პოლიტიკის ნარკვევი

როგორ აღმოვფხვრათ გენდერული სახელფასო სხვაობა საქართველოში?

საკითხის აღწერა

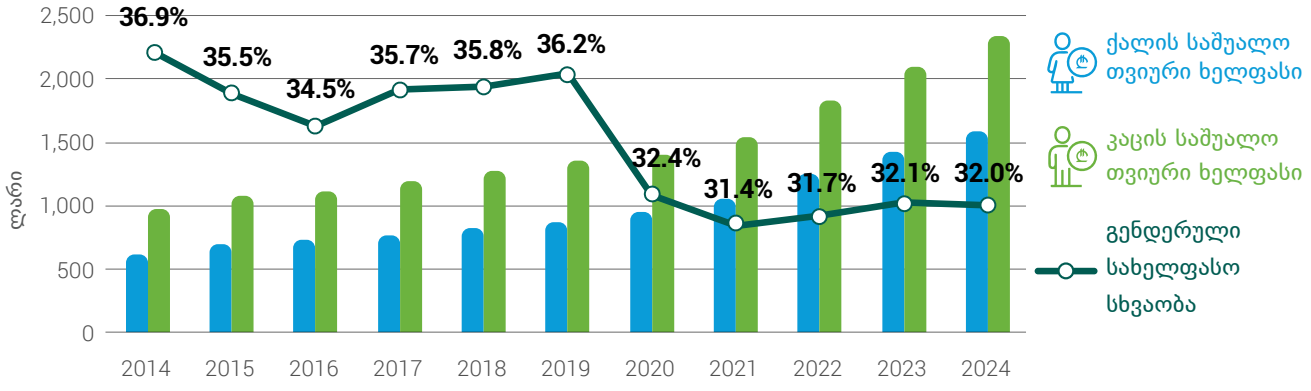
თანაბარი ღირებულების შრომისთვის თანაბარი ანაზღაურების უზრუნველყოფა წარმოადგენს როგორც სოციალური სამართლიანობის, ისე ეკონომიკური განვითარების საფუძველს. მიუხედავად იმისა, რომ ბოლო წლებში საქართველოში შრომისა და დასაქმების სფეროში არაერთი რეფორმა განხორციელდა, შრომით ურთიერთობებში გენდერული თანასწორობა და ქალთა შრომითი უფლებების დაცვა კვლავ ერთ-ერთ უმნიშვნელოვანეს გამოწვევად რჩება.[1]

ამ მხრივ, ერთ-ერთი მთავარი პრობლემა გენდერული სახელფასო სხვაობაა. ესაა განსხვავება ქალისა და კაცის ხელფასებს შორის, რომელიც საქართველოში განიხილება, როგორც ქალთა და კაცთა ეკონომიკური უთანასწორობის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი მაჩვენებელი.

2024 წლის მონაცემებით, საქართველოში გენდერული სახელფასო სხვაობა **32%**-ს შეადგენდა.[2] ქალები, კაცებთან შედარებით, ნაკლებ ანაზღაურებას იღებენ ეკონომიკის ყველა სექტორში. ყველაზე მაღალი მაჩვენებელი დაფიქსირდა შემდეგ სექტორებში:

- საფინანსო და სადაზღვევო - 49.8%;
- დამამუშავებელი მრეწველობის - 39.6%.[3]

გრაფიკი 1:
დაქირავებით დასაქმებულთა საშუალო თვიური ხელფასი და გენდერული სახელფასო სხვაობა საქართველოში



წყარო: საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, ავტორის გამოთვლები.

რა განაპირობებს გენდერულ სახელფასო სხვაობას?

გენდერული სახელფასო სხვაობის გამომწვევ მნიშვნელოვან ფაქტორთა შორისაა:

- **შრომის ბაზრის ჰორიზონტალური სეგრეგაცია:**[4] ქალები ძირითადად დასაქმებულნი არიან ისეთ სექტორებსა და სფეროებში, სადაც ანაზღაურება შედარებით დაბალია. კაცების სიჭარბით გამორჩეულ სექტორებში კი ხელფასები, როგორც წესი, უფრო მაღალია. მაგალითად, განათლების სფეროში, სადაც 2024 წელს დასაქმებულთა 86.1% ქალია, საშუალო ხელფასი შეადგენდა 1,233 ლარს, რაც საქართველოს საშუალო ხელფასზე 37%-ით ნაკლებია.
- **შრომის ბაზრის ვერტიკალური სეგრეგაცია:** ვერტიკალური სეგრეგაცია, იგივე „შუშის ჭერი“, მაღალანაზღაურებად საქმიანობებზე ქალისთვის წვდომის შეზღუდვას გულისხმობს.[5] 2024 წლის მდგომარეობით, საქართველოში კაცი მენეჯერების რაოდენობა, ქალი მენეჯერების რაოდენობას 51.9%-ით აღემატებოდა.
- **აუნაზღაურებელი ზრუნვის შრომის არათანაბარი გადანაწილება:** 2024 წლის კვლევის მიხედვით, მოსახლეობის 71% ეთანხმება მოსაზრებას, რომ ქალი ნაკლებს უნდა მუშაობდეს და მეტ დროს უთმობდეს ოჯახზე ზრუნვას.[6] „დროის გამოყენების კვლევის“ მონაცემებით, ქალები 4.8-ჯერ მეტ დროს ხარჯავენ აუნაზღაურებელ ზრუნვასა და საოჯახო საქმიანობებზე, ვიდრე კაცები.[7] შედეგად, ქალებს ნაკლები დრო რჩებათ ანაზღაურებადი შრომისთვის და კარიერული გამოცდილების მისაღებად.
- **მინიმალური ხელფასის არაადეკვატური სტანდარტი:** საქართველოში მინიმალური ხელფასის არსებული სტანდარტი (თვეში 20 ლარი)[8] არ შეესაბამება დასაქმებულთა და მათი ოჯახების საბაზისო საჭიროებებს და წარმოადგენს შრომის ბაზრის ერთ-ერთ მნიშვნელოვან გამოწვევას. ეს საკითხი განსაკუთრებით მწვავეა დაბალანაზღაურებადი სექტორებისა და პოზიციებისთვის, რომლებზეც მინიმალური ანაზღაურება ყველაზე დიდ გავლენას ახდენს.[9] შესამჩნევია, რომ ქალების პროცენტული მაჩვენებელი ასეთ სფეროებში და პოზიციებზე არაპროპორციულად მაღალია. საქართველოში გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფაში მინიმალური ანაზღაურების მნიშვნელობა ყველაზე კარგად განათლების სექტორში გამოვლინდა: 2015 წელს ამ სექტორში საჯარო სკოლის მასწავლებლებისთვის მინიმალური ხელფასის დაწესების შემდეგ, გენდერული სახელფასო სხვაობა მნიშვნელოვნად შემცირდა: 2015 წლის 22%-დან 2016 წლის 14%-მდე.
- **დედობის და მშობლის შვებულების არსებული პოლიტიკა და მისი ანაზღაურების ხარვეზული მოწესრიგება:** კანონმდებლობის მიხედვით, საჯარო მოხელეებისა და საჯარო სკოლების პედაგოგებისთვის დედობის შვებულება სრულად ანაზღაურდება. ხოლო საჯარო სამსახურებში საჯარო მოხელის სტატუსის არმქონე დასაქმებულებისა და კერძო სექტორში დასაქმებულებისთვის ანაზღაურება 6 თვის განმავლობაში ჯამურად არ აღემატება 2000 ლარს, რაც თვეში არაუმეტეს 333 ლარია. ეს თანხა ვერ უზრუნველყოფს დედასა და ბავშვს ადეკვატური საცხოვრებელი პირობებით. ასევე, საქართველოს კანონმდებლობა ამ ეტაპზე არ ცნობს და არ არეგულირებს მამობის შვებულებას.
- **დისკრიმინაცია:** გასათვალისწინებელია, რომ არსებობს ეგრეთ წოდებული გენდერული სახელფასო სხვაობის აუხსნელი ნაწილი, რომელიც არ აიხსნება სამუშაო გამოცდილებით, პიროვნული მახასიათებლებით ან სხვა დაკვირვებადი ფაქტორებით და მხოლოდ სქესის ნიშნით დისკრიმინაციით შეიძლება იყოს განპირობებული. კერძოდ, დამსაქმებლები, თავიანთი განსხვავებული აღქმების, მოლოდინების, სტერეოტიპებისა და წარმოდგენების გამო, ერთი და იმავე მახასიათებლების მქონე ქალსა და კაცს ერთი და იმავე ღირებულების შესასრულებელი სამუშაოსთვის სხვადასხვანაირად აფასებენ.[10]

რამდენად თავსებადია ეროვნული კანონმდებლობა საერთაშორისო სტანდარტებთან?

ქალებისა და კაცების თანაბარი ღირებულების შრომისთვის თანაბარი ანაზღაურების საკითხი მოწესრიგებულია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შსო) №100 ფუნდამენტური კონვენციით „მამაკაცთა და ქალთა თანასწორი ანაზღაურების შესახებ თანაბარი ღირებულების შრომისათვის,“[11] რომელიც საქართველოს რატიფიცირებული აქვს. ასევე მოქმედებს კონვენციის თანმხლები №90 რეკომენდაცია[12] და სხვა საერთაშორისო აქტები,[13] მათ შორის ევროკავშირის დირექტივები.[14]

2021 წელს საქართველო შეუერთდა თანაბარი ანაზღაურების საერთაშორისო კოალიციას (EPIC) და აიღო ვალდებულება გადადგას კონკრეტული ნაბიჯები გენდერული სახელფასო სხვაობის აღმოსაფხვრელად.

ქვემოთ წარმოდგენილია საქართველოს კანონმდებლობის შედარებითი ანალიზი საერთაშორისო სტანდარტებთან შესაბამისობის კუთხით.

დისკრიმინაციის აკრძალვა

„საქართველოს შრომის კოდექსის“[15] და „საჯარო სამსახურის შესახებ“[16] კანონის მიხედვით, დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს თანაბარი სამუშაოს შემსრულებელი ქალი და კაცი დასაქმებულთათვის თანაბარი ანაზღაურება. თუმცა, საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობა არ შეესაბამება შსო-ს №100 კონვენციის და ევროკავშირის 2006/54/EC დირექტივის ,,დასაქმებისა და პროფესიული საქმიანობის საკითხებში ქალებისა და კაცების თანაბარი მოპყრობისა და თანაბარი შესაძლებლობების განხორციელების შესახებ“[17] მოთხოვნებს. კერძოდ, *საერთაშორისო სტანდარტებით გათვალისწინებულია **„თანაბარი ღირებულების შრომის თანაბარი ანაზღაურება“**, მაშინ როდესაც საქართველოს კანონმდებლობა ითვალისწინებს მხოლოდ „თანაბარი შრომის თანაბარ ანაზღაურებას“.*

ანაზღაურების ცნება

„საქართველოს შრომის კოდექსში“ 2020 წლიდან განისაზღვრა ანაზღაურების ცნება, რომლის მიხედვითაც ,,შრომის ანაზღაურება არის ძირითადი ან მინიმალური ანაზღაურება ან ხელფასი ან ნებისმიერი სხვა ანაზღაურება, რომელიც გადახდილია ფულადი ფორმით ან ნატურით და რომელსაც პირდაპირ ან არაპირდაპირ იღებს დასაქმებული დამსაქმებლისგან სამუშაოს შესრულების სანაცვლოდ“. *ანაზღაურების ცნების თვალსაზრისით საქართველოს შრომის კოდექსის ნორმა **სრულ შესაბამისობაშია** შსო-ს სტანდარტთან.*

ანაზღაურების შეფასების მეთოდოლოგია

საქართველოს არ აქვს შრომის გაზომვა/შეფასების მეთოდოლოგიის ინსტიტუციური ჩარჩო ან ეროვნული სახელმძღვანელო,[18] რაც შეუძლებელს ხდის ქალისა და კაცის მიერ გაწეული შრომის ღირებულებათა შეფასებასა და მათ შედარებას. მსგავსი მეთოდოლოგია ასევე არ ჩამოუყალიბებია შრომის ინსპექციას, რომელიც თანაბარი შრომის თანაბარი ანაზღაურების საკითხის სახელმწიფო მაკონტროლებელი ორგანოა საქართველოში.[19]

შსო-ს №100 კონვენციასთან და ევროკავშირის 2006/54/EC და 2023/970[20] დირექტივებთან თავსებადობისთვის *აუცილებელია საქართველომ შეიმუშაოს **ანაზღაურების შეფასების ობიექტურ კრიტერიუმებზე დაფუძნებული მეთოდოლოგია.** მანამდე კი მნიშვნელოვანია კანონმდებლობით განისაზღვროს „თანაბარი ღირებულების შრომისთვის თანაბარი ანაზღაურების“ პრინციპი.*

ანაზღაურების გამჭვირვალობა

ანაზღაურების გამჭვირვალობა არის უმნიშვნელოვანესი ინსტრუმენტი იმის უზრუნველსაყოფად, რომ ქალები და კაცები თანაბარი სამუშაოსთვის თანაბარ ანაზღაურებას იღებდნენ. ის ხელს უწყობს გენდერული სახელფასო სხვაობის შემცირებას და, ზოგადად, შრომის ბაზარზე გენდერული უთანასწორობის დაძლევას.[21] საქართველოში ანაზღაურების გამჭირვალობის პოლიტიკა ან პრაქტიკა დანერგილი არ არის. მეტიც, საქართველო მიეკუთვნება იმ სახელმწიფოთა რიცხვს, სადაც მოქმედებს ზეპირსიტყვიერად ან შინაგანაწესებით მოწესრიგებული, ე.წ. „სახელფასო კონფიდენციალობის“ პრაქტიკა. ევროკავშირის დირექტივა № 2023/970 ითვალისწინებს, რომ ქალებსა და კაცებს თანაბარი ან თანაბარი ღირებულების სამუშაოს შესრულებისას გარანტირებული უნდა ჰქონდეთ თანაბარი ანაზღაურება ანაზღაურების გამჭვირვალობისა და აღსრულების მექანიზმების მეშვეობით. *აუცილებელია, საქართველოში **ანაზღაურების გამჭვირვალობის** სტანდარტები განისაზღვროს ეროვნული კანონმდებლობით.*

მინიმალური ხელფასი

თანაბარი ღირებულების სამუშაოსთვის თანაბარი ანაზღაურების უზრუნველსაყოფად, შსო-ს №90 რეკომენდაციის თანახმად, მნიშვნელოვანია მინიმალური ხელფასი. შსო-ს №131 კონვენცია „მინიმალური ხელფასის დადგენის შესახებ”,[22] რომელიც საქართველოს არ აქვს რატიფიცირებული, ითვალისწინებს, რომ მინიმალური ხელფასი უნდა ფარავდეს დასაქმებულისა და მისი ოჯახის საჭიროებებს. ევროკავშირის დირექტივის ,,ადეკვატური მინიმალური ხელფასის შესახებ“[23] მიხედვით, მინიმალური ხელფასი უნდა შეადგენდეს საშუალო ხელფასის მინიმუმ 50%-ს, ან მედიანური ხელფასის 60%-ს.

საქართველოში მინიმალური ხელფასი 1999 წლიდან უცვლელია და თვეში მხოლოდ 20 ლარს შეადგენს. ეს თანხა ქვეყნის საარსებო მინიმუმზე 13-ჯერ,[24] ხოლო საშუალო ხელფასზე 110-ჯერ ნაკლებია.[25] მინიმალური ხელფასი ასევე განსაზღვრულია ეკონომიკის ორ სექტორში: განათლების და ჯანდაცვის სექტორებში, თუმცა არ მოიცავს ყველა დასაქმებულს ამ სექტორებში. *ეროვნულ დონეზე **მოქმედი მინიმალური ხელფასის სტანდარტები არ შეესაბამება საერთაშორისო სტანდარტებს**. არსებული მინიმალური ხელფასის ოდენობა არ არის საკმარისი დასაქმებულთა და მათი ოჯახების საბაზისო საჭიროებების დასაკმაყოფილებლად და საერთო ჯამში, ის მნიშვნელოვნად ჩამორჩება ქვეყანაში არსებულ საშუალო ხელფასს.*

მოქმედების სფერო

შსო-ს №100 კონვენციის და ევროკავშირის დირექტივების მოქმედების არეალი ფართოა. იგი მოიცავს „ყველა დასაქმებულს“, მიუხედავად იმისა, მუშაობენ ისინი საჯარო თუ კერძო სექტორში, ფორმალურ თუ არაფორმალურ სექტორში და მიუხედავად მათი სტატუსისა თუ კონტრაქტის ტიპისა. საქართველოს შრომითი კანონმდებლობა არაფორმალურ დასაქმებულებს ფაქტობრივად არ მოიცავს. შესაბამისად, მათზე არ ვრცელდება შრომის დაცვის გარანტიები. საერთაშორისო სტანდარტებთან შესაბამისობისთვის *აუცილებელია, რომ ეროვნული კანონმდებლობა და აღსრულების მექანიზმები მოიცავდეს **ყველა დასაქმებულს.** შესაბამისად, შრომითი უფლებები თანაბრად უნდა ვრცელდებოდეს დასაქმებულთა ყველა კატეგორიაზე, მათი სტატუსის და დასაქმების სექტორის მიუხედავად.*

აღსრულება

2021 წლის 1 იანვრამდე საქართველოში შრომითი უფლებების დარღვევის შემთხვევები განიხილებოდა მხოლოდ სასამართლოში ან სახალხო დამცველის მიერ. ხოლო 2021 წლის 1 იანვრიდან ამოქმედდა შრომის ინსპექციის სამსახური, როგორც შრომითი კანონმდებლობის აღსრულებაზე ზედამხედველი სახელმწიფო ორგანო.[26]

მიუხედავად იმისა, რომ შრომის კოდექსი აწესებს თანაბარი შრომის თანაბარი ანაზღაურების პრინციპს, დისკრიმინაციის აკრძალვაზე ზედამხედველ არცერთ ორგანოს, მათ შორის არც შრომის ინსპექციას, არ აქვს ოფიციალური, ეროვნულ დონეზე დამტკიცებული ინსტრუქცია, რომლის მიხედვითაც შესაძლებელი იქნება

გენდერული სახელფასო სხვაობის დადგენა, აღმოჩენის შემთხვევაში კი დისკრიმინაციული ნიშნის იდენტიფიცირება ან გამორიცხვა. ამასთან, შესაძლო უთანასწორო ანაზღაურების დადგენას ხელს უშლის სამუშაოს კლასიფიკაციის სისტემის/მეთოდოლოგიის ეროვნულ დონეზე არარსებობაც.

შრომის ღირებულებაზე ევროკავშირის სტანდარტებთან შესაბამისობის კონტექსტში საუბრისას იკვეთება აგრეთვე ის პრობლემაც, რომ საქართველოს შრომის კოდექსი არ აღიარებს თანაბარი ღირებულების შრომისთვის თანაბარ ანაზღაურებას. შესაბამისად, ქვეყანაში არ არსებობს შრომის ღირებულების გაზომვის მეთოდოლოგიაც. ამრიგად, მიუხედავად თანაბარი ანაზღაურების სტანდარტის ფორმალური მოწესრიგებისა, აღსრულების ინსტრუმენტების არარსებობა აღნიშნულ საკითხს კვლავ მნიშვნელოვან გამოწვევად ტოვებს. საერთაშორისო სტანდარტებთან შესაბამისობის უზრუნველსაყოფად, *შრომის ინსპექციის სამსახურის მანდატი უნდა მოიცავდეს* ***თანაბარი ღირებულების შრომის თანაბარი ანაზღაურების მონიტორინგს****. ამასთან, მას უნდა ჰქონდეს შესაბამისი მეთოდოლოგია შრომის ღირებულების შესაფასებლად, ასევე სახელმძღვანელო ინსტრუქცია გენდერული სახელფასო სხვაობის დასადგენად.*

რა ნაბიჯები უნდა გადადგას საქართველომ გენდერული სახელფასო სხვაობის აღმოსაფხვრელად?

საქართველოს სახელმწიფომ, სოციალური პარტნიორების აქტიური ჩართულობითა და საერთაშორისო საუკეთესო პრაქტიკებზე დაყრდნობით, უნდა გაატაროს შემდეგი ქმედითი ნაბიჯები:

1

საკანონმდებლო და პოლიტიკის ცვლილებები

- შრომის კოდექსში განისაზღვროს თანაბარი ღირებულების შრომისთვის თანაბარი ანაზღაურების პრინციპი შსო-ს №100 კონვენციის შესაბამისად;
- შემუშავდეს შრომის ღირებულების შეფასების ეროვნული მეთოდოლოგია ევროკავშირის სტანდარტებზე დაყრდნობით;
- შრომითი უფლებები, მათ შორის დედობის დაცვა, გავრცელდეს ყველა დასაქმებულზე, მიუხედავად სტატუსისა და სექტორისა;
- მოხდეს შსო-ს №131 კონვენციის რატიფიცირება და დაწესდეს ადეკვატური მინიმალური ხელფასი, რომელიც პერიოდულად გადაიხედება სამმხრივი კომისიის მიერ.

2

ანაზღაურების გამჭვირვალობა და აღსრულება

- შეიქმნას და ამოქმედდეს ანაზღაურების გამჭვირვალობის სისტემები;
- დამსაქმებელს დაეკისროს ვალდებულება, წარადგინოს სახელფასო სხვაობის შესახებ ანგარიშები და პრევენციული ღონისძიებების გეგმა;
- შრომის ინსპექციამ განახორციელოს მონიტორინგი სამუშაო ადგილებზე და ითანამშრომლოს დასაქმებულებთან და დამსაქმებლებთან;
- შემუშავდეს გენდერული სახელფასო სხვაობის იდენტიფიცირებისა და შეფასების მეთოდოლოგია.

3

ცნობიერების ამაღლება და ინსტიტუციური გაძლიერება

- განხორციელდეს მოსამართლეების, ადვოკატების, შრომის ინსპექტორებისა და საჯარო მოხელეების ტრენინგები გენდერული თანასწორობის საკითხებზე;
- გაძლიერდეს ინსპექციის შესაძლებლობები გენდერული სახელფასო დისბალანსის იდენტიფიცირებისა და რეაგირების მიმართულებით;
- განხორციელდეს დასაქმებულებისა და დამსაქმებლების ცნობიერების ამაღლება, რათა მათ შეძლონ არსებული უფლებების რეალიზება.

4

დამსაქმებლის როლი

- შემუშავდეს ანტიდისკრიმინაციული შიდა პოლიტიკა, რომელიც მოიცავს თანაბარი ანაზღაურების პრინციპს;
- განისაზღვროს არადისკრიმინაციული სახელფასო სტანდარტები და სამუშაოს კლასიფიკაციის სისტემა;
- უზრუნველყოფილ იქნეს სახელფასო გამჭვირვალობა და თანამშრომლების წვდომა შესაბამის პოლიტიკაზე;
- უზრუნველყოფილ იქნეს თანამშრომლობა შრომის ინსპექციასთან და დასაქმებულთა გაერთიანებებთან;
- განისაზღვროს გენდერული სახელფასო სხვაობის აღმოფხვრის მეთოდოლოგია საერთაშორისო სტანდარტების დაცვით.

რატომ არის მნიშვნელოვანი გენდერული სახელფასო სხვაობის შემცირება?

ანაზღაურებაში გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფა, უპირველეს ყოვლისა, ადამიანის ფუნდამენტური უფლებაა. მისი მიღწევა პირდაპირ აისახება ქალებისა და გოგოების სოციალური მდგომარეობისა და ეკონომიკური კეთილდღეობის გაუმჯობესებაზე. ეს, თავის მხრივ, გააძლიერებს მათი ოჯახებისა და თემების სოციალურ-ეკონომიკურ სტაბილურობას და შეამცირებს სიღარიბის დონეს.

გენდერული სახელფასო სხვაობის შემცირება არა მხოლოდ სოციალურ სამართლიანობას ეხება, არამედ შეიძლება მნიშვნელოვანი ეკონომიკური ბერკეტიც გახდეს. თანაბარი ანაზღაურება ხელს შეუწყობს შრომითი რესურსების უფრო ეფექტურად გამოყენებას, რაც ქვეყანას საშუალებას მისცემს მიაღწიოს ეკონომიკური ზრდისა და განვითარების უფრო მაღალ დონეს.

სქოლიო

1 შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტანდარტების კომიტეტი, 2024, №100 კონვენციის შესრულების განხილვა. ხელმისაწვდომია: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P13100_COUNTRY_ID:4402878,102639.
აშშ სახელმწიფო დეპარტამენტი, 2023, ანგარიში ადამიანის უფლებების შესახებ. ხელმისაწვდომია: https://www.state.gov/reports/2023-country-reports-on-human-rights-practices/georgia/.
ევროკომისია, 2024, ანგარიში საქართველოსთან მიმართებით. ხელმისაწვდომია: https://neighbourhood-enlargement.ec.europa.eu/document/download/7b6ed47c-ecde-41a2-99ea-41683dc2d1bd_en?filename=Georgia%20Report%202024.pdf.
ევროპის საბჭოს სოციალური საკითხების კომიტეტი, 2023, დასკვნები საქართველოში შრომითი უფლებების შესახებ. ხელმისაწვდომია: https://rm.coe.int/conclusions-2022-georgia-e/1680aa986a.
გაეროს ქალთა ორგანიზაცია, 2021, ქვეყნის გენდერული თანასწორობის პროფილი. ხელმისაწვდომია: https://georgia.unwomen.org/ka/digital-library/publications/2021/11/country-gender-equality-profile-of-georgia.
გაეროს კომიტეტი ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის აღმოფხვრის შესახებ, 2014, დასკვნითი დაკვირვებები საქართველოს გაერთიანებულ მეოთხე და მეხუთე პერიოდულ ანგარიშებზე. ხელმისაწვდომია: https://docs.un.org/en/CEDAW/C/GEO/CO/4-5.
გაეროს კომიტეტი ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის აღმოფხვრის შესახებ, 2023, დასკვნითი დაკვირვებები საქართველოს მეექვსე პერიოდულ ანგარიშზე, ხელმისაწვდომია: https://digitallibrary.un.org/record/4007519?ln=en&v=pdf;
საქართველოს სახალხო დამცველი, 2023, ანგარიში საქართველოში ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის მდგომარეობის შესახებ. ხელმისაწვდომია: https://www.ombudsman.ge/res/docs/2024052311354297279.pdf.

2 საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური (საქსტატი), 2024.

3 მოცემული მაჩვენებლები წარმოადგენს შეუსწორებელ გენდერულ სახელფასო სხვაობას.

4 გაეროს ქალთა ორგანიზაციის კვლევის მიხედვით, საქართველოში ჰორიზონტალური გენდერული სეგრეგაცია დაბალსა და საშუალო დონეებს შორის მერყეობს. გაეროს ქალთა ორგანიზაცია, 2020, გენდერული სახელფასო სხვაობა და უთანასწორობა საქართველოს შრომის ბაზარზე. ხელმისაწვდომია: https://georgia.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Georgia/Attachments/Publications/2020/Gender%20Pay%20Gap%20Georgia%20GEO.pdf.

5 გაეროს ქალთა ორგანიზაციის 2020 წლის კვლევამ "გენდერული სახელფასო სხვაობა და უთანასწორობა საქართველოს შრომის ბაზარზე" არ აჩვენა მკვეთრი ვერტიკალური სეგრეგაცია საქართველოში. მიუხედავად იმისა, რომ ქალები ნაკლებად იყვნენ წარმოდგენილნი მენეჯერულ პოზიციებზე, განსხვავება მაინც არ იყო მკაფიო და მონაცემები "შუშის ჭერის" ეფექტის საწინააღმდეგოდ მეტყველებდა. კვლევის მიხედვით, ვერტიკალური გენდერული სეგრეგაციის ნიშნები გამოჩნდა მხოლოდ ისეთ საქმიანობებში, როგორებიცაა საკანონმდებლო საქმიანობა, მთავრობის მაღალი რანგის წარმომადგენლები და მაღალი რანგის მენეჯერები. თუმცა კვლევაში საქმიანობების ანალიზი ჩატარდა ოთხნიშნა რიცხვთა დონეზე. შესაბამისად, მაღალი იყო შეფასების ცდომილების ზღვარი. მოგვიანებით გაეროს ქალთა ორგანიზაციამ ჩაატარა საქმიანობის უფრო დეტალური ანალიზი, რომელმაც დაადასტურა საქართველოს შრომის ბაზარზე ვერტიკალური სეგრეგაციის არსებობა. გაეროს ქალთა ორგანიზაცია, 2020, გენდერული სახელფასო სხვაობა და უთანასწორობა საქართველოს შრომის ბაზარზე. ხელმისაწვდომია: https://georgia.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Georgia/Attachments/Publications/2020/Gender%20Pay%20Gap%20Georgia%20GEO.pdf.

6 გაეროს ქალთა ორგანიზაცია, 2024, გენდერული თანასწორობის მიმართ დამოკიდებულებების კვლევა საქართველოში. ხელმისაწვდომია: https://georgia.unwomen.org/en/digital-library/publications/2025/03/gender-equality-attitudes-study-in-georgia.

7 გაეროს ქალთა ორგანიზაცია, საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, 2022, დროის გამოყენების გამოკვლევა საქართველოში 2020-2021. ხელმისაწვდომია: https://www.geostat.ge/media/50117/GTUS-Report-GEO.PDF.

8 საქართველოს პრეზიდენტის ბრძანებულება №351 „მინიმალური ხელფასის შესახებ", 1999. ხელმისაწვდომია: https://matsne.gov.ge/ka/document/view/112786?publication=0.

9 Doruk Cengiz, Arindrajit Dube, Attila Lindner, Ben Zipperer, 2019, The Effect of Minimum Wages on Low-Wage Jobs. ხელმისაწვდომია: https://academic.oup.com/qje/article-abstract/134/3/1405/5484905?login=false.

10 გაეროს ქალთა ორგანიზაცია, 2020, გენდერული სახელფასო სხვაობა და უთანასწორობა საქართველოს შრომის ბაზარზე. ხელმისაწვდომია: https://georgia.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Georgia/Attachments/Publications/2020/Gender%20Pay%20Gap%20Georgia%20GEO.pdf.

11 შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენცია №100 „მამაკაცთა და ქალთა თანაბარი ღირებულების შრომის თანაბარი ანაზღაურების შესახებ", 1951. ხელმისაწვდომია: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312245.

12 შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის რეკომენდაცია №90 „თანაბარი ანაზღაურების შესახებ“, 1951. ხელმისაწვდომია: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312428:NO.

13 გაეროს კონვენცია ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ (მე-11 მუხლი); გაეროს პაქტი ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ (მე-7 მუხლი); ევროპის სოციალური ქარტია (შესწორებული) (მე-4 მუხლის მე-3 პუნქტი); გაეროს მდგრადი განვითარების მიზნები (8.5).

14 ევროკავშირის დირექტივა 2000/78/EC, 2000, დასაქმებისა და შრომითი საქმიანობის საკითხებთან დაკავშირებით თანაბარი მოპყრობის ზოგადი ჩარჩოს შესახებ. ხელმისაწვდომია: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32000L0078.

ევროპარლამენტისა და საბჭოს 2006/54/EC დირექტივა, 2006, დასაქმებისა და პროფესიული საქმიანობის საკითხებში ქალებისა და კაცების თანაბარი მოპყრობისა და თანაბარი შესაძლებლობების განხორციელების შესახებ. ხელმისაწვდომია: https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2006/54/oj/eng.

15 საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“, 2010. ხელმისაწვდომია: https://matsne.gov.ge/document/view/1155567?publication=28.

16 საქართველოს კანონი ,,საჯარო სამსახურის შესახებ“, 2015. ხელმისაწვდომია: https://www.matsne.gov.ge/document/view/3031098?publication=62.

17 ევროპარლამენტისა და საბჭოს 2006/54/EC დირექტივა, 2006, დასაქმებისა და პროფესიული საქმიანობის საკითხებში ქალებისა და კაცების თანაბარი მოპყრობისა და თანაბარი შესაძლებლობების განხორციელების შესახებ. ხელმისაწვდომია: https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2006/54/oj/eng.

18 იქვე: პარაგ 30, 35.

19 საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“, 2010, მუხლი 76.

20 DIRECTIVE (EU) 2023/970 OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL of 10 May 2023, to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms. ხელმისაწვდომია: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023L0970.

21 International Labour Organization, Pay transparency legislation: Implications for employers and workers' organizations, 2022. ხელმისაწვდომია: https://www.ilo.org/publications/pay-transparency-legislation-implications-employers-and-workers.

22 შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის რეკომენდაცია №135 „მინიმალური ხელფასის დაწესების შესახებ“, 1970. ხელმისაწვდომია: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312473:NO.

23 Directive (EU) 2022/2041 on adequate minimum wages in the European Union, 2022. ხელმისაწვდომია: https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2022/2041/oj/eng.

24 საქსტატი, 2024 წლის დეკემბრის მდგომარეობით, საარსებო მინიმუმი 260.3 ლარია.

25 საქსტატი, 2024 წლის მეოთხე კვარტლის მდგომარეობით, საშუალო ხელფასი 2217.5 ლარია.

26 საქართველოს კანონი „შრომის ინსპექციის შესახებ“, 2020. ხელმისაწვდომია: https://matsne.gov.ge/document/view/5003057?publication=6.

გაეროს ქალთა ორგანიზაცია შეიქმნა, რათა ხელი შეუწყოს ქალთა უფლებების წინსვლასა და გენდერულ თანასწორობას, ყველა ქალისა და გოგოს გაძლიერებას. როგორც გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის წამყვანი სააგენტო, ჩვენ ვმუშაობთ კანონების, ინსტიტუტების, სოციალური ქცევებისა და მომსახურებების ცვლილებებზე, რათა დავძლიოთ გენდერული უთანასწორობა და შევქმნათ თანასწორი მსოფლიო ყველა ქალისა და გოგოსთვის. გაეროს ქალთა ორგანიზაციისთვის ქალებისა და გოგოების უფლებები ყოველთვის და ყველგან გლობალური პროგრესის ცენტრშია, რადგან გენდერული თანასწორობა არ არის მხოლოდ მიზანი, რომლისკენაც ვისწრაფვით, ის ჩვენი მთავარი არსია.

გაეროს ქალთა ორგანიზაციის (UN Women)
საქართველოს წარმომადგენლობა
ფალიაშვილის ქუჩა 87, ოფისი 4, 0179
თბილისი, საქართველო

ტელ: (995 32) 222 06 04 (995 32) 222 08 70
www.unwomen.org georgia.unwomen.org

Swiss Cooperation Office South Caucasus
International Partnerships Austria
MINISTRY OF FOREIGN AFFAIRS OF DENMARK
UN WOMEN
FOR ALL WOMEN AND GIRLS