



International  
Labour  
Organization



MINISTRY OF  
FOREIGN AFFAIRS  
OF DENMARK

## ▶ გენდერული სახელფასო სხვაობა საქართველოში

კვლევა ხელფასებს შორის მნიშვნელოვანი გენდერული სხვაობის შესახებ და შრომის დირექტორების შეფასების მეთოდოლოგიისა და რეკომენდაციების შემუშავება, მამაკაცთა და ქაღთა თანასწორი ანაზღაურების შესახებ თანაბარი დირექტორების შრომისათვის კონვენციის, 1951 No. 100 მოთხოვნებთან შესაბამისობის მიზნით





## ▶ გენდერული სახელფასო სხვაობა საქართველოში

კვლევა ხელფასებს შორის მნიშვნელოვანი გენდერული სხვაობის შესახებ და შრომის დირებულების შეფასების მეთოდოლოგიისა და რეკომენდაციების შემუშავება, მამაკაცთა და ქალთა თანასწორი ანაზღაურების შესახებ თანაბარი დირებულების შრომისათვის კონვენციის, 1951 No. 100 მოთხოვნებთან შესაბამისობის მიზნით

კვლევა ჩატარდა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) დაკვეთით, საქართველოს პროფესიული კავშირების კონფედერაციის (GTUC) მხარდაჭერის მიზნით, პროექტის ფარგლებში "ყოვლისმომცველი შრომის ბაზარი საქართველოში სამუშაო ადგილების შესაქმნელად", დაფინანსებულია დანიის საგარეო საქმეთა სამინისტროს მიერ

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ოფისის პუბლიკაციები დაცულია საყოველთაო საავტორო უფლებების კონვენციის მე-2 პროტოკოლით. მიუხედავად ამისა, პუბლიკაციების მოკლე ნაწყვეტების ტირაჟირება ნებადართულია ავტორიზაციის გარეშე, წყაროს მითითების პირობით. ტირაჟირებისა ან თარგმანის ნებართვისთვის განაცხადი უნდა გაიგზავნოს ILO Publishing-ში (უფლებები და ლიცენზირება), შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ოფისი, CH-1211 ქენევა 22, შვეიცარია, ან ელექტრონული ფოსტით: [rights@ilo.org](mailto:rights@ilo.org). შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ოფისი მიესალმება მსგავს განაცხადებს.

ბიბლიოთეკებს, ინტიტუტებს და ტირაჟირების უფლებათა ორგანიზაციაში რეგისტრირებულ სხვა მომხმარებლებს შეუძლიათ ასლები გააკეთონ მათთვის ამ მიზნით გაცემული ლიცენზიების შესაბამისად. ეწვიეთ [www.ifrro.org](http://www.ifrro.org) რათა იპოვოთ ტირაჟირების უფლებათა ორგანიზაცია თქვენს ქვეყანაში.

---

*გენდერული სახელფასო სხვაობა საქართველოში კვლევა ხელფასებს შორის მნიშვნელოვანი გენდერული სხვაობის შესახებ და შრომის ღირებულების შეფასების მეთოდოლოგიისა და რეკომენდაციების შემუშავება, მამაკცთა და ქალთა თანასწორი ანაზღაურების შესახებ თანაბარი ღირებულების შრომისათვის კონვენციის, 1951 No. 100 მოთხოვნებთან შესაბამისობის მიზნით*

ISBN 9789220364475 (web PDF)

Also available in English: Gender wage gap in Georgia: Research on the reasons for the significant gender pay gap and development of a methodology of labour cost assessment and policy recommendations to improve compliance with the Equal Remuneration Convention, 1951, No. 100

**ISBN: 9789220364468 (web PDF)**

---

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის პუბლიკაციებში გამოყენებული აღნიშვნები, რომლებიც შეესაბამება გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის პრაქტიკას და მასში წარმოდგენილი მასალები არ აღნიშნავს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ოფისის მხრიდან რაიმე აზრის გამოხატვას რომელიმე ქვეყნის, სივრცის ან ტერიტორიის ან მისი მმართველობის იურიდიულ სტატუსთან ან მისი საზღვრების დელიმიტაციასთან დაკავშირებით.

პასუხისმგებლობა ხელმოწერილ სტატიებში, კვლევებსა და სხვა გამოცემებში გამოსატულ მოსაზრებებზე ეკისრებათ მხოლოდ მათ ავტორებს და გამოქვეყნება არ წარმოადგენს მათში გამოთქმული მოსაზრებების მოწონებას შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ოფისის მიერ.

ფირმების სახელების, კომერციული პროდუქტებისა და პროცესების ხსენება არ ნიშნავს მათ მოწონებას შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ოფისის მიერ. ასევე, რომელიმე ფირმის, კომერციული პროდუქტისა ან პროცესის არ აღნიშვნა არ მიუთითებს მათ უარყოფაზე.

პროდუქტების შესახებ შეგიძლიათ იხილოთ მისამართზე: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

---

## ▶ შინაარსი

---

მადლობის ნიშნად .....	1
1. გენდერულ თანასწორობასთან დაკავშირებული ეროვნული კანონმდებლობა .....	2
2. უთანასწორობა ქალებისა და მამაკაცების ხელფასებს შორის .....	4
3. სხვაობა ნამუშევარი საათების მიხედვით .....	11
4. დასაქმება, მოსახლეობის აქტიურობის დონე .....	14
5. განათლების დონე სქესობრივ ჭრილში .....	18
6. არაფორმალური დასაქმება.....	19
7. ქალთა წარმომადგენლობა მენეჯმენტში .....	21
8. მინიმალური ხელფასი და სიღარიბე .....	23
9. დასკვნა .....	25
10. რეკომენდაციები .....	28
გამოყენებული ლიტერატურა.....	30
დანართი. საჯარო დაწესებულებაში შრომის ანაზღაურების წესი .....	31



## ► მაღლობის ნიშნად

---

წინამდებარე ანგარიში მომზადდა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) და დანიის მთავრობის მიერ დაფინანსებულ ტექნიკური თანამშრომლობის პროექტის „ინკლუზიური შრომის ბაზარი სამუშაო ადგილების შესაქმნელად საქართველოში“ ფარგლებში. ანგარიში მომზადდა საქართველოს პროფესიული კავშირების გაეთიანების ეგიდით, გიორგი ჭანტურიძის მიერ. ავტორს სურს მაღლობა გადაუხადოს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის საქართველოს წარმომადგენლობასა და პროფკავშირების გაეთიანებას კვლევის მოსამზადებელი სამუშაოებისთვის გაწეული დახმარებისთვის. ასევე მაღლობას ვუხდი საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს; სახალხო დამცველის აპარატს; საქართველოს სტატისტიკის ეროვნულ სამსახურს; საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაციას; საქართველოს პარლამენტის გენდერული თანასწორობის საბჭოს წევრ-ბატონ დიმიტრი ცქიტიშვილს; პარლამენტის ჯანმრთელობის დაცვისა და სოციალურ საკითხთა კომიტეტის თავმჯდომარეს ბატონ აკაკი ზოიძეს, გასაუბრებისთვის დროის გამონახვისა და ღირებული ინფორმაციის მოწოდებისათვის. გასაუბრებისთვის მაღლობა მინდა გადავუხადო ასევე შემდეგ ორგანიზაციებს: „რეგონული ჯანდაცვის ცენტრი“; „DIO“; სავაჭრო ცენტრი „Goodwill“; უსაფრთხოების სისტემებისა და ტექნოლოგიების კომპანია «Neotech»; საინფორმაციო ტექნოლოგიების კომპანია “Innotech”.

**პასუხისმგებლობა:** წინამდებარე კვლევა განხორციელებულია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) დაკვეთით, დანიის საგარეო საქმეთა სამინისტროს მხარდაჭერით. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია არ არის პასუხისმგებელი პუბლიკაციის შინაარსზე. კვლევაში ასახული მოსაზრებები ეკუთვნის მხოლოდ ავტორს.

## ▶ 1. გენდერულ თანასწორობასთან დაკავშირებული ეროვნული კანონმდებლობა

საქართველოს კონსტიტუცია კრძალავს დისკრიმინაციას სქესის მიხედვით: “ყველა ადამიანი სამართლის წინაშე თანასწორია. აკრძალულია დისკრიმინაცია რასის, კანისფერის, სქესის, წარმოშობის, ეთნიკური კუთვნილების, ენის, რელიგიის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულებების, სოციალური კუთვნილების, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, საცხოვრებელი ადგილის ან სხვა ნიშნის მიხედვით.”<sup>1</sup>

აქვე კონსტიტუცია აკონკრეტებს თანაბარ უფლებებს ქალებისა და მამაკაცებისთვის: „სახელმწიფო უზრუნველყოფს თანაბარ უფლებებსა და შესაძლებლობებს მამაკაცებისა და ქალებისათვის. სახელმწიფო იღებს განსაკუთრებულ ზომებს მამაკაცებისა და ქალების არსებითი თანასწორობის უზრუნველსაყოფად და უთანასწორობის აღმოსაფხვრელად.”<sup>2</sup>

როგორც ამ ჩანაწერიდან ჩანს, სახელმწიფო ქალისა და მამაკაცის თანასწორობის მიღწევისთვის, უნდა უზრუნველყოფდეს, არა მხოლოდ საკანონმდებლო ჩარჩოს, არამედ უნდა იღებდეს სხვა „განსაკუთრებულ ზომებს“, რომელიც საჭიროა უთანასწორობის აღმოსაფხვრელად.

ქვეყანაში მოქმედებს კანონი „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ და კანონი „გენდერული თანასწორობის შესახებ“, რომელიც პირდაპირ ეხმიანება კონსტიტუციის ზემოაღნიშნულ ჩანაწერს.

„დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ კანონის მიზანია: „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრა და ნებისმიერი ფიზიკური და იურიდიული პირისათვის საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი უფლებებით თანასწორად სარგებლობის უზრუნველყოფა, რასის, კანის ფერის, ენის, სქესის, ასაკის, მოქალაქეობის, წარმოშობის, დაბადების ადგილის, საცხოვრებელი ადგილის, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, რელიგიის ან რწმენის, ეროვნული, ეთნიკური ან სოციალური კუთვნილების, პროფესიის, ოჯახური მდგომარეობის, ჯანმრთელობის მდგომარეობის, შეზღუდული შესაძლებლობის, სექსუალური ორიენტაციის, გენდერული იდენტობისა და გამოხატვის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების ან სხვა ნიშნის მიუხედავად.“

ამ კანონის მიხედვით პირდაპირ დისკრიმინაციად ითვლება, ისეთი მოპყრობა ან პირობების შექმნა, რომელიც პირს საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი უფლებებით სარგებლობისას, რაიმე ნიშნით, მათ შორის სქესის ნიშნით, არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით.

ამავე კანონით თანაბარი მოპყრობის პრინციპი ვრცელდება: დასაქმების, შრომის, შრომის ანაზღაურებისა და შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის პირობებზე.<sup>3</sup>

იმისათვის, რომ დადგინდეს ქალების მიერ მიღებული ნაკლები ანაზღაურება, ჩაითვალოს თუ არა ამ კანონის მიხედვით დისკრიმინაციად, საჭიროა სახელმწიფოს გააჩნდეს შესაბამისი მეთოდოლოგია, რომლის მიხედვითაც შეფასდება ყველა კონკრეტული შემთხვევა და გამოვლინდება სქესის ნიშნით, დისკრიმინაცია ასეთის არსებობის შემთხვევაში.

დისკრიმინაციის აღმოფხვრისა და თანასწორობის უზრუნველყოფაზე ზედამხედველობას ახორციელებს სახალხო დამცველი, რომელიც დისკრიმინაციის ფაქტის გამოვლენის შემთხვევაში, დისკრიმინაციის მსხვერპლის უფლებების აღსადგენად რეკომენდაციით მიმართავს შესაბამის დაწესებულებას ან პირს, თუკი საქმის მორიგებით დასრულება შეუძლებელი აღმოჩნდება. თუ ამავ საქმის განხილვას დაიწყებს სასამართლო, სახალხო დამცველი აჩერებს საქმის წარმოებას.

1 „საქართველოს კონსტიტუცია“ მუხლი 11(1).

2 „საქართველოს კონსტიტუცია“ მუხლი 11(3).

3 საქართველოს კანონი „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ მუხლი 2(10)



პირდაპირი დისკრიმინაციის ანალოგიური განმარტება „გენდერული თანასწორობის შესახებ“ კანონში. გარდა ამისა „გენდერული თანასწორობის შესახებ კანონი“ განსაზღვრავს გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფის გარანტიებს. მათ შორისაა -თანასწორი მოპყრობა ქალისა და მამაკაცის მუშაობის ხარისხის შეფასებისას. შესაბამისად ქალისა და მამაკაცის მუშაობის ხარისხის შეფასებისას არათანასწორი მოპყრობა ჩაითვლება დისკრიმინაციად.

გენდერული თანასწორობის მიღწევაზე პასუხისმგებელია საქართველოს პარლამენტი და მთავრობა. პარლამენტის ფარგლებში შექმნილია „გენდერული თანასწორობის საბჭო“, ხოლო მთავრობა ამ მიზნის მისაღწევად იყენებს „გენდერული თანასწორობის, ქალთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის საკითხებზე მომუშავე უწყებათაშორის კომისიას“.

შრომითი და მისი თანმდევი ურთიერთობების მომწესრიგებელი სპეციალური კანონია „შრომის კოდექსი“. შრომის კოდექსი კრძალავს ნებისმიერი სახის დისკრიმინაციას შრომით ურთიერთობებში, მათ შორის სქესის ნიშნით.

შრომის კოდექსის მიხედვით დისკრიმინაციად ითვლება: „პირის პირდაპირ ან არაპირდაპირ შევიწროება, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს პირის ღირსების შელახვას და მისთვის დამამინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას, ანდა პირისთვის ისეთი პირობების შექმნა, რომლებიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ აუარესებს მის მდგომარეობას ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირთან შედარებით.“<sup>4</sup>

ამ განმარტების მიხედვით თანაბარი შრომისთვის არათანაბარი ანაზღაურება უნდა ჩაითვალოს დისკრიმინაციად. უნდა აღინიშნოს, რომ შრომითი უფლებების დარღვევის შემთხვევებს 2021 წლის 1-ელ იანვრამდე განიხილავდა მხოლოდ სასამართლო. შრომის ინსპექციას, რომელიც 2015 წელს შეიქმნა, შრომითი უფლებების კონტროლის უფლება არ ჰქონდა. მიმდინარე წლის 1-ლი იანვრიდან კი ინსპექციას მიენიჭა, როგორც შრომის უსაფრთხოების, ისე შრომითი უფლებების შემოწმების და შესაბამისი სანქციების მანდატი.

2020 წლის სექტემბერში შრომის კოდექსში შესული ცვლილებით განისაზღვრა დამსაქმებლის ვალდებულება – უზრუნველყოს ქალისა და მამაკაცის მიერ შესრულებული თანაბარი სამუშაოსთვის თანაბარი ანაზღაურების<sup>5</sup> გადახდის პრინციპი. აღნიშნული გარკვეულწილად ეხმიანება პროფკავშირების გაერთიანებისა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მოთხოვნას, რითაც უზრუნველყოფილი უნდა იყოს ქალისა და მამაკაცის ხელფასებს შორის სხვაობის შემცირება. თუმცა იქიდან გამომდინარე, რომ ჩანაწერის მიხედვით ასეთი „პრინციპის“ განსაზღვრა თვითონ დამსაქმებლის ფუნქციაა და არ არსებობს უნივერსალური მეთოდოლოგია, რომელსაც ყველა კომპანია დაეყრდნობოდა, ამ ნორმის შესრულება ეჭვის ქვეშ დგება. შესაბამისად აღნიშნული ნორმა მომავალში საჭიროებს დახვეწას. შრომის კოდექსში, „თანაბარი შრომის“ მითითების მიუხედავად ნაცვლად „თანაბარი ღირებულების შრომისა“, ამ დებულების გამოყენებამ კვლავ შეიძლება შეამციროს გენდერული ნიშნით სახელფასო სხვაობა. შრომის ინსპექციას ახლა აქვს მანდატი, გააკონტროლოს შრომითი უფლებები და უბრალოდ სჭირდება ინსტრუმენტი, რომელსაც გამოიყენებს.

თანაბარი შრომისთვის, არათანაბარი ანაზღაურების აღმოსაფხვრელად, შრომის ინსპექციისთვის შრომის უფლებების კონტროლის ფუნქციის მინიჭების გარდა, საჭიროა განისაზღვროს თანაბარი შრომის შეფასების ერთიანი მეთოდოლოგია. დამსაქმებლის ვალდებულება ასეთი „პრინციპის“ შემუშავებაზე საკმაოდ ბუნდოვანი ჩანაწერია. რთულია იმის შეფასება, რა კრიტერიუმებით უნდა იხელმძღვანელოს დამსაქმებელმა ამ პრინციპის შემუშავებისას. გარდა ამისა კონკრეტული მეთოდოლოგიის არარსებობის პირობებში შეუძლებელია შრომის ინსპექციამ მოახდინოს ამ უფლების აღსრულება. უნდა აღინიშნოს, რომ ხელფასებს შორის სხვაობა სქესის ნიშნით დაბალია საჯარო სექტორში, რაც დაკავშირებულია 2017 წელს „საჯარო დაწესებულებაში შრომის ანაზღაურების შესახებ“ კანონის მიღებასთან. აღნიშნულმა კანონმა უზრუნველყო ანალოგიურ თანამდებობაზე ერთნაირი ხელფასების არსებობა<sup>6</sup> (იხ.დანართი1).

4 საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მუხლი2(4).

5 საქართველოს შრომის კოდექსის მუხლი 41(1) თანახმად, შრომის ანაზღაურება ნიშნავს ძირითად ან მინიმალურ ხელფასს ან ხელფასს და ნებისმიერ სხვა ანაზღაურებას, ფულადი თუ ნატურით, რომელსაც თანამშრომელი იღებს პირდაპირ ან ირიბად, დამსაქმებლისგან მის დასაქმებასთან დაკავშირებით.

6 ეს ეხება მხოლოდ საჯარო მოხელეებს, რომლებსაც აქვთ შრომითი უფლებების უფრო მაღალი სტანდარტები, ვიდრე კერძო სექტორში დასაქმებულებს. საჯარო მოხელეთა ანაზღაურება თანაბარია, მაგრამ მხოლოდ სექტორის ფარგლებში.

## ▶ 2. უთანასწორობა ქალებისა და მამაკაცების ხელფასებს შორის

საქართველოში, წლების განმავლობაში, მნიშვნელოვან პრობლემას წარმოადგენს ქალისა და მამაკაცის ხელფასებს შორის მნიშვნელოვანი სხვაობა. ქალების საშუალო ხელფასი კაცების ხელფასს **36,2%-ით** ჩამორჩება, რაც საგანგაშოა თუ გავითვალისწინებთ იმას, რომ მსოფლიოში ხელფასებს შორის სხვაობის საშუალო მაჩვენებელი 20%-ს არ აღემატება. ამასთან, საქართველოს რატიფიცირებული აქვს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ფუნდამენტური კონვენცია #100 „მამაკაცთა და ქალთა თანაბარი ღირებულების შრომის თანაბარი ანაზღაურების შესახებ“, რომელიც ავალდებულებს სახელმწიფოს უზრუნველყოს თანაბარი ღირებულების შრომის თანაბარი ანაზღაურება ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე. 2018 წელს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტანდარტების კომიტეტმა, 2018-2019 წლებში კი ექსპერტთა კომიტეტმა განიხილა საქართველოს საკითხი იმ 25 სახელმწიფოს შორის, სადაც ყველაზე უხეშად ირღვევა შსო-ს სტანდარტები სწორედ მამაკაცის და ქალის ხელფასებს შორის საგანგაშო სხვაობის გამო. შსო-ს მიერ საქართველოსთვის მიცემული რეკომენდაციები გულისხმობდა ხელფასებს შორის უთანასწორობის აღმოფხვრას და ამ მიზნით შესაბამისი საკანონმდებლო ცვლილებების პაკეტისა და მეთოდოლოგიის შემუშავებას.

**„ქალისა და მამაკაცის თანაბარი ღირებულების შრომის თანაბარი ანაზღაურების შესახებ“ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მე-100 კონვენციის რატიფიცირება საქართველომ 1993 წელს მოახდინა. თუმცა ამ მიმართულებით აქტიური ნაბიჯები არ გადადგმულა, რისი შედეგიცაა ქვეყანაში არსებული მაღალი უთანასწორობა გენდერული ნიშნით.**

**აღნიშნული კონვენციის მიხედვით ანაზღაურება გლისხმობს ჩვეულებრივ, ძირითად მინიმალურ ხელფასს, რომელსაც პირდაპირ ან ირიბად, ფულით ან ნატურით უხდის დამსაქმებელი დასაქმებულს.**

კონვენციის მიხედვით თანაბარი ანაზღაურების პრინციპი შეიძლება გამოყენებულ იქნეს შემდეგი გზით:

- ▶ ეროვნული კანონმდებლობით;
- ▶ კანონმდებლობით დადგენილი ან აღიარებული ანაზღაურების განსაზღვრის სისტემით;
- ▶ დასაქმებულთა და დამსაქმებელთა შორის კოლექტიური ხელშეკრულებით;
- ▶ ან ყველა ამ მეთოდის შეთავსებით.

2018–2019 წლებში ექსპერტთა კომიტეტის უმნიშვნელოვანესი რეკომენდაციები საქართველოს ხელისუფლებისადმი:

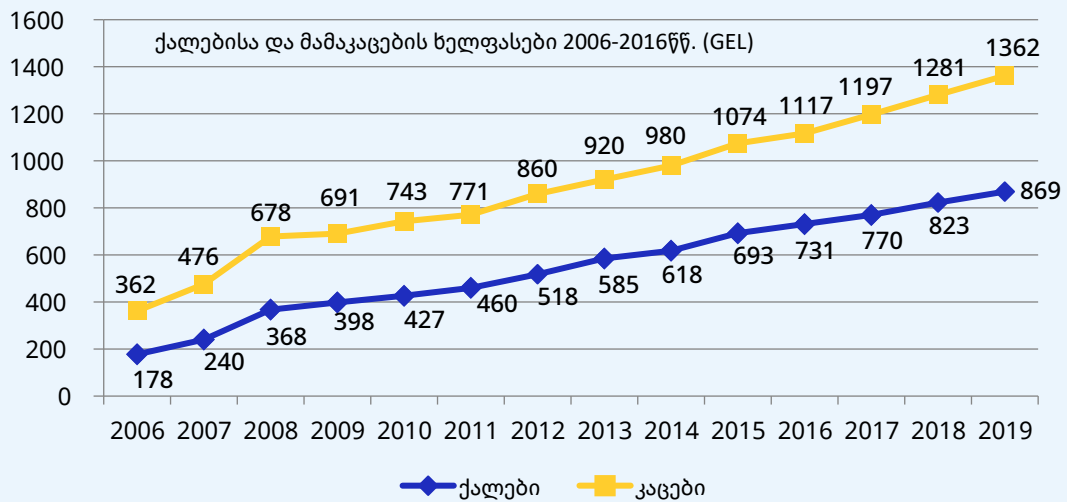
- ▶ უზრუნველყოს ეროვნული კანონმდებლობის „თანაბარი შრომისთვის ქალსა და მამაკაცთა თანაბარი ანაზღაურების“ პრინციპთან შესაბამისობა სოციალურ პარტნიორობებთან კონსულტაციების გზით.
- ▶ პრინციპის პრაქტიკული რეალიზების მიზნით გამოიყენოს იმპლემენტაციის ეფექტური მექანიზმები.
- ▶ გადადგას ნაბიჯები მშრომელთა, დამსაქმებელთა და მათი ორგანიზაციების ცნობიერების ამაღლების მიმართულებით, რათა მათ შეძლონ მოქმედი კანონმდებლობით გათვალისწინებული უფლებების სრულფასოვანი რეალიზება;
- ▶ შეიმუშაოს შრომის გაზომვა/შეფასების ობიექტურ კრიტერიუმებზე დაყრდნობილი მეთოდოლოგია;
- ▶ შეისწავლოს ანაზღაურების დისბალანსის გამომწვევი ძირითადი მიზეზები, რომლებიც წარმოშობს გენდერულ დისკრიმინაციას, გენდერულ სტერეოტიპებს, პროფესიულ სეგრეგაციას;
- ▶ ხელი შეუწყოს ქალთა ხელმისაწვდომობას სამუშაო ადგილებზე ყველა დონეზე, მათ შორის უმაღლეს მენეჯერიულ პოზიციებზე და მაღალანაზღაურებად სამუშაო ადგილებზე;
- ▶ ხელი შეუწყოს და გააძლიეროს კომპეტენტური ორგანოების, მათ შორის, მოსამართლეების, შრომის ინსპექტორებისა და სხვა საჯარო მოხელეების შესაძლებლობები, რათა მოხდეს თანაბარი ღირებულების შრომისათვის მამაკაცებისა და ქალების ანაზღაურების დისბალანსის შემთხვევების იდენტიფიცირება.

ექსპერტთა კომიტეტმა 2020 წლის ანგარიშში მთვრობას მიუთითა, რომ კანონით უნდა განსაზღვროს თანაბარი ღირებულების შრომისთვის თანაბარი ანაზღაურების უფლება და არა მხოლოდ თანაბარი შრომისთვის თანაბარი ანაზღაურება. ეს უნდა ასევე საჯარო სექტორს. მთავარი განსხვავება თანაბარი ღირებულების შრომასა და თანაბარ შრომას შორის არის ის, რომ თანაბარი ღირებულების შრომა შესაძლოა მოიცავდეს სრულიად განსხვავებული სამუშაოს, თუ ეს სამუშაო ერთი და იგივე ღირებულებისაა, და ამისთვის დასაქმებულები უნდა იღებდნენ თანაბარ ანაზღაურებას. 2020 წლის ბოლოს, შრომის კოდექსში შესულ ცვლილებაში საუბარია თანაბარი სამუშაოს შესრულების შემთხვევაში თანაბარ ანაზღაურებაზე და არა თანაბარი ღირებულების შრომის თანაბარ ანაზღაურებაზე.

კომიტეტმა მთავრობას ასევე მოუწოდა, ქალისა და მამაკაცისთვის თანაბარი ღირებულების შრომისთვის, თანაბარი ანაზღაურების პრინციპის განსაზღვრისას ითანამშრომლოს სოციალურ პარტნიორებთან და გენდერული თანასწორობის საბჭოსთან.

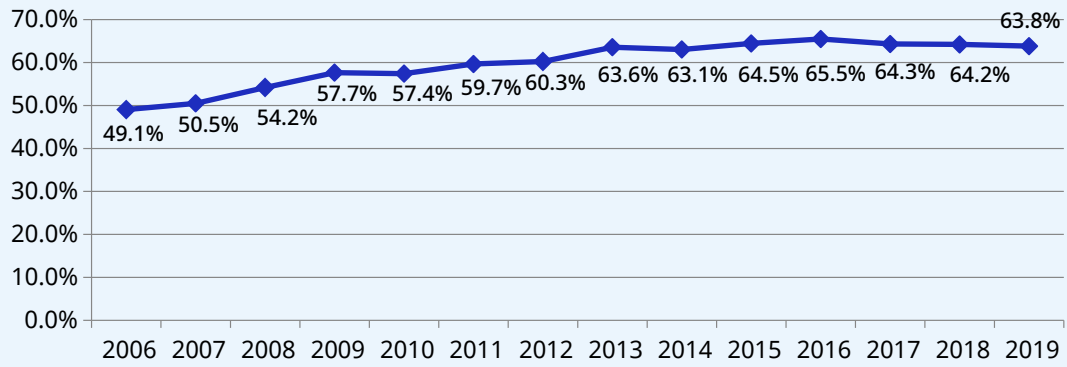
2006 წელს ქალის საშუალო ხელფასი მამაკაცისას ჩამორჩებოდა 50,9%-ით. ეს სხვაობა თანდათან მცირდებოდა და 2016 წელს 34,5%<sup>7</sup> შეადგინა. თუმცა შემდგომ პერიოდში ამ მაჩვენებელმა ზრდა დაიწყო და 2019 წელს 36,2% დაფიქსირდა.

► დიაგრამა1. კაცებისა და ქალების ხელფასები 2006-2019 წწ.

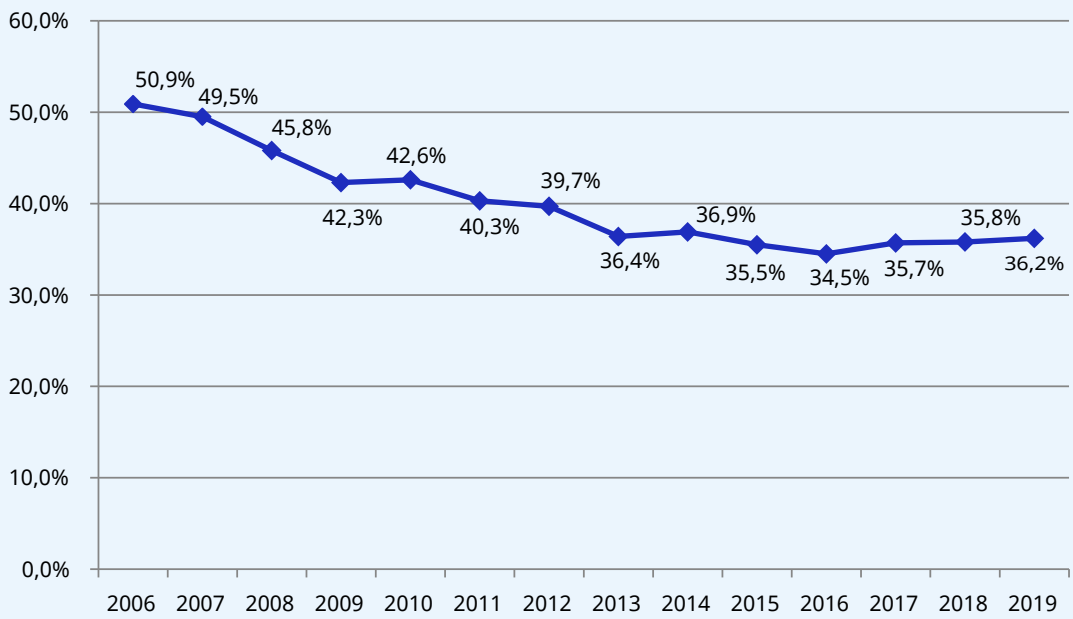


7 ქალები იღებენ მამაკაცების ხელფასის 65,5%-ს.

► დიაგრამა2. ქალის საშუალო ხელფასი შეადგენს კაცის საშუალო ხელფასის (%)



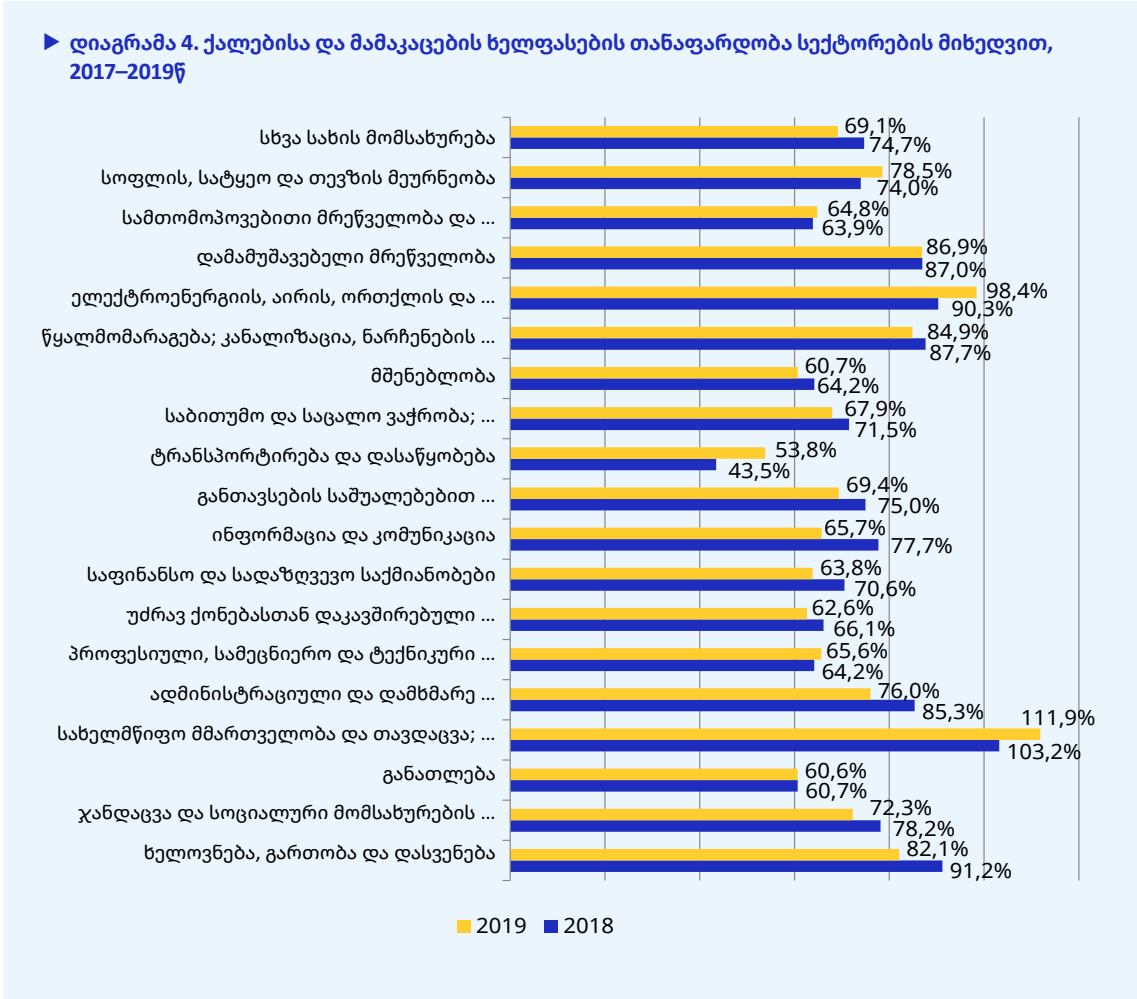
► დიაგრამა3. ქალის საშუალო ხელფასი კაცის საშუალო ხელფასს ჩამორჩება (%)



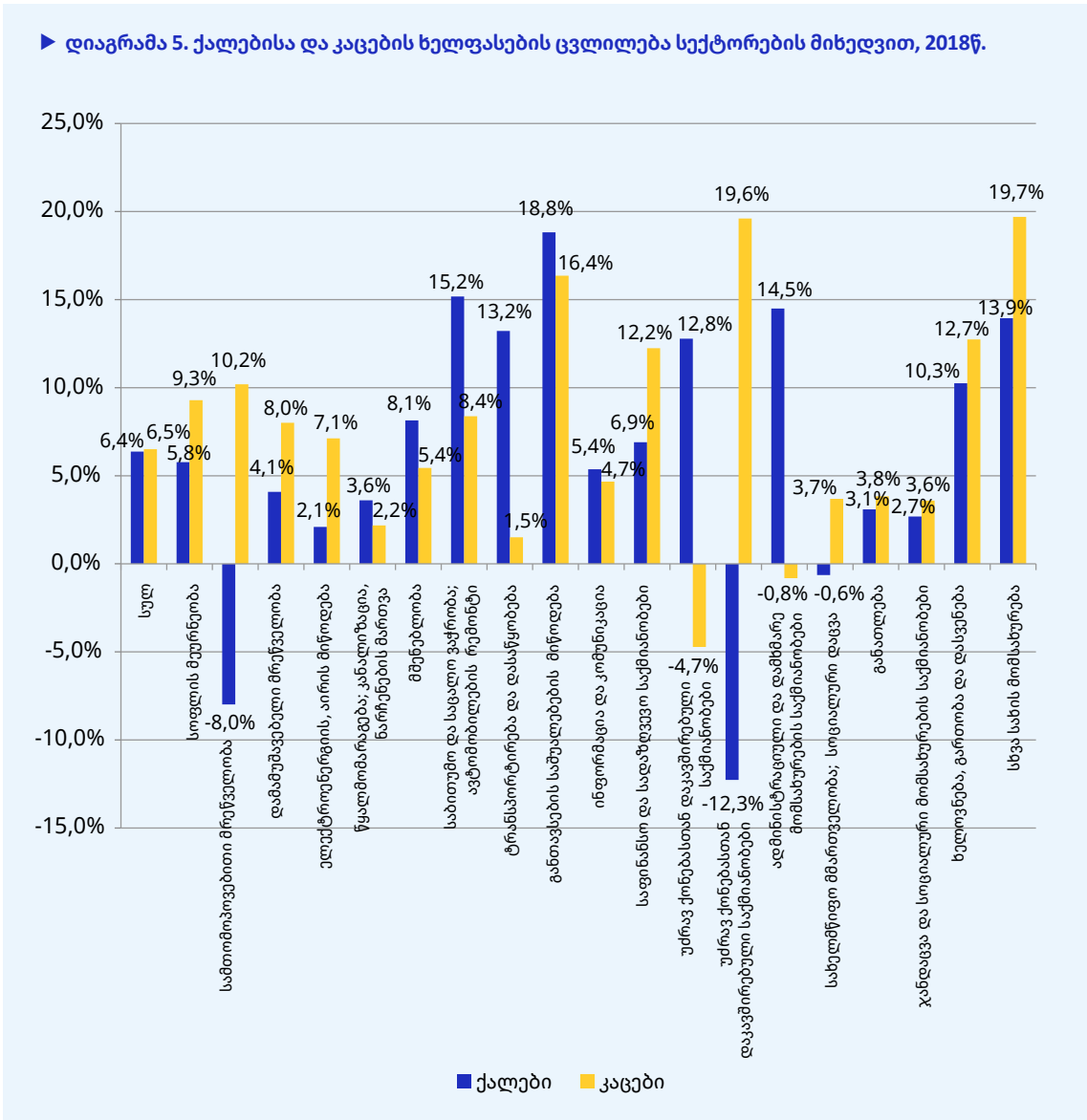
როგორც ჩანს ბოლო პერიოდში ქალები უფრო ხშირად იკავებენ ხელმძღვანელ პოზიციებს. თუმცა მიუხედავად სხვაობის შემცირებისა, ეს განსხვავება კვლავ საკმაოდ მაღალ დონეზეა. ყველაზე მცირე განსხვავება 34,5% - 2016 წელს იყო, 2019 წლის სხვაობა 36,2%-მდე გაიზარდა.

უნდა აღინიშნოს, რომ საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური არ აქვეყნებს ინფორმაციას სქესის მიხედვით დასაქმების შესახებ სხვადასხვა სექტორებში. მსგავსი მონაცემი საშუალებას მისცემდა პოლიტიკის შექმნელებს სიტუაციის შესაფასებლად და მტკიცებულებებზე დაფუძნებული პოლიტიკების შემუშავებაში. თუმცა ხელმისაწვდომია ინფორმაცია გენდერულ ჭრილში სექტორების მიხედვით ხელფასების შესახებ. როგორც **დიაგრამა 4**-დან ჩანს ყველაზე დიდი ჩამორჩენა ქალების ხელფასებში არის საფინანსო და სადაზღვევო სექტორში. ზოგადად საქართველოს ბანკებში ძალიან დიდი სხვაობაა დაბალი პოზიციების ხელფასებსა და მენეჯერების ხელფასებს შორის. ქალები კი, როგორც წესი დასაქმებული არიან მოლარე-ოპერატორების და სხვა დაბალანაზღაურებად პოზიციებზე.

შედარებით უკეთესი მდგომარეობა სამ სექტორშია: ელექტროენერჯისა და აირის მიწოდებაში, სახელმწიფო მმართველობა, თავდაცვა და სოციალური დაცვაში და სოფლის მეურნეობაში. ელექტროენერჯისა და აირის მიწოდებაში ქალების ხელფასები აღემატება კიდევ მამაკაცების ხელფასებს.

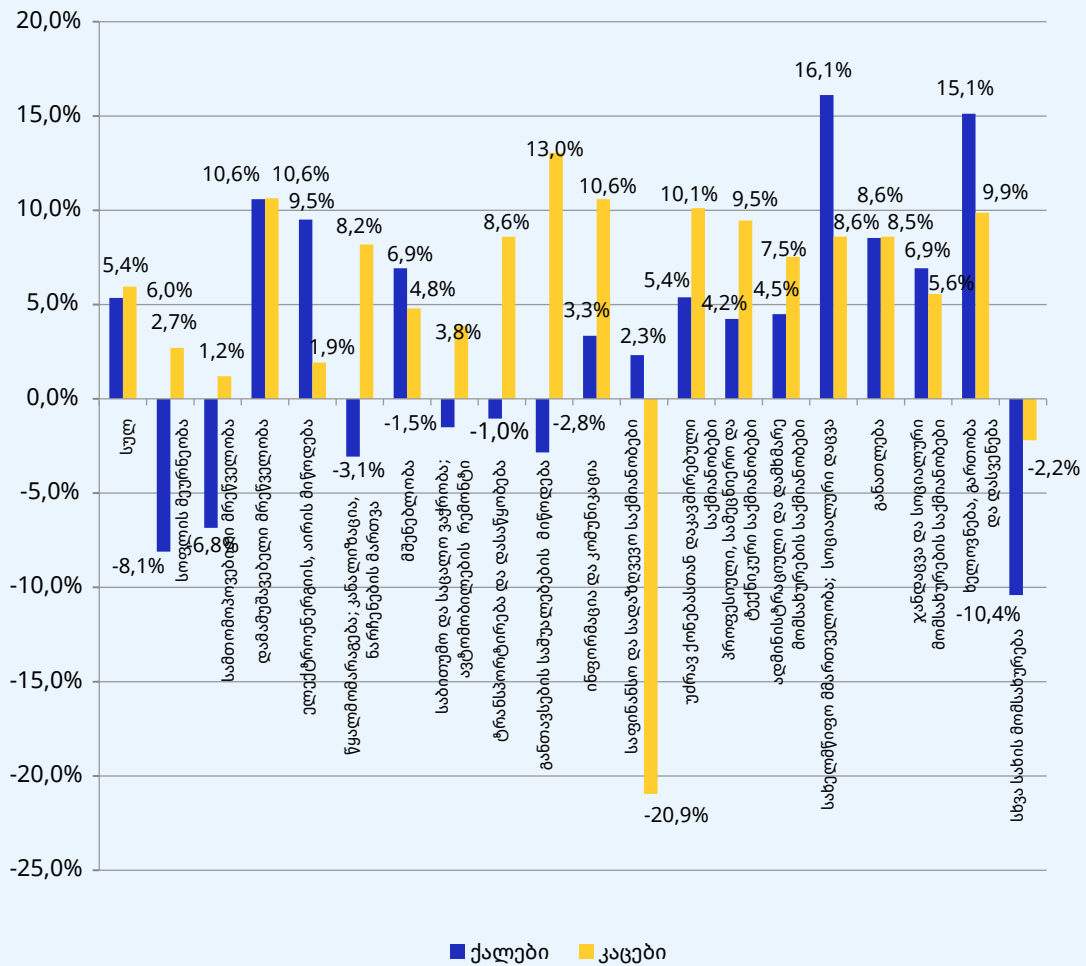


► დიაგრამა 5. ქალებისა და კაცების ხელფასების ცვლილება სექტორების მიხედვით, 2018წ.



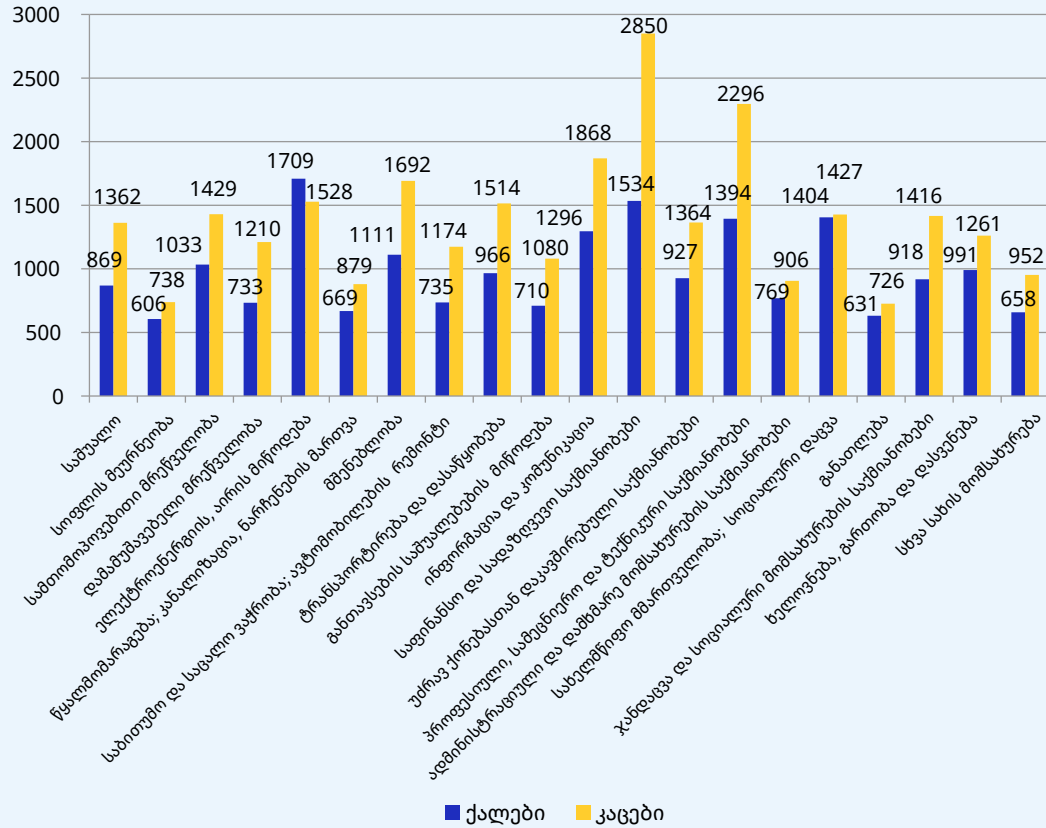
საშუალო ხელფასის ზრდის ტემპში 2018 წელს 6,5% იყო. ქალებისთვის ეს ზრდა ოდნავ ნაკლები -6,38%, ხოლო მამაკაცებისთვის 6,54% იყო. ეკონომიკის სექტორების მიხედვით ხელფასების ზრდა მნიშვნელოვნად განსხვავდება ერთმანეთისგან. ყველაზე დიდი 18,8%-იანი ზრდა დაფიქსირდა ქალებისთვის განთავსების საშუალებების მიწოდებაში. საშუალო ხელფასი 627,8 ლარიდან 734,2-მდე გაიზარდა. ასევე მნიშვნელოვანი ზრდა იყო ქალებისთვის საბითუმო და საცალო ვაჭრობასა (15,2%) და ადმინისტრაციულ და დამხმარე მომსახურებაში (14,5%). შემცირება დაფიქსირდა ქალების ხელფასებში პროფესიულ, სამეცნიერო და ტექნიკურ საქმიანობებში (-13,3%), მაშინ, როცა კაცებისთვის ამავე სექტორში ხელფასი 19,6%-ით გაიზარდა. **საფინანსო და სადაზღვევო სექტორში**, სადაც ქალისა და მამაკაცის ხელფასებს შორის სხვაობა ყველაზე დიდია, კაცების ხელფასები თითქმის ორჯერ უფრო სწრაფად 12,2%-ით გაიზარდა (ქალების ხელფასის ზრდა 6,9%). **შესაბამისად ამ სექტორში სხვაობა ხელფასებს შორის კიდევ უფრო გადრმავდა.** საფინანსო სექტორის გარდა ხელფასებს შორის სხვაობა გაიზარდა სოფლის მეურნეობაში, სამთომომპოვებით მრეწველობაში, დამამუშავებელ მრეწველობაში, პროფესიულ, სამეცნიერო და ტექნიკურ საქმიანობებში, სახელმწიფო მმართველობასა და სოციალურ დაცვაში, ჯანდაცვასა და სოციალურ მომსახურებებში, ხელოვნება გართობა და დასვენების სექტორებში.

▶ დიაგრამა 6. ქალებისა და კაცების ხელფასების ცვლილება სექტორების მიხედვით, 2019წ.



განსხვავებული სურათი გვაქვს 2019 წლის მდგომარეობით საფინანსო სექტორში, სადაც მამაკაცების საშუალო ხელფასი ამ წელს 20,9%-ით შემცირდა, ქალების ხელფასი კი უმნიშვნელოდ გაიზარდა. ქალების ხელფასების კლება გაგრძელდა სამთო-მომშობვეობით სექტორში და -6,8% შეადგინა. ქალების ხელფასები მნიშვნელოვნად შემცირდა ასევე სოფლის მეურნეობაში და სხვადასხვა სახის მომსახურებებში. იქიდან გამომდინარე, რომ 2019 წელს საშუალოდ კაცების ხელფასები უფრო მეტად გაიზარდა, გენდერული სხვაობა ხელფასებში კიდევ უფრო გადრმაზდა. მხოლოდ რამდენიმე სექტორი, სადაც ხელფასებში ჩამორჩენა შემცირდა, ესენია: სახელმწიფო მმართველობა, სოციალური დაცვა და ხელოვნება, გართობა, დასვენება.

► დიაგრამა 7. ქალებისა და კაცების ხელფასები სექტორების მიხედვით, 2019წ.



მნიშვნელოვანი პრობლემაა ქალების ხელფასების სიმცირე განათლების სექტორში. პედაგოგიური საქმიანობით ძირითადად ქალები არიან დაკავებული, მიუხედავად ამისა მათი საშუალო ანაზღაურება ამ სექტორში შეადგენს მამაკაცების ხელფასის 86,9%-ს.

8,1%-ით შემცირდა და 1,6%-ზე ჩამოვიდა სხვაობა საჯარო სექტორში. იქიდან გამომდინარე, რომ საჯარო სამსახურში ანაზღაურების წესი განსაზღვრულია კანონით და ერთსა და იმავე პოზიციაზე დასაქმებულ პირებს ერთნაირი ხელფასი აქვთ, ხელფასები მეტ-ნაკლებად ერთნაირია. არსებული მცირე სხვაობა კი მიუთითებს იმაზე, რომ ხელმძღვანელ პოზიციებს უფრო ხშირად კაცები იკავებენ.



### ▶ 3. სხვაობა ნამუშევარი საათების მიხედვით

საქართველოს სტატისტიკის ეროვნულმა სამსახურმა 2017 წლიდან დაიწყო სექტორებისა და სქესის მიხედვით ნამუშევარი დროის მონაცემების გამოქვეყნება. ამ მონაცემის მიხედვით საშუალოდ კვირაში ნამუშევარი საათები 2018 წელს ქალისთვის შეადგენს 35,7 საათს, ხოლო კაცისთვის - 43,3 საათს. ეროვნული საშუალო 39,6 საათია. უნდა აღინიშნოს, რომ ამ მონაცემში შედის, როგორც დაქირავებით დასაქმებული, ისე თვითდასაქმებული მოსახლეობა.

საქსტატმა სამუშაო ძალის მონაცემების დათვლის მიზნებისთვის გადახედა საკუთარ მეთოდოლოგიას და 2020 წელს გამოქვეყნდა განახლებული სტატისტიკა სადაც სოფლად მცხოვრები მოსახლეობა, რომლებიც საკუთარ მამულში უმეტესად საკუთარი მოხმარების მიზნით აწარმოებენ სოფლის მეურნეობის პროდუქციას, აღარ ითვლება დასაქმებულად. თუკი ძველი მეთოდოლოგიით თვითდასაქმებულთა წილი დასაქმებაში 2019 წელს 49,2%-იყო, 2020 წელს ცვლილებების შედეგად მათი წილი 31,9%-მდე შემცირდა.

2021 წლამდე საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური დასაქმებულის შემდეგ განმარტებას იყენებდა: **დასაქმებული** არის (დაქირავებული ან თვითდასაქმებული) – 15 წლის და უფროსი ასაკის პირი, რომელიც გამოკითხვის მომენტის წინა 7 დღის განმავლობაში მუშაობდა (სულ მცირე, ერთი საათი მაინც) შემოსავლის (ხელფასის, ნატურალური შემოსავლის, მოგების და ა.შ.) მიღების მიზნით, ეხმარებოდა უსასყიდლოდ სხვა შინამეურნეობის წევრებს, ან რაიმე მიზეზით არ იმყოფებოდა სამუშაოზე, თუმცა ფორმალურად ირიცხებოდა მომუშავედ.

ამ განმარტებიდან გამომდინარე სოფლად მცხოვრები მოსახლეობის უდიდესი ნაწილი მიჩნეული იყო დასაქმებულად. საქსტატის მიხედვით უმუშევრობის დონე სოფლად 2019 წელს 5,8% იყო, მაშინ, როცა იგივე მაჩვენებელი ქალაქში 19,3%-ს შეადგენდა.

ახალი განმარტების მიხედვით მხოლოდ ნატურალური სახით მიღებული შემოსავალი აღარ არის საკმარისი იმისათვის, რომ ადამიანი დასაქმებულად ჩაითვალოს. გარდა ამისა მნიშვნელოვნად 12,7%-დან 19,2%-მდე გაიზარდა გადახდილი სტატისტიკის შედეგად უმუშევრობის დონე 2018 წელს. მომდევნო 2019 წელს დაფიქსირდა უმუშევრობის დონის მცირედი კლება 17,6%-მდე, თუმცა 2020 წლის კრიზისის შედეგად უმუშევრობის ოფიციალური დონე კვლავ გაიზარდა 18,5%-მდე.

აღნიშნულმა ცვლილებამ გარკვეულწილად დააზუსტა მდგომარეობა შრომის ბაზარზე, თუმცა გარკვეული ხარვეზები მაინც რჩება, მაგალითად: დასაქმებულად დღესაც ითვლებიან ის პირები, რომლებიც შინამეურნეობას უსასყიდლოდ ეხმარებიან, ასეთები კი ხშირად ოჯახში მცხოვრები არასრულწლოვნები არიან. მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოს სტატისტიკის დეპარტამენტი იყენებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტანდარტებს დასაქმების სტატისტიკის შედგენისას, საქართველოს შრომის კოდექსის მიხედვით, სამუშაო ასაკი დაშვებულია 16 წლიდან, 15 წლის ნაცვლად.<sup>8</sup> ეს ნიშნავს, რომ ოფიციალურ სტატისტიკაში შეყვანილია 15 წლის ახალგაზრდები, რომლებიც ითვლებიან დასაქმებულად, მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოში ეს ლეგალური არ არის. საქართველოში ბავშვთა შრომა ოფიციალურად 4,2 პროცენტია.

საქსტატის მიხედვით სოფლად მცხოვრები მოსახლეობის შემოსავლების 14% შედგება არაფულადი შემოსავლებისგან. მათი შემოსავლის 13,1%-ს კი შეადგენს სოფლის მეურნეობის პროდუქციის გაყიდვიდან მიღებული შემოსავალი.<sup>9</sup> სოფლად მცხოვრები შინამეურნეობის ერთი წევრის საშუალო შემოსავალი (279,8ლ.) 18,9%-ით ჩამორჩება იმავე მაჩვენებელს ქალაქში მცხოვრებთათვის (345ლ.).

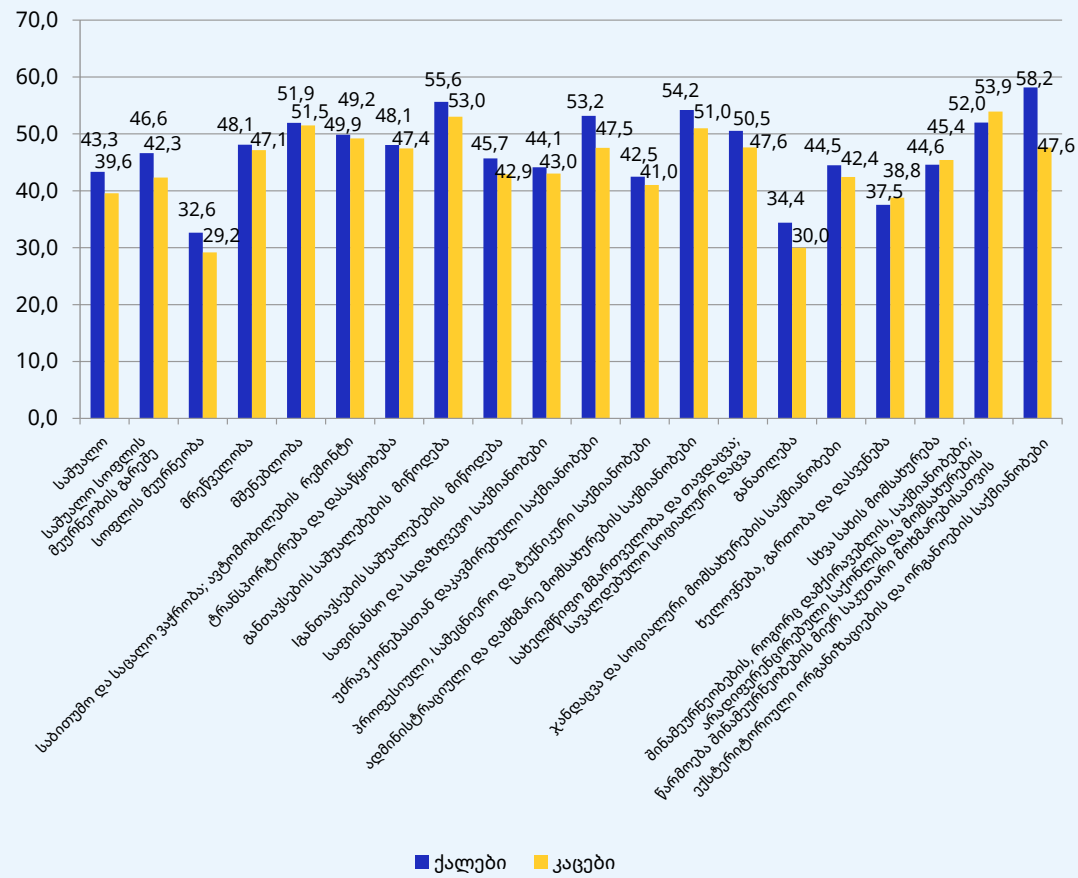
2019 წლისთვის სოფლის მეურნეობაში დასაქმებულთა 49,7 % იყო ჩართული. ზუსტი სტატისტიკური მონაცემები არ არსებობს, მაგრამ სოფლის მეურნეობის მუშაკთა უმრავლესობა თვითდასაქმებული იყო (2021 წელს მეთოდოლოგიის ცვლილებამ სოფლის მეურნეობის მუშაკთა რიცხვი განაწევრდა). დასაქმება

8 გამოწვევისა და მხოლოდ სპორტული და კულტურული აქტივობები, რომლებიც ნებადართულია 14 წლიდან.

9 <https://www.geostat.ge/en/modules/categories/50/households-income>

სოფლის მეურნეობაში არასრულია (29,2 საათი კვირაში). უპირანი იქნება შვედეთის ნამუშევარი საათების რაოდენობა ამ სექტორის გამოკლებით. ამ გზით, ნამუშევარი საათები საშუალოდ შეადგენს კვირაში 45 საათს. მათ შორის ქალის საშუალოდ ნამუშევარი საათები კვირაში 42,34საათი, ხოლო კაცის 46,61საათი. როგორც ამ რიცხვებიდან ჩანს, საშუალოდ ნამუშევარი საათების რაოდენობა აღემატება საქართველოს შრომის კოდექსით განსაზღვრულ 40 საათიან სამუშაო კვირას.<sup>10</sup>

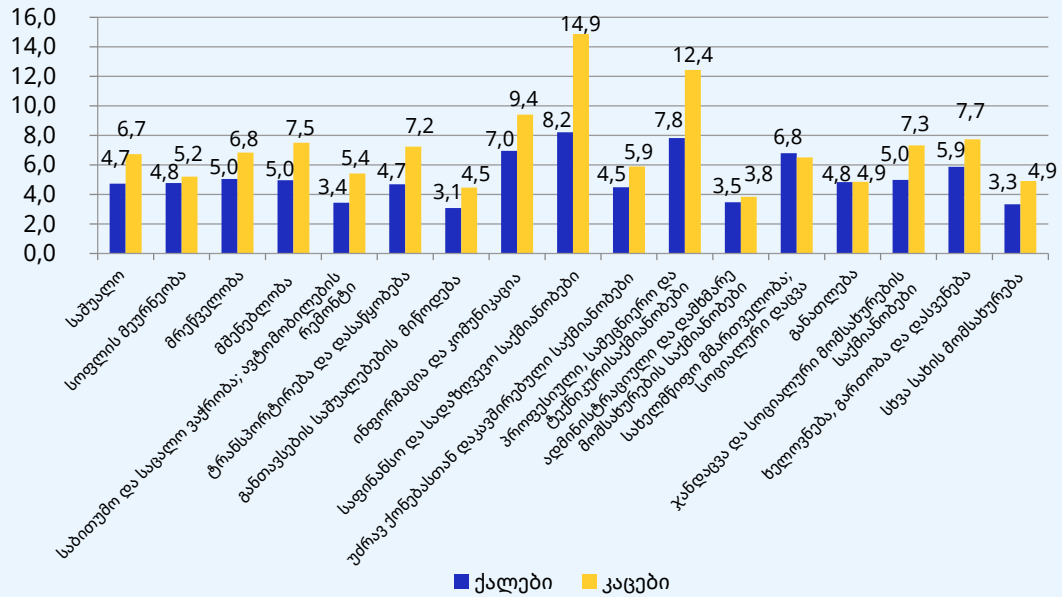
► დიაგრამა8. ძირითად სამუშაოზე კვირაში ნამუშევარი ჩვეულებრივი საათების საშუალო რაოდენობა ეკონომიკური საქმიანობის სახეების (Nace rev. 2) და სქესის მიხედვით, 2018წ.



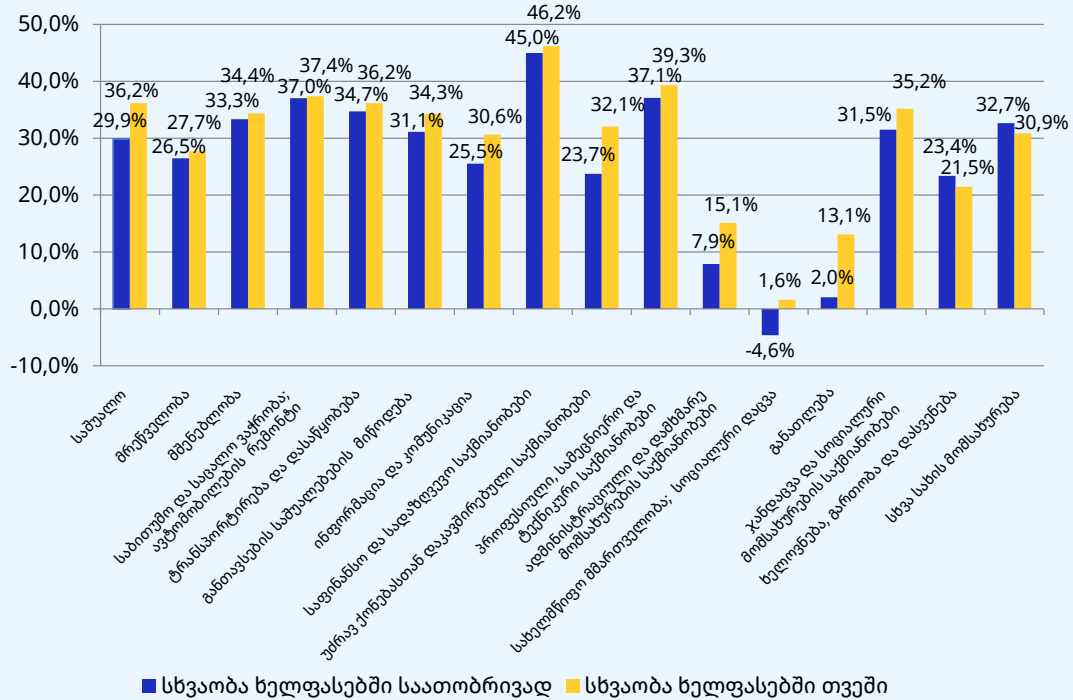
იქიდან გამომდინარე, რომ კაცების მიერ ნამუშევარი საათების რაოდენობა აღემატება ქალების მიერ ნამუშევარ საათებს, ამ მონაცემის ასახვა ხელფასებს შორის სხვაობის დადგენის მეთოდოლოგიაში შეამცირებს არსებულ სხვაობას. კაცების მიერ ნამუშევარი საათები კვირაში, საშუალოდ, სოფლის მეურნეობის გამოკლებით შეადგენს 46,6 საათს, ხოლო ქალების მიერ ნამუშევარი საათები შეადგენს 42,3 საათს. შესაბამისად სხვაობა 9,2%-ია.

10 <https://www.matsne.gov.ge/en/document/view/1155567?publication=20> მუხლი 14

▶ დიაგრამა9. ქალებისა და კაცების ხელფასები სექტორების მიხედვით საათში



▶ დიაგრამა10. ხელფასებს შორის სვავობა საათობრივად და ყოველთვიურად გაანგარიშებული

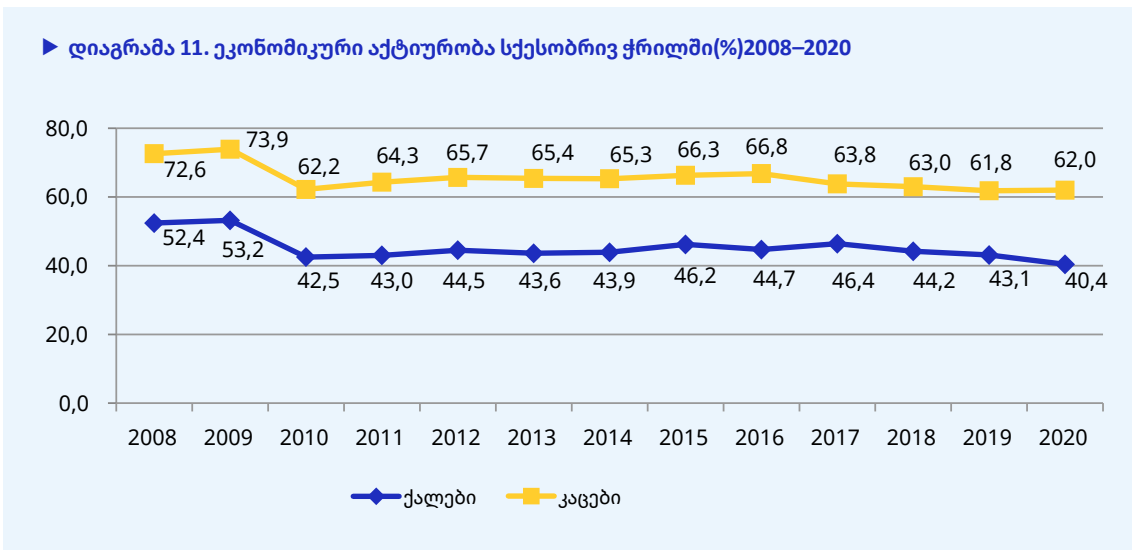


## ► 4. დასაქმება, მოსახლეობის აქტიურობის დონე

2008-2020 წწ. მამაკაცების აქტიურობის დონე<sup>11</sup> ქალებისას საშუალოდ 20%-ით აღემატებოდა. ეს შეიძლება გამოწვეული იყოს სწორედ იმით, რომ ქალების ხელფასები მამაკაცების ხელფასებთან შედარებით დაბალია. ქალებს დაბალი ხელფასების გამო მუშაობის ნაკლები მოტივაცია აქვთ. ხშირად, როდესაც საქმე საოჯახო საქმეებს და ბავშვის მოვლას ეხება, ოჯახი უფრო ხელსაყრელად თვლის, თუ მამაკაცი, რომლის ხელფასიც უფრო მაღალია, გააგრძელებს მუშაობას, ხოლო ქალი მიხედავს საოჯახო საქმეებს. ამის გამო მრავალი ქალი რჩება უმუშევარი და ეთიშება სამუშაო ძალას.

იმ ქალებისთვის, რომლებიც ბავშვს უვლიან, ფაქტიურად შეუძლებელია ნახევარ განაკვეთიანი სამუშაოს პოვნა. სრულ განაკვეთზე მუშაობისას კი, თუკი მათ ხშირად უწევთ სამსახურიდან გათავისუფლება ამ მიზეზით, მათ უხდებიან ნაკლებ ხელფასს.

საოჯახო საქმეებისა და ბავშვის მოვლის გამო, ქალები სამუშაო ძალაში ნაკლებ დროს ატარებენ, შესაბამისად ნაკლები დრო აქვთ სამუშაო უნარების გასავითარებლად და გამოცდილების მისაღებად. გამოცდილება კი სამუშაოს საპოვნელად, მაღალი უმუშევრობის და შესაბამისად მაღალი კონკურენციის პირობებში, უმნიშვნელოვანესი ფაქტორია. ნაკლები გამოცდილების ქონის გამო, ქალების ანაზღაურებაც ნაკლებია მამაკაცების ანაზღაურებაზე.

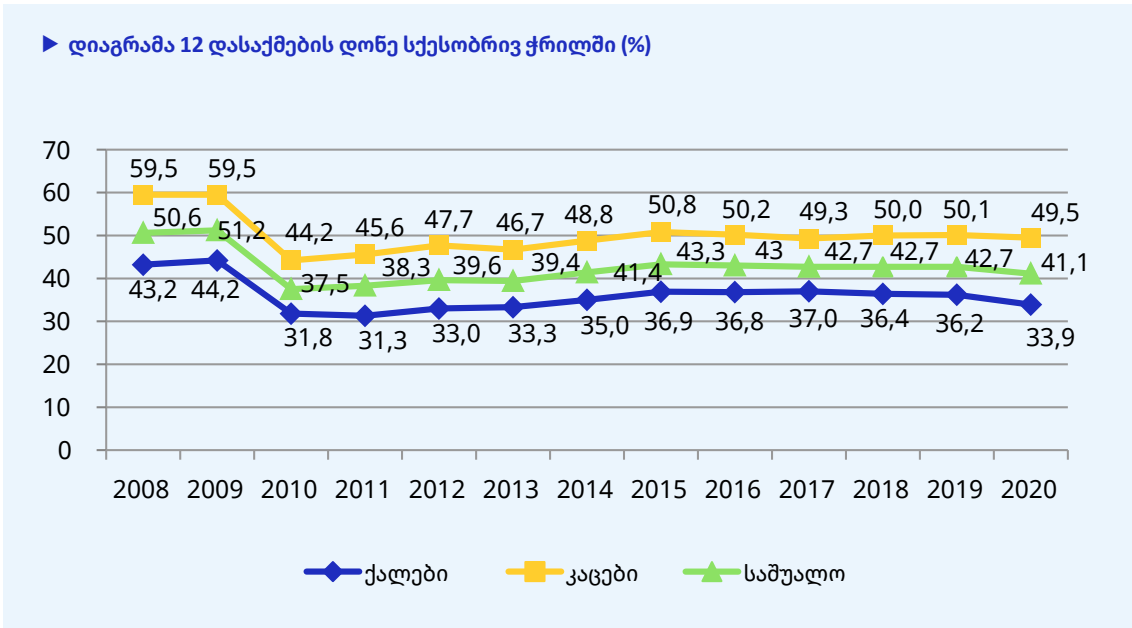


ქალების დაბალ აქტიურობაზე გავლენას ახდენს ასევე ქვეყანაში გაბატონებული წარმოდგენები. მოსახლეობის დიდი ნაწილი თვლის, რომ ოჯახში მამაკაცმა უნდა იმუშაოს, ხოლო ქალი უნდა ეწეოდეს საოჯახო საქმიანობას და ზრდიდეს შვილებს.

ხშირად დამსაქმებელი თვლის, რომ ქალებს, რომელთაც შვილები ჰყავთ, სურთ ნაკლებად დატვირთული გრაფიკი, რის გამოც, მათი დატვირთვა და ანაზღაურებაც შედარებით ნაკლებია. ამასთან მიიჩნევა, რომ ქალები უფრო იშვიათად ითხოვენ ხელფასის ზრდას, რადგან არ სურთ ხელმძღვანელობასთან ურთიერთობის გაფუჭება.

11 დასაქმებულები და სამუშაოს მაძიებლები

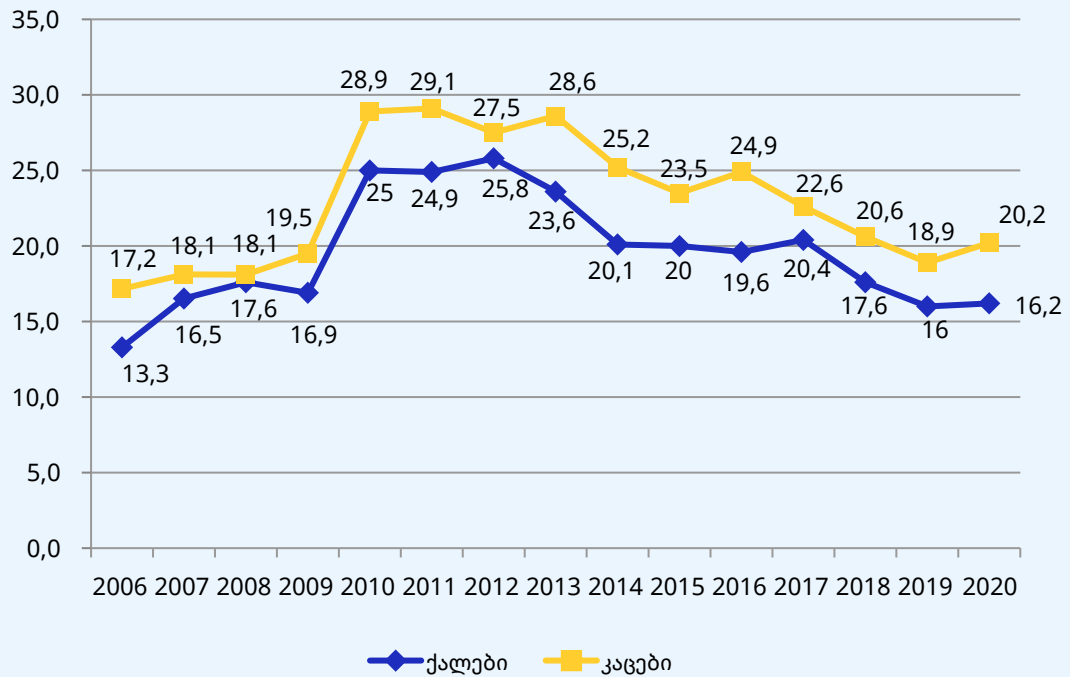
ისევე, როგორც სამუშაო ძალის მაჩვენებელი, დასაქმების დონეც მამაკაცებში აღემატება დასაქმების დონეს ქალებში.



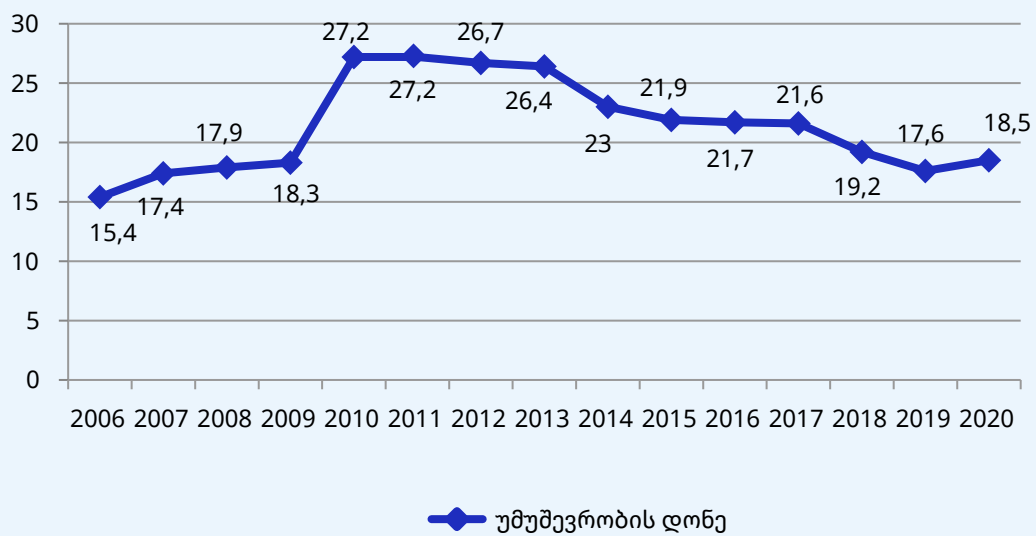
უმუშევრობის დონე, 2006-2020წლებში, ქალებისა და კაცებისათვის, მსგავსი ტენდენციით ხასიათდებოდა. თუმცა მამაკაცებში უმუშევრობის დონე ყოველთვის აღემატებოდა უმუშევრობის დონეს ქალებში.

ის მამაკაცები, რომელთაც ანაზღაურებაზე მაღალი მოთხოვნა აქვთ, რჩებიან უმუშევრები. ხოლო ქალები, როგორც წესი თანხმდებიან უფრო დაბალ ანაზღაურებას და შესაბამისად ქალებში უმუშევრობის დონე დაბალია.

► დიაგრამა 13. უმუშევრობის დონე სქესობრივ ჭრილში.



► დიაგრამა 14. უმუშევრობის დონე (ქვეყნის საშუალო)



აღსანიშნავია, რომ უმუშევრობის მრუდი ქალებისათვის უფრო ელასტიურობით ხასიათდება. ამის ნათელი მაგალითია 2008 წლის ეკონომიკური კრიზისი, როდესაც მნიშვნელოვნად გაიზარდა უმუშევრობის საერთო დონე. გრაფიკზე ჩანს, რომ ქალების უმუშევრობის დონე 2008 წელს ბევრად უფრო მეტად გაიზარდა და ფაქტიურად გაუტოლდა მამაკაცებში უმუშევრობის დონეს, რაც ნიშნავს იმას, რომ კრიზისულ სიტუაციებში სამუშაოს პირველ რიგში კარგავენ ქალები.

2017 წელს ქალებისა და მამაკაცების უმუშევრობის მრუდი საპირისპირო მიმართლებით მოძრაობდა. ქალებში უმუშევრობა გაიზარდა 10,9%-დან 12,7%-მდე, ხოლო მამაკაცებში უმუშევრობა შემცირდა 16,6%-დან 15,0%-მდე.

2017 წელს ეკონომიკურად აქტიური იყო ქალების 58%, ხოლო კაცების 75%. შესაბამისად ეკონომიკურად არააქტიური იყო ქალების 42% და კაცების 25%. მათ შორის დიასახლისი იყო ქალების 18% და კაცების 8%, სტუდენტი ქალების 5%, ხოლო კაცების 6%, პენსიონერი ქალების 18% და კაცების 9%, სხვა კატეგორიაში კი მოექცა ქალების 1% და კაცების 2%.

## ► 5. განათლების დონე სქესობრივ ქრილში

2014 წლის მდგომარეობით, დასაქმებულთა შორის უმაღლესი განათლების მქონე ქალების რაოდენობა 283 ათასს, ხოლო კაცების 250 ათასს შეადგენს.<sup>12</sup> მათ შორის სხვაობაა 33 ათასი, რაც 11,6%-ია. საშუალო პროფესიული განათლების მქონე ქალების რაოდენობაა 189 ათასი, ხოლო კაცების 157 ათასი. შესაბამისად ასეთი განათლებით 16,9%-ით ნაკლები (32 ათასი) მამაკაცია.

მთლიან მოსახლეობაში კაცების რაოდენობა შეადგენს 48,1%-ს (1 791 200), ქალებისა კი შესაბამისად 51,9%-ს (1 935 300). უმაღლესი განათლების მქონე ქალების წილი ქალების საერთო რაოდენობაში შეადგენს  $283\ 000/1\ 935\ 300*100=14,6\%$ . კაცებისთვის ანალოგიური მაჩვენებელია  $250\ 000/1\ 791\ 200*100=14\%$ .

იგივე მაჩვენებელი საშუალო პროფესიული განათლების მქონე ქალებისთვის არის  $189\ 000/1\ 935\ 300*100=9,8\%$ . ხოლო კაცებისთვის  $157\ 000/1\ 791\ 200*100=8,8\%$ .

იქიდან გამომდინარე, რომ უმაღლესი და საშუალო პროფესიული განათლების მქონე ქალების რაოდენობა აჭარბებს ასეთივე განათლების მქონე მამაკაცების რაოდენობას, ხელფასებს შორის სხვაობის მეთოდოლოგიის შემუშავებაში განათლების კომპონენტის გათვალისწინება კიდევ უფრო გაზრდის არსებულ სხვაობას, ეს სხვაობა ჯამში მხოლოდ 1,6%-ია.

უნდა აღინიშნოს, რომ დამსაქმებლების მხრიდან განათლების დამადასტურებელი დოკუმენტების მიმართ ნდობა საკმაოდ დაბალია. შრომის ბაზრის თვისობრივი კვლევა აჩვენებს<sup>13</sup>, რომ დამსაქმებლები ხშირად გადაჭარბებულად ითხოვენ უმაღლეს განათლებას ისეთ სამუშაო ადგილებზე, რომელზეც უფრო დაბალი დონის განათლებაც საკმარისი იქნებოდა.

საქართველოში განათლების სისტემის რეფორმა, რომელმაც ერთიანი ეროვნული გამოცდები შემოიღო უმაღლეს სასწავლებლებში ჩასაბარებლად, 2005 წელს განხორციელდა. მანამდე სასწავლებლებში ჩარიცხვა ინდივიდუალურად, ამ სასწავლებლების შეხედულებისამებრ ხორციელდებოდა და სწავლების ხარისხიც უფრო დაბალი იყო.

დღესაც განათლების დამადასტურებელ დოკუმენტს დამსაქმებლები ნაკლებ ყურადღებას უთმობენ და სამუშაოს მაძიებლის სამსახურში აყვანისას ძირითად ყურადღებას გამოცდილებას აქცევენ.

12 საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური და UN Women. მოსახლეობის სტატისტიკა და პუბლიკაციები.

13 მატარაძე და დიაკონიძე,



## ▶ 6. არაფორმალური დასაქმება

საერთაშორისო სავალუტო ფონდის მიერ გამოქვეყნებული ანგარიშის<sup>14</sup> მიხედვით 2015 წელს საქართველოში ჩრდილოვანი ეკონომიკა 53,07% იყო. 1991-2015 წლების საშუალო მაჩვენებლით, 64,9%-ით, საქართველოში არაფორმალური ეკონომიკა ყველაზე დიდი იყო 158 ქვეყანას შორის.

ჩრდილოვანი ეკონომიკის, ზომა რა თქმა უნდა, ზუსტად არ იმეორებს არაფორმალური დასაქმების წილს, თუმცა ეს ორი მაჩვენებელი მჭიდრო კავშირშია ერთმანეთთან. ჩრდილოვანი ეკონომიკის ასეთ მაღალ დონეზე არსებობის ერთ-ერთი მთავარი გამომწვევი მიზეზი ქვეყანაში დასაქმებულთა დიდი ნაწილის სოფლის მეურნეობაში ჩართულობაა.

საერთაშორისო სავალუტო ფონდის მეთოდოლოგიის მიხედვით არაფორმალურ ეკონომიკაში შედის, როგორც რეგისტრირებული საწარმოები, რომელთა წარმოებული პროდუქცია არ აისახება სტატისტიკაში, ისე ის წარმოება, რომელსაც რეგისტრაციის ვალდებულება არ აქვს.

საქართველოში გადასახადისგან გათავისუფლებულია 2023 წლის 1 იანვრამდე სასოფლო-სამეურნეო წარმოებაში დასაქმებული პირის მიერ საქართველოში წარმოებული სოფლის მეურნეობის პროდუქციის პირველადი მიწოდებით მიღებული დასაბეგრი შემოსავალი, თუ კალენდარული წლის განმავლობაში ასეთი მიწოდებით მიღებული ერთობლივი შემოსავალი 200 000 ლარს არ აღემატება.

ასევე სოფლად დასაქმებულ მოსახლეობას არ აქვს რაიმე ვალდებულება დარეგისტრირდნენ სახელმწიფო ორგანოებში. ისინი ითვლებიან მეწარმე ფიზიკურ პირებად და რეგისტრაციის ვალდებულებისგან გათავისუფლებულები არიან.

სოფლის მეურნეობაში დასაქმებულები შეადგენენ მთლიანი დასაქმებულების დაახლოებით 40%-ს. თუმცა ჩვენთვის მნიშვნელოვანია შევავსოთ არაფორმალური დასაქმება დაქირავებით დასაქმებულთა შორის. საქართველოს სტატისტიკის ეროვნულმა სამსახურმა 2017 წელს პირველად გამოაქვეყნა სტატისტიკა არაფორმალურად დასაქმებულთა წილის შესახებ არასასოფლო-სამეურნეო სფეროს დასაქმებულებში. 2017 წელს ეს მაჩვენებელი შეადგენდა 33,9%-ს, 2018 წელს კი გაიზარდა და 36,2% შეადგინა.

აღსანიშნავია, რომ არაფორმალური დასაქმება უფრო სწრაფად გაიზარდა კაცებისთვის ვიდრე ქალებისთვის. ქალების დასაქმება არაფორმალურ სექტორში 2017 წელს შეადგენდა 29,2%-ს და გაიზარდა 0,6%-ით 29,8%-მდე. იგივე მაჩვენებელი მამაკაცებისთვის 37,9%-დან 41,5%-მდე გაიზარდა.

როგორც ამ რიცხვებიდან ჩანს ქალებთან შედარებით, უფრო მეტი მამაკაცია ჩართული არაფორმალურ დასაქმებაში. იქიდან გამომდინარე, რომ არაფორმალურად დასაქმებული პირები არ იხდიან საშემოსავლო გადასახადს, მათი განკარგვადი შემოსავალი უფრო დიდია.

2018 წლის მდგომარეობით არაფორმალურად დასაქმებულია 11,7%-ით მეტი კაცი, ვიდრე ქალი. შესაბამისად **არაფორმალური დასაქმების შემცირება იქნება განკარგვადი შემოსავლის გათანაბრებისკენ გადადგმული ნაბიჯი.**

არაფორმალური დასაქმების მაჩვენებელი ქალაქთან(34,6%) შედარებით უფრო მაღალია სოფლად და 40%-ს შეადგენს. მამაკაცები ხშირად არაფორმალურად დასაქმებულები არიან ტაქსის მძღოლებად. 2019 წელს ტაქსის მძღოლებს რეგისტრაციის ვალდებულება გაუჩნდათ მხოლოდ დედაქალაქში. შედეგად რეგისტრაცია გაიარა 40 ათასზე მეტმა პირმა. 40 ათასი დასაქმებული საერთო დაქირავებით დასაქმებულთა 4,6%-ს შეადგენს. მიუხედავად იმისა, რომ ტაქსის მძღოლებს დამოუკიდებლად ოპერირებაც შეუძლიათ, მათ ხშირად ხელშეკრულება აქვთ ტაქსების კომპანიის ოპერატორებთან. შესაბამისად ისინი შეიძლება დაქირავებით დასაქმებულად მივიჩნიოთ.

14 IMF Working Paper Shadow Economies Around the World: What Did We Learn Over the Last 20 Years?

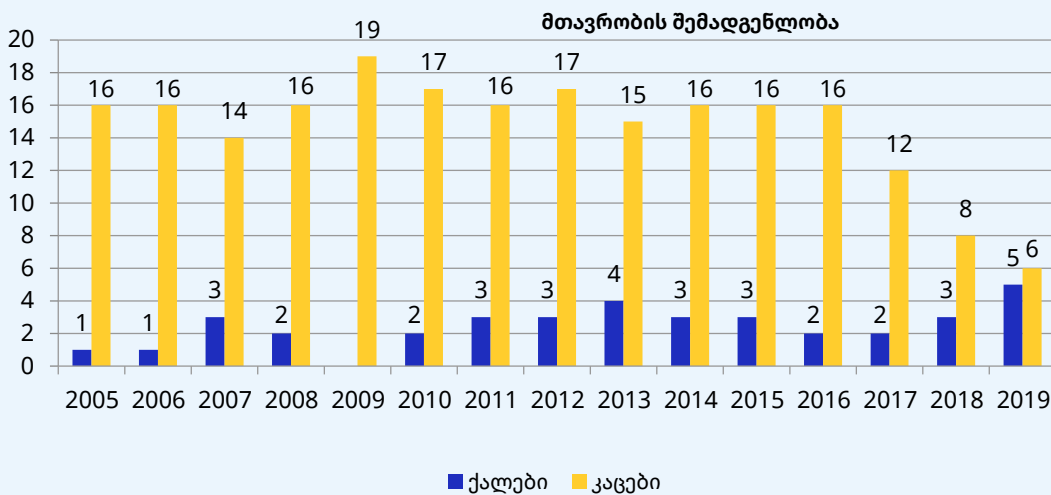
ქალებისთვის არაფორმალური დასაქმების ძირითადი სექტორები საშინაო საქმეები (ძიძა, მომვლელი, დამლაგებელი, მზარეული) და განათლების სფეროა (რეპეტიტორები).

არაფორმალურ სექტორში დასაქმება გარდა იმისა, რომ იწვევს გადასახადების დამალვას, დასაქმებულებს ტოვებს მინიმალური სოციალური პაკეტისა და შრომითი უფლებების დაცვის გარეშე. ასეთი ადამიანები ვერ სარგებლობენ შვებულებით, არ აქვთ დეკრეტული შვებულება, არ აქვთ ნორმირებული სამუშაო დრო, მათ ვინც გადასახადს არ იხდის, არ ექნებათ საპენსიო სისტემაში ჩართვის საშუალება და ა.შ.

## ▶ 7. ქალთა წარმომადგენლობა მენეჯმენტში

საქართველოს მთავრობის შემადგენლობაში 2019წელს 5 ქალი და 6 კაცი იყო, მაშინ როცა 2018 წლის მდგომარეობით მთავრობაში მხოლოდ 3 ქალი იყო წარმოდგენილი 8 მამაკაცთან ერთად.

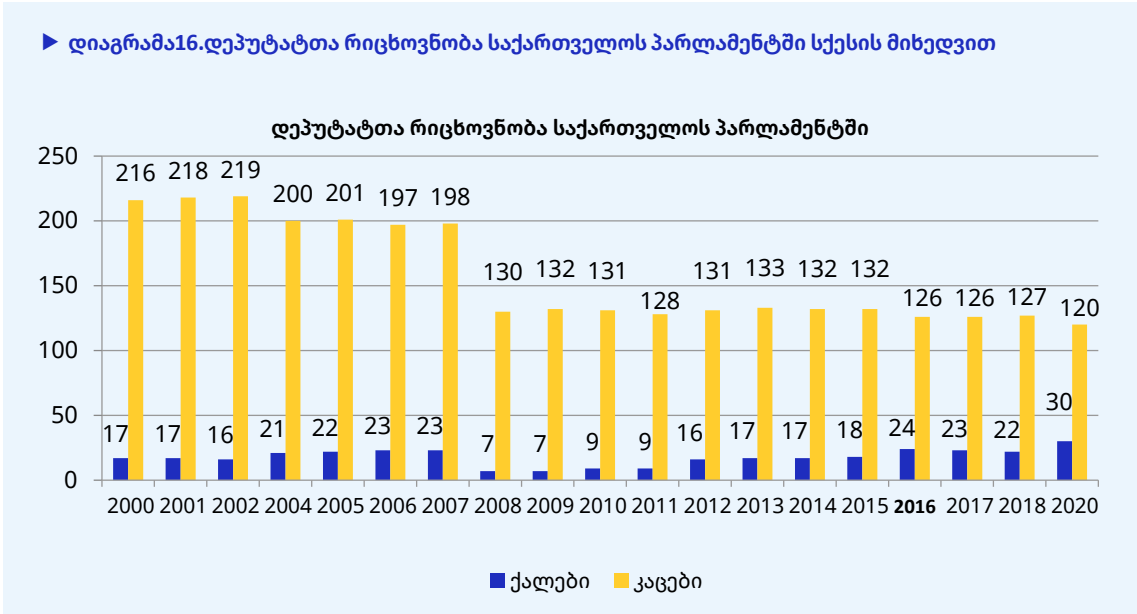
▶ დიაგრამა15. საქართველოს მთავრობის შემადგენლობა 2005-2018წწ. სქესის მიხედვით.



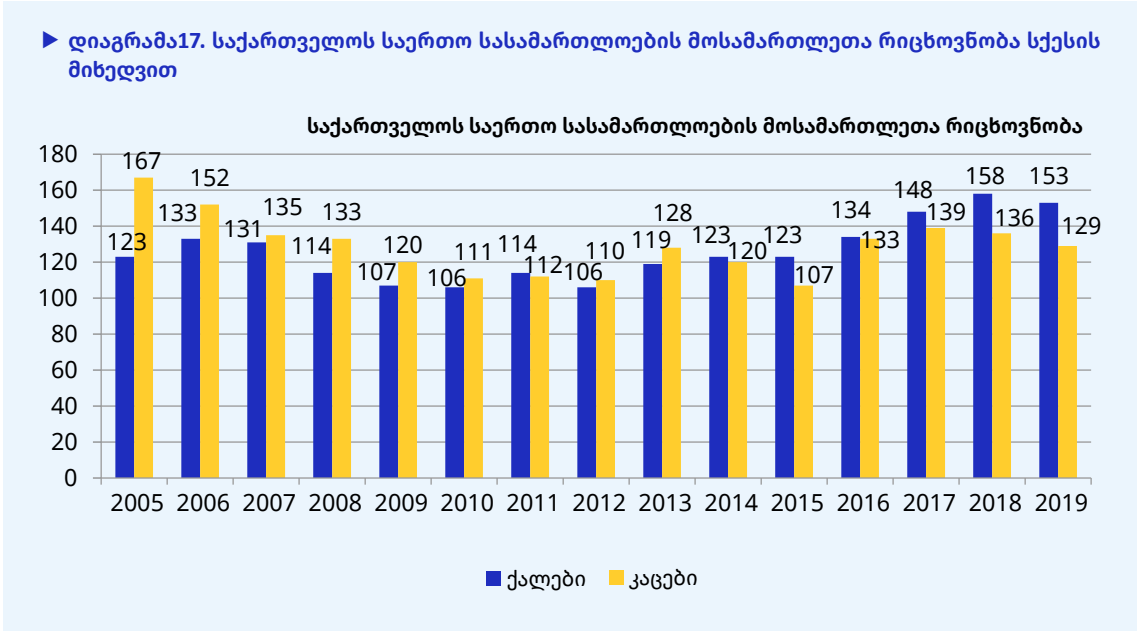
მნიშვნელოვნად ჩამორჩება საქართველოს პარლამენტის დეპუტატ ქალთა რაოდენობა, დეპუტატ კაცთა რაოდენობას. დეპუტატი ქალების რაოდენობა მთლიანი შემადგენლობის მხოლოდ 20%-ს შეადგენს.

აღსანიშნავია, რომ ხელფასებს შორის სხვაობა ფიქსირდება უმაღლეს მენეჯმენტს შორისაც. საქსტატის 2018 წლის კვლევის მიხედვით<sup>15</sup> – კანონმდებლების, მთავრობის მაღალი რანგის თანამდებობის პირებისა და მენეჯერების საშუალო ხელფასი შეადგენს 2177 ლარს. მათ შორის ქალების საშუალო ხელფასი 1651, ხოლო კაცების 2432 ლარია.

15 საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური. 2018.



ხელისუფლების შტოებში, საერთო სასამართლოების სისტემა ერთადერთია, სადაც ქალების რაოდენობა აჭარბებს კაცების რაოდენობას. ქალები მოსამართლეთა საერთო რაოდენობის 54,2%-ს შეადგენენ.



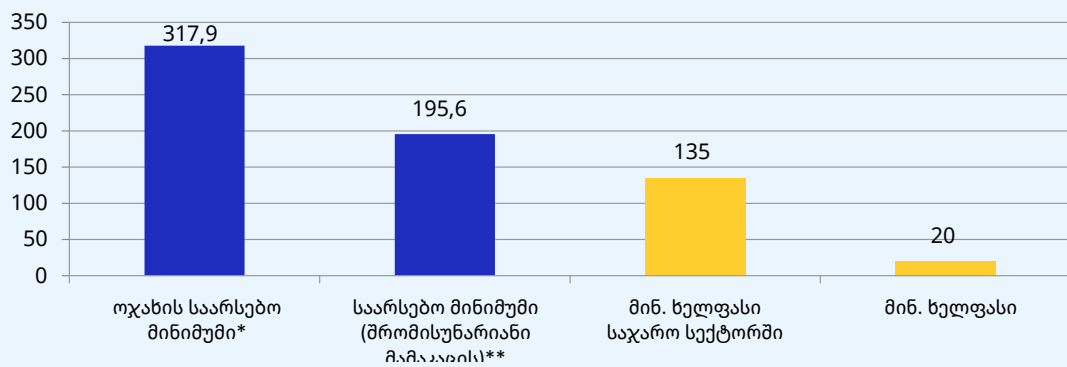
სამწუხაროდ საქსტატი არ აქვეყნებს მონაცემებს სქესისა და დაკავებული თანამდებობების მიხედვით.

## ► 8. მინიმალური ხელფასი და სიღარიბე

საქართველოში კერძო სექტორში მინიმალური ხელფასი პრეზიდენტის 1999 წლის №351 ბრძანებულებითაა განსაზღვრული და თვეში 20 ლარს შეადგენს. საჯარო სექტორში ეს მაჩვენებელი 135 ლარია.

კერძო სექტორში მინიმალური ხელფასი საარსებო მინიმუმის მხოლოდ 10,2%-ია, ხოლო საჯარო სექტორში 69%.

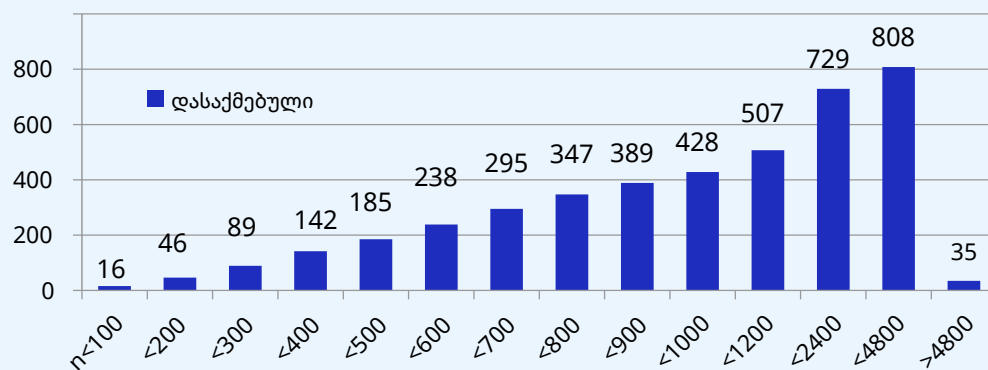
► დიაგრამა 18. მინიმალური ხელფასი და საარსებო მინიმუმი.



\*ნოემბერი 2020; \*\*იანვარი 2021

დასაქმებულთა 11,2%-ს ხელფასი ოჯახის საარსებო მინიმუმზე ნაკლები აქვს. ყველაზე მაღალხელფასიანი 100 ადამიანი იღებს იმდენივე ხელფასს, რასაც დაახლოებით 130 ათასი ყველაზე დაბალანაზღაურებადი პირი. ჯინის კოეფიციენტის მიხედვით საქართველო ევროპაში ერთ-ერთი ყველაზე უთანასწორო ქვეყანაა შემოსავლების განაწილების კუთხით (37%).

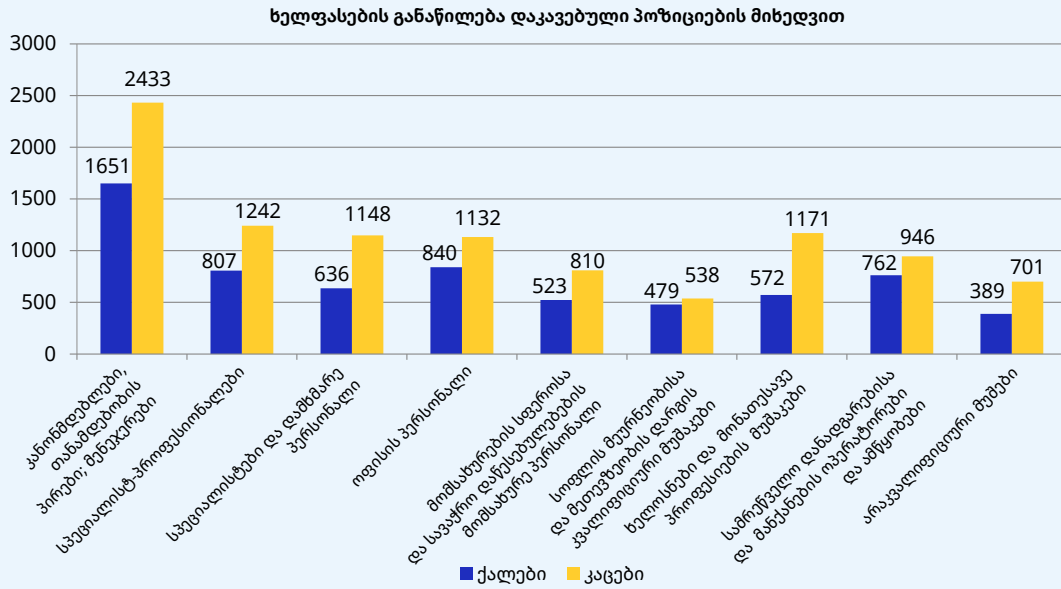
► დიაგრამა 19. ხელფასების განაწილება საქართველოში (ათასი; 2020)



წყარო: ფინანსთა სამინისტრო

გენდერული კუთხით საკმაოდ დიდი - 45,5%-იანი განსხვავება ხელფასებში ფიქსირდება არაკვალიფიციური მუშების კატეგორიაში. შესაბამისად მინიმალური ხელფასის გაზრდა მნიშვნელოვან გავლენას იქონიებს ხელფასებში გენდერული თანასწორობის მიღწევაში.

► **დიაგრამა 20. ხელფასების განაწილება დაკავებული პოზიციების მიხედვით, 2018წ.**



## ▶ 9. დასკვნა

იქიდან გამომდინარე, რომ ხელფასებში გენდერული სხვაობა კომპანიის დონეზე უფრო დეტალურად შეიძლება გამოისახოს, ამ სხვაობის შეფასებისათვის საჭიროა არსებობდეს ორი განსხვავებული მეთოდი. ერთი რომელსაც საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური გამოიყენებს და შეაფასებს ეროვნულ დონეზე სხვაობას, ხოლო მეორე - საწარმოს დონეზე, რომლითაც კონკრეტული საწარმო იხელმძღვანელებს თანაბარი შრომისთვის თანაბარი ანაზღაურების მისაღწევად.

ეროვნულ და სექტორულ დონეზე პრაქტიკულად შეუძლებელია ისეთი ფაქტორების გათვალისწინება, როგორცაა დასაქმებულის გამოცდილება, დავალების შესრულების უნარი, მოვალეობების სირთულე. ამიტომ ეს ფაქტორები გათვალისწინებული შეიძლება იყოს მხოლოდ საწარმოს დონეზე. ეროვნულ დონეზე კი გენდერული სხვაობის დასადგენად სტატისტიკის ეროვნულმა სამსახურმა საჭიროა გაითვალისწინოს ქალთა და მამაკაცთა:

- ▶ განათლების დონე;
- ▶ ნამუშევარი საათების რაოდენობა;
- ▶ დაკავებული პოზიცია.

ვინაიდან ეკონომიკის სხვადასხვა სექტორში ხელფასები ერთმანეთისგან მნიშვნელოვნად განსხვავდება, აღნიშნული სტატისტიკა საჭიროა დაკონკრეტდეს სექტორულ დონეზე. შემდგომ ეროვნულ დონეზე სხვაობის დასადგენად შესაძლებელია სექტორებს შორის საშუალო არითმეტიკულის გამოთვლა. ეს გზა გამოიციხავს სექტორულ დონეზე ხელფასების გადატანას გენდერული სხვაობის მეთოდოლოგიაში.

განათლების დონეს საფეხურების მიხედვით უნდა მიენიჭოს კოეფიციენტები, რაზეც უნდა გაიყოს საშუალო ხელფასი. მსგავსად ამისა კოეფიციენტები უნდა მიენიჭოს დაკავებულ პოზიციებს.

სხვაობის გამოთვლა უნდა მოხდეს საათობრივ დონეზე, რაც ნიშნავს იმას, რომ მანამდე მიღებული მარჯვენაგანი უნდა გაიყოს შესაბამისად ქალებისა და მამაკაცების საშუალოდ ნამუშევარი საათების რაოდენობაზე.

კომპანიის დონეზე თანაბარი ღირებულების შრომის შეფასებისას გათვალისწინებულ იქნეს შემდეგი ფაქტორები -

- ▶ კვალიფიკაცია;
- ▶ მოვალეობების სირთულე;
- ▶ პასუხისმგებლობა;
- ▶ შრომის პირობები (ნამუშევარი საათების რაოდენობა და სხვა პირობები)

განათლების დონის შეფასებისას დასაქმებულმა განათლების დონის გარდა საჭიროა შეაფასოს დასაქმებულის გამოცდილება და დავალების შესრულების უნარი(სუბ ფაქტორები).

სუბ-ფაქტორებისა და ფაქტორებისთვის უნდა განისაზღვროს შესაბამისი კრიტერიუმები, რომელთა წონების(კოეფიციენტების) ნამრავლი საბაზისო ხელფასზე იქნება ის ხელფასი, რომელიც კონკრეტულმა თანამშრომელმა უნდა მიიღოს.

საწარმოს დონეზე თანაბარი შრომის შეფასების მეთოდოლოგია, უნდა ასისახოს შრომის კოდექსში. შესაბამისად საწარმოებმა თანაბარი შრომისთვის თანაბარი ანაზღაურების მიზნებისთვის უნდა ისარგებლონ ამ მეთოდოლოგიით.

ქალისა და კაცის ხელფასებში სხვაობის აღმოფხვრის მიზნით, გარდა მეთოდოლოგიისა შრომის კოდექსი სასულველია განსაზღვრავდეს:

- ანაზღაურების ცნებას;
- საჭიროა სამუშაო კვირის ხანგრძლივობა მკაცრად შეიზღუდოს 40 საათამდე, ხოლო ზეგანაკვეთური მუშაობისთვის, რომელიც კვირაში 8 საათს არ უნდა აღემატებოდეს განისაზღვროს გაზრდილი ტარიფი 1,5 კოეფიციენტის ოდენობით. კაცების საშუალოდ ნამუშევარი საათების რაოდენობა კვირაში 4,3 სათით აღემატება იმავე მაჩვენებელს ქალებისთვის. ზეგანაკვეთური შრომისთვის გაზრდილი(დაკონკრეტებული) ტარიფის დაწესება გამოიწვევს ქალებისა და მამაკაცების მიერ ნამუშევარი საათების მიახლოებას ერთმანეთთან.

კანონმდებლობით გათვალისწინებული უნდა იყოს ოჯახური ვალდებულებებისა და სამსახურეობრივი მოვალეობების ურთიერთშეთავსების გარანტიები, როგორცაა შვებულების ადების რიგითობის განსაზღვრისას 3 წლამდე ასაკის ბავშვის მშობლებისთვის უპირატესობის მინიჭება, შვებულების ადების განსაზღვრა, ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების აუცილებელ პირობად ნებისმიერი პირის თანხმობის მიღება, რომელიც არის 3 წლამდე ასაკის ბავშვების მშობელი. კანონის ამჟამინდელი ვერსიით, ზეგანაკვეთურ სამუშაოზე პირების დასაქმება მათი თანხმობის გარეშე აკრძალულია მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ დასაქმებულები არიან არასრულწლოვნები, შშმ პირები, ორსული ქალები ან ცოტა ხნის წინ ნამშობიარები ქალები. ამასთან, დასაქმებული ვალდებულია შეასრულოს ზეგანაკვეთური სამუშაო სტიქიური უბედურებების თავიდან ასაცილებლად ან/და მათი შედეგების აღმოსაფხვრელად.

საჭიროა გადაიდგას ნაბიჯები, რომლებიც ქალთა ეკონომიკურ აქტიურობას მიახლოებებს კაცების აქტიურობის დონესთან. ამისათვის მნიშვნელოვანია საოჯახო საქმეების თანაბარი გადანაწილების მიღწევა. პარალელურად კი უნდა მოხდეს ქალთა წახალისება ჩაერთონ ეკონომიკურ საქმიანობაში, - მათი ანაზღაურების მიახლოებით კაცების ანაზღაურებასთან. ანაზღაურებას შორის სხვაობა ერთ-ერთი მოტივატორია ოჯახებისთვის საოჯახო საქმეების ქალებზე დაკისრების გადაწყვეტისას. თუკი ქალისა და მამაკაცის ანაზღაურება გათანაბრდება, უფრო მეტი ქალი გადაწყვეტს ჩაერთოს სამუშაო ძალაში და შესაბამისად კაცებზე უფრო ხშირად დაკავდებიან საოჯახო საქმიანობით. ასევე მნიშვნელოვანია სტერეოტიპული ვარაუდების წინააღმდეგ ბრძოლა, რომლებიც ქალებსა და კაცებს სხვადასხვა განათლებისა და გადამზადების გზისკენ უბიძგებენ, ქალებს აქვთ განათლებისა და ტრენინგის უფრო ვიწრო შესაძლებლობები.

იქიდან გამომდინარე, რომ ქალებს საშუალოდ 36,2%-ით დაბალი ანაზღაურება აქვთ, ისეთი პოლიტიკის ინსტრუმენტებს, როგორცაა მინიმალური ხელფასი და პროგრესული სამემოსავლო გადასახადი გარკვეული კონტრიბუციის შეტანა შეუძლია ქალისა და მამაკაცის ხელფასების გათანაბრებაში.

როგორც ქალთა დასაქმების მოტივაციის გასაზრდელად, ისე ხელფასებში უთანასწორობის შესამცირებლად საჭიროა სახელწიფომ გადადგას ნაბიჯები მმართველობით რგოლში ქალთა მონაწილეობის წასახალისებლად. ასეთი ნაბიჯი შეიძლება იყოს სახელმწიფო სტრუქტურებში ქალების წარმომადგენლობისთვის კვოტების შემოღება.

საჭიროა საწარმოებისთვის სავალდებულო ანტიდისკრიმინაციული პოლიტიკის შემოღება, რომელშიც უნდა აისახოს ქალისა და მამაკაცის თანაბარი უფლებები. ასეთი პოლიტიკის დოკუმენტურად გაწერა უზრუნველყოფს ქალისა და მამაკაცის თანასწორობის მიღწევას სამუშაო ადგილზე.

ქვეყნისთვის მნიშვნელოვან პრობლემას წარმოადგენს არაფორმალურ სექტორში დასაქმება. ქალები ძირითადად არაფორმალურად დასაქმებულნი არიან საშინაო მეურნეობებში – მომვლელებად, ძიძებად, დამლაგებლებად და რეპეტიტორებად. საერთაშორისო სავალუტო ფონდის 2015 წლის მონაცემებით<sup>16</sup>, საქართველოში არაფორმალური ეკონომიკა 53,07%-ს შეადგენს, რაც ერთ-ერთი ყველაზე მაღალი მაჩვენებელია მსოფლიოში. ამასთან საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მონაცემებით არასასოფლო-სამეურნეო სფეროში დასაქმებულთა შორის, 33,9% არაფორმალურადაა დასაქმებული.

16 IMF. Shadow Economies.



სახელმწიფომ უნდა გადადგას ნაბიჯები, რათა არაფორმალურ სექტორში დასაქმებულები გადავიდნენ ფორმალურ სექტორში. ამისათვის მან უნდა წახალისოს დასაქმებულები სოციალური გარანტიების გაზრდითა და შრომის უფლებების დაცვის გზით. ერთ-ერთი ასეთი ბენეფიტი შეიძლება იყოს დაგროვებითი საპენსიო სისტემა, სადაც თვითდასაქმებულებს უწევთ საკუთარი შემოსავლის 4% შეიტანონ საპენსიო ფონდში, რასაც სახელმწიფო უმატებს 2%-ს. მაშინ, როცა დაქირავებით დასაქმებულების შეთხვევაში დასაქმებული იხდის მხოლოდ 2%-ს, ხოლო დამსაქმებელი და სახელმწიფო ჯამი 4%-ს. 4%-იანი შენატანი ბევრი დასაქმებულისთვის საკმაოდ მაღალი ტვირთია, ამიტომ ფორმალიზაციის წახალისების მიზნით უპრიანი იქნებოდა თვითდასაქმებულთათვის სახელმწიფოს გადაეხადა 4%, ხოლო დასაქმებულს 2%.

მნიშვნელოვანი წამახალისებელი ინსტრუმენტია დეკრეტული შვებულების დაფინანსება. დღეს კერძო სექტორში დამსაქმებელს ვალდებულება არ აქვს დეკრეტულ შვებულებაში მყოფ პირს აუნაზღაუროს ეს პერიოდი. აღნიშნული გარკვეულ გავლენას ახდენს ხელფასებს შორის გენდერულ სხვაობაზე. საჭიროა საჯარო სექტორის მსგავსად ანაზღაურებადი გახდეს კერძო სექტორში დეკრეტული შვებულების პერიოდი. გარდა ამისა დეკრეტული შვებულების პერიოდი უნდა დაუფინანსდეს თვითდასაქმებულებსაც, რომლებიც რეგისტრირებულ საქმიანობას ეწევიან. ეს ნაბიჯი გამოიწვევდა თვითდასაქმებულთა ფორმალიზაციის წახალისებას.

საოჯახო მუერნობებში დასაქმებულები ვერ სარგებლობენ შვებულებისა და დროებითი შრომისუნარობის დროს ანაზღაურების უფლებით. საჭიროა კანონმდებლობამ ეს ორი უფლება მათთვისაც უზრუნველყოს.

იმ სფეროებში სადაც დასაქმება ძირითადად არაფორმალურია, სასურველია სახელმწიფომ შემოიღოს გარკვეული საგადასახადო შეღავათები, წინააღმდეგ შემთხვევაში ნებაყოფლობით ფორმალიზაციის მიღწევა რთული იქნება.

ქვეყანაში საკმაოდ პრობლეურია ე.წ ნახევარგანაკვეთიანი და არასრული სამუშაო ადგილების სიმცირე. ქალებისთვის, რომლებსაც აქვთ საოჯახო ვალდებულებები და ჰყავთ მცირეწლოვანი ბავშვები, მნიშვნელოვანია ჰქონდეთ შესაძლებლობა დასაქმდნენ არასრულ განაკვეთზე და ამ საბაბით არ დატოვონ სამუშაო ძალა.

მნიშვნელოვანი მიმართულებაა საზოგადოებრივი აზრის ჩამოყალიბება. ცნობიერების ამაღლების კამპანიები უნდა ტარდებოდეს:

- საწარმოებში, გენდერული დისკრიმინაციის თავიდან აცილების მიმართულებით;
- შინამეურნეობებში შრომის დანაწილების და საოჯახო საქმეებში როგორც ქალის, ისე კაცის ჩართულობის საჭიროების შესახებ.
- შინამეურნეობებისთვის, რომლებიც იყენებენ დაქირავებით შრომას, დასაქმებულის შრომითი უფლებების დაცვის საჭიროების შესახებ.
- საზოგადოებაში დამკვიდრებულ „მამაკაცურ“ და „ქალურ“ პროფესიებს შორის არესებული ზღვარის გაქრობის მიმართულებით.
- მოსამართლეთა, ადვოკატთა და შრომის ინსპექტორების ცნობიერების ამაღლება გენდერული თანასწორობის, მათ შორის თანაბარი შრომისთვის თანაბარი ანაზღაურების მიმართულებით.

საშუალოდ ქალთა მიღწეული განათლების დონე საქართველოში უფრო მაღალია ვიდრე კაცების, თუმცა ეს არ აისახება მათ ანაზღაურებაზე. ამის ერთ-ერთი მიზეზი დამსაქმებელთა მხრიდან განათლების დამადასტურებელი დოკუმენტის მიმართ არასაკმარისი ნდობაა. ამიტომ საჭიროა სახელმწიფომ გადადგას ისეთი ნაბიჯები, რომელიც დასაქმებულთა შორის გაზრდის ფორმალური განათლების დამადასტურებელი დოკუმენტების მიმართ ნდობას. დამსაქმებელი უფრო მეტად ენდობა ისეთ კადრს, რომლის მომზადებამაც თავად შეიტანა წვლილი, ამიტომ სასურველია მოხდეს დუალური განათლების პოპულარიზაცია და მისი მასშტაბების ზრდა.

## ► 10. რეკომენდაციები

**1. გენდერული სხვაობის შეფასების მეთოდოლოგია განისაზღვროს, როგორც ეროვნულ, ისე კომპანიის დონეზე.**

მეთოდოლოგიაში გათვალისწინებული უნდა იყოს:

**1.1 საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურისთვის -**

- განათლების დონე;
- ნამუშევარი საათების რაოდენობა;
- დაკავებული პოზიცია;
- ეკონომიკის სექტორი;

**1.2 კომპანიის დონეზე თანაბარი ღირებულების შრომის შეფასებისას გათვალისწინებულ იქნეს შემდეგი ფაქტორები -**

- კვალიფიკაცია;
- მოვალეობების სირთულე;
- პასუხისმგებლობა;
- შრომის პირობები (ნამუშევარი საათები და სხვა პირობები)

მეთოდოლოგიაში კომპანიის დონეზე ზემოაღნიშნული ფაქტორებისთვის უნდა განისაზღვროს შეფასების კრიტერიუმები.

კრიტერიუმებს უნდა მიენიჭოს შესაბამისი წონები რომელთა ნამრავლის საბაზისო ხელფასზე ნამრავლიც უნდა შეადგენდეს კონკრეტული პირის ანაზღაურებას.

კომპანიის დონეზე თანაბარი შრომის შეფასების მეთოდოლოგია ასისახოს შრომის კოდექსში.

**2. სხვაობის შემცირების გზები:**

**2.1 სახელმწიფოს პოლიტიკა-**

სახელმწიფომ შეისწავლოს გენდერულ ქრილში ხელფასებს შორის არსებული სხვაობის გამომწვევი მიზეზები და სოციალურ პარტნიორობთან ერთად დასახოს სხვაობის შემცირების გზები:

ქალთა ეკონომიკური აქტიურობის მიახლოება კაცების აქტიურობის დონესთან

- საოჯახო საქმეების თანაბარი გადანაწილების მიღწევა, რისი ერთ-ერთი წინაპირობაც თანაბარი ანაზღაურებაა.

მმართველობით რგოლში ქალთა მონაწილეობის წახალისება;

- სახელმწიფო სტრუქტურებში ქალების წარმომადგენლობისთვის კვოტების შემოღება;

სახელმწიფო ტენდერებში მონაწილეობისთვის, კომპანიების მიმართ, ხელფასებში გენდერული სხვაობის არარსებობის მოთხოვნა;

კომპანიებისთვის სავალდებულო ანტიდისკრიმინაციული პოლიტიკის დოკუმენტის შემოღება;

არაფორმალური დასაქმების შემცირებისკენ მიმართული ნაბიჯები:

- ▶ დეკრეტული შვებულების დაფინანსება კერძო სექტორში დასაქმებულთათვის, მათ შორის თვითდასაქმებულთათვის, რომლებიც რეგისტრირებულ საქმიანობას ეწევიან.
- ▶ დროებითი შრომისუნარობის დროს საოჯახო მეურნეობებში დასაქმებულთათვის ანაზღაურების შენარჩუნება.
- ▶ საგადასახადო შეღავათების შემოღება იმ სფეროებში, სადაც დასაქმება ძირითადად არაფორმალურია.

**არასრული და ნახევარგანაკვეთიანი სამუშაო ადგილების შექმნის წახალისება.**

## **2.2 საზოგადოებრივი აზრის ჩამოყალიბება-**

### **ცნობიერების ამაღლების კამპანიები:**

- ▶ საწარმოებში, გენდერული დისკრიმინაციის თავიდან აცილების მიმართულებით.
- ▶ შინამეურნეობებში შრომის დანაწილების და საოჯახო საქმეებში როგორც ქალის, ისე კაცის ჩართულობის საჭიროების შესახებ.
- ▶ შინამეურნეობებისთვის, რომლებიც იყენებენ დაქირავებით შრომას, დასაქმებულის შრომითი უფლებების დაცვის საჭიროების შესახებ.
- ▶ საზოგადოებაში დამკვიდრებულ „მამაკაცურ“ და „ქალურ“ პროფესიებს შორის არესბული ზღვარის გაქრობის მიმართულებით.
- ▶ მოსამართლეთა, ადვოკატთა და შრომის ინსპექტორების ცნობიერების ამაღლება გენდერული თანასწორობის, მათ შორის თანაბარი შრომისთვის თანაბარი ანაზღაურების მიმართულებით.

**დამსაქმებელთა მხრიდან განათლების დამადასტურებელი დოკუმენტის მიმართ ნდობის გაზრდა. დუალური სწავლების (სამუშაოზე დაფუძვნილი) პოპულარიზაცია და მასშტაბების ზრდა.**

## ► გამოყენებული ლიტერატურა

---

ILO. 2019 *Closing the Gender Pay Gap: What Role for Trade Unions? ACTRAV Policy Brief*.

— —. 2018/19 *Global Wage Report: What lies behind gender pay gaps?*

IMF. 2018. *Country Report No. 18/373 Georgia*.

— —. 2018. [Shadow Economies Around the World: What Did We Learn Over the Last 20 Years?](#)

Khitarishvili, T. 2016. "Two Tales of Contraction: Gender Wage Gap in Georgia before and after the 2008 Crisis." *IZA Journal of Labor and Development* 5 (14): 1–28.

ლიპარტიანი, რ. და თ. გაბისონია. 2017. [მართლმსაჯულების ხელმისაწვდომობა ქალთა შრომითი უფლებები სუზრუნველსაყოფად](#)

მატარაძე თ., და ა. დიაკონიძე. 2018. [ვაკანსიების მონიტორინგი რეგიონულ შრომის ბაზრებზე. თბილისი](#)

საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური. 2018. [ქალი და კაცი საქართველოში \(სტატისტიკური ჰუბლიკაცია\)](#).

— —. n.d. [შინამუშენების შემოსავლები](#)

UN Women. 2018. [ქალთა დაბალი ეკონომიკური აქტიურობა და არაფორმალურ სექტორში ჩართულობა საქართველოში](#).

USAID. 2016. *Georgia: Recent trends and drivers of poverty reduction*.

World Bank Group. 2016. *Georgia Country Gender Assessment. Poverty and Equity Global Practice*.

— —. 2016 *Georgia: Recent trends and drivers of poverty reduction*.

— —. 2019 *Doing Business 2019. Training for Reform*.

## ▶ დანართი. საჯარო დაწესებულებაში შრომის ანაზღაურების წესი

საჯარო დაწესებულებებში შრომის ანაზღაურების წესს განსაზღვრავს „საჯარო დაწესებულებაში შრომის ანაზღაურების შესახებ“ კანონი. ანაზღაურების სახე განისაზღვრება როგორც: თანამდებობრივი სარგო, დანამატი, საკლასო დანამატი და ჯილდო.

კანონი ვრცელდება საჯარო დაწესებულებებში დასაქმებულ პირებზე, თუმცა იგი შეიცავს მრავალ გამონაკლისს მათ შორის ეს კანონი არ ვრცელდება:

- ▶ ეროვნული მარეგულირებელი ორგანოების წევრებსა და აპარატების თანამშრომლებზე;
- ▶ საქართველოს ეროვნული ბანკის საბჭოს წევრებსა და მოსამსახურეებზე;
- ▶ სახელმწიფო აუდიტის სამსახურის გენერალურ აუდიტორზე, მის მოადგილეებზე, პრეზიდიუმის წევრზე, აუდიტორსა და ანალიტიკოსზე;
- ▶ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს წევრზე და საერთო სასამართლოს მოსამართლეზე;
- ▶ საქართველოს იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს წევრზე;
- ▶ პროკურორსა და პროკურატურის გამომძიებელზე და სხვ.

ამ კანონით დადგენილი ნორმები არ ვრცელდება საჯარო დაწესებულებაში დასაქმებულ იმ პირებზე, რომელთა შრომის ანაზღაურება ფინანსდება სახელმწიფოს მიერ მიღებული გრანტის ან/და საქართველოს პარლამენტის მიერ რატიფიცირებული საერთაშორისო ხელშეკრულების ფარგლებში. კანონი არ ვრცელდება ასევე დიპლომატიურ მისიებსა და საერთაშორისო ორგანიზაციებში საქართველოს წარმომადგენლებზე.

ეს კანონი ეხება იმ პირებს, რომლებიც იღებენ ე.წ. დროით ხელფასს. თუ პირი იღებს ე.წ. „სანარდო“ ხელფასს, და მისი შრომის ანაზღაურების გაანგარიშება დაკავშირებულია შესრულებული სამუშაოს მოცულობასთან/ღირებულებასთან (ნამუშევარისათვის, მომსახურების საფასურის წილის ან/და სხვა მაჩვენებლის მიხედვით), შესაძლებელია დადგინდეს ამ კანონით განსაზღვრულისაგან განსხვავებული წესი.

გარდა აღნიშნულისა განსხვავებული პირობები შეიძლება ჰქონდეს ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირს, თუკი ჩაითვლება, რომ ეს პროფესია განსაკუთრებით მოთხოვნილია ან/და კერძო სექტორში ამ პროფესიავზე უფრო მაღალია ანაზღაურება.

გამონაკლისი შესაძლებელია დადგინდეს საჯარო დაწესებულების უფლებამოსილი პირის დასაბუთებული შუამდგომლობით, შესაბამის აღმასრულებელ ხელისუფლებასთან შეთანხმებით.

საქართველოს შესაბამისი წლის სახელმწიფო ბიუჯეტის შესახებ კანონით განისაზღვრება **თანამდებობრივი სარგოს საბაზო ოდენობა**, რომლის შესაბამის კოეფიციენტზე ნამრავლით მიიღება კონკრეტული თანამდებობის/პოზიციის თანამდებობრივი სარგო.

2018 წლის ბიუჯეტის მიხედვით საბაზო თანამდებობრივი სარგო შეადგენდა 1000 ლარს.<sup>17</sup>

„საჯარო დაწესებულებაში შრომის ანაზღაურების წესის შესახებ“ კანონში მოცემულია 9 კლასი და ყოველ საკლასო ჩინს თავის მხრივ აქვს 10 თანამდებობრივი სარგოს თანრიგი.

**თანამდებობრივი სარგოები** დგინდება თანამდებობის/პოზიციის ფუნქციური დატვირთვის გათვალისწინებით, საბაზო თანამდებობრივი სარგოს შესაბამის კოეფიციენტზე ნამრავლით და აისახება

17 საქართველოს კანონი „საქართველოს 2018 წლის სახელმწიფო ბიუჯეტის შესახებ“ მუხლი 22(2).

საჯარო დაწესებულების სამტალო ნუსხაში. თანამდებობრივი სარგოს თანრიგის ამაღლება წარმოადგენს წახალისების ერთ-ერთი ფორმას. დისციპლინური პასუხისმგებლობის ერთ-ერთი ფორმაა უფრო დაბალი თანრიგის თანამდებობრივ სარგოზე გადაყვანა – არა უმეტეს ერთი წლის ვადით.

თანამდებობრივი სარგოს ყველაზე მაღალი ზღვრული ოდენობა აქვთ პრეზიდენტს, პარლამენტის თავმჯდომარესა და პრემიერ მინისტრს.

**სახელფასო დანამატის** გაცემას აქვს კონკრეტული პირობები. იგი გაიცემა ზეგანაკვეთური სამუშაოს ან დამატებითი ფუნქციების შესრულებისათვის, მათ შორის, ღამის საათებში, დასვენების/უქმე დღეს და ჯანმრთელობისათვის რისკის შემცველ სამუშაო პირობებში საქმიანობისათვის.

დანამატის ერთდროული ოდენობა არ უნდა აღემატებოდეს შესაბამისი თანამდებობრივი სარგოს 1 თვის ოდენობას, ხოლო წლის განმავლობაში მიღებული მთლიანი სახელფასო დანამატის ოდენობა – თანამდებობრივი სარგოს წლიური ოდენობის 20%-ს. სახელფასო დანამატი გაიცემა ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის საფუძველზე, რომელშიც მითითებული უნდა იყოს შესაბამისი სახელფასო დანამატის გაცემის საფუძველი და ოდენობა.

სახელფასო დანამატი შეიძლება მიეცეს საჯარო მოხელეს, სახელმწიფო მოსამსახურეს, საჯარო დაწესებულებაში შრომითი ან ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირს. სახელმწიფო-პოლიტიკური თანამდებობის პირს და პოლიტიკური თანამდებობის პირს სახელფასო დანამატი არ ეძლევათ.

**საკლასო დანამატი** – მოხელისათვის „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით გათვალისწინებული **მოხელის** კლასის შესაბამისი დანამატი; ეს დანამატი გაიცემა მხოლოდ მოხელეზე და არა ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირებზე.

საკლასო დანამატი გამოითვლება თანამდებობრივი სარგოს პროცენტული ოდენობით, შემდეგი ცხრილის შესაბამისად:

მოხელისკლასი	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
საკლასოდანამატისგანაკვეთი	1%	2%	3%	4%	5%	6%	7%	8%	9%	10%	12%	15%

გადაწყვეტილებას, შეფასების მეთოდის შესახებ, იღებს საჯარო დაწესებულების ხელმძღვანელი. შეფასების წესი უნდა შეესაბამებოდეს პროფესიული საჯარო მოხელის შეფასების წესისა და პირობების დამტკიცების შესახებ, მთავრობის #220 დადგენილებას. სხვა თანამდებობაზე (სხვადაწესებულებაში) გადასვლისას მოხელეს უნარჩუნდება საკლასო ჩინისათვის გათვალისწინებული დანამატი.

ფულადი ჯილდო – მოხელისათვის, შრომითი ან ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებული პირებისთვის, მასზე დაკისრებული ფუნქციების ზედმიწევნით და სანიმუშოდ შესრულებისათვის, ხანგრძლივი და კეთილსინდისიერი სამსახურისათვის ან/და მის მიერ განსაკუთრებული სირთულის ან მნიშვნელობის დავალების შესრულებისათვის გათვალისწინებული წახალისების საშუალება;

საჯარო დაწესებულებაში დასაქმებული პირის მიერ წლის განმავლობაში მიღებული ფულადი ჯილდოს საერთო ოდენობა არ უნდა აღემატებოდეს ამ პირის მიერ დაკავებული თანამდებობის/პოზიციის თანამდებობრივი სარგოს წლიური ოდენობის 10%-ს.

ფულადი ჯილდო გაიცემა ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის საფუძველზე, და რომელშიც მითითებული უნდა იყოს ფულადი ჯილდოს გაცემის საფუძველი და ოდენობა.

სახელმწიფო-პოლიტიკური თანამდებობის პირსა და პოლიტიკური თანამდებობის პირს ფულადი ჯილდო არ ეძლევათ.

განსაკუთრებულ შემთხვევაში შესაძლებელია საჯარო დაწესებულებაში დასაქმებულ პირს საქართველოს მთავრობის გადაწყვეტილებით, აღნიშნული განსაკუთრებული შემთხვევისთვის, ერთჯერადად მიეცეს ფულადი ჩილდო ამ კანონით დადგენილი ზღვრული ოდენობის გაუთვალისწინებლად.

სახელმწიფო ბიუჯეტის დაფინანსებაზე მყოფ საჯარო დაწესებულებაში (მათ შორის სსიპ-ში) დასაქმებული სახელმწიფო მოსამსახურის (გარდა სახელმწიფო-პოლიტიკური თანამდებობის პირისა და მოხელისა) თანამდებობრივი სარგო არ უნდა აღემატებოდეს საბაზო თანამდებობრივი სარგოს საქართველოს მინისტრის თანამდებობრივი სარგოს კოეფიციენტზე ნამრავლს (კოეფიციენტი 8.5. 8500 ლარი).

საჯარო დაწესებულებაში შესრულებული ზეგანაკვეთური სამუშაო და ღამის საათებში, დასვენების/უქმე დღეს ან ჯანმრთელობისათვის რისკის შემცველ სამუშაო პირობებში საქმიანობა ანაზღაურდება ნამუშევარი საათებისა და თანამდებობრივი სარგოს მიხედვით, შესაბამისი საჯარო დაწესებულების მიერ დადგენილი წესით, ამ კანონით დადგენილი ზღვრული ოდენობის ფარგლებში.

► **Contact:**

ILO Decent Work Technical Support Team and  
Country Office for Eastern Europe and Central Asia

Petrovka st. 15, office 23  
107031 Moscow,  
Russia

T: +7 495 933 08 10

F: +7 495 933 08 20

E: [moscow@ilo.org](mailto:moscow@ilo.org)