 ანაზღაურებადი დღის შემდეგ);
- დამატებითი ფსიქო-სოციალური სარგებლის არარსებობა (სამუშაო პირობების მოქნილობა, დამატებითი შესვენება ყველა მშობლისთვის, ფინანსური შემწეობა ბავშვის მოვლისთვის და ა.შ.).

3. სოციალური მუშაობა საქართველოში - შრომითი პირობები და ძირითადი ტენდენციები

სოციალური მუშაკის პროფესია საქართველოში პირველად 1999 წელს გაჩნდა. ქვეყანაში დაწყებული ბავშვთა დაცვის სისტემის რეფორმამ, რომელიც მოიცავდა საბჭოთა კავშირის დიდი დაწესებულებების დახურვას და იმავე წელს მიღებული შვილად აყვანის შესახებ კანონის შემოღებას, სოციალური მუშაკის ინსტიტუტის შემოღების აუცილებლობა გამოიწვია (საითაძე & დვალიშვილი, 2017). რეფორმის ფარგლებში, ბავშვთა დეინსტიტუციონალიზაციის პროცესში პირველი სოციალური მუშაკები სხვადასხვა პროფესიის და უმაღლესი განათლების მქონე ადამიანები იყვნენ, რომლებმაც სოციალური მუშაობის საბაზისო ცოდნა საერთაშორისო ექსპერტების (ბრიტანული საქველმოქმედო ორგანიზაცია Eurochild-ის მიერ მოწვეული ტრენერების) დახმარებით მიიღეს (საითაძე & დვალიშვილი, 2017).

აღნიშნული კანონის მიღებას წინ უძღოდა საქართველოს მიერ ბავშვის უფლებათა შესახებ გაეროს კონვენციის რატიფიცირება. სწორედ ამ კონვენციის განხორციელების შედეგად, საქართველომ, როგორც ხელმომწერმა მხარემ, აიღო ვალდებულება, საქართველოში დაენერგა ბავშვზე ზრუნვის ახალი სტანდარტი, როგორც ეს გათვალისწინებული იყო კონვენციის მე-20 მუხლში. თავდაპირველად, ეს საპილოტე პროექტების ფარგლებში განხორციელდა. „ობოლ და მშობელთა მზრუნველობამოკლებულ ბავშვთა შვილობილად აყვანის შესახებ“ საქართველოს კანონის თანახმად, სოციალურ მუშაკად ითვლებოდა „უმაღლესი განათლების მქონე პირი, რომელმაც გაიარა სპეციალური მომზადება და რომლის სამუშაო გამოცდილება შეესაბამება სოციალური მუშაკის საქმიანობას და რომელიც შეტანილია საქართველოს განათლების სამინისტროს სოციალური მუშაკების ერთიან რეესტრში“ (კილაძე & ფირცხალაშვილი, 2018).

აღნიშნული კანონის თანახმად, სამართლებრივი თვალსაზრისით, სოციალური მუშაობა გულისხმობდა, რომ ბავშვის აღზრდის მსურველი პირების განცხადების საფუძველზე, სოციალური მუშაკი ამოწმებდა ამ პირების საცხოვრებელ და სხვა

პირობებს, აცნობდა მათ ბავშვების მოვლისა და აღზრდის სპეციფიკას, ადგენდა ანგარიშს და ამზადებდა შესაბამის დასკვნას ბავშვის შვილად აყვანის საკითხზე დადებითი ან უარყოფითი გადაწყვეტილების მისაღებად და წარუდგენდა მას საკონსულტაციო საბჭოებს. გარდა ამისა, სოციალურ მუშაკს დაეკისრა ბავშვის უფლებების დაცვის ერთგვარი მაკონტროლებლის ფუნქცია (კილაძე & ფირცხალაშვილი, 2018). სოციალური მუშაკი ახორციელებდა სისტემატურ ზედამხედველობას მიმღები ოჯახის საქმიანობაზე და მშვილელელების მიერ მათი მოვალებების შესრულებაზე. ამ პროექტის ფარგლებში, სოციალური მუშაკები შვილად აყვანის საკითხებთან ერთად, კიდევ ორ სფეროში მუშაობდნენ: ბავშვის ბიოლოგიურ ოჯახებში რეინტეგრაციასა და პრევენციაზე. „ობლად და მშობელთა მზრუნველობამოკლებულ ბავშვთა შვილობილად აყვანის შესახებ“ საქართველოს კანონის ეფექტური აღსრულების საჭიროების გათვალისწინებით, სოციალური მუშაკები შეირჩნენ, დასაქმდნენ და გადამზადდნენ ბრიტანული ორგანიზაცია „Eurochild“-ის მიერ დაფინანსებული საპილოტე პროექტის „ბავშვი და ოჯახი“ ფარგლებში, ბავშვთა დაცვის სისტემის რეფორმის მხარდასაჭერად (კილაძე & ფირცხალაშვილი, 2018).

სოციალურ მუშაობაში აკადემიური განათლების მიღება საქართველოში მხოლოდ 2000 წლიდან გახდა შესაძლებელი. საქართველოს სოციალურ მუშაკთა ასოციაციამ (GASW), რომელიც 2004 წელს ზემოაღნიშნული პროგრამის კურსდამთავრებულებმა დააარსეს, დიდი წვლილი შეიტანა სოციალური მუშაობის, როგორც პროფესიის განვითარებაში. GASW არის სოციალური მუშაკების პროფესიული ასოციაცია, რომელიც იცავს სოციალური მუშაკების როლის მნიშვნელობას საქართველოში, ხელს უწყობს ქვეყანაში სხვადასხვა სოციალური პრობლემის გადაჭრას და სპეციალისტების ჩართულობას ამ პროცესში (კილაძე & ფირცხალაშვილი, 2018).

სოციალურ მუშაკთა ასოციაციის ინიციატივით, საქართველოში პირველად ჩამოყალიბდა პროფესიის განმარტება, რომლის მიხედვითაც: „სოციალური მუშაობა

არის პროფესია, რომელიც ხელს უწყობს ინდივიდთა, ჯგუფებისა და საზოგადოების სოციალური ფუნქციონირების გაუმჯობესებას და მიზნად ისახავს ისეთი პირობების შექმნას, რომლებიც საშუალებას აძლევს ინდივიდებს, ჯგუფებსა და საზოგადოებას სრულად გამოავლინონ თავიანთი პოტენციალი“ (კილაძე & ფირცხალაშვილი, 2018).

სოციალურ მუშაკთა ასოციაციამ ასევე შეიმუშავა საქართველოში სოციალური მუშაკის პროფესიის მარეგულირებელი დოკუმენტები და სახელმძღვანელო პრინციპები, როგორებიცაა: სოციალური მუშაობის ეთიკის კოდექსი (2006), ბავშვთა დაცვის სფეროში მომუშავე სოციალური მუშაკების სოციალური მუშაობის პრაქტიკის საფუძვლები (2010), სოციალური მუშაობის პრაქტიკის საფუძვლები (2010), სოციალური მუშაობა და სოციალური დაცვა - სოციალური მუშაკები ადამიანების სოციალური უფლებების დასაცავად (2011) (კილაძე & ფირცხალაშვილი, 2018).

საქართველოში სოციალური მუშაკები ერთზე მეტ სახელმწიფო დაწესებულებასა და არასამთავრობო ორგანიზაციაში მუშაობენ. საქმიანობის სფეროსა და სამუშაო აღწერილობაში არსებული განსხვავებების მიუხედავად, არსებობს მთელი რიგი პრობლემები, რომლებიც თანამშრომლების უმეტესობას აწუხებს. ზოგიერთ დასაქმების ადგილას კი ეს პრობლემები განსაკუთრებით მწვავეა (სოციალურ მუშაკთა გაერთიანება, 2021).

ამ ეტაპზე, სოციალური მუშაკების უმეტესობას არ აქვს სამუშაო ადგილზე საქმეების დათვლის მეთოდოლოგია და სტანდარტი, რაც, თავის მხრივ, განპირობებულია ზეგანაკვეთური სამუშაოს აღრიცხვის მექანიზმის არარსებობით. ამ მეთოდოლოგიების არარსებობა და/ან გაუმართაობა ასევე განპირობებულია სოციალური მუშაკების მიერ შესრულებული სამუშაოს მოცულობით, რომელიც ზოგიერთ სამუშაო ადგილას გონივრულ ზღვარს აღემატება და დამატებით გამოწვევას ქმნის სოციალური მუშაკის მიერ დეკრეტული შვებულების აღების შემთხვევაში (სოციალურ მუშაკთა გაერთიანება, 2021).

სოციალური მუშაკის მიერ დეკრეტული შვებულების სრულფასოვნად სარგებლობისთვის, მნიშვნელოვანია მისი სამუშაო დატვირთვის (Workload) ანალიზი

და საქმის გადაბარების შესაბამისი პროცესის უზრუნველყოფა. „სოციალური მუშაობის შესახებ“ საქართველოს კანონი ითვალისწინებს, რომ საქმეების მაქსიმალური რაოდენობა უნდა იყოს 50, მაგრამ ის არ აღწერს ან არ ხსნის, თუ რა შეიძლება ჩაითვალოს საქმედ. შესაბამისად, რთულად სამართავი ხდება სოციალური მუშაკის მიერ დეკრეტულ შვებულებაში გასვლა და მისი დატვირთვის მართვა: საქმის გადანაწილება არსებულ ან ახალ თანამშრომელზე.

ვინაიდან სოციალური მუშაობა მობილური პროფესიაა, აუცილებელია ტრანსპორტირების უზრუნველყოფა, რათა სოციალურმა მუშაკებმა დროულად და უსაფრთხოდ შეძლონ ბენეფიციარებისათვის მხარდაჭერის გაწევა, თუმცა, მათ უმეტესობას სამუშაოს შესრულებისას ტრანსპორტირება უზრუნველყოფილი არ აქვს. როგორც ზემოთ აღინიშნა, სოციალური მუშაკების საჭიროებების შესახებ ბოლო დროს კვლევა არ ჩატარებულა, თუმცა 2017 წელს სოციალური მომსახურების სააგენტოში სოციალური მუშაკების საჭიროებების შეფასების კვლევამ არასაკმარისი ტრანსპორტი ერთ-ერთ გამოწვევად მიიჩნია, რაც ხელს უშლის მათი სამუშაოს სათანადოდ შესრულებას (სოციალურ მუშაკთა გაერთიანება, 2021).

დეკრეტულ შვებულებას, განსაკუთრებით კი ორსულობის პერიოდს, დამატებით გამოწვევას უქმნის დაზღვევის საკითხი. მიუხედავად იმისა, რომ სოციალური მუშაკები ხშირად მაღალი რისკის პირობებში მუშაობენ, უმეტეს შემთხვევაში ისინი არ სარგებლობენ სამსახურის დაზღვევით. შესაბამისად, ორსულობის პერიოდში მათი ფინანსური მდგრადობა ნაკლებად არის გარანტირებული და საკუთარი ჯანმრთელობის დაზღვევა თავად უწევთ.

აღსანიშნავია, რომ არც სტანდარტულ და არც ორსულობის პერიოდში, სოციალურ მუშაკებს არ აქვთ ადეკვატური მხარდაჭერისა და ზედამხედველობის მექანიზმი, რომელიც დაიცავს მათ პროფესიული გადაწყვეტილებას (რაც დასტურდება ჩატარებული ემპირიული კვლევითაც). დეკრეტული შვებულების სრულფასოვნად გამოყენების კუთხით, მნიშვნელოვანია 2019 წელს განვითარებული მოვლენები. 2019 წელს დაწყებულმა კოლექტიურმა დავამ და შემდგომმა სასამართლო პროცესმა

გამოავლინა, რომ სოციალურ მუშაკებს არ აქვთ ცოდნა შრომის სამართლის სფეროში: ისინი არ იცნობენ შრომის კოდექსს, საერთაშორისო კონვენციებს და არ იციან, როგორ დაიცვან თავი ან დროულად აღკვეთონ შრომითი უფლებების დარღვევა.

სოციალურ მუშაკთა გაერთიანების პროფესიული კავშირისთვის დღის წესრიგში კიდევ ერთი მნიშვნელოვანი საკითხია - ანაზღაურებადი დეკრეტული შვებულების მოთხოვნა. რადგან სოციალური მუშაკები მუშაობენ არასამთავრობო ორგანიზაციებსა და სხვადასხვა საჯარო სამართლის იურიდიულ პირებში, მათი შრომითი ურთიერთობები რეგულირდება შრომის კოდექსით და, შესაბამისად, მათი უმეტესობა ვერ სარგებლობს ანაზღაურებადი დეკრეტული შვებულებით (გარდა იმ შემთხვევებისა, როდესაც დამსაქმებელი იჩენს კეთილგანწყობას და ანაზღაურებს დასაქმებულს დეკრეტული შვებულების საფასურს) (სოციალურ მუშაკთა გაერთიანება, 2021).

სოციალურ მუშაკთა პროფესიისთვის უწყვეტი განათლების პროგრამებზე ხელმისაწვდომობის საკითხი კვლავ აქტუალურია. სოციალური მუშაობა პრაქტიკული აკადემიური დისციპლინაა, ამიტომ აკადემიამ მომავალი სპეციალისტები სათანადოდ უნდა მოამზადოს და მიაწოდოს მათ თანამედროვე პირობების შესაბამისი ცოდნა და უნარები. სოციალური მუშაობის სტუდენტები ხშირად აღნიშნავენ, რომ მიღებული განათლება სრულფასოვნად ვერ ეხმარება მათ იმ სირთულეების დაძლევაში, რომლებსაც სამსახურში ან პრაქტიკის ადგილებზე აწყდებიან (სოციალურ მუშაკთა გაერთიანება, 2021).

დღეის მდგომარეობით, საქართველოში სოციალური მომსახურების სააგენტოს (არა მარტო) სოციალური მუშაკების, უფროსი სოციალური აგენტების, სპეციალისტების, უფროსი სპეციალისტებისა და მთავარი სპეციალისტების სამუშაო პირობები უკიდურესად რთულია, ხოლო მათი საქმიანობა დაუცველი და დაურეგულირებელია. სააგენტოს თანამშრომლები დიდი ხანია საუბრობენ უმძიმეს სამუშაო პირობებსა და არარსებულ, დაუცველ შრომით უფლებებზე (ღირსეული შრომის პლატფორმა, 2021).

სამწუხაროდ, საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო, რომელიც ქვეყნის შრომითი პოლიტიკის აღმასრულებელი მთავარი ორგანოა, ვერ უზრუნველყოფს მის სისტემაში მომუშავე თანამშრომლებისთვის შრომითი კანონმდებლობის მინიმალური სტანდარტების დაცვას და ასეთი შრომითი პოლიტიკის წინაშე დაუცველს ხდის თანამშრომლებს, რომლებიც სოციალურად დაუცველი ჯგუფების სახელმწიფო მხარდაჭერის მთავარი რგოლი უნდა იყვნენ. სოციალური მომსახურების სააგენტოს თანამშრომლები ასევე მნიშვნელოვან როლს ასრულებენ ქვეყანაში ბავშვთა მიმართ ძალადობის შემთხვევების დროულ გამოვლენასა და რეფერალში. ისინი ავსებენ სპეციალურ ფორმას თითოეულ ოჯახში, სადაც ბავშვია და ატარებენ გამოძიებას ძალადობის ან უგულვებელყოფის ფაქტზე. ამიტომ, მათი სამუშაო პირობების დაცვა და გაუმჯობესება ბავშვთა დაცვის სისტემის მყარი საფუძველია (ღირსეული შრომის პლატფორმა, 2021).

სოციალური მუშაობის აკადემიური პრაქტიკა ასევე ერთ-ერთ პრობლემად რჩება, რადგან ხშირად არ არსებობს მკაფიო შეთანხმება პრაქტიკის განმახორციელებელ ორგანიზაციებსა და უნივერსიტეტებს შორის და არ არსებობს პრაქტიკოსი სოციალური მუშაკების მკაფიო სამუშაო აღწერილობა, რის გამოც მათ ხშირად უწევთ სოციალურ მუშაობასთან ნაკლებად დაკავშირებული ტექნიკური სამუშაოს შესრულება. სრულფასოვან სოციალური მუშაობის პრაქტიკას დიდი მნიშვნელობა ენიჭება. ის სოციალურ მუშაკს უვითარებს საქმის მართვისა და სოციალურ სფეროში სხვა როლების მორგების ძირითად უნარებს, რაც მას სამუშაოზე განაცხადის დროს კონკურენტუნარიანს ხდის (ღირსეული შრომის პლატფორმა, 2021). უნივერსიტეტის განათლებისა და შესაბამისი სერტიფიკატის მიღების შემდეგ, სოციალურმა მუშაკმა მუდმივად უნდა განაახლოს ცოდნა კანონმდებლობაში ცვლილებების, სფეროში არსებული ხარვეზებისა და ადამიანის უფლებების დაცვასთან დაკავშირებული საკითხების შესახებ. ეს პროცესი უწყვეტი განათლების სისტემით უნდა იყოს უზრუნველყოფილი, რომელიც, სამწუხაროდ, ხარვეზიანია.

თუმცა, შედარებით უკეთეს სიტუაციას ვხვდებით საჯარო სამართლის იურიდიულ პირებში. აქ მომუშავე სოციალური მუშაკები დამატებით ცოდნას სხვადასხვა ტრენინგებისა და სემინარების სახით იღებენ. ასევე, მეტწილად, მათი დეკრეტული შვებულებაც ფინანსურად გარანტირებულია და უფრო სრულფასოვნად ახდენენ ამ უფლების რეალიზაციას. არასამთავრობო ორგანიზაციებში მომუშავე სოციალური მუშაკები კი, ხშირად, მოკლებული არიან უწყვეტი განათლების პროცესში რაიმე ფორმით მონაწილეობის შესაძლებლობას (სოციალურ მუშაკთა გაერთიანება, 2021).

4. დედობის, მამობისა და მშობლის შვებულება - საერთაშორისო პრაქტიკა

4.1. დედობის, მამობისა და მშობლის შვებულების საერთაშორისო სტანდარტები

4.1.1. ლიეტუვა

ლიეტუვაში მშობლობის შვებულებით (parental leave) სარგებლობა შესაძლებელია მანამ, სანამ ბავშვი 3 წლის შესრულდება. აღნიშნული შვებულება კი ანაზღაურებადია, სანამ ბავშვი ორი წლის ასაკს არ მიაღწევს. თუკი ლიეტუვაში შრომითი კონტრაქტით არის დასაქმებული ადამიანი, შვილის ყოლის შემთხვევაში მისთვის სოციალურ მხარდაჭერას უზრუნველყოფს სახელმწიფო სოციალური დაზღვევის ფონდი (State Social Insurance Fund Board - SoDra) და ეს სოციალური მხარდაჭერა მოიცავს დედის, მამის, მშობლის შვებულებასა თუ საავადმყოფო ფურცლით (ე.წ. ბიულეტენი) სარგებლობას (Lithuania Migration Information Center, 2024). მეტიც, სოციალური სარგებლის მიღების საშუალება აქვთ არა მხოლოდ მოქალაქეებს, არამედ - დროებით ცხოვრების უფლების მქონე პირებსაც, თუმცა, მოქალაქეებთან შედარებით, შეზღუდული ოდენობით.

დედობის შვებულება ანაზღაურდება მშობლის თვიური შრომის ანაზღაურების 77.58%-ით, რომლის ოდენობაც არ უნდა იყოს ქვეყანაში არსებულ ძირითად სოციალურ სარგებელზე² დაბალი და დაანგარიშდება დედის შრომის ანაზღაურების საშუალო ოდენობიდან (ბოლო 12 თვის მანძილზე) (Vyšniauskienė & Brazienė, 2020). ანაზღაურებადი დედობის შვებულებით სარგებლობა შესაძლებელია ორსულობის 30-ე კვირიდან, 126 კალენდარული დღის განმავლობაში.

ექსკლუზიურად მამობის შვებულებისათვის, კაცს დეკრეტულ შვებულებამდე 24 თვის პერიოდში, 6 თვის მანძილზე უნდა ჰქონდეს სოციალური შენატანი

² დედებისათვის, რომლებიც არ არიან დასაქმებული, დედობის შვებულების სოციალური სარგებელი ყოველთვიურად შეადგენს დაახლოებით 375 ევროს (Basic Social Insurance Benefit);

სახელმწიფო სოციალური დაზღვევის ფონდში. ამ შემთხვევაში, მამობის შვებულებისას ის პირველ თვეს მიიღებს ხელფასის 77.58%-ს (მამობის შვებულება გამოყენებული უნდა იქნეს ბავშვის დაბადებიდან არაუგვიანეს 3 თვის მანძილზე). მშობლები იღებენ ასევე ბავშვის მოვლის გამო სოციალურ სარგებელს (childcare allowance) იმ შემთხვევაში, თუ შვებულებამდე 24 თვის განმავლობაში, 12 თვის მანძილზე იხდიდნენ სოციალურ შენატანებს სახელმწიფო სოციალური დაზღვევის ფონდში.

ბავშვის მოვლისათვის მშობლის შვებულების შეღავათით (childcare allowance) სარგებლობისას, მშობლებს შეუძლიათ აირჩიონ ორი ვარიანტიდან ერთ-ერთი:

- 1) წმინდა შემოსავლის 77.58% ბავშვის 12 თვის ასაკამდე;
- 2) წმინდა შემოსავლის 54.31% ბავშვის 12 თვის ასაკამდე და წმინდა შემოსავლის 31.03% ბავშვის 24 თვის ასაკამდე.

ლიეტუვაში დეკრეტული შვებულების ანაზღაურება ხდება იმ შემთხვევაშიც, თუკი ქალი არ არის დასაქმებული და მას მიეცემა ერთჯერადი სოციალური დახმარება 450 ევროს ოდენობით. ასევე, მშობლები იღებენ საცხოვრებელზე დამოკიდებულ (flat based) დახმარებას, რომელიც თვეში დაახლოებით 348 ევროს შეადგენს და ანაზღაურდება მანამ, სანამ ბავშვი 1 ან 2 წელს მიაღწევს (იმის მიხედვით, რომელ სქემას აირჩევენ მშობლები).

ასევე, ქვეყანაში დანერგილია არამატერიალური ხასიათის წახალისების სქემა: ორი ან მეტი ბავშვის შემთხვევაში, მშობელს შეუძლია ყოველთვიურად ისარგებლოს ანაზღაურებადი დასვენების დღით (ე.წ. day off), სანამ შვილები 12 წლის ასაკს მიაღწევენ. სამი ან მეტი ბავშვის ყოლის შემთხვევაში, მშობლებს ყოველთვიურად ეძლევათ ორი ანაზღაურებადი დასვენების დღით სარგებლობის უფლება.

4.1.2. შვედეთი

შვედეთში ბავშვის გაჩენისა და მოვლის შვებულება არ იყოფა დედის, მამის ან მშობლის შვებულებად. მშობლებისთვის არსებობს 480-დღიანი ანაზღაურებადი

მშობლობის შვებულება. აქედან მინიმუმ 90 დღე თითოეულმა მშობელმა უნდა გამოიყენოს, ხოლო დანარჩენი 300 დღე სურვილისამებრ ნაწილდება. მარტოხელა მშობელს შეუძლია სრულად გამოიყენოს 480 ანაზღაურებადი დღე. ამ პროცესს სრულად მართავს შვედეთის სოციალური დაზღვევის სააგენტო (Swedish Social Insurance Agency).

ანაზღაურებადი დეკრეტული შვებულებიდან 390 დღის ანაზღაურება ყოველთვიურად შეადგენს კუთვნილი ხელფასის 80%-ს, მაგრამ არაუმეტეს დღიურად 1321 კრონას (დაახლოებით, 375 ლარი; თვიურად დაახლოებით არაუმეტეს 7 000 ლარი), ხოლო დარჩენილი 90 დღის მანძილზე გაიცემა დღიურად 180 კრონა (დაახლოებით, 50 ლარი) (Swedish Social Insurance Agency, 2025). აღსანიშნავია, რომ მშობლებს არაუმეტეს 60 დღის გამოყენება შეუძლიათ ერთობლივად/პარალელურად - თუკი ორივე მშობელი გამოიყენებს მაქსიმალურ ოდენობას, ჯამურად გაიხარჯება დეკრეტული შვებულებიდან 120 ანაზღაურებადი დღე.

მშობლებს, ტყუპების თუ სამი ტყუპის (Triplets) შობის შემთხვევაში, კუთვნილი შვებულებიდან შეუძლიათ 45 ანაზღაურებადი დღე გადაუნაწილონ ოჯახის სხვა წევრებს (მაგ. ბებია-ბაბუებს) ან მეგობრებს. ამასთანავე, მარტოხელა მშობლის შემთხვევაში, შესაძლებელია გადანაწილდეს კუთვნილი ანაზღაურებადი შვებულების დღეებიდან 90 დღე - ოჯახის წევრებსა და სხვა, სასურველ ახლობელზე.

აღსანიშნავია, რომ დეკრეტული შვებულებით სარგებლობა ანაზღაურებადია თვითდასაქმებული თუ შემოსავლის არ მქონე პირებისათვის. ამ შემთხვევაში, თუკი მშობელი მუშაობდა და შემდეგ გახდა სამსახურის მაძიებელი, სოციალური დაზღვევის სააგენტოსგან ის მაინც მიიღებს სოციალურ დახმარებას იმ შემოსავალზე დაყრდნობით, რომელიც მას მუშაობის პერიოდში ჰქონდა. მეორეს მხრივ, თუკი მშობელი ბავშვის დაბადებამდეც არ იყო დასაქმებული, სოციალური დაზღვევის სააგენტოსგან ანაზღაურებადი შვებულების პერიოდში იღებს დახმარებას 250 კრონას (დაახლოებით, 70 ლარი) ოდენობით დღეში (Swedish Social Insurance Agency, 2025).

გარდა ბავშვის ყოლისა, მშობლებს ანაზღაურებადი შვებულებით სარგებლობა შეუძლიათ ბავშვის მოვლის გამოც. კერძოდ, 12 წლამდე ბავშვის ავადობის შემთხვევაში, მშობლებს შეუძლიათ უქმე დღეების აღება, რომელიც სოციალური დაზღვევის სააგენტოს მიერ ანაზღაურდება. 12-დან 16 წლამდე ბავშვის ყოლისას, ავადობის შემთხვევაში, მშობელს შეუძლია ასევე ანაზღაურებადი შვებულებით სარგებლობა, ოღონდ ამისათვის საჭიროა ექიმის მიერ გაცემული სპეციალური ცნობის ფლობა.

აღსანიშნავია, რომ შვედეთში არსებული ზოგადი ტენდენციის თანახმად, ბავშვების უმრავლესობა 1 წლის ასაკისათვის მიდის საბავშვო ბაღში, რომლის ღირებულებაც გონივრულად თანხვდება საშუალო შემოსავალსა და იმ სოციალურ დახმარებას, რომელსაც მშობლები სოციალური დაზღვევის სააგენტოსგან იღებენ (Swedish Social Insurance Agency, 2025). ხელმისაწვდომი სკოლამდელი აღზრდისა და სასკოლო სისტემა (6-დან – 19 წლამდე, რომელიც სრულად ფინანსდება სახელმწიფოს მიერ და უმეტესად, მოიცავს კვების დაფინანსებასაც), მშობლებს საშუალებას აძლევს, ანაზღაურებადი დეკრეტული შვებულების შემდეგ სრულფასოვნად დაუბრუნდნენ სამუშაო ადგილებს.

4.1.3. გერმანია

გერმანიის კანონმდებლობა ითვალისწინებს, როგორც დედობის, ისე - მშობლის შვებულებას ბავშვის მოვლისათვის. მომუშავე დედების დაცვის აქტი (The Act on the Protection of Working Mothers) გარანტირებულად იცავს მომავალ დედებს სამუშაო ადგილზე ნებისმიერი ფიზიკური საფრთხისაგან და ასევე, გარანტიებს ქმნის სამუშაო ადგილზე არ ყოფნის შემთხვევაში. კერძოდ, მომავალ დედებს უფლება ეძლევათ მშობიარობამდე 6 კვირით ადრე გააგრძელონ მუშაობა მხოლოდ მათივე თანხმობის შემთხვევაში და ეკრძალებათ მუშაობა მშობიარობიდან 8 კვირის გასვლამდე (Federal Government Commissioner for Migration, Refugees and Integration Office for the Equal Treatment of EU Workers, 2025). ნაადრევი მშობიარობის შემთხვევაში, დედას შეუძლია

დღეების ის ოდენობა, რაც მან მშობიარობამდე ვერ გამოიყენა, გამოიყენოს ბავშვის მოვლის პერიოდზე. შესაბამისად, გერმანიაში დედის ანაზღაურებადი შვებულება დაახლოებით 14 კვირა გრძელდება.

გერმანიაში, დეკრეტული შვებულება მნიშვნელოვან ფოკუსს აკეთებს ქალებისა და მშობლების ფინანსურ სტაბილურობაზე. შესაბამისად, კანონმდებლობა ითვალისწინებს დედობის შვებულებისათვის ანაზღაურებას, ბავშვისათვის სპეციალურ ანაზღაურებას (18 წლის ასაკამდე) და მშობლის ფინანსურ სარგებელს (რისთვისაც, დეკრეტული შვებულების აღება არც არის საჭირო).

დედობის შვებულება ანაზღაურდება სახელმწიფო ჯანდაცვის ფონდებიდან და ანაზღაურების მისაღებად, აუცილებელია, ქალი დაზღვეული იყოს სახელმწიფო ჯანდაცვის პროგრამით. დედის ანაზღაურება დამოკიდებულია ბოლო სამი თვის ან 13 კვირის შრომის საშუალო ანაზღაურებაზე და თითოეულ კალენდარულ დღეზე წარმოადგენს არაუმეტეს 13 ევროს (თვიურად დაახლოებით 350 ევრო) (Office of the Equal Treatment of EU workers, 2025). იმ შემთხვევაში, თუ დასაქმებული ქალის ანაზღაურება დღიურად 13 ევროს აღემატება, დამსაქმებელი უხდის მას იმ დარჩენილ ნაწილს, რაც საკმარისია დღიური ნორმის შესავსებად. ასევე, ქალებს, რომლებიც კერძო დაზღვევით სარგებლობენ, დედობის შვებულებას უნაზღაურებს ფედერალური სადაზღვევო ოფისი და ანაზღაურების თვიური მაქსიმუმი 210 ევროს შეადგენს (Office of the Equal Treatment of EU workers, 2025).

მშობლის შვებულების აღება შესაძლებელია დედობის შვებულების დასრულების შემდეგ და ამ შეღავათით სარგებლობა შეუძლიათ როგორც ქალებს, ისე - კაცებს. ეს ეხებათ როგორც გერმანიაში დასაქმებულ პირებს, ისე მათ, ვინც საზღვარგარეთ მუშაობს, თუმცა მათი შრომითი ურთიერთობა გერმანიის კანონმდებლობით რეგულირდება (Federal Government Commissioner for Migration, Refugees and Integration Office for the Equal Treatment of EU Workers, 2025). მშობლის შვებულების პერიოდი დამატებით არ ანაზღაურდება, თუმცა ამ პერიოდში

შესაძლებელია მშობლის შემწეობის/ფინანსური სარგებლის (parental allowance) მიღება.

მშობლის შემწეობა ეკუთვნის ნებისმიერ ოჯახს გერმანიაში, ბავშვის ყოლის შემდეგ. ამ ფინანსური სარგებლის მიზანია, დაფაროს იმ ფინანსების ნაწილი, რომელსაც ვეღარ იღებს მშობელი, რადგან ჩამოშორდა სამსახურს ან ნაწილობრივ შეიმცირა სამუშაო დატვირთვა. ამ სარგებლის მისაღებად არ არის საჭირო მშობლის შვებულება, თუმცა ამ პერიოდში სრული დატვირთვით მუშაობა აკრძალულია და სამუშაო საათების ოდენობა კვირის მანძილზე 32 საათს არ უნდა აღემატებოდეს (Federal Government Commissioner for Migration, Refugees and Integration Office for the Equal Treatment of EU Workers, 2025).

მშობლის შემწეობა მშობლის ხელფასის **65%-დან 100%-მდე** მერყეობს, ბავშვის დაბადებიდან **14 თვის განმავლობაში**. რაც უფრო დაბალია ხელფასი, მით უფრო მაღალია შემწეობის პროცენტული ოდენობა, თუმცა ის **თვეში 1800 ევროს** არ აღემატება (Federal Government Commissioner for Migration, Refugees and Integration Office for the Equal Treatment of EU Workers, 2025). მშობლებს შეუძლიათ ეს პერიოდი სურვილისამებრ გაინაწილონ, მაგრამ თითოეულმა მათგანმა უნდა აიღოს **არანაკლებ 2 და არაუმეტეს 12 თვის** შვებულება. გარდა აღნიშნულისა, თავად ბავშვი სახელმწიფოსგან იღებს ფინანსურ სარგებელს 18 წლამდე, ხოლო ეს პერიოდი შესაძლოა 25 წლამდეც გახანგრძლივდეს, თუკი ბავშვი პირველად გადის სასწავლო კურსს ან პროფესიულ გადამზადებას (Federal Employment Agency, 2025).

ამ სარგებლის მისაღებად, ბავშვის მშობლებს მინიმალური ან მინიმალურზე მაღალი ანაზღაურება უნდა ჰქონდეთ (მინიმუმ 900 ევრო წყვილისთვის და 600 ევრო მარტოხელა მშობლისთვის). შესაბამისად, ასეთი ოჯახები სახელმწიფოსგან სხვა ტიპის შემწეობას არ იღებენ. ბავშვის ფინანსური სარგებელი დამოკიდებულია მშობლების შემოსავალზე და ყოველთვიურად არ აღემატება 297 ევროს (Federal Employment Agency, 2025).

ამის გარდა, ბავშვებს ადგილობრივი თვითმმართველობისგან შეუძლიათ მიიღონ ისეთი ფინანსური სარგებელი, როგორებიცაა დაახლოებით 195 ევრო სასკოლო ნივთების შესაძენად, ერთი აკადემიური წლის განმავლობაში, სკოლის ტრანსპორტირების ხარჯების სრულად დაფარვა, სკოლის ლანჩი და სოციალურ და კულტურულ ცხოვრებაში ჩართვისთვის დახმარება (თვეში ერთჯერადი დახმარება - 15 ევრო) (Federal Employment Agency, 2025).

მიუხედავად იმისა, რომ გერმანიის კანონმდებლობა არ ცნობს ცალკე მამის შვებულებას, მშობლის შვებულება, ბავშვის მოვლისათვის ანაზღაურებადი პერიოდი და ბავშვისათვის დაწესებული ფინანსური სარგებელი საშუალებას იძლევა ორივე მშობლისათვის, დააბალანსონ პირადი და სამსახურებრივი ცხოვრება და ეს არ მოხდეს ფინანსური სტაბილურობის რღვევის ხარჯზე.

ცხრილი N1: საუკეთესო საერთაშორისო გამოცდილება

ქვეყანა	დედობის შვებულება	მამობის შვებულება	მშობლის/მშობლობის შვებულება	დამატებითი ფინანსური სარგებელი
ლიეტუვა	126 დღე – ხელფასის 77.58%	პირველი თვე – 77.58% ხელფასი	არჩევანი: 1) 77.58% 12 თვემდე 2) 54.31% 12 თვემდე + 31.03% 24 თვემდე	დაუსაქმებელი დედა – 450 € ერთჯერადი დახმარება 348 €/თვე საცხოვრებელზე დამოკიდებული დახმარება (1 ან 2 წლამდე)
შვედეთი	არსებობს მხოლოდ მშობლის შვებულება	ცალკე არ არსებობს – მინ. 90 დღე თითოეულს	480 დღე: • 390 დღე – ხელფასის 80%, მაქს. დღეში 1321 კრონა (~375 ლარი) • 90 დღე – 180 კრონა დღეში (~50 ლარი)	უმუშევარი მშობელი – 250 კრონა დღეში (~70 ლარი)
გერმანია	14 კვირა: • დღეში ≤ 13 € სახელმწიფო ფონდიდან (~350 €/თვე) • თუ ხელფასი	ცალკე არ არსებობს	მშობლის შემწეობა: ხელფასის 65–100%, მაქს. 1800 €/თვე, ბავშვის დაბადებიდან 14 თვემდე	ბავშვის ფინანსური სარგებელი („Kindergeld“) – მაქს. 297 €/თვე 18 წლამდე (შესაძლოა 25 წლამდე)

ქვეყანა	დედობის შვებულება	მამობის შვებულება	მშობლის/მშობლობის შვებულება	დამატებითი ფინანსური სარგებელი
	მეტია, დარჩენილს უხდის დამსაქმებელი			

5. დედობის, მამობისა და მშობლის შვებულების უფლების რეალიზაცია სოციალურ მუშაკებში

ემპირიული კვლევის ფარგლებში მონაცემების შეგროვება მოხდა სამი საჯარო ორგანიზაციიდან - სსიპ სახელმწიფო ზრუნვის სააგენტო, სსიპ დანაშაულის პრევენციის, არასაპატიმრო სასჯელთა აღსრულებისა და პრობაციის ეროვნული სააგენტო და სსიპ საგანმანათლებლო დაწესებულების მანდატურის სამსახური. მონაცემების შეგროვება მოცემულ საჯარო უწყებებში გულისხმობდა ფოკუს-ჯგუფების ჩატარებას, რაც მოიცავდა მიმოხილვას: დეკრეტულ შვებულებაში გასვლის, დეკრეტული შვებულებით სარგებლობისა და შვებულების შემდეგ, სამუშაო ადგილზე დაბრუნების შესახებ. ფოკუს-ჯგუფებზე მიღებული ინფორმაციის არსებულ გამოცდილებასთან და ცოდნასთან შესაბამისობა გადამოწმდა როგორც საერთაშორისო ორგანიზაციების ადგილობრივ წარმომადგენლობებში ჩატარებული სიღრმისეული ინტერვიუებით („SOS ბავშვთა სოფელი საქართველო“, „საქართველოს კარიტასი“), ისე დამოუკიდებელ ექსპერტებთან, რომლებიც დეკრეტული შვებულებისა და სოციალური მუშაობის მიმართულებით მუშაობენ ან ფლობენ მსგავს გამოცდილებას. გარდა ამისა, ზემოხსენებული საჯარო უწყებებიდან გამოთხოვილი საჯარო ინფორმაცია გაანალიზდა შეგროვებულ ემპირიულ მონაცემებთან მიმართებით - რამდენად ეფექტურად ხდება პოლიტიკის დონეზე გაწერილი მიზნების, ამოცანების აღსრულება და სოციალური მუშაკებისათვის, პრაქტიკაში, რამდენად ეფექტურია არსებული პოლიტიკის ინსტრუმენტები.

5.1. შვებულებაში გასვლა

სოციალური მუშაკებისთვის დეკრეტულ შვებულებაში გასვლა განსაკუთრებით სენსიტიური ეტაპია. პირად ემოციურ სიახლეს ემატება ბენეფიციარებთან განშორება და, ხშირ შემთხვევაში, სენსიტიური შემთხვევების სხვა კოლეგისათვის გადაბარება. ეს პროცესი შეიძლება არაკომფორტული და სირთულეებთან დაკავშირებული იყოს.

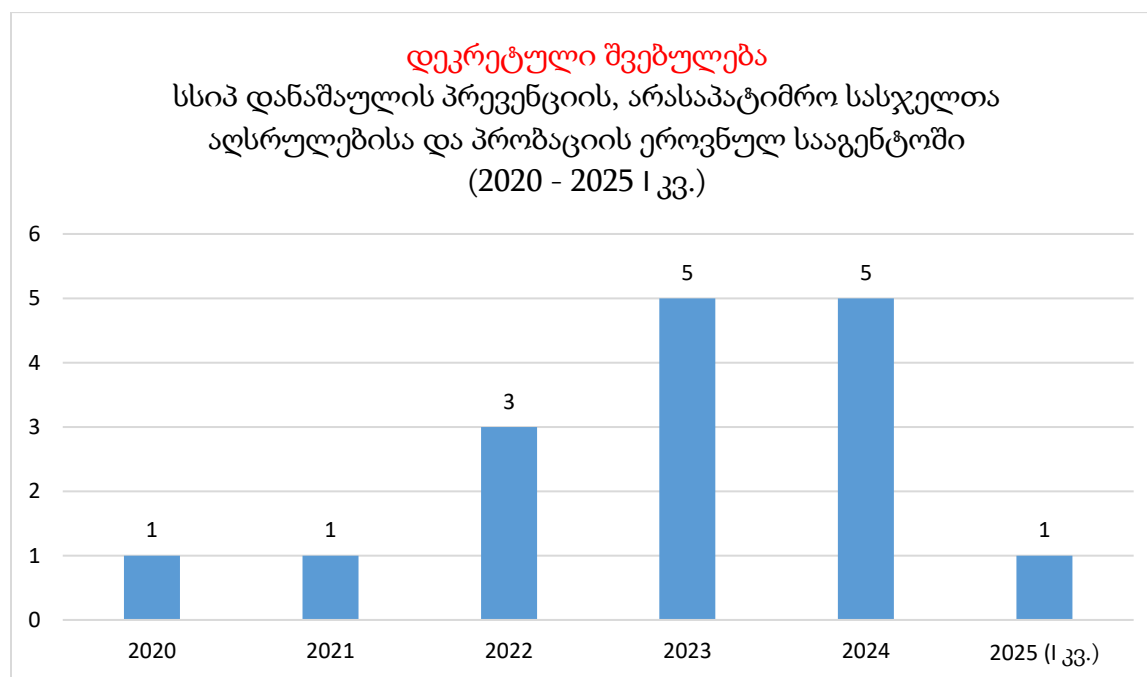
ემპირიული კვლევის ფარგლებში საჯარო ორგანიზაციებიდან მიღებული ინფორმაცია ძირითადად რაოდენობრივი ხასიათის იყო და ნაკლებად შეიცავდა განმარტებით ცვლადებს. საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის 37-ე, 38-ე და მე-40 მუხლების შესაბამისად, საჯარო უწყებებს უნდა გაეზიარებინათ შემდეგი საჯარო ინფორმაცია (იხ. დანართი 1, დანართი 2, დანართი 3):

- ორგანიზაციაში დანერგილი დეკრეტული შვებულების პოლიტიკა და მისი აღსრულების მექანიზმები;
- დამატებითი სარგებელი/ხელშეწყობის მექანიზმები დეკრეტული შვებულებით სარგებლობისას;
- სტატისტიკური ინფორმაცია დეკრეტული შვებულების გამოყენების შესახებ;
- თანამშრომლების კმაყოფილება დეკრეტული შვებულების პირობებთან მიმართებით.

საჯარო ორგანიზაციებიდან სსიპ სახელმწიფო ზრუნვის სააგენტომ საერთოდ არ გასცა საჯარო ინფორმაცია, სსიპ საგანმანათლებლო დაწესებულების მანდატურის სამსახურის (შემდგომში - მანდატურის სამსახური) მიერ გაზიარებული ინფორმაცია მხოლოდ სტატისტიკასა და შრომის კოდექსში არსებული დათქმების ორგანიზაციის დონეზე აღსრულების დადასტურებას შეიცავდა. სსიპ დანაშაულის პრევენციის, არასაპატიმრო სასჯელთა აღსრულებისა და პრობაციის ეროვნულ სააგენტოს (შემდგომში - პრობაციის ეროვნული სააგენტო) წერილი კი, წინამორბედებთან შედარებით, მეტ-ნაკლებად პასუხობდა ყველა დასმულ შეკითხვას.

პირველ რიგში, საინტერესოა სტატისტიკური ინფორმაცია იმის შესახებ, თუ რამდენი სოციალური მუშაკი იყენებს დეკრეტული შვებულების უფლებას. მოწოდებული საჯარო ინფორმაციის მიხედვით, მანდატურის სამსახურში 2020 წლიდან 2025 წლის პირველი კვარტლის ჩათვლით, ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო, როგორც ანაზღაურებადი, ისე აუნაზღაურებელი შვებულებით, სულ 9 სოციალურმა მუშაკმა ისარგებლა. აღსანიშნავია, რომ სამსახურმა წლების მიხედვით ჩაშლილი სტატისტიკური მონაცემები კვლევის ფარგლებში არ მოგვაწოდა.

უფრო დეტალურია ის სტატისტიკური ინფორმაცია, რომელიც პრობაციის ეროვნულმა სააგენტომ გაგვიზიარა და აღწერს დეკრეტული შვებულებით მოსარგებლე სოციალური მუშაკების წლიურ რაოდენობას (იხ. ცხრილი N2):



ცხრილი N2: დეკრეტული შვებულება სსიპ დანაშაულის პრევენციის, არასაპატიმრო სასჯელთა აღსრულებისა და პრობაციის ეროვნულ სააგენტოში (2020 - 2025 (I კვ.))

პრობაციის ეროვნული სააგენტოს მონაცემების ანალიზისას, მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ საკვლევ პერიოდში ყველა სოციალურმა მუშაკმა, ვინც დეკრეტულ შვებულებაში გავიდა (სულ 16 ადამიანი), ისარგებლა ექვსთვიანი ანაზღაურებადი დეკრეტული შვებულებით. საერთო რაოდენობიდან, სამმა სოციალურმა მუშაკმა

დამატებით ექვსი თვე აუნაზღაურებელი შვებულება გამოიყენა, ერთმა — ორი თვე, ხოლო ერთმა — ორი კვირა.

დეკრეტული შვებულებით სარგებლობის პოლიტიკა, საჯარო უწყებებიდან გამოთხოვილ საჯარო ინფორმაციაზე დაყრდნობით, რეგულირდება საქართველოს კანონმდებლობით (პრობაციის ეროვნული სააგენტო აზუსტებს კანონმდებლობას - „საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონი“). საჯარო ინფორმაციის გამზიარებელი ორივე საჯარო უწყება წერილობით ადასტურებს, რომ მათ ორგანიზაციაში დანერგილი დეკრეტული შვებულების წესი სრულ თანხვედრაშია საქართველოს კანონმდებლობასთან, მათ შორის, შრომის კოდექსთან.

მეორეს მხრივ, ამავე ორგანიზაციებში დასაქმებული სოციალური მუშაკები, საკუთარ გამოცდილებაზე დაყრდნობით, დეკრეტული შვებულების რეალურ პრაქტიკას აანალიზებენ. მიუხედავად იმისა, რომ სახელმწიფო ზრუნვის სააგენტომ საჯარო ინფორმაცია არ გასცა, ამ ორგანიზაციის შესახებ მონაცემები მოგროვდა აქ დასაქმებულ სოციალურ მუშაკებთან ჩატარებული ფოკუს-ჯგუფის დახმარებით.

როგორც ფოკუს-ჯგუფებიდან ირკვევა, მიუხედავად შრომის კოდექსსა და საჯარო სამსახურის შესახებ კანონში არსებული დათქმებისა, დეკრეტულ შვებულებაში გასვლის პრაქტიკები არაერთგვაროვანია. მათ შორის, რესპონდენტები აღნიშნავენ, რომ მათთვის ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი ფინანსური სტაბილურობის შეგრძნებაა, რაც იმ შემთხვევაში ირღვევა, თუკი ორგანიზაცია არ სთავაზობს ან მხოლოდ ნაწილობრივ სთავაზობს მათ ფინანსურ მხარდაჭერას დეკრეტული შვებულებისას.

კვლევის შედეგად აღმოჩნდა, რომ სახელმწიფო ზრუნვის სააგენტო სოციალურ მუშაკებს მხოლოდ სამი თვის ანაზღაურებას უხდის, რაც მათ კოლეგებთან შედარებით არათანაბარ პირობებში აყენებს.

აღნიშნული ორგანიზაციის რესპონდენტები საუბრობენ არა მხოლოდ კანონმდებლობით და ფორმალური უთანასწორობით გამოწვეულ პრობლემებზე,

არამედ იმ შეურაცხყოფის გრძნობაზეც, რომელიც მათ ექვსი თვის ნაცვლად, სამი თვის ანაზღაურებადი დეკრეტული შვებულებით სარგებლობისას აქვთ.

იმ ორგანიზაციების თანამშრომლები, სადაც ექვსთვიანი ანაზღაურებადი დეკრეტული შვებულების მოლოდინი გამართლდა, აღნიშნავენ, რომ ეს პერიოდი პრაქტიკაში არ არის საკმარისი. მათი თქმით, ამ პერიოდის შემდეგაც არსებობს აუცილებლობა, რომ მიიღონ ანაზღაურება და ჰქონდეთ შვილთან დროის გატარების შესაძლებლობა.

„ვეფიქრობ, რომ 1 წელი სრულად უნდა იყოს ანაზღაურებადი და შემდგომ, ბალის ასაკამდე რომ მაინც მივიდეს ბავშვი³, უნდა იყოს ნახევარი ხელფასი მაინც.“ (რესპონდენტი 2, 2025).

ფინანსური საკითხი ყველა რესპონდენტისთვის ერთნაირად მწვავე აღმოჩნდა დეკრეტულ შვებულებაში გასვლის გადაწყვეტილების მიღებისას. გამოკითხული რესპონდენტების თქმით, დეკრეტული შვებულება ისედაც ფსიქო-ემოციურ ლაბილობას უკავშირდება და ამას ემატება ფინანსური არასტაბილურობის შიში, რაც ამძაფრებს მათ სტრესს.

მსგავსი მდგომარეობაა არასამთავრობო ორგანიზაციებში დასაქმებული სოციალური მუშაკების შემთხვევაშიც, სადაც, როგორც რესპონდენტები აღნიშნავენ, ორგანიზაცია „თავისი კეთილი ნებით ფარავს დეკრეტული შვებულების ანაზღაურებიდან სამ თვეს.“

მეტიც, აღმოჩნდა, რომ შესაძლებელია ორგანიზაციის მხრიდან დეკრეტულ შვებულებაში მყოფი მშობლისათვის ფინანსური დახმარების გაწევა მადლიერების განცდას იწვევდეს და აღქმული იყოს, არა როგორც დამსაქმებლის ვალდებულება, არამედ - მხოლოდ კეთილი ნება.

³ იგულისხმება სახელმწიფო ბავშვის, სადაც ბავშვის რეგისტრაცია ორი წლიდან არის შესაძლებელი.

– „იმის გამო, რომ შიდა პოლიტიკა არ არის გამართული, ვინაიდან ქალები აცნობიერებენ, რომ კომპანიებმა დამატებითი ფინანსური ვალდებულება აიღეს, ხდებიან ძალიან მადლიერები - „ეს არის ვალი, რომელიც უნდა გადავიხადო დამსაქმებლის მიმართ“, აღნიშნავდა ერთ-ერთი ქალბატონი“ - აღნიშნავს სიღრმისეული ინტერვიუს დროს ერთ-ერთი ექსპერტი.

ფოკუს-ჯგუფებისა და ინტერვიუების დროს, როგორც პრაქტიკოს სოციალურ მუშაკებთან, ისე - ექსპერტებთან, გამოვლინდა ტენდენცია, რომ დეკრეტულ შვებულებაში გასვლა არაკომფორტულია როგორც სოციალური მუშაკისათვის, ვინც ამ უფლებას იყენებს, ისე - მისი კოლეგებისათვის. რესპონდენტები საუბრობენ, რომ ორგანიზაციების უმეტესობაში არ არის მოწესრიგებული სუბორდინაციის, საქმის გადანაწილების საკითხი, საქმის შეფასების მექანიზმი და წინასწარ გაწერილი პროცედურა, როგორ უნდა შეატყობინონ ბენეფიციარს სოციალური მუშაკის ცვლილების შესახებ.

ემპირიული მონაცემების ანალიზისას გამოვლინდა, რომ დეკრეტულ შვებულებაში გასვლისას საქმეების გადაბარების პროცედურა ორგანიზაციებში განსხვავებულია. ზოგიერთ ორგანიზაციაში არსებობს შემთხვევის მართვის შემცვლელის ოფიციალური ფორმა, რომელიც დეკრეტულ შვებულებაში გასვლამდე ივსება და მოიცავს ყველა მნიშვნელოვან ინფორმაციას. თუმცა, ორგანიზაციების ნაწილში საქმის გადაბარების პროცესი მეტად ქაოტური და არაფორმალური ხასიათისაა.

იმ შემთხვევაშიც კი, როდესაც საქმეების გადაბარება ოფიციალური პროცედურის შესაბამისად ხდება, სოციალური მუშაკები დეკრეტულ შვებულებამდე გარკვეულ წინაღობებს აწყდებიან. რესპონდენტების თქმით, კადრების სიმცირის გამო, ზოგჯერ, მიუხედავად წინასწარ გაწერილი პროცედურისა, დეკრეტში გასვლამდე ვერ ხერხდება საქმეების სრულად გადაბარება. ორგანიზაციებს უჭირთ

შემცვლელი კადრის პოვნა, რომელიც სოციალური მუშაკისგან შემთხვევებს გადაიბარებს.

„ზოგადად, სააგენტოს კადრების პრობლემა სულ აქვს და შესაბამისად, 2 კვირით ადრე კი არა, მე რომ მეორედ გავედი დეკრეტში, 2-3 კვირის მერე დანიშნეს ჩემი შემცვლელი“ (რესპონდენტი 1, 2025).

ემპირიული მონაცემების ანალიზისას ირკვევა, რომ სოციალური მუშაკების უმრავლესობა ორსულობის ბოლო დღეებამდე მუშაობს (ანაზღაურების გამო, რათა შემდგომში ხანგრძლივი ანაზღაურებადი დეკრეტი ჰქონდეთ). საქმის მშვიდად გადაბარების პროცესიც გამოწვევებით არის სავსე. გადაბარებისას არსებულ პრობლემებს შორის, არაფორმალური პროცესებისა და კადრების ნაკლებობის გარდა, იკვეთება დროის სიმცირე, რაც ამ პროცესს ეთმობა. შესაბამისად, ბენეფიციარებს სრულყოფილი ინფორმაცია ვერ მიეწოდებათ ახალი სოციალური მუშაკის შესახებ და მათთან ურთიერთობაც ვერ ყალიბდება. ამიტომ, სოციალური მუშაკების ნაწილი აღნიშნავს, რომ დეკრეტული შვებულების პერიოდში ბენეფიციარების ნაწილი მათ ისევ ეკონტაქტება, რადგან „მათ აქვთ ინფორმაციული ვაკუუმი და ახალი თანამშრომლის მიუღებლობა“ (რესპონდენტი 2, 2025).

ფოკუს-ჯგუფებში დეკრეტულ შვებულებაში გასვლის თემაზე მსჯელობისას, როგორც სახელმწიფო, ისე არასამთავრობო ორგანიზაციებში ინფორმირებულობის ნაკლებობა თანაბრად გამოიკვეთა. კერძოდ, აღმოჩნდა, რომ დეკრეტულ შვებულებამდე რესპონდენტებს პროაქტიულად არ მიეწოდებოდათ ინფორმაცია პროცესისა და არსებული შეღავათების შესახებ. ეს ინფორმაცია მათ მხოლოდ მაშინ მიიღეს, როდესაც დეკრეტული შვებულება დასჭირდათ.

ინფორმაციის პროაქტიული გაზიარება უკიდურესად მნიშვნელოვანია, რათა თანამშრომელმა შეძლოს ინფორმირებული გადაწყვეტილების მიღება ორსულობასთან, ბავშვის მოვლასთან და ზოგადად, ოჯახის დაგეგმვასთან

დაკავშირებით, მიუხედავად იმისა, უახლოეს მომავალში დასჭირდება თუ არა დეკრეტული შვებულებით სარგებლობა.

გარდა ამისა, ინფორმაციის პროაქტიულად არ გაზიარებამ შეიძლება არასწორი მოლოდინები წარმოშვას. რესპონდენტების ნაწილი, რომელთა ორგანიზაციებიც ანაზღაურებადი დეკრეტული შვებულების ხანგრძლივობას სამი თვით განსაზღვრავენ, აღნიშნავენ, რომ დასაქმებისას დეკრეტულ შვებულებასთან და თანმდევ პროცესებთან დაკავშირებით ინფორმაციის არქონის გამო, მათ მცდარი მოლოდინი ექმნებათ. კერძოდ, ფიქრობენ, რომ ანაზღაურება ექვსი თვის განმავლობაში მოხდება, თუმცა ფაქტის წინაშე დგომისას ირკვევა, რომ ორგანიზაცია მხოლოდ სამი თვის ანაზღაურებას უზრუნველყოფს.

ემპირიული მონაცემების ანალიზი ადასტურებს, რომ სოციალური მუშაკების ურთიერთობა ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურთან ან სხვა შესაბამის სტრუქტურულ ერთეულთან, რომელიც დეკრეტულ შვებულებასთან დაკავშირებით ინფორმაციის გაზიარებასა და სარგებლობის წახალისებას კოორდინირებს, მინიმალური და მხოლოდ საჭიროების შესაბამისად ფორმალურია.

– „HR-თან არანაირი კომუნიკაცია არ გვაქვს. თუ მათ თავად სჭირდებათ რამე, თვითონ გვეკონტაქტებიან, სხვა მხრივ, ჩვენ არ გვაქვს დიდად კონტაქტი“ (რესპონდენტი 2, 2025).

საერთო ჯამში, დეკრეტულ შვებულებასთან დაკავშირებით რესპონდენტების მხრიდან გამოიკვეთა ინფორმირებულობის ნაკლებობა. პრობლემაურია ასევე საქმეების გადაბარების პროცესი, რომელიც უმეტესად ქაოტური და წინასწარ გაუწერილია, რაც კადრების ნაკლებობასაც უკავშირდება.

აღსანიშნავია, რომ დეკრეტული შვებულების ხანგრძლივობა და ანაზღაურების წესი ასევე გამოწვევაა. ემპირიული მონაცემებით დასტურდება, რომ სახელმწიფო ზრუნვის სააგენტო კანონით დადგენილ მინიმალურ სტანდარტს (ანაზღაურებადი 126

კალენდარული დღე) არ პასუხობს და თანამშრომლებს მხოლოდ სამი თვის ხელფასს უნაზღაურებს.

ცხადია, დეკრეტულ შვებულებაში გასვლა არ წარმოადგენს ერთადერთ გამოწვევას. ანალიზს საჭიროებს როგორც თავად შვებულების პერიოდი, ისე სამსახურში დაბრუნების პროცესი.

5.2. შვებულების მიმდინარეობა და ძირითადი ტენდენციები

„ამ კუთხით ჩვენი სამმართველო არის კომფორტული, გაცდიან დეკრეტში ყოფნას“ (რესპონდენტი 5, 2025) - მსგავსი დამოკიდებულება ის გამოწვევებისაა, რასაც სოციალურ მუშაკებთან ემპირიული მონაცემების შეგროვებისას ვაწყდებით. აღმოჩნდა, რომ სოციალური მუშაკის პროფესიის სპეციფიკურობიდან, ბენეფიციარებთან მჭიდრო ურთიერთობიდან და კადრების სიმწირიდან გამომდინარე, სოციალური მუშაკების ნაწილს უწევს სამსახურებრივ საკითხებთან დაკავშირებით საქმიანი კომუნიკაცია ჰქონდეს თანამშრომლებთან, დეკრეტული შვებულების საწყის დღეებშიც კი. მეტიც, რესპონდენტები იხსენებენ შემთხვევებს, როდესაც მათ კოლეგებს ჩვილი ბავშვით მოუწიათ შემთხვევაზე გასვლა.

საჯარო ინფორმაციის გაზიარებისას, დეკრეტული შვებულების პერიოდთან დაკავშირებულ კითხვებზე პასუხები დეტალურად მხოლოდ პრობაციის ეროვნულმა სააგენტომ გააზიარა. სააგენტოს მიერ გაზიარებულ წერილში აღნიშნულია, რომ „სააგენტოს მოსამსახურეები დეკრეტული შვებულებით სარგებლობისას არ დამდგარან გამოწვევების წინაშე“. მეორეს მხრივ, მიუხედავად იმისა, რომ ფოკუს-ჯგუფების დროს პრობაციის ეროვნული სააგენტოს თანამშრომლები აღნიშნავენ, რომ არ უწევთ სამსახურებრივ საქმეებში ჩართულობა დეკრეტის პერიოდში, სხვა ტიპის დამატებით მხარდაჭერაზე ორგანიზაციისგან არ საუბრობენ.

შეიძლება ითქვას, რომ არსებული მხარდაჭერით კმაყოფილება, გამოკითხულ სოციალურ მუშაკებში განპირობებულია ხელმძღვანელის/უფროსის მხრიდან

მხარდაჭერით, რაც როგორც დეკრეტამდე, ისე - დეკრეტისა და დეკრეტის შემდგომ პერიოდებში არაფორმალური შეღავათებით (გათავისუფლება დამატებითი ფორმალური პროცედურების გარეშე, ადრე გაშვება, საქმეების შემცირება დეკრეტამდე პერიოდში) გამოიხატება. მეტიც, გამოკითხული თანამშრომლები აღნიშნავენ, რომ ზოგადად თავს არ გრძნობენ ღირებულ თანამშრომლად და რომ არა უშუალო ხელმძღვანელი, პრობაციის ეროვნული სააგენტოსგან მხარდაჭერას ვერ იგრძნობდნენ:

„პრობაციისთვის მე ვარ რიგითი თანამშრომელი, რომელიც მარტივად ჩანაცვლებადია. მათთვის ნაკლებად ღირებულია თითოეული თანამშრომელი, მარტივად შეუძლიათ გარკვეული გადაწყვეტილებების მიღება“ (რესპონდენტი 5, 2025).

ორგანიზაციის მხრიდან ერთიანი მიდგომის, კერძოდ, ორგანიზაციული მხარდაჭერი მექანიზმების არარსებობაზე მეტყველებს სხვა რესპონდენტების მიერ გაზიარებული ინფორმაციაც, რომელიც მიემართება მენეჯერების/ხელმძღვანელების მხრიდან მხარდაჭერის არსებობას და ორგანიზაციაში, თანამშრომელთა მდგომარეობის, საჭიროებების, მათ შორის, დეკრეტული შვებულების მიმდინარეობის მონიტორინგის/ზედამხედველობის მექანიზმების არარსებობას.

ყველა რესპონდენტი აღნიშნავს, რომ დეკრეტული შვებულების პერიოდში ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტთან ან სხვა შესაბამის სტრუქტურულ ერთეულთან კონტაქტი, რომელიც მათ კმაყოფილებასა და შვებულების მიმდინარეობას გაუწევს მონიტორინგს, ფაქტობრივად არ არსებობს.

ამის დასტურად, პრობაციის ეროვნული სააგენტო საჯარო ინფორმაციის მოთხოვნაზე პასუხში აცხადებს, რომ თანამშრომლებს აქვთ შინაგანაწესი და შრომითი ხელშეკრულებები, სადაც შვებულების აღების წესი გაწერილია. თუმცა, სააგენტოში დამატებითი მონიტორინგის მექანიზმი დანერგილი არ არის.

კვლევის რესპონდენტები აღნიშნავენ, რომ ორგანიზაციებში მათთვის საკონტაქტო პირები მხოლოდ ხელმძღვანელი და უშუალო კოლეგები არიან. ორგანიზაციებს დამატებითი მხარდაჭერის მექანიზმები არ აქვთ დანერგილი.

ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურთან კომუნიკაცია, ძირითადად, ფორმალური ხასიათისაა და მხოლოდ პროცედურების შესრულებით შემოიფარგლება.

„ერთადერთი, რა დროსაც დამირეკეს, იყო ბიულეტენის თანხაზე, რაც იყო ანაზღაურებადი, ეს ჩაირიცხა და მეორედ, დამიკავშირდნენ, როცა განცხადება გვიან მივიღა უხელფასოს გაგრძელებაზე, ნაწილი ხელფასი დამერიცხა და ამის დაბრუნებაზე დამირეკეს.“ (რესპონდენტი 2, 2025).

დეკრეტის პერიოდში სამსახურებრივი საქმისგან მოწყვეტას სოციალური მუშაკების ნაწილი ახერხებს. აღმოჩნდა, რომ შედარებით მოწესრიგებულია სიტუაცია მანდატურის სამსახურსა და პრობაციის ეროვნულ სააგენტოში, რასაც ვერ ვიტყვით სახელმწიფო ზრუნვის სააგენტოზე. ფოკუს-ჯგუფში მონაწილე რესპონდენტებიდან, ფაქტობრივად ყველა აღნიშნავს, რომ დეკრეტული შვებულების პარალელურად იყვნენ სამუშაო პროცესში ჩართულები, მათ შორის, რამდენიმე აზიარებს ისტორიას, როდესაც მშობიარობიდან რამდენიმე დღეში მოუწია სამსახურებრივ საქმიანობაში ჩართვა „მიუხედავად ფორმალური შვებულებისა“.

მნიშვნელოვანია, გაიმიჯნოს დეკრეტული შვებულების პერიოდში, სამსახურებრივ საქმიანობაში ჩართულობის ორი მიზეზი, რომლებიც გამოკითხულმა სოციალურმა მუშაკებმა აღნიშნეს: სამსახურებრივი საჭიროება (კადრის ნაკლებობისა თუ სხვ. ორგანიზაციული მიზეზებიდან გამომდინარე) და ბენეფიციარის მხრიდან მიკუთვნებულობის განცდა.

იმ ორგანიზაციებშიც კი, სადაც დეკრეტული შვებულება მეტ-ნაკლებად მოწესრიგებულია, სოციალურ მუშაკებს სამუშაო პროცესიდან სრულფასოვნად

გამოთიშვა მაინც უჭირთ. მიუხედავად იმისა, რომ საქმის კოლეგაზე გადაბარება შესაძლებელია, რესპონდენტები აღნიშნავენ, რომ კადრების სიმცირის გამო, მათზე ბევრი შემთხვევა გადადის, რის შედეგადაც დეკრეტული შვებულებიდან დაბრუნებულ სოციალურ მუშაკს შესაძლოა გართულებული საქმეები დახვდეს.

„როცა 1 თავშესაფარზე 1 სოციალური მუშაკია, ჩამანაცვლებელს, რომელიც სააგენტოდან იყო, დიდად არ ჰქონდა ინფორმაცია ჩემს ბავშვებზე, ჩართული იყო მაგრამ 100%-ით მაინც ვერა.“ (რესპონდენტი 5, 2025).

„ჩვენთან ვერ ირგებ დასვენებას, ზოგი ახერხებს ამას, მაგრამ როცა იცი, რომ რთული „ქეისები“ გაბარია და შემდგომ შეიძლება უფრო მეტი საქმეც დაგაწვეს, როცა შენი 1-2 სიტყვის მიწერით საქმე „გვარდება“, ვერ დატოვებ მაინც უყურადღებოდ (დეკრეტული შვებულების პერიოდში).“ (რესპონდენტი 2, 2025).

ემპირიული მონაცემების ანალიზი ცხადყოფს, რომ კოლეგიალობის გამო, სოციალური მუშაკების დიდი ნაწილი დეკრეტული შვებულების პერიოდშიც კი ეხმარება იმ კოლეგას, რომელმაც მისი საქმეები გადაიბარა. გამოკითხული სოციალური მუშაკები ხაზს უსვამენ იმ ფაქტს, რომ დეკრეტული შვებულების დროს სამსახურებრივი საქმეების შესახებ საქმის კურსში ყოფნა, მათი პროფესიის თანმდევა. ამის მიზეზი ხშირად ისაა, რომ ბენეფიციარებსა და მათ ოჯახებს აქვთ სოციალური მუშაკის საკონტაქტო ინფორმაცია, ხშირად განიცდიან მიჯაჭვულობას და უჭირთ სხვა სოციალურ მუშაკთან ადაპტირება. ასევე, ბენეფიციარების მხრიდან მიჯაჭვულობის განცდაზე საუბრისას, რესპონდენტების ნაწილი აღნიშნავს, რომ ბენეფიციარსა და სოციალურ მუშაკს შორის ემოციური კავშირის გარდა, იმავე სოციალურ მუშაკთან კონტაქტის საჭიროებას განაპირობებს საქმის გადაბარებისათვის

განკუთვნილი მცირე დრო, რაც საკმარისი არ არის იმისათვის, რომ ბენეფიციარი ახალ სოციალურ მუშაკს მიეჩვიოს და შეძლოს მასთან ნდობაში შესვლა.

საექსპერტო ინტერვიუებით დასტურდება სოციალური მუშაკების მიერ გაზიარებული რეალობა. მეტიც, იკვეთება ტენდენცია, რომ დეკრეტულ შვებულებაში გასული ქალები შესაძლებელია განიცდიდნენ უხერხულობას კოლეგის მიმართ, რომელიც მის საქმეს ასრულებს, რაც განაპირობებს დეკრეტული შვებულების მცირე პერიოდში დასრულებას. მსგავსი უხერხულობა/ვალდებულების განცდა, აღმოჩნდა, რომ დეკრეტულ შვებულებაში მყოფ სოციალურ მუშაკებს შესაძლოა გაუჩნდეთ როგორც კოლეგების, ისე - დამსაქმებლის მიმართ, რომელმაც „ხელი შეუწყო“ კანონით მინიჭებული უფლების - ანაზღაურებადი დეკრეტული შვებულების რეალიზაციაში.

აღსანიშნავია, რომ მონაცემების ანალიზისას გამოკვეთილი ტენდენციით, სოციალური მუშაკებისათვის დეკრეტულ შვებულებაზე არანაკლებ სტრესული სამუშაო ადგილზე დაბრუნებაა, რომელიც რიგი გამოწვევებით ხასიათდება და ამბაფრებს იმ მძიმე ფსიქო-ემოციურ ფონს, რაც ქალს მშობიარობის შემდეგ შეიძლება ჰქონდეს.

5.3. სამუშაო ადგილზე დაბრუნება

სამუშაო ადგილზე დაბრუნება ყველა დეკრეტულ შვებულებაში მყოფი თანამშრომლისათვის შესაძლოა ასოცირდებოდეს ორგანიზაციულ და ფსიქო-ემოციურ გამოწვევებთან. თუმცა, აღმოჩნდა, რომ სოციალურ მუშაკებთან გამოწვევები მეტად სენსიტიური და პროფესიისათვის დამატებით სპეციფიკურია.

სამწუხაროდ, არც ერთი კვლევის ობიექტი საჯარო ორგანიზაცია, საჯარო ინფორმაციის სახით არ აზიარებს პროცედურას, მექანიზმებს, რომელთა გამოყენებითაც ხდება დეკრეტული შვებულების შემდეგ სოციალური მუშაკების სამსახურში რეინტეგრაცია. ამასთან ერთად, ის ფორმალური შეღავათები, რომლებიც კანონმდებლობით არსებობს (მაგ. დამატებით 1 სთ. შესვენება), უფრო მეტად საჯარო

ორგანიზაციებშია ფორმალურად დამკვიდრებული, კერძო და არასამთავრობო სექტორში კი, არაფორმალური პროცესის ნაწილს წარმოადგენს.

როგორც საექსპერტო მოსაზრებების ანალიზისას ირკვევა, დეკრეტიდან დაბრუნებისას ერთ-ერთ მთავარ გამოწვევას ქალებისათვის (და არა მხოლოდ სოციალური მუშაკებისათვის) ლაქტაციის პროცესის გაგრძელება წარმოადგენს, რომელიც ჯანსაღ სიტუაციაში, მსოფლიო ჯანდაცვის ორგანიზაციის მონაცემებზე დაყრდნობით, ბავშვის 1 წლის ასაკამდე უნდა გაგრძელდეს. გამოკითხული ექსპერტები აღნიშნავენ, რომ ექვსთვიანი ანაზღაურებადი დეკრეტის შემდეგ სამსახურში დაბრუნებისას, ლაქტაციის პროცესს არანაირი მხარდაჭერა არ აქვს ორგანიზაციების მხრიდან და ეს სიტუაცია თანაბარი გამოწვევებით ხასიათდება, როგორც საჯარო, ისე - კერძო სექტორში.

კვლევის შედეგად გამოიკვეთა, რომ დეკრეტული შვებულებიდან დაბრუნებული ქალები, მათ შორის სოციალური მუშაკები, ლაქტაციის მხრივ მხარდაჭერის არარსებობის გამო, იძულებულნი ხდებიან, ნაადრევად შეწყვიტონ ლაქტაციის პროცესი და ჩვილები ხელოვნურ კვებაზე გადაიყვანონ. ეს კი ოჯახებისთვის დამატებით ფინანსურ გამოწვევას ქმნის. ექსპერტების მიერ გაზიარებული ტენდენციების გარდა, სოციალური მუშაკები საუბრობენ იმ შემთხვევებზეც, როდესაც მაინც გააგრძელეს ლაქტაცია ექვსი თვის შემდეგ და ეს მათთვის ძალიან სტრესული გამოცდილება იყო:

„ლაქტაციის პერიოდი გავაგრძელე ერთი წელი და ნახევარი. მეონდა გამოძახებები სტაბილურად. სულ ეკლებზე ვიყავი, ვაიმე ბავშვი რომ გაიღვიძებს რა ვქნა თქო, როცა ჩემი შვილი ბოთლით არ ჭამდა. ცალკე რომ ქეისზე უნდა იყო კონცენტრირებული და ცალკე ბავშვზე.“
(რესპონდენტი 1, 2025).

სოციალური მუშაკები აღნიშნავენ, რომ სამიზნე ორგანიზაციებში, როგორც საჯარო, ასევე არასამთავრობო სექტორში, არ არსებობს კანონით გათვალისწინებული დამატებითი ხელშეწყობა. მეტიც, რესპონდენტების თქმით, შრომის კოდექსით ლაქტაციისთვის განკუთვნილი 1-საათიანი შესვენება არ არის საკმარისი ბუნებრივი კვების სტანდარტულად გასაგრძელებლად, განსაკუთრებით საცობებისა და სამუშაო ადგილიდან დაშორების გათვალისწინებით. მეორე მხრივ, ყველა გამოკითხული სოციალური მუშაკი ადასტურებს, რომ არც ერთ ორგანიზაციას არ აქვს შესაბამისი ინფრასტრუქტურა ბუნებრივი კვებისთვის, როგორცაა ლაქტაციის ოთახი ან ცარიელი სივრცე, სადაც ქალი ჰიგიენური ნორმების დაცვით შეძლებს ლაქტაციის პროცესის გაგრძელებას.

„მე ინფორმაცია მქონდა დამატებით 1 საათის შესახებ, უბრალოდ სამსახური საათნახევრის გზაზე იყო სახლიდან და ვერ გამოვიდოდი.“
(რესპონდენტი 2, 2025).

დეკრეტული შვებულებიდან დაბრუნებისას, სოციალური მუშაკების უმეტესობის მოლოდინი (რომელიც ხშირად მართლდება) არის ის, რომ პირველივე დღიდან სტანდარტულ სამუშაო რეჟიმში მოუწევთ ჩართვა, რეინტეგრაციის პროცესის გარეშე.

„გავედი და პირველივე დღეს “მომეყრებოდა” ასობით ქეისი, რომ არა სამმართველოს ხელმძღვანელი, რომელიც “მინდობს““. (რესპონდენტი 5, 2025).

ემპირიული მონაცემების ანალიზმა აჩვენა, რომ სამსახურში დაბრუნების შემდეგ სოციალურ მუშაკებს ხვდებათ სტანდარტული ან სტანდარტულზე მეტი ქეისი, ან მათი ძველი ქეისები გაპრობლემებულია. თავად რესპონდენტები ამას მათ

არყოფნასა და სხვა სოციალური მუშაკის ჩართულობას უკავშირებენ. კერძოდ, რესპონდენტების დიდი ნაწილი აღნიშნავს კადრების ნაკლებობის პრობლემას, რაც იწვევს იმას, რომ დეკრეტული შვებულებიდან დაბრუნებულ სოციალურ მუშაკს დატოვებული ქეისები გართულებულ მდგომარეობაში ხვდება. როგორც ფოკუს-ჯგუფის მონაწილეები ამბობენ, ეს მათთვის "ძალიან დიდი უკან გადადგმული ნაბიჯია".

„როცა პროგრესზე ვიყავი გასული ერთ-ერთ ოჯახში და [სამსახურში] გასვლის მერე უარესი მდგომარეობა დამხვდა, სტიმული გიქრება, ამ კუთხით საკმაოდ რთულია დაბრუნება, როცა იცი რომ ყველაფერი თავიდან უნდა გააკეთო და წრეზე წახვიდე.“ (რესპონდენტი 3, 2025).

როგორც რესპონდენტები აღნიშნავენ, ისინი სამსახურს „ყველანაირი შეღავათის გარეშე“ უბრუნდებიან. თუმცა, ამავე დროს, აბსოლუტური უმრავლესობა საუბრობს არაფორმალურ შეღავათებზე (სამსახურში დაგვიანება, ადრე გასვლა, დისტანციური მუშაობა), რომლებიც ხელმძღვანელის ან უფროსის კეთილი ნებით მიიღეს. ამიტომ, ტენდენციურია, რომ შეღავათები არაფორმალურ ხასიათს ატარებს და ძირითადად, ხელმძღვანელის კეთილ ნებასთან არის დაკავშირებული. ეს ტენდენცია თანაბრად ვრცელდება როგორც საჯარო, ისე არასამთავრობო სექტორში დასაქმებულ სოციალურ მუშაკებზე. შედეგად, ეს იწვევს განცდას, რომ სოციალურმა მუშაკმა შესაძლოა არც გამოიყენოს ეს ერთი საათი ან უხერხულადაც კი იგრძნოს თავი, რაც ემპირიული მონაცემების ანალიზისასაც დადასტურდა.

„რომ დამჭირვებოდა, ვფიქრობ, გამოვიყენებდი, 100% -ით ვერ ვიტყვი. საქმე იმდენია, შეიძლება ეთქვათ, აი საქმე თუ არ გაფუჭდება, წადი ან რამე მსგავსი.“ (რესპონდენტი 4, 2025).

დეკრეტული შვებულების შემდეგ ხელშეწყობის აუცილებლობას განსაკუთრებით საჯარო სექტორში დასაქმებული სოციალური მუშაკები უსვამენ ხაზს. მათი თქმით, საჯარო ორგანიზაციებში დასაქმებულებისთვის დეკრეტის შემდგომი პერიოდის მართვა უფრო რთულია, რადგან საჯარო ბალებში ბავშვის მიღება მხოლოდ ორი წლიდან ხდება, მათ კი ექვს თვეში უწევთ სამსახურში დაბრუნება ანაზღაურების გამო. რესპონდენტების უმრავლესობა აღნიშნავს, რომ სახელმწიფო ან ორგანიზაცია მათ ფინანსურად რომ ეხმარებოდეს, ისინი შვილს მეტ დროს დაუთმობდნენ და სამსახურში უფრო გვიან დაბრუნდებოდნენ. შესაბამისად, მათ უწევთ ბავშვების ბებია-ბაბუებთან დატოვება ან კერძო ბაღში მიყვანა/ძიძის აყვანა, რაც დამატებით ხარჯებთან არის დაკავშირებული. ამასთან, რესპონდენტები აღნიშნავენ, რომ საჯარო სექტორი მათ სამუშაო დროსაც არ ითვალისწინებს.

„საჯარო სექტორიდან ხელშეწყობა არანაირად არ არის, ბაღი⁴ ცხრაზე იწყება და სამსახურიც. ხელშეწყობა არ გვაქვს არც ჯანდაცვის ნაწილში [თავად იხდიან დაზღვევის თანხას].“ (რესპონდენტი 4, 2025).

საბოლოოდ, ყველა სოციალური მუშაკი ადასტურებს, რომ სურდათ ან მომავალში ექნებათ სურვილი, ექვს თვეზე მეტ ხანს დარჩნენ დეკრეტულ შვებულებაში. თუმცა, მთავარი მიზეზი, რის გამოც ისინი სამუშაო ადგილს მაქსიმუმ ექვს თვეში უბრუნდებიან, ანაზღაურებაა. ექვსი თვის შემდეგ (ზოგან კი სამი თვის შემდეგ) ანაზღაურება აღარ არსებობს, რაც ქალებს აიძულებს, ხელფასის გარეშე განაგრძონ შვილის აღზრდა.

⁴ იგულისხმება სახელმწიფო/საჯარო ბაღი

6. დასკვნა

საქართველოში სოციალურ მუშაკთა მიერ დეკრეტული შვებულების გამოყენების პრაქტიკა ასახავს იმ სისტემურ და სტრუქტურულ გამოწვევებს, რაც დამახასიათებელია ფემინიზებული პროფესიებისთვის, განსაკუთრებით კი, სახელმწიფო და არასამთავრობო სექტორში დასაქმებულთათვის. მიუხედავად იმისა, რომ კანონმდებლობით დეკრეტული შვებულების მინიმალური გარანტიები განსაზღვრულია, პრაქტიკაში ამ უფლებებით სრულფასოვანი სარგებლობა და მათი რეალიზება რიგ ბარიერებთან არის დაკავშირებული. უპირველეს ყოვლისა, გამოვლინდა დეკრეტული შვებულების არათანაბარი ანაზღაურების საკითხის სიმწვავე და საჯარო და კერძო სექტორებს შორის დეკრეტული შვებულების ანაზღაურების პოლიტიკის მხრივ მკვეთრი განსხვავება. საჯარო სამსახურში დასაქმებული სოციალური მუშაკები სარგებლობენ სრული ან ნაწილობრივი (3 თვე) ანაზღაურებით, ხოლო არასამთავრობო სექტორში მოქმედებისთვის ეს გარანტია დამსაქმებლის კეთილ ნებაზეა დამოკიდებული. შესაბამისად, ბევრი ქალი იძულებულია ფინანსური გაურკვევლობის პირობებში მიიღოს გადაწყვეტილება დეკრეტული შვებულების თაობაზე. ხშირ შემთხვევაში კი, ეს გადაწყვეტილება უკავშირდება დეკრეტული შვებულების მოკლე პერიოდში დასრულებას და სამუშაო ადგილზე დაბრუნებას მაშინ, როდესაც პოსტსამშობიარო დეპრესია ჯერ კიდევ აქტიურია.

აღსანიშნავია, რომ გამოწვევაა მამების დეკრეტული შვებულების პრაქტიკული მიუწვდომლობა. მიუხედავად იმისა, რომ კანონმდებლობა ტექნიკურად საშუალებას იძლევა მამებმა გამოიყენონ დეკრეტული შვებულება, ფაქტობრივად, ის არ წარმოადგენს დამოუკიდებელ, ექსკლუზიურ უფლებას. ეს კიდევ უფრო ამყარებს გენდერულ სტერეოტიპებს და სამუშაოზე ზრუნვის სრულ პასუხისმგებლობას ქალს აკისრებს.

ემპირიული მონაცემები და გამოთხოვილი საჯარო ინფორმაცია ადასტურებს, რომ დეკრეტული შვებულების პირობებში დამატებითი მხარდაჭერისა და მხარდაჭერაზე ორიენტირებული სერვისების ნაკლებობა შეინიშნება. შრომის კოდექსით გათვალისწინებული შეღავათები (მაგალითად, ძუძუთი კვებისთვის შესვენება) შეზღუდულია და არ მოიცავს ყველა საჭიროებას. ასევე, არ არსებობს დამატებითი ფსიქო-სოციალური მხარდაჭერის მექანიზმები, რაც განსაკუთრებით საჭიროა მშობიარობის შემდგომ პერიოდში ემოციური გადაწვის, სტრესისა და პროფესიული გადაღლის რისკების ფონზე. კვლევის შედეგად დადგინდა, რომ სოციალური მუშაკებისთვის დეკრეტული შვებულებიდან სამსახურში დაბრუნება სერიოზულ გამოწვევებთან არის დაკავშირებული. შესამჩნევია გაზრდილი დატვირთვა და საქმის არარეგულირებული გადანაწილების მექანიზმები. დეკრეტული შვებულების პერიოდში სოციალური მუშაკის საქმის სხვა კოლეგაზე გადანაწილება ხშირად არაოფიციალურად ხდება, რაც ართულებს შვებულების პროცესს და აღრმავებს განცდას, რომ თანამშრომლის არყოფნა "ზიანს აყენებს" კოლექტივს. ეს ქმნის არაკოლეგიალურ და დანაშაულის გრძნობით გაჯერებულ სამუშაო გარემოს.

მეორეს მხრივ, კადრების სიმცირის პრობლემა და საქმის გადაბარებისთვის გამოყოფილი მცირე დრო იწვევს იმას, რომ ახალი სოციალური მუშაკი ხშირად ვერ ეცნობა ბენეფიციარს დროულად და უჭირს შემთხვევის სრულფასოვანი მართვა. ამის გამო, დეკრეტული შვებულებიდან დაბრუნებულ სოციალურ მუშაკს შესაძლოა გაზრდილი დატვირთვა და გართულებული შემთხვევებიც კი დახვდეს.

კვლევის შედეგად გამოიკვეთა, რომ სოციალური მუშაკებისთვის დამატებით სირთულეს ბენეფიციარებთან ემოციური კავშირი წარმოადგენს. კვლევის მონაწილეებმა აღნიშნეს, რომ დეკრეტული შვებულების პერიოდში ხშირია შემთხვევები, როდესაც ბენეფიციარები უარს აცხადებენ სხვა სოციალური მუშაკის მომსახურების მიღებაზე ან უჭირთ ახალ ადამიანთან შეგუება. ეს ქმნის პროფესიულ

დილემებს და ზრდის სოციალური მუშაკის სტრესს. კვლევის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი მიგნებაა სოციალური მუშაკების მცირე ინფორმირებულობა საკუთარი შრომითი უფლებების შესახებ. კვლევის შედეგად დგინდება, რომ სოციალური მუშაკების უმეტესობა მხოლოდ მაშინ იგებს თავისი შრომითი უფლების შესახებ, როცა საქმე კონკრეტულ შემთხვევას (ამ შემთხვევაში, დეკრეტულ შვებულებას) ეხება. ეს ართულებს მათ უფლებების რეალიზაციას და ზრდის მათი შრომითი ექსპლუატაციის რისკს.

ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი მიგნებაა, რომ დეკრეტული შვებულებით სარგებლობის პრაქტიკაში მნიშვნელოვანი როლი ენიჭება ხელმძღვანელის კეთილ ნებას. კონკრეტული შეღავათები — როგორიცაა შვებულების გახანგრძლივება, საქმეთა გადანაწილება თანამშრომლებს შორის, სამუშაო პირობების ინდივიდუალური ადაპტაცია — ხშირად არაფორმალურია და არ ეფუძნება გაწერილ პროტოკოლს ან მექანიზმს.

ფოკუს-ჯგუფებსა და ინტერვიუებში მონაწილეებმა ხაზი გაუსვეს, რომ ბევრი მათგანი თავს არაკომფორტულად გრძნობდა დამატებითი შვებულების ან მოქნილი პირობების თხოვნისას, რადგან შეღავათები აღიქმება როგორც „კეთილი ნება“ ხელმძღვანელისგან და არა როგორც გარანტირებული შრომითი უფლება. ამგვარი დამოკიდებულება ქმნის არათანაბარ და არამყარ სამუშაო გარემოს, სადაც ერთსა და იმავე პოზიციაზე მყოფი თანამშრომლები განსხვავებული მოპყრობის პირობებში შეიძლება აღმოჩნდნენ სხვადასხვა ორგანიზაციისა თუ სექტორში.

კვლევამ ასევე აჩვენა, რომ ამგვარი არაფორმალური მიდგომები ამცირებს ქალების უფლებრივი მდგომარეობის დაცვას და აძლიერებს გენდერულ უთანასწორობას — როცა შეღავათები მხოლოდ იმ პირისთვის არის ხელმისაწვდომი, ვისაც კეთილგანწყობილი მენეჯერი ჰყავს ან ვინც ნაკლებად ამჟღავნებს კრიტიკულ დამოკიდებულებას.

საბოლოოდ, არაფორმალურ მექანიზმებზე დაფუძნებული დეკრეტული შვებულების პოლიტიკა ქმნის გარემოს, სადაც შრომითი უფლებები მყარი და თანაბრად ხელმისაწვდომი არ არის, ხოლო სოციალური მუშაკების ფსიქო-სოციალური კეთილდღეობა საფრთხის ქვეშ დგება. ეს განსაკუთრებით პრობლემურია მაშინ, როდესაც მათ პოსტსამშობიარო პერიოდში უწყვეტ ფსიქიკურად და ემოციურად რთულ სფეროში დაბრუნება.

7. რეკომენდაციები

1. დეკრეტული შვებულების სრული პროცესის ფორმალიზება და სტანდარტიზაცია:

- **ორგანიზაციულ დონეზე უნდა შემუშავდეს და დოკუმენტურად გაფორმდეს დეკრეტული შვებულების მართვის კონკრეტული პოლიტიკა** - რაც დეტალურად უნდა მოიცავდეს შვებულების აღების, გაგრძელების, სამსახურში დაბრუნების, სამუშაოს გადანაწილების და ინდივიდუალური შეღავათების (როგორიცაა მოქნილი გრაფიკი და მხარდაჭერის მექანიზმები) წესებს.
- **შეღავათები არ უნდა იყოს დამოკიდებული მენეჯერის კეთილ ნებაზე.** მათი გამოყენება უნდა ეფუძნებოდეს წერილობით, თანაბარ წესებს, რომლებიც ვრცელდება ყველა თანამშრომელზე. ეს მიდგომა ხელს შეუწყობს სამართლიანობის განცდის გაზრდას და შეამცირებს არაფორმალური დამოკიდებულებების რისკს.
- **შემუშავდეს სამსახურში დაბრუნების, ანუ „რეინტეგრაციის გეგმა“.** ეს გეგმა უნდა მოიცავდეს თანმიმდევრულ სტრუქტურას შვებულებიდან დაბრუნებული თანამშრომლისთვის (მაგალითად, სოციალური მუშაკისთვის), შვედეთისა და გერმანიის მოდელების მსგავსად.

2. არსებული ანაზღაურების პოლიტიკის გადახედვა და თანასწორობის უზრუნველყოფა:

- ანაზღაურებადი შვებულება გაგრძელდეს არა მხოლოდ საჯარო, არამედ კერძო და არასამთავრობო სექტორში დასაქმებულებისთვისაც, სახელმწიფოსა და დამსაქმებლის თანაბარი წილის მოდელით (მაგ. ლიეტუვის ან შვედეთის მოდელი).
- გაიზარდოს სახელმწიფოს მიერ დაფინანსებული დეკრეტული ანაზღაურების ოდენობა, ვინაიდან არსებული ოდენობა (2 000 ლარი) არ შეესაბამება საქართველოში ცხოვრების მინიმალურ სტანდარტებს.
- თანასწორობის პრინციპიდან გამომდინარე, სასურველია მამებისთვის ექსკლუზიური დეკრეტული შვებულების დანერგვა - საერთაშორისო მაგალითებით დადასტურებულია, რომ მამის აქტიური ჩართულობა ამცირებს ქალის გადატვირთვას და ებრძვის გენდერულ სტერეოტიპებს (მაგ. შვედეთი: მინიმუმ 90 დღე დეკრეტული შვებულება მამისთვის).

3. შრომითი გარემოს მორალური და ფსიქიკური ჯანმრთელობის მხარდაჭერა:

- დაწესდეს სავალდებულო ფსიქო-სოციალური მხარდაჭერის სერვისები დეკრეტული შვებულებიდან დაბრუნებული სოციალური მუშაკებისთვის, მათ შორის სუპერვიზია, კონსულტაცია ან სხვა, ფსიქიკური ჯანმრთელობის გაუმჯობესებაზე მიმართული აქტივობები.
- შევიწროებისგან დაცვის მექანიზმები - შეიქმნას შიდა რეგულაციები, რომლებიც თავიდან აიცილებს თანამშრომლის სტიგმატიზაციას, თითქმის კოლექტივის „დატვირთვა“ მისი დეკრეტული შვებულების გამო გაიზარდა.
- ორგანიზაციებს ჰქონდეთ მხარდაჭერის მექანიზმები თანამშრომლების დეკრეტული შვებულების პერიოდში (მაგ. პროფესიული განვითარების პროგრამები, პერიოდული შეხვედრები, თუნდაც ონლაინ), რათა მათ არ

ჰქონდეთ განცდა, რომ სამსახურს წყდებიან - სტრატეგია, რომელიც წარმატებით მოქმედებს სკანდინავიურ ქვეყნებში.

4. პროფესიული სტანდარტებისა და ზედამხედველობის მექანიზმების გაძლიერება:

- დაინერგოს საქმის გადაბარების სტანდარტი დეკრეტული შვებულებისას, რომელიც დეტალურად აღწერს, როგორ უნდა მოხდეს საქმეების გადანაწილება კოლეგებზე ისე, რომ არ შეფერხდეს ბენეფიციართათვის მომსახურების მიწოდების უწყვეტობა და არც თანამშრომელს შეექმნას დისკომფორტი.
- დამკვიდრდეს ზედამხედველობის/დეკრეტული შვებულების მონიტორინგის კულტურა - სუპერვაიზორების/მენტორების მონაწილეობით, რომლებიც სოციალური მუშაკების გადაღლილობის პრევენციას უზრუნველყოფენ, ასევე, გაძლიერდეს პროცესში შესაბამისი სტრუქტურული ერთეულის (ადამიანური რესურსების მართვის ერთეული) ჩართულობა.

5. ინფორმირებულობის გაზრდა და უწყვეტი განათლება:

- ორგანიზაციების და/ან სახელმწიფოს მიერ დაიგეგმოს და დაიწყოს სავალდებულო ტრენინგები შრომის უფლებების, დეკრეტული შვებულების სამართლებრივი საფუძვლების, სოციალური დაცვის მექანიზმების შესახებ - როგორც უნივერსიტეტებში, ისე პროფესიული განვითარების ეტაპებზე.
- განვითარდეს უწყვეტი განათლების მექანიზმები (მათ შორის, დეკრეტული შვებულების პირობებშიც), განსაკუთრებით იმ სექტორებში, სადაც მომუშავე სოციალურ მუშაკებს პრაქტიკული კურსების მიღების ნაკლები შესაძლებლობა აქვთ.

6. მტკიცებულებაზე დაფუძნებული პოლიტიკის შემუშავება:

- სახელმწიფომ და დამსაქმებლებმა სისტემატურად უნდა შეაგროვონ და გააანალიზონ მონაცემები დეკრეტული შვებულების გამოყენების, მასთან დაკავშირებული სირთულეებისა და საჭიროებების შესახებ. ეს პროცესი აუცილებელია ეფექტური პოლიტიკის შესამუშავებლად, ასევე, არსებული რეკომენდაციების გადასინჯვისა და პოლიტიკის დახვეწისთვის.
- კვლევის შედეგები უნდა გახდეს გენდერულად მგრძნობიარე შრომითი პოლიტიკის რეფორმის საფუძველი. ამგვარი რეფორმა უზრუნველყოფს, რომ მშობლობა არ გახდეს პროფესიული რეგრესის მიზეზი, განსაკუთრებით კი ისეთ სენსიტიურ და ფემინიზებულ პროფესიებში, როგორიცაა სოციალური მუშაობა.

ბიბლიოგრაფია

- გაეროს მოსახლეობის ფონდი. (2023).

რატომ უნდა ისარგებლონ მამებმა დეკრეტული შვებულებით?

ბმული: <https://georgia.unfpa.org/ka/news/%E1%83%A0%E1%83%90%E1%83%A2%E1%83%9D%E1%83%9B-%E1%83%A3%E1%83%9C%E1%83%93%E1%83%90-%E1%83%98%E1%83%A1%E1%83%90%E1%83%A0%E1%83%92%E1%83%94%E1%83%91%E1%83%9A%E1%83%9D%E1%83%9C-%E1%83%9B%E1%83%90%E1%83%9B%E1%83%94%E1%83%91%E>

- ღვინიაიძე, ლ. (2023). დედობის და მშობლის შვებულება საქართველოში: კანონმდებლობა, პრაქტიკა და რეფორმის ხედვა. ღია საზოგადოების ფონდი.
- კილაძე, ს., & ფირცხალაშვილი, ა. (2018). სოციალური მუშაობის სამართლის სახელმძღვანელო. თბილისი.
- საითაძე, ი., & დვალიშვილი, დ. (2017). სოციალური მუშაობა ბავშვთა კეთილდღეობის სფეროში: არსებული გამოწვევები და პროფესიონალთა მზაობა. ფონდი ღია საზოგადოება საქართველო.
- საქსტატი. (2024). დასაქმებულთა განაწილება ეკონომიკური საქმიანობის სახეებისა (Nace rev. 2) და სქესის მიხედვით. თბილისი: საქსტატი.
- საქსტატი. (2024). შინამეურნეოების აუნაზღაურებელი შრომის შეფასების სატელიტური ანგარიში საქართველოში. თბილისი: საქსტატი. ბმული: <https://www.geostat.ge/media/70324/Unpaid-household-work-satellite-account-of-Georgia.pdf>
- საქართველოს პარლამენტი. (2015). საქართველოს კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ. ბმული: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3031098?publication=68>
- საქართველოს პარლამენტი. (2025). საქართველოს შრომის კოდექსი. თბილისი: საქართველოს პარლამენტი.
- სოციალურ მუშაკთა გაერთიანება. (2021). სოციალური მუშაკები კანონს მიღმა.
- ღირსეული შრომის პლატფორმა. (2021). სოციალური სააგენტოს თანამშრომლები გაფიცვის პირას დგანან.
- Dyvik, E. H. (2024). *Women in the Nordic countries - Statistics & Facts*. Statista.

- Federal Employment Agency. (2025). *Child allowance (Kinderzuschlag)*. Retrieved from <https://www.arbeitsagentur.de/en/child-allowance>
- Federal Government Commissioner for Migration, Refugees and Integration Office for the Equal Treatment of EU Workers. (2025). *Families and Children*. Retrieved from <https://www.eu-gleichbehandlungsstelle.de/eugs-en/eu-citizens/information-center/family-and-children>
- Goodhart, D. (2024). *Social Care has a recruitment crisis*. The Times.
- Lithuania Migration Information Center. (2024). *Benefits for Parents*. Lithuania Migration Information Center.
- Office of the Equal Treatment of EU workers. (2025). *FAQ Family*. Retrieved from <https://www.eu-gleichbehandlungsstelle.de/eugs-en/eu-citizens/frequently-asked-questions/faq-family-1916806>
- Swedish Social Insurance Agency. (2025). *Parental Benefits: Swedish Social Insurance Agency*. Retrieved from <https://www.forsakringskassan.se/english/parents/when-the-child-is-born/parental-benefit>
- The Council on Social Work Education. (2020). *The social work profession*. Fitzhugh Mullan Institute for Health Workforce Equity The George Washington University.
- Vyšniauskienė, S., & Brazienė, R. (2020). *PAID LEAVE POLICIES AND PARENTAL LEAVE CHOICES IN LITHUANIA*. Vilnius University, Lithuanian Social Research Centre.