

„სოციალური მუშაკები კანონს მიღმა“

არასამთავრობო ორგანიზაციებში დასაქმებული სოციალური მუშაკების შრომის პირობებისა და უფლებების მონიტორინგის ანგარიში

სოციალურ მუშაკთა გაერთიანება

თბილისი, 2021 წელი



ანგარიშის შესახებ

ანგარიში მომზადდა სოციალურ მუშაკთა გაერთიანების მიერ „ღია საზოგადოების ფონდის“ მხრიდან მხარდაჭერილი პროექტის „პროფკავშირული საქმიანობის ხელშეწყობა - ინფორმირება შრომით უფლებებსა და დასაქმებულთა დაცვის მექანიზმებზე“ ფარგლებში.

„სოციალურ მუშაკთა გაერთიანება“ წარმოადგენს დამოუკიდებელ პროფესიულ კავშირს, ჩვენი მისიაა საზოგადოებაში სოციალური სამართლიანობის ხელშეწყობა სოციალური მუშაობის განვითარების გზით.

ამჟამად ჩვენი პროფესიული კავშირი აერთიანებს 150-ზე მეტ პრაქტიკოს და სტუდენტ სოციალურ მუშაკს. ჩვენი წევრები არიან როგორც საჯარო სამსახურებსა და საჯარო სამართლის იურიდიულ პირებში ასევე არასამთავრობო ორგანიზაციებში დასაქმებული სოციალური მუშაკები.

შინაარსი

| | |
|---|----|
| შესავალი..... | 1 |
| სიტუაციის მიმოხილვა..... | 2 |
| გამოკვლევის მეთოდოლოგია და ინსტრუმენტები | 5 |
| არასამთავრობო ორგანიზაციებში დასაქმებული სოციალური მუშაკების შრომის პირობები და უფლებები..... | 5 |
| განათლება და კვალიფიკაცია..... | 5 |
| შრომის ანაზღაურება | 8 |
| შრომის ხელშეკრულებები და სამუშაო აღწერილობა..... | 9 |
| ზეგანაკვეთური სამუშაო | 9 |
| სუპერვიზია | 11 |
| სამუშაო მეთოდოლოგია და ინსტრუმენტები..... | 12 |
| ტრანსპორტირება | 13 |
| სოციალური მუშაობა და COVID-19 | 14 |
| სოციალური მუშაობის შესახებ კანონის რეგულირება..... | 15 |
| ძირითადი მიგნებები..... | 17 |
| რეკომენდაციები | 18 |

შესავალი

საქართველოში სოციალური მუშაობის სიტუაციური ანალიზი, რომელიც არასამთავრობო სექტორში დასაქმებული სოციალური მუშაკების მდგომარეობასაც ასახავდა „საქართველოს სოციალურ მუშაკთა ასოციაციამ“ 2011 წელს გამოაქვეყნა. როგორც ანგარიშშია ნათქვამი არასამთავრობო ორგანიზაციებსა და სახელმწიფო ორგანიზაციებში პროფესიის არათანაბარი განვითარება ხდება. კერძოდ, ანგარიშში ნათქვამია, რომ არასამთავრობო სექტორის წარმომადგენლები არ გრძნობენ თავს კომპეტენტურად სოციალური მუშაკების სპეციფიკისა და პრაქტიკული პროცედურების წარმოების საკითხში. ასევე გამოიკვეთა უწყვეტ განათლებაზე ხელმიუწვდომლობის პრობლემა. ანგარიშში ასევე ნათქვამია, რომ პროფესიული მანდატის აღსრულების უმნიშვნელოვანესი კომპონენტი პროფესიული სუპერვიზია ხშირად ხელმიუწვდომელია სოციალური მუშაკებისათვის, მათ შორის მათთვის, ვინც არასამთავრობო ორგანიზაციაშია დასაქმებული.¹

2021 წლისთვის სფეროში არა ერთი ცვლილება მოხდა. როგორცაა სახელმწიფოს მხრიდან არა ერთ მნიშვნელოვან კონვენციაზე მიერთება, როგორცაა სოციალური მუშაობის შესახებ კანონის მიღება, ბავშვის უფლებათა დაცვის კოდექსის დამტკიცება, სოციალური მომსახურების სააგენტოში დასაქმებული სოციალური მუშაკების გაფიცვა და სხვა. დღესდღეობით სოციალური მუშაკების დასაქმების არეალი ფართოა. კერძო სექტორში სოცმუშაკები დასაქმებული არიან შემდეგი მიმართულებით: ქალთა მიმართ ძალადობა, ბავშვთა დაცვა, ფსიქო-სოციალური საჭიროების მქონე პირთა სათემო ორგანიზაციები, ლგბტქი საკითხებზე მომუშავე ორგანიზაციები, აივ ინფექციასა და სქესობრივი გზით გადამდებ ინფექციების პრევენციაზე მომუშავე ორგანიზაციები, ნარკოდამოკიდებულ და სხვადასხვა ადიქციის მქონე პირთა მხარდამჭერი ორგანიზაციები, ქუჩაში მცხოვრები და მომუშავე ბავშვების დღის ცენტრები და ოცდაოთხსაათიანი თავშესაფრები და სხვა.

¹ სოციალური მუშაობის სიტუაციური ანალიზი, 2011, საქართველოს სოციალურ მუშაკთა ასოციაცია, თბილისი

2019 წელს სოციალური მომსახურების სააგენტოს სოციალური მუშაკების მიერ ორგანიზებული გაფიცვა ერთ-ერთი პირველი ხმაურიანი ნაბიჯი იყო სფეროში არსებული სირთულეების გასახმოვანებლად და მათ მოსაგვარებლად. მართალია დასაქმებულები თავის ოცდაორპუნქტიან მოთხოვნაში აჟღერებდნენ ისეთ საკითხებს, რომლებიც სოციალური მომსახურების სააგენტოში არსებულ ვითარებას და ამ კონკრეტული სამსახურის სოციალური მუშაკის სამუშაო სპეციფიკას ითვალისწინებდა, თუმცა, მოთხოვნათა დიდი ნაწილი ასევე რელევანტური აღმოჩნდა სხვა სახლემწიფო სამსახურებსა თუ არასამთავრობო ორგანიზაციებში დასაქმებული სოციალური მუშაკებისათვის.

სოციალურ მუშაკთა გაერთიანებამ ანალიზი გაუკეთა როგორც ჩვენ მიერ გაცემულ კონსულტაციებს არასამთავრობო ორგანიზაციებში დასაქმებული სოციალური მუშაკებისთვის, ასევე ჩატარდა სიღრმისეული ინტერვიუები სამიზნე ჯგუფის წევრებთან, სადაც გამოიკვეთა რომ მოთხოვნათა დიდი ნაწილი მათთვისაც რელევანტური იყო. მაგალითად დაბალი შრომის ანაზღაურება, საქმეთა დათვლის მეთოდოლოგიისა და ინსტრუმენტების არ ქონა, სუპერვიზიის არ ქონა, ტრანსპორტირება და სხვა. მიუხედავად პრობლემათა სირთულისა და სიმრავლისა დღის წესრიგში არასამთავრობო ორგანიზაციაში დასაქმებული სოციალური მუშაკების საჭიროებები არ დამდგარა.

კონსულტაციების ანალიზის, ფოკუსჯგუფებისა და სიღრმისეული ინტერვიუების შედეგად გამოიკვეთა რამდენიმე ძირითადი საკითხი, სადაც გამოწვევებს ვხვდებით. ესენია: განათლებისა და კვალიფიკაციის არ ქონა; ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება დამატებითი ანაზღაურების გარეშე, ტრანსპორტირების არ ქონა; სამუშაო მეთოდოლოგიებისა და ინსტრუმენტების გაუმართაობა, სუპერვიზიის ხელმიუწვდომლობა და სხვა.

სიტუაციის მიმოხილვა

საქართველოში სოციალური მუშაკები დასაქმებული არიან არა ერთ საჯარო დაწესებულებასა და არასამთავრობო ორგანიზაციაში, მიუხედავად სფეროთა და სამუშაო აღწერილობის განსხვავებულობისა არის რიგი საკითხები, რომლებიც

დასაქმებულთა უმეტესობას აწუხებს. ხოლო ზოგიერთ დასაქმების ადგილას ეს პრობლემები განსაკუთრებით მწვავედ დგას. ამ ეტაპზე სოციალური მუშაკების უმეტესობას სამუშაო ადგილას არ აქვს საქმეთა დათვლის მეთოდოლოგია და სტანდარტი, რაც, თავის მხრივ, დაკავშირებულია ზეგანაკვეთური სამუშაოს აღრიცხვის მექანიზმის არ არსებობასთან. ამ მეთოდოლოგიების არ არსებობა და/ან გაუმართაობა ასევე უკავშირდება სოციალური მუშაკების მიერ შესრულებული სამუშაოს მოცულობას, რომელიც ზოგ სამსახურში აღემატება გონივრულ ზღვარს. კანონი სოციალური მუშაობის შესახებ ადგენს, რომ საქმეთა მაქსიმალური რაოდენობა უნდა იყოს 50, თუმცა, არ არის აღწერილი და განმარტებული რა შეიძლება ჩაითვალოს საქმედ.

ვინაიდან სოციალური მუშაობა მობილური პროფესიაა, აუცილებელია ტრანსპორტით უზრუნველყოფა, რათა სოციალური მუშაკები დროულად და უსაფრთხოდ გადაადგილდნენ ბენეფიციართა დასახმარებლად. მიუხედავად ამისა, დასაქმებულების უმეტესობას სატრანსპორტო საშუალებებზე ხელი არ მიუწვდება სამუშაოს შესრულების დროს. როგორც ზემოთ აღინიშნა, სოციალური მუშაკების საჭიროებების მოკვლევა ბოლო პერიოდში არ ჩატარებულა, 2017 წელს კი შეფასდა სოციალური მომსახურების სააგენტოს დაქვემდებარებულ სოციალურ მუშაკთა საჭიროებები, სადაც უტრანსპორტობა დასახელებულია, როგორც ერთ-ერთი ხელის შემშლელი პრობლემა სამუშაოს ჯეროვნად შესრულებისას.

სოციალურ მუშაკებს, ასევე, დიდ სირთულეებს უქმნით გაუმართავი ინფრასტრუქტურა და ბავშვთა დაცვის სტანდარტებისათვის შეუსაბამო სამუშაო სივრცეები. აღნიშნული საკითხის პრობლემურობა ნაკვლევა ზემოთ დასახელებულ კვლევაში, თუმცა, ჩვენ მიერ წევრებთან ჩატარებული გამოკითხვიდან ჩანს, რომ ინფრასტრუქტურული პრობლემები ასევე რელევანტურია არასამთავრობო ორგანიზაციებში დასაქმებული სოციალური მუშაკებისათვის.

მიუხედავად იმისა, რომ სოციალური მუშაკები ხშირად დიდი საფრთხის ქვეშ მუშაობენ, მათთვის არ მოქმედებს სამსახურის დაზღვევა. არ აქვთ მხარდაჭერისა და სუპერვიზიის გამართული მექანიზმი, რაც დაიცავთ მათ პროფესიული გადაწყვეტილებებისგან. ასევე, არ შექმნილა სპეციალური დამცავი ზომები სოციალური მუშაკებისთვის, რათა მათი პროფესიული საქმიანობის ხელშეშლა გამხდარიყო დასჯადი.

2019 წელს დაწყებული კოლექტიური დავის და შემდგომ პროცესში გამოიკვეთა, რომ სოციალურ მუშაკებს აქვთ ცოდნის დეფიციტი შრომის უფლებების სფეროში - არ

იცნობენ შრომის კოდექსს, საერთაშორისო კონვენციებს და არ იციან საჭირო დროს როგორ დაიცვან თავი ან შეძლონ შრომის უფლებების დარღვევის პრევენცია.

კიდევ ერთი უმნიშვნელოვანესი საკითხი, რომელიც პროფესიული კავშირის დღის წესრიგში დგას, არის ანაზღაურებადი დეკრეტული შვებულების მოთხოვნა. ვინაიდან სოციალური მუშაკები დასაქმებული არიან არასამთავრობო ორგანიზაციებსა და სხვადასხვა საჯარო სამართლის იურიდიულ პირებში, მათი შრომის საკითხები რეგულირდება შრომის კოდექსით, შესაბამისად უმეტესობა მათგანი ვერ სარგებლობს ანაზღაურებადი დეკრეტული შვებულებით (გარდა იმ გამონაკლისისა, როდესაც დამსაქმებელი იჩენს კეთილ ნებას და დასაქმებულს უნაზღაურებს დეკრეტულ შვებულებას).

დღის წესრიგში ასევე დგას უწყვეტ განათლებაზე ხელმსიაწვდომობის პრობლემა. ვინაიდან სოციალური მუშაობა პრაქტიკაზე დაფუძნებული აკადემიური დისციპლინაა, საჭიროა აკადემია ჯეროვნად ამზადებდეს მომავალ სოციალურ მუშაკს და აწვდიდეს არსებული გარემოს შესაბამის ცოდნას და უნარ-ჩვევებს. დღის მდგომარეობით, სტუდენტი სოციალური მუშაკები მუდმივად აღნიშნავენ, რომ მიღებული განათლება ვერ ეხმარება მათ იმ გამოწვევებზე საპასუხოდ, რაც ხვდებათ სამუშაო ადგილებსა თუ პრაქტიკის ორგანიზაციებში.

სოციალური მუშაობის პრაქტიკის კურსი, ასევე, ერთ-ერთ პრობლემად სახელდება, რადგან ხშირად პრაქტიკის ორგანიზაციებსა და უნივერსიტეტს შორის არ არის მკაფიო შეთანხმება და არ არსებობს პრაქტიკოსი სოციალური მუშაკების ზუსტი სამუშაო აღწერილობა, რის გამოც ხშირად უწევთ ტექნიკური სამუშაოს შესრულება, რაც დაკავშირებული არ არის სოციალურ მუშაობასთან ან საერთოდ დავალებების მიღების გარეშე უწევთ ყოფნა. სოციალური მუშაობის სრულყოფილი პრაქტიკის გავლას კი ძალიან დიდი მნიშვნელობა ენიჭება, რათა დასაქმების დროს სოციალურ მუშაკს ჰქონდეს ბაზისური უნარები შემთხვევის მართვისა თუ სოციალური მუშაობის სხვა როლების განსახორციელებლად.

საუნივერსიტეტო განათლებასთან და მასთან გათანაბრებული სერტიფიკატის ფლობასთან ერთად სოციალური მუშაკი მუდმივად უნდა იახლებდეს ცოდნას საკანონმდებლო ცვლილებების, სფეროში არსებული საიხლებებისა და ადამიანის უფლებების კუთხით არსებული საკითხების შესახებ, რასაც უნდა უზრუნველყოფდეს უწყვეტი განათლების მიღების სქემა, რომელიც სამწუხაროდ არ არსებობს. მიუხედავად ამისა, საჯარო სამართლის იურიდიულ პირებში დასაქმებული

სოციალური მუშაკები მეტნაკლებად იღებენ დამატებით ცოდნას სხვადასხვა ტრენინგისა და სემინარის სახით. ხოლო არასამთავრობო ორგანიზაციაში დასაქმებული სოციალური მუშაკები მოკლებული არიან შესაძლებლობას რაიმე ფორმით ჩაერთონ უწყვეტი განათლების მიღების პროცესში.

გამოკვლევის მეთოდოლოგია და ინსტრუმენტები

აღნიშნული მოკვლევა მიმდინარეობდა 2021 წლის იანვრიდან აპრილის ჩათვლით. მოკვლევა განხორციელდა საქართველოში არასამთავრობო ორგანიზაციებში დასაქმებული სოციალური მუშაკების მონაწილეობით. მოკვლევის ძირითად ინსტრუმენტს წარმოადგენდა სიღრმისეული ინტერვიუები დასაქმებულებთან და პროფესიული კავშირის მიერ 2 წლის მანძილზე გაცემული სამართლებრივი და პროფესიული კონსულტაციები.

არასამთავრობო ორგანიზაციებში დასაქმებული სოციალური მუშაკების შრომის პირობები და უფლებები

განათლება და კვალიფიკაცია

2011 წელს საქართველოს სოციალურ მუშაკთა ასოციაციის მიერ მომზადებულ ანგარიშში ასახულია, რომ არასამთავრობო ორგანიზაციებში დასაქმებული სოციალური მუშაკები ხშირად არ ფლობენ კვალიფიკაციის დამადასტურებელ სერტიფიკატს და არიან სხვადასხვა გამოცდილებისა და განათლების მქონე პირები, რაც პროფესიის დაბალპრესტიჟულობის ერთ-ერთი განმაპირობებელი ფაქტორია.

დღესდღეობით კანონი სოციალური მუშაობის შესახებ არეგულირებს პროფესიას და აწესრიგებს კვალიფიკაციისა და კომპეტენციის დადასტურების საკითხს. კერძოდ, კანონში ცალკე თავი ეთმობა სოციალური მუშაკების განათლების საკითხს, რომელიც შემდეგ მიმართულებებს აწესრიგებს: სოციალურ მუშაკთა სერტიფიცირების ჩარჩოს

შინაარსისა და გეგმის შემუშავება; ამ კანონით გათვალისწინებული სერტიფიცირების გავლის შესაძლებლობის უზრუნველყოფა ყველა იმ მსურველისთვის, რომელიც ამ კანონით გათვალისწინებულ საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს აკმაყოფილებს; ახალ საკანონმდებლო ბაზასთან დაკავშირებული ტრენინგები იმ სოციალური მუშაკებისთვის, რომელთაც აქვთ უმაღლესი განათლება ან შესაბამისი სერტიფიკატი სოციალურ მუშაობაში; უნივერსიტეტების მიერ სოციალური მუშაობის საგანმანათლებლო პროგრამაზე სტუდენტების მოზიდვა და არსებული საგანმანათლებლო პროგრამის გაძლიერება/გაუმჯობესება.²

კანონი განმარტავს, ვინ შეიძლება იყოს სოციალური მუშაკი. კერძოდ, კანონის 42-ე მუხლის 6 პუნქტის მიხედვით, სოციალური მუშაკი შეუძლია იყოს პირს თუკი მას აქვს ბაკალავრის, მაგისტრის/მაგისტრთან გათანაბრებული ან დოქტორის აკადემიური ხარისხი ან ამ კანონით გათვალისწინებული სოციალური მუშაკის სერტიფიკატი. რაც შეეხება სერტიფიცირებას, კანონის 44-ე მუხლი განმარტავს, რომ თუკი პირს არ აქვს აკადემიური განათლება, მისი სოციალურ მუშაკად დასაქმების მიზნით, აუცილებელია რომ ჰქონდეს განათლების დამადასტურებელი სერტიფიკატი. სერტიფიცირების გავლის წინაპირობა კი სოციალურ მუშაკად მუშაობა ან სოციალურ მუშაკად მუშაობის არანაკლებ ერთწლიანი გამოცდილება ითვლება. კანონის გარდამავალ დებულებებში, კერძოდ, 64-ე მუხლში განმარტებულია, რომ ამ კანონის 44-ე მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებულ სოციალური მუშაკის სერტიფიკატთან გათანაბრებულია 2006–2013 წლებში საჯარო სამართლის იურიდიული პირის – ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის და საჯარო სამართლის იურიდიული პირის – ბათუმის შოთა რუსთაველის სახელმწიფო უნივერსიტეტის მიერ გაცემული სერტიფიკატი, რომელიც ადასტურებს სოციალური მუშაობის 60-კრედიტიანი სასწავლო კურსის წარმატებით გავლას.

მიუხედავად იმისა, რომ სფეროს რეგულირებისკენ გადადგმული მნიშვნელოვანი ნაბიჯია. აღნიშნული პასუხისმგებლობები არ ვრცელდება არასამთავრობო სექტორზე და ორგანიზაციები კვლავ თავისუფლები არიან იმაში, თუ ვის დაასაქმებენ ისინი სოციალური მუშაკის პოზიციაზე. ორგანიზაციების კეთილ ნებასა და მენეჯერულ პოზიციაზე მყოფი პირების პირად შეხედულებებზეა დამოკიდებული როგორი

² სოციალური მუშაობის შესახებ კანონის სამოქმედო გეგმის აღსრულების შეფასება - ალტერნატიული ანგარიში, 2020, სოციალურ მუშაკთა გაერთიანება, თბილისი.

კვალიფიკაციის მოქნე ადამიანი აღასრულებს სოციალურ მუშაობას და ექნება თუ არა ბენეფიციარს კვალიფიციური სოციალური მუშაკის მომსახურების შესაძლებლობა.

აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ მიუხედავად კანონით გათვალისწინებული ვადებისა, რომ 2021 წლამდე უნდა დასრულებულიყო გეგმიური სერტიფიცირების პროცესი და დაწყებულიყო იმ მსურველთა გადამზადება, რომლებიც კანონით გათვალისწინებულ კრიტერიუმებს აკმაყოფილებენ, თუმცა, პროცესი ჯერჯერობით არ დაწყებულია.

ჩვენ მიერ მოძიებული ინფორმაციით - არასამთავრობო ორგანიზაციებიდან გამოთხოვილი ინფორმაციითა და არასამთავრობო სექტორში დასაქმებული სოციალური მუშაკების მიერ მოწოდებული ინფორმაციით დღესაც ხშირია არასამთავრობო ორგანიზაციაში იმ პირების დასაქმება სოციალურ მუშაკად, რომელთაც არ აქვთ არც აკადემიური განათლება და არც სოციალური მუშაობის შესახებ კანონით გათვალისწინებული კომპეტენციის დამადასტურებელი სერტიფიკატი. აღნიშნულს რამდენიმე მიზეზი აქვს 1) დამსაქმებლის მხრიდან სოციალური მუშაობის შესახებ ცოდნის დეფიციტი 2) დაუსაქმებელი აკადემიური განათლების მქონე კადრების დეფიციტი 3) შესასრულებელი სამუშაოს სპეციფიკა, რომელიც საჭიროებს სპეციფიკური ასაკის, გენდერისა და სოციალიზაციის წრის მქონე პირების დასაქმებას სოციალურ მუშაკად.

გამოკითხული სოციალური მუშაკები ასევე აღნიშნავენ, რომ კვალიფიციური კადრის არ ყოლა დამსაქმებელს საშუალებას აძლევს მას გადაუხადოს დაბალი შრომის ანაზღაურება. კერძოდ, ერთ-ერთი სოციალური მუშაკი ჩვენთან საუბარში გვიზიარებს მის დაკვირვებას, რომ ხშირად სპეციალურადაც კი არჩევენ დაბალი კვალიფიკაციის მქონე კადრს, რათა თავი აარიდონ სოციალური მუშაკისათვის საშუალო ხელფასად მიჩნეულ შრომის ანაზღაურებას.

სოციალური მუშაკები ასევე პრობლემას ხედავენ უწყვეტ განათლების სქემის არ ქონის გამო. როგორც წესი საკანონმდებლო ცვლილებებსა თუ რეფორმებთან დაკავშირებით ტრენინგები უტარდებათ სახელმწიფო უწყებებში დასაქმებულ სოციალურ მუშაკებს, ხოლო არასამთავრობო სექტორის სოციალური მუშაკები თავისი ინიციატივით თუ მოიძიებენ პროფესიულ საწავლო სემინარს ან ტრენინგს. მოკვლევის შედეგად გამოვლინდა, რომ არიან სოციალური მუშაკები რომლებიც 5 წელია დასაქმებული არიან კონკრეტულ ორგანიზაციაში და არცერთი ტრენინგი პროფესიული განვითარების კუთხით არ გაუვლიათ.

შრომის ანაზღაურება

სოციალური მუშაობის შესახებ კანონის სამოქმედო გეგმის თანახმად³ სოციალური მუშაკების ხელფასები მზარდია და ის ექვემდებარება ამავე გეგმაში გაწერილ განრიგს. კერძოდ დანართი 2-ის მიხედვით გათვალისწინებულია სოციალური მუშაკების რაოდენობისა და ხელფასის ზრდის გრაფიკი სახელმწიფო უწყებაში დასაქმებული სოციალური მუშაკებისთვის. კერძოდ, 2020 წლისათვის მინიმალური ხელფასი 1000 ლარია განსაზღვრული ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოს თანამშრომელთათვის, ხოლო ყველა დანარჩენ სახელმწიფო უწყებაში მინიმალური ხელფასი 1200 ლარია. ამავე დანართის მიხედვით ხელფასი მზარდია და 2025 წლისთვის უნდა შეადგენდეს 2000 ლარს ყველა უწყებაში, ხოლო ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოში -1500 ლარს.

როგორც ზემოთ აღინიშნა, სოციალური მუშაობის შესახებ კანონი სუბიექტად მოიაზრებს სახელმწიფო უწყებებში დასაქმებულ სოციალურ მუშაკებს, ხოლო არასამთავრობო ორგანიზაციებში დასაქმებულ სოციალურ მუშაკების სამუშაო პირობები და შრომის უფლებები რეგულირდება შრომის კოდექსით და პროფესიული სპეციფიკური ჩარჩო არ არეგულირებს. რაც თავის მხრივ პრობლემებს ქმნის. ჩვენი მოკვლევის შედეგად გამოიკვეთა, რომ არასამთავრობო სექტორში დასაქმებული სოციალური მუშაკების ხელფასებს შორის ძალიან დიდი სახელფასო სხვაობაა. კერძოდ, ყველაზე დაბალი ხელფასი გამოვლიდა სრულ განაკვეთზე დასაქმებული სოციალური მუშაკისათვის 280 ლარი, ხოლო ყველაზე მაღალი ხელფასი 1500 ლარს ზემოთ. ხელფასების უმეტესობა 1000 ლარამდეა, თუმცა, რა კრიტერიუმით ეძლევათ განსხვავებული ხელფასი სოციალური მუშაკებს არ არის დამოკიდებული სამუშაო სფეროზე ან სამუშაოს მოცულობაზე. როგორც გამოიკვეთა დამოკიდებულია ორგანიზაციის სახსრებსა და ორგანიზაციის მენეჯმენტის მხრიდან სოციალური მუშაობის სპეციფიკის ცოდნასა და გადაწყვეტილების მიმღები პირების პირად განწყობებზე.

³ საქართველოს პარლამენტის ადამიანის უფლებათა და სამოქალაქო ინტეგრაციის კომიტეტი. (2018 წლის 18 დეკემბერი). მოპოვებული: <https://info.parliament.ge/file/1/BillReviewContent/213580>

სოციალურ მუშაკებთან ინტერვიუების დროს ასევე გამოვლინდა ხელფასების კლების პრაქტიკაც. „როცა რამდენიმე წელია მუშაობ ორგანიზაციაში, ხარ პროფესიონალი და გჭირდება მოტივაცია ხომ? როცა არ ხდება ხელფასების მატება და პირიქით ხდება კლება ეს მოტივაციაზე ძალიან მოქმედებს. ასევე, ძალიან მოქმედებს თვითშეფასებაზეც.“

შრომის ხელშეკრულებები და სამუშაო აღწერილობა

ჩვენ მიერ განხორციელებული მოკვლევის შედეგად გამოიკვეთა, რომ სოციალური მუშაკები უმეტესწილად დასაქმებული არიან პროექტებში და აქვთ შესაბამისი შრომის ხელშეკრულებები და სამუშაო აღწერილობა. იცნობენ ამ დოკუმენტებს და ასლი მათაც აქვთ გადაცემული. ასევე გამოიკვეთა , რომ ინფრასტრუქტურული თვალსაზრისით სოციალურ მუშაკებს აქვთ სოციალური მუშაობის ეთიკის დაცვის შესაძლებლობა. შეუძლიათ კონფინდენციალურად გაესაუბრონ ბენეფიციარებს/ბენეფიციარებს და აწარმოონ და უსაფრთხოდ შეინახონ ბენეფიციარის შესახებ წარმოებული ყველა დოკუმენტაცია. ძირითადი წუხილი რაც სოციალურ მუშაკებს აქვთ არის არასტაბილურობის შეგრძნება, ვინაიდან უმეტესწილად პროექტულად მუშაობენ და ხშირად ეს პროექტი 1 წელიწადზე ნაკლებია. არასტაბილურობა უპირველესად მათ როგორ ცდასაქმებულს უქმნის დისკომფორტს, მეორე მხრივ აფერხებს გამართული პროფესიული ინსტრუმენტებით მუშაობას. მაგალითად როდესაც თავად არ იცი, დარჩები თუ არა ამ სამსახურში რამდენიმე თვის შემდეგ, რთულია მყისიერი ინტერვენციის გარდა სხვა ტიპის სამუშაოს დაგეგმვა. გრძელვადიანი მუსაობა. მაგალითად ინდივიდუალური განვითარების გეგმის შემუშავება და მისი მიყოლა და მონიტორინგი. „არასტაბილურობა არის დისკომფორტი, როცა პროექტი სრულდება და არ იცი გექნება თუ არა მომავალ თვეს სამსახური. მუდმივად ის შეგრძნება, რომ იცი რომ გარკვეული დროით გაქვს მხოლოდ სამსახური, და ამის შემდეგ არ იცი გაგრძელდება თუ არა.“ - სოციალური მუშაკი.

ზეგანაკვეთური სამუშაო

როგორც აღინიშნა, მოკვლევა ასევე ეყრდნობა სოციალურ მუშაკთა გაერთიანების მიერ გაცემულ სამართლებრივ და პროფესიულ კონსულტაციებსაც. ამ მონაცემების ანალიზიდან ჩანს, რომ არასამთავრობო სექტორში დასაქმებული სოციალური მუშაკების საქმიანობა ნაკლებად ფორმალურია. არ იწყება და სრულდება კონკრეტულ საათზე, რის გამოც გართულებულია სამუშაო დროის ზუსტი აღრიცხვა. თუმცა, სოციალური მუშაკების უმეტესობა 19 საათის შემდეგ დისტანციურად მუშაობას ადასტურებს. კერძოდ, ხშირად გასცემენ სატელეფონო და ონლაინ კონსულტაციებს, როგორც აღმოჩნდა ძირითადად ფეისბუქის მესენჯერის საშუალებით.

ჩვენ მიერ გამოკითხული რესპონდენტებიდან, არცერთ ორგანიზაციაში არსებობს ზეგანაკვეთური სამუშაოს აღწერისა და განსხვავებული ტარიფით დაანგარიშების პრაქტიკა. თავად სოციალურ მუშაკებში გამოიკვეთა ტენდენცია, რომ ისინი კი მუშაობენ დამატებით სამუშაოს. კვირაში 40 საათზე მეტს, თუმცა, ამ დროის შემდეგ ან არასამუშაო დღეებში შესრულებულ სამუშაო დავალებებს არ აღიქვამენ როგორც ზეგანაკვეთურ შრომას. არამედ პროფესიული მანდატის აღსრულების განუყოფელ ნაწილს. კითხვაზე, თუ რამდენად ხშირად უწევთ არასამუშაო საათებში მუშაობა, უმეტესობა პასუხობს რომ მუშაობა არ უწევთ ხშირად და თვეში რამდენჯერმე შესაძლოა ეს მოხდეს, თუმცა, მუდმივად მზად არიან საჭიროების შემთხვევაში რეაგირება მოხდინონ არასამუშაო დროსაც.

„მიწევს კი არასამუშაო საათებში მუშაობა, მაგალითად, საღამოს განსაკუთრებით სატელეფონო კონსულტაციები , ეგ სოც მუშაკური თემაა , სოციულურ მუშაკს სამუშაო სულ აქვს, როცა გვძინავს მაშინაც კი ვმუშაობ. ნებისმიერი სამსახური სადაც ვმუშობთ ალბათ ეგრე იქნება. ეს არ არის დამოკიდებული სამსახურზე, ეს პროფესიის თემაა“.

„მე დილიდან მზადყოფნას გამოვხატავ მუშობისთვის, თავად ბენეფიციარები არ აკეთებენ მომართვას და იწყებენ საღამოს დარეკვებს. მე დავდიოდი ჩვეულებრივად სამსახურში დილის 10-დან და ვაწესირგებდი საქმეებს, ბენეფიციარები კი რეკვას და მომართვას იწყებენ საღამოს. ასევე მინდა ღვნიშნო, რომ ამ კოვიდის მერე წაიშალა ზღვარი პირადი ცხოვრების და სამსახურის, რადგან ზოგჯერ სოციალურ ქსელებში დამის 12ზეც შეიძლება მოგწერონ. ვცდილობ რომ მაინც სამუშაო საათებში ვუპასუხო, მაგრამ ყოველჯერზე ეს არ გამოდის. ამის აღრიცხვა და ანაზღაურება არ მომხდარა.“

სუპერვიზია

სოციალური მუშაობა იმ პროფესიებს განეკუთვნება, სადაც მაღალია პროფესიული გადაწვის ალბათობა. შესაბამისად როგორც დასაქმებულის ისე ბენეფიციარის ინტერესებიდან გამომდინარე აუცილებელია არსებობდეს სოციალური მუშაკის ამ რისკებისგან თავდაცვის შესაძლებლობა, კერძოდ, ხარისხიანი სუპერვიზიის ქონა, განსაკუთრებით მათთვის ვინც უშუალოდ ასრულებს საველე სამუშაოებს.

როგორც მოკვლევიდან გამოიკვეთა, სოციალური მუშაკები უმეტესწილად სუპერვიზიის გარეშე მუშაობენ. ორმა რესპონდენტმა დაგვიდასტურა, რომ აქვს შესაძლებლობა მიიღოს პროფესიონალური მხარდაჭერა და ზედამხედველობა საჭიროებისამებრ. ხოლო ერთმა აღნიშნა, რომ მიუხედავად სუპერვიზორის კვალიფიკაციისა მისი სამიზნე ჯგუფის შესახებ ინფორმაციას არ ფლობდა, რამაც ხარისხიანი ზედამხედველობის განხორციელებას ხელი შეუშალა.

ყველა აღნიშნავს, რომ სუპერვიზია უმნიშვნელოვანესი კომპონენტია ველზე მომუშავე სოციალური მუშაკისათვის. როგორც სოციალური მუშაკები აღნიშნავენ, ხშირად იჩენენ ინიციატივას და ითხოვენ კვალიფიციურ სუპერვიზიას, რაც მათი პროფესიის განხორციელებისათვის მნიშვნელოვანი ელემენტია, თუმცა, დამსაქმებლები ნაკლებად ითვალისწინებენ ამ საჭიროებას და სუპერვიზიის შესაძლებლობა ფაქტობრივად მხოლოდ ერთეული ორგანიზაციის წარმომადგენლებს აქვთ. ერთ-ერთი რესპონდენტი გვეუბნება: *“წელიწადში ერთხელ ვითხოვ , რომ სუპერვიზია იყოს, თუმცა ეგეც არ ხდება.”*

„სუპერვიზორი არ მყავს, პროფესიულ სუპერვიზორს ვგულისხმობ, არავინ არ არის, მე ვარ ჩემი თავის სუპერვიზორი, ზოგჯერ მეც ვიჭედები და რასაკვირველია ქუჩასთან კავშირში მყოფ ბავშვთან მომუშავე ნებისმიერ პროფესიონალს უნდა ჰყავდეს სუპერვიზორი. ჩემს შემთხვევაში ის რომ მე შემძლია სუპერვიზია გავუწიო სხვას, არ ნიშნავს რომ მე ჩემს თავს შემძლია გავუწიო სუპერვიზია.“

აღნიშნული ტენდენცია გამოიკვეთა სხვა არასამთავრობო ორგანიზაციების მხრიდანაც. ერთ-ერთი ორგანიზაციის ხელმძღვანელი პირი გვეუბნება: *„ცალკე სოციალური მუშაკის სუპერვიზორი არ გვყავს ორგანიზაციაში, სწორედ ამიტომ ყოველთვის ვცდილობთ დასაქმებული სოც. მუშაკი იყოს მაგისტრის ხარისხის.“*

როგორც გამოიკვეთა, დამსამქებლები ცდილობენ მაღალი აკადემიური ხარისხის სოციალური მუშაკების დასაქმებას, რათა მათ თავად გააჩნდეთ სუპერვაიზორის უნარ-ჩვევები, თუმცა, საკუთარი თავისთვის სუპერვიზიის გაწევა არ არის მიღებული ფორმა და მისი ეფექტიანობა დაბალია.

რამდენიმე ორგანიზაციაში სოციალური მუშაკის უშუალო პროფესიულ ზედამხედველობას უწევენ პროექტის და/ან პროგრამის კოორდინატორები, რომლებიც პროფესიით სოციალური მუშაკები არ არიან, თუმცა, ყველა რთული საკითხის გადაწყვეტა მათთან ერთად ხდება.

სამუშაო მეთოდოლოგია და ინსტრუმენტები

კანონი სოციალური მუშაობის შესახებ ადგენს სოციალური მუშაობის პროფესიული მეთოდებითა და ინსტრუმენტებით შესრულებისათვის, „სოციალური მუშაობის უსაფრთხის წესისა და პროფესიული, უწყებრივი სტანდარტების განსაზღვრას და მასზე პასუხისმგებელი უწყებებია საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო; საქართველოს იუსტიციის სამინისტრო, სპეციალური პენიტენციური სამსახური; საქართველოს განათლების, მეცნიერების, კულტურისა და სპორტის სამინისტრო; საჯარო სამართლის იურიდიული პირი “ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) მსხვერპლთა, დაზარალებულთა დაცვისა და დახმარების სახელმწიფო ფონდი“; მუნიციპალიტეტები. ის უწყებები რომლებიც ასაქმებენ სოციალურ მუშაკებს, შესაბამისად აღნიშნული სტანდარტი გავრცელდება მხოლოდ ამ სიტემებში დასაქმებულ სოციალურ მუშაკებზე, ხოლო არასამთავრობო სექტორში დასაქმებულ კადრებს არ უქმნის არავითარ სტანდარტს.

გამოკვლევის შედეგად გამოვლინდა, რომ თითქმის არცერთ სამსახურში არ არსებობს საქმეთა დათვლის მეთოდოლოგია, მხოლოდ ნაწილში არსებობს სოციალური მუშაკის უსაფრთხოების წესები, ხოლო სხვა სამუშაო ინსტრუმენტები, როგორცაა შეფასების ფორმები, ინდივიდუალური განვითარების გეგმები, დასკვნისა და რისკის შეფასების ფორმები და სხვა უმეტესწილად შემუშავებულია თავად სოციალური მუშაკების მიერ ყოველგვარი დამატებითი ანაზღაურების გარეშე.

„რეალურად რომ მოვედი ამ პროექტში ახალი დაწყებული იყო ეს პროექტი და შესაბამისად არ იყო შემუშავებული ეს ფორმები. მაგალიტად სააგენტოში რომ მივედი და არსებობდა რაღაც შეფასების ფორმები. აქ ესე არ იყო გაწერილი, მაგრამ რადგანაც მე მოვედი და მერე მეორე სოცმუშაკიც მოვიდა და ჩვენზე იყო მორგებული ეს სამუშაო და ჩვენ ვიყავით წამყვანი სოციალური მუშაკები ამ პროექტში. ჩვენ თვითონ შევიმუშავეთ შეფასების საჭიროება, დასკვნის საჭიროება, ეს ფორმები, რა ფორმაა საჭირო და ასე შემდგომ. რეალურად ეხლაც გვაქვს შესაძლებლობა რომ ჩვენ მოვარგოთ ჩვენს სამუშაოს და არა რომ აი პროექტი გვაძლევს რომ აი ესე უნდა შეასრულოთ. ამ ხრივ კარგი არის რომ ჩვენივე პროფესიას მოვარგოთ ეს პროექტი, მაგრამ როგორც გითხარით თავდიანვე გაწერილად ეს ფორმები არ იყო.“

კიდევ ერთი რესპონდენტი აღნიშნავს, რომ როდესაც მუშაობა დაიწყო სფეროს რეგულირების ან სამუშაოს განხორციელებისთვის არავითარი დოკუმენტი არ დახვედრია, თუმცა მან და მისმა პროექტის კოორდინატორმა ერთად შეიმუშავეს ყველა საჭირო ფორმა ამ შემთხვევაშიც ყოველგვარი დამატებითი ანაზღაურების გარეშე. ფაქტობრივად რამდენიმე ორგანიზაციაა ისეთი, რომელთაც სოციალურ მუშაკებს დაახვედრეს შეფასების ინსტრუმენტები, ხოლო უმეტესობა დასაქმებულმა სამუშაო სპეციფიკიდან გამომდინარე თავად შეიმუშავა სხვადასხვა დოკუმენტაცია. თითქმის ყველა მათგანი ამ პროცესს პოზიტიურად აღიქვამს და საკუთარ როლს უფრო პოზიტიურად ხედავს, თუმცა, უნდა აღინიშნოს რომ სოციალური მუშაობის სახელმძღვანელო პრინციპებისა და საჭირო ინსტრუმენტების შემუშავება საკმაოდ ძვირი მომსახურებაა და საჭიროებს დამატებითი კომპეტენციებისა და უნარების ფლობას. „აი მაგალითად თვითშეფასება. თვითშეფასებას სჭირდება სპეციალური ინსტრუმენტი. რომელიც სოციალურ მუშაკებს სამწუხაროდ არ გვაქვს, არც უნივერსიტეტის აკადემიური განათლების ბაზაზე და არც მერე. არც არსად შემხვედრია და არც არსად დამხვედრია.“ - ამბობს რესპონდენტი.

ტრანსპორტირება

სოციალური მუშაობა მობილური პროფესიაა. დასაქმებულს როგორც წესი ხშირად უწევს გადაადგილება ბენეფიციარის ოჯახში, სასწავლო აწესებულებაში, თემში და ა.შ. შესაბამისად ყოველთვის აქტუალურია ტრანსპორტირების საკითხი. ტრანსპორტირება სოციალური მუშაკის შრომის პირობის ერთ-ერთი

უმნიშვნელოვანესი კომპონენტია. ჩვენი ანალიზის დროს, როგორც გამოიკვეთა, არასამთავრობო ორგანიზაციებში არსებობს აბსოლუტურად განსხვავებული პრაქტიკა - ზოგიერთ მათგანში გადაადგილების რამდენიმე ალტერნატიული ფორმა არსებობს - ორგანიზაციის მანქანა, ტაქსის მომსახურება და ან პოსტ ფაქტუმ ანაზღაურება მგზავრობის ხარჯის, ხოლო ზოგიერთ სოციალურ მუშაკს გადაადგილება მუდმივად საკუთარი ხარჯით უწევს. როგორც აღმოჩნდა ტრანსპორტირების შესაძლებლობა არ არის დამოკიდებული შესასრულებელი სამუშაოს მოცულობაზე. „არა, არა და არა. მე ვმოდრაობ ჩემით. ძირითადად მეტროს ვიყენებ. თუ შორ მანძილზე მივდივარ საკუთარი მანქანით გადავადგილდები.“

„სხვათაშორის არც მომითხოვია მე ამ ნაწილში რამე. არ მიფიქრია იგი ამაზე? სააგენტოში რომ ვიყავი მან ვბრაზდებოდი, ნახევარი ხელფასი გზაში მრჩებოდა. ეხლა მე რომ ბევრჯერ მიწევს გადაადგილება მაგალითად ცენტრიდან ცენტრში, შეიძლება საათი არ გავიდეს და 50 თეთრი რომ მაქვს გადახდილი გლდანდან ჩიქობავაზე გავდი და აღარ ჩამომაჭრა მეტი.“

სოციალური მუშაობა და COVID-19

Covid 19-ით გამოწვეული კრიზისი სოციალური მუშაკების დიდი ნაწილისთვის მნიშვნელოვან პროფესიულ გამოწვევად გადაიქცა. სახელმწიფო სერვისების მიღება ბიუროკრატიული ბარიერებისა და მოთხოვნების გამო მოწყვლადი ჯგუფებისათვის ისედაც სტრესის შემცველად მოიაზრება⁴, ხოლო პანდემიის დროს მომსახურებების მიღება კიდევ უფრო ხელმიუწვდომელი ხოლო მათი მიღება სასიცოცხლოდ აუცილებელი გახდა. სოციალური მუშაკები კი როგორც ძირითადი სახელმწიფო თუ კერძო სერვისების მიმწოდებელნი პანდემიის დროსაც ველზე დარჩნენ.

როგორც სოციალურ მუშაკთა გაერთიანების მიერ გაწეული კონსულტაციების ანალიზიდან იკვეთება, არასამთავრობო სექტორში დასაქმებული სოციალური მუშაკების სამუშაო მოცულობა მნიშვნელოვნად გაიზარდა, ვინაიდან ბევრი ბენეფიციარი მიმართავდათ პანდემიით გამოწვეული ეკონომიკური თუ ფსიქო-სოციალური კრიზისით გამოწვეული პრობლემების გამო. „იყო კვირები როცა 50

⁴ ჭანკოტაძე, 2020, სოციალური მუშაობა COVID 19-ის პირობებში, ნანახია: 26.04.21, <http://www.swunion.ge/?p=77>

შემთხვევაც გამიტანია საბჭოზე განსახილველად – გვეუბნება ერთ-ერთი სოციალური მუშაკი ინტერვიუს დროს. კითხვაზე მიეცათ თუ არა დამატებითი ანაზღაურება გაზრდილი სამუშაო მოცულობის გამო, უმეტესობის პასუხია რომ არა. მხოლოდ რამდენიმე ორგანიზაციამ უზრუნველყო სოციალური მუშაკისათვის დამატებითი შრომის ანაზღაურება. აღსანიშნავია, რომ პანდემიის პირველი ტალღის დროს სოციალური მუშაკების უმეტესობას მოუწია დიდი ემოციური შრომის გაწევა. როგორც ჩვენთან საუბარში აღწერდნენ, ფაქტობრივად 24 საათიანი სატელეფონო და ინტერნეტსაუბრები ბენეფიციარებთან.

სოციალური მუშაობის შესახებ კანონის რეგულირება

საქართველოს კანონი „სოციალური მუშაობის შესახებ“ 2018 წელს დამტკიცდა და წარმოადგენს ერთ-ერთ უმნიშვნელოვანეს სამართლებრივ დოკუმენტს პროფესიის განვითარებისა და მისი დისციპლინად ჩამოყალიბების კუთხით. განსაზღვრავს პროფესიის ძირითად პრინციპებსა და სოციალური მუშაკის სამართლებრივ სტატუსს. კანონის ძირითად მიზანს წარმოადგენს სოციალური მუშაკების მოვალეობებისა და პასუხისმგებლობების განსაზღვრა და მათი სამართლებრივი გარანტიების დადგენა, რაც თავისმხრივ, გავლენას ახდენს მოქალაქეების მიერ ხარისხიანი სოციალური სერვისების მიღებაზე.

არასამთავრობო ორგანიზაციებში დასაქმებული⁵ სოციალური მუშაკები, რომლებიც გამოკვლევის ფარგლებში გამოიკითხნენ ნაწილობრივ იცნობენ კანონს სოციალური მუშაობის შესახებ. უმეტესობა მათგანმა აღნიშნა, რომ ეს არის პროფესიის რეგულირების უმნიშვნელოვანესი ბერკეტი. კითხვაზე საჭიროა თუ არა კანონით გათვალისწინებული გარანტიები ვრცელდებოდეს კერძო სექტორის სოციალურ მუშაკებზეც, ყველა აღნიშნავს, რომ საჭიროა. რატომ არის მნიშვნელოვანი რამდენიმე ვერსია გამოიკვეთა. პირველი იმიტომ რომ ასეთ შემთხვევაში ორგანიზაციები ვალდებული იქნებიან აკადემიური განათლების მქონე სოციალური მუშაკი დაასაქმონ და ბენეფიციარებს შესთავაზონ კვალიფიციური სოციალური მომსახურება. არა ერთმა რესპონდენტმა აღნიშნა, რომ დამსაქმებელი ხშირად იმიტომ ცდილობს

⁵ სოციალური მუშაობის შესახებ კანონის სამოქმედო გეგმის აღსრულების შეფასება - ალტერნატიული ანგარიში, 2020, სოციალურ მუშაკთა გაერთიანება, თბილისი.

კვალიფიკაციის არ მქონე კადრის დასაქმებას, რომ არ მოუწიოს მაღალი თანამდებობრივი სარგოს გადახდა.

სოციალური მუშაკების მოსაზრებით, კანონი სოციალური მუშაობის შესახებ ქმნის გარკვეულ დაცულობის გარანტიებს, რომელიც უშუალოდ სფეროს სპეციფიკას ასახავს და შრომის ზოგადი კანონმდებლობის ანაბრად არ რჩება პროფესიონალი. ასეთი ფუნდამენტური გარანტიებია: მინიმალური ხელფასი, სუპერვიზიის შესაძლებლობა, საქმეთა მაქსიმალური რაოდენობა და სხვა.

„კანონი უნდა იყოს ყველა სოციალური მუშაკისთვის. ასე გაყოფა ძალიან არასწორია, ანუ გვეუბნება, რომ მე ვზრუნავ მხოლოდ სახელმწიფო სექტორში დასაქმებულ სოციალურ მუშაკებზე და სხვა სოციალური მუშაკებმა თავად მიხედონ თავს. ფაქტობრივად, გტოვებს მარტო შენს დამსაქმებელთან დაუცველს და ყოველგვარი ბერკეტის გარეშე. ჩვენ არ გვიტოვებს არაფერს. ასევე, გეუბნება, რომ ხარ მარტო და არ გაქვს განცდა, რომ ერთი და იმავე სფეროს წარმომადგენელი ხარ.“ - სოციალური მუშაკი.

„კანონი უნდა ვრცელდებოდეს ჩვენზეც. აქ მხოლოდ ხელფასზე არ არის საუბარი. ყველა იმ ბენეფიტზე, დოკუმენტაციის მოწესრიგებაზე და ა.შ. „

„ზოგადად , რომ გაიგებენ რომ არასამთავრობო სექტორში მუშაობს, გონიათ , რომ ყველაფერი კარგადაა... მაგრამ ასე არ არის.“

„თუ ეს კანონი არის პროფესიის ჩარჩოა , მაშინ არასამთავრობო სექტორში დასაქმებულები არიან ამ პროფესიის წარმომადგენლები. „

„მაგალითად, კვალიფიკაციის შესახებ, საჭიროა რომ არასამთავრობო სექტორშიც იყო კვალიფიკაციური სოციალური მუშაკის აყვანის ვალდებულება. რაც დრო გადის უფრო მეტი სოციალური მუშაკის აყვანა ხდება არასამთავრობო სექტორში, შესაბამისად საჭიროა ამ კანონის ქვეშ ვიგულისხმოთ ეს სოციალური მუშაკები.“

ძირითადი მიგნებები

- არასამთავრობო სექტორში დასაქმებული სოციალური მუშაკების დიდ ნაწილს ხელი არ მიუწვდება პროფესიულ ზედამხედველობაზე, მიუხედავად მათი სურვილისა და ადმინისტრაციის საქმის კურსში ყოფნისა. რასაც დასაქმებულები ძალიან მწვავედ განიცდიან და არსებულ გამოწვევებში ერთ-ერთ პირველ გამოწვევად ასახელებენ.
- არასამთავრობო ორგანიზაციების დიდ ნაწილში არ არსებობს საქმეთა დათვლის მეთოდოლოგია და სტანდარტები. შესაბამისად სოციალური მუშაკისთვისაც ბუნდოვანია კონკრეტულად რა მოცულობის სამუშაოს შესრულება შეიძლება ჩაითვალოს საქმედ და შესაბამისად არ არის დადგენილი საქმეთა რაოდენობის ზედა ზღვარი.
- სოციალური მუშაკების შრომის ანაზღაურება მკვეთრად განსხვავდება სხვადასხვა არასამთავრობო ორგანიზაციაში. ეს განსხვავება არ არის დამოკიდებული საქმიანობის სფეროზე, საქმეთა რაოდენობასა ან ორგანიზაციის საერთაშორისო თუ ადგილობრივ სტატუსზე. მოკვლევის შედეგად მინიმალური ხელფასი სრულ განაკვეთზე დასაქმებული სოციალური მუშაკისთვის 300 ლარზე დაბალი გამოვლინდა, ხოლო მაქსიმალური 1500 ლარზე ზემოთ.
- სოციალური მუშაკების უმეტესობამ სამუშაო ადგილას თავად შეიმუშავა სამუშაო ინსტრუმენტები თუ პროფესიული გაიდლაინები ყოველგვარი ანაზღაურების გარეშე. მაშინ როდესაც აღნიშნული მომსახურება საქართველოში არსებობს სხვადასხვა ორგანიზაციის მიერ და საკმაოდ ძვირიანი მომსახურებაა.
- სოციალური მუშაკების უმეტესობა დადებით მოვლენად აფასებს მათ მიერ სამუშაო ინსტრუმენტებისა და პროფესიული გაიდლების შექმნაში მონაწილეობას და არ უფიქრია ამ საქმეში დამატებითი შრომის ანაზღაურების აღების თაობაზე.
- ორგანიზაციებს შორის მკვეთრად განსხვავდება ტრანსპორტირების საკითხი. ორგანიზაციათა ნაწილში სოციალური მუშაკები უზრუნველყოფილი არიან გადაადგილების სხვადასხვა საშუალებით, არიან მობილურები და არ უწევთ საკუთარი ხარჯის გაწევა სამუშაოს შესრულების დროს. ხოლო ორგანიზაციათა ნაწილში სოციალური მუშაკები მუდმივად სკაუთარი ხარჯით

გადაადგილდებიან და დღის წესრიგშიც არ დამდგარა ტრანსპორტირების საკითხი.

- გამოწვევების კუთხით, ხშირად აღნიშნავენ რესპონდენტები რომ უწევთ სხვა სახელმწიფო სამსახურებში უფრო ხშირად კი ზრუნვის სააგენტოში დასაქმებული სოციალური მუშაკების ფუნქცია-მოვალეობების შესრულება, რაც ცდება მათ სამუშაო აღწერილობას, თუმცა, შემთხვევის სწორად მართვისა და ბენეფიციარის ინტერესების დასაცავად უწევთ დამატებითი საქმის შეთავაზება.
- სოციალური მუშაკები თავს გრძნობენ „კანონს მიღმა“, ვინაიდან სოციალური მუშაობის შესახებ კანონი სუბიექტად არ მოიაზრებს არასამთავრობო სექტორს შესაბამისად ამ სფეროში დასაქმებულებზე არ ვრცელდება კანონის მოთხოვნები და გარანტიები.

რეკომენდაციები

სოციალურ მუშაკთა გაერთიანება პრაქტიკული საქმიანობის დროს შეგროვებული ინფორმაციის ანალიზისა და არასამთავრობო სექტორში დასაქმებული სოციალურ მუშაკებთან ჩატარებული სიღრმისეული ინტერვიუების საფუძველზე მიიჩნევა, რომ რეკომენდირებულია მოკლევადიანი და გრძელვადიანი მიზნის დასახვა. კერძოდ, სასურველია დაინტერესებულმა მხარეებმა, პროფესიულმა კავშირმა და სოციალურმა მუშაკებმა არასამთავრობო ორგანიზაციის ხელმძღვანელ პირებთან აწარმოონ საინფორმაციო ხასიათის კამპანია სოციალური მუშაობის კანონის შესახებ. გრძელვადიანად კი რეკომენდირებულია ყველა დაინტერესებული მხარის ჩართულობით მუშაობა საკანონმდებლო ორგანოსთან, რათა პროფესიული სტანდარტი იყოს ერთიანი და ერთმანეთისგან არ განსახვავებდეს სახელმწიფო და კერძო სექტორში დასაქმებულ სოციალურ მუშაკებს.

გამოყენებული ლიტერატურა

1. სოციალური მუშაობის შესახებ კანონის სამოქმედო გეგმის აღსრულების შეფასება - ალტერნატიული ანგარიში, 2020, სოციალურ მუშაკთა გაერთიანება, თბილისი.
2. ჭანკოტაძე, 2020, სოციალური მუშაობა COVID 19-ის პირობებში, ნანახია: 26.04.21, <http://www.swunion.ge/?p=77>
3. სოციალური მუშაობის სიტუაციური ანალიზი, 2011, საქართველოს სოციალურ მუშაკთა ასოციაცია, თბილისი
4. საქართველოს პარლამენტის ადამიანის უფლებათა და სამოქალაქო ინტეგრაციის კომიტეტი. (2018 წლის 18 დეკემბერი). მოპოვებული: <https://info.parliament.ge/file/1/BillReviewContent/213580>