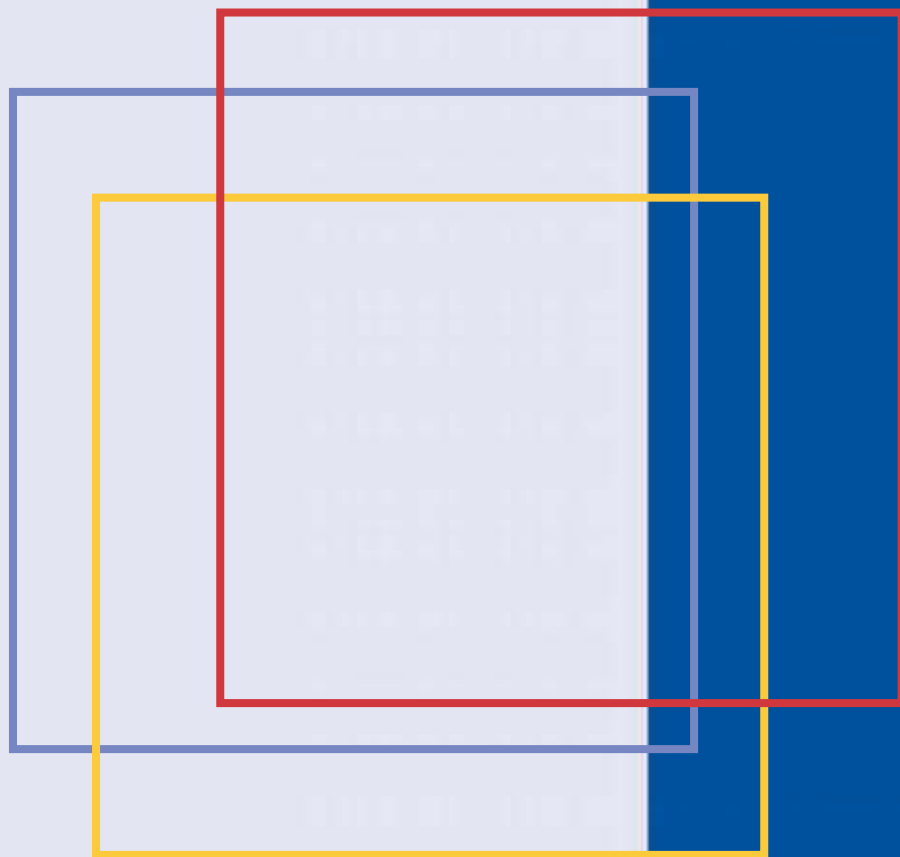
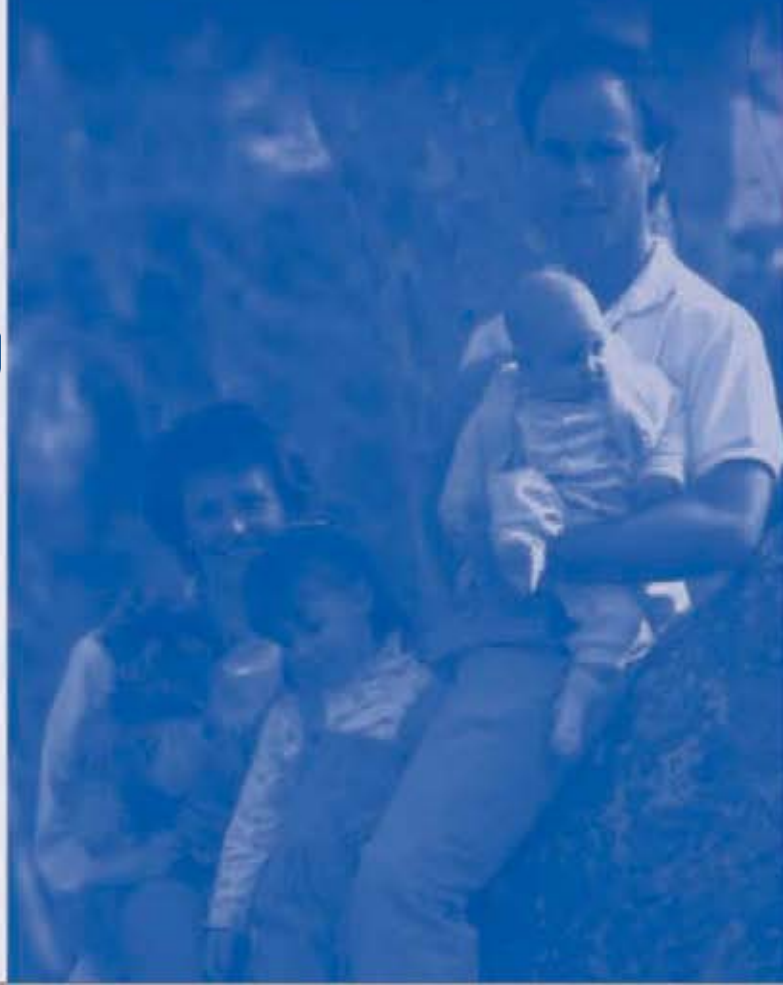




International
Labour
Organization



**თქვენი
სამსახურეობრივი
და ოჯახური
მოვალეობების
ზეთავსება**



შრომა და ოჯახი - სად წარმოიშობა კონფლიქტი



შრომა და ოჯახი ყოველთვის იყო ადამიანთა უმრავლესობის ცხოვრების საძირკველი, მაგრამ დღეს ხშირად ვამბობთ, რომ ისინი ერთმანეთს ეწინააღმდეგებიან. რა არის ამის მიზეზი?

მრეწველობის განვითარებამდე, აგრარულ საზოგადოებაში, შრომისა და ოჯახის ცნებების შერწყმა სხვაგვარად ხდებოდა. გლეხისა თუ ხელთნის შრომა მჭიდროდ იყო დაკავშირებული მის ოჯახურ ცხოვრებასთან და ამ შრომაში ოჯახის თითქმის ყველა წევრი იყო ჩართული. მაშინ ოჯახიც განსხვავებული იყო. ერთსა და იმავე სახლში სამი ან ოთხი თაობა ცხოვრობდა. ისინი ერთმანეთს ეხმარებოდნენ ბავშვების გაზრდაში, ხანდაზმულებისა და ავადმყოფების მოვლაში.

მრეწველობის განვითარებასთან ერთად შრომა გაცდა შინამეურნეობის ფარგლებს და უფრო სპეციალიზირებული გახდა; ოჯახების სიდიდეც შემცირდა. დღეს, როდესაც ოჯახის შრომისუნარიანი წევრები სამსახურში მიდიან, ხშირად შინ ბავშვებზე და მოხუცებზე მზრუნველი აღარავინ რჩება. სულ უფრო ძნელი ხდება სამსახურეობრივი და ოჯახური მოვალეობების ერთმანეთთან შეთავსება - ბალანსი დარღვეულია. ქალებს უკეთ ეხერხებათ საოჯახო საქმეების უეთება, ბავშვების მოვლა და მოხუცებზე ზრუნვა, ხოლო კაცების უმრავლესობა ოჯახის მარჩენალის ფუნქციას ითვისებს.

სამსახურეობრივ და საოჯახო მოვალეობებს შორის არსებული ასეთი უთანასწორობა უპირველეს ყოვლისა ქალებზე ახდენს ზემოქმედებას, რადგან ისინი შობენ ბავშვებს. ძნელია ორსულობის, მშობიარობის, ძუძუთი კვებისა და ბავშვის გაზრდის შეთავსება სრულ სამუშაო დღესთან ან დაცვირთულ სამუშაოსთან. ამ სირთულის გამო ქალები ხშირად სწირავენ თავიანთ პროფესიულ კარიერას ოჯახური მოვალეობების სასარგებლოდ. გასაკვირი არ არის, რომ დამსაქმებელი ქალს პოტენციურ „პრობლემურ მუშაკად“ მიიჩნევს, რომელიც ხშირად გააცდენს სამუშაოს და დამატებით პრივილეგიებს მოითხოვს, მაგალითად, დეკრეტულ შვებულებას. ამგვარი სიტუაცია გენდერულ დისკრიმინაციას იწვევს - დამსაქმებულები ცდილობენ არ აიყვანონ სამსახურში ქალი, ქალებს ნაკლებს უხდიან, მას სამსახურში ნაკლებად აწინაურებენ და ა.შ.

იმავედროულად, კაცი, რომელსაც ოჯახური მოვალეობები არ აწუხებს, „იდეალური მუშაკი“ ხდება. როგორც ძირითადი სამუშაო ძალა, კაცს მეტად აწუხებს შრომით გამომწვეული სტრესები, რაც მის უანმრთელობასა და ფსიქიკაზე ახდენს გავლენას. კაცები, რომლებსაც სურთ მეტი დრო დაეთმონ თავიანთ ოჯახებს, ქალების მსგავსად არიან დისკრიმინირებულნი. საზოგადოებას არ სურს სტერეოტიპებიდან გადახვევა.

რას იწვევს სამსახურსა და ოჯახს შორის წარმოშობილი კონფლიქტი?

სამსახურეობრივ და ოჯახურ მოვალეობებს შორის არსებული კონფლიქტი ყველაზე ახდენს ზემოქმედებას: მუშაკებზე და მათ ოჯახებზე, დამსაქმებლებზე და კომპანიებზე, სახელმწიფოზე და მთლიანად საზოგადოებაზე. რას არის ამ კონფლიქტის ძირითადი შედეგები?

- ახალი მუშაკების დაქირავებასთან და მათ გრენინგთან დაკავშირებული ხარჯები;
- შრომის ნაკლები ეფექტიანობა.

მუშაკებისთვის (ქალისა და ჯანსისთვის) და მათი ოჯახებისთვის:

- გაძლიერებული წნეხი და სტრესი სამუშაო ადგილზე;
- სამუშაო პირობებისა და გრაფიკის შეუთავსებლობა ოჯახურ მოვალეობებთან;
- ოჯახის მხარდამჭერი მომსახურებების არასათანადო დონით ან არარსებობით გამოწვეული დისკომფორტი;
- არანებაყოფლობითი გადაწყვეტილებები (მაგ., ნაკლები ხელფასის ხარჯზე უფრო მოქნილ სამუშაო გრაფიკზე დათანხმება);
- ოჯახური ურთიერთობების გაუარესება, მეუღლეთა გაყრის ხვედრითი წილის გაზრდა, და სხვა.

მთლიანად საზოგადოებისთვის

- სიღარიბისა და უთანასწორობის შენარჩუნება (დაბალშემოსავლიან ოჯახებში მშობლები იძულებული არიან თავი დაანებონ მუშაობას, რადგან მათ საშუალება არა აქვთ ბავშვები მიიყვანონ აღმზრდელთა ბით დაწესებულებებში, ან ძიძები დაიქირავონ);
- შრომის ძალის დაქარგვა, ქალთა შრომის ნაკლები ეკონომიკური აქტიობა, პროფესიული უნარებისა და ცოდნის არასრული გამოყენება;
- შობადობის დაბალი დონე სტიმულების ნაკლებობის გამო, განსაკუთრებით, დედებისთვის;
- სოციალური დაცვის სისტემის გადატვირთულობა;
- ოჯახში ბავშვის აღზრდის ეფემინოზაცია (ბავშვებს ძირითადად ქალები ზრდიან);
- ქალსა და კაცს შორის უთანასწორობა დასაქმებისა და შრომის სფეროში (ოჯახური მოვალეობებით გამოწვეული შეზღუდვები ძირითადად ქალებს ეხება).

დამსაქმებლებისთვის:

- გაცდენა ან სამსახურში დაგვიანება ოჯახსა და სამსახურს შორის არსებული კონფლიქტის გამო;
- კადრების დენადობა ან უნარიანი მუშაკების დაკარგვა;

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ნორმატიული დოკუმენტაცია

მრავალი ქვეყნის გამოცდილება უჩვენებს, რომ ხშირად, როდესაც კაცი ითხოვს უფლებას მიჩნეული იქნეს ოჯახური მოვალეობების მქონე მუშაკად, მის მიმართ სამუშაო ადგილზე ისეთივე დისკრიმინაცია ხორციელდება, როგორც მრავალი ქალის მიმართ. ფაქტობრივად აქ ადგილი აქვს ოჯახური მოვალეობების მქონე მუშაკთა მიმართ დისკრიმინაციის ზოგადად, მიუხედავად იმისა, ქალი იქნება იგი თუ კაცი.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენცია №156 (1981) და მისი შესაბამისი რეკომენდაცია №165 ოჯახური მოვალეობების მქონე მუშაკთა მიმართ დისკრიმინაციის დაუშვებლობის პრინციპებს აყალიბებს. №123 რეკომენდაციისაგან (1965) განსხვავებით, რომელიც იცავს ოჯახური მოვალეობების მქონე ქალებს, №165 რეკომენდაცია მოიცავს როგორც ქალებს, ისე კაცებს. დოკუმენტის სათაური - კონვენცია ქალი და კაცი მუშაკების თანაბარი შესაძლებლობების და თანაბარი მოპყრობის შესახებ: ოჯახური მოვალეობების მქონე მუშაკები - თავად მიუთითებს დოკუმენტის შინაარსზე.

რა არის ოჯახური მოვალეობა?

№156 კონვენციის თანახმად ოჯახური მოვალეობა არის პასუხისმგებლობა ყმაყოფაზე მყოფი შვილების და მუშაკის უშუალო ოჯახის სხვა წევრების მიმართ, რომლებსაც ნამდვილად სჭირდებათ მოვლა ან დახმარება. ცნებები „ოჯახი“ და „ოჯახური მოვალეობა“ შეიძლება სხვადასხვაგვარად იქნეს განმარტებული, ეროვნული სიტუაციიდან და ადგილობრივი პირობებიდან გამომდინარე. თუმცა №156 კონვენცია მკაფიოდ მიუთითებს ბავშვებზე, ავადმყოფებზე და მოხუცებზე, რომლებიც მუშაკზე არიან დამოკიდებული. ოჯახური მოვალეობებში ნაწილობრივ მოიაზრება საოჯახო საქმეებიც.

„ქალი და კაცი მუშაკებისთვის თანაბარი შესაძლებლობებისა და მათ მიმართ თანაბარი მოპყრობის ეფექტიანი უზრუნველყოფის მიზნით, თითოეულმა წევრმა სახელმწიფომ ეროვნული პოლიტიკის ამოცანად უნდა დაისახოს, რომ ოჯახური მოვალეობების მქონე პირებმა, რომლებიც არიან დასაქმებულნი, ან სურთ შრომითი საქმიანობის დაწყება, განახორციელონ ეს დისკრიმინაციის და, შესაძლებლობის ფარგლებში, მათი სამსახურეობრივი და ოჯახური მოვალეობების ურთიერთდაპირისპირების გარეშე“. (კონვენცია №156, მუხლი 3).

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კიდევ ერთი კონვენცია - კონვენცია №183 დედობის დაცვის შესახებ (2000 წ.) - და მასზე თანდართული რეკომენდაცია №191 მიზნად ისახავს საშუალება მისცეს ქალებს ერთმანეთს შეუთავსონ შრომა და ბავშვის გაჩენა და აღმოფხვრას დასაქმების სფეროში უთანასწორობა ბავშვის გაჩენის საფუძველზე. იგი ითვალისწინებს ჯანმრთელობის დაცვას ორსულობისა და ძუძუთი კვების დროს, დეკრეტულ შვებულებას და სხვა თანმდევ შვებულებებსა და გრანტებს.

დედობის შესახებ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის წინა კონვენციებისაგან (№3, 1919 წ. და №103, 1952წ.) განსხვავებით, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენცია №183 მოიცავს ყველა ქალს, რომლებიც ფორმალურ თუ არაფორმალურ ეკონომიკურ საქმიანობაში არიან ჩართული - შრომის, სანარმოს და საკონტრაქტო ურთიერთობების ფორმების მიუხედავად, ყმაყოფაზე მყოფის ატვირთი შრომის ფორმების ჩათვლით

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციებისა და რეკომენდაციების გამოყენება

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ხელშეკრულებები ექვემდებარება წვერი სახელმწიფოების მიერ რატიფიცირებას. როგორც წესი, რეკომენდაციები დაკავშირებულია კონვენციებში ასახულ საკითხთან და აყალიბებს მითითებებს ეროვნული პოლიტიკისა და პრაქტიკისთვის. მიუხედავად იმისა, ქვეყანამ მოახდინა კონვენციის რატიფიცირება თუ არა, ეროვნული ინსტიტუტები და სტრუქტურები ამ ნორმებით უნდა სარგებლობდნენ. თუკი სახელმწიფო მოახდენს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციის რატიფიცირებას, მან ეროვნულ კანონმდებლობასა და სასამართლო პრაქტიკაში უნდა დააღვინოს შესაბამისი პრინციპები, ასევე, უნდა წარადგინოს მოხსენება პრაქტიკული ტონისძიებების შესახებ, რომლებიც რატიფიცირებული კონვენციის რეალიზებისთვის განხორციელდა.

(შინამოსამსახურისთვის), რომლებზეც ჩვეულებრივ რაიმე სოციალური გარანტიები არ ვრცელდება. კონვენცია №183 სავალდებულო დეკრეტული შვებულების მინიმალურ ხანგრძლივობად 14 თვეს ადგენს, რითაც უფრო მეტი დასაქმებული დედებისა და მათი შვილების ჯანმრთელობა და კეთილდღეობა იქნა დაცული.

№156 და №183 კონვენციებით მიღებული სიყუთე ეჭვს არ იწვევს. ისინი მუშაკებს საშუალებას აძლევს იცხოვროს სრულყოფილი პირადი ცხოვრებით, ჰქონდეთ სტაბილური შემოსავალი და კარიერის განვითარების პერსპექტივა.

ერთი შეხედვით შესაძლოა ნათელი არ იყოს რა სარგებლობას მოუტანს დამსაქმებელს მუშაკთა სამსახურეობრივი და ოჯახური მოვალეობების ურთიერთშეთავსების პოლიტიკა. ხშირად ოჯახური მოვალეობის მქონე მუშაკებისთვის ხელსაყრელი პირობები შეიქმნას მენეჯერული გადაწყვეტილებები და თანხები სჭირდება. თუმცა ასეთ ხარჯებს გძელვადიანი პოზიტიური შედეგი მოაქვს და ასეთი პოლიტიკით გამოწვეული დანაჯარგები უფრო ნაკლებია იმ დანაჯარგებთან შედარებით, რომელსაც განიცდის დასაქმებული, რომელიც ამგვარი ინვესტიციების მნიშვნელობასა და ეკონომიკურ ეფექტიანობას ვერ აცნობიერებს. მუშაკი, რომელიც სამსახურეობრივი და ოჯახური მოვალეობების ურთიერთშეთავსების საშუალება აქვს, უფრო შედეგიანად მუშაობს, უფრო ერთგულია და კოლექტივთანაც უკეთ თანამშრომლობს.

სასარგებლო როგორც დამსაქმებლისთვის, ისა მუშაკისთვის

ბრიტანული ფარმაცევტული კომპანიის ხელმძღვანელობამ გამოავლინა 6 თანამშრომელი, რომლებიც კომპანიის ერთგულნი იყვნენ სწორედ იმ პოლიტიკის გამო, რომელსაც იგი უწეოდა ოჯახური მოვალეობების მიმართებით. ამ თანამშრომელთა შენარჩუნებით კომპანიამ თითოეულ თანამშრომელზე 7 500 ფუნტი დაზოგა, რაც ახალი თანამშრომლის დაქირავებისთვის დაიხარჯებოდა. ამრიგად, კომპანიამ ყოველწლიურად 45 000 ფუნტის დაზოგვა მოახერხა. გაუმჯობესდა კომპანიის ფსიქოლოგიური გარემო, ხოლო თანამშრომლებმა უფრო ნაკლებად დააფასეს მენეჯმენტის ძალისხმევა; ამავდროულად, კადრების ტენადობა 15 პროცენტით შემცირდა. ეს ყველაფერი კომპანიამ პრაქტიკულად ყოველგვარი დანახარჯების გარეშე მოახერხა.

ახალი გზების ძიება

იმისათვის, რომ გათვალისწინებული იქნეს ოჯახის ინტერესები და საწარმო კონკურენტუნარიანი გახდეს გარკვეული კულტურის, ტრადიციებისა და ღირებულებების კონტექსტში, საჭიროა სამხმარივი დიალოგი სახელმწიფოს, დამსაქმებლებისა და პროფესიული კავშირების მონაწილეობით, და თანამშრომლობის უზრუნველყოფა მრავალ დაინტერესებულ მხარეს შორის. სახელმწიფომ ხელი უნდა შეუწყოს ბავშვთა აღზრდისა და მოხუცებზე ზრუნვის სამსახურების განვითარებას, ბავშვთა აღზრდის დაწესებულებათა ქსელის შექმნას და სათემო და სოციალური მომსახურების გაუმჯობესებას. პროფკავშირებმა და დამსაქმებლებმა უნდა უზრუნველყონ შრომისა და დასაქმების (მაგალითად, შვებულებები, სამუშაო საათები და ა.შ.) პირობების შეთავსება ოჯახურ მოვალეობებთან, ანუ, მათ უნდა შექმნან ოჯახისადმი კეთილგანწყობილი სამუშაო ადგილები. ასეთი ღონისძიებები შეიძლება ჩართული იქნეს კოლექტიურ ხელშეკრულებებში და/ან დანერგილი იქნეს საწარმოს დონეზე ხელმძღვანელთა სათანადო პრაქტიკის მეშვეობით.

ბავშვთა აღზრდის დაწესებულებები რუსეთში

2007 წლის 1 იანვრისთვის რუსეთში 45 000-ზე მეტი ბავშვთა აღზრდის დაწესებულება არსებობდა, სადაც 4 800 000 ბავშვი (7 წლამდე ასაკის ბავშვთა 61.3%, რაც თითქმის უკოლდება 1991 წლის მონაცემებს - 63.9%) დადიოდა. მაგრამ, ზოგიერთ რეგიონში, ბავშვის დაწესებულებაში მისაყვანად ოჯახებს ლოდინი უნევთ. რუსეთის სტატისტიკის კომიტეტის მონაცემთა შესაბამისად 2007 წლის დასაწყისიდან დაახლოებით ერთი მილიონი ბავშვი ელოდება ადგილს ბავშვთა აღზრდის დაწესებულებაში. დღეისათვის არსებობს ბავშვთა აღზრდის დაწესებულებები, რომლებიც ღია მთელი დღის განმავლობაში, ასევე არსებობს ცენტრები, სადაც ბავშვები რამდენიმე საათით მიჰყავთ. გარდა ამისა, ბავშვები დადიან სპორტულ ცენტრებში და მათთვის ასევე გახსნილია გავშვის განვითარების ადრეული კორექციის დაწესებულებები, და სხვა.

როგორ უნდა მოხდეს ოჯახისადმი კეთილგანწყობილი სამუშაო ადგილების ორგანიზება

- სამუშაო საათები და გრაფიკი**
- შეამცირეთ ყოველკვირეული ხანგრძლივი სამუშაო საათები და არასოციალური საათების (ღამეები, დასვენების დღეები) განმავლობაში მუშაობა;
 - მუშაყებს წინასწარ შეატყობინეთ ზეგანაკვეთური სამუშაოსა და ცვლის შეცვლის შესახებ;
 - შემოიღეთ არასრულ განაკვეთზე მუშაობა და ზიარი სამუშაოს სისტემა;
 - შეუმცირეთ სამუშაო საათები მუშაყებს, რომლებიც ოჯახის წევრებს უვლიან, ხელფასის შემცირების გარეშე;
 - დანერგეთ მოქნილი სამუშაო გრაფიკი და დროის დაგროვების სისტემა („სამუშაო დროის ანგარიში“), რომელიც ზეგანაკვეთურ საათებში მუშაობის ხარჯზე საშვებულებო საათების დაგროვების საშუალებას იძლევა;
 - დანერგეთ დისტანციური მუშაობა (სამუშაო ადგილდან მოშორებით შრომა).

- ბავშვებზე და ოჯახის ხანდაზმულ წევრებზე ზრუნვა**
- მოაწყვეთ ბავშვთა ბაგები საწარმოში, გამოყავით თანხები ბავშვებისთვის;
 - სამუშაო ადგილზე შექმენით ძუძუთი კვების პირობები;
 - დაეხმარეთ მუშაყებს ოჯახის წევრების მოვლაში;
 - ნება დართეთ მუშაყებს ისარგებლონ ტელეფონით ოჯახის საჭიროებისთვის;

შვებულებები

- რეგულარული ყოველწლიური შვებულება;
- ტყარეული შვებულება;
- მშობლის შვებულება (ხშირად უშუალოდ დეკრეტული შვებულების შემდეგ), როგორც წესი, ანაზღაურებადი არ არის, ან ნაწილობრივ ანაზღაურებადი;
- მამათა შვებულება (ეძლევა მამებს ბავშვის დაბადების პერიოდში);
- მოკლევადიანი შვებულება გადაუდებელი შემთხვევების დროს.

ზეგანაკვეთური მუშაობიდან უფრო ეფექტიანი მუშაობისკენ

ბრტანეთის კომპანია - „პრასუოტერჰაუს კუპერსი“-ერთ-ერთ პრობლემად მამაკაცთა გრადიციული ზეგანაკვეთური შრომა დაასახელა. პრობლემის გადაწყვეტისთვის კომპანიამ ორი ახალი პრინციპი შეიმუშავა: (1) შემოღებულ იქნა შრომის უფრო მოქნილი გრაფიკი; (2) შრომის ეფექტიანობის კრიტერიუმად დადგინდა მიღწეული შედეგები (და არა სამუშაოზე გატარებული დრო). კომპანიამ აღნიშნა, რომ თანამშრომელთა უმრავლესობა უპირატესობას ანიჭებდა მოქნილ სამუშაო გრაფიკს და სახლიდან შრომას. ამით გაუმჯობესდა ურთიერთგაგება და ჩამოყალიბდა ნდობა მენეჯმენტსა და თანამშრომლებს შორის, ასევე გაიზარდა პირადი ჰასუსისმგებლობა შესრულებული სამუშაოს მიმართ.

მშობლობის შვებულებისა და მამობის შვებულების სისტემა ნორვეგიაში

მშობლებს რიგრიგობით აძლევენ მშობლის შვებულებას ვიდრე ბავშვი სამი წლის არ გახდება. ამასთანავე, არც ერთი მშობლის შვებულება არ უნდა აღემატებოდეს 2 წელს. ეს მიზნად ისახავს შვილის გაჩენის შემდეგ მშობელთა შენარჩუნებას შრომის ბაზარზე, რათა მათ შეძლონ სამუშაოზე დაბრუნება. სახელმწიფო ან მთლიანად უხდის ხელფასს ბავშვის დაბადებიდან 44 კვირის განმავლობაში, ან უხდის ხელფასის 80%-ს პირველი 54 კვირის განმავლობაში. გამოცდილება უჩვენებს, რომ ასეთი შვებულებით ძირითადად ქალები სარგებლობენ. თუმცა სახელმწიფო ხელს უწყობს მამაკაცების ჩართვას ოჯახური ჰასუსისმგებლობების შესრულებაში. ნორვეგია არის პირველი ქვეყანა, რომელმაც მიიღო კანონი „მამის კვტის შესახებ“, რომელიც მათ 5-კვირიანი შვებულებით სარგებლობის უფლებას აძლევს. დღეისათვის მამების 80% იყენებს ასეთ შვებულებებს.



სასარგებლო ყველასთვის...

პოლიტიკა, რომელიც ითვალისწინებს ოჯახის ინტერესებსა და საჭიროებებს, სასარგებლოა როგორც საწარმოსთვის, ისე დასაქმებულისთვის. ზოგიერთი ღონისძიებების განხორციელებისთვის დამსაქმებელს შეიძლება საგულისხმო ხარჯების გაწევა მოუწიოს. თუმცა, საწარმოში შრომის ეფექტიანობის და საქმიანობის გაუმჯობესება ნაკლებად ძვირი ინიციატივებიათაგანა შესაძლებელი, როგორცაა, ძუძუთი ყვების კუთხის მოწყობა ან არდადეგების დროს ბავშვების მოყვანა სამსახურში, სადაც მათთვის სპეციალური ოთახია გამოყოფილი.



სარგებლობა დასაქმებულებისთვის:

- ნაკლები წნეხი და სტრესი სამუშაო ადგილზე;
- შრომისაღმი მეტი მოტივირება ზრდის შრომის ეფექტიანობას და ნაყოფიერებას;
- სამუშაო პირობებით კმაყოფილება და მაღალი მორალი იწვევს კომპანიის მიმართ მუშაკთა ერთგულებისა და რწმენის განმტკიცებას.

- შემცირებული ხარჯები ახალი თანამშრომლების დაქირავებისა და ტრენინგისთვის;
- გაცდენების და დაგვანებების შემცირება, შრომის უკეთესი დისციპლინა;
- სამუშაოზე უკეთესი ფსიქოლოგიური გარემო;
- საწარმოს უკეთესი იმიჯი.

სარგებლობა დამსაქმებლისთვის:

- კადრების დენადობის შემცირება, უნარიანი სპეციალისტებს მოზიდვა (როგორც ჯაგების, ისე ქალების) კონკურენტული შრომის ბაზრის პირობებში;

... ახალგაზრდები უპირველეს ყოვლისა

უმრავლეს შემთხვევაში, ადამიანები შრომით და ოჯახურ ცხოვრებას ერთდროულად იწყებენ.

როგორც წესი, ქორწინებათა უმრავლესობა 20-25 წლის ასაკში ხდება, რასაც ოჯახური მოვალეობები მოსდევს.

ქალები, როგორც ქალაქში, ისე სოფელად, დედაები ხდებიან 20-29 წლის ასაკში.

და სწორედ ახალგაზრდა ადამიანებს უხდებათ ბავშვებზე და მოხუც მშობლებზე ზრუნვა.

დასჭირდეს, რაც საწარმოო პროცესის შენარჩუნებისთვისაა საჭირო. ზოგჯერ ოჯახი ბავშვთა აღზრდის დაწესებულებებში ბავშვისთვის ადგილს ვერ პოულობს (სხვადასხვა მიზეზების გამო) და ქალი იძულებულია დეკრეტული შვებულების შემდეგ სახლში დარჩეს. სწორედ ასე ვერ იყენებს მრავალი ახალგაზრდა ქალი მისი კარიერული განვითარების შესაძლებლობას.

მაშინ როდესაც ახალგაზრდა ქალთა უმრავლესობა ოჯახის ცხოვრებით ცხოვრობს და ბავშვებსა და ნათესავებს უვლის, ახალგაზრდა კაცები ხშირად იძულებული არიან დაბალკვალიფიციურ და დაბალანაზღაურებად სამუშაოზე მოეწყონ, რათა ახალგაზრდა ოჯახი ფეხზე დააყენონ (იგივე ეხება ახალგაზრდა ქალებსაც). ასეთ შემთხვევაში ისინი ვერ გაიუმჯობესებენ თავიანთ უნარ-ჩვევებს. კარიერული განვითარების თვალსაზრისით უპირატესი სამუშაოზე ცოდნას ვერც ახალგაზრდა მამები იძენენ, ან კარგავენ იმ უნარ-ჩვევებს, რომლებიც უმაღლეს სასწავლებლებში შექონდათ შექენილი.

სამსახურში და დასაქმების სფეროში ახალგაზრდების მიმართ დისკრიმინაცია ერთ-ერთი მთავარი პრობლემაა გარდამავალი ეკონომიკის მქონე ქვეყნების შრომის ბაზარზე. განსაკუთრებით იჩაგრებიან ახალგაზრდა ქალები, რადგან მათი დისკრიმინაცია ხდება როგორც ასაკის, ისე სქესის ნიშნით. მათ ხშირად არა აქვთ სათანადო გამოცდილება და პროფესიული უნარ-ჩვევები, მათ წინ ელთი ქორწინება, ბავშვის გაჩენა და ოჯახური მოვალეობები. დეკრეტულ შვებულების უზრუნველსაყოფად დამსაქმებელის შესაძლოა დამატებითი ძალისხმევა

შრომის ბაზარზე ახალგაზრდების მიმართ დისკრიმინაცია არაპრობლემის არაა ხელსაყრელი:

- ახალგაზრდები კარგავენ ღირსეული ხელფასის მიღებისა და კარიერის განვითარების შანსს;
- საზოგადოება კარგავს განათლებაში დახარჯულ ინვესტიციებს; ხდება მუშაკთა პროფესიული უნარების დაქვეითება;
- დამსაქმებლები განიცდიან უნარიანი მუშახელის ნაკლებობას, რაც მოქმედებს შრომის ნაყოფიერებაზე.

ყოველივე ეს იწვევს უარყოფით შედეგებს, მათ შორის, შხარდ სიტარბის, გენდერულ უთანასწორობას, ბავშვებისთვის განათლებაზე ხელმსაწვდომობის შემცირებას, და ა.შ.



შრომისა და ოჯახური მოვალეობების უერთიერთშეთავსება ქალისა და ქაცის ღირსეული შრომის საფუძველია. ამას ადასტურებს მრავალი ქვეყნის გამოცდილება, რომლებიც შრომითი და ოჯახური ურთიერთობების კონფლიქტებიდან გამოსავალს პოულობენ და ეროვნულ კანონმდებლობასა და პოლიტიკას უსადაგებენ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის № 156 კონვენციას ოჯახური მოვალეობების მქონე მუშაკთა შესახებ და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის № 183 კონვენციას დედობის შესახებ. თავის მხრივ, დამსაქმებლებს და პროფესიონალებს საწარმოებში ბევრი რამ შეუძლიათ გააკეთონ ოჯახური მოვალეობების მქონე მუშაკთა დასახმარებლად.

რისი ბაკითება შეგიძლიათ თქვენ

თუკი თქვენ პრობლემა გაქვთ სამსახურობრივი და ოჯახური მოვალეობების ურთიერთშეთანხმების თვალსაზრისით და საჩივრს ოჯახში ვერ აშვებთ:

- ✓ უპირველეს ყოვლისა მიმართეთ თქვენს პროფესიონალებს ან მუშაობთ რაიმე სხვა წარმომადგენლობას;
- ✓ ნამოყვანეთ წინადადება შედგას შეხვედრა ოჯახური მოვალეობების მქონე მუშაკთა ინტერესების განხილვის მიზნით;
- ✓ შეისწავლეთ (გაეცანით) სხვა ქვეყნების გამოცდილება ოჯახისადმი პატივსაცემი საშუალო ადგილანის ორგანიზაციის სფეროში (საჭიროების შემთხვევაში გამოიყენეთ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის შესაბამისი მასალები);
- ✓ მიღებულ ინფორმაციასა და პირად გამოცდილებაზე დაყრდნობით მოაზრდეთ ჯონკრატული წინადადება იკლავს ხელშეწყობაში ჩასართავად;
- ✓ გახსოვდეთ, თუკი თქვენი ქვეყანა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ჯონკრატული ნებართვით (განსაკუთრებით შს-ის № 156 და № 183 ჯონკრატული), თქვენ უფლება გაქვთ მოითხოვოთ ჯონკრატული დავალებების შესრულება.

ღირსეული შრომის საჩივრების ბაქნიანი მხარდაჭერის ჯგუფი და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ბიურო აღმოსავლეთი ევროპისა და ცენტრალური აზიის ქვეყნებისთვის, მდებარეობს მოსკოვში და ახორციელებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის საქმიანობის ჯორჯინების სოფეთში, აზარბაიჯანში, ბელარუსში, სეპარეთვალში, ყაზახეთში, ყირგიზეთში, რუსეთში, ბაქიანთში, თურქმენეთსა და უზბეკეთში.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ეროვნული ჯორჯინების ოფისები მდებარეობს სოფეთში, აზარბაიჯანში, ბელარუსში, ყაზახეთში, ყირგიზეთსა და ბაქიანთში.

107031 მოსკოვი, ვაბროვსკის ქ. 15, ოფისი 23
 ტელ: +7 (495) 933 08 10
 ფაქსი: +7 (495) 933 08 20
 ელ.ფოსტა: moscow@ilo.org
 ტვიტერი: www.twitter.com/ ILO_News_RUS
 ფეისბუქი: www.facebook.com/ ILO.rus.news
 www.ilo.org

ამ პუბლიკაციის მოსაზრებლად გამოყენებული საშუალო და ოჯახური პასუხისმგებლობის ურთიერთშეთანხმების თემაზე შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის შრომის პირობებთან დაკავშირებულ საჩივრებზე მომუშავე დავარბამების (TRAVAIL) მიერ მომუშავეები მასალები. პუბლიკაციის თარგმან და ხელახალი გამოცემა განხორციელდა ფინეთის საგარეო საქმეთა სამინისტროს ფინანსური მხარდაჭერით „აქიზინიდან ღირსეული და უსაფრთხო შრომისაკენ“ პროექტის ფარგლებში.



ISBN 978-92-2-820539-8 (print)
 ISBN 978-92-2-820540-4 (web pdf)