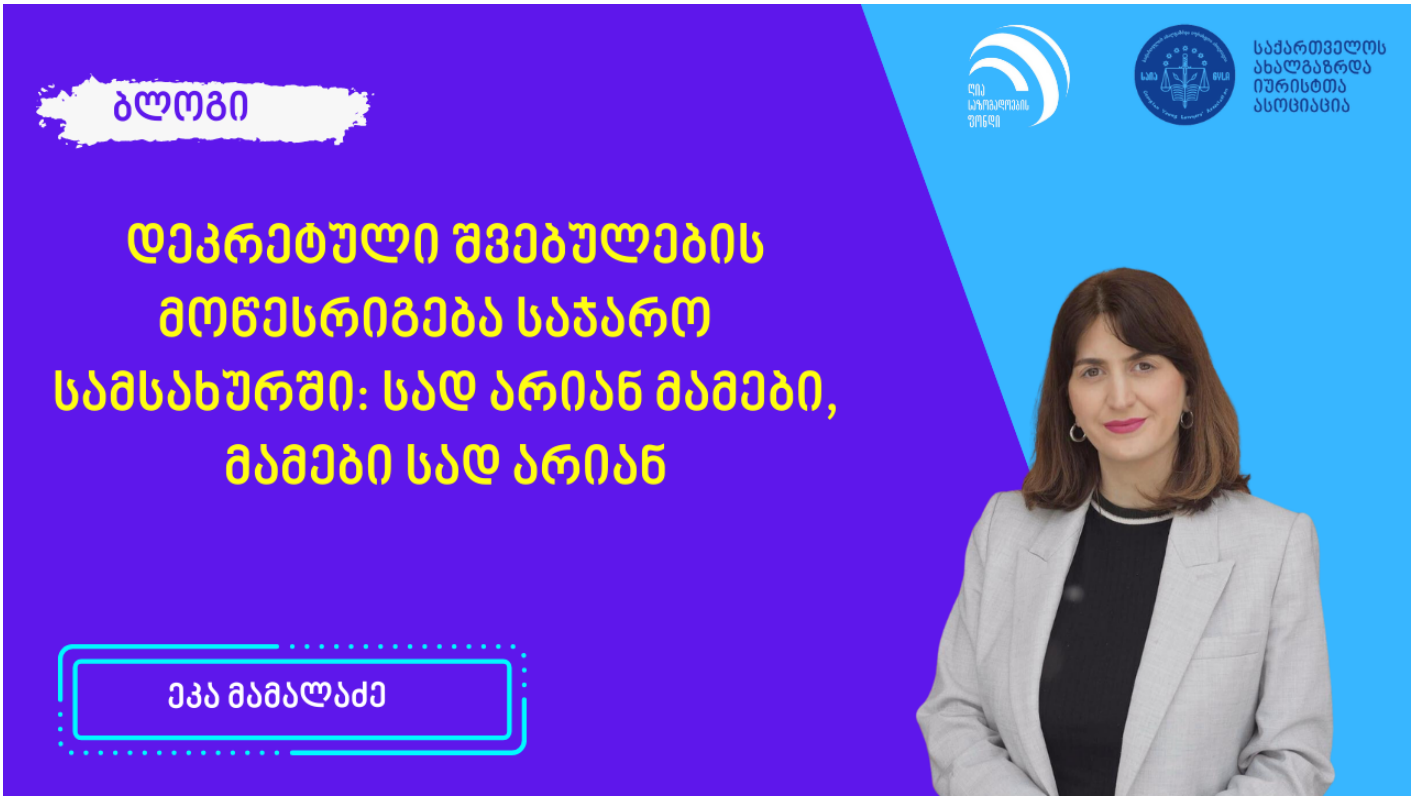

დეკრეტული შვებულების მოწესრიგება საჯარო სამსახურში: სად არიან მამები, მამები სად არიან

საქართველოში ჯერ კიდევ გამოწვევად რჩება გენდერულ სტერეოტიპებთან ბრძოლა, რაც გულისხმობს საზოგადოებაში ღრმად გამჯდარ წარმოდგენებს გენდერულ როლებთან დაკავშირებით. ერთ-ერთი ასეთი შეხედულება ბავშვის მოვლას უკავშირდება, რომელსაც ბოლოდროინდელი კვლევის მიხედვით[1]კაცების დაახლოებით 70% მხოლოდ ქალის საქმედ მიიჩნევს. აღსანიშნავია, რომ საქართველოში საკანონმდებლო დონეზე დეკრეტული შვებულების საკითხი განსხვავებულად არის რეგულირებული საჯარო და კერძო სექტორის მიხედვით. წინამდებარე ბლოგი დაეთმობა ,,საჯარო სამსახურის შესახებ □□ საქართველოს კანონით მამების მიერ დეკრეტული შვებულებით სარგებლობის ნორმატიული მოწესრიგების ანალიზს, გამოწვევების განხილვას და აღნიშნული გამოწვევების აღმოფხვრის გზების ძიებას, საუკეთესო საერთაშორისო პრაქტიკაზე

დაყრდნობით.

,,საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონის მიხედვით, დეკრეტული შვებულების უფლების სუბიექტია ნებისმიერი ის მოხელე, რომელიც ფაქტობრივად უვლის ბავშვს, თუმცა საკანონმდებლო მოწესრიგება ბავშვის მოვლის გამო შვებულების უფლებით სარგებლობის შესაძლებლობას საჯარო სამსახურში დასაქმებული მამისთვის ფაქტობრივად გამორიცხავს. მამის მიერ ბავშვის მოვლის გამო შვებულებით სარგებლობის საკითხს პრობლემურად აქცევს კანონში არსებული ჩანაწერი, რომელიც ერთი მშობლის მიერ შვებულებით სარგებლობის შესაძლებლობას მეორე მშობლის მიერ მის გამოუყენებლობას უკავშირებს.[2] ამრიგად, ახალშობილის მამას შვებულება ეძლევა მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ დედას არ უსარგებლია ორსულობის, მშობიარობის და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებით, რაც თეორიულად წარმოუდგენელი მოცემულობაა და გადაულახავ საკანონმდებლო წინაღობას ქმნის მამისთვის ბავშვის მოვლის გამო შვებულებით სარგებლობის თვალსაზრისით. საჯარო სამსახურის შესახებ კანონით არსებული მოწესრიგების თანახმად, თუ დედამ ერთი დღით მაინც აიღო შვებულება ბავშვის მოვლის მიზნით, მამას ავტომატურად ერთმევა ასეთი შვებულების აღების უფლება - აღნიშნული მოცემულობა კი აძლიერებს საზოგადოებაში არსებულ სტიგმას და საჯარო სამსახურში დასაქმებულ მამებს ხელს უშლის ბავშვის მოვლის გამო შვებულებით სარგებლობაში.

ევროპული პრაქტიკა მამების დეკრეტულ შვებულებასთან დაკავშირებით

უნდა აღინიშნოს, რომ საერთაშორისო სამართლებრივი აქტები და ადამიანის უფლებათა თანამედროვე ხედვა მშობლის უფლების სარგებლობისას გენდერული დისკრიმინაციის აღმოფხვრისა და თანასწორობის უზრუნველყოფისკენაა მიმართული, რაც სახელმწიფოების იმგვარი პოლიტიკის შექმნაში გამოიხატება, რომელიც ითვალისწინებს ბავშვის აღზრაში მამის ჩართულობას და ამასთან, ახალისებს მამის მიერ მშობლის/მამობის შვებულების აღებას. აღსანიშნავია, რომ ამჟამად, ევროპის ქვეყნების უმრავლესობაში უზრუნველყოფილია მამების მიერ ბავშვთა მოვლის შვებულებით სარგებლობა, მშობლის შვებულებაში მამის კვოტის თუ ცალკე დადგენილი მამობის შვებულების უფლების ფარგლებში. ევროპაში პირველი ქვეყანა, რომელმაც კანონმდებლობით გაითვალისწინა მშობლის შვებულებით ორივე მშობლის სარგებლობის შესაძლებლობა, 1974 წელს შვედეთი იყო.[3] შვედეთი დღემდე მოწინავეა ამ მიმართულებით, მამების მიერ ბავშვის მოვლის გამო შვებულებით სარგებლობის ყველაზე მაღალი -44%-იანი მაჩვენებლით. [4] ამასთან, უნდა აღინიშნოს, რომ ევროპაში საჯარო

მოხელეები ბავშვის მოვლის გამო შვებულებით სარგებლობისთვის წახალისებულები არიან სხვადასხვა ფორმით: მათ შორისაა, ,,მამის კვოტის □□ დადგენა მშობლის დეკრეტულ შვებულებაში; მოქნილი სამუშაო გრაფიკი; ორივე მშობლის მიერ შვებულებით სარგებლობის შემთხვევაში ფულადი ან დროითი ბონუსები - მაგალითად, შვედეთში თუ მშობლებს შორის თანაბრად არის განაწილებული დეკრეტული შვებულება, გარდა კანონით გათვალისწინებული ანაზღაურებისა, მშობლებს დამატებითი ბონუსები ეძლევათ [5]; ასევე, მნიშვნელოვანია, ცნობიერების ასამაღლებელი საინფორმაციო კამპანიები- ევროპაში ხელისუფლების წარმომადგენლებმა არაერთი კამპანია განახორციელეს, რომელიც მიზნად ისახავდა მამების მიერ შვებულების გამოყენების პოპულარიზაციას. მაგალითად, 2016 წელს შვედეთის მთავრობამ მამობის შვებულების მხარდასაჭერად დაიწყო კამპანია ,,მამა, მნიშვნელოვანი ხარ □□ კამპანია მიმართული იყო გენდერული სტერეოტიპების დამსხვრევისკენ, რომლებიც ხშირად მამებს ხელს უშლიდა დეკრეტული შვებულებით სარგებლობაში. 2019 წელს მსგავსი კამპანია განხორციელდა ისლანდიაშიც, რომლის მთავარი მესიჯიც იყო შემდეგი: ,,მამებო, ეს თქვენც შეგიძლიათ [6]□□ გაერთიანებულ სამეფოში ხელისუფლების მიერ განხორციელებული საინფორმაციო კამპანიის ლოზუნგი კი იყო ,,გაინაწილე ბედნიერება [7]□ და მიზნად ისახავდა მამობის შვებულების ფარგლებში არსებული საკანონმდებლო ცვლილების გამოყენების ხელშეწყობას.

ევროპის ხელისუფლების მიერ განხორციელებული კამპანიები ნათლად წარმოაჩენს, თუ როგორ შეიძლება შეუწყოს ხელი მთავრობამ სოციალურ ცვლილებებს და უზრუნველყოს ოჯახების კეთილდღეობა.

რატომ არის მნიშვნელოვანი მამების მიერ დეკრეტული შვებულებით სარგებლობა?

მამების მიერ ადრეულ ასაკში ბავშვთა ზრუნვაში ჩართულობა მნიშვნელოვანია ეკონომიკური, სოციალური და დემოგრაფიული თვალსაზრისით. პირველ ყოვლისა, მამების მიერ დეკრეტული შვებულებით სარგებლობა ხელს შეუწყობს ქალთა მონაწილეობას შრომით ბაზარზე და თანაბარი შრომითი გარემოს შექმნას. ასევე მათ მიერ ბავშვის მოვლის გამო შვებულების გამოყენება შეეწინააღმდეგება გენდერულ ნორმებს, რომლის თანახმად ზრუნვის შრომას მხოლოდ ქალები უნდა ახორციელებდნენ. გარდა ამისა, ადრეულ ასაკში მამების ჩართულობას განუზომელი შედეგი აქვს ბავშვის კოგნიტურ, სოციალურ-ემოციურ და ფიზიკურ განვითარებაზე. კვლევები ასევე ცხადყოფენ, რომ ახალშობილობის ეტაპზე მამების ჩართულობა მომავალში აისახება ბავშვის აღზრდაში მათ გაზრდილ როლზე[8]. შესაბამისად, მამების მიერ დეკრეტული შვებულებით სარგებლობა ხელს შეუწყობს ბავშვის მშვიდ და ბედნიერ განვითარებას, სამუშაო ადგილებზე ქალების დაბრუნებას და ზრუნვის შრომის თანაბარ გადანაწილებას.

რა უნდა გაკეთდეს საქართველოში საჯარო სამსახურში დასაქმებული მამების მიერ დეკრეტული შვებულების უფლებით სარგებლობის ხელშესაწყობად?

- საჯარო სამსახურის შესახებ კანონში შესაბამისი ცვლილების განხორციელების გზით, უზრუნველყოფილ უნდა იყოს მამის მიერ შვილის შეძენისას ანაზღაურებადი დეკრეტული შვებულებით სარგებლობის რეალური შესაძლებლობა;

- ხელისუფლებამ დამატებითი ინცენტივების დაწესებით უნდა წაახალისოს საჯარო მოხელე მამების მიერ ბავშვის მოვლის გამო შვებულებით სარგებლობა;

- ხელისუფლებამ უნდა განახორციელოს ცნობიერების ამაღლების კამპანიები, რომლებიც მიზნად ისახავს, ერთი მხრივ, ბავშვის მოვლის პირველ დღეებში მამების ჩართულობის მნიშვნელობაზე მოსახლეობის ინფორმირებულობის გაზრდას და, მეორე მხრივ, გენდერულ სტერეოტიპებთან ბრძოლას.

ამასთან, საყურადღებოა, რომ კანონმდებლობის შეცვლა მხოლოდ პატარა აგურია იმ დიდ საქმეში, რომელსაც გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფა ჰქვია. კანონის შეცვლა პირველი ნაბიჯია, რომელსაც თან უნდა სდევდეს კულტურის ცვლილებაც, რათა მამებმა შეძლონ სტერეოტიპების მიუხედავად ბავშვის მოვლის გამო შვებულებით სარგებლობა და დამსაქმებლებმაც გააცნობიერონ, ოჯახზე მორგებული პოლიტიკის დადებითი გავლენა თანამშრომელთა ეფექტიანობაზე.

ავტორი: ეკა მამალაძე

ლოგი მომზადებულია ღია საზოგადოების ფონდის მხარდაჭერილი პროექტის : "რომითი უფლებების ადვოკატირება საჯარო სამსახურში" ფარგლებში. ***შესაძლოა პოსტის შინაარსი არ ასახავდეს საიას და დონორი ორგანიზაციის პოზიციას.***

---

[1] კაცები, ქალები და გენდერული ურთიერთობები საქართველოში: საზოგადოების აღქმა და დამოკიდებულება, ხელმისაწვდომია: https://georgia.unfpa.org/ka/publications/%E1%83%99%E1%83%90%E1%83%AA%E1%83%9%E1%83%A5%E1%83%90%E1%83%9A%E1%83%94%E1%83%91%E1%83%98-%E1%83%93%E1%83%90-%E1%83%92%E1%83%94%E1%83%9C%E1%83%93%E1%83%94%E1%83%A0%E1%83%A3%E1%83%A3%E1%83%A0%E1%83%97%E1%83%98%E1%83%94%E1%83%A0%E1%83%97%E1%83%A1%E1%83%90%E1%83%A5%E1%83%90%E1%83%A0%E1%83%97%E1%83%95%E1%83%A1%E1%83%90%E1%83%96%E1%83%9D%E1%83%92%E1%83%90%E1%83%93%E1%83%90%E1%83%A6%E1%83%A5%E1%83%9B%E1%83%90-%E1%83%93%E1%83%90, ბოლოს ნანახია: 03.05.2023

[2] საქართველოს კანონი ,,საჯარო სამსახურის შესახებ'', 64-ე მუხლი.

[3] Duvander, Ann-Zofie, Ferrarini, Tommy & Sara Thalberg Swedish Parental Leave and Gender Equality- Achievements and Reform Challenges in a European Perspective, pg.3. ხელმისაწვდომია: https://www.iffs.se/media/1118/20051201134956filu8yijlraac7u4fv7gumy.pdf [ბოლოს ნანახია 5.05.2023].

[4] Alison Earle and Jody Heymann - Paid Parental Leave and Family-Friendly Policies An Evidence Brief, ხელმისაწვდომია: https://www.unicef.org/documents/paid-parental-leave-and-family-friendly-policies [ბოლოს ნანახია 03.05.2023].

[5] Janna van Belle- Paternity and Parental Leave Policies across the European Union, pg.15.

[6] Asdis Arnalds, Gudny Bjork Eydal, Ingolfur V. Gislason Paid Parental Leave in Iceland: Increasing Gender Equality at Home and on the Labour Market, 2022.

[7] https://www.gov.uk/government/news/new-share-the-joy-campaign-promotes-shared-parental-leave-rights-for-parents

[8] Organisation for Economic Co-Operation and Development, Policy Brief Parental leave, ხელმისაწვდომია:https://www.oecd.org/policy-briefs/parental-leave-where-are-the-fathers.pdf [ბოლოს ნანახია, 5.05.2023].