ფოტო: UN Women/Project.64

ანალიტიკური ანგარიში

თანაბარი შრომა, თანაბარი ანაზღაურება:

საქართველოს პროგრესი გენდერული სახელფასო თანასწორობის მიმართულებით

UN WOMEN

FOR ALL WOMEN AND GIRLS

© გაეროს ქალთა ორგანიზაცია, UN Women, 2026

გაეროს ქალთა ორგანიზაცია შეიქმნა, რათა ხელი შეუწყოს ქალთა უფლებების წინსვლასა და გენდერულ თანასწორობას, ყველა ქალისა და გოგოს გაძლიერებას.

როგორც გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის წამყვანი სააგენტო და ქალთა სტატუსის კომისიის სამდივნო, ჩვენ ვმუშაობთ კანონების, ინსტიტუტების, სოციალური ქცევებისა და მომსახურებების ცვლილებებზე, რათა დავძლიოთ გენდერული უთანასწორობა და შევქმნათ თანასწორი მსოფლიო ყველა ქალისა და გოგოსთვის. ჩვენი პარტნიორობა მთავრობებთან, ქალთა მოძრაობებსა და კერძო სექტორთან, ასევე გაეროს სისტემის მასშტაბით განხორციელებული კოორდინირებული საქმიანობა, პროგრესს მდგრად ცვლილებებად გარდაქმნის. ჩვენ ქალებისა და გოგოების წინსვლისთვის ოთხი ძირითადი მიმართულებით ვმუშაობთ: ლიდერობა, ეკონომიკური გაძლიერება, ძალადობისგან გათავისუფლება, ქალები, მშვიდობა და უსაფრთხოება და, ასევე, ჰუმანიტარული საქმიანობა.

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.

თანაბარი შრომა, თანაბარი ანაზღაურება:

საქართველოს პროგრესი გენდერული სახელფასო თანასწორობის მიმართულებით

გაეროს ქალთა ორგანიზაციის ოფისი საქართველოში
თბილისი, **2026**

მადლობა

დოკუმენტი მომზადდა გაეროს ქალთა ორგანიზაციის პროექტის „ქალთა ეკონომიკური გაძლიერება სამხრეთ კავკასიაში“ ფარგლებში, შვეიცარიის განვითარებისა და თანამშრომლობის სააგენტოს (SDC) და ავსტრიის განვითარების თანამშრომლობის (ADC) ფინანსური მხარდაჭერით.

დოკუმენტის შინაარსი და მასში გამოთქმული მოსაზრებები შესაძლოა არ გამოხატავდეს გაეროს ქალთა ორგანიზაციის, შვეიცარიის განვითარებისა და თანამშრომლობის სააგენტოს (SDC) და ავსტრიის განვითარების თანამშრომლობის (ADC) ოფიციალურ პოზიციას. დოკუმენტის შინაარსზე პასუხისმგებელნი არიან ავტორები.

Schweizerische Eidgenossensch
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Swiss Agency for Development and Cooperation SDC

International Partnerships Austria

UN WOMEN

FOR ALL WOMEN AND GIRLS

სარჩევი

შესავალი 6

საქართველოს მდგომარეობა EPIC-ის კრიტერიუმების მიხედვით 9

EPIC-ის კრიტერიუმი #1: შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციის №100 „მამაკაცთა და ქალთა თანასწორი ანაზღაურების შესახებ თანაბარი ღირებულების შრომისათვის“ რატიფიცირება ან შესაბამისი ნაბიჯების გადადგმა რატიფიცირებისთვის 12

EPIC-ის კრიტერიუმი #2: ეროვნული კანონმდებლობის შესაბამისობაში მოყვანა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციასთან №100 „მამაკაცთა და ქალთა თანასწორი ანაზღაურების შესახებ თანაბარი ღირებულების შრომისათვის“ 12

EPIC-ის კრიტერიუმი #3: გაეროს კონვენციის „ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“, 1976 (მუხლი 11d) რატიფიცირება 13

EPIC-ის კრიტერიუმი #4: თანაბარი ანაზღაურების კანონმდებლობის შესაბამისობის მონიტორინგი შრომის ინსპექციის ან სხვა ეფექტური ღონისძიებების მეშვეობით 14

EPIC-ის კრიტერიუმი #5: სქესის მიხედვით სეგრეგირებული მონაცემების შეგროვება ხელფასებზე 14

EPIC-ის კრიტერიუმი #6: ანაზღაურების გამჭვირვალობის პოლიტიკის ან პრაქტიკის დანერგვა 15

EPIC-ის კრიტერიუმი #7: იმ ქვეყნებში, სადაც მინიმალური ხელფასი განსაზღვრულია სექტორის ან პროფესიის მიხედვით, მინიმალური ხელფასი ასევე მოიცავს იმ სექტორებსა და პროფესიებს, სადაც ქალები უმრავლესობას წარმოადგენენ 16

EPIC-ის კრიტერიუმი #8: თანაბარი ანაზღაურების აღსრულებაზე პასუხისმგებელი სახელმწიფო უწყებების არსებობა 17

EPIC-ის კრიტერიუმი #9: კანონების, პოლიტიკის ან ღონისძიებების არსებობა, რომლებიც ხელს უწყობს სამსახურებრივი და საოჯახო ვალდებულებების ურთიერთშეთავსებას ან ქალთა წარმომადგენლობის გაზრდას კომპანიის საბჭოებში 19

EPIC-ის კრიტერიუმი #10: ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (OECD) 2013 წლის რეკომენდაციის „გენდერული თანასწორობა განათლებაში, დასაქმებასა და მეწარმეობაში“ და 2015 წლის რეკომენდაციის „საზოგადოებრივ ცხოვრებაში გენდერული თანასწორობის შესახებ“ შესრულება 21

დასკვნა 30

გამოყენებული ლიტერატურა 33

1

შესავალი

საქართველოში გენდერული სახელფასო სხვაობა კვლავ მნიშვნელოვან გამოწვევას წარმოადგენს ქალთა ეკონომიკური გაძლიერებისთვის, რადგან ის ზღუდავს ქალებისთვის შემოსავლის მიღების შესაძლებლობებს, ამცირებს მათ ეკონომიკურ უსაფრთხოებას და აფერხებს ეკონომიკურ შესაძლებლობებზე თანაბარ წვდომას.

საქართველოში 2024 წელს, ყოველთვიური გენდერული სახელფასო სხვაობის მაჩვენებელი **32%**-ს შეადგენდა. [1]

ქალები, კაცებთან შედარებით, ნაკლებ ანაზღაურებას იღებენ, ეკონომიკის ყველა სექტორში. სხვაობა განსაკუთრებით მაღალია:

- საფინანსო და სადაზღვევო სექტორში - **49.8%**

გენდერული სახელფასო სხვაობა საქართველოში არ არის მხოლოდ სტატისტიკური მაჩვენებელი - ეს არის რეალური პრობლემა, რომელიც პირდაპირ მოქმედებს ქალების ეკონომიკურ დამოუკიდებლობაზე, ოჯახების კეთილდღეობასა და ქვეყნის განვითარების პოტენციალზე.

- დამამუშავებელ მრეწველობაში - **39.6%**

მაშინაც კი, როცა გათვალისწინებულია დასაქმებულთა განათლება, გამოცდილება და სხვა სამუშაოსთან დაკავშირებული თუ დემოგრაფიული ფაქტორები, საქართველოში სხვაობა მაინც მაღალია. კერძოდ, 2024 წელს შესწორებული გენდერული სახელფასო სხვაობის მაჩვენებელი შეადგენდა თვიურად **19.3%**-ს და საათობრივად **11.4%**-ს.[2]

თანაბარი ღირებულების შრომისთვის თანაბარი ანაზღაურება არის სოციალური სამართლიანობის პრინციპი და მდგრადი ეკონომიკური განვითარების წინაპირობა. ეს უფლება აღიარებულია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შსო) №100 ფუნდამენტური კონვენციით „მამაკაცთა და ქალთა თანასწორი ანაზღაურების შესახებ თანაბარი ღირებულების შრომისათვის“,[3] ევროკავშირის კანონმდებლობითა და სხვა საერთაშორისო აქტებით.

მიუხედავად შრომითი კანონმდებლობისა და ინსტიტუციური მექანიზმების მნიშვნელოვანი გაუმჯობესებისა, საქართველოში ქალებისა და კაცებისთვის თანაბარი ეკონომიკური შესაძლებლობებისა და თანაბარი ანაზღაურების უზრუნველყოფა კვლავ საჭიროებს დამატებით ძალისხმევას.[4]

2021 წელს საქართველო **თანაბარი ანაზღაურების საერთაშორისო კოალიციას (EPIC)** შეუერთდა და აიღო ვალდებულება, გადადგას ქმედითი ნაბიჯები გენდერული სახელფასო სხვაობის აღმოსაფხვრელად. კოალიციაში გაწევრიანება ქვეყნებს აკისრებს პასუხისმგებლობას შეასრულონ მინიმუმ 6 კრიტერიუმი კოალიციის 11 კრიტერიუმიდან. ამ კრიტერიუმების შესასრულებლად ქვეყნებს ეძლევათ ოთხწლიანი პერიოდი გაწევრიანების მომენტიდან.

წინამდებარე დოკუმენტი აფასებს საქართველოს პროგრესს EPIC-ის კრიტერიუმების შესრულების

1. საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, 2024. აღნიშნული წარმოადგენს შეუსწორებელ ყოველთვიურ გენდერული სახელფასო სხვაობის მაჩვენებელს, სადაც არ არის გათვალისწინებული პირის დემოგრაფიული და სამუშაოსთან დაკავშირებული კონკრეტული მახასიათებლები.

2. შეწორებული გენდერული სხვაობის მაჩვენებელი ითვალიწინებს პირის დემოგრაფიულ და სამუშაოსთან დაკავშირებულ კონკრეტულ მახასიათებლებს.

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

4. 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

კუთხით[5] და წარმოადგენს რეკომენდაციებს, რომლებიც მიზნად ისახავს საქართველოში გენდერული სახელფასო სხვაობის შემცირებას და თანაბარი ღირებულების შრომისთვის თანაბარი ანაზღაურების უზრუნველყოფას.

5. შენიშვნა: დოკუმენტში არ არის შეფასებული საქართველოს შესაბამისობა EPIC-ის მე-11 კრიტერიუმთან - „ფინანსური ან არაფინანსური მხარდაჭერის გაწევა EPIC-ის მიზნის მიღწევაში წვლილის შესატანად“. აღნიშნული კრიტერიუმის შეფასება საჭიროებს დამატებით ანალიზს, კერძოდ EPIC-ის მიზნების ხელშეწყობისთვის გაწეული ფინანსური და არაფინანსური წვლილის იდენტიფიცირებასა და შეფასებას.

2

საქართველოს მდგომარეობა EPIC-ის კრიტერიუმების მიხედვით

თანაბარი ანაზღაურების საერთაშორისო კოალიცია (EPIC) შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO), გაეროს ქალთა ორგანიზაციისა (UN Women) და ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (OECD) ერთობლივი ინიციატივაა. კოალიცია მიზნად ისახავს გლობალურ დონეზე გენდერული სახელფასო სხვაობის შემცირებას და ქალებისა და კაცებისთვის თანაბარი შრომისთვის თანაბარი ანაზღაურების უზრუნველყოფას. EPIC მხარს უჭერს წევრებს მიზნობრივი და კოორდინირებული პოლიტიკის შემუშავებასა და გატარებაში.

დღეის მდგომარეობით, EPIC აერთიანებს 77 წევრს, მათ შორის 31 ქვეყნის მთავრობას, აგრეთვე სამოქალაქო საზოგადოების, აკადემიური სექტორის, კერძო ბიზნესისა და საერთაშორისო ორგანიზაციების წარმომადგენლებს. საქართველო EPIC-ის წევრი 2021 წელს გახდა.

2021 წელს, თანაბარი ანაზღაურების საერთაშორისო კოალიციაში (EPIC) გაწევრიანების მომენტში, საქართველო აკმაყოფილებდა კოალიციის **3 კრიტერიუმს**. გარდა ამისა, საქართველომ აიღო ვალდებულება, დამატებით შეესრულებინა კოალიციის **4 კრიტერიუმი**. ქვემოთ მოცემულია საქართველოს მდგომარეობა EPIC-ის კრიტერიუმებთან მიმართებით.

ცხრილი 1:

საქართველოს მდგომარეობა EPIC-ის კრიტერიუმების შესრულების მიხედვით

EPIC-ის კრიტერიუმები	სტატუსი
კრიტერიუმი #1: შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციის №100 „მამაკაცთა და ქალთა თანასწორი ანაზღაურების შესახებ თანაბარი ღირებულების შრომისათვის“ რატიფიცირება ან შესაბამისი ნაბიჯების გადადგმა რატიფიცირებისთვის	***საქართველო ამ კრიტერიუმს ასრულებს***
კრიტერიუმი #2: ეროვნული კანონმდებლობის შესაბამისობაში მოყვანა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციასთან №100 „მამაკაცთა და ქალთა თანასწორი ანაზღაურების შესახებ თანაბარი ღირებულების შრომისათვის“	***საქართველო ამ კრიტერიუმს ვერ ასრულებს და შესრულების ვალდებულება არ აუღია***
კრიტერიუმი #3: გაეროს კონვენციის „ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“, 1976 (მუხლი 11d) რატიფიცირება	***საქართველო ამ კრიტერიუმს ასრულებს***
კრიტერიუმი #4: თანაბარი ანაზღაურების კანონმდებლობის შესაბამისობის მონიტორინგი შრომის ინსპექციის ან სხვა ეფექტური ღონისძიებების მეშვეობით	***საქართველო ამ კრიტერიუმს ნაწილობრივ ასრულებს და აღებული აქვს ვალდებულება, რომ შეასრულებს***
კრიტერიუმი #5: სქესის მიხედვით სეგრეგირებული მონაცემების შეგროვება ხელფასებზე	***საქართველო ამ კრიტერიუმს ასრულებს***
კრიტერიუმი #6: ანაზღაურების გამჭვირვალობის პოლიტიკის ან პრაქტიკის დანერგვა	***საქართველო ამ კრიტერიუმს ვერ ასრულებს და აღებული აქვს ვალდებულება, რომ შეასრულებს***

კრიტერიუმი #7: იმ ქვეყნებში, სადაც მინიმალური ხელფასი განსაზღვრულია სექტორის ან პროფესიის მიხედვით, მინიმალური ხელფასი ასევე მოიცავს იმ სექტორებსა და პროფესიებს, სადაც ქალები უმრავლესობას წარმოადგენენ	***საქართველო ამ კრიტერიუმს ნაწილობრივ ასრულებს და შესრულების ვალდებულება არ აუღია***
კრიტერიუმი #8: თანაბარი ანაზღაურების აღსრულებაზე პასუხისმგებელი სახელმწიფო უწყებების არსებობა	***საქართველო ამ კრიტერიუმს ნაწილობრივ ასრულებს და შესრულების ვალდებულება არ აუღია***
კრიტერიუმი #9: კანონების, პოლიტიკის ან ღონისძიებების არსებობა, რომლებიც ხელს უწყობს სამსახურებრივი და საოჯახო ვალდებულებების ურთიერთშეთავსებას ან ქალთა წარმომადგენლობის გაზრდას კომპანიის საბჭოებში	***საქართველო ამ კრიტერიუმს ნაწილობრივ ასრულებს და აღებული აქვს ვალდებულება, რომ შეასრულებს***
კრიტერიუმი #10: ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (OECD) 2013 წლის რეკომენდაციის „გენდერული თანასწორობა განათლებაში, დასაქმებასა და მეწარმეობაში“ და 2015 წლის რეკომენდაციის „საზოგადოებრივ ცხოვრებაში გენდერული თანასწორობის შესახებ“ შესრულება	***საქართველო ამ კრიტერიუმს ნაწილობრივ ასრულებს და აღებული აქვს ვალდებულება, რომ შეასრულებს***

EPIC-ის კრიტერიუმი #1:

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციის №100 „მამაკაცთა და ქალთა თანასწორი ანაზღაურების შესახებ თანაბარი ღირებულების შრომისათვის“ რატიფიცირება ან შესაბამისი ნაბიჯების გადადგმა რატიფიცირებისთვის

საქართველო ამ კრიტერიუმს ასრულებს

საქართველოს რატიფიცირებული აქვს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენცია №100 „მამაკაცთა და ქალთა თანასწორი ანაზღაურების შესახებ თანაბარი ღირებულების შრომისათვის“.[6] საქართველოს პარლამენტმა აღნიშნული კონვენციის რატიფიცირება 1993 წელს დათქმების გარეშე მოახდინა.

EPIC-ის კრიტერიუმი #2:

ეროვნული კანონმდებლობის შესაბამისობაში მოყვანა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციასთან №100 „მამაკაცთა და ქალთა თანასწორი ანაზღაურების შესახებ თანაბარი ღირებულების შრომისათვის“

საქართველო ამ კრიტერიუმს ვერ ასრულებს და შესრულების ვალდებულება არ აუღია

საქართველოს ეროვნული კანონმდებლობა სრულად არ შეესაბამება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციას №100 „მამაკაცთა და ქალთა თანასწორი ანაზღაურების შესახებ თანაბარი **ღირებულების** შრომისათვის“. კერძოდ, კონვენცია გულისხმობს თანაბარი ღირებულების შრომის თანაბარი ანაზღაურების პრინციპის უზრუნველყოფას ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე. ამ ეტაპზე კი საქართველოში არსებული შრომის კანონმდებლობა არ აღიარებს თანაბარი ღირებულების შრომისთვის თანაბარ ანაზღაურებას, შესაბამისად:

- არ არის განმარტებული თანაბარი ღირებულების შრომისთვის თანაბარი ანაზღაურება
- არ არსებობს შრომის გაზომვა/შეფასების მეთოდოლოგიის ინსტიტუციური ჩარჩო ან ეროვნული სახელმძღვანელო

თუმცა, ბოლო წლებში საქართველოში ამ მიმართულებით გარკვეული ნაბიჯები გადაიდგა. კერძოდ:

- ✓ 2015 წელს გატარებული საჯარო სამსახურის რეფორმის შედეგად, „საჯარო სამსახურის შესახებ“[7] კანონის მიხედვით, მოხელეთა შრომის ანაზღაურების სისტემა გამჭვირვალობისა და სამართლიანობის პრინციპებს უნდა ემყარებოდეს, რომლებიც თანაბარი სამუშაოს შესრულებისთვის თანაბარი ანაზღაურების მიღებას გულისხმობს.
- ✓ 2020 წელს შრომის კანონმდებლობის რეფორმის შედეგად, შრომის კოდექსში განისაზღვრა ანაზღაურების ცნება.[8] ასევე, განისაზღვრა დამსაქმებელთა ვალდებულება, უზრუნველყონ თანაბარი ანაზღაურება თანაბარი სამუშაოს შემსრულებელი ქალი და კაცი დასაქმებულთათვის. ამასთან, კოდექსი კრძალავს დისკრიმინაციას და არათანაბარ ანაზღაურებას დისკრიმინაციის ერთ-ერთ ფორმად განიხილავს.
- ✓ 2020 წელს, ჩამოყალიბდა შრომის ინსპექციის სამსახური. მისი საქმიანობა რეგულირდება როგორც საქართველოს შრომის კოდექსით,

6. საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულება და შეთანხმება, 1951, კონვენცია „მამაკაცთა და ქალთა თანასწორი ანაზღაურების შესახებ თანაბარი ღირებულების შრომისათვის“. ნანახია 24.10.2025. ხელმისაწვდომია: https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1213019?publication=0

7. საქართველოს კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ“, 2015. ნანახია 24.10.2025. ხელმისაწვდომია: https://matsne.gov.ge/document/view/3031098?publication=62

8. საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“, 2010. ნანახია 24.10.2025. ხელმისაწვდომია: https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1155567%23!?publication=2

ასევე, „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონით.[9] საქართველოს შრომის კოდექსის მიხედვით, შრომის ინსპექციას, გარდა სამუშაო ადგილზე შრომის უსაფრთხოების ნორმების მონიტორინგისა, ასევე ეკისრება დისკრიმინაციის, მათ შორის, გენდერული თანასწორობის, ქალისა და კაცისათვის თანაბარი შესაძლებლობების გარანტიების უზრუნველყოფისა და შევიწროების აღმოფხვრაზე ზედამხედველობის და ადმინისტრაციული სახდელის გამოყენების უფლებამოსილება.

- ✓ 2023 წელს, საქართველოს პარლამენტმა დაამტკიცა „ქალთა ეკონომიკური გაძლიერების სახელმწიფო კონცეფცია“, რომელიც ასევე ეხება გენდერული სახელფასო სხვაობის საკითხს.[10] კერძოდ, დოკუმენტის მიხედვით, გენდერული სახელფასო სხვაობის წინააღმდეგ ბრძოლის ერთ-ერთი შესაძლო ღონისძიებაა თანაბარი ანაზღაურების პრინციპის განხორციელება და მისი მონიტორინგის უზრუნველყოფა.

თუმცა, უნდა აღინიშნოს რომ, არც ქალთა ეკონომიკური გაძლიერების სახელმწიფო კონცეფცია და არც შრომის კოდექსი არ ითვალისწინებს თანაბარი ანაზღაურების პრინციპის აღსრულების ეფექტურ მექანიზმს, გარდა დამსაქმებლის მიმართ არსებული ზოგადი ვალდებულებისა, რომლის მიხედვითაც დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები უნდა აისახოს შრომის შინაგანაწესსა და სხვა დოკუმენტებში და უზრუნველყოფილი უნდა იქნას მისი აღსრულება. ამასთან, მიუხედავად იმისა, რომ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონი თანაბარი სამუშაოს შესრულებისთვის თანაბარი ანაზღაურების მიღებას გულისხმობს, ამ ნორმის პრაქტიკაში უზრუნველსაყოფად კონკრეტული მეთოდოლოგია არ არსებობს.

რეკომენდაციები

ეროვნული კანონმდებლობის შესაბამისობაში მოყვანა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციასთან №100:

- შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის №100 კონვენციის შესაბამისად, თანაბარი ღირებულების შრომისთვის თანაბარი ანაზღაურების პრინციპის კანონმდებლობაში განსაზღვრა.
- შრომის ღირებულების შეფასების და გაზომვის ეროვნული მეთოდოლოგიის შემუშავება.

EPIC-ის კრიტერიუმი 3:

გაეროს კონვენციის „ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“, 1976 (მუხლი 11d) რატიფიცირება

საქართველო ამ კრიტერიუმს ასრულებს

საქართველომ „ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ გაეროს კონვენციას ხელი მოაწერა და მისი რატიფიცირება მოახდინა 1994 წელს, დათქმების გარეშე.[11] კონვენციის მე-11 მუხლის „დ“ ქვეპუნქტი აღიარებს ქალთა უფლებას მიიღონ თანაბარი ანაზღაურება (მათ შორის შეღავათები) და ისარგებლონ თანაბარი პირობებით თანაბარი ღირებულების სამუშაოს შესრულებისას.

9. საქართველოს კანონი „შრომის ინსპექციის შესახებ“, 2020. ნანახია 24.10.2025. ხელმისაწვდომია: https://matsne.gov.ge/document/view/5003057?publication=5

10. საქართველოს პარლამენტის დადგენილება 2662-XIმს-Xმპ, „ქალთა ეკონომიკური გაძლიერების სახელმწიფო კონცეფციის“ დამტკიცების შესახებ, 2023. ნანახია 24.10.2025. ხელმისაწვდომია: https://matsne.gov.ge/ka/document/view/5755428?publication=0

11. საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულება და შეთანხმება, 1994, „კონვენცია ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“. ხელმისაწვდომია: https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/5691899?publication=0

EPIC-ის კრიტერიუმი 4:

თანაბარი ანაზღაურების კანონმდებლობის შესაბამისობის მონიტორინგი შრომის ინსპექციის ან სხვა ეფექტური ღონისძიებების მეშვეობით

საქართველო ამ კრიტერიუმს ნაწილობრივ ასრულებს და აღებული აქვს ვალდებულება, რომ შეასრულებს

საქართველოს შრომის კოდექსის მიხედვით, შრომის ინსპექცია, სამუშაო ადგილზე შრომის უსაფრთხოების ნორმების მონიტორინგის გარდა, ასევე ზედამხედველობს დისკრიმინაციის, მათ შორის, გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფასა და შევიწროების აღმოფხვრას. ინსპექციას ადმინისტრაციული სახდელის გამოყენების უფლებამოსილებაც აქვს. თუმცა, შრომის ინსპექციას არ გააჩნია ეროვნულ დონეზე დამტკიცებული ინსტრუქცია, რომლის მიხედვითაც შეძლებდა გენდერული სახელფასო სხვაობის დადგენას და, მისი აღმოჩენის შემთხვევაში, დისკრიმინაციული ნიშნის იდენტიფიცირებას ან გამორიცხვას.

2024 წელს, გაეროს ქალთა ორგანიზაციის მხარდაჭერით, შრომის ინსპექციისთვის შემუშავდა მეთოდოლოგიური დოკუმენტი შრომით ურთიერთობებში თანაბარი ანაზღაურების პრინციპის შესახებ და დეტალური ინსტრუქცია შრომის უთანასწორო ანაზღაურების პრევენციის, დადგენის და მასზე რეაგირების შესახებ (EPRR ინსტრუმენტი), რომლის ინსტიტუციონალიზაციაზე დისკუსიები მიმდინარეობს. შესაბამისად, საქართველოს მიერ ამ ვალდებულების შესრულება დამოკიდებულია შრომის ინსპექციის მიერ ამ ინსტრუქციის ინსტიტუციონალიზაციაზე.

რეკომენდაციები

თანაბარი ანაზღაურების კანონმდებლობის შესაბამისობის მონიტორინგის განხორციელება:

- შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის №100 კონვენციის შესაბამისად, თანაბარი ღირებულების შრომისთვის თანაბარი ანაზღაურების პრინციპის კანონმდებლობაში განსაზღვრამდე, ამჟამად მოქმედი სტანდარტის - თანაბარი ანაზღაურება თანაბარი შრომისთვის - ეფექტიანი მონიტორინგის მექანიზმების დანერგვა და გაძლიერება, მათ შორის, შრომის ინსპექციის მეთოდოლოგიური ინსტრუმენტებისა და პრაქტიკული სახელმძღვანელოების განვითარებით და გამოყენებით.
- შრომის ინსპექციის მიერ შრომის უთანასწორო ანაზღაურების პრევენციის, დადგენის და მასზე რეაგირების ინსტრუქციის ინსტიტუციონალიზაცია.

EPIC-ის კრიტერიუმი 5:

სქესის მიხედვით სეგრეგირებული მონაცემების შეგროვება ხელფასებზე

საქართველო ამ კრიტერიუმს ასრულებს

საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური (საქსტატი) პერიოდულად აგროვებს და აქვეყნებს სქესის მიხედვით სეგრეგირებულ მონაცემებს ხელფასზე. მათ შორის, 2020 წლიდან

საქსტატი აქვეყნებს მონაცემებს შესწორებულ გენდერულ სახელფასო სხვაობაზე საქმიანობის სახეების (მომსახურება და მრეწველობა) და დაკავებული პოზიციების მიხედვით.[12]

ამასთან, 2025 წელს, გაეროს ქალთა ორგანიზაციის რეგიონული პროგრამის „ქალებისა და გოგოების ხმა მნიშვნელოვანია“ მხარდაჭერით, საქსტატმა განახორციელა შემოსავლების სტრუქტურის კვლევის (Structure of Earnings Survey (SES)) პილოტირება. ხოლო 2025 წელს, გაეროს ქალთა ორგანიზაციის, შვეიცარიის განვითარებისა და თანამშრომლობის სააგენტოსა (SDC) და ავსტრიის განვითარების სააგენტოს (ADA) მხარდაჭერით, საქსტატმა დაიწყო სრულმასშტაბიანი შემოსავლების სტრუქტურის კვლევის განხორციელება.

SES საწარმოთა გამოკითხვაზე დაყრდნობით იკვლევს კავშირს ხელფასის დონესა და დასაქმებულის ინდივიდუალურ მახასიათებლებს (როგორიცაა სქესი, ასაკი, განათლების დონე, პროფესია, გამოცდილება, ა.შ.) და დამსაქმებლის მახასიათებლებს (როგორიცაა ეკონომიკური საქმიანობა, საწარმოს ზომა, ადგილმდებარეობა, ა.შ.) შორის. SES-ს გადამწყვეტი მნიშვნელობა აქვს გენდერული სახელფასო სხვაობის იდენტიფიცირებისა და ანალიზისთვის.

რეკომენდაციები

სქესის მიხედვით სეგრეგირებული მონაცემების შეგროვება ხელფასებზე:

- შემოსავლების სტრუქტურის კვლევის (SES) რეგულარული ჩატარების უზრუნველყოფა და მისი ეროვნულ სტატისტიკურ სისტემაში ინსტიტუციონალიზაცია.

EPIC-ის კრიტერიუმი 6:

ანაზღაურების გამჭვირვალობის პოლიტიკის ან პრაქტიკის დანერგვა

საქართველო ამ კრიტერიუმს ვერ ასრულებს და აღებული აქვს ვალდებულება, რომ შეასრულებს

საქართველოში ანაზღაურების გამჭვირვალობის პოლიტიკა ან პრაქტიკა დანერგილი არ არის. ამის საპირისპიროდ, ქვეყანაში დამკვიდრებულია „სახელფასო კონფიდენციალურობის“ პრაქტიკა, რომელიც ძირითადად ზეპირსიტყვიერ შეთანხმებებს ან შინაგანაწესს ეფუძნება. აღნიშნული მნიშვნელოვნად აფერხებს კომპანიებში, ორგანიზაციებსა თუ უწყებებში ხელფასების გამჭვირვალობას. ეს მიდგომა ზღუდავს დასაქმებულთა შესაძლებლობას, სრულყოფილად ფლობდნენ ინფორმაციას კომპანიის სახელფასო პოლიტიკის შესახებ, რაც მათ საშუალებას მისცემდა, გამოევლინათ შესაძლო უთანასწორობა ანაზღაურებაში. საქართველოს შრომის კოდექსი არ ითვალისწინებს დამატებით რეგულაციებს ანაზღაურების დადგენის წესის, შიდაორგანიზაციული გამჭვირვალობის ან მსგავსი მიმართულებების კუთხით.

თუმცა, უნდა აღინიშნოს, რომ წინგადადგმული ნაბიჯია შრომის კოდექსში განხორციელებული ცვლილებები, რომლებიც დისკრიმინაციის აკრძალვას გულისხმობს და არათანაბარ ანაზღაურებას დისკრიმინაციის ერთ-ერთ ფორმად განიხილავს. ასევე, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის მიხედვით, მოხელეთა შრომის ანაზღაურების სისტემა გამჭვირვალობისა

12. საქართველოს სტატიტიკის ეროვნული სამსახური, ხელფასები. ხელმისაწვდომია: https://www.geostat.ge/ka/modules/categories/39/khelfasebi

და სამართლიანობის პრინციპებს ემყარება, რომლებიც თანაბარი სამუშაოს შესრულებისთვის თანაბარი ანაზღაურების მიღებას გულისხმობს. მიუხედავად ამისა, ამ ნორმის პრაქტიკაში უზრუნველსაყოფად კონკრეტული მეთოდოლოგია არ არსებობს.

ამ მიმართულებით საქართველოს მიერ EPIC-ის ვალდებულების შესრულება, გარკვეულწილად დამოკიდებული იქნება შრომის ინსპექციის მიერ შრომის უთანასწორო ანაზღაურების პრევენციის, დადგენის და მასზე რეაგირების ინსტრუქციის ინსტიტუციონალიზაციაზე. აღნიშნული ხელს შეუწყობს დისკუსიებს ანაზღაურების გამჭვირვალობის საკითხთან დაკავშირებით.

რეკომენდაციები

ანაზღაურების გამჭვირვალობის პოლიტიკის და პრაქტიკის დანერგვა:

- ანაზღაურების გამჭვირვალობის პოლიტიკისა და შესაბამისი სამართლებრივი მექანიზმების შემუშავება და დანერგვა საქართველოს შრომის ბაზარზე.
- საჯარო სამსახურში ანაზღაურების გამჭვირვალობისა და თანაბარი ანაზღაურების პრინციპების პრაქტიკაში განხორციელებისთვის შესაბამისი მეთოდოლოგიის/მიდგომის შემუშავება.

EPIC-ის კრიტერიუმი 7:

იმ ქვეყნებში, სადაც მინიმალური ხელფასი განსაზღვრულია სექტორის ან პროფესიის მიხედვით, მინიმალური ხელფასი ასევე მოიცავს იმ სექტორებსა და პროფესიებს, სადაც ქალები უმრავლესობას წარმოადგენენ

საქართველო ამ კრიტერიუმს ნაწილობრივ ასრულებს და შესრულების ვალდებულება არ აუღია

საქართველოს არ აქვს რატიფიცირებული შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენცია №131 „მინიმალური ხელფასის დადგენის შესახებ“. საქართველოში მინიმალური ხელფასი 1999 წლიდან უცვლელია[13] და თვეში მხოლოდ 20 ლარს (დაახლოებით 7.3 დოლარს[14]) შეადგენს. აღნიშნული ბევრად ჩამორჩება საარსებო მინიმუმს, რომელიც 2024 წლის დეკემბრის მდგომარეობით 260.3 ლარი (დაახლოებით 95.7 დოლარი) იყო. შესაბამისად, არსებული მინიმალური ხელფასის სტანდარტი არ შეიძლება სამართლიანად და ადეკვატურად ჩაითვალოს. აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსი არ განმარტავს და არ მოიცავს მინიმალურ ხელფასს.

თუმცა, ბოლო წლებში საქართველოში ამ მიმართულებით გარკვეული ნაბიჯები გადაიდგა ჯანდაცვის და განათლების სექტორებში.[15] კერძოდ:

13. საქართველოს პრეზიდენტის ბრძანება „მინიმალური ხელფასის ოდენობის შესახებ“, 1999. ნანახია 24.10.2025. ხელმისაწვდომია: https://matsne.gov.ge/ka/document/view/112786?publication=0

14. ლარის გაცვლითი კურსი დოლარის მიმართ (2.7206) 2024 წლის მდგომარეობითაა აღებული. წყარო: საქართველოს ეროვნული ბანკი. ხელმისაწვდომია: https://nbg.gov.ge/statistics/statistics-data

15. საქართველოში აღნიშნულ სექტორებში დასაქმებულთა შორის ქალები უმრავლესობას წარმოადგენენ. 2024 წლის მდგომარეობით, განათლების სექტორში, დასაქმებულთა 86% ქალია, ხოლო ჯანდაცვის სექტორში - 85%.

- ✓ განათლების სექტორში, 2015 წელს, მინისტრის ბრძანებით 126/ნ „საჯარო სკოლების მასწავლებელთა შრომის ანაზღაურების მინიმალური ოდენობისა და პირობების დადგენის თაობაზე“[16], მასწავლებლის შრომის ანაზღაურების მინიმალური ოდენობა სრული დატვირთვის შემთხვევაში 337 ლარით და 25 თეთრით განისაზღვრა. ხოლო, 2024 წლიდან, მასწავლებლის შრომის ანაზღაურების მინიმალური ოდენობა სრული დატვირთვის შემთხვევაში განისაზღვრება 384 ლარით და 75 თეთრით. ამასთან, კვირაში მინიმუმ 1 საათიანი დატვირთვის პირობებში მასწავლებლის თვიური ანაზღაურება შეადგენს დარიცხულ 96 ლარს. აღნიშნული სტანდარტი ეხება მხოლოდ საჯარო სკოლებს და არა მთლიან განათლების სექტორს.[17]
- ✓ 2023 წლის იანვრიდან საყოველთაო ჯანმრთელობის დაცვის სახელმწიფო პროგრამაში ჩართულ ყველა კლინიკაში ექიმების მინიმალური ანაზღაურება საათში 7 ლარით (დაახლოებით 2.6 დოლარი), ექთნების კი საათში 4.4 ლარით (დაახლოებით 1.6 დოლარი) განისაზღვრა. დამატებით, 2024 წლის იანვრიდან, აღნიშნული რეფორმა გაფართოვდა და მოიცვა სხვა პერსონალიც: უმცროსი ექიმი (5 ლარი საათში (1.8 დოლარი)); ექთნის თანაშემწე (3.5 ლარი საათში (1.3 დოლარი)); ბებიაქალი (4.4 ლარი საათში (1.6 დოლარი)) და სანიტარი (3 ლარი საათში (1.1 დოლარი)).[18] გამომდინარე იქიდან, რომ ჯანდაცვის სექტორში მინიმალური ხელფასი ვრცელდება მხოლოდ საყოველთაო ჯანმრთელობის დაცვის სახელმწიფო პროგრამაში ჩართულ კლინიკებზე, ეს რეგულაცია ყველა დასაქმებულს არ ფარავს.

რეკომენდაციები

სამართლიანი და ადეკვატური მინიმალური ხელფასის სტანდარტის დანერგვა:

- შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის №131 კონვენციის „მინიმალური ხელფასის დაწესების შესახებ“ რატიფიცირება.
- ეროვნულ დონეზე საერთაშორისო სტანდარტებთან შესაბამისი მინიმალური ხელფასის დაწესება.

EPIC-ის კრიტერიუმი 8:

თანაბარი ანაზღაურების აღსრულებაზე პასუხისმგებელი სახელმწიფო უწყებების არსებობა

საქართველო ამ კრიტერიუმს ნაწილობრივ ასრულებს და შესრულების ვალდებულება არ აუღია

16. საქართველოს განათლების, მეცნიერებისა და ახალგაზრდობის მინისტრის ბრძანება 126/ნ „საჯარო სკოლების მასწავლებელთა შრომის ანაზღაურების მინიმალური ოდენობისა და პირობების დადგენის თაობაზე“, 2015. ნანახია 24.10.2025. ხელმისაწვდომია: https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2995627?publication=0

17. საქართველოს განათლების, მეცნიერებისა და ახალგაზრდობის მინისტრის ბრძანება 108/ნ „საჯარო სკოლების მასწავლებელთა შრომის ანაზღაურების მინიმალური ოდენობისა და პირობების დადგენის თაობაზე“, 2024. ნანახია 24.10.2025. ხელმისაწვდომია: https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/6199654?publication=2

18. საქართველოს მთავრობის დადგენილება №36 „საყოველთაო ჯანდაცვაზე გადასვლის მიზნით გასატარებელ ზოგიერთ ღონისძიებათა შესახებ“. ნანახია 24.10.2025. ხელმისაწვდომია: https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/1852448?publication=110

შრომის ინსპექციის სამსახურთან ერთად, გენდერული თანასწორობის დაცვის მონიტორინგსა და დარღვევებზე რეაგირებას, საკუთარი კომპეტენციის ფარგლებში, საქართველოს სახალხო დამცველიც უზრუნველყოფს.

სახალხო დამცველი განიხილავს დისკრიმინაციის, მათ შორის, გენდერული სახელფასო უთანასწორობის შემთხვევებს, როგორც ფიზიკური და იურიდიული პირების ან პირთა საჩივრების საფუძველზე, ისე საკუთარი ინიციატივით. დისკრიმინაციის ფაქტის დადასტურებისას, სახალხო დამცველი მსხვერპლის უფლებების აღსადგენად შესაბამის პირს მიმართავს რეკომენდაციით. არსებული მანდატის ფარგლებში, სახალხო დამცველი ასევე უფლებამოსილია, გამოსცეს და შესაბამის დაწესებულებას გაუგზავნოს ზოგადი წინადადება დისკრიმინაციის თავიდან აცილების და მის წინააღმდეგ ბრძოლის საკითხებზე.

დამატებით, მნიშვნელოვანია აღინიშნოს სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისია, რომელიც საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, არის სათათბირო ორგანო. სამმხრივი კომისია ანგარიშვალდებულია კომისიის თავმჯდომარის – საქართველოს პრემიერ-მინისტრის წინაშე.[19] მის ფუნქციებში შედის:

- საქართველოს მთავრობასთან კონსულტაციების გამართვა შრომით, ეკონომიკურ და სოციალურ პოლიტიკასთან დაკავშირებულ, საერთო ინტერესის სფეროში შემავალ საკითხებზე, მათ შორის, იმ რეფორმებისა და საკანონმდებლო ცვლილებებზე, რომლებიც ეხება საქართველოს სახელმწიფო ბიუჯეტს, მინიმალურ ხელფასს და სხვა საკითხს, რომელთაც შეიძლება გავლენა მოახდინოს დამსაქმებლებისა და დასაქმებულების ინტერესებზე.
- შრომით და სოციალურ პოლიტიკასთან დაკავშირებულ, სამმხრივი კომისიის წევრთათვის მნიშვნელოვან სხვა საკითხებზე წინადადებებისა და რეკომენდაციების შემუშავება და საქართველოს მთავრობისთვის წარდგენა.

შესაბამისად, სამმხრივი კომისია წარმოადგენს სავალდებულო ფორმატს, სადაც სახელფასო სხვაობასთან დაკავშირებული საკითხები უნდა განიხილებოდეს. თუმცა, კომისია არ არის აღსრულების ორგანო - მისი ფუნქცია შემოიფარგლება სამმხრივი კონსენსუსის საფუძველზე მიღებული რეკომენდაციების შემუშავებით, რომელთა შესრულება მთავრობისთვის სავალდებულო არ არის. აღსანიშნავია, რომ 2025 წლის 19 მარტს დამტკიცდა კომისიის 2025-2026 წლების სამოქმედო გეგმა, სადაც გათვალისწინებულია შრომის კანონმდებლობაში ცვლილებებისა (საერთაშორისო სტანდარტებთან შესაბამისობის მიზნით) და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის №156, №183 და №190 კონვენციების რატიფიცირების საკითხი.

როგორც ზემოთ აღინიშნა, შრომის კოდექსი არ აღიარებს თანაბარი ღირებულების შრომისთვის თანაბარ ანაზღაურებას, შესაბამისად, არც შრომის ღირებულების გაზომვის მეთოდოლოგიაა ქვეყანაში შემუშავებული. ამრიგად, მიუხედავად თანაბარი ანაზღაურების სტანდარტის ფორმალური მოწესრიგებისა, აღსრულების ინსტრუმენტების არარსებობა, აღნიშნულ საკითხს კვლავ მნიშვნელოვან გამოწვევად ტოვებს. დისკრიმინაციის აკრძალვაზე ზედამხედველ არცერთ ორგანოს, მათ შორის შრომის ინსპექციას, არ აქვს ეროვნულ დონეზე დამტკიცებული ინსტრუქცია გენდერული სახელფასო სხვაობის დადგენისთვის და მისი აღმოჩენის შემთხვევაში, დისკრიმინაციული ნიშნის იდენტიფიცირების ან გამორიცხვისთვის.

19. საქართველოს მთავრობის დადგენილება 258 „სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისიის დებულების დამტკიცების შესახებ“, 2013. ნანახია 24.10.2025. ხელმისაწვდომია: https://www.matsne.gov.ge/document/view/2037256?publication=0

რეკომენდაციები

თანაბარი ანაზღაურების აღსრულებაზე პასუხისმგებელი სახელმწიფო უწყებების გაძლიერება და კოორდინაციის გაუმჯობესება:

- შრომის ინსპექციის სამსახურისა და საქართველოს სახალხო დამცველის შესაძლებლობების გაძლიერება გენდერული სახელფასო დისკრიმინაციის შემთხვევების ეფექტიანად გამოვლენისა და განხილვისთვის.
- შრომის ინსპექციას, სახალხო დამცველსა და სხვა შესაბამის უწყებებს შორის კოორდინაციის გაძლიერება თანაბარი ანაზღაურების საკითხებზე.

EPIC-ის კრიტერიუმი 9:

კანონების, პოლიტიკის ან ღონისძიებების არსებობა, რომლებიც ხელს უწყობს სამსახურებრივი და საოჯახო ვალდებულებების ურთიერთშეთავსებას ან ქალთა წარმომადგენლობის გაზრდას კომპანიის საბჭოებში

საქართველო ამ კრიტერიუმს ნაწილობრივ ასრულებს და აღებული აქვს ვალდებულება, რომ შეასრულებს

საქართველოს არ აქვს რატიფიცირებული შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენცია №156 „საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულების შესახებ“. ეროვნული კანონმდებლობა არ მოიცავს საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულის, ოჯახის წევრის და მზრუნველის შვებულების განსაზღვრებას. გარდა ამისა, საქართველოში საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულები ხშირად აწყდებიან სირთულეებს ხარისხიან და ხელმისაწვდომ მოვლისა და მხარდაჭერის სერვისებით სარგებლობის თვალსაზრისით - იქნება ეს ბავშვზე ზრუნვის სერვისები, ხანდაზმულთა მოვლა თუ სხვა ტიპის მხარდაჭერა, რაც მათ საშუალებას მისცემდა, შრომითი და საოჯახო ვალდებულებები დაბალანსებულად განახორციელონ.

თუმცა, უნდა აღინიშნოს, რომ საქართველოს შრომის კანონმდებლობა ითვალისწინებს გარკვეულ ნორმებს, რომელიც შედეგობრივად ადგენს ოჯახური პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულებისთვის სხვადასხვა საკანონმდებლო გარანტიებს. კერძოდ:

- ✓ შრომის კოდექსი ითვალისწინებს ბავშვის მოვლის გამო დამატებით შვებულებას, რომელიც ნებისმიერ დასაქმებულს ეხება (არამხოლოდ მშობლებს).
- ✓ შრომის კოდექსი ითვალისწინებს არანაკლებ 1 საათიან ანაზღაურებად შესვენებას 1 წლამდე ასაკის ბავშვის მეძუძური დედებისთვის.
- ✓ შრომის კოდექსი, ასევე, ითვალისწინებს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის კანონიერი წარმომადგენლის ან მხარდამჭერის უფლებას, თვეში ერთხელ ისარგებლოს დამატებითი ანაზღაურებადი დასვენების დღით ან დამსაქმებელს შეუთანხმოს შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებულისგან განსხვავებული სამუშაო დრო და ა.შ.
- ✓ საქართველოში 2023 წელს, ორსულობის, მშობიარობის, ბავშვის მოვლის და აგრეთვე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო ანაზღაურებადი შვებულების პერიოდზე გასაცემი ფულადი კომპენსაცია გაორმაგდა

და 1000 ლარის ნაცვლად, ჯამურად არაუმეტეს 2000 ლარით განისაზღვრა. ამავე წელს, საჯარო სკოლის მასწავლებლებს საშუალება მიეცათ, საჯარო მოხელეების მსგავსად, ისარგებლონ სრულად ანაზღაურებადი შვებულებით 183 დღის მანძილზე.[20]

- ✓ საქართველოს შრომის კოდექსი ეხება არასრულ განაკვეთზე მომუშავეების უფლებებს და კრძალავს მათ დისკრიმინაციას სრულ განაკვეთზე დასაქმებულებთან შედარებით, არასრული სამუშაო გრაფიკის გამო. გარდა ამისა, კოდექსი კრძალავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას, თუ დასაქმებული უარს იტყვის სრული განაკვეთიდან არასრულზე ან პირიქით გადასვლაზე.
- ✓ შრომითი კანონმდებლობის ანტიდისკრიმინაციულ ჩანაწერებში გათვალისწინებულია განმარტებები, როგორებიცაა „ოჯახური მდგომარეობა“ ან „ოჯახური პირობები“. შრომის კოდექსით აკრძალულია დისკრიმინაცია წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში, აგრეთვე დასაქმებასა და პროფესიულ საქმიანობაში. კოდექსი შრომითი ურთიერთობების ფარგლებში კრძალავს დისკრიმინაციას სქესის, ოჯახური მდგომარეობისა და სხვა ნიშნით, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს დასაქმებასა და პროფესიულ საქმიანობაში თანაბარი შესაძლებლობის ან მოპყრობის უარყოფას ან ხელყოფას.

მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოს კანონმდებლობა დისკრიმინაციის ნიშნების ფართო ჩამონათვალს მოიცავს, „ოჯახური პასუხისმგებლობები“ ცალკე ნიშნად არ არის გამოყოფილი. თუმცა, შრომის კანონმდებლობაში არსებული ანტიდისკრიმინაციული ჩანაწერები მნიშვნელოვან საფუძველს ქმნის ოჯახური პასუხისმგებლობის მქონე პირთა თანაბარი შესაძლებლობებისთვის. უფრო მეტი დაცულობისთვის, აუცილებელია საქართველოს შრომის კოდექსში დისკრიმინაციის აკრძალულ ნიშნებში ჩაიწეროს „საოჯახო პასუხისმგებლობები“. ასევე, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის №156 კონვენციის შესაბამისად, ამ პირების შრომითი უფლებები გაიწეროს უფრო დეტალურად.

რაც შეეხება ქალთა წარმომადგენლობის გაზრდას კომპანიის საბჭოებში, 2018 წელს, საქართველოს ეროვნული ბანკის მიერ „კომერციული ბანკების კორპორაციული მართვის კოდექსში“ გაჩნდა გენდერული დივერსიფიკაციის მოთხოვნა (სამეთვალყურეო საბჭოს მინიმუმ 20%-ის განსხვავებული სქესის წარმომადგენლებისაგან დაკომპლექტება).[21] ასევე, 2022 წელს, კომერციული ბანკების სამეთვალყურეო საბჭოებსა და დირექტორატში გენდერული თანასწორობის გაუმჯობესების მიზნით, საქართველოს ეროვნულმა ბანკმა კომერციული ბანკების კორპორაციული მართვის კოდექსში ცვლილები შეიტანა. ცვლილებების მიხედვით, ბანკების სამეთვალყურეო საბჭოებში განსხვავებული სქესის წილი არანაკლებ 33%-ს უნდა შეადგენდეს, ხოლო არაუგვიანეს 2025 წლის 1 ივნისისა, არანაკლებ 40%-ს. ამასთან, კოდექსს დაემატა სარეკომენდაციო ჩანაწერი, ბანკების დირექტორატის შემადგენლობის მიმართ, რომლის მიხედვითაც, დირექტორატში სასურველია განსხვავებული სქესის წარმომადგენელთა არანაკლებ 33%-იანი წილი. [22]

20. საქართველოს მინისტრის ბრძანება, „ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის, ასევე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულებების ანაზღაურების წესის“ დამტკიცების თაობაზე“ საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2020 წლის 29 დეკემბრის N01-133/ნ ბრძანებაში ცვლილების შეტანის თაობაზე“. ნანახია 24.10.2025. ხელმისაწვდომია: https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/5703607?publication=0

21. საქართველოს ეროვნული ბანკის პრეზიდენტის ბრძანება, „კომერციული ბანკების კორპორაციული მართვის კოდექსის დამტკიცების თაობაზე“. 2018. ნანახია 24.10.2025. ხელმისაწვდომია: https://matsne.gov.ge/ka/document/view/4333402?publication=0

22. საქართველოს ეროვნული ბანკის პრეზიდენტის ბრძანება, „კომერციული ბანკების კორპორაციული მართვის კოდექსის დამტკიცების თაობაზე“ საქართველოს ეროვნული ბანკის პრეზიდენტის 2018 წლის 26 სექტემბრის №215/04 ბრძანებაში ცვლილების შეტანის შესახებ“. ნანახია 24.10.2025. ხელმისაწვდომია: https://matsne.gov.ge/ka/document/view/5551918?publication=0

რეკომენდაციები

სამსახურებრივი და საოჯახო ვალდებულებების ურთიერთშეთავსების ხელშეწყობა:

- შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის №156 კონვენციის „საოჯახო პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულების შესახებ“ რატიფიცირება.
- ეროვნული კანონმდებლობით საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულის ან ოჯახის წევრის ცნების განსაზღვრა. შრომის კანონმდებლობაში, დისკრიმინაციის ნიშნების ჩამონათვალში „ოჯახური პასუხისმგებლობების“ ცალკე ნიშნად გამოყოფა და ოჯახური პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულებზე მორგებული შრომითი პირობების გათვალისწინება.

ქალთა წარმომადგენლობის გაზრდა:

- ქალების აქტიური მონაწილეობისა და წარმომადგენლობის უზრუნველყოფა პოლიტიკის ყველა დონეზე (მათ შორის, მთავრობაში, პარლამენტში, ადგილობრივ თვითმმართველობებსა და სასამართლო სისტემაში), შესაბამისი ღონისძიებების გატარების გზით (როგორიცაა კვოტების დაწესება, დაწინაურების სისტემების გამჭვირვალობის გაუმჯობესება, და სხვა).
- წამახალისებელი მექანიზმების ამოქმედება კერძო სექტორში მართვისა და გადაწყვეტილების მიღების ყველა დონეზე ქალთა წარმომადგენლობის გაზრდისთვის.

EPIC-ის კრიტერიუმი 10:

ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (OECD) 2013 წლის რეკომენდაციის „გენდერული თანასწორობა განათლებაში, დასაქმებასა და მეწარმეობაში“ და 2015 წლის რეკომენდაციის „საზოგადოებრივ ცხოვრებაში გენდერული თანასწორობის შესახებ“ შესრულება

საქართველო ამ კრიტერიუმს ნაწილობრივ ასრულებს და აღებული აქვს

OECD-ის 2013 და 2015 წლის რეკომენდაციები, რომელთა შესრულების ვალდებულებაც საქართველომ აიღო, მრავალმხრივია და მოიცავს ისეთ სფეროებს, როგორიცაა **მეწარმეობა, დასაქმება, განათლება, ქალთა წარმომადგენლობა**. გარდა ამისა, ისინი შეეხება **ურთიერთდაკავშირებულ საკითხებს**, მათ შორის სექსუალურ შევიწროებას, გენდერულად მგრძნობიარე ბიუჯეტირებას, გენდერული ზეგავლენის შეფასებას, ა.შ.[23] ქვემოთ მოკლედ არის მიმოხილული ამ რეკომენდაციების შესაბამისად, EPIC-ში გაწევრიანების შემდეგ საქართველოს მიერ განხორციელებული ყველაზე მნიშვნელოვანი ღონისძიებები და გამოწვევები.

23. OECD-ის ეს რეკომენდაციები მოიცავს EPIC-ის სხვა კრიტერიუმებში განხილულ საკითხებსაც. შესაბამისად, ეს ნაწილი ფარავს მხოლოდ იმ მიმართულებებს, რომლებიც EPIC-ის სხვა კრიტერიუმებში არ არის განხილული.

მეწარმეობა

OECD-ის რეკომენდაცია ითვალისწინებს ქალთა მეწარმეობისთვის ხელის შემშლელი ბარიერების შემცირებას, ბიზნესის ზრდისა და ინოვაციების ხელშეწყობას შესაბამისი პოლიტიკის გატარებით, ასევე ტრენინგების, მენტორინგისა და ცნობიერების ამაღლების პროგრამების განვითარებას. მათ შორის, ხაზგასმულია ფინანსებზე თანაბარი ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფის აუცილებლობა.

ამჟამად საქართველოში ქალთა ეკონომიკური გაძლიერების კუთხით, ერთიანი და თანმიმდევრული მიდგომა არ არის ჩამოყალიბებული. ქალთა მეწარმეობის განვითარებისთვის ძირითადი ხელისშემშლელი ბარიერებია: არსებული გენდერული ნორმები, გენდერული ნიშნით მიწაზე საკუთრების არათანაბარი განაწილება, ფინანსებზე არათანაბარი წვდომა, გირაოს უზრუნველყოფასთან დაკავშირებული გამოწვევები, ცოდნაზე არათანაბარი ხელმისაწვდომობა და სხვა. ამ და სხვა გამოწვევების ფონზე, ქალებისთვის რთულდება სახელმწიფო ეკონომიკურ პროგრამებში მონაწილეობა, რაც დამატებით დაბრკოლებას წარმოადგენს მათი ეკონომიკური გაძლიერებისთვის. [24]

თუმცა, ბოლო წლებში საქართველოში ქალთა მეწარმეობის განვითარების კუთხით გარკვეული ნაბიჯები გადაიდგა:

- ✓ 2022 წელს, სოფლის განვითარების სააგენტოსა და გაეროს ქალთა ორგანიზაციის თანამშრომლობით, განხორციელდა **ქალების საპილოტე პროგრამა სათბურების მოსაწყობად,** რომელიც მხარდაჭერილი იყო შვეიცარიის განვითარებისა და თანამშრომლობის სააგენტოსა და ავსტრიის განვითარების სააგენტოს მიერ. პროექტი მარნეულის და ლაგოდეხის მუნიციპალიტეტებში განხორციელდა და 37 ქალი დაფინანსდა. 2024 წელს სოფლის განვითარების სააგენტომ ქალებისთვის სასათბურე მეურნეობების მოსაწყობად საპილოტე პროგრამა ჩხოროწყუს, ვანისა და ჩოხატაურის მუნიციპალიტეტებში გააგრძელა და 61 ქალი დააფინანსა. პროგრამის ახალი ფაზა სახელმწიფო რესურსებით სრულად დაფინანსდა.[25]
- ✓ 2024 წელს სახელმწიფო სააგენტომ „აწარმოე საქართველოში“ დაიწყო **მიკრომეწარმეობის მხარდამჭერი პროგრამის** განხორციელება. ამ პროგრამის ფარგლებში, ბენეფიციარს შესაძლებლობა აქვს, სესხის აღების პროცესში, სააგენტოს პარტნიორი ფინანსური ინსტიტუტებისგან 80%-იანი გარანტიისა და პროცენტის თანადაფინანსების სახით მიიღოს მხარდაჭერა. მხარდაჭერის პერიოდი მაქსიმუმ 5 წელია, სესხის ოდენობა კი 20,000-დან 50,000 ლარამდე. პროგრამის ფარგლებში პრიორიტეტი ენიჭებათ ქალებს. კერძოდ თუ ბენეფიციარი არის ქალი მეწარმე[26] სესხის პროცენტის სრულად სუბსიდირება ხდება. 2024 წლის მდგომარეობით, პროგრამამ 64 ქალს გაუწია სესხის მხარდაჭერა, ხოლო 153 ქალმა მიიღო ლიზინგის მხარდაჭერა. ასევე, აღსანიშნავია, რომ სააგენტოს ექსპორტის მენეჯერთა სასერტიფიკატო კურსზე და სააგენტოს საკონსულტაციო ცენტრებში პრიორიტეტი ენიჭებათ ქალ განმცხადებლებს.

24. საქართველოს პარლამენტი, 2019, საპარლამენტო მოკვლევა სახელმწიფო ეკონომიკურ პროგრამებში ქალთა მონაწილეობის შესახებ. ხელმისაწვდომია: https://parliament.leavingstone.club/storage/files/shares/tematuri-mokvleva/genderuli/saxelmcifo-ekonom-programa/angarishi.pdf

25. სასათბურე მეურნეობის მოსაწყობად საპილოტე პროგრამის მიზანი ეკონომიკურად არააქტიური ქალების გაძლიერება, მათი სოციალურ-ეკონომიკური მდგომარეობის გაუმჯობესება და სასოფლო-სამეურნეო საქმიანობაში ჩართვის სტიმულირებაა. პროგრამა ექსკლუზიურად ქალებისთვის შეიქმნა და პოტენციურ მონაწილეებს სათბურების მოსაწყობად ფინანსურ და ტექნიკურ დახმარებას სთავაზობს. ბენეფიციარის თანადაფინანსება სასათბურე მეურნეობის მოწყობის ღირებულების არანაკლებ 10%-ით განისაზღვრება, რაც სააგენტოს სხვა პროგრამებთან შედარებით, თანადაფინანსების მნიშვნელოვნად დაბალი მაჩვენებელია.

26. იურიდიული პირის შემთხვევაში, პროგრამის მიზნებისთვის, ქალ მეწარმედ მიიჩნევა მხოლოდ ის მეწარმე სუბიექტი, რომელსაც პროგრამაში ჩართვამდე ბოლო 6 თვის მანძილზე ჰყავს 100%-იანი წილის მესაკუთრე ქალ(ებ)ი.

დასაქმება

OECD-ის რეკომენდაცია ითვალისწინებს პოლიტიკისა და ღონისძიებების არსებობას, რომლებიც ხელს უწყობს სამსახურებრივი და საოჯახო ვალდებულებების შეთავსებას. რეკომენდაციები მოიცავს, მათ შორის:

- შესაბამისი საგადასახადო შეღავათებისა და სოციალური დახმარების სისტემების განვითარებას, რომ ორივე მშობელს ჰქონდეს თანაბარი ფინანსური მოტივაცია დასაქმებისთვის
- ადრეული ასაკის ბავშვთა აღზრდისა და განათლების სერვისების, ასევე დამოკიდებული პირების (მაგ. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ბავშვების, ხანდაზმული ნათესავების) გრძელვადიანი მოვლის სერვისების ხელმისაწვდომობისა და ხარისხის უზრუნველყოფას
- ანაზღაურებადი დეკრეტული და მამობის შვებულების პოლიტიკას, რომელიც უზრუნველყოფს დასაქმების ადგილის დაცულობას და ხელს უწყობს მშობლების თანაბარ ჩართულობას ოჯახურ მოვალეობებში და სხვა

საქართველოში ქალები ეკონომიკურად არააქტიური მოსახლეობის უმრავლესობას წარმოადგენენ. ქალების პროცენტული მაჩვენებელი არაპროპორციულად მაღალია დაბალანაზღაურებად სფეროებში და პოზიციებზე. ზრუნვისა და სოციალური დაცვის პროგრამებზე ხელმისაწვდომობის ნაკლებობა, შრომის ვერტიკალური და ჰორიზონტალური გენდერული განაწილება და გენდერულად სენსიტიური დასაქმების პროგრამების ნაკლებობა იმ ბარიერებს შორისაა, რაც საქართველოში ქალთა შრომის ბაზარზე ჩართულობას აფერხებს.[27] თუმცა, უნდა აღინიშნოს, რომ ბოლო წლებში საქართველოში ამ მიმართულებით გარკვეული ნაბიჯები გადაიდგა. კერძოდ:

- ✓ 2021 წლის 1 აპრილამდე მოქმედი საქართველოს მთავრობის დადგენილებით №329 „**სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის დარგების ჩამონათვალის დამტკიცების შესახებ**“[28] განსაზღვრული იყო დარგები, რომლებშიც შემავალ გარკვეულ საწარმოებს[29], წარმოების/სამუშაო პროცესის უწყვეტობის საჭიროებიდან გამომდინარე, შეეძლოთ დასაქმებულებისთვის ნორმირებული სამუშაო დროის ხანგრძლივობა[30] 40 საათის მაგივრად, კვირაში 48 საათამდე განესაზღვრათ.[31] 2022 წლის 26 დეკემბერს, საქართველოს მთავრობამ მიიღო ახალი დადგენილება, რომლითაც ახლებურად განსაზღვრა სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოს ცნება და ჩამონათვალი. კერძოდ ახალი ჩამონათვალი აღარ მოიცავს ისეთ სექტორებს, როგორიცაა სოფლის, სატყეო და თევზის მეურნეობა (გარდა საზღვაო თევზჭერისა, რომელსაც ახალი დადგენილება მოიცავს); სამთომოპოვებითი მრეწველობა; ტექსტილისა და ტექსტილის ნაწარმის წარმოება; ტყავის, ტყავის ნაწარმისა და ფეხსაცმლის წარმოება; ქაღალდის

27. გაეროს ქალთა ორგანიზაცია, 2022, დასაქმება და გენდერი საქართველოში. ხელმისაწვდომია: https://georgia.unwomen.org/sites/default/files/2022-09/Employment%20and%20gender%20in%20Georgia%20Geo.pdf

28. საქართველოს მთავრობის დადგენილება №329 „სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის დარგების ჩამონათვალის დამტკიცების შესახებ“ 2013. ნანახია 24.10.2025. ხელმისაწვდომია: https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2118778?publication=0 სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის საწარმო არის ისეთი საწარმო, რომელიც მუშაობს უწყვეტ რეჟიმში გრძელდება 8 საათზე მეტ ხანს და საწარმოო პროცესის უწყვეტობის დარღვევამ შესაძლოა შეაფერხოს მისი გამართული ფუნქციონირება (მაგ: ელექტროენერგიის, წყალმომარაგების მომწოდებელი საწარმოები).

29. აღნიშნული წესი ეხებათ მხოლოდ იმ საწარმოებს, სადაც სამუშაო პროცესი მოითხოვს 8 საათზე მეტი ხანგრძლივობის უწყვეტ რეჟიმს.

30. საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მიხედვით: ნორმირებული სამუშაო დრო არის ნებისმიერი დროის მონაკვეთი, რომლის განმავლობაშიც დასაქმებული მუშაობს დამსაქმებლის განკარგულების პირობებში და ახორციელებს თავის საქმიანობას ან/და ასრულებს თავის მოვალეობებს. სამუშაო დროში არ ითვლება შესვენების დრო და დასვენების დრო.

31. თუმცა, აღნიშნული წესი არ ვრცელდებოდა სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოში დასაქმებულ იმ პირზე, რომლის შრომითი პროცესი არ მოითხოვს 8 საათზე მეტი ხანგრძლივობის უწყვეტ რეჟიმს და სამუშაო არ არის დაკავშირებული სამუშაო/საწარმოო პროცესის უწყვეტობასთან.

მრეწველობა; საბითუმო და საცალო ვაჭრობა, სასტუმროები და რესტორნები; მშენებლობა; და ა.შ.

- ✓ 2023 წელს **ორსულობის, მშობიარობის, ბავშვის მოვლის და აგრეთვე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო ანაზღაურებადი შვებულების** პერიოდზე სახელმწიფოს მიერ გასაცემი ფულადი კომპენსაცია გაორმაგდა და ჯამურად არაუმეტეს 2,000 ლარით (1,000 ლარის ნაცვლად) განისაზღვრა. საჯარო სკოლის მასწავლებლებს, საჯარო მოხელეების და ზოგიერთი საჯარო მოსამსახურის მსგავსად, შეუძლიათ ისარგებლონ სრულად ანაზღაურებადი შვებულებით 183 დღის მანძილზე. [32]

განათლება

OECD-ის რეკომენდაციები ხაზს უსვამს განათლებაზე თანაბარი ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფის მნიშვნელობას, რაც ქალთა ეკონომიკური გაძლიერების წინაპირობას წარმოადგენს. რეკომენდებული ღონისძიებები მოიცავს:

- სასკოლო და სკოლამდელი აღზრდის კურიკულუმის ადაპტაციას გენდერული დისკრიმინაციისა და სტერეოტიპების აღმოსაფხვრელად
- გოგოებისთვის STEM (მეცნიერების, ტექნოლოგიების, ინჟინერიის, მათემატიკის), ფინანსურ და სამეწარმეო მიმართულებებზე ხელმისაწვდომობის გაზრდას
- ცნობიერების ამაღლების კამპანიების ჩატარებას გენდერული სტერეოტიპების შესახებ, რომლებიც მიმართულია, როგორც ქალების, ისე კაცების, მშობლების, მასწავლებლებისა და დამსაქმებლებისკენ, და სხვა.

საქართველოში გენდერული უთანასწორობა განსაკუთრებით თვალსაჩინოა უმაღლეს განათლებაში ქალებისა და კაცების მონაწილეობის ასპექტში. შრომის ბაზარზე არსებული ჰორიზონტალური და ვერტიკალური სეგრეგაცია დიდწილად განათლებისა და უნარების განვითარების ეტაპზე გაკეთებული არჩევანის შედეგია. ქალები კვლავ მაღალი კონცენტრაციით არიან წარმოდგენილნი „ფემინიზებულ“ დისციპლინებში, როგორიცაა განათლება, ხელოვნება და ჰუმანიტარული მეცნიერებები. ამის საპირისპიროდ, ისინი ნაკლებად ირჩევენ ისეთ სფეროებს, როგორიცაა ინჟინერია, მეცნიერება და სოფლის მეურნეობა. ეს დისბალანსი მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს ქალების კარიერულ შესაძლებლობებსა და სამომავლო დასაქმებაზე.

ბოლო წლებში საქართველოში განათლების სექტორში გარკვეული ნაბიჯები გადაიდგა. კერძოდ:

- ✓ 2024 წლის ოქტომბერში, საქართველოს განათლების, მეცნიერებისა და ახალგაზრდობის მინისტრის ბრძანებით დამტკიცდა პროფესიული განათლების მასწავლებლის ეთიკის კოდექსი.[33] კოდექსის მიხედვით პროფესიული განათლების მასწავლებელი საქმიანობის განხორციელებისას ვალდებულია:
  - ხელი შეუწყოს ნდობისა და პატივისცემის კულტურის დამკვიდრებას დაწესებულებაში; ზოგადსაკაცობრიო (პლურალიზმი, ტოლერანტობა, დემოკრატია), მულტიკულტურული, მულტიეთნიკური, გენდერული თანასწორობის ღირებულებების დამკვიდრებას;

32. საქართველოს მთავრობისს №33 დადგენილება „ორსულობისა და მშობიარობის გამო ანაზღაურებადი შვებულებისა და ბავშვის მოვლის გამო ანაზღაურებადი შვებულების, აგრეთვე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო ანაზღაურებადი შვებულების პერიოდზე გასაცემი ფულადი დახმარების ოდენობის განსაზღვრისა და გასატარებელ ზოგიერთ ღონისძიებათა შესახებ“, 2023. ნანახია 24.10.2025. ხელმისაწვდომია: https://matsne.gov.ge/ka/document/view/5699771?publication=0

33. საქართველოს განათლების, მეცნიერებისა და ახალგაზრდობის მინისტრის ბრძანება 161/ნ “პროფესიული განათლების მასწავლებლის ეთიკის კოდექსის დამტკიცების შესახებ”. ნანახია 24.10.2025. ხელმისაწვდომია: https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/6289727?publication=0

- უზრუნველყოს ისეთი გარემოს შექმნა, რომელიც გამორიცხავს ძალადობასა და დისკრიმინაციას 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;
- უზრუნველყოს პროფესიულ სტუდენტთა თანაბარი და სამართლიანი მოპყრობა, განურჩევლად 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 ნიშნისა.

✓ ასევე, როგორც ზემოთ აღინიშნა, 2024 წელს, საქართველოს მინისტრის ბრძანებით „საჯარო სკოლების მასწავლებელთა შრომის ანაზღაურების მინიმალური ოდენობისა და პირობების დადგენის თაობაზე“ [34]მასწავლებლის შრომის ანაზღაურების მინიმალური ოდენობა სრული დატვირთვის შემთხვევაში გაიზარდა და განისაზღვრება 384 ლარით და 75 თეთრით. ხოლო კვირაში მინიმუმ 1 საათიანი დატვირთვის პირობებში მასწავლებლის თვიური ანაზღაურება შეადგენს დარიცხულ 96 ლარს (დაახლოებით 35.3 დოლარი).

ქალთა წარმომადგენლობა

OECD-ის რეკომენდაციები ხაზს უსვამს ქალთა აქტიური მონაწილეობისა და წარმომადგენლობის ხელშეწყობის აუცილებლობას პოლიტიკის შემუშავების, მართვისა და გადაწყვეტილების მიღების ყველა დონეზე - როგორც საჯარო, ისე კერძო სექტორში. რეკომენდაციები მოიცავს ღონისძიებებს, რომლებიც მიზნად ისახავს ქალთა ლიდერულ პოზიციებზე დაწინაურების ხელისშემშლელი ბარიერების აღმოფხვრას. მათ შორისაა: დაწინაურების სისტემების გამჭვირვალობის გაუმჯობესება, კარიერული განვითარების თანაბარი შესაძლებლობების უზრუნველყოფა, გენდერული სტერეოტიპების დაძლევა ორგანიზაციულ კულტურაში და სხვა.

ქალთა წარმომადგენლობის ხელშეწყობის მიმართულებით საქართველოში ბოლო წლებში გარკვეული ნაბიჯები გადაიდგა, კერძოდ:

✓ გაეროს ქალთა ორგანიზაციის და საქართველოს ადგილობრივ თვითმმართველობათა ეროვნული ასოციაციის (NALAG) ხელშეწყობით, 2026 წლის იანვრის მდგომარეობით, **„ადგილობრივ ცხოვრებაში ქალებისა და კაცების თანასწორობის შესახებ“ ევროპულ ქარტიას საქართველოს 32 მუნიციპალიტეტი შეუერთდა** (64 მუნიციპალიტეტიდან).

✓ მნიშვნელოვანი ცვლილებები განხორციელდა ფინანსურ სექტორშიც. კერძოდ, 2022 წელს, საქართველოს ეროვნულმა ბანკმა ცვლილებები შეიტანა **კომერციული ბანკების კორპორაციული მართვის კოდექსში.** ცვლილებების მიხედვით, ბანკების სამეთვალყურეო საბჭოებში განსხვავებული სქესის წილი არანაკლებ

34. საქართველოს განათლების, მეცნიერებისა და ახალგაზრდობის მინისტრის ბრძანება, „საჯარო სკოლების მასწავლებელთა შრომის ანაზღაურების მინიმალური ოდენობისა და პირობების დადგენის თაობაზე“. ნანახია 24.10.2025. ხელმისაწვდომია: https://matsne.gov.ge/ka/document/view/6199654?publication=0

33%-ს უნდა შეადგენდეს, ხოლო არაუგვიანეს 2025 წლის 1 ივნისისა არანაკლებ 40%-ს. ასევე, კოდექსს დაემატა სარეკომენდაციო ჩანაწერი, რომლის მიხედვითაც, ბანკების დირექტორატის წევრებს შორის სასურველია განსხვავებული სქესის წარმომადგენლობა იყოს არანაკლებ 33%.

ქალთა პოლიტიკური წარმომადგენლობის კუთხით მნიშვნელოვან უკუსვლას წარმოადგენს 2024 წელს მიღებული საკანონმდებლო ცვლილება - **სავალდებულო გენდერული კვოტების გაუქმება პარლამენტსა და ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოებში.**

მანამდე, 2020 წლის ივლისში, საარჩევნო კანონმდებლობაში მიღებული ცვლილებების შედეგად, პროპორციული პარტიული სიებისთვის კვოტა საპარლამენტო არჩევნებზე შეადგენდა 25%-ს, ხოლო საკრებულოების შემთხვევაში - 50%-ს. 2023 წლის თებერვალში, პარლამენტმა გენდერული კვოტირების მოქმედების ვადა 2032 წლამდე გაახანგრძლივა. თუმცა, 2024 წელს „საქართველოს საარჩევნო კოდექსში“ განხორციელებული ცვლილებით, სავალდებულო გენდერული კვოტები როგორც პარლამენტისთვის, ასევე ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოებისთვის გაუქმდა, რაც საფრთხეს უქმნის ქალთა თანაბარ მონაწილეობას ქვეყნის პოლიტიკურ პროცესებში.[35]

სხვა ურთიერთდაკავშირებული საკითხები

- 2022 წელს საქართველოში **გენდერული ზეგავლენის შეფასება (GIA)** ინსტიტუციურად აღიარებული პროცესი გახდა. კერძოდ, ცვლილებები შევიდა საქართველოს ორგანულ კანონში „ნორმატიული აქტების შესახებ“[36], რამაც საფუძველი ჩაუყარა GIA-ს ინსტიტუციური ჩარჩოსა და მექანიზმის შექმნას. ამ ცვლილების შედეგად, კანონ-პროექტების და ნორმატიული აქტების ავტორებსა და ინიციატორებს მოეთხოვათ, წარმოადგინონ თავიანთი მოსაზრებები და პოზიციები იმ ზეგავლენის შესახებ, რაც ინიციატივას შეიძლება ჰქონდეს გენდერულ თანასწორობაზე.[37]
- საქართველოს მთავრობის მიერ შემუ-შავებული 2023-2026 წლების „საჯარო ფინანსების მართვის რეფორმის სტრატეგია“[38] მოიცავს **გენდერულად მგრძნობიარე ბიუჯეტირების (GRB)** ძირითად პრინციპებს. აღნიშნული საქართველოში GRB-ის ინსტიტუციონალიზაციისკენ გადადგმული მნიშვნელოვანი ნაბიჯია.

ამასთან, საქართველოს კანონი „გენ-დერული თანასწორობის შესახებ“ (2025 წლის 2 აპრილიდან „ქალისა და მამაკაცის თანასწორობის შესახებ“)[39] მე-13 მუხლში განსაზღვრავს შემდეგს: „მუნიციპალიტეტის ბიუჯეტი, სოციალურ-ეკონომიკური განვი-თარების პრიორიტეტები, მუნიციპალური პროგრამები და გეგმები იმგვარად უნდა შემუშავდეს, რომ გამოირიცხოს ნებისმიერი ფორმის დისკრიმინაცია“.

2024 წელს საქართველოს ფინანსთა სამინისტრომ, გაეროს ქალთა ორგანი-ზაციის მხარდაჭერით შეიმუშავა და

35. ევროპული კომისია დემოკრატიისთვის სამართლის მეშვეობით (ვენეციის კომისია), დასკვნა საარჩევნო კოდექსში ცვლილებების შესახებ, რომელიც აუქმებს გენდერულ კვოტებს, 2024.

36. საქართველოს ორგანული კანონი „ნორმატიული აქტების შესახებ“, 2009. ნანახია 24.10.2025. ხელმისაწვდომია: https://matsne.gov.ge/document/view/90052?publication=38 https://matsne.gov.ge/ka/document/view/5640766?publication=0

37. 2025 წელს, აღნიშნულ კანონში „გენდერული თანასწორობის მდგომარეობაზე კანონპროექტის მოსალოდნელი ზეგავლენის შეფასება“ ჩანაცვლდა „ქალისა და მამაკაცის თანასწორობის მდგომარეობაზე კანონპროექტის მოსალოდნელი ზეგავლენის შეფასება“.

38. საჯარო ფინანსების მართვის რეფორმის სტრატეგია 2023-2026. ხელმისაწვდომია: https://www.mof.ge/ka/fl/20232026_tslebis_strategia_da_samokmedo_gegmebi?page=1

39. საქართველოს კანონი „ქალისა და მამაკაცის თანასწორობის შესახებ“, 2010. ნანახია 24.10.2025. ხელმისაწვდომია: https://matsne.gov.ge/ka/document/view/91624?publication=11

მიიღო ბიუჯეტით გათვალისწინებული პროგრამების და ქვეპროგრამების გენდერულ თანასწორობასთან კავშირების იდენტიფიცირებისა და ელექტრონულ სისტემაში ასახვის მეთოდოლოგია. ამის შედეგად, სახელმწიფო უწყებების მიერ 2025 წლის საბიუჯეტო წინადადებების წარდგენისას გაანალიზდა, გამოვლინდა და გენდერულად რელევანტურად მოინიშნა 23 პროგრამა და 18 ქვეპროგრამა.

- 2017 წელს საქართველოს მთავრობამ ცვლილებები შეიტანა საჯარო მოხელეთა ქცევის კოდექსში და მას დაამატა საჯარო მოხელეთა პასუხისმგებლობა სამუშაო ადგილზე **სექსუალური შევიწროების** პრევენციისა და მასზე რეაგირების შესახებ. ამასთან, 2019 წელს საქართველოს პარლამენტმა მიიღო კანონმდებლობა, რომლითაც საჯარო სივრცესა და სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროების პრევენციისა და მასზე რეაგირების კუთხით დაწესდა რეგულაციები.[40] კერძოდ, 2019 წელს საქართველოს კანონს „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ დაემატა სექსუალური შევიწროება, როგორც დისკრიმინაციის ფორმა.[41] ასევე, ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსში ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევად განისაზღვრა საზოგადოებრივ ადგილებში სექსუალური შევიწროება და დაწესდა ჯარიმა.[42] 2026 წლის იანვრის მდგომარეობით, გაეროს ქალთა ორგანიზაციის დახმარებით, საქართველოში ჯამში 26-მა საჯარო უწყებამ დანერგა სექსუალური შევიწროების გასაჩივრების შიდა მექანიზმი, მათ შორის 6 სამინისტროა.

მიუხედავად იმისა, რომ საქართველომ გარკვეულ პროგრესს მიაღწია სექსუალურ შევიწროებასთან ბრძოლის მიმართულებით, ჯერ კიდევ არსებობს მნიშვნელოვანი გამოწვევები. სექსუალურ შევიწროებაზე და რეაგირების მექანიზმებზე ცნობიერება საზოგადოებაში კვლავ დაბალია. სექსუალური შევიწროების შესახებ შეტყობინების მაჩვენებელი ძალიან მცირეა. სამართლებრივი ცვლილებები პრაქტიკულ შედეგებში ჯერ კიდევ არ ასახულა მსხვერპლთათვის. დამსაქმებელთა დიდ უმრავლესობას დანერგილი არ აქვს სექსუალური შევიწროების შეტყობინების შიდა მექანიზმები ან სექსუალური შევიწროების შესახებ სავალდებულო ტრენინგები.[43]

- მოსალოდნელია, რომ **2025 წელს საქართველოში განხორციელებული საკანონმდებლო ცვლილებები** უარყოფითად იმოქმედებს გენდერული სახელფასო სხვაობის პრევენციასა და მასთან ბრძოლის ეფექტიანი მექანიზმების შექმნაზე, ასევე არსებული დაცვის გარანტიების გამოყენებაზე.

  საქართველოს პარლამენტმა 2025 წლის 2 აპრილს მიღებული საკანონმდებლო ცვლილებათა პაკეტით, საქართველოს კანონმდებლობიდან **ამოიღო ტერმინი „გენდერი“** და „გენდერული თანასწორობა“ და ჩაანაცვლა ტერმინებით „ქალი და მამაკაცი“ და „ქალსა და მამაკაცს შორის თანასწორობა“. აღნიშნული ცვლილება 16 მოქმედ კანონს შეეხო და თითოეულ მათგანში „გენდერის“ ნაცვლად, „ქალისა და მამაკაცის“, ასევე „სქესის“ ცნებები შევიდა. სხვა დანარჩენთან ერთად, ამ კანონებს შორისაა „გენდერული

40. გაეროს ქალთა ორგანიზაცია, 2021, სექსუალური შევიწროება სამუშაო ადგილზე საქართველოს საჯარო სამსახურში. ხელმისაწვდომია: https://georgia.unwomen.org/ka/digital-library/publications/2021/09/workplace-sexual-harassment-in-the-civil-service-in-georgia

41. საქართველოს კანონი „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“, 2014. ნანახია 24.10.2025. ხელმისაწვდომია: https://www.matsne.gov.ge/document/view/2339687?publication=5

42. საქართველოს კანონი „საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსი“, მუხლი 1661, 1984. ნანახია 24.10.2025. ხელმისაწვდომია: https://matsne.gov.ge/ka/document/view/28216%23part_387?publication=578#

43. გაეროს ქალთა ორგანიზაცია, ქალთა მიმართ ძალადობის ეროვნული კვლევა საქართველოში, 2022. ხელმისაწვდომია: https://georgia.unwomen.org/sites/default/files/2023-12/updated_vaw_geo_web4-3.pdf

თანასწორობის შესახებ“ საქართველოს კანონი, „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონი, „ქალთა მიმართ ძალადობის ან/და ოჯახში ძალადობის აღკვეთის, ძალადობის მსხვერპლთა დაცვის და დახმარების შესახებ“ საქართველოს კანონი, „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონი, „საქართველოს სისხლის სამართლის კოდექსი“, „ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსი“. გარდა ამისა, ცვლილებათა პაკეტით, საქართველოს პარლამენტის რეგლამენტიდან ამოიღეს ის დებულებები, რომლებიც გენდერული თანასწორობის მუდმივმოქმედი საპარლამენტო საბჭოს შექმნასა და ფუნქციონირებას ითვალისწინებდა.[44] რაც შეეხება ადგილობრივ დონეზე, მუნიციპალიტეტებში (საკრებულოებში) არსებულ მსგავს საბჭოებს, მათ სახელწოდება შეეცვალათ და ქალთა და ბავშვთა საკითხებზე მომუშავე მუნიციპალური საბჭო ეწოდათ.

ასევე, 2025 წელს საქართველოს მთავრობამ გააუქმა **საჯარო სამსახურის ბიურო** - რომელიც წამყვანი ინსტიტუცია იყო საჯარო მმართველობაში გენდერული მეინსტრიმინგის წინ წამოწევის მიმართულებით, მათ შორის, 2023-2026 წლების საჯარო მმართველობის რეფორმის სტრატეგიისა და მასთან დაკავშირებული სამოქმედო გეგმების. მანამდე, 2024 წლის 13 დეკემბერს, ცვლილებები შევიდა **საჯარო სამსახურის შესახებ** კანონში. ცვლილებების მიხედვით, საშუალო რგოლის მენეჯერ მოხელეებს აღარ აქვთ საჯარო მოხელის სტატუსი და ნაცვლად უვადო შრომითი ურთიერთობისა, მათთან მოკლევადიანი ადმინისტრაციული ხელშეკრულებები დაიდო. შესაბამისად, რეორგანიზაციის შედეგად სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლებული მოხელეები აღარ ექვემდებარებიან სასამართლოს გზით სამსახურში აღდგენას. ამიერიდან, საჯარო მოხელე შეფასებას დაექვემდებარება არა წელიწადში ერთხელ, არამედ 6 თვეში ერთხელ. შეფასების შეცვლა ერთპიროვნულად შეუძლია დაწესებულების ხელმძღვანელს, პირველივე უარყოფითი შეფასების შედეგად საჯარო მოხელეს ანაზღაურება უმცირდება 20%-ით, ხოლო მეორედ უარყოფითი შეფასება იწვევს მის სამსახურიდან გათავისუფლებას და ა.შ.[45]

44. ამოიღეს 75-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი და 76-ე მუხლი. ნანახია 24.10.2025.

45. ცვლილებების მიხედვით: 1. საჯარო დაწესებულების პირველადი სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელები და მათი მოადგილეები (იგივე შუა რგოლის მენეჯერულ პოზიციებზე დასაქმებული პირები) აღარ მიიჩნევიან საჯარო მოხელეებად, არამედ იქნებიან ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებული პირები. ამავდროულად, მათთვის სავალდებულო მოთხოვნა აღარაა სახელმწიფო ენის ცოდნა, 18 წლის ასაკის მიღწევა და ასევე არ მოეთხოვებათ მოხელის სერთიფიკატი, განსხვავებით, მათ დაქვემდაბარებაში მყოფი მოხელეებისა. 2. პირველადი სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელებს და მათ მოადგილეებს შეიძლება შეუწყდეთ ხელშეკრულება ნებისმიერ დროს 1 თვით ადრე გაფრთხილების პირობით და მიიღებენ მხოლოდ 1 თვის კომპენსაციას. შუა რგოლის მენეჯერულ პოზიციებზე დანიშვნა განხორციელდება პირდაპირ დაწესებულების ხელმძღვანელის გადაწყვეტილებით, კონკურსის გარეშე. 3. პირველადი სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელები და მათი მოადგილეები აღარ ექვემდებარებიან შეფასებას. ხოლო ყველა იერარქიული რანგის თანამდებობაზე მომუშავე მოხელის შეფასება მოხდება წელიწადში ორჯერ (6 თვეში ერთხელ, ნაცვლად წელიწადში ერთხელ შეფასებისა) და ორივეჯერ არადამაკმაყოფილებლად შეფასების შემთხვევაში სამსახურიდან გათავისუფლდება. ამასთან, საჯარო დაწესებულების ხელმძღვანელს ენიჭება უფლებამოსილება შეცვალოს მოხელის უშუალო ხელმძღვანელის მიერ მომზადებული შეფასება ამ შეფასებიდან 1 თვის ვადაში. შეფასებაზე კი დამოკიდებულია, მათ შორის, მოხელის კლასი, საკლასო დანამატი. არადამაკმაყოფილებელი შეფასების მიღების შემთხვევაში, მოხელეს დაუკავდება თანამდებობრივი სარგოს 20% მისი მომდევნო შესაფასებელი პერიოდის დაწყებამდე. 4. ამ ცვლილებით, რეორგანიზაციის შემთხვევებზე მობილობის წესი არ ვრცელდება. სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილებების გასაჩივრება არ აჩერებს მიღებულ აქტებს. ხოლო სასამართლო გადაწყვეტილებით რეორგანიზაციის საფუძვლით სამსახურიდან გათავისუფლებული პირის მოთხოვნის დაკმაყოფილება არ იწვევს უკანონოდ გათავისუფლებული პირის სამსახურში აღდგენას. დავის მოგების შემთხვევაში, გათავისუფლებულ მოხელეს მიეცემა მხოლოდ 3 თვის თანამდებობრივი სარგოს ოდენობით კომპენსაცია. ა.შ. გარდამავალ პერიოდში რეორგანიზაციასთან დაკავშირებული ნორმები და პირველადი სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელებთან და მოადგილეებთან მიმართებით რეგულაციები გავრცელდება საჯარო სამართლის იურიდიულ პირებზე.

რეკომენდაციები

ქალთა მეწარმეობის ხელშეწყობა:

- ქალთა მეწარმეობის წინაშე არსებული ბარიერების (მათ შორის ფინანსებზე წვდომის) შემცირებისა და ინტერნაციონალიზაციისა და ინოვაციების ხელშეწყობის მიზნით, შესაბამისი პოლიტიკის შემუშავება და გატარება.
- ქალთა მეწარმეობის შესახებ ცნობიერების ამაღლების კამპანიების განხორციელება, მიზნობრივი ტრენინგ-პროგრამების შემუშავება, მენტორობისა და ქოუჩინგის სისტემების დანერგვა, ასევე ძლიერი მხარდამჭერი ქსელების შექმნა და განვითარება.
- სახელმწიფო ეკონომიკურ პროგრამებში ქალთა მონაწილეობის ხელშეწყობა, პროგრამების დაგეგმვისა და განხორციელებისას ქალთა სპეციფიკური საჭიროებების გათვალისწინება და მექანიზმების შემუშავება ქალების აქტიური ჩართულობის უზრუნველსაყოფად.

ქალთა დასაქმების ხელშეწყობა:

- ზრუნვისა და სოციალური დაცვის პროგრამებზე და სერვისებზე ხელმისაწვდომობის გაზრდა.
- დეკრეტული შვებულების არსებული სტანდარტის გაუმჯობესება, მამობის დეკრეტული შვებულების შემოღება.
- სამსახურის ძებნის გენდერულად სენსიტიური კონსულტირების სერვისებზე ხელმისაწვდომობის გაზრდა.

განათლებაზე თანაბარი ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფა:

- გენდერული ნორმების, დისკრიმინაციისა და სტერეოტიპების აღმოფხვრის მიზნით, სასკოლო და სკოლამდელი აღზრდის კურიკულუმების ადაპტაცია, სახელმძღვანელოების გადახედვა და მათში შესაბამისი ცვლილებების შეტანა.
- განათლების სფეროში გენდერული სტერეოტიპებისა და სოციალური ნორმების დასაძლევად, შესაბამისი ცნობიერების ამაღლების კამპანიების განხორციელება ყველა სამიზნე ჯგუფში (კაცებსა და ქალებში, მშობლებში, მასწავლებლებსა და დამსაქმებლებში, და სხვა).
- ქალების ჩართულობის წახალისება STEM (მეცნიერება, ტექნოლოგია, ინჟინერია, მათემატიკა), ფინანსურ და სამეწარმეო სფეროებში.
- საგანმანათლებლო დაწესებულებების მიერ გენდერული თანასწორობის გეგმების შემუშავება, დასაქმებისა და აკადემიური კარიერის პროცესში ქალთა და კაცთა თანაბარი შესაძლებლობების უზრუნველსაყოფად.

3

დასკვნა

თანაბარი ანაზღაურება ქალთა ეკონომიკური გაძლიერების, შრომის ბაზარზე თანასწორი მონაწილეობისა და გენდერული უთანასწორობის შემცირების ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი წინაპირობაა. თანაბარი ანაზღაურების უფლება აღიარებულია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის №100 კონვენციით, ევროკავშირის კანონმდებლობითა და სხვა საერთაშორისო აქტებით.

საქართველოში თანაბარი ანაზღაურების საკითხი კვლავ გამოწვევად რჩება - 2024 წლის მონაცემებით, ყოველთვიური გენდერული სახელფასო სხვაობა 32%-ს შეადგენდა.

EPIC-ის მიდგომა აჩვენებს, რომ თანაბარი ანაზღაურების უზრუნველყოფა მხოლოდ საკანონმდებლო დონეზე დისკრიმინაციის აკრძალვას არ გულისხმობს. შედეგის მისაღწევად საჭიროა ერთმანეთთან დაკავშირებული მექანიზმების არსებობა - სანდო მონაცემები, ანაზღაურების გამჭვირვალობა, სამართლიანი და ადეკვატური მინიმალური ხელფასის სტანდარტის არსებობა, სამუშაოს ღირებულების ობიექტური შეფასება, ეფექტიანი მონიტორინგი და დარღვევებზე რეაგირება, ასევე ისეთი პოლიტიკა, რომელიც ქალებისა და კაცებისთვის შრომის ბაზარზე თანაბარ შესაძლებლობებს ქმნის.

საქართველომ ამ მიმართულებით გარკვეული ნაბიჯები უკვე გადადგა. EPIC-ის გაანალიზებული 10 კრიტერიუმიდან ქვეყანა 3 კრიტერიუმს სრულად აკმაყოფილებს, 5-ს - ნაწილობრივ, ხოლო 2-ს ჯერ ვერ აკმაყოფილებს. მიღწევებს შორის აღსანიშნავია შრომის კანონმდებლობაში ქალისა და კაცისთვის თანაბარი სამუშაოს შესრულებისას თანაბარი ანაზღაურების პრინციპის ასახვა და არათანაბარი ანაზღაურების დისკრიმინაციის ფორმად განსაზღვრა, ასევე შრომის ინსპექციის შექმნა და მისი მანდატის გაფართოება დისკრიმინაციისა და თანასწორობის საკითხებზე. მნიშვნელოვანი წინსვლაა ასევე, საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მიერ ხელფასზე სქესის მიხედვით სეგრეგირებული მონაცემების შეგროვებისა და წარმოების გაუმჯობესების მიმართულებით.

თუმცა, შემდგომი პროგრესისთვის საჭიროა თანაბარი ღირებულების შრომისთვის თანაბარი ანაზღაურების პრინციპის ასახვა კანონმდებლობაში, შრომის ღირებულების შეფასების ეროვნული მეთოდოლოგიის შემუშავება, ანაზღაურების გამჭვირვალობის პოლიტიკის დანერგვა, მონიტორინგის მექანიზმების გაძლიერება და არსებული სამართლებრივი გარანტიების ეფექტიანი აღსრულება. ამ პროცესში ასევე, განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია შრომის ინსპექციის მეთოდოლოგიური ინსტრუმენტებისა და პრაქტიკული სახელმძღვანელოების განვითარება და პრაქტიკაში გამოყენება.

EPIC-ის წევრი ქვეყნების გამოცდილება აჩვენებს, რომ თანაბარი ანაზღაურების უზრუნველყოფას ხელს უწყობს კონკრეტული და პრაქტიკაში გამოყენებადი მექანიზმების დანერგვა. რიგ ქვეყნებში უკვე მოქმედებს ისეთი მექანიზმები, რომლებიც გენდერული სახელფასო სხვაობის გამოვლენას, მონიტორინგსა და შემცირებას ემსახურება.

ამ მხრივ, განსაკუთრებით აღსანიშნავია შემდეგი პრაქტიკები: **შვეიცარიაში** დამსაქმებლები, რომელთაც 100 ან მეტი ადამიანი ჰყავთ დასაქმებული, ვალდებული არიან ჩაატარონ თანაბარი ანაზღაურების ანალიზი, უზრუნველყონ მისი დამოუკიდებელი აუდიტი და შედეგები გააცნონ თანამშრომლებს. უთანასწორობის გამოვლენის შემთხვევაში მათ შესაბამისი ზომების მიღება და ოთხი წლის განმავლობაში განმეორებითი ანალიზის ჩატარება ევალებათ. ამასთან, შვეიცარიაში მოქმედებს უფასო ონლაინ ინსტრუმენტი - Logib, რომელიც ორგანიზაციებს ეხმარება სახელფასო მონაცემების ანალიზში და ქალებისა და კაცების ანაზღაურებებს შორის სხვაობების გამოვლენაში. **ისლანდიაში** 25 ან მეტი დასაქმებულის ყოლის შემთხვევაში კომპანიები და დაწესებულებები ვალდებული

არიან მიიღონ თანაბარი ანაზღაურების სერტიფიკატი, რომელიც ადასტურებს, რომ ორგანიზაციის სახელფასო სისტემა ეფუძნება ობიექტურ კრიტერიუმებს და უზრუნველყოფს ქალებისა და კაცებისთვის, თანაბარი ან თანაბარი ღირებულების შრომისთვის, თანაბარ ანაზღაურებას.

გერმანიაში ანაზღაურების გამჭვირვალობის კანონი დასაქმებულებს აძლევს შესაძლებლობას, მიიღონ ინფორმაცია მათი ანაზღაურების განსაზღვრის კრიტერიუმებისა და შედარებადი სამუშაოს ანაზღაურების შესახებ. ამასთან, დამსაქმებლებისთვის ხელმისაწვდომია უფასო პრაქტიკული ინსტრუმენტები, მათ შორის, EG-Check (Entgeltgleichheits-Check), რომელიც ხელს უწყობს ანაზღაურების სისტემებისა და სამუშაოს ღირებულების გენდერულად ნეიტრალურ შეფასებას და შესაძლო უთანასწორობის გამოვლენას. **გაერთიანებულ სამეფოში** მსხვილი დამსაქმებლებისთვის მოქმედებს გენდერული სახელფასო სხვაობის სავალდებულო ანგარიშგების სისტემა. დამსაქმებლები ყოველწლიურად აქვეყნებენ 14 მაჩვენებელს, მათ შორის ქალებისა და კაცების საშუალო და მედიანურ სახელფასო სხვაობას, ბონუსების სხვაობასა და ქალებისა და კაცების წილს სხვადასხვა სახელფასო დონეზე. მონაცემებს ორგანიზაციები აქვეყნებენ საჯაროდ ხელმისაწვდომ ონლაინ პლატფორმაზე, რაც ზრდის ანაზღაურების გამჭვირვალობასა და დამსაქმებელთა ანგარიშვალდებულებას.

საქართველოში თანაბარი ანაზღაურების უზრუნველყოფა მოითხოვს, როგორც საკანონმდებლო და ინსტიტუციური ჩარჩოს გაძლიერებას, ისე პრაქტიკული მექანიზმების დანერგვას. მიუხედავად იმისა, რომ გრძელვადიანი მიზანი თანაბარი ღირებულების შრომისთვის თანაბარი ანაზღაურების პრინციპის სრულად დანერგვაა, მნიშვნელოვანი პირველი ნაბიჯების გადადგმა უკვე არსებული სამართლებრივი სტანდარტის - თანაბარი ანაზღაურება თანაბარი შრომისთვის - ფარგლებშია შესაძლებელი.

ამ მიმართულებით ერთ-ერთ მნიშვნელოვან პრაქტიკულ ნაბიჯად შეიძლება განიხილებოდეს საქართველოში უკვე შემუშავებული „შრომის უთანასწორო ანაზღაურების პრევენციის, დადგენისა და მასზე რეაგირების შესახებ" (EPRR) ინსტრუმენტის დანერგვა. აღნიშნული ინსტრუმენტი დამსაქმებლებს საშუალებას მისცემს, გააანალიზონ სახელფასო მონაცემები და ანაზღაურების პრაქტიკა, გამოავლინონ შესაძლო უთანასწორობა და განსაზღვრონ შესაბამისი რეაგირების ღონისძიებები. მსგავსი პრაქტიკული მექანიზმების დანერგვა ხელს შეუწყობს საქართველოში მოქმედი სამართლებრივი გარანტიების ეფექტიან განხორციელებას და შექმნის საფუძველს თანაბარი ანაზღაურების უფრო სრულყოფილი სისტემის ჩამოსაყალიბებლად.

გამოყენებული ლიტერატურა

გაეროს ქალთა ორგანიზაცია, 2018, ქალთა დაბალი ეკონომიკური აქტიურობა და არაფორმალურ სექტორში ჩართულობა საქართველოში.

https://georgia.unwomen.org/ka/digital-library/publications/2018/12/womens-economic-inactivity-and-engagement-in-the-informal-sector-in-georgia

გაეროს ქალთა ორგანიზაცია, 2020, გენდერული სახელფასო სხვაობა და უთანასწორობა საქართველოს შრომის ბაზარზე.

https://georgia.unwomen.org/ka/digital-library/publications/2020/03/analysis-of-the-gender-pay-gap-and-gender-inequality-in-the-labor-market-in-georgia

გაეროს ქალთა ორგანიზაცია, 2021, საქართველოში თანაბარი ანაზღაურების მიმოხილვისა და ანგარიშგების (EPRR) მეთოდოლოგიის დანერგვის მოდელების შეფასება.

https://iset-pi.ge/ka/publications/ria/3020-assessment-of-the-models-for-the-implementation-of-the-equal-pay-review-and-reporting-eprr-methodology-in-georgia

გაეროს ქალთა ორგანიზაცია, 2021, ქვეყნის გენდერული თანასწორობის პროფილი.

https://georgia.unwomen.org/ka/digital-library/publications/2021/11/country-gender-equality-profile-of-georgia

გაეროს ქალთა ორგანიზაცია, 2021, სექსუალური შევიწროება სამუშაო ადგილზე საქართველოს საჯარო სამსახურში.

https://georgia.unwomen.org/ka/digital-library/publications/2021/09/workplace-sexual-harassment-in-the-civil-service-in-georgia

გაეროს ქალთა ორგანიზაცია, 2022, დასაქმება და გენდერი საქართველოში.

https://georgia.unwomen.org/sites/default/files/2022-09/Employment%20and%20gender%20in%20Georgia%20Geo.pdf_

გაეროს ქალთა ორგანიზაცია, 2022, ქალთა მიმართ ძალადობის ეროვნული კვლევა საქართველოში.

https://georgia.unwomen.org/sites/default/files/2023-12/updated_vaw_geo_web4-3.pdf

გაეროს ქალთა ორგანიზაცია, 2023, ქვეყნის გენდერული თანასწორობის პროფილი.

https://georgia.unwomen.org/ka/digital-library/publications/2024/02/kveqnis-genderuli-tanascorobis-propili-2023

ევროპული კომისია დემოკრატიისთვის სამართლის მეშვეობით (ვენეციის კომისია), 2024, დასკვნა საარჩევნო კოდექსში ცვლილებების შესახებ, რომელიც აუქმებს გენდერულ კვოტებს.

https://www.venice.coe.int/webforms/documents/default.aspx?pdffile=CDL-AD(2024)023-geo

საქართველოს პარლამენტი, 2019, საპარლამენტო მოკვლევა სახელმწიფო ეკონომიკურ პროგრამებში ქალთა მონაწილეობის შესახებ.

https://parliament.leavingstone.club/storage/files/shares/tematuri-mokvleva/genderuli/saxelmcifo-ekonom-programa/angarishi.pdf_

საჯარო ფინანსების მართვის რეფორმის სტრატეგია 2023-2026.

https://www.mof.ge/ka/fl/20232026_tslebis_strategia_da_samokmedo_gegmebi?page=1

გაეროს ქალთა ორგანიზაცია შეიქმნა, რათა ხელი შეუწყოს ქალთა უფლებების წინსვლასა და გენდერულ თანასწორობას, ყველა ქალისა და გოგოს გაძლიერებას.

როგორც გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის წამყვანი სააგენტო და ქალთა სტატუსის კომისიის სამდივნო, ჩვენ ვმუშაობთ კანონების, ინსტიტუტების, სოციალური ქცევებისა და მომსახურებების ცვლილებებზე, რათა დავძლიოთ გენდერული უთანასწორობა და შევქმნათ თანასწორი მსოფლიო ყველა ქალისა და გოგოსთვის. ჩვენი პარტნიორობა მთავრობებთან, ქალთა მოძრაობებსა და კერძო სექტორთან, ასევე გაეროს სისტემის მასშტაბით განხორციელებული კოორდინირებული საქმიანობა, პროგრესს მდგრად ცვლილებებად გარდაქმნის. ჩვენ ქალებისა და გოგოების წინსვლისთვის ოთხი ძირითადი მიმართულებით ვმუშაობთ: ლიდერობა, ეკონომიკური გაძლიერება, ძალადობისგან გათავისუფლება, ქალები, მშვიდობა და უსაფრთხოება და, ასევე ჰუმანიტარული საქმიანობა.

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.

UN WOMEN

FOR ALL WOMEN AND GIRLS

ზ. ფალიაშვილის ქ. 87, მე-2 სართული
თბილისი, 0179, საქართველო

https://georgia.unwomen.org/en

www.facebook.com/unwomengeorgia
www.instagram.com/unwomengeorgia