

ბლოგი

FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG



საქართველოს
ახალგაზრდა
იურისტთა
ასოციაცია

არათანაბარი ანაზღაურება
როგორც ქალთა მიმართ
დისკრიმინაციის ერთ-ერთი
ფორმა

გვანცა კილასონია



არათანაბარი ანაზღაურება როგორც
ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ერთ-
ერთი ფორმა

საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაცია GEORGIAN YOUNG LAWYERS' ASSOCIATION



დასაქმება ნებისმიერი პირისთვის, გარდა უშუალოდ პროფესიითა და განუვლი შრომით მიღებული სიამოვნებისა, დაკავშირებულია იმ ბენეფიტებთან, რომელთა შორისაც ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი სწორედ ის მატერიალური ინტერესია, რაც საბოლოოდ პირის ღირსეული ცხოვრებისა და კარიერული განვითარების მაპროვოცირებელი ხდება. მიუხედავად იმისა, რომ ანაზღაურება შრომითი ურთიერთობის არსებითი შემადგენელი ნაწილია, ხშირ შემთხვევაში დამსაქმებელთა მხრიდან სხვადასხვაგვარად აღიქმება ქალისა და მამაკაცი დასაქმებულებისთვის სახელფასო განაკვეთი აღნიშნული მიდგომა კი, შესაძლოა, ქალთა მიმართ არსებული სტერეოტიპებითაც იყოს გამოწვეული, ვინაიდან, სამწუხაროდ, დღეისთვისაც კი საზოგადოების გარკვეული ნაწილისთვის კაცი კვლავ ოჯახის ითვლება, მსგავსი სოციალური ნორმები, გენდერული სტერეოტიპები და დამოკიდებულებები კი პოტენციურად აისახება ქალისა და მამაკაცის ეკონომიკურ მდგომარეობაზე.

ნებისმიერი პრობლემის მასშტაბების გაანალიზებისთვის მნიშვნელოვან ინფორმაციას გვაძლევს სტატისტიკური მონაცემები. მაგალითისთვის, საქსტატის ინფორმაციით, 2022 წლის I კვარტალში ქალების საშუალო ხელფასი 1 184.8 ლარით, ხოლო კაცების - 1 695.4 ლარით განისაზღვრა. ხელფასების წლიურმა ზრდამ ქალებში 161.9 ლარი (15.8%) შეადგინა, ხოლო კაცებში - 221.9 ლარი (15.1%). საქმიანობის სახეების მიხედვით კი კაცების ხელფასი თითქმის ყველა სექტორში აღემატებოდა ქალების ხელფასს¹

იმას რომ ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ერთ-ერთი მწვავე და პრობლემური გამოვლინება არათანაბარი სახელფასო ანაზღაურებაა, მოწმობს ის შიდა თუ საერთაშორისო რეგულირებები, რომლებიც საკითხის ირგვლივ არსებობს. მაგალითისთვის, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენცია ანაზღაურების შესახებ No100 სახელმწიფოებს მოუწოდებს, თანაბარი ღირებულების სამუშაოსათვის ქალი და მამაკაცი მუშაკების თანაბარი ანაზღაურების პრინციპი ორგანიზაცია მიიჩნევს, რომ ძირითადი ხელფასი წარმოადგენს მთლიანი ანაზღაურების მხოლოდ მცირე ნაწილს, შესაბამისად, თანასწორობა მხოლოდ ძირითად ხელფასებს შორის ვერ იქნება ანაზღაურების პრინციპის უზრუნველყოფი და ანაზღაურებებს შორის სხვაობის დასადგენად ასევე უნდა იყოს გათვალისწინებული ის ბენეფიტები, ბონუსები და ნებისმიერ სხვა დანამატი, რასაც შრომითი ურთიერთობა ითვალისწინებს.²

ქალისა და მამაკაცის თანაბარი ანაზღაურების შესახებ აქტებს ვაწყდებით მსოფლიოს მრავალ ქვეყანაში, რომელთა შორისაცაა: ავსტრია, საფრანგეთი, გერმანია, ისლანდია ნორვეგია და სხვა.³ ასევე სხვადასხვა ქვეყნის მთავრობა მრავალფეროვან მიდგომებს

საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაცია GEORGIAN YOUNG LAWYERS' ASSOCIATION



პოზიციებს უფრო ხშირად კაცები იკავებენ.⁹

მიუხედავად თანაბარი ანაზღაურების საკანონმდებლო აქტებში ასახვისა, პრაქტიკაში მისი რეალიზება გარკვეულ სირთულეებთანაა დაკავშირებული, კერძოდ, ევროკავშირის გამოცდილება აჩვენებს, რომ კანონმდებლობით თანაბარი ანაზღაურების უფლების აღიარებასთან ერთად, საჭიროა ასევე არსებობდეს დამატებითი გარანტიები თანაბარი სამუშაოსთვის თანაბარი ანაზღაურების პრინციპის წარმატებით განხორციელებისთვის. აღნიშნულთა შორის კი მოიაზრება: ა) დისკრიმინაციული ანაზღაურებების დაზარალებულთათვის ეფექტიანი საშუალებებზე წვდომის უზრუნველყოფა; ბ) ანაზღაურების გამჭვირვალობისა და ანაზღაურების შედარების უზრუნველყოფა და გარანტირება; გ) თანასწორობის მიმართულებით მომუშავე ეფექტიანი ორგანოების და შესაბამისი ინსტიტუციების არსებობა.”¹⁰

ააღსანიშნავია, რომ საქართველოში არსებულმა საკანონმდებლო რეგულირებამ გვერდი აუქცია თანაბარი ღირებულების შრომისთვის თანაბარი ანაზღაურების გადახდის ვალდებულებას, რაც მნიშვნელოვანია სახელფასო სხვაობის იდენტიფიცირებისთვის, ვინაიდან ღირებულება სამუშაოსგან განსხვავებულ ფართო ცნებაა და იგი მოიაზრებს სამუშაოებს, რომლებიც სრულიად განსხვავებული ხასიათისაა, თუმცა აქვთ თანაბარი ღირებულება.¹¹

ვფიქრობ, ქალისა და მამაკაცისთვის თანაბარი შრომის ან თანაბარი ღირებულების შრომისთვის თანაბარი ანაზღაურების უზრუნველყოფის მიზნით მნიშვნელოვანია,

სახელმწიფომ და საჯარო დაწესებულებებმა გაითვალისწინონ შემდეგი რეკომენდაციები:

- საქართველოს შრომის კოდექსითა და საჯარო სამსახურის შესახებ კანონით მონესრიდგეს არა მხოლოდ თანაბარი შრომისთვის, არამედ თანაბარი ღირებულების შრომისთვის თანაბარი ანაზღაურების გადახდის ვალდებულება;
- შემუშავდეს მეთოდოლოგია, რომელიც უზრუნველყოფს განჭვრეტადი გახდეს თანაბარი შრომისა და თანაბარი ღირებულების შრომის ცნებები, რაც გაამარტივებს დისკრიმინაციის შემთხვევების გამოვლენას;
- გატარდეს შესაბამისი ღონისძიებები ქალი დასაქმებულთათვის სამუშაო ადგილებზე, მათ შორის ხელმძღვანელ პოზიციებზე წარმომადგენლობის ხელშეწყობის მიზნით.

ავტორი: გვანცა კილასონია

საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაცია
GEORGIAN YOUNG LAWYERS' ASSOCIATION



ბლოგი მომზადებულია ფრიდრიხ ებერტის ფონდის მხარდაჭერილი პროექტის ფარგლებში.

1 საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური "დაქირავებით დასაქმებულთა საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასი" 2022წ.

2 არასამთავრობო ორგანიზაცია „კონსტიტუციის 42-ე მუხლი“, „შრომის კანონმდებლობის რეფორმის გენდერული გავლენის შეფასება“, ე.თბილისი, 2017წ. გვ.28. მით:
http://geostat.ge/?action=page&p_id=148&lang=geo

3 Ilo "Pay transparency legislation: Implications for employers' and workers' organizations" 2022 . იხ: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_849209.pdf განახლების თარიღი 30/07/2023

4 ნორბერტო პინიატი მავა ჭითანავა დავით კეშელავა მარიამ ლობჯანიძე გურამ ლობჯანიძე, საქართველოში თანაბარი ანაზღაურების მიმოხილვისა და ანგარიშგების (EPRR) "მეთოდოლოგიის დანერგვის მოდელების შეფასება" 2021 წ. გვ.28 იხ:
<https://iset-pi.ge/storage/media/other/2021-09-30/611ddad0-21de-11ec-b3d0-9fcfc29319ff.pdf> განახლების თარიღი : 30.07.2023

5 საქართველოს კონსტიტუცია მუხლი 11(3).

6 საქართველოს ორგანული კანონი "საქართველოს შრომის კოდექსი" მუხლი 4, პუნქტი 4.

7 გიორგი ჭანტურიძე " ხელფასების სხვაობა გენდერული ნიშნით საქართველოში ", 2020წ, გვ.5 იხ: <https://rb.gy/3r651> განახლების თარიღი 30.07.2023

8 გიორგი ჭანტურიძე " ხელფასების სხვაობა გენდერული ნიშნით საქართველოში ", 2020წ, გვ.8 იხ: <https://rb.gy/3r651> განახლების თარიღი 30.07.2023

9 იქვე ;

10 ნორბერტო პინიატი მავა ჭითანავა დავით კეშელავა მარიამ ლობჯანიძე გურამ ლობჯანიძე, საქართველოში თანაბარი ანაზღაურების მიმოხილვისა და ანგარიშგების (EPRR) "მეთოდოლოგიის დანერგვის მოდელების შეფასება" 2021 წ. გვ.31 იხ:
<https://iset-pi.ge/storage/media/other/2021-09-30/611ddad0-21de-11ec-b3d0-9fcfc29319ff.pdf> განახლების თარიღი : 30.07.2023

საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაცია
GEORGIAN YOUNG LAWYERS' ASSOCIATION



11 შველიძე ზ., სამოქალაქო მოთხოვნათა ფარგლები შრომითი დისკრიმინაციის დავისას, სადისერტაციო ნაშრომი სამართლის დოქტორის აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად, თბილისი 2019, გვ. 34