



International
Labour
Organization



MINISTRY OF
FOREIGN AFFAIRS
OF DENMARK

▶ გენდერული სახელფასო სხვაობა საქართველოში

ხელფასებს შორის მნიშვნელოვანი გენდერული სხვაობის მიზეზების კვლევა და შრომის ხარჯების შეფასების მეთოდოლოგიის შემუშავება. რეკომენდაციები პოლიტიკის შესახებ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) მამაკაცთა და ქალთა თანასწორი ანაზღაურების შესახებ თანაბარი ღირებულების შრომისათვის კონვენციის, 1951 No. 100 მოთხოვნებთან შესაბამისობის მიზნით.



▶ გენდერული სახელფასო სხვაობა საქართველოში

ხელფასებს შორის მნიშვნელოვანი გენდერული სხვაობის მიზეზების კვლევა და შრომის ხარჯების შეფასების მეთოდოლოგიის შემუშავება. რეკომენდაციები პოლიტიკის შესახებ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) მამაკაცთა და ქალთა თანასწორი ანაზღაურების შესახებ თანაბარი ღირებულების შრომისათვის კონვენციის, 1951 No. 100 მოთხოვნებთან შესაბამისობის მიზნით.

ავტორი
გილფი არნბიორსონი, M.Sc.
საერთაშორისო ექსპერტი

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

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

ბიბლიოთეკებს, ინტიტუტებს და ტირაჟირების უფლებათა ორგანიზაციაში რეგისტრირებულ სხვა მომხმარებლებს შეუძლიათ ასლები გააკეთონ მათთვის ამ მიზნით გაცემული ლიცენზიების შესაბამისად. ეწვიეთ www.iffro.org რათა იპოვოთ ტირაჟირების უფლებათა ორგანიზაცია თქვენს ქვეყანაში.

გენდერული სახელფასო სხვაობა საქართველოში

ხელფასებს შორის მნიშვნელოვანი გენდერული სხვაობის მიზეზების კვლევა და შრომის ხარჯების შეფასების მეთოდოლოგიის შემუშავება. რეკომენდაციები პოლიტიკის შესახებ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) მამაკაცთა და ქაღათა თანასწორი ანაზღაურების შესახებ თანაბარი ღირებულების შრომისათვის კონვენციის, 1951 No. 100 მოთხოვნებთან შესაბამისობის მიზნით

ISBN: 9789220364451 (web PDF)

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

ISBN 9789220364444 (web PDF)

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

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

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

ინფორმაცია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ოფისის პუბლიკაციებისა და ციფრული პროდუქტების შესახებ შეგიძლიათ იხილოთ მისამართზე: www.ilo.org/publns.

▶ სარჩევი

1. წინასიტორია	1
2. მიზნები	2
3. საქართველოს ეკონომიკა	3
3.1 კოლფსი 90-იანი წლების დასაწყისში1	3
3.2 ვარდების რევოლუცია.....	5
3.3 უფრო ინკლუზიური ზრდა	11
3.4 ზრდის სტრუქტურა	12
4. საქართველოს შრომის ბაზარი	15
4.1 დასაქმება	15
4.2 უმუშევრობა.....	26
4.3 საშუალო ყოველთვიური შემოსავალი და ხელფასების გენდერული სხვაობა საქართველოში	28
5. ხელფასებს შორის გენდერული სხვაობის შემადგენელ ნაწილებად დაშლა.....	42
5.1 სხვადასხვა სტატისტიკური მეთოდები, რომლებიც გამოიყენება ხელფასებს შორის გენდერული სხვაობის შემადგენელ ნაწილებად დაშლისას	44
5.2 ხელფასებს შორის გენდერული სხვაობის შემადგენელ ნაწილებად დაშლა საქართველოში	47
5.3 დედობასთან დაკავშირებული სხვაობის გავლენა ანაზღაურებებს შორის მთლიან სხვაობაზე	49
5.4 ხელფასის ფორმირება საქართველოში	57
6. სამუშაოს შეფასება ანაზღაურებებს შორის გენდერული სხვაობის შესამცირებლად.....	58
6.1 სოციალური პარტნიორების ჩართულობა	60
6.2 კანონმდებლობა და პოლიტიკის დონისძიებები, რომლებიც ხელს უწყობს სამუშაოს შეფასებას.....	61
7. მინიმალური ხელფასის გავლენა უთანასწორობაზე, საღარებისა და ხელფასებს შორის გენდერულ სხვაობაზე	63
7.1 სიდარიბესა და შემოსავლებს შორის უთანასწორობის შემცირება მინიმალური ხელფასის გამოყენებით.....	63
7.2 ეროვნულ დონეზე არსებული მინიმალური ხელფასის გამოყენება ხელფასებს შორის გენდერული სხვაობის შესამცირებლად.....	67
8. საკანონმდებლო და ინსტიტუციური ცვლილებები გენდერული თანასწორობის მხარდასაჭერად	68
8.1 თანასწორი ანაზღაურების პრინციპის რეგულირება და აღსრულება	72

9. რეკომენდაციები პოლიტიკის შესახებ77

9.1 პროფკავშირების გენდერული თანასწორობის პოლიტიკისკენ 77

9.2 მრავალდონიანი მიდგომა ანაზღაურებებს შორის გენდერული სხვაობის შემცირებისადმი 81

ბიბლიოგრაფია83

დანართი I. კოლექტიური მოლაპარაკებები და ეკონომიკური სტაბილურობა ისლანდიაში91

ჩარჩო შეთანხმება ხელფასებთან დაკავშირებული შეთანხმებებისა და შრომის კანონმდებლობის ცვლილებების შესახებ.....91

ფორმალური შეთანხმება სოციალური მოდელის საფუძველზე.....93

სოციალური კეთილდღეობა შრომის ბაზარზე 94

დანართი II. თანაბარი ანაზღაურების სტანდარტი და თანაბარი ანაზღაურების სერტიფიცირება ისლანდიაში96

დანართი III: თანაბარი ანაზღაურების თვითტესტირების ინსტრუმენტი99

1 რა არის Logib? 99

2 რა მონაცემებია საჭირო? 99

2.1 საბაზო პერიოდები (reference periods)..... 99

2.2 ადამიანები, რომლებიც უნდა შეიყვანოთ სისტემაში..... 99

2.3 მონაცემები, რომლებიც უნდა აღირიცხოს სისტემაში 100

3 თანამშრომელთა მონაცემები..... 100

3.1 პერსონალური მონაცემები..... 101

3.2 მონაცემები სამუშაო ადგილის შესახებ 102

3.3 მონაცემები სამუშაო დროის პროცენტულობასა და ხელფასებზე 105

3.4 სტატისტიკური პოპულაცია (თანამშრომლები სპეციალური დასაქმების კონტრაქტებით) 110

3.5 შენიშვნები (განსაკუთრებული შემთხვევები) და არჩევითი დამატებით სვეტები 110

▶ 1. წინასტორია

საქართველო აღმოჩნდა იმ 25 ქვეყნის მოკლე სიაში, რომელიც განიხილა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO)-ს სტანდარტების გამოყენების შესახებ კონფერენციის კომიტეტმა 2018 წელს და კონვენციების და რეკომენდაციების გამოყენების ექსპერტთა კომიტეტმა 2018-2019 წლებში მამაკაცთა და ქალთა თანასწორი ანაზღაურების შესახებ თანაბარი ღირებულების შრომისათვის კონვენციის, 1951 (No. 100) დარღვევის გამო. რეკომენდაციები მოიცავდა ცვლილებებს საქართველოს კანონმდებლობაში ქალთა და მამაკაცთა თანასწორი ანაზღაურების უზრუნველსაყოფად თანაბარი ღირებულების შრომისთვის და მეთოდოლოგიის შექმნას თანასწორი ანაზღაურების უზრუნველსაყოფად თანაბარი ღირებულების შრომისთვის და ამ მიმართულებით აღსრულების მექანიზმების დანერგვას.

ILO-სა და დანიის მთავრობას შორის არსებული ტექნიკური თანამშრომლობის პროექტის „ინკლუზიური შრომის ბაზარი სამუშაო ადგილების შესაქმნელად საქართველოში“ ფარგლებში მოთხოვნილ იქნა იმ მიზეზების ანალიზი, რომლებიც განაპირობებს ანაზღაურებებს შორის ჯერ კიდევ არსებულ მნიშვნელოვან გენდერულ სხვაობას. ასევე მოთხოვნილ იქნა შრომის ხარჯების შეფასების მეთოდოლოგიისა და პოლიტიკის რეკომენდაციების შემუშავება საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანებისთვის (GTUC). პროექტის მიზანია შრომის ბაზრის იმ ინსტიტუტების შესაძლებლობის გაუმჯობესება, რომელთაც შესწევთ უნარი განავითარონ საკანონმდებლო ჩარჩო და პოლიტიკა და ასევე უზრუნველყონ სერვისები, რომლებიც განაპირობებს ღირსეული სამუშაო ადგილებისთვის, გამართული შრომის ბაზრის შექმნას. ასევე, პროექტის მიზანია შრომის კანონმდებლობის და შრომის საერთაშორისო სტანდარტების უკეთესი აღსრულება და დაცვა, რომელსაც უზრუნველყოფს შრომის ბაზრის მარეგულირებელი ინსტიტუტები.

ამ მიზნით, პროექტი ხელს შეუწყობს: ქართველი და საერთაშორისო ექსპერტების მიერ ა) საქართველოში მნიშვნელოვანი გენდერული სხვაობის შესახებ ანალიზის მომზადებას ბ) მეთოდოლოგიის შემუშავებას თანაბარი ღირებულების შრომის შეფასებისთვის და პოლიტიკების/საკანონმდებლო ინიციატივების მომზადებას, რომლებიც შეეხება შრომის და შესაბამისი კანონმდებლობის ცვლილებებს, ILO-ს მამაკაცთა და ქალთა თანასწორი ანაზღაურების შესახებ თანაბარი ღირებულების შრომისათვის კონვენციის, 1951 (No. 100) შესაბამისობის უზრუნველსაყოფად.

დოკუმენტი წარდგენილი იქნება ყველა შესაბამის უწყებასთან: სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისია, პარლამენტი, პარლამენტის გენდერული საბჭო და სხვა შესაბამისი დაინტერესებული მხარეები, პოლიტიკისა და საკანონმდებლო ცვლილებების ხელშეწყობის მიზნით.

▶ 2. მიზნები

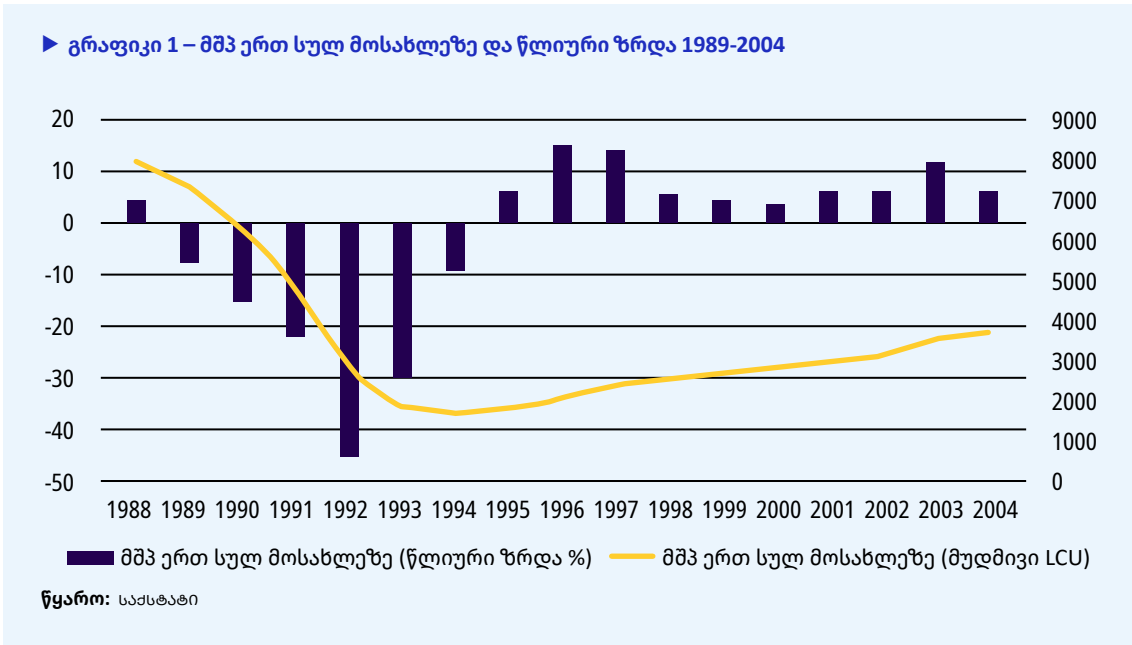
ანგარიშის მიზანია:

- ▶ საქართველოში ანაზღაურებებს შორის ჯერ კიდევ არსებული გენდერული სხვაობის მიზეზების ანალიზი;
- ▶ კვლევის ჩატარება მეთოდოლოგიის შემუშავების მიზნით, სამუშაოს და თანაბარი ღირებულების სამუშაოს შეფასებისთვის;
- ▶ პრაქტიკული ინსტრუქციები იმ პრინციპების შესახებ, რომელთა საფუძველზე დამქირავებლებმა და დაქირავებულებმა უნდა უზრუნველყონ ანაზღაურებების თანასწორობა;
- ▶ რეკომენდაციები პოლიტიკის შესახებ;

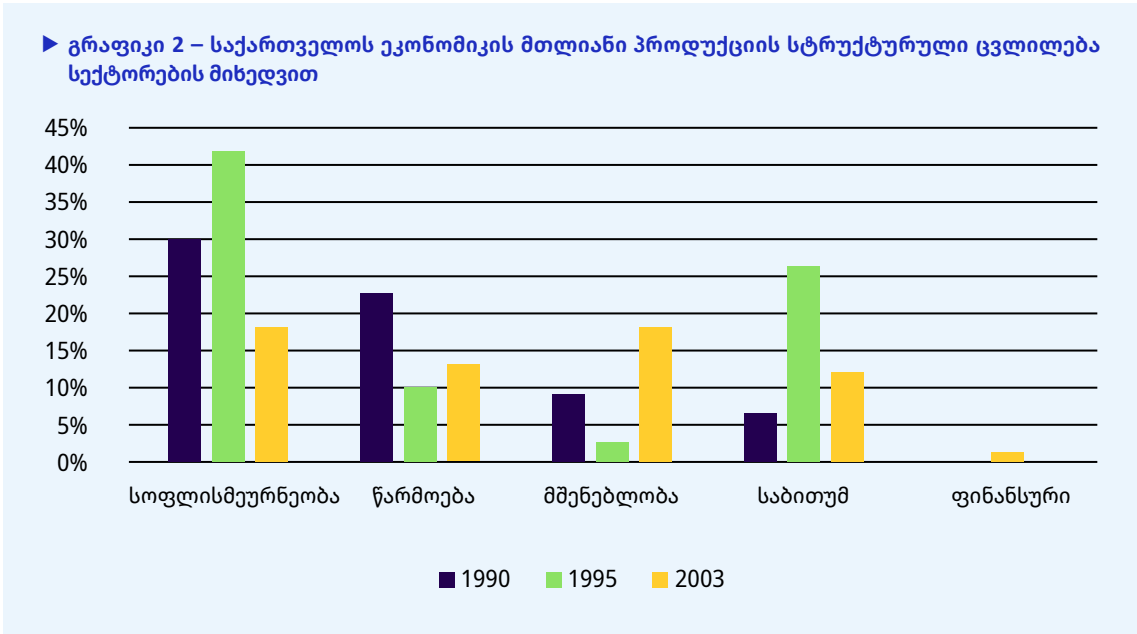
▶ 3. საქართველოს ეკონომიკა

3.1 კოლაფსი 90-იანი წლების დასაწყისში¹

საქართველოს ეკონომიკამ განიცადა უზარმაზარი ტრანსფორმაცია 1991 წელს საბჭოთა კავშირიდან გათავისუფლების შემდეგ. ბევრი სხვა პოსტსაბჭოთა ქვეყნის მსგავსად საქართველომ გამოიარა მკვეთრი ეკონომიკური რეცესია 1990-იანი წლების დასაწყისში და დაკარგა მისი წლიური მთლიანი შიდა პროდუქტის სამი მეოთხედი. ქვეყანას ზიანი მიაყენა პოლიტიკურმა არასტაბილურობამ, ტერიტორიულმა კონფლიქტებმა და სამოქალაქო ომებმა, რომლებმაც გაახანგრძლივეს და გააღრმავეს ეკონომიკური კრიზისი. ეკონომიკის ფაქტობრივი კოლაფსის ყველაზე კარგი ილუსტრაციაა ის ფაქტი, რომ ინფლაციამ 1993 წელს მიაღწია 2.000%-ის მას შემდეგ, რაც მკვეთრად შემცირდა ინდუსტრიული წარმოება, რეალური შემოსავალი, მოხმარება, კაპიტალური ინვესტიციები და თითქმის ყველა სხვა ინდიკატორი. ამ კოლაფსის ერთ-ერთი მთავარი ფაქტორი იყო ენერჯის მიწოდება. დამოუკიდებლობამდე საქართველოს ენერჯის 95%-ის იმპორტი ხდებოდა საბჭოთა კავშირიდან. 1991 წელს მისი დაშლის შემდეგ საქართველოს ენერჯის მიწოდება შეუმცირდა ორი მესამედით და საწარმოებს და ქარხნებს აღარ შეეძლოთ სრული დატვირთვით მუშაობა. მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოს მნიშვნელოვანი ჰიდროენერგეტიკული პოტენციალი აქვს, ამ პოტენციალის მხოლოდ 14% გამოიყენებოდა 1990-იანი წლების დასაწყისში.



¹ ეს თავი მეტწილად ეყრდნობა Labadze. 2013 ლაბაძე. 2013.



ცხადია, ამ ეკონომიკურმა კრიზისმა მნიშვნელოვანი გავლენა იქონია ეკონომიკის სტრუქტურაზე, წარმოება ბევრად შემცირებული მთლიანი პროდუქციის 23%-დან 10%-მდე შემცირდა. მშენებლობა და დროს სრულად გაჩერდა, თუმცა სოფლის მეურნეობისა და მცირე ვაჭრობის წილი სხვა სფეროებთან შედარებით გაიზარდა.

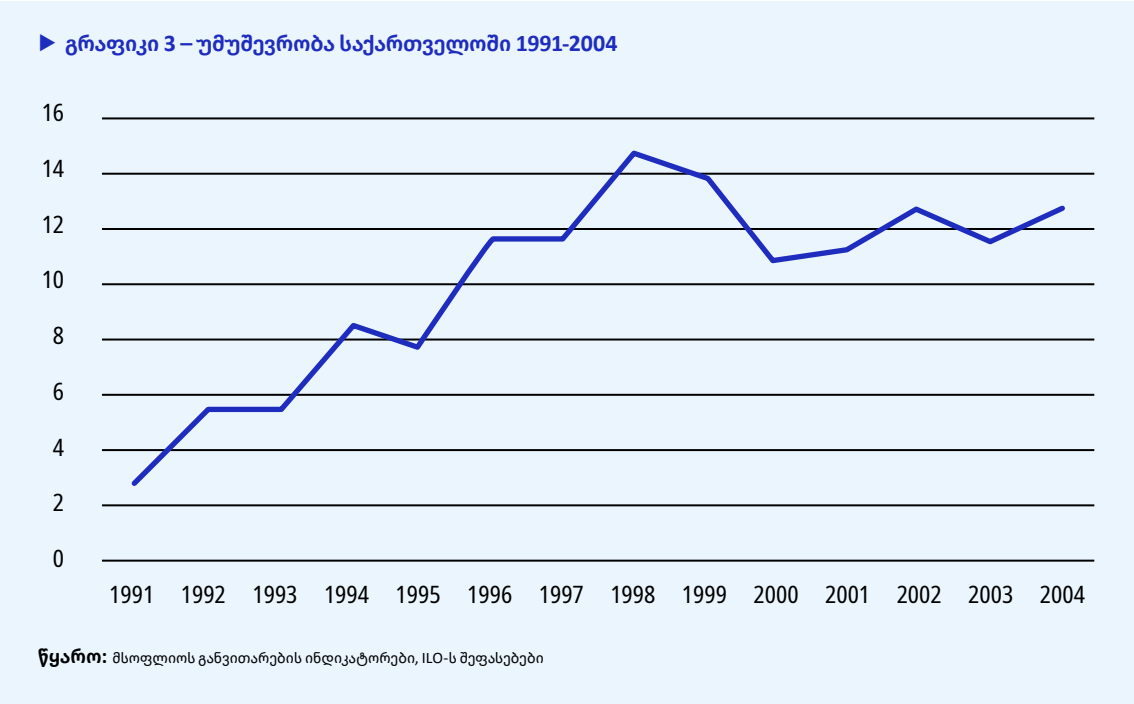
ამ დამანგრეველი ეკონომიკური და პოლიტიკური კოლაფსის დროს, რომელსაც თან ახლდა მძიმე მდგომარეობა უსაფრთხოების მხრივ, ადამიანებს მოუწიათ ქვეყნიდან ემიგრაცია, თითქმის ერთი მილიონი ადამიანი წავიდა ემიგრაციაში სხვა ქვეყნებში. უმუშევრობა 1991 წლის 2.7%-იანი მაჩვენებლიდან გაიზარდა 14.5%-მდე 1998 წელს. ამავდროულად, გაიზარდა არაფორმალური სექტორი² მთლიანი შიდა პროდუქტის 43.6%-დან 1990–1993 წლებში 60%-მდე 1994–95 წლებში მაშინ, როცა აღმოსავლეთ ევროპის ქვეყნებში მსგავსი ციფრები იყო 32.8% და 40.4%, ხოლო ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (OECD) ქვეყნებში 13,7% და 15,7% შესაბამის წლებში. ამის კიდევ ერთი მაჩვენებელია საქართველოში დასაქმებაში მონაწილეობის მაჩვენებლის ვარდნა 1990 წლის 91 პროცენტიდან 1996 წელს 60 პროცენტზე დაბლა.³

1995 წლიდან მოყოლებული, ქვეყანაში იყო უფრო მეტი პოლიტიკური სტაბილურობა და ეკონომიკამ დაიწყო ზრდა. ზრდის წლიური მაჩვენებელი გახდა თითქმის 6%. მთლიანი შიდა პროდუქტი ერთ სულ მოსახლეზე კიდევ უფრო სწრაფად იზრდებოდა, რადგან ამ პერიოდში მოსახლეობის რაოდენობა მნიშვნელოვნად შემცირდა.

პრეზიდენტმა შევარდნაძემ (რომელსაც თანამდებობა ეკავა 1995 წლიდან 2003 წლამდე) დაიწყო ეკონომიკის, ფასებისა და ვაჭრობის რეფორმირება და ლიბერალიზაცია, და შემოიღო უფრო სტაბილური ეროვნული ვალუტა, ლარი. მან ასევე შეამცირა მთავრობა. მოხდა სახელმწიფო საკუთრებაში არსებული ბევრი საწარმოს პრივატიზაცია.

90-იან წლებთან შედარებით ბევრად უფრო გაუმჯობესდა სიტუაცია უსაფრთხოების მხრივ, თუმცა საკუთრების უფლებები საკითხი კვლავ გაურკვეველი იყო. გაძლიერდა ორგანიზებული დანაშაული რომელიც

2 Belev. 2003 ბელოვი.2003.
 3 Bemabe. 2005 ბემაბე. 2005.



აკონტროლებდა ეკონომიკური საქმიანობის დიდ ნაწილს და ასევე წარმოადგენილი იყო სამთავრობო სტრუქტურებში, პრეზიდენტის დონეზეც კი. 2001 წელს, USAID-მ ეს კავკასიური რესპუბლიკა დაახასიათა, როგორც “ერთდროულად ყველაზე კორუმპირებული და ამავდროულად რეფორმებისკენ მიდრეკილი ქვეყანა ყოფილ საბჭოთა სივრცეში”.⁴ ამ პირობებში ქვეყნის საუკეთესო სამეწარმეო ნიჭის მქონე ადამიანებმა დატოვეს ქვეყანა უკეთესი ბიზნეს შესაძლებლობების ძიებაში.

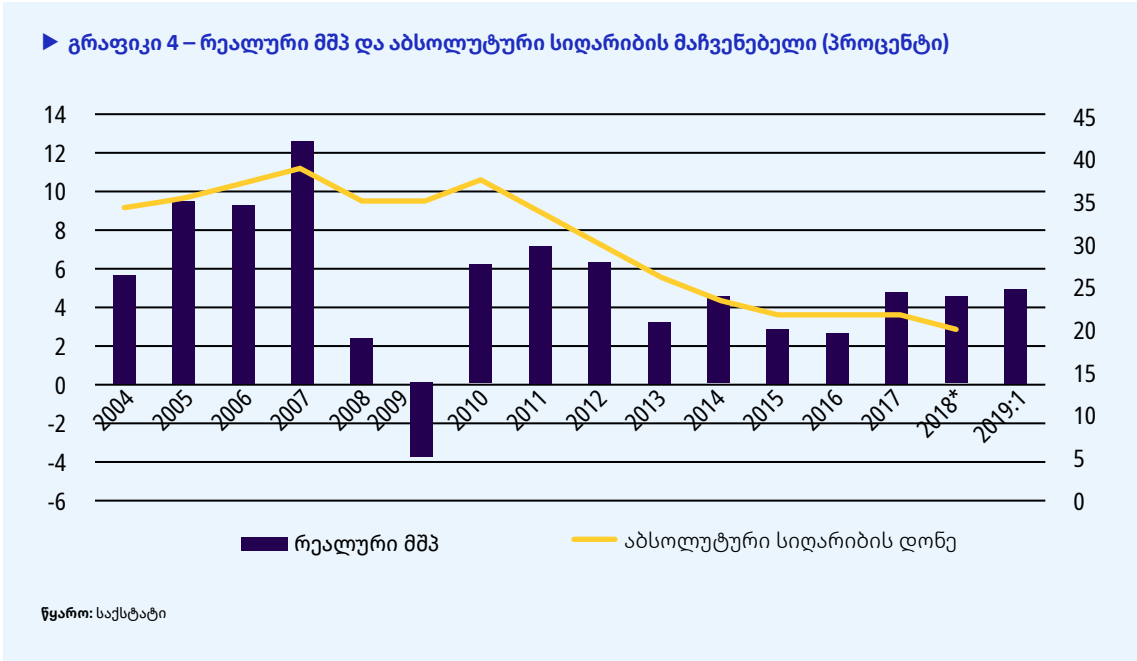
3.2 ვარდების რევოლუცია

2003 წლის არჩევნების შემდეგ სააკაშვილის მთავრობამ განახორციელა რადიკალური რეფორმები, როგორც ბიზნესის რეგულირების, ასევე მაკროეკონომიკური მართვის სფეროში, რამაც განაპირობა უკეთესი ეკონომიკური შედეგები და ზრდის უფრო მაღალი ტემპი.

კორუფცია და კრიმინალი მნიშვნელოვნად შემცირდა, რამაც განაპირობა საქართველოს პროგრესი სახელმწიფოთა საკრედიტო რეიტინგებში და ძირითად ინდექსებში, როგორცაა ბიზნესის კეთების (The Ease of Doing Business)⁵ და კორუფციის აღქმის ინდექსების (Corruption Perceptions).⁶

ამ ეკონომიკურმა რეფორმებმა და საკუთრების უფლებების გაუმჯობესებულმა დაცვამ განაპირობა საინვესტიციო კლიმატის გაუმჯობესება, პირდაპირი უცხოური ინვესტიციები გაოთხმაგდა 2003 წლიდან 2007 წლამდე. ვარდების რევოლუციამ მიიღო საერთაშორისო მხარდაჭერა ევროკავშირიდან, აშშ-დან, იაპონიიდან და საერთაშორისო ფინანსური ინსტიტუტებიდან. მხარდაჭერა მიმართული იყო საჯარო სერვისებისა და მნიშვნელოვანი ინფრასტრუქტურის გაუმჯობესებაზე. როგორც ჩვენ ვხედავთ გრაფიკზე, მთლიანი შიდა პროდუქტის ზრდის დონე პირველ წლებში იყო წლიური 9-12% და მთლიანი შიდა პროდუქტი ერთ სულ მოსახლეზე (მუდმივი აშშ დოლარები, კორექტირებული საარსებო მინიმუმის, PPP გათვალისწინებით)

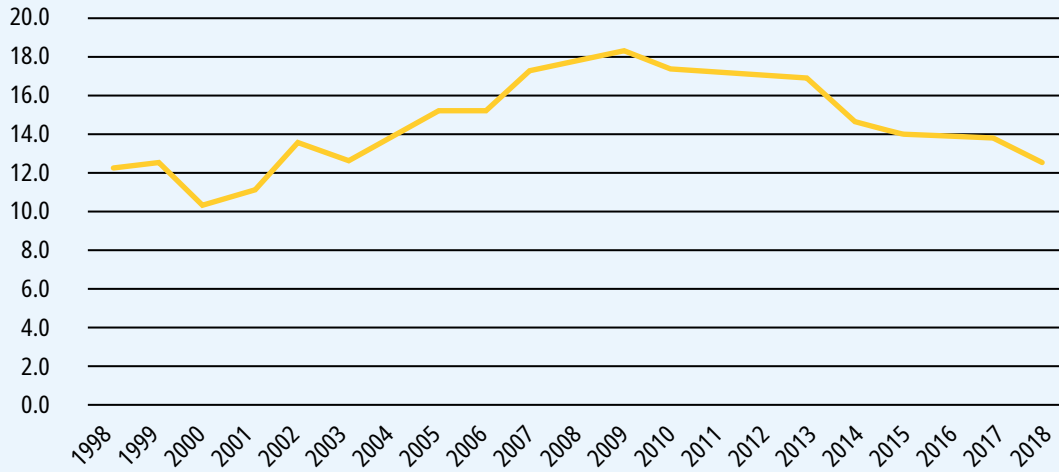
4 Christophe. 2005. კრისტოფ.2005.
 5 World Bank Group. 2019. მსოფლიო ბანკის ჯგუფი. 2019.
 6 Transparency International. 2015. საერთაშორისო გამჭვირვალობა. 2015.



თითქმის გაორმაგდა 2004 წლიდან 2012 წლამდე. ამ უჩვეულო ზრდამ მიაღწია პიკს რუსეთთან ომამდე 2008 წლის აგვისტოში, რომლის შემდეგ ასევე მოხდა საერთაშორისო ფინანსური კრიზისი. მიუხედავად იმისა, რომ 2008 წელს საქართველოში ეკონომიკური ზრდის დონის მაჩვენებელი 2.45 % მანინც იყო, 2009 წელს ეკონომიკა შემცირდა 3.8%-ით, თუმცა ქვეყანა დაუბრუნდა ეკონომიკური ზრდის შედარებით მაღალ მაჩვენებლებს 2010 წლიდან 2012 წლამდე.

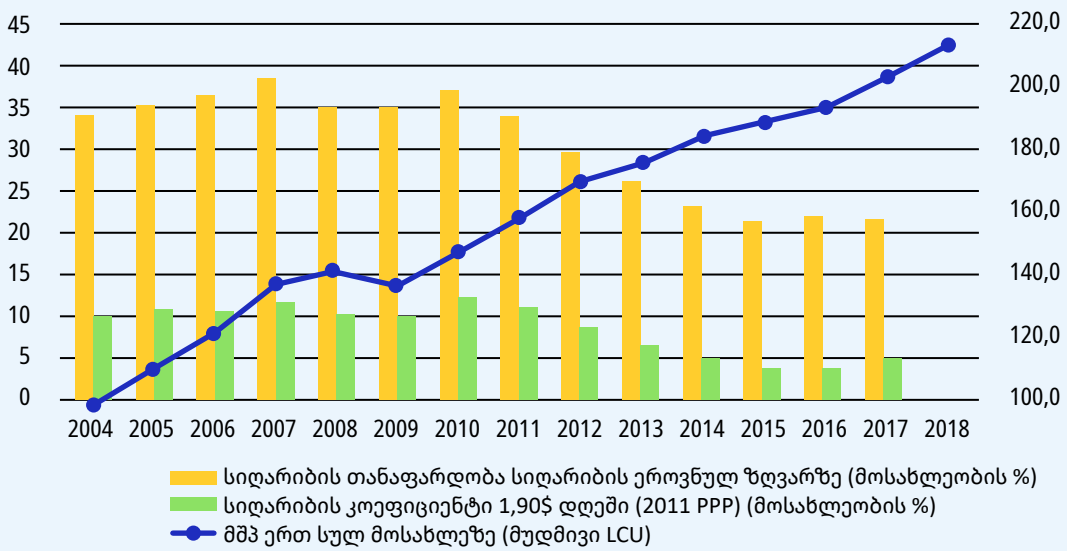
ამ რეფორმების ეკონომიურ შედეგებს და ეკონომიკის ტრანსფორმაციას ქონდა უარყოფითი მხარეები. კერძოდ, საჯარო სექტორის შემცირებამ, საჯარო სერვისების რეფორმებმა და პრივატიზაციის პროგრამამ დარტყმა მიაყენა დასაქმებას. უმუშევრობა გაიზარდა 2003 წლის 13%-დან 18%-მდე 2009 წელს. რეფორმებმა და შრომის ბაზრის დერეგულაციამ, მსოფლიოში ერთ-ერთი ყველაზე ლიბერალური შრომის კოდექსის და შრომის სახელმწიფო ინსპექტირების სისტემის გაუქმებამ, მშრომელებს და ბიზნესებს შორის ძალთა ბალანსი გადახარა ბიზნესისადმი უკიდურესად ლოიალური რეჟიმის მხარეს. გარდა ამისა, საბჭოთა პერიოდიდან დარჩენილმა პროფესიული კავშირების სისტემამ დაკარგა წევრების უმრავლესობის ნდობა და შესაბამისად წევრობაც. მას არ ქონდა ამ ტენდენციასთან დაპირისპირების უნარი. მიუხედავად იმისა, რომ ეკონომიკური შედეგები დადებითი იყო და მთლიანი შიდა პროდუქტი ერთ სულ მოსახლეზე შედარებით სწრაფად იზრდებოდა საქართველოში, ეს შემოსავალი და სიმდიდრე თანაბრად არ განაწილდა. პირიქით, ტრანსფორმაციამ არ გააუმჯობესა ქვეყნის მოსახლეობის ერთი მეოთხედის მდგომარეობა, რომელიც აგრძელებდა აბსოლუტურ სიღარიბეში ცხოვრებას. თუმცა როგორც პირადი, ასევე ბიზნესის შემოსავლების დაბეგვრის ცვლილებამ სარგებლობა მოუტანა შედარებით მაღალი შემოსავლების მქონე ადამიანებს. ამგვარად, არ იყო გასაკვირი ის, რომ აბსოლუტური სიღარიბე გაიზარდა საქართველოში 2004-2012 წლებში და დარჩა ამ დონეზე მთელი ამ პერიოდის განმავლობაში. უთანასწორობის კიდევ ერთი საზომია საქართველოში შემოსავლების განაწილება, რომელიც ფასდება ჯინის კოეფიციენტით ან ინდექსით. საქართველოს შემთხვევაში ეს ინდექსი ერთ-ერთ ყველაზე მაღალია გარდამავალ პერიოდში მყოფ ქვეყნებს შორის, რაც საქართველოს ერთ-ერთ ყველაზე უთანასწორო ქვეყნად აქცევს.

გრაფიკი 5 – უმუშევრობა საქართველოში 1998–2018



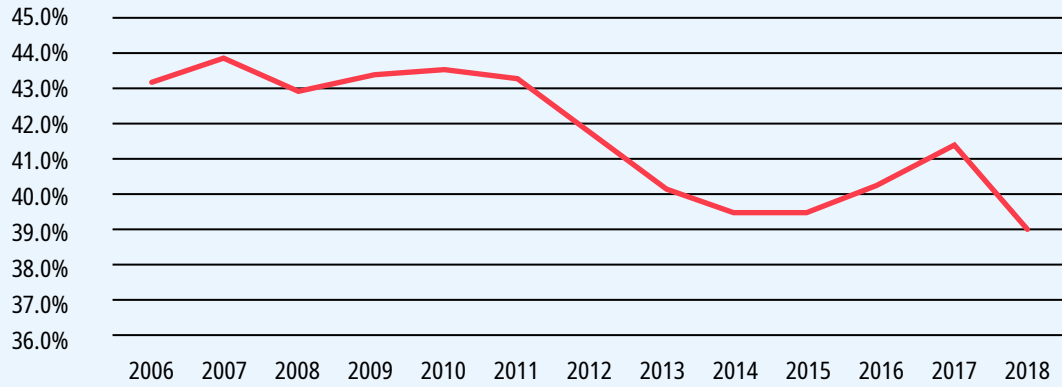
წყარო: საქსტატი

გრაფიკი 6 – მშპ ერთ სულ მოსახლეზე სიღარიბის რაოდენობა საქართველოში



წყარო: საქსტატი

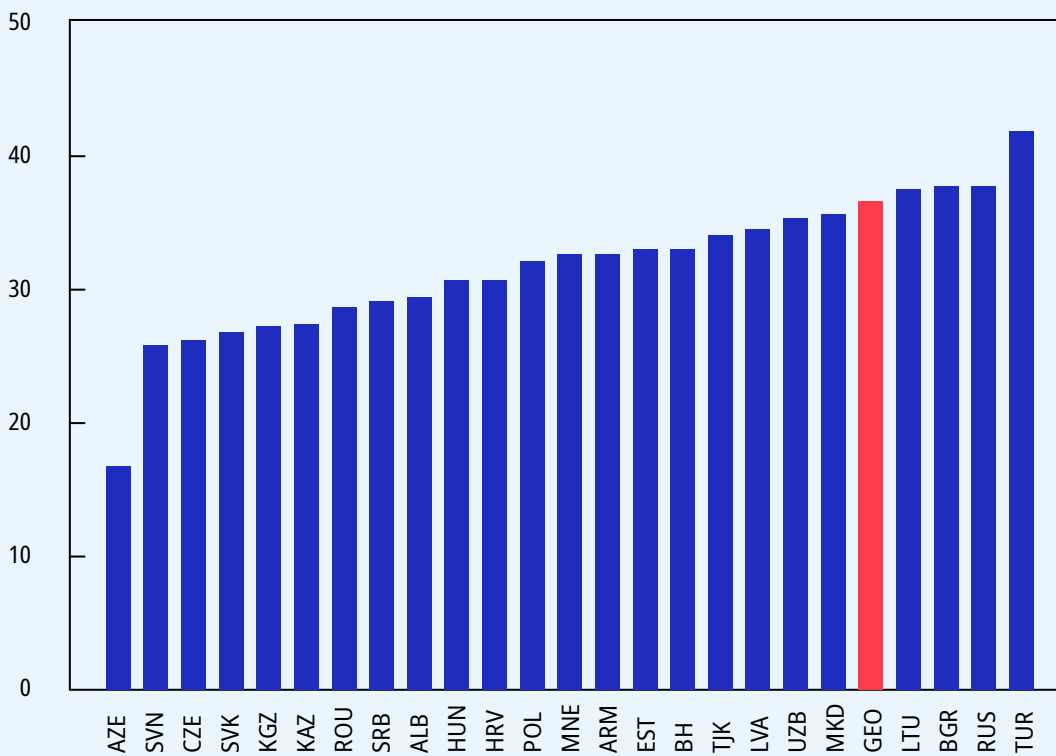
► გრაფიკი 7 – ჯინის კოეფიციენტი მთლიანი შემოსავლების მიხედვით¹



¹ მოიცავს ფულად გადარიცხვებს,

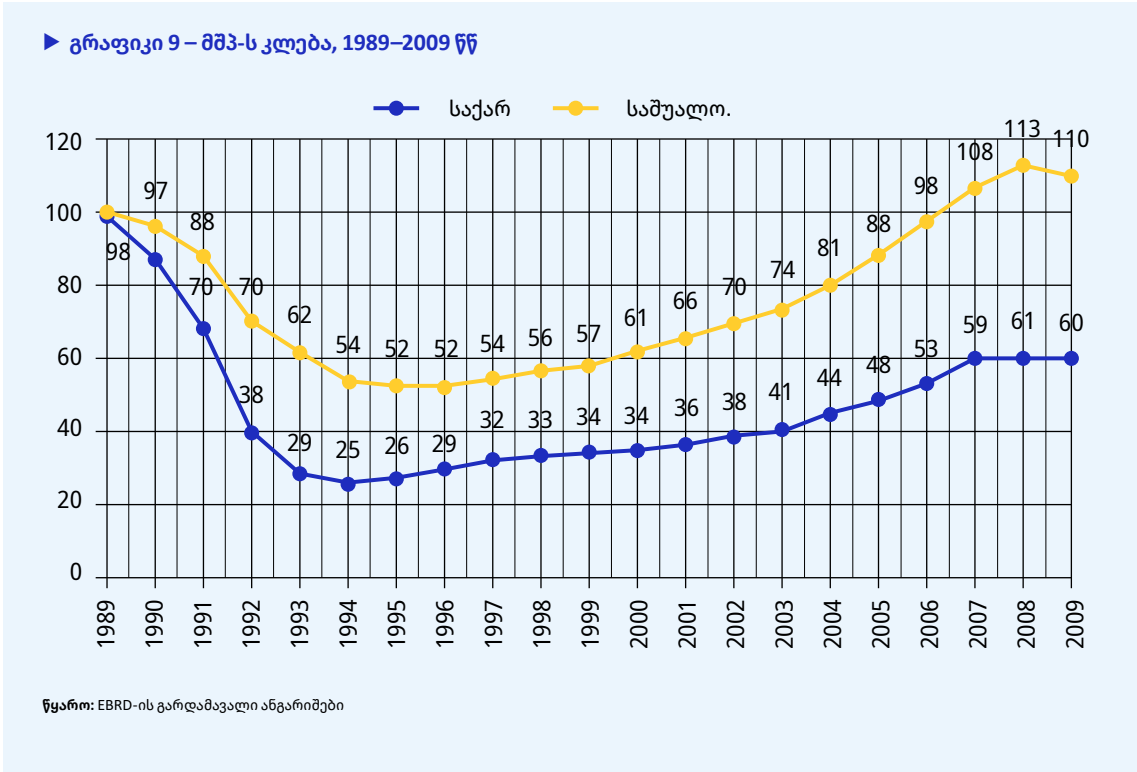
წყარო: საქსტატი

► გრაფიკი 8 – ჯინის ინდექსი ქვეყნის მიხედვით, არსებული უახლესი



წყარო: მსოფლიო ბანკი, მსოფლიოს განვითარების ინდიკატორები.

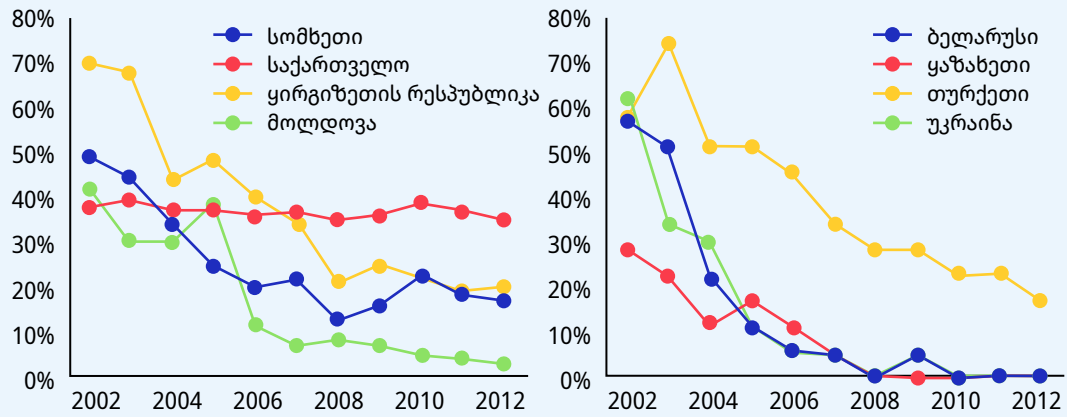
საინტერესოა, რომ ცვლილების ნეოკლასიკური თეორიის თანახმად კონკურენტული ბაზრები კონკურენტულ ძალებთან და საკუთრების უფლებებთან ერთად ხელს უწყობს კეთილდღეობის მაქსიმიზაციას. საქართველოს სხვა პოსტ-საბჭოთა ქვეყნებთან და რეგიონში არსებულ სხვა ქვეყნებთან შედარებისას⁷, ნათელი ხდება, რომ საქართველო ჩამორჩება როგორც საერთო ეკონომიკური ზრდით, რომელიც გამოიხატება მთლიანი შიდა პროდუქტის ზრდის დონით და ასევე მთლიანი შიდა პროდუქტის განაწილებით მოქალაქეებს შორის (ლაბაძე, ლ. და ტუხაშვილი, მ., 2013). სიღარიბის დონე რეგიონში მნიშვნელოვნად შემცირდა ყველგან საქართველოს გარდა, აქ ის უცვლელი იყო 2002–2012 წლებში. მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოს აქვს დასაქმების დამცავი ნაკლებად შემზღუდავი კანონმდებლობა, კანონით დადგენილი მინიმალური ხელფასი ერთ-ერთი ყველაზე დაბალია მსოფლიოში და არ არსებობს უმუშევრობის დაზღვევის სისტემა საქართველოში,⁸ ამ ფაქტორებმა არ განაპირობა უფრო მაღალი დასაქმება ან ეკონომიკის სტრუქტურული ცვლილებები. პირიქით, ამ ელემენტებმა ხელი შეუწყო გაზრდილ უთანასწორობას და სიღარიბის მაღალ დონეს.



7 Regional Human Development Report. 2016. რეგიონალური ადამიანური განვითარების ანგარიში. 2016.

8 IMF. Country Report No. 18/199 Georgia. საქართველოს საკალუტო ფონდი, „ქვეყნის ანგარიში No. 18/199 საქართველო“

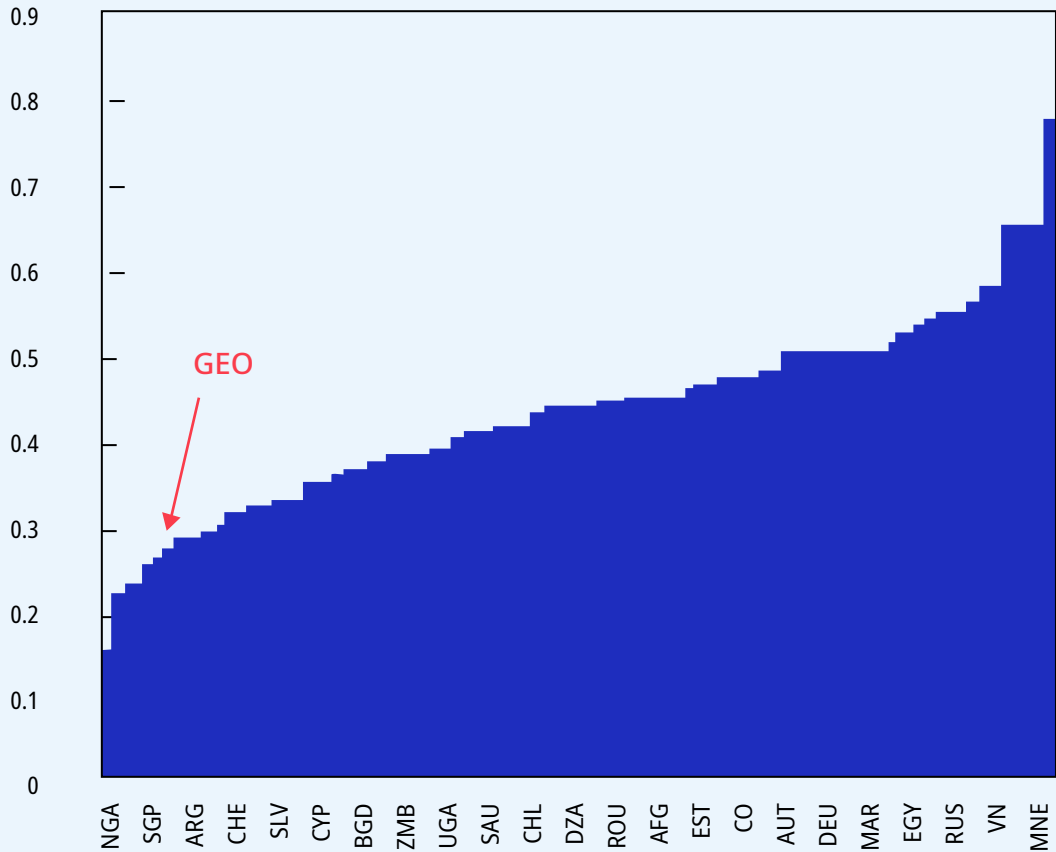
► გრაფიკი 10 – სიღარიბის ზღვარი (2002-2012)

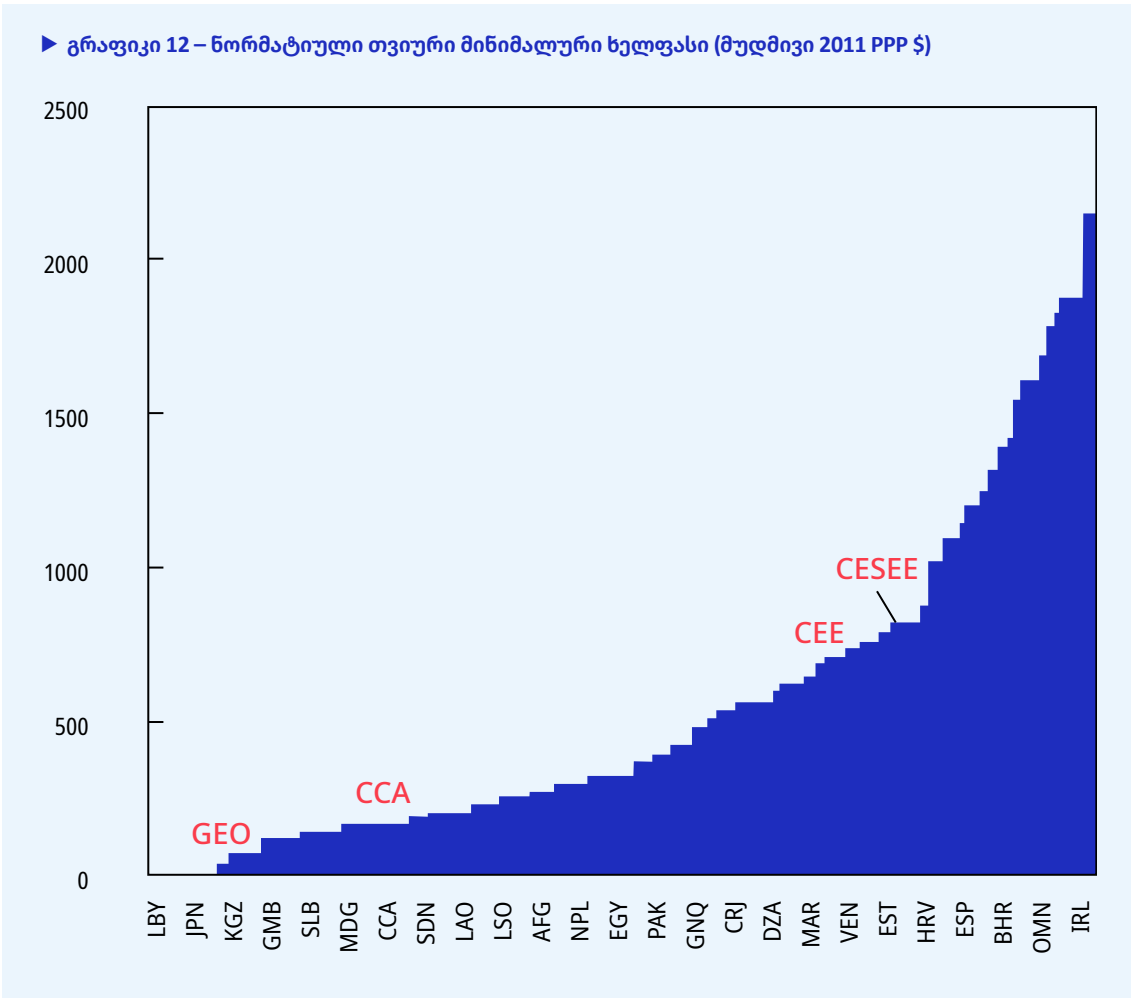


შენიშვნა: სიღარიბის მაჩვენებლები მიღებულია სიღარიბის საერთაშორისო ზღვრის გამოყენებით 3.10 აბმ დოლარი/დღეში მსყიდველობითი ძალის პარიტეტის (PPP) პირობებით, საერთაშორისო შედარების პროგრამის 2011 წლის PPP გაცვლითი კურსის საფუძველზე.

წყარო: მსოფლიო ბანკის PovcalNet მონაცემთა ბაზა

► გრაფიკი 11 – დასაქმების დაცვის კანონმდებლობის ინდექსი (უახლესი ხელმისაწვდომი მონაცემთა ბაზა)





3.3 უფრო ინკლუზიური ზრდა

2012 წლის საპარლამენტო არჩევნებისა და 2013 წლის საპრეზიდენტო არჩევნების შედეგად ქართულმა ოცნებამ მიიღო უმრავლესობა და შექმნა ახალი მთავრობა. კოალიციამ არჩევნებამდე დადო პირობა, რომ განახორციელებდა დემოკრატიულ რეფორმებს და გააძლიერებდა სამოქალაქო საზოგადოებას, რომელიც ვარდების რევოლუციის დროს დასუსტდა. ჯერ კიდევ 2013 წელს ახალმა პარლამენტმა მიიღო კანონმდებლობა, რომლის მიზანი მოსამართლეთა და მედიის დამოუკიდებლობის ზრდა იყო, ასევე მიღებულ იქნა საკამათო კანონი შეწყალების შესახებ, შრომის კოდექსის ცვლილებები, რომელთა მიზანი საერთაშორისო სტანდარტებთან შესაბამისობის მიღწევა იყო და ადგილობრივი თვითმმართველობის კანონმდებლობის რადიკალური ცვლილებები. ქართული ოცნების მიერ შემოტანილი ბევრი ცვლილება არის აშკარა გადახვევა ადრე განხორციელებული ნეოკლასიკური რეფორმებიდან, რომლებიც ეფუძნებოდა ვაშინგტონის კონსენსუსის ტიპის ეკონომიკურ ლიბერალიზაციას. ახალი ცვლილებები უფრო შეესაბამება ინსტიტუციური ცვლილების თეორიას, რომლის ინსტიტუციებს მნიშვნელოვნად მიიჩნევს სიღარიბისა და უმუშევრობის შემცირებისთვის. „ინსტიტუციური ტრანსფორმაციის ხარისხი მნიშვნელოვნად ხსნის გარდამავალი ეკონომიკის ქვეყნებში უთანასწორობის განსხვავებულ დონეებს.“⁹

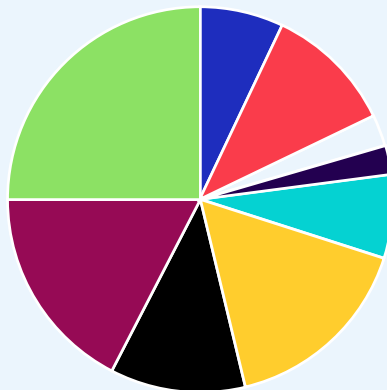
9 Fouskas 2014 and Acemoglu and Robinson 2008. ფუსკასი 2014 და რობინსონი 2008.

საქართველოში მთლიანი შიდა პროდუქტის ზრდა გაგრძელდა 2012 წლის ხელისუფლების ცვლილების შემდეგ, თუმცა ზრდის დონე მცირედით შემცირდა. საინტერესოა ის ფაქტი, რომ ზრდა უფრო ინკლუზიურია ვიდრე ადრე იყო. უმუშევრობის დონე შემცირდა 17.2%-დან 2012 წელს 12.7%-მდე 2018 წელს. შეიქმნა მეტი სამუშაო ადგილი და აბსოლუტური სიღარიბის დონე შემცირდა. ჯინის ინდექსი ასევე მცირდება, რაც შემოსავლების უფრო თანაბარ განაწილებაზე მიუთითებს, თუმცა საქართველო კვლავ რჩება ერთ-ერთ ყველაზე უთანასწორო გარდამავალი ეკონომიკის ქვეყნად.

3.4 ზრდის სტრუქტურა

საქართველოს ეკონომიკის სტრუქტურა, გამოხატული მთლიანი შიდა პროდუქტით სექტორების მიხედვით, რადიკალურად იცვლებოდა ქვეყნის დამოუკიდებლობის შემდეგ. 2010 წლის შემდეგ სოფლის მეურნეობა სტაგნაციას განიცდის მაშინ, როცა წარმოება, მშენებლობა, საბითუმო და საცალო ვაჭრობა, ტურიზმი, ტრანსპორტი, და კომერციული, ფინანსური, უძრავ ქონებასთან დაკავშირებული სერვისების ზრდის მაჩვენებელი მნიშვნელოვნად აღემატება საშუალო-ეროვნულ წლიურ 4.9%-იან მაჩვენებელს. წარმოების დონე იზრდება ელექტრობის, გაზისა და წყლის მიწოდების სფეროებში ისევე, როგორც საჯარო სერვისებში, თუმცა ბევრად უფრო დაბალი ტემპით.

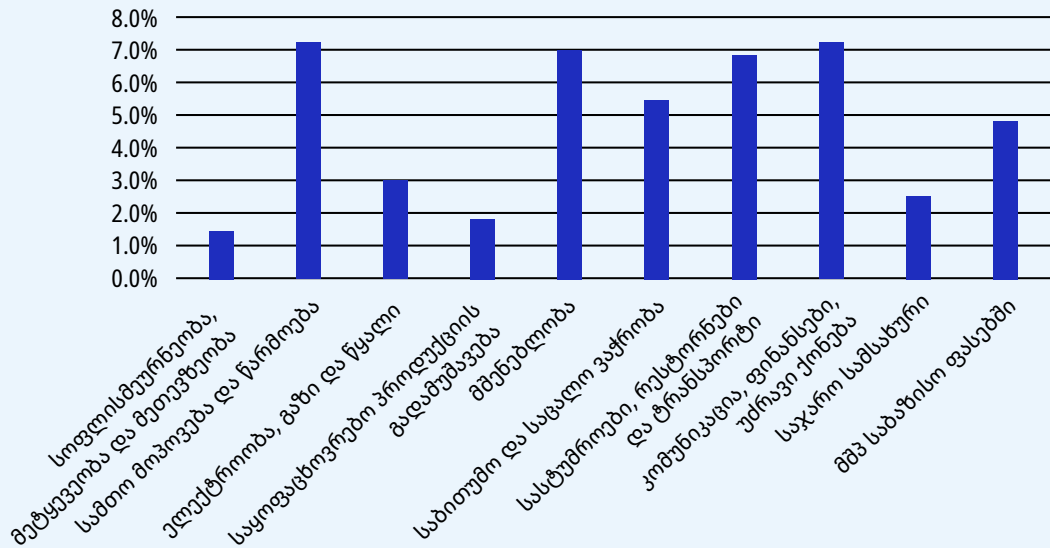
► გრაფიკი 13 – მშპ სექტორების მიხედვით 2018



- სოფლის მეურნეობა, ნადირობა და მეტყვეობა; თევზაობა
- წარმოება და სამთო მოპოვება
- ელექტროენერჯია, გაზი და წყალი
- პროდუქციის გადამუშავება შინამეურნეობების მიერ
- მშენებლობა
- საბითუმო და საცალო ვაჭრობა; ავტომობილების და პირადი და საყოფაცხოვრებო ნივთების შეკეთება
- სასტუმროები და რესტორნები და ტრანსპორტი
- კომუნიკაცია, ფინანსები, უძრავი ქონება და ბიზნესი
- საჯარო სამსახური

წყარო: საქსტატი

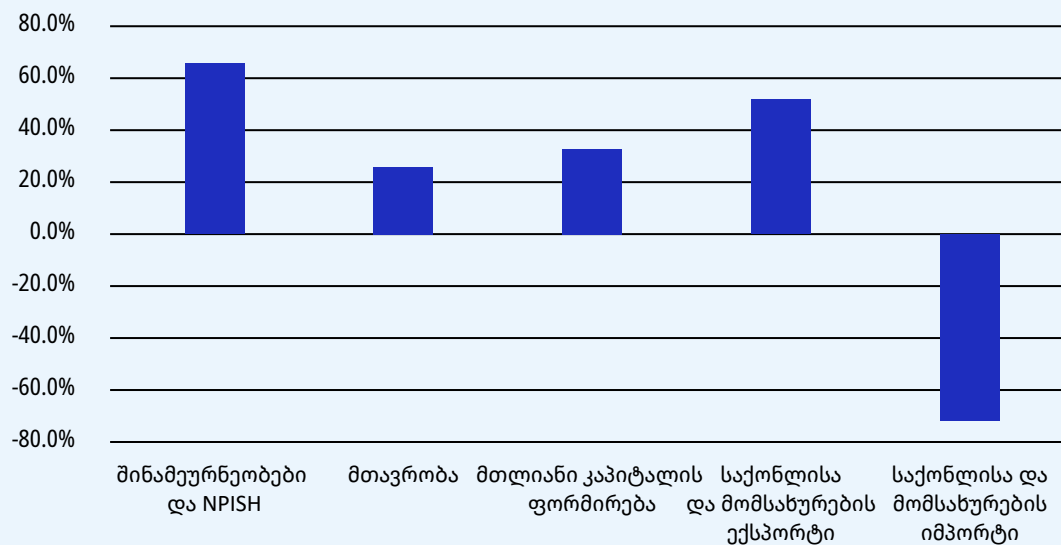
► გრაფიკი 14 – წლიური ზრდის საშუალო მაჩვენებელი სექტორის მიხედვით 2010–2018



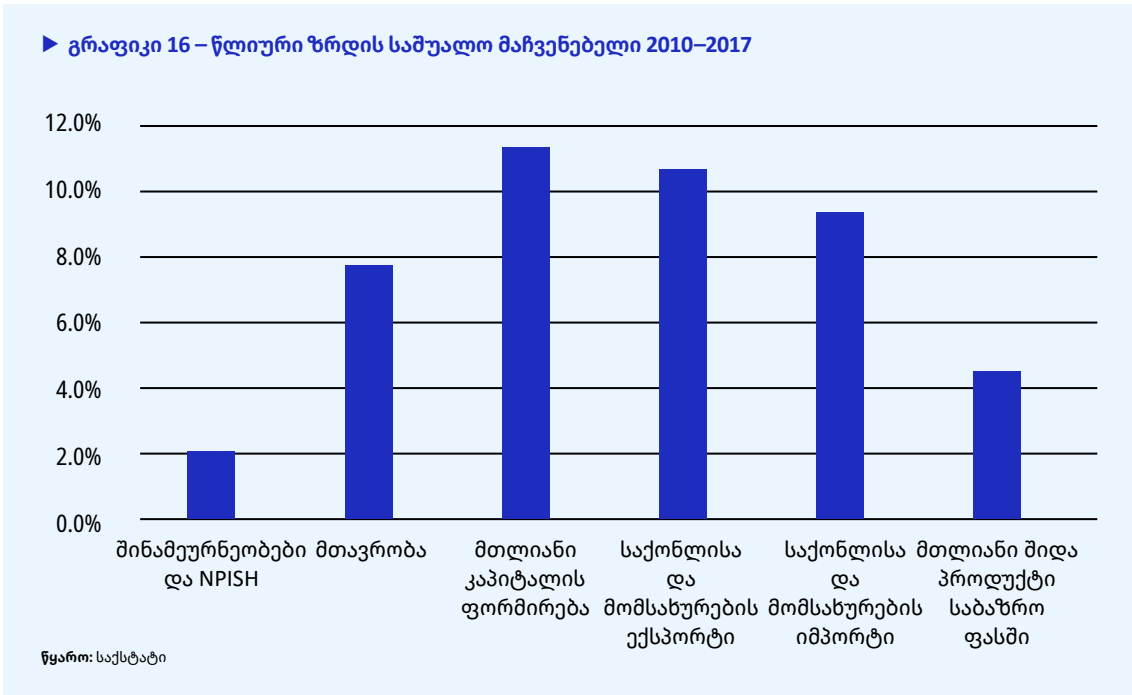
წყარო: საქსტატი

მშპ-ს ძირითადი კატეგორიების განხილვისას ჩანს, რომ კერძო მოხმარება შეადგენს მშპ-ს 63.7%-ს, კაპიტალის ფორმირება 31.5%-ს, სახელმწიფო ხარჯები 25.7%-ს, და უცხოური სავაჭრო დეფიციტი მშპ-ს 19.8%-ს მაშინ, როცა ექსპორტი შეადგენს 51.3%-ს, ხოლო იმპორტი – 71.1%-ს.

► გრაფიკი 15 – მთლიანი შიდა პროდუქტის შემადგენლობა 2018



წყარო: საქსტატი



2010 წლიდან მოყოლებული, კერძო მოხმარება ნაკლებად იზრდებოდა მშპ-ს ზრდის საშუალო მაჩვენებელთან შედარებით მაშინ, როცა კაპიტალის ფორმირებისა და უცხოეთთან ვაჭრობის მაჩვენებლები უპრეცედენტოდ იზრდებოდა წლიური 9-11%-ით. სახელმწიფო დანახარჯებიც შედარებით სწრაფად გაიზარდა. მიმდინარე ანგარიშის დეფიციტი ძალიან დიდია და შეადგენს მშპ-ს დაახლოებით 12%-ს ბოლო 15 წლის განმავლობაში. ამის ძირითადი მიზეზია სავაჭრო დეფიციტი, რომელიც ასახავს როგორც იმპორტის სიდიდეს, ასევე ექსპორტის დაბალ ზრდას. საქსპორტო ბაზრებისა და პროდუქტების ზრდამ შეიძლება ხელი შეუწყოს საქართველოს ეკონომიკის ზრდას და უზრუნველყოს მისი ეკონომიკური მედეგობა. ევროკავშირთან, ჩინეთთან და EFTA-სთან (ისლანდია, ლიხტენშტეინი, ნორვეგია, და შვეიცარია) თავისუფალი სავაჭრო შეთანხმებების წყალობით, საქართველოს ექსპორტის წილი, რომელიც ამ ბაზრებზე გადის, გაიზარდა 22 პროცენტისა და 34 პროცენტამდე 2013-2017 წლებში. ამგვარად, ბევრ სხვა ქვეყანასთან შედარებით, საქართველოს საქსპორტო ბაზრები შედარებით უფრო დივერსიფიცირებულია ჰერფინდალის საბაზრო კონცენტრაციის ინდექსის თანახმად (Herfindahl market concentration index). მიუხედავად ამისა, საქართველო საქსპორტო პროდუქტები ნაკლებად დივერსიფიცირებულია და დროთა განმავლობაში არ განუცდია გაუმჯობესება.¹⁰

10 IMF Country Report No. 18/199 Georgia. p. 39. საერთაშორისო სავალუტო ფონდი ქვეყნის ანგარიში No. 18/199 საქართველო გვ.39

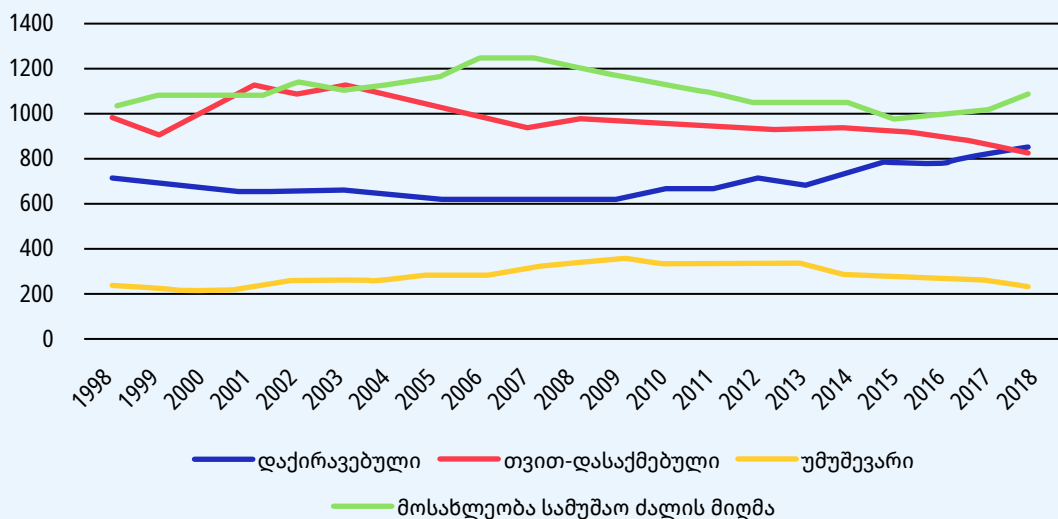
▶ 4. საქართველოს შრომის ბაზარი

4.1 დასაქმება

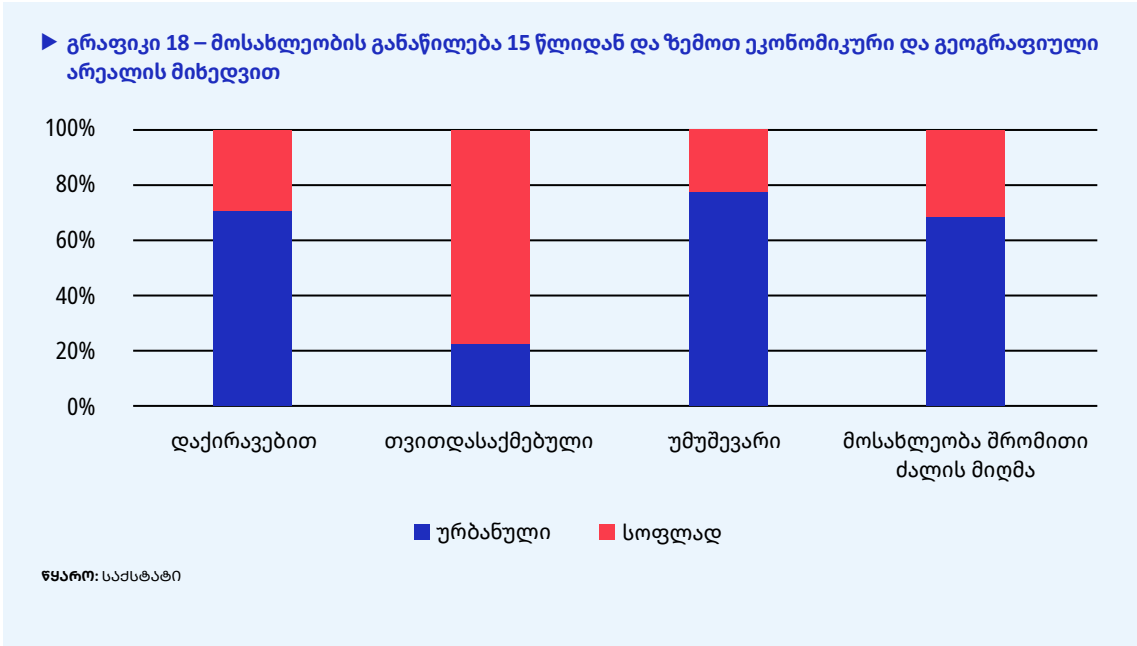
ბოლო 20 წლის განმავლობაში საქართველოში აქტიური მოსახლეობის რაოდენობა თითქმის არ შეცვლილა და შეადგენს დაახლოებით 3 მილიონ ადამიანს. ამ პერიოდის განმავლობაში ეკონომიკური აქტივობის დონე მერყეობდა 60-დან 66%-მდე და ამჟამად შეადგენს 63.9%-ს. 1998-2008 წლებში მოსახლეობა გაიზარდა 140 ათასი ადამიანით, თუმცა ამავდროულად დასაქმებულთა, (აქ იგულისხმება დაქირავებულთა) რიცხვი შემცირდა 131 ათასი ადამიანით. უმუშევართა რიცხვი გაიზარდა თითქმის 108 ათასი ადამიანით, ხოლო სამუშაო ძალის მიღმა რეგისტრირებულთა რიცხვი გაიზარდა თითქმის 168 ათასით. 1998 წელს დასაქმებულ პირთა 57% იყო თვითდასაქმებული და ეს პროპორცია გაიზარდა 61%-მდე 2008 წელს.

2008 წლის შემდეგ აქტიური მოსახლეობის რაოდენობა შემცირდა 123 ათასი ადამიანით. აქედან 100 ათასი ადამიანი ემიგრაციაში წავიდა სხვა ქვეყნებში უკეთესი საცხოვრებელი პირობების საძებნელად, თუმცა დასაქმებულთა რაოდენობა გაიზარდა თითქმის 97 ათასით და უმუშევრობა შემცირდა 100 ათასით. დასაქმების დონის შენარჩუნება მოხდა იმის გამო, რომ 118 ათასი ადამიანი, რომელიც სამუშაო ძალის მიღმა იყო რეგისტრირებული, გახდა აქტიური, ასე რომ, მიგრაციამ არ მოახდინა გავლენა მომუშავე მოსახლეობაზე. უნდა აღინიშნოს, რომ 2008 წლიდან 2018 წლამდე 240 ათას ადამიანზე მეტი მუშაობდა დაქირავებულ თანამშრომლად მაშინ, როცა 140 ათას ადამიანზე მეტი დარეგისტრირდა, როგორც თვითდასაქმებული. ეს ნიშნავს იმას, რომ პირველად დამოუკიდებელი საქართველოს ისტორიაში უფრო მეტი ადამიანი იყო დაქირავებული ვიდრე თვითდასაქმებული 2018 წელს.

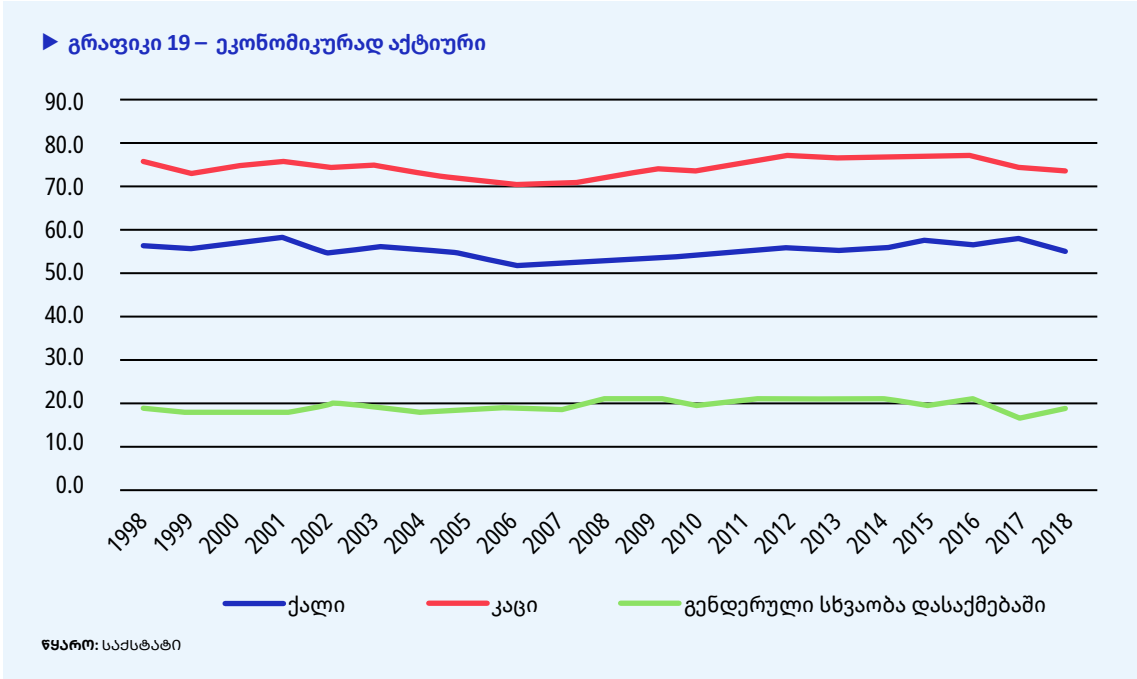
▶ გრაფიკი 17 – მოსახლეობის გადანაწილება 15 წლიდან და ზემოთ, ეკონომიკური სტატუსის მიხედვით, 1998–2018



წყარო: საქსტატი

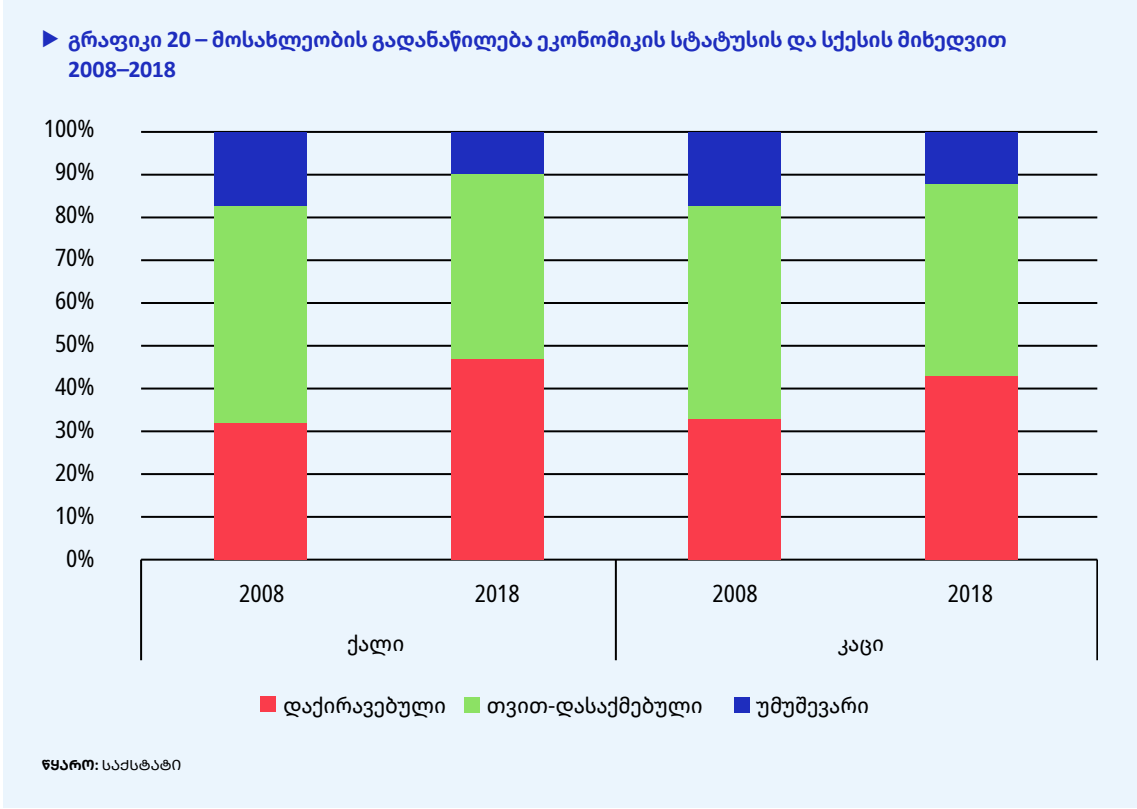


ეს სტრუქტურა ძალიან განსხვავებულია რეგიონულ ქრილში, სადაც ურბანული ადგილებისთვის უფრო არის დამახასიათებელი ფორმალური შრომითი კონტრაქტები, ანუ აქ დაქირავებულები შეადგენენ 2/3-ს მაშინ, სოფლად უფრო მეტი თვითდასაქმებულია და მათი წილი შეადგენს 80%-ს, ძირითადად სოფლის მეურნეობის სფეროში. ასევე მნიშვნელოვნად განსხვავდება ერთმანეთისგან უმუშევართა და/ან სამუშაო ძალის მიღმა რეგისტრირებულთა რაოდენობა ურბანულ დასახლებებსა და სოფლებს შორის. მაშინ, როცა ურბანულ დასახლებებში ადამიანები უფრო ხშირად რეგისტრირდებიან უმუშევრებად ან შრომის ბაზრის მიღმა მყოფებად, სოფლად ადამიანები რეგისტრირდებიან თვითდასაქმებულებად, ეყრდნობიან რა სოფლის მეურნეობას, როგორც საარსებო წყაროს.

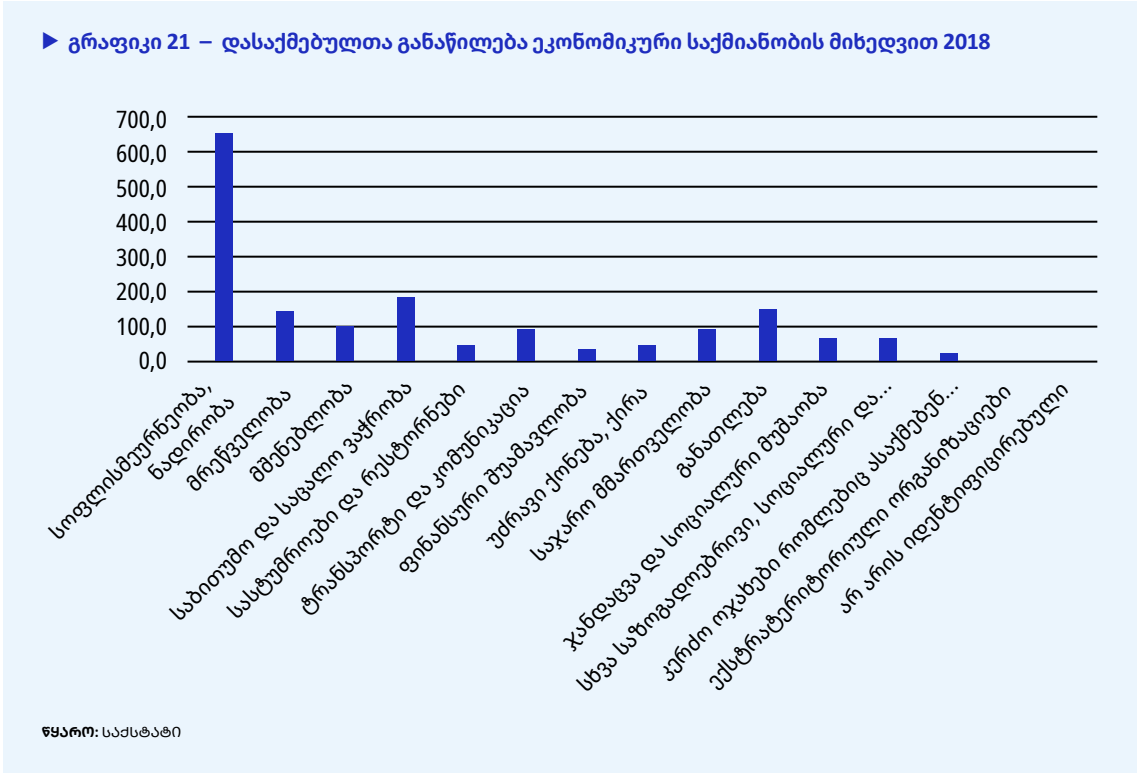


ეკონომიკური მონაწილეობის დონე ძალიან განსხვავდება მამაკაცებსა და ქალებს შორის. 15 წელზე უფროსი ქალების 55.6% არის აქტიური მაშინ, როცა მამაკაცთა 73.6% არის აქტიური, რაც განაპირობებს დასაქმების დონეებს შორის 20%-იან გენდერულ სხვაობას. იმის გათვალისწინებით, რომ სამუშაო ასაკის მქონე მოსახლეობის 53.6% არის ქალი და მამაკაცთა ემიგრაციის უფრო მაღალი დონეა, ქალები შეადგენენ სამუშაო ძალის 46.6%-ს, შრომით კონტრაქტის მქონე ადამიანების ანუ დაქირავებულების – 49.2%-ს და თვითდასაქმებულების – 45.5 %-ს.

სტატუსისა და გენდერის მიხედვით აქტიური მოსახლეობის განაწილების 2008 და 2018 წლის მაჩვენებლების განხილვისას, შეიმჩნევა მრავალი მსგავსება. 2008 წელს პროპორცია იგივეა, თუმცა 2018 წელს დაქირავებულ ქალთა რაოდენობა გაიზარდა 140 ათასზე მეტით მაშინ, როცა დაქირავებულ მამაკაცთა რაოდენობა გაიზარდა 98 ათასით. ამჟამად ქალთა უმრავლესობას აქვს შრომითი კონტრაქტები მაშინ, როცა მამაკაცთა უმრავლესობა თვითდასაქმებულია.

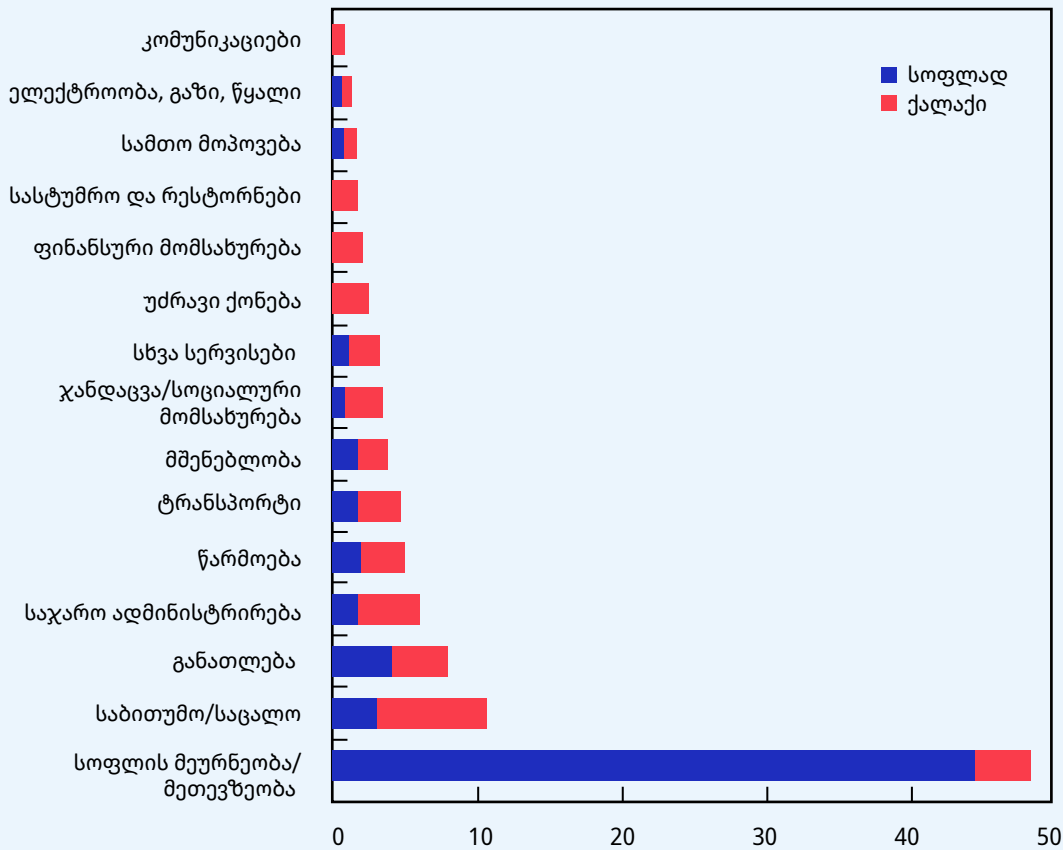


მე-2 თავში ჩანს, რომ საქართველოს ეკონომიკის სტრუქტურა რადიკალურად შეიცვალა საბჭოთა კავშირიდან დამოუკიდებლობის მოპოვების შემდგომ გარდამავალ პერიოდში. საქსტატის გამოკითხვების თანახმად, თითქმის 1.7 მილიონი ადამიანი იყო რეგისტრირებული, როგორც დასაქმებული 2018 წელს, მათ შორის როგორც დაქირავებული, ასევე თვითდასაქმებული. მათგან 660 ათასი ადამიანი იყო დაკავებული სოფლის მეურნეობაში, მონადირეობასა და მეტყევეობაში, რაც მთლიანი რაოდენობის 39%-ს შეადგენს. მიუხედავად იმისა, რომ საქსტატი არ აქვეყნებს მონაცემებს ეკონომიკური აქტივობის შესახებ ეკონომიკური სტატუსის მიხედვით, შეგვიძლია ვივარაუდოთ, რომ ამ დასაქმებულთა ძალიან დიდი ნაწილი არის თვითდასაქმებული სოფლად.¹¹ ასევე ნათელია ის, რომ პროდუქტიულობის დონე, რომელიც ფასდება დამატებითი ღირებულებით ერთ მუშაკზე, ძალიან განსხვავდება სოფლის მეურნეობასა და სხვა სექტორებს შორის. მსოფლიო ბანკის ინდიკატორების თანახმად, დამატებითი ღირებულება ერთ მუშაკზე სოფლის მეურნეობაში არის მხოლოდ 1,323.3 აშშ დოლარი (2010 წლის მუდმივ ფასებში) მაშინ, როცა იგივე მაჩვენებელი შეადგენს 14,848.6 აშშ დოლარს მრეწველობაში და 13,504.3 აშშ დოლარს მომსახურების სფეროში. რადგან ეს ანგარიში განიხილავს სხვაობას ქალებისა და კაცების ანაზღაურებებს შორის შრომის ბაზარზე, ანალიზის დანარჩენი ნაწილი ეფუძნება ბიზნესების კვლევას, და არ განიხილავს თვით-დასაქმებულებს.



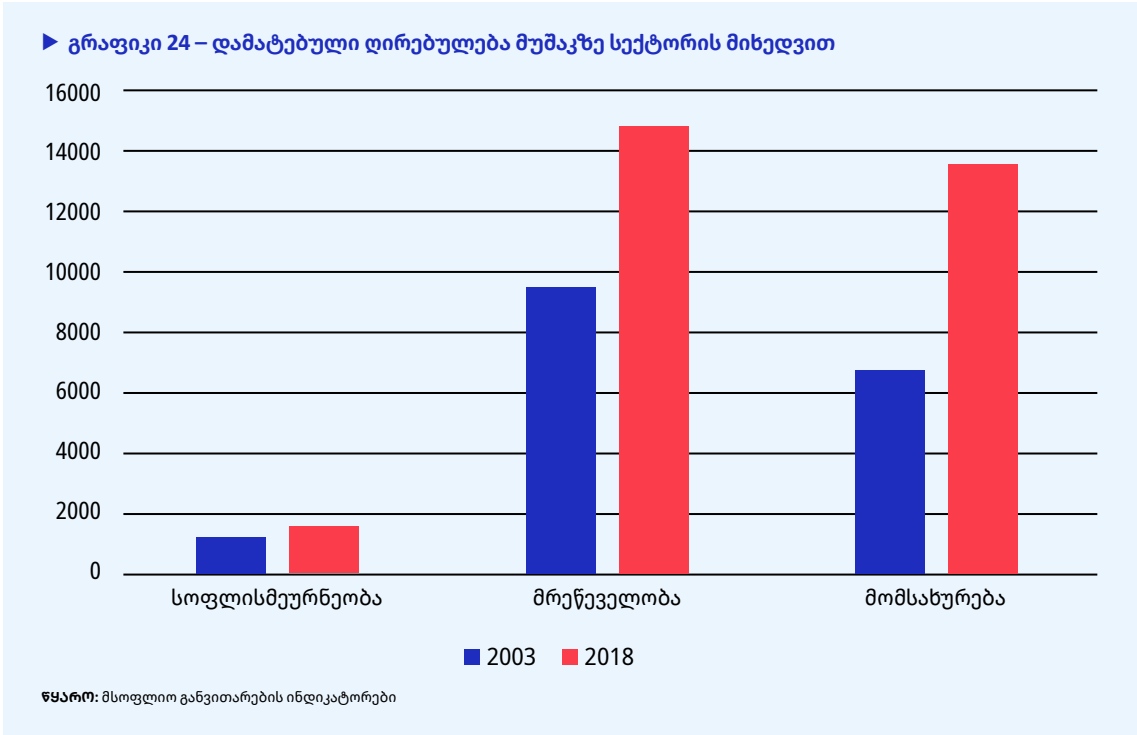
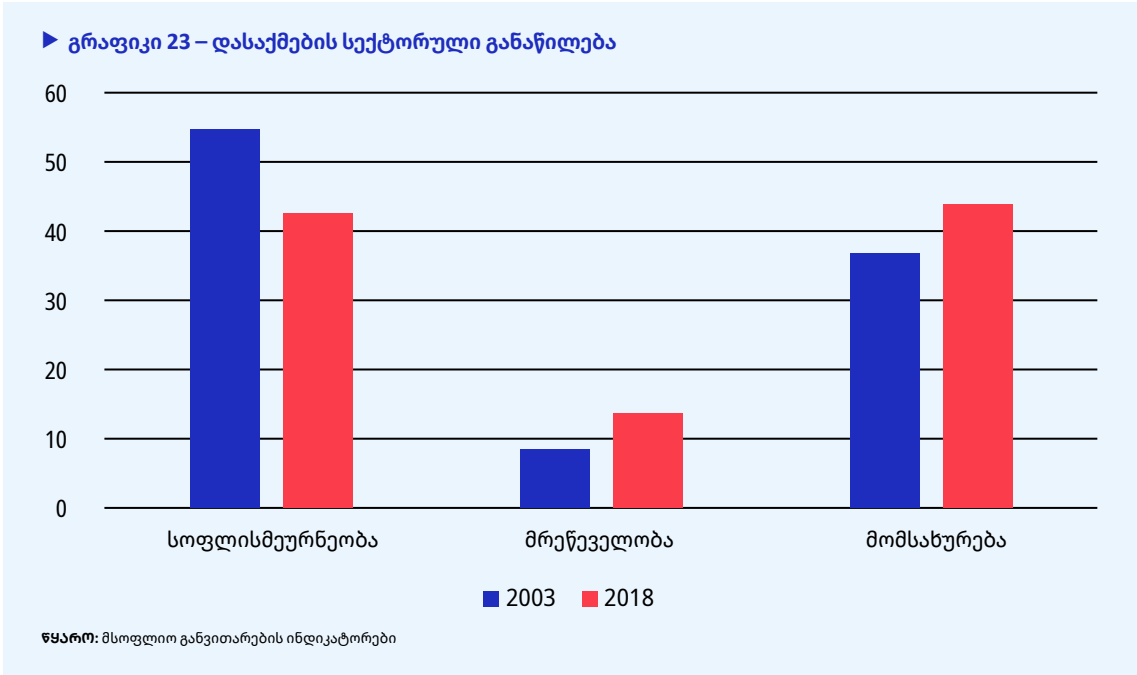
11 IMF Country Report No. 18/199 Georgia. p. 21. Sources: GeoStat, survey by the Ministry of Economy and Sustainable Development, WB and IMF staff calculations. The share of employment by sector includes both employed and self-employed persons. The business survey by the Ministry of Economy and Sustainable Development focuses on businesses and therefore excludes the self-employed, which are typically associated with the agriculture sector. საერთაშორისო სავალუტო ფონდი ქვეყნის ანგარიში No. 18/199 საქართველო. გვ. 21. წყაროები: საქსტატი, საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტროს კვლევა, მსოფლიო ბანკისა და საერთაშორისო სავალუტო ფონდის თანამშრომლების გამოთვლები. დასაქმების წილი სექტორების მიხედვით მოიცავს როგორც დასაქმებულ, ასევე თვითდასაქმებულ ინდივიდებს. ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტროს გამოკვლევა ფოკუსირებულია ბიზნესებზე და ამგვარად გამორიცხავს თვითდასაქმებულებს, რომლებიც ჩვეულებრივ ასოცირებული არიან სოფლის მეურნეობის სექტორთან.

გრაფიკი 22 – დასაქმების წილი სექტორის, სქესის და გეოგრაფიული არეალის მიხედვით, 2015



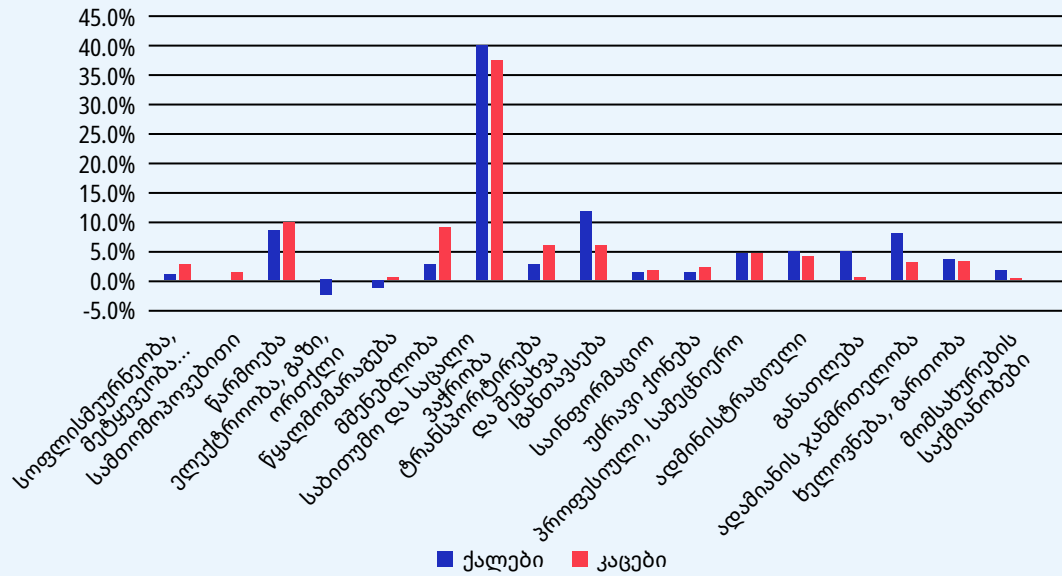
ბოლო 10 წლის განმავლობაში, ახალი სამუშაო ადგილების ერთ მესამედზე მეტი მოდის საბითუმო და საცალო ვაჭრობაზე საქართველოს ბიზნეს სექტორში, როგორც ქალების, ასევე მამაკაცების შემთხვევაში. დანარჩენი სექტორების წილი ახალი დასაქმების საერთო რაოდენობაში ბევრად ნაკლებია. მრეწველობის, ტურიზმის, ჯანდაცვისა და სოციალური შრომის სფეროებში ბევრი ქალი დასაქმდა მაშინ, როცა მრეწველობაში, მშენებლობაში, ტურიზმისა და ტრანსპორტის სფეროში – ბევრი კაცი. წლიური ზრდის მაჩვენებლის განხილვისას, ჩანს, რომ თითქმის ყველა სექტორი იზრდება სწრაფად გარდა ელექტროენერგეტიკის, ინფორმაციის, კომუნიკაციის, განათლების, ჯანდაცვის და სოციალური შრომისა (სახელმწიფო სერვისები).

2017 წელს საბითუმო და საცალო ვაჭრობა, ჯანდაცვა და სოციალური შრომა იყო ყველაზე დიდი სექტორები ქალთა დასაქმების მხრივ, მათ შემდეგ იყო მრეწველობა, უძრავი ქონება და ბიზნეს საქმიანობა. კაცებისთვისაც, საბითუმო და საცალო ვაჭრობა იყო ყველაზე მნიშვნელოვანი დასაქმების მხრივ 2017 წელს, ხოლო მრეწველობა და მშენებლობა ასევე იყო მსხვილი სექტორები, მათ მოყვებოდა ტრანსპორტი და კომუნიკაცია, უძრავი ქონება და ბიზნეს საქმიანობა.



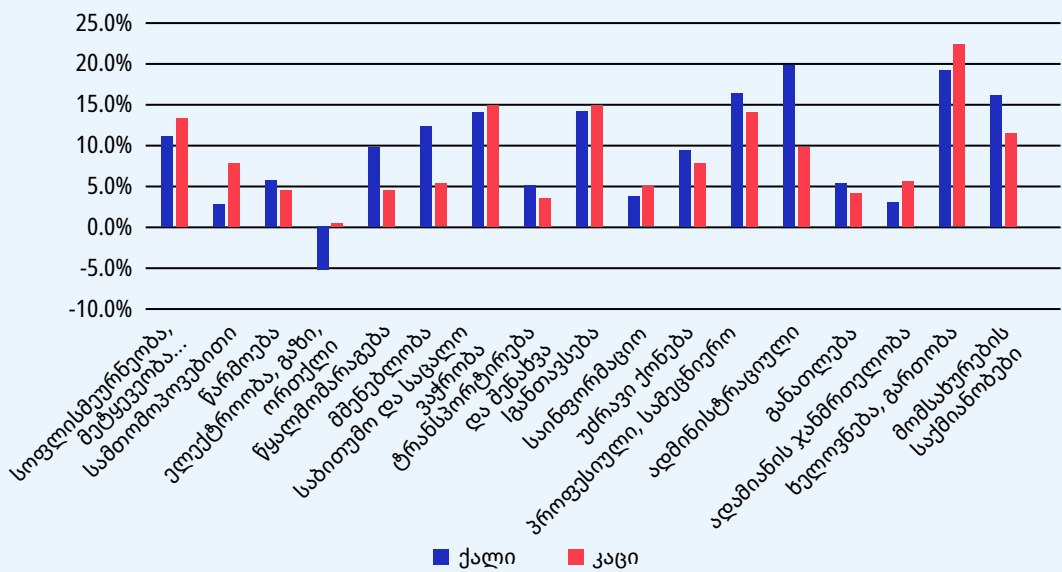
თითოეულ სექტორში გენდერული განაწილების განხილვისას ჩანს, რომ შრომის ბაზარი ტრადიციული გენდერული სეგრეგაციით ხასიათდება. მამაკაცები დომინირებენ ტრადიციულ სექტორებში, რომლებიც, ფიზიკური შრომას ითხოვს. ასეთია მშენებლობა, სამთო მრეწველობა და მოპოვება, მეთევზეობა, ელექტროენერგეტიკა, ტრანსპორტი და კომუნიკაცია. მეორეს მხრივ, ქალები დომინირებენ ისეთ სფეროებში, როგორიცაა ჯანდაცვა, სოციალური შრომა, განათლება და ტურიზმი. სხვა სექტორები, როგორიცაა საბითუმო და საცალო ვაჭრობა და მრეწველობა უფრო შერეულია და ორივე სქესის წარმომადგენლებს ასაქმებს.

გრაფიკი 25 – ახალი სამუშაო ადგილების განაწილება ბიზნეს სექტორში 2007–2017 წლებში ეკონომიკური საქმიანობის სახეობების მიხედვით



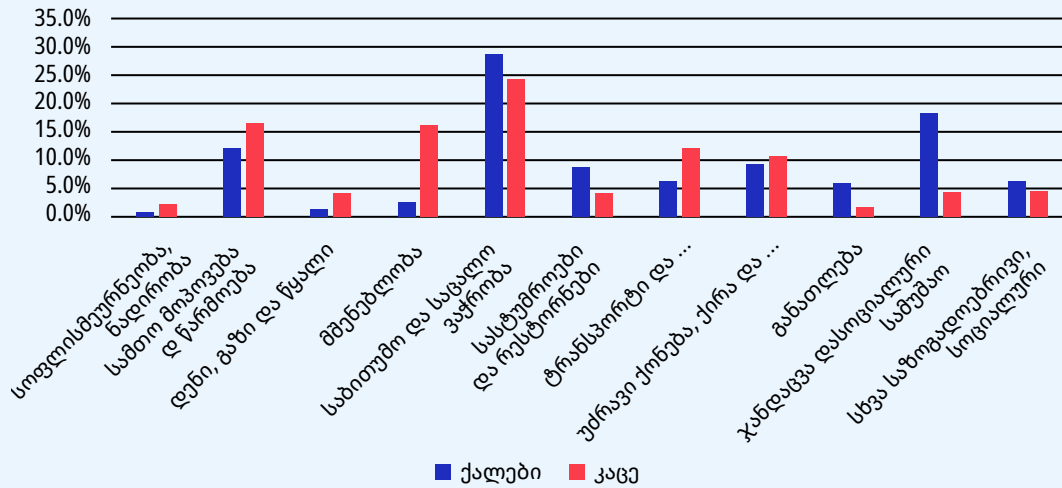
წყარო: საქსტატი

გრაფიკი 26 – სამუშაო ზრდის მაჩვენებელი ბიზნეს სექტორში 2007–2017 ეკონომიკური საქმიანობის მიხედვით



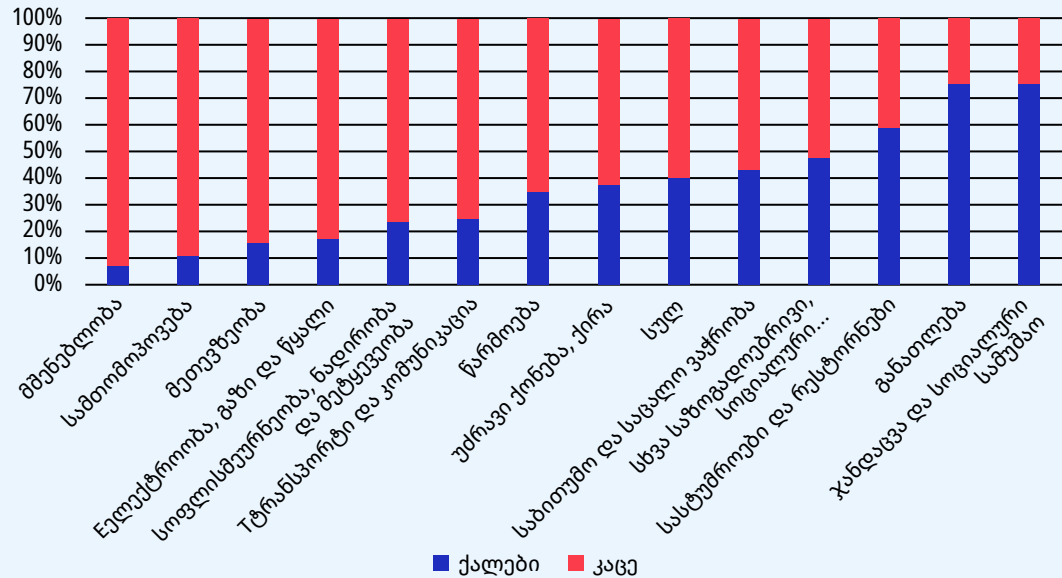
წყარო: საქსტატი

► გრაფიკი 27 – ბიზნეს სექტორში დასაქმებული ეკონომიკური აქტივობის მიხედვით 2017



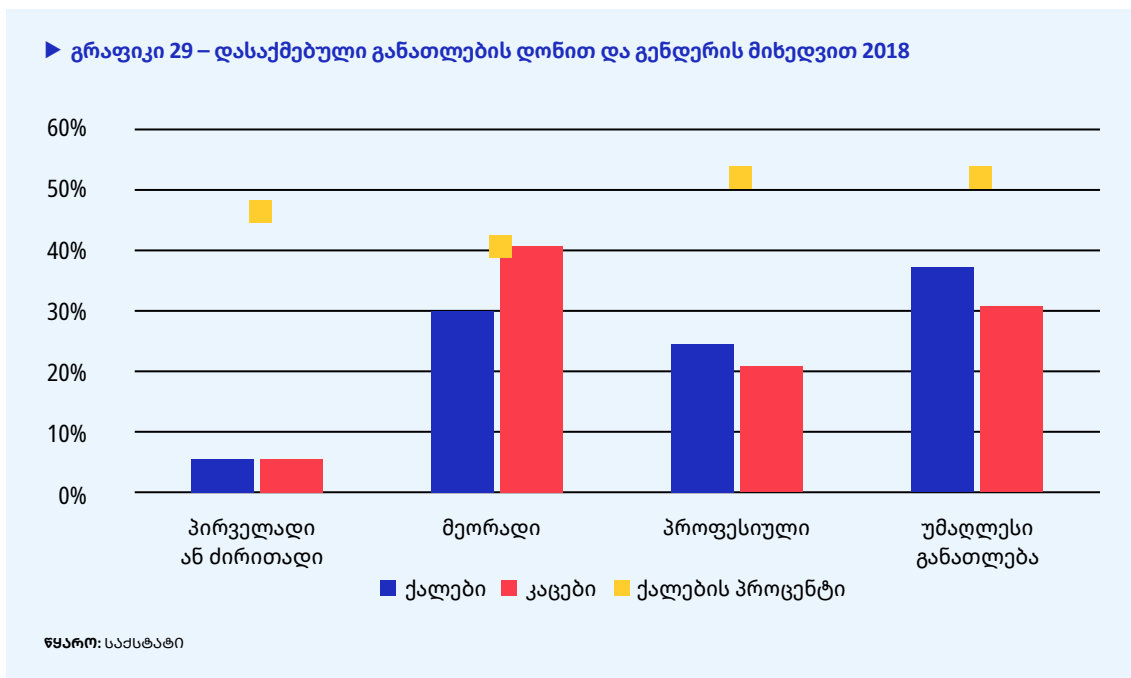
წყარო: საქსტატი

► გრაფიკი 28 – ბიზნეს სექტორში დასაქმებული ეკონომიკური საქმიანობის მიხედვით, გენდერის მიხედვით 2017 და საშუალო შემოსავლებით



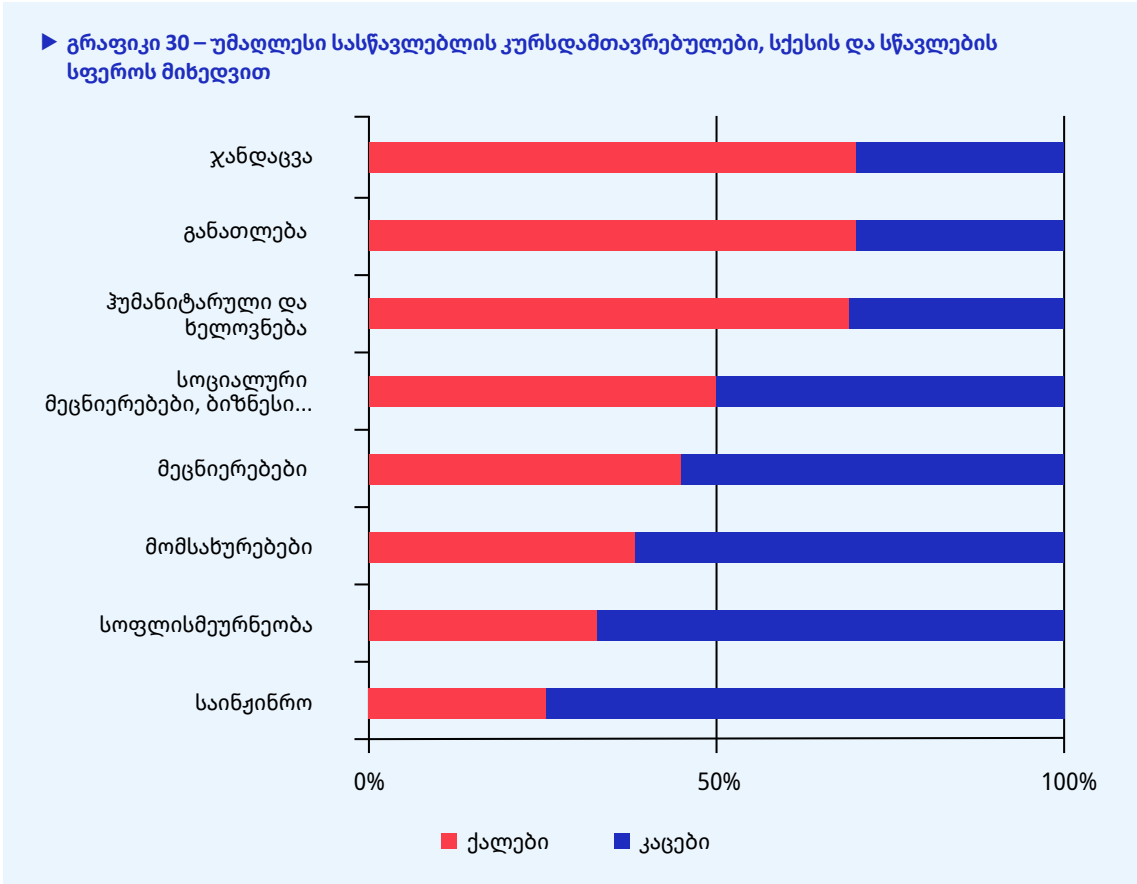
წყარო: საქსტატი

ასევე საინტერესოა საქართველოში დასაქმებულ ადამიანთა (როგორც დაქირავებულთა, ასევე თვითდასაქმებულთა) განაწილება განათლების მიხედვით. განაწილების თანახმად ქალები უფრო განათლებულები არიან ვიდრე მამაკაცები. ზოგადად, საქართველოში განათლებული სამუშაო ძალაა. 57%-ს აქვს მიღებული პროფესიული ან უმაღლესი განათლება, და მხოლოდ 6%-ს აქვს მხოლოდ დაწყებითი ან საბაზისო განათლება. ქალები აბსოლუტურ უმრავლესობაში არიან როგორც პროფესიული ასევე უმაღლესი განათლების მქონეთა შორის, ხოლო მამაკაცები - დაწყებითი და საშუალო განათლების მქონეთა შორის.



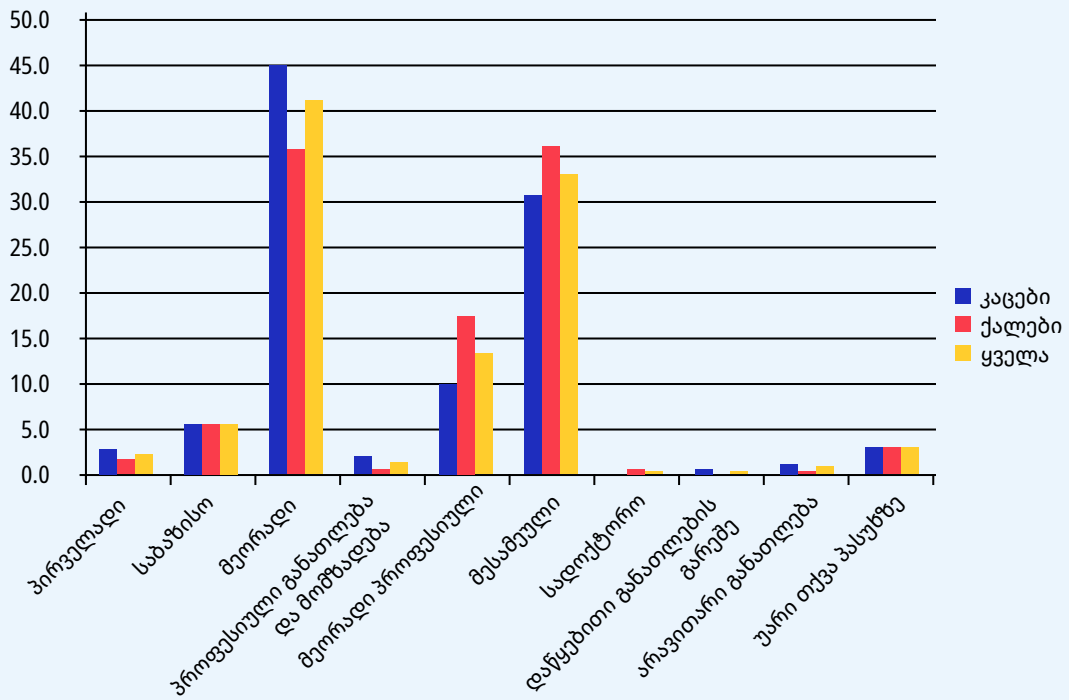
შრომის ბაზარზე არსებული გენდერული სეგრეგაცია შეესაბამება სასწავლო დისციპლინებს, რომელთაც ქალები და მამაკაცები ირჩევენ განათლების მიღების დროს. მამაკაცები, როგორც ჩანს, უფრო მეტად არიან დაინტერესებული მეცნიერებით, ტექნოლოგიით და ინჟინერიით, ხოლო ქალები უფრო მეტად არიან ფოკუსირებული ისეთ სფეროებზე, როგორიცაა ჰუმანიტარული საგნები, განათლება და ჯანდაცვა. ამგვარი საგანმანათლებლო არჩევანი ხელს უწყობს და ინარჩუნებს შრომის ბაზარზე არსებულ სეგრეგაციას.

შრომის ბაზრის ამგვარი შემადგენლობის ერთი შესაძლო ახსნაა ქალთა და კაცთა მიგრაციას შორის განსხვავებები, რასაც შესაძლო უარყოფითი გავლენა აქვს კაცებზე „ტვინების გაღინების“ სახით (ლაბაძე, ლ. და ტუხაშვილი, მ. (2013), გვ.31). რაც შეეხება საქართველოდან ემიგრაციაში წასული ადამიანების განათლების მიხედვით განაწილებას, საქსტატის კვლევა აჩვენებს, რომ ემიგრანტთა ძირითად ჯგუფებს მიეკუთვნებიან ადამიანები, რომელთაც აქვთ საშუალო, საშუალო ტექნიკური და უმაღლესი განათლება. საქართველოდან ემიგრაციაში უფრო მეტი განათლებული ქალი მიდის, ვიდრე კაცი მაშინ, როცა უფრო მეტი ნაკლებად განათლებული, ძირითადად საშუალო განათლების მქონე კაცი მიდის საქართველოდან ემიგრაციაში. მიუხედავად ამისა, როგორც ჩანს, საქართველოს წინაშეც დგას, ე.წ. „ტვინების გაღინების“ პრობლემა, რომლის დროს კარგი განათლების მქონე ადამიანები მიდიან ემიგრაციაში, რათა უკეთესი და უფრო მაღალანაზღაურებული სამუშაო იპოვონ.



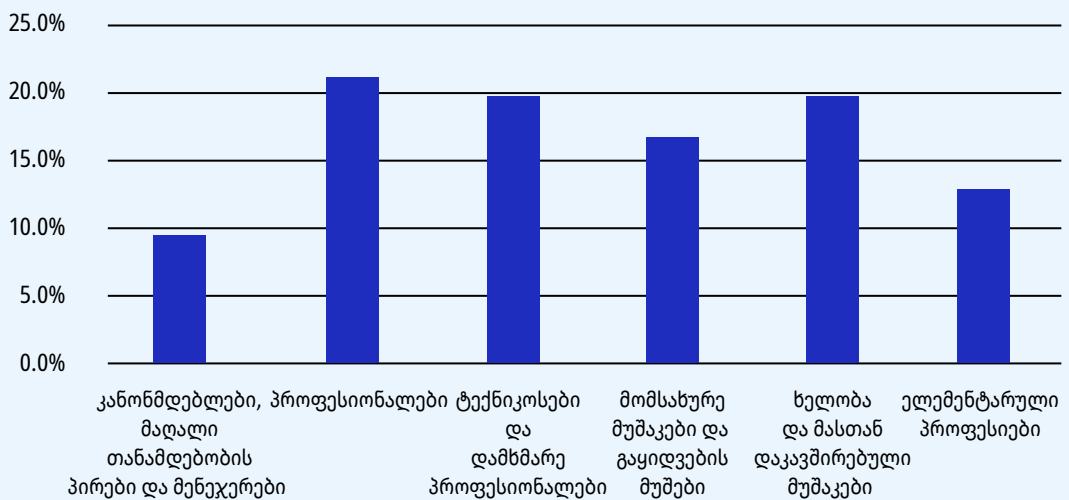
და ბოლოს, საინტერესო იქნება იმის ნახვა, არსებობს თუ არა განსხვავება ქალებისა კაცების განაწილებას შორის საქმიანობის ტიპის მიხედვით შრომის ბაზარზე. ISCO88 კლასიფიკაციის მიხედვით განხორციელებული განაწილება არ არის უჩვეულო. პროფესიონალები, ტექნიკოსები და ხელოსნები შეადგენენ საერთო დასაქმების 20-20%-ს მაშინ, როცა მომსახურების სფეროში მომუშავე ადამიანები და ელემენტარული პროფესიების წარმომადგენლები შეადგენენ 12-16%-ს, კანონმდებლები და მენეჯერები კი - 9%-ს. მნიშვნელოვნად განსხვავდებიან ქალები და მამაკაცები საქმიანობის მხრივ. ქალები ძირითადად დასაქმებული არიან როგორც პროფესიონალები, ტექნიკოსები და მომსახურების სფეროს მუშაკები, ისინი ასევე ელემენტარულ სამუშაოებსაც ასრულებენ. კაცები უფრო ხშირად არიან დასაქმებული ხელოსნების, კანონმდებლობის ან მენეჯერების რანგში. ამგვარი განაწილება კორელაციაშია ზემოთ განხილულ შრომის ბაზარზე არსებული განათლების სურათთან, საიდანაც ჩანს, რომ ქალები უფრო მეტად განათლებული არიან ვიდრე მამაკაცები. მიუხედავად ამისა, უკეთესი განათლება არ განაპირობებს მენეჯერულ პოზიციებზე მუშაობას .

► გრაფიკი 31 – ემიგრანტთა განაწილება განათლების და გენდერის მიხედვით



წყარო: საკსტატი, 2008

► გრაფიკი 32 – დასაქმებულთა გადანაწილება საქმიანობის მიხედვით 2017

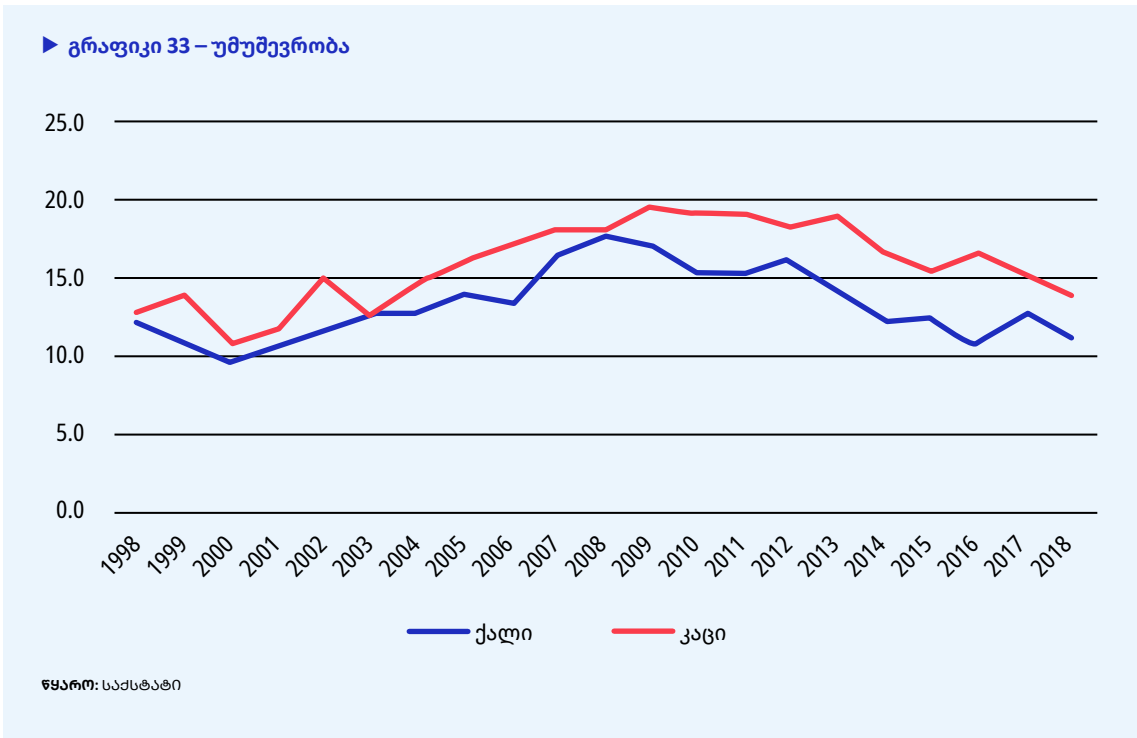


4.2 უმუშევრობა

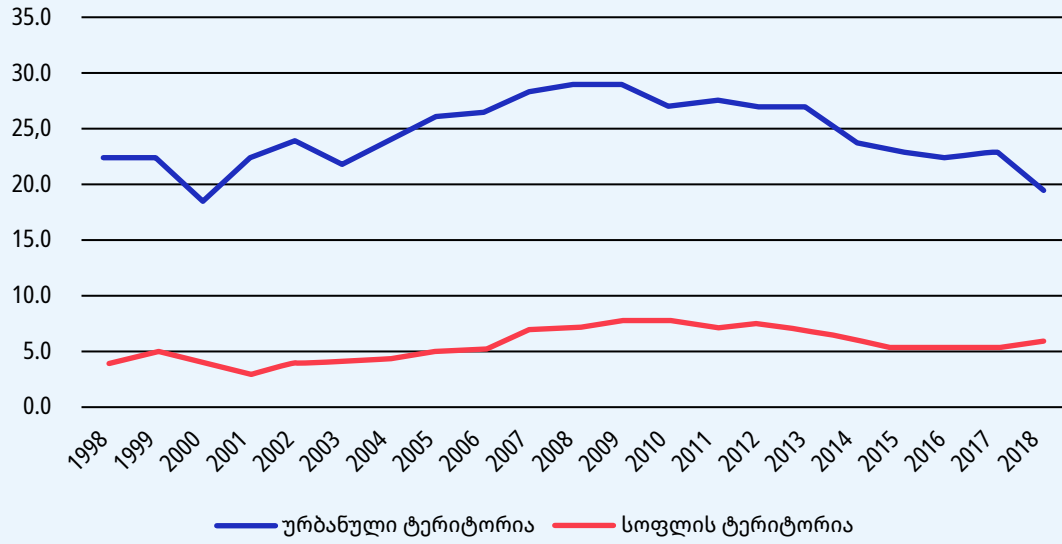
დამოუკიდებლობის მოპოვების დროიდან დღემდე უმუშევრობის დონე ძალიან მაღალია საქართველოში. 2008 წლის ფინანსურ კრიზისამდე უმუშევრობის დონე იზრდებოდა 11-12%-დან და მიაღწია ყველაზე მაღალ მაჩვენებელს, 17-18%-ს 2009 წელს. უმუშევრობის დონე უფრო მაღალია კაცებში, ვიდრე ქალებში, თუმცა ორივე სქესის შემთხვევაში უმუშევრობის დონემ კლება იწყო 2010 წლის შემდეგ და ამჟამად შეადგენს 12-14%-ს. უმუშევრობის დონე უფრო მაღალია ურბანულ დასახლებებში ვიდრე სოფლად (აღემატება 20%-ს, 2009 წელს კი თითქმის 30% შეადგინა). სოფლად უმუშევრობა დაახლოებით 5%-ია.

უმუშევრობის სტრუქტურასთან დაკავშირებული ყველაზე მნიშვნელოვანი პრობლემა არის უმუშევრობის დონე ახალგაზრდებს შორის. უმუშევრობის დონე ასაკობრივი ჯგუფების მიხედვით აჩვენებს, რომ 2018 წელს მან მიაღწია ყველაზე მაღალ დონეს 15-24 წლის ასაკობრივ ჯგუფში (35.2%-ს - ქალებში და 26.7%-ს - კაცებში). უმუშევრობის დონე ტრადიციულად ყველაზე დაბალია უფროსი, 55+ ასაკის ადამიანების ჯგუფში. ამ ჯგუფის ადამიანები არ არიან დასაქმებული, არ ეძებენ სამუშაოს და შესაბამისად მიეკუთვნებიან არააქტიური მოსახლეობის კატეგორიას.

უმუშევრობის განათლების დონის მიხედვით განხილვისას, საინტერესოა ის, რომ უმუშევრობა ჩვეულებრივ მაღალია უფრო მაღალი განათლების მქონე პირებს, განსაკუთრებით ქალებს, შორის, თუმცა უმუშევრობის დონე ასევე ძალიან მაღალია კაცებში, რომელთაც საშუალო განათლება აქვთ.

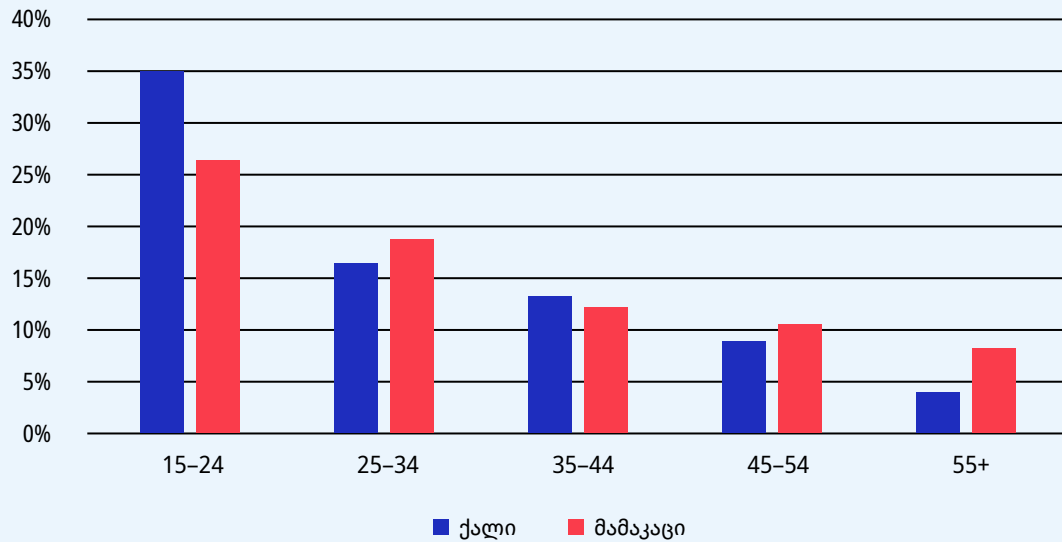


► გრაფიკი 34 – უმუშევრობა ტერიტორიების მიხედვით

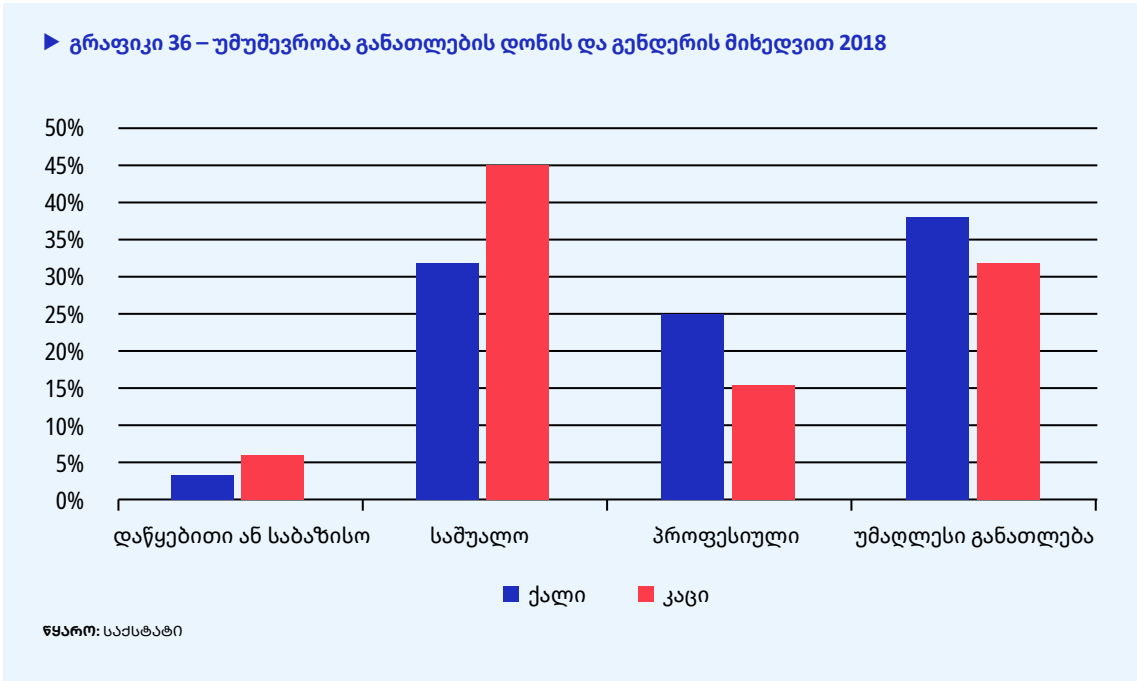


წყარო: საქსტატი

► გრაფიკი 35 – უმუშევრობა ასაკის მიხედვით



წყარო: საქსტატი

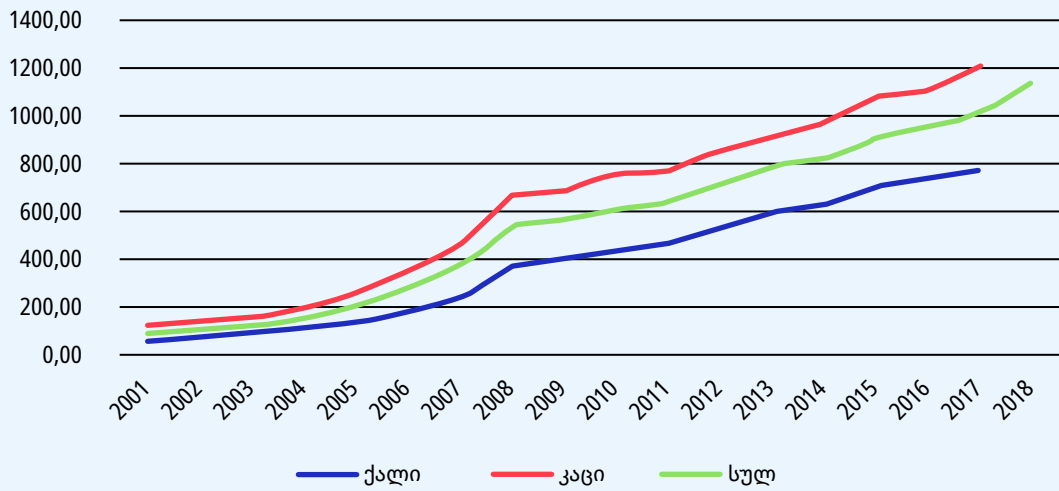


4.3 საშუალო ყოველთვიური შემოსავალი და ხელფასების გენდერული სხვაობა საქართველოში

2001 წლის შემდეგ საშუალო ყოველთვიური შემოსავალი მნიშვნელოვნად გაიზარდა, ქალების შემთხვევაში - 63.50 ლარიდან 770.20 ლარამდე და კაცების შემთხვევაში - 125.20 ლარიდან 1,197.40 ლარამდე. ანაზღაურების ყოველწლიური ზრდის დონე განსაკუთრებით მაღალი იყო 2008 წლის ფინანსური კრიზისამდე და შეადგენდა 40-50%-ს ყოველწლიურად, თუმცა ის მნიშვნელოვნად შემცირდა 2008 წლის შემდეგ და ყოველწლიურად მერყეობს 5-დან 10 %-მდე. საქსტატის მიერ გამოქვეყნებული მონაცემები საშუალო ყოველთვიური შემოსავლების შესახებ ეფუძნება სრული სამუშაო დროის განმავლობაში მიღებულ შემოსავლებს¹², თუმცა ნახევარ განაკვეთზე მომუშავე მუშაკების შემოსავალი გადაანგარიშებულია სრული განაკვეთის ექვივალენტის მიხედვით. არ არის ხელმისაწვდომი ისტორიული ინფორმაცია საათობრივი ანაზღაურების შესახებ, თუმცა 2017 წლიდან მოყოლებული საქსტატმა დაიწყო მონაცემების შეგროვება და გამოქვეყნება სამუშაო დროის შესახებ. მამასადამე, რთულია დასკვნის გამოტანა იმის შესახებ, თუ 2001-2008 წლებში შემოსავლების დიდი მატება გამოწვეული იყო უფრო ხანგრძლივი სამუშაო დროით თუ ხელფასის ზრდით. ამავდროულად ინფლაცია იყო შედარებით მაღალი და გაიზარდა 10%-მდე 2008 წელს, თუმცა მას შემდეგ მნიშვნელოვნად შემცირდა. ამ პერიოდში ინფლაციის ბერვად უფრო დაბალი ყოველწლიური დონის გამო, რეალური შესავალი მნიშვნელოვნად გაიზარდა.

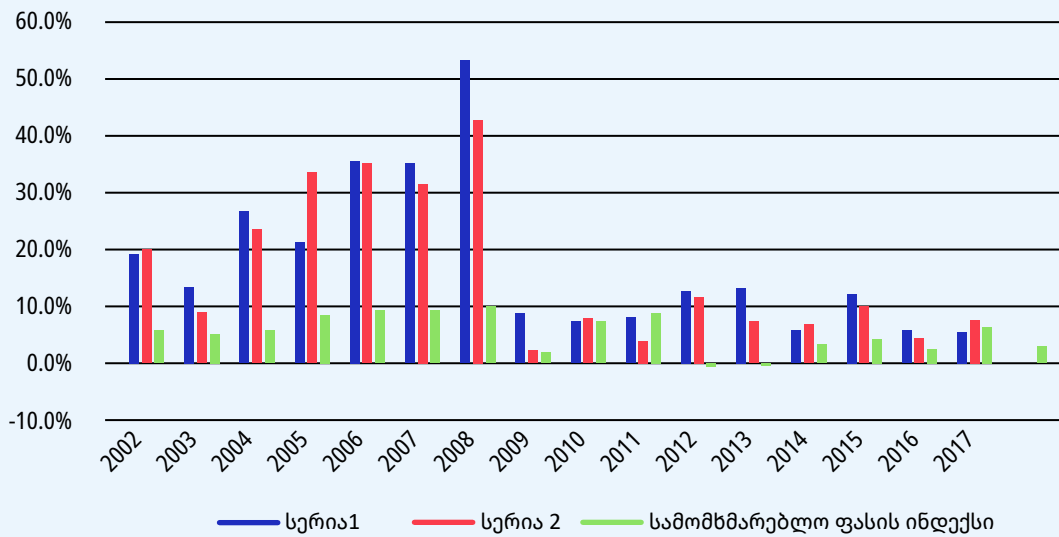
12 იხილეთ განსაზღვრებები საქსტატის ვებგვერდზე: <https://www.geostat.ge/media/20733/xelpasebis-statistikis-metodologia-%28eng%29.pdf>

► გრაფიკი 37 – დასაქმებულთა საშუალო ყოველთვიური ნომინალური ხელფასი სქესის მიხედვით

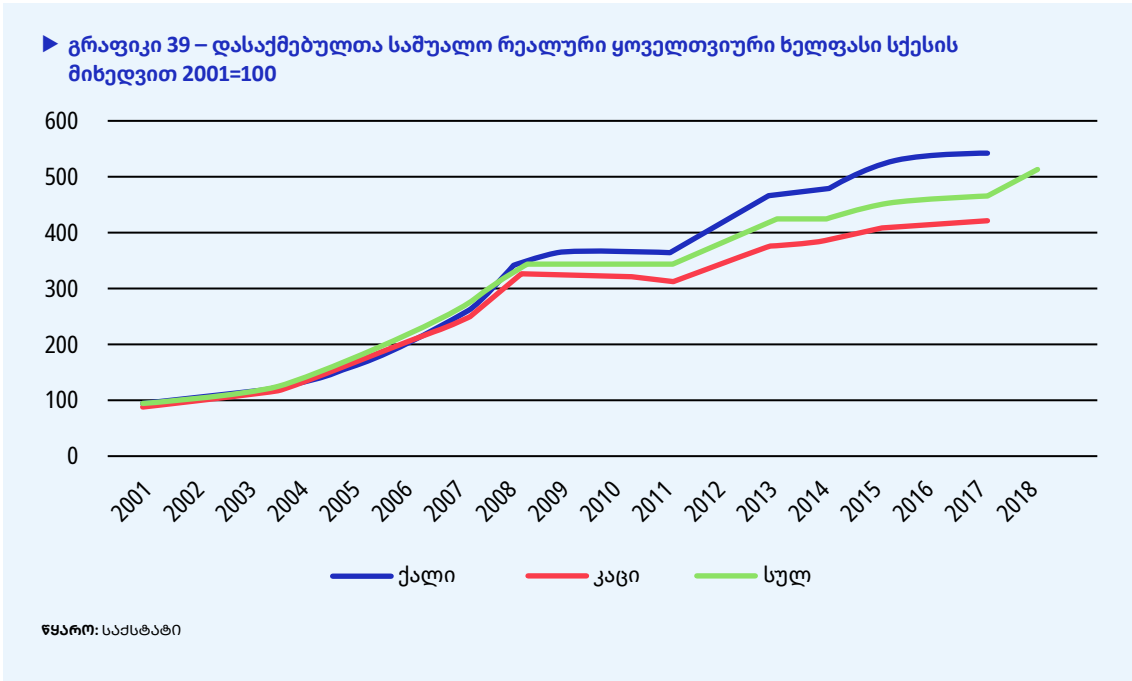


წყარო: საქსტატი

► გრაფიკი 38 – ყოველთვიური ნომინალური ხელფასისა და ფასების წლიური ცვლილება

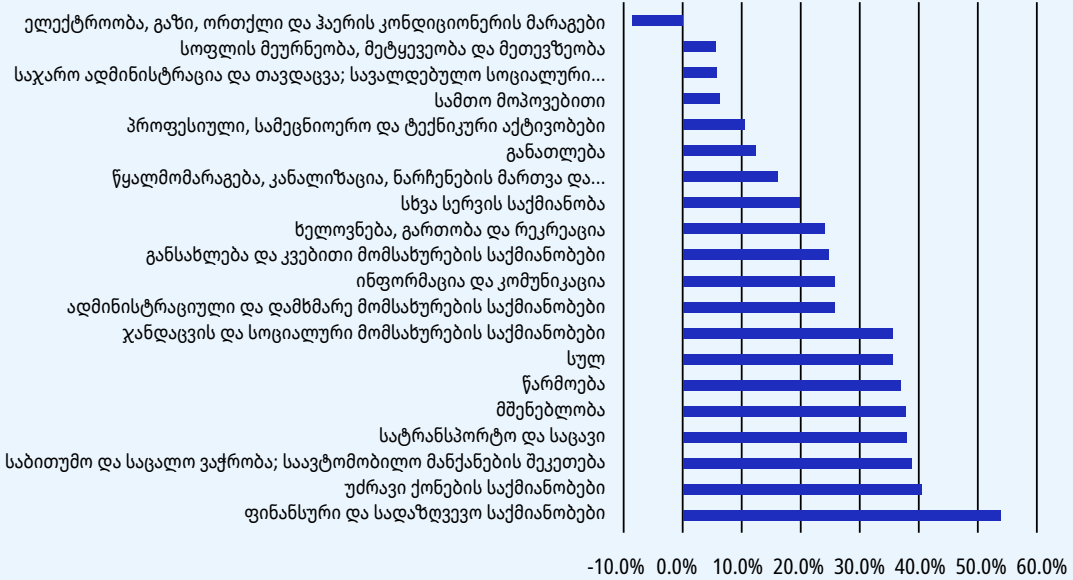


წყარო: საქსტატი



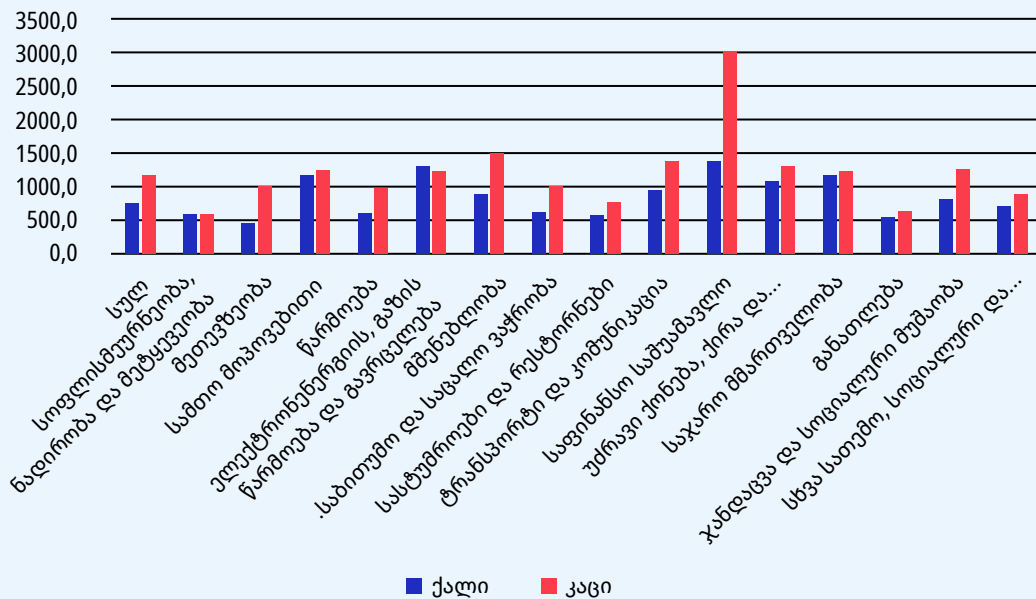
მიუხედავად იმისა, რომ ხელფასებს შორის საშუალო დაუკორექტირებელი სხვაობის აბსოლუტური მაჩვენებელი გაიზარდა 2001 წლის შემდეგ, ანუ 61.70 ლარიდან 427.20 ლარამდე 2017 წელს (2017 წლის ფიქსირებულ ფასებში 138.57 ლარიდან 427.20 ლარამდე), ნათელია, რომ 2008 წლის შემდეგ ქალების საშუალო წლიური ანაზღაურების ცვლილებები აღემატებოდა იმავე მაჩვენებელს კაცებისთვის. ქალების რეალური ხელფასი გაზარდა 26.8%-ით მეტად კაცებთან შედარებით. ხელფასებს შორის გენდერული სხვაობის შედარებითი საშუალო დაუკორექტირებელი მაჩვენებელი, რომელიც 2001 წელს 50%-ს აღემატებოდა, ამ მიზეზის გამო შემცირდა 35.7%-მდე 2017 წელს, 2016 წელს კი შეადგენდა 34.5%-ს. ეკონომიკის სხვადასხვა სექტორების განხილვისას, ჩანს, რომ კაცები იღებენ უფრო მაღალ ანაზღაურებას ყველა სექტორში ელექტროენერგეტიკისა და გაზის სექტორის გარდა, სადაც ქალები იღებენ უფრო მაღალ ანაზღაურებას კაცებთან შედარებით. განსხვავება განსაკუთრებით დიდია ფინანსების სექტორში, ის შეადგენს თითქმის 55%-ს. განსხვავება ასევე დიდია კაცების მიერ დომინირებულ სექტორებში, როგორცაა მშენებლობა, წარმოება და ტრანსპორტი. როგორც ზემოთ აღინიშნა, ხელფასებს შორის გენდერული სხვაობა თანდათან შემცირდა 2007 წლის შემდეგ. თუ განვიხილავთ საშუალო ყოველთვიური ანაზღაურების 2001 წლიდან 2017 წლამდე აკუმულირებული ნაზარდის მაჩვენებლებს შორის სხვაობებს სექტორების მიხედვით, ინდექსის სახით, რომელშიც 2001 წელი შეადგენს 100-ს, დავინახავთ, რომ ქალების ანაზღაურება იზრდებოდა უფრო სწრაფად კაცების ანაზღაურებასთან შედარებით რამდენიმე დარგში, როგორცაა სოფლის მეურნეობა, უძრავი ქონება, ბიზნეს საქმიანობა და სახელმწიფო ადმინისტრირება, ჯანდაცვა და სოციალური შრომა, და მცირედით მრეწველობაც. ასევე საინტერესოა იმის ნახვა, თუ როგორ იცვლებოდა ხელფასებს შორის სხვაობა დროთა განმავლობაში. ხელფასებს შორის საშუალო დაუკორექტირებელი გენდერული სხვაობა შემცირდა 2001 წლის 49.3%-დან 2017 წლის 35.7%-მდე. იმ სექტორების განხილვისას, სადაც სხვაობა შემცირდა, ცვლილება განსაკუთრებით საგრძნობია სახელმწიფო ადმინისტრირებაში, უძრავი ქონების სფეროში, გაქირავებასა და ბიზნეს საქმიანობაში, სოფლის მეურნეობაში, ნადირობასა და სატყეო მეურნეობაში, სათემო და სოციალურ შრომაში. დანარჩენი სექტორების უმრავლესობაში სხვაობა გაიზარდა. ის განსაკუთრებით დიდია ფინანსურ საშუამავლო ინსტიტუტებში, სადაც პერიოდში სხვაობა გაიზარდა 20%-დან 50%-მდე. სხვაობა ასევე განსაკუთრებით გაიზარდა მშენებლობაში, საბითუმო და საცალო ვაჭრობაში.

გრაფიკი 40 – გენდერული ნიშნით სახელფასო სხვაობა 2017 წელს, ეკონომიკური საქმიანობის მიხედვით

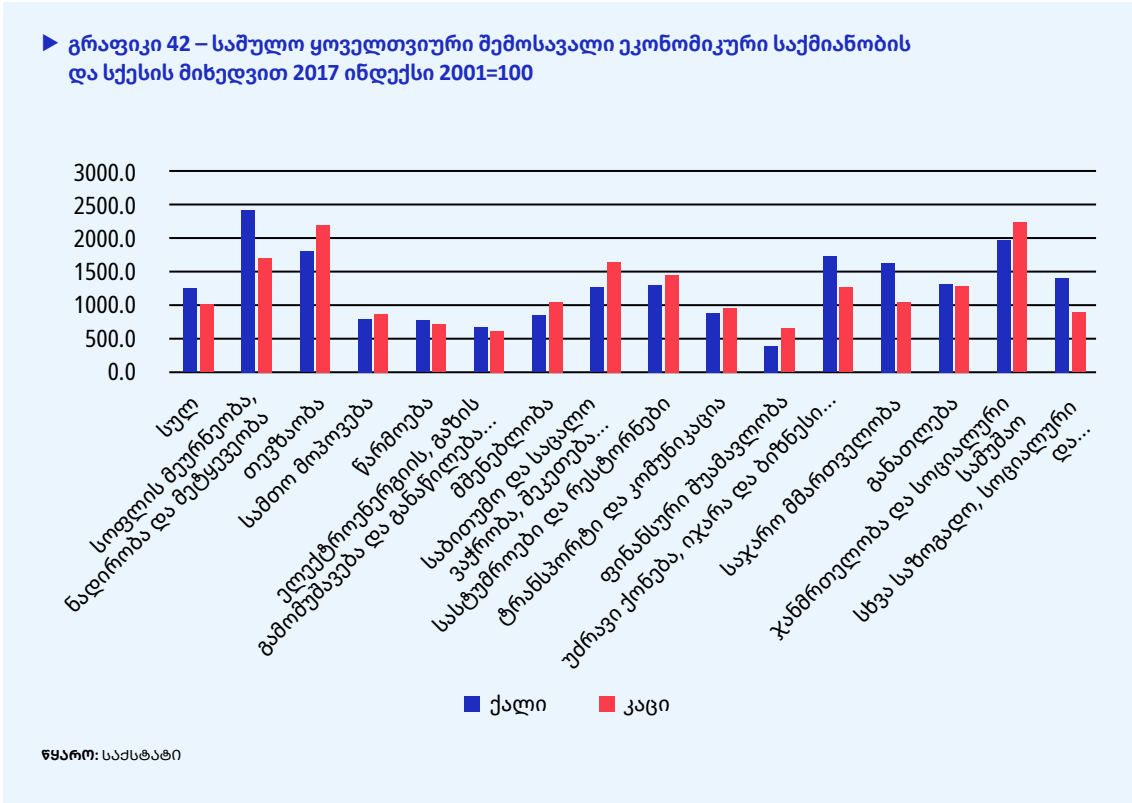


წყარო: საქსტატი

გრაფიკი 41 – საშუალო თვიური ნომინალური შემოსავალი ეკონომიკური საქმიანობის და სქესის მიხედვით, 2017



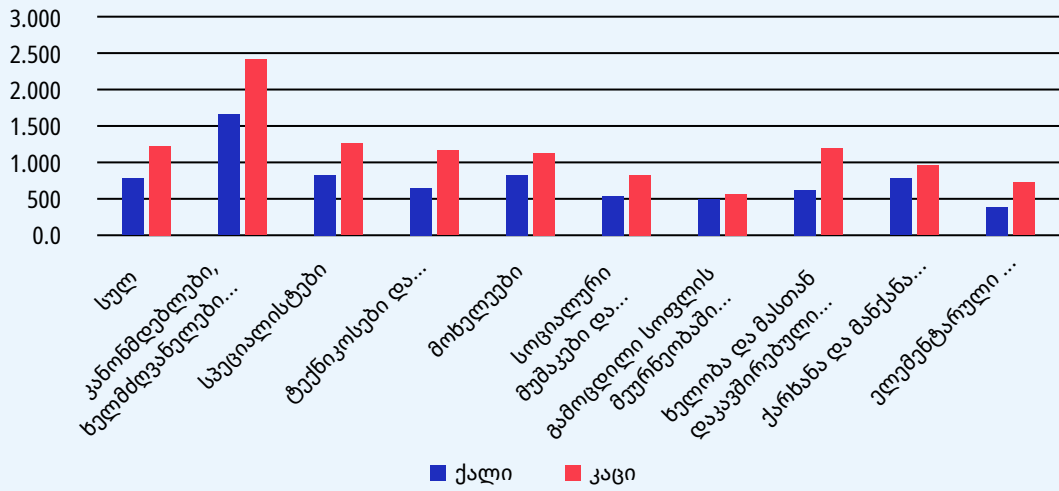
წყარო: საქსტატი



რაც შეეხება სხვადასხვა ტიპის საქმიანობის ანაზღაურებას, კანონმდებლები, მაღალი თანამდებობის პირები და მენეჯერები იღებენ გაცილებით მეტ ანაზღაურებას ვიდრე სხვა პროფესიის წარმომადგენლები, განსაკუთრებით ეს ეხება მამაკაცებს. ასევე აღსანიშნავია ის, რომ სხვაობა პროფესიონალების, ტექნიკოსების, კლერკების და ხელოსნების საშუალო ყოველთვიურ ანაზღაურებებს შორის ძალიან დაბალია და არ ასახავს განსხვავებებს განათლების დონეებს შორის. ხელფასებს შორის დაუკორექტირებელი გენდერული სხვაობა აჩვენებს, რომ სხვაობა უფრო მცირეა სოფლის მეურნეობის კვალიფიციურ მუშაკებს, აგრეგატებსა და მანქანებზე მომუშავე ადამიანებსა და კანცელარიის მუშაკებს შორის მაშინ, როცა ის უფრო დიდია ხელოსნების, ელემენტარულ პროფესიებისა და ტექნიკოსების შემთხვევაში. აღსანიშნავია სხვაობის ოდენობა ელემენტარულ საქმიანობებს შორის, რადგან OECD-ის ქვეყნებში ხელფასებს შორის გენდერული სხვაობის კვლევების უმრავლესობის თანახმად, ეს სხვაობა ბევრად მცირეა ელემენტარული საქმიანობების შემთხვევაში. ამის მიზეზი არის ის, რომ შემთხვევების უმრავლესობაში ხელფასებზე გავლენას ახდენს გენდერულად ნეიტრალური კოლექტიური შეთანხმებები ან კანონით დადგენილი მინიმალური ხელფასი. საქართველოს შემთხვევაში ეს ასე არ არის, რადგან კოლექტიური შეთანხმებები შედარებით იშვიათია, განსაკუთრებით კერძო სექტორში მოღვაწე ნაკლები უნარების მქონე მუშაკებს შორის, და არ არსებობს კანონით დადგენილი მინიმალური ხელფასი.¹³ ხელფასებს შორის გენდერული სხვაობა კანონმდებლებს, მაღალი თანამდებობის პირებსა და მენეჯერებს შორის ნაკლებია საშუალო სხვაობაზე. ის მოიცავს 16.4%-იან სხვაობას კანონმდებლებსა და მაღალი თანამდებობის პირებს შორის და 36.7%-იან სხვაობას კორპორაციების მენეჯერებს შორის.

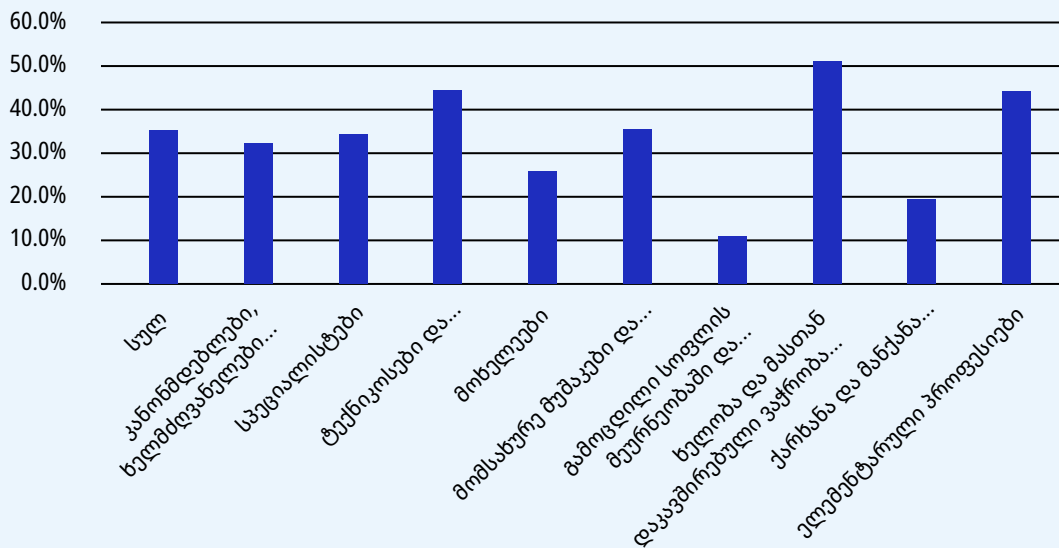
13 რომ დავაზუსტოთ, არსებობს 1991 წლის პრეზიდენტის დადგენილება, რომელიც ჯერ კიდევ ძალაშია. ამ დადგენილებით მშრომელთათვის გარანტირებულია მინიმალური ყოველთვიური ხელფასი 20 ლარის ოდენობით. ეს თანხა არ დაკორექტირებულა არც ინფლაციის და არც ხელფასების ზრდის შედეგად და შესაბამისად არ არის კავშირში ხელფასების ფორმირებასთან საქართველოში.

► გრაფიკი 43 – დასაქმებულთა საშუალო ყოველთვიური ნომინალური შემოსავალი პროფესიის მიხედვით, 2017

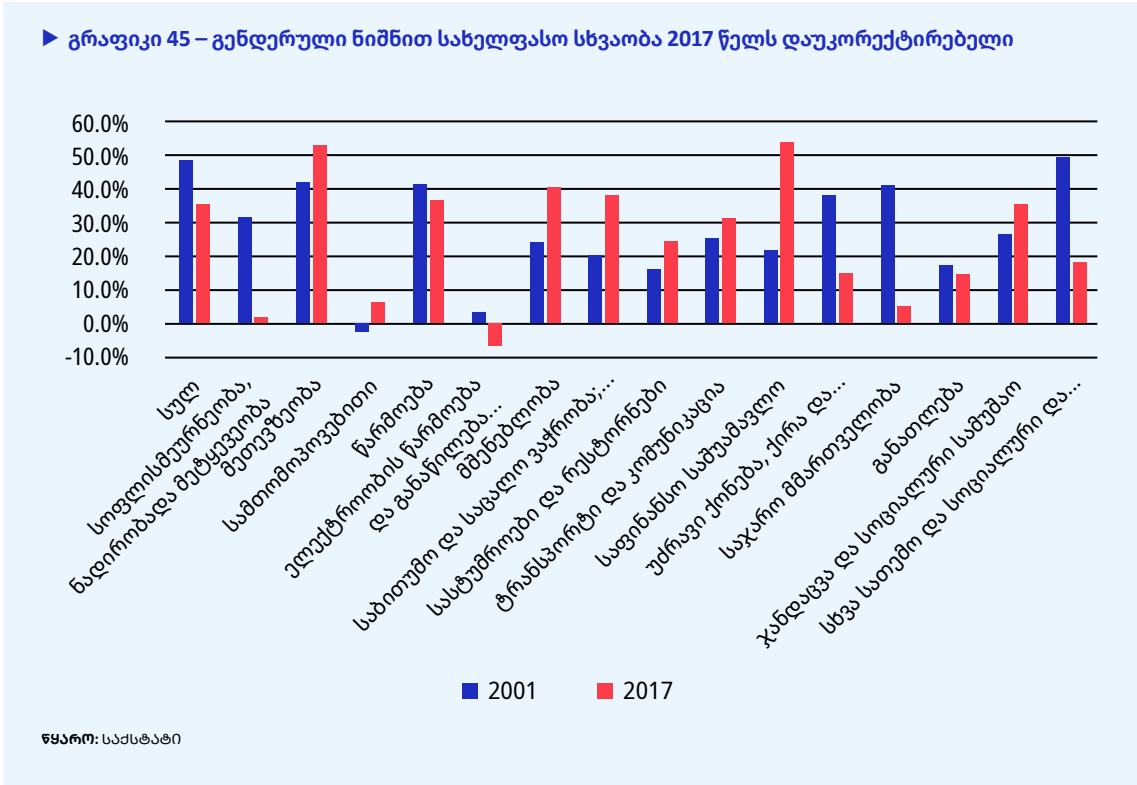


წყარო: საქსტატი

► გრაფიკი 44 – გენდერული სახელფასო სხვაობა პროფესიის მიხედვით 2017 წელს

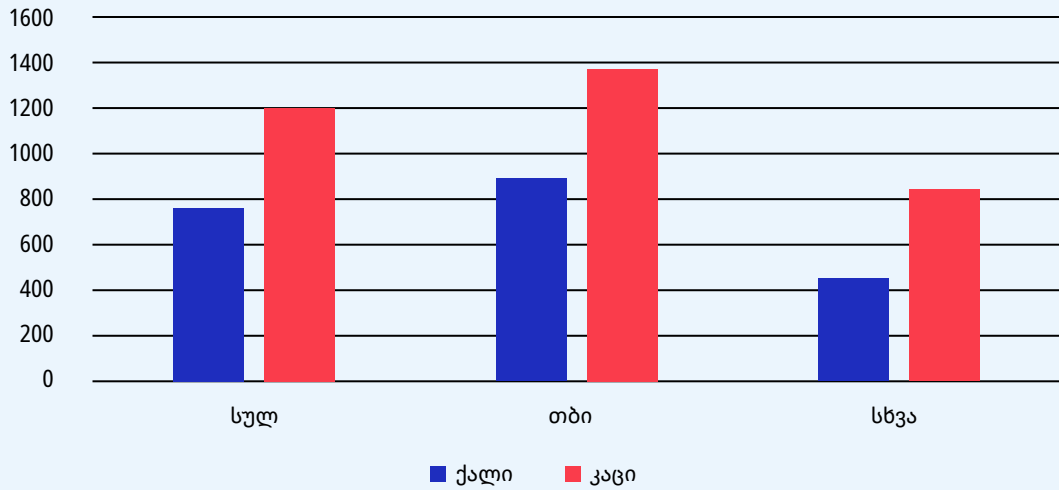


წყარო: საქსტატი



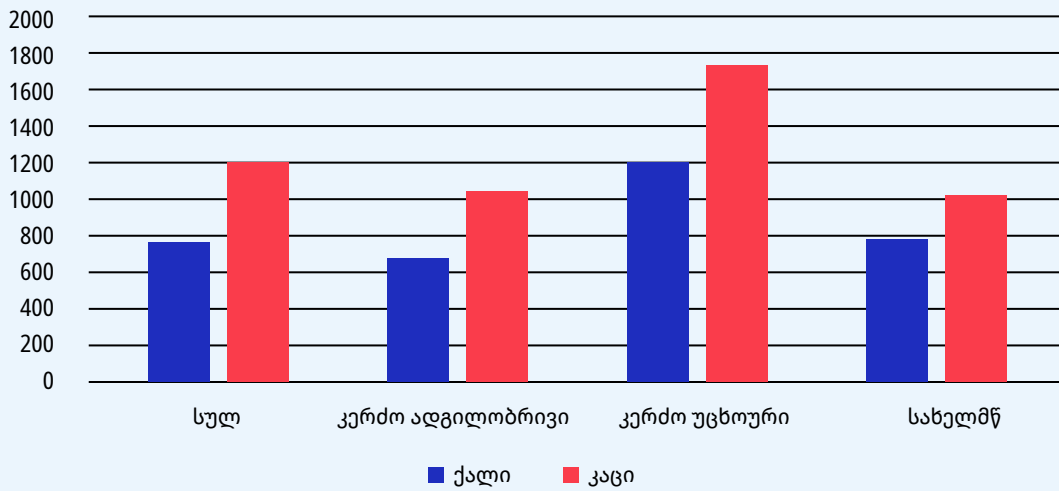
ქალებისა და მამაკაცების საშუალო ანაზღაურების განსხვავებული დონეების განხილვისას საწარმოთა ზომის, რეგიონებისა და საკუთრების წრილში, შესამჩნევია ის, რომ ხელფასებს შორის გენდერული სხვაობა არსებობს მთელს ეკონომიკაში. ქალები უკეთესად ანაზღაურებას იღებენ დიდ კომპანიებში მცირე კომპანიებთან შედარებით, ხოლო მამაკაცებს უკეთესად უხდიან საშუალო ზომის კომპანიებში. როგორც ქალები, ასევე მამაკაცები, იღებენ უფრო მაღალ ანაზღაურებას თბილისში სხვა რეგიონებთან შედარებით. საქართველოში ხელფასებს შორის რეგიონალური სხვაობა ორივე სქესის შემთხვევაში ბევრად დიდია ხელფასებს შორის გენდერულ სხვაობაზე. თბილისის გარეთ მცხოვრები და მომუშავე ქალების ხელფასები დაახლოებით 50%-ით ნაკლებია იმ ქალების ხელფასებზე, რომლებიც ცხოვრობენ და მუშაობენ თბილისში. ეს სხვაობა შემცირებულია 2001 წლის 56%-იან მაჩვენებელთან შედარებით. კაცების შემთხვევაში ხელფასებს შორის რეგიონული სხვაობა შედარებით მცირეა. ის 2017 წელს შეადგენდა 38%-ს და შემცირებულია 2007 წლის 43%-იან განსხვავებასთან შედარებით. ეს აჩვენებს ეკონომიკის სტრუქტურასა და შემადგენლობაში არსებულ განსხვავებებს საქართველოს ურბანულ და სასოფლო დასახლებებს შორის და ხაზს უსვამს აქტიური რეგიონული პოლიტიკის საჭიროებას.

▶ გრაფიკი 46 – საშუალო ყოველთვიური ანაზღაურება რეგიონების მიხედვით 2017 წელს

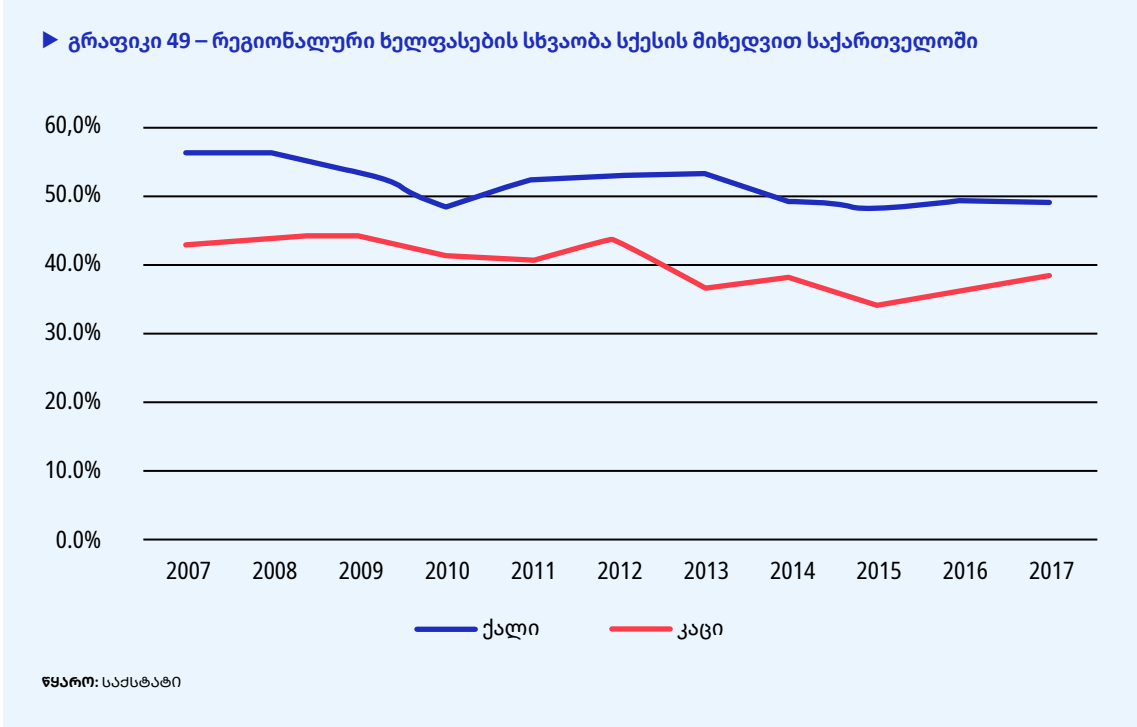
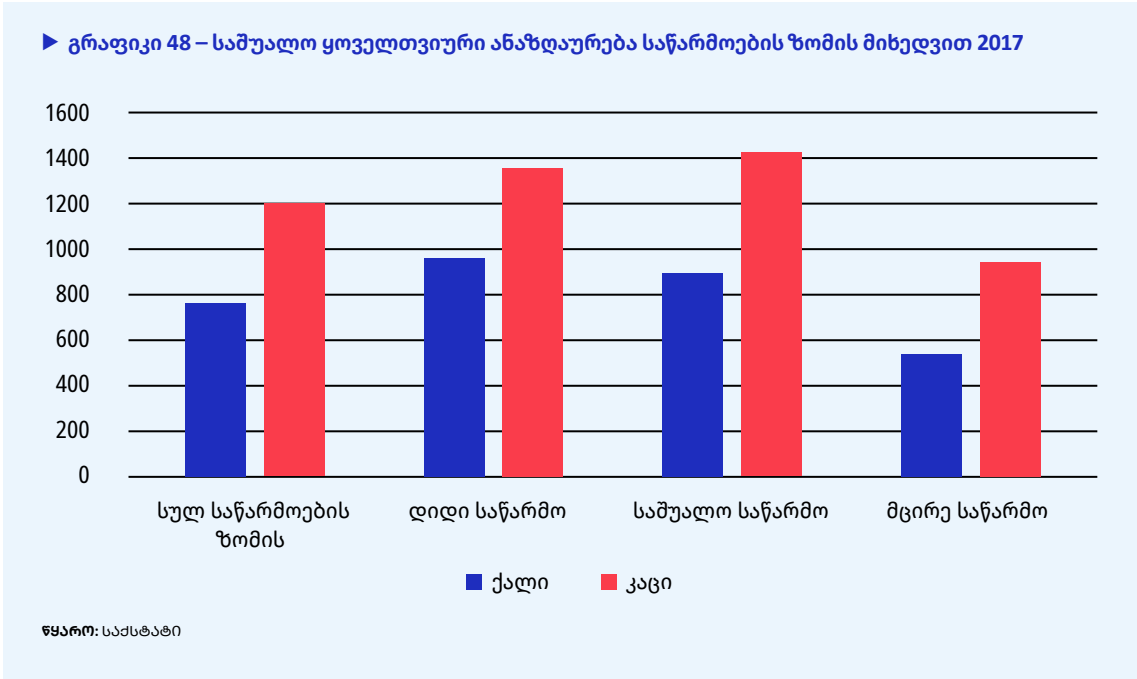


წყარო: საქსტატი

▶ გრაფიკი 47 – საშუალო ყოველთვიური ანაზღაურება საწარმოს მესაკუთრეობის მიხედვით 2017

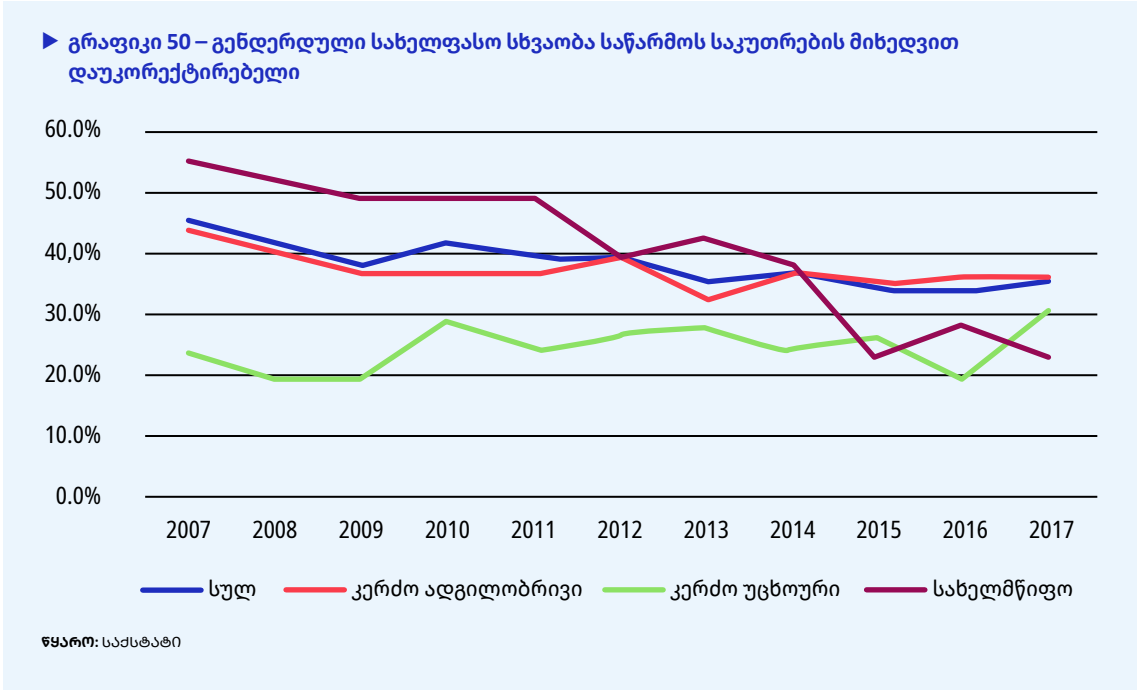


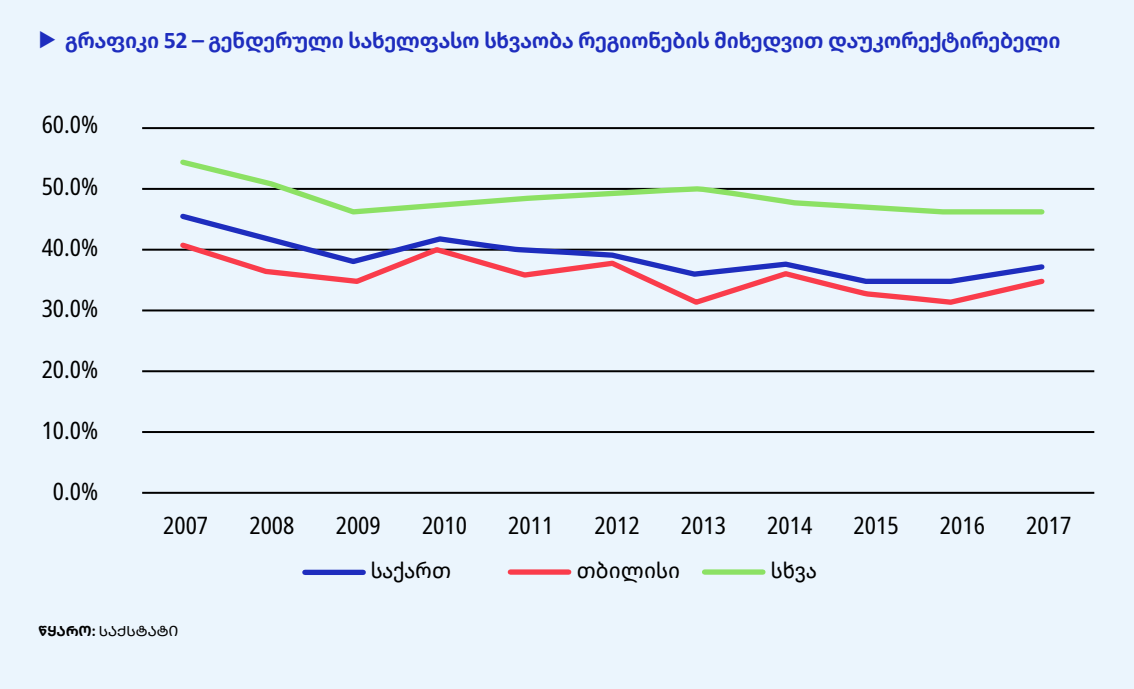
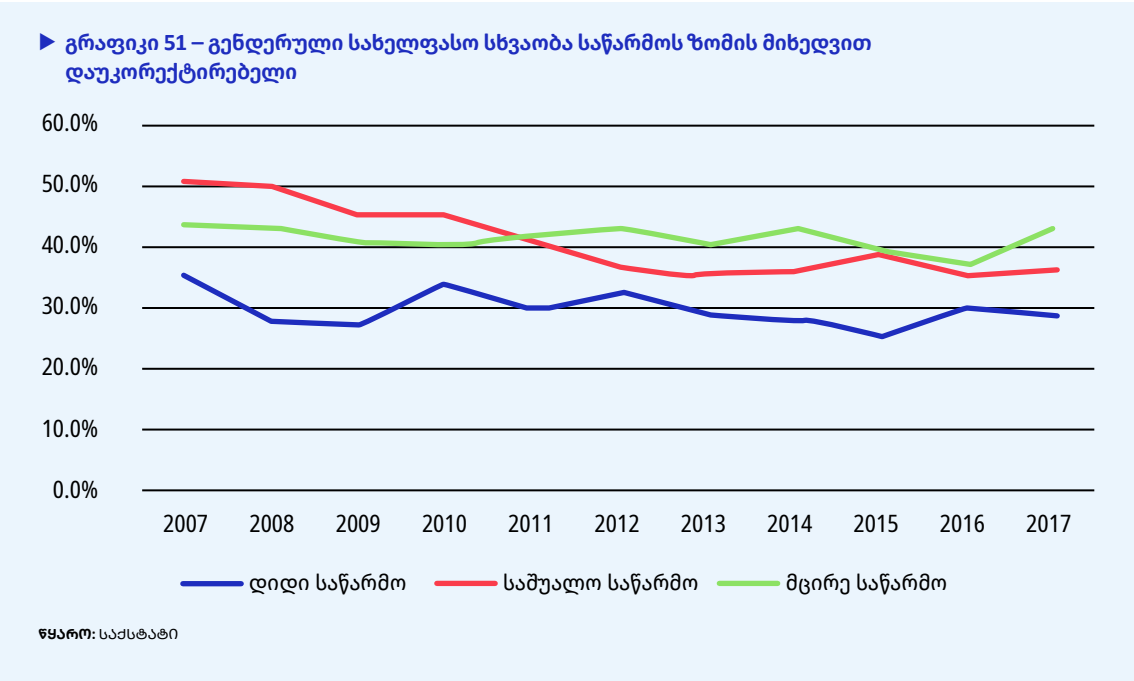
წყარო: საქსტატი



რაც შეეხება კომპანიათა საკუთრების საკითხს, კაცებისა და ქალების საშუალო ანაზღაურება ბევრად უფრო მაღალია უცხოელების საკუთრებაში მყოფ კერძო კომპანიებში, ვიდრე ადგილობრივი მესაკუთრეების კომპანიებსა და სახელმწიფო კომპანიებში. აქ ანაზღაურების საშუალო დონე საკმაოდ მსგავსია.

როგორც ზემოთ აღინიშნა, ხელფასებს შორის დაუკორექტირებელი საშუალო გენდერული სხვაობა მცირდება ბოლო რამდენიმე წლის განმავლობაში. ეს დასტურდება კატეგორიების უმრავლესობის შემთხვევაში, თუმცა საწარმოს ზომის გათვალისწინებით, სხვაობა განსაკუთრებით შემცირდა საშუალო ზომის კომპანიებში, დიდ კომპანიებში სხვაობა ჯერ კიდევ ყველაზე მცირეა, თუმცა ნარჩუნდება 30%-ის დონეზე. უცხოურ საკუთრებაში მყოფ კერძო კომპანიებში, როგორც ჩანს, ხელფასებს შორის ყველაზე მცირე გენდერული სხვაობაა. ის შეადგენდა დაახლოებით 25%-ს 2017 წლამდე, როცა მან გადააჭარბა 30%-ს. განსაკუთრებით აღსანიშნავია სახელმწიფო საკუთრებაში არსებულ კომპანიებში მომხდარი ცვლილება. აქ ხელფასებს შორის გენდერული სხვაობა შემცირდა 2007 წლის 55.3%-დან 2017 წლის 24%-მდე. ადგილობრივ საკუთრებაში მყოფ კომპანიებში ხელფასებს შორის გენდერული სხვაობის შემცირება გაცილებით ნელი ტემპით მიმდინარეობს. თბილისში ხელფასებს შორის გენდერული სხვაობა უფრო მცირეა ვიდრე რეგიონებში და თანდათან იკლებს, თუმცა რეგიონებში უფრო მეტი სტაგნაციაა ამ მხრივ.

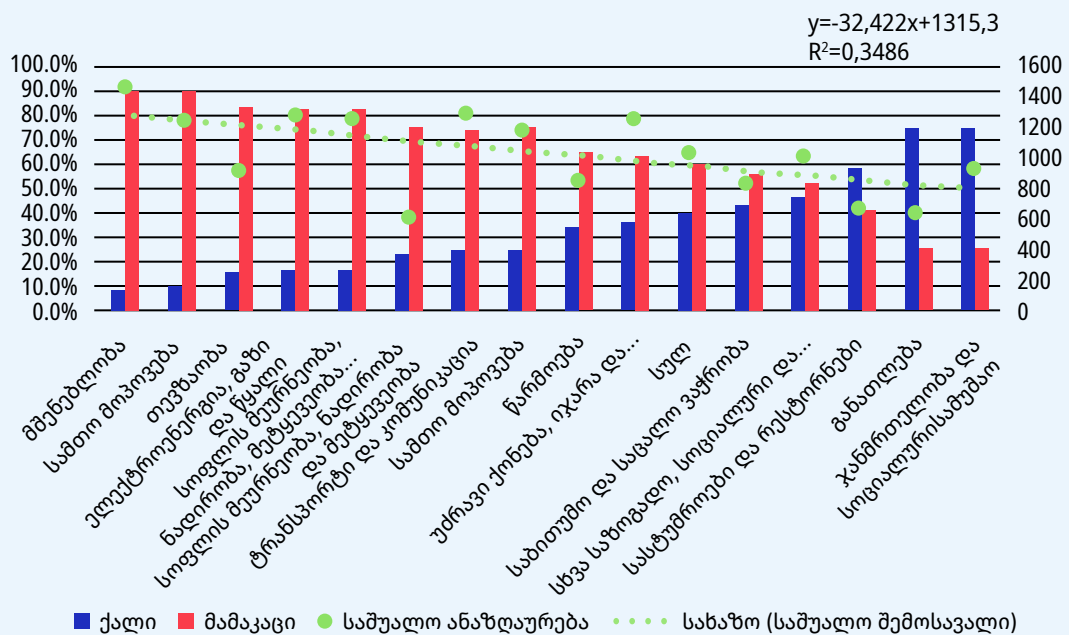




რომ შევაჯამოთ, ხელფასებს შორის გენდერული სხვაობა საქართველოში ძალიან მაღალია ყველა სახის შედარებისას, თუმცა ეს სხვაობა კლებულობს ბოლო ათწლეულის განმავლობაში. სხვაობა ყველაზე დიდაა კაცების მიერ დომინირებულ სექტორებში და საქმიანობებში, ასევე ურბანულ დასახლებებში, და ადგილობრივ საკუთრებაში მყოფ კომპანიებში. სხვაობა ყველაზე მეტად შემცირდა სახელმწიფო საკუთრებაში არსებულ კომპანიებში და შენარჩუნდა ბევრად დაბალ დონეზე უცხოურ საკუთრებაში მყოფ კომპანიებში, სტაგნაციის მიუხედავად. ხელფასებს შორის გენდერული სხვაობის მთლიან ცვლილებაში წამყვანი წილი აქვთ საშუალო ზომის კომპანიებს. სხვაობა ყველაზე მცირეა დიდ კომპანიებში და ნარჩუნდება ამავე დონეზე. მცირე კომპანიებში არ დაფიქსირებულა ცვლილება, აქ სხვაობა, როგორც ჩანს, შეადგენს დაახლოებით 40%-ს.

საინტერესოა, თითოეულ სექტორში საშუალო რეალური ანაზღაურება განვიხილოთ სექტორის გენდერულ შემადგენლობასთან მიმართებაში. საქართველოს შემთხვევაში მონაცემები აჩვენებს, რომ რაც უფრო მაღალია ქალების პროპორციული შემადგენლობა სექტორში, უფრო დაბალია იმავე სექტორის საშუალო ანაზღაურება, და პირიქით, რაც უფრო მაღალია კაცების პროპორციული შემადგენლობა სექტორში, უფრო მაღალია საშუალო ანაზღაურება. ეს ნიშნავს იმას, რომ ხელფასებს შორის საშუალო გენდერული სხვაობა ნაწილობრივ აიხსნება საქართველოში შრომის ბაზარზე არსებული გენდერული სეგრეგაციით.

▶ გრაფიკი 53 – ბიზნეს სექტორში დასაქმებული ეკონომიკური საქმიანობის, გენდერის მხედვით 2017 და საშუალო შემოსავალი

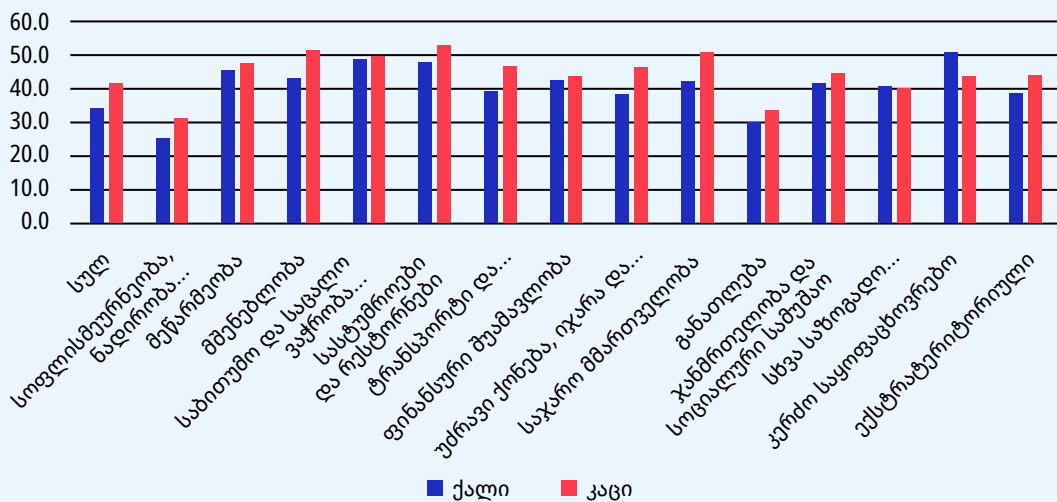


წყარო: საქსტატი

როგორც ზემოთ აღნიშნა, საქართველოში საშუალო ყოველთვიური შემოსავლების მონაცემები დაანგარიშებულია ნამუშევარი საათების მიხედვით, თუმცა ნახევარ განაკვეთზე შესრულებული სამუშაოს გადაანგარიშება ხდება სრული განაკვეთის ექვივალენტის მიხედვით. ეს ნიშნავს იმას, რომ მიუხედავად ნახევარგანაკვეთიანი სამუშაოს ეფექტის გამორიცხვისა, სამუშაო დროებს შორის განსხვავებებს სქესის ნიშნით, გავლენა აქვს საბოლოო შედეგზე. საშუალოდ კაცები მუშაობდნენ კვირაში 41.4 საათის განმავლობაში 2017 წელს. ეს იყო მათი ძირითადი სამუშაო მაშინ, როცა ქალები მუშაობდნენ 34.2 საათის განმავლობაში. თუ ჩვენ ამ მონაცემებს გამოვიყენებთ საათობრივი ანაზღაურების შესაფასებლად, ჩვენ შეგვიძლია ხელფასებს შორის გენდერული სხვაობის ნაწილი მივაწეროთ სამუშაო დროებს შორის განსხვავებას. ამ მარტივი დაანგარიშებით, ჩვენ შეგვიძლია შევამციროთ ხელფასებს შორის დაუკორექტირებელი გენდერული სხვაობა 37%-დან 24 %-მდე ანუ მესამედით.

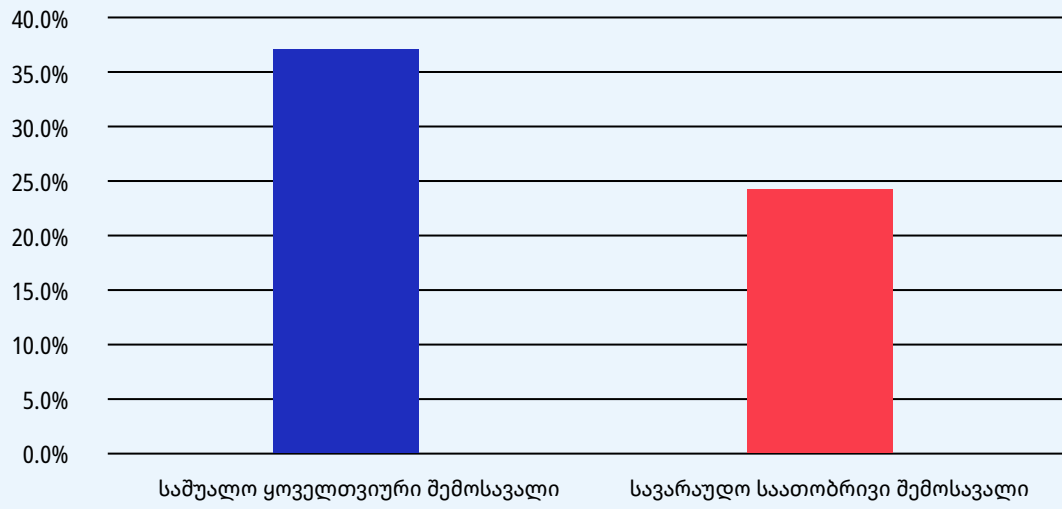
ეს დაანგარიშება გვეუბნება, რომ ხელფასებს შორის გენდერული სხვაობის სრულად გასაგებად, საჭიროა გათვალისწინებულ იქნეს გენდერის სხვადასხვა ასპექტი წარსულ გამოცდილებასა და მახასიათებლებთან მიმართებაში. ხელფასებს შორის დაუკორექტირებელი გენდერულ სხვაობა უნდა დაიშალოს, ე.წ. ახსნილ და აუხსნელ ნაწილებად, ანუ ნაწილად, რომელიც დაკავშირებულია თითოეული სქესის საწყის შესაძლებლობებთან და ნაწილად, რომელიც უკავშირდება ხელფასის სტრუქტურას.

► გრაფიკი 54 – სამუშაო საათების საშუალო რაოდენობა საქმიანობის და სქესის მიხედვით 2017*



* ძირითად საქმიანობაში
წყარო: საქსტატი

▶ გრაფიკი 55 – გენდერული სახელფასო სხვაობა საქართველოში



წყარო: საქსტატის საკუთარი გაანგარიშება

▶ 5. ხელფასებს შორის გენდერული სხვაობის შემადგენელ ნაწილებად დაშლა

შრომის ბაზარზე ქალებისა და კაცების ანაზღაურებასთან დაკავშირებული შესაძლო დისკრიმინაციის გასაგებად და დასაძლევად ჩვენ უნდა შეგვეძლოს თანაბარი სამუშაოსთვის ან თანაბარი ღირებულების სამუშაოსთვის ქალებისა და კაცების ანაზღაურებებს შორის შესაძლო სხვაობის შემადგენელ ნაწილებად დაშლა. ხელფასებს შორის დაუკორექტირებელი გენდერული სხვაობა, რომელიც გამოითვლება როგორც ქალებისა და კაცების საშუალო ანაზღაურებებს შორის შედარებით სხვაობა¹⁴, ბევრგან გამოიყენება, როგორც ამ სფეროში გაუმჯობესების მთავარი ინდიკატორი, თუმცა ზემოთ მოცემული მარტივი დაანგარიშება აჩვენებს, რომ ხელფასებს შორის დაუკორექტირებელი გენდერული სხვაობა არ ასახავს დისკრიმინაციას, როგორც ასეთს.

ამის გასაკეთებლად ჩვენ უნდა გავზომოთ შრომის ბაზარზე ქალებისა და კაცების საშუალო მახასიათებლებს შორის განსხვავებების გავლენა. ეს მოითხოვს ორი დიდი კატეგორიის მიკრომონაცემებს: მონაცემებს დასაქმებულ ინდივიდთა ანაზღაურების შესახებ და დასაქმებულ ინდივიდთა დაკვირვების შედეგად მიღებული მახასიათებლების შესახებ.

მიუხედავად იმისა, როცა არსებობს მრავალი თეორიული და ემპირიული კვლევა, რომელიც განიხილავს ადამიანური კაპიტალის ამსახველი ცვლადების გავლენას (თანდაყოლილი მონაცემები ან განსხვავებები პროდუქტიულობაში), როგორიცაა ასაკი, განათლება, სამუშაო სტაჟი, უფროსობა, სამუშაო დრო, არ არსებობს კომპანიასთან ან ინსტიტუტთან დაკავშირებული „საყოველთაოდ აღიარებული“ ცვლადები, რომლებიც უნდა გავითვალისწინოთ ხელფასების დეტერმინანტების კვლევისას. თუმცა არსებობს ფართოდ გავრცელებული ემპირიული მტკიცებულებები, რომ სხვადასხვა კომპანიები ან ინსტიტუტები, მაგალითად, სახელმწიფო-კერძო, განსხვავებული ზომის და ტექნოლოგიის განვითარების დონის მქონე და ა.შ შეიძლება უხდიდნენ ერთი და იმავე შესაძლებლობის თანამშრომლებს სხვადასხვა ხელფასს.

14 ეს ჩვეულებრივ კეთდება საათობრივ ანაზღაურებაზე დაყრდნობით, რათა გამოირიცხოს განსხვავებები არასრულ სამუშაო განაკვეთსა და სრულ დატვირთვას შორის.

► ცხრილი 1 – შრომის ბაზარზე არსებული თანდაყოლილი მონაცემები, თვისებები და მახასიათებლები, რომლებიც გამოიყენება ხელფასებს შორის გენდერული სხვაობის შემადგენელ ნაწილებად დასაშლელად.

ჯგუფი	ცვლადები	შენიშვნები
თანდაყოლილი მონაცემები	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ასაკი ▶ განათლება (კატეგორიები) ▶ სამუშაო გამოცდილება, გამოხატული წლებში 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ SES-ის შემთხვევაში, გამოცდილების წლები ჩანაცვლებულია „სტაჟით“ დასაქმების ამჟამინდელ ადგილას ▶ ქვეყნები განსხვავდება ერთმანეთისგან განათლების კატეგორიების რაოდენობის მიხედვით, თუმცა უმრავლესობაში განასხვავებენ ოთხ ან ხუთ კატეგორიას (მაგალითად, განათლების გარეშე; არასრული დაწყებითი; არასრული საშუალო; საშუალო/პროფესიული; საუნივერსიტეტო და ზემოთ).
სამუშაოს თვისებები (ან მახასიათებლები)	<ul style="list-style-type: none"> ▶ სამუშაო დრო ▶ კონტრაქტის პირობები ▶ საქმიანობის კატეგორიები 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ „სამუშაო დრო“ შეიძლება იყოს უწყვეტი ცვლადი ან მუხეჩ ცვლადი, რომელიც სრული განაკვეთის ან არასრული განაკვეთის აღსანიშნავად გამოიყენება (OECD-ის განმარტებაზე დაყრდნობით) ▶ „კონტრაქტის პირობები გულისხმობს მუხეჩ ცვლადს, რომლებიც ერთმანეთისგან განასხვავებს მუდმივ და დროებით კონტრაქტებს. ▶ ყველა ქვეყნის შემთხვევაში საქმიანობის კატეგორიები ეფუძნება საერთაშორისო კლასიფიკაციის კოდებს ISCO-88 და ISCO-08
სამუშაო ადგილის მახასიათებლები	<ul style="list-style-type: none"> ▶ წარმოების კატეგორია დარგების მიხედვით (ძირითადი ეკონომიკური საქმიანობა) ▶ საწარმოს ზომა ▶ საჯარო ან კერძო სექტორი ▶ რეგიონული ადგილმდებარეობა ▶ ურბანული ან სასოფლო დასახლება ▶ კოლექტიური შეთანხმების ტიპი ანაზღაურების შესახებ 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ თითქმის ყველა ქვეყნისთვის დარგობრივი კატეგორიები ეფუძნება დარგობრივ კლასიფიკაციას, რომელსაც იძლევა NACE (ევროპის თანამეგობრობაში ეკონომიკური საქმიანობის სტატისტიკური კლასიფიკაცია), Rev. 4. ▶ საწარმოს ზომა ჩვეულებრივ გამოიხატება კატეგორიებით (მიკრო, მცირე, საშუალო და დიდი). ▶ კოლექტიური შეთანხმების ტიპი ანაზღაურების შესახებ არის ინდიკატორი, რომელიც ხელმისაწვდომია მხოლოდ SES ქვეყნებში.
პერსონალური მახასიათებლები	<ul style="list-style-type: none"> ▶ არის თუ არა პროფესიული კავშირის წევრი ▶ არის თუ არა მიგრანტი (არ ითვლება შიდა მიგრაცია) ▶ მუშაობს მინამოსამსახურედ ▶ ფორმალური თუ არაფორმალური დასაქმება 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ეს ცვლადები – გარდა „არის თუ არა პროფესიული კავშირის წევრი“ და „არის თუ არა მიგრანტი“ ხელმისაწვდომია მხოლოდ დაბალ და საშუალოშემოსავლიანი ქვეყნებს შემთხვევაში. გამოწვევისა ავსტრალია, სადაც მოიპოვება ცვლადი „მუშაობს მინამოსამსახურედ“.

წყარო: გლობალური ანგარიში ხელფასების შესახებ 2018/19 (Global Wage Report 2018/19), ცხრილი 9.1, გვ.56.

ILO-ს ხელფასების გლობალური ანგარიში, 2018/19, ასახავს შრომის ბაზრის თანდაყოლილ მონაცემებს, და მახასიათებლებს ხელფასებს შორის გენდერული სხვაობის შემადგენელ ნაწილებად დასაშლელად.

ხელფასებს შორის გენდერული სხვაობის შემადგენელ ნაწილებად დაშლა არის სავარჯიშო, რომელიც გულისხმობს ყველა იმ კომპონენტის ცალ-ცალკე გაანალიზებას, რომელსაც გავლენა აქვს ინდივიდის რეალურ ანაზღაურებაზე. ცხადია, ეს დამოკიდებულია იმაზე, თუ რა სახის მონაცემებია მოგროვილი, როცა ეს ხდება ქვეყნის, დარგის, ან კომპანიის დონეზე. პირველი დამოკიდებულია იმაზე, თუ როგორ კითხვარს იყენებს სტატისტიკის ბიურო (ან მონაცემების შემგროვებელი) და ჩვეულებრივ უფრო შეზღუდულია მონაცემების რაოდენობის თვალსაზრისით, მაგრამ იძლევა იმის საშუალებას, რომ ანალიზის დროს გათვალისწინებულ

იქნეს სხვა ცვლადების გავლენა, როგორცაა თავად კომპანიის მახასიათებლები მაშინ, როცა მეორე, კომპანიის ღონეზე შესრულებული ანალიზი, შეიძლება იყოს უფრო მეტად გაკონტროლებული სხვადასხვა ცვლადების რეალურ ანაზღაურებაზე გავლენის თვალსაზრისით, როგორცაა პროფესიული სტატუსი, უნარები და ა.შ. (იხილეთ Logib-ის განხილვა მე-3 დანართში).

გლობალურ ანგარიშში ხელფასების შესახებ, 2018/19, ხაზგასმულია, რომ არსებობს ხელფასების შესახებ უკეთესი მონაცემების შეგროვების საჭიროება, განსაკუთრებით იმ შემთხვევებში, როცა მონაცემების შეგროვება ხდება სამუშაო ძალისა და შინამეურნეობების გამოკითხვის დროს და ასევე დაწესებულებების გამოკითხვისას, რომლებიც გამორიცხავს არარეგისტრირებულ კომპანიებს. ამ გამოკითხვებთან დაკავშირებული პრობლემების ერთ-ერთი გამოვლინებაა ბავშვების რაოდენობასთან დაკავშირებული კითხვა. კითხვარები არ იძლევა „დედობის“ ან „მამობის“ განსაზღვრების საშუალებას. იმისთვის, რომ პოლიტიკის შემქმნელებმა შეძლონ მონაცემების გამოყენება სათანადო პოლიტიკის შესამუშავებლად, ძალიან მნიშვნელოვანია, რომ ისინი გაცდნენ შემაჯამებელ მონაცემებს და გაერკვნენ ხელფასის სტრუქტურაში. ეს ნიშნავს მეტი დეტალიზებული მონაცემის შეგროვებას უფრო მეტი ცვლადის შესახებ, რომლებიც შეეხება ქალისა და კაცის მახასიათებლებს და ასევე ხელფასების განაწილების ანალიზს.

5.1 სხვადასხვა სტატისტიკური მეთოდები, რომლებიც გამოიყენება ხელფასებს შორის გენდერული სხვაობის შემადგენელ ნაწილებად დაშლისას

ხელფასებს შორის გენდერული სხვაობის შემადგენელ ნაწილებად დაშლისას გამოიყენება ძალიან განსხვავებული სტატისტიკური მეთოდები, რომლებიც ცალ-ცალკე განიხილავს დაკვირვების ქვეშ არსებული თითოეული მახასიათებლის წვლილს ხელფასებს შორის დაუკორექტირებელ გენდერულ სხვაობაში. უფრო ხშირად გამოიყენება ის მეთოდები, რომლებიც ხელფასებს შორის გენდერულ სხვაობას შლის ახსნილ და აუხსნელ ნაწილებად. ახსნილი ნაწილი არის ქალისა და კაცის ანაზღაურებას შორის სხვაობა, რომელიც განპირობებულია მათი შრომის ბაზარზე მონაწილეობასთან დაკავშირებული საშუალო მახასიათებლებით. ეს ნაწილი ჩვეულებრივ არ უკავშირდება ქალებსა და კაცებს შორის პირდაპირ დისკრიმინაციას, თუმცა ამის მუხედვად შეიძლება გამოყენებულ იქნეს ისეთ პოლიტიკის დასასაბუთებლად, რომელიც ამცირებს ამ ფაქტორების გავლენას ქალისა და მამაკაცის რეალურ ანაზღაურებაზე. ამგვარი ღონისძიებების მაგალითებია ცნობიერების ამაღლების კამპანიები, რომელთა მიზანია გავლენის მოხდენა შრომის ბაზარზე არსებულ გენდერულ სეგრეგაციაზე, ასევე შრომის ბაზრის იმგვარი პოლიტიკა, რომელიც ახალისებს ქალებს, რომ ეძიონ განათლება და/ან სამსახურები ტიპიურ, კაცების მიერ დომინირებულ სფეროებში.

ხელფასებს შორის გენდერული სხვაობის აუხსნელი ნაწილი, რომელსაც ხშირად უწოდებენ ხელფასებს შორის კორექტირებულ გენდერულ სხვაობას, ზომავს სხვაობას ქალისა და კაცის საშუალო ანაზღაურებას შორის ერთი და იმავე მახასიათებლების მიხედვით მონაცემთა ერთობლიობის საფუძველზე. თუ მონაცემთა ერთობლიობა შეიცავს ყველა შესაძლო ცვლადს, რომელთაც შეიძლება ქონდეს გავლენა ხელფასის ფორმირებაზე, აუხსნელი ნაწილი იქნებოდა ზუსტი საზომი ქალებსა და კაცებს შორის პირდაპირი დისკრიმინაციის ხარისხის შესაფასებლად, რადგან ის ხსნის განსხვავებებს თანაბარი სამუშაოს ან თანაბარი ღირებულების სამუშაოს ანაზღაურებებს შორის. ჩვეულებრივ, ეს ასე არ ხდება, შესაბამისად განტოლების აუხსნელი ნაწილი უნდა ჩაითვალოს ნაშთად, რომელიც შეიცავს დისკრიმინაციის ეფექტს და სხვა, შეუგროვებელი ცვლადების ეფექტს, მაგრამ ამ გზით ის ხაზს უსვამს კვლევის დაზუსტების საჭიროებას და მოითხოვს სამუშაო ძალის შესახებ დამატებითი ხარისხობრივი მონაცემების შეგროვებას ამ საკითხის უკეთესი ანალიზის მიზნით.

არსებობს ხელფასებს შორის გენდერული სხვაობის ანალიზის სხვადასხვა გზა. პირველი გზა გულისხმობს ტრადიციული რეგრესიულ ანალიზს უმცირესი კვადრატების რეგრესიის მოდელის საფუძველზე (The Ordinary Least Squares Regression (OLS)), რომელიც გამოიყენება ყოველწლიურად „ანაზღაურებებს შორის კორექტირებული გენდერული სხვაობის“ შესახებ დასკვნების გამოსატანად სექციათაშორის მონაცემების საფუძველზე. შედეგები გამოხატავს ყოველწლიურ სხვაობას ქალისა და კაცის ხელფასებს შორის. მიუხედავად ამისა, მნიშვნელოვანია იმის გათვალისწინება, რომ შედეგები შეიძლება იყოს დამახინჯებული, რადგან გაუთვალისწინებელი მონაცემების ეფექტის კორექტირება შეუძლებელია, ვინაიდან შერჩეულ ჯგუფში თითოეულ ინდივიდს შეესაბამება ერთი მაჩვენებელი. მეთოდი ასევე ნაკლებად გამოდგება კაცებისა და ქალების ანაზღაურებებს შორის სხვაობის გამოსათვლელად ხანგრძლივი დროის განმავლობაში, რადგან

შეუძლებელია განსხვავებული ინდივიდუალური გავლენების განხილვა, რასაც აჩვენებს ბრემისა და ფეიგანის ლაგრანჟის მულტიპლიკატორის ტესტი¹⁵

დროის სხვადასხვა მონაკვეთში შეგროვილ მონაცემთა ბაზაში ინდივიდთა სხვადასხვა განაწილების შესასწავლი ერთ-ერთ გზაა განზოგადოებული უმცირესი კვადრატების (Generalized Least Squares) მოდელი (შემთხვევითი შედეგები – GLS-RE). ეს მოდელი გულისხმობს ინდივიდთა განსხვავებულ განაწილებებს, მაგრამ უშვებს, რომ ინდივიდუალურ ეფექტებსა და მოდელში გამოყენებულ ცვლადებს შორის არ არის კორელაცია. ეს დაშვება არ არის ყოველთვის სწორი, და როცა ხდება მისი გამოცდა ჰაუსმანის თეორიის ტესტის საშუალებით,¹⁶ თუ ტესტის შედეგი სტატისტიკურად მნიშვნელოვანია, ვერ დავასკვნით, რომ ინდივიდუალურ ეფექტებსა და მოდელის ცვლადებს შორის არ არის კორელაცია. ფაქტიურად ეს ნიშნავს, რომ მოდელის ცვლადებს უკავშირდება გარკვეული აუხსნელი ფაქტორები. მაგალითად, ამგვარ აუხსნელ ფაქტორებად შეიძლება ჩაითვალოს დასაქმებულთა ზოგადი უნარები, რომელთაც შეიძლება გავლენა მოახდინოს მათ მიერ სამუშაოს და განათლების არჩევანზე. ეს იწვევს მოდელის შედეგების გადახრას, რადგან შეუძლებელია იმის დადგენა, არსებობს თუ არა ურთიერთობა შეუსრულებელ ინდივიდუალურ ეფექტებსა და დროში განმეორებითი კვლევის მოდელის (longitudinal) ცვლადს შორის, საჭიროა ისეთი მეთოდის მოძებნა, რომელიც არ არის დამოკიდებული ამ დაშვებაზე.

განზოგადოებული უმცირესი კვადრატები: ფიქსირებული ეფექტების (GLS-FE) მოდელს აქვს ეს მახასიათებლები, რადგან ინდივიდუალური ეფექტები ჩაშენებულია მოდელის ცვლადებში. მეორეს მხრივ, მოდელს აქვს უარყოფით მხარე შემთხვევითი ეფექტების მოდელისგან განსხვავებით, რადგან ერთი და იმავე მნიშვნელობის მქონე ცვლადების ეფექტების შეფასება დროთა განმავლობაში შეუძლებელია. ეს სერიოზული პრობლემაა ანაზღაურებებს შორის გენდერული სხვაობის განხილვისას, რადგან პირის სქესი დროთა განმავლობაში არ იცვლება. შედეგად, ფიქსირებული ეფექტების მოდელი კარგად არ მიესადაგება ანაზღაურებებს შორის გენდერული სხვაობის შეფასებას, მეორეს მხრივ, ის იძლევა დასაშვები სიზუსტის შეფასებებს იმ მოდელისთვის, რომლებშიც სხვადასხვა ქლაუდ ცვლადების შედეგები განხილულია ორივე სქესთან მიმართებაში.

ოაქსაკას (Oaxaca)¹⁷ მეთოდი, რომელიც ასევე ცნობილია, როგორც ბლაინდერ-ოაქსაკას (Blinder-Oaxaca) მეთოდი, ჩვეულებრივ გამოიყენება კაცებისა და ქალების ანაზღაურებებს შორის სხვაობის ახსნის და აუხსნელ ნაწილებად დაშლისას. ეს მეთოდი ორი საფეხურისგან შედგება, ანაზღაურების სტრუქტურის რეგრესიული ანალიზი და შემადგენელ ნაწილებად დაშლის ანალიზი. თავდაპირველად ხდება რეგრესიის ორი მოდელის გამოთვლა, ერთი კაცებისთვის და მეორე - ქალებისთვის. ეს შეიძლება გაკეთდეს შემთხვევით შედეგების მოდელის გამოყენებით, რომელშიც ყველა დამოუკიდებელი ცვლადია გამოყენებული, მაგრამ დამხმარე ცვლადი გამოითვლება როგორც საათობრივი ხელფასი, გარდაქმნილი ნატურალურ ლოგარითმად. ოაქსაკას მეთოდის მეორე ნაბიჯი მდგომარეობს ანაზღაურებებს შორის გენდერული სხვაობის შემადგენელ ნაწილებად დაშლაში, სადაც ქალებისთვის გამოთვლილი რეგრესიის მოდელის გადაკვეთის წერტილი და დახრილობა ჩანაცვლებულია იგივე მაჩვენებლებით კაცებისთვის გამოთვლილი მოდელიდან. შედეგები აჩვენებს, თუ რა უნდა იყოს ქალის ხელფასი, ის რომ განისაზღვრებოდეს იმავე ფაქტორებით, რომლებიც განსაზღვრავს იგივე მახასიათებლების მქონე კაცის ხელფასს. ამ შედეგებიდან ჩანს ის, თუ ანაზღაურებებს შორის გენდერული სხვაობის რა ნაწილია ახსნილი მოდელის ცვლადების საფუძველზე და რა ნაწილია აუხსნელი განსხვავება. ამ კონტექსტში ანაზღაურებებს შორის სხვაობის ახსნილი ნაწილი შედგება კონკრეტული, გაზომილი ცვლადის გავლენისგან გაზრდილ ხელფასზე, მაგრამ ეს ცვლადი უფრო დიდია მეორე სქესის წარმომადგენლებისთვის. მაგალითად, თუ გამოჩნდა, რომ უფრო დიდ სამუშაო ასაკს გავლენა აქვს ხელფასების ზრდაზე და კაცებს, ზოგადად უფრო დიდ სამუშაო ასაკი აქვთ ქალებთან შედარებით, ეს იქნებოდა ახსნილი სხვაობის ნაწილი. ხელფასებს შორის აუხსნელი სხვაობა არის ორი სქესის წარმომადგენელთა ხელფასებს შორის ის სხვაობა, რომელიც რჩება მას შემდეგ, რაც მოდელში არსებული ყველა ცვლადი გათვალისწინებულია.

წლების განმავლობაში ანაზღაურებებს შორის გენდერული სხვაობის ოაქსაკასა და ბლაინდერის შემადგენელ ნაწილებად დაშლის მეთოდი ითვლებოდა სტანდარტულ მეთოდოლოგიად, რომელიც გამოიყენება

15 Breusch and Pagan. 1980.

16 Breusch and Pagan. 1980. ბრემი და ფეიგანი. 1980.

17 Hausman 1978. ჰაუსმანი 1978.

თეორიული ანალიზისას. მას ასევე იყენებენ სტატისტიკური სამსახურები. სტატისტიკურ სამუშაო დოკუმენტში, ევროსტატმა გამოიყენა ოაქსაკას მეთოდი ანაზღაურებებს შორის გენდერული სხვაობის ნაწილებად დასაშლელად (Leythienne, D. and Ronkowski, გვ. 2018). ევროკავშირის წევრი სახელმწიფოების უმრავლესობა ისევე, როგორც ისლანდიის სტატისტიკის ბიურო იყენებს ოაქსაკას მეთოდს, მაგრამ მის სხვადასხვა ვერსიებს. მიუხედავად იმისა, რომ ოაქსაკას მეთოდი ფართოდ არის გამოყენებული, რაც ქვეყნებს შორის უკეთესი შედარებების გაკეთების საშუალებას იძლევა, პონტიომ და მერსმა (Ponthieux, S. and Meurs, D. (2015)) აღნიშნეს, რომ „ნაწილებად დაშლის მეთოდი შეიქმნა და შემდეგ უკვე გამოყენებულ იქნა ანაზღაურებებს შორის აუხსნელი სხვაობის ცვლილებების ასახსნელად, რომლებიც დროთა განმავლობაში ხდება. მასთან ინტეგრირდა კვანტილური ანალიზი. ის გამოყენება დიქტომური შედეგების, არაწრფივი მოდელების, ნაწილობრივ ცნობილი შედეგების და არაპარამეტრული მოწყობის შემთხვევებში.“ ILO-ს 2018 წლის გლობალურ ანგარიშში ხელფასების შესახებ, ნაწილი II, ანაზღაურებებს შორის გენდერული სხვაობა შემადგენელ ნაწილებად დაშლას ფორტინის, ლემიოს და ფირპოს მეთოდით (Fortin, Lemieux and Firpo (2011)). ეს მეთოდი გამოყენებულ იქნა ანაზღაურებებს შორის გენდერული სხვაობის ახსნილი და აუხსნელი ნაწილების გამოსავლენად, გასაზომად და დასაშლელად. ამ მეთოდის გამოყენების მხარდაჭერი ძირითადი არგუმენტი არის ის, რომ გარდა იმ ფაქტისა, რომ სხვა ალტერნატივები მოითხოვს მნიშვნელოვან კომპიუტერულ გამოთვლებს, არის ის, რომ ეს მეთოდი საპირწონედ ითვალისწინებს შერჩევის ჯგუფში მყოფ ყველა ქალს მაშინ, როცა მიდრეკილების ქულების შეთავსების მეთოდი (propensity score matching) ხშირად ეყრდნობა ქალების მცირე რაოდენობის საპირწონედ შერჩევას.

მიუხედავად იმისა, რომ საქსტატი არ აქვეყნებს მონაცემებს ხელფასებს შორის კორექტირებულ სხვაობაზე, წელს ის გეგმავს ამ მონაცემების გამოქვეყნების დაწყებას შრომის ბაზრის კვლევაში 2017 წელს შეტანილი ცვლილებების საფუძველზე. კვლევის დროს უფრო მეტი ამხსნელი ფაქტორი იქნა შეტანილი კითხვარებში, მათ შორის უფრო დეტალური კითხვები სამუშაო დროის შესახებ. ჩემი რჩევა იქნება, რომ გამოყენებულ იქნეს ევროსტატის მიერ გამოყენებული მეთოდები, მაგალითად, ოაქსაკა-ბლანდერის მეთოდი,¹⁸ რადგან, ზემოთ მოცემული თეორიული დისკუსიების მიუხედავად, ეს მეთოდი იძლევა ევროსტატის მონაცემებთან შედარების შესაძლებლობას. მნიშვნელოვანი სიახლე იქნება ანაზღაურებებს შორის სხვაობის შესწავლა ხელფასების განწილების ერთობლიობაში. არ არის საუჭრო ის, რომ ხელფასებს შორის გენდერული სხვაობის შემადგენელ ნაწილებად დაშლა მოითხოვს გაუმჯობესებას და საქსტატისთვის მნიშვნელოვანია, რომ მონაწილეობა მიიღოს და მიაღწევოს თვალი ამ დისკუსიას.

უნდა აღინიშნოს, რომ ოაქსაკას მეთოდის გამოყენებისას სხვადასხვა ცვლადების დახრილობის კოეფიციენტები გამოითვლება მეორე სქესისთვის განკუთვნილი რეგრესიის მოდელის გამოყენებით და დახრილობის ეს კოეფიციენტები გამოიყენება პროგნოზირებადი სიდიდის გამოსათვლელად მეორე სქესისთვის. ცხადია, ეს იწვევს პრობლემას მოდელის ისეთი ცვლადების შემთხვევაში, რომლებიც მხოლოდ ერთი სქესისთვის არის ხელმისაწვდომი. მაგალითად, იმ მოდელების შემთხვევაში, რომლებიც გამოიყენება ხელფასებს შორის კორექტირებული სხვაობის გამოსათვლელად, „სამუშაოს“ ეფექტი მუდმივია. ეს ნიშნავს იმას, რომ შრომის ბაზარზე არსებული ყველა სამუშაოს შედარება ხდება ერთ შედარებით სამუშაოსთან (ხელფასებს შორის სხვაობის მიუხედავად). თუ მონაცემთა ბაზა შეიცავს კონკრეტულ სამუშაოებს, რომელთაც მხოლოდ ერთ სქესის წარმომადგენლები ასრულებენ, ეს სამუშაო არ არის გათვალისწინებული ანალიზში ოაქსაკას მეთოდის გამოყენების შემთხვევაში და ამგვარად ასეთი სამუშაოების ეფექტები არ აისახება ხელფასების შორის სხვაობის ახსნილ თუ აუხსნელ შემადგენელ ნაწილებზე. გენდერულად სეგრეგირებული სამუშაოების შემთხვევაში, სადაც შემოსავლები ბევრად უფრო მაღალია ვიდრე სხვა სამუშაოების შემთხვევაში, არსებობს რისკი, რომ ოაქსაკას მოდელის შედეგები იქნება დამახინჯებული. ამ პრობლემის გადაჭრის ერთი გზაა ISCO 2008-ის სტანდარტის გამოყენება და სხვადასხვა საქმიანობების გადაჯგუფება იმავე პრინციპით, რომელიც გამოიყენება გენდერულად ნეიტრალური სამუშაოების შეფასებისას.

როგორც ამ განხილვიდან ჩანს, მნიშვნელოვანია ისეთი კვლევითი მეთოდების განვითარება, რომლებიც ანაზღაურებებს შორის გენდერული სხვაობის შესაფასებლად გამოდგება. მეთოდები, რომლებიც

18 ამ ანგარიშის ავტორი შეხვდა საქსტატის წარმომადგენლებს თბილისში სექტემბერში და გაარკვია, რომ საქსტატი სხვა სტატისტიკური მეთოდის გამოყენებას აპირებს. ამ გამოთვლების პირველადი შედეგები აჩვენებს, რომ ხელფასებს შორის კორექტირებული გენდერული სხვაობა შეიძლება იყოს დაახლოებით 25% მაშინ, როცა დაუკორექტირებელი სხვაობა შეადგენდა 37%-ს 2018 წელს.

ანაზღაურებებს შორის გენდერული სხვაობის შესაფასებლად გამოიყენება, არ არის დამახინჯებისგან დაზღვეული, მაგრამ შესაძლებელია ცდომილებების შემცირება სხვა მეთოდების გამოყენების გზით, როგორცაა, მაგალითად, ჰუსმან ტელიორის მოდელი¹⁹, რომელშიც შესაძლებელია როგორც შემთხვევითი ეფექტების მქონე მოდელის პრობლემების თავიდან აცილება (იმის გათვალისწინებით, რომ კორელაციის არარსებობა გაუზომავ მახასიათებლებსა და იმ მეთოდების შემდგომ განვითარებას შორის მნიშვნელოვანი კოვარიანტია), ასევე იმ პრობლემების თავიდან აცილება, რომლებიც უკავშირდება ფიქსირებული ეფექტის მოდელს (რადგან იმ ცვლადების ეფექტები, რომლებიც სტაბილურია დროთა განმავლობაში, არ შეიძლება შეფასდეს). ასევე მნიშვნელოვანია, რომ დამატებით დაიხვეწოს ოაქსაკას მეთოდის გამოყენება, მაგალითად, იმის უფრო დეტალურად დასადგენად, თუ რომელ ფაქტორებს აქვს ყველაზე მეტი გავლენა ხელფასების სხვაობაზე და რომელი ფაქტორები ახდენს გავლენას სხვაობის ცვლილებაზე. ეს მეთოდი უკეთეს ინფორმაციას მოგვაწვდის ხელფასებს შორის სხვაობის მიზეზებზე. გარდა ამისა, უნდა მოვიძიოთ მეთოდები, რომლებიც დააფიქსირებს გენდერზე დაფუძნებული საქმიანობის გავლენას, როცა ხდება ანაზღაურებებს შორის სხვაობის ახსნილი და აუხსნელი კომპონენტების შესწავლა.

5.2 ხელფასებს შორის გენდერული სხვაობის შემადგენელ ნაწილებად დაშლა საქართველოში

საქართველოში ხელფასებს შორის გენდერული სხვაობის ყველაზე დეტალური და ყოვლისმომცველი ანალიზი ეკუთვნის თამარ ხითარიშვილს, ბარდ კოლეჯის ლევის ეკონომიკის ინსტიტუტის მკვლევარს (Levy Economic Institute of Bard Colleges).

2013 წლის ივლისის ნაშრომში, ხითარიშვილმა განიხილა ხელფასებს შორის გენდერული სხვაობა 2004 წლიდან 2011 წლამდე პერიოდში,²⁰ მან გამოიყენა საქართველოს შინამეურნეობების შემოსავლებისა და ხარჯების გამოკვლევის (Household Budget Survey (HBS)) 2004-2011 წლების მონაცემები 25-55 ასაკის მშრომელების შესასწავლად, რომელთაც დადებითი შემოსავალი აქვთ. შერჩევის ჯგუფის ასაკობრივი ლიმიტი განისაზღვრა ადრეულ პენსიასა და სწავლის პერიოდთან დაკავშირებული საკითხების თავიდან ასაცილებლად. HBS გამოკვლევის გამოყენების შედეგად, ხითარიშვილმა შეძლო ტრადიციული დამოუკიდებელი ცვლადების გამოყენება, როგორცაა განათლების დონე, ოჯახური მდგომარეობა, ეროვნება, ურბანულ დასახლებებში/სოფლად ცხოვრება, უნარების დონე (რომელიც შეესაბამება დასაქმების კატეგორიებს, დაფუძნებულს ISCO-88 დასაქმების ერთიფორიან კოდირებაზე), სექტორი, ინდუსტრია, ცვლადი, რომელიც შეესაბამება ნამუშევარი დროის მონაკვეთს.²¹

ამ ანალიზის ძირითადი დასკვნა მდგომარეობს იმაში, რომ მიუხედავად იმისა, რომ ხელფასებს შორის გენდერული სხვაობა იკლებდა მთელი პერიოდის განმავლობაში, ეს ვარდნა შეიძლება გაიყოს ორ პერიოდად, რომლებიც ერთმანეთისგან გამოყოფილია 2008 წლის კრიზისით (საქართველოში კრიზისის ორმაგი ხასიათი ქონდა, მოიცავდა რა როგორც ფინანსურ კრიზისს, ასევე აგვისტოს ომს რუსეთთან). როგორც ჩვენ ზემოთ გაჩვენეთ, ქალების რეალური ხელფასები იზრდებოდა უფრო სწრაფად ვიდრე კაცების რეალური ხელფასები 2004–2007 წლებში მაშინ, როცა ქალების რეალური ხელფასი არ შემცირდა ისე მკვეთრად, როგორც კაცების რეალური ხელფასი კრიზისის შემდეგ 2011 წლამდე. ხელფასების განაწილების განხილვისას ხითარიშვილმა აჩვენა, რომ ეს მოვლენა შეიძლება აიხსნას იმ ფაქტით, რომ 2004 წლიდან 2007 წლამდე ხელფასებს შორის სხვაობა შემცირდა ხელფასების განაწილების ზედა სეგმენტში, მაგრამ გაფართოვდა ხელფასების განაწილებს ძირში. ეს გამოხატავს იმ ფაქტს, რომ მიუხედავად იმისა, რომ ხელფასებს შორის გენდერული სხვაობა მცირდებოდა, უთანასწორობა ქალებს შორის გაიზარდა და უთანასწორობა კაცებს შორის შემცირდა. ამის საპირისპიროდ ხელფასებს შორის გენდერული სხვაობის მკვეთრი შემცირება კრიზისიდან 2011 წლამდე მოხდა ხელფასების განაწილების მთელს ერთობლიობაში მაშინ, როცა კაცების რეალური ხელფასები შემცირდა ხელფასების განაწილების ყველა სეგმენტში, ხოლო ქალების რეალური ხელფასები გაიზარდა განაწილების ძირში.

19 Hausman et al. 1981. ჰუსმანი და სხვები. 1981.

20 Khitarishvili 2013 and Khitarishvili 2016. ხითარიშვილი 2013 და ხითარიშვილი 2016.

21 See ILO Global Wage Report 2018/19, p. 55 and Leythienne and Ronkowski 2018. იხ. ILO გლობალური ხელფასის ანგარიში 2018/19, გვ. 55 და ლეითიენი და რონკოვსკი 2018.

ხელფასებს შორის გენდერული სხვაობის ამ ცვლილებების ანალიზისას, ხითარიშვილმა გამოიყენა შემადგენელ ნაწილებად დაშლის მეთოდი, რომელიც ეკუთვნის ფირპოს, ფორტინს და ლემიოს (Firpo, Fortin and Lemieux (2009)). ეს მიდგომა იძლევა შემდეგ კომპონენტებად დაშლის შესაძლებლობას: თანდაყოლილი მონაცემების (კომპოზიციური, ანუ ახსნილი) კომპონენტი და შედეგობრივი (სტრუქტურული, ანუ აუხსნელი) კომპონენტი თითოეული დამოუკიდებელი ცვლადის მიხედვით. ამგვარი მიდგომა შეედრება ოაქსაკა-ბლაინდერის მიდგომას (Oaxaca-Blinder approach (Firpo, et a.2009, Oaxaca 1973, Blinder 1973)). შედეგი იყო ის, რომ 2004-2011 წლებში ქალებისა და კაცების განსხვავებულ თანდაყოლილ მონაცემებს შორის განსხვავებამ ახსნა ხელფასებს შორის გენდერული სხვაობის 22-61%. ეს სხვაობა ნაკლები იყო განაწილების ზედა სეგმენტში, რაც „გამოხატავს შუშის ჭერის არარსებობას“ (გვ.53). ხელფასებს შორის გენდერული სხვაობის მთავარი განმარტობებელი ფაქტორები იყო „სამუშაო საათები, ინდუსტრიული შემადგენლობა და დასაქმება სახელმწიფო სექტორში“ (გვ. 53). კიდევ ერთი ფაქტი იყო ის, რომ ინდუსტრიული სეგრეგაცია ნაკლებ პრობლემას წარმოადგენდა მაღალანაზღაურებელი ქალებისა და კაცების შემთხვევაში.

დროთა განმავლობაში ხელფასებს შორის გენდერული სხვაობის ცვლილებების ახსნისას, ავტორი აღნიშნავს, რომ 2004–2007 წლებში ხელფასებს შორის სხვაობის შემცირება მიანიშნებდა „გადართვას შუშის ჭერის ტიპის გენდერული სხვაობიდან „წებოვანი იატაკის“ ტიპის განაწილებაზე“ (გვ. 54). ხელფასებს შორის გენდერული სხვაობის ცვლილება 2009–2011 წლებში შეიძლება აიხსნას იმ ფაქტით, რომ კაცების სამუშაო დრო შემცირდა უფრო მეტად ვიდრე ქალების სამუშაო დრო, ქალების ამონაგები განათლებიდან გაიზარდა მე-10 პროცენტულ სეგმენტში.

უფრო ახალ ნაშრომში,²² თამარ ხითარიშვილმა და სხვებმა გაანალიზეს 2004-2015 წლების პერიოდი. ავტორებმა ყურადღება გაამახვილეს ხელფასებს შორის გენდერულ სხვაობაში საქმიანობისა და სექტორული სეგრეგაციის როლზე საქართველოში. როგორც ზემოთ არის აღნიშნული, საქართველოს შრომის ბაზარი ძალიან სეგრეგირებულია სექტორების, ინდუსტრიებისა და დასაქმების მხრივ. ასევე ნაჩვენებია იყო ისიც, რომ სამუშაო შემოსავლები უფრო დაბალია იმ ინდუსტრიებში თუ სექტორებში, სადაც ქალები არიან უმრავლესობაში და ამგვარად შეიძლება აიხსნას განსხვავება დიდწილად.²³ უფრო მრავალმხრივი მეთოდებისა და სამუშაო ძალაზე არსებული დეტალური ინფორმაციის გამოყენებით, ხითარიშვილმა და სხვებმა ეს ზოგადი დასკვნა შეამოწმეს ინტერ- და ინტრა-სექტორული და ინდუსტრიული ფაქტორებისა და უნარების კომპონენტების კომპოზიციურ და სტრუქტურულ ეფექტებად გაანალიზების გზით. მათ დაასკვნეს, რომ „ხელფასებს შორის გენდერული სხვაობა საქართველოში ძირითადად გამოწვეულია ხელფასებს შორის გენდერული სხვაობით ინდუსტრიების შიგნით და უნარების კატეგორიებით და არა ინდუსტრიული ან უნარებზე დაფუძნებული სეგრეგაციით“ (გვ. 23). ეჭვს ქვეშ არ არის ის, რომ 2004–2015 წლებში დიდი იყო როგორც ინდუსტრიული, ასევე საქმიანობით განპირობებული სეგრეგაცია. ხითარიშვილის (et.al) ანალიზმა აჩვენა, რომ სეგრეგაციის ამ მაღალი დონის მიუხედავად ხელფასებს შორის გენდერული სხვაობის დაფიქსირებული მაჩვენებელს ძირითადად განაპირობებდა ხელფასებს შორის გენდერული სხვაობები სექტორების (როგორც საჯარო, ასევე კერძო), ინდუსტრიების და უნარების კატეგორიების შიგნით. მათ ხაზი გაუსვეს იმ ფაქტს, რომ ინდუსტრიები და საქმიანობის სფეროები, სადაც დომინირებდნენ ქალები, არ იხდიდნენ ბევრად ნაკლებ ხელფასს ქვეყანაში არსებულ ანაზღაურების საშუალო მაჩვენებელთან შედარებით და ამ ინდუსტრიებსა და საქმიანობის სფეროებზე ნაკლებად აისახა 2008 წლის ორმაგი კრიზისი, რომელმაც უფრო დიდი გავლენა იქონია კაცების მიერ დომინირებულ სფეროებზე, როგორცაა მაგალითად, მშენებლობა.

ავტორების მიგნებებმა ასევე აჩვენა „კერძო სექტორის მზარდი როლი ხელფასებს შორის გენდერული სხვაობის შემცირების პროცესში. მნიშვნელოვანია ის, რომ სექტორების (საჯარო და კერძო), ინდუსტრიების და უნარების კატეგორიების შიგნით დაფიქსირებული სხვაობების ნახევარზე მეტი არ აიხსნება დაკვირვების შედეგად მიღებული მახასიათებლებით.“ მეტიც, მათ აჩვენეს, რომ ხელფასებს შორის გენდერული სხვაობის შემცირების ძირითადი ფაქტორი იყო უთანასწორობა სექტორების, ინდუსტრიების და უნარების

22 Khitarishvili et al. 2018 ხითარიშვილი და სხვები 2018.

23 In Khitarishvili 2009, the author actually came to the conclusion that “the component of the wage gap that can be explained is almost completely due to occupational differences, with the majority of the paid female labor force working in three industries: education, health care and culture. These also happen to be industries with the lowest mean wages”.

ხითარიშვილი 2009, ავტორი მივიდა იმ დასკვნამდე, რომ „ხელფასებს შორის სხვაობის ახსნადი კომპონენტი სრულად არი განპირობებული განსხვავებებით საქმიანობაში, რადგან ქალების უმრავლესობა მუშაობს სამ ინდუსტრიაში: განათლება, ჯანდაცვა და კულტურა. ეს ის სფეროებია, სადაც ყველაზე დაბალი საშუალო ხელფასებია.“

კატეგორიების შიგნით, თუმცა ასევე იმასაც გაუსვეს ხაზი, რომ „ინდუსტრიებში და საქმიანობის სფეროებში ქალების სასარგებლოდ მომხდარმა ცვლილებებმა სეგრეგაციის შემცირების მხრივ ხელი შეუწყო ხელფასებს შორის სხვაობის შემცირებას სამივე შემთხვევაში.” (გვ. 24).

ხელფასებს შორის გენდერული სხვაობის შემადგენელ ნაწილებად დაშლა ხსნის დაუკორექტირებელი სხვაობის დაახლოებით 40%-ს. ეს ნიშნავს მას, რომ 40%-იანი სხვაობა კაცებისა და ქალების ყოველთვიურ შემოსავლებს შორის საქართველოში შეიძლება აიხსნას კაცი და ქალი მუშაკების საშუალო მახასიათებლებს შორის სხვაობით, რომელიც უპირატესობას ანიჭებს კაცებს. ეს პროპორცია მცირედით უფრო მაღალია, ვიდრე იგივე მაჩვენებელი, დარეგისტრირებული მსგავს კვლევაში ევროპაში (Leythienne and Ronkowski (2018)), სადაც მოდელმა შეძლო ევროკავშირში არსებული ხელფასებს შორის დაუკორექტირებელი სხვაობის 31%-ის ახსნა. აქ ადამიანმა ის უნდა გაითვალისწინოს, რომ ხელფასებს შორის საშუალო დაუკორექტირებელი სხვაობა ევროკავშირში იყო 16,6%, საიდან 5,1%-ს ახსნა შესაძლებელი იყო მაშინ, როცა საქართველოში ხელფასებს შორის დაუკორექტირებელი სხვაობა იყო 35,7%, საიდანაც 12,3% ექვემდებარებოდა ახსნას. ამ შედეგების საფუძველზე ვასკვნი, რომ საქართველოში ხელფასებს შორის სხვაობა, გამოწვეული გენდერული სეგრეგაციით საქმიანობის სფეროებისა და სექტორების მიხედვით საკმაოდ უფრო მაღალია ვიდრე სხვა ქვეყნებში და შეადგენს სხვაობის 2,5-ჯერ მეტ ნაწილს.

მეორეს მხრივ, ასევე ნათელია ისიც, რომ სხვა ფაქტორები მაინც არ არის გათვალისწინებული საქართველოში, სადაც ხელფასებს შორის გენდერული სხვაობის 60%, რომელიც სხვაობის 21,4%-ს შეადგენს, რჩება აუხსნელი. იმის გამო, რომ ეს რეზიდუალია, არ ნიშნავს იმას, რომ ის წარმოადგენს დისკრიმინაციის საზომს 'თანაბარი სამუშაოსთვის თანაბარი ანაზღაურების' კუთხით, თუმცა დისკრიმინაცია, რასაკვირველია, ერთ-ერთი ფაქტორია. სხვა ცვლადები, რომლებიც გავლენას ახდენს ხელფასებზე და მათ ფორმირებაზე, შეიძლება არ იყოს მოცემული მონაცემთა ნაკრებში, მაგალითად, სამუშაო გამოცდილება და სხვადასხვა პერსონალური მახასიათებლები, რომელთა შესახებ მონაცემების შეგროვება არ ხდება გამოკითხვების დროს. ამ დამატებითი ცვლადების რეგრესიაში ჩართვამ შეიძლება შეცვალოს შედეგები.

ხითარიშვილი (2016) ყურადღებას ამახვილებს იმაზე, თუ რა როლი ითამაშა პოლიტიკამ ხელფასებს შორის გენდერულ სხვაობის შემცირებაში საქართველოში, სადაც საჯარო სექტორის რეფორმებმა შესაძლებელი გახადა ანაზღაურებებს შორის გენდერული სხვაობის მკვეთრი შემცირება. ეს დასკვნა შეესაბამება ზემოთ აღნიშნულ მიგნებებს ხელფასებს შორის გენდერული სხვაობის შესახებ, რომლებიც ყურდნობა ხელფასებს შორის სხვაობის ანალიზს საწარმოს საკუთრების ტიპის შესაბამისად. როგორც ვნახეთ, სახელმწიფო საკუთრებაში არსებულ კომპანიებში ხელფასებს შორის სხვაობა 2007 წლის 55,3%-იანი მაჩვენებელიდან შემცირდა 24%-მდე 2017 წელს. ეს ნაწილობრივ განპირობებულია იმ ფაქტით, რომ საქართველოში არსებობს მაღალი დონის სეგრეგაცია ინდუსტრიებსა და საქმიანობის სფეროების მიხედვით. ხითარიშვილი (და სხვ.) “ხაზს უსვამენ პოლიტიკური ჩარევების როლს. კერძოდ, ინტრა- და ინტერ- კომპონენტების დიდი აუხსნელი წილი ხაზს უსვამს იმ ფაქტს, რომ უხილავი ბარიერები, რომლებიც ზღუდავს ქალების ანაზღაურებას შრომის ბაზარზე, მნიშვნელოვანია საქართველოში. შესაბამისად, ჩვენი რეკომენდაცია პოლიტიკის შესახებ მოიცავს ისეთი ზომების მიღებას, რომელთაც პირდაპირი გავლენა აქვს თანასწორ ხელფასებზე, როგორცაა კანონები, რომლებიც მოითხოვს თანაბარ ანაზღაურებას თანაბარი სამუშაოსთვის და უზრუნველყოფს ქალების უფრო დიდი წარმომადგენლობას კომპანიების მმართველ საბჭოებში (მსოფლიო ბანკი 2016)” (p. 24).

5.3 დედობასთან დაკავშირებული სხვაობის გავლენა ანაზღაურებებს შორის მთლიან სხვაობაზე

ოჯახებში ან საოჯახო მეურნეობებში შრომის რეალურ და მოსალოდნელ გენდერულ განაწილებას მნიშვნელოვანი გავლენა აქვს ხელფასებს შორის გენდერულ სხვაობაზე. ეს განსაკუთრებით ეხება ბავშვის დაბადებასა და მასზე ზრუნვასთან დაკავშირებულ მოვალეობებს. ამ მოვლენას ეწოდება დედობასთან დაკავშირებული სამემოსავლო სხვაობა ან ჯარიმა, რომელიც განისაზღვრება, როგორც შრომის ბაზარზე არსებული სამემოსავლო სხვაობა დედებსა და იმავე თანდაყოლილი შესაძლებლობების, განათლებისა და გამოცდილების მქონე ქალებს შორის, რომელთაც შვილები არ ყავთ. ანაზღაურებებს შორის სხვაობის გამოთვლა შესაძლებელია დედებისა და მამების უშვილო ქალებთან და კაცებთან შედარების გზით. ეს სხვაობა კარგად არის აღწერილი ბევრ კვლევაში (Budig and Hodges 2010, Evertsson and Duvander 2010, Aisenbrey et al. 2009 and Gangl and Ziefle 2009). ILO-ს ანგარიშში დედობასთან დაკავშირებული სხვაობის შესახებ,

აღნიშნულია, რომ „არსებული მონაცემებიდან ჩანს, რომ დედობასთან დაკავშირებული დაუკორექტირებელი სხვაობა უფრო დიდია განვითარებად ქვეყნებში ვიდრე განვითარებულ ქვეყნებში“. მსოფლიოში დედობასთან დაკავშირებული სხვაობა იზრდება ბავშვების რაოდენობის ზრდასთან ერთად; „ევროპულ ქვეყნებში, მაგალითად, ერთი ბავშვის ყოლას უმნიშვნელო უარყოფით ეფექტი აქვს, თუმცა ორი და განსაკუთრებით სამი შვილის დედებს უწევთ მნიშვნელოვანი სახელფასო „ჯარიმის“ გადახდა“, (Grimshaw, D. and Rubery, J., 2015).

საოჯახო მეურნეობაში შრომის განაწილების გავლენის კიდევ ერთ ასპექტია მამობის „პრემიის“ არსებობა. ემპირიული კვლევებიდან დასტურდება, რომ მამობა კაცების ხელფასის ზრდას უკავშირდება. მიუხედავად იმისა, რომ ეს პრემია არ დასტურდება ისევე ხშირად, როგორც დედობასთან დაკავშირებული ჯარიმა ამ კვლევებში, ეს მოგება განსხვავებულია სხვადასხვა ქვეყნებში და შეიძლება მიაღწიოს 20 პროცენტს (Killewald, 2012; Lundberg & Rose, 2002, ILO-ს გლობალური ანგარიში ხელფასების შესახებ 2018/19).

დასახელდა მრავალი მიზეზი, რომლებიც ხსნის დედობასთან დაკავშირებული ანაზღაურების სხვაობის გამომწვევ ფაქტორებს. გრიმშო, დ. და რუბერი, ჯ, 2015 (Grimshaw, D. and Rubery, J., 2015) ამტკიცებენ, რომ ეს მიზეზები შეიძლება განხილულ იქნეს სამი ანალიტიკური ჩარჩოს - რაციონალისტურ-ეკონომიკური, სოციოლოგიური, და შედარებითი ინსტიტუციური - ფარგლებში.

რაციონალისტურ-ეკონომიკური მიდგომა სხვაობას ხსნის ისეთი ფაქტორებით, როგორცაა შრომის ბაზარზე ყოფნის ვადის შეწყვეტა და/ან შემცირება, რაც უკავშირდება ნაკლებ მონდომებას, რომ მოქმედო უფრო მაღალანაზღაურებული სამუშაო მეტი პასუხისმგებლობით, და ქალების მიერ უფრო ცუდად ანაზღაურებადი სამუშაოების არჩევით, რომლებიც ოჯახურ ცხოვრებისთვის არის მოსახერხებელი. სოციოლოგიური მიდგომის თანახმად, დამკვირვებლები (ზოგი მაინც), დაქირავებისა და დაწინაურების პროცესში ითვალისწინებენ ტრადიციულ მოლოდინებს, რომლებიც უკავშირდება ოჯახური ცხოვრების გავლენას დედების დროსა და ენერჯიაზე. ეს მიდგომა ხაზს უსვამს ბავშვებზე სათანადო ზრუნვის სერვისების სიმცირეს და სხვა სამუშაოსა და ოჯახთან დაკავშირებულ ღონისძიებებს, რომლებიც წარმოადგენს საბაზრო ჩავარდნას და ქალების შრომის არასაკმარის შეფასებას.

შედარებითი ინსტიტუციური მიდგომა ხაზს უსვამს იმ ფაქტს, რომ სხვადასხვა ქვეყნები განსხვავებულ შესაძლებლობებს ქმნიან დედებისთვის, რათა მათ ხელი მიუწვდებოდეთ დირსეულ ხელფასებზე. ამისთვის ისინი იყენებენ სპეციალურ პოლიტიკას, რომლის მიზანია ზრუნვისა და მუშაობის მხარდაჭერა. ეს პოლიტიკა მოიცავს ბავშვებზე ზრუნვის სერვისებს, დეკრეტულ შვებულებას დედებისა და მამებისთვის, ქვეყნის საგადასახადო და სამედიკალური სისტემას, ქვეყნის ხელფასების საერთო სტრუქტურაში არსებულ უთანასწორობას. შედარებითი ინსტიტუციური მიდგომა ასევე აღიარებს კულტურული და ოჯახური კონტექსტის მნიშვნელობას, ასევე, აღსრულებასთან დაკავშირებულ პრობლემებს, განსაკუთრებით განვითარებად ქვეყნებში, სადაც ქალები მუშაობენ არაფორმალური ან რისკის შემცველი კონტრაქტების საფუძველზე ფორმალურ სექტორში, რის გამოც ისინი ვერ სარგებლობენ კანონის დებულებებით, რომლებიც ეხება შვებულებას, სამუშაოს დაცვას და ა.შ.

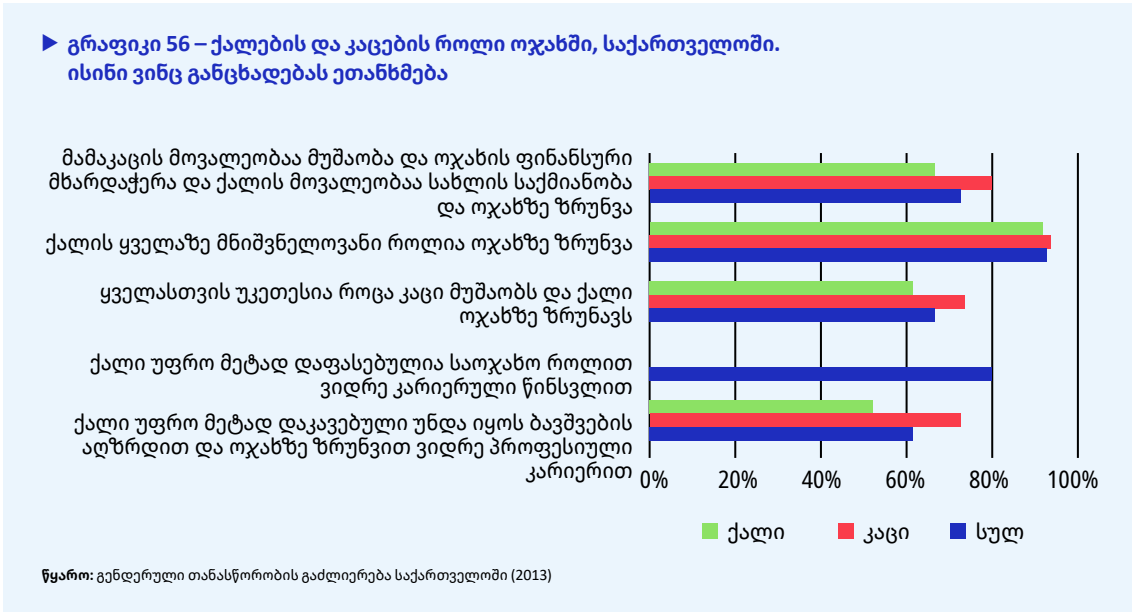
ყველა ეს ჩარჩო ხელს უწყობს იმ მიზეზებში გარკვევას, რომლებიც განაპირობებს დედობასთან დაკავშირებულ დაუკორექტირებელ სხვაობას ანაზღაურებად შრომის. საქართველოში არსებული სიტუაციის განხილვისას ჩანს, რომ მონაცემები დედობასთან დაკავშირებული დაუკორექტირებელი საშემოსავლო სხვაობის შესახებ არ არის ადვილად ხელმისაწვდომი, მაგრამ როგორც ჩანს, ქართული საზოგადოება ძირითადად პატრიარქალურია და მისი საფუძველი ოჯახია.

UN Woman-ის, UNDP-ის, შვედეთისა და UNFPA-ს გენდერული თანასწორობის მხარდამჭერი პროექტის ფარგლებში (Enhancing Gender Equality in Georgia, 2013 წელს ჩატარდა გამოკითხვა²⁴ იმის შესახებ, თუ როგორ აღიქვამდა მოსახლეობა ქალების პოლიტიკასა და ბიზნესში მონაწილეობას.

ამ ანგარიშის თანახმად, ოჯახი არის ექსკლუზიური სივრცე, სადაც ქალებმა უნდა მოახდინონ თვითრეალიზაცია დიასახლისისა და დედის როლების შეთავსების გზით. დიდი უმრავლესობა (სულ 72%, ქალთა 66% და კაცთა 80%) მიიჩნევს, რომ კაცის ვალდებულებაა მუშაობა და ოჯახის ფინანსური მხარდაჭერა მაშინ, როცა ქალის ვალდებულებაა სახლსა და ოჯახზე ზრუნვა.

24 Enhancing Gender Equality in Georgia 2013. გენდერული თანასწორობის მხარდამჭერისთვის საქართველოში 2013.

90%-ზე მეტი მიიჩნევს, რომ ქალის ყველაზე მნიშვნელოვანი ფუნქცია ცხოვრებაში არის ოჯახზე ზრუნვა. ქალთა 91% და კაცთა 93% სრულად ეთანხმება ამ მოსაზრებას.

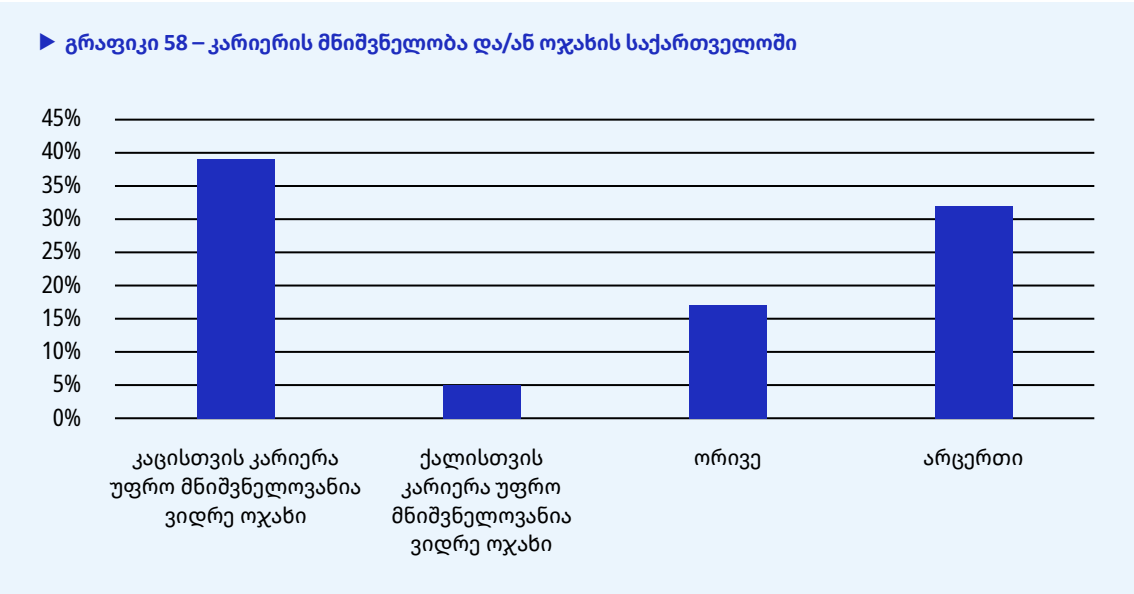
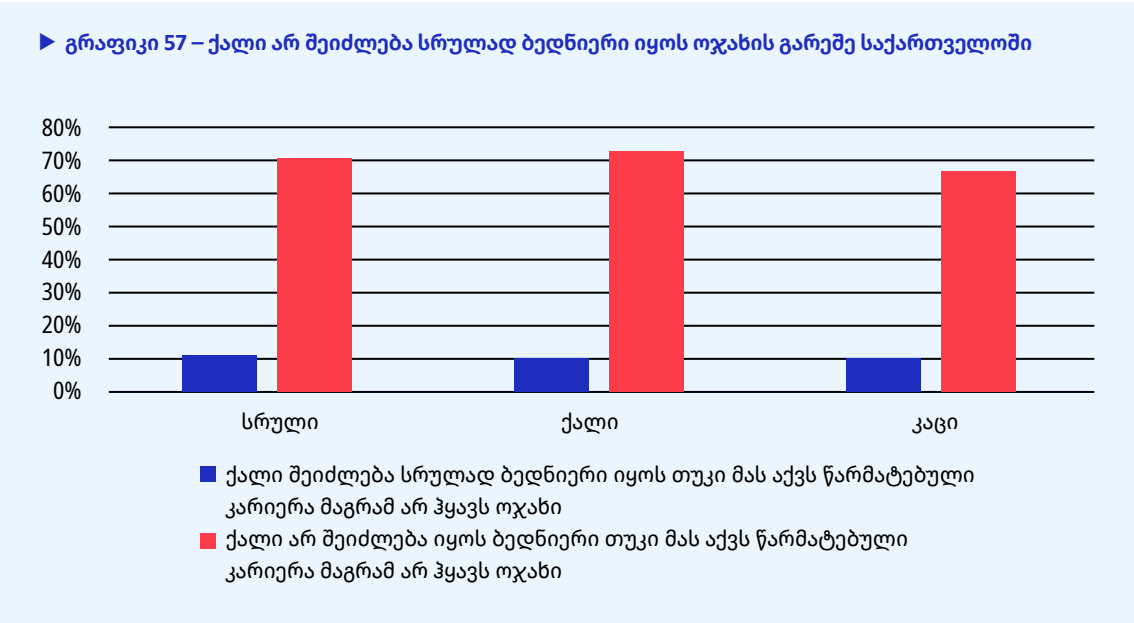


უმრავლესობა (66%) მიიჩნევს, რომ უმჯობესია, რომ კაცებმა იმუშაონ, ქალებმა კი ოჯახზე იზრუნონ. ამ მოსაზრებას იზიარებს კაცების 73% და ქალების 61%. ასევე, 79%-ს სჯერა, რომ ქალი უფრო დაფასებულია ოჯახის ვიდრე კარიერის გამო.

და ბოლოს, ოჯახის მნიშვნელობას ქალისთვის ხაზს უსვამს ის ფაქტი, რომ 61%-ის აზრით, ქალები უფრო მეტად უნდა იყვნენ დაკავებული ბავშვების გაზრდით და სახლის მოვლით ვიდრე პროფესიული კარიერით. ამ მოსაზრებას იზიარებს კაცების 72% და ქალების 52%.

იმავს ამტკიცებს ის, რომ ქალებისა და კაცების უმრავლესობა იზიარებს მოსაზრებას, რომლის თანხმად ქალი ვერ იქნება სრულყოფილად ბედნიერი ოჯახის გარეშე, როგორც წარმატებასაც არ უნდა მიაღწიოს კარიერულად.

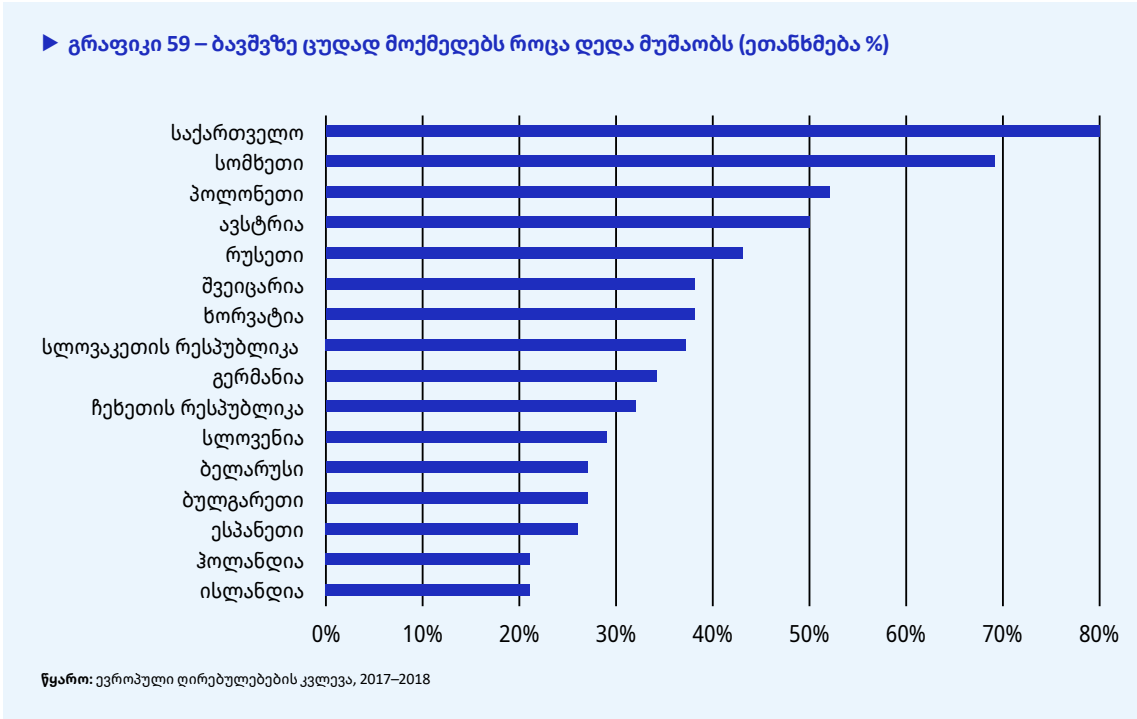
ამ საკითხის უფრო სიღრმისეულად განხილვისას კვლევა აჩვენებს, რომ საზოგადოება კარიერას უფრო მნიშვნელოვნად მიიჩნევს კაცებისთვის ვიდრე ქალებისთვის. თუმცა საკმაოდ ბევრი თვლის, რომ კარიერა არ უნდა იყოს ოჯახზე უფრო მნიშვნელოვანი როგორც ქალისთვის, ასევე კაცისთვის, რაც კიდევ ერთხელ მიუთითებს ოჯახის მნიშვნელობაზე ქართულ საზოგადოებაში.



კვლევამ ნათლად აჩვენა, რომ ტრადიციული შეხედულებები გენდერული როლების შესახებ საკმაოდ ძლიერია საქართველოში. ქალის ძირითადი ფუნქციაა ბავშვებზე ზრუნვა და მათი გაზრდა და სახლის მოვლა; ხოლო კაცის ფუნქციაა ოჯახის ფინანსური უზრუნველყოფა. ის ფაქტი, რომ ქალების 30% რეალურად უზრუნველყოფს საკუთარ ოჯახებს ფინანსურად, არ ახდენს გავლენას საზოგადოებრივ აზრზე, რომლის თანახმად, ეს სცენარი არ არის იდეალური. ის უფრო მიანიშნებს იმაზე, რომ თუ ოჯახის ფინანსები ამის საშუალებას იძლევა, უმჯობესია, რომ ქალები დარჩნენ სახლში ან საჭიროების შემთხვევაში შეეჭიდონ უფრო იოლ სამუშაოს.

გენდერული ნიშნით სახელფასო ცვლილების შემცირებისთვის მნიშვნელოვანია დამატებითი ქმედებები, გენდერული სტერეოტიპების დასაძლევად განათლების სისტემაში და ოჯახების მხარდასაჭერად სამუშაოს და ოჯახის დასაბალანსებლად.

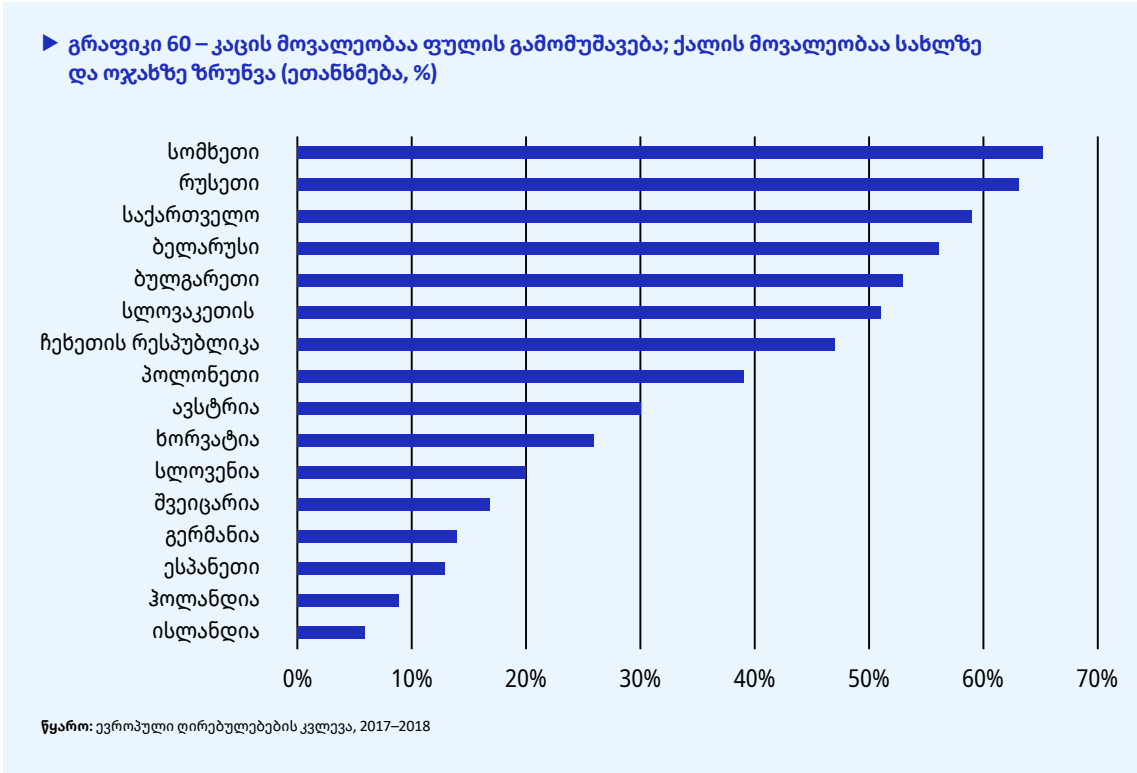
ევროპული ღირებულებების კვლევა (EVS)²⁵, მასშტაბური მრავალეროვანი გამოკითხვის პროგრამამ, რომელიც სწავლობს ძირითად ადამიანურ ღირებულებებს თითქმის 40 წლის განმავლობაში, დასვა რამდენიმე შეკითხვა გენდერისა და დასაქმების შესახებ. საქართველო კვლევაში იღებდა მონაწილეობას გასულ წელს.



16 ქვეყნიდან, სადაც EVS-მა ჩაატარა ეს კვლევა, ქართველების 80% დაეთანხმა იდეას, რომლის თანახმად ბავშვი იტანჯება, როცა მისი დედა მუშაობს მაშინ როცა, ამ მოსაზრებას იზიარებს ისლანდიის და ჰოლანდიის მოსახლეობის 21%.

მეტიც, ქართული საზოგადოების პატრიარქალური სტატუსი დასტურდება საზოგადოებრივი აზრის კვლევით შრომის ბაზარზე ქალის როლის შესახებ. ქართველების 59% ეთანხმება იმ აზრს, რომ მამაკაცის საქმეა ფულის მოვნა, ხოლო ქალის საქმეა სახლისა და ოჯახის მოვლა. ისლანდიაში 6% იზიარებს ამ მოსაზრებას, ჰოლანდიაში კი – 9%. ეს მოსაზრება ასევე კარგად აისახება მამის მიერ აღებული დეკრეტული შვებულების სტატისტიკაზე. მაშინ, როცა ისლანდიელი მამების 90% იღებს ამგვარ შვებულებას, საქართველოში, არაოფიციალური სტატისტიკის თანახმად, მხოლოდ 8 მამამ აიღო დეკრეტული შვებულება 2017 წელს.

25 GORBI 2019. გორბი 2019.

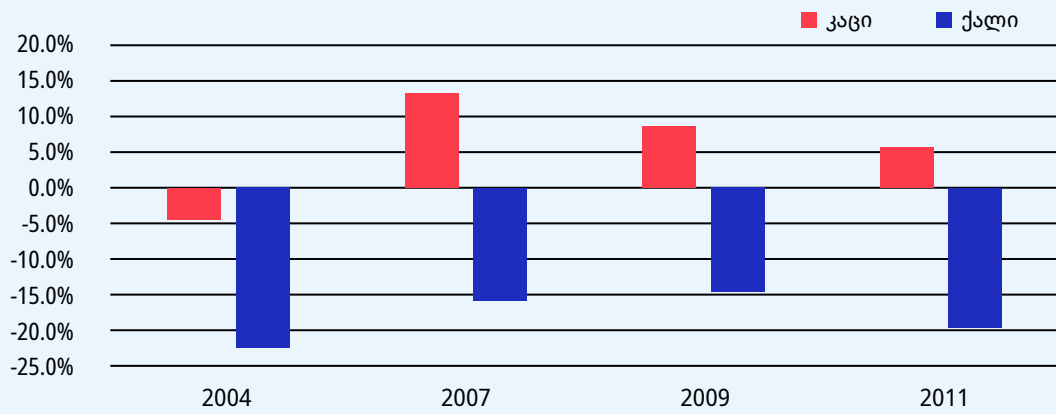


ამგვარად საინტერესოა, თუ როგორ აისახება ხელფასების სისტემაზე საზოგადოებაში არსებული ტრადიციული შეხედულებები გენდერულ როლებზე. საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული ბიურო (საქსტატი) არ აქვეყნებს მონაცემებს ხელფასების შესახებ დაქორწინების ან ბავშვის გაჩენის შემდეგ, მაგრამ აქაც ჩვენ შეგვიძლია დავეყრდნოთ თამარ ხითარიშვილის ნაშრომს. 2013 წლის სტატიაში მან გამოაქვეყნა 2004, 2007, 2009, 2011 წლების შემაჯამებელი სტატისტიკა ხელფასების შესახებ სხვადასხვა მახასიათებლის, მათ შორის ქალებისა და კაცების ქორწინების სტატუსის მიხედვით. სამწუხაროდ, ნაშრომში არ არის მოცემული სტატისტიკა უშვილო და შვილებიან კაცებსა და ქალებზე. მამასადამე, ჩვენ ვერ განვიხილავთ დედობის ან მამობის ჯარიმას/პრემიას, მაგრამ ჩვენ შეგვიძლია გამოვიანგარიშოთ ანაზღაურებებს შორის რამდენიმე დაუკორექტირებელი სხვაობა. ჩვენ შეგვიძლია შევადაროთ დაქორწინებული კაცები დაუქორწინებულ კაცებს, დაქორწინებული ქალები დაუქორწინებულ ქალებს და ასევე ერთმანეთს შევადაროთ დაქორწინებული და დაუქორწინებელი კაცები და ქალები.

თუ ჩვენ განვიხილავთ ქორწინების გავლენას ქალებისა და კაცების ხელფასებზე, დავინახავთ, რომ 2004 წლის გარდა შედეგი საპირისპიროა კაცებისა და ქალებისათვის. ქალები ქორწინებისთვის იხდიან საკმაოდ მძიმე ჯარიმას ნაკლები ხელფასების სახით, მაშინ, როცა კაცები მნიშვნელოვან 'პრემიას' იღებენ დაქორწინებისთვის. ქალებისთვის ჯარიმა წარმოადგენს 15-20 %-ით ნაკლებ საშუალო ხელფასს მაშინ, როცა კაცებისთვის პრემია მერყეობს 6-დან 13 პროცენტამდე. ეს მონაცემი ყველაზე მაღალი იყო 2007 წელს და 2009 და 2011 წლებში შემცირდა.

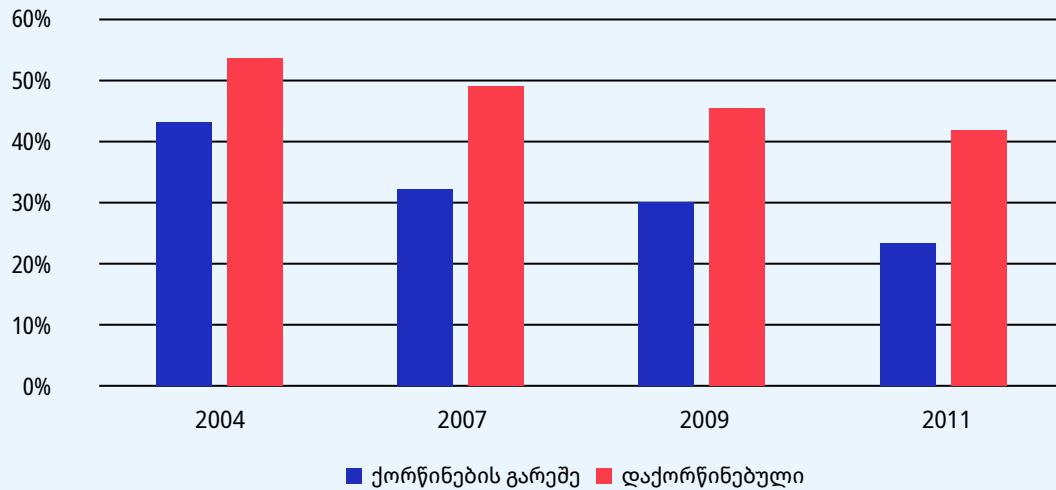
ამ ეფექტის გამო, კაცებისა და ქალების ანაზღაურებებს შორის დაუკორექტირებელი გენდერული სხვაობა ბევრად უფრო დიდია დაქორწინებული ქალების, ვიდრე დაუქორწინებლობის შემთხვევაში, თუმცა ეს სხვაობა ორივე კატეგორიისთვის მცირდება. 2004 წელს დაუკორექტირებელი სხვაობა დაქორწინებული ქალებისთვის შეადგენდა 54%-ს მაშინ, როცა დაუქორწინებულებისთვის 43%-ს, 2011 წელს სხვაობა იყო 42% დაქორწინებული ქალებისთვის და 23% დაუქორწინებელი ქალებისთვის.

► გრაფიკი 61 – ქორწინების ჯარიმა/პრემიუმი მუხსწორებელი სახელფასო სხვაობა¹ საქართველოში 2004–2011



¹ ქორწინებაში მყოფი კაცი/ქალი ქორწინების არ მყოფთან შედარებით
წყარო: სითარიშვილი, 2013

► გრაფიკი 62 – გენდერული ნიშნით სახელფასო სხვაობა საქართველოში ქორწინების სტატუსის მიხედვით 2004-2011



წყარო: სითარიშვილი, 2013

ეს მონაცემები ადასტურებს, რომ დაქორწინებული ქალები იხდიან დიდ 'ჯარიმას' და მიუხედავად იმისა, რომ არ არსებობს მონაცემები ბავშვების ყოლის პირდაპირ გავლენაზე, შეგვიძლია ვივარაუდოთ, რომ იგივე სიტუაცია იქნება დედობისა და მამობის შედარების შემთხვევაშიც.

ამ მონაცემების პრობლემა არის ის, რომ როგორც ზემოთ განხილულ შემთხვევებში, არ ითვალისწინებს სამუშაო დროსა და შრომის ბაზრის სხვა მახასიათებლებს. ხითარიშვილი ბევრ თავის კვლევაში ამ საკითხს განიხილავს ქორწინების წრილობაში და ზოგ კვლევაში - ბავშვების ყოლის ეფექტთან მიმართებაში.

▶ 2009 წლის პუბლიკაციაში ის წერს, რომ

ქორწინება, ერთ-ერთი ძირითადი ცვლადი, რომელიც განაპირობებს ადამიანის დასაქმებას სახელფასო ანაზღაურებით, საპირისპირო როლს ასრულებს კაცებისა და ქალების შემთხვევაში. ქორწინება კაცის დასაქმების ალბათობას ზრდის 0.2630-ით. ქალების შემთხვევაში შედეგი საპირისპირო და საკმაოდ დიდია: ქორწინება ამცირებს ქალის დასაქმების ალბათობას სახელფასო ანაზღაურებით 0.3799-ით. არ არის გასაკვირი ისიც, რომ ექვს წელზე ნაკლები ასაკის ბავშვები ყოლას ძლიერი უარყოფითი გავლენა აქვს ქალების დასაქმების ალბათობაზე სახელფასო ანაზღაურებით. ალბათობა მცირდება 0.1604-ით. მას თითქმის არ აქვს გავლენა კაცის დასაქმების ალბათობაზე სახელფასო ანაზღაურებით (ეფექტი პოზიტიური, თუმცა უმნიშვნელო) (Khitarishvili 20XX, 15).

▶ 2010 წლის პუბლიკაციაში ხითარიშვილი მკითხველის ყურადღებას მიაპყრობს იმ ფაქტს, რომ

ქორწინება მომგებიანია კაცებისათვის, რადგან მათი შემოსავალი იზრდება თითქმის 20%-ით დაქორწინების შედეგად. ქალების ხელფასები ქორწინების შედეგად სტატისტიკურად არ იცვლება. თუმცა ყურადღება მიაქცევთ იმას, რომ ნამუშევარი საათების რაოდენობის შესახებ ინფორმაციის გარეშე შეუძლებელია ამ შედეგების გავლენის შეფასება კეთილდღეობაზე. მაგალითად, შესაძლებელია, რომ დაქორწინებული კაცების ანაზღაურება აღემატებოდეს დაუქორწინებელი კაცების ანაზღაურებას, რადგან ისინი მუშაობენ უფრო მეტი საათის განმავლობაში იმისთვის, რომ შეძლონ ოჯახების შენახვა. ასევე, დაქორწინებულმა ქალებმა შეიძლება არჩინონ ნაკლები საათის განმავლობაში მუშაობა, განსაკუთრებით მას შემდეგ, რაც მათ ყავთ ბავშვები, მაგრამ ამავდროულად მიიღონ მეტი საათობრივი ანაზღაურება, (Khitarishvili 2013, 23). მაშინ, როცა თექვსმეტ წლამდე ასაკის ბავშვების რაოდენობამ შეიძლება გავლენა მოახდინოს ინდივიდის დასაქმების ალბათობაზე (კერძოდ, ქალების შემთხვევაში), ნაკლებად სავარაუდოა, რომ ცვლადმა, რომელიც ზომავს 6 წლამდე ასაკის ბავშვების რაოდენობას (კიდევ ერთი ხშირად გამოყენებული ინსტრუმენტი), პირდაპირი გავლენა მოახდინოს მათ ხელფასებზე. მართლაც, ეს ორივე დამდგენი ცვლადი არის რელევანტური და ... დასაშვები (Khitarishvili 2013, 28)

▶ 2013 წლის პუბლიკაციაში ხითარიშვილი ასკვნის, რომ

ქორწინების შედეგებს შორის განსხვავება მნიშვნელოვნად განსაზღვრავს სახელფასო სხვაობას. საშუალოდ, კაცების შემთხვევაში ქორწინების დადებითი შედეგებია განმსაზღვრელი (ქალების შემთხვევაში ქორწინების შედეგები არის უარყოფითი, თუმცა სტატისტიკურად უმნიშვნელო), რაც პოტენციურად წარმოაჩენს განსხვავებას დაქორწინებული კაცებისა და ქალების მიერ სამუშაოს არჩევასთან დაკავშირებით და/ან ასახავს იმას, თუ როგორ აღიქვამენ დამქირავებლები დაქორწინებულ მუშაკებს გენდერის მიხედვით (Khitarishvili 2013, 18).

▶ 2016 წლის პუბლიკაციაში ხითარიშვილი დაასკვნა, რომ

ქალებს, რომლებიც განაწილების ზედა სეგმენტში იმყოფებოდნენ, უწევდათ ქორწინებასთან დაკავშირებული მნიშვნელოვანი ჯარიმის გადახდა (ეს განსაკუთრებით თვალსაჩინოა 2005 და 2006 წლებში), თუმცა, როგორც ჩვენ დავადგინეთ, მაღალანაზღაურებული კაცებისა და ქალების ერთნაირი პროპორცია იყო დაქორწინებული. ამის საპირისპიროდ, ქალების განაწილების ძირში, ქორწინებასთან დაკავშირებული პრემია იყო უფრო მაღალი ქალების შემთხვევაში კაცებთან შედარებით. ეს შედეგები მიუთითებს იმაზე, რომ ხელფასების განაწილების ძირში, ქორწინება წარმოადგენდა ქალების დასაქმების ბარიერს (რადგან პროპორციულად ნაკლები დასაქმებული ქალი იყო დაქორწინებული კაცებთან შედარებით) მაშინ, როცა ხელფასების განაწილების წვერში, ის წარმოადგენდა ბარიერს უფრო მაღალი ხელფასის მისაღებად, შუშის ქერის ეფექტის შესაბამისად. „შემცირების ორი ისტორია: ხელფასების გენდერული სხვაობა საქართველოში 2008 წლის კრიზისამდე და კრიზისის შემდეგ, (Khitarishvili 2016, 18).

ეს მიგნებები ცალსახად მიუთითებს ამ თემის მეტი კვლევის საჭიროებაზე საქართველოში, 16 წლამდე და განსაკუთრებით 6 წლამდე ბავშვების ყოლის პირდაპირი და არაპირდაპირი გავლენის შესწავლის მიმართულებით ქალებსა და კაცებზე. ამის მიუხედავად, არსებობს ამ საკითხის მოგვარების დიდი საჭიროება

საქართველოს შრომის ბაზარზე საოჯახო კანონმდებლობასთან, პოლიტიკასა და ღონისძიებებთან, გენდერული სტერეოტიპებსა და საზოგადოების მოლოდინებთან მიმართებაში.

5.4 ხელფასის ფორმირება საქართველოში

ამ ანგარიშის მომზადებისას მომეცა შესაძლებლობა, რომ ჩავსულიყავი თბილისში სექტემბრის დასაწყისში და გავსაუბრებოდი საჯარო და კერძო ინსტიტუტების და კომპანიების, ასევე დამქირავებელთა ასოციაციების წარმომადგენლებს იმის შესახებ, თუ როგორ ხდება საქართველოში ხელფასების ფორმირება. მიუხედავად იმისა, რომ ეს კვლევა არ იყო ჩაფიქრებული, როგორც საქართველოს ხელფასების ფორმირების სისტემის ყოვლისმომცველი ანალიზი, მან შემიქმნა წარმოდგენა ამ საკითხზე. ამ ვიზიტიდან ნათელია, რომ კოლექტიურ შეთანხმებებს ძალიან მცირე გავლენა აქვს ხელფასის ფორმირებაზე, თუმცა არსებობს ამგვარი შეთანხმებები სხვადასხვა სექტორებსა და დიდ კომპანიებში. შემთხვევების უმრავლესობაში, ხელფასებისა და მათი მომატების შესახებ გადაწყვეტილებები ცალმხრივად მიიღება მენეჯმენტის მიერ (ან საპარლამენტო გადაწყვეტილებით სახელმწიფოს ფისკალური ბიუჯეტის შესახებ) მომავალი წლების ბიუჯეტთან მიმართებაში. პროფესიულ კავშირებთან ან დაქირავებულებთან არ მიმდინარეობს კონსულტაციები ან ეს კონსულტაციები შეზღუდულია. შრომის ხელშეკრულებები ინდივიდუალურად იდება. მონახულებული კომპანიებიდან და ინსტიტუტებიდან არც ერთში არ ყოფილა ადგილობრივი კონფლიქტები ან დავები ხელფასებისა და ხელფასის მომატების შესახებ.

ვარდების რევოლუციის შემდეგ საქართველოში საჯარო სექტორის რეფორმირების ფარგლებში განხორციელდა საჯარო მოხელეების ანაზღაურების სისტემის რეფორმირება გენდერული თანასწორობის კანონმდებლობასთან დასაბუთებლად. „ანაზღაურების სისტემა უნდა ეფუძნებოდეს თანასწორობისა და გამჭვირვალობის პრინციპებს, რაც გულისხმობს წინასწარ განსაზღვრული წესების შესაბამისად, თანასწორი ანაზღაურების თანაბარი ღირებულების სამუშაოსთვის, თანამდებობასთან/პოზიციასთან დაკავშირებული მოვალეობების გათვალისწინებით.“²⁶

ანაზღაურების ამ სისტემაში, მოხელის პოზიციები დაჯგუფებულია ოთხი იერარქიული რანგის მიხედვით: უმაღლესი მენეჯმენტი, საშუალო მენეჯმენტი, უფროსი სპეციალისტი და უმცროსი სპეციალისტი თითოეული პოზიციის ფუნქციების შესაბამისი ფაქტორების გათვალისწინებით, როგორცაა: ა) პასუხისმგებლობა, ბ) მოვალეობების სირთულე, გ) კომპეტენცია, დ) მოთხოვნილი კვალიფიკაცია, და ე) სამუშაო გამოცდილება. ამ ფაქტორების საფუძველზე, საქართველოს მთავრობა განსაზღვრავს მოხელის პოზიციის სახელწოდებას, ერთიან პროცენტურას, რომლის მიხედვით ხდება მოხელის პოზიციის მიკუთვნება ოთხიდან ერთ-ერთი იერარქიულ კატეგორიაში და მოხელის 9 პოზიციის სიას, რომელიც მიეკუთვნება თითოეულ რანგს. ანაზღაურების ეს სისტემა დიდწილად ეფუძნება ფაქტორების შედარების ანუ ქულების მეთოდს,²⁷ მან ხელი შეუწყო სახელმწიფო კომპანიებში ხელფასებს შორის სხვაობის მნიშვნელოვან შემცირებას. ანაზღაურების ამ სისტემაში თითოეულ ღირებულებას შეუძლია მოახდინოს სამუშაოების კლასიფიკაცია მათი 10 განსხვავებულ კატეგორიაში განთავსებით, რაც მაინც დიდ სივრცეს ტოვებს ინდივიდუალური სუბიექტური განსჯისთვის. ეს ხსნის იმ ფაქტს, რომ ახალი სისტემისა და მის მიერ ანაზღაურებებს შორის გენდერულ სხვაობაზე მოხდენილი დადებითი გავლენის მიუხედავად მაინც რჩება ანაზღაურებებს შორის საკმაოდ დიდი გენდერული სხვაობა საჯარო დაწესებულებებში.²⁸

კერძო სექტორშიც არსებობს მაგალითები, როცა სისტემურად იღებენ ხელფასების შესახებ გადაწყვეტილებებს შეფასების საერთაშორისო მეთოდების გამოყენებით, თუმცა ამგვარი მიდგომა არ არის გავრცელებული. იმავეს თქმა შეიძლება გენდერული თანასწორობის პოლიტიკის ინსტრუმენტების ან ანაზღაურებებს შორის გენდერული სხვაობის ფორმალური გაზომვის შესახებ, რადგან „ხელფასების შესახებ მიღებული ყველა გადაწყვეტილება ეფუძნება გენდერულად ნეიტრალურ მიდგომას“, როგორც ერთ-ერთმა გამოკითხულმა აღნიშნა.

26 Law on remuneration in public institutions, 2017, Article 3 - Basic principles of the remuneration system. კანონი საჯარო დაწესებულებებში შრომის ანაზღაურების შესახებ, 2017, მუხლი 3- შრომის ანაზღაურების სისტემის ძირითადი პრინციპები.

27 Decree No. 627 of 19 November 2014. დადგენილება №627 19 ნოემბერი 2014.

28 See also [Changes to the Rule of Labor Remuneration in Public Institutions](#). იხილეთ ასევე ცვლილებები შრომით ანაზღაურებაზე საჯარო ინსტიტუტებში.

► 6. სამუშაოს შეფასება ანაზღაურებებს შორის გენდერული სხვაობის შესამცირებლად

ხელფასებს შორის გენდერული სხვაობის შემადგენელ ნაწილებად დაშლის სტატისტიკური მეთოდების გარდა, რომლებიც მიზნად ისახავს ხელფასებს შორის სხვაობის მიზეზების უკეთესად გააზრებას, ბევრი რამ გაკეთდა იმისთვის, რომ ქალებმა და კაცებმა მიიღონ თანაბარი ანაზღაურება არა მხოლოდ ერთ და იგივე ან მსგავსი სამუშაოსთვის, არამედ თანაბარი ღირებულების სამუშაოსთვისაც. ILO-ს 1951 წლის კონვენცია მამაკაცთა და ქალთა თანასწორი ანაზღაურების შესახებ თანაბარი ღირებულების შრომისათვის (N 100), შრომის ძირითადი საერთაშორისო სტანდარტებიდან ერთ-ერთი, შეიქმნა ანაზღაურებასთან დაკავშირებული დისკრიმინაციის აღმოსაფხვრელად. კონვენციის მიზანია, რომ უზრუნველყოფილ იქნეს ქალებისა და კაცებისადმი თანასწორი მოპყრობა ანაზღაურებასთან მიმართებაში. ამ კონვენციის მიღების შემდეგ ბევრმა ხელმძღვანელმა სახელმწიფომ დაიწყო ანტიდისკრიმინაციული კანონმდებლობის მიღება, რომელიც ცალსახად კრძალავდა დისკრიმინაციის ნებისმიერ ფორმას ქალებისა და კაცების ანაზღაურების დროს და მოითხოვდა თანაბარი სამუშაოსთვის თანასწორ ანაზღაურებას. დროთა განმავლობაში ეს მოთხოვნა გაფართოვდა და მოიცვა თანაბარი ღირებულების სამუშაო. ამასთან დაკავშირებით წამოიჭრება შესაძარებელი ღირებულების საკითხი. ეს არის პრინციპი, რომლის თანახმად ქალებისა და კაცების ანაზღაურება უნდა მოხდეს თანაბრად სამუშაოსთვის, რომელსაც სჭირდება მსგავსი უნარები, მოვალეობები, და ძალისხმევა²⁹. აქ ჩნდება არგუმენტი, რომლის თანახმად ქალისა და კაცის საქმიანობებს შორის ჯერ კიდევ არსებული სხვაობა გამოწვეულია ქალების სამუშაოს არასათანადო შეფასებით რასაც სისტემური და ისტორიული ხასიათ აქვს (England 1992, Chicha 2006).³⁰

სამუშაოს შეფასება ფართოდ გამოიყენება, იმისთვის, რომ პრაქტიკაში დაინერგოს „თანაბარი ღირებულების სამუშაოსთვის თანასწორი ხელფასის“ პრინციპი. სამუშაოს შეფასება თავდაპირველად განვითარდა, როგორც მენეჯერული ინსტრუმენტი, რომელიც მიზნად ისახავდა კომპანიაში ხელფასის დონეების განსაზღვრას და სამუშაოებს შორის ურთიერთმიმართების ან იერარქიის ჩამოყალიბებას. მნიშვნელოვანია იმის გათვალისწინება, რომ ამგვარი შეფასება განხვავდება თანამშრომლის საქმიანობის შეფასებისგან, რადგან სამუშაოს შეფასების მთავარი მიზანია სამუშაოს რეიტინგის განსაზღვრა, და არა მისი შემსრულებელი პიროვნების შეფასება. ამოცანა მდგომარეობს იმაში, რომ ორგანიზაციაში განისაზღვროს ერთი სამუშაოს ღირებულება სხვებთან მიმართებაში, რათა უზრუნველყოფილ იქნეს სამუშაოების სამართლიანი იერარქია და ანაზღაურების სამართლიანი სისტემის არსებობა. სამუშაოს შეფასების ყველაზე მყარი სისტემები არის ანალიტიკური მეთოდოლოგიები. არსებობს სამუშაოს შეფასების სხვადასხვა ტიპის სისტემები, თუმცა ძირითადად გამოიყენება სამი მეთოდი, რანგირების მეთოდი, კლასიფიკაციის ანუ დახარისხების მეთოდი და ფაქტორების შედარების ანუ ქულების მეთოდი. მათგან რანგირების მეთოდი ყველაზე მარტივია, სამუშაოების დალაგება ხდება მაღლიდან ყველაზე დაბალ პოზიციამდე, ორგანიზაციისთვის მათი ღირებულებიდან ან სარგებლიდან გამომდინარე.

სამუშაოები შეიძლება ასევე დახარისხდეს მათი შესრულების შედარებითი სირთულიდან გამომდინარე. კლასიფიკაციის ან დახარისხების მეთოდი სამუშაოების ჯგუფებს განათავსებს სამუშაოების კლასებში ანუ თანრიგებში, სადაც თითოეული კლასი შეიძლება მოიცავდეს თანამდებობას, რომელიც შეიძლება იყოს საოფისე, საკანცელარიო, მენეჯერული და ა.შ. ფაქტორების შედარების ანუ ქულების მეთოდი ფართოდ გამოიყენება და მიიჩნევა ერთ-ერთ ყველაზე სანდო და სისტემურ მიდგომად სამუშაოს შეფასების მიმართ. აქ სამუშაოები გამოისახება წამყვანი ფაქტორების გამოყენებით (როგორცაა, უნარი, პასუხისმგებლობა, ძალისხმევა) და თითოეულ ფაქტორს ენიჭება ქულები მისი პრიორიტეტულობისა და მნიშვნელობიდან გამომდინარე. შემდეგ ხდება ქულების შეჯამება იმისთვის, რომ განისაზღვროს ხელფასის დონე სამუშაოსთვის. ერთი და იმავე ქულების მქონე სამუშაოები მიეკუთვნება მსგავსი ანაზღაურების მქონე თანრიგებს.

29 Bender et al. 2014. ბენდერი და სხვები 2014.

30 England 1992 and Chicha 2006. ინგლენდი 1992 და ჩიკა 2006.

ვინაიდან ამოცანა მდგომარეობს ქალებისა და კაცების სამუშაოების შეფასების გენდერულად ნეიტრალური სისტემის დასაბუთებაში, მნიშვნელოვანია იმის გათვალისწინება, რომ სამუშაოების შეფასების ბევრ სისტემას აკრიტიკებენ გენდერული ტენდენციურობისთვის. ამგვარად ფაქტიურად ხდება სოციალური და ისტორიული დისკრიმინაციული მემკვიდრეობის გაცოცხლება კაცების საქმიანობის დაფასებისა და ქალების საქმიანობის არასათანადო დაფასების გზით (England, 1992). პირველ ორ მეთოდს, რომელთაც ხშირად გლობალურ მეთოდებად მოიხსენიებენ, განსაკუთრებით აკრიტიკებენ იმის გამო, რომ ეს მეთოდები აღარებს და კატეგორიებად ყოფს სამუშაოებს მათი შინაარსის რეალური დეტალური ანალიზის გარეშე. ამ მიდგომის უარყოფითი მხარე არის ის, რომ არ იძლევა იმ ცრურწმენებისა და სტერეოტიპების გამოვლენისა და ამგვარად აღმოფხვრის საშუალებას, რომელთა გამო ქალების სამუშაო არასაკმარისად არის დაფასებული. ამიტომ საჭიროა ისეთი სისტემის შერჩევა, რომელიც უზრუნველყოფს გენდერულ ნეიტრალიტეტს. კვლევამ აჩვენა, რომ სწორად გამოყენების შემთხვევაში ანალიტიკური სისტემები ყველაზე მეტად იძლევა ამის გარანტიას. ამის გასაკეთებლად საჭიროა გენდერულად ნეიტრალური ანალიტიკური სისტემის შერჩევა და უზრუნველყოფა იმისა, რომ სამუშაოს შეფასების პროცესი გენდერულად ნეიტრალურია. ეს ნეიტრალურობა თავად პროცედურებში უნდა იყოს გარანტირებული (Chicha, 2008). გენდერული მიკერძობის თავიდან აცილების საუკეთესო გზაა ყველა დაინტერესებული მხარის ცნობიერების ამაღლება და სამუშაოს შეფასებისას რეკომენდაციების გაცემა გენდერული ნეიტრალიტეტის შესახებ. სამუშაოს შეფასებისას წინასწარი შეხედულებებს და გენდერზე დაფუძნებული სტერეოტიპებს შეიძლება უარყოფით და დისკრიმინაციული ეფექტი ქონდეს ორივე მიმართულებით.

სამუშაოს შეფასება უნდა იყოს ეფექტური და ხელი შეუწყოს სანდო, მისაღებ კლასიფიკაციას/ანაზღაურებათა სტრუქტურას. თავიდან უნდა იქნეს აცილებული მიკერძობის ყველა ფორმა, და შემფასებელი უნდა კონცენტრირდეს როლსა და მასთან დაკავშირებულ მოთხოვნებზე. ამგვარად მოსამზადებელ ეტაპზე მნიშვნელოვანია საზედამხედველო კომიტეტის შექმნა, რომელშიც თანაბრად და ფართოდ იქნებიან წარმოდგენილი შესაფასებელი სამუშაო ჯგუფები. ამ კომიტეტს უნდა ქონდეს გავლელი საჭირო ტრენინგი როგორც სამუშაოს შეფასებასა და თანასწორობის საკითხების შესახებ, ასევე უნდა შეეძლოს სამუშაოს შეფასების სისტემის პარამეტრების განსაზღვრა. სამუშაოს შეფასებისას კარგ პრაქტიკად ითვლება შესაძლო მიკერძობებისგან დაცვის უზრუნველყოფა მთელი პროცესის განმავლობაში. ეს შეიძლება მოიცავდეს შემდეგს:

- შესაფასებელ პოზიციებზე მომუშავეთა ჩართვა მომზადებულ შემფასებლებთან ერთად სამუშაოსთან დაკავშირებული შესაბამისი საინფორმაციო დოკუმენტების შემუშავებაში, როცა როლების შეფასება ხდება
- სამუშაოს ისეთი აღწერების მომზადება, რომლებიც ითვალისწინებს ფაქტორებს
- ნებისმიერი პერსონალური მონაცემების ანონიმურობის უზრუნველყოფა, ვიდრე მოხდება პოზიციის ქულებით შეფასება
- პროფესიული კავშირის წარმომადგენლების ჩართვა შესაბამის პოზიციებზე მყოფი ადამიანების მხარდასაჭერად პროცესის განმავლობაში, თუ ამის საჭიროება არსებობს
- გამჭვირვალობის უზრუნველყოფა, თითოეული როლის შეფასების დოკუმენტირება, მათ შორის თითოეული ფაქტორის შეფასების დასაბუთება
- პოზიციებზე მომუშავე ადამიანების მახასიათებლებისა და თვისებების უგულებელყოფა (მაგალითად, სქესის, ასაკის, და გამოცდილების) და მათ როლზე ფოკუსირდება.

სამუშაოს შეფასების პროცესი რამდენიმე ფაზისგან შედგება, რომლებიც შემდეგნაირად შეიძლება შეჯამდეს:

1. შეარჩიეთ ძირითადი სამუშაოები ან სამუშაოთა კლასტრები, და გამოავლინეთ ფაქტორები, რომლებიც საერთოა ყველა გამოკვეთილი სამუშაოსთვის, როგორცაა უნარი, ძალისხმევა, პასუხისმგებლობა და ა.შ.
2. თითოეული ძირითადი ფაქტორი დაყავით რამდენიმე ქვეფაქტორად. თითოეული ფაქტორი განმარტებულია და გადმოცემულია ნათლად, მნიშვნელობის პრიორიტეტულობის მიხედვით, სასურველია, შკალის მიხედვით.
3. განსაზღვრეთ ფაქტორის ხარისხები და გადაწყვიტეთ, რა ხარისხი უნდა იყოს შკალაზე თითოეული ფაქტორისთვის ან ქვეფაქტორისთვის. მას შემდეგ, რაც ქულების საერთო რაოდენობა და ფაქტორის ან ქვეფაქტორის წონა განისაზღვრება, შემდეგი ნაბიჯი გულისხმობს ქულების მინიჭებას ხარისხებისთვის თითოეული ფაქტორის ფარგლებში.

4. მას შემდეგ, რაც სამუშაოს ღირებულება ქულების საერთო რაოდენობით გამოიხატება, ქულების გადაყვანა ხდება ფულად ღირებულებაში საათობრივი/დღიური ანაზღაურების გათვალისწინებით. კომიტეტის საქმიანობების შედეგები უნდა აღიწეროს სამუშაოს შეფასების სახელმძღვანელოში.

როგორც ზემოთ აღინიშნა, სამუშაოს შეფასების სისტემები თავდაპირველად შეიქმნა, როგორ მართვის ინსტრუმენტები და გამოყენებადია მხოლოდ ორგანიზაციის ან კომპანიის დონეზე და არ არის გამოსადეგი რეგიონულ, სექტორულ ან ეროვნული დონეზე. აქედან გამომდინარე, საკითხავია, თუ როგორ უნდა უბიძგოთ ინდივიდუალურ ორგანიზაციებს, რომ გამოიყენონ სამუშაოს შეფასების ფორმალური სისტემა სამუშაოების შესადარი ღირებულებების გამოსათვლელად, აღმოფხვრან ხელფასებს შორის არსებული გენდერული სხვაობა, და აიცილონ ამგვარი სხვაობის გაჩენა მომავალში.

6.1 სოციალური პარტნიორების ჩართულობა

ევროპაში სოციალური პარტნიორების ანუ პროფესიული კავშირების და დამქირავებელთა ასოციაციების ჩართვა, მნიშვნელოვან როლს ასრულებდა იმ მექანიზმების დანერგვაში, რომლებიც უკავშირდება ხელფასებს შორის გენდერული სხვაობის, ასევე გენდერულ როლებთან დაკავშირებული საკითხების გადაჭრას, ქალების მხარდაჭერას გადაწყვეტილების მიღების პროცესში და შრომასა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის მხარდაჭერას. სოციალური პარტნიორების (ETUC და ბიზნეს ევროპა Business Europe) ჩარჩო ხელშეკრულება აღიარებს ხელფასებს შორის გენდერული სხვაობის აღმოფხვრაზე ორიენტირებული ღონისძიებების ნაწილად შემდეგს;³¹

- ანაზღაურების ისეთი სისტემების უზრუნველყოფა, რომლებიც არ იწვევს ქალებსა და კაცებს შორის დისკრიმინაციას ანაზღაურების მხრივ;
- მრავალგვარი ინსტრუმენტების შემუშავება იმ ძირითად მიზნებთან საბრძოლველად, რომლებიც საფუძვლად უდევს ანაზღაურებებს შორის გენდერულ სხვაობას;
- ინფორმაციისა და ინსტრუქციების მიწოდების აუცილებლობა თანაბარი ანაზღაურების შესახებ არსებული კანონმდებლობის შესახებ;
- უზრუნველყოფა იმისა, რომ ანაზღაურების სისტემები და სამუშაოს შეფასების სქემები იყოს გამჭვირვალე, გენდერულად ნეიტრალური. უნდა გათვალისწინებულ იქნეს ანაზღაურების მეორადი ელემენტების შესაძლო დისკრიმინაციული ეფექტი.

პროფესიული კავშირების არსებობამ შეიძლება ხელი შეუწყოს ქალებსა და კაცებს შორის ანაზღაურების სხვაობის შემცირებას. ხელფასებს შორის განსხვავებები ნაკლებია უფრო ორგანიზებულ სექტორებში არაორგანიზებულ სექტორებთან შედარებით.³² ეს ეფექტი შეიძლება უფრო ძლიერი იყოს სექტორებში, სადაც ქალები დომინირებენ, რაც ნიშნავს იმას, პროფესიულ კავშირებს კიდევ უფრო დიდი როლი აქვთ ფემინიზებულ სექტორებში ანაზღაურებებს შორის გენდერული სხვაობის შემცირების მხრივ.³³ ასევე გამოითქვა მოსაზრება, რომ პროფკავშირის წევრობისგან მიღებული სარგებელი შეიძლება მეტი იყოს ქალებისთვის კაცებთან შედარებით, თუმცა ეს ყოველთვის არ არის გამიზნული.³⁴

ხელფასებს შორის გენდერულ სხვაობასთან ბრძოლაში სოციალური პარტნიორების ჩართვის კიდევ ერთი ასპექტი არის ის, რომ ეს შეიძლება იყოს საქართველოში ინსტიტუციების ჰეტეროგენურობასთან დაპირისპირების კარგი მექანიზმი. ILO-ს ერთ-ერთი რეკომენდაციაა ხელფასებს შორის გენდერულ სხვაობასთან ბრძოლა, სოციალური დიალოგისა და კოლექტიური მოლაპარაკებების მხარდაჭერა. როგორც ამ ანგარიშიდან ჩანს, გენდერული სეგრეგაცია სექტორებისა და საქმიანობის ტიპების მიხედვით უფრო მნიშვნელოვანია ვიდრე თავად გენდერი დაბალი ანაზღაურების ახსნისას. ამიტომ სექტორულ უთანასწორობასთან დაპირისპირება სასარგებლო იქნება საქართველოში.³⁵ ანაზღაურებებს შორის გენდერული სხვაობის, როგორც ასეთის, შემცირება მოითხოვს ქმედებას, რომელიც განხორციელებადია

31 Smith 2010. სმითი 2010.
 32 Metcalf et al. 2000. მეტკალფი და სხვები 2000. .
 33 Elvira and Saporta, 2001.ელვირა და საფორთა, 2001.
 34 Allen and Sanders 2002.ალენ და სანდერსი 2002..
 35 Rubery and Grimshaw 2009.რუბერი და გრიმშო 2009.

სხვადასხვა ეროვნულ ინდუსტრიული ურთიერთობების სისტემების პირობებში. მიუხედავად ამისა, უნდა გათვალისწინებულ იქნეს სოციალური პარტნიორების არათანაბარი განაწილება სხვადასხვა სექტორებში და კოლექტიური შეთანხმებების ფაქტური არარსებობა საქართველოში. ზოგადად, ქალების მიერ დომინირებულ სექტორებში ნაკლებად არის პროფესიული კავშირები გარდა საჯარო სექტორისა. სეგრეგაციის გავლენა ანაზღაურებებს შორის გენდერულ სხვაობაზე ცდება სხვადასხვა სექტორებში სოციალური პარტნიორების შედარებითი სიძლიერის საკითხს და კოლექტიური შეთანხმებების სიჭარბე ნიშნავს იმას, რომ ინსტიტუტები, რომელთაც შეუძლია გავლენა იქონიონ დაბალ ანაზღაურებაზე ან ანაზღაურებებს შორის გენდერულ სხვაობაზე, იცვლება.

6.2 კანონმდებლობა და პოლიტიკის ტონისძიებები, რომლებიც ხელს უწყობს სამუშაოს შეფასებას

არსებობს ბევრი კარგი მაგალითი, როცა ხდება საკანონმდებლო ტონისძიებების და/ან პირდაპირი პოლიტიკური გადაწყვეტილებების საშუალებით ორგანიზაციებზე და კომპანიებზე გავლენის მოხდენა იმისთვის, რომ მათ ხელფასებს შორის გენდერული სხვაობა აღმოფხვრან უფრო ანალიტიკური და სისტემური მიდგომების გამოყენების გზით, როცა ანაზღაურების სტრუქტურას ქმნიან. ბოლო წლებში ბევრმა ქვეყანამ მიიღო კანონები, რომლებიც ანაზღაურების თანასწორობას უწყობს ხელს პროაქტიულად. ეს კანონები დამკვირვებლებს ავალდებულებს, რომ რეგულარულად შეისწავლონ კომპენსაციის პრაქტიკა, შეაფასონ ხელფასებს შორის გენდერული სხვაობა და მიიღონ ზომები სხვაობის იმ ნაწილის აღმოსაფხვრელად, რომელიც უკავშირდება დისკრიმინაციას ანაზღაურების დროს.

საფრგანოში, აქტი სავალდებულო მოლაპარაკებების შესახებ, რომლებიც ეხება ანაზღაურებებს შორის სხვაობას, მიღებულ იქნა 2001 წელს. 2006 წელს მასში შევიდა ცვლილებები. აქტი კომპანიებისგან ითხოვს, რომ განსაზღვრონ და დაეგმონ ნაბიჯები, რომლებიც საჭიროა ქალებისა და კაცების ხელფასებს შორის სხვაობის აღმოსაფხვრელად ამ განსხვავებების დიაგნოსტიკის საფუძველზე. იმ შემთხვევაში, თუ არ არსებობდა „სამართლიანი და სერიოზული“ მოლაპარაკების წარმოებისადმი მზადყოფნა (პროფესიული კავშირების მიერ მოწოდებული ინფორმაციის საფუძველზე), გათვალისწინებული იყო ჯარიმები. ამ მოლაპარაკებების დროს შემოიღეს შესადარი ღირებულების ცნება (Bender and Pigeyre, 2017).

ისლანდიაში თანასწორი ანაზღაურების სტანდარტი გამოქვეყნდა 2012 წელს.³⁶ ეს სტანდარტი იყო იმ სამუშაოს პროდუქტი, რომელიც დაიწყო სოციალური საკითხებისა და დაზღვევის მინისტრის, ისლანდიის შრომის კონფედერაციის და ბიზნეს ისლანდიის 2008 წლის ოქტომბერში მიღებული დეკლარაციით, რომლის თანახმად ისინი შეიმუშავებდნენ სტანდარტს, რომელიც თანაბარი ანაზღაურების სერტიფიცირებისთვის გამოდგებოდა შრომის ბაზარზე და მოიცავდა გენდერული თანასწორობის საკითხს, რომელიც ეხება ხელფასს, დასაქმებას და სამსახურიდან გათავისუფლებას. სტანდარტი არის მენეჯმენტის სისტემა, რომელიც ეფუძნება იმავე პრინციპებს, როგორც ISO9001 და ISO14001. ის წარმოადგენს ადმინისტრაციულ ინსტრუმენტს, რომელიც შექმნილია იმისთვის, რომ სამუშაო ადგილას დაამყაროს და შეინარჩუნოს ხელფასებს შორის გენდერული თანასწორობა გენდერული დისკრიმინაციის აღმოფხვრის გზით. სტანდარტი კომპანიების და ინსტიტუტების მენეჯერებისგან მოითხოვს, რომ მოახდინონ მათი დაქირავებულების მიერ შესრულებული სამუშაოების კლასიფიკაცია და შეარჩიონ კრიტერიუმები, რომლებიც საუკეთესოდ ახასიათებს იმ მოთხოვნებს, რომლებიც უკავშირდება სამუშაოს შეფასებას. სტანდარტის მიზანია სხვადასხვა სამუშაოს სამართლიანი შეფასება გენდერული ნეიტრალიტეტის დაცვით. 2018 წელს ცვლილებები შევიდა აქტში თანასწორი სტატუსისა და ქალთა მამაკაცთა თანასწორი უფლებების შესახებ. ყველა ორგანიზაციისთვის, რომელსაც 25-ზე მეტი დაქირავებული ყავდა, სავალდებულო გახდა ამ სტანდარტის მიღების სერტიფიცირება.

36 იხილეთ დანართი 2-ის შესავალი და ასევე [ისლანდიის სახელმწიფოს თანასწორი ანაზღაურები სერტიფიცირების ვებსაიტი](#)

შვეიცარიასა და გერმანიაში, აქცენტი გაკეთდა ხელფასებს შორის გენდერული სხვაობის გამოვლენის ადვილად ხელმისაწვდომ ინსტრუმენტებზე, რომლებიც გამოიყენება ხელფასებს შორის გენდერული სხვაობის გასაზომად ფირმის დონეზე. ამ ინსტრუმენტს ეწოდება LOGIB. ეს არის Excel-ზე დაფუძნებული პროგრამა, რომელიც ითვლის რეცესიებს თითოეული დაქირავებულის მონაცემების საფუძველზე. პროგრამა დამოუკიდებელ ცვლადებად იყენებს სამუშაო შეფასების დროს გამოყენებულ კლსიფიკატორებს, თუმცა უფრო ნაკლებს და მარტივს – ვიდრე პროგრამა Equal. ასევე ხდება აუხსნელი „ნარჩენის“ დაანგარიშება, და რეკომენდაცია მდგომარეობს იმაში, რომ თუ ნაშთი 5%-ზე მეტია, ფირმამ უნდა დამატებით შეისწავლოს ფაქტორები, რომლებიც განაპირობებს ხელფასებს შორის სხვაობას. პროგრამა თავისუფლად ხელმისაწვდომია ვებზე და შეგიძლიათ ჩამოტვირთოთ უფასოდ³⁷. LOGIB უფრო განვითარებული და ფართოდ ათვისებულია შვეიცარიაში, სადაც ეს ინსტრუმენტი გამოიყენება საჯარო შესყიდვების ფედერალური ოფისის და იმ კომპანიებს მიერ, რომელთაც სურთ სახელმწიფო კონტრაქტებში კონტრაქტორების სახით მონაწილეობა. მათ უნდა დაამტკიცონ, რომ ისინი ასრულებენ წესებს, რომლებიც შეეხება ერთი და იმავე ღირებულების სამუშაოსთვის თანასწორი ანაზღაურების ვალდებულებას, რომელიც თანასწორობის შესახებ კანონში არის დადგენილი. მათ უნდა აჩვენონ, რომ ხელფასებს შორის სხვაობა მათ კომპანიაში გამოწვეულია „ობიექტური“ ფაქტორებით, როგორცაა განათლება, პროფესიული უნარები და ა.შ. და არ წარმოადგენს დისკრიმინაციის შედეგს. თუ ხელფასის აუხსნელი სხვაობა აღემატება 5%-ს, ფედერალურმა სამსახურმა შეიძლება გამოთიშოს კომპანია ტენდერის პროცესიდან და მომავალი კონტრაქტებიდან.

LOGIB-მა შეიმუშავა მეორე მოდული, რომელიც განკუთვნილია მცირე და საშუალო ზომის საწარმოებისთვის. ეს შეიძლება გამოსადეგი იყოს ისეთი ქვეყნისთვის როგორც საქართველოა. ოროვე ხელმისაწვდომია ონლაინ და კარგ პრაქტიკას წარმოადგენენ თანასწორი ანაზღაურების საერთაშორისო კოალიციის ფარგლებში.

37 იხილეთ დანართი III და გენდერული თანასწორობის ფედერალური ოფისის ვებ-გვერდი LOGIB სისტემის გასაცნობად [აქ](#) და [აქ](#)

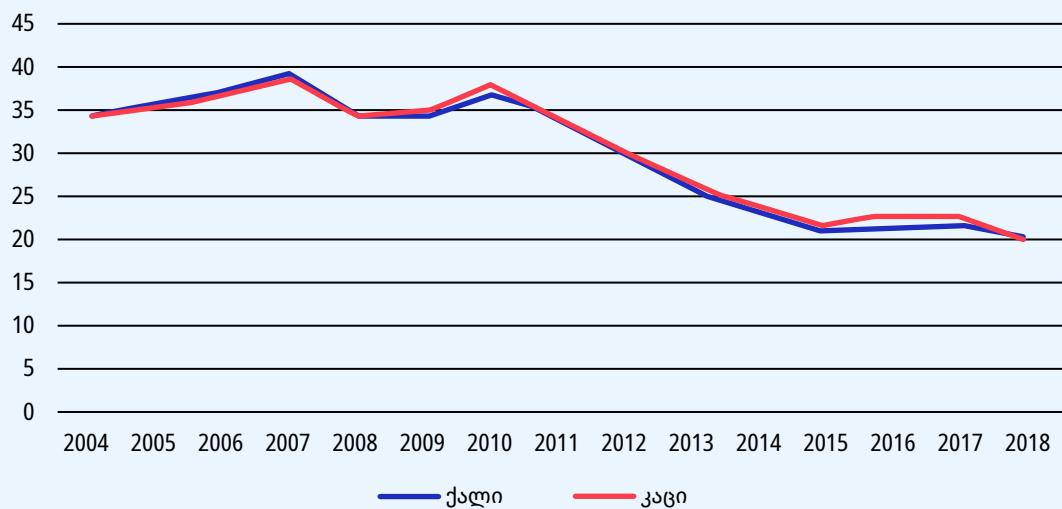
▶ 7. მინიმალური ხელფასის გავლენა უთანასწორობაზე, საღარებისა და ხელფასებს შორის გენდერულ სხვაობაზე

7.1 სიღარიბესა და შემოსავლებს შორის უთანასწორობის შემცირება მინიმალური ხელფასის გამოყენებით

მინიმალური ხელფასი საჯარო პოლიტიკის მნიშვნელოვანი ელემენტია, რომელიც მიზნად ისახავს სიღარიბისა და უთანასწორობის შემცირებას. მინიმალური ხელფასი შეიძლება დაწესდეს ეროვნული კანონმდებლობის დონეზე, კოლექტიური მოლაპარაკების შედეგად ან ამ ორის ერთობლიობით დამატებითი მუხლების საშუალებით. როგორც ჩვენ პირველ თავში დავინახეთ, საქართველო მსოფლიოს ყველაზე უთანასწორო ქვეყნებს შორის არის. მას აქვს ძალიან მაღალი ჯინის კოეფიციენტი სხვა ქვეყნებთან შედარებით, თუმცა ამ ინდიკატორმა ბოლო წლებში თანდათან იკლო.

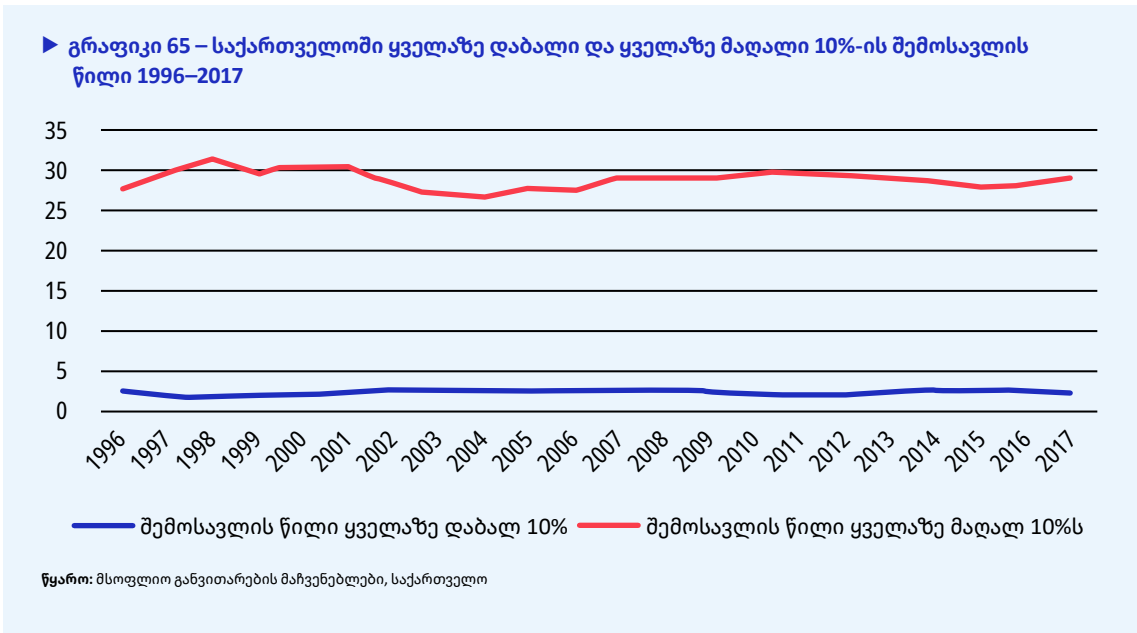
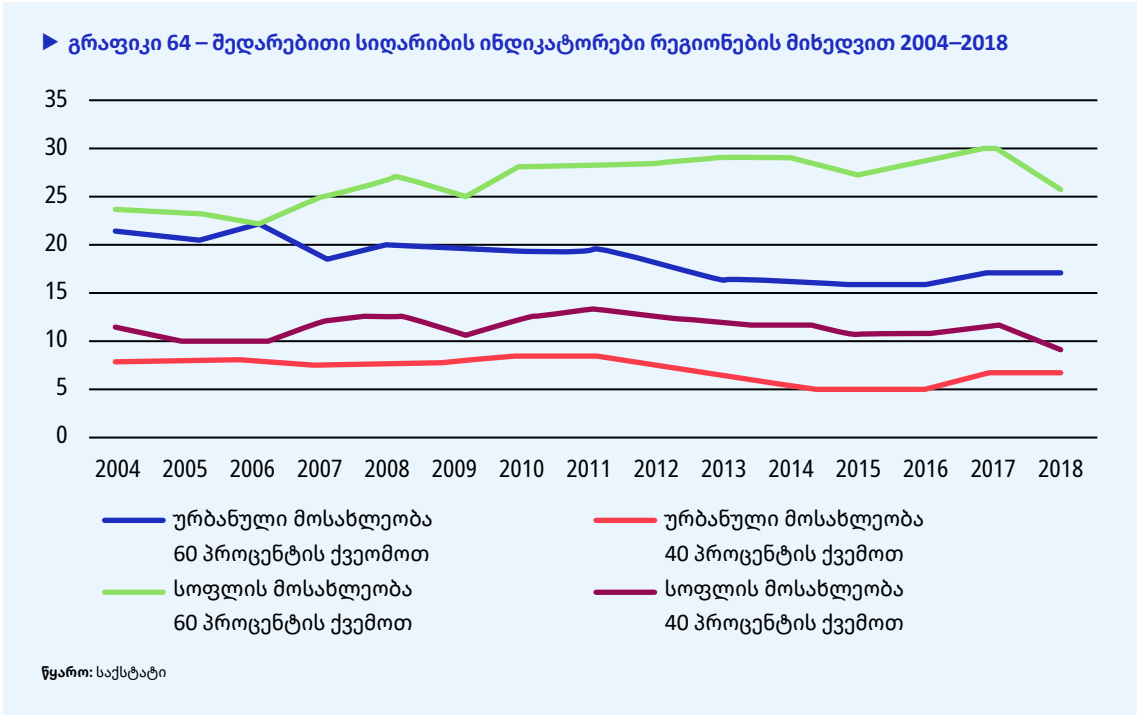
სიღარიბის აბსოლუტური დონე, ანუ იმ ადამიანთა რაოდენობა, რომლებიც მინიმალური საარსებო დონის ქვემოთ იმყოფებიან, ასევე იკლებს ბოლო ხუთი წლის განმავლობაში, მაგრამ ეს უფრო იმიტომ ხდება, რომ საარსებო დონე მიმაგრებულია ფასებზე და არა შემოსავალზე. მაშინ, როცა რეალური შემოსავალი იზრდება და უმუშევრობა მცირდება, ეს მოსალოდნელია. ეს აუცილებლად იმას არ ნიშნავს, რომ ხელფასების განაწილება უფრო თანასწორი გახდა. საქართველოს სიღარიბის ინდიკატორების განხილვისას, რომლებიც იზომება ადამიანთა რაოდენობით, რომელთა ხელფასი ხელფასის მედიანის 60%-ზე ნაკლებია (Eurostat ამას უწოდებს „სიღარიბის რისკის“ ქვეშ მყოფთ), და მათი რაოდენობით, რომელთა ხელფასები ხელფასების მედიანის 40%-ზე ნაკლებია, ჩვენ ვხედავთ განსხვავებულ სურათს. ზოგადად, ეს ინდიკატორი საქართველოს შემთხვევაში საკმაოდ მაღალია, რაც მიუთითებს იმაზე, რომ სიღარიბე მართლაც არის დიდი პრობლემა. სიღარიბის რისკის ქვეშ მყოფ ადამიანთა რიცხვი (ისინი, რომელთაც ხელფასის მედიანის 60%-ზე ნაკლები აქვთ) ამგვარად ოდნავ შემცირდა ურბანულ დასახლებებში, მაგრამ ამავედროულად მეტი ადამიანია სიღარიბის რისკის ქვეშ სოფლად. და ბოლოს, საქართველოს მოსახლეობის ყველაზე ქვედა და ზედა 10%-ის

▶ გრაფიკი 63 – აბსოლუტური სიღარიბე გენდერულ ქრილში



წყარო: საქსტატი

შემოსავლების წილების განხილვისას, ვხედავთ, რომ ზედა 10% იღებს საერთო შემოსავლის თითქმის 30%-ს, ხოლო ქვედა 10% იღებს მთლიანი შემოსავლის დაახლოებით 2.5%-ს. ქვედა და ზედა მათედი წილის შეფარდება 12. 5. იგივე მაჩვენებელი არის 9.6 OECD-ის ქვეყნებში, 5.25 – EU-ში და 4-ზე ნაკლები – ნორდიკულ ქვეყნებში.



კოლექტიური მოლაპარაკებები არის შესაბამისი მინიმალური ხელფასის დონის განსაზღვრის ეფექტური მექანიზმი, განსაკუთრებით, ხელფასების განაწილების ქვედა და შუა სეგმენტებთან მიმართებაში (Pillinger et al. 2016). ამგვარად ხდება ჩრდილოეთის ქვეყნებში, სადაც დანია და შვედეთი იყენებენ კოლექტიურ მოლაპარაკებას, როგორც ერთადერთ მექანიზმს მინიმალური ხელფასების დასადგენად მაშინ, როცა ფინეთში, ისლანდიაში, და ნორვეგიაში ხდება მოლაპარაკებები მინიმალური ხელფასის შესახებ, მაგრამ ეს ქვეყნები ასევე იყენებენ გაფართოების მექანიზმებს იმისთვის, რომ კოლექტიურმა შეთანხმებებმა მოიცვას ყველა მუშაკი დარგის ან რეგიონის დონეზე მოლაპარაკებებში მონაწილეობის მიუხედავად (Eldring and Alsos 2021). საქართველოში, სადაც ასეთი დიდი სექტორული უთანასწორობაა ხელფასის ფორმირების მხრივ და არსებობს გენდერულად სეგრეგირებული შრომის ბაზარი, ასევე მნიშვნელოვანია იმის ხაზგასმა, რომ კოლექტიური მოლაპარაკება შეიძლება იყოს ძალიან ეფექტური ხელფასებს შორის უთანასწორობის შესამცირებლად როგორც სექტორების და ფირმების შიგნით, ასევე ზოგადად, იხილეთ ასევე (Pillinger et al. 2016).

ასევე აღსანიშნავია, რომ დასაქმებულთა და დამსაქმებელთა ორგანიზაციებისთვის, იმისათვის რომ აწარმოონ მოლაპარაკებები თანასწორი ანაზღაურებისთვის, ხელი უნდა მიუწვდებოდეთ შესაბამის სახელფასო მონაცემებზე, მათ უნდა გაიგონ პრინციპი და ეროვნული კანონმდებლობის მოთხოვნები. მათ შეუძლიათ მოლაპარაკებები აწარმოონ თანამშრომლის შესაფასების ფორმაზე და რა დონეზე უნდა მოხდეს აღნიშნული შეფასება, ასევე შესაძლებლობა რომ დაფუძნდეს თანასწორი ანაზღაურების საბჭო და უზრუნველყოფილი იქნას მისი ფუნქციონირება.

ბოლო ათწლეულის განმავლობაში გაიზარდა მდიდრებსა და ღარიბებს შორის სხვაობის მნიშვნელობისა და უარყოფითი ეფექტების აღქმა. ამ პერიოდში როგორც საერთაშორისო სავალუტო ფონდმა (IMF), ასევე ეკონომიკური განვითარებისა და თანამშრომლობის ორგანიზაციამ (OECD) მნიშვნელოვანი კვლევებისა და ქვეყნების შედარების შედეგად აჩვენა, რომ ეკონომიკური ზრდა, რომელიც არაპროპორციულ სარგებელს აძლევს უფრო მაღალი შემოსავლის მქონე ჯგუფებს დაბალი ანაზღაურების მქონე ჯგუფებთან შედარებით, გრძელვადიან პერიოდში არა მხოლოდ გაზრდის შემოსავლების უთანაბრობას, რაც სოციალური და პოლიტიკურ პრობლემებს უკავშირდება, არამედ მას ეკონომიკური გავლენაც ექნება. OECD-მ აღნიშნა, რომ უთანასწორობა „ამცირებს მთლიანი შიდა პროდუქტის ზრდას, ქვედა 40%-ის დანარჩენი საზოგადოებისგან დაშორების გამო. უფრო დაბალი შემოსავლის მქონე ადამიანებს არ ეძლევათ შესაძლებლობა, რომ მათ ადამიანური პოტენციალის რეალიზება მოახდინონ, რაც ეკონომიკისთვის ზოგადად საზიანოა“.³⁸

2012 წელს ეკონომიკური ზრდის კვლევაში OECD-მ შეაჯამა პოლიტიკის რამდენიმე შესაძლო ეფექტი და განაცხადა, რომ „შრომის ბაზრის კარგად ჩამოყალიბებულმა პოლიტიკამ და ინსტიტუტებმა შეიძლება შეამციროს უთანასწორობა. შედარებით მაღალი მინიმალური ხელფასს შეუძლია შეამციროს შრომისგან მიღებული შემოსავლის განაწილება, მაგრამ მისი ძალიან მაღალ დონეზე დაწესების შემთხვევაში, შეიძლება შემცირდეს დასაქმება, რაც ასუსტებს უთანასწორობის შემცირების ეფექტს.“ ასევე საინტერესოა, რომ რეკომენდაციებში, OECD-მ ხაზი გაუსვა პროფესიული კავშირების როლს სახელფასო უთანასწორობის შემცირებაში ანაზღაურებების უფრო თანასწორი განაწილების უზრუნველყოფის გზით.³⁹

ბოლო დროს გამოქვეყნებულ სტატიაში, მილიტარუმ, პოპესკუმ, კრისტესკუმ და ვასილესკუმ Militaru, Popescu, Cristescu, Vasilescu, (2019), გაანალიზეს შემოსავლების განაწილება და მინიმალური ხელფასის ცვლილების და მინიმალური ხელფასის დონის გავლენა რუმინეთს მაგალითზე, მათ აღმოაჩინეს მტკიცებულებები, რომლებიც „აჩვენებს მინიმალური ხელფასის დადებით გავლენას ხელფასების უთანასწორობის შემცირების მხრივ ორივე სქესის წარმომადგენლების შემთხვევაში. ეს ეფექტი უფრო დიდია ქალების შემთხვევაში, რადგან მათი რიცხვი მეტია უფრო დაბალი ანაზღაურების მქონე თანამშრომლებში. მინიმალური ხელფასის პოლიტიკამ შეიძლება სახე შეუცვალოს ხელფასების განაწილებას, მინიმალური შემოსავლების მიმღებთა წილის გაზრდისა და შუა სეგმენტის დავიწროების გზით.“⁴⁰

38 OECD 2015. ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია 2015.

39 OECD 2012. ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია 2015.

40 Militaru et al. 2019. მილიტარუ და სხვები 2019.

დებატები მინიმალური ხელფასის გაზრდის ეფექტის შესახებ ხშირად ფოკუსირებულია იმაზე, გაუჩინარდება თუ არა სამუშაოები,⁴¹ თუმცა ყველაზე გავრცელებული მიგნება არის ის, რომ დასაქმების ეფექტი არის ნულთან ახლოს და ზედმეტად მცირე იმისთვის, რომ დაკვირვებას ექვემდებარებოდეს მთლიანი დასაქმების ან უმუშევრობის სტატისტიკაში.⁴² მსოფლიო ბანკის ერთ-ერთი უახლესი პუბლიკაცია ასკვნის, რომ „მიუხედავად იმისა, რომ ლიტერატურაში მოცემული მონაცემები მნიშვნელოვნად განსხვავდება ერთმანეთისგან, წამყვანი ტენდენციის თანახმად, მინიმალური ხელფასის ეფექტი დასაქმებაზე ჩვეულებრივ მცირე ან უმნიშვნელოა (და ზოგ შემთხვევაში, დადებითი).“⁴³

კვლევაში, რომელიც ეხება მინიმალური ხელფასის ზრდის ეფექტს ბრაზილიაში, ენგბომმა და მოზერმა Engbom and Moser (2018) დაასკვნეს, რომ „პოლიტიკის ცვლილებამ გამოიწვია ანაზღაურებებს შორის უთანასწორობის მნიშვნელოვანი შემცირება“, და „ამავდროულად, დასაქმება და პროდუქცია შემცირდა უმნიშვნელოდ, როცა მუშებმა გადაინაცვლეს უფრო პროდუქტიულ ფირმებში.“ მინიმალურ ხელფასსა და შემცირებულ უთანასწორობას შორის მიზეზ-შედეგობრივი კავშირის განსაზღვრის მცდელობისას, მათ აღმოაჩინეს, რომ ზრდა ყველაზე დიდი იყო ნაკლებკვალიფიციურ მუშაკებში და ნელ-ნელა კლებულობდა მაღალანაზღაურებულ ჯგუფებში იმგვარად, რომ სხვაობა შემოსავლების ზედა და ქვედა სეგმენტებში მყოფთა შორის კლებულობდა, რაც ანაზღაურებებს შორის უთანასწორობას ამცირებდა. მაგრამ რატომ ხდება ეს? როცა დაბალპროდუქტიული კომპანიები ზრდიან მათ ხელფასებს მინიმალური ხელფასის მოთხოვნების დასაკმაყოფილებლად, მაღალპროდუქტიული ფირმებიც ზრდიან ხელფასებს, რადგან მათ სურთ მუშაკების მოზიდვა. მათ უნდა აჯობონ დაბალპროდუქტიულ ფირმებს ხელფასებით, რომლებიც აღემატება ხელფასების მომატებამდე მათ მიერ შეთავაზებულ ხელფასებს.

“ამგვარი კონკურენტული წნეხი იწვევს მინიმალური ხელფასის შედეგის გავრცელებას მაღალანაზღაურებულ ფორმებზე.” (გვ.11). რაც შეეხება მინიმალური ხელფასის გავლენას დასაქმებაზე, ისინი ასკვნიან, რომ თუ შრომის ბაზარი არ არის სრულად კონკურენტული, მინიმალური ხელფასის ზრდა იწვევს „მუშაკების ეფექტიან გადანაწილებას უფრო პროდუქტიულ ფირმებში.“ სხვა სიტყვებით, ბრაზილიაში მინიმალური ხელფასის ზრდამ ფაქტიურად გამოიწვია მცირე გაუმჯობესება ეფექტიანობის თვალსაზრისით ისევე, როგორც ანაზღაურების უთანასწორობის მნიშვნელოვანი შემცირება.

არსებობს კიდევ რამდენიმე კვლევა, რომელიც აჩვენებს, რომ მინიმალური ხელფასი ფაქტიურად უწყობს ხელს შრომის გაზრდილ პროდუქტიულობას – როგორც საწარმოს, ასევე მთლიანი ეკონომიკის დონეზე.⁴⁴

მინიმალური ხელფასის ეს გავლენა პროდუქტიულობაზე არის ნორდიკული მოდელის ინსტიტუციური მექანიზმების მოქმედების მაგალითი. ჩრდილოეთის ქვეყნებში სოლიდარული სახელფასო პოლიტიკის (პროფკავშირების მზადყოფნა, რომ უზრუნველყონ მინიმალური ხელფასი), მაკროეკონომიკური პოლიტიკისა და სოციალური პოლიტიკის ურთიერთქმედება ფაქტიურად ფოკუსირებულია ამ საკითხზე. ექსპანსიური ეკონომიკური პოლიტიკისთვის, მზარდი მინიმალური ხელფასისა და შრომის ხარჯების ერთგვაროვანი ზრდისთვის გასაქანის მიცემით, ეგალიტარული სახელფასო პოლიტიკისა და საბაზრო პოლიტიკის ურთიერთქმედებამ განაპირობა რესტრუქტურისაციის განხორციელების წნეხი, რომელმაც გამოაცოცხლა ზღვრული კომპანიები და გაზარდა მაღალპროდუქტიული კომპანიების შემოსავლები და საინვესტიციო პოტენციალი. სოციალური სახელმწიფოს ვალდებულებამ შემოსავლების უსაფრთხოების, აქტიური შრომის ბაზრის პოლიტიკის, ტრენინგისა და მობილურობის მხარდაჭერის მიმართ გააფართოვა რესტრუქტურისაციის შედეგი. ყველა ამ ფაქტორმა გაზარდა კომპანიების თავდაჯერებულობა და წახალისა კომპანიის დონეზე თანამშრომლობა პროდუქტიულობისა და ინოვაციის საკითხებზე. დღეს ზრდისა და რესტრუქტურისაციის ეს მოდელი ხშირად მოიხსენიება, როგორც “flexicurity”.

41 OECD 1998. ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია 1998.

42 Belman et al. 2014. ბელმანი და სხვები 2014.)

43 Kuddo et al. 2015. კუდო და სხვები 2015.

44 ILO 2016. [სსო 2016](#)

7.2 ეროვნულ დონეზე არსებული მინიმალური ხელფასის გამოყენება ხელფასებს შორის გენდერული სხვაობის შესამცირებლად

ILO-ს გლობალურ ანგარიშში ხელფასების შესახებ, 2018/19 განხილულია საკითხი, არის თუ არა არის ხელფასებს შორის სხვაობა მოცემულ ქვეყანაში ძირითადად განპირობებული ანაზღაურებებს შორის სხვაობით ხელფასების განაწილების ქვედა, შუა თუ ზედა სეგმენტში. ამ საკითხს მნიშვნელოვანი შესაძლო ეფექტი აქვს პოლიტიკაზე. ანგარიშში ნათქვამია, რომ „მინიმალურმა ხელფასმა შეიძლება შეამციროს ხელფასებს შორის გენდერული სხვაობა უფრო დაბალი ხელფასების შემთხვევაში. ხელფასების განაწილების უფრო ზედა სეგმენტში იგივე ეფექტი შეიძლება ქონდეს კოლექტიურ მოლაპარაკებებს ანაზღაურების შესახებ მაშინ, როცა პოლიტიკას, რომელიც ხელს უწყობს ქალების უკეთეს წარმომადგენლობას ხელმძღვანელ და მაღალანაზღაურებად პოზიციებზე, შეიძლება დადებით ეფექტი ქონდეს ყველაზე მაღალ დონეზე.“ (გვ.91) საქართველოში ხელფასებს შორის გენდერული სხვაობა უფრო მეტად უკავშირდება „წებოვან იატაკს“ ვიდრე „შუშის ჭერს“ (ხითარნიშვილი, 2013). მაშასადამე, კარგად გააზრებულმა მინიმალურმა ხელფასმა, რომელსაც დიდი სამართლებრივი დაფარვა აქვს, შეიძლება შეამციროს ანაზღაურებებს შორის გენდერული სხვაობა უფრო დაბალი ხელფასების დონეზე ქვეყანაში.

როგორც ზემოთ აღინიშნა, ეროვნული მინიმალური ხელფასების შემოსავლების გადანაწილების ინსტრუმენტად გამოყენება საკამათო საკითხია. კრიტიკოსები უთითებენ იმ ნეგატიურ გავლენაზე, რომელიც მინიმალურმა ხელფასმა შეიძლება მოახდინოს დასაქმებასა და ხელფასებზე განაწილების ზედა სეგმენტებზე, რაც უკავშირდება იმას, რომ მინიმალურ ხელფასზე მაღალი ხელფასის მქონე მუშაკები ცდილობენ ადრე არსებული განსხვავებების დაბრუნებას. აბსოლუტური მნიშვნელობით მინიმალური ხელფასისგან სარგებელს იღებენ დაბალანაზღაურებული ქალი მუშაკები. ბარგენმა, დორლი და ვან კერმა Bargain, Doorley, Van Kerm (2018) გააანალიზეს ეროვნული მინიმალური ხელფასის მოქმედება ირლანდიასა და დიდ ბრიტანეთში. მათ დაასკვნეს, რომ ირლანდიაში ეროვნული მინიმალური ხელფასის დაწესების შემდეგ ხელფასებს შორის სხვაობა აღმოიფხვრა ხელფასების ყველაზე ქვედა დონეზე და ზოგადად, ამ ცვლილებას ქონდა შეზღუდული გავლენა ხელფასებს შორის საშუალო სხვაობაზე. მიუხედავად იმისა, რომ დიდი ბრიტანეთის შედეგები არ არის ნათელი, მათ დაასკვნეს, რომ ამის მიზეზი იყო ის, რომ დიდი ბრიტანეთის კომპანიებმა შედარებით შეზღუდულად (და გენდერის მიმართ მიკერძოებულად) ადასრულეს ეროვნული მინიმალური ხელფასის კანონმდებლობა. იგივე დაასკვნა მეტკალფემ Metcalfe (2008). მან ასევე გამოთქვა მოსაზრება, რომ ეროვნულ მინიმალურ ხელფასს არ ქონია გავლენა დასაქმებაზე გაერთიანებულ სამეფოში, მიუხედავად იმისა, რომ მინიმალური ხელფასის დონე მნიშვნელოვნად გაიზარდა.

ეიროლმა და ვონ-ვაითჰედმა Eyraud and Vaughn-Whitehead (2007) შეაფასეს, რომ ქალების დაახლოებით ერთ მესამედს აქვს დაბალი ანაზღაურება მაშინ, როცა იგივე ანაზღაურება აქვს კაცების ერთ მეხუთედზე ნაკლებს. თავიანთ კვლევაში, რომელიც ეძღვნება დაბალ ანაზღაურებას ოთხ ქვეყანაში - დიდ ბრიტანეთში, აშშ-ში, კანადასა და გერმანიაში - OECD, ისინი ასკვნიან, რომ ქალები მიეკუთვნებიან იმ ჯგუფებს, რომლებიც უფრო დიდი ალბათობით რჩებიან დაბალანაზღაურებულ პოზიციებზე ხანგრძლივი პერიოდის განმავლობაში, განსაკუთრებით მარტოხელა მშობლები. პოლერტმა და შარლვუდმა Pollert and Charlwood (2009) აღნიშნეს, რომ საქართველოს შემთხვევის მსგავსად, კოლექტიური წარმომადგენლობის ნაკლებობა დაბალანაზღაურებულ სექტორებში, განსაკუთრებით ქალებში, ძალიან პრობლემურია და ამგვარად, ეროვნული მინიმალური ხელფასის გამოყენება წარმოადგენს ეფექტურ გზას დაბალი ანაზღაურების პრობლემის გადასაჭრელად. ქალები არიან მინიმალური ხელფასის მთავარი ბენეფიციარები. ასე რომ, ნებისმიერი წინსვლა მინიმალური ხელფასის მიმართულებით ქალებს უფრო მეტად ეხმარება ვიდრე კაცებს (Eyraud and Vaughn-Whitehead 2007,48).

გარდა ამისა, აღსანიშნავია, რომ მინიმალური ხელფასის დაწესება და აღსრულება მნიშვნელოვანი საშუალებაა მამაკაცთა და ქალთა თანასწორი ანაზღაურების შესახებ თანაბარი ღირებულების შრომისათვის კონვენცია 1951 (No. 100) მოიხსენიებს „კანონიერად ჩამოყალიბებულ ან აღიარებულ მექანიზმს ხელფასის განსაზღვრისთვის“, როგორც ერთ-ერთი საშუალება თანასწორი ანაზღაურების პრინციპისთვის. ბევრ ქვეყანაში „ხელფასის განმსაზღვრელი მექანიზმი“ მოიცავს მინიმალური ხელფასის დაწესებას. კვლევები აჩვენებს რომ მინიმალურ ხელფასს შეუძლია სახელფასო უთანასწორობის შემცირება კაცებსა და ქალებში, თუკი დაწესებულია შესაბამის დონეზე და რეგულარულად გადაიხედება და შესწორებულია.

► 8. საკანონმდებლო და ინსტიტუციური ცვლილებები გენდერული თანასწორობის მხარდასაჭერად

საქართველოს იმ კანონმდებლობის განხილვისას, რომელსაც უშუალო გავლენა აქვს ანაზღაურებებს შორის სხვაობასა და შრომის ბაზარში მონაწილეობაზე, როგორცაა, მაგალითად, კანონი გენდერული თანასწორობის შესახებ, შრომის კოდექსი და კანონი დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ, და მათ შედარებისას EU/EEA და OECD-ის წევრი ქვეყნების გენდერული თანასწორობისა და დისკრიმინაციის რეგულაციებთან,⁴⁵ ნათელი ხდება, რომ არსებობს რეფორმისა და ზოგჯერ, ახალი ფორმულირების საჭიროება, რათა გაიზარდოს რეგულაციების პირდაპირი გავლენა საზოგადოებაზე მეტი გენდერული თანასწორობის მისაღწევად.

ევროკავშირში კაცებისა და ქალების თანასწორი ანაზღაურება ერთი და იმავე ღირებულების სამუშაოსთვის თვიდანვე ერთ-ერთი პრობლემური საკითხი იყო და ამიტომ ის აისახა 1957 EEC ხელშეკრულებაში, მუხლ 119-ში.⁴⁶ მას უფრო მეტი პრაქტიკული შინაარსი მიეცა დირექტივით თანაბარი ანაზღაურების შესახებ⁴⁷ და ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს განმარტებებით. ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს დასკვნა ა119-ე მუხლის პირდაპირი მოქმედების შესახებ⁴⁸ აღმოჩნდა ძლიერი ინსტრუმენტი ამ პრინციპის აღსასრულებად ეროვნულ სასამართლოებში. თანამეგობრობის საკანონმდებლო პრინციპი თანაბარი ანაზღაურების შესახებ, ზოგადად, სრულად აისახა წევრი სახელმწიფოებისა და EEA ქვეყნების კანონმდებლობაში.

კანონმდებლობის გარდა ევროპული სახელმწიფოების უმრავლესობაში კოლექტიური მოლაპარაკებები უფლებებისა და ვალდებულებების მნიშვნელოვანი – ყველაზე მთავარი თუ არა – წყაროა შრომის ბაზარზე და დასაქმებულთა დაკავშირებულ ურთიერთობებში. ამ წესებიდან გამონაკლისს წარმოადგენენ გარკვეული სახელმწიფოები, სადაც კოლექტიური მოლაპარაკებები მცირდება ან შეზღუდულ როლს ასრულებს. ასეა ცენტრალური და აღმოსავლეთ ევროპის ქვეყნებში, სადაც მეტი აქცენტი კეთდება ინდივიდუალურ თავისუფლებაზე, განსაკუთრებით კონტრაქტის დადების თავისუფლებაზე და არა კოლექტიურ მოლაპარაკებებზე.⁴⁹

იმ ქვეყნებში, სადაც კოლექტიური შეთანხმებები შრომის უფლებების წყაროა, ამგვარი შეთანხმებები, ცხადია ითვალისწინებს ანაზღაურების საკითხს (და შეიძლება ასახავდეს ანაზღაურების სკალებს). შეთანხმებებში ეს საკითხი ხშირად კომბინირებულია კაცებისა და ქალების თანაბარი ანაზღაურების საკითხთან. სხვა შემთხვევებში, თანაბარი ანაზღაურების საკითხი კოლექტიური შეთანხმების იმ დებულებებშია ასახული, რომლებიც გენდერულ თანასწორობას ეხება. კოლექტიური შეთანხმებები იღებს სხვადასხვა დონეებზე, ეროვნულ, სექტორულ (როგორც პროფესიების, ასევე ინდუსტრიების ტიპის მიხედვით), ქარხნის ან ადგილობრივ დონეზე. შეთანხმებები, რომლებიც იღებს ქვეყნის ან სექტორის დონეზე, მნიშვნელოვანია გენდერული და ანტი-დისკრიმინაციული მუხლების თვალსაზრისით. ბევრ ქვეყანაში, ეს მუხლები შეიძლება

45 EEA შეთანხმება, რომელიც ძალაში შევიდა 1994 წლის 1 იანვარს, საშუალებას აძლევს ისლანდიას, ლიხტენშტეინს და ნორვეგიას, რომ ისარგებლონ ევროკავშირის ერთიანი ბაზრით, თუმცა მათ არ აქვთ ევროკავშირის წევრობასთან დაკავშირებული სრული პრივილეგიები და მოვალეობები.

46 ამჟამად ევროპის თანამეგობრობის ხელშეკრულების მუხლი 141.

47 დირექტივა 75/117/EEC წევრი სახელმწიფოების კანონების დახელოების შესახებ, რომლებიც ეხება კაცებისა და ქალების თანაბარი ანაზღაურების პრინციპის დანერგვას, OJ [1975] L 45/19. ამჟამად ეს დირექტივა ჩაანაცვლა დირექტივამ 2006/54/EC დასაქმებულთა და საქმიანობის სფეროებში კაცებისა და ქალებისათვის თანაბარი შესაძლებლობების შექმნისა და თანაბარი მოპყრობის პრინციპის დანერგვის შესახებ, OJ [2006] L204/23.

48 კაზუსი 43/75 Defrenne II [1976] ECR 455.

49 Prechal, S., Susanne, Sacha P., Burri, S., van Seggelen, I. and de Graaff, G. (eds.), 2007: "Legal Aspects of the Gender Pay Gap", Report by the Commission's Network of legal experts in the fields of employment, social affairs and equality between men and women, Employment & Social Affairs, European Commission. პრეჩალი, ს., სუსან, საჩა პ., ბური, ს., ვან სეგელენი, ი., და დე გრააფი, გ., 2007: „ანაზღაურებებს შორის გენდერული სხვაობის სამართლებრივი ასპექტები“, ანგარიში მოამზადეს კომისიის სამართლის ექსპერტებმა დასაქმების, სოციალურ და გენდერული თანასწორობის სფეროებში, დასაქმება და სოციალური საკითხები, ევროკომისია

კანონის წყალობით გავრცელდეს საყოველთაოდ, ანუ ამოქმედდეს ე.წ. *erga omnis* პრინციპი, რომელიც გულისხმობს ხელშეკრულების მინარსის გავრცელებას არა მხოლოდ მის მხარეებზე, არამედ ყველაზე, ვინც შესაბამის ქვეყანაში ან სექტორშია დასაქმებული.

რუბერი და კუკიადაკი (Rubery, J. and Koukiadaki, A. (2016)) უფრო შორს მიდიან და ამტკიცებენ, რომ სოციალური დიალოგი და კოლექტიური მოლაპარაკები უფრო მეტად უწყობს ხელს ინკლუზიურ და გენდერულად თანასწორ დასაქმების სისტემებს, სადაც მოლაპარაკებები კოორდინირებულია და ტარდება ეროვნულ ან სექტორულ დონეზე.

ბევრი ექსპერტი თანხმდება იმაზე, რომ ანაზღაურებებს შორის გენდერული სხვაობა ძირითადად სოციალურ-ეკონომიკური პრობლემაა, რომელიც არ გვარდება მხოლოდ სამართლებრივი წესებით (Prechal, S., et.al., 2007). მიუხედავად ამისა, მათ სჯერათ, რომ კანონს გარკვეული როლის შესრულება შეუძლია, ძირითადად ის უზრუნველყოფს ჩარჩოს ყველა მონაწილე აქტორისთვის. ანაზღაურებებს შორის პირდაპირი და ირიბი დისკრიმინაციის აკრძალვითა და ამ აკრძალვის ეფექტური აღსრულების გზით, ასევე სოციალურ პარტნიორებზე თანაბარ ანაზღაურებასთან დაკავშირებული ვალდებულებების დაკისრების გზით, კანონმდებლობა ასრულებს სასარგებლო და საჭირო ინსტრუმენტის ფუნქციას.

საქართველოში არსებული ბევრ კანონს, რომელიც გენდერულ თანასწორობას ეხება, ზოგადი აღწერილობითი ხასიათი აქვს. კანონებში აღწერილია აბსტრაქტული ფორმალური უფლებები, მაგრამ არ არის გამოყენებული ნათელი ფორმულირებები, რომლებიც ამ უფლებების პრაქტიკული აღსრულების შესაძლებლობას იძლევა სასამართლოს საშუალებით. ამის გასაანალიზებლად დიდი სამუშაო ჩატარდა საქართველოში, როგორც ადგილობრივად საერთაშორისო დახმარების ორგანიზაციების მიერ,⁵⁰ ასევე შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტანდარტების გამოყენების შესახებ კონფერენციის კომიტეტმა შეამოწმა მამაკაცთა და ქალთა თანასწორი ანაზღაურების შესახებ თანაბარი ღირებულების შრომისათვის კონვენციის 1951 (No. 100) აღსრულება საქართველოში, რომელიც 1993 წელს იქნა რატიფიცირებული.⁵¹

ვიდრე ძირითადი რეკომენდაციებზე გადავალ, მნიშვნელოვანია იმის ხაზგასმა, რომ განვითარებულ ქვეყნებში ანტიდისკრიმინაციული და გენდერული თანასწორობის საკანონმდებლო ჩარჩოს ჩამოყალიბება იყო ძირითადი ფაქტორი, რომელმაც ამ დისკუსიის მთავარი, ადამიანის უფლებებთან დაკავშირებული ასპექტის შესახებ ცნობიერება გაზარდა, გაუსვა რა ხაზი იმას, რომ ადამიანის უფლება არის აბსოლუტური უფლება, რომელიც არ იძლევა უკან დახვევის საშუალებას. მან ასევე ითამაშა როლი ამ ქვეყნებში უთანასწორობის შემცირების მხრივ, თუმცა ჯერ კიდევ გრძელი გზაა გასავლელი. ზაბალზა და ცანატოსმა Zabalza and Tzannatos (1985) გაზომეს ბრიტანული ანტი-დისკრიმინაციული კანონმდებლობის გავლენა ანაზღაურებისა დასაქმების შედარებით დონეებზე და დაადგინეს, რომ ანტი-დისკრიმინაციულ კანონმდებლობას დადებითი და მნიშვნელოვანი გავლენა აქვს როგორც შედარებით ანაზღაურებაზე, ასევე ქალების შედარებით დასაქმებაზე. კანონმდებლობის შემოღების შემდეგ კოლექტიური შეთანხმებების გზით მისი აღსრულებისას დამქირავებლები დადგნენ ქალთა შრომისთვის უფრო მაღალი ფასის გადახდის საჭიროების წინაშე, თუმცა მთლიანობაში არ მიუღიათ ზომები ქალთა დასაქმების შესამცირებლად. ეს დასკვნები დამატებით დადასტურდა კანონმდებლობის მიღებისა და კოლექტიური შეთანხმებების გზით მისი აღსრულების ეფექტების ქრონომეტრაჟის ანალიზით. ანალიზმა ასევე დაადასტურა, რომ კანონმდებლობის შედეგი იყო მუდმივი მამინ, როცა შემოსავლების პოლიტიკის გავლენა ქალების ანაზღაურებაზე იყო ნაკლები და დროებითი.

როგორც აღნიშნა ILO-ს პოლიტიკის მიმოხილვაში,⁵² “თანაბარი ანაზღაურების შესახებ არსებული კანონმდებლობა მართლ ეხება პრობლემის ნაწილს, კერძოდ, უთანასწორო ანაზღაურებას ერთ და იმავე ღირებულების სამუშაოსთვის. ის არ ეხება დისკრიმინაციას, რომელსაც აწყდებიან ქალები დაწინაურების, ტრენინგის, განათლების მიღების პროცესში, რაც არამომგებიან მდგომარეობაში მყოფ ჯგუფებს უფრო დაბალანაზღაურებულ სამუშაოებს უტოვებს (Fredman 2013)”. ანგარიშმა გამოავლინა გენდერულ

50 Jalagania et al. 2014. ჯალაღანია და სხვები 2014.

51 ILO 2019 ექსპერტთა კომიტეტის ანგარიში კონვენციებისა და რეკომენდაციების შესრულების შესახებ გვ. 393–396

52 Rubery et al. 2016. რუბერი და სხვები 2016.

თანასწორობასა და განსაკუთრებით ანაზღაურების თანაბრობასთან დაკავშირებული სამართლებრივი მექანიზმების დადებითი შედეგები, თუმცა ჯერ კიდევ არსებობს მნიშვნელოვანი ხარვეზები, რომლებიც ზღუდავს სამართლებრივი მექანიზმების ეფექტურობას როგორც საერთაშორისო, ასევე ეროვნულ დონეზე. მამასადამე, ძირითადი დასკვნა მდგომარეობს იმაში, რომ „სამართლებრივი მექანიზმები მნიშვნელოვან როლს ასრულებს უფრო მეტი ინკლუზიურობის მხარდაჭერის გზით“.

საქართველოს გენდერული თანასწორობის კანონმდებლობა მიეკუთვნება იმ კატეგორიას, რომელსაც შეზღუდული ეფექტი აქვს, რადგან ის არ ეფუძნება თანაბარი ღირებულების მქონე სამუშაოსთვის თანასწორი ანაზღაურების პრინციპს და ფორმულირებები იმდენად ზოგადია, რომ რთულია პირდაპირი სარჩელების შეტანა ამ კანონის საფუძველზე საქართველოს სასამართლოებში (Jalagania and Nadareishvili 2014).⁵³

ამ დისკუსიის კიდევ ერთი ასპექტია გაეროს 2030 წლის მდგრადი განვითარების დღის წესრიგის მიღება 2015 წელს, რომელიც მოითხოვს დამატებით დონისძიებებს, რომლებიც საბოლოოდ დაასრულებს სამართლებრივ დისკრიმინაციას ქალების წინააღმდეგ და უზრუნველყოფს ძლიერ სამართლებრივ ჩარჩოს ადგილზე გენდერული თანასწორობის მხარდასაჭერად. მიზანი 5.1: (ყველა სახის დისკრიმინაციის დასრულება ქალებისა და გოგონების წინააღმდეგ ყველგან), და ინდიკატორი 5.1.1 (არის თუ არა ადგილზე სამართლებრივი ჩარჩო, რომელიც ხელს უწყობს, აღასრულებს, და მონიტორინგის უწყევს თანასწორობასა და დისკრიმინაციის არარსებობას სქესის ნიშნით). მიზანი 8.5 მოუწოდებს თანასწორი ანაზღაურებისკენ თანაბარი ღირებულების სამუშაოსთვის. თანაბარი ანაზღაურების საერთაშორისო კოალიცია დაფუძნდა მიზანი 8.5 მიღწევის ხელშეწყობად და საქართველო ამ კოალიციის წევრია.

საქართველოს კანონმდებლობის ხარვეზებმა ასევე მიიპყრო 107-ე შრომის საერთაშორისო კონვენციის ყურადღება, რომელიც 2018 წელს ჩატარდა. ამ კონვენციის სტანდარტების გამოყენების კომიტეტმა განიხილა საქართველოს მიერ 1993 წელს რატიფიცირებული მამაკაცთა და ქალთა თანასწორი ანაზღაურების შესახებ თანაბარი ღირებულების შრომისათვის კონვენციის, 1951 (No. 100) აღსრულება. კომიტეტმა საქართველოს მთავრობას მოუწოდა:

“(i) უზრუნველყოს ეროვნული კანონმდებლობაში, კერძოდ, შრომის კოდექსში (2006), გენდერული თანასწორობის შესახებ კანონში (2010), დისკრიმინაციის ყველა ფორმის შესახებ კანონში (2014) და/ან საჯარო სამსახურის შესახებ კანონში (2015) კაცებისა და ქალების თანასწორი ანაზღაურების პრინციპის აღიარება სოციალურ პარტნიორებთან კონსულტაციის შედეგად;

(ii) დანერგოს აღსრულებისა და გამოვლენის ეფექტური მექანიზმები, რათა პრაქტიკაში გამოყენებულ იქნეს კაცებისა და ქალების თანაბარი ანაზღაურების პრინციპი;”

2018 წლის იანვარში თბილისში გამოქვეყნდა ანგარიში “გენდერული თანასწორობა საქართველოში: ბარიერები და რეკომენდაციები”. ანგარიშის ინიციატორი იყო საქართველოს პარლამენტის გენდერული თანასწორობის საბჭო. თამარ ჩუგოშვილის, საქართველოს პარლამენტის პირველი ვიცე-სპიკერისა და გენდერული თანასწორობის საბჭოს თავმჯდომარის წინასიტყვაობაში, აღნიშნულია, რომ „ადგილობრივმა ექსპერტებმა საერთაშორისო ექსპერტთან ერთად შექმნეს ეს საბაზისო ანგარიში. მათ უზრუნველყვეს როგორც ადგილობრივი კონტექსტის, ასევე საერთაშორისო სტანდარტების გათვალისწინება.“

უფრო ადრე, 2017 წელს გამოქვეყნდა ანგარიში გენდერული თანასწორობის პოლიტიკის აღსრულების შესახებ, რომელიც ეროვნული სამოქმედო გეგმის შემდგომი ნაბიჯი იყო. ანგარიშში ხაზგასმული იყო, რომ მიუხედავად იმისა, რომ იუსტიციის სამინისტრომ რამდენიმეჯერ სცადა პარლამენტისთვის გენდერული თანასწორობის, შრომის და დისკრიმინაციის საწინააღმდეგო კანონმდებლობის ცვლილებების შეთავაზება, პარლამენტმა არც ერთი არ მიიღო.

ანგარიშში მოცემული ბევრი კარგად დასაბუთებული წინადადება და საკანონმდებლო რეკომენდაცია, რომელთაც პირდაპირი ან არაპირდაპირი გავლენა აქვს გენდერულ თანასწორობაზე საქართველოში. აქ მინდა თქვენი ყურადღება მივაპყრო რამდენიმე მნიშვნელოვან რეკომენდაციას, რომელთაც მნიშვნელოვანი

53 ასევე იხილეთ გენდერული თანასწორობის პოლიტიკის 2014–2016 სამოქმედო გეგმის შესრულების ანგარიში საქართველოში. 2016.

გავლენა აქვს ანაზღაურებებს შორის გენდერულ სხვაობაზე ზოგადად და ასევე ქალების შედარებით მდგომარეობაზე შრომის ბაზარზე. ეს რეკომენდაციები ქმნის მყარ საფუძველს პოლიტიკაზე ორიენტირებული სამოქმედო გეგმებისათვის, რომელთა მიზანი არის დაძლიოს ჯერ კიდევ არსებული გენდერული სხვაობა ანაზღაურებებს შორის საქართველოში.

მნიშვნელოვანი რეკომენდაციები საქართველოს გენდერული თანასწორობის კანონის, საჯარო სამსახურის შესახებ კანონისა და შრომის კოდექსის შესწორებების შესახებ:

- ▶ გენდერული თანასწორობის შესახებ კანონის მე-3 მუხლში დაემატოს განმარტებები ტერმინებისათვის „გენდერული მეინსტრიმინგი“, „გენდერული ზეგავლენის შეფასება“, „გენდერული ბიუჯეტირება“ და „გენდერული აუდიტი“.
- ▶ გაფართოვდეს მე-6 მუხლის მოქმედების სფერო და მოიცვას შრომითი ურთიერთობები როგორც საჯარო, ისე კერძო სექტორში.
- ▶ გენდერული თანასწორობის შესახებ კანონში ჩაემატოს ცალკე ვალდებულება, რომ დამქირავებლებმა, მათ შორის კერძო სექტორიდანაც, რომლებსაც ჰყავთ გარკვეულ მინიმალურ რაოდენობაზე მეტი თანამშრომელი, შეიმუშაონ თავიანთი შიდა გენდერული თანასწორობის გეგმები და პერიოდულად წარმოადგინონ ანგარიშები მათი შესრულების თაობაზე.
- ▶ გენდერული თანასწორობის შესახებ კანონში უნდა შევიდეს ცვლილება, რომელიც გაითვალისწინებს სექსუალური შევიწროვების დასჯასა და საჩივარზე არაგონივრული რეაგირების შემთხვევაში დამსაქმებლების პასუხისმგებლობას, მათ შორის, დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომების დაწესების გზით.
- ▶ დაწესდეს ჯილდო გენდერულ თანასწორობაში, რაც წახალისებს კერძო სექტორს, ებრძოდეს სამუშაო ადგილებზე გენდერულ დისკრიმინაციას.
- ▶ შრომის კოდექსს დაემატოს ნორმები, რომლებიც განმარტავს და მოითხოვს თანასწორ ანაზღაურებას თანაბარი ღირებულების შრომისათვის როგორც საჯარო ისე კერძო სექტორში, მათ შორის, მოიცავს ანაზღაურების განაკვეთების შეფასების მეთოდოლოგიურ კრიტერიუმებს. დებულებები უნდა ავალდებულებდეს ყველა იმ დამსაქმებლის, რომელთა მიერ დასაქმებულების რიცხვი დადგენილ მინიმუმს აჭარბებს, საქსტატს ყოველწლიურად წარუდგინოს გენდერული ნიშნით სეგრეგირებული სტატისტიკა დასაქმებულების შესახებ.
- ▶ ხელი მოეწეროს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის დელობის დაცვის შესახებ კონვენციას, 2000 (No. 183) და მოხდეს მისი რატიფიცირება.
- ▶ შრომის კოდექსსა და საჯარო სამსახურის შესახებ კანონს დაემატოს დებულებები, რითაც აიკრძალება დისკრიმინაციული განცხადებები ვაკანსიების შესახებ და დისკრიმინაცია გასაუბრების ეტაპზე.
- ▶ შრომის კოდექსში მკაფიოდ განიმარტოს წინასახელშეკრულებო ურთიერთობების ფარგლები, რათა მოიცვას განცხადებები ვაკანსიების შესახებ. კანონმდებლობა ცხადად კრძალავდეს ისეთი შეკითხვების დასმას, რომლებიც შეეხება განმცხადებლის ოჯახურ მდგომარეობას, ორსულობასა და სხვა პირად საკითხებს
- ▶ შრომის კოდექსის 38-ე მუხლში შევიდეს ცვლილება, რომელიც უზრუნველყოფს მტკიცების ტვირთის დამსაქმებელზე გადასვლას სავარაუდო დისკრიმინაციის ყველა საქმეზე და მის ჰარმონიზებას ანტიდისკრიმინაციულ კანონსა და სამოქალაქო საპროცესო კოდექსთან
- ▶ შრომის კოდექსის 38-ე მუხლში შევიდეს ცვლილება, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების სავარაუდო დისკრიმინაციული ნიშნით შეწყვეტის საქმეებში უზრუნველყოფს მტკიცების ტვირთის ყოველთვის დამსაქმებელზე დაკისრებას.

ხელფასებისა და ანაზღაურების გამჭვირვალობის უზრუნველსაყოფად, ჩემი რეკომენდაციაა, რომ შრომის კოდექსის მე-5 და მე-6 მუხლებში შევიდეს ცვლილებები, რომელთა თანახმად ყველა შრომითი ხელშეკრულება წერილობით უნდა გაფორმდეს და უნდა აიკრძალოს საიდუმლო მუხლები.

8.1 თანასწორი ანაზღაურების პრინციპის რეგულირება და აღსრულება

თანასწორი ანაზღაურების პრინციპი სრულად არის ასახული ევროკავშირის ამჟამინდელი 28 წევრისა და ევროპის ეკონომიკური ზონის სამი ქვეყნის: ისლანდიის, ლიხტენშტეინისა და ნორვეგიის კანონმდებლობებში. ამგვარად, თანასწორი ანაზღაურების პრინციპი დანერგილია როგორც საკონსტიტუციო, ასევე სხვა კანონების დონეზე. ის შეიძლება იყოს შრომის ზოგადი კანონის ან სპეციალური ანტიდისკრიმინაციული ან თანასწორობის კანონმდებლობის ნაწილი. მიუხედავად იმისა, რომ როგორც ევროკავშირის, ასევე ეროვნულ დონეზე შრომის უფლებების მნიშვნელოვანი კანონმდებლობა არსებობს, მონაცემები კვლავ ასახავს ანაზღაურებებს შორის ჯერ კიდევ არსებულ გენდერულ სხვაობას, რომელიც შეადგენდა საშუალოდ 16.3%-ს ევროკავშირის 28 წევრ სახელმწიფოში 2015 წელს.

ეს ხაზს უსვამს იმას, რომ პოლიტიკა ან საკანონმდებლო მექანიზმები, რომლებიც მიზნად ისახავს თანასწორი ანაზღაურების უზრუნველყოფას, აღსრულების ძლიერი მექანიზმისა და პროგრესის მონიტორინგის გარეშე სავარაუდოდ ვერ იქნება წარმატებული. ინდივიდუალური აღსრულება სამართალწარმოების გზით, უფრო რისკიანი გზაა მუშაკებისთვის იმ დონის ძიებებთან შედარებით, რომლებსაც ატარებს სახელმწიფო ან მუშაკთა წარმომადგენლები სახელფასო პრაქტიკის შესაცვლელად.

აღსრულების მექანიზმები იძლევა კანონის, მანდატების, ბრძანებების, დეკრეტების ან ხელშეკრულებების შესრულების სტრუქტურას. ეს სტრუქტურები შეიძლება იყოს ფორმალური, არაფორმალური ან ჰიბრიდული. ამგვარი სტრუქტურების გარეშე, კანონი დეკლარაციული ან სიმბოლურია, და რეალური ქცევა შეიძლება გაცდეს დადგენილს ყოველგვარი შედეგების გარეშე. ბევრი თვალსაზრისით, საქართველო ქვეყნების ამ კატეგორიას ეკუთვნის, განსაკუთრებით თუ გავითვალისწინებთ გენდერული თანასწორობისა და ანტიდისკრიმინაციული კანონების ბუნდოვან და დაუკონკრეტებელ ბუნებას. მიუხედავად იმისა, რომ კანონები იძლევა თანასწორობის ზოგად გარანტიას, კონკრეტული სამართლებრივი ფორმულირებების არარსებობა აღსასრულებელი უფლებების, აღსრულების ორგანოების მოვალეობებისა და აღსრულების დონის ძიებების შესახებ, განაპირობებს აღსრულების უთანაბრობას, დისკრეციულობას და თვითნებობას.

ამგვარად, აბსოლუტურად აუცილებელია სახელმწიფოსა და პროფესიული კავშირების მიერ მომჩივანთათვის მხარდაჭერის გაწევა. თანასწორი ანაზღაურების უფლება უფრო მეტად აღსრულდება, თუ ხელმისაწვდომი იქნება მაღალი ხარისხის მონაცემები (Rubery and Koukiadaki 2016).

2016 წლის ანგარიშში, რუბერიმ და კუკიადაკიმ Rubery and Koukiadaki დააჯგუფეს სხვადასხვა მექანიზმები, რომლებიც მიზნად ისახავს ანაზღაურებებს შორის გენდერული თანასწორობისა და შრომის ინკლუზიური ბაზრების უზრუნველყოფას, სადაც სახელმწიფო, დამსაქმებლები, პროფესიული კავშირები (და/ან არასამთავრობოები/ინტერესთა ჯგუფები) და ინდივიდები ასრულებენ სხვადასხვა როლებს.

სახელმწიფოს მნიშვნელოვანი როლი აქვს თანასწორობის კანონების აღსრულების პროცესში. ის შეიძლება იყოს აქტიური შრომის ინსპექტირებისა და აღსრულების გზით ან ისეთ არხების მექანიზმით, რომელთა საშუალებით სხვა აქტორებმა შეიძლება იმოქმედონ თანაბარი ანაზღაურების უზრუნველსაყოფად. სახელმწიფომ ასევე შეიძლება შექმნას სტიმულები, დადებითი - პრიზებისა და ჯილდოების სახით, ან უარყოფითი - „დასახელებისა და შერცხვენის“ მნიშვნელობით.

პროფესიული კავშირები ძალიან მნიშვნელოვან როლს ასრულებენ როგორც სამართლებრივი, ასევე კოლექტიურად შეთანხმებული სტანდარტების აღსრულების პროცესში დარგის და სამუშაო ადგილის დონეზე. მიუხედავად იმისა, რომ მათი ძირითადი სამიზნე სავარაუდოდ კოლექტიურად შეთანხმებული მინიმალური სტანდარტებია, ასევე მნიშვნელოვანია მათ მიერ ინდივიდების მხარდაჭერა ტრიბუნალებსა და სასამართლოში.

დამსაქმებლებს შეუძლიათ, რომ ხელი შეუწყონ შრომის ინკლუზიური უფლებების აღსრულებას ინდივიდუალურად ან კოლექტიურად. მათ შეუძლიათ გავლენის მოხდენა სამართლებრივ ან კოლექტიურად შეთანხმებულ რეგულაციებზე დამსაქმებელთა ასოციაციების საშუალებით.

► ცხრილი 2 – აღსრულების მექანიზმები

	სახელმწიფო	დამსაქმებლები/ ორმხრივი/სამმხრივი	პროფესიული კავშირები/ არასამთავრობო ორგანიზაციები	ინდივიდი
აღსრულების მექანიზმები	შრომის ინსპექციები მორიგება და არბიტრაჟი წვდომა სასამართლოზე/ ტრიბუნალებზე საგადასახადო ინსპექციები. დადებითი სტიმულები ან „დასახელება და შერცხვენა“ სანქციები.	კომპანიების დამოუკიდებელი/ორ-ან სამპარტიული აუდიტი დამქირავებელთა ასოციაციები - წევრებმა უნდა დაიცვან კოლექტიური შეთანხმებები	ღონისძიებები სამუშაო ადგილას და სექტორის დონეზე კოლექტიური შეთანხმებების აღსასრულებლად. არასამთავრო-ბოები – საჯარო და საკონსულტაციო კამპანიები. დასახელება და შერცხვენა.	წვდომა სამართლებრივი/ ნახევრად- სამართლებრივი დაცვის საშუალებებზე დამსმენის დაცვა (whistle-blower protection)

წყარო: Rubery, J. and Koukiadaki (2016), გვ. 93

იმისთვის, რომ ინდივიდებმა შეძლონ მათი უფლებების აღსრულება, მნიშვნელოვანია სამი პირობა. პირველი არის ის, რომ მათ უნდა იცოდნენ თავიანთი უფლებები, მეორე, მათ უნდა მიუწვდებოდეთ ხელი აღსრულების დამხმარე მექანიზმებზე და მესამე, ისინი უნდა იყვნენ დაცული ვიქტიმიზაციისგან. ყველა ეს პირობა შეიძლება ქმნიდეს და ქმნის სხვადასხვა ბარიერებს აღსრულების პროცესში.

თითქმის ყველა ექსპერტმა აღნიშნა, (Foubert 2017) რომ წმინდა საკანონმდებლო თვალსაზრისით, სასამართლოს გზით უფლებების დაცვა კარგად მოქმედებს EU/EEA-ს ქვეყნებში, თუმცა აღმოჩნდა, რომ არსებობს მნიშვნელოვანი განსხვავებები ამგვარი სასამართლო პროცედურების ზოგადი ეფექტურობის მხრივ. ხშირად ეროვნულ დონეზე სასამართლო აღსრულება უარყოფით გავლენას ახდენს მსხვერპლის შანსებზე, რომ რეალურად აღიდგინოს უფლება სასამართლოს გზით.

ბევრი მკვლევარი აღნიშნავს კონკრეტულ პრობლემას, რომელიც უკავშირდება თანასწორ ანაზღაურებასთან დაკავშირებული სამართალწარმოების ინდივიდუალურ ბუნებას. ყოველწლიურად ევროპული ქვეყნების უმრავლესობის სასამართლოებში შედის მხოლოდ რამდენიმე საქმე თანასწორი ანაზღაურების შესახებ (და ცოტათი მეტი - თანასწორობის საკითხებზე მომუშავე კომპეტენტურ ორგანოებში). როგორც ჩანს, ანტიდისკრიმინაციულ კანონმდებლობას და მისი ეფექტური აღსრულების პროცესს უკავშირდება სტრუქტურული პრობლემა. ინდივიდუალური სამართალწარმოების მოდელთან მიმართებაში რამდენიმე კონკრეტული პრობლემა გამოიკვეთა. თუმცა იმის მიუხედავად, რომ სამართალწარმოებას, როგორც ასეთს, შეუძლია ხელი შეუწყოს ანაზღაურებებს შორის სხვაობის მხოლოდ მცირედით შემცირებას, ის მაინც შეიძლება დაეხმაროს კანონის შესრულების პროცესს, თუკი დამსაქმებლები შეამჩნევენ, რომ სამართალწარმოება თანაბარი ანაზღაურების შესახებ იზრდება (იხილეთ Prechal, S. 2007, Foubert, Petra 2017, Rubery, J. and Koukiadaki, A. 2016, Fredman 2013, Hepple et al. 2000).

ჯერ კიდევ არსებული სხვაობა ანაზღაურებებს შორის, როგორც ჩანს, უკავშირდება თანასწორი ანაზღაურების კანონმდებლობის ეფექტურობას და უფრო კონკრეტულად, ორგანიზაციების მიერ მის შესრულებლობას. ისინი სავარაუდოდ არ ემორჩილებიან კანონს სახელფასო ხარჯების მოსალოდნელი ზრდის და მათ კონკურენტულ პოზიციაზე შესაძლო ნეგატიური გავლენის აღქმის გამო (Chicha 2006).

ბევრ ქვეყანაში თანასწორი ანაზღაურების პრინციპის დარღვევა შეიძლება დაექვემდებაროს ადმინისტრაციულ სანქციებს, ძირითადად ადმინისტრაციულ ჯარიმებს. დიდ ბრიტანეთში ადმინისტრაციული ჯარიმები მეორადი სანქციაა. ტრიბუნალი დამსაქმებელს ჯერ უბრძანებს თანასწორი ანაზღაურების აქტის შესრულებას და თუ ის არ შეასრულებს ამ ბრძანებას, ტრიბუნალს შეუძლია დამსაქმებლისთვის ჯარიმის გადახდის დაკისრება. ზოგ ქვეყანაში დამსაქმებლებს, რომელთაც დაუდგინდათ გენდერული დისკრიმინაცია, ეზღუდებათ იმ პრივილეგიების მიღება, რომლებიც მათ შეეძლოთ მიეღოთ სხვა შემთხვევაში, მაგალითად ეს შეიძლება იყოს სუბსიდიები ან სხვა სახელმწიფო შეღავათები, ან მათ შეიძლება აკრძალოთ საჯარო შესყიდვებში მონაწილეობა. ამგვარი ჯარიმები შეიძლება იყოს რეტროაქტიული ან ისეთი, რომელთაც მომავალში აქვს ეფექტი (Foubert, P. 2017).

თუ ჩვენ განვიხილავთ ინდივიდის შესაძლებლობას, რომ წამოიწყოს სამართალწარმოება დამსაქმებლის წინააღმდეგ, ვისგანაც განიცდის დისკრიმინაციას, მაშინ, როგორც ექსპერტები თვლიან, (Foubert 2017) სავარაუდოდ არსებობს მრავალი ბარიერი და წინაღობა, რომლებიც ხელს შეუშლის თანაბარი საშუალოსთვის თანასწორი ანაზღაურების პრინციპის აღსრულებას სასამართლოს საშუალებით.

1. ძვირადღირებული სამართალწარმოება.
2. ანაზღაურების გამჭვირვალობის ნაკლებობა.
3. გენდერის ნიშნით დისკრიმინაციის მიმართ სენსიტიურობის და/ან ცოდნის ნაკლებობა
4. ვიქტიმიზაციის შიში.
5. ეროვნული სასამართლო სისტემისადმი ნდობის ნაკლებობა.
6. ცვლილებები ეროვნულ პოლიტიკურ და ეკონომიკურ სიტუაციაში.
7. ეროვნული საპროცედურო სამართალი, განსაკუთრებით ხანდაზმულობის მოკლე პერიოდები და/ან გაურკვევლობა ხანდაზმულობის პერიოდებთან დაკავშირებით, რომლებიც ეხება დისკრიმინაციულ სარჩელებს ანაზღაურების კონტექსტში.

ამ დეფაქტო ბარიერების გამო, რომლებიც უკავშირდება კანონმდებლობის აღსრულებას, და აქ მე არ ვამცირებ ეფექტური კანონმდებლობის საჭიროებას, ასევე მნიშვნელოვანია ყურადღების გამახვილება შრომის ბაზრის ინსტიტუციურ ჩარჩოზე, რომელიც დისკრიმინაციის მსხვერპლების მხარდაჭერისკენ არის მიმართული.

რაც შეეხება ანაზღაურებების თანასწორობას გენდერული ნიშნით, ჩვენ უნდა განვიხილოთ ხელფასების ფორმირების სამი მექანიზმი - სამართლებრივი, კოლექტიური და ნებაყოფლობითი - რომლებიც ერთმანეთის შემავსებელია და არა კონკურენტული. მიუხედავად იმისა, რომ სამართლებრივი რეგულირება, კერძოდ, მინიმალური ხელფასის დაწესება, ნამდვილად საჭიროა, როცა კოლექტიური მოლაპარაკებები არ არის ფართოდ გავრცელებული, ამგვარი რეგულირება თავისთავად არ არის საკმარისი. მნიშვნელოვანია ინკლუზიური და გამჭვირვალე შრომის ბაზრების ხელშეწყობა, ანაზღაურებებს შორის გენდერული სხვაობის გასაქრობად. ამის მისაღწევად, ჩვენ გვჭირდება როგორც უფრო მკაცრი, ასევე უფრო დიდი დაფარვის მქონე სტანდარტები, უფრო მაღალი მინიმალური ხელფასით, დასაქმების არასტანდარტული ფორმების მეტი დაცვით და უფრო ძლიერი კოლექტიური მოლაპარაკებებით, რომლებთან ერთად გამოიყენება ეფექტური, გენდერზე ორიენტირებული ღონისძიებები ქალების შრომის არასაკმარისი დაფასების დასაძლევად. ჩვენ ასევე მეტი ვალდებულებები უნდა დავაკისროთ დამსაქმებლებს გენდერული თანასწორობის მხარდაჭერის მხრივ.

არსებობს ემპირიული მტკიცებულებები, რომელთა თანახმად ქვეყნებს, სადაც კოლექტიური მოლაპარაკებები ინკლუზიური და ცენტალიზებულად კოორდინირებულია, ანაზღაურების უფრო ეგალიტარული სტრუქტურები აქვთ და ეს უფრო მეტად ეხმარება ქალებს (Elvira and Saporta 2001, Blau and Kahn 1992 and Rowthorn 1992).

ასევე არსებობს ვრცელი ლიტერატურა ეროვნული მოდელების შესახებ, რომლებიც აჩვენებს, რომ „გენდერული თანასწორობისთვის მნიშვნელოვანია, ერთის მხრივ, სოციალური კეთილდღეობისა და გენდერული პოლიტიკის ინსტრუმენტების ინსტიტუციური შეთავსება და მერეს მხრივ – დასაქმების

ორგანიზება“ (Stier et al. 2001 and Esping-Andersen 1990). შედეგად შვედეთი და ნორდისკული სხვა სოციალური სახელმწიფოები გამოიკვეთა, როგორც ყველაზე მეტი გენდერული თანასწორობის მქონე რეჟიმები, თუმცა ეს არ ნიშნავს, რომ ამ ქვეყნებში ყველაზე მცირეა მთლიანი გენდერული სხვაობა ანაზღაურებებს შორის. (Rubery and Koukiadaki 2016, 46).

იმ ლიტერატურის მიმოხილვისას, რომელიც ეხება ანტიდისკრიმინაციული კანონმდებლობის მხარდაჭერას და აღსრულებას, ჩამოყალიბდა ზოგადი აზრი, რომ თანასწორობის საკითხებზე მომუშავე ორგანოებს მნიშვნელოვანი როლი აქვთ ამ საკითხთან მიმართებაში, განსაკუთრებით თუ მათ ზურგს უმაგრებენ სოციალური პარტნიორები (Wladasch 2015). ეს ორგანოები თამაშობენ მნიშვნელოვან როლს სანქციებისა და სამართლებრივი დაცვის საშუალებების ეფექტურობის და პროპორციულობის ხელშეწყობისა და უზრუნველყოფის მხრივ დისკრიმინაციის საქმეებში. თანასწორობის დამცველი ორგანოები შეიქმნა ერთს მხრივ დისკრიმინაციის მსხვერპლების დასახმარებლად და ამავდროულად ცვლილებების განსახორციელებლად უფრო თანასწორი საზოგადოებისკენ მიმავალ გზაზე.

აღსრულების საკითხებისადმი მიძღვნილი თავის შეჯამებისას, მინდა მოვიყვანო ფუბერტის და პეტრას რეკომენდაციები Foubert (2017),⁵⁴ სადაც წარმოჩნდა სასამართლო აღსრულების ნათელი და ცალსახა პროცედურების მნიშვნელობა. რეკომენდაციებში ასევე საუბარია კარგად ინფორმირებული, სპეციალიზებული და პროაქტიული ინსტიტუტების მნიშვნელობაზე (როგორცაა სასამართლოები და თანასწორობის ორგანოები), რომლებიც მიმართავენ სასამართლო ან არასამართლო აღსრულების მექანიზმებს.

აღსრულების სხვადასხვა სისტემების შესწავლისას, ნათელი გახდა, რომ სპეციალიზაცია ძალიან მნიშვნელოვანია ასეთი საქმეების გადასაწყვეტად. ავტორები ხაზს უსვამენ ხუთ სხვადასხვა მიზეზს:

1. სამართლებრივი ცნებების ნათელი განსაზღვრებები, როგორცაა, მაგალითად ‘თანაბარი სამუშაო’, ‘თანაბარი ღირებულების მქონე სამუშაო’, ‘არაპირდაპირი დისკრიმინაცია’ ისევე, როგორც ნათელი პასუხი კითხვაზე, არის თუ არა საჭირო ‘კომპარატორი’. მნიშვნელოვნად ზრდის თუ არა არათანასწორი მოპყრობის საკმარისი დასაბუთება სასამართლოს მიერ კაცებისა და ქალების თანასწორი ანაზღაურების პრინციპის აღსრულების შესაძლებლობას (აქ, მაგალითად, მოხმობილია ამ ცნებების ნათელი განსაზღვრებები, რომლებიც ისლანდიაში გამოიყენება).
2. რაც უფრო სპეციალიზებულია სასამართლო ან არასამართლო ორგანო, უფრო დამაკმაყოფილებელია მისი ქმედებები. ამის კარგი მაგალითია ისლანდიის გენდერული თანასწორობის საჩივრების კომიტეტი, რომლის ამოცანაა სქესის ნიშნით დისკრიმინაციის (ანაზღაურებასთან დაკავშირებული) საქმეების განხილვა და ისეთი წერილობითი გადაწყვეტილების გამოტანა, რომელიც სავალდებულოა შესასრულებლად მხარეებისთვის.⁵⁵
3. მომჩივანთა სპეციალიზაცია აძლიერებს აღსრულებას სასამართლოს გზით. მაშინ, როცა ანაზღაურებასთან დაკავშირებული დისკრიმინაციის მსხვერპლების უმრავლესობას მხოლოდ ერთხელ უწევს ანაზღაურებასთან დაკავშირებულ დისკრიმინაციასთან შეხება - და შემდგომში არ ხდებიან სპეციალისტები - გუფუური სარჩელი ზოგ ორგანიზაციას აძლევს საშუალებას, რომ მოიპოვოს სპეციალისტის სტატუსი, რომელიც ემსახურება დისკრიმინირებულ მშრომლებს (მაგალითად, იტალიაში).

54 ევროპის სამართლის ექსპერტების ქსელმა, რომელიც გენდერული თანასწორობისა და დისკრიმინაციის აღმოფხვრის საკითხებზე მუშაობს, მოამზადა ეს ანგარიში აღსრულების შესახებ. ანგარიშის მომზადებისას მათ გაუგზავნეს დეტალური კითხვარები სამართლის ექსპერტებს 31 ქვეყანაში, მა შორის ევროკავშირის ამჟამინდელ 28 წევრ-სახელმწიფოში და EEA-ს სამ ქვეყანაში - ისლანდია, ლიხტენშტეინი და ნორვეგია.

55 ისლანდიაში მოქმედებს გენდერული თანასწორობის საჩივრების კომიტეტი, ნახევრად სასამართლო ორგანო, რომელიც შეიქმნა თანასწორობის კანონმდებლობის საფუძველზე. მას ევალება საქმეების განხილვა და წერილობითი გადაწყვეტილებების მიღება. თუ მოსალოდნელია, რომ საქმე გავლენას იქონიებს პოლიტიკაზე და სრულიად შრომის ბაზარზე, კომიტეტმა გადაწყვეტილების გამოტანამდე უნდა მიმართოს კომენტარებისთვის მშრომელთა და დამსაქმებელთა ფედერაციას. საქმეების უმრავლესობა, რომლებიც ეხება ხელფასებს შორის დისკრიმინაციას გენდერული ნიშნით, შედის საჩივრების კომიტეტში, რომლის გადაწყვეტილებები სავალდებულოა საქმის მხარეებისთვის. თუ საჩივრების კომიტეტი იღებს გადაწყვეტილებას მომჩივანის სასარგებლოდ, მოპასუხე მხარე კი არ ეთანხმება გადაწყვეტილებას და ასაჩივრებს მას სასამართლოებში, მომჩივანის სამართლებრივ ხარჯებს, როგორც რაიონულ, ასევე უზენაეს სასამართლოში, ფარავს სახელმწიფო ხაზინა. თუ გენდერული თანასწორობის საჩივრების კომიტეტი ჩათვლის, რომ საჩივარი ცალსახად დაუსაბუთებელია, ის უბრძანებს მომჩივანს, რომ დაფაროს მოპასუხის სამართლებრივი ხარჯები. შეიძლება გამოყენებულ იქნეს ყადაღა სასამართლოს გადაწყვეტილებაზე სამართლებრივი ხარჯების დაფარვის უზრუნველსაყოფად.

4. პროცედურული წესები, რომლებიც 'მიმართულია' უშუალოდ დისკრიმინაციის საქმეების მოსაგვარებლად (ითვალისწინებს დისკრიმინაციის სავარაუდო მსხვერპლის მოწყვლად მდგომარეობას) ასევე დადებითი გავლენა აქვს სასამართლო აღსრულებაზე. ეს არ უნდა მოიცავდეს მხოლოდ მტკიცების ტვირთის გადატანას, არამედ ასევე აზუსტებდეს იმას, თუ როგორი და რამდენი ინფორმაციაა საჭირო მტკიცების ტვირთის გადასატანად.

5. სასამართლო აღსრულებას ასევე ემსახურება სამართლებრივი ნორმები, რომლებიც იცავს დაქირავებულებს, რომლებიც მოითხოვენ მათი უფლებების დაცვას ვიქტიმიზაციისგან, განსაკუთრებით დისკრიმინაციის საქმეებში. მოსალოდნელია, რომ შრომის სამართლის ზოგად პრინციპებზე დაფუძნებული სამაგიეროს გადახდის აკრძალვა, ნაკლებ დაცვას უზრუნველყოფს, რადგან ის ნაკლებად თვალმისაცემია.

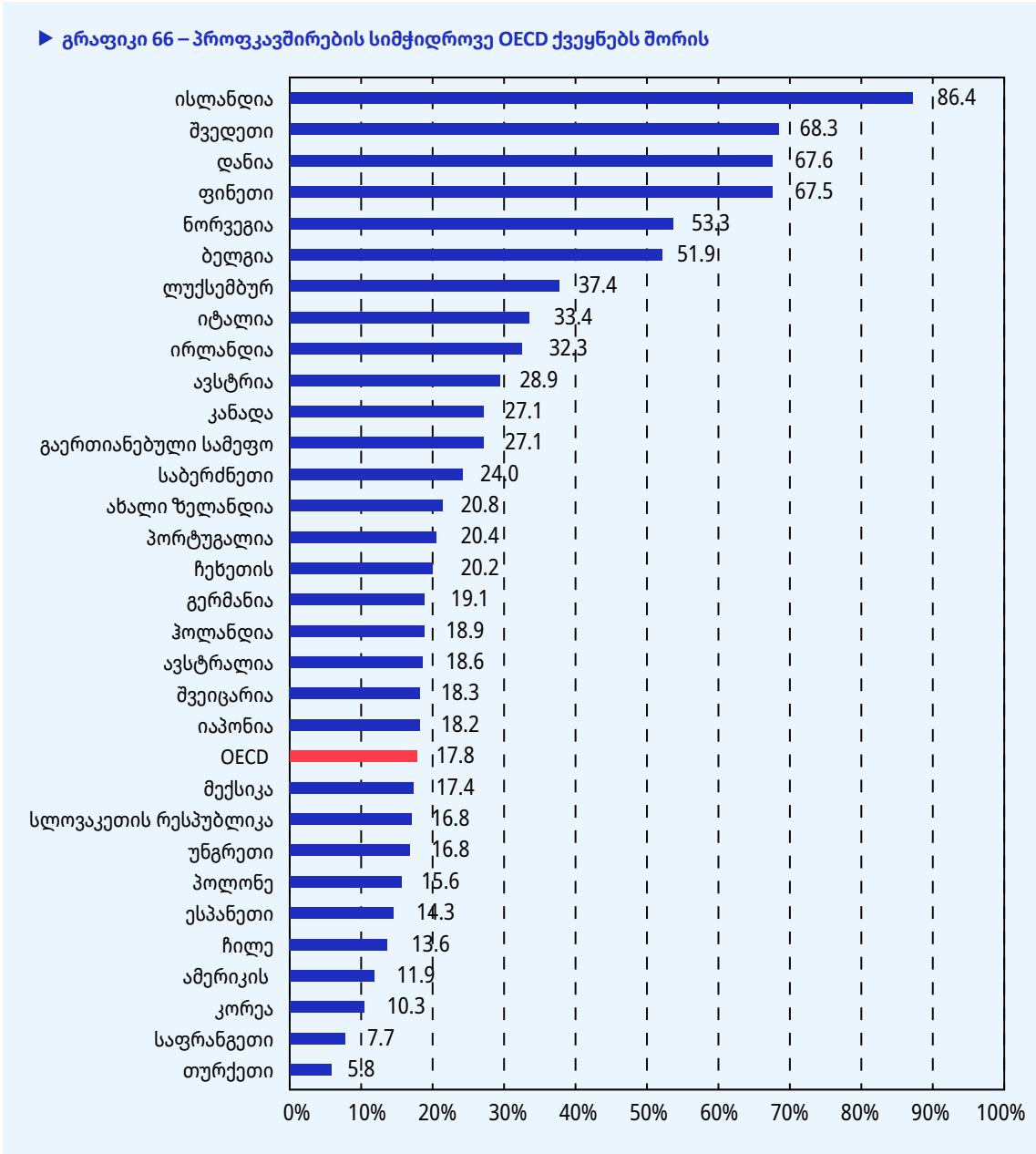
სპეციალიზაციის გარდა, ასევე რეკომენდირებულია ყურადღების გამახვილება იმ ფაქტზე, რომ სასამართლო და არასასამართლო აღსრულების ინიციატივებს ფართოდ ფარავს ეროვნული მას მედია. ეს, როგორც ჩანს, კარგი გზაა ამ საკითხების პოლიტიკურ დღის წესრიგში მოსახვედრად.

► 9. რეკომენდაციები პოლიტიკის შესახებ

საქართველოში გენდერული თანასწორობის მხრივ არსებული სიტუაციის, კერძოდ, ანაზღაურებებს შორის გენდერული სხვაობის მოცულობის განხილვის შემდეგ, ნათელი ხდება, რომ როგორც მთავრობა, ასევე საქართველოში არსებული სოციალური პარტნიორები დგანან უზარმაზარი გამოწვევის წინაშე. ამ თავში მე წარმოვადგენ რეკომენდაციებს პოლიტიკის შესახებ, რომლებიც ნაწილობრივ ეფუძნება ზემოთ წარმოდგენილ მიგნებებს, ასევე მოიცავს საკანონმდებლო ცვლილებებს ანაზღაურებებს შორის გენდერული სხვაობის შესახებ. გარდა ამისა, რეკომენდაციები ეფუძნება ჩემს გამოცდილებას, რომელიც უკავშირდება გენდერული თანასწორობის მხარდაჭერას ისლანდიაში. მინდა გამოვყო საქართველოს პროფკავშირების გაერთიანებისთვის განკუთვნილი რეკომენდაციები პროფკავშირის გენდერული თანასწორობის პოლიტიკის შესახებ და წინადადებები საქართველოს მთავრობასა და სოციალური პარტნიორებისთვის, რომლებიც გულისხმობს ერთობლივ მოქმედებებს ხელფასებს შორის გენდერული სხვაობის აღმოსაფხვრელად.

9.1 პროფკავშირების გენდერული თანასწორობის პოლიტიკისკენ

საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება (GTUC) აერთიანებს 21 დარგობრივ პროფკავშირს, სადაც გაერთიანებულია 150,000 წევრი შრომის ბაზრიდან, სადაც 1.1 მილიონი ადამიანია, აქედან ნაწილი დაქირავებული და ნაწილი უმუშევარი, და დამატებით 830 ათასი თვითდასაქმებულია. ეს ნიშნავს იმას, რომ მონაწილეობის დონე საქართველოში მერყეობს 14.4%-იდან 18.5%-მდე, გააჩნია იმას, ხდება თუ არა უმუშევართა გათვალისწინება (არ ითვლება მენეჯერების, საჯარო არჩეული მოხელეებისა და მაღალი საჯარო თანამდებობების მქონე პირთა სავარაუდო რიცხვი). იგივე მაჩვენებელი OECD-ის ქვეყნებში საშუალოდ შეადგენს 17,8%-ს. ეს საქართველოს იგივე მდგომარეობაში აყენებს, როგორც არიან ესპანეთი, პოლონეთი, უნგრეთი, მექსიკა, იაპონია, ავსტრალია და ჰოლანდია. მიუხედავად იმისა, რომ მე ვურჩევდი GTUC-ს, რომ კვლავ გასწიოს ძალისხმევა მისი წარმომადგენლობის გასაზრდელად მეტი მუშაკის, განსაკუთრებით ხელფასების განაწილების ქვედა სეგმენტში მყოფთა, ორგანიზების გზით, მათ უკვე აქვთ დამაჯერებელი წარმომადგენლობა, რაც GTUC-ს მნიშვნელოვან დაინტერესებულ მხარედ აქცევს შრომის ბაზარზე და სოციალური დიალოგის მაგიდასთან.



ამ ანგარიშის მომზადების პერიოდში, ILO ACTRAV-მა გამოუშვა პოლიტიკის დოკუმენტი,⁵⁶ რომელიც აანალიზებს პროფესიული კავშირების როლს პოლიტიკის სხვადასხვა დონეებზე ხელფასებს შორის მთლიან უთანასწორობასა და გენდერის ნიშნით ხელფასებს შორის უთანასწორობასთან მიმართებაში. ამ დოკუმენტში ხაზგასმულია, რომ ამგვარი პოლიტიკა უნდა იყოს მყარად გამჯდარი პროფკავშირის სტრატეგიებში, რომლებიც მიზნად ისახავს ანაზღაურებებს შორის გენდერული სხვაობის აღმოფხვრას. ამ პოლიტიკის დოკუმენტში აღწერილია შემდეგი ძირითადი გამოწვევები და შესაძლებლობები:

56 ILO 2019, *Closing the Gender Pay Gap: What Role for Trade Unions?* ILO 2019, *ანაზღაურებებს შორის გენდერული სხვაობის შემცირება: რა როლს ასრულებენ პროფკავშირები?*

- ▶ კანონმდებლობის მხარდაჭერისა და აღსრულების საჭიროება პოლიტიკის შემუშავების სხვადასხვა დონეებზე, რაც იძლევა თანაბარი ღირებულების შრომისთვის თანასწორი ანაზღაურების პრინციპების დანერგვის საშუალებას, მათ შორის კონკრეტული დარგებში (მაგალითად, საჯარო სექტორი ან ზრუნვის ეკონომიკა), მშრომელთა კატეგორიებში (მაგალითად, შინამოსამსახურეები, სოფლის მუშაკები, ან არაფორმალური სფეროს წარმომადგენლები) ან დასაქმებასთან დაკავშირებულ ურთიერთობებში (დასაქმების სტანდარტული ან არასტანდარტული ფორმები);
- ▶ გაზრდილი მონიტორინგი და აღსრულება, რომლის მიზანია დარღვევების აღკვეთა, გამოვლენა და მოგვარება შრომის გაძლიერებული ადმინისტრაციებისა და ინსპექციების, დავების გადაჭრის სისტემების, მათ შორის შრომის სასამართლოებისა და შეუსრულებლობის შემთხვევებში გამოყენებული სანქციების საშუალებით;
- ▶ გაუმჯობესებული წვდომა ინფორმაციაზე, რომელიც ეხება ანაზღაურებებს შორის სხვაობას, მათ შორის შესრულებაზე დაფუძნებულ ანაზღაურების სისტემებს (მაგალითად, ბონუსებს), ასევე წვდომა სქესის მიხედვით დაყოფილ ეკონომიკის ყველა სექტორის მონაცემებზე ანაზღაურების გამჭვირვალობის ხელშეწყობის მიზნით;
- ▶ სამუშაოს შეფასებისა და კლასიფიკაციის მეთოდები, რომლებიც გენდერულად ნეიტრალურია, ასევე სექტორულ და საქმიანობის სეგრეგაციასთან დაპირისპირება;
- ▶ სტრატეგიებისა და სამოქმედო გეგმების ხელშეწყობა, მათ შორის პროფესიული სწავლება ქალებისთვის, ხელფასებს შორის გენდერული სხვაობის აღმოსაფხვრელად კომპანიის დონეზე;
- ▶ ანაზღაურებებს შორის სხვაობის შესახებ ცნობიერების ამაღლება და ამ სხვაობის მიზეზების მოგვარება, როგორცაა გენდერთან დაკავშირებული სტერეოტიპები, რომლებიც ეხება ქალების პროფესიულ მიზნებს, უნარებს, სამუშაოს ვერტიკალურ და ჰორიზონტალურ სეგრეგაციას; და
- ▶ ინოვაციური პრაქტიკის შესწავლა გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობად, როგორცაა საჯარო შესყიდვების დოკუმენტებში გენდერული თანასწორობის დებულებების გათვალისწინება, ამ დებულებების შესრულება და შედეგების შეფასება, პოზიტიური დისკრიმინაციის ღონისძიებები (affirmative action), მედიატორის ან ომბუდსმენის დანიშვნა და ა.შ.

ეს არის მნიშვნელოვანი გამოწვევები, რომლებიც უნდა გაითვალისწინონ პროფკავშირებმა. მათგან ზოგი აქტუალურია საქართველოსთვის და ზოგი - ნაკლებად. როგორც ნორდიკული ქვეყნის მოქალაქემ ამ სიას მინდა დავუმატო რამდენიმე მნიშვნელოვანი თემა და საკითხი საკუთარი გამოცდილებიდან გამომდინარე, რომელიც უკავშირდება სოციალურ დიალოგს, კოლექტიურ მოლაპარაკებებს ცენტრალური გეგმისა და გენდერული თანასწორობის, უფრო სწორად, უთანასწორობის შესახებ.

კოლექტიური მოლაპარაკებები:

- ▶ გააძლიერეთ თანამშრომლობა სოციალურ პარტნიორებსა და მთავრობას შორის ზოგადი ეკონომიკური პოლიტიკის, დასაქმების დონის, ბიზნესისა და ინდუსტრიული განვითარების, სამუშაოს ინკლუზიურობის პოლიტიკის (IA ღონისძიებები), ასევე კვლევისა და განვითარების და მომავალზე ორიენტირებული შრომის ბაზრისა და კომპეტენციის პოლიტიკის საკითხების შესახებ.
- ▶ ხელი შეუწყვეთ გამართულ მაკროეკონომიკურ მმართველობის, პროაქტიული შრომის ბაზრის პოლიტიკასა და ხელფასების კოორდინირებული ფორმირებას, რაც უზრუნველყოფს დასაქმების მაღალ დონეს და უმუშევრობის დაბალ მაჩვენებლებს,
- ▶ ხელი შეუწყვეთ აქტიურ საჯარო პოლიტიკას, რომელიც უზრუნველყოფს სოციალურ მმართველობას, კეთილდღეობის ზრდას და პრაქტიკულ ინდუსტრიულ და ბიზნეს პოლიტიკას,
- ▶ განავითარეთ და გააძლიერეთ ინდუსტრიული მოლაპარაკებების მოდელი და ხელფასების კოორდინირებული ფორმირება,
- ▶ ხელი შეუწყვეთ საქართველოს კონკურენტუნარიანობის ზრდას ხელფასების კოორდინირებული ფორმირებისა და სწორი მაკროეკონომიკური მმართველობის ხელშეწყობის გზით,

- ხელი შეუწყვეთ საერთაშორისო სავაჭრო ხელშეკრულებების მომზადებას, რომლებიც უზრუნველყოფს სამართლიან კონკურენციას მსოფლიოს მასშტაბით, აძლიერებს პროფკავშირების უფლებებს, ადამიანის უფლებებს, მომხმარებელთა უფლებებს და იცავს გარემოს,
- თქვენი ყურადღების ცენტრში უნდა იყოს ადეკვატური მინიმალური ხელფასის დაწესება და შენარჩუნება, სასურველია, დამსაქმებელთა ასოციაციასთან მოლაპარაკებებისა და ამ შეთანხმების ყველა სექტორზე გავრცელების გზით.

პოლიტიკა პროფკავშირების მოძრაობის შიგნით:

- ხელი შეუწყვეთ ხარისხიანი ტრენინგის პროგრამების შემუშავებას, რომლებიც ცდება აფილირებული კავშირების მიერ შემოთავაზებულ ტრენინგებს, საზი გაუსვით კოლექტიური შეთანხმების როლს, რომლის მიზანია გენდერული თანასწორობის მხარდაჭერა და ანაზღაურებებს შორის გენდერული სხვაობის აღმოფხვრა,
- გააძლიერეთ კოორდინაცია აფილირებულ ორგანიზაციებს შორის, რათა ხელი შეუშალოთ წევრების გადინებას სხვა კავშირებში სამსახურის შეცვლის შემთხვევაში,
- საზი გაუსვით კოლექტიური შეთანხმებებისა და ადგილობრივი პროაქტიული ფილიალების მნიშვნელობას და შექმენით შეღავათების პროგრამა, რომელიც არსებულ და პოტენციურ წევრებს მნიშვნელოვან საწევრო შეღავათებს შესთავაზებს,
- ჩადეთ ინვესტიცია პროფკავშირების ლიდერებისა და მომლაპარაკებელების განათლებასა და ტრენინგში. შეასწავლეთ მათ მოლაპარაკების თანამედროვე ტექნიკა და პროცედურები, რომელიც ფოკუსირებულია მოლაპარაკების მხარეებისთვის მომგებიანი გამოსავლების მიღწევაზე და პასუხისმგებლობის განაწილებაზე და ამავდროულად მთავარ პასუხისმგებლობაზე, რომელიც უკავშირდება მშრომელთა ინტერესების წარმომადგენლობას.

შრომის ბაზრის პოლიტიკა:

- გააძლიერეთ ქალების პოზიცია შრომის ბაზარზე დედის დეკრეტული შვებულების სისტემის მშობლების დეკრეტულ შვებულებად გარდაქმნის გზით, რაც ორივე მშობელს მისცემს ახალშობილთან დროის გატარების უფლებას და შესაძლებლობას, და ამგვარად გაანეიტრალებს ბავშვის დაბადების ეფექტს ქალისა და კაცის მდგომარეობაზე შრომის ბაზარზე და გაზრდის კაცის პასუხისმგებლობას ბავშვზე ზრუნვის მხრივ,
- გააძლიერეთ პროფესიული განათლება სკოლის დონიდან დაწყებული, საშუალო და უმაღლესი განათლების დონეებამდე და შეეწინააღმდეგეთ ტრადიციულ ბარიერებს შრომის სეგრეგირებულ ბაზარზე,
- იმუშავეთ საოჯახო და გენდერული თანასწორობის პროაქტიულ პოლიტიკაზე, ქალთა პოზიციის გასამყარებლად შრომის ბაზარზე,
- მხარი დაუჭირეთ დონისძიებებს, რომელთა მიზანია გენდერული ბალანსის გაუმჯობესება განათლების სისტემაში და შრომის ბაზარზე,
- დაიცავით სტანდარტული სამუშაო საათები და გააძლიერეთ პროფკავშირების გავლენა სამუშაო საათების ორგანიზებაზე და კანონგარეშედ გამოაცხადეთ ე.წ. ნულოვანი საათობრივი კონტრაქტები (zero-hours contracts),
- დარწმუნდით იმაში, რომ სრულგანაკვეთანი სამუშაოს უფლება ეფექტურია ყველა მუშაკისათვის.

გენდერული თანასწორობის პოლიტიკა:

- უზრუნველყავით ქალთა წვდომა და თანაბარი მონაწილეობა პროფესიული კავშირის პოლიტიკის მიზნებისა და სტრატეგიის ფორმირებაში. ამ პროცესში დარწმუნდით იმაში, რომ გენდერული თანასწორობისა და ანაზღაურებებს შორის გენდერული სხვაობისათვის ბრძოლა ქალებისა და კაცების ერთობლივი წამოწყებაა და არა მხოლოდ ქალების ამოცანა (მაგალითად, გაამახვილეთ ყურადღება „თანაბარ შესაძლებლობებზე“ და „თანაბარი უფლებების კომიტეტებზე“ და არა ტრადიციულ „ქალთა კომიტეტებზე“),

- იმუშავეთ დისკრიმინაციისგან უფრო ძლიერ დაცვაზე კანონებსა და კოლექტიური შეთანხმებებში. გაამკაცრეთ მოქმედებისა და შეტყობინების ვალდებულება ანტიდისკრიმინაციულ კანონმდებლობაში, მაგალითად, შრომის ხარისხიანი ინსპექციით საშუალებით,
- ყოვლისმომცველი ანტიდისკრიმინაციული ღონისძიებები მშრომელთა წარმომადგენლის ტრენინგის განუყოფელ ნაწილად აქციეთ,
- პრიორიტეტი მიანიჭეთ დაბალი ხელფასის მიმღებ ჯგუფებს და თანაბარ ანაზღაურებას კოლექტიური მოლაპარაკებების დროს,
- მოითხოვეთ საქართველოს მთავრობისგან შემდგომი ღონისძიებების გატარება ILO-ს ღირსეული შრომის სტრატეგიის შესასრულებლად და ყურადღება გაამახვილეთ გენდერულ თანასწორობასა და ქალთა უფლებებზე.

საზოგადოებაში შექმნილი ღირებულების (რომელიც იზომება მთლიანი შიდა პროდუქტით ერთ სულ მოსახლეზე) თანაბარი და სამართლიანი წილის მოპოვება მშრომელთათვის არსებითად არის შრომასა და კაპიტალს შორის სოციალური ბრძოლის საკითხი. იმის მიუხედავად, რომ ჩემი აზრით, ეს ბრძოლა შეიძლება განხორციელდეს თანამშრომლობისა და ზოგადი სოციალური პასუხისმგებლობის ატმოსფეროში, ძალიან მნიშვნელოვანია აფილირებული პროფკავშირის მიერ კარგად ფოკუსირებული კოლექტიური ქმედებისა და გაფიცვების მოწყობის შესაძლებლობების განვითარება და მუდმივი შესწავლა. ამ თვალსაზრისით, პროფკავშირისთვის საუკეთესო ალტერნატივა მოლაპარაკების შედეგად მიღებულ შეთანხმებასთან შედარებით (BATNA -Best Alternative To a Negotiated Agreement) ყოველთვის იქნება კოლექტიური ქმედების გამოყენება, რომელიც მოწინააღმდეგე მხარეზე, დამქირავებლებზე და/ან მთავრობებზე ზეწოლას ახდენს და მათ ამის შესახებ იციან და სჯერათ ამის.

9.2 მრავალღონიანი მიდგომა ანაზღაურებებს შორის გენდერული სხვაობის შემცირებისადმი

ნათელია, რომ საქართველოში არ არსებობს გენდერული თანასწორობისა და ანაზღაურებებს შორის გენდერული სხვაობის პრობლემების მარტივი ან საყოველთაოდ ცნობილი გადაწყვეტა, არ არსებობს მოგვარების სწრაფი გზები. სინამდვილეში საჭიროა მრავალღონიანი მიდგომა, რომელმაც უნდა განსაზღვროს მიზნობრივი სამოქმედო პროგრამა. ამ თვალსაზრისით მნიშვნელოვანია იმის გათვალისწინება, რომ ევროპაში ძირითადი ნაბიჯები თანაბარი ანაზღაურების მიმართულებით გადაიდგა ამგვარი სამოქმედო გეგმების შემუშავებით ყველა დონეზე და სავარაუდოდ ასევე უნდა წარიმართოს ბრძოლა ანაზღაურებებს შორის გენდერული სხვაობის წინააღმდეგ საქართველოშიც. საქართველოში ყველა დაინტერესებულმა მხარემ რაღაც ფორმით გამოსატყა ამ მიზნის მიღწევისთვის მზაობა. მთავრობამ გააკეთა გაეროს განვითარების მიზნებისა და საერთაშორისო კონვენციების მიმართ ვალდებულების აღიარებით, საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაციამ აიღო ვალდებულება, რომ შესაძლებლად გაეროს გლობალური კომპაქტის ათ პრინციპს⁵⁷ და GTUC მრავალი წლის განმავლობაში ხაზს უსვამს მის მონდომებას, რომ მიღწეულ იქნეს უფრო მეტი გენდერული თანასწორობა. ეს უნდა იყოს მნიშვნელოვანი საფუძველი სამოქმედო გეგმის შესამუშავებლად, რომლის მიზანია ანაზღაურებებს შორის გენდერული სხვაობის შემცირება კონკრეტული მიზნების მიღწევის გზით.

ამ თვალსაზრისით მნიშვნელოვანია ოთხი თემა:

- განსაზღვრეთ როგორც საჯარო, ასევე კერძო ორგანიზაციების ვალდებულებები ნათლად - ეს უნდა იყოს პასუხისმგებლობა, რომელიც უკავშირდება ანაზღაურებებს შორის გენდერული სხვაობის მოგვარებას. პასუხისმგებლობამ უნდა მიიღოს ქმედებაზე ორიენტირებული პოზიტიური ვალდებულების სახე.

57 გაეროს გენერალური მდივნისთვის გაგზავნილ წერილში, საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაციამ GEA-მ აღნიშნა, რომ მისი წევრები იღებენ ვალდებულებას შემდეგი პრინციპების შესრულებაზე: პრინციპი 3: ბიზნესმა მხარი უნდა დაუჭიროს შეკრებისა და გაერთიანების თავისუფლებას და აღიაროს უფლება კოლექტიური მოლაპარაკებების შესახებ; პრინციპი 4: უნდა აღიკვეთოს იძულებითი და სავალდებულო შრომის ყველა ფორმა; პრინციპი 6: უნდა გამორიცხოს დისკრიმინაცია დასაქმების ეტაპზე და თანამშრომლების მიმართ.

- ▶ დაადგინეთ სათანადო მინიმალური ხელფასი - ქალები, სავარაუდოდ დაბალანაზღაურებულ ჯგუფს მიეკუთვნებიან. ამიტომ დაბალი ანაზღაურების საკითხის მოგვარება აისახება ზოგად უთანასწორობაზე ისევე, როგორც ანაზღაურებებს შორის გენდერულ სხვაობაზე.
- ▶ წახალისეთ სოციალური პარტნიორები, რომ სათანადო დონეზე აწარმოონ მოლაპარაკებები, რომლებიც შეიძლება გავრცელდეს ყველა სექტორზე.
- ▶ შემოიღეთ სამუშაოს შეფასება, როგორც ინსტრუმენტი, რომელიც იძლევა ანაზღაურებისას გენდერული თანასწორობის მიზნების მიღწევის შესაძლებლობას.
- ▶ განსაზღვრეთ და დანერგეთ პილოტური პროექტი, რომელიც შვეიცარიაში შექმნილი თვითტესტირების პროგრამის „Logix“ გამოყენებას გულისხმობს, კერძო სექტორის ბევრ კომპანიაში.
- ▶ ხელი შეუწყვეთ გამჭვირვალობას იმ უთანასწორობის წარმოსაჩენად, რომელიც ხშირად დამალულია ანაზღაურებასთან დაკავშირებულ ინდივიდუალურ და კონფიდენციალურ შეთანხმებებში.
- ▶ ცნობიერების ამაღლება საქმიანობისა და სექტორული სეგრეგაციის მთავარი მიზეზების შესახებ, ასევე ისეთ საკითხებზე, როგორიცაა აუნაზღაურებელი სამუშაო, რომელიც ზრუნვას უკავშირდება, სამუშაოსა და ცხოვრებას შორის ბალანსი კაცებისა და ქალებისათვის, ძალადობა და სექსუალური შევიწროება, წვდომა ბავშვებზე ზრუნვის ხარისხიან სერვისებზე და სათანადო სოციალურ დაცვაზე, და არსებული სოციალური ნორმებისა და გენდერული და რასობრივი სტერეოტიპების კითხვის ნიშნის ქვეშ დაყენება.
- ▶ ყურადღება გაამახვილეთ კარგ პრაქტიკაზე „გენდერული თანასწორობის აღიარების“ ჯილდოს შემოღებით, რომლის მინიჭება მოხდება გამორჩეული მიღწევებისთვის და ხელი შეუწყვეთ 'ადგილობრივ ჩემპიონებს' ეროვნული და სექტორული მრავალფეროვნების წარმოსაჩენად. დამატებით შექმენით სტიმულები, რომელთა მიზანი ანაზღაურებებს შორის გენდერულ სხვაობის საკითხის მოგვარებაა. ეს სტიმული შეიძლება იყოს ჯილდო ან თანასწორი ანაზღაურების სისტემის არსებობის დამადასტურებელი სიმბოლო, რომელსაც კომპანიები ან ინსტიტუტები გამოყენებენ მარკეტინგის მიზნებისთვის იმის დასადასტურებლად, რომ მათი ანაზღაურების სისტემა გენდერულად ნეიტრალურია.

მრავალდონიანი მიდგომა მოითხოვს მთავრობის აქტიურ მონაწილეობას და ხელმძღვანელობას პოლიტიკის (ანუ მიზნების) კოორდინირების და კარგი პრაქტიკის ხელშეწყობის პროცესში. ამ პროცესში ასევე აქტიურად უნდა მონაწილეობდნენ სოციალური პარტნიორები. ამიტომ კოორდინირების ფუნქცია უნდა გადაეცეს სოციალური პარტნიორობის სამხრეთ კომისიას, რომელსაც ხელმძღვანელობს პრემიერ მინისტრი.

► ბიბლიოგრაფია

- Acemoglu, D. and Robinson, J. 2008. "The Role of Institutions in Growth and Development", Commission on Growth and Development Working Paper No 10. World Bank. (ეისმუდლო, დ. და რობინსონ, ჯეი. 2008. „ინსტიტუციების როლი ზრდასა და განვითარებაში“, ზრდისა და განვითარების კომისიის სამუშაო დოკუმენტი No10. მსოფლიო ბანკი)
- Aisenbrey, S., M. Evertsson and D. Grunow. 2009. "Is There a Career Penalty for Mothers' Time Out? A Comparison of Germany, Sweden and the United States." *Social Forces*, 88 (2): 573–605 (ეისენბერი, სილკე, ევერტსონი, მარი და გრანოუ, დანიელა (2009): „არსებობს თუ არ კარიერული ჯარიმა დედების შვებულების გამო? გერმანიის, შვედეთის და ამერიკის შეერთებული შტატების შედარება.“, სოციალური ძალები, 88(2):573-605
- Allen, J., and K. Sanders. 2002. "Gender Gap in Earnings at the Industry Level", *European Journal of Women's Studies*, May (9): 163–180. (ალენ, ჯ. და სანდერს, კ (2002): „ანაზღაურებებს შორის გენდერული სხვაობა დარგის დონეზე“, *ქალთა საკითხების კვლევის ევროპული ჟურნალი*, მაისი; გამოშვება 9; გვ. 163-180)
- Andersen, S.H. 2017. "Paternity Leave and The Gender Wage Gap: New Causal Evidence." *The ROCKWOOL Foundation Research Unit*, Study Paper No. 118. (ანდერსენ, ს.ჰ. 2017. „მამობის შვებულება და გენდერული სხვაობა ხელფასებს შორის ახალი მიზეზობრივი მტკიცებულება.“ *როქვულის ფონდის კვლევა*, სასწავლო ნაშრომი No118)
- Atkinson, A.B. and F. Bourguignon. (ed.). 2015. *Handbook of Income Distribution, Volume 1 and 2*. North-Holland: Elseiver. (ატკინსონ, ა.ბ და ფ. ბურგუნიონი. (რედ.). 2015. *შემოსავლის განაწილების სახელმძღვანელო*, ტომი 1 და 2. ჩრდილოეთ ჰოლანდია: ელსევიერი)
- Babych, Y. and M. Fuenfzig. 2012. "An Application of the Growth Diagnostics Framework: The Case of Georgia", ISET Working Paper 01-12. (ბაბიჩ, უ. და მ.ფუნფციგი. 2012. „ზრდის დიაგნოსტიკის ჩარჩოს გამოყენება: საქართველოს ქეისი“. ISET დოკუმენტი 01-12)
- Bargain, O., K. Doorley and P. Van Kerm. 2018. "Minimum Wages and the Gender Gap in Pay: New Evidence from the UK and Ireland." *IZA Institute of Labor Economics*, Discussion Paper Series No. 11502. (ბარგენი, ო., დორლი, კ. და ვან კერმი, პ. (2018): „მინიმალური ხელფასი და ანაზღაურებებს შორის გენდერული სხვაობა: ახალი ფაქტები დიდი ბრიტანეთიდან და ირლანდიიდან“, *შრომის ეკონომიკის IZA ინსტიტუტი* სადისკუსიო ნაშრომების სერია 11502).
- Belev, B. 2003. "The Informal Economy in the EU Accession Countries: Size, Scope, Trends and Challenges in the Process of EU Enlargement." Center for the Study of Democracy, Bulgaria. (ბელევი, ბ. 2003. „არაფორმალური ეკონომიკა ევროკავშირთან მიერთების ქვეყნებში: ზომა, მასშტაბი, ტენდენციები და გამოწვევები ევროკავშირის გაფართოების პროცესში“, დემოკრატიის კვლევის ცენტრი, ბულგარეთი)
- Belman D. and P. Wolfson. 2014. *What does the minimum wage do?* W.E. Upjohn Institute for Employment Research, Kalamazoo, Michigan: 21 (ბელმანი, დ. და ვოლფსონი, პ. 2014. *რას აკეთებს მინიმალური ხელფასი?* W.E. აფჯონის ინსტიტუტი დასაქმების კვლევის, კალამაზუ, მიჩიგანი: გვ.21)
- Bemabe, S. L. 2005. *Informal labour market activity: A social safety net during economic transition? The Case of Georgia*. London School of Economics and Political Science (Figure 4.2 Employment rates Georgia (1985-1999)). (ბემაბე, ს.ლ. (2005): „არაფორმალური შრომის ბაზარი: სოციალური უსაფრთხოების ბაღე ეკონომიკური ტრანზიციის დროს? საქართველოს მაგალითი“, ლონდონის ეკონომიკისა და პოლიტიკური მეცნიერების სკოლა, გრაფიკი 4.3. დასაქმების დონე საქართველოში (1985-1999)
- Bender, A.-F. and F. Pigeyre. 2014. "Job evaluation and pay equity: stakes and methods", Conference EURAM, June 2014, Valencia, Spain. (ბენდერი, ა.-ფ. და პიგეირე, ფ (2014): „სამუშაოს შეფასება და ანაზღაურების თანასწორობა: დანტერესება და მეთოდები“, კონფერენცია EURAM, 2014 წლის ივნისი, ვალენსია, ესპანეთი)

- Berg, J. 2015 *Labour Markets, Institutions and Inequality. Building Just Societies in the 21st Century*. ILO. (ბერგ, ჯ. 2015 შრომის ბაზარი, ინსტიტუციები და უთანასწორობა. სამართლიანი საზოგადოების შენება საქართველოში 21-ე საუკუნეში. შსო.)
- Blau, F. and L. Kahn. 1992. "The Gender Earnings Gap: Learning from International Comparisons." *American Economic Review* 82 (2): 533–38. (ბლაუ, ფ. და ქანი, ლ. (1992): „სხვაობა გენდერულ ანაზღაურებებს შორის: გაკვეთილები საერთაშორისო შედარებიდან“, *ამერიკის ეკონომიკური მიმოხილვა* 82(2): 33-38)
- Blinder, A. S. 1973. "Wage Discrimination Reduced Form and Structural Estimates." *Journal of Human Resources* 8 (4): 438. (ბლინდერ, ა.ს. 1973. „ხელფასის დისკრიმინაციის შემცირებული ფორმა და სტრუქტურული შეფასებები“. *ადამიანური რესურსების ჟურნალი* 8 (4): 438)
- Breusch, T., and A. Pagan. 1980. "The Lagrange Multiplier Test and its Applications to Model Specification in Econometrics." *The Review of Economic Studies* 47 (1): 239–253. (ბრეში, თ., და ფეიგანი, ა. 1980. „ლაგრანჟის მულტიპლიკატორის ტესტი და მისი გამოყენება მოდელის სპეციფიკაციის განსაზღვრისას ეკონომეტრიკაში“, *ეკონომიკური სწავლების მიმოხილვა*, 47 (1), 239-253)
- Budig, M.J., and M.J. Hodges. 2010. "Differences in Disadvantage: Variation in the Motherhood Penalty across White Women's Earnings Distribution." *American Sociological Review* 75 (5): 705–728 (ბუდიგი, მ. ჯ. და მ. ჯ.ჰოჯესი. 2010.: „განსხვავებები არახელსაყრელ მდგომარეობებს შორის: დედობის ჯარიმის ვარიაციები თეთრკანიანი ქალების შემოსავლების განაწილებაში“. *ამერიკის სოციოლოგიური მიმოხილვა* 75(5):705-728)
- Chicha, M.-T. 2006. *A comparative analysis of promoting pay equity: models and impacts*. International Labour Office (ჩიკა, მ.ტ. 2006 ანაზღაურების თანასწორობის ხელშეწყობის შედეგებითი ანალიზი: მოდელები და შემოქმედება. შრომის საერთაშორისო ოფისი)
- . 2006. *A comparative analysis of promoting pay equity: models and impacts*. International Labour Office. (— . 2006. ანაზღაურების თანასწორობის ხელშეწყობის შედეგებითი ანალიზი: მოდელები და შემოქმედება. შრომის საერთაშორისო ოფისი)
- . 2008. *Promoting equity: Gender-neutral job evaluation for equal pay: A step-by-step guide*. International Labour Office. (— . 2008. თანასწორობის ხელშეწყობა: თანაბარი ანაზღაურების გენდერულად ნეიტრალური შეფასება: საფეხურბრივი სახელმძღვანელო. შრომის საერთაშორისო ბიურო. შსო)
- Christophe, B. 2005. "From Hybrid Regime to Hybrid Capitalism? The Political Economy of Georgia under Eduard Shevardnadze", Center for Contemporary European Studies. Conference paper for the conference: Varieties of capitalism in post-communist countries, 23–24 September 2005, University of Paisley. (კრისტოფი, ბ. 2005. „ჰიბრიდული რეჟიმიდან ჰიბრიდულ კაპიტალიზმამდე? საქართველოს პოლიტიკური ეკონომიკა ედუარდ შევარდნაძის დროს,“ თანამედროვე ევროპული კვლევების ცენტრი, საკონფერენციო ნაშრომი კონფერენციისთვის „კაპიტალიზმის ტიპები პოსტ-კომუნისტურ ქვეყნებში, 23-24 სექტემბერი 2005, პეისლის უნივერსიტეტი)
- Cools, S.F., Jon H. and L.J. Kirkebøen. 2011. "Causal effects of paternity leave on children and parents." *Statistics Norway, Research Department Discussion Papers*, No. 657 (ქულსი, ს.ფ., ჯონ ჰ. და ლ.ჯ. კირკებოენი. 2011. „შედეგობრივი ეფექტები მამობის შვებულების ბავშვებზე და მშობლებზე.“ *ნორვეგიის სტატისტიკა, კვლევითი დეპარტამენტის სადისკუსიო ნაშრომი*, No. 657)
- Dex, S., H. Sutherland, and H. Joshi. 2000. "Effects of minimum wages on the gender pay gap." *National Institute Economic Review* 173. (დექსი, ს., ჰ.საუთერლენდი და ჰ. ჯოში. 2000. „მინიმალური ხელფასის ეფექტი გენდერული ანაზღაურების სხვაობაზე.“ *ეროვნული ინსტიტუტის ეკონომიკური მიმოხილვა* 173.)
- Dølvik, J.E., T. Fløtten, J.M. Hippe, and B. Jordfald. 2015. *The Nordic model towards 2030. A new chapter?* FAFO. დოლვიკ, ჯ.ე., ტ.ფლოტენი, ჯ.მ.ჰიპე და ბ.ჯორდფოლდი. 2015. *ნორდიკული მოდელი 2030-სკენ. ახალი თავი?* FAFO.

- Eldring L., and K. Alsos. 201. *European Minimum Wage: A Nordic Outlook*. FAFO. (ელდრინგ ლ., და კ. ალსოსი. 201. *ევროპული მინიმალური ხელფასი: ნორდიკული მიმოხილვა*. FAFO)
- Elvira, M.M., and I. Saporta. 2001. "How does Collective Bargaining Affect the Gender Pay Gap?" *Work and Occupations* 28 (November): 469 – 490. (ელვირა, მ.მ. და საფორთა, ი. .2001. „რა გავლენას ახდენს კოლექტიური მოლაპარაკებები ანაზღაურებებს შორის გენდერულ სხვაობაზე“, *სამუშაო და საქმიანობები* 28 (ნოემბერი): 469-490)
- Engbom, N. and C. Moser. 2018. "Earnings Inequality and the Minimum Wage: Evidence from Brazil", Opportunity and Inclusive Growth Institute, Federal Reserve Bank of Minneapolis, Institute Working Paper No. 7. (ენგბომი, ნ. და მოზერი, კ. 2018. „უთანასწორობა ანაზღაურებებს შორის და მინიმალური ხელფასი: ბრაზილიის მაგალითი“, შესაძლებლობებისა და ინკლუზიური ზრდის ინსტიტუტი, მინეაპოლისის ფედერალური სარეზერვო ბანკი, ინსტიტუტის სამუშაო გამოცემა No. 7.)
- England, P. 1992. *Comparable Worth: Theories and Evidence*. Hawthorne, NY: Aldine de Gruyter. (ინგლანდი, პ. 1992. *შედარებადი ღირებულება: თეორიები და ფაქტები*, ჰოთომი, NY: ალდინ დე გრუტი)
- Enhancing Gender Equality in Georgia. 2013. *Public Perceptions on Gender Equality in Politics and Business*. (გენდერული თანასწორობის გაძლიერება საქართველოში. 2013. *საზოგადოებრივი აზრის კვლევა გენდერულ თანასწორობაზე პოლიტიკასა და ბიზნესში*.)
- Esping-Andersen, G. 1990. *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Princeton University Press: New Jersey. (ესპინგ-ანდერსენი, გ. 1990. *კეთილდღეობის კაპიტალიზმის სამი სამყარო*. პრინსტონის უნივერსიტეტის პრესა: ნიუ ჯერსი)
- Evertsson, M., and A.Z Duvander. 2010. "Parental Leave – Possibility or Trap? Does Family Leave Length Effect Swedish Women’s Labour Market Opportunities?" *European Sociological Review* 27 (4): 435–450 (ევერტსონი,მ., და დუვანდერი, ა.ზ.2010. „დეკრეტული შვებულება – შესაძლებლობა თუ ხაფანგი? ახდენს თუ არა საოჯახო შვებულების ხანგრძლივობა შვედი ქალების შესაძლებლობებზე შრომის ბაზარზე?“, *ევროპის სოციოლოგიური მიმოხილვა*, 27 (4): 435–450)
- Eyraud, F. and Vaughan-Whitehead, D. 2007. *The evolving world of work in the enlarged EU: progress and vulnerability*. International Labour Office. (ეიროდი, ფ. და ვოგან-ვაითედი, დ. 2007. *შრომის ცვალებადი სამყარო გაფართოებულ ევროკავშირში: პროგრესი და დაუცველობა*, შრომის საერთაშორისო ოფისი.)
- Firpo, S., N. Fortin and T. Lemieux. "Decomposing Wage Distributions Using Recentered Influence Function Regressions" University of British Columbia, 2007 (unpublished). (ფირპო, ს. ნ., ფორტინი და ტ. ლემიო „ხელფასებს შორის სხვაობის შემადგენელ ნაწილებად დაშლა შეცვლილი ცენტრის მქონე გავლენის ფუნქციის რეგრესიის გამოყენებით“, გამოუქვეყნებელი მანუსკრიპტი, ბრიტანეთის კოლუმბიის უნივერსიტეტი, 2007).
- Federal Office for Gender Equality. 2018. *Logib – step by step. Introduction for using Logib*. (გენდერული თანასწორობის ფედერალური ოფისი. 2018. *ლოგიპი-ნაბიჯ ნაბიჯ. შესავალი ლოგიპის გამოყენებაში*).
- Fortin, N., T. Lemieux, and S. Firpo. 2011. "Decomposition Methods in Economics", National Bureau of Economic Research, Working Paper No. 16045. (ფორტინი, ნ., ტ. ლემიო, და ს. ფირპო, 2011. „ნაწილებად დაშლის მეთოდი ეკონომიკაში“, სამუშაო ნაშრომები No 16045. ეკონომიკური კვლევის ეროვნული ბიურო) Foubert, P. 2017. "The enforcement of the principle of equal pay for equal work or work of equal value", a legal analysis of the situation in the EU Member States, Iceland, Liechtenstein and Norway, Directorate-General for Justice and Consumers.
- Fouskas, V.K. (ed.) 2014. *The Politics of International Political Economy*. London: Routledge (ფუსკასი, ვ.კ.(რედ) 2014. *საერთაშორისო პოლიტიკური ეკონომიკის პოლიტიკა*. ლონდონი: რათლიჯი) Fouskas, V.K., and Gokay. B. 2014. "Shock Therapy and the Political Economy of the Former Soviet Space." In *The Politics of International Political Economy*. 57–78. London: Routledge. (ფუსკასი, ვ.კ., და გოკაი.ბ.2014. „შოკური თერაპია და პოლიტიკური ეკონომიკა ყოფილი საბჭოთა სივრცეში“. *საერთაშორისო პოლიტიკური ეკონომიკის პოლიტიკა*. 57–78. ლონდონი: რათლეჯი.)

- Fredman, S. 2013. "The Right to Equal Pay for Work of Equal Value", Background Paper for the Working Group on Discrimination against Women in Law and Practice: Economic and Social Life, New York: United Nations. (ფრედმანი, ს. 2013. თანაბარი ღირებულების სამუშაოსთვის თანასწორი ანაზღაურების მიღების უფლება, მოსამზადებელი ნაშრომი კანონმდებლობაში და პრაქტიკაში ქალთა დისკრიმინაციის წინააღმდეგ: ეკონომიკური და სოციალური ცხოვრება, ნიუ-ორკი: გაერთიანებული ერების ორგანიზაცია.)
- —. "The Right to Equal Pay for Work of Equal Value", Background Paper for the Working Group on Discrimination against Women in Law and Practice: Economic and Social Life, New York: United Nations. (— —. თანაბარი ღირებულების სამუშაოსთვის თანასწორი ანაზღაურების მიღების უფლება, მოსამზადებელი ნაშრომი კანონმდებლობაში და პრაქტიკაში ქალთა დისკრიმინაციის წინააღმდეგ: ეკონომიკური და სოციალური ცხოვრება, ნიუ-ორკი: გაერთიანებული ერების ორგანიზაცია)
- Gangl, M., and A. Ziefle. 2009. "Motherhood, Labor Force Behavior, and Women's Careers: An Empirical Assessment of the Wage Penalty for Motherhood in Britain, Germany and the United States." *Demography* 46 (2): 341–369 (განგი, მ. და ზიფლე, ა. 2009. „დედობა, სამუშაო ძალის ქცევა, და ქალების კარიერა: დედობის სახელფასო ჯარიმის ემპირიული შეფასება დიდ ბრიტანეთში, გერმანიაში და ამერიკის შეერთებულ შტატებში“, დემოგრაფია 46(2): 341–369)
- GeoStat. 2018. *Women and Men in Georgia: Statistical Publication*. (საქსტატი. 2018. ქალები და კაცები საქართველოში: სტატისტიკური პუბლიკაცია).
- GORBI. 2019. "Labor Force and Gender in Georgia." *The Financial*, 15 April. (გორბი. 2019. "სამუშაო ძალა და გენდერი საქართველოში". *The Financial*, 15 აპრილი).
- Grimshaw, D. and J. Rubery. 2015. *The motherhood pay gap: A review of the issues, theory and international evidence*. Conditions of Work and Employment Series No. 57. ILO. (გრიმშო, დ. და რუბერი, ჯ., 2015. დედობასთან დაკავშირებული სახელფასო სხვაობა: საკითხების, თეორიისა და საერთაშორისო გამოცდილების მიმოხილვა. სამუშაო პირობებისა და დასაქმების სერია, No. 57. შსო.)
- Grimshaw, D., Fagan, C., Hebson, G. and Tavora, I. (eds). 2017. *Making Work More Equal: A New Labour Market Segmentation Approach*. Manchester: Manchester University Press (გრიმშო, დ., ფაგანი, ს. ჰებსონი, ჯ. და ტავორა, ი. (რედ). 2017. შრომის უფრო თანასწორად გადაქცევა: შრომის ბაზრის სეგმენტაციის ახალი მიდგომა. მანჩესტერი. მანჩესტერის უნივერსიტეტის პრესა)
- Hart, R.K., S.N. Andersen and N. Drange. 2016. "The Father's Quota: An Earnings Equalizer?", Paper presented at the annual meeting of the Population Association of America, Washington. (ჰარტი, რ.კ., ს.ნ. ანდერსონი და ნ.დრანგე. 2016? „მამობის კვოტა: გამომუშავების გათანაბრება?“, ნაშრომი წარმოდგენილია ამერიკის მოსახლეობის ასოციაციის ყოველწლიურ შეხვედრაზე, ვაშინგტონში.)
- Hausman, J. 1978. "Specification tests in econometrics." *Econometrica* 46 (6): 1251–1272. (ჰაუსმანი, ჯ. 1978. „სპეციფიკაციის ტესტები ეკონომეტრიკაში“, *ეკონომეტრიკა*, 46, გვ. 1251-1272)
- Hausman, J. A., and W.E. Taylor. 1981. "Panel data and unobservable individual effects." *Econometrica* 49 (6): 1377–1398. (ჰაუსმანი, ჯ.ა., ტელიორი, ვ.ე. 1981. „პანელური მონაცემები და უხილავი ინდივიდუალური ეფექტები“. *ეკონომეტრიკა* 49(6): 1377 1398)
- Hayter, S. (ed.). 2011. *The Role of Collective Bargaining in the Global Economy*. Negotiating for Social Justice. ILO. (ჰაიტერი, ს. (რედ). 2011. კოლექტიური მოლაპარაკებების როლი გლობალურ ეკონომიკაში. მოლაპარაკება სოციალური სამართლიანობისთვის. შსო.)
- Hayter, S. and Weinberg, B. 2011. "Mind the gap: collective bargaining and wage inequality." In *The Role of Collective Bargaining in the Global Economy*, edited by S. Hayter. Surrey: Edward Elgar Publishing. (ჰაიტერი, ს. და ვინბერგი, ბ. 2011. „გათვალისწინეთ სხვაობა: კოლექტიური მოლაპარაკებები და სახელფასო უთანასწორობა“. *კოლექტიური მოლაპარაკებების როლი გლობალურ ეკონომიკაში*, რედაქტირებულია ს. ჰაიტერი. სარი: ედვარდ ელგარის გამომცემლობა).

- Hepple, B., M. Coussey and T. Choudhury. 2000. *Equality: A New Framework, Report of the Independent Review of the Enforcement of UK Anti-Discrimination Legislation*. Cambridge: The University of Cambridge Centre for Public Law and Judge Institute of Management Studies. (პეფლე, ბ., ქუსი, მ., და თ. ჩაუდჰარი. 2000. *თანასწორობა: დიდი ბრიტანეთის ანტიდისკრიმინაციული კანონმდებლობის აღსრულების ახალი ჩარჩო და ანგარიში*. კემბრიჯის უნივერსიტეტის საჯარო სამართლის ცენტრი და მენეჯმენტის სწავლების სამოსამართლო ინსტიტუტი)
- ILO. 2009. *Promoting Equity: gender-neutral job evaluation for equal pay. A step-by-step guide*. (მსო. 2009. *თანასწორობის ხელშეწყობა: გენდერულად ნეიტრალური შეფასება სამუშაო ადგილზე თანასწორი ანაზღაურებისთვის. დეტალური სახელმძღვანელო*).
- —. 2016. [Minimum Wage Policy Guide: Full Chapters](#). (— —. 2016 მინიმალური ხელფასის პოლიტიკის სახელმძღვანელო: სრული თავები).
- —. 2018/19 *Global Wage Report: What lies behind gender pay gaps?* (— —. 2018/19 *გლობალური სახელფასო ანგარიში: რა არის გენდერული ნიშნით ხელფასის სხვაობის მიღმა?*)
- —. 2019. *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*. (— —. 2019. *კონვენციებისა და რეკომენდაციების გამოყენების ექსპერტთა კომიტეტის ანგარიში*)
- —. 2019 *Closing the Gender Pay Gap: What Role for Trade Unions? ACTRAV Policy Brief*. (— —. 2019. *ანაზღაურებებს შორის გენდერული სხვაობის შემცირება: რა როლს ასრულებენ პროფკავშირები? შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის დასაქმებულთა დონისძიებების ბიუროს ACTRAV-ის პოლიტიკის მოძიხილვა*)
- IMF. 2018. *Country Report No. 18/373 Georgia*. (საერთაშორისო სავალუტო ფონდი. 2018. *ქვეყნის ანგარიში No. 18/373 საქართველო*)
- —. 2017. *Country Report No. 18/199 Georgia*. (— —. 2017. *ქვეყნის ანგარიში No 18/199 საქართველო*)
- Progress Report on the National Action Plan of 2014–2016 for the Implementation of Gender Equality Policy in Georgia*. 2016. (გენდერული თანასწორობის პოლიტიკის განხორციელება საქართველოში, საქართველოს ეროვნული სამოქმედო გეგმის პროგრესის ანგარიში. 2016.)
- Jalagania, L. and T. Nadareishvili. 2014. *Gender Discrimination in Labour Relations*. USAID: Article 42. (ჯალაღანია, ლ. და თ. ნადარეიშვილი. 2014. *გენდერული დისკრიმინაცია შრომით ურთიერთობებში*. ამერიკის შეერთებული შტატების განვითარების სააგენტო: მუხლი 42.)
- Johansson, E-A. 2010. "The effect of own and spousal parental leave on earnings", IFAU Working Paper No. 4. (იოჰანსონი, ი-ა. 2010. „საკუთარი და მეუღლის მშობლის შვებულების გავლენა შემოსავალზე“, IFAU სამუშაო დოკუმენტი No. 4)
- Khitarishvili, T. 2009. *Explaining the Gender Wage Gap in Georgia*. (ხითარეიშვილი, თ. 2009. *გენდერული ნიშნით სახელფასო სხვაობის ახსნა საქართველოში*)
- —. 2010. "Assessing the Returns to Education in Georgia", Levy Economics Institute of Bard College Working Paper No. 608. (— —. 2010. "განათლებაზე დაბრუნების შეფასება საქართველოში", ლევის ეკონომიკის ინსტიტუტი, ბარდ კოლეჯის სამუშაო პუბლიკაცია No. 608)
- —. 2013. "Evaluating the Gender Wage Gap in Georgia, 2004 – 2011", Levy Economics Institute of Bard College Working Paper No. 768. (— —. 2013. „ხელფასებს შორის გენდერული სხვაობის შეფასება საქართველოში, 2004-2011“, ლევის ეკონომიკის ინსტიტუტის სამუშაო პუბლიკაცია 768)
- —. 2016. "Two Tales of Contraction: Gender Wage Gap in Georgia before and after the 2008 Crisis." *IZA Journal of Labor and Development* 5 (14): 1–28. (— —. 2016. „შემცირების ორი ისტორია: ხელფასებს შორის გენდერული სხვაობა 2008 წლის კრიზისამდე და კრიზისი შემდეგ, IZA-ს ჟურნალი შრომისა და განვითარების შესახებ, 5(14), გვ. 1-28)

- —. 2018. “Gender Pay Gaps in the Former Soviet Union: A Review of the Evidence”, Levy Economics Institute of Bard College Working Paper No. 899. (— —. 2018. “გენდერული სახელფასო სხვაობები ყოფილ საბჭოთა კავშირში: მტიციებულებების მიმოხილვა”, ლევის ეკონომიკის ინსტიტუტის სამუშაო პუბლიკაცია No. 899)
- Khitarishvili, T., L. Rodriguez-Chamussy, L. and N. Sinha. 2018. “Occupational Segregation and Declining Gender Wage Gap. The Case of Georgia”, World Bank Group, Policy Research Working Paper No. 8583. (ხითარიშვილი, თ., როდრიგუზ-ჩამუსი, ლ. და სინჯა, ნ. .2018. „სეგრეგაცია საქმიანობის ტიპების მხრივ და ხელფასებს შორის გენდერული სხვაობის შემცირება. საქართველოს მაგალითი,“ მსოფლიო ბანკის ჯგუფი, პოლიტიკის კვლევა 8583)
- Killewald, A. 2012. “A Reconsideration of the Fatherhood Premium: Marriage, Co-residence, Biology, and Fathers’ Wages.” *American Journal of Sociology* 78 (1): 96–116. (კილევალდი, ა. 2012. „მამობის პრემიის გადახედვა: ქორწინება, ბიოლოგია და მამების ხელფასები“. *ამერიკის სოციოლოგიის ჟურნალი*, 78(1):96-116)
- Kiria, L. 2014. *The Gender Pay Gap: The Case of Georgia*. Tbilisi: Ivane Javakhishvili Tbilisi State University. (ქირია, ლ. 2014. *გენდერული სახელფასო სხვაობა: საქართველოს მაგალითი*. თბილისი: ივანე ჯავახიშვილის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი.)
- Kuddo, A., Robalino, D. and M. Weber. 2015. *Balancing Regulations to Promote Jobs: From employment contracts to unemployment benefits*. World Bank Group. (კუდო, ა., რობალინო, დ. და მ. ვებერი. 2015. *რეგულაციების ბალანსირება სამუშაოების ხელშესაწყობად: დასაქმების კონტრაქტებიდან უმუშევრობის შედავათებამდე*. მსოფლიო ბანკის ჯგუფი)
- Labadze, L. and M. Tukashvili. 2013. *Cost and Benefits of Labour Mobility between the EU and the Eastern Partnership Countries. Country report: Georgia*. (ლაბაძე, ლ., მ. ტუხაშვილი. 2013. *ევროკავშირსა და აღმოსავლეთ პარტნიორობის ქვეყნებს შორის სამუშაო ძალის მობილურობის ხარჯები და სარგებელი*. ქვეყნის ანგარიში: საქართველო)
- Leythienne, D. and P. Ronkowski. 2018. “A decomposition of the unadjusted gender pay gap using Structure of Earnings Survey data”, Eurostats Statistical Working Papers. (ლეითენი, დ. და პ. რონკოვსკი. 2018. „ანაზღაურებებს შორის დაუკორექტირებელი გენდერული სხვაობის შემადგენელ ნაწილებად დაშლა ანაზღაურებების კვლევის მონაცემების სტრუქტურის გამოყენებით“, ევროსტატის სტატისტიკური სამუშაო დოკუმენტები)
- Litwin, B.S. 2015. *Determining the Effect of the Minimum Wage on Income Inequality*. Gettysburg College. (ლითვინი, ბ.ს. 2015. *მინიმალური ხელფასის ეფექტის განსაზღვრა შემოსავლის უთანასწორობაზე*. გეტისბურგის კოლეჯი.)
- Lundberg, S. and E. Rose. 2002. “The effects of sons and daughters on men’s labor supply and wages.” *The Review of Economics and Statistics* 84 (2): 251–268 (ლუნდბერგი, შ. და ე.როუზი. 2002. „შვილების გავლენა კაცების შრომის მიწოდებასა და ხელფასებზე“. *ეკონომიკის და სტატისტიკის მიმოხილვა* 84(2):251-268)
- Margvelashvili, K. 2017. *Women’s economic empowerment in Georgia. Analysis of Existing Policies and Initiatives*. (მარგველაშვილი, ქ. 2017. *ქალთა ეკონომიკური გაძლიერება საქართველოში*. არსებული პოლიტიკისა და ინიციატივების ანალიზი)
- Metcalf, D. 2008. “Why has the British National Minimum Wage had Little or No Impact on Employment?” *Journal of Industrial Relations* 50 (3): 489–512. (მეტკალფი, დ. .2008. “რატომ ქონდა ბრიტანეთში მინიმალურ ხელფასსმცირე ან არანაირი გავლენა დასაქმებაზე?“, *ინდუსტრიული ურთიერთობების ჟურნალი*, 50(3), 489–512)
- Metcalf, D., K. Hansen and A. Charlwood. 2000. “Unions and the Sword of Justice: Unions and Pay Systems, Pay Inequality, Pay Discrimination and Low Pay”, CEP Discussion Paper No. 452. (მეტკალფი, დ., ჰანსენი, ქ., და ა. ჩარლუდი. 2000.: „პროფკავშირები და სამართლიანობის მახვილი: პროფკავშირები და ანაზღაურების სისტემები, უთანასწორობა ანაზღაურებებს შორის, ანაზღაურება და დისკრიმინაცია და დაბალი ანაზღაურება“, CEP სადისკუსიო სტატია 452)

- Militaru, E., M.E. Popescu, A. Cristescu and M.D Vasilescu. 2019. "Assessing Minimum Wage Policy Implications upon Income Inequalities. The Case of Romania." *Sustainability* 11 (9): 2542. (მილიტარუ, ე., პოპესკუ, მ.ე., კრისტესკუ, ა., და მ.დ. ვასილესკუ. 2019. „მინიმალური ხელფასის პოლიტიკის გავლენა შემოსავლების უთანასწორობაზე. რუმინეთის მაგალითი.“ მდგრადი განვითარება 11, 2542)
- Georgia, Ministry of Economy and Sustainable Development. 2017. *Labour Market Analysis of Georgia*. (საქართველო, ეკონომიკის და მდგრადი განვითარების სამინისტრო. 2017. საქართველოში შრომის ბაზრის ანალიზი)
- Oaxaca, R. 1973. "Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets." *International Economic Review* 14 (3): 693–709. (ოაქსაკა, რ. 1973. „კაცებისა და ქალების ხელფასებს შორის სხვაობა ურბანულ შრომის ბაზრებზე“, *საერთაშორისო ეკონომიკის მიმოხილვა*, 14(3), 693–709)
- OECD. 1998. *Making the most of the minimum: statutory minimum wages, employment and poverty*. (ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია. 1998. *მინიმუმის მაქსიმალური გამოყენება: ნორმატიული მინიმალური ხელფასი, დასაქმება და სიღარიბე*)
- —. 2012. *Reducing income inequality while boosting economic growth: Can it be done?* (— —. 2012. *შემოსავლებს შორის უთანასწორობის შემცირება ეკონომიკური ზრდის გაძლიერების პარალელურად: შესაძლებელია?*)
- —. 2015. *In It Together: Why Less Inequality Benefits All*. (— —. 2015 *ერთად: რატომ არის ნაკლები უთანასწორობა სასარგებლო ყველასთვის*)
- Pillinger, J., V. Schmidt and N. Wintour. 2016. *Negotiating for gender equality: Issue Brief No. 4 – Labour Relations and Collective Bargaining*. ILO. (ფილინგერი, ჯ., შმიდტი, ვ. და ნ. ვინტური. 2016. *მოლაპარაკებები გენდერული თანასწორობის მისაღწევად: გამოშვება No. 4 – შრომითი ურთიერთობები და კოლექტიური მოლაპარაკებები*. შსო.)
- Pollert, A., and A. Charlwood. 2009. "The vulnerable worker in Britain and problems at work." *Work, Employment & Society* 23 (2): 343–362 (პოლერტი, ა. და შარლუუდი, ა. .2009. „მოწყვლადი მუშაკი და შრომის პრობლემები ბრიტანეთში“, *შრომა, დასაქმება და საზოგადოება*, 23(2): 343–362)
- Ponthieux, S. and D. Meurs. 2015. "Gender Inequality". In *Handbook of Income Distribution, Volume 2*, edited by Atkinson, A.B. and F. Bourguignon. 981–1146. North-Holland: Elsevier. (პონტიუ, ს. და მერსი, დ . 2015. „გენდერული თანასწორობა“, გვ. 981–1146, მოცემულია ატიკინსონი, ა.ბ. და ბურინონი, ფ. (რედაქტორები) „შემოსავლების განაწილების სახელმძღვანელო, ტომი 2“, ნორს ჰოლანდი: ელსევერი)
- Prechal, A., S.P Susanne, S.D Burri, I. van Seggelen and G. de Graaff. (eds). 2007. *Legal Aspects of the Gender Pay Gap: Report by the Commission’s Network of legal experts in the fields of employment, social affairs and equality between men and women*. European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. (პრეჩალი, ა., ს.პ სუსან, ს. დ ბური, ს., ვან სეგელენი, ი., და გ. დე გრააფი. 2007. *ანზღაურებებს შორის გენდერული სხვაობის სამართლებრივი ასპექტები ანგარიში მოამზადეს კომისიის სამართლის ექსპერტებმა დასაქმების, სოციალურ და გენდერული თანასწორობის სფეროებში, დასაქმება და სოციალური საკითხები, ევროკომისია*)
- Rege, M., and I.F. Soli. 2013. "The Impact of Paternity Leave on Fathers’ Future Earnings." *Demography* 50: 2255–2277 (რეგე, მ., და ი.ფ.სოლი.2013. "მამობის შვებულების გავლენა მამების მომავალ შემოსავალზე." *დემოგრაფია* 50: 2255–2277)
- Regional Human Development Report. 2016. *Progress at Risk: Inequalities and Human Development in Eastern Europe, Turkey, and Central Asia*. (რეგიონალური ადამიანის განვითარებულს ანგარიში. 2016. *პროგრესი რისკის ქვეშ: უთანასწორობა და ადამიანი განვითარება აღმოსავლეთ ევროპაში, თურქეთსა და ცენტრალურ აზიაში*.)
- Rowthorn, R. 1992. "Centralisation, Employment and Wage Dispersion." *The Economic Journal* 102 (412): 506–523. (როუთორნი, რ. 1992. „ცენტრალიზაცია, დასაქმება და ხელფასების დისპერსია“, *ეკონომიკური ჟურნალი* 102 (412): 506–523)

- Rubery, J. and D. Grimshaw. 2009. *Gender and the minimum wage: Conference on Regulating for Decent Work – Innovative labour regulation in a turbulent world*. International Labour Office. (რუბერი, ჯ. და გრიშმუ, დ. 2009. გენდერი და მინიმალური ხელფასი, დირსეული სამუშაოს რეგულირება – შრომის ინოვაციური რეგულირება ტურბულენტურ სამყაროში. შრომის საერთაშორისო ოფისი)
- Rubery, J. and A. Koukiadaki. 2016. *Closing the gender pay gap: a review of the issues, policy mechanisms and international evidence*. International Labour Office. (რუბერი, ჯ. და კუკიადაკი, ა. 2016. ანაზღაურებებს შორის გენდერული სხვაობის შემცირება: საკითხების, პოლიტიკის მექანიზმებისა და საერთაშორისო გამოცდილების მიმოხილვა. შრომის საერთაშორისო ოფისი)
- Sandberg, P.K. 2017. “Intertwining Gender Inequalities and Gender-neutral Legitimacy in Job Evaluation and Performance-related Pay.” *Gender, Work and Organization* 24 (2): 156–170. (სანდბერგი, პ.კ. 2017. „ გენდერული უთანასწორობისა და გენდერულად ნეიტრალური ლეგიტიმაციის ურთიერთდაკავშირება სამსახურში შეფასება და შესრულებასთან დაკავშირებული ანაზღაურება “. *გენდერი, შრომა და ორგანიზაცია* 24 (2): 156–170)
- Smith, M. 2010. *The Gender Pay Gap in the EU – What policy responses?* France: Grenoble Ecole de Management. (სმიტი, მ. 2010. ანაზღაურებებს შორის გენდერული სხვაობა ევროკავშირში – რა სახის პოლიტიკა პასუხად? საფრანგეთი: გრენობლის მენეჯმენტის სკოლა)
- Stier, H., N. Lewin-Epstein and M. Braun. 2001. “Welfare Regimes, Family-Supportive Policies, and Women's Employment along the Life Course.” *The American Journal of Sociology* 106 (6): 1731–1760. (სტიერი, ჰ., ნ. ლევინ-ეპსტაინი და მ.ბრაუნი. 2001. „სოციალური რეჟიმები, ოჯახის მხარდაჭერის პოლიტიკა, და ქალების განგრძობითი დასაქმება“, *ამერიკის სოციოლოგიის ჟურნალი*, 106 (6): 1731-1760)
- Transparency International Georgia. 2010. *The Georgian Trade Union Movement*. (საერთაშორისო გამჭვირვალობა საქართველო. 2010. საქართველოს პროფესიული კავშირის მოძრაობა)
- Transparency International. 2015. *The State of Corruption: Armenia, Azerbaijan, Georgia, Moldova and Ukraine*. (საერთაშორისო გამჭვირვალობა. 2015. კორუფციის მდგომარეობა: სომხეთი, აზერბაიჯანი, საქართველო, მოლდოვა და უკრაინა.)
- USAID. 2016. “Georgia: Recent trends and drivers of poverty reduction”. (ამერიკის შეერთებული შტატების განვითარების სააგენტო. 2016. “საქართველო: სიღარიბის შემცირების უახლესი ტენდენციები და მამოძრავებელი ძალა“)
- . 2018. *Gender Equality in Georgia: Barriers and Recommendations: Volume I and II*. (— . 2018. გენდერული თანასწორობა საქართველოში: ბარიერები და რეკომენდაციები: ტომი I და II)
- Wladasch, K. 2015 *The Sanctions Regime in Discrimination Cases and its Effects*. Equinet: European network of equality bodies and the Ludwig Boltzmann Institute. (ვლადაშ, კ. 2015 სანქციების რეჟიმები დისკრიმინაციის საქმეებში და მათი ეფექტები ევროპული თანასწორობის ორგანოების ქსელი და ლუდვიგ ბოლცმანის ინსტიტუტი)
- World Bank Group. 2016. *Georgia Country Gender Assessment. Poverty and Equity Global Practice*. (მსოფლიო ბანკის ჯგუფი. 2016. ეროვნული გენდერული შეფასება საქართველოში. სიღარიბე და თანასწორი გლობალური პრაქტიკა)
- . 2019. “Doing Business 2019: Training for Reform.” (— . 2019. “ბიზნესის კეთება 2019: რეფორმისთვის მზადება)
- World Economic Forum. 2018. *The Global Gender Gap Report*. (მსოფლიო ეკონომიკური ფორუმი. 2018. გლობალური ანგარიში გენდერული ნიშნით სახელფასო სხვაობაზე.)
- Zabalza, A. and Z. Tzannatos. 1985. *Women and Equal Pay: The Effects of Legislation on Female Employment and wages in Britain*. Cambridge: Cambridge University Press. (ზაბალზა, ა. და ზ.ცანატოსი. 1985. ქალები და თანაბარი ანაზღაურება: კანონმდებლობის გავლენა ქალების დასაქმებაზე და ხელფასებზე ბრიტანეთში. კემბრიჯი: კემბრიჯის უნივერსიტეტის პრესა)

▶ დანართი I. კოლექტიური მოლაპარაკებები და ეკონომიკური სტაბილურობა ისლანდიაში

ჩარჩო შეთანხმება ხელფასებთან დაკავშირებული შეთანხმებებისა და შრომის კანონმდებლობის ცვლილებების შესახებ

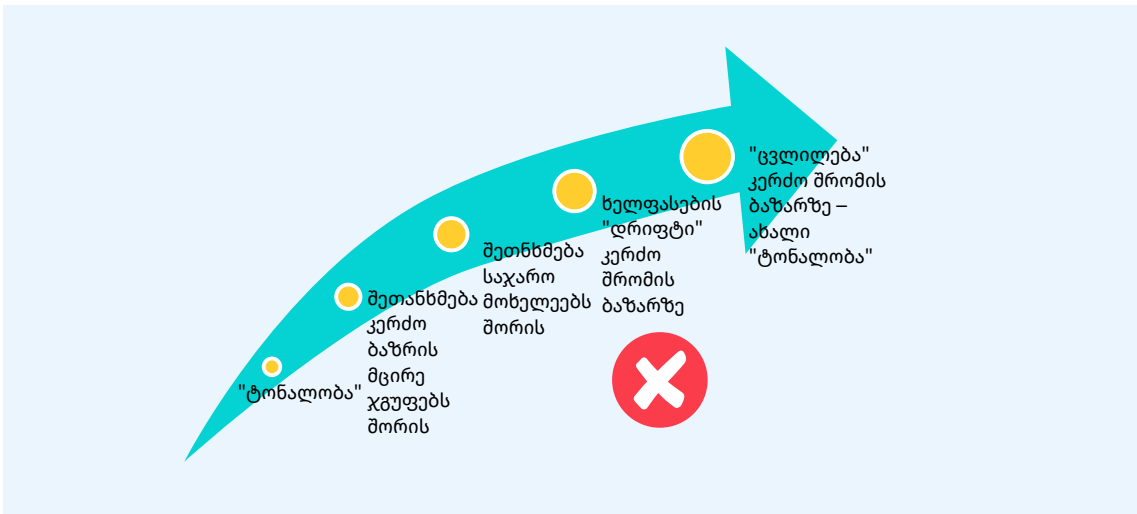
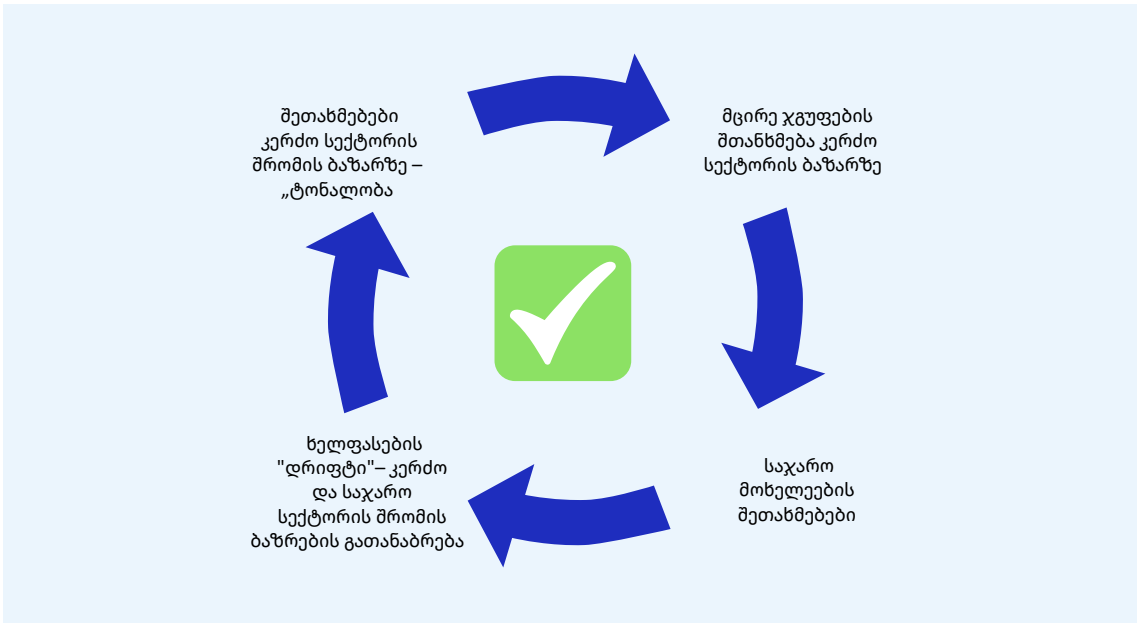
ხელფასების შესახებ შეთანხმებების ჩარჩო უნდა ემსახურებოდეს ამ შეთანხმებების მთავარ მიზანს, რომელიც გულისხმობს მსყიდველობითი უნარის ზრდას სტაბილური ფასების საფუძველზე. ჩრდილოეთის ქვეყნებმა ჩამოაყალიბეს ამგვარი შეთანხმებების ჩარჩოები შრომის კანონმდებლობისა და შრომის ბაზარზე არსებულ ყველა ძირითად კონფედერაციას შორის მიღწეული შეთანხმებების საფუძველზე. ჩარჩო შეთანხმებები აზუსტებს წესებს, რომლებიც კონფედერაციების მიღმა მყოფ კავშირებსაც არ აძლევს დამოუკიდებლად მოქმედების თავისუფლებას.

დანის შრომის ბაზრის მოდელი ეფუძნება ფორმალურ შეთანხმებას შრომის კონფედერაციას, დამქირავებელთა კონფედერაციასა და მთავრობას შორის, რომლის თანახმად ექსპორტის სექტორში (ნოვატორული სფეროები) მოღვაწე მხარეებს ეკისრებათ ვალდებულება, რომ მაგალითი მისცენ სხვებს ხელფასების გაზრდის მხრივ ხელფასებთან დაკავშირებული შეთანხმებების საფუძველზე, რომლებიც შეესაბამება სექტორის კონკურენტუნარიანობას. შრომის ბაზარზე არსებულ სოციალურ პარტნიორებს შორის მიღწეული შეთანხმების თანახმად, სხვა კერძო სექტორებში ან საქმიანობის სფეროებში შრომის ბაზრის მონაწილეები მოლაპარაკებას აწარმოებენ იმავე მიმართულებით. თუ შეთანხმების მიღწევა არ ხდება კონკრეტული დროის განმავლობაში, მედიატორი მხარეებს აძლევს განსაზღვრულ ვადას შეთანხმებების მისაღწევად, სხვაგვარად მის შემთავაზება გავრცელდება ჯერ კიდევ განხილვის პროცესში მყოფ კონტრაქტებზე. ამას უწოდებენ „მიჯაჭვის“ ეფექტს, რაც ნიშნავს იმას, რომ უფრო მცირე ჯგუფები მიბმული არიან კოლექტიური მოლაპარაკების შეთანხმებებზე, რომლებიც ფორმალური წინადადების სახით ვრცელდება და რომელთა კენჭი ეყრება ერთობლივი ხმის მიცემის გზით. ამგვარად, წინადადება მიღებული ან უარყოფილია ერთობლივად. უარყოფის შემთხვევაში, ხუთი დღის შემდეგ იწყება საერთო გაფიცვა. საჯარო სექტორის შრომის ბაზარზე მხარეებს შორის მოლაპარაკებები ჩვეულებრივ იწყება ერთ წლის შემდეგ და ასევე ითვალისწინებს საექსპორტო სექტორების მაგალითს. ამავდროულად, საჯარო მოხელეებს აქვთ გარანტია, რომ შენარჩუნებული იქნება თანასწორობა კერძო სექტორის მუშაკებთან მიმართებაში, საკონტრაქტო პერიოდში ხელფასების ცვლილების (drift) მხრივ.

ამგვარად, მუშაკთა მცირე ჯგუფებს გაუჭირდებათ მოდელის სტაბილურობის შერყევა და საერთო შეთანხმებით გათვალისწინებულზე უფრო მაღალი ხელფასების მოთხოვნა, მაგალითად, გაფიცების გზით.

დანიაში სახელმწიფო მედიატორს აქვს დიდი რესურსები, რომლებიც ხელს უწყობს მოდელის სტაბილურობას. მან შეიძლება ჯგუფები დააკავშიროს ერთმანეთთან შუამავლის წინადადების საშუალებით, თუ მათ აქვთ საკონტრაქტო პირობები და ძირითადი ურთიერთობები ერთმანეთთან, ან მან შეიძლება გადადოს მხარის გაფიცვა, თუკი ჩათვლის, რომ კონტრაქტები არ არის სრულად დამტკიცებული ან არსებობს გადადების სხვა მიზეზები. ამგვარად უზრუნველყოფილია შრომის ბაზრის ბალანსი იქამდე, ვიდრე ხელფასების ჩამოყალიბების ახალი ციკლი დაიწყება. ხელფასების ცვლილებები ინდივიდუალური ჯგუფებისთვის ზოგადად შედარებადია. იგივე წესები მოქმედებს ნორვეგიაში. შვედეთში, თანახმად კანონისა სახელმწიფო მედიატორების შესახებ, სახელმწიფო მედიატორს არ აქვს უფლება, რომ პირდაპირ ჩაერიოს გადაწყვეტილებაში, რომელიც ცდება ე.წ. ქვეყნის ნიშნულს. თავად ნიშნული არის ხელფასის ცვლილება, რომელიც შეთანხმდა საექსპორტო ინდუსტრიაში.

ზემოთ მოცემული სურათი წარმოადგენს ჩრდილოეთის შრომის ბაზრის მოდელის კარგ ილუსტრაციას.



ისლანდიაში განსხვავებული სიტუაციაა. ჩვეულებრივ, ხელფასების განვითარებას შორის მნიშვნელოვანი აცდენაა, ნაწილობრივ, ინდივიდუალური ჯგუფების ხელფასების „დრიფტის“ გავლენის გამო. კერძო სექტორის შრომის ბაზრის მაგალითები ყოველთვის არ არის გათვალისწინებული კოლექტიური მოლაპარაკებების შედეგად მიღწეული შეთანხმებების დროს და ხშირად გამოიყენება, როგორც საწყისი წერტილი მცირე ჯგუფებში, რომლებიც ხშირად მიმართავენ გაფიცვებს ხელფასების მსხვილი მატების მისაღწევად. ამგვარად, არსებობს და ნარჩუნდება დაქირავებულთა ჯგუფებს შორის ბალანსის ნაკლებობის საფუძველი და ხელფასთან დაკავშირებული მოლაპარაკებების დიდი ნაწილი მოიცავს მუშაკთა ინდივიდუალური ჯგუფების შედარებითი მდგომარეობის აღწერას. ისლანდიაში მოლაპარაკების თითოეული პროცესი წარმოქმნის ახალი დისბალანსს, რომელიც ახალი ციკლის საგანი ხდება, განსხვავებით ჩრდილოეთს ქვეყნებიდან, სადაც ბალანსი არ ირღვევა თითოეულ ციკლის შედეგად მიღებული პირველი კონტრაქტების შემდეგ, ვიდრე არ მოხდება მათი განახლება.

მეტიც, სახელმწიფო მედიატორს არ აქვს საშუალებები, რომლებიც აქვს დანიის მედიატორს ჯგუფების გასაერთიანებლად ან აქციების გადასაგდებად. ამგვარი, თუმცა განსხვავებული, წყაროები არსებობს სახელმწიფო მედიატორებთან ნორვეგიაში, შვედეთსა და დანიაში და მიჩნეულია მეტად მნიშვნელოვან ფაქტორად ამ ქვეყნების შრომის ბაზრის მოდელის სტაბილურობის თვალსაზრისით.

ფორმალური შეთანხმება სოციალური მოდელის საფუძველზე

როგორც ზემოთ აღინიშნა, ჩრდილოეთის სოციალურმა მოდელმა რამდენჯერმე აჩვენა, რომ მას უკეთესად შეუძლია როგორც ეკონომიკის სწრაფ ზრდასთან, ასევე რეცესიებთან გამკლავება სხვა ქვეყნების მოდელთან შედარებით.⁵⁸ ჩრდილოეთის მცირე ღია საბაზრო ეკონომიკის უნარი, რომ გააერთიანოს თანასწორობა და ეფექტიანობა უკავშირდება სამი სვეტის ურთიერთმიმართებას, რომლებიც ერთად ქმნიან ჩრდილოეთის სოციალური მოდელის სამკუთხედს. ეს სვეტებია:

- ▶ **ნათელი და გონივრული ეკონომიკური პოლიტიკა**, დაფუძნებული აქტიურ ეკონომიკურ ღონისძიებებზე სტაბილურობის უზრუნველსაყოფად, უცხოური ბაზრების წვდომაზე თავისუფალი ვაჭრობის გზით და ხელფასების თანმიმდევრული ფორმირებაზე, რაც აძლიერებს ეკონომიკის ზრდას, სრულ დასაქმებას და სოციალურ ცვლილებებს.
- ▶ **სოციალური კეთილდღეობის ექსტენსიური სისტემა**, დაფუძნებული შემოსავლების ზოგად უსაფრთხოებასა და იმ სერვისების წვდომაზე, რომლებიც განაპირობებენ დასაქმებაში მაღალ მონაწილეობას და მუშაკთა მობილურობას. ეს სისტემა ასევე მოიცავს უფასო ან ხელმისაწვდომ განათლებას ისევე, როგორც ჯანმრთელობისა და სოციალური დანაშარების სერვისებს, რომლებიც ფინანსდება გადასახადებიდან და უზრუნველყოფს თანასწორობას და ბალანსს ცხოვრების სტანდარტების, ჯანმრთელობისა და სამუშაო შესაძლებლობების მხრივ.
- ▶ **კარგად ორგანიზებული შრომის ბაზარი**, დაფუძნებული კანონმდებლობისა და კოლექტიური მოლაპარაკებების ურთიერთქმედებაზე, 'მშვიდობის' მუხლებზე კოლექტიური შეთანხმებების მოქმედების პერიოდში და ხელფასების ცენტრალიზებულ კოორდინირებაზე, რომლის დროს ძლიერი ასოციაციები, რომელთაც აქვთ ინტერესი ექსპორტისა და კონკურენტუნარიანობის მიმართ, ხელმძღვანელობენ მოლაპარაკებებისა და სამმხრივი შეთანხმებების მიღწევის პრინციპით. აქცენტი კეთდება შრომის აქტიურ საბაზრო პოლიტიკაზე, რომელიც ფოკუსირებულია მონაწილეობაზე, განგრძობით სწავლასა და მობილურობაზე.

როგორ მოახერხა ამ სოციალურმა მოდელმა სტაბილური ზრდისა და თანასწორი განაწილების მიზნების უკეთესად მიღწევას? ამ კითხვაზე პასუხის გასაცემად, ჩვენ უნდა განვიხილოთ ამ საფუძვლების მიღმა მდგარი ორგანიზაციებისა და ინსტიტუტების, პოლიტიკური პარტიებისა და სოციალური პარტნიორების ურთიერთმოქმედება. ეს ძალიან განსხვავდება ავტომატური პროცესისგან, რომლის შექმნა შესაძლებელია სამართლებრივი ღონისძიებების საშუალებით. ეს მოდელი დამყარებულია ძირითადი მონაწილეების - პოლიტიკური პარტიებისა და სოციალური პარტნიორების -საკმარის გავლენაზე, მოქმედების თავისუფლებასა და უფლებამოსილებაზე, რომ მოიძიონ საერთო გადაწყვეტილებები და განახორციელონ ან აღასრულონ საჭირო ქმედებები, რომლებიც აუცილებელია ამ სამ სფეროში წარმატებული შედეგების მისაღწევად.

ეს არგუმენტი ასევე ხაზს უსვამს იმ ფაქტს, რომ მოდელის შედეგები არ ხორციელდება კანონებისა და რეზოლუციების საშუალებით, და მათ არ ესმება ხორცი თავისთავად. ეს არის ფრთხილი ურთიერთქმედება, რომლის ყველა ასპექტი უნდა იყოს ნასაზრდოები იმგვარად, რომ მხარეებს ქონდეთ შესაძლებლობა და ძალა, რომ გააგრძელონ პარტნიორული ურთიერთობა. სწორედ ამიტომ საჭიროა პოლიტიკურ ძალებს შორის მასშტაბური თანამშრომლობა, რომ არ წარმოიქმნას მუდმივად ცვალებადი პოლიტიკა და მიზნები პოლიტიკურ არენაზე.

58 See also <https://www.economist.com/leaders/2013/02/02/the-next-supermodel>

ამ ურთიერთქმედების და ფაქტორების ძალიან კარგი მაგალითია კავშირი ერთგვაროვან სახელფასო პოლიტიკას, ეკონომიკურ პოლიტიკასა და სოციალური კეთილდღეობის პოლიტიკას შორის. გონივრული და ზრდის მასტიმულირებელი ეკონომიკური პოლიტიკით, რომელიც მეტ სამუშაო ადგილებზე, უფრო მაღალ მინიმალურ ხელფასსა და შრომის დანახარჯების სტაბილურ ზრდაზეა ორიენტირებული, ერთგვაროვანი სახელფასო პოლიტიკა საბაზრო კონკურენციასთან ერთად უბიძგებს დაბალი პროდუქტიულობის მქონე კომპანიებს, რომ განახორციელონ რესტრუქტურისაცა და ხარჯების რაციონალიზაცია. ამავდროულად, ახალი ინვესტიციების ჩადება ხდება იმ კომპანიებში, რომლებიც გამოირჩევა უფრო მაღალი პროდუქტიულობით და მაღალი შემოსავლების მიღების შესაძლებლობით. თავისუფალ წვდომას უცხოურ ბაზარზე გადამწყვეტი მნიშვნელობა აქვს უცხოურ ვაჭრობაში თანასწორობის მნიშვნელობიდან გამომდინარე. სოციალური კეთილდღეობის სისტემის საშუალებით უზრუნველყოფილმა სოციალურმა დაცვამ, აქტიურმა საბაზრო პოლიტიკამ, რომელიც გადამზადებას, პროფესიულ რეაბილიტაციასა და მობილობას მოიცავს, შესაძლებელი გახდა კონსენსუსის შენარჩუნება ამგვარ რესტრუქტურისაცა და კავშირებით.

მეტიც, ამ მოდელმა სოციალურ პარტნიორებს მისცა შესაძლებლობა, რომ ემუშავათ ერთად პროდუქტიულობის გასაზრდელად და გასახლებლად როგორც რეგიონალურ, ასევე ეროვნულ დონეებზე.

ზრდა, განვითარება ყველასთვის, სოციალური უსაფრთხოების ქსელი და მისი ხარისხი წარმოადგენს არა მხოლოდ მიზნებს, რომლებიც აისახება პარტნიორული ურთიერთობების წარმატებაზე, არამედ ძირითად წინაპირობას პოლიტიკისა და ინსტრუმენტების განახლებისთვის საკმარისი მხარდაჭერის მისაღებად და ამგვარად მისი განსახორციელებელი უნარების ჩამოსაყალიბებლად.

თქმაც არ უნდა იმას, რომ თუ არსებობს ჩრდილოეთის სოციალური მოდელის დანერგვის ჭეშმარიტი ნება, საჭირო იქნება იმაზე მეტი, ვიდრე შრომის ბაზრის ცვლილებებია. ამისთვის ერთმანეთთან შესაბამისობაში უნდა მოვიდეს მოლოდინები და ღონისძიებები პოლიტიკის, ეროვნული ბანკისა და შრომის ბაზრის დონეებზე. მაგალითად, განვიხილოთ ამ მხარეების როლი ინფლაციის სამიზნესთან მიმართებაში. ჩრდილოეთის მოდელში როლების სტრუქტურა იმგვარია, რომ ნათელია ეკონომიკური პოლიტიკის განხორციელებაზე პასუხისმგებლობის დანაწილება მთავრობასა და ცენტრალურ ბანკს შორის.

- ▶ მთავრობამ უნდა უზრუნველყოს ის, რომ როგორც ფისკალური, ასევე ეკონომიკური პოლიტიკა მიზნად ისახავდეს ეკონომიკის ბალანსს. სტაბილურობაზე ორიენტირებული ფისკალური პოლიტიკა ასევე წარმოადგენს გაცვლის ფიქსირებული კურსის შენარჩუნების წინაპირობას.
- ▶ გაცვლის ფიქსირებული კურსის პოლიტიკის დროს (როგორცაა დანიური პოლიტიკა), ნათელია, რომ მონეტარული პოლიტიკის საპროცენტო განაკვეთის ინსტრუმენტები დამოკიდებულია გაცვლის კურსის ზემოქმედებაზე. ამავდროულად, საპროცენტო განაკვეთი არ შეიძლება გამოყენებულ იქნეს ადგილობრივი მოთხოვნის ან ეკონომიკური ციკლების გასაკონტროლებლად, რადგან ეს საფრთხის ქვეშ დაყენებს გაცვლის კურსის სტაბილურობას. ამგვარად ცენტრალურმა ბანკმა უნდა შეინარჩუნოს გაცვლის კურსი ევროსთან მიმართებაში მისი მონეტარული ინსტრუმენტების საშუალებით.
- ▶ ამ ეკონომიკური პოლიტიკის ფარგლებში, სოციალურმა პარტნიორებმა უნდა დადონ ხელფასთან დაკავშირებული შეთანხმებები, რომლებიც ეფუძნება ინფლაციის დაბალ დონეს, რომლის დროს გაცვლის კურსის ეფექტი ქრება. ამგვარად შეთანხმებებმა „ზომიერი“ ხელფასების შესახებ შეიძლება შედეგად გამოიღეს უფრო მაღალი მსყიდველობითი უნარი განსხვავებით იმ შემთხვევისა, როცა გაცვლის კურსი, ხელფასები და ფასები სწრაფად იცვლება.

სოციალური კეთილდღეობა შრომის ბაზარზე

შრომის ბაზარზე შეთანხმებები ხელფასების შესახებ არ მიიღწევა ვაკუუმში; ეს შეთანხმებები არის დებატების, მოლოდინებისა და მოთხოვნების წყარო, რომლებიც ტრიალებს წევრებსა და კომპანიებს შორის. ისლანდიაში სოციალურ პარტნიორებსა და მთავრობას შორის ჩამოყალიბდა ექსტენსიური თანამშრომლობა სხვადასხვა სოციალური საკითხების გარშემო, რაც ამ ქვეყანას მნიშვნელოვნად განსხვავებს ასახვა ადგილებისგან. ეს ეხება მუშაკებისა და კომპანიების მონაწილეობას შრომის ბაზრის ორგანიზაციებში, სადაც მონაწილეობა ბევრად მაღალია ვიდრე სხვაგან, კოლექტიური მოლაპარაკებების მნიშვნელობას მათთვის, ვინც არ არის ორგანიზაციებში გაწევრიანებული აქტ no. 55/1980 საფუძველზე, რომელიც აფართოებს კოლექტიური მოლაპარაკებების მოქმედებას. თანამშრომლობა ასევე ეხება სხვადასხვა სოციალურ სერვისებს, როგორცაა

საპენსიო ფონდები, ჯანდაცვა, დეკრეტული შვებულება, ხელფასების საგარანტიო ფონდი, პროფესიული რეაბილიტაციისა და პროფესიული განათლების ფონდი. ამ სტრუქტურამ ქვეყნებს შორის დაიკავა გამორჩეული ადგილი ბევრი თავლასაზრისით, რადგან ის ხელს უშლის სოციალურ დემინგს და ექსპლუატაციას და ამავდროულად კომპანიებს უკეთეს მდგომარეობაში აყენებს კონკურენციის მხრივ მათთან შედარებით, ვინც უპირატესობის მოპოვებას ცდილობს სოციალური დემინგისა და ჩრდილოვანი ეკონომიკური აქტივების ხარჯზე.

თანამშრომლობა ამ პროექტების დასაფინანსებლად, კოლექტიური შენატანების ან კანონით დადგენილი სოციალური უზრუნველყოფის გადასახადის შენატანების ხარჯზე საშუალებით, ასევე მიანიშნებს იმაზე, რომ ინდივიდუალურ კომპანიებს აქვთ მაღალი სოციალური პასუხისმგებლობა კეთილდღეობის ამ სისტემების განვითარების მხრივ. ამგვარი მოწყობის ძლიერი მხარე უტყუარად გამოჩნდა 2008 წლის კოლაფსის დროს, როცა მნიშვნელოვნმა ტრანსფერებმა არ დააკისრა ფისკალური ტვირთი სახელმწიფოს, რადგან მათ დაფინანსება ამგვარად ხდებოდა. ბოლო წლების ეკონომიკური პრობლემების მიუხედავად, ისლანდიამ შეძლო შეექმნა ყოვლისმომცველი პროფესიული რეაბილიტაციის სისტემა, რომელიც უკვე იძლევა მნიშვნელოვან შედეგებს სათემო დანახარჯების შემცირებისა და მუშაკებისთვის უკეთესი საარსებო პირობების შექმნის მხრივ შრომის ბაზარზე აქტიური მონაწილეობის საშუალებით. ამგვარი სისტემის შესაქმნელად მნიშვნელოვანია პოლიტიკური შეთანხმების მიღწევა ყველა პარტიის პოლიტიკოსებსა და შრომის ბაზარს შორის. ასევე საჭიროა ინ ფონდების დამოუკიდებლობის უკეთესი ახსნა, რომელთა საშუალებით ხდება ამ მნიშვნელოვანი ამოცანების შესრულება. საჭიროა ამ ფონდების გამოყოფა ხაზინიდან და შრომის ბაზრისთვის მეტი კონტროლის საშუალების მიცემა მათი სტრუქტურისა და სერვისების კონტროლის მხრივ.

მნიშვნელოვანია იმის გააზრება, რომ ჩრდილოეთის სოციალურ მოდელში ეკონომიკური პოლიტიკის სფეროში ნებისმიერი შეთანხმების წინაპირობა არის ის, რომ არსებობს ფართო კონსენსუსი როგორც სოციალური კეთილდღეობის სისტემაზე, ასევე მის აღსრულებასა და საგადასახადო სისტემაზე. საზოგადოების მიერ რეფორმირების და რესტრუქტურირების განხორციელების შესაძლებლობები ეფუძნება იმ ფაქტს, რომ გარანტირებულია შესრულება და აქტიური დონისძიებები, რომლებიც ხელს შეუწყობს მშრომლებს და ბიზნესებს, რომ წარმატებას მიაღწიონ კონკურენციის პროცესში და შეთანხმდნენ მიზნის მიღწევის გზებზე.

ისლანდიის შრომის ბაზრის სტრუქტურა მრავალმხრივ გავს ჩრდილოეთის სხვა ქვეყნების სტრუქტურას და შრომის კანონმდებლობაც შეიქმნა ჩრდილოეთის მოდელის საფუძველზე. ამგვარად, სოციალური პარტნიორებს ეკისრებათ მოლაპარაკების წარმოება ხელფასებზე და სხვა პირობებზე და მათ თანმხლებ უფლებებსა და მოვალეობებზე. ჩრდილოეთის ქვეყნებში დამსაქმებლებისა და პროფესიული კავშირების ახლო თანამშრომლობა და მათ შორის გამართული კონსულტაციები ნიშნავს იმას, რომ მუშაკების უფლებები დაცულია ბევრ საკითხთან მიმართებაში, თუმცა მათი დაცვის მასშტაბი შეიძლება მნიშვნელოვნად განსხვავებული იყოს. ასევე აღსანიშნავია ის ფაქტი, რომ შეიძლება არსებობდეს მნიშვნელოვანი განსხვავებები ქვეყნებს შორის. განხილული უფლებები შეიძლება იყოს წარმოდგენილი კანონმდებლობაში, რომელიც ყველა შესაბამის უფლებას უზრუნველყოფს ან კოლექტიურ შეთანხმებებში, რომლებიც შესაბამისი პროფესიული კავშირის წევრებს აძლევს გარანტიებს. შესაძლოა ორივე ვარიანტი იყოს წარმოდგენილი. ისლანდიაში კოლექტიური მოლაპარაკებებისა და კანონმდებლობის ურთიერთდაკავშირების პროცესი უფრო შორს წავიდა, ვიდრე ჩრდილოეთის სხვა ქვეყნებში. პროფკავშირებში და დამსაქმებელთა ასოციაციებში მონაწილეობის მაღალი დონის გამო, მუშაკების 90% პროფკავშირებშია გაერთიანებული, ხოლო მუშაკთა დაახლოებით 70%-ის დამსაქმებელი კომპანიები დამსაქმებელთა ასოციაციებშია გაერთიანებული. შედეგად კანონმდებლობის დამოკიდებულება განსხვავდება ჩრდილოეთის ქვეყნებში ჩვეულებრივ დამკვიდრებული მიდგომისგან. პროფკავშირების იმ წევრი მუშაკების ინტერესების დასაცავად, რომლებიც მუშაობენ ისეთ კომპანიებში, რომლებიც არ არიან გაერთიანებული დამსაქმებელთა ორგანიზაციებში⁵⁹, ძირითადად მცირე და საშუალო საწარმოებში, სოციალური პარტნიორების მიერ მთავრობასთან კონსულტაციითა და თანამშრომლობით მიღწეული უფლებების აღსრულება ხდება კანონით ან ზოგადი შეთანხმებების დებულებებში გათვალისწინებით. ამგვარად ბოლო რამდენიმე ათწლეულის განმავლობაში, ჩამოყალიბდა კარგად ორგანიზებული და ექსტენსიური შრომის საბაზრო უფლებების სისტემა, რომელსაც ისლანდიის შრომის ბაზრის მოდელი ეწოდება. ეს არის სისტემა, რომლითაც ყველა მუშაკი სარგებლობს დღეს.

⁵⁹ დამსაქმებელთა ორგანიზაციებში მონაწილეობის დონე სავარაუდოდ არის საშუალო ძალიან 75% და ბოლო წლებში იზრდება.

► დანართი II. თანაბარი ანაზღაურების სტანდარტი და თანაბარი ანაზღაურების სერტიფიცირება ისლანდიაში

ქალთა და კაცთა თანაბარი სტატუსისა და თანასწორი უფლებების აქტის თანახმად, მინისტრმა შრომის ბაზრის ორგანიზაციებთან ერთად უნდა უზრუნველყოს 2010 წლის 1 იანვრამდე „სპეციალური სერტიფიცირების სისტემის შემოღება თანაბარი ანაზღაურებისა და დასაქმების თანასწორი პოლიტიკის აღსასრულებლად“. ისლანდიის შრომის კონფედერაციისა და ისლანდიის დამსაქმებელთა კონფედერაციის სპეციალური პროტოკოლი, მიღებული 2008 წლის თებერვალში, აცხადებს, რომ „სერტიფიცირების პროცესი, რომელსაც კომპანიები გამოიყენებენ, მოიცავს გენდერული თანასწორობის პოლიტიკისა და დასაქმებისა და სამუშაო განვითარების თანაბარი შესაძლებლობების სერტიფიცირებას“.

2008 წლის ოქტომბერში, სოციალური საკითხებისა და სოციალური უსაფრთხოების მინისტრმა, ისლანდიის შრომის კონფედერაციამ და დამსაქმებელთა კონფედერაციამ გამოაქვეყნეს ერთობლივი დეკლარაცია, სადაც განაცხადეს მზაობა, რომ მოლაპარაკებები ეწარმოებინათ ისლანდიის სტანდარტების საბჭოსთან, რათა საბჭოს ეხელმძღვანელა სტანდარტის შემუშავებისთვის, რომელიც გამოყენებული იქნებოდა გენდერული თანასწორობის სერტიფიცირებისთვის მუშაობის, დაქირავებისა და სამსახურიდან დათხოვნის საკითხებთან მიმართებაში.

2008 წლის დეკემბერში საბჭომ შექმნა ე.წ. ტექნიკური კომიტეტი, რომელმაც იმუშავა სტანდარტზე. ტექნიკურმა კომიტეტმა იმუშავა სტანდარტების ტექნიკური საბჭოების ევროპული რეგლამენტის შესაბამისად, რომელსაც ისლანდიის სტანდარტების ტექნიკური საბჭოები ექვემდებარებიან. მალე ნათელი გახდა, რომ სტანდარტული კონტრაქტი უფრო მასშტაბური პროექტი იყო, ვიდრე თავიდან იყო გათვალისწინებული. კომიტეტის პოზიციის თანახმად, არ იყო კარგი იდეა ერთს და იმავე სტანდარტში ერთის მხრივ, გენდერული თანასწორობის და მეორეს მხრივ - დასაქმების, სამუშაოდან დათხოვნისა და თანასწორი სამუშაოსა და განვითარების შესაძლებლობების განხილვა. ამ მიზეზით, ტექნიკურმა კომიტეტმა შეიმუშავა მხოლოდ გენდერული თანასწორობის სტანდარტის შემუშავებაზე. საბოლოო სტანდარტი გამოვიდა 2012 წლის დეკემბერში და მას ოფიციალურად დაერქვა IST 85: 2012, თანაბარი ანაზღაურება - მოთხოვნები და გაიდლინები. თანაბარი ანაზღაურების სტანდარტის მიზანია, რომ დამსაქმებლებს გაუადვილოს გენდერული თანასწორობის დამყარება და შენარჩუნება სამუშაო ადგილას. ამგვარად კომპანიებს და ინსტიტუტებს შეუძლიათ მენეჯმენტის სისტემის შექმნა, რომელიც უზრუნველყოფს პროცედურებს და გადაწყვეტილებებს იმგვარ ანაზღაურებასთან დაკავშირებით, რომლებიც ეფუძნება ობიექტურ მოსაზრებებს და არ შეიცავს გენდერულ დისკრიმინაციას.

თანაბარი ანაზღაურების სტანდარტი არის ე.წ. მოთხოვნის სტანდარტი, რაც ნიშნავს იმას, რომ სტანდარტი აკონკრეტებს მისი განხორციელების მოთხოვნებს. კომპანიებს და ინსტიტუტებს უნდა შეეძლოთ სერტიფიცირების გავლა აკრედიტებულ, დამოუკიდებელ სერტიფიცირების ორგანოებთან. ამ ორგანოებმა უნდა დაადასტურონ, რომ ისინი აკმაყოფილებენ სტანდარტის მოთხოვნებს, რაც ნიშნავს იმას, რომ კომპანიაში ან ინსტიტუციაში არ არსებობს ანაზღაურებებს შორის გენდერული სხვაობა, იხილეთ თანაბარი ანაზღაურების სტანდარტის მუხლი 1. ასევე შესაძლებელია დაინტერესებული მხარეებისგან დადასტურების მიღება იმ ფაქტზე, რომ სტანდარტის მოთხოვნები შესრულებულია, იხილეთ, სტანდარტის მუხლი 1.b. ამგვარი სერტიფიცირების ან დადასტურების იდეოლოგია მდგომარეობს იმაში, რომ კომპანიებსა და ინსტიტუტებს შეეძლოთ დემონსტრირება იმისა, რომ მათთან იგივე ან ექვივალენტური სამუშაოს ანაზღაურება ხდება თანაბრად და ამგვარად შეუძლიათ თანამშრომლებისა მოზიდვა და კარგი რეპუტაციის მოპოვება.

სტანდარტის შემუშავება მენეჯმენტის აღიარებულ სტანდარტებს, როგორცაა ISO 9000, მენეჯმენტის ხარისხის სტანდარტი და ISO 14000, გარემოს მენეჯმენტის სტანდარტი. მათი ძირითადი თავისებურება არის ის, რომ სტანდარტის დანერგვისას კომპანიებმა და ინსტიტუტებმა უნდა შეიმუშავონ პოლიტიკა და შემდეგ განხორციელონ ის პროცედურების შესაბამისად. თანაბარი ანაზღაურების სტანდარტი არ განიხილავს

იმას, თუ როგორ ხდება ხელფასების ფორმირება. ის ეხება მენეჯმენტის სისტემის მოქმედებას, თანაბარი ანაზღაურების პოლიტიკას, დოკუმენტირებულ პროცედურებს, რომლებიც შექმნილია იმისთვის, რომ ერთი და იმავე სამუშაოს შემსრულებელმა ქალებმა და კაცებმა ისარგებლონ იმავე პირობებით. სტანდარტი აზუსტებს მენეჯმენტის მიერ განხილვისა და გაუმჯობესების მოთხოვნებს.

თანაბარი ანაზღაურების უზრუნველყოფის ერთ-ერთ წინაპირობა არის ის, რომ ხელფასთან დაკავშირებული გადაწყვეტილებები ეფუძნება პროფესიულ მეთოდებს. ეს მეთოდები უნდა ექვემდებარებოდეს ტესტირებას და ამიტომ სავალდებულოა მათი გამჭვირვალობის უზრუნველყოფა. აუდიტი ასევე წინაპირობაა იმისთვის, რომ მენეჯერებმა მოახდინონ რეაგირება თანაბარი ანაზღაურების პოლიტიკიდან გადახვევის შემთხვევებზე. სტანდარტის განხორციელებისას, კომპანიამ ან ორგანიზაციამ უნდა მოახდინოს ყველა თანამშრომლის სამუშაოს კლასიფიკაცია და შეარჩიოს კრიტერიუმები, რომლებიც ყველაზე მეტად არის დამახასიათებელი სამუშაოს მოთხოვნებისთვის. სტანდარტის დანართები შეიცავს განმარტებებს დ ინსტრუქციებს სტანდარტის გამოყენების შესახებ, ინსტრუქციებს სამუშაოების კლასიფიკაციის შესახებ დიდ კომპანიებსა და ორგანიზაციებში, გატილიანებს ხელფასების ანალიზის შესახებ, და ასევე ეროვნული სასამართლოების გადაწყვეტილებების, გენდერული თანასწორობის სააპელაციო ტრიბუნალის და ევროპის მართლმსაჯულების სასამართლოს მოსაზრებებისა და გადაწყვეტილებების შეჯამებებს. სტანდარტი არ მოიცავს თანაბარი ანაზღაურების კონკრეტულ სტანდარტებს, მაგრამ ადგენს ორიენტირებს და მიზნებს, რომლებიც შეესაბამება განსახილველ აქტივობებს.

თანაბარი ანაზღაურების სტანდარტი აზუსტებს, რომ დამსაქმებლები, ამ სტანდარტების შემოღებისას, განსაზღვრავენ, თუ როგორ აისახება ინდივიდუალური ფაქტორების კომპენსაცია, რომლებიც ცდება დასაქმებულისთვის განსაზღვრულ მოთხოვნებს, მის მიერ სამუშაოს შესრულების ხარისხზე. ისინი ასევე განსაზღვრავენ, შემოიტანონ თუ არა სამუშაოს შესრულების შეფასება და რომელი ობიექტური კრიტერიუმები უნდა იყოს გამოყენებული ამგვარი შეფასების დროს. სტანდარტი ასევე ამბობს, რომ მიუხედავად იმისა, რომ ის მოითხოვს კომპანიის ან ინსტიტუტის თანაბარი ანაზღაურების პოლიტიკაზე წვდომას და იძლევა საკმარის ინფორმაციას ამ პოლიტიკის შესაფასებლად, ეს არ ნიშნავს იმას ინდივიდებისთვის გადახდილი თანხების გამჭვირვებებს ან სახელფასო უწყისში მოცემულ თანხებზე წვდომას. ბუნებრივია, რომ ინფორმაცია დასაქმებულების ხელფასებზე იყოს წარმოდგენილი სტატისტიკურად ისე, რომ არ მოხდეს მათი დაკავშირება ინდივიდებთან.

რეგულაცია no. 929/2014-ში, რომელიც ეხება ბიზნესებისა და ინსტიტუტების თანაბარი ანაზღაურების სისტემების სერტიფიცირებას, შეიმუშავა მაშინდელმა სოციალური და საცხოვრებელი საკითხების მინისტრმა 2014 წლის 24 ოქტომბერს. რეგულაცია ეხება სერტიფიცირების პროცესისა და სერტიფიცირების განმახორციელებელი პირების მოთხოვნებს, თანაბარი ანაზღაურების სტანდარტის მუხლ 1c-ზე დაყრდნობით. რეგულაციის მიზანია უზრუნველყოფა იმისა, რომ სერტიფიცირება შეესაბამებოდეს აკრედიტებული სერტიფიცირების საერთაშორისო მოთხოვნებს. ის ამბობს, რომ მინისტრმა უნდა უზრუნველყოს შემფასებლებისთვის რეგულარული სასწავლო კურსები თანასწორობისა და შრომის ბაზრების შესახებ. კურსის თემატიკა, სხვა საკითხებთან ერთად მოიცავს, კანონს ქალებისა და კაცების თანაბარი სტატუსის შესახებ, შრომის კანონმდებლობას, სახელფასო შეთანხმებებს, ხელფასების ანალიზს, სამუშაოს ღირებულების კლასიფიკაციას და შეფასებას. შემფასებლებმა კურსის დასრულების შემდეგ უნდა აიღონ ხარისხი და სერტიფიკატი, თუ ჩააბარებენ გამოცდას. პირველი კურსი სერტიფიცირების ორგანოებისთვის ჩატარდა სამინისტროს უგვიდით ისლანდიის განგრძობითი განათლების უნივერსიტეტთან თანამშრომლობით 2015 წლის შემოდგომაზე. იგულისხმება, რომ საპატენტო სამსახურის სერტიფიცირების განყოფილება უზრუნველყოფს სერტიფიცირების ორგანოს კვლასიფიკაციას.

თანაბარი ანაზღაურების სტანდარტი არის მენეჯმენტის ინსტრუმენტი, რომლის მიზანია გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობა. აკრედიტებული პირის მიერ სერტიფიკატის გაცემის ან დაინტერესებული მხარეების მიერ დადასტურების მიზანი იმ შემთხვევაში, თუ შეთანხმება მიღწეულია სოციალური პარტნიორების ასოციაციებს შორის, არის ის, რომ დაადასტუროს ხელფასების შესახებ მიღებული გადაწყვეტილებების ობიექტურობა. კომპანიის მიერ თანაბარი ანაზღაურების სტანდარტების გამოყენების სერტიფიცირება ან დადასტურება არ ართმევს საწარმოო ობიექტებს შესაძლებლობას, რომ დასაქმებულებს

შორის მოხდეს შეთანხმება სახელფასო გადაწყვეტილებების შესახებ, რომლებიც ეფუძნება ობიექტურ კრიტერიუმებს, როგორცაა განათლება, გამოცდილება, პასუხისმგებლობა, სტრესი ან სამუშაო პირობები. დამატებით, სერტიფიცირება ან დადასტურება არ გამორიცხავს ინდივიდუალურ ფაქტორებს, რომელთაც გავლენა აქვთ დაქირავებულის მიერ მისი სამუშაოს შესრულებაზე, ასევე შეიძლება გათვალისწინებულ იქნეს სამუშაოს შესრულების შეფასებაც. ანაზღაურებებს შორის გენდერული სხვაობა, როგორც ასეთი, აკრძალული არ არის, მაგრამ თუ ის არსებობს, უნდა ეფუძნებოდეს ობიექტურ მოსაზრებებს, რომლებიც არ უკავშირდება გენდერს.

თანაბარი ანაზღაურების სტანდარტის პილოტურმა პროექტმა აჩვენა, რომ არსებობს ინსტრუმენტების ერთობლიობა, რომელიც შეიძლება გამოყენებულ იქნეს ანაზღაურებებს შორის გენდერული სხვაობის აღმოსაფხვრელად სამუშაო ადგილას. როცა სტანდარტის მოთხოვნები დაცულია, წარმოიქმნება ხელფასების დადგენის ახალი შესაძლებლობა, რომელიც ხელს უწყობს გენდერული თანასწორობის საკითხებისა და ხელფასებზე გავლენის მქონე ფაქტორების შესახებ ცნობიერების ამაღლებას. ჯერჯერობით კომპანიები და ინსტიტუტებმა ნებაყოფლობით დაიწყეს თანაბარი ანაზღაურების დანერგვა სტანდარტის შესაბამისად. ქალებისა და კაცებისთვის ერთი და იგივე ხელფასისა და შეღავათების უზრუნველსაყოფად თანაბარი ან ექვივალენტური სამუშაოებისთვის, 2017 წელს შემოთავაზებულ იქნა კანონპროექტი, რომლის თანხმად კომპანიებმა და ინსტიტუტებმა, რომელთაც 25-ზე მეტი დასაქმებული ყავთ, ყოველწლიურად უნდა მიიღონ თანაბარი ანაზღაურების სერტიფიკატი სერტიფიცირების აკრედიტებული ორგანოსგან. მეტიც, შემოთავაზებულ იქნა, რომ სოციალური პარტნიორობის ორგანიზაციებს მიენიჭოთ მოლაპარაკების წარმოება იმაზე, რომ კომპანიებს, რომელთაც 25-99 ადამიანი ყავთ დასაქმებული, ყოველწლიურად მოეთხოვოს დაინტერესებული მხარეების მხრიდან დადასტურება სერტიფიცირების ორგანოების მიერ სერტიფიცირების ნაცვლად. სამართლებრივ ვალდებულებას თანაბარი ანაზღაურების სერტიფიცირების შესახებ ისევე, როგორც აქტს no. 13/2010, შესწორებები შეაქვს შეზღუდული პასუხისმგებლობის საჯარო კომპანიების აქტსა და შეზღუდული პასუხისმგებლობის კერძო კომპანიების აქტში. აქტი no. 13/2010 ადგენს გენდერული წარმომადგენლობის პროპორციას შეზღუდული პასუხისმგებლობის საჯარო კომპანიების გამგეობებში. ამ მოთხოვნის მიზანია გენდერული თანასწორობის გაუმჯობესება შრომის ბაზარზე.

აქტმა კანონში შეიტანა შესწორება, რომლის მიზანია ქალებისა და კაცების უფრო თანაბარი წარმომადგენლობა შეზღუდული პასუხისმგებლობის საჯარო და კერძო კომპანიების საბჭოებში. კანონმდებლობა შემოიტანეს იმ სფეროში, სადაც სხვა გზებით არ ხერხდება ქალების რიცხვის გაზრდა ბიზნესების მენეჯერულ პოზიციებზე. ამ კანონებმა განაპირობა ქალების რაოდენობის ზრდა კორპორაციების საბჭოებში. მინისტრის მოსაზრებით, ამ კანონის სარგებელი გადაწონის მოსაზრებებს იმ ტვირთთან დაკავშირებით, რომელიც თავის თავზე უნდა აიღონ შესაბამისმა კომპანიებმა და ინსტიტუტებმა და უნდა არ იყოს აღქმული იმაზე მეტად, ვიდრე თანაბარი ანაზღაურების გადახდის სამართლებრივი ვალდებულება და მთავრობის ლეგიტიმური მიზნების მიღწევაა. ეს განსაკუთრებით სწორია კანონმდებლის, კანონმდებლობისა და მთავრობის მიერ გატარებული ღონისძიებების კონტექსტში, რომლებიც მიზნად ისახავს თანასწორობის მხარდაჭერას, და გენდერული თანასწორობა არ არის მიღწეული ამ ქვეყანაში. ანაზღაურებებს შორის გენდერული სხვაობა კვლავ ფიქსირდება, მიუხედავად ქალებისა და კაცების შრომის ბაზარზე მონაწილეობის ხანგრძლივი ტრადიციისა. ანაზღაურებებს შორის გენდერული სხვაობა ზოგადად ქალების სასარგებლოდ არ არის და ეს უარყოფითი მოვლენაა. ამგვარად საჭიროა გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფა კანონმდებლობით გამყარებული თანაბარი ანაზღაურებით. ამ კონტექსტში კანონის თანახმად, შრომის ბაზარზე გენდერული თანასწორობის მიღწევის პასუხისმგებლობა არ შეიძლება იყოს იგნორირებული დამქირავებლების მიერ. მეტიც, კანონმდებლობას დადებითი გავლენა ექნება არა მხოლოდ მშრომელებსა და გენდერულ თანასწორობაზე, არამედ მოსალოდნელია, რომ ის განაპირობებს კომპანიებისა და ინსტიტუტების მიერ უფრო მეტად მოწესრიგებულ გადაწყვეტილებებს. გონივრულია ვალდებულება, რომ დამსაქმებელთა ანაზღაურების სისტემები უნდა იყოს გამჭვირვალე და ეფუძნებოდეს ობიექტურ კრიტერიუმებს, რომელთა შესახებ თანამშრომლები ინფორმირებული იქნებიან.

▶ დანართი III: თანაბარი ანაზღაურების თვითტესტირების ინსტრუმენტი

1 რა არის Logib?

Logib,⁶⁰ ფედერალური მთავრობის თანაბარი ანაზღაურების თვითტესტირების ინსტრუმენტი, ადგენს, უზრუნველყოფს თუ არა კომპანია ხელფასების თანასწორობას - სხვაგვარად რომ ვთქვათ, თანაბარ ანაზღაურებას ქალებისა და კაცების მიერ შესრულებული თანაბარი ღირებულების სამუშაოსთვის. კალკულაცია ხორციელდება რეგრესიის საშუალებით, რომელიც ითვალისწინებს ობიექტურ ფაქტორებს, რომლებიც გავლენას ახდენს ხელფასზე, მათ შორისაა პერსონალურ მახასიათებლები, რომლებიც მოიხსნიება როგორც „ადამიანური კაპიტალი“ (ტრენინგი, დასაქმების პოტენციური წლები, სამსახურის ხანგრძლივობა) და სხვა ფაქტორები, რომლებიც უშუალოდ სამუშაოს უკავშირდება (უნარების დონე, პროფესიული თანამდებობა). სქესი, რომელიც რეგრესიამა გათვალისწინებული, დამატებითი დამოუკიდებელი ცვლადია. დისკრიმინაციის არარსებობის შემთხვევაში, ამ ცვლადს არ აქვს მნიშვნელოვანი გავლენა ანაზღაურებაზე.

Logib არის ინსტრუმენტი, რომელიც მოქმედებს Microsoft Excel-ის გამოყენებით. აქ აღწერილია სხვადასხვა ნაბიჯები, რომლებსაც მივყავართ ანალიზის შედეგამდე და მის ინტერპრეტაციამდე.

დაქირავებულის მონაცემები, რომლებიც საჭიროა კალკულაციისთვის, შეყავთ Excel-ის მონაცემთა სიაში და შემდეგ ხდება ამ მონაცემების იმპორტირება Logib ფაილში.

2 რა მონაცემებია საჭირო?

2.1 საბაზო პერიოდები (reference periods)

შეარჩიეთ საბაზო თვე. მან უნდა უზრუნველყოს თქვენი კომპანიის სამუშაო ძალის სტრუქტურისა და სახელფასო პოლიტიკის რეპრეზენტატიული და თანამედროვე აღწერა.

თუ თქვენს კომპანიაში ხელფასის გარკვეული ელემენტების (მაგალითად, ბონუსები ან სხვა სპეციალური გადახდები) გადახდა ხდება პერიოდულად, აარჩიეთ საბაზო თვე წინა წლიდან ამ საკითხის გასათვალისწინებლად.

2.2 ადამიანები, რომლებიც უნდა შეიყვანოთ სისტემაში

პრინციპში ყველა თანამშრომელი, რომელიც დასაქმებულია თქვენს კომპანიაში, ანუ თანამშრომლები ყველა ბიზნეს ერთეულიდან და საქმიანობის ადგილებიდან, რომლებიც დაიქირავა თქვენმა კომპანიამ და რომლებმაც მიიღეს ხელფასი საბაზო თვეში, უნდა შევიდეს Excel-ის მონაცემთა სიაში. კერძოდ, ეს ასევე მოიცავს აღმასრულებელ დირექტორებს, პარტნიორებს, და დირექტორთა გამგეობის წევრებს, თუკი მათ აქვთ დასაქმების ხელშეკრულება კომპანიასთან და აქტიურად არიან ჩართული მის საქმიანობაში.

თანამშრომელთა გარკვეული ჯგუფები, რომელთაც დასაქმების განსაკუთრებული პირობები აქვთ, კონკრეტულად არიან მითითებული და გამოტოვებული Logib-ის ანალიზიდან, ანალიზის შედეგების დამახინჯების თავიდან ასაცილებლად.

60 ამ მისამართზე შეგიძლიათ იხილოთ Logib-ის სახელმძღვანელოს მოკლე ვერსია, რომელიც ხელმისაწვდომია მისამართზე <https://www.ebg.admin.ch/ebg/en/home/services/equal-pay-self-test-tool--logib/download-logib.html>

2.3 მონაცემები, რომლებიც უნდა აღირიცხოს სისტემაში

მონაცემები, რომლებიც საჭიროა თანაბარი ანაზღაურების თვითტესტირებისთვის, დიდწილად შეესაბამება მონაცემებს, რომელთაც კომპანიები აწვდიან სტატისტიკის ფედერალურ ბიუროს შვეიცარიის შემოსავლების სტრუქტურის კვლევისთვის (Swiss Earnings Structure Survey (SESS)) ორ წელიწადში ერთხელ. მონაცემებს შორის განსხვავება აიხსნება იმ ფაქტით, რომ ანალიზი კომპანიის დონეზე მოითხოვს უფრო მეტ სიზუსტეს ვიდრე ოფიციალური სტატისტიკა, ამიტომ საჭიროა მონაცემების ნაწილობრივ განსხვავებული ფორმით მოგროვება.

იმისთვის, რომ გამოიყენოთ Logib ხელფასების თანასწორობის გასაანალიზებლად თქვენს კომპანიაში, თქვენ უნდა შეიყვანოთ შემდეგი ინფორმაცია ყველა თანამშრომლის შესახებ (თითო თანამშრომელს შეესაბამება თითო ხაზი):

3. თანამშრომელთა მონაცემები

პერსონალური მონაცემები

- კოდი (key)
- დაბადების წელი
- სქესი
- მუშაობის წლები
- ტრენინგი

მონაცემები სამუშაო ადგილის შესახებ

- ფუნქცია (სამუშაო, რომელსაც ასრულებს)
- უნარების დონე – კლასიფიკაციის 2 მეთოდი
- პროფესიული თანამდებობა

მონაცემები პროცენტული სამუშაო დატვირთვის და ხელფასების შესახებ

- თანამშრომლები, რომელთაც უხდიან ყოველთვიურად: საქმიანობის დონე, გამოთვლილი პროცენტის სახით
- თანამშრომლები, რომლებიც საათობრივ ანაზღაურებას იღებენ: ანაზღაურებული საათების რაოდენობა რეფერირების თვეში
- საბაზისო ხელფასი
- შედგავთები
- მე-13 ხელფასი
- სპეციალური გადახდები

სხვადასხვა ჩვეულებრივი სამუშაო საათების შეყვანა (არასავალდებულო)

- ჩვეულებრივი ყოველკვირეული სამუშაო საათები კომპანიაში (სრული განაკვეთით მომუშავე თანამშრომლებისთვის, ანუ დატვირთვის დონე=100%)
- ჩვეულებრივი ყოველწლიური სამუშაო საათები საბაზისო წელს (სრული განაკვეთით მომუშავე თანამშრომლების შემთხვევაში - დატვირთვის დონე 100%), სტატისტიკური პოპულაცია (თანამშრომლები, რომელთაც რეგულარული/სპეციალური დასაქმების კონტრაქტები აქვთ)
- სტატისტიკური პოპულაცია

შენიშვნები (განსაკუთრებული შემთხვევები) და არასავალდებულო დამატებითი სვეტები

- შენიშვნები
- არასავალდებულო დამატებით სვეტები (დამატებები 1-დან 5-მდე)

3.1 პერსონალური მონაცემები

კოდი

შეიყვანეთ ასოებისა და ციფრების კომბინაცია

ასაკი (დაბადების თარიღი, ასაკი)

შეიყვანოთ თანამშრომელთა ასაკი ან წლების მითითებით (YY), ან დაბადების წლის მითითებით (YYYY) ან დაბადებით თარიღი სრული სახით: დღე (DD).თვე (MM).წელი(YYYY).

სქესი

გთხოვთ გამოიყენოთ შემდეგი კოდირება: 1=კაცი, 2=ქალი

მუშაობის წლები (დაწყების თარიღი, წელი, ნამუშევარი წლების რაოდენობა)

მიუთითეთ ნამუშევარი წლების რაოდენობა მთელი რიცხვის სახით, სამუშაოს დაწყების წელი (YYYY) ან სამუშაოს კომპანიაში დაწყების ზუსტი თარიღი შემდეგი ფორმატით: დღე (DD).თვე (MM).წელი (YYYY).

განათლება

განათლების უმაღლესი დონე უნდა განისაზღვროს ყველა თანამშრომლისთვის. განათლების დონეს უნდა ადასტურებდეს სერტიფიკატი ან დიპლომი. უცხოეთში მიღებული დიპლომების შემთხვევაში, მიუთითეთ ექვივალენტური პროგრამის კოდი შვეიცარიაში.

შეიყვანეთ რიცხვები 1-დან 8-მდე, რომლებიც შეესაბამება შემდეგ განსაზღვრებებს:

უმაღლესი: უნივერსიტეტი (კოდები 1 და 2):

რაც შეეხება უმაღლეს საუნივერსიტეტო ხარისხებს (კოდები 1 და 2), თქვენ გაქვთ ორი ვარიანტი თქვენი ბიზნეს სიტუაციიდან გამომდინარე:

აწ

შეიყვანეთ უმაღლესი საუნივერსიტეტო ხარისხები ინსტიტუტის ტიპების გათვალისწინებით და თანმიმდევრულად განასხვავეთ ერთმანეთისგან საუნივერსიტეტო ხარისხები გამოყენებითი მეცნიერებების საუნივერსიტეტო ხარისხებისგან. ამ შემთხვევაში გამოიყენება შემდეგი კოდები:

- 1 = უნივერსიტეტები და ტექნოლოგიური ინსტიტუტები (UNI, ETH)
- 2 = გამოყენებითი მეცნიერებათა უნივერსიტეტი, პედაგოგიური უნივერსიტეტი ან მსგავსი

აწ

შეიყვანეთ საუნივერსიტეტო ხარისხები ხარისხის ტიპიდან გამომდინარე და თანმიმდევრულად განასხვავეთ ბაკალავრის ხარისხი (პირველი ხარისხი) მაგისტრის ხარისხისგან (მეორე ხარისხი) იმის მიუხედავად, მოპოვებულ იქნა ეს ხარისხი უნივერსიტეტში/ETH, გამოყენებითი მეცნიერებათა უნივერსიტეტში, პედაგოგიური უნივერსიტეტში ან მსგავს საგანმანათლებლო ინსტიტუტში. ამ შემთხვევაში, კოდებია:

- 1 = მაგისტრის ხარისხი
- 2 = ბაკალავრის ხარისხი

უმაღლესი: უმაღლესი პროფესიული განათლება (კოდი 3)

3 = უმაღლესი პროფესიული განათლება ფედერალური PET დიპლომით, უმაღლესი ან ოსტატის დიპლომი, ტექნიკური კოლეჯის (TS) დიპლომი, PET კოლეჯის დიპლომი, საინჟინრო კოლეჯის დიპლომი (HTL), ბიზნესის ადმინისტრირების კოლეჯი (HWV), ხელოვნებისა და დიზაინის კოლეჯი (HFG), სოციალურ მეცნიერებათა კოლეჯი (IES) ან მისი ექვივალენტი

უმაღლესი საშუალო განათლება (კოდები 4-დან 6-მდე)

4 = მასწავლებლის სერტიფიკატი სხვადასხვა დონეზე: დაწყებითი განათლების პედაგოგების კოლეჯი (სკოლამდელი აღზრდის დაწესებულებებში და დაწყებით სკოლაში სწავლებისათვის; ხელოვნების და დიზაინის, შიდასამუშაო ეკონომიკის სწავლებისათვის) ან მსგავსი

5 = აკადემიური ბაკალავრიატი, პროფესიული ბაკალავრიატი, სპეციალიზებული ბაკალავრიატი ან მისი ექვივალენტი

6 = დასრულებული პროფესიული განათლება და ტრენინგი, რომლის შედეგად გაიცემა ფედერალური ან კანტონის სერტიფიკატი, სრულგანაკვეთიანი პროფესიული სკოლა, საშუალო სპეციალიზებული სკოლის ზედა საფეხური, პროფესიული განათლებისა და ტრენინგის (VET) პროგრამა (ფედერალური VET სერტიფიკატი – EBA) ან მისი ექვივალენტი

სავალდებულო სასკოლო განათლება (კოდები 7 და 8)

7 = სახლში მიღებული პროფესიული განათლება, რომელსაც არ აღიარებს განათლების, კვლევისა და ინოვაციის სახელმწიფო სამდივნო (SERI)

8 = სავალდებულო სასკოლო განათლება პროფესიული კვალიფიკაციის გარეშე

3.2 მონაცემები სამუშაო ადგილის შესახებ

პირადი მონაცემების გარდა (ასაკი, სქესი, საქმიანობის სტაჟი, ტრენინგი), ასევე უნდა აღიწეროს შესრულებული ფუნქციების დეტალები, რომელსაც 'სამუშაო ადგილის მახასიათებლებს' უწოდებენ:

- ▶ ფუნქცია
- ▶ უნარის დონე (ადრე ეწოდებოდა 'კვალიფიკაციის დონე')
- ▶ პროფესიული თანამდებობა

ფუნქცია (შესრულებული სამუშაო)

შეიყვანეთ შესრულებული ფუნქციის ან სამუშაოს სახელწოდება ფუნქციური მახასიათებლების მიხედვით. ფუნქციის შესახებ ინფორმაციის შეყვანისას, დარწმუნდით, რომ არ დაუშვით შეცდომები ბეჭდვისას. სხვა შემთხვევაში, პროგრამა სახელწოდებებს ორ განსხვავებულ ფუნქციად აღიქვამს და ეს ფუნქციები ორჯერ იქნება მოხსენიებული Logix-ის ფაილში, სამუშაოების ჩამონათვალის გვერდზე (იხილეთ 5.4.1). იმავე მიზეზის გამო, თქვენ უნდა გამოიყენოთ ფუნქციის გენდერულად ნეიტრალური სახელები.

ფუნქციები პირდაპირ არ მონაწილეობს ანალიზში, მაგრამ გამოიყენება სამუშაო ადგილის ორი მახასიათებლის მიკუთვნებისას: „უნარების დონე“ (რომელიც ადრე მოიხსენიებოდა, როგორც 'კვალიფიკაციის დონე') და „პროფესიული თანამდებობა“. პერსონალური მახასიათებლებისგან განსხვავებით (ტრენინგი, დასაქმების წლების პოტენციური რაოდენობა, სამუშაო სტაჟი), სამუშაო ადგილის მახასიათებლების განსაზღვრისას, აქცენტი კეთდება თანამშრომლის ფუნქციაზე ან სამუშაო პროფილზე.

შემთხვევების უმრავლესობაში პროცედურა, რომელიც იწყება საკმაოდ ზოგადად და შემდეგ იხვეწება მოთხოვნიდან გამომდინარე, წარმოადგენს ფუნქციების განსაზღვრის ყველაზე სწრაფ გზას:

- ▶ სამუშაოები, რომლებიც არსებითად მსგავს ამოცანებს და ვალდებულებებს მოიცავს, ზოგადად ერთიანდება ერთ ფუნქციად. ამგვარად გამიზნულად ხდება იმ ფაქტის უგულებელყოფა, რომ ადამიანები, რომლებიც ერთი ფუნქციის ფარგლებში არიან გაერთიანებული, შეიძლება განსხვავებოდნენ ერთმანეთისგან დამატებითი ან დამხმარე ამოცანებით.
- ▶ ამგვარი ფართო ფუნქციური სტრუქტურა გამოიყენება პროფესიული თანამდებობებისა და უნარების დონის დაჯგუფებისას თითოეული ფუნქციისთვის. აქ საკმარისია თითოეული ფუნქციის მქონე პირისა და მისი ძირითადი ამოცანების ვიზუალიზაცია (ფუნქციური მახასიათებლები, თანამდებობა კომპანიის ორგანიზაციულ სტრუქტურაში/პასუხისმგებლობა).
- ▶ დაბოლოს, შემოწმება კეთდება თითოეული ფუნქციისთვის, რომ გამოვლინდეს, არიან თუ არა თითოეული ფუნქციის ფარგლებში ისეთი ადამიანები, რომლებიც ასრულებიან იმავე ფუნქციის მატარებელი ადამიანებისგან იმდენად განსხვავებულ ამოცანებს, რომ საჭიროა პროფესიული თანამდებობის და/ან უნარების დონის ახალი კლასიფიკაცია.

ამ შემთხვევაში ადრე განსაზღვრული ფუნქცია (მაგალითად, პროექტის მენეჯერის) იყოფა დამატებით ფუნქციებად (მაგალითად, პროექტის უმცროსი მენეჯერი და პროექტის უფროსი მენეჯერი).

ფუნქციები განხილულია ანალიზში სამუშაო ადგილის ორი მახასიათებლის, „უნარების ღონის“ და „პროფესიული თანამდებობის“ საფუძველზე. ეს კატეგორიები ქვემოთ არის დამატებით განმარტებული.⁶¹

უნარების ღონე

უნარების სავალდებულო ღონე (ადრე ცნობილი იყო, როგორც ‘კვალიფიკაციის ღონე’) გამოიყენება ფუნქციების კლასიფიკაციისთვის შესასრულებელი ამოცანებისთვის განსაზღვრული მოთხოვნების შესაბამისად. კლასიფიკაცია შეიძლება დაეფუძნოს სამუშაოს პროფესიულ და ფუნქციურ სპეციფიკაციას (ამოცანებს) და უნარების პროფილს (სავალდებულო უნარები (იხილეთ მომდევნო გვერდზე მოცემული ცხრილი).

უნარების ღონის აღსარიცხად, თქვენ ორი გზა გაქვთ:

- ▶ ღონის მიკუთვნება მონაცემების იმპორტირებამდე Logix-ის ფაილში მონაცემთა სიაში, სვეტი G, მონაცემების შეყვანით ან
- ▶ ღონის განსაზღვრა მონაცემების იმპორტირების შემდეგ Logix-ის ფაილის სამუშაოების ჩამონათვალის ცხრილში ავტომატურად გენერირებული ფუნქციების სიაზე მაუსის ერთი დაწკაპუნებით (იხილეთ ნაწილი 5.4). თუ თქვენ არ გაგიკეთებიათ მსგავსი კლასიფიკაცია, ჩვენ გირჩევთ, რომ ამგვარად მიაკუთვნოთ უნარის სავალდებულო ღონე Logix-ის ფაილში.

შეიყვანეთ ციფრები 1-დან 4-მდე შემდეგი **დეფინიციების მიხედვით**:

- 1 = მომთხოვნი და ყველაზე რთული სამუშაო
- 2 = კომპლექსური ტექნიკური ან პრაქტიკული ამოცანები
- 3 = საჭიროა პროფესიული ან სპეციალიზებული ცოდა
- 4 = ხელით შესასრულებელი მარტივი ან განმეორებით ამოცანები

ქვემო მიმოხილულია დამახასიათებელი ამოცანები, საჭირო უნარები და კვალიფიკაცია, რომლებიც ჩვეულებრივ მოთხოვება მუშაკს უნარის ღონის მიხედვით:

უნარების ღონე 1

სამუშაოს პროფილის შესაბამისი, დამახასიათებელი ამოცანები: რთული პრობლემების გადაჭრა. გადაწყვეტილებების მიღება ფართო ფაქტობრივი და თეორიული ცოდნის საფუძველზე. ანალიზი, კვლევა და განვითარება. დიაგნოსტიკა და გამოსავლის ძებნა. ცოდნის გადაცემა.

საჭირო უნარები სამუშაოს პროფილის შესაბამისად: ინტელექტუალური - იგებს რთულ დოკუმენტებს, იცნობს კომპლექსურ ცნებებს და საკითხებს. ფსიქო-სოციალური - კომპლექსური ინტერპერსონალური სიტუაციების ორგანიზება. ფიზიკური - საჭიროების შემთხვევაში უმკლავდება ფიზიკურ სტრესს.

ჩვეულებრივ მოთხოვნილი კვალიფიკაცია: უნივერსიტეტი, გამოყენებით მეცნიერებების უნივერსიტეტი

უნარების ღონე 2

დამახასიათებელი ამოცანები სამუშაო პროფილის შესაბამისად: რთული ტექნიკური ან პრაქტიკული ამოცანები, რომლებიც მოითხოვს ფაქტობრივ, ტექნიკურ ან მეთოდოლოგიურ ცოდნას.

61 სამუშაო ადგილის მახასიათებლების თითოეული ადამიანისთვის ინდივიდუალურად განსაზღვრის ნაცვლად, სასურველია, რომ თავდაპირველად მოხდეს პროფესიული ფუნქციების განსაზღვრა და კლასიფიკაცია. ეს ნიშნავს იმას, რომ თანამშრომლები, რომელთაც მსგავსი ამოცანები და მოვალეობები აქვთ, ერთნაირად არიან კლასიფიცირებული. პრინციპში ერთ ფუნქციას უნდა შეესაბამებოდეს ერთი კლასიფიკაცია უნარის ღონიდან და პროფესიული თანამდებობიდან გამომდინარე (მაგალითად, ყველა თანამშრომელი, რომელთაც აქვთ ფუნქცია „პროექტის მენეჯერი“ არიან შემდეგნაირად კლასიფიცირებული: უნარების ღონე=2, პროფესიული თანამდებობა=4). ფუნქციების ჩამონათვალი ან უკვე მოიპოვება თქვენი თანამშრომლების საინფორმაციო სისტემაში ან თქვენ უნდა გაეცნოთ შვეიცარიის ანაზღაურების სტრუქტურის კვლევას (SESS) “მესრულებული სამუშაოს” დეტალების სანახავად.

აუცილებელი უნარები სამუშაო პროფილის შესაბამისად: ინტელექტუალური - იგებს რთულ დოკუმენტებს, დეტალური ანგარიშებს კომპილაცია. ფსიქო-სოციალური - კომპლექსური ინტერპერსონალური სიტუაციების ორგანიზება. ფიზიკური - საჭიროების შემთხვევაში უმკლავდება ფიზიკურ სტრესს.

ჩვეულებრივ მოთხოვნილი კვალიფიკაცია: უნივერსიტეტი, გამოყენებით მეცნიერებების უნივერსიტეტი

უნარების დონე 3

დამახასიათებელი ამოცანები სამუშაო პროფილის შესაბამისად: უნარები ხელით შესასრულებელი სამუშაოსთვის, ტექნიკური და/ან საკანცელარიო საქმიანობა, რომელიც მოითხოვს ცოდნას და უნარებს კონკრეტული საქმიანობის სფეროში.

სავალდებულო უნარები სამუშაო პროფილის შესაბამისად: ინტელექტუალური – მუხვდრების ოქმებისა და მარტივი ანგარიშების კითხვა და წერა, მარტივი კალკულაცია. ფსიქო-სოციალური – რეგულარული ზეპირი კომუნიკაცია, ფიზიკური - სპეციფიური ხელით შესასრულებელი სამუშაოსთვის საჭირო უნარები.

ჩვეულებრივ მოთხოვნილი კვალიფიკაცია: პროფესიული ტრენინგი, ბაკალავრიატი, პროფესიული ბაკალავრიატი.

უნარების დონე 4

დამახასიათებელი ამოცანები სამუშაო პროფილის შესაბამისად: მარტივი განმეორებითი ამოცანები, განსაკუთრებით ხელით შესასრულებელი ან ფიზიკური.

სავალდებულო უნარები სამუშაო პროფილის შესაბამისად: ინტელექტუალური - საჭიროების შემთხვევაში, წერა-კითხვის საბაზისო უნარები, გარკვეულ შემთხვევებში მენტალურ სტრესთან გამკლავება, რომელიც სამუშაოს მონოტონურობას უკავშირდება, ფსიქო-სოციალური – პერიოდული მარტივი ვერბალური კომუნიკაცია, ფიზიკური – ფიზიკური ძალა და გამძლეობა, ნატიფი მოტორული უნარები (ზუსტი მოძრაობები).

ჩვეულებრივ მოთხოვნილი კვალიფიკაცია: სავალდებულო სასკოლო განათლება, პროფესიული ტრენინგი.

პროფესიული თანამდებობა

ცვლადი „პროფესიული თანამდებობა“ აღრიცხავს, თუ რა მოცულობის პასუხისმგებლობა უკავშირდება ფუნქციას.⁶² არსებობს პროფესიული სტატუსის ხუთი დონე (მენეჯერული ფუნქციის გარეშე; ყველაზე ქვედა, ქვედა, საშუალო, და უფროსი მენეჯერული რგოლი). პრინციპში ფუნქციას მუდმივად უნდა შეესაბამებოდეს ერთ და იგივე თანამდებობა ორგანიზაციულ დიაგრამაში ან იერარქიაში, ანუ ერთი და იგივე კლასიფიკაცია უნდა იყოს გამოყენებული პროფესიულ თანამდებობასთან მიმართებაში.

პროფესიული თანამდებობა 1

უფროსი მენეჯმენტი დირექტორი ან მონაწილე აღმასრულებელ მენეჯმენტში: პოლიტიკის ჩამოყალიბება, პოლიტიკის ჩამოყალიბებაში მონაწილეობის მიღება კორპორატიულ დონეზე. პასუხისმგებლობა ან ერთობლივი პასუხისმგებლობა კომპანიის მიზნების მიღწევაზე. სხვადასხვა მენეჯერული ფუნქციების კოორდინირება. პასუხისმგებლობა პოლიტიკაზე და კონკრეტულ სფეროში მიზნების მიღწევაზე.

პროფესიული თანამდებობა 2

საშუალო მენეჯმენტი კომპანიაში დეპარტამენტის მართვა, მაღალი დონის დამხმარე როლები: პასუხისმგებლობა კონკრეტული სფეროს დაგეგმვასა და ორგანიზებაზე. მონაწილეობა გრძელვადიანი სამოქმედო გეგმების შემუშავებაში.

62 პროფესიული თანამდებობა ძირითადად მომდინარეობს კომპანიის მენეჯერული იერარქიიდან, რასაც, როგორც წესი, ასახავს კომპანიის ორგანიზაციული დიაგრამა. მიუხედავად ამისა, შეიძლება ასევე იყვნენ თანამშრომლები მენეჯერული პასუხისმგებლობით, რომელთაც სხვა სპეციფიური მოვალეობაც აქვთ (მაგალითად, სპეციალისტის მოვალეობები, პასუხისმგებლობა ადამიანის სიცოცხლეზე; პასუხისმგებლობა დირექტულ ნივთებზე, მატერიულ ან არამატერიალურ სიკეთეებზე). ამგვარი თანამშრომლები შეიძლება მიაკუთვნოთ უფრო მაღალ პოზიციას, ვიდრე პროფესიული თანამდებობა 5-ია (მენეჯერული ფუნქციის გარეშე).

პროფესიული თანამდებობა 3

ქვედა რგოლის მენეჯმენტი, შედეგზე ორიენტირებული მენეჯმენტი ქვესფეროს ფარგლებში, დაზუსტებული დამხმარე როლები: პასუხისმგებლობა საქმიანობის საკუთარ სფეროში ამოცანების შესრულებაზე, მონაწილეობა დაგეგმვასა და ორგანიზებაში.

პროფესიული თანამდებობა 4

მენეჯმენტის ყველაზე ქვედა რგოლი. ამოცანების შესრულების ზედამხედველობა კონკრეტული ინსტრუქციების თანახმად: მიმდინარე საქმიანობის ზედამხედველობა. პერიოდული მონაწილეობა დაგეგმვასა და ორგანიზებაში.

პროფესიული თანამდებობა 5

მენეჯერული ფუნქციის გარეშე

3.3 მონაცემები სამუშაო დროის პროცენტულობასა და ხელფასებზე

მონაცემები ინდივიდუალური სამუშაო დროის პროცენტულობის შესახებ (ანუ საქმიანობის დონე ან საათების ანაზღაურებული რაოდენობა) და ინდივიდუალური ხელფასის კომპონენტები (მაგალითად, ძირითადი ხელფასი, შეღავათები, მე-13 თვიური ხელფასი და სპეციალური გადახდები) უნდა იყოს თანმიმდევრული ყველა თანამშრომლისთვის. ქვემოთ შეგიძლიათ იხილოთ რამდენიმე მაგალითი იმისა, თუ რის გაკეთება შეიძლება გარკვეულ შემთხვევებში:

- ▶ **ცვლილება საქმიანობის დონეში** წლის განმავლობაში: შეამოწმეთ, გამოთვლილ იქნა თუ არა მე-13 (მე-14 ან N) თვის ხელფასი, შეღავათები, და სპეციალური გადახდები საბაზისო თვის დასაქმების დონის შესაბამისად⁶³.
- ▶ **ცვლილება ძირითად ხელფასში წლის განმავლობაში**, მაგალითად, დაწინაურების შემთხვევაში. შეამოწმეთ, არის თუ არა მე-13 (მე-14 ან N თვის ხელფასი) სწორად დათვლილი დასაქმების დონის და (ახალი) ფუნქციის მიხედვით საბაზისო თვეში.
- ▶ **სამუშაოს სრულად ან ნაწილობრივ გაცდენა თვის განმავლობაში** (ავადმყოფობა, უბედური შემთხვევა, დეკრეტული შვებულება, სამხედრო სამსახური და ა.შ.), რომელიც იწვევს გადახდილი ხელფასის შემცირებას: მოცემულია ხელშეკრულებით შეთანხმებული ხელფასი დასაქმების დონის შესაბამისად. ეს ნიშნავს იმას, რომ 100%-იანი დასაქმების დონის შემთხვევაში, მოცემულია ნორმალური (ხელშეკრულებით განსაზღვრული) 100%-იანი ხელფასი (ნაცვლად სამუშაოს გაცდენის გამო შემცირებული ხელფასისა).
- ▶ **სამსახურში მოსვლა ან სამსახურიდან წასვლა თვის განმავლობაში**, რომელიც გამოწვეულია უხელფასო შვებულებიდან სამსახურში დაბრუნებით, ან სამსახურში პირველად მოსვლით ან გამგზავრებით: მოცემულია შესაბამისი (ხელშეკრულებით შეთანხმებული) ხელფასი დასაქმების დონის შესაბამისად⁶⁴. ასევე შეამოწმეთ, შეესაბამება თუ არა მე-13 თვისა და სპეციალური გადახდების პროპორცია საქმიანობის დონეს (იხილეთ პირველი პუნქტი). ასევე შეამოწმეთ, შეესაბამება თუ არა მე-13 ხელფასისა და სპეციალური გადახდების პროპორცია საქმიანობის დონეს (იხილეთ პირველი პუნქტი ზემოთ).

63 მაგალითად, ადამიანისთვის, რომელმაც შეამცირა დასაქმების დონე 100%-დან 80%-მდე 1 ოქტომბრიდან. თუ თქვენ ოქტომბერი აირჩიეთ საბაზისო პერიოდად, ამ თვის სპეციალური გადახდების პროპორციაა: [სპეციალური გადახდების წლიური ოდენობა / (9*100)+(3*80))*80]. თანხა იყო 9 თვეზე, როცა დატვირთვა 100%-იანი და 3 თვეზე, როცა დატვირთვა 80. საბაზისო თვე სექტემბერი რომ იყოს, მაშინ პროპორცია შეადგენს: [სპეციალური გადახდების წლიური ოდენობა/9*100)+(3*80))+100]. მე-13 ხელფასის შემთხვევაში, საჭიროა იქნება, რომ საბაზისო თვის ძირითადი ხელფასი გავყოთ 12-ზე.

64 მაგალითი ადამიანისა, რომელმაც მუშაობა დაიწყო შუა თვეში და მისი დასაქმების დონეა 80%: შეიყვანეთ 80%, როგორც სამუშაო დროის პროცენტული მაჩვენებელი და კოტრრაქტით განსაზღვრული თვის ხელფასი 80%-იანი სამუშაოსთვის.

3.3.1 სამუშაო დროის პროცენტული მაჩვენებელი (საქმიანობის დონე, ნამუშევარი საათების რაოდენობა)

სამუშაო დროის პროცენტული მაჩვენებელი

- თანამშრომლებისთვის, რომლებიც ყოველთვიურად იღებენ ხელფასს აღირიცხება Excel-ის მონაცემთა სიის სვეტ I-ში,
- თანამშრომლებისთვის, რომლებიც ანაზღაურებას საათობრივად იღებენ, აღირიცხება Excel-ის მონაცემთა სიის სვეტ J-ში.

თითოეული თანამშრომლისთვის, გთხოვთ შეავსოთ ერთ-ერთი სვეტი.

თანამშრომლები, რომლებიც ყოველთვიურ ანაზღაურებას იღებენ: საქმიანობის დონე

შეიყვანეთ ათწილადი. ეს რიცხვი უნდა შეესაბამებოდეს საქმიანობის დონეს (ანუ არ ითვალისწინებს დამატებით საათებს, რადგან ძირითადი ხელფასი და ხელფასის ყველა სხვა კომპონენტი მითითებულია დამატებით საათებისთვის გადახდილი თანხის გარეშე).

მაგალითი: დასაქმების დონე: 100% => მონაცემთა სიაში შესატანი რიცხვი: 100.

მოკლევადიანი სამუშაოს შემთხვევაში, რომელიც განპირობებულია ნაწილობრივი უმუშევრობით, შეიყვანეთ დასაქმების რეალური დონე საბაზო განმავლობაში (რადგან ამ შემთხვევაში ძირითადი ხელფასი და ხელფასის სხვა კომპონენტები მითითებულია დასაქმების რეალური დონის მიხედვით, რომელიც გამორიცხავს ნებისმიერ კომპენსაციას მოკლევადიანი სამუშაოსთვის).

შესხენება: თუ სვეტ J-ში არის შეყვანილი მონაცემი, “ანაზღაურებული საათები” (თანამშრომლებისთვის, რომლებიც საათობრივ ანაზღაურებას იღებენ), სვეტ I-ში, „სამუშაო განაკვეთი“ უნდა შეიყვანოს ციფრი “0”.

თანამშრომლები, რომლებიც საათობრივ ანაზღაურებას იღებენ: ანაზღაურებული საათები საბაზო თვეში

შეიყვანეთ წილადი რიცხვი. ეს რიცხვი უნდა შეესაბამებოდეს საათების რაოდენობას, რომელსაც კომპანია ანაზღაურებს საბაზო თვეში.

არ უნდა შეიყვანოს შემდეგი მონაცემები:

- სრულად ნამუშევარი და ანაზღაურებული საათები (გარდა ზეგანაკვეთური საათებისა)
- სრულად ანაზღაურებული „დაკარგული“ საათები, მაგალითად, ექიმთან კონსულტაციის, სამხედრო სამსახურის, დასვენების, უბედური შემთხვევის ან ავადმყოფობის გამო გაცდენა და ა.შ. “

არ უნდა შეიყვანოს შემდეგი მონაცემები:

- ზეგანაკვეთური სამუშაო
- საათები, ანაზღაურებული მოკლევადიანი სამუშაო კომპენსაციით უმუშევრობის დაზღვევის გადახდიდან.

შესხენება: თუ სვეტ I-ში არის შეყვანილი მონაცემი, “სამუშაო განაკვეთი” (თანამშრომლებისთვის, რომლებიც ყოველთვიურ ანაზღაურებას იღებენ), სვეტ J-ში, “სამუშაო საათები” უნდა შეიყვანოს ციფრი “0”.

3.3.2 ხელფასი, ხელფასის კომპონენტები

ფედერალური შესყიდვებისთვის გამოყენებული სტანდარტული ანალიზის დროს ხდება ხელფასის შემდეგი კომპონენტების შეყვანა (პროპორციული ოდენობა საბაზო პერიოდისთვის ან წლიური თანხის ერთი მეოთხედით):

- ძირითადი ხელფასი (მათ შორის ჩვეულებრივი ხელფასის კომპონენტები, რომლებიც მოიცავს დამატებით შეღავათებს (fringe benefits) და მონაწილეობის უფლებებს)
- მე-13 თვის ხელფასი
- კანონით დადგენილი შეღავათები დამით და კვირა დღეს მუშაობისთვის და დამატებითი ანაზღაურება რთულ პირობებში მუშაობისთვის (მაგალითად, ცვლებში მუშაობა, გამოძახებით მუშაობა, სირთულეებთან დაკავშირებული სხვა შეღავათები)
- სპეციალური არარეგულარული გადახდები.

თუმცა შემდეგი მონაცემების შეყვანა არ უნდა მოხდეს:

- ▶ საოჯახო და ბავშვებთან დაკავშირებული შეღავათები
- ▶ მუშაობის სტაჟთან დაკავშირებული ჯილდოები, ლოიალობის პრემია
- ▶ ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება
- ▶ ანაზღაურება შვებულების ნაცვლად
- ▶ დამქირავებლის მიერ ანაზღაურებული ტრენინგი
- ▶ დანახარჯების ანაზღაურება
- ▶ კონტრაქტის გაწყვეტასთან დაკავშირებული ანაზღაურება
- ▶ ქორწინებასთან დაკავშირებული შეღავათები
- ▶ საცხოვრებელი ადგილის შეცვლასთან დაკავშირებული ხარჯების ანაზღაურება
- ▶ მოკლევადიანი შრომის საკომპენსაციო გადახდები უმუშევრობის დაზღვევიდან.

ქვემოთ ცალკე განმარტებულია ხელფასის კომპონენტები, რომელთა შეყვანა უნდა მოხდეს.

ძირითადი ხელფასი

თანამშრომლები, რომლებიც ყოველთვიურ ანაზღაურებას იღებენ:

გთხოვთ მიუთითოთ საბაზისო ხელფასი, რომლის გადახდა მოხდა საბაზო თვეში და რომელიც შეესაბამება „სამუშაო განაკვეთში“ შეყვანილ პროცენტულ მაჩვენებელს.

მაგ. პირი A, სრული განაკვეთი: სამუშაო განაკვეთი = 100%, ძირითადი ხელფასი = CHF 6,000 / თვე

მაგ. პირი B, არასრული განაკვეთი: სამუშაო განაკვეთი = 25%, ძირითადი = CHF 1,800 / თვე

თუ პირმა არ მიიღო სრული ხელფასი საბაზო თვეში ანაზღაურებული შვებულების ან კომპანიაში სამუშაოს დაწყების ან კომპანიიდან წასვლის გამო, ძირითადი ხელფასი და ყველა სხვა კომპონენტის მონაცემი უნდა შეიყვანოს სრული თვის სამუშაო განაკვეთის შესაბამისად.

პროგრამაში უნდა შეიტანოთ ძირითადი ხელფასის დაუბეგრავი ოდენობა (gross), მათ შორის ხელფასის კომპონენტები, დამატებითი შეღავათები, მონაწილეობის უფლებები. ეს მოიცავს შემდეგს:

- ▶ სოციალური შენატანები (სავალდებულო და მინიმუმზე მეტი შენატანები), რომელთაც იხდიან თანამშრომლები (AHS/AI, APG, AC, AANP, დასაქმებულთა საპენსიო გეგმა)
- ▶ სადაც ხელმისაწვდომია: ხელფასის რეგულარული ცვალებადი კომპონენტები საბაზო თვეში (მაგალითად, სამუშაო ფუნქციასთან დაკავშირებული შეღავათები, მომსახურებისთვის ნაჩუქარი თანხა, სამუშაოს შესრულებასთან დაკავშირებული ჯილდოები, საკომისიოები, ბრუნვის წილი და ა.შ.) თუ ეს რიცხვები ცალკეულ თვეებში ერთმანეთისგან მნიშვნელოვნად განსხვავდება, უნდა მიუთითოთ საშუალო რიცხვი (წლიური თანხის ერთი მეთორმეტედი).
- ▶ სადაც ხელმისაწვდომია: დამატებითი შეღავათები (fringe benefits) (ხელფასის აღწერა, 2.1-2.3) და მონაწილეობის უფლებები (ხელფასის აღწერა, 5), რომელთაგან თითოეული წლიური თანხის მეთორმეტედი უნდა იყოს.

თუმცა **აქარ შეღავათები**:

- ▶ დამატებითი ანაზღაურება შრომის რთული პირობებისთვის (დანამატები ცვლებში/დამით/კვირას მუშაობისთვის; ეს მონაცემები შეტანილია ცალკე „შეღავათების“ სვეტში).
- ▶ მე-13 (მე-14 და ა.შ.) თვის ხელფასის პროპორციული ოდენობა (ეს შეტანილია ცალკე **მე-13 თვის ხელფასის სვეტში**). სპეციალური გადახდები, როგორცაა ბონუსები, რომელთა გადახდა არარეგულარულად ხდება (ყოველწლიურად ან ნახევარ წელიწადში ერთხელ). ეს ანაზღაურება ცალკეა შეტანილი „სპეციალური ანაზღაურების“ სვეტში).
- ▶ ანაზღაურება ზეგანაკვეთური სამუშაოსთვის
- ▶ საოჯახო და ბავშვებთან დაკავშირებული შეღავათები
- ▶ ანაზღაურება შვებულების ნაცვლად
- ▶ ხარჯების ანაზღაურება
- ▶ მუშაობის სტაჟთან დაკავშირებული საჩუქრები, ლოიალობის პრემია
- ▶ მოკლევადიანი შრომის საკომპენსაციო გადახდები უმუშევრობის დაზღვევიდან.

თანამშრომლები, რომლებიც საათობრივ ანაზღაურებას იღებენ

გთხოვთ მიუთითოთ ძირითადი ხელფასი, რომლის გადახდა მოხდა **საბაზო თვეში** გამომუშავებული საათების მიხედვით, რომლებიც შეტანილია სვეტში: „თანამშრომლების, რომლებიც საათობრივ ანაზღაურებას იღებენ: ანაზღაურებული საათები საბაზო თვეში“.

მაგალითად, პირი C: ანაზღაურებული საათების რაოდენობა = 50 საათი, საათობრივი ხელფასი = CHF 35 / საათში, ძირითადი ხელფასი = 50 * 35 = CHF 1,800/თვეში

უნდა მითითებულ იქნეს ძირითადი ხელფასის დაუბეგრავი ოდენობა.

არ უნდა შეიყვანოთ შემდეგი მონაცემები:

- მე-13 (მე-14 და ა.შ.) თვის პროპორციული ხელფასი (ეს შეყვანილია ცალკე მე-13 თვის ხელფასის“ სვეტში)
- უმუშევრობის დაზღვევის მიერ გადახდილი მოკლევადიანი სამუშაოს კომპენსაცია

შვებულებისა და საჯარო დღესასწაულების კომპენსაცია:

გამომდინარე იქიდან, ითვალისწინებთ თუ არა სამუშაო საათების რაოდენობაში შვებულებას და საჯარო დღესასწაულებს, თქვენ უნდა შეიტანოთ ძირითადი ხელფასი და ხელფასის ყველა სხვა კომპონენტი საათობრივად ანაზღაურებული თანამშრომლებისთვის შვებულებისა და საჯარო დღესასწაულების გათვალისწინებით ან გაუთვალისწინებლად.

- ჩვეულებრივი წლიური სამუშაო საათები = “gross” ნიშნავს: თქვენ შეგყავთ ჩვეულებრივი წლიური სამუშაო საათები, რომლებიც მოიცავს შვებულებას და საჯარო დღესასწაულებს. ამ შემთხვევაში თქვენ უნდა მიუთითოთ ხელფასის ყველა კომპონენტი შვებულებებისა და საჯარო დღესასწაულების გარდა იმ თანამშრომლების შემთხვევაში, რომლებიც საათობრივ ანაზღაურებას იღებენ.
- ჩვეულებრივი წლიური სამუშაო საათები = “net” ნიშნავს: შეიყვანეთ ჩვეულებრივი წლიური სამუშაო საათები, რომლებიც არ მოიცავს შვებულებას და საჯარო დღესასწაულებს. ამ შემთხვევაში თქვენ უნდა მიუთითოთ ხელფასის ყველა კომპონენტი, მათ შორის დანამატები შვებულებისა და საჯარო დღესასწაულებისთვის იმ თანამშრომლების შემთხვევაში, რომლებიც საათობრივ ანაზღაურებას იღებენ.

შეღავათები (დანამატები)

შეიყვანეთ კანონით დადგენილი დანამატის პროპორციული ოდენობა (წლიური დაუბეგრავი თანხის ერთი მეთორმეტედი) დამისა და კვირის სამუშაოსთვის და სხვა დამატებითი ანაზღაურება რთული სამუშაო პირობებისთვის.

ეს არ მოიცავს ანაზღაურებას ზეგანაკვეთური სამუშაოსთვის, მოკლევადიანი სამუშაოს კომპენსაციას.

შენიშვნები:

- მიუთითეთ ანაზღაურების პროპორციული ოდენობა, გადახდილი დასაქმების პერიოდში საბაზო წლის განმავლობაში, ანუ 12 თვეში, რომლებიც წინ უსწრებდა საბაზო თარიღს.
- იმ თანამშრომლებისთვის, რომლებიც მუშაობდნენ კომპანიაში წელიწადზე ნაკლები პერიოდის განმავლობაში, შეიტანეთ ყოველთვიური საშუალო თანხა კომპანიაში მუშაობის დაწყების მომენტიდან.

მე-13 თვის ხელფასი

გთხოვთ მიუთითოთ მე-13, მე-14 და ა.შ. თვის ხელფასი, როგორც პროპორციული დაუბეგრავი ოდენობა, რომელიც შეესაბამება საქმიანობის დონეს (ან ანაზღაურებული საათების რაოდენობა საათობრივად ანაზღაურებული თანამშრომლების შემთხვევაში) საბაზო თვეში (მაგალითად, მეთორმეტედი, ანუ ძირითადი ხელფასის 8.33% საბაზო თვეში, თუ მე-13 თვის ხელფასი უტოლდება ერთი თვის სრულ ანაზღაურებას).

E.g. პირი A, სრულ განაკვეთზე: ძირითადი ხელფასი = CHF 6,000 / თვეში,
მე-13 თვის ხელფასი (პროპორციული საბაზო თვეში) = 6,000 / 12 = CHF 500.

იხილეთ ნაწილი 4.3-ის შესავალი, სადაც მოცემულია პროცედურა, რომელსაც უნდა მიჰყვეთ იმ შემთხვევაში, თუ არ ხდება გაცდენის ანაზღაურება ხელფასით (სამუშაოზე მოსვლა ან სამუშაოდან წასვლა საბაზო პერიოდში, აუნაზღაურებელი შვებულება).

სპეციალური გადახდები

გთხოვთ მიუთითოთ სპეციალური გადახდების **პროპორციული დაუბეგრავი ოდენობა** საბაზო თვეში. სპეციალური გადახდა არის ანაზღაურება, რომელიც უკავშირდება სამუშაოს შესრულების ხარისხს და მისი გადახდა ხდება არარეგულარულად (მაგალითად, ბონუსები, ფულადი ჯილდოები და მოგების განაწილება). მიუთითეთ დასაქმების საბაზო პერიოდში, ანუ საბაზო თარიღამდე 12 თვის განმავლობაში გადახდილი თანხის ერთი მეოთხედები.

მაგ., კომპანია X: საბაზო თვე = 2018 წლის ივნისი; საბაზო თარიღი = 30.06.2018.

თარიღი, როცა სპეციალური ანაზღაურების გადახდა მოხდა ბოლოს = 2018 წლის აპრილი.

სპეციალური გადახდები = სპეციალური გადახდები 2018 წლის აპრილისთვის / 12.

ეს არ მოიცავს:

- ▶ ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურებას, მოკლევადიანი სამუშაოს კომპენსაციას.
- ▶ ანაზღაურებას შვებულების სანაცვლოდ.
- ▶ კონტრაქტის შეწყვეტის ანაზღაურებას, ქორწინებასთან დაკავშირებულ დანამატს, საცხოვრებელი ადგილის გამოცვლასთან დაკავშირებული ხარჯების ანაზღაურებას.

ვინაიდან ეს ჩვეულებრივ წლიური ან ნახევრადწლიური ანაზღაურებაა, გთხოვთ მიუთითოთ სამუშაოს თითოეული თვის პროპორციული ოდენობა (საბაზო თვის სამუშაოს განაკვეთის შესაბამისად).

3.3.3 სხვადასხვა ჩვეულებრივი სამუშაო საათების შეყვანა

კომპანიაში არსებული ჩვეულებრივი სამუშაო საათები (სრული განაკვეთით მომუშავე თანამშრომლებისთვის განაკვეთი =100%)

არსებობს ჩვეულებრივი ყოველკვირეული სამუშაო საათების შეყვანის ორი გზა (მუდმივად სრული განაკვეთით მომუშავე თანამშრომლებისთვის, ანუ საქმიანობის დონე = 100%) თანამშრომლებისთვის, რომლებიც ყოველთვიურ ანაზღაურებას იღებენ:

1. მონაცემების შეყვანა მთელი კომპანიისთვის Logix ფაილში:
2. **თუ საჭიროა: განსხვავებული ჩვეულებრივი სამუშაო საათები** ცალკეული ფილიალებისთვის ან თანამშრომელთა ჯგუფებისთვის: თუ გარკვეული თანამშრომლების შემთხვევაში ყოველთვიურად ანაზღაურებული ჩვეულებრივი ყოველკვირეული სამუშაო საათები განსხვავდება მთელი კომპანიის სამუშაო საათებისგან, შეიყვანეთ ჩვეულებრივი სამუშაო საათები, როგორც ყოველკვირეული საათები 100%-იანი საქმიანობის დონის მონაცემების სიაში, სვეტი O.

ჩვეულებრივი ყოველწლიური სამუშაო საათები საბაზო წლის განმავლობაში (სრულგანაკვეთიანი თანამშრომლების შემთხვევაში, ანუ საქმიანობის დონე =100%).

თუ თქვენ გყავთ თანამშრომლები, რომელთაც საათობრივად უხდით, არსებობს ჩვეულებრივი სამუშაო დროის, რომელიც გამოიხატება წლის განმავლობაში ნამუშევარ საათებში, შეყვანის ორი გზა (მუდმივად სრული განაკვეთით მომუშავე თანამშრომლებისთვის, ანუ საქმიანობის დონე = 100%) საათობრივად ანაზღაურებული თანამშრომლებისთვის:

3. მონაცემების შეყვანა მთელი კომპანიისთვის Logix ფაილში:
4. **თუ საჭიროა: განსხვავებული ჩვეულებრივი სამუშაო საათები** ინდივიდუალური ფილიალებისთვის ან თანამშრომელთა ჯგუფებისთვის: თუ გარკვეული თანამშრომლებისთვის ჩვეულებრივი ყოველწლიური სამუშაო საათები განსხვავდება მთელი კომპანიისგან, შეიყვანეთ ჩვეულებრივი სამუშაო საათები, როგორც ყოველკვირეული საათები 100%-იანი საქმიანობის დონისთვის, მონაცემების სიაში, სვეტი P.

შენიშვნა: გაეცანით შესაბამის ახსნა-განმარტებებს ორივე ვარიანტისთვის: ჩვეულებრივი სამუშაო საათების შეტანა, gross ან net.

3.4 სტატისტიკური პოპულაცია (თანამშრომლები სპეციალური დასაქმების კონტრაქტებით)

სტატისტიკური პოპულაცია

„სტატისტიკური პოპულაციის“ სვეტი განსაზღვრავს, თუ რომელი დაქირავებულები ექვემდებარებიან ანალიზს და რომლები არიან გამოტოვებული ან გაუთვალისწინებელი.

1 = "ნორმალური" დასაქმების კონტრაქტი (ნორმალური შემთხვევა, რომელიც შესულია Logib ანალიზში)

თანამშრომლებისთვის, რომელთაც სპეციალური დასაქმების კონტრაქტები აქვთ, გთხოვთ მიუთითოთ შემდეგი კოდები:

2 = სასწავლო სტაჟირება

3 = ტრენინგი

4 = ექსპატი (თანამშრომლის სამუშაო ადგილი უცხოეთშია, მას აქვს კონტრაქტი გაფორმებული შვეიცარულ კომპანიასთან)

5 = სხვა⁶⁵

მნიშვნელოვანია:

- ▶ Employees assigned number 1 are included in the Logib analysis.
- ▶ Employees assigned numbers 2 to 5 are excluded from the analysis.

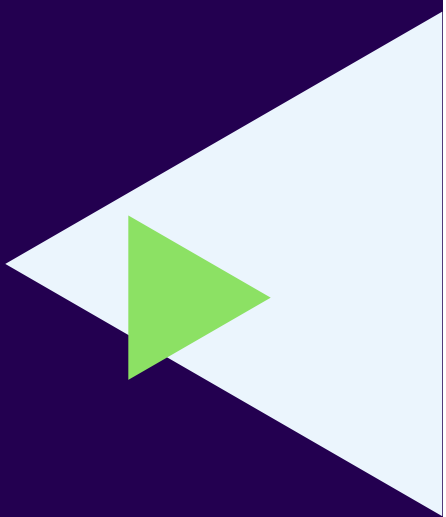
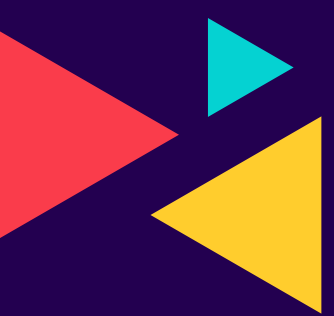
ცარიელი ველები ან გამოტოვებული დეტალები სტატისტიკური პოპულაციის სვეტში Logib-ში აღიქმება, როგორც 1 (გათვალისწინება).

თუ თქვენ Logib ანალიზს ახორციელებთ თვითდეკლარაციისთვის შესყიდვების კონტექსტში, გთხოვთ დაუკავშირდეთ ცხელ ხაზს იმ შემთხვევაში, თუკი გაქვთ კითხვები გამოტოვების ნებისმიერი სხვა მიზეზის შესახებ (კოდი 5).

3.5 შენიშვნები (განსაკუთრებული შემთხვევები) და არჩევითი დამატებით სვეტები

აქ შეგიძლიათ ჩაწეროთ შენიშვნები და კომენტარები ინდივიდუალური დასაქმებულების შესახებ და საჭიროების შემთხვევაში, კომპანიისთვის დამახასიათებელი სხვა სპეციფიური ინფორმაცია, როგორცაა მაგალითად, ფუნქციის დონეები.

⁶⁵ გამონაკლისები, მაგალითად, მოიცავს ინვალიდობის დაზღვევის მიმღებებს, რომელთა სამუშაო საქმიანობა შეზღუდულია და რომლებიც იღებენ შემცირებულ ხელფასს (მაგალითად, როცა უზრუნველყოფილია საცხოვრებელთან დაკავშირებული შემწეობა ან სახელფასო შენატანები, ან იღებენ სამსახურეობრივი მწვრთნელისგან დახმარებას).



► **Contact:**

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

Petrovka st. 15, office 23
107031 Moscow,
Russia

T: +7 495 933 08 10

F: +7 495 933 08 20

E: moscow@ilo.org