

აკადემიური ნაშრომი

საქართველოში თანაბარი ანაზღაურების
მიმოხილვისა და ანგარიშგების (EPRR)
მეთოდოლოგიის დანერგვის მოდელის
შეფასება

გენდერული გეგმავლების შეფასება



სექტემბერი, 2021
UN WOMEN

გამოცემა მომზადდა პროექტის ფარგლებში „ქალთა ეკონომიკური გაძლიერება სამხრეთ კავკასიაში“ ISET-ის კვლევითი ინსტიტუტის მიერ, შვეიცარიის განვითარებისა და თანამშრომლობის სააგენტოს (SDC) და ავსტრიის განვითარების თანამშრომლობის (ADC) ფინანსური მხარდაჭერით. ანგარიშის რეცენზირებასა და ხარისხის უზრუნველყოფაზე იმუშავა ნანი ბენდელიანმა, გაეროს ქალთა ორგანიზაციის პროექტის ანალიტიკოსმა.

აქ გამოთქმული მოსაზრებები არ წარმოადგენს გაეროს ქალთა ორგანიზაციის, SDC ან ADC ოფიციალურ პოზიციას.

პუბლიკაციის შინაარსზე პასუხისმგებელნი არიან ავტორები.

© 2021 UN Women

აკადემიური ნაშრომი

საქართველოში თანაბარი ანაზღაურების
მიმოხილვისა და ანგარიშგების (EPRR)
მეთოდოლოგიის დანერგვის მოდელების
შეფასება



სექტემბერი, 2021
UN WOMEN

ავტორები:

ნორბერტო პინიატი

მაკა ქითანავა

დავით კეშელავა

მარიამ ლობჯანიძე

გურამ ლობჯანიძე

ISET

International School of Economics at TSU
Policy Institute



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Swiss Agency for Development
and Cooperation SDC



With funding from

Austrian
Development
Cooperation

 **UN
WOMEN** 
United Nations Entity for Gender Equality
and the Empowerment of Women

სარჩევი

აბრევიატურები და აკრონიმები	4
I. შესავალი	8
1.1. შესავალი	9
1.2. თანაბარი ანაზღაურების საერთაშორისო და სახელმწიფო საკანონმდებლო ჩარჩო	10
1.3. თანაბარი ანაზღაურების მიმოხილვისა და ანგარიშგების ინსტრუმენტის გენდერული ბეგავლენის შეფასების მეთოდოლოგია	14
II. პოლიტიკის მიზნის განსაზღვრა	19
2.1. პრობლემა, მისი შედეგები და შესაძლო გამომწვევი მიზეზები	20
2.2. რა არის შემოთავაზებული პოლიტიკა/პროექტი და რატომ არის ის გათვალისწინებული ამ კონკრეტული შემთხვევისათვის?	26
2.3. რა წვლილი შეაქვს შემოთავაზებულ პოლიტიკას/პროექტს გენდერული თანასწორობის საკითხში	26
2.4. გენდერული თანასწორობის ანგარიშგების საერთაშორისო სქემები	26
2.5. თანაბარი ანაზღაურების მიმოხილვის პროცესი ეროვნულ კონტექსტში	34
III. გენდერული შესაბამისობის შემოწმება	41
IV. სიდრმისეული გენდერული ანალიზი	43
4.1. ინსტრუმენტი	44
4.2. პრაქტიკული გამოცდის მიზანი	47
4.3. ალტერნატივების შედარება	54
V. მიგნებების შეჯამება, დასკვნები და რეკომენდაციები	58
5.1. მიგნებები	59
5.2. დასკვნები და რეკომენდაციები	60
დანართები	62
დანართი 1. თანაბარი ანაზღაურების მიმოხილვისა და ანგარიშგების (EPRR) ინსტრუმენტის შევსების ინსტრუქცია	64
დანართი 2. Excel-ის ფაილი – მაგალითი	75
ბიბლიოგრაფია	76

აბრევიატურები და აკრონიმები

DER	Diagnosis for Equal Remuneration თანაბარი ანაზღაურების გამოკვლევა
EPRR	Equal Pay Review and Reporting თანაბარი ანაზღაურების მიმოხილვა და ანგარიშგება
GEL	Georgian lari ქართული ლარი
საქსტატი	National Statistics Office of Georgia საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური
GIA	Gender Impact Assessment გენდერული ზეგავლენის შეფასება
ILO	International Labour Organization შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია
ISSET-PI	International School of Economics at Tbilisi State University – Policy Institute თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის ეკონომიკის საერთაშორისო სკოლის კვლევითი ინსტიტუტი
SARAS	Service for Accounting, Reporting and Auditing Supervision ბუღალტრული აღრიცხვის, ანგარიშგებისა და აუდიტის ზედამხედველობის სამსახური
SDG	Sustainable Development Goal მდგრადი განვითარების მიზანი
UN Women	United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის სააგენტო გენდერული თანასწორობისა და ქალთა შესაძლებლობების გაზრდის საკითხებში
WGEA	Workplace Gender Equality Agency სამუშაო ადგილზე გენდერული თანასწორობის სააგენტო

შემაჯამებელი მიმოხილვა

საქართველოში თანაბარი ანაზღაურების მიმოხილვისა და ანგარიშგების (EPRR) მეთოდოლოგიის დანერგვის მოდელის გენდერული ზეგავლენის შეფასება (GIA) განხორციელდა ISET-ის კვლევითი ინსტიტუტის მიერ გაეროს ქალთა ორგანიზაციასთან თანამშრომლობით პროექტის ფარგლებში — „რეგულირების ზეგავლენის შეფასება და გენდერული ზეგავლენის შეფასება ქალთა ეკონომიკური გაძლიერებისათვის საქართველოში“. კვლევაში შემონიშნა, რამდენად სარგებელიანია, პრაქტიკული და განხორციელებადი საქართველოს როგორც ეკონომიკურ, ასევე პოლიტიკურ კონტექსტს მორგებული თანაბარი ანაზღაურების მიმოხილვისა და ანგარიშგების ინსტრუმენტი. აგრეთვე, ჩატარდა თანაბარი ანაზღაურების მიმოხილვისა და ანგარიშგების ინსტრუმენტის, როგორც მტკიცებულებაზე დაფუძნებული პოლიტიკისა და გენდერული თანასწორობის გაუმჯობესების ხელშეწყობის საშუალების, გენდერული ზეგავლენის შეფასება.

კვლევას რამდენიმე მიზანი აქვს, რადგან ის განიხილავდა კომპლექსურ საკითხებს თანაბარი ანაზღაურების მიმოხილვის სხვადასხვა ეტაპზე. კონკრეტულად კი:

- ა) მოიკვლია სხვა ქვეყნებში თანაბარი ანაზღაურების მიმოხილვის ალტერნატიული პროცესები და აჩვენა, თუ რამდენად შეეფერება ისინი საქართველოს კონტექსტს;
- ბ) მოიკვლია ალტერნატიული ინსტრუმენტები, რომელთა გამოყენება შეიძლება თანაბარი ანაზღაურების მიმოხილვის პროცესში;
- გ) გამოავლინა საქართველოს კონტექსტისათვის ყველაზე უკეთ შესაფერისი ინსტრუმენტი და მოარგო ის ქართულ შრომის ბაზარს;
- დ) გამოსცადა შერჩეული ინსტრუმენტი სხვადასხვა ზომის რეალურ კომპანიაში, რათა შეეფასებინა მათგან მიღებული შედეგი და აღნიშნული ინსტრუმენტის მიმდებლობა;
- ე) გამოცდის დროს მიღებული ინფორმაცია გამოიყენა პოლიტიკის გამტარებლების ინფორმირებისათვის, რადგან ამჟამად საქართველოში ხდება თანაბარი ანაზღაურების

მიმოხილვის პროცესის დანერგვის ოპტიმალურ გზების ძიება;

- ვ) დაბოლოს, აჩვენა თუ რა წვლილი შეიძლება ჰქონდეს გენდერული ზეგავლენის შეფასების მეთოდოლოგიას პოლიტიკის შექმნასა და შეფასებაში.

თანაბარი სამუშაოსთვის თანაბარი ანაზღაურების რამდენიმე შესაძლო ინსტრუმენტის მიმოხილვის შემდეგ, გენდერული ზეგავლენის შეფასების გუნდმა მთავრობისა და გაეროს ქალთა ორგანიზაციის წარმომადგენლებთან ერთად გადაწყვიტა, რომ საქართველოს შემთხვევაში ყველაზე კარგი ალტერნატივა იქნება გაეროს ქალთა ორგანიზაციის DER ინსტრუმენტის ადაპტირება, სადაც შევა შევიცარიის ინსტრუმენტის (Logib) ცვლადები, მოხდება ზოგიერთი ცვლადის შეცვლა და საქართველოს კონტექსტისათვის მათი მორგება. შემუშავდა **Excel-ის ფაილი, ასევე თანაბარი ანაზღაურების მიმოხილვისა და ანგარიშგების ინსტრუმენტის დეტალური სახელმძღვანელო**. მოდიფიცირებული ვერსიის ორ ქართულ კომპანიასთან (მსხვილი და მცირე) გამოცდისა და ინსტრუმენტის მარტივად, აგრეთვე ეფექტურად გამოყენების ფაქტის დადგენის შემდეგ ვფიქრობთ, რომ **გენდერული ზეგავლენის შეფასებაში წარმოდგენილი მოდიფიცირებული ინსტრუმენტი არის ის საშუალება, რომელიც საფუძვლად დაედება საქართველოში თანაბარი სამუშაოსთვის თანაბარი ანაზღაურების სისტემის დანერგვას**.

ინსტრუმენტის გაგება და შევსება, ისევე როგორც მიღებული შედეგების გაანალიზება, მარტივია. ინსტრუმენტი იძლევა საბაზისო დონეზე თანაბარი სამუშაოსთვის თანაბარი ანაზღაურების შემონიშნების შესაძლებლობას საჭირო ცვლადების მინიმალური რაოდენობის გათვალისწინებით, მაგრამ ასევე იძლევა უფრო დეტალური ანალიზის საშუალებას, თუ წარმოდგენილი იქნება მეტი ცვლადი.

GIA-ს პროცესის დროს კვლევითმა ჯგუფმა გაანალიზა განვითარების ორი სცენარი და შეადარა ისინი სტატუს-კვოს.

სცენარი 1: ყველაზე მაღალი ხარჯები

- მცირე საწარმოები გათავისუფლებულნი არიან მონაცემთა შეგროვებისა და გაზიარების ვალდებულებისაგან;
- კომპანიებს ინსტრუქციები მიეწოდებათ საგანმანათლებლო ვიდეოს სახით;
- კომპანიების მიერ წარმოდგენილი მონაცემები მონმდება (და დამატებითი ინფორმაციის მიწოდება ხდება საჭირო) ინსპექტირების შემთხვევაში;
- კომპანიებს მოეთხოვებათ ინსტრუმენტში ყველა ცვლადის შევსება.

სცენარი 2: ყველაზე დაბალი ხარჯები

- მცირე საწარმოები გათავისუფლებულნი არიან მონაცემთა შეგროვებისა და გაზიარების ვალდებულებისაგან;
- კომპანიებს ინსტრუქციები მიეწოდებათ საგანმანათლებლო ვიდეოს სახით;
- კომპანიების მიერ წარმოდგენილი მონაცემები მონმდება (და დამატებითი ინფორმაციის მიწოდება ხდება საჭირო) ინსპექტირების შემთხვევაში;
- **კომპანიებს მოეთხოვებათ ინსტრუმენტის მხოლოდ საჭირო ცვლადების შევსება.**

კვლევამ აჩვენა, რომ ინსტრუმენტი **სასარგებლოა საშუალო და დიდი ზომის კომპანიებისთვის (50-ზე მეტი თანამშრომლით) თანაბარი ანაზღაურების ყოვლისმომცველი სურათის მისაღებად**. მცირე კომპანიების (50, ან ნაკლები თანამშრომელი) შემთხვევაში, ინსტრუმენტის გამოყენების სარგებლიანობა საკმაოდ შეზღუდულია დასაქმებულთა არასაკმარისი რაოდენობის გამო. ამასთანავე, მცირე კომპანიებისათვის მონაცემთა შეგროვების ვალდებულების დაკისრების დამატებითი ხარჯები საკმაოდ მნიშვნელოვანია. ეს გამოწვეულია ორი ფაქტორით: 1) მცირე საწარმოსათვის ანგარიშგების ხარჯები არსებითად მცირე არ არის საშუალო და მსხვილ კომპანიებთან შედარებით; 2) ქვეყანაში მცირე საწარმოების რაოდენობა თითქმის 50-ჯერ მეტია, ვიდრე საშუალო და მსხვილი კომპანიებისა ერთად აღებული. წინასწარი შეფასებების მიხედვით, ყველაზე იაფიანი ალტერნატივის (შემცირებული ცვლადების რაოდენობა) არჩევის შემთხვევაშიც კი მცირე კომპანიებზე მონაცემთა შეგროვების ვალდებულების დაკისრების დამატებითი ხარჯები

იქნება 3,167,399.1 ლარი (წლიურად). საშუალო და მსხვილი კომპანიებისათვის — 227,667.9 ლარი წელიწადში ყველაზე იაფი ალტერნატივის შემთხვევაში და 274,328.7 ლარი ყველაზე ძვირი ალტერნატივის შემთხვევაში.

იმის გათვალისწინებით, რომ მცირე კომპანიების (50, ან ნაკლები თანამშრომელი) ანალიზისათვის ამ ინსტრუმენტს შეზღუდული სარგებლიანობა აქვს და საქართველოში მცირე კომპანიები ბევრია (რაც მათთვის მნიშვნელოვნად ზრდის შესაბამისობის ხარჯებს), შეფასების გუნდი თვლის, რომ **ინსტრუმენტი დაინერგოს მხოლოდ იმ კომპანიებისათვის, რომელთაც 50-ზე მეტი დასაქმებული ჰყავთ**, რადგან ასეთ კომპანიებში ბევრი პირი იქნება, რომელთა გაერთიანებაც მოხდება ერთსა და იმავე ჯგუფებში და ანალიზი უფრო სიღრმისეული გამოვა. როგორც ზემოთ აღინიშნა, ასეთი გადანაცვტილება შეესაბამება საუკეთესო საერთაშორისო პრაქტიკას, ვინაიდან ბევრმა ქვეყანამ არ დააკისრა ინსტრუმენტის გამოყენების ვალდებულება კომპანიებს 50, ან ნაკლები თანამშრომლით.

რაც შეეხება კომპანიებისაგან მისაღები ინფორმაციის მოცულობას, უნდა განვსაზღვროთ, რომელია პრიორიტეტული: ინსტრუმენტით მიღებული ინფორმაციის სრულყოფილება თუ კომპანიების ტვირთი. **კომპანიები მონაცემთა შეგროვების ტვირთს ნათლად გრძნობს მიუხედავად იმისა, რომ ფინანსურად ტვირთი დიდად საგრძნობი არ არის**. კომპანიების უმეტესობამ, რომელთაც დავუკავშირდით, ისეთებმაც კი, ვისაც გაცხადებული აქვს გენდერულ თანასწორობაზე ზრუნვა კომპანიის შიგნით, ინსტრუმენტის გამოცდაში მონაწილეობის მიღებაზე უარი განაცხადა. ეს ფაქტი კარგად არ აისახება, თუ EPRR სისტემა არასავალდებულო იქნება იმის გათვალისწინებით, რა სურათია საერთაშორისო დონეზე ამ კუთხით (უმეტესი კომპანია არ ნერგავს ინსტრუმენტს, თუ ის არ არის სავალდებულო). ის კომპანიებიც კი, რომლებიც თანხმდება ინსტრუმენტის დანერგვაზე, ცდილობს მათ შევსებაზე დახარჯული დროის დაზოგვას დამატებითი და ცვლადი ანაზღაურებების გაერთიანებით (მართალია, ეს ხელს არ უშლის ინსტრუმენტის მუშაობას, მაგრამ ნათლად უჩვენებს კომპანიების პრიორიტეტებს). უფრო მეტიც, მსხვილი კომპანია დათანხმდა, რომ ერთი წლის

მონაცემების ნაცვლად, ერთი თვის მონაცემები წარმოედგინა. კვლევამ პოზიტიური კუთხით აჩვენა, რომ ინსტრუმენტის მიერ გამოყენებული ყველა ცვლადის (მათ შორის, არასავალდებულო ცვლადების) წარმოდგენა სრულებით განხორციელებადია.

კომპანიებს დიდად არ სურთ მთლიანი კომპანიის სახელფასო მონაცემების გამჟღავნება, განსაკუთრებით მაღალი თანამდებობის პირების ხელფასებისა. სახელფასო მონაცემების არგამჟღავნების სურვილი იყო ერთ-ერთი ხშირად გამოკვეთილი მიზეზი იმისა, თუ რატომ არ უნდოდათ კომპანიებს ინსტრუმენტის პრაქტიკული გამოცდის პროცესში ჩართვა.

კომპანიებს მარტივად შეუძლიათ ორი ძირითადი ცვლადის, „მენეჯერული პასუხისმგებლობისა“ და „საჭირო უნარ-ჩვევების“, მანიპულირება, განსაკუთრებით თუ მათ აქვთ მთლიან ინსტრუმენტზე წვდომა, რათა ისე შეცვალონ შედეგები, რომ არ გამოჩნდეს თანაბარი სამუშაოსთვის არათანაბარი ანაზღაურების პრობლემა. ეს შევამჩნიეთ, როდესაც ვცდიდით ინსტრუმენტს და ვაანალიზებთ კომპანიების მიერ მოწოდებულ მონაცემებს.

თანაბარი სამუშაოსთვის თანაბარი ანაზღაურების სისტემის დასანერგად შრომის ინსპექციის დამატებითი ხარჯები ზედმეტად დიდი არ არის. ხარჯი წლიურად **5,230.2** ლარს შეადგენს.

რეფორმის განხორციელებისა და კომპანიების მიერ ინსტრუმენტის გამოყენების წახალისების მიზნით **რეკომენდებულია, რომ დრო დაეთმოს კომუნიკაციასა და ცნობიერების ამაღლებას.** ამის გასაკეთებლად შეიძლება შრომის ინსპექციის და/ან სახალხო დამცველის აპარატის არსებული კომუნიკაციის არხების გამოყენება, რათა დამსაქმებლებსა და დასაქმებულებს აუხსნან ცვლილებები, ასევე მიანოდონ მნიშვნელოვანი ინფორმაცია. ინიციატივის ზეგავლენის მასშტაბურობის დონის გაზრდისათვის შეიძლება, სავარაუდოდ, საერთაშორისო დონორების დახმარებით სრულიად ახალი პლატფორმის შექმნა.

რაც შეეხება ინსტრუმენტის **სავალდებულო და არასავალდებულო** ხასიათს, ჩვენი რეკომენდაცია დამოკიდებულია რეფორმის მიზნებზე. თუ რეფორმის მიზანია, რომ თანაბარი სამუშაოსთვის თანაბარი ანაზღაურების პრინციპის აღსრულებაზე პასუხისმგებელ სააგენტოს ჰქონდეს ინსტრუმენტი და დასაქმებულებს გაუმარტივდეთ თავიანთი პრეტენზიების დასაბუთება, მაშინ ინსტრუმენტის შევსება სავალდებულო უნდა იყოს. მეორე მხრივ, თუ რეფორმის მიზანია, კომპანიებს დაეხმაროს თანაბარი სამუშაოსთვის არათანაბარი ანაზღაურების პრაქტიკის აღმოფხვრაში, მაშინ მიზანშეწონილია რეფორმის არასავალდებულო ხასიათი.

სავალდებულო ხასიათის არჩევის შემთხვევაში, ასევე მაშინ, თუ ინსტრუმენტით მიღებული შედეგები გამოყენებული იქნება თანაბარი სამუშაოსთვის თანაბარი ანაზღაურების პრინციპის აღსრულებაში, გირჩევთ კომპანიებს მიანოდოთ მოდელის პირველი ნაწილი, რათა მათ შეიყვანონ საჭირო მონაცემები ისე, რომ არ ჰქონდეთ წვდომა სახელფასო სხვაობის დამოუკიდებლად ნახვაზე.

თუ შერჩეული მიდგომიდან გამომდინარე არის სურვილი, რომ ინსტრუმენტი გამოყენებული იყოს კომპანიებისათვის ხელის შესაწყობად, რათა გამოვლინდეს და გამოსწორდეს (ნებაყოფლობით დონეზე) არსებული სახელფასო სხვაობები, მაშინ უმჯობესია კომპანიებს მთლიანი ინსტრუმენტი გავუზიაროთ.

აღსრულებაზე პასუხისმგებელ სააგენტოს თუ ექნება საშუალება, რომ გამოიყენოს შეგროვებული მონაცემები თანაბარი სამუშაოსთვის არათანაბარი ანაზღაურების შემთხვევების გამოსავლენად და დასასჯელად, **მნიშვნელოვანია, საკანონმდებლო ხარვეზების აღმოფხვრა, რათა აღსრულებაზე პასუხისმგებელ სააგენტოს შეეძლოს სანქციების დაკისრება საჭირო მონაცემების არწარმოდგენის ფაქტზე, ასევე პასუხი აგებინოს თანაბარი სამუშაოსთვის თანაბარი ანაზღაურების პრინციპის დარღვევის შემთხვევაში.**

შესავალი

1.1. შესავალი

ქალი და კაცი დასაქმებულების მიერ შესრულებული თანაბარი სამუშაოსათვის თანაბარი ანაზღაურების მიღების უფლება წარმოადგენს ევროკავშირის ერთ-ერთ მთავარ, საკვანძო პრინციპს რომის 1957 წ. ხელშეკრულების გაფორმებიდან. 2006 წ. დირექტივით (2006/54/EC დირექტივა¹) დასაქმებისა თუ პროფესიული საქმიანობის საკითხებში ქალებისა და კაცების თანაბარი მოპყრობის შესახებ დამსაქმებლებს უკვე მოეთხოვებათ, რომ თანაბარი სამუშაოსათვის და თანაბარი ღირებულების სამუშაოსათვის ქალი და კაცი დასაქმებულებისთვის თანაბარი ანაზღაურება უზრუნველყონ. აღნიშნულ დირექტივას 2014 წელს დაემატა კომისიის რეკომენდაცია, რომ როგორც ქალი, ასევე კაცი დასაქმებულებისათვის უზრუნველყოფილი იყოს თანაბარი ანაზღაურება და ეს პროცესი მაქსიმალურად გამჭვირვალედ მიმდინარეობდეს². აღნიშნული რეკომენდაციის მიზანი იყო თანაბარი ანაზღაურების პრინციპისა და თანაბარი ანაზღაურების მიღების ფუნდამენტური უფლების წახალისება ევროკავშირში შემდეგი გზით: გენდერული ნიშნით ანაზღაურების დისკრიმინაციის მსხვერპლს აქვს გამარტივებული წვდომა მართლმსაჯულებაზე და უკეთ ხდება თანაბარი ანაზღაურების პრინციპის აღსრულება, მათ შორის, წახალისებულია ასეთი ღონისძიებების გამჭვირვალობა (European Commission, 2020a).

2020 წლის სექტემბერში საქართველოს პარლამენტმა საქართველოს შრომის კოდექსში ვრცელი ცვლილებები შეიტანა. შრომის კოდექსის ერთ-ერთი ძირითადი ცვლილების მიხედვით, დამსაქმებლები უკვე ვალდებული არიან, რომ თანაბარი სამუშაოს შემსრულებელი ქალი და კაცი დასაქმებულთათვის უზრუნველყონ თანაბარი ანაზღაურება. მეოთხე მუხლი შრომითი დისკრიმინაციის აკრძალვის შესახებ ამბობს:

„დამსაქმებელი ვალდებულია, ქალი და მამაკაცი დასაქმებულების მიერ თანაბარი სამუშაოს შესრულების შემთხვევაში უზრუნველყოს მათთვის თანაბარი შრომის ანაზღაურების გადახდა.“

შრომის კოდექსი არათანაბარ ანაზღაურებას დისკრიმინაციის ერთ-ერთ ფორმად განიხილავს. დისკრიმინაციის აკრძალვის ფარგლების შესახებ მეხუთე მუხლში ვკითხულობთ: „აკრძალულია დისკრიმინაცია შრომით ურთიერთობასა და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობაში (მათ შორის, ვაკანსიის შესახებ განცხადების გამოქვეყნებისას და შერჩევის ეტაპზე), დასაქმებასა და პროფესიულ საქმიანობაში. დისკრიმინაციის აკრძალვა, მათ შორის, ვრცელდება შრომის, შრომის ანაზღაურებისა და შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის პირობებზე“. შრომის კოდექსში შეტანილი ბოლო ცვლილებებით საქართველომ კიდევ ერთი ნაბიჯი გადადგა გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფის კუთხით და ხაზი გაუსვა ქვეყნისათვის თანაბარი ანაზღაურების პრინციპის მნიშვნელობას, რაც უკვე აღიარებული იყო რამდენიმე საერთაშორისო და სახელმწიფო ჩარჩო დოკუმენტების დაცვის შედეგად (დეტალური აღწერა მოცემულია სექციაში 1.2).

კანონმდებლობაში თანაბარი სამუშაოსათვის თანაბარი ანაზღაურების მიღების უფლების აღიარება საჭირო და აუცილებელია, მაგრამ ეს ფაქტი არ არის საკმარისი თანაბარი ანაზღაურების პრინციპის სრული დანერგვისა და აღსრულებისათვის. ევროკავშირის უახლესი გამოცდილება ცხადყოფს, რომ თანაბარი ანაზღაურების მიღების უფლების ფუნდამენტურად გამოცხადებისათვის საკანონმდებლო ბაზის შექმნის მიუხედავად, ამ პრინციპის დანერგვა და აღსრულება მნიშვნელოვან სირთულედ რჩება (European Commission, 2020b). აღნიშნული სირთულის ერთ-ერთი გამომწვევი მიზეზია ევროკავშირში გენდერული სახელფასო სხვაობის³ არსებობა დღემდე და მისი მასშტაბი (European

1 ევროპული პარლამენტისა და საბჭოს 2006 წ.-ის 5 ივლისის 2006/54/EC დირექტივა დასაქმებისა და პროფესიული საქმიანობის საკითხებში ქალებისა და კაცების თანაბარი მოპყრობისა და თანაბარი შესაძლებლობების განხორციელების შესახებ. იხილეთ აქ: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:32006L0054>.

2 ევროკომისიის 2014 წ.-ის 7 მარტის რეკომენდაცია ქალი და კაცი თანამშრომლებისათვის თანაბარი ანაზღაურების პრინციპის გამჭვირვალობით გაძლიერების

შესახებ. იხილეთ აქ: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:32014H0124&from=EN>.

3 გენდერული სახელფასო სხვაობა — კაცი და ქალი დასაქმებულების საშუალო საათობრივად მთლიანად გამომუშავებულ თანხას შორის სხვაობა, რომელიც ამ უპირველესის პროცენტული მაჩვენებლის სახით გამოისახება. წყარო: Eurostat. გენდერული სახელფასო სხვაობა 2018 წ. იყო 15.7% (European Commission, 2020a).

Commision, 2020a). ევროკავშირის აღნიშნული გამოცდილება გვიჩვენებს, რომ თანაბარი სამუშაოსათვის თანაბარი ანაზღაურების პრინციპის წარმატებით დანერგვისა და აღსრულებისათვის, თანაბარი ანაზღაურების მიღების უფლების აღიარებასთან ერთად უნდა არსებობდეს სხვა პრინციპებიც, კერძოდ:

- ა) ანაზღაურების კუთხით დისკრიმინაციის მსხვერპლთათვის სამართლებრივი დაცვის ეფექტურ მექანიზმებზე წვდომის უზრუნველყოფა;
- ბ) გამჭვირვალე ანაზღაურების უზრუნველყოფა და გარანტირება, ასევე ანაზღაურებების შედარების შესაძლებლობის უზრუნველყოფა;
- გ) თანასწორობის საკითხების შესახებ ეფექტური ორგანოებისა და შესაბამისი ინსტიტუტების შექმნა თანაბარი ანაზღაურების პრინციპის პრაქტიკული უზრუნველყოფისათვის (European Commision, 2021).

თანაბარი ანაზღაურების მიმოხილვისა და ანგარიშგების ინსტრუმენტი წარმოადგენს **თანაბარი ანაზღაურების მიმოხილვის** საფუძველს. თანაბარი ანაზღაურების მიმოხილვა ეს არის პროცესი, რომელიც „სწავლობს ორგანიზაციაში ანაზღაურების სქემებს, რათა გამოავლინოს და გადაჭრას გენდერული დისკრიმინაციის საკითხები. პროცესი გულისხმობს ორგანიზაციაში თანაბარი სამუშაოს შემსრულებელ დასაქმებულთა ანაზღაურებების ჯგუფების შედარებას და შემდეგ გენდერული ნიშნით სხვაობის მოკვლევას. თანაბარი ანაზღაურების მიმოხილვის პროცესი არ განიხილავს ანაზღაურებებს შორის სხვაობის ისეთ სხვა გამომწვევ მიზეზებს, როგორიცაა პროფესიული საქმიანობების სეგრეგაცია, თუმცა, ანაზღაურების მიმოხილვის დროს ისინი შეიძლება გამოვლინდეს“ (Ritchie, 2010). თანაბარი ანაზღაურების მიმოხილვა გულისხმობს თანაბარი სამუშაოს შემსრულებელი ქალი და კაცი დასაქმებულების ანაზღაურების შედარებას, გენდერული სახელფასო სხვაობის გამომწვევი მიზეზების მოკვლევასა და გამორიცხვას იმ განსხვავებისა, რაც, „რომ არა გენდერის საკითხი, სხვაგვარად დამაკმაყოფილებელ დონეზე ვერ აიხსნებოდა“ (Equality Commission for Northern Ireland). ამგვარად, ერთი მხრივ, თანაბარი ანაზღაურების მიმოხილვისა და ანგარიშგების ინსტრუმენტი უზრუნველყოფს ანაზღაურების

გამჭვირვალობასა და ანაზღაურების შედარებას. მეორე მხრივ, ინსტრუმენტი წარმოადგენს ანაზღაურების კუთხით დისკრიმინაციისაგან დაცვის მექანიზმს და ეხმარება თანასწორობის (და აღსრულების) ორგანოებს, რითაც აძლიერებს მესამე პრინციპს. ასევე, ინსტრუმენტი ეხმარება დამსაქმებლებს, მიხვდნენ, დაარღვიეს თუ არა თანაბარი ანაზღაურების კანონი, რაც მათ საშუალებას აძლევს გამოასწორონ გენდერული ნიშნით განპირობებული სახელფასო სხვაობა, რითაც ძლიერდება თანაბარი ანაზღაურების დანერგვის პროცესი.

ჩვენი შეფასება უმთავრესად მიზნად ისახავს, რომ შემოწმდეს საქართველოს ეკონომიკურ და პოლიტიკურ კონტექსტს მორგებული ინსტრუმენტის სარგებლიანობა, პრაქტიკულობა და განხორციელებადობა. ასევე, ჩვენ მიმოვიხილავთ აღნიშნული ინსტრუმენტის ზეგავლენას ქვეყანაზე, როგორ ხდება თანაბარი ანაზღაურების პრინციპის დანერგვა და აღსრულება **თანაბარი ანაზღაურების მიმოხილვისა და ანგარიშგების** სისტემის შემოღებით. ამ შემთხვევაში გათვალისწინებულია მისი გავლენა როგორც შრომის ბაზარზე, ასევე სხვა არსებული თავისებურებები. თანაბარი ანაზღაურების მიმოხილვისა და ანგარიშგების ინსტრუმენტი ხელს შეუწყობს ზემოაღნიშნული პრინციპების გაძლიერებას, აგრეთვე თანაბარი ანაზღაურების პრინციპის დანერგვას. ამ კვლევის ფარგლებში გავითვალისწინეთ თანაბარი ანაზღაურების მიმოხილვის მეთოდოლოგიის დანერგვის საერთაშორისო მოდელები და შერჩეულ საწარმოებთან ჩვენი კვლევის საფუძველზე შევცვალებთ მოდელები. შევქმენით ისეთი მოდელი, რომელიც ყველაზე უკეთ ერგება საქართველოს გარემოებას. აღნიშნული ინსტრუმენტის ეფექტიანობა შევაფასეთ საპილოტე ექსპერიმენტით მცირე და მსხვილი ზომის საწარმოებში, ხოლო მიღებული შედეგები კი გამოვიყენეთ რეკომენდაციების მოსამზადებლად.

1.2. თანაბარი ანაზღაურების საერთაშორისო და სახელმწიფო საკანონმდებლო ჩარჩო

საქართველოში გენდერული თანასწორობის საკითხის გაუმჯობესებისათვის თანაბარი ანაზღაურების პრინციპის მნიშვნელობის გათვალისწინებით გენ-

დერული ზეგავლენის შეფასების გუნდმა მიმოიხილა ყველა აქტუალური საერთაშორისო და სახელმწიფო სამართლებრივი ჩარჩო, რომელიც განსაზღვრავს ქვეყნის ვალდებულებებს თანაბარი ანაზღაურების უზრუნველყოფის კუთხით.

ა) საერთაშორისო კონტექსტი

- საქართველო 1994 წელს გახდა **ქალთა წინააღმდეგ ყველა ფორმის დისკრიმინაციის აღმოფხვრის შესახებ კონვენციის** **წევრი**⁴. მასში მოცემულია ფართო ჩარჩო, რომელიც უპირისპირდება იმ სხვადასხვა ფაქტორს, რამაც გამოიწვია და განამტკიცა სქესობრივი ნიშნით დისკრიმინაცია. კონვენციის მე-11 მუხლი ამბობს: „მონაწილე სახელმწიფოები იღებენ ყველა საჭირო ზომას **დასაქმების სფეროში ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის აღმოსაფხვრელად**, რათა მამაკაცთა და ქალთა თანასწორობის საფუძველზე უზრუნველყონ თანაბარი უფლებები“. კერძოდ, „**თანაბარი ანაზღაურების, მათ შორის, შეღავათების, თანაბარი ღირებულების შრომის მიმართ თანაბარი პირობების, აგრეთვე მუშაობის ხარისხის შეფასებისადმი თანაბარი მიდგომის უფლება**“.
- **ILO C100 - კონვენცია მამაკაცთა და ქალთა თანასწორი ანაზღაურების შესახებ თანაბარი ღირებულების შრომისათვის**⁵, რომლის რატიფიცირება საქართველოში 1993 წელს მოხდა, ავალდებულებს ქვეყანას, რომ „უზრუნველყოს ყველა მუშაკის მიმართ ქალთა და მამაკაცთა თანაბარი ღირებულების სამუშაოსათვის თანაბარი ანაზღაურების პრინციპის გამოყენება“ (მუხლი 2). კონვენცია „ანაზღაურებასა“ და „თანაბარ ანაზღაურებას“ შემდეგნაირად განმარტავს:
- ტერმინი „ანაზღაურება“ მოიცავს ჩვეულებრივ, ძირითად ან მინიმალურ ხელფასს ან ჩვეულებრივ, ძირითად ან მინიმალურ ჯამაგირს და ყველა სხვაგვარ ანაზღაურებას, რომელიც გაიცემა პირდაპირ ან ირიბად, ფულად ან ნატურით სამუშაოს მიმცემის მიერ მუშაკზე

უკანასკნელის მიერ რაიმე სამუშაოს შესრულების გამო (მუხლი 1);

- ტერმინი „მამაკაცთა და ქალთა თანასწორი ანაზღაურება თანაბარი ღირებულების შრომისათვის“ ეხება ანაზღაურების განაკვეთებს, რომლებიც განისაზღვრება სქესობრივი ნიშნით დისკრიმინაციის გარეშე.
- **ასოცირების შესახებ შეთანხმებას, ერთი მხრივ, საქართველოსა და, მეორე მხრივ, ევროკავშირისა და ევროპის ატომური ენერგიის გაერთიანებასა და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის**⁶ საქართველომ ხელი მოაწერა 2014 წელს. ასოცირების შესახებ შეთანხმება მოიცავს რამდენიმე მუხლს გენდერული თანასწორობის, ასევე დასაქმების პოლიტიკის შესახებ. 239-ე მუხლის მიხედვით, მხარეებს შეუძლიათ ითანამშრომლონ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) ღირსეული შრომის დღის წესრიგით გათვალისწინებულ ვაჭრობასთან დაკავშირებულ ისეთ საკითხებში, რომელთა შორისაა გენდერული თანასწორობაც. უფრო მეტიც, 348-ე მუხლი ამბობს, რომ მხარეები გააძლიერებენ დიალოგსა და თანამშრომლობას ღირსეული შრომის დღის წესრიგის, დასაქმების პოლიტიკის, გენდერული თანასწორობისა და დისკრიმინაციის აკრძალვის ხელშესაწყობად. 349-ე მუხლი ამბობს, რომ თანამშრომლობა, ასევე შეიძლება მოიცავდეს თანაბარი შესაძლებლობებისა და დისკრიმინაციის აკრძალვის საკითხებს, რაც მიზნად ისახავს გენდერული თანასწორობის გაძლიერებას, ქალებისა და კაცებისათვის თანაბარი შესაძლებლობების უზრუნველყოფას. ასოცირების შესახებ შეთანხმების ბოლოს, XXX დანართში, მოცემულია ევროკავშირის დირექტივები, რომელთაც საქართველომ ეტაპობრივად თავისი კანონმდებლობა უნდა დაუახლოვოს. დირექტივებს შორის მოცემულია **2006 წ. 5 ივლისის ევროპარლამენტისა და საბჭოს 2006/54/EC დირექტივა დასაქმებისა და პროფესიული საქმიანობის საკითხებში ქალებისა და კაცების თანა-**

4 იხ. აქ: <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>.

5 იხ. აქ: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1213019?publication=0>.

6 იხ. აქ: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2496959?publication=0>.

ბარი მოპყრობისა და თანაბარი შესაძლებლობების განხორციელების შესახებ.⁷

აღნიშნული დირექტივა ეხმარება ხელშეკრულების⁸ 141(3) მუხლის ჩანაწერს და უზრუნველყოფს „გაერთიანების ღონისძიებების მიღების კონკრეტულ სამართლებრივ საფუძვლებს, რათა უზრუნველყოფილი იყოს თანაბარი შესაძლებლობებისა და დასაქმების, ასევე პროფესიულ საქმიანობის საკითხებში თანაბარი მოპყრობის პრინციპის გამოყენება, მათ შორის, **თანაბარი სამუშაოსათვის ან თანაბარი ღირებულების სამუშაოსათვის თანაბარი ანაზღაურების პრინციპის** გამოყენება.“ გარდა ამისა, დირექტივა ამბობს, რომ „თანაბარი ანაზღაურების პრინციპი არ შემოიფარგლება იმ გარემოებებით, როდესაც ქალები და კაცები მუშაობენ ერთსა და იმავე დამსაქმებელზე“. დირექტივაში არსებობს ცალკე მუხლი დისკრიმინაციის აკრძალვის შესახებ: „სქესობრივი ნიშნით ანაზღაურების ყველა ასპექტისა და პირობის პირდაპირი და ირიბი დისკრიმინაცია ერთი და იმავე სამუშაოს ან იმ სამუშაოს კუთხით, რომლისთვისაც განსაზღვრულია თანაბარი ღირებულება, აკრძალული უნდა იყოს“. კერძოდ, ანაზღაურების განსაზღვრისათვის სამუშაოს კლასიფიკაციის სისტემის არსებობის შემთხვევაში სისტემა უნდა ეფუძნებოდეს ერთსა და იმავე კრიტერიუმებს ქალებისა და კაცებისათვის და ისე უნდა იყოს შემუშავებული, რომ გამორიცხავდეს სქესობრივი ნიშნით დისკრიმინაციას“.

- **ევროკავშირისა და საქართველოს შორის ასოცირების შესახებ შეთანხმების განხორციელების ჩარჩოს⁹ 2018-2020** სამოქმედო გეგმის ფარგლებში ერთ-ერთი დაგეგმილი აქტივობაა „სამუშაო ადგილებში დისკრიმინაციის აკრძალვის გაძლიერება, **თანაბარი სამუშაოსათვის თანაბარი ანაზღაურების უზრუნველყოფა**“. ამ აქტივობის

ფარგლებში კონკრეტული შედეგი/გემოქმედება განისაზღვრება შემდეგნაირად: „ევროკავშირისა და საქართველოს შორის დასაქმების, სოციალური პოლიტიკის, თანაბარი უფლებებისა და საჯარო ჯანმრთელობის ქვე-კომიტეტის ფარგლებში საკანონმდებლო ჩასწორებებზე განხორციელებული სამუშაო, რათა გათვალისწინებული იყოს „თანაბარი ღირებულების სამუშაოსათვის თანაბარი ანაზღაურების“ პრინციპი და ინსტრუმენტების შემუშავებისათვის განხორციელებული სამუშაო, აღიკვეთოს დისკრიმინაცია, კერძოდ გენდერული ნიშნით დისკრიმინაცია, სამუშაოდ აყვანის დროს“. ამ აქტივობაზე პასუხისმგებელი ორგანოა საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო.

- საქართველო ასევე შეუერთდა გაეროს მდგრადი განვითარების 2030 დღის წესრიგს და გამოთქვა სურვილი, რომ დაენერგა აღნიშნული დღის წესრიგი მდგრადი განვითარების მიზნების განხორციელებით. მდგრადი განვითარების 2030 დღის წესრიგში მოცემულია 17 მიზანი 169 ინდიკატორით. მიზანი 5: გენდერული თანასწორობის მიღწევა, ასევე ყველა ქალისა და გოგონას შესაძლებლობების განვითარება კონკრეტულად უკავშირდება გენდერულ თანასწორობას. თუმცა, სხვა მიზნებშიც არის საკითხები, რომლებიც აქტუალურია ქალთა და კაცთა თანასწორობისათვის. თანაბარი ანაზღაურების საკითხი მოცემულია მერვე მიზანში: სტაბილური, ინკლუზიური და მდგრადი ეკონომიკური ზრდის ხელშეწყობა, სრული და პროდუქტიული დასაქმება და ღირსეული სამუშაო ყველასათვის. საქართველომ მოამზადა მდგრადი განვითარების მიზნების ეროვნული დოკუმენტი¹⁰, სადაც წარმოდგენილია გაეროს მდგრადი განვითარების მიზნების პრიორიტეტები სახელმწიფო დონეზე, რომ-

7 იხ. აქ: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:32006L0054>.

8 ევროპული გაერთიანების დამაარსებელი ხელშეკრულება (1997). იხ. აქ: <http://hrlibrary.umn.edu/instreet/EUAmsterdam-treaty.pdf>.

9 ევროკავშირისა და საქართველოს შორის არსებული

ასოცირების შესახებ შეთანხმების განხორციელების ჩარჩო. ვაჭრობა და მდგრადი განვითარება. სამუშაო გეგმა 2018-20. (2018 წ. -ის ივნისი). იხ. აქ: https://trade.ec.europa.eu/doclib/docs/2019/april/tradoc_157858.pdf.

10 იხ. აქ: <https://sdg.gov.ge/text-page/34>.

ლის მიზანია მდგრადი განვითარების მიზნების განხორციელების ხელშეწყობა და მტკიცებულებებზე დაფუძნებული ეროვნული პოლიტიკის დანერგვა 2030 დღის წესრიგის შესაბამისად. დოკუმენტის მიხედვით, ქვეყანა იღებს პასუხისმგებლობას, რომ დააკმაყოფილოს შემდეგი ინდიკატორი მერვე მდგრადი განვითარების მიზნის ფარგლებში: **2030 წლისთვის ყველა ქალისა და მამაკაცისათვის, მათ შორის ახალგაზრდებისა და შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირებისთვის, სრული და პროდუქტიული დასაქმების და ღირსეული სამუშაოს, ასევე თანასწორი ღირებულების სამუშაოსთვის თანასწორი ანაზღაურების მიღწევა** (მიზანი 8.5).

ბ) სახელმწიფო კონტექსტი

- როგორც უკვე აღინიშნა, **საქართველოს შრომის კოდექსის** უახლესი ჩასწორება ავალდებულებს დამსაქმებლებს, რომ თანაბარი სამუშაოს შესრულებისათვის ქალ და კაც დასაქმებულებს გადაუხადოს თანაბარი ანაზღაურება (თავი 2, მუხლი 4).
- 2010 წელს საქართველომ მიიღო **კანონი გენდერული თანასწორობის შესახებ**¹¹ იმ მიზნით, რომ „უზრუნველყოს საზოგადოებრივი ცხოვრების ყველა სფეროში დისკრიმინაციის დაუშვებლობა, სათანადო პირობების შექმნა ქალისა და მამაკაცის თანასწორი უფლებების, თავისუფლებებისა და შესაძლებლობების რეალიზაციისათვის, ხელი შეუწყოს დისკრიმინაციის თავიდან აცილებასა და აღმოფხვრას“. კანონი აწესებს ზოგად დებულებებს სამუშაო ადგილას ქალებისა და კაცების გენდერული თანასწორობის შესახებ. კანონის მიხედვით, „სახელმწიფო ხელს უწყობს და უზრუნველყოფს ქალისა და მამაკაცის თანასწორ უფლებებს პოლიტიკურ, ეკონომიკურ, სოციალურ და კულტურულ ცხოვრებაში“ (მუხლი 4) და „სახელმწიფო ხელს უწყობს დასაქმების თანაბარ ხელმისაწვდომობას ორივე სქესის

პირთათვის“ (მუხლი 6). გარდა ამისა, გენდერული თანასწორობის დაცვისათვის ქალისა და კაცის მიერ შესრულებული სამუშაოს ხარისხის შეფასებაში უზრუნველყოფილი უნდა იყოს თანასწორი მოპყრობა. კანონი, ასევე, აწესებს **გამონაკლისის შემთხვევას**, კერძოდ, „დასაქმებისას და შრომითი მოვალეობების შესრულებისას დასაშვებია სქესის ნიშნით პირთა არათანაბარ მდგომარეობაში ჩაყენება ან/და მათთვის უპირატესობის მინიჭება, რაც გამომდინარეობს სამუშაოს არსიდან, სპეციფიკიდან ან მისი შესრულების პირობებიდან, ემსახურება კანონიერი მიზნის მიღწევას და არის მისი მიღწევის თანაბომიერი და აუცილებელი საშუალება“ (მუხლი 6).

- **საქართველოს კანონი დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ**¹² მიზნად ისახავს დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრას და საქართველოს კანონმდებლობის ფარგლებში თითოეული ფიზიკური თუ იურიდიული პირისათვის უზრუნველყოფს თანაბარ უფლებებს სხვადასხვა განმასხვავებელი ნიშნით, მათ შორის, სქესის მიუხედავად. კანონით გათვალისწინებული მოთხოვნები ვრცელდება საჯარო დაწესებულებების, ორგანიზაციების, ფიზიკური და იურიდიული პირების ქმედებებზე ყველა სფეროში. კანონი, ასევე, განსაზღვრავს პასუხისმგებლობას კანონის დამრღვევი პირებისათვის და დისკრიმინაციისა თუ უთანასწორობის საკითხების მონიტორინგს პასუხისმგებელი ორგანოს მიერ. კერძოდ, კანონი ამბობს, რომ დისკრიმინაციის აღმოსაფხვრელად ნებისმიერი დაწესებულება ვალდებულია, „პასუხისმგებლობა დააკისროს მის დაქვემდებარებაში მყოფ დამრღვევ პირს და უზრუნველყოს დისკრიმინაციის შედეგების აღმოფხვრა მესამე პირის უფლებებისა და კანონიერი ინტერესების შეულახავად“ (მუხლი 4). დისკრიმინაციის აღმოფხვრისა და თანასწორობის უზრუნველყოფაზე ზედამხედველობას ახორციელებს საქართველოს სახალხო დამცველი.

11 საქართველოს კანონი გენდერული თანასწორობის შესახებ (2010). იხ. აქ: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/91624?publication=9>.

12 საქართველოს კანონი დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ (2014). იხ. აქ: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2339687?publication=3>.

1.3. თანაბარი ანაზღაურების მიმოხილვისა და ანგარიშგების ინსტრუმენტის გენდერული ზეგავლენის შეფასების მეთოდოლოგია

გენდერული ზეგავლენის შეფასების მიზანია, საჯარო დაწესებულებებს ხელი შეუწყოს ეფექტურ მმართველობაში და წარმოადგენს მტკიცებულებაზე დაფუძნებული პოლიტიკის შემუშავების ინსტრუმენტს, რაც იძლევა იმის შესაძლებლობას, რომ განისაზღვროს მოცემული გადაწყვეტილების შესაძლო უარყოფითი ზეგავლენა ქალებსა და კაცებს შორის თანასწორობაზე. სწორედ ამ უკანასკნელზე ორიენტირებული ზეგავლენის შეფასების პროცესი იძლევა შესაძლებლობას, რომ თანასწორობის საკითხები გათვალისწინებული იყოს პოლიტიკის შემუშავების დროს, წარმოადგენს ნათელ და სტრუქტურულ საშუალებას იმისთვის, რომ გათვალისწინებული იყოს სხვადასხვა ჯგუფის საჭიროებები პოლიტიკის ზეგავლენის შეფასების პარალელურად. გენდერული ზეგავლენის შეფასება არის პროცესი, რომლითაც ვლინდება არსებული ან შემოთავაზებული ქმედების სამომავლო შედეგები. გენდერული ზეგავლენის შეფასება გვეხმარება, განვსაზღვროთ განსახორციელებელი პოლიტიკის სხვადასხვა შედეგი (დადებითი თუ უარყოფითი) გენდერული თანასწორობის ჭრილში და ითვალისწინებს პოლიტიკის სამიზნე აუდიტორიის სხვადასხვა საჭიროებას, მახასიათებელს, პრიორიტეტსა და ქცევას. ამ კვლევაში თანაბარი ანაზღაურების მიმოხილვისა და ანგარიშგების ინსტრუმენტის შეფასებისას გამოყენებულია გენდერული ზეგავლენის შეფასება, რათა უფრო მეტად შეეწყოს ხელი მტკიცებულებაზე დაფუძნებული პოლიტიკის შემუშავების პროცესსა და გენდერული თანასწორობის განმტკიცებას.

კვლევას რამდენიმე მიზანი აქვს, რადგან ის განიხილავდა კომპლექსურ საკითხებს თანაბარი ანაზღაურების მიმოხილვის სხვადასხვა ეტაპზე. გარდა იმისა, რომ ჩატარდა თანაბარი ანაზღაურების მიმოხილვისა და ანგარიშგების ინსტრუმენტის გენდერული ზეგავლენის შეფასება, საქართველოს კონტექსტში სწორედ კვლევით მოხდა ინსტრუმენტის გამოცდა და შეფასდა თანაბარი ანაზღაურების მიმოხილვის პრაქტიკაში გამოყენება. კონკრეტულად კი:

- ა) მოიკვლია სხვა ქვეყნებში თანაბარი ანაზღაურების მიმოხილვის ალტერნატიული პროცესები და აჩვენა, რამდენად შესაფერისია ისინი საქართველოს კონტექსტისათვის;
- ბ) მოიკვლია ალტერნატიული ინსტრუმენტები, რომელთა გამოყენება შეიძლება თანაბარი ანაზღაურების მიმოხილვის პროცესში;
- გ) გამოავლინა საქართველოს კონტექსტისათვის ყველაზე უკეთ შესაფერისი ინსტრუმენტი და მთარგო ის ქართულ შრომის ბაზარს;
- დ) გამოსცადა შერჩეული ინსტრუმენტი სხვადასხვა ზომის რეალურ კომპანიაში, რათა შეეფასებინა შერჩეული ინსტრუმენტის სხვადასხვა შედეგი და ინსტრუმენტის მიმღებლობა;
- ე) გამოცდის დროს მიღებული ინფორმაცია გამოიყენა პოლიტიკის გამტარებლების ინფორმირებისათვის, რადგან საქართველოში პოლიტიკის გამტარებლები ეძებენ თანაბარი ანაზღაურების მიმოხილვის პროცესის დანერგვის ოპტიმალურ გზებს;
- ვ) დაბოლოს, აჩვენა თუ რა წვლილი შეიძლება შეიტანოს გენდერული ზეგავლენის შეფასების მეთოდოლოგიამ პოლიტიკის შექმნასა და შეფასებაში.

ზოგადად, გენდერული ზეგავლენის შეფასების პროცესი მეტწილად განიხილავს შემოთავაზებული ქმედების აქტუალობას გენდერის თვალსაზრისით, იქონიებს თუ არა ზეგავლენას გენდერულ თანასწორობაზე და რა მასშტაბის იქნება ეს ზეგავლენა. შეფასების პროცესისას გათვალისწინებული იყო შემდეგი ელემენტები: ვინ არიან ქმედების პირდაპირი და ირიბი ბენეფიციარები, როგორ მოქმედებს შემოთავაზებული ინიციატივა, რომ ქალებსა და კაცებს ადვილად მიუწვდებოდეთ ხელი რესურსებზე და/ან რესურსების კონტროლზე; მოქმედებს თუ არა ინიციატივა ქალებისა და კაცების სოციალურ მდგომარეობაზე ან პოზიციაზე და — როგორ. თუმცა, ეს კონკრეტული გენდერული ზეგავლენის შეფასება უნიკალურია იმ კუთხით, რომ ის აფასებს თანაბარი ანაზღაურების მიმოხილვისა და ანგარიშგების ინსტრუმენტს, რომელიც თავისთავად წარმოადგენს მექანიზმს გენდერული თანასწორობის უფრო მეტი ხელშეწყობისათვის, ამიტომ გენდერის კუთხით აქტუალობის მოკვლევას ბევრი დეტალი არ დასჭირვებია, ვინაიდან ზემოხსენებულ მრავალ კითხვას დოკუმენტივე გაეცა პასუხი.

გენდერული ზეგავლენის შეფასება ჩატარდა 2020 წ.-ის ნოემბერ - 2021 წ.-ის მაისის პერიოდში. ამ დროის განმავლობაში შეფასების გუნდმა იმუშავა გაეროს ქალთა ორგანიზაციასთან და სამმხრივი კომისიის სამუშაო ჯგუფთან, სადაც გაერთიანებული იყვნენ შემდეგი ორგანოების წარმომადგენლები: საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო, შრომის ინსპექციის სამსახური, ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო, საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაცია, საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება და სახალხო დამცველი. შეფასების გუნდმა სამუშაო გუნდის წარმომადგენლებთან ერთად განსაზღვრა სამუშაოს მოცულობა და მთავარი მიმართულებები. შეფასების გუნდი სამუშაო გუნდს საქმის კურსში აყენებდა ანალიზის შედეგების შესახებ და ითვალისწინებდა მათ რეკომენდაციებსა თუ შემოთავაზებებს.

ანალიზი ჩატარდა რამდენიმე ეტაპად:

- ა) მოსამზადებელი სამუშაოები** - ამ ეტაპზე გენდერული ზეგავლენის შეფასების გუნდი შეხვდა გაეროს ქალთა ორგანიზაციასა და სამმხრივი კომისიის სამუშაო ჯგუფს. შეხვედრის მიზანი იყო გენდერული ზეგავლენის შეფასების კონცეფციის წარდგენა სამუშაო ჯგუფისათვის და თანაბარი ანაზღაურების მიმოხილვის, ასევე ანგარიშგების ინსტრუმენტის ანალიზისათვის ყველაზე რელევანტური მიმართულების შერჩევა.
- ბ) სამაგიდო კვლევა, მეორადი მონაცემების ანალიზი და კონსულტაციები** - მეორე ეტაპზე ჩატარდა სამაგიდო კვლევა გენდერული ნიშნით განსხვავებული ანაზღაურების საკითხის გადაჭრის საერთაშორისო გამოცდილების შესახებ არსებული ინფორმაციის მოძიების, გლობალურ დონეზე თანაბარი სამუშაოსათვის თანაბარი ანაზღაურების განსაზღვრის, ასევე მისი ხელშეწყობისათვის შემუშავებული საერთაშორისო ჩარჩოების მოკვლევის თაობაზე. აგრეთვე მოხდა აღნიშნულ საკითხზე სახელმწიფო კანონმდებლობის მოკვლევა, კვლევის მიგნებების შესახებ ინფორმაციის მოპოვება და სხვა ქვეყნებში როგორც თანაბარი ანაზღაურების, ასევე გენდერული ნიშნით განსხვავებული ანაზღაურების ალტერნატიული

მონიტორინგის პროცესების შესახებ ინფორმაციის მოპოვება.

ამ ეტაპზე გადაწყდა, რომ აქცენტი გაკეთებულიყო თანაბარი ანაზღაურების მიმოხილვისა და ანგარიშგების ინსტრუმენტზე და არა გენდერული ნიშნით განსხვავებული ანაზღაურების ანგარიშგებაზე იმიტომ, რომ თანაბარი ანაზღაურების პრინციპი კონკრეტულ აქცენტს აკეთებს ერთსა და იმავე დანესებულებაში ერთსა და იმავე საქმიანობის სფეროზე [სადაც მუშაობენ მსგავსი კვალიფიკაციის მქონე პირები იდენტურ სამუშაო გარემოში, მსგავსი სტაჟით, რაოდენობითა და სამუშაოს შესრულების ხარისხით] და განიხილავს შრომის კოდექსის ბოლო ჩასწორებებს (ანუ „დამსაქმებელი ვალდებულია, ქალი და მამაკაცი დასაქმებულების მიერ თანაბარი სამუშაოს შესრულების შემთხვევაში უზრუნველყოს მათთვის თანაბარი შრომის ანაზღაურების გადახდა“). უფრო მეტიც, გენდერული ნიშნით განსხვავებული ანაზღაურება ქალისა და კაცის საშუალო გამომუშავების ზოგად საზომს წარმოადგენს საწარმოში, ბიზნეს-სექტორში, მრეწველობაში ან მთლიანად ეკონომიკური საქმიანობის სფეროში მათი კომპეტენციისა და სამუშაოს ბუნების მიუხედავად. თანაბარი ანაზღაურების პრინციპი უშუალოდ არ განიხილავს დასაქმების საკითხში სქესობრივი ნიშნით დისკრიმინაციის მხოლოდ ერთ ასპექტს, ანუ თანაბარი სამუშაოსათვის არათანაბარ ანაზღაურებას. დაბოლოს, გენდერული ნიშნით განსხვავებული ანაზღაურების შესახებ ანგარიშგება არ აძლევს ქალებს ინფორმაციას, რაც საჭიროა არათანაბარი ანაზღაურების აღმოსაფხვრელად. ამ მიზნისათვის ქალებმა უნდა იცოდნენ კოლეგების მიერ გამომუშავებული თანხის რაოდენობის შესახებ, რის შესაძლებლობასაც თანაბარი ანაზღაურების მიმოხილვისა და ანგარიშგების ინსტრუმენტი იძლევა, თუ არსებობს გენდერული დისკრიმინაციის ეჭვი.

ამ ეტაპზე გაანალიზდა ქვეყნის დონეზე ჩატარებული კვლევები და დოკუმენტები. შეფასების გუნდმა აღნიშნული მასალა გამოიყენა საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული

სამსახურის (საქსტატი) მონაცემების განსამტკიცებლად, სადაც აქცენტი გაკეთდა საწარმოებისა და, ზოგადად, ბიზნესის სტატისტიკაზე.

თვისებრივი ანალიზის ფარგლებში გენდერული ზეგავლენის შეფასების გუნდმა გამოიყენა სიღრმისეული ინტერვიუები (ონლაინ და ტელეფონით) მთავარ დაინტერესებულ მხარეებთან, რათა საქართველოს კონტექსტში შეფასებულიყო მზაობა თანაბარი ანაზღაურების მიმოხილვისა და ანგარიშგების ინსტრუმენტისათვის. ინტერვიუ ჩატარდა შემდეგ ორგანოებთან: საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, საქართველოს სახალხო დამცველის სამსახური, შრომის ინსპექციის სამსახური, ასევე საქართველოს ეკონომიკისა და მდგარდი განვითარების სამინისტრო.

გ) თანაბარი ანაზღაურების მიმოხილვისა და ანგარიშგების ინსტრუმენტის შემუშავება. ამ ეტაპზე შეფასების გუნდმა:

1. მიმოიხილა ავსტრალიის, კანადის, აშშ-ს, გაერთიანებული სამეფოს, გერმანიის, შვეიცარიის, საფრანგეთის, შვედეთის, ბელგიის, იტალიისა და დანიის გამოცდილება კონკრეტული აქცენტით გერმანიისა და შვეიცარიის თანაბარი ანაზღაურების ანალიზის ინსტრუმენტების მახასიათებლებზე (Logib-D და Logib);
2. მიმოიხილა თანაბარი ანაზღაურების კვლევის ინსტრუმენტი¹³ - გაეროს ქალთა ორგანიზაციის მიერ შემუშავებული თვითშეფასების ახალი ინსტრუმენტი ისეთი კომპანიებისა და ორგანიზაციებისათვის, რომლებსაც გაცხადებული აქვს გენდერულ თანასწორობაზე ზრუნვა. დეტალური მიმოხილვის შემდეგ საქართველოში თანაბარი ანაზღაურების მიმოხილვისა და ანგარიშგების ინსტრუმენტის საფუძვლად შეირჩა გაეროს ქალთა ორგანიზაციის თანაბარი ანაზღაურების დიაგნოზის ინსტრუმენტი და შვეიცარიაში გამოყენებული სტანდარტული ანალიზის ინსტრუმენტი (Logib). თანაბარი ანაზღაუ-

რების მიმოხილვისა და ანგარიშგების ინსტრუმენტი მეტწილად ეფუძნება აღნიშნულ საკითხზე ჩატარებული დიაგნოზის ინსტრუმენტში გამოყენებულ ცვლადებსა და Logib მოდელებს, თუმცა, ზოგიერთი ცვლადი დაემატა და ზოგიერთი შეიცვალა, რათა ინსტრუმენტი მორგებოდა ქართულ შრომის ბაზარს.

გადაწყდა, რომ თანაბარი ანაზღაურების მიმოხილვისა და ანგარიშგების ინსტრუმენტი ყოფილიყო გამოყენებისათვის მარტივი Excel ფაილი, სადაც კომპანიები თვითონვე ადვილად შეიყვანდნენ მონაცემებს. ამ ეტაპზე მომზადდა **Excel ფაილი და თანაბარი ანაზღაურების მიმოხილვისა და ანგარიშგების ინსტრუმენტის დეტალური სახელმძღვანელო**. Excel ფაილი შემუშავდა თანაბარი ანაზღაურების კვლევის ინსტრუმენტის საწყისი Excel ფაილის მოდიფიცირებით (თანაბარი ანაზღაურების მიმოხილვისა და ანგარიშგების ინსტრუმენტის სახელმძღვანელო ქართულ ენაზე და Excel ფაილის ეკრანული გამოსახულება მოცემულია დანართში 1).

- დ) **კომპანიების შერჩევა მონაცემების შეგროვებისათვის.** თანაბარი ანაზღაურების მიმოხილვისა და ანგარიშგების ინსტრუმენტის შემუშავების პარალელურად, გენდერული ზეგავლენის შეფასების გუნდი დაუკავშირდა კომპანიებს, აუხსნა მათ აღნიშნული ინსტრუმენტისა და მისი მნიშვნელობის შესახებ და სთხოვა ნებართვა, რომ გამოეცადათ მოდელი მათ საწარმოში. ამ ეტაპზე შეფასების გუნდი მჭიდროდ თანამშრომლობდა დამსაქმებელთა ასოციაციასთან.

გადაწყდა, რომ ინსტრუმენტის გამოცდა მომხდარიყო საქართველოში სხვადასხვა ზომის სამ კომპანიაში: პატარა, საშუალო და მსხვილ კომპანიებში, რადგან საერთაშორისო გამოცდილების, ასევე ადგილობრივი კონსულტაციების მიხედვით თანაბარი ანაზღაურების

13 თანაბარი ანაზღაურების კვლევის ინსტრუმენტი ეხმარება კომპანიებსა და ორგანიზაციებს, მოიკვლიონ, ხდება თუ არა „თანაბარი ღირებულების სამუშაოსათვის

თანაბარი ანაზღაურების“ პრინციპის გამოყენება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N100 კონვენციის შესაბამისად.

მიმოხილვისა და ანგარიშგების მსგავსი ინსტრუმენტების ზეგავლენა კომპანიებზე განსხვავდება მათი სიდიდის მიხედვით. კატეგორიების განსაზღვრისათვის გუნდმა გამოიყენა საქსტატის კლასიფიკაცია. საქსტატი საწარმოებს მასშტაბის მიხედვით შემდეგნაირად აჯგუფებს:

- მცირე ზომის საწარმოებს მიეკუთვნება ყველა ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმის საწარმო, რომელშიც დასაქმებულთა საშუალო წლიური რაოდენობა არ აღემატება 50 დასაქმებულს და საშუალო წლიური ბრუნვის მოცულობა არ აღემატება 12 მლნ. ლარს;
- საშუალო ზომის საწარმოებს მიეკუთვნება ყველა ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმის საწარმო, რომელშიც დასაქმებულთა საშუალო წლიური რაოდენობა მერყეობს 51-დან 249 ადამიანის ჩათვლით, ან საშუალო წლიური ბრუნვის მოცულობა – 12 მლნ. ლარიდან 60 მლნ. ლარამდე;
- მსხვილი ზომის საწარმოებს განეკუთვნება ყველა ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმის საწარმო, სადაც დასაქმებულთა საშუალო წლიური რაოდენობა აღემატება 249 ადამიანს ან საშუალო წლიური ბრუნვის მოცულობა — 60 მლნ. ლარს¹⁴.

ამ ეტაპზე გენდერული ზეგავლენის შეფასების გუნდი დაუკავშირდა ექვსი კომპანიის წარმომადგენელს (თითოეული კატეგორიიდან ორს). აღნიშნული ექვსი კომპანიიდან მხოლოდ 3 (ორი მსხვილი და ერთი მცირე ზომის საწარმო) დათანხმდა შეხვედრას ISET-ის კვლევითი ინსტიტუტის წარმომადგენლებთან. შეფასების გუნდმა წარუდგინა თანაბარი ანაზღაურების მიმოხილვისა და ანგარიშგების ინსტრუმენტი, მისი კონტექსტი და მიიღო პირველი უკუკავშირი ამ კომპანიებისაგან. აღნიშნული შეხვედრის დროს ნათელი გახდა, რომ ინსტრუმენტით გათვალისწინებული სამი ტიპის კონტრაქტი (მუდმივი, დროებითი და გარე) არ ერგებოდა ქართულ კონტექსტს და გადაწყდა, რომ გარე კონტრაქტი შეცვლილიყო ქვეყანაში ფართოდ

გავრცელებული მომსახურების კონტრაქტით. ასევე, კომპანიებმა შესთავაზეს, რომ ცალკე პოზიციად განხილულიყო სტაჟირებაც. კომპანიის უკუკავშირი გათვალისწინებული იყო თანაბარი ანაზღაურების მიმოხილვისა და ანგარიშგების ინსტრუმენტში.

ე) **ინსტრუმენტის გამოცდა.** თანაბარი ანაზღაურების მიმოხილვისა და ანგარიშგების ინსტრუმენტის შემუშავების დასრულების შემდეგ მხოლოდ ორი კომპანია — ერთი მსხვილი და ერთი მცირე ზომის — დათანხმდა მის გამოცდას. გენდერული ზეგავლენის შეფასების გუნდი ეცადა, რომ დასაქმებულთა ასოციაციის წარმომადგენლის დახმარებით გამოცდის პროცესში ჩაერთო ერთი საშუალო ზომის კომპანიაც, მაგრამ მცდელობა წარუმატებელი აღმოჩნდა. უფრო მეტიც, გაეროს ქალთა ორგანიზაციის საცქონდა ამგვარი მცდელობა; ის დაუკავშირდა 5 პარტნიორს (საშუალო ზომის კომპანიებს), მაგრამ მცდელობა უშედეგო იყო. IV სექციაში უფრო დეტალურადაა განხილული, თუ რა მიზეზით არ სურს ქართული კომპანიების უმეტესობას თანამშრომელთა მონაცემების (განსაკუთრებით ხელფასის) გაზიარება აღნიშნული ინსტრუმენტის შევსება არასავალდებულოების შემთხვევაში. ინსტრუმენტის გამოცდის პერიოდმა მოიცვა 2021 წ.-ის თებერვლის შუა რიცხვებიდან მარტის ბოლომდე პერიოდი. შეფასების გუნდის მკვლევრები აკვირდებოდნენ პროცესს, პასუხობდნენ კითხვებს და საჭიროების შემთხვევაში, აზუსტებდნენ საკითხებს. ინსტრუმენტის გამოცდას თითოეულ კომპანიაში ორი კვირა დასჭირდა.

გამოცდის დასრულების შემდეგ გენდერული ზეგავლენის შეფასების გუნდმა გაანალიზა ინსტრუმენტის ზეგავლენა კომპანიებზე. ამისათვის შეფასების გუნდმა ჩაატარა დასკვნითი შეხვედრა კომპანიის იმ წარმომადგენლებთან, რომლებიც პასუხისმგებლები იყვნენ ინსტრუმენტის შევსებაზე. კომპანიებს დაესვათ დამატებითი კითხვები სავარაუდო გამოწვევების შესახებ. შეფასების ფარგლებში, ასევე, ყურადღება მიექცა შესაძლო არასაჭირო ან არაზომიერ ტვირთსა თუ სირთულეს. შედეგები და მიგნებები შეჯამებულია ამ ანგარიშის მეოთხე ნაწილში.

14 საწარმოების ზემოხსენებული დაყოფა მოქმედებს 2017 წ. წყარო: საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური. იხ. აქ: <https://www.geostat.ge/me->

[dia/35015/Krebuli-2020.pdf?fbclid=IwAR2KYIeCgICcBGXoA6XmRg6zR2NwtSR4j6ccv2RxdFRdCy7FwP4kR81Xr9E](https://www.geostat.ge/me-dia/35015/Krebuli-2020.pdf?fbclid=IwAR2KYIeCgICcBGXoA6XmRg6zR2NwtSR4j6ccv2RxdFRdCy7FwP4kR81Xr9E).

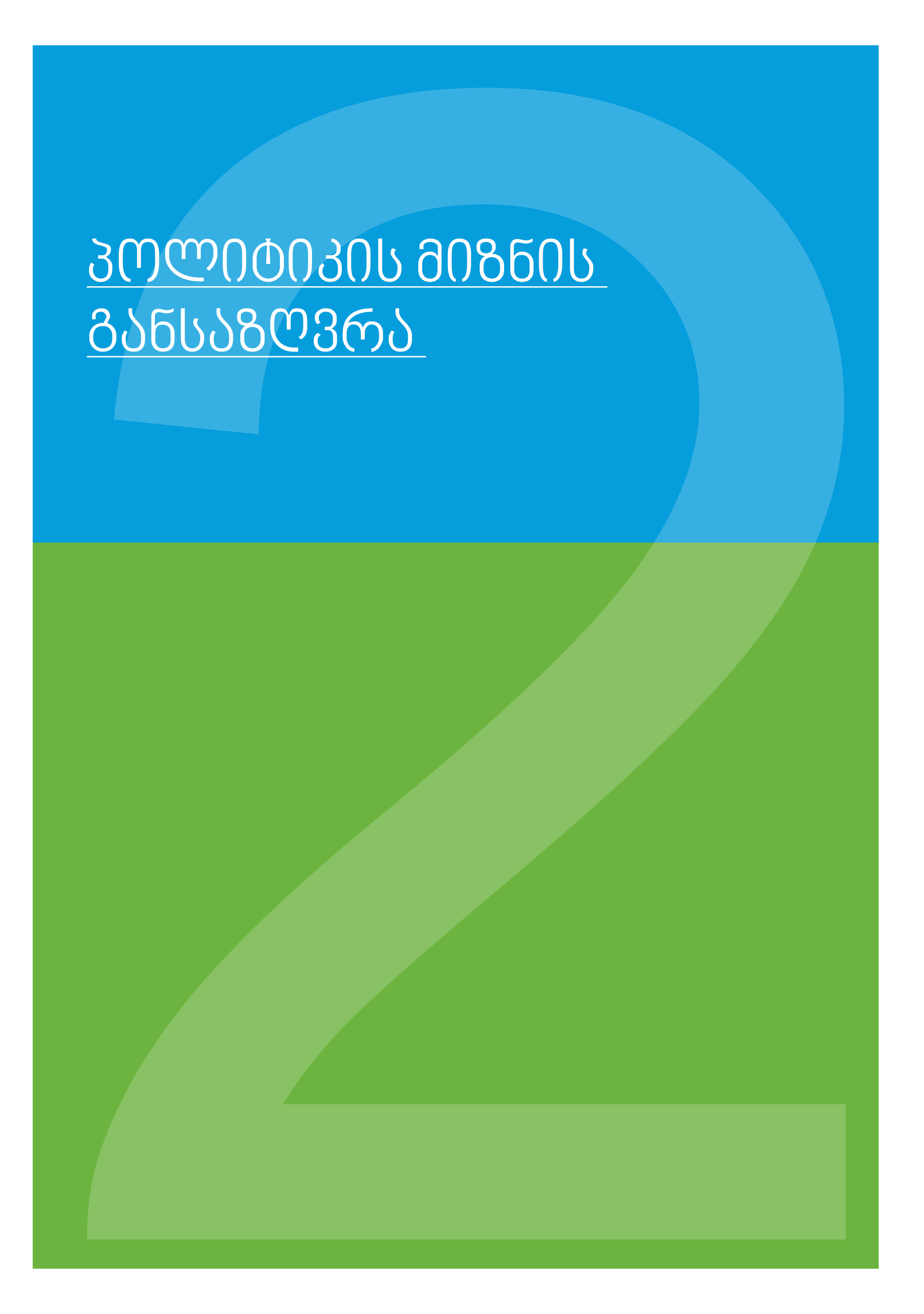
ვ) გენდერული ზეგავლენისა თანასწორობის შეფასება; ანგარიშის დანერგა. აქ სხვა ეტაპის ფარგლებში შეგროვებული ინფორმაცია გაანალიზდა გენდერის კონტექსტში.

გლობალური კონტექსტის გათვალისწინებით და გამომდინარე იქიდან, რომ არ არსებობს თანაბარი ანაზღაურების მიმოხილვისა და ანგარიშგების ინსტრუმენტის დანერგვის სავალდებულო მოთხოვნა, აღნიშნულ კვლევას აქვს რამდენიმე შეზღუდვა:

- 1. საშუალო სიდიდის კომპანიის მხრიდან უარი ინსტრუმენტის გამოცდაზე.** როგორც აღინიშნა, შეფასების გუნდს სურდა ინსტრუმენტის გამოცდა სამ სხვადასხვა კომპანიაში (თითო კომპანია თითო კატეგორიიდან). თუმცა, არც ერთი საშუალო სიდიდის კომპანია არ დათანხმდა ინსტრუმენტის გამოცდაზე. უარის მიზეზები შემდეგი იყო: ა) თანამშრომლობის სურვილის არქონა დატვირთული სამუშაო გრაფიკის გამო; ბ) კომპანიებს არ სურდათ ხელფასების გასაჯაროება; ან გ) კომპანიები თანხმდებოდნენ იმ თანამშრომლების ხელფასების გასაჯაროებაზე, რომლებიც ძირითადად დაბალ პოზიციებზე მუშაობდნენ და ეს ინფორმაცია ისედაც იყო ხელმისაწვდომი.
- 2. COVID-19 პანდემია.** გამოკითხულ კომპანიების უმეტესობამ განაცხადა, რომ COVID-19 პანდემიის გამო მოხდა ცვლილებები და აღარ მუშაობდნენ ჩვეულებრივი დატვირთვით. ეს გულისხმობდა იმას, რომ თანამშრომელთა ანაზღაურების ანალიზი და ამ კუთხით გამოვლენილი

უთანასწორობა შეიძლება არ ყოფილიყო კომპანიის ფაქტობრივი სურათის ამსახველი და მხოლოდ კონკრეტული გარემოებებით (პანდემიით) გამოწვეული იმდროინდელი სურათი მოეცა. ამგვარად, თანაბარი ანაზღაურების მიმოხილვისა და ანგარიშგების ინსტრუმენტის რაოდენობრივი შედეგები სიფრთხილით უნდა იყოს გათვალისწინებული და გაგებული გამონაკლისი გარემოებების ფარგლებში. თუმცა, უშუალოდ ინსტრუმენტის გამოცდაზე, გამოწვევების გამოვლენაზე (მათ შორის, საჭირო დრო და რესურსები), ასევე, შეფასების პროცესზე ზეგავლენა არ ყოფილა.

- 3. კომპანიების შერჩევის დროს მიკერძოებულობა (selection bias).** კომპანიის მხრიდან თანაბარი ანაზღაურების მიმოხილვისა და ანგარიშგების ინსტრუმენტის გამოცდაში მონაწილეობა კეთილი ნების გამოხატვაა, ამიტომ შერჩეული კომპანიები შეიძლება არ იყოს წარმომადგენლობითი (შერჩევის დროს მიკერძოებულობა). თუმცა, დანერგვასთან დაკავშირებული გამოწვევებისა და თანაბარი ანაზღაურების მიმოხილვის ჩასატარებლად საჭირო რესურსების, ასევე დროის გამოცდისათვის არ არის მოსალოდნელი, რომ შერჩევის დროს მიკერძოებულობამ დიდი როლი ითამაშოს. ჩვენი მოლოდინი ემყარებოდა იმ ფაქტს, რომ გენდერული ზეგავლენის შეფასების მიზანი იყო უშუალოდ ინსტრუმენტის გამოცდა და არა თანაბარი სამუშაოსათვის თანაბარი ანაზღაურების შეფასება.



პოლიტიკის მიზნის განსაზღვრა

2.1. პრობლემა, მისი შედეგები და შესაძლო გამომწვევი მიზეზები

საქართველოში ნედლი (შეუსწორებელი) სახელფასო სხვაობა, რომელიც ყოველთვიურ ხელფასზე დაყრდნობითაა გაანგარიშებული, 37.2%-ს შეადგენს. ხოლო საათობრივი ანაზღაურების შემთხვევაში, ნედლი (შეუსწორებელი) სახელფასო სხვაობა 17.7%-ია (UN Women, 2020). სხვაობა აჩვენებს, რომ საქართველოში ქალები უფრო ნაკლებ საათს მუშაობენ, ვიდრე კაცები. კერძოდ, ქალების მიერ ნამუშევარი საათები დაახლოებით 17.9%-ით ნაკლებია, ვიდრე კაცების მიერ ნამუშევარი საათები (UN Women, 2020). ამგვარად, ყოველთვიურ საათობრივ ანაზღაურებაში გენდერული უთანასწორობა აიხსნება ერთი მესამედიდან ერთი მეორედის ფარგლებში (UN Women, 2020). ნედლი (შეუსწორებელი) გენდერული ნიშნით განსხვავებული ანაზღაურება შეიძლება დაიყოს „ახსნილ“ და „აუხსნელ“ ნაწილებად. „ახსნილი“ ნაწილია ქალებსა და კაცებს შორის არათანაბარი ანაზღაურება, რაც გამომწვეულია პიროვნული და შრომის ბაზრის მახასიათებლებს შორის არსებული სხვაობებით. გენდერული სახელფასო სხვაობის რეზიდუალური კომპონენტი იდენტური მახასიათებლების მქონე ქალთა და კაცების მიერ გამოუმუშავებულ თანხებს შორის სხვაობას ზომავს. „აუხსნელი“ ნაწილი შეიძლება, მივანეროთ არადაკვირვებად ფაქტორებს ან ანაზღაურების ნიადაგზე წარმოშობილ დისკრიმინაციას. პიროვნული და შრომის ბაზრის მახასიათებლების (მათ შორის, პროფესიული საქმიანობა და დასაქმების სექტორი) გათვალისწინებით შესწორებული გენდერული სახელფასო (საათობრივი) სხვაობა საქართველოში შეადგენს 24.8% (UN Women, 2020), რაც ნედლ (შეუსწორებელ) სახელფასო სხვაობაზე მეტია. შესწორებულ და ნედლ (შეუსწორებელ) გენდერულ სახელფასო სხვაობებს შორის არსებული დადებითი განსხვავება მიუთითებს იმაზე, რომ საქართველოში დასაქმებული ქალები ნაკლებ ანაზღაურებას იღებენ, ვიდრე კაცები, მიუხედავად იმისა, რომ საშუალოდ ქალებს უკეთესი პიროვნული და შრომის ბაზრის

მახასიათებლები აქვთ. შესწორებული სახელფასო სხვაობის უთანაბრობის მიზეზი ამოუხსნელია. ეს შეიძლება გამომწვეული იყოს დამკვირვებლისათვის არადაკვირვებადი ფაქტორებით, შერჩევის დროს მიკერძოებულობით ან ქალთა წინააღმდეგ მიმართული დისკრიმინაციით (UN Women, 2020). შესწორებული გენდერული სახელფასო სხვაობა კლებულობს (12%-მდე, გაეროს ქალთა ორგანიზაციის შეფასების თანახმად), როგორც კი მკვლევრები მხედველობაში იღებენ შერჩევითობას¹⁵ (UN Women, 2020). მახასიათებლებისა და შერჩევითობის გათვალისწინების შემდეგ გენდერული სახელფასო სხვაობის დარჩენილი ნაწილი, რომელიც ზომავს სხვაობას იდენტური მახასიათებლების მქონე ქალებისა და კაცების მიერ გამოუმუშავებული თანხების რაოდენობებს შორის, შეიძლება მივანეროთ ან დარჩენილ არადაკვირვებად ფაქტორებს, ან შრომის ბაზარზე დისკრიმინაციას (UN Women, 2020). **ამგვარად, გენდერული სახელფასო სხვაობის შესახებ მონაცემების ანალიზი აჩვენებს საქართველოს არათანაბარი ანაზღაურების პოტენციურ პრობლემას.** თუმცა, თანაბარი სამუშაოსათვის არათანაბარი ანაზღაურება ყველა დამსაქმებლისათვის პრობლემას არ წარმოადგენს. ანაზღაურების ნიშნით დისკრიმინაციის დადასტურება შეიძლება მხოლოდ ინდივიდუალური დამსაქმებლის დონეზე, ორგანიზაციულ/დამსაქმებლის დონეზე გენდერული ნიშნით განსხვავებული აუხსნელი ანაზღაურების გამოთვლით და ანაზღაურებას შორის სხვაობის არსებობის გადამოწმებით, რაც მიუთითებს არსებულ განსხვავებებზე.

2.1.1 პრობლემის შედეგები

დასაქმების სფეროში უთანასწორობას¹⁶ აშკარა გავლენა აქვს შრომის ბაზარზე და ეს ხელს უწყობს არსებული გენდერული ნორმებისა და ღირებულებების განმტკიცებას. საერთაშორისო ლიტერატურის თანახმად, თანაბარი სამუშაოსთვის არათანაბარი ანაზღაურების შედეგები შეიძლება დაჯგუფდეს შემდეგ კატეგორიებად:

15 ეს შეიძლება მიგვითითებდეს იმაზე, რომ გამოკითხულთა შორის დასაქმებული ქალების სიმრავლე არ არის საშუალო ასაკის მქონე ქალების წარმომადგენლობითი ჯგუფი და ყველა ქალი დასაქმებული რომ ყოფილიყო,

მაშინ არათანაბარ ანაზღაურებას შორის სხვაობა უფრო ნაკლები იქნებოდა.

16 დასაქმების ადგილას დასაქმებულთა მიმართ არათანაბარი მიდგომა მათი გენდერიდან, რასიდან, ა.შ. გამომდინარე.

- მცირე დოვლათის დაგროვება, ფინანსურ რესურსებზე შეზღუდული წვდომა და სიღარიბის მაღალი რისკი — მათ შორის, ხანდაზმულ პირთა სიღარიბე, — ქალებისა და იმ ოჯახებისათვის, რომლებიც დამოკიდებული არიან ქალების შემოსავალზე;
- ბავშვების შეზღუდული განვითარება;
- მშობლის ანაზღაურებადი შვებულებების არათანაბრად გამოყენება და არაანაზღაურებადი მზრუნველობითი საქმიანობის არათანაბარი განაწილება;
- უნარ-ჩვევების განვითარების არათანაბარი შესაძლებლობები და/ან შეღავათები და დანაწარუნების დაბალი ალბათობა.

არათანაბარი ანაზღაურება ქალთა სამუშაო ძალაში დაბალ ჩართულობასთან ერთად მნიშვნელოვნად მოქმედებს ქალების შემოსავალზე როგორც მათი დასაქმებისას და/ან ოჯახის შექმნისას, ასევე დასაქმებისა და ოჯახის შექმნის შემდეგ. ეს ამცირებს ქალების შესაძლებლობას, დააგროვონ დოვლათი და ჰქონდეთ წვდომა ფინანსურ რესურსებზე, რაც ახანგრძლივებს ისეთ მდგომარეობას, როდესაც ქალებს არა მხოლოდ არათანაბარი წვდომა აქვთ საცხოვრებელ პირობებზე, არამედ ნაკლები შესაძლებლობები, დააგროვონ დანაზოგები მომავლისათვის (Warren, Rowlingson, & Whyley, 2001).

აქტივების თითქმის ყველა ტიპის კუთხით (საცხოვრებელი სახლები, სასოფლო-სამეურნეო მიწები, სხვა კერძო საკუთრება) საქართველოში არსებობს აქტივების ქონის გენდერული დისბალანსი კაცების სასარგებლოდ.¹⁷ ამგვარად, მუშაობის პერიოდში ქალები, ნაკლებსავარაუდოა, რომ მიიღებენ შემოსავალს აქტივებიდან და შეძლებენ ამ შემოსავლის გამოყენებას პენსიაზე გასვლის პერიოდში. დოვლათის არათანაბარი გადანაწილება ქალებს აძლევს ნაკლებ შესაძლებლობას ჰქონდეთ „არაფორმალური სოციალური დახმარება (safety net)“ კაცებთან შედარებით, რაც მათ დაიცავდა გაჭირვების დროს. მცირე დოვლათის დაგროვების კიდევ ერთი შედეგი არის გირაოს არარსებობა, რომელიც

არათანაბარ ანაზღაურებასთან (გადახდის დაბალ შესაძლებლობასთან) ერთად ზღუდავს ქალებს, ჰქონდეთ თანაბარი წვდომა ფინანსებზე კაცებთან შედარებით. შესაბამისად, ქალები უფრო მეტად არიან დაუცველნი, ვიდრე კაცები, დოვლათის არათანაბარი დაგროვებისა და არათანაბარი ანაზღაურების გამო. მიუხედავად იმისა, რომ ზოგიერთმა ქალმა შეიძლება კომპენსაცია მიიღოს სოციალური გადარიცხვების ან შინამეურნეობაში გადანაწილებული შემოსავლის საშუალებით, ქალები კვლავ სიღარიბის უფრო მეტი ალბათობის წინაშე დგანან (განსაკუთრებით ისეთ ოჯახებში, სადაც მარჩენალი ქალია).

არათანაბარი ანაზღაურება ქალის ინდივიდუალურ შემოსავლებზე ზემოქმედებით ზრდის ქალთა სიღარიბის რისკს და ხელს უწყობს მათ მატერიალურ სიდუხჭირეს. ამგვარი ზეგავლენა სცილდება სამუშაო ასაკს. სიღარიბე ხანდაზმული ასაკის ქალებში არათანაბარი ანაზღაურებისა და ქალის სამუშაო ძალის დაბალი ჩართულობის კიდევ ერთი მნიშვნელოვანი შედეგია. საქართველოში ხანდაზმულობის დახმარების პაკეტი ორი ნაწილისგან შედგება: ძირითადი და დაგროვებითი პენსია. დაგროვებითი პენსიის შესახებ საქართველოს კანონის მიხედვით, დაგროვებითი პენსია დამოკიდებულია იმაზე, თუ რა თანხაა დაგროვებული ინდივიდუალურ საპენსიო ანგარიშზე. ეს, თავის მხრივ, დამოკიდებულია მიღებული ხელფასის ოდენობაზე, რადგან დაგროვებითი პენსიის სისტემაში ჩართული ყველა მხარე თანამშრომლის ხელფასის ფიქსირებულ ნაწილს ყოველთვიურად გადარიცხავს ანგარიშზე.¹⁸ რადგანაც არათანაბარი ანაზღაურება აისახება ინდივიდუალურ ანგარიშებზე არათანაბარი გადარიცხვებით, უფროსი ასაკის ქალები სიღარიბის უფრო მაღალი რისკის წინაშე დგანან. ეს რისკი კიდევ უფრო იზრდება იმით, რომ ქალების სიცოცხლის ხანგრძლივობა უფრო მეტია, ვიდრე კაცების, რაც იწვევს დაგროვილი საპენსიო შენატანების და სხვა აქტივების უფრო დიდ პერიოდზე გადანაწილებას. დასაქმების სფეროში უთანასწორობა და ქალების სიღარიბის მაღალი

17 საქსტატის პილოტური კვლევა გენდერულად დიფერენცირებული მონაცემების შეგროვებაზე აქტივების ფლობასა და მენარმეობაზე. იხ. აქ: <https://www.geostat.ge/ka/single-archive/3212>.

18 საქართველოს კანონი დაგროვებითი პენსიის შესახებ. იხ. აქ: <https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/4280127?publication=3>.

რისკი, ასევე ნიშნავს, რომ შინამეურნეობისთვის, რომელიც დამოკიდებულია ქალების ხელფასზე, სიღარიბის რისკი უფრო მაღალია.

ქალების შემოსავალი არა მხოლოდ მათ მატერიალურ კეთილდღეობასთან ასოცირდება, არამედ გავლენას ახდენს მათ მიერ შვილების აღზრდის უნარზე და, შესაბამისად, შვილების კეთილდღეობაზე. დედების ფიზიკურ და ფსიქიკურ ჯანმრთელობაზე უარყოფითად მოქმედებს არათანაბარი ანაზღაურება, რადგან სიღარიბე ასოცირდება ცუდ ფიზიკურ ჯანმრთელობასთან, სტრესთან და დეპრესიასთან (WBG, 2005). დედების გაუარესებული ფსიქიკური ჯანმრთელობა, ასევე კეთილდღეობა, მოქმედებს დედა-შვილის ურთიერთობებსა და შვილებზე ზრუნვაზე, რაც შესაბამისად აისახება ბავშვების განვითარებაზე (Dearing, McCartney, & Taylor, 2001). შედეგად, არათანაბარი ანაზღაურების აღმოფხვრამ შესაძლოა, მნიშვნელოვანი როლი ითამაშოს ბავშვთა სიღარიბისა და მათი არასწორი განვითარების აღმოფხვრაში.

არათანაბარი ანაზღაურება, ასევე, პირდაპირ კავშირშია წყვილებს შორის მშობლის ანაზღაურებადი შვებულების არათანაბარ გამოყენებასთან და ოჯახში მოვლის/მზრუნველობის პასუხისმგებლობის არათანაბარ განაწილებასთან. ყველა დასაქმებულისათვის, გარდა საჯარო მოხელისა (რომლებიც ანაზღაურებას იღებენ ხელფასის 100%-ის ოდენობით 6 თვის განმავლობაში), ანაზღაურებადი შვებულების დროს მიღებული ფულადი კომპენსაცია მაქსიმუმ 1,000 ლარით განისაზღვრება. ეს თანხა უნდა გადაინაწილდეს მშობლებს შორის მათ მიერ შვებულების აღებული დღეების რაოდენობის მიხედვით. ამრიგად, იდეალურ ვითარებაშიც კი, როდესაც ქალებსა და კაცებს ერთნაირად მარტივად შეუძლიათ მშობლის ანაზღაურებადი შვებულების აღება,¹⁹ არათანაბ-

რი ანაზღაურება და არათანაბარი უზრუნველყოფა ანაზღაურებადი შვებულების პერიოდში, მაინც იქნებოდა დისკრიმინაციული ქალების მიმართ (რადგან შემოსავლის დანაკარგი ქალებისათვის უფრო დაბალი იქნება, ვიდრე კაცებისათვის, თუ ისინი აიღებენ მშობლის ანაზღაურებად შვებულებას). სწორედ ამიტომ, მშობლის ანაზღაურებად შვებულებას უმეტესწილად იღებენ დედები, ხოლო კაცები — თითქმის არასდროს. იმავე მიკერძოებამ შესაძლოა გააძლიეროს დისბალანსი ოჯახში საქმიანობის განაწილებისას, განსაკუთრებით იმ ოჯახის წევრების დახმარებასთან დაკავშირებით, რომელთაც სჭირდებათ მოვლა.

საქართველოს ოჯახებში საქმეების განაწილება გენდერულად საკმაოდ გამიჯნულია; ქალები უფრო მეტ დროს ხარჯავენ საოჯახო მოვალეობებზე: ისინი კვირაში საშუალოდ 45 საათს ხარჯავენ არაანაზღაურებად მზრუნველობით საქმიანობაზე, კაცები კი ამას კვირაში მხოლოდ 15 საათს უთმობენ (UN Women, 2018). შედეგად, მშობლის ანაზღაურებადი შვებულების არათანაბარი გამოყენება და არათანაბარი ანაზღაურება ხელს შეუწყობს არაანაზღაურებადი მზრუნველობითი საქმიანობის ზრდასა და სხვა საყოფაცხოვრებო დავალებების უფრო არათანაბარ განაწილებას, რაც გრძელვადიან პერსპექტივაში აისახება არსებული გენდერული ნორმებისა და ღირებულებების გაძლიერებაში. ეს კი გამოიწვევს იმას, რომ კაცები ნაკლებად ან თითქმის არ გამოიყენებენ მშობლის ანაზღაურებად შვებულებას. ამ უკანასკნელის არათანაბარი გამოყენება და საოჯახო პასუხისმგებლობის უთანასწორო განაწილება კიდევ უფრო ამძაფრებს გენდერულ დისბალანსს და გავლენას ახდენს ქალების სამუშაო ძალაში ჩართულობაზე.

დაბოლოს, თუ გადავხედავთ განათლების მიღწეულ ხარისხს გენდერის მიხედვით, ვნახავთ, რომ უფრო მეტი ქალი იღებს განათლების მაღალ ხარისხს.²⁰

19 რაც შეეხება საქართველოში მშობლის ანაზღაურებად შვებულებას, მისი აღება მოთხოვნიდა ან ნაწილობრივ შეუძლია დედას ან მამას; კანონი მშობლებს აძლევს უფლებას, განსაზღვრონ, ვინ აიღებს მშობლის ანაზღაურებად შვებულებას. მართალია, არსებული კანონმდებლობა არ უზღუდავს მამებს, აიღონ მშობლის ანაზღაურებადი შვებულება, თუმცა კანონში მაინც არ არის მკაფიოდ გაწერილი, როგორ შეუძლიათ მამებს ისარგებლონ შვებულებით. ამგვარად, მამებისათვის

მშობლის ანაზღაურებადი შვებულების აღება რთული ან თითქმის შეუძლებელია.

20 2019 წელს 15 და მეტი ასაკის მქონე მოსახლეობაში ქალთა 32%-მა, ხოლო კაცების 28%-მა მოიპოვა უმაღლესი განათლების ხარისხი, ხოლო ქალთა 20%-მა და კაცთა 14%-მა მიიღო საშუალო პროფესიული განათლება. წყარო: <https://www.geostat.ge/media/36192/Women-and-Men-in-georgia%2C-2020.pdf>.

საერთო ჯამში, მონაცემები არ მიუთითებს, რომ ქალებს ხელი ეშლებათ განათლებაში ინვესტიციების ჩადებაში. მიუხედავად იმისა, რომ ამ დასკვნის დასადასტურებლად ან უარსაყოფად უფრო სიღრმისეული ანალიზი იქნება საჭირო, ნამდვილად აშკარაა, რომ კაცებისგან განსხვავებით ქალები, საშუალოდ, არ სარგებლობენ მსგავსი სამუშაო პირობებითა და შესაძლებლობებით, რომელთა შორისაც არის შესაძლებლობები და/ან სტიმულები მათი უნარების განვითარებისათვის. ამის გამო, ქალებს აქვთ დაწინაურების დაბალი ალბათობა მამრობითი სქესის კოლეგებთან შედარებით (Blau & De Varo, 2006). გარდა ამისა, ქალებისთვის არა მარტო დაწინაურების პერსპექტივაა ნაკლები, არამედ მათი ხელფასის ზრდაც უფრო დაბალია დაწინაურების დროს (Javdani & McGee, 2015). ყველა ეს ელემენტი ხელს უწყობს ქალთა ნაკლებ ჩართულობას სამუშაო ძალაში, რამაც შეიძლება გამოიწვიოს ქალების მიერ შრომის ბაზრის დატოვება საზოგადოებისთვის მნიშვნელოვანი დანაკარგით, ხოლო გრძელვადიან პერსპექტივაში — ქალთა სიღარიბის ალბათობით.

დაბოლოს, თანაბარი სამუშაოსათვის არათანაბარი ანაზღაურება აფერხებს მდგრადი განვითარების მეხუთე მიზნის (გენდერული თანასწორობა), პირველი მიზნის (გარკვეულწილად - სიღარიბის აღმოფხვრა), მესამე მიზნის (კარგი ჯანმრთელობა), მეოთხე მიზნის (ღირსეული სამუშაო და ეკონომიკური ზრდა) და მეათე მიზნის (უთანასწორობის შემცირება) მიღწევას.

2.1.2 პრობლემის გამომწვევი მიზეზები

თანაბარი შრომისთვის თანაბარი ანაზღაურების ხელშესაწყობად მნიშვნელოვანია, მოვიკვლიოთ არათანაბარი ანაზღაურების გამომწვევი მიზეზები. თანაბარი სამუშაოსათვის არათანაბარი ანაზღაურება ხშირად ასოცირდება სახელფასო დისკრიმინაციასთან, რომელიც, ჩვეულებრივ, განისაზღვრება, როგორც არათანაბარი ანაზღაურება მსგავსი უნარების მქონე მუშაკთა შორის, რომლებიც იმავე კომპანიაში ასრულებენ ერთნაირ სამუშაოს (Bergmann, 1986). საერთაშორისო ლიტერატურა გვთავაზობს რამდენიმე თეორიას, რომელიც განმარტავს სახელფასო დისკრიმინაციას. **დისკრიმინაციის თეორიის** თანახმად (Becker, 1957), დამსაქმებლები უმცირესობათა ჯგუფებს — უმრავ-

ლესობათა ჯგუფების მსგავსი პროდუქტიულობით — უფრო დაბალ ხელფასებს უხდიან მათთვის (დამსაქმებლისათვის) მიყენებული ფსიქოლოგიური ზიანისთვის. ფაქტია, რომ დისკრიმინატორ დამსაქმებლებს აჯობებდნენ ისეთები, რომლებიც დისკრიმინაციას არ ეწევიან, რადგან შეძლებდნენ უფრო მეტი ქალი დაესაქმებინათ. დროთა განმავლობაში კი ასეთი პრაქტიკა შეამცირებდა სახელფასო სხვაობას ქალებსა და კაცებს შორის.

სტატისტიკური დისკრიმინაციის თეორიის თანახმად (Phelps, 1972), დამსაქმებლები შეფასებებს აკეთებენ ჯგუფის საშუალო მახასიათებლების მიხედვით, რათა ხარჯეფექტიანად განსაზღვრონ თანამშრომლების პროდუქტიულობა და ანაზღაურება. ამ თეორიის მიხედვით, სტატისტიკური დისკრიმინაცია დროთა განმავლობაში მაინც შემცირდება, თუ ის სტერეოტიპებზე და/ან არასწორ ინფორმაციაზე იქნება დაფუძნებული. თუმცა, ასევე, ამ თეორიის მომხრეები იმასაც აღნიშნავენ, რომ დამსაქმებლების ქცევასა და არჩევანზე (დაწინაურებების დაბალი რაოდენობა, ზრდის დაბალი შესაძლებლობები, ა.შ.) გემოქმედებით სტატისტიკურმა დისკრიმინაციამ შეიძლება შედეგად დადოს ის, რაც იმთავითვე იყო სტატისტიკური დისკრიმინაციის მოტივი (მაგ., მაღალი დენადობა, დაბალი მოტივაცია, ა.შ.). ეს თეორია არ პროგნოზირებს ქალებისა და კაცების ხელფასების გათანაბრებას.

გემოხსენებული ორი თეორიისაგან განსხვავებით, მესამე თეორია, **მონოფსონისტური დისკრიმინაციის** თეორია (Robinson, 1933), ამბობს, რომ არასრულყოფილი კონკურენციის შემთხვევაში სახელფასო დისკრიმინაცია ხდება მაშინ, როდესაც უმცირესობის ჯგუფის დასაქმებულს არა აქვს ალტერნატიული დასაქმების შესაძლებლობა. ამ თეორიის მიხედვით, ახალი (მსგავსი) სამსახურის პოვნის შეუძლებლობისა და მოლაპარაკებების სისუსტის გამო, დამსაქმებლები ბოროტად იყენებენ ხელფასის განსაზღვრის უფლებამოსილებას, რათა გაზარდონ თავიანთი მოგება (Hirsch, 2016). ასეთი ტიპის დისკრიმინაცია ძლიერდება სექტორული სეგრეგაციით. მაგალითად, სოციალური და გენდერული მიკერძოებების გამო საზოგადოება უმცირესობის ჯგუფის წარმომადგენლებს სთავაზობს ნაკლებ შესაძლებლობებს, რომ იპოვონ სამუშაო იმ სექტორის ფარგლებს გარეთ, სადაც საზოგადოება

მათ საქმიანობას არ მოეწონა. ეს ხსნის სახელფასო სხვაობას კვალიფიციურ ქალ და კაც დასაქმებულთა შორის იმ სფეროში, სადაც კაცები დომინირებენ (Bergmann, 1986). მონოფსონისტური დისკრიმინაციით გამოწვეული არათანაბარი ანაზღაურება თანაბარი სამუშაოსათვის შეიძლება წარმოიქმნას შრომის ბაზრის სეგრეგაციის დროს (Edwards, Reich, & Gordon, 1975). ისეთ სექტორში, სადაც დასაქმებულთა უფლებები სუსტია, დამსაქმებლები, რომლებიც დისკრიმინაციას ეწევიან, იღებენ მეტ შემოსავალს, რადგან ხელფასის ნიშნით გამოწვეული დისკრიმინაცია უმცირესობათა მიმართ არის შრომის ხარჯების შემცირების სტრატეგია.

არათანაბარი ანაზღაურება თანაბარი სამუშაოსათვის შეიძლება გაჩნდეს დისკრიმინაციის არარსებობის შემთხვევაშიც. ეკონომიკური ლიტერატურის თანახმად, ხელფასის სტრუქტურა დამოკიდებულია კიდევ რამდენიმე ფაქტორზე, რომელთა შორისაა შრომის ბაზრის სტრუქტურა, ისტორიული გამოცდილება, სოციალური ნორმები და გენდერული ურთიერთობები (Rubery, Grimshaw, & Figueirido, 2005). ხელფასების განსაზღვრაში ასევე მნიშვნელოვან როლს ასრულებს თანამშრომლების უპირატესობები, რისკებთან დამოკიდებულება და პიროვნული თვისებები. საერთაშორისო ლიტერატურის მიერ შემოთავაზებულ სხვა ფაქტორებს შორის, რომლებიც განხილული იქნება მთელი ანალიზის განმავლობაში, შემდეგი კატეგორიები გამოიყოფა:

- სამუშაო ადგილას დავალებების არათანაბარი გადანაწილება
 - მშობლის ანაზღაურებადი შვებულების გამო;
 - სხვა საოჯახო პასუხისმგებლობების გამო;
- ხელფასის განსაზღვრის რეჟიმებს, სტრუქტურებს, უპირატესობებსა და პიროვნულ თვისებებს შორის კავშირი;
- სტაჟი.

უპირატესობების კუთხით, სოციალური ნორმებისა და გენდერული ურთიერთობებიდან გამომდინარე, არსებულმა განსხვავებამ შეიძლება გამოიწვიოს არათანაბარი ანაზღაურება დე ფაქტო თანაბარი სამუშაოსათვის და ამის მიზეზი შესაძლებელია იყოს სამუშაო დავალებების ფაქტობრივად არათანაბარი განაწილება. მაგალითად, ზოგიერთ დასაქმებულს შეიძლება, ურჩევნია ზეგა-

ნაკვეთური მუშაობა (მათ შორის შაბათ-კვირის განმავლობაში), ზოგს კი — არა (ან არ შეუძლია). სამუშაოსა და ცხოვრების ბალანსის მიმართ არსებული განსხვავებული დამოკიდებულება შესაძლოა, ასახავდეს დამატებითი ანაზღაურების არაერთნაირ შესაძლებლობებს და ხელს უწყობდეს არათანაბარ ანაზღაურებას. გენდერის კუთხით ამგვარი განსხვავებების გაღრმავების წინაპირობა უფრო მეტად ოჯახში საქმიანობის არათანაბარი განაწილებაა, ვიდრე უპირატესობები.

როგორც ზემოთ აღვნიშნეთ, საქართველოს ოჯახებში საქმიანობების განაწილება გენდერულად საკმაოდ გამიჯნულია; ქალები კვირაში 45 საათს ხარჯავენ არაანაზღაურებად საოჯახო საქმიანობაზე, კაცები კი ამას კვირაში მხოლოდ 15 საათს უთმობენ (UN Women, 2018). არსებობს მნიშვნელოვანი მტკიცებულებები, რომ ქალები სახელფასო წნეხის ქვეშ არიან, იზღუდებიან შრომის ბაზარზე არაადეკვატური მშობლის ანაზღაურებადი შვებულების, მოუქნელი სამუშაო საათების ან ბავშვზე ზრუნვის არარსებობის გამო (Gash, 2008). რაც შეეხება “დედობის წნეხს” ან “ბავშვის ყოლის წნეხს”, ლიტერატურაში ნათქვამია, რომ ქალები ხშირად აწყდებიან მას, როდესაც ცდილობენ ანაზღაურებადი სამუშაოსა და მზრუნველობითი საქმიანობის შეთავსებას. დამსაქმებლები და ინდუსტრიები კვლავ უპირატესობას ანიჭებენ ტრადიციულ მუშაობას ხანგრძლივი, უწყვეტი სამუშაო საათებით, ვიდრე მოქნილ სამუშაო გრაფიკს. შედეგად, ისინი ავლენენ უპირატესობას, რაც შვილიან ქალებს არახელსაყრელ პირობებში აყენებს (Goldin, 2014). მსგავსი გავლენა დაკავშირებულია ოჯახის სხვა გაჭირვებულ წევრებზე ზრუნვის საჭიროებასთან (Ciccarelli & Van Soest, 2018). ამრიგად, დედობა და სხვაზე ზრუნვის მოვალეობა შეიძლება ჩაითვალოს ერთერთ მიზეზად, რაც ხელს უწყობს არათანაბარ ანაზღაურებას, ბავშვთა აღზრდისას შემოსავლის ან ხელფასის გაზრდის შესაძლებლობების დაკარგვას. ეს კი განაპირობებს ზეგანაკვეთური სამუშაოსა და უფრო მეტად ანაზღაურებადი (დამატებითი) დავალებების შესრულებას მეტი მოქნილობის სანაცვლოდ.

ხელფასების განსაზღვრის რეჟიმები და სტრუქტურები, რომლებიც უკავშირდება რისკებთან დამოკიდებულებასა და სხვა პიროვნულ თვისებებში გამოვლენილ გენდერულ განსხვავებებს, ასევე

მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს შემოსავლების სხვაობაზე გენდერული კუთხით. მაგალითად, ქალი, როგორც წესი, უფრო ფრთხილი და კონკურენციის ნაკლებად მოყვარულია, ვიდრე კაცი (Croson & Gneezy, 2009). ქალები, ასევე საშუალოდ, ნაკლებად რისკიანი არიან, ვიდრე კაცები, რაც სტრესის პირობებში კიდევ უფრო ძლიერდება (Mather & Lighthall, 2012). სანამ დასაქმებულებს შეუძლიათ აირჩიონ სასურველი კომპენსაციის სქემა, უპირატესობებსა და პიროვნულ თვისებებში სხვაობამ შეიძლება გამოიწვიოს არათანაბარი ანაზღაურება. ვინაიდან კაცები უფრო კონკურენციის მოყვარულები და მიღწევებზე ორიენტირებულები არიან, შეიძლება აირჩიონ უფრო რისკიანი (მაგრამ უფრო ანაზღაურებადი) სახელფასო სქემები, რომლებიც ასოცირდება “ტურნირებთან” და სან შესრულებაზე დაფუძნებულ პრემიებთან, ხოლო ქალებმა კი, რადგანაც შედარებით ფრთხილი და კონკურენციის ნაკლებად მოყვარულები არიან, შეიძლება აირჩიონ ისეთ სახელფასო სქემები, რომლებიც უზრუნველყოფს სტაბილურ, მაგრამ უფრო დაბალ შემოსავალს. შედეგად, კაცმა და ქალმა, რომლებსაც აქვთ ერთი და იგივე სამუშაო პოზიცია და მსგავსი მახასიათებლები, შეიძლება განსხვავებული ხელფასი მიიღონ.

არათანაბარი ანაზღაურება შეიძლება განპირობებული იყოს პიროვნების გენდერული განსხვავებებით. ფსიქოლოგიური თვისებების თეორიის თანახმად, პიროვნული ნიშნები შეიძლება გადაჯგუფდეს ხუთ დიდ კატეგორიად. პიროვნული თვისებების დიდ ხუთეულშია: ექსტრავერსია, ემოციური სტაბილურობა, დამყოლობა, გამოცდილებისადმი მზადყოფნა და კეთილსინდისიერება. ამტკიცებენ, რომ გენდერული სახელფასო სხვაობის მიზეზი, კაცებთან შედარებით, ქალების უფრო დამყოლი ხასიათიც იყოს (Braakman, 2009) (Risse, Farrell, & Fry, 2018). უარყოფითი კავშირი ქალის ამ თვისებასა და ხელფასს შორის შეიძლება აღმოჩნდეს ის ფაქტი, რომ დამყოლი პირები ნაკლებად ითხოვენ ხელფასის გაზრდას და იშვიათად იყენებენ მოლაპარაკებების ტაქტიკას ეფექტურად, როდესაც უფრო მაღალ ხელფასზე ცდილობენ მოლაპარაკებას (Card, Cardoso, & Kline, 2016). ეს უკანასკნელი განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია მაშინ, როდესაც არ არსებობს აშკარად განსაზღვრული სახელფასო სქემები, რადგან ამ შემთხვევაში ინდივიდუალური მოლაპარაკებების უნარი გადამწყვეტი ხდება ხელ-

ფასების ზრდის უზრუნველსაყოფად. ამრიგად, მოლაპარაკებების დროს გენდერული ნიშნით განსხვავებულმა მიდგომებმა შეიძლება გამოიწვიოს არათანაბარი ანაზღაურება მიუხედავად იმისა, რომ თანამშრომლები იმავე სამუშაოსა და მსგავს დავალებებს ასრულებენ. დასასრულს, როგორც რისკთან დამოკიდებულებაში, ასევე პიროვნულ მახასიათებლებში გამოვლენილმა სხვაობამ დისკრიმინაციის არარსებობის შემთხვევაშიც კი შეიძლება გამოიწვიოს ერთნაირი პრომისათვის არათანაბარი ანაზღაურება, განსაკუთრებით ნაკლებად სტრუქტურირებული სახელფასო სქემების არსებობის დროს. მართლაც, არსებობს მტკიცებულებები, რომ ქალი მეტ სარგებელს იღებს ხელფასის განსაზღვრის უფრო ცენტრალიზებული სისტემებისა და კოლექტიური მოლაპარაკებების შედეგად, ხოლო კაცი კი — ფრაგმენტული და ინდივიდუალური ხელფასების განსაზღვრის სისტემებით, რომლებიც მოიცავს პროდუქტიულობასთან დაკავშირებულ ანაზღაურებას, ხარისხიანად შესრულების ანაზღაურებასა და პრემიებს. ამგვარი განსხვავებები ხელფასთან დაკავშირებულ რეჟიმსა და სტრუქტურებში გასამრჯელოს უთანასწორობას კიდევ უფრო აფართოებს, რადგან კაცი თანამშრომლები არა მხოლოდ მიიღებენ ასეთ პრემიებს, არამედ მათ უფრო მეტი ანაზღაურება აქვთ ქალებთან შედარებით (Rubery, Grimshaw, & Figueirido, 2005). აშკარაა, რომ მოლაპარაკებებში გამოცდილების ქონა და მის მიმართ არსებული დამოკიდებულება უაღრესად მნიშვნელოვანია ხელფასების განსაზღვრისას. აღნიშნულ სფეროში გენდერული განსხვავებები დასტურდება იმით, რომ ქალებით დომინირებულ სექტორებში ხშირად შეინიშნება მოლაპარაკებების შედარებით სუსტი ტრადიციები კაცებით დომინირებულ სექტორებთან შედარებით (Plantenga & Remery, 2006). ამის შედეგად, ანაზღაურება ხშირად დაბალია როგორც ქალებისთვის, ასევე კაცებისთვის, რომლებიც ქალებით დომინირებულ პროფესიებში ან სამუშაო ადგილებზე მუშაობენ (Rubery, Grimshaw, & Figueirido, 2005).

სტაჟს შორის არსებული განსხვავება, ასევე თანაბარი სამუშაოსთვის არათანაბარი ანაზღაურების პოტენციური მიზეზია. მიუხედავად იმისა, რომ ეს ჩვეულებრივი მოვლენაა, ის განსაკუთრებით ეხება წარსულში ფემინიზირებულ (ექთნები, პედაგოგები) და მასკულინიზირებულ სფეროებად დაყოფილ

სამუშაოებს (საზოგადოებრივი ტრანსპორტის მძღოლები), სადაც შეიცვალა სოციალური უპირატესობები. ასეთ შემთხვევაში, გენდერის იმ წარმომადგენლებს, რომლებიც ეს-ესაა ეუფლებიან პროფესიას, უფრო დაბალი სტაჟი აქვთ, ვიდრე “დომინანტური” გენდერის წარმომადგენლებს და, შესაბამისად, იმავე სამუშაოსთვის დაბალ ანაზღაურებას იღებენ.

2.2. რა არის შემოთავაზებული პოლიტიკა/პროექტი და რატომ არის ის გათვალისწინებული ამ კონკრეტული შემთხვევისათვის?

2020 წლის სექტემბერში საქართველოს პარლამენტმა დაამტკიცა საქართველოს შრომის კოდექსში ცვლილებების ფართო პაკეტი, რომლის ერთ-ერთი მთავარი ჩასწორების თანახმად, დამსაქმებლები ახლა ვალდებული არიან უზრუნველყონ თანაბარი ანაზღაურება ქალი და კაცი თანამშრომლებისთვის, რომლებიც თანაბარ სამუშაოს ასრულებენ (თავი 2, მუხლი 4). შრომის კოდექსში შეტანილი ცვლილებების საფუძველზე საჭირო გახდა თანაბარი სამუშაოსთვის არათანაბარი ანაზღაურების გამოვლენის ინსტრუმენტის შემუშავება და გამოცდა, რაც ხელს შეუწყობდა პოტენციური შემთხვევების იდენტიფიცირებას, როდესაც ქალები შეიძლება იყვნენ დისკრიმინირებული ანაზღაურების მხრივ.

ეს შეფასება მიზნად ისახავს საქართველოსთვის თანაბარი ანაზღაურების მიმოხილვისა და ანგარიშგების (EPRR) მეთოდოლოგიის როგორც შემუშავებას, ასევე შემოწმებას. ამ პროექტის ფარგლებში შემუშავებულია და გამოცდილია EPRR ინსტრუმენტი შერჩეულ კომპანიებთან. გამოცდას აქვს რამდენიმე მიზანი: პირველ რიგში, აქვთ თუ არა ქალებსა და კაცებს თანაბარი ანაზღაურება ასეთ კომპანიებში თანაბარი სამუშაოსთვის და რამდენად გავრცელებულია არათანაბარი ანაზღაურება ჩვენს მცირე რაოდენობის გამოკითხულთა შორის. შერჩეულ ორგანიზაციებში არსებული გენდერული სახელფასო სხვაობის გამოვლენის გარდა, ეს პროცესი ხელს უწყობს მონაცემთა შესაგროვებლად საჭირო დროის, რესურსებისა და საქართველოს კონტექსტში ამ ინსტრუმენტის დანერგვასთან დაკავშირებული გამოწვევების შეფასებას. ეს სასარგებლოა კომპანიასა და საჯარო ადმინისტრაციაში ინსტრუმენტის დასაწერად, რაც

აჩვენებს, თუ რა გავლენა შეიძლება იქონიოს მან მომავალში. გამოცდის ეტაპი საშუალებას გვაძლევს, შევაგროვოთ მტკიცებულებები კომპანიების დამოკიდებულების შესახებ EPRR ინსტრუმენტთან დაკავშირებით, დავადგინოთ ასეთის არსებობის შემთხვევაში, მისი ყველაზე საკამათო ასპექტები და გაუმჯობესების მიმართულებები.

2.3. რა წვლილი შეაქვს შემოთავაზებულ პოლიტიკას/პროექტს გენდერული თანასწორობის საკითხში

EPRR ინსტრუმენტი არ არის უბრალოდ მონაცემთა შეგროვების პრაქტიკა. იგი ავლენს ორგანიზაციაში არსებულ გენდერულ სახელფასო სხვაობას და კომპანიებს საშუალებას აძლევს მოიკვლიოს და გამოავლინოს არათანაბარი ანაზღაურების შესაძლო გამოწვევი მიზეზები. EPRR ინსტრუმენტის გამოყენების ხელშეწყობა მნიშვნელოვანი ნაბიჯი იქნება კაცთა და ქაღთა უფრო თანაბარი სამუშაო გარემოსა და შემოსავლის, ასევე დოვლათის კუთხით არსებული გენდერული სხვაობების შესამცირებლად. ქაღთა გაუმჯობესებული სამუშაო პირობები, დიდი ალბათობით, გამოიწვევს შრომის ბაზარზე მათ დარჩენას, რაც ხელს შეუწყობს გენდერული თანასწორობის ამაღლებას. კიდევ ერთი მოსალოდნელი სარგებელი, რომელსაც EPRR ინსტრუმენტის დანერგვით ვიღებთ არის ის, რომ ხელმისაწვდომი ხდება სქესის მიხედვით ჩაშლილი ანაზღაურების შესახებ არსებული უფრო ზუსტი სტატისტიკა, რაც თავისთავად ხელს უწყობს და ეხმარება შემდგომ კვლევას არათანაბარი ანაზღაურების შესახებ, მათი მიზეზებისა და განვითარების მოკვლევის ჩათვლით. შედეგად, მოსალოდნელია, რომ საზოგადოების ინფორმირებულობის დონე თანაბარი სამუშაოსათვის თანაბარი ანაზღაურების პრინციპისა და ქაღთა სამუშაო უფლებების უზრუნველყოფის მნიშვნელობის შესახებ გაიზრდება. ამრიგად, ქაღ დასაქმებულებს ექნებათ მეტი ინფორმაცია და შესაძლებლობები, დაიცვან საკუთარი უფლებები, რაც ხელს შეუწყობს საერთო გენდერულ თანასწორობას.

2.4. გენდერული თანასწორობის ანგარიშგების საერთაშორისო სქემები

მსოფლიოში მზარდი კონსენსუსი არსებობს, რომ გამჭვირვალობა არის გადამწყვეტი ხელფასის

უთანასწორობასთან ბრძოლაში და, შესაბამისად, მნიშვნელოვანია, გენდერული ანაზღაურების შესახებ ანგარიშგება გახდეს ნორმა და არა გამონაკლისი. 2010 წლიდან რამდენიმე ქვეყანამ (ძირითადად განვითარებულმა ქვეყნებმა) წარმატებით დანერგა შრომის ანაზღაურების გენდერული სხვაობის ანგარიშგების სქემები სამუშაო ადგილზე გენდერული სახელფასო სხვაობის მონიტორინგის, საზოგადოებაში გენდერული თანასწორობის შესახებ ცნობიერების ამაღლებისა (განსაკუთრებით დასაქმებულთა შორის) და გენდერული უთანასწორობის საკითხის მოსაგვარებლად ორგანიზაციების ანგარიშვალდებულების გაზრდის მიზნით.

თუმცა, გენდერული სახელფასო სხვაობა კვლავ ერთ-ერთ მთავარ საკითხად რჩება ანგარიშგების იმ კატეგორიებს შორის, სადაც ინფორმაციის გამჟღავნება განსაკუთრებით დაბალია. **Equileap (2021) ანგარიშის²¹ თანახმად, 2020 წელს, ორგანიზაციების 85%-ს არ გამოუქვეყნებია რაიმე ინფორმაცია ქალ და კაც თანამშრომელთა შრომის ანაზღაურებათა განსხვავების შესახებ²².** ორგანიზაციების 15%-იდან, რომლებმაც გაამჟღავნა გენდერულ სახელფასო სხვაობასთან დაკავშირებული ინფორმაცია, მხოლოდ 5%-მა გამოაქვეყნა მონაცემები სახელფასო ჯგუფების მიხედვით (დასაქმებულთა კატეგორიებისთვის: მმართველი საბჭო, აღმასრულებლები, მენეჯმენტი და თანამშრომლები არამენეჯერულ პოზიციებზე). ამრიგად, **ორგანიზაციების უმეტესობამ მხოლოდ საერთო გენდერული სახელფასო სხვაობები** (ქალების საშუალო ანაზღაურება გაყოფილი კაცების საშუალო ანაზღაურებაზე) ან

ხელფასის თანასწორობის მაჩვენებლები გამოაქვეყნა (თანაბარი შრომისთვის თანაბარი ანაზღაურების შესახებ ინფორმაციის გამჟღავნება²³ განსაკუთრებით დაბალი იყო ჩრდილოეთ ამერიკაში, სადაც ორგანიზაციების მხოლოდ 5%-მა გამოაქვეყნა გენდერულად დაყოფილი მონაცემები თანამშრომლების ხელფასების შესახებ, ასევე აზიისა და წყნარი ოკეანის ქვეყნებშიც, სადაც ეს მაჩვენებელი მხოლოდ 8% იყო). გენდერული სახელფასო სხვაობის შესახებ ანგარიშგება მნიშვნელოვნად მაღალი იყო ევროპაში, სადაც ორგანიზაციების 35% ამზადებდა ანგარიშებს გენდერული სახელფასო სხვაობის შესახებ.

სამი ქვეყანა ლიდერობს გენდერული სახელფასო სხვაობის ანგარიშგების მიხედვით: ესპანეთი, დიდი ბრიტანეთი და იტალია. ესპანეთში ორგანიზაციების 82%-მა გამოაქვეყნა ინფორმაცია გენდერის მიხედვით ჩაშლილი ანაზღაურების შესახებ, ხოლო დიდ ბრიტანეთსა და იტალიაში ეს რიცხვი შესაბამისად 78% და 55% იყო. **გემოხსენებულმა ქვეყნებმა ცოტა ხნის წინ მიიღეს კანონმდებლობა გენდერული სახელფასო სხვაობის ანგარიშგების მოთხოვნების შესახებ (სავალდებულო ანგარიშგებით)** და განახორციელეს ეფექტური ზომები შესაბამისი კანონის აღსრულების მიზნით. ასევე, **საფრანგეთმა ცოტა ხნის წინ შემოიღო იმავე ტიპის კანონმდებლობა**, თუმცა, არასავალდებულო ანგარიშგებით, რის გამოც გამჟღავნების საკმაოდ დაბალი მაჩვენებელი დაფიქსირდა, მხოლოდ 27%. ქვეყნის დონეზე, **გენდერული სახელფასო სხვაობის ანგარიშგება განსაკუთრებით დაბალი იყო გერმანიაში (10%), აშშ-ში (5%), ჰონგ-კონგსა (5%) და იაპონიაში (2%)** (Equileap, 2021).

21 Equileap არის მონაცემების დამოუკიდებელი მომწოდებელი, რომელიც სპეციალიზირებულია გენდერულ სტატისტიკაში. მისი მიზანია, „ხელი შეუწყოს ინვესტორებს, მიიღონ უკეთესი საინვესტიციო გადაწყვეტილებები სამუშაო ადგილზე თანასწორობის შესახებ მონაცემების გაცნობის შემდეგ“. Equileap-მა (2021) მოიკვლია 3,702 ორგანიზაცია, რომელთაგანაც თითოეულის საბაზრო კაპიტალიზაცია 2 მილიარდი დოლარია და/ან წარმოდგენილია 23 განვითარებული ქვეყანის საფონდო ბირჟის ინდექსში.

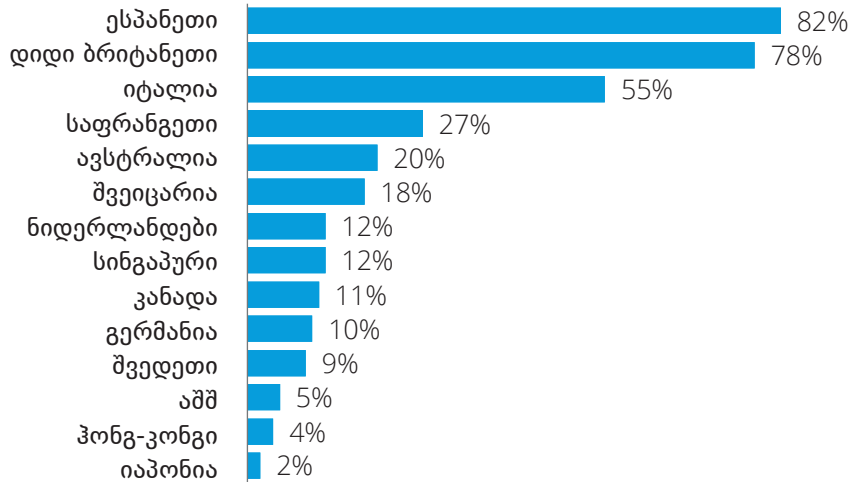
22 2017 წელს 747 ორგანიზაციიდან 642 ორგანიზაციამ (86%) არ გამოაქვეყნა გენდერის მიხედვით ჩაშლილი სახელფასო მონაცემები. იმ ორგანიზაციების პროცენტული მაჩვენებელი, რომლებმაც გამოაქვეყნა გენდერის მიხედვით ჩაშლილი მონაცემები შემდეგია: გამოკითხულთა 68% იტალიაში, 67% ისრაელში, 50% სინგაპურში, 44% ესპანეთში, 38% ავსტრალიაში, 30% ნორვეგიაში, 20% ახალ ზელანდიაში, 17% ფინეთში,

15% საფრანგეთში, 13% ნიდერლანდებში, 10% გერმანიაში, 9% კანადაში, 9% შვედეთში, 8% ჰონგ-კონგში, 7% აშშ-ში, 5% გაერთიანებულ სამეფოში, 5% შვეიცარიაში (ავსტრიული, ბელგიური, დანიური და იაპონური ორგანიზაციებიდან არავის წარმოდგენია ანგარიში) (Equileap, 2018). ის ფაქტი, რომ 2017 წელთან შედარებით 2020 წელს იმ ორგანიზაციების პროცენტულმა მაჩვენებელმა, რომლებმაც გენდერული სახელფასო სხვაობის შესახებ ანგარიშგების სავალდებულო მოთხოვნები 2019/2020 წლები-სათვის.

23 Equileap განმარტავს „გამჟღავნებას“, როგორც კომპანიის მხრიდან ხელფასების შესახებ გენდერულად ჩაშლილი ინფორმაციის გასაჯაროებას.

დიაგრამა:

სხვადასხვა ქვეყანაში იმ ორგანიზაციების წილი, რომლებმაც გამოაქვეყნეს გენდერულად ჩაშლილი ანაზღაურების შესახებ ინფორმაცია



წყარო: Equileap, 2021.

შენიშვნა: მოიცავს ქვეყნებს, რომელთა მონაცემთა ბაზაში არის მათ საზღვრებში მომუშავე 49-ზე მეტი ორგანიზაცია.

სხვადასხვა ქვეყნის მთავრობა მრავალფეროვან მიდგომებს იყენებს გენდერული ანაზღაურების თანასწორობის გამჭვირვალობის უზრუნველსაყოფად და ამ მხრივ არსებული ვითარების მონიტორინგისთვის. სამუშაო ადგილზე გენდერული თანასწორობის სააგენტო²⁴ (WGEA) განსაზღვრავს გენდერული ანგარიშგების სქემების ხუთ ტიპს, რომლებიც ორგანიზაციებისგან მოითხოვს თანაბარი ანაზღაურების სხვადასხვა პარამეტრის შესახებ ინფორმაციის განსხვავებული ფორმით მიწოდებას (WGEA, 2019b). მიუხედავად იმისა, რომ ანგარიშგების ეს ტიპები საკმაოდ განსხვავებულია, მათ შორის არსებობს გარკვეული მსგავსება, რაც გულისხმობს გენდერის მიხედვით ჩაშლილი მონაცემების შეგროვებისა და გამოკვლევის ვალდებულებას, გენდერული ანაზღაურების შესახებ ინფორმაციის გამჭვირვალობის უზრუნველყოფას და მოთხოვნას ორგანიზაციების მიმართ, რომ მოახდინონ სათანადო რეაგირება გენდერულ უთანასწორობაზე (WGEA, 2019b). WGEA-ს თანახმად, გენდერული

სახელფასო სხვაობის შესახებ ანგარიშგების ყველაზე ზუსტი და გამჭვირვალე გზაა გენდერის მიხედვით ჩაშლილი ინფორმაციის მიწოდება თანამშრომლების სხვადასხვა კატეგორიისთვის²⁵ საერთო, გაერთიანებული ციფრების წარმოდგენის ნაცვლად (GRI, 2016). WGEA (2019b) საზღვრავს შემდეგ ხუთ მიდგომას:

1. თანაბარი ანაზღაურების შესახებ დანვრითი ანგარიშგება: სამთავრობო სააგენტოების მიერ ორგანიზაციებში დასაქმებულების ანაზღაურებისა და გენდერული თანასწორობის პოლიტიკის შესახებ ინფორმაციის მიღება მათი გამოქვეყნების მიზნით. ავსტრალიის გენდერული ანაზღაურების ანგარიშგების კანონმდებლობა თანაბარი ანაზღაურების სრულყოფილი ანგარიშგების თვალსაჩინო მაგალითია. ავსტრალიურ ორგანიზაციებს მოეთხოვებათ, რომ WGEA-ს წარუდგინონ დაუმუშავებელი მონაცემები 6 გენდერული ინდიკატორის შესახებ. რის შემ-

24 სამუშაო ადგილას გენდერული თანასწორობის სააგენტო არის ავსტრალიის მთავრობის სააგენტო, რომელიც შექმნილია სამუშაო ადგილას გენდერული თანასწორობის 2012 წ.-ის აქტით. სააგენტოს მიზანია ავსტრალიის სამუშაო ადგილებში გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობა და გაუმჯობესება.

25 თანამშრომელთა კატეგორია, როგორც წესი, გულისხმობს სამუშაო ძალის ჩაშლას დონეებად (მაგ. ზედა მენეჯერული რგოლი, საშუალო დონის მენეჯერული რგოლი და დაბალი დონის მენეჯერული რგოლი) და ფუნქციებად (მაგ. ტექნიკური, ადმინისტრაციული) (GRI, 2016).

დეგაც სააგენტო გამოთვლის გენდერულ სახელფასო სხვაობებს და მიღებულ ინდიკატორებს საჯაროდ ხელმისაწვდომს გახდის დაინტერესებული მხარეებისთვის (დეტალური ინფორმაციისათვის იხ. შემთხვევის განხილვა 1).

2. თანაბარი ანაზღაურების ანგარიშგების გამჭვირვალობის უზრუნველყოფა: გენდერული სახელფასო სხვაობის შესახებ ანგარიშგება სავალდებულოა ორგანიზაციულ დონეზე. ამ მიდგომის კარგი მაგალითია დიდი ბრიტანეთი, სადაც ორგანიზაციებს მოეთხოვებათ, გამოთვალონ გენდერული სახელფასო სხვაობები და გამოაქვეყნონ ისინი მთავრობის ვებგვერდებზე (დეტალური ინფორმაციისათვის იხ. შემთხვევის განხილვა 2).

3. თანაბარი ანაზღაურების შესახებ მოთხოვნის დასაკმაყოფილებლად ორგანიზაციების აღიარება/დაჯილდოება (საკანონმდებლო მიდგომა): ორგანიზაციები იღებს სერტიფიკატს, როდესაც აკმაყოფილებს წინასწარ განსაზღვრულ სტანდარტებს. ისლანდიის ანგარიშგების სქემა ამ მიდგომის თვალსაჩინო მაგალითია: ორგანიზაციებმა სერტიფიკატის მიღებისათვის უნდა დააკმაყოფილოს წინასწარ განსაზღვრული „თანაბარი ანაზღაურების სტანდარტები“ (დეტალური ინფორმაციისათვის იხ. შემთხვევის განხილვა 3).

4. თანაბარი ანაზღაურების ანგარიშგებით გამჭვირვალობისა და ანგარიშვალდებულების უზრუნველყოფა: ორგანიზაციულ დონეზე გენდერული სახელფასო სხვაობის ანგარიშგება, სხვაობის აღმოფხვრისა და ორგანიზაციების ანგარიშვალდებულების უზრუნველყოფისათვის განსახორციელებელი მოქმედებების წარმოდგენა. საფრანგეთი ამ მიდგომის კარგი მაგალითია. იქ ორგანიზაციებს მოეთხოვება, გამოთვალონ და გამოაქვეყნონ ინდიკატორები, რომლებიც ზომავს გენდერულ სახელფასო სხვაობას და წარმოადგინოს ინფორმაცია კონკრეტული ღონისძიებების შესახებ, რაც გენდერული სახელფასო სხვაობის შემცირებისკენაა მიმართული (დეტალური ინფორმაციისათვის იხ. შემთხვევის განხილვა 4).

5. ანგარიშგება შეზღუდული საჯარო გამჭვირვალობით: გენდერული სახელფასო სხვაობების გასაჯაროება მხოლოდ ორგანიზაციის შიგნით ხდება. ეს მიდგომა გავრცელებულია ევროპის ქვეყნებში (ბელგია, ავსტრია, გერმანია), სადაც ორგანიზაციებს მოეთხოვება, გამოთვალონ და გამოაქვეყნონ გენდერული სახელფასო სხვაობის ინდიკატორები შიდა სამუშაო საბჭოებისთვის (დეტალური ინფორმაციისათვის იხ. შემთხვევის განხილვა 5).

შემთხვევის განხილვა 1: ავსტრალია

ავსტრალია, როგორც ჩანს, ერთადერთი ქვეყანაა მსოფლიოში, რომელიც ადგილობრივ ორგანიზაციებს სთხოვს, დაუმუშავებელი მონაცემები წარუდგინოს სამთავრობო ორგანოს²⁶, კერძოდ, სამუშაო ადგილზე გენდერული თანასწორობის სააგენტოს (WGEA). WGEA აგროვებს დაუმუშავებელ მონაცემებს გენდერული თანასწორობის ინდიკატორების (GEI) შესახებ ყველა არასაჯარო ორგანიზაციიდან, რომელსაც ყოველწლიურად 100 და მეტი თანამშრომელი ჰყავს დასაქმებული (ორგანიზაციებს შეუძლია, წარუდგინოს WGEA-ს გენდერული თანასწორობის შესახებ ანგარიში 1 აპრილიდან 31 მაისის ჩათვლით ონლაინ პორტალის დახმარებით). GEI-ს შესახებ დაუმუშავებელი მონაცემები მოიცავს შემდეგ ინდიკატორებს (WGEA, 2019a):

1. სამუშაო ძალის შემადგენლობა გენდერული კუთხით;
2. მმართველი ორგანოების შემადგენლობა გენდერული კუთხით;
3. ქალთა და კაცთა თანაბარი ანაზღაურება;
4. მოქნილი სამუშაო სტრუქტურების პრაქტიკა და სამუშაო სტრუქტურები, რომლებიც ხელს უწყობს თანამშრომლებს საოჯახო პასუხისმგებლობების კუთხით;

26 WGEA დაარსდა 2012 წ.

5. სამუშაო ადგილას გენდერული თანასწორობის შესახებ თანამშრომლებთან კონსულტაციების შედეგები;
6. სექსუალური შევიწროება და დისკრიმინაცია (სხვა საკითხებით, რაც დაკონკრეტებულია სამთავრობო ორგანოების მიერ).

WGEA იყენებს სტანდარტიზებულ გამოთვლებს, უზრუნველყოფს მონაცემთა ბაზის სისწორესა და ორგანიზაციის დონეზე არსებულ მონაცემებზე საჯაროდ წვდომას (WGEA-მ აგრეგირებული მონაცემების წარმოსადგენად სპეციალური ინსტრუმენტი - Data Explorer²⁷ შექმნა და ორგანიზაციის დონის მონაცემებს (კონფიდენციალური ინფორმაციის გარდა) WGEA ვებსაიტზე აქვეყნებს). WGEA, ასევე სთავაზობს კონკურენტების ანალიზის სტანდარტულ ანგარიშს (CAB ანგარიში)²⁸, რომელიც მოიცავს ინფორმაციას ორგანიზაციის გენდერული თანასწორობის შესახებ სხვა ორგანიზაციებთან შედარებით, რათა დაეხმაროს მათ სწორად აკონტროლონ თავიანთი პროგრესი დროთა განმავლობაში და განსაზღვრონ უფრო რეალისტური მიზნები ორგანიზაციაში გენდერული ანაზღაურების თანასწორობის გასაუმჯობესებლად (WGEA, 2019b). WGEA-ს ასეთი მნიშვნელოვანი მონაწილეობა გენდერული ანაზღაურებების შესახებ ინფორმაციის სიზუსტესა და სამართლიან წარმოდგენას უზრუნველყოფს. გარდა ამისა, WGEA ავლენს ორგანიზაციებს, რომლებიც არ შეესაბამება დადგენილ სტანდარტებს, ახსენებს მათ ყოველწლიურ ანგარიშში, როგორც "შეუსაბამო" ორგანიზაციებს და ზოგიერთ მათგანს ზღუდავს კიდევ სახელმწიფო ტენდერებში მონაწილეობისგან (World Services Group, 2019)²⁹.

შემთხვევის განხილვა 2: დიდი ბრიტანეთი

2017 წელს გაერთიანებული სამეფოს მთავრობამ მიიღო კანონი, რომლის მიხედვითაც, კერძო და სახელმწიფო სექტორის, ასევე მოხალისეობრივი საქმიანობის განმახორციელებელი ორგანიზაციები 250 ან მეტი თანამშრომლით (სტაჟიორებისა და კონსულტანტების ჩათვლით) ინგლისში, შოტლანდიასა და უელსში, მაგრამ არა ჩრდილოეთ ირლანდიაში, ყოველწლიურად წარადგენს ანგარიშს გენდერული სახელფასო სხვაობის შესახებ (აქ იგულისხმება ძირითადი ანაზღაურება, ანაზღაურებადი შვებულება, პრემიები და დანამატები, მაგრამ ხარჯებისა და ზეგანაკვეთური სამუშაოების გარეშე) 31 მარტიდან 5 აპრილამდე პერიოდში. გენდერული სახელფასო სხვაობის ანგარიში უნდა მოიცავდეს შემდეგ ინდიკატორებს (Government Equalities Office, 2016):

1. გენდერული საათობრივი სახელფასო სხვაობის საშუალო და მედიანა;
2. პრემიებს შორის სხვაობის საშუალო და მედიანა;
3. პრემიის მიმღები ქალი და კაცი თანამშრომლების თანაფარდობა;
4. ქალი და კაცი თანამშრომლების თანაფარდობა სახელფასო ჯგუფის 4 განზომილების მიხედვით (მაგ. მიღებული შემოსავლის 25%).

27 WGEA-ს Data Explorer-ის ნიმუში შეგიძლიათ, იხილოთ აქ: <https://data.wgea.gov.au/home>.

28 CAB ანგარიშის ნიმუში შეგიძლიათ, იხილოთ აქ: <https://www.wgea.gov.au/what-we-do/compliance-reporting/competitor-analysis-benchmark-reports>.

29 გენდერული სახელფასო სხვაობის ანგარიშის ნიმუში ავსტრალიური კომპანიისთვის - Stockland შეგიძლიათ მოიპოვოთ აქ: <https://www.stockland.com.au/~media/corporate/pdf/about-stockland/sustainability/employee-engagement-development-inclusion-fy18.ashx?la=en>.

ორგანიზაციებს მოეთხოვება, გამოაქვეყნოს გენდერული სახელფასო სხვაობის ანგარიშები საკუთარ ვებგვერდებზე მომდევნო სამი წლის განმავლობაში და შემდგომი განმარტებები წარმოადგინოს გაანგარიშებებისა და შედეგების შესახებ, ასევე დამატებით წარმოადგინოს ინფორმაცია განხორციელებული ქმედებების შესახებ, რომლებიც გენდერული სახელფასო სხვაობის შემცირებას ემსახურება (გენდერული სახელფასო სხვაობის სიზუსტე დასტურდება დირექტორის ან უფროსი თანამშრომლის წერილობითი განცხადებით). გარდა ამისა, დამსაქმებლები ვალდებული არიან, თავიანთი გენდერული სახელფასო სხვაობის შესახებ მონაცემები წარუდგინონ გაერთიანებული სამეფოს მთავრობის თანასწორობის სამსახურს (WGEA, 2019b)³⁰.

შემთხვევის განხილვა 3: ისლანდია

2017 წლის ივნისში ისლანდიამ ჩაასწორა აქტი ქალისა და კაცის თანასწორი სტატუსისა და თანასწორი უფლებების შესახებ, რითაც დააკანონა თანაბარი ანაზღაურების სტანდარტის მიღგომა. სტანდარტის თანახმად, ორგანიზაციებმა 25 და მეტი თანამშრომლით უნდა დაადასტუროს, რომ ქალი და კაცი დასაქმებულები თანაბრად იღებენ ანაზღაურებას (თანაბარი ანაზღაურების სტანდარტის მეთოდოლოგიის საფუძველზე) და მიიღონ შესაბამისი სერტიფიკატი. თანაბარი ანაზღაურების სტანდარტის დანერგვის თარიღი განისაზღვრა ორგანიზაციის სიდიდის მიხედვით. კომპანიებს (1) 250 ან მეტი თანამშრომლით უნდა დაენერგა იგი 2018 წლის დეკემბრიდან; (2) 150-249 თანამშრომლით — 2019 წლის დეკემბრიდან; (3) 90-149 თანამშრომლით — 2020 წლის დეკემბრიდან; (4) 25-89 თანამშრომლით — 2021 წლის დეკემბრიდან (WGEA, 2019b). თანაბარი ანაზღაურების სტანდარტის მიღგომა მოიცავს მეთოდოლოგიას, სახელმძღვანელო მითითებებსა და რეკომენდაციებს ანგარიშების შესახებ, ასევე პოლიტიკასაც, რომელიც უზრუნველყოფს თანაბარი ანაზღაურების მიღებას თანაბარი პრომისათვის და შესრულებული სამუშაოს თანაბარი ღირებულებისათვის (Standards Iceland, 2017). ანგარიშები, როგორც წესი, მოიცავს შემდეგ ინფორმაციას (Gender Pay Gap Service, 2019):

- საათობრივ ანაზღაურებას შორის არსებული სხვაობის საშუალო და მედიანა;
- ქალთა პროცენტული წილი ანაზღაურების ოთხ ჯგუფში (ოთხი ჯგუფი — დაბალი ანაზღაურებიდან მაღალი ანაზღაურების მქონე თანამშრომლები);
- პრემიებს შორის არსებული სხვაობის საშუალო და მედიანა;
- ანაზღაურებას შორის გამოვლენილი სხვაობის შესამცირებელი ქმედებები (საჭიროების შემთხვევაში).

როდესაც ორგანიზაცია წარმატებით დააკმაყოფილებს თანაბარი ანაზღაურების სტანდარტის მოთხოვნებს, მიიღებს სერტიფიკატს შემდეგი სამი წლისთვის (Icelandic Women's Rights Association, 2018). სერტიფიცირებას ახორციელებს კვალიფიციური საკონსულტაციო კომპანია, რომელიც ვალდებულია, გენდერული თანასწორობის ცენტრს (CGE) მიაწოდოს ინფორმაცია როგორც სერტიფიცირებული, ასევე არასერტიფიცირებული ორგანიზაციების შესახებ (lafsson, 2017). CGE-ს შეუძლია ჯარიმა დააკისროს კომპანიებს, რომლებსაც არ გააჩნია სერტიფიკატი ან ვერ მოასწრო ვადამდე სერტიფიკატის განახლება (Equileap, 2018)³¹.

30 გენდერული სახელფასო სხვაობის ანგარიშის ნიმუში შეგიძლიათ, მოიპოვოთ დიდი ბრიტანეთის კომპანიის საიტიდან: https://www.unilever.co.uk/Images/unilever-gender-pay-report-2019_tcm1252-550140_1_en.pdf.

31 გენდერული სახელფასო სხვაობის ანგარიშის ნიმუში შეგიძლიათ, მოიპოვოთ ისლანდიური კომპანიის საიტიდან: <https://gender-pay-gap.service.gov.uk/Employer/kGuVNcCv/2018>

შემთხვევის განხილვა 4: საფრანგეთი

2019 წელს საფრანგეთმა შემოიღო გენდერული თანასწორობის ახალი ვალდებულებები 50-ზე მეტი დასაქმებულის მქონე კომპანიებისთვის. ეს ვალდებულებები მოიცავდა “თანაბარი ანაზღაურების ინდექსის” შესახებ ანგარიშგებას, რომელიც მოიცავს 4 ან 5 მაჩვენებელს კომპანიის სიდიდის შესაბამისად. კომპანიამ თითოეულ მაჩვენებელს უნდა მიანიჭოს ქულები 100 ქულიანი შკალის მიხედვით (WGEA, 2019b), #2019-15 ბრძანებულებაში³² მითითებული მეთოდოლოგიის შესაბამისად. დადგენილება მოიცავს დეტალურ ინფორმაციას ინდიკატორების, შესაბამისი შეფასებისა და გენდერული სახელფასო შეწონილი სხვაობის გამოთვლის მეთოდოლოგიის შესახებ. გენდერული სახელფასო სხვაობის ანგარიში ითვალისწინებს შემდეგ მაჩვენებლებს (Mercer, 2019; Lewis, de Pelet, & Smith-Vidal, 2018):

1. ქალი და კაცი თანამშრომლების ანაზღაურებებს შორის სხვაობა, რომელიც გაანგარიშებულია ასაკის მიხედვით, შესაბამისი სამუშაო კატეგორიის საშუალო ანაზღაურების³³ ჩაშლის საფუძველზე გენდერის გათვალისწინებით;
2. გენდერული სხვაობა ხელფასის ზრდის პროცენტულ მაჩვენებლებში (ხელფასის ზრდა, რომელიც არ უკავშირდება დანინაურებას);
3. გენდერული სხვაობა სამსახურში დანინაურების პროცენტულ მაჩვენებლებში;
4. ქალ თანამშრომელთა წილი, რომელთაც ეზრდებათ ხელფასი მშობლის ანაზღაურებადი შვებულებიდან დაბრუნების შემდეგ;
5. ქალ თანამშრომელთა რაოდენობა ყველაზე მეტი გამომუშავებული თანხის მქონე ათეულში.

		ანგარიშგების სიხშირე	ინდიკატორის სიდიდე (შერჩეული კომპანიისათვის)	ქულები	თითოეული ინდიკატორის მაქსიმალური ქულა	თითოეული გამოთვლილი ინდიკატორის მაქსიმალური შესაძლებელი ქულა
1	სხვაობა ქალი და კაცი თანამშრომლების ხელფასებს შორის ერთნაირი ასაკისა და პოზიციის შემთხვევაში (პროცენტებში)	ყოველწლიურად	4.1	35	40	40
2	ხელფასის მომატების შესაძლებლობა (პროცენტებში)	ყოველწლიურად	0.2	20	20	20
3	დანინაურების შესაძლებლობა (პროცენტები)	ყოველწლიურად	0.2	15	15	15
4	ხელფასის მომატება მშობლის ანაზღაურებადი შვებულების შემდეგ (პროცენტებში)	ყოველწლიურად	100	15	15	15
5	ქალ თანამშრომელთა რაოდენობა ყველაზე მეტი გამომუშავებული თანხის მქონე ათეულში	ყოველწლიურად	3	5	10	10
	გამოთვლილი ინდიკატორები			90		100
	თანაბარი ანაზღაურების ინდექსი (100-დან)			90		100

წყარო: Cummins, 2020.

32 იხ. აქ: <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORF-TEXT000037964765/>.

33 საშუალო ანაზღაურება გულისხმობს საშუალო გამომუშავებას, პრემიებსა და შეღავათებს ნატურით, მაგ-

რამ არ მოიცავს ბონუსებს დაკავშირებულს სამუშაო პირობებთან, სამსახურის არასტაბილურობასთან და გათავისუფლების კომპენსაციას.

ითვლება, რომ ორგანიზაცია აკმაყოფილებს მინიმალურ მოთხოვნებს, თუ თანაბარი ანაზღაურების ინდექსის საერთო მაჩვენებელი აღემატება 75 ქულას. თუ ქულა აღნიშნულ მაჩვენებელზე დაბალია, კომპანიებს სამი წლის ვადა ეძლევა, რომ აღმოიფხვრას ხარვეზი ფინანსური ჯარიმების დაკისრებამდე (რომელიც ორგანიზაციის ხელფასების 1%-ით განისაზღვრება). კომპანიები ვალდებულია, გამოეცხადონ ბიუჯეტი გენდერული სახელფასო სხვაობის შესამცირებლად.

საანგარიშგებო მოთხოვნები შემოიღეს ეტაპობრივად, კომპანიების სიდიდიდან გამომდინარე: კომპანიებს, რომლებსაც 1000-ზე მეტი თანამშრომელი ჰყავს, ვადა ჰქონდა გენდერული ანაზღაურების ინდექსის დასაწერად და 2018 წლის ქულის გამოსაქვეყნებლად 2019 წლის მარტამდე; კომპანიებს 250-ზე მეტი და 1000-ზე ნაკლები თანამშრომლით ჰქონდა იგივე საანგარიშო ვალდებულებები 2019 წლის სექტემბრისთვის, ხოლო 50-ზე მეტი და 250-ზე ნაკლები თანამშრომლის მქონე კომპანიებს მოეთხოვებოდა ანგარიშის მომზადება და 2019 წლის ქულის გამოქვეყნება 2020 წლის მარტამდე (Equileap, 2018; WGEA, 2019b)³⁴.

შემთხვევის განხილვა 5: ბელგია და ავსტრია

ავსტრიამ 2011 წელს დაადგინა თანასწორი მიდგომის აქტი, რომლის თანახმად, ორგანიზაციებმა 150 ან მეტი თანამშრომლით ყოველ ორ წელიწადში უნდა წარადგინოს ანგარიში, სადაც ნაჩვენებია შემოსავლის შესახებ მონაცემები ჩამოთვლილი სქემის მიხედვით. შემოსავლის ანგარიში უნდა მოიცავდეს ინფორმაციას გენდერული სახელფასო სხვაობის შესახებ პროფესიულ ჯგუფებში, შემოსავლის საშუალოს ან მედიანას მიხედვით, მთლიანი ანაზღაურებისთვის — ნატურით შეღავათისა და ნახევარ განაკვეთზე სრული განაკვეთის ეკვივალენტის გამოთვლის ჩათვლით. ანგარიში ხელმისაწვდომია ორგანიზაციის დასაქმებულთა საბჭოსთვის ან (თუ საბჭო არ არსებობს) ყველა თანამშრომლისთვის. დასაქმებულებსა და დასაქმებულთა საბჭოებს საშუალება აქვთ გამოიყენონ შემოსავლის ანგარიში დამსაქმებელთან მოლაპარაკების ან სასამართლოსთვის მიმართვის დროს (Equileap, 2018; WGEA, 2019b).

2012 წელს ბელგიამ შემოიღო კანონი, რომლის თანახმადაც, ყველა ორგანიზაციას უნდა მოემზადებინა ყოველწლიური შიდა აუდიტი, სადაც მითითებული იქნებოდა ინფორმაცია ხელფასების სხვაობის შესახებ ქალ და კაც თანამშრომლებს შორის (ყოველწლიური აუდიტი ქვეყნდება ცენტრალური ბანკის ვებგვერდზე), ხოლო ორგანიზაციებს, რომლებსაც 50-ზე მეტი თანამშრომელი ჰყავს, გენდერული ანაზღაურების ანალიზი ყოველ ორ წელიწადში უნდა მოემზადებინა (Hildegard, 2015; WGEA, 2019b). თუ ანალიზი აჩვენებს, რომ არსებობს გენდერული განსხვავება ანაზღაურებაში, ორგანიზაციები ვალდებული არიან, წარმოადგინონ სამოქმედო გეგმა გენდერული ანაზღაურების უთანასწორობის აღმოსაფხვრელად. სახელფასო დისკრიმინაციის შემთხვევაში ქალებს შეუძლიათ მიმართონ მედიატორს (ორგანიზაციის თანამშრომელი), რომელიც შეეცდება კომპრომისის პოვნას დამსაქმებელთან (European Union, 2014). თუ ორგანიზაცია არ ატარებს აღნიშნულ პროცედურებს, კანონმდებლობა განსაზღვრავს სისხლის სამართლისა და სამოქალაქო სანქციებს (სისხლის სამართლებრივი საქმის აღძვრა ან ადმინისტრაციული ჯარიმა დისკრიმინაციის შემთხვევაში) (Equileap, 2018).

34 გენდერული სახელფასო სხვაობის ანგარიშის ნიმუში შეგიძლიათ მოიპოვოთ ფრანგული კომპანიის საიტიდან: <https://www.thermofisher.com/content/dam/LifeTech/global/CSR/Gender%20Pay%20Gap%20Report%202018%20-%20France.pdf>

2.5. თანაბარი ანაზღაურების მიმოხილვის პროცესი ეროვნულ კონტექსტში

საქართველოს შრომის კოდექსში, საქართველოს კანონებში გენდერული თანასწორობის შესახებ და დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ, ბოლოდროინდელი ცვლილებების თანახმად, ქვეყანა იღებს ვალდებულებას, უზრუნველყოს თანაბარი ანაზღაურება ქალი და კაცი დასაქმებულებისთვის თანაბარი სამუშაოს შესრულების შემთხვევაში და აღმოფხვრას სამუშაო ადგილზე გენდერული დისკრიმინაცია. ეს მოთხოვნები ვრცელდება როგორც სახელმწიფო, ასევე კერძო ორგანიზაციებზე. თუმცა, ამ საკანონმდებლო აქტების აღსრულება კვლავ გამომწვევად რჩება პოლიტიკის შემქმნელთათვის.

ამჟამად საქართველოს არ გააჩნია კერძო ორგანიზაციებისაგან მათი თანამშრომლების ხელფასების შესახებ ანგარიშგების მოთხოვნები³⁵, ჯერ არ შეუძლებელია ანგარიშგების სქემა თანაბარი სამუშაოსათვის თანაბარი ანაზღაურების მიღების კუთხით და ჯერაც არ დაუვალელია ამ ტიპის ინფორმაციის შეგროვება რომელიმე სამთავრობო ორგანოსთვის. მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური გვთავაზობს გენდერულად ჩაშლილ მონაცემებს საშუალო ხელფასის შესახებ სექტორების მიხედვით (ბიზნესის გამოკითხვის საფუძველზე), კომპანიებს არ აქვს რაიმე ვალდებულება, შესაბამის ორგანოებს აცნობოს თანამშრომლის ხელფასისა (ძირითადი ხელფასი, აგრეთვე პრემიები და სხვა სახის ანაზღაურება) და სხვა მახასიათებლების შესახებ (როგორიცაა, გამოცდილება, სამუშაო პოზიცია, განათლების დონე, მმართველობითი პასუხისმგებლობები), რამაც უნდა ახსნას, თუ რა არის ორგანიზაციების დონეზე გენდერული სახელფასო სხვაობის არსებობის მიზეზი (დაადგინოს, არსებობს თუ არა გენდერული დისკრიმინაციის შემთხვევა).

2.5.1 დისკრიმინაციასთან ბრძოლის არსებული ორგანოები

ამჟამად დისკრიმინაციის აღმოფხვრაზე პასუხისმგებელი ორი მთავარი ორგანოა, რომელსაც შეუძლია, მნიშვნელოვანი როლი ითამაშოს თანაბარი ანაზღაურების მიმოხილვისა და ანგარიშგების ინსტრუმენტის დანერგვაში:

- საქართველოს სახალხო დამცველი;
- შრომის ინსპექციის სამსახური (შემდგომში შრომის ინსპექცია).

საქართველოს სახალხო დამცველი

საქართველოს სახალხო დამცველი არის ორგანო, რომელიც პასუხისმგებელია დისკრიმინაციის მონიტორინგზე, მის აღმოფხვრასა და თანასწორობის უზრუნველყოფაზე. თუმცა, დისკრიმინაციის სხვადასხვა ფორმასთან გამკლავების ღირებული გამოცდილების მიუხედავად, აპარატს არ გააჩნია კონკრეტული ინსტრუმენტები, რომლებიც უშუალოდ უკავშირდება თანაბარი სამუშაოსთვის არათანაბარი ანაზღაურების საკითხის მოგვარებას. სახალხო დამცველის აპარატი, ძირითადად, პარლამენტისთვის წარდგენილი მოხსენების შესაბამის თავში (სათაურით „ქალთა ეკონომიკური გაძლიერება“) აგროვებს ზოგად (აგრეგირებულ) ინფორმაციას სახელფასო სხვაობის შესახებ დროის კონკრეტულ მონაკვეთში. აღნიშნული თავი აღწერს ამ ტენდენციებს და იძლევა ზოგად რეკომენდაციებს. აპარატს არ აქვს შესაძლებლობა, გამოცდილება და არც უფლებამოსილება, შეაგროვოს და გააანალიზოს მიკრო დონის მონაცემები მათი არსებობის შემთხვევაშიც კი.

იმის გათვალისწინებით, რომ საქსტატს და სხვა სამინისტროებს ამ ინფორმაციის მიწოდების შესაძლებლობა არ აქვთ, პოლიტიკის შემქმნელებმა უნდა გამოიტანონ დასკვნები და გასცენ რეკომენდაციები.

35 ამჟამად კომპანიებმა ხელფასების შესახებ არსებული დეტალური ინფორმაცია მხოლოდ დასაქმების კონტრაქტებში უნდა მიუთითონ. სახალხო დამცველი დისკრიმინაციის შემთხვევებს განიხილავს ცალკეული საჩივრების საფუძველზე. როდესაც სასამართლო

განიხილავს ერთ კონკრეტულ საქმეს, ისინი ამონებენ ცალკეულ კონტრაქტებს. სამუშაო საათების ანგარიშგების შესახებ ახალი რეგულაცია მოითხოვს მხოლოდ სამუშაო საათების შესახებ ინფორმაციის შეგროვებასა და შენახვას.

მენდაციები ანაზღაურებაში გენდერული უთანასწორობის შესახებ, გენდერული სახელფასო სხვაობის ან თანაბარი სამუშაოსათვის თანაბარი ანაზღაურების პრინციპის დარღვევების **სათანადო ანალიზის გარეშე.**

სახალხო დამცველის აპარატის გენდერის დეპარტამენტს უფლება აქვს, განიხილოს გენდერის ნიშნით სახელფასო დისკრიმინაციის ცალკეული შემთხვევები მუშაკთა საჩივრების საფუძველზე. თუმცა, ინტერვიუს დროს სახალხო დამცველის აპარატის წარმომადგენლებმა მხოლოდ ერთი შემთხვევის გახსენება შეძლეს, როდესაც დასაქმებულებმა პრეტენზია გამოთქვეს პოტენციური დისკრიმინაციის შესახებ. დისკრიმინაციის არსებობა არ დაადასტურა სახალხო დამცველის აპარატმა და განმარტა, რომ **სასამართლოსათვის ან ომბუდსმენისათვის ცოტა საჩივრით მიმართვის მიზეზი კომპანიებში ანაზღაურების გამჭვირვალობის არარსებობაა.** როგორც წესი, თანამშრომლებს არ აქვთ ინფორმაცია კოლეგების ხელფასების შესახებ. **ზოგი მსხვილი კომპანია თანამშრომლების კონტრაქტებში დებს ვალდებულებას, არ გაავრცელონ ინფორმაცია ანაზღაურების შესახებ.** უფრო მეტიც, სამუშაო ადგილზე გენდერული დისკრიმინაციის დამტკიცებას დიდი გამოკვლევა და საკმაოდ დეტალური მიკრო დონის მონაცემებზე წვდომა სჭირდება (ინდივიდუალური კონტრაქტების შესწავლაც კი). **მრავალი ქართული კომპანიის სურვილი, არ გაავრცელონ ინფორმაცია მათი თანამშრომლების ანაზღაურების შესახებ, დადასტურდა თანაბარი ანაზღაურების ინსტრუმენტის გამოცდის დროსაც.** კომპანიების მიერ ინსტრუმენტის შემოწმებაზე უარის თქმის ერთ-ერთი მთავარი მიზეზი ხელფასების მონაცემების არგამჟღავნების სურვილი იყო, განსაკუთრებით იმ თანამშრომლების ხელფასებისა, რომლებიც ორგანიზაციულ სტრუქტურაში უფრო მაღალ პოზიციას იკავებდნენ.

თუმცა, სახალხო დამცველის აპარატის წარმომადგენლებს მიაჩნიათ, რომ საქართველოს შრომის

კოდექსში თანაბარი სამუშაოსათვის თანაბარი ანაზღაურების შესახებ მკაფიო ჩანაწერის დამატება ან სასამართლოსათვის სახელფასო დისკრიმინაციის შესახებ დაზუსტებების მიწოდება გაზრდის საჩივრების რაოდენობას. ეს მოხდა მაშინ, როდესაც საქართველოს შრომის კოდექსს დაემატა სხვა კონკრეტული ჩანაწერები, მაგალითად, სექსუალური შევიწროების შესახებ (სექსუალური შევიწროების ცალკეული შემთხვევები სახალხო დამცველმა განიხილა ჯერ კიდევ ამ ცვლილებამდე, მაგრამ საჩივრების რაოდენობა საკმაოდ მცირე იყო შრომის კოდექსის ცვლილებამდე)³⁶. **გარდა ამისა, ომბუდსმენი აცნობიერებს გენდერული ანაზღაურების ანგარიშების მნიშვნელობას და მკაფიოდ უჭერს მხარს დეტალური სახელმძღვანელო მითითებების/ინსტრუქციების შემუშავებას, რაც ხელს შეუწყობს კომპანიებს გენდერული ანაზღაურების ანგარიშების სწორად მომზადებაში,** ასევე კარგად მომზადებული ინსტრუქციები დაეხმარება კომპანიებს ახალ რეგულაციებზე სწრაფად და მარტივად მორგებაში.

სახალხო დამცველის აპარატის დიდი გამოცდილებისა და სამუშაო ადგილზე დისკრიმინაციის სხვადასხვა ფორმის დადგენაში მისი ამჟამინდელი მონაწილეობის მიუხედავად, დაინტერესებულ მხარეებთან კონსულტაციებით³⁷ დადგინდა, რომ **შრომის ინსპექცია მიიჩნევდა, როგორც მთავრობის პასუხისმგებელი ორგანო გენდერული ანაზღაურების სქემის დანერგვაზე, დასაქმებულთა ანაზღაურებისა და მათი მახასიათებლების შესახებ გენდერის მიხედვით ჩამოყალიბებული ინფორმაციის შეგროვებასა და ანალიზზე.**

სახალხო დამცველის აპარატის მიერ დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლის გამოცდილებისა და როლის გამო, ასევე ამ დებულების შემოღების შემდეგ, პირველ ეტაპზე, დაბნეულობისა და პასუხისმგებლობის გადანაწილებისას კონფლიქტების თავიდან ასაცილებლად სასურველია, სახალხო დამცველის აპარატისა და შრომის ინსპექციის მანდატები იყოს გამიჯნული და კარგად განსაზღვრული.

36 საქართველოს შრომის კოდექსის ცვლილება. რეგისტრაციის კოდი: 270000000.04.001.017918. აღებულია ბმულიდან: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/4548377?publication=0>

37 კონსულტაციები საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროსთან, სახალხო დამცველის აპარატთან, შრომის ინსპექციასა და დაინტერესებულ მხარეთა სამუშაო ჯგუფთან.

შრომის ინსპექცია

შრომის ინსპექცია დაარსდა 2015 წელს და იგი ძირითადად პასუხისმგებელია შრომის კანონმდებლობის (უსაფრთხოების სტანდარტების ჩათვლით) ეფექტური აღსრულების უზრუნველყოფაზე³⁸. შრომის ინსპექციას აქვს შემდეგი მექანიზმები ამ მიზნის მისაღწევად:

- (ა) მიაწოდოს ინფორმაცია ან/და უზრუნველყოს კონსულტაციები შრომის დებულებებთან დაკავშირებით (ორგანიზაციების მოთხოვნის საფუძველზე);
- (ბ) ცნობიერების ამაღლების კამპანიების ჩატარება და საზოგადოებისათვის ინფორმაციის მიწოდება შრომით კანონმდებლობასთან შესაბამისობის გაზრდის მიზნით;
- (გ) შრომის კანონმდებლობის დარღვევასთან დაკავშირებული საჩივრების მიღება და განხილვა;
- (დ) დაგეგმილი და სპონტანური შრომითი ინსპექციების ჩატარება;
- (ე) რეკომენდაციების შემუშავება შრომის კანონმდებლობის გაუმჯობესებისა და მისი აღსრულების მიზნით.

2015-2018 წლებში შრომის ინსპექცია გარდამავალ პერიოდში იყო. თავდაპირველად, ის საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან იძულებით გადაადგილებულ პირთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს ერთ-ერთი დეპარტამენტის სახით არსებობდა და მუდმივად ცდილობდა თავისი შესაძლებლობების განვითარებას ახალი თანამშრომლების დაქირავებისა და სწავლების/ტრენინგის გზით, რის შედეგადაც გახდა შრომითი კანონმდებლობის მონიტორინგის ძირითადი ორგანო. 2018 წლის მარტში საქართველომ მიიღო შრომის უსაფრთხოების კანონი და შრომის ინსპექციას მიენიჭა უფლებამოსილება, გააკონტროლოს შრომის უსაფრთხოების ნორმების დაცვა სამუშაო ადგილზე. 2019 წლის 1 სექტემბრიდან შრომის უსაფრთხოების კანონი გავრცელდა ყველა ეკონომიკურ საქ-

მიანობაზე და, შესაბამისად, შრომის ინსპექციის მანდატი მნიშვნელოვნად გაიზარდა. 2015 წელს შრომის ინსპექტორის აპარატმა ჩაატარა 142 შემოწმება, აქედან 118 იყო ნებაყოფლობითი/სარეკომენდაციო შემოწმება სახელმწიფო პროგრამის ფარგლებში, ხოლო დანარჩენი 24 კი იძულებითი შრომისა და შრომითი ექსპლუატაციის პრევენციას უკავშირდებოდა. 2019 წელს ეს რიცხვი 1541-მდე გაიზარდა. აქედან, 150 კვლავ ასოცირდებოდა ნებაყოფლობითი/სარეკომენდაციო შემოწმების სახელმწიფო პროგრამასთან, ხოლო 127 ემსახურებოდა იძულებითი შრომისა და, შესაბამისად, შრომითი ექსპლუატაციის პრევენციას. დარჩენილი 1,264 შრომის ინსპექციის უფლებამოსილების გაზრდისა და შრომის უსაფრთხოების შესახებ საქართველოს კანონის მიღების შედეგი იყო (ამ სახის შრომის ინსპექტირება 2015 წელს არ ჩატარებულა)³⁹. **ამჟამად, შრომის ინსპექციაში 62 თანამშრომელია დასაქმებული და უახლოეს მომავალში 160 თანამშრომელამდე გაზრდა იგეგმება. შრომის ინსპექციის წარმომადგენლები აღნიშნავენ, რომ თანამშრომელთა ეს რაოდენობა საკმარისი არ არის თითოეული დასაქმებულის უფლებების დასაცავად (ინსპექციის ინიციატივით), მაგრამ ინსპექცია მზადაა გაზარდოს დასაქმებულთა ინფორმირებულობა მათი უფლებების შესახებ და დაიცვას მათი ძირითადი უფლებები თავიანთი მოთხოვნის საფუძველზე.**

შრომის ინსპექციის პერსონალს ორგანიზაციულ დონეზე გენდერულად დაყოფილი მონაცემთა ბაზების შეგროვებისა და ანალიზის, აგრეთვე სამუშაო ადგილებზე სახელფასო დისკრიმინაციის განსაზღვრის მნიერი გამოცდილება აქვს. შრომის ინსპექციის წარმომადგენლების თქმით, ისტორიულად მხოლოდ ერთი შემთხვევა არსებობს, როდესაც გეგმიური შემოწმების დროს შრომის ინსპექტორებმა დააფიქსირეს ერთსა და იმავე თანამდებობაზე მომუშავე ქალ და კაც კონსულტანტებს შორის მნიშვნელოვანი სახელფასო სხვაობა და ორგანიზაციას მოსთხოვეს ამის გამომწვევი მიზეზების ფორმალური ახსნა.

38 დეტალური ინფორმაციის მიღება შეიძლება საქართველოს კანონიდან შრომის ინსპექციის შესახებ: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/MONOGRAPH/110472/137421/F-1715825391/GEO110472%20Eng.pdf>

39 დეტალური ინფორმაციის მიღება შეიძლება შემდეგი წყაროებიდან: <https://www.moh.gov.ge/news/5317/> <https://netgazeti.ge/news/512995/>

დამსაქმებლის მთავარი არგუმენტი ის იყო, რომ კაც თანამშრომელს 2 წლით მეტი გამოცდილება ჰქონდა ამ სფეროში, ვიდრე ქალ თანამშრომელს, მაგრამ კომპანიას დღემდე არ წარმოუდგენია კაცის წინა გამოცდილების დამადასტურებელი რაიმე დოკუმენტაცია.

შრომის ინსპექციის წარმომადგენლების აზრით, ხელფასების დისკრიმინაციის შემთხვევების მცირე რაოდენობის არსებობის მიზეზი არის ის, რომ თანაბარი შრომისთვის თანაბარი ანაზღაურების ნორმა არ არის სათანადოდ განსაზღვრული და არ არსებობს თანაბარი სამუშაოს განსაზღვრის მკაფიო კრიტერიუმები, ამგვარად, დამსაქმებლებმა სრულყოფილად არ იციან, რა იგულისხმება ტერმინში - თანაბარი ანაზღაურება თანაბარი სამუშაოსთვის. სახალხო დამცველის აპარატმაც მსგავსი მოსაზრება გამოთქვა.

შრომის ინსპექციას ამჟამად აქვს მხოლოდ სარეკომენდაციო მანდატი სახელფასო დისკრიმინაციის საჩივარების განხილვისას და არ შეუძლია დააკისროს შემდგომი სანქციები (მაგალითად, ჯარიმები) ორგანიზაციებს, რომლებიც არ იცავენ თანაბარი სამუშაოსათვის თანაბარი ანაზღაურების სტანდარტს. გარდა ამისა, დაგეგმილი ინსპექტირების დროს, როდესაც არსებობს ეჭვი ანაზღაურების კუთხით გენდერული დისკრიმინაციის შესახებ, შრომის ინსპექციას უჭირს პოტენციური დაზარალებულის გამოვლენა და მისი იდენტიფიცირების შემთხვევაშიც კი, საკმაოდ რთულია პირდაპირი ან/და არაპირდაპირი დისკრიმინაციის დასაბუთება. შრომის ინსპექცია მხარს უჭერს ხელფასის თანაბარი ანგარიშგების ინსტრუმენტის შემოღებას (ანგარიშგების სქემისა და მითითებების მომზადებას) და ამ რეგულაციას აფასებს აპარატის დღის წესრიგის ერთ-ერთ მთავარ პრიორიტეტად, რადგან თანაბარი ანაზღაურება თანაბარი სამუშაოსთვის მნიშვნელოვანი პრინციპია და ყოველთვის აისახება მათ მიერ კერძო ორგანიზაციებისთვის მიცემულ რეკომენდაციებში. დაბოლოს, შრომის ინსპექციის წარმომადგენლებთან დისკუსიის შედეგად დადგინდა, რომ არათანაბარი ანაზღაურების (თუ დაფიქსირდა) სანქციების გარდა, შრომის ინსპექციას დასჭირდება მანდატი, რომ სანქცია დააწესოს არათანაბარი ანაზღაურების გამოსათვლელად საჭირო ინფორმაციის არწარ-

მოდგენის შემთხვევაში (ამჟამად ინსპექციას ამგვარი უფლებამოსილება არ გააჩნია).

შრომის ინსპექციამ უკვე დაიწყო კერძო ორგანიზაციებისგან სამუშაო საათების შესახებ ინფორმაციის მოთხოვნა (შესაბამისად, აპარატს აქვს კერძო კომპანიებისაგან სამუშაო საათების ცხრილების მისაღებად საჭირო ინსტრუმენტების მომზადების გამოცდილება). აღსანიშნავია, რომ აღნიშნული ინსტრუმენტის შემუშავების პროცესში მონაწილეობას იღებდნენ სოციალური პარტნიორები: პროფკავშირები, დამსაქმებელთა ასოციაციები და ა.შ. მათი რეკომენდაციების საფუძველზე შრომის ინსპექციამ გარკვეული ცვლილებები შეიტანა ინსტრუმენტის პირველად ვერსიაში. მაგალითად, დაინტერესებულ მხარეებთან კონსულტაციების შემდეგ შეთანხმდნენ, რომ დამსაქმებლებმა უნდა აცნობონ თანამშრომლებს თავიანთი სამუშაო დროის შესახებ (დასაქმებულებს აქვთ შესაძლებლობა, აღრიცხონ თავიანთი სამუშაო დრო და მოითხოვონ კომპენსაცია ზეგანაკვეთური სამუშაოსთვის), ხოლო მიუხედავად იმისა, რომ არ არსებობს თანამშრომლების მხრიდან ამ ანგარიშის დადასტურების ვალდებულება, ეს ინფორმაცია შრომის ინსპექციას საშუალებას აძლევს, ეჭვქვეშ დააყენოს კომპანიის მიერ აღრიცხული ნამუშევარი საათები, თუ კომპანიის ჩანაწერები არ ემთხვევა თანამშრომლების ჩანაწერებს. გარდა ამისა, შრომის ინსპექციის წარმომადგენლებმა დააფიქსირეს რამდენიმე გამოწვევა, რომელიც ეხება სამუშაო დროის ანგარიშგებას (რაც შეიძლება სასარგებლო იყოს გენდერული ანაზღაურების სქემის შემუშავებისთვის):

- დამსაქმებლებს ჰქონდათ პრობლემები იმის გაგებაში, თუ რომელი თანამშრომლების შესახებ უნდა წარადგინონ ანგარიშები და რომელი თანამშრომლები თავისუფლდებიან ანგარიშგების ვალდებულებისაგან. შრომის ინსპექცია, თავის მხრივ, აწყდება მნიშვნელოვან გამოწვევებს იმის განსაზღვრაში, თუ რომელი პროფესია/პოზიცია შეიძლება, ჩაითვალოს გამონაკლისად. თითოეულ კონკრეტულ პრობლემურ შემთხვევაში, დამსაქმებლის თხოვნის საფუძველზე, შრომის ინსპექცია განმარტავს, არის თუ არა ესა თუ ის პროფესია/პოზიცია გამონაკლისი. მაგალითად, თანამშრომლებს ზოგჯერ უჭირთ სამუშაო დროის აღრიცხვა, რადგან მათი სამუშაო

საჭიროა მხოლოდ სპეციალურ შემთხვევებში (მაგ. IT სპეციალისტი და სანტეფნიკოსი საჭიროა მხოლოდ მაშინ, როდესაც ტექნიკური პრობლემები არსებობს) ან პარალელურად მუშაობენ ერთზე მეტ კომპანიაში (მაგ. ბუღალტერი, იურისტები და ა.შ.) და უჭირთ თითოეული დამსაქმებლისთვის დათმობილი დროის გამოიჭნა. შრომის ინსპექციამ წარმოადგინა დამატებითი განმარტებები მსგავსი შემთხვევებისთვის. ეს პრობლემა შეიძლება, ასევე აქტუალური იყოს ხელფასების გენდერული სხვაობის ანგარიშგებისთვის, თუ კომპანიები მხედველობაში მიიღებს საკუთარი თანამშრომლების განცხადებებს იმისათვის, რომ გამოიყვანოს ნახევარ განაკვეთზე მომუშავე მუშაკთა ხელფასები სრულ განაკვეთზე მომუშავეთა ხელფასების შესახებ ინფორმაციის გამოყენებით.

- დამსაქმებლები ზოგჯერ დისტანციურად მუშაობენ (ეს საკმაოდ გავრცელებული პრაქტიკა არის COVID-19 პანდემიის და პანდემიის შემდგომ პერიოდებში), რაც ართულებს სამუშაო დროის აღრიცხვას. შრომის ინსპექცია ეყრდნობა ანგარიშვალდებულების პრინციპს — თანამშრომლები თავად აცხადებენ თანაბრად სამუშაო დროს (თანამშრომლის მიერ გაცხადებული სამუშაო დრო შეიძლება უკავშირდებოდეს შესრულებულ სამუშაოს ან ანაზღაურებას).
- ზოგიერთმა კერძო ორგანიზაციამ შეაფასა შრომის ინსპექციის მიერ მიწოდებული ეს ფორმა, როგორც იმპერატიული დოკუმენტი, მაგრამ შემდეგ შრომის ინსპექციამ განუმარტა მათ, რომ კომპანიებს საშუალება მიეცემა, მოამზადოს და გამოიყენოს საკუთარი ფორმატი (შექმნას თუნდაც ელექტრონული პლატფორმა).

საქართველოს აქვს კერძო ორგანიზაციებისაგან სავალდებულო ანგარიშგების (და აუდიტის) წესის დანერგვის გარკვეული გამოცდილება. 2018 წლიდან კერძო კომპანიებმა საქართველოს ფინანსთა სამინისტროს ბუღალტრული აღრიცხვის, ანგარიშგებისა და აუდიტის გე-დამხედველობის სამსახურს (SARAS) უნდა წა-

რუდგინონ თავიანთი ფინანსური ანგარიშები, კონსოლიდირებული ფინანსური ანგარიშები და აუდიტის დასკვნები. SARAS-მა დამსაქმებლებს მიაწოდა სპეციალური სახელმძღვანელო მითითებები (სახელმძღვანელოები, სხვადასხვა სახელმძღვანელო ოთხი კატეგორიის საწარმოსთვის) ამ დოკუმენტების მომზადებისთვის, შესთავაზა შესაბამისი ტრენინგები და შექმნა ვებ-პორტალი ანგარიშების/მონაცემთა ბაზების შესანახად (დაინტერესებული მხარეებისთვის ამ დოკუმენტების/მონაცემთა ბაზების გამჭვირვალობის უზრუნველსაყოფად)⁴⁰. შრომის ინსპექციას შეუძლია გამოიყენოს ქვეყანაში მომუშავე კომპანიებისათვის კომპლექსური ანგარიშგების სქემების დანერგვაზე მუშაობისას SARAS-ის მიერ შეძენილი გამოცდილება.

2.5.2 თანაბარი ანაზღაურების მიმოხილვისა და ანგარიშგების ალტერნატივები საქართველოს კონტექსტში

საქართველოსთვის თანაბარი ანაზღაურების მიმოხილვისა და ანგარიშგების ინსტრუმენტის მომზადებისას საკმაოდ მნიშვნელოვანია ქვეყნის კონტექსტისა და პასუხისმგებელი სამთავრობო ორგანოების შესაძლებლობების (და მათი კომპეტენციის) გათვალისწინება. **ადგილობრივ და საერთაშორისო გამოცდილებაზე დაყრდნობით შეიძლება გამოვავლინოთ თანაბარი ანაზღაურების მიმოხილვისა და ანგარიშგების სქემის სტრუქტურის, ასევე მისი განხორციელების რამდენიმე გზა:**

1. ყველა ორგანიზაცია ვალდებულია, შეავსოს თანაბარი ანაზღაურების ინსტრუმენტი (Excel ფაილი) შესაბამისი მიკრო დონის ინფორმაციით და პერიოდულად მიაწოდოს მიკრო დონის დაუმუშავებელი მონაცემები შესაბამის სამთავრობო ორგანოს (ე.ი. შრომის ინსპექციას), რომელიც შეადგენს მონაცემთა ბაზებს და მოამზადებს გენდერული ანაზღაურების აგრეგირებული დონის ანგარიშს, გამოავლენს და მოიკვლევს პოტენციურ დარღვევებს, ასევე შეინახავს ამ მონაცემთა ბაზას, რომელსაც, საჭიროების შემთხვევაში,

40 დეტალური ინფორმაცია შეგიძლიათ იხილოთ შემდეგ გვერდზე: <https://www.saras.gov.ge/en/Home/ReportSupervision#tab-otxks-3>

სასამართლო საქმეებში მტკიცებულების სახით გამოიყენებს (თუ დასაქმებულები შეიტანენ საჩივარს). თუმცა, აღნიშნული საქმისთვის პოტენციურად პასუხისმგებელი სახელმწიფო ორგანოს ამჟამინდელი და მომავალში მოსალოდნელი შესაძლებლობების გათვალისწინებით არარეალურია ის, რომ მათ ყოველწლიურად შეძლონ თითოეული კომპანიის შემთხვევის განხილვა და შესწავლა, მითუმეტეს ყველა შესაძლო დარღვევის გამოძიება.

2. ყველა ორგანიზაცია ვალდებულია, პერიოდულად შეავსოს თანაბარი ანაზღაურების ინსტრუმენტი (Excel ფაილი) შესაბამისი მიკრო დონის ინფორმაციით, მოამზადოს გენდერული სახელფასო სხვაობის ანგარიში (ქალი და კაცი თანამშრომლების ანაზღაურების საერთო მონაცემებით და ანაზღაურების გენდერული ჩაშლით სამუშაო კატეგორიების მიხედვით) და საზოგადოებისათვის ხელმისაწვდომი გახადოს აღნიშნული ინფორმაცია (საკუთარი ვებგვერდების ან სამთავრობო ორგანოს ვებგვერდის/Facebook გვერდის გამოყენებით). შემდეგ, შესაბამისი სამთავრობო ორგანო (მაგ. შრომის ინსპექცია) განიხილავს ამ ანგარიშებს და მოახდენს რეაგირებას, არსებობს თუ არა მნიშვნელოვანი განსხვავება ანაზღაურებაში თანაბარი შრომისათვის გენდერის მიხედვით, ან თუ თანამშრომელი მიუთითებს პოტენციური დისკრიმინაციის შემთხვევაზე. დისკრიმინაციის შემთხვევის დადასტურებისას, რეაგირება შეიძლება შემოიფარგლოს შემდგომი მოკვლევით და სანქციებით. ამ ალტერნატივას სამი მთავარი სუსტი მხარე აქვს:

- ა) მოითხოვს დიდ შრომას კომპანიების მხრიდან, რამაც შეიძლება გაზარდოს შეცდომებისა და სანქციების რაოდენობა. ეს ალტერნატივა შესაძლებელია განსაკუთრებით პრობლემური იყოს მცირე საწარმოებისათვის, რომელთა შიდა საინფორმაციო სისტემები არასათანადოდაა ორგანიზებული და, სავარაუდოდ, კომპანიის ადამიანური კაპიტალიც არასაკმარისია ზემოხსენებული სამუშაოების შესასრულებლად.

- ბ) ამ ალტერნატივამ შეიძლება კომპანიებს მისცეს შესაძლებლობა, რომ დაამახინჯონ საკუთარი მონაცემები დამატებითი მოკვლევების თავიდან აცილების მიზნით, თუ ანალიზის შედეგად არათანაბარი ანაზღაურების პრობლემები დაფიქსირდება.
- გ) ასევე, აღნიშნული საქმისთვის გათვალისწინებული სახელმწიფო ორგანოს არსებული და სამომავლო შესაძლებლობების გათვალისწინებით არარეალისტურია, გვექონდეს მოლოდინი, რომ მათთვის შესაძლებელი იქნება ყოველწელს თითოეული კომპანიის შემთხვევის ანალიზის ჩატარება ყველა პოტენციური დარღვევის მოკვლევით.

3. ყველა ორგანიზაცია ვალდებულია, პერიოდულად შეავსოს თანაბარი ანაზღაურების ინსტრუმენტი (Excel ფაილი) შესაბამისი მიკრო დონის ინფორმაციით, შეინახოს ეს მონაცემთა ბაზა (წინასწარ განსაზღვრული ვადით) და შრომითი ინსპექტირების დროს მიანოდოს ინფორმაცია შრომის ინსპექტორის აპარატს⁴¹ (მხოლოდ იმ ორგანიზაციებისათვის, რომლებიც ინსპექტირებისთვის არის შერჩეული). შემდეგ, შრომის ინსპექცია შეისწავლის საქმეს, შეადგენს ანგარიშს და რეაგირებას მოახდენს თანაბარი შრომისათვის თანაბარი ანაზღაურების სტანდარტთან შეუსაბამობის შემთხვევაში. შრომის ინსპექციამ შესაძლოა, ასევე, იმოქმედოს იმ თანამშრომლების თხოვნის საფუძველზე, რომლებიც მიუთითებენ დისკრიმინაციის სავარაუდო შემთხვევებზე. როგორც ჩანს, ეს ვარიანტი სამიდან ყველაზე შესაძლებელია, რადგან იგი ამცირებს როგორც ტვირთს, ასევე კომპანიის მხრიდან მანიპულირების შესაძლებლობას და თავსებადია პოტენციური ზედამხედველების როგორც ამჟამინდელ პრაქტიკასთან, აგრეთვე სამომავლო შესაძლებლობებთან.

შრომის ინსპექციის წარმომადგენლებთან ინტერვიუს შემდეგ მოხდა ამ მიდგომების განხილვა, დადასტურება და მათი მხრიდან მხარდაჭერის გამოცხადება. შრომის ინსპექციას, როგორც საზედამხედველო როლის ყველაზე სავარაუდო

41 სახალხო დამცველის აპარატი არ ატარებს ინსპექციებს. იგი მოქმედებს მხოლოდ მაშინ, როდესაც დასაქმებული გამოთქვამს ეჭვს დისკრიმინაციის

პოტენციური შემთხვევის შესახებ. ამჟამად სახალხო დამცველს შრომის ინსპექციასთან შედარებით ნაკლები უფლებამოსილება/ძალაუფლება აქვს ამ კუთხით.

კანდიდატს, არ აქვს საკმარისი შესაძლებლობა, შეინახოს შეგროვებული მონაცემთა ბაზა, არც ჰყავს საკმარისი რაოდენობის შესაბამისი კვალიფიკაციის მქონე თანამშრომლები, რათა მათ შეამოწმონ/უზრუნველყონ მონაცემთა ხარისხი და ჩაატარონ საჭირო ანალიზი. **შესაბამისად, საქართველოს კონტექსტში ყველაზე შესაფერისი მექანიზმი არის მე-3 ანგარიშგების სქემა, რომელიც მსგავსია იმ სქემისა, რაც ამჟამად გამოიყენება სამუშაო საათების ანგარიშგების დროს.** თუმცა, არსებული საკანონმდებლო გარემოებიდან გამომდინარე, შრომის ინსპექციას შეზღუდული აქვს სანქციების დაწესება სტანდარტთან შეუსაბამობის შემთხვევაში (სახალხო დამცველის აპარატს საერთოდ არ გააჩნია ამგვარი უფლება), მაგრამ, თუ ინსპექტორი დაამტკიცებს, რომ სტანდარტი თანაბარი შრომისთვის თანაბარი ანაზღაურების შესახებ დარღვეულია, ორგანიზაციისთვის გაფრთხილების მიცემა ან/და ჯარიმის დაკისრება შედარებით ნაკლებად რთული პროცედურა იქნება. **შრომის ინსპექციის წარმომადგენლის თქმით, ანგარიშგების ოპტიმალური სიხშირეა 6-დან 12 თვემდე პერიოდი.**

სხვა საანგარიშგებო მოთხოვნების გამოცდილების საფუძველზე (მაგ., სამუშაო დროის მოხსენების) შრომის ინსპექციის წარმომადგენელმა გამოთქვა ვარაუდი, რომ საჭირო იქნება გენდერული სახელფასო სხვაობის ანგარიშგების სავალდებულოდ გამოცხადება.

წინააღმდეგ შემთხვევაში, შრომის ინსპექციის წარმომადგენელი მიიჩნევს, რომ უახლოეს მომავალში კერძო ორგანიზაციების მხოლოდ მცირე ნაწილი შეასრულებს რეკომენდაციას EPRR-ის დანერგვის შესახებ, თუმცა კომპანიების რიცხვი, რომლებიც ნებაყოფლობით დანერგავენ EPRR-ს სქემას, შეიძლება, გრძელვადიან პერიოდში გაიზარდოს.

მეორე მხრივ, სახალხო დამცველის აპარატის წარმომადგენლებმა თქვეს, რომ მნიშვნელოვნად იცვლება კერძო კომპანიების დამოკიდებულება სახალხო დამცველისთვის ინფორმაციის გამჟღავნების კუთხით. ისინი ხშირად ითხოვდნენ მითითებას იმ კონკრეტულ საკანონმდებლო ნორმაზე, რომლის მიხედვითაც ვალდებული იყვნენ მიეწოდებინათ ინფორმაცია და სანამ სახალხო დამცველისგან არ მიიღებდნენ შესაბამის წყაროს, არ აწვდიდნენ საჭირო ინფორმაციას. **მათი ინფორმირებულობის ზრდასთან ერთად გაიზარდა როგორც მსხვილი, ასევე მცირე კომპანიების მხრიდან ინფორმაციის გაზიარების სურვილი.** ამის მიუხედავად, ომბუდსმენის წარმომადგენლის განცხადებით, შესაძლოა, კვლავ არსებობდეს გარკვეული საკითხები, რომლებიც ეხება პერსონალური მონაცემების გაზიარებას და EPRR-ის დანერგვას. ყოველივე ამას შეიძლება ხელი შეუწყოს სასამართლო დაზუსტებებმა და/ან კონფიდენციალურობის შესახებ უფრო კონკრეტულმა, დამატებითმა რეგულაციამ⁴².

42 გენდერული ზემოქმედების შეფასების ფარგლებში შემოთავაზებული თანაბარი ანაზღაურების ანგარიშგების ინსტრუმენტის სტრუქტურის გათვალისწინებით, კონფიდენციალურობა არ წარმოადგენს პრობლემას

მონაცემთა შეგროვების ეტაპზე; თუმცა, კონფიდენციალურობა მნიშვნელოვანი პრობლემა იქნება გენდერული დისკრიმინაციის ცალკეული შემთხვევების ანალიზის დროს.



გენდერული შესაბამისობის შემოწმება

EPRR ინსტრუმენტის შექმნა, სავარაუდოდ, პირდაპირ და მნიშვნელოვნად გააძლიერებს გენდერული თანასწორობის დამყარების მცდელობებს. პირველ რიგში, ეს ინსტრუმენტი ხელს უწყობს **დისკრიმინაციის პოტენციური შემთხვევების აღმოჩენას**. აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ მხოლოდ სახელფასო სხვაობა არ ნიშნავს პირდაპირ დისკრიმინაციას გენდერული ნიშნით. ეს ინსტრუმენტი და მისი სტრუქტურა საშუალებას იძლევა, გამოვლინდეს შემთხვევები, როდესაც სახელფასო დისკრიმინაციის ფაქტის არსებობის ალბათობა უფრო მაღალია და დაადგინოს დამატებითი მოკვლევის საჭიროება სახელფასო დისკრიმინაციის შემთხვევების დასადასტურებლად (ან უარსაყოფად).

ეს ინსტრუმენტი **დაეხმარება სამთავრობო ინსტიტუტებს, ხელი შეუწყონ და დაიცვან თანაბარი სამუშაოსათვის თანაბარი ანაზღაურების უფლება**. ვინაიდან შრომის ინსპექცია პასუხისმგებელია სწორედ აღნიშნული პრინციპის შემოწმებაზე, ეს ინსტრუმენტი განსაკუთრებით სასარგებლო იქნება მათთვის. EPRR ინსტრუმენტი დაეხმარება ინსპექციას თანაბარი ანაზღაურების ანალიზის ჩატარებაში და გამოავლენს შემთხვევებს, როდესაც საჭიროა შემდგომი მოკვლევა, რითაც ხელს შეუწყობს თანაბარი სამუშაოსათვის თანაბარი ანაზღაურების პრინციპის ეფექტურ აღსრულებას.

კომპანიებისთვის ასევე სასარგებლო იქნება EPRR ინსტრუმენტის გამოყენება თანაბარი ანაზღაურების ანალიზის დროს, რადგან ეს მათ შესაძლებლობას მისცემს, მოხდეს საკუთარი ძალებით კომპანიების შეფასება და აღმოჩნდეს არათანაბარი ანაზღაურების შემთხვევები. ეს ინსტრუმენტი დაეხმარება დამსაქმებლებს გააცნობიერონ ნებისმიერი სისტემური განსხვავება ქალთა და კაცთა შრომის ანაზღაურების კუთხით. დამსაქმებლებს საშუალება ექნებათ დაადგინონ, თუ რა ინვესს ამ განსხვავებებს, აგრეთვე შეიმუშაონ და განახორციელონ შესაბამისი ქმედებები სამუშაო ადგილას უთანასწორობის აღმოსაფხვრელად (შედავათების გადახედვა, პრემიები, ზეგანაკვეთური სამუშაოები და ა.შ.). EPRR ინსტრუმენტის საშუალებით კომპანიებისთვის შესაძ-

ლებელი იქნება, დროულად გადაჭრან კრიტიკული საკითხები, შეამცირონ სანქციების რისკი და გენდერული თანასწორობის თვალსაზრისით დაუახლოვდნენ ევროკავშირის სტანდარტებს, რითაც გააძლიერებენ თავიანთ კორპორაციულ რეპუტაციას.

რაც შეეხება თანამშრომლებს, EPRR ინსტრუმენტი მათ საშუალებას მისცემს, **აიმაღლონ ინფორმირებულობის დონე თავიანთი სამუშაო უფლებების შესახებ, რაც გააფართოებს მათ ცოდნასა და თანაბარი ანაზღაურების პრინციპის გაგებას**. ვინაიდან ანაზღაურების პროცესი უფრო გამჭვირვალე იქნება, თანამშრომლებს ექნებათ გაზრდილი შესაძლებლობები და ინფორმაცია იმის დასადგენად, იღებენ თუ არა არათანაბარ ხელფასს თანაბარი სამუშაოსთვის. გაზრდილი გამჭვირვალობა აისახება თანამშრომელთა ნდობის გაზრდაში მათ მიერ ანაზღაურების განხილვის/ანაზღაურებაზე მოლაპარაკებების დროს. გარდა ამისა, თუ ისინი გადაწყვიტენ, მიმართონ შრომის ინსპექციას, მათი მტკიცების ტვირთი შემცირდება, რადგან EPRR ინსტრუმენტი შეიძლება გამოყენებული იყოს როგორც მტკიცებულება დისკრიმინაციის მსხვერპლთა პრეტენზიების დასადასტურებლად. შედეგად, თანამშრომლებს შეეძლება, ისარგებლონ უფრო გამჭვირვალე სისტემით, რომ დაიცვან თავიანთი სამუშაო უფლებები და უზრუნველყონ თანაბარი ანაზღაურების პრინციპი.

თანაბარი ანაზღაურების პრინციპის შინაარსი, მასშტაბი და გავლენა ფართოდ უნდა იყოს გაგებული, რათა სურვილის შემთხვევაში დაინერგოს თანაბარი ანაზღაურების პრინციპი. ეს ხელს უწყობს არა მხოლოდ შესაბამისი კანონებისა და პოლიტიკის შემუშავებას, არამედ მათ სწორად განხორციელებასაც. თანაბარი ანაზღაურების ხელშეწყობა და უზრუნველყოფა უწყვეტი პროცესია. სწორედ ამიტომ, რეგულარულად უნდა გადაიხედოს თანაბარი ანაზღაურების მისაღწევად მიღებული ზომები, რათა შეფასდეს მათი შესაბამისობა და ეფექტურობა. EPRR ინსტრუმენტის დანერგვის წყალობით შეგროვებული მონაცემები მნიშვნელოვან წვლილს შეიტანს ამ მიმართულებით.

The background consists of a solid blue upper half and a solid green lower half. Overlaid on these are several semi-transparent geometric shapes: a large light blue trapezoid in the upper left, a smaller light blue triangle below it, and a large light green cross-like shape in the lower half.

სიღრმისეული გენდერული ანალიზი

როგორც ადრე აღვნიშნეთ, EPRR ინსტრუმენტის გენდერული ზეგავლენის შეფასება მოიცავს როგორც ინსტრუმენტის შექმნის, ასევე მისი გამოცდის პროცესს. გამოცდის შედეგები, მსგავსად დაინტერესებულ მხარეებთან გამართული კონსულტაციებიდან გამოკვეთილი მიგნებებისა, გათვალისწინებულია საქართველოზე მორგებული ინსტრუმენტის შექმნისას და მის დანერგვასთან დაკავშირებულ ხარჯებში.

4.1. ინსტრუმენტი

4.1.1 ინსტრუმენტის შერჩევა და მორგება

გენდერული სახელფასო სხვაობის გამოსათვლელად სამი ინსტრუმენტის გულდასმით განხილვის შემდეგ (შვეიცარიის Logib, გერმანული Logib-D და თანაბარი ანაზღაურების დიაგნოზი (DER) — გაეროს ქალთა ორგანიზაციის მიერ შემუშავებული ინსტრუმენტი) შეფასების გუნდმა გადაწყვიტა DER ინსტრუმენტის შეცვლილი ვერსიის გამოყენება, რომელიც მორგებულია საქართველოს კონტექსტზე და მოიცავს შვეიცარიული ინსტრუმენტის ზოგიერთ ელემენტს. ინსტრუმენტის ძირითადი ასპექტები უცვლელი დარჩა, მაგალითად, თანაბარი მუშაობისთვის გენდერული სახელფასო სხვაობის გაანგარიშების მეთოდოლოგია; შესაბამისად, შედეგების გრაფიკული გამოსახულებაც არ შეცვლილა. ორი ახალი ცვლადი, რომელიც მოდელში დაინერგა, იყო „მმართველობითი პასუხისმგებლობა“, ასევე „საჭირო კვალიფიკაციის დონე და უნარ-ჩვევები“. ეს ორი ელემენტი არის შვეიცარიის მოდელში რამაც ჩაანაცვლა ცვლადები: „სამუშაოს კოდი“ და „დონე“, რომლებიც შეტანილი იყო გაეროს ქალთა ორგანიზაციის თავდაპირველ მოდელში. ცვლილება საჭიროდ ჩაითვა, რადგან ნაკლებსავარაუდოა, რომ ქართულ ფირმებში ყოფილიყო სამუშაო კოდების სტანდარტიზებული ჩამონათვალი საკუთარი თანამშრომლებისთვის. „მმართველობითი პასუხისმგებლობა“, აგრეთვე „საჭირო კვალიფიკაციის დონე და უნარ-ჩვევები“ შეიძლება იყოს ოფიციალური სამუშაო კოდის შემცვლელი ელემენტი, რომელიც სამუშაოს მოთხოვნების/მახასიათებლების მარტივი შედა-

რების შესაძლებლობას იძლევა. Logib-დან ორი ახალი ელემენტის შემოტანა სწორედ იმიტომ გახდა შესაძლებელი, რომ გაეროს ქალთა ორგანიზაციის ინსტრუმენტი ძალიან მარტივი და მოქნილია გამოყენებისთვის, რამაც განაპირობა კიდევ მისი არჩევა.

4.1.2 ინსტრუმენტის სტრუქტურა

Excel-ის ინსტრუმენტის შექმნისას გენდერული ზეგავლენის შეფასების გუნდს ორი ძირითადი მიზანი ჰქონდა: 1) ინსტრუმენტი ყოფილიყო მაქსიმალურად მარტივად გამოსაყენებელი და 2) კომპანიების მიერ მონაცემების შეყვანისას დაშვებული შეცდომები ყოფილიყო მინიმუმამდე დაყვანილი (მცდარბეჭდილი, არასწორი სიდიდეები და ა.შ.). ცვლადების უმეტესობისთვის შეყვანის ვარიანტები შეზღუდული იყო, რათა Excel-ის ფაილის შევსებაზე პასუხისმგებელმა პერსონალმა სიდიდეების შერჩეული დიაპაზონიდან მხოლოდ ერთ-ერთის არჩევა შეძლოს. მაგალითად, „სქესის“ ცვლადისთვის კომპანიებს შეუძლია, შეიტანოს „კაცი“ ან „ქალი“. ნებისმიერი სხვა მნიშვნელობის შეყვანისას Excel ფაილი შეცდომას დააფიქსირებს. იმ ცვლადებისთვის, რომლებსაც მხოლოდ მთელი რიცხვის მნიშვნელობა აქვს, შესაძლო შეტანის სიდიდეების დიაპაზონი შემოიფარგლება მთელი რიცხვებით. მაგალითად, ცვლადი „შვილების“ ველში შეიძლება შეიყვანოთ მხოლოდ მთელი რიცხვები 0-დან 20-მდე, ხოლო ასოების ან სხვა რიცხვების შეყვანისას დაუყოვნებლივ გამოჩნდება შეცდომის შეტყობინება. უფრო მეტიც, კომპანიებს შეეძლო დაენახა დასაშვები მნიშვნელობების ნაკრები. ვინაიდან კომპანიებისთვის შეუძლებელია დაუშვებელი მნიშვნელობების აკრეფა, Excel-ის ფაილი გამოსაყენებლად უფრო მარტივი გახდა (რადგან დასაშვები მნიშვნელობები ცხადად ჩანს). გარდა ამისა, კომპანიებს ასევე გაუვგავნეთ Word-ის ფაილი დეტალური ინსტრუქციით, რომ ყველაფერი გასაგები ყოფილიყო და რაიმე უზუსტობას ადგილი არ ჰქონოდა.

Excel-ის ფაილში შეტანილი ცვლადები შეიძლება დაიყოს ორ ჯგუფად: თანამშრომელთა პირადი და სამუშაოს მახასიათებელ ცვლადებად:

ცხრილი 1:
ინსტრუმენტის ცვლადები

პირადი მახასიათებლების ცვლადები	სამუშაოს მახასიათებელი ცვლადები
• სქესი • დაბადების წელი • ეროვნება • შვილები • განათლება	• სამუშაოზე აყვანის წელი • მიმდინარე პოზიციაზე აყვანის წელი • ხელშეკრულების ტიპი • სამუშაო დროის პროცენტული წილი • სფერო • ადგილმდებარეობა • პოზიცია • მმართველობითი პასუხისმგებლობა • საჭირო კვალიფიკაციის დონე და უნარ-ჩვევები • ფიქსირებული ანაზღაურება • დამატებითი ანაზღაურება • ცვლადი ანაზღაურება

ყველა ცვლადი არ არის საჭირო Excel-ის ფაილისთვის, რათა მოხდეს გენდერული სახელ-ფასო სხვაობის გაანგარიშება. მხოლოდ რვა ცვლადია აუცილებელი: სქესი, სამუშაო დროის პროცენტული წილი, პოზიცია, მმართველობითი პასუხისმგებლობა, საჭირო კვალიფიკაციის დონე და უნარ-ჩვევები, ფიქსირებული, ცვლადი და დამატებითი ხელფასები. სხვა ცვლადები შეიძლება გამოდგეს უფრო დეტალური ანალიზისათვის, მაგრამ არ წარმოადგენს ინსტრუმენტის გამართული მუშაობისთვის აუცილებელ პირობას. აუცილებელი ცვლადები განისაზღვრება შემდეგნაირად:

- **სქესი** - ყველაზე მნიშვნელოვანი ცვლადია იმიტომ, რომ ჩატარებული კვლევის მიზანია განსხვავებული სქესისთვის სხვადასხვა შედეგის აღმოჩენა და ანალიზი.
- **სამუშაო დროის პროცენტული წილი** - აქ დამსაქმებელმა უნდა მიუთითოს ის წილი, რაც დასაქმებულმა გასული წლის სრულ განაკვეთთან (12 თვე, კვირაში 5 სამუშაო დღე და 8-საათიანი სამუშაო დღე) შედარებით იმუშავა. მაგალითად, თუ დასაქმებულმა იმუშავა 6 თვე ნახევარ განაკვეთზე (ანუ 4-საათიანი სამუშაო დღე), მაშინ დამსაქმებელმა უნდა მიუთითოს მაქსიმალური სამუშაო დროის 25%. ამ ცვლადით მიღებული ინფორმაციით ინსტრუმენტი არეგულირებს ყველა დასაქმებულის ხელფასს და გამოჰყავს სრული განაკვეთის ანაზღაურების ეკვივალენტი მათთვის, ვინც 100%-ზე ნაკლები იმუშავა.

- **პოზიცია** - ეს ცვლადი გვიჩვენებს თანამშრომლის პოზიციას. რადგანაც ინსტრუმენტის მთავარი დანიშნულებაა, გამოავლინოს თანაბარი სამუშაო შემსრულებელი პირები, საჭიროა მითითებული იყოს ინფორმაცია დასაქმებულის პოზიციის შესახებ. ინსტრუმენტში შესაძლებელია მაქსიმუმ 40 სხვადასხვა პოზიციის შეტანა (თუ მეტია, მაშინ რეკომენდირებულია, მათი დაჯგუფება).
- **მმართველობითი პასუხისმგებლობა** - ეს ცვლადი ახდენს ფუნქციის კატეგორიზაციას ხელმძღვანელობის პასუხისმგებლობის ხარისხის მიხედვით. ამ ცვლადის ველებში შესაძლებელია, ჩაინეროს მთელი მნიშვნელობები 1-დან 5-მდე. პასუხისმგებლობის უფრო მაღალი დონის მქონე თანამშრომლებისთვის (დირექტორი ან აღმასრულებელი მენეჯმენტის სხვა პირები) ეს მნიშვნელობა არის 1, ხოლო მენეჯმენტის ფუნქციის არმქონე თანამშრომლებისთვის — 5.
- **საჭირო კვალიფიკაციის დონე და უნარ-ჩვევები** - უნარ-ჩვევების დონე (კვალიფიკაციის დონე) აჯგუფებს ფუნქციებს შესრულებული დავალებების სირთულის მიხედვით. უნარ-ჩვევების დონე (კვალიფიკაციის დონე) შეიძლება დახარისხდეს სამუშაოს პროფილის და ფუნქციური სპეციფიკაციების (დავალებების), ასევე უნარ-ჩვევების პროფილის (საჭირო უნარ-ჩვევების) მიხედვით. ამ ცვლადის ველში შეიძლება ჩაინეროს მთელი მნიშვნელობები 1-დან 4-მდე, სადაც 1 ენიჭება ისეთ აქტივობას,

რომელიც მოითხოვს ყველაზე რთული პრობლემის გადაჭრას/გადაწყვეტილების მიღებას, ხოლო 4 — ყველაზე იოლ დავალებებს (რუტინული ან მარტივი დავალებები). როდესაც უნარ-ჩვევების დონის შეფასება რთულია, კომპანიებს შეუძლია გამოიყენოს პოზიციისთვის საჭირო მინიმალური განათლების დონე, როგორც უნარ-ჩვევების დონის მიახლოებული ცვლადი. მაგალითად, თუ სამუშაოს შემსრულებელი ადამიანისთვის მოთხოვნილი განათლების მინიმალური დონეა მაგისტრის ხარისხი ან მეტი, ის შეიძლება კლასიფიცირდეს, როგორც მაღალი დონე, ან მიენიჭოს 1, ხოლო მათ, ვისაც არა აქვთ მოთხოვნილი განათლების მინიმალური დონე ან საჭიროა მხოლოდ დაწყებითი სკოლის განათლება, შეიძლება კლასიფიცირდნენ მე-4 დონეში.

- **ფიქსირებული ხელფასი** - ხელფასი, რომელსაც ადამიანი იღებს ფიქსირებულად ან

სტაბილურად. ეს ნიშნავს, რომ ყოველთვე (ან საგადასახადო პერიოდისათვის) ანაზღაურება ერთი და იგივეა. ფიქსირებული ხელფასი გულისხმობს (1) ძირითად (ჩვეულებრივ) ხელფასს⁴³, (2) დანამატებს, (3) დაუბეგრავ მინიმუმს⁴⁴, (4) ტრანსპორტირების დანახარჯებს, (5) სოციალურ/ჯანმრთელობის დაზღვევას⁴⁵ და (6) სახელმწიფო საპენსიო გეგმებს/ფონდის შენატანებს⁴⁶.

- **დამატებითი ანაზღაურება** - ეს არის დასაქმებულის საათობრივი ანაზღაურება, რომელსაც დასაქმებული იღებს გრძელვადიანი სამუშაოს შესრულებისათვის ან დამატებით გაწეული ხარჯისთვის კომპენსაციის სახით. ეს თანხა იცვლება თვიდან (სახელფასო პერიოდიდან) თვემდე. დამატებით ანაზღაურებაში შედის (1) გაყიდვების საკომისიოები⁴⁷, (2) განმეორებითი ბონუსები⁴⁸, (3) ზეგანაკვეთური მუშაობის ანაზღაურება⁴⁹ და (4) ანაზღაურებადი შვებულება⁵⁰.

43 ეს არის მინიმალური თანხა, რომელსაც თანამშრომელი იღებს ხელფასის სახით, გადასახადების გადახდის შემდგომ, ნებისმიერი ტიპის პრემიის/ბონუსის გაცემამდე. ძირითადი ანაზღაურება არ არის იგივე, რაც მთლიანი ხელფასი. მთლიანი ხელფასი არის მთლიანი თანხა რომელსაც დასაქმებული იღებს შესრულებული სამუშაოს სანაცვლოდ.

44 ფიზიკური პირი, რომლის მიერ ხელფასის სახით მიღებული დასაბეგრი შემოსავალი კალენდარული წლის განმავლობაში არ აღემატება 6000 ლარს, უფლებამოსილია ამ შემოსავლიდან გამოეჭიროს დაუბეგრავე მინიმუმი — 1800 ლარი.

45 კომპანიის მიერ გაწეული სოციალური/ჯანდაცვის დაზღვევის დანახარჯები, რომელიც მიმართულია სადამდეგვო პაკეტების შესაძენად ან სადამდეგვო პრემიის დაფარვის/თანადაფინანსებისთვის.

46 საპენსიო გეგმების / ფონდების კარგი მაგალითია ინდივიდუალური საპენსიო ანგარიშები (IRA) და 401 (K) გეგმები. წყარო: <https://www.investopedia.com/articles/retirement/08/best-plan.asp>

47 გაყიდვების საკომისიო არის დამატებითი კომპენსაცია, რომელსაც თანამშრომელი იღებს გაყიდვების გარკვეულ ზღვართან გათანაბრების ან მისი გადაჭარბების შემთხვევაში. დამატებები დასაქმებულებს უხდით გაყიდვების საკომისიოს, რათა წახალისონ თანამშრომლების მხრიდან გაყიდვების ზრდა, დააჩივდონ და დააფასონ ყველაზე პროდუქტიული თანამშრომლები. წყარო: <https://www.thebalancecareers.com/what-is-a-sales-commission-1917856>

48 "განმეორებითი ბონუსი მოიცავს თანამშრომლების ანაზღაურებას, რომელიც (i) არ მიეკუთვნება საბაზისო ხელფასს, (ii) წარმოადგენს ფულად გადახდებს (ნაღდი ფულის სახით გადახდილი კაპიტალზე დაფუძნებული კომპენსაციის გამოკლებით) და (iii) განმეორებადი და/ან პროგნოზირებადია კალენდარული წლის განმავლობაში. ის უკვე ცნობილია კალენდარული წლის დასაწყისში და თანამშრომელი იღებს მას წინასწარ განსაზღვრული კრიტერიუმების (მთლი-

ანად ან ნაწილობრივ) დაკმაყოფილების შემთხვევაში. განმეორებადი ბონუსი მოიცავს (მაგრამ არ შემოიფარგლება მხოლოდ აღნიშნული კომპონენტით) მონაწილის წლიურ ბონუსს, გაყიდვების წახალისებისთვის წინასწარ დაგეგმილი კომპენსაციის სახით არსებულ ბონუსებს და მსგავსი ტიპის გასამრჯელოს, თუმცა არ ითვალისწინებს გადახდებს თანამშრომელთა გრძელვადიანი წახალისებისთვის. ასეთი ტიპის განმეორებადი ბონუსები მკაცრად გაიცემა წინასწარი გეგმის მიხედვით, დოლარზე შეზღუდვების მიუხედავად, რომელიც მოქმედებს კომპენსაციაზე, რაც შეიძლება დაკისრებული იყოს დანაშაულების გეგმის ფარგლებში". წყარო: <https://www.lawinsider.com/dictionary/recurring-bonus-amounts>

49 საქართველოს შრომის კოდექსის შესაბამისად, ზეგანაკვეთური სამუშაო არის მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა აღემატება ნორმირებულ სამუშაო დროს, ანუ 40 საათს კვირაში ზრდასრულებისათვის, 36 საათს კვირაში 16-დან 18 წლამდე ასაკის პირებისათვის და 24 საათს კვირაში 14-დან 16 წლამდე არასრულწლოვნებისათვის. ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება შრომის ანაზღაურების საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით, რაც მხარეთა შეთანხმებით განისაზღვრება. წყარო: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1155567?publication=20>

50 საქართველოს შრომის კოდექსის მიხედვით, უქმე დღეებს მიეკუთვნება: 1 და 2 იანვარი, 7 იანვარი, 19 იანვარი, 3 მარტი, 8 მარტი, 9 აპრილი, სააღდგომო დღეები - დიდი პარასკევი, დიდი შაბათი, უფლისა ჩვენისა იესო ქრისტეს ბრწყინვალე აღდგომის დღე; 9 მაისი, 12 მაისი, 26 მაისი, 28 აგვისტო, 14 ოქტომბერი და 23 ნოემბერი. უქმე დღეებში დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება მიიჩნევა ზეგანაკვეთურად და მისი ანაზღაურების პირობები განისაზღვრება შრომის კოდექსის შესაბამისი მუხლებით (ანაზღაურების წესი აღწერილია წინა სქოლიოში).

- **ცვლადი ანაზღაურება** - შრომის ანაზღაურება, რომელსაც ადამიანები იღებენ კომპანიაში თავიანთი ან მთლიანად კომპანიის/ორგანიზაციის საქმიანობის შედეგებზე დაყრდნობით. როგორც წესი, აღნიშნული ანაზღაურების გადახდა ხდება წლის ან სემესტრის ბოლოს. ცვლადი ანაზღაურება მოიცავს (1) საქმიანობის შედეგებზე დაფუძნებულ პრემიებს/ბონუსებს⁵¹ და (2) მოგების განაწილებას⁵².

კომპანიის მიერ მონაცემების შევსების შემდეგ ინსტრუმენტი აჯგუფებს თანამშრომლებს, რომელთათვისაც სამივე ცვლადი - “პოზიცია”, “მმარ-

თველობითი პასუხისმგებლობა” და “საჭირო კვალიფიკაციის დონე და უნარ-ჩვევები” იდენტიფიცირებულია. შემდეგ ინსტრუმენტი „თვლის“, რომ ამ ცვლადების იდენტიფიკაციის მნიშვნელობის მქონე ადამიანთა ჯგუფი შედგება თანამშრომლებისგან, რომლებიც ასრულებენ თანაბარ სამუშაოს, ამიტომ ანალიზი უნდა გაგრძელდეს ამ ვიწრო ჯგუფში. ამ ეტაპის შემდეგ Excel-ის ინსტრუმენტი ითვლის სხვადასხვა გენდერული ჯგუფის საშუალო ხელფასებს (ერთი და იმავე სამუშაოს შემსრულებელი ჯგუფის შიგნით). ამის შემდეგ ინსტრუმენტი იყენებს ქვემოთ მოცემულ ფორმულას, რათა გამოიანგარიშოს გენდერული სახელფასო სხვაობა:

დასაქმებულ კაცთა საშუალო ხელფასი-დასაქმებულ ქაღთა საშუალო ხელფასი

დასაქმებულ კაცთა საშუალო ხელფასი

სახელფასო სხვაობა გამოითვლება **თანაბარი სამუშაოს შემსრულებელი ადამიანების ჯგუფისათვის**. ინსტრუმენტი ასევე გრაფიკულად გამოხატავს თანაბარი სამუშაოს შემსრულებელ პირებს შორის სახელფასო სხვაობას.

4.2. პრაქტიკული გამოცდის მიზანი

პრაქტიკულ გამოცდას სამი მიზანი ჰქონდა:

- 1) EPRR ინსტრუმენტის დანერგვასთან დაკავშირებული გამოწვევების შესახებ ინფორმაციის მიღება;
- 2) კომპანიებზე ზეგავლენის შეფასება;

3) საჯარო ხელისუფლებაზე ზეგავლენის შეფასება.

გამოცდასთან ერთად, მთავარ დაინტერესებულ მხარეებთან კონსულტაციებიც ჩატარდა. პრაქტიკული გამოცდის დროს შეგროვებული ყველა ინფორმაცია აღწერილია შემდეგ ქვეთავებში.

4.2.1 EPRR ინსტრუმენტის დანერგვასთან დაკავშირებული გამოწვევების შესახებ ინფორმაციის მიღება

EPRR ინსტრუმენტის გამოცდისა და დაინტერესებულ მხარეებთან კონსულტაციის შემდეგ გამოჩნდა EPRR

51 საქმიანობის შედეგებზე დაფუძნებულ პრემიებს/ბონუსებს განეკუთვნება დამატებითი ანაზღაურება, რომელსაც თანამშრომელი ძირითადი ანაზღაურების ან საათობრივი ანაზღაურების გემოდან, დამატებით გამოიმუშავებს კონკრეტულ მიღწევაზე დაყრდნობით, რაც თანამშრომელს ბონუსის მიღების საშუალებას აძლევს. მაგალითად, ერთჯერადი ბონუსი, რომელსაც თანამშრომელი იღებს უნიკალურ სიტუაციაში განსაკუთრებული სამუშაოს შესრულებისთვის; „ბონუსი კონტრაქტზე ხელის მოწერისთვის“, რომელსაც თანამშრომლები კომპანიასთან თანამშრომლობის დაწყებისთვის იღებენ (აღნიშნული ბონუსიც ერთჯერადია); „ბონუსი თანამშრომლობის შენარჩუნებისთვის“, რომელსაც თანამშრომელი იღებს კომპანიაში დარჩენისთვის (კომპანიის ერთგულებისთვის); ბონუსების რეფერალური სისტემა, რომელიც ბო-

ნუსებს გასცემს იმ თანამშრომლებზე, ვინც შეძლებს კვალიფიციური კადრების მოზიდვას გამოცხადებულ ვაკანსიებზე და სხვა. წყარო: <https://www.indeed.com/career-advice/pay-salary/what-is-a-good-bonus-percentage>.

52 მოგების განაწილება არის სტიმულირების პროგრამა, რომელიც კომპანიის თანამშრომლებს ჯილდოს სახით მოგებიდან მიღებულ გარკვეულ პროცენტს უნაწილებს. გაცემული თანხა დამოკიდებულია კომპანიის საანგარიშო პერიოდში მიღებულ შემოსავალზე და თანხის გაცემა, როგორც წესი, წელიწადში ერთხელ ხდება. ბონუსებისგან განსხვავებით, მოგების განაწილება მხოლოდ მაშინ არის შესაძლებელი, როდესაც კომპანიას აქვს მოგება. წყარო: <https://online.king.edu/news/how-does-profit-sharing-work/>.

ინსტრუმენტის დანერგვასთან დაკავშირებული პოტენციური გამოწვევები.

1. იმ მცირე კომპანიისგან მიღებულ შედეგებზე დაყრდნობით, რომელიც ჩვენთან თანამშრომლობდა, ვვარაუდობთ, რომ აღნიშნულმა ინსტრუმენტმა შესაძლოა ზედმეტი ტვირთი დააკისროს მცირე კომპანიებს. გამომდინარე იქიდან, რომ ინსტრუმენტი აჯგუფებს ერთსა და იმავე სამუშაოს შემსრულებელ პირებს და ითვლის ჯგუფში სახელფასო სხვაობას, რაც უფრო მეტი ადამიანი შედის ჯგუფში, მით უფრო სიღრმისეულია ანალიზი. იმ მცირე კომპანიის შემთხვევაში, რომელიც ჩვენთან თანამშრომლობდა, 27 თანამშრომელი ასრულებდა 16 სხვადასხვა სამუშაოს (სხვადასხვა თანამდებობის, მმართველობითი პასუხისმგებლობის, ან უნარ-ჩვევების საჭირო დონის განსხვავებული კომბინაცია). ჯგუფების უმეტესობაში სამზე ნაკლები თანამშრომელი მოხვდა, ზოგ შემთხვევაში ერთი სქესის წარმომადგენლებიც კი. შედეგად, მხოლოდ რამდენიმე ჯგუფში იყო შესაძლებელი გენდერული სახელფასო სხვაობის გამოთვლა. ამრიგად, ინსტრუმენტი, რომლის შევსებამაც კომპანიის პერსონალმა რამდენიმე საათი დახარჯა, გამოსადეგი აღმოჩნდა იმის დასადგენად, თუ როგორი სახელფასო სხვაობაა ქალებსა და კაცებს შორის მხოლოდ 5 თანამშრომლის შემთხვევაში. ისინი წარმოდგენენ ერთი და იმავე საქმის შემსრულებელ 2 განსხვავებულ ჯგუფს. უფრო მეტიც, მოცემულ სამსახურში ორი გენდერის წარმომადგენელი მუშახელის ძალიან შეზღუდული რაოდენობის გამო, „გენდერული ნიშნით განსხვავებული“ შედეგების წარმოდგენა რთულია. მცირე სამუშაო ჯგუფის შემთხვევაში, ცალკეული პიროვნების (განურჩევლად სქესისა) მაღალი/დაბალი ხელფასი შეიძლება აიხსნას ინდივიდუალური მახასიათებლებით. შესაბამისად, შეიძლება მივიღოთ დამახინჯებული სურათი იმასთან დაკავშირებით, თუ რა სხვაობაა ქალების და კაცების ანაზღაურებას შორის.
2. კომპანიებისგან მიღებულ შედეგებში ნათლად ჩანდა, რომ კომპანიებმა ცალ-ცალკე არ წარმოადგინა დამატებითი და ცვლადი ანაზღაურებები. ფიქსირებული ანაზღაურებისაგან განსხვავებული ანაზღაურების ყვე-

ლა ტიპი მათ ცვლადი ხელფასების სვეტში გააერთიანეს, რასაც ანალიზზე გავლენა არ მოუხდენია. ინსტრუმენტის სტრუქტურის გამო, აზრი არ აქვს, რომელ სვეტში შეიტანს კომპანია ხელფასს, კერძოდ კი „არაფიქსირებულ“ ხელფასს, რადგანაც შედეგებზე ეს არ აისახება (სხვაობის დათვლის პროცესში გამოიყენება ცვლადი და დამატებითი ხელფასების ჯამი). თუმცა, უნდა აღინიშნოს, რომ მონაცემების ამგვარად წარმოდგენა ზღუდავს ერთნაირი სამუშაოსთვის არათანაბარი ანაზღაურების გამომწვევი მიზეზების უფრო ზუსტი ანალიზის შესაძლებლობას.

3. მსხვილმა კომპანიებმა აღნიშნა, რომ ინსტრუმენტის შევსება წარმოადგენდა დამატებით ტვირთს, რადგანაც ეს საქმე არ იყო ანაზღაურებადი. ასევე, მათ არ სურდათ მთლიანი კომპანიის ხელფასების გამჟღავნება, თუმცა, დათანხმდნენ, რომ წარმოედგინათ კომპანიის ერთ-ერთი დეპარტამენტის მონაცემები (დეპარტამენტი, ასევე, აკმაყოფილებდა მსხვილი კომპანიის კრიტერიუმებს).
4. მსხვილი კომპანია, რომელმაც შეავსო ინსტრუმენტი, დათანხმდა, წარმოედგინა მხოლოდ ერთი თვის მონაცემები, რადგან 12 თვის მონაცემების შეჯამება მათთვის ძალიან დიდი ტვირთი იქნებოდა. ასეთი პრობლემა მცირე კომპანიას არ ჰქონია. მცირე კომპანიამ მთელი წლის მონაცემები წარმოადგინა.
5. მსხვილ კომპანიაში გამოვავლინეთ თანაბარი სამუშაოს შემსრულებელი პირების ცხრა ჯგუფი. ამ ცხრა ჯგუფიდან სამ ჯგუფში კაცებს ჰქონდათ მაღალი ხელფასი, ოთხ ჯგუფში — ქალებს და ორ ჯგუფში კი ორივე გენდერისათვის თანაბარი ანაზღაურება იყო. უნდა აღინიშნოს, რომ, რაც უფრო მაღალი გახლდათ „საჭირო კვალიფიკაციის დონე და უნარ-ჩვევები“ და „მმართველობითი პასუხისმგებლობა“ ერთი და იმავე სამუშაოს შემსრულებელი პირების ჯგუფში, უფრო დომინირებდნენ კაცები. ამრიგად, პირველ ორ ჯგუფში კაცები ჭარბობდნენ, ხოლო ბოლო სამში - ქალები.
6. შრომის ინსპექციის წარმომადგენელთან საუბრის დროს, გენდერული ზეგავლენის შეფასების გუნდმა გამოავლინა, თუ რა მასშტაბის მონიტორინგის ჩატარება შეუძლია აღნიშნულ სტრუქტურას იმ შემთხვევაში, თუ კომპანიებს

დაევალებათ ინსტრუმენტის შევსება. წარმომადგენლის მიხედვით, ამაჟამად, 2021 წელს, შრომის ინსპექცია აპირებს 60 კომპანიის შემოწმებას. ვინაიდან იგეგმება უფრო მეტი ინსპექტორის დაქირავება და დატრენინგება, მომავალ წლებში ეს რაოდენობა გაიზრდება და 2023 წლისათვის შესაძლოა 200 კომპანიას მიაღწიოს. როგორც გუნდმა დაადგინა, იმ კომპანიების უმეტესობაში, სადაც ინსპექცია უნდა ჩატარდეს, დასაქმებულია 50-ზე მეტი ადამიანი, ამიტომ, ისინი ხვდებიან საშუალო ან მსხვილი კომპანიების კატეგორიაში. შრომის ინსპექციის წარმომადგენელმა აღნიშნა, რომ რეფორმის გატარების შემთხვევაში გაიზრდებოდა ინსპექციის მასშტაბი და შემოწმდებოდა ერთნაირი შრომისთვის თანაბარი ანაზღაურების პრინციპიც.

7. მონაცემთა ანალიზის დროს გუნდმა დაადგინა, რომ „მმართველობითი პასუხისმგებლობისა“ და „საჯირო კვალიფიკაციის დონე და უნარ-ჩვევების“ ცვლადებით მანიპულირება მარტივია, იმისათვის რათა ინსტრუმენტმა აჩვენოს, რომ ერთნაირი შრომისათვის არათანაბარი ანაზღაურება არ არსებობს. ამიტომ, ვფიქრობთ, რომ კომპანიებს გაუზიაროთ მხოლოდ Excel-ის ძირითადი (შესავსები) ველი, ხოლო ინსტრუმენტის დანარჩენი ნაწილი მონიტორინგის ჯგუფმა გამოიყენოს მაშინ, როდესაც საჯიროა შეუსაბამობების გადამოწმება. ამით „გაყალბების“ ალბათობა შემცირდება.

4.2.2 კომპანიებზე ზეგავლენის შეფასება

საქსტატისაგან მიღებული ინფორმაციის მიხედვით, 2020 წლის პირველი დეკემბრის მდგომარეობით, საქართველოში არსებობს 609 მსხვილი, 2,752 საშუალო და 146,802 მცირე ზომის საწარმო⁵³. ინსტრუმენტის დანერგვის შემთხვევაში, კომპანიებს მოუწევთ შემოხსენებული ყველა ცვლადის შეყვანა. გუნდის მიერ შემუშავებული პრაქტიკული სიმუ-

ლაციის მიზანი იყო ინფორმაციის შეგროვება იმის შესახებ, თუ რა დაუჭდებოდა სამი სხვადასხვა ზომის⁵⁴ (დახარისხებული საქსტატის მიერ) კომპანიას ინსტრუმენტის შევსება.

ამ პრაქტიკული გამოცდის მიზანი გახლდათ კომპანიების დამატებით ტვირთის შეფასება ინსტრუმენტის დანერგვის შემთხვევაში.

გენდერული ზეგავლენის შეფასების გუნდი საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაციის წარმომადგენელთან ერთად დაუკავშირდა კომპანიებს და მოიწვია ისინი მონაწილეობის მისაღებად. თავდაპირველად მოვითხოვეთ 6 კომპანია (2 თითოეული კატეგორიიდან), რათა დაცული ყოფილიყო შერჩეული კომპანიების ანონიმურობა (გუნდის წევრების გარდა ვერავინ შეიტყობდა, რომელი კომპანია შეირჩა) და შეგვძლებოდა ყველაზე შესაფერისი პარტნიორის შერჩევა. სამწუხაროდ, როგორც ზემოთ აღინიშნა, მიუხედავად მრავალი მცდელობისა, პირველი ჯგუფიდან არც ერთმა საშუალო ზომის კომპანიამ არ მოისურვა ჩვენთან თანამშრომლობა და ინსტრუმენტის გამოცდა. მეორე მცდელობისას, გაეროს ქალთა ორგანიზაციის დახმარებით, დაუკავშირდით 5 საშუალო ზომის კომპანიას. ყველამ უარი განაცხადა. უარის მიზეზები და ის, თუ რას გვეუბნება ეს EPRR ინსტრუმენტის დანერგვის პოტენციური გამოწვევების შესახებ განხილულია 3.2.3 სექციაში.

ორმა კომპანიამ (მცირემ და მსხვილმა), რომლებიც გვხმარებოდა პროცესის დროს, შეავსო Excel-ის ფაილი ორი განსხვავებული ფორმით.

მცირე ზომის საწარმო პირველ ეტაპზე შეავსო ყველა ცვლადი, გარდა „მმართველობითი პასუხისმგებლობისა“, „საჯირო კვალიფიკაციის დონე და უნარ-ჩვევებისა“ და სახელფასო ცვლადებისა და შემდეგ დაასრულა აღნიშნული ნაწილი. მათი თქმით, ამ ორი ეტაპის სამუშაო დატვირთვა თითქმის ერთი და იგივეა (**პირველი ეტაპისათვის**

53 არსებობს 43,215 კომპანია, რომლის ზომაც უცნობია. ისინი ჩვენს ანალიზში არ მოხვდა.

54 კომპანიები ზომების მიხედვით დაიყო საქსტატის კლასიფიკაციის შესაბამისად:
1) მცირე ზომის კომპანიები - არ ჰყავთ 50-ზე მეტი თანამშრომელი და საშუალო წლიური ბრუნვა არ აღემატება 12 მლნ. ლარს;

2) საშუალო ზომის კომპანიები - ჰყავთ 51-249 თანამშრომელი ან საშუალო წლიური ბრუნვა მერყეობს 12 მლნ-დან 60 მლნ ლარის ფარგლებში;

3) მსხვილი ზომის კომპანიები - ჰყავთ 249-ზე მეტი თანამშრომელი ან საშუალო წლიური ბრუნვა აღემატება 60 მლნ ლარს.

3.5 სთ და მეორე ეტაპისათვის - 3 სთ). EPRR ინსტრუმენტზე მუშაობის დაწყებამდე გენდერული ზეგავლენის შეფასების გუნდმა ჩაატარა **45 წუთიანი შეხვედრა**, რათა კომპანიისთვის აეხსნა მნიშვნელოვანი დეტალები. მას შემდეგ, რაც კომპანიამ წარმოადგინა შევსებული დოკუმენტი, გუნდმა განიხილა მიღებული შედეგები ერთი საათის განმავლობაში და დააზუსტა რამდენიმე საკითხი **კომპანიის წარმომადგენელთან 15-წუთიანი სატელეფონო საუბრის დროს**. საერთო ჯამში, კომპანიამ დახარჯა 7.5 სთ (45 წთ. გაცნობითი შეხვედრა + 6.5 სთ დოკუმენტზე მუშაობა + 15 წუთიანი სატელეფონო საუბარი), ხოლო გენდერული ზეგავლენის შეფასების გუნდს დასჭირდა 2 საათი კომუნიკაციისათვის (45 წთ. გაცნობითი შეხვედრა + 1 სთ. განხილვა + 15 წთ. ბოლო სატელეფონო საუბარი).

მსხვილ კომპანიას უშუალოდ ინსტრუმენტი არ შეუვსია. მათ შეავსეს თავიანთი Excel-ის ცხრილი (ყველა ცვლადის გათვალისწინებით) და მონაცემები დასამუშავებლად გამოგვიგზავნეს გენდერული ზეგავლენის შეფასების გუნდს. ასევე, **მსხვილმა კომპანიამ მხოლოდ ერთი თვის სახელფასო მონაცემები წარმოადგინა, რადგანაც ამტკიცებდნენ, რომ მთელი წლის მონაცემების შეგროვება 12 სხვადასხვა ცხრილიდან უნდა მომხდარიყო, რაც გაზრდიდა საჭირო დროს.** საწყის ეტაპზე მსხვილმა კომპანიამ შეავსო ყველაფერი ანაზღაურების შესახებ ინფორმაციის გარდა, ხოლო მეორე ეტაპზე დაამატა ანაზღაურების შესახებ ინფორმაცია. მსხვილი კომპანიის თქმით, მას უკვე ჰქონდა მოთხოვნილი ინფორმაცია საკუთარ მონაცემთა ბაზაში, ამიტომ არ გაურთულდა დოკუმენტის შევსება. აღნიშნულ კომპანიას გაუჭირდა სქესისა და განათლების ცვლადის შევსება, რადგანაც მის მონაცემთა ბაზაში ეს ინფორმაცია არ იყო და დასჭირდა დამატებითი დრო, რათა დასაქმებულთა პირადი მონაცემები შეესაბამებინა სქესთან და განათლებასთან. **პირველ ეტაპზე მას დასჭირდა 3.5 საათი, ხოლო მეორეზე - 0.5 სთ (ხელფასების შესახებ ინფორმაციის შესავსებად).** თუ ინსტ-

რუმენტის გამოყენება სავალდებულო გახდება, ასევე სავალდებულო იქნება წლიური მონაცემების შევსება, ამიტომ, **ხელფასის შესახებ ინფორმაციის შევსების საერთო ხარჯი უნდა გამრავლდეს 12-ზე, შედეგად, კომპანიებს დასჭირდება დაახლოებით 6 საათი, რათა მთლიანი ინფორმაცია შეავსოს თანამშრომლების ანაზღაურების შესახებ.** მცირე კომპანიასთან შეხვედრების მსგავსად, ამ შემთხვევაშიც ჩატარდა **45 წუთიანი შეხვედრა დოკუმენტის გაგზავნამდე და გენდერული ზეგავლენის შეფასების გუნდს დასჭირდა დაახლოებით 1.5 სთ, რათა განეხილა როგორც მონაცემები, ასევე მიღებული შედეგები.** გენდერული ზეგავლენის შეფასების გუნდმა მსხვილ კომპანიას გაუგზავნა ელ. წერილი დეტალური კითხვებით, რასაც კომპანიამ ოპერატიულად უპასუხა. ამრიგად, **მსხვილ კომპანიას ინფორმაციის შესაყვანად სჭირდება 10.5 სთ** (45 წუთიანი გაცნობითი შეხვედრა + 9.5 სთ ინსტრუმენტზე სამუშაოდ + 15 წთ უკუკავშირი). გენდერული ზეგავლენის შეფასების გუნდს დასჭირდა 2.25 სთ მსხვილ კომპანიასთან სამუშაოდ (45 წუთიანი გაცნობითი შეხვედრა⁵⁵ + 1.5 სთ საბოლოო განხილვისა და მონაცემთა გადარჩევისთვის).

აღნიშნული მაგალითები ვვაჩვენებს, თუ როგორ განსხვავდება კომპანიები ერთმანეთისაგან და როგორი არაერთგვაროვანი შეიძლება იყოს მათი მიდგომები ინსტრუმენტის შევსების პროცესში. მსხვილი მონაცემთა ბაზის მქონე კომპანიებს არ დასჭირდება დიდი დრო ამ ინსტრუმენტის შესავსებად, ხოლო მონაცემთა ბაზის არმქონე კომპანიები, გაცილებით მეტ დროს დახარჯავს აღნიშნული სამუშაოსთვის. სამწუხაროდ, ჩვენ ვერ მივიღეთ ინფორმაცია საშუალო ზომის კომპანიებისგან. ის ფაქტი, რომ მსხვილ კომპანიებთან შედარებით, მათ ნაკლები თანამშრომელი ჰყავთ, გაამარტივებს მონაცემების შეყვანას. იმ ფაქტის გათვალისწინებით, რომ მსხვილ კომპანიებს უფრო სრულყოფილი მონაცემთა ბაზა აქვს, ჩვენი ვარაუდით, მსხვილი და საშუალო ზომის კომპანიების მიერ მონაცემების შეყვანაზე დახარჯული დრო თითქმის ერთი და იგივე იქნება.

55 ტექსტში შემდგომ ნავარაუდევია, რომ შეხვედრის ნაცვლად, რაც გაცილებით მეტი იქნება ბევრი კომპანიის შემთხვევაში, 30-წუთიანი ვიდეოთი დეტალური

ინსტრუქცია მიეცემა კომპანიებს ინსტრუმენტის შევსების შესახებ. ინსტრუქციების გაგებისათვის საჭირო დრო, სავარაუდოდ, 45 წუთი დარჩება.

შემდეგ სექციაში მოცემულია კომპანიების მიერ გაწეული პოტენციური ხარჯები ორ შემთხვევაში:

- მთლიანი დოკუმენტის შევსების შემთხვევა (ხარჯის სტრუქტურა 1);
- მხოლოდ აუცილებელი ცვლადების შევსების შემთხვევა (ხარჯის სტრუქტურა 2).

მოგვიანებით, ვვარაუდობთ, რომ გაცნობით შეხვედრას საინფორმაციო ვიდეო ჩაანაცვლებს, მაგრამ ვუშვებთ, რომ ინსტრუქციების გასაცნობად კომპანიების მიერ დახარჯული დრო იგივე იქნება.

ხარჯის სტრუქტურა 1 (მთლიანი დოკუმენტი უნდა იყოს შევსებული): თუ ინსტრუმენტი სავალდებულო გახდება მხოლოდ საშუალო და მსხვილი კომპანიებისათვის, ხოლო მცირე კომპანიებისათვის — არა (როგორც ზემოთაა ნაგვარაუდები)⁵⁶, 3,361 კომპანიას მოეთხოვება ინსტრუმენტის შევსება⁵⁷. ასეთი კომპანიებიდან მხოლოდ მცირე ნაწილი შემოწმდება, ამიტომ, ვვარაუდობთ, რომ მათ უმეტესობას არ დასჭირდება 15-წუთიანი საბოლოო გასაუბრება და ინსტრუმენტის შევსებაზე დახარჯული დროც 10.25 საათამდე შემცირდება თითოეული კომპანიის შემთხვევაში. შრომის ინსპექციის

წარმომადგენლის მიხედვით, 2021 წელს იგეგმება 60 კომპანიის შემოწმება სამუშაო უფლებების კუთხით, ხოლო მომდევნო წლებში შემოწმებების რაოდენობა იზრდება. მოსალოდნელია, რომ 2023 წელს 200 კომპანია შემოწმდება. შესაბამისად, კომპანიები დაახლოებით 1 საათს დახარჯავს, რომ შედეგები აცნობოს შრომის ინსპექციას. ჩვენი დაშვებით, შემოწმებული კომპანიების რაოდენობა წელიწადში იქნება 60, 130 და 200 (2021, 2022 და 2023 წლებში, შესაბამისად). კომპანიების ამჟამინდელი განაწილების მიხედვით, ვთვლით, რომ ამ დროში 78 მსხვილი და 312 საშუალო ზომის კომპანია შემოწმდება და მათ 1 საათით მეტი დროის დახარჯვა მოუწევთ სხვა კომპანიებთან შედარებით. თუ დაინერგება მთლიანი ინსტრუმენტის შევსების ვალდებულება, ამას დასჭირდება 34,450 საათიანი მუშაობა და დამატებით 390 საათი იმ კომპანიებისათვის, რომელთაც შეამოწმებენ. საქსტატის ბიზნეს-სექტორის ანგარიშის მიხედვით, მსხვილი და საშუალო ზომის კომპანიების თანამშრომლების საშუალო თვიური ანაზღაურებაა 1,303.3 და 1,416.8 ლარი⁵⁸. ფირმისათვის მთლიანი პროცესის ხარჯის საერთო მონეტიზაცია შეადგენს:

$$3 \times \frac{10.25 \times 609}{8 \times 22} \times 1303.3 + 3 \times \frac{10.25 \times 2752}{8 \times 22} \times 1416.8 + \frac{78 \times 1303.3}{8 \times 22} + \frac{312 \times 1416.8}{8 \times 22}$$

$$= 822,986.1 \text{ GEL სამ წელში,}$$

რაც შეესაბამება საშუალოდ 274,328.7 GEL-ს წელიწადში

ხარჯის სტრუქტურა 2 (მხოლოდ ინსტრუმენტის ფუნქციონირებისთვის აუცილებელი ცვლადების შევსებასავალდებულო): მსხვილი კომპანიისაგან უკუკავშირის მიღების დროს კომპანიამ განაცხადა, რომ სახელფასო მონაცემების გარდა სხვა მონაცემების შევსება, განსაკუთრებით კი ორი ცვლადის — „სქესისა“ და „განათლების დონის“ შევსება საკმაოდ დროს მოითხოვდა. რადგანაც სქესის ცვლადი სავალდებულო ცვლადია, მაგ-

რამ განათლების დონე — არა, შეგვიძლია, ვივარაუდოთ, რომ მონაცემთა (გარდა სახელფასო მონაცემებისა) შევსებაზე დახარჯული დრო განახევრდება, თუ მხოლოდ სავალდებულო ცვლადები დარჩება. დროის ხარჯი 10.5 საათიდან 8.5 საათამდე შემცირდება (1.75 საათით შემცირება საჭირო ინფორმაციის ნაკლები მოცულობის გამო). ამ ალტერნატივის მთლიანი მონეტარული ხარჯი შემდეგია:

56 ახალ სამთავრობო განკარგულებაში, მოსალოდნელია, რომ გაწერილი იქნება, თუ როგორ შეირჩევა დაგეგმილი ვიზიტებისათვის კომპანიები. წარსული გამოცდილებიდან ვიცით, რომ მხოლოდ იმ კომპანიებთან იგეგმებოდა ვიზიტები, რომელთაც 45-ზე მეტი თანამშრომელი ჰყავს.

57 საქსტატის ბიზნეს რეგისტრის მონაცემების მიხედვით.
58 ანგარიში ხელმისაწვდომია აქ: <https://www.geostat.ge/media/35015/Krebuli-2020.pdf>.

$$3 \times \frac{8.5 \times 609}{8 \times 22} \times 1303.3 + 3 \times \frac{8.5 \times 2752}{8 \times 22} \times 1416.8 + \frac{78 \times 1303.3}{8 \times 22} + \frac{312 \times 1416.8}{8 \times 22}$$

= 683,003.7 GEL სამ წელში,

რაც შეესაბამება საშუალოდ 227,667.9 GEL-ს წელიწადში

ეს ყოველწლიურ ხარჯებში გულისხმობს 46,660.8 ლარიან შემცირებას ხარჯის პირველ სტრუქტურასთან შედარებით. თუ სამწლიან საპროგნოზო პერიოდს გავითვალისწინებთ, მთლიანი დანაზოგი იქნება 139,982.4 ლარი.

ჩვენს ანალიზში არ გავითვალისწინებია ისეთი დამატებითი ხარჯები, როგორებიცაა სანქციები EPRR რეგულაციის დარღვევისათვის და/ან ერთნაირი სამუშაოსათვის არათანაბარი ანაზღაურების გადახდის შემთხვევაში.

4.2.3 საჯარო ხელისუფლებაზე ზეგავლენის შეფასება

საჯარო ხელისუფლების მიერ გაწეული ხარჯები დამოკიდებული იქნება არჩეულ მიდგომაზე. ეროვნული კონტექსტის, საერთაშორისო საუკეთესო პრაქტიკისა და დაინტერესებულ მხარეებთან ინტერვიუების ანალიზის საფუძველზე ჩვენ ვარჩიეთ მესამე მიდგომა, რომელიც შემოთავაზებულია ქვეთავში 2.5.2. აღნიშნული მიდგომის მიხედვითა შრომის ინსპექცია ამოწმებს მხოლოდ კომპანიების გარკვეულ ნაწილს (საშუალო და მსხვილ კომპანიებს, ზემოთ განხილული მიზეზების გამო) და ამზადებს თანაბარი სამუშაოსათვის თანაბარი ანაზღაურების გადახდის ანგარიშს. ინსტრუმენტის განხილვისათვის კომპანიასთან ინდივიდუალურად შეხვედრის არაპრაქტიკულობისა და შრომის ინსპექციის ტვირთის შემცირების გათვალისწინებით, ვფიქრობთ, რომ შესაბამის საიტზე ვიდეო ინსტრუქციების ატვირთვა არის რეკომენდირებული, რათა პირისპირ გაცნობითი შეხვედრა არ გახდეს საჭირო. ეს შეამცირებს შრომის ინსპექციის დროით ხარჯებს, მაგრამ გამოჩნდება ახალი ტიპის ხარჯი 20-30 წუთიანი ვიდეოს ჩასანერად. ვიდეოს მომზადებას

შეიძლება თან ახლდეს Q&A ნაწილის შექმნის საჭიროება. ჩვენი შეფასებით, 30 წუთიანი ვიდეოს (მთხრობელის ხმით) ჩაწერა საჯარო სექტორს დაახლოებით 6500 ლარი დაუჯდება⁵⁹.

ამ შემთხვევაში, საზოგადოებრივი მონიტორინგი გულისხმობს იმავე პროცესის შესრულებას, რასაც გენდერული ზეგავლენის შეფასების გუნდი აკეთებდა ამ ინსტრუმენტის გამოცდისას, მაგრამ ორი გამონაკლისით: გაცნობითი შეხვედრის ნაცვლად შრომის ინსპექცია მოამზადებს ვიდეოს და დამატებით საჭირო იქნება შემოწმებული კომპანიის შესახებ ანგარიშის მომზადება. თუ დავუშვებთ, რომ შრომის ინსპექცია პროცესის მონიტორინგს აწარმოებს იმავე მეთოდით, რითაც ამას გენდერული ზეგავლენის შეფასების გუნდი აკეთებს, (გაცნობითი შეხვედრაზე დახარჯული 45 წუთის გამოკლებით), ისინი დაახლოებით 1.25 საათს დახარჯავენ მსხვილ და საშუალო ზომის კომპანიებზე. შრომის ინსპექცია საქართველოში ატარებს ორი ტიპის შემოწმებას: შრომითი უფლებებისა და პირობების შემოწმებას. თითქმის ყველა კომპანიას, რომლებიც უნდა შემოწმდეს, ჰყავს 50-ზე მეტი თანამშრომელი, ამიტომ ყველა მათგანი ხვდება საშუალო ან მსხვილი კომპანიების კატეგორიაში. როგორც უკვე აღვნიშნეთ, ამ პრაქტიკული გამოცდის მიზნით, ასევე შრომის ინსპექციის მიერ შემოთავაზებული შეხვედრებისამებრ, სავარაუდოდ, 60, 130 და 200 კომპანია შემოწმდება 2021, 2022 და 2023 წლებში. მოკლე ანგარიშის დაწერისათვის დახარჯული სულ მცირე 2.5 დამატებითი საათის გათვალისწინებით სულ 225 საათი იქნება საჭირო 60 კომპანიის შესამოწმებლად, ხოლო 130 და 200 კომპანიის შემოწმებისათვის საჭირო (ჩვენი მოლოდინი 2022 და 2023 წლებისთვის) დრო, შესაბამისად, იქნება

59 საორიენტაციო ღირებულება გამოყვანილია დაახლოებით 2,000 აშშ დოლარის ეკვივალენტიდან.

487.5 და 750 საათი. 3 წლის განმავლობაში აღნიშნული სამუშაოსთვის დახარჯული საათების მოსალოდნელი საერთო რაოდენობაა 1463 საათი. ვინაიდან საჯარო სექტორში მომუშავე ადამიანის საშუალო ხელფასი თვეში 1106 ლარია⁶⁰, საჯარო სექტორის ჯამური მოსალოდნელი ხარჯი შეიძლება გამოვითვალოთ შემდეგნაირად:

$$\frac{(225 + 487.5 + 750)}{22 \times 8} \times 1106 + 6500 = \text{GEL } 15,690.50$$

რაც შეესაბამება საშუალოდ 5,230.20 GEL-ს
წელიწადში

იქმნება საერთო შთაბეჭდილება, რომ საჯარო სექტორის ხარჯები საკმაოდ დაბალია, ხოლო კომპანიებს, საერთო ჯამში, უფრო მნიშვნელოვანი დროითი ხარჯები აქვთ. კომპანიებისა და მთავრობის ყველაზე მაღალი სავარაუდო წლიური ხარჯების შეკრებით ინიციატივის წლიური სავარაუდო ღირებულებაა 279,558.9 ლარი. თუ ამას დადებითი კუთხით შევხედავთ, კომპანიები, რომლებიც იყენებენ EPRR ინსტრუმენტს და მოაგვარებენ ინსტრუმენტის მიერ გამოვლენილ პრობლემებს თანაბარ ანაზღაურებასთან დაკავშირებით, მომავალში ანტიდისკრიმინაციულ შემთხვევებთან დაკავშირებულ პოტენციურ დანახარჯებს დაზოგავენ და არ დაუშვებენ თანამშრომელთა უკმაყოფილებას (რასაც უფრო მაღალი პროდუქტიულობისა და დაბალი დენადობის კუთხით შესაძლო სარგებელი მოაქვს). საჯარო ინფორმაციის არარსებობის გამო, ამ დოკუმენტში კომპანიების მოსალოდნელი სარგებელი რაოდენობრივად არ არის შეფასებული.

4.2.4 მცირე ზომის საწარმოებში ინსტრუმენტის დანერგვასთან დაკავშირებული დამატებითი ხარჯები

მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ მცირე საწარმოებზე მოთხოვნის გავრცელების შემთხვევაში დანახარჯები მნიშვნელოვნად გაიზრდება. 2020 წლის 1 დეკემბრის მდგომარეობით, საქართველოში რეგისტრირებულია 146,802 მცირე კომპანია. ჩვენი ანალიზის თანახმად, მცირე კომპანიებს 7.5

სამუშაო საათი სჭირდება მთლიანი დოკუმენტის შესავსებად და დაახლოებით 4.5 საათი მხოლოდ საჯარო ცვლადების ნაწილის შემთხვევაში. ამასთან, რადგან მცირე კომპანიებს არ ამოწმებს შრომის ინსპექცია, შეგვიძლია გამოვრიცხოთ საბოლოო სატელეფონო ინტერვიუს 15 წუთი, ამიტომ თითო კომპანიისათვის ხარჯი იქნება 7.25 საათი და 4.25 საათი, იმის მიხედვით, თუ ხარჯის რომელი სტრუქტურა იქნება გამოყენებული. მცირე კომპანიის თანამშრომლის საშუალო თვიური ანაზღაურებაა 893.5. შესაბამისად, მცირე კომპანიების ამ პროექტში ჩართვის დამატებითი ღირებულება იქნება:

ხარჯის სტრუქტურა 1 (ყველა ცვლადი შედის):

$$\frac{7.25 \times 146802}{22 \times 8} \times 893.5 = \text{GEL } 5,403,210.30$$

(წელიწადში)

რაც შეესაბამება 16,209,630.8 GEL სამ წელში

ხარჯის სტრუქტურა 2 (მხოლოდ საჯარო ცვლადები):

$$\frac{4.25 \times 146802}{22 \times 8} \times 893.5 = \text{GEL } 3,167,399.10$$

(წელიწადში)

რაც შეესაბამება 9,502,197.4 GEL სამ წელში

როგორც ვხედავთ, დამატებითი ხარჯები თავდაპირველ სცენართან შედარებით (სადაც მხოლოდ მსხვილი და საშუალო კომპანიები არის ჩართული) არსებითია ქვეყანაში მცირე საწარმოების დიდი რაოდენობის გამო. კომპანიების ჯამური ხარჯი თითქმის 15-ჯერ გაიზრდება, ხოლო შემოწმებულ დასაქმებულთა რიცხვი არც კი გაორმაგდება⁶¹. გარდა ამისა, მცირე საწარმოებზე სავალდებულო მოთხოვნის დანესება გამოიწვევს საკმაოდ მნიშვნელოვან გადახრებს შრომის ინსპექციის დაგეგმილი გაფართოებისგან (ისინი გეგმავენ თავიანთი საქმიანობის გაფართოებას, მაგრამ აქამდე არსებული მიმართულებით, ანუ 50-ზე მეტ თანამშრომლიან კომპანიებზე აქცენტით). შედეგად,

60 იხ: <https://www.geostat.ge/media/35015/Krebuli-2020.pdf>.

61 2019 წელს (ამჟამად ხელმისაწვდომი უახლესი მონაცემები) მცირე საწარმოებმა დასაქმებულთა მხოლოდ 44.8% დაიქირავა.

საზოგადოებრივი ხარჯები მნიშვნელოვნად გაიზარდება. მეორე მხრივ, მოპოვებული ინფორმაცია, როგორც ეს განმარტებულია 4.2.1 ქვეთავში, თითქმის გამოუსადეგარი იქნება მცირე კომპანიებში თანაბარი პრომისთვის არათანაბარი ანაზღაურების აღმოსაჩენად.

4.3. ალტერნატივების შედარება

ინსტრუმენტის შევსების მომთხოვნი რეგულაციის კომპანიებზე დამატებითი ტვირთის შეფასებისათვის ჩვენ განვიხილავთ სტატუს-კვოს (ალტერნატივა 0) და განხორციელების ორ შესაძლო ალტერნატივას

(ალტერნატივა 1 და 2). შეფასებაში მოცემულია ორივე ალტერნატივის დამატებითი ხარჯები სტატუს-კვოსთან შედარებით, ასევე, არამონეტარული დადებითი მხარეები და ნაკლოვანებები.

ალტერნატივა 1 და 2-ის განსაზღვრისათვის მხედველობაში გვაქვს ოთხი განზომილება, რომლებიც მნიშვნელოვანი აღმოჩნდა პრაქტიკული გამოცდის განხორციელების, დაინტერესებულ მხარეებთან კონსულტაციისა და საერთაშორისო გამოცდილების მიმოხილვის შემდეგ. ალტერნატივები და განზომილებები მოცემულია ცხრილში 2:

ცხრილი 2:
ალტერნატივები

	ალტერნატივა 1	ალტერნატივა 2
კომპანიის ზომა	ზომის მიუხედავად, ყველა კომპანიამ უნდა შეავსოს ინსტრუმენტი.	ინსტრუმენტის შევსების ვალდებულება ეკისრება 50-ზე მეტი თანამშრომლის დამსაქმებელ კომპანიებს.
სავალდებულო/არასავალდებულო	კომპანიებს არ ევალება, რომ შეავსოს ინსტრუმენტი და წარუდგინოს შედეგები სამინისტროს. ამის ნაცვლად, ინსტრუმენტი გამოიყენება თვითშეფასებისათვის. ინსტრუმენტით კომპანიები გამოავლენს სახელფასო სხვაობებს და შეიმუშავენს ოპტიმალურ შიდა პოლიტიკას.	კომპანიებს ევალება შეავსოს ინსტრუმენტი და შედეგები წარუდგინოს სამინისტროს, რომელიც გადაწყვეტს შემგომ რეაგირებას.
ინსტრუმენტის ფორმატი	მთლიანი ინსტრუმენტი (სამუშაო ცხრილი და შედეგების ცხრილი) ეგზავნება კომპანიებს.	კომპანიები აქვთ წვდომა მხოლოდ სამუშაო ცხრილთან და არა შედეგების ცხრილთან.
შესავსები საჭირო ცვლადების ჩამონათვალი	კომპანიები ავსებს მხოლოდ საჭირო ცვლადებს (რომელთა გარეშეც Excel-ის ინსტრუმენტი ვერ იმუშავებს).	კომპანიებმა ყველა ცვლადი უნდა შეავსოს.

რადგან თითოეულ განზომილებაში ორი ალტერნატივაა, საერთო ჯამში 16 შესაძლო კომბინაცია არსებობს. ქვემოთ მოცემულია თითოეული ალტერნატივის დადებითი და უარყოფითი მხარეები, შემოთავაზებულია და შედარებულია რეფორმის ორი ვარიანტი, რომლებიც გამომდინარეობს შერჩეული ალტერნატივების სხვადას-

ხვა კომბინაციიდან და შეძლებისდაგვარად შეირჩევა ყველაზე მომგებიანი:

- **კომპანიის ზომა**

როგორც უკვე აღვნიშნეთ, მიუხედავად იმისა, რომ მცირე კომპანიების მიერ გაწეული ხარჯები არსებითად ნაკლები არაა მსხვილ

კომპანიებთან შედარებით, პრაქტიკული სარგებლის და მიღებული ინფორმაციის დონე გაცილებით ნაკლებია. ეს ალბათ მიზეზია იმისა, რომ ისლანდიის გარდა (რომელსაც 400 ათას მოსახლეზე ნაკლები ჰყავს) ყველა სხვა მოკვლეული ქვეყანა თანაბარი ანაზღაურების შესახებ ანგარიშის წარდგენას სთხოვს მხოლოდ 50-ზე მეტი თანამშრომლის დამსაქმებელ კომპანიებს. როგორც ჩანს, ეს გონივრული ვარიანტია საქართველოს შემთხვევაშიც.

- **სავალდებულო/არასავალდებულო**

თუ ინსტრუმენტი სავალდებულო იქნება, ჩართულ ფირმათა რაოდენობა, საერთაშორისო მტკიცებულების მიხედვით, მნიშვნელოვნად გაიზრდება იმასთან შედარებით, ვიდრე იმ შემთხვევაში, როცა ინსტრუმენტი არასავალდებულოა (კომპანიებს აქვს საშუალება, აირჩიოს გამოიყენოს თუ არა ინსტრუმენტი თვითშეფასებისათვის). ეს არის დადებითი ასპექტი, თუმცა უარყოფითი შედეგიც მოსალოდნელია. მაგალითად, შეიძლება კომპანიები შეენიშნაღმდეგოს ინსტრუმენტის დანერგვას და შეეცადოს რეგულაციის გვერდი აუაროს. პროცესის ნელი ადაპტაციის რისკთან ერთად (რაც ჩვენი შეფასების ფარგლებს სცდება), საჯარო ხელისუფლებას მოუწევს დამატებითი ძალისხმევის გაწევა ახალი რეგულაციის აღსასრულებლად, კონკრეტულად კი კომპანიების მხრიდან მოწოდებული მონაცემების შემოწმება და, საჭიროების შემთხვევაში, სანქციის დაკისრება. ამგვარად, ხარჯები გაიზრდება, როგორც კომპანიებისთვის, ასევე, საჯარო ხელისუფლებისათვის.

ჩვენი კვლევის ფარგლებში, ანალიზისას, გაკეთდა დაშვება საშუალო და მსხვილი ზომის კომპანიებისათვის მონაცემთა შეგროვების სავალდებულოების შესახებ. თუმცა, შრომის ინსპექციის ამჟამინდელი და დაგეგმილი აქტივობების გათვალისწინებით ვვარაუდობთ, რომ კომპანიების მხოლოდ ნაწილი შემოწმდება (იგივე ნაწილი შემოწმდებოდა რეფორმის არარსებობის შემთხვევაშიც). ასეთი სქემა შეამცირებს მნიშვნელოვან დანა-

ხარჯებს საჯარო ხელისუფლებისა და კომპანიებისათვის.

შენიშვნა: ანგარიშგების ვალდებულების აღსრულება საჭიროებს არსებული კანონმდებლობის შეცვლას, ვინაიდან საჯარო ხელისუფლების დანაყოფი (შრომის ინსპექცია), რომელიც შეიძლება იყოს პასუხისმგებელი დავალების შესრულებაზე, ამჟამად ვერ აკისრებს სანქციებს იმ კომპანიებს, რომლებიც არ წარმოადგენს მონაცემებს. თუმცა, შრომის ინსპექციას შეუძლია, დააკისროს სანქცია იმის გამო, რომ კომპანიამ ვერ უზრუნველყო თანაბარი შრომისათვის თანაბარი ანაზღაურება. ამჟამად არსებული სტიმულები, კანონმდებლობის არშეცვლის პირობებში, გამოიწვევს რეგულაციის მიმართ მასობრივ შეუსრულებლობას.

- **ინსტრუმენტის ფორმატები**

კომპანიებმა შეიძლება პრეტენზია გამოთქვას, თუ მათ მოეთხოვებათ დაუმუშავებელი მონაცემების წარმოდგენა ანალიზის შედეგების ამსახველი ცხრილების გადაცემის გარეშე (იმ შემთხვევაში, თუ ანგარიშგების სქემა გახდება სავალდებულო და შესაძლოა სასამართლოში გამოყენებული იქნეს ანტიდისკრიმინაციული საქმეების დროს მტკიცებულების სახით). იდეა მართივია — ნაკლებად მოხდება მონაცემებით მანიპულირება. შეგვიძლია წარმოვიდგინოთ სიტუაცია, როდესაც კომპანია ხედავს შედეგებს და არკვევს, რომ თანაბარი სამუშაოსათვის არათანაბარი ანაზღაურება გაიცემა. რადგანაც კომპანიებს შედეგებზე აქვთ წვდომა რეალურ დროში, მათ შეუძლიათ „მმართველობითი პასუხისმგებლობის“ ან „საჯარო კვალიფიკაციის დონე და უნარ-ჩვევების“ ცვლადებით მანიპულირება (ამ ცვლადებს კომპანია თავისი შეხედულებისამებრ ცვლის, ამიტომ მათი ცვლილებასაკმაოდმართივია), სანამსაბოლოო შედეგები არ შეიცვლება. მანიპულირებული შედეგებით, მცდარი იქნება იმის მტკიცება, რომ თანაბარი შრომისათვის გაიცემა თანაბარი ანაზღაურება, მაგრამ სინამდვილეში საქმე შეიძლება ასე არ იყოს. თუ კომპანიებისთვის შედეგები ნათელი არ იქნება, გაყალბების დაბალი ალბათობა არსებობს. ეს პრობლემა

აქტუალურია განსაკუთრებით მაშინ, როდესაც მიღებული ინფორმაცია მტკიცებულების სახით სასამართლოებში გამოიყენება ანტი-დისკრიმინაციული საქმედების განხილვის დროს. თუ კომპანიებისთვის შედეგები აშკარა არ იქნება, რთული აღმოჩნდება მონაცემების იმგვარად შეცვლა, რომ დასაქმებულებმა თანაბარი ანაზღაურება მიიღონ ერთსა და იმავე სამუშაოში. ამ ალტერნატივის არჩევა არ გამოიწვევს ხარჯების მნიშვნელოვნად გაზრდას, ის მხოლოდ შეზღუდავს კომპანიების შესაძლებლობას, ჩაატაროს თვითშეფასება. ერთადერთი დამატებითი მოსალოდნელი ხარჯია კომპანიისათვის უკუკავშირის გაზიარება, რაც მიზნად ისახავს კომპანიების დახმარებას უთანასწორობასთან ბრძოლაში.

- **საჯირო ცვლადების ჩამონათვალი**
იდეა მდგომარეობს იმაში, რომ შეირჩეს ისეთი ცვლადები, რომლებსაც მინიმუმამდე დაჰყავს დროის დანახარჯი და იძლევა შედეგების სასურველ ხარისხს. მართალია, დეტალური ინფორმაციის შეგროვება სასარგებლოა როგორც კომპანიებისათვის, ასევე სახელფასო დისკრიმინაციასთან მებრძოლი ინსტიტუტებისათვის, მაგრამ ამას თავისი ფასი აქვს. როგორც გენდერული ზეგავლენის შეფასების გუნდმა აღმოაჩინა, არსებობს პირდაპირი კავშირი კომპანიის მიერ წარმოსადგენი ცვლადების რაოდენობასა და მათ მიერ საერთო ჯამში გაღებულ ხარჯებს შორის. აღნიშნული ასპექტის გათვალისწინება მნიშვნელოვანია, როდესაც გადაწყდება რომელიმე ალტერნატივის დანერგვა.

4.3.1 ალტერნატივა 0 (სტატუს-კვო)

სტატუს-კვოში გათვალისწინებულია ყველა ხარჯი, რომელიც არსებული რეგულაციების შესაბამისად ეკისრება კომპანიებს. უახლესი სამთავრობო რეგულაციის მიხედვით, მაგალითად, კომპანიებმა რეგულარულად უნდა შეავსოს თანამშრომელთა სამუშაო დროის ტაბელები, აგრეთვე ყოველთვე უნდა წარმოადგინოს თითოეული თანამშრომლის მიერ ნამუშევარი საათების დღიური რაოდენობა. ვინაიდან ეს რეგულაცია უკვე მოქმედებს, ამ ინფორმაციის შეგროვებისა და დახარისხების დრო არ იქნება გათვალისწინებული რეგულირებასთან

დაკავშირებული დამატებითი ხარჯების გამოთვლებში (კონკრეტულად კი იმ ხარჯში, რომელიც საჭიროა „სამუშაო დროის პროცენტული წილის“ ცვლადის შესავსებად).

4.3.2 ალტერნატივა 1 და 2-ის საერთო დაშვებები

ორივე ალტერნატივას რამდენიმე საერთო დაშვება გააჩნია. კონკრეტულად:

- მცირე საწარმოებს არ ევალება მონაცემთა შეგროვება და გაზიარება;
- საშუალო და მსხვილი ზომის საწარმოებმა უნდა შეაგროვოს საჯირო მონაცემები (და დაემორჩილოს რეგულაციას);
- სამი წლის განმავლობაში შემოწმებული საწარმოების რაოდენობა და ტიპი შემდეგია:
 - საშუალო ზომის: 48, 104 და 160 - შესაბამისად - 2021, 2022 და 2023 წლებში.
 - მსხვილი ზომის: 12, 26 და 40 - შესაბამისად - 2021, 2022 და 2023 წლებში.
- კომპანიებს ინსტრუქციები მიეწოდება საგანმანათლებლო ვიდეოს სახით;
- კომპანიების მიერ წარმოდგენილი მონაცემები მოწმდება (და დამატებითი ინფორმაციის მიწოდება ხდება საჯირო) ინსპექტირების შემთხვევაში.

4.3.3 ალტერნატივა 1 (ყველაზე მაღალი ხარჯები)

პირველ ალტერნატივაში იკვეთება შემდეგი დამატებითი დაშვება:

- კომპანიებს მოეთხოვება ინსტრუმენტში ყველა ცვლადის შევსება.

ამ შემთხვევაში შეგროვებული მონაცემები უფრო ინფორმაციულია, რითაც ხდება თანაბარი სამუშაოს სახელფასო სხვაობის განმარტოვებელი ფაქტორების უფრო სრულყოფილი ანალიზი. აღნიშნული შედეგების მიღება მოხდება საწარმოებზე უფრო მაღალი დროითი ტვირთის ხარჯზე. ამან შეიძლება გამოიწვიოს კომპანიების მხრიდან შედარებით მეტი წინააღმდეგობის გაწევა რეფორმის განსახორციელებლად. შრომის

ინსპექციისათვის ტვირთის მნიშვნელოვან გაზრდა არ არის მოსალოდნელი. ამ ალტერნატივის სამწლიანი ხარჯია - 838,676.6 ლარი.

4.3.4 ალტერნატივა 2 (ყველაზე დაბალი ხარჯები)

მეორე ალტერნატივაში იკვეთება შემდეგი დამატებითი დაშვება:

- კომპანიებს მოეთხოვება ინსტრუმენტის მხოლოდ საჭირო ცვლადების შევსება.

ამ შემთხვევაში შეგროვებული მონაცემები ნაკლებად ინფორმაციული იქნება, რითაც ვერ მოხდება თანაბარი სამუშაოს სახელფასო სხვაობის განმაპირობებელი ფაქტორების სრულყოფილი ანალიზი. თუმცა, ამ შემთხვევაში, საწარმოებზე დაკისრებული დროითი ტვირთი ნაკლები იქნება. ამან შეიძლება შეამციროს კომპანიების პროტესტი რეფორმის განხორციელებასთან დაკავშირებით. შრომის ინსპექციისათვის ტვირთის ზრდა იგივეა, რაც პირველი ალტერნატივის შემთხვევაში. ამ ალტერნატივის სამწლიანი ხარჯია - 698,694.2 ლარი.

The background consists of a solid blue upper half and a solid green lower half. Overlaid on these are several semi-transparent geometric shapes: a large light blue rectangle in the upper left, a light green circle in the lower right, and a light green semi-circle in the lower left. The text is white and positioned in the upper left area.

მიზნების შეჯამება,
დასკვნები და
რეკომენდაციები

5.1. მიგნებები

თანაბარი სამუშაოსათვის თანაბარი ანაზღაურების რამდენიმე შესაძლო ინსტრუმენტის მიმოხილვის შემდეგ გენდერული ზეგავლენის შეფასების **გუნდმა მთავრობისა და გაეროს ქალთა ორგანიზაციის საქართველოს ოფისის წარმომადგენლებთან ერთად გადაწყვიტა, რომ საქართველოს შემთხვევაში ყველაზე კარგი ალტერნატივა იქნება გაეროს ქალთა ორგანიზაციის DER ინსტრუმენტის ადაპტირება, სადაც შევა შევიცარიის ინსტრუმენტის (Logib) ცვლადები, ასევე მოხდება ზოგიერთი ცვლადის შეცვლა და მათი საქართველოს კონტექსტზე მორგება.**

ინსტრუმენტის გაგება და შევსება მარტივია, მიღებული შედეგების გაანალიზებაც მარტივია. ინსტრუმენტი საბაზისო დონეზე იძლევა თანაბარ სამუშაოში გადახდილი ანაზღაურების შემოწმების შესაძლებლობას საჭირო ცვლადების მინიმალური რაოდენობის გათვალისწინებით, მაგრამ ასევე იძლევა უფრო დეტალური ანალიზის საშუალებას მეტი ცვლადის წარმოდგენის შემთხვევაში. არც ერთ კომპანიას არ ჰქონია პრობლემა ინსტრუმენტის გაგებასა თუ შევსებაში წინასწარი განმარტებებისა და დეტალური წერილობითი ინსტრუქციების გაცნობის შემდეგ. შედეგების ცხრილში თანაბარი სამუშაოსათვის თანაბარი ანაზღაურების შეფასება იყო მარტივი. უფრო მეტი ცვლადის არსებობა იძლეოდა სამუშაო ძალის მახასიათებლების უფრო სიღრმისეულად გაცნობის შესაძლებლობას.

მცირე ზომის საწარმოებში (50, ან ნაკლები თანამშრომლით) თანაბარი სამუშაოსათვის გადახდილი თანაბარი ანაზღაურების სრულყოფილი მიმოხილვისათვის ინსტრუმენტის გამოყენების სარგებლიანობა საკმაოდ შეზღუდულია. მხოლოდ რამდენიმე სამუშაოს შემთხვევაშია საკმარისი ქალი და კაცი დასაქმებულების რაოდენობა სახელფასო სხვაობის გამოსათვლელად. უფრო მეტიც, კონკრეტული სამუშაოს შემსრულებელი თანამშრომლების შეზღუდული რაოდენობა ართულებს გამოვლენილი სხვაობის „გენდერული ნიშნით“ წარმოქმნილ სხვაობად

გაგების შესაძლებლობას. ეს დასტურდება საერთაშორისო პრაქტიკითაც. სამუშაო ჯგუფის მიერ გამოკვლეულ ქვეყნებს შორის მხოლოდ ერთი ქვეყანა (ისლანდია) ავალდებულებს მცირე საწარმოებს (50, ან ნაკლები თანამშრომლით) ანგარიშგებას.

მცირე საწარმოების ინსტრუმენტის შევსების მოთხოვნით ავალდებულება დაკავშირებულია მნიშვნელოვან ხარჯებთან. ამას იწვევს ორი ფაქტორი: 1) მცირე საწარმოსათვის ანგარიშგების ხარჯები არსებითად არ მცირდება, საშუალო და მსხვილ კომპანიებთან შედარებით; 2) ქვეყანაში მცირე საწარმოების რაოდენობა თითქმის 50-ჯერ მეტია, ვიდრე საშუალო და მსხვილი კომპანიებისა ერთად აღებული. წინასწარი შეფასებების მიხედვით, ყველაზე იაფიანი ალტერნატივის (შემცირებული ცვლადების რაოდენობა) არჩევის შემთხვევაშიც კი მცირე კომპანიებზე მონაცემთა შეგროვების ვალდებულების დაკისრების დამატებითი ხარჯები იქნება 3,167,399.1 ლარი (წლიურად). საშუალო და მსხვილი კომპანიებისათვის — 227,667.9 ლარი წელიწადში ყველაზე იაფი ალტერნატივის შემთხვევაში და 274,328.7 ლარი ყველაზე ძვირი ალტერნატივის შემთხვევაში.

კომპანიებისათვის მონაცემთა შეგროვების ტვირთი ნათლად იგრძნობა მიუხედავად იმისა, რომ ფინანსურად ეს არცთუ ისე შესაძრწევია. იმ კომპანიების უმეტესობამ, რომელთაც დავუკავშირდით, ინსტრუმენტის გამოცდაში მონაწილეობის მიღებაზე უარი განაცხადა. ეს ფაქტი EPRR სისტემის არასავალდებულო ხასიათისას დადებითად არ აისახება (საერთაშორისო გამოცდილებაც აჩვენებს, რომ უმეტესი კომპანია არ ნერგავს ინსტრუმენტს, თუ ის არ არის სავალდებულო). იმ კომპანიებმაც კი, რომლებიც დათანხმდნენ ინსტრუმენტის დანერგვაზე, ამ საქმისთვის დახარჯული დროის დაზოგვის მიზნით მოახდინეს დამატებითი და ცვლადი ანაზღაურებების გაერთიანება (მართალია ეს ხელს არ უშლის ინსტრუმენტის მუშაობას, მაგრამ ნათლად უჩვენებს კომპანიების პრიორიტეტებს). უფრო მეტიც, მსხვილი კომპანია დათანხმდა, რომ ერთი წლის მონაცემების ნაცვლად, ერთი თვის მონაცემები წარმოედგინა (ასეთი მოთხოვნა

გაზრდიდა მათ ხარჯებს, ამიტომ ჩვენს პრაქტიკულ მაგალითში მსხვილი კომპანიებისათვის საჭირო დრო შევცვალეთ). პოზიტიური კუთხით ინსტრუმენტის მიერ გამოყენებული ყველა ცვლადის (მათ შორის, არასავალდებულო ცვლადების) წარმოდგენა სავსებით განხორციელებადია.

კომპანიები განსაკუთრებით ერიდებიან მთელი კომპანიის სახელფასო მონაცემების გამჟღავნებას, უფრო ზუსტად კი ორგანიზაციულ სტრუქტურაში ყველაზე მაღალი თანამდებობების პირების ხელფასებისას. სახელფასო მონაცემების არგამჟღავნების სურვილი იყო ერთ-ერთი ხშირად დასახელებული მიზეზი, თუ რატომ არ უნდოდა კომპანიებს ინსტრუმენტის პრაქტიკული გამოცდის პროცესში ჩართვა.

კომპანიას მარტივად შეუძლია „მმართველობითი პასუხისმგებლობისა“ და „საჭირო კვალიფიკაციის დონე და უნარ-ჩვევების“ ცვლადებით მანიპულირება განსაკუთრებით მაშინ, თუ მას აქვს მთლიან ინსტრუმენტზე წვდომა. ამით ისე შეუძლია შეცვალოს შედეგები, რომ არ გამოჩნდეს თანაბარი სამუშაოსათვის არათანაბარი ანაზღაურების პრობლემა. ეს შევამჩნიეთ, როდესაც ვცდიდით ინსტრუმენტს და ვაანალიზებდით კომპანიების მიერ მოწოდებულ მონაცემებს.

თანაბარი სამუშაოსათვის თანაბარი ანაზღაურების სისტემის დასაწესებლად შრომის ინსპექციის დამატებითი ხარჯები ზედმეტად დიდი არ არის და ის წლიურად საშუალოდ 5,230.2 ლარს შეადგენს.

EPRR სისტემის სწორად დანერგვის უზრუნველსაყოფად არსებული კანონმდებლობის ხარვეზები უნდა გამოსწორდეს. ამჟამად შრომის ინსპექციას (დაინტერესებულ მხარეებთან შემდგარი კონსულტაციებიდან გამომდინარე, რეგულაციის აღმსრულებელი ორგანოს ყველაზე სავარაუდო კანდიდატია) არ აქვს უფლებამოსილება, სანქცია დაუწესოს კომპანიებს, რომლებიც არ წარმოადგენს სახელფასო მონაცემებს ან, სადაც ირღვევა თანაბარი სამუშაოსათვის თანაბარი ანაზღაურების პრინციპი.

5.2. დასკვნები და რეკომენდაციები

თანაბარი სამუშაოსათვის თანაბარი ანაზღაურების რამდენიმე შესაძლო ინსტრუმენტის მიმოხილვის, გაეროს ქალთა ორგანიზაციის მიერ DER ინსტრუმენტის მოდიფიცირებული ვერსიის ორ ქართულ კომპანიასთან (მსხვილი და მცირე) გამოცდის, და მისი, კომპანიების მხრიდან მარტივად და ეფექტურად გამოყენების შემდეგ შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ ამ გენდერული ზეგავლენის შეფასებაში წარმოდგენილი მოდიფიცირებული ინსტრუმენტი არის სწორედ ის საშუალება, რაც საფუძვლად უნდა დაედოს საქართველოში თანაბარი სამუშაოსათვის თანაბარი ანაზღაურების სისტემის დანერგვას.

გასათვალისწინებელია, რომ მცირე კომპანიების (50, ან ნაკლები თანამშრომელი) ანალიზისათვის ამ ინსტრუმენტს შეზღუდული სარგებელიანობა აქვს და საქართველოში მცირე კომპანიების საკმაოდ დიდი ოდენობიდან გამომდინარე (რაც მათთვის მნიშვნელოვნად ზრდის შესაბამისობის ხარჯებს), შეფასების გუნდის თვალსაზრისით ინსტრუმენტი უნდა დაინერგოს მხოლოდ იმ კომპანიებში, რომელთაც 50-ზე მეტი დასაქმებული ჰყავს. ასეთ კომპანიებში ბევრი პირი იქნება, რომელთა გაერთიანებაც ერთსა და იმავე ჯგუფებში შესაძლებელი გახდება და ანალიზიც უფრო სიღრმისეული იქნება. როგორც ზემოთ აღინიშნა, ასეთი გადანაცვტილება შეესაბამება საუკეთესო საერთაშორისო პრაქტიკას, ვინაიდან ბევრმა ქვეყანამ არ დააკისრა ინსტრუმენტის გამოყენების ვალდებულება კომპანიებს 50, ან ნაკლები თანამშრომლით.

კომპანიებისაგან მისაღები ინფორმაციის მოცულობა, უნდა განისაზღვროს იქიდან გამომდინარე, თუ რა უფრო პრიორიტეტულია: ინსტრუმენტით მიღებული ინფორმაციის სრულყოფილება თუ კომპანიების ტვირთი. გამოცდის შედეგების გათვალისწინებით ვიძლევიტ რეკომენდაციას, რომ კომპანიამ შეავსოს ინსტრუმენტის ყველა არსებული ველი, მაგრამ იმ შედავათით, რომ სურვილის შემთხვევაში, შეუძლია გააერთიანოს ცვლადი ანაზღაურებები ერთ

სვეტში. ამ რეკომენდაციის მიზნებია: 1) ორივე კომპანიამ შეძლო ზემოხსენებული ინფორმაციის მონოდება რაიმე კონკრეტული სირთულის გარეშე; 2) დამატებითი ინფორმაციის (გარდა იმ ინფორმაციისა, რაც აუცილებელია თითოეულ სამუშაო ადგილას გენდერული სახელფასო სხვაობის გამოსათვლელად) მონოდების დროის ხარჯი შედარებით შემლუღულია.

რეფორმის განხორციელებისა და კომპანიების მიერ ინსტრუმენტის გამოყენების წახალისების მიზნით **რეკომენდირებულია, რომ დრო დაეთმოს კომუნიკაციასა და ცნობიერების ამაღლებას.** ამის გასაკეთებლად შეიძლება შრომის ინსპექციასთან და/ან სახალხო დამცველის აპარატთან არსებული საკომუნიკაციო არხების გამოყენება, რათა დამსაქმებლებსა და დასაქმებულებს მიენოდოს სრულყოფილი ინფორმაცია ცვლილებებისა და ინსტრუმენტის შესახებ. ინიციატივის ზეგავლენის მასშტაბურობის დონის გაზრდისათვის შეიძლება, სავარაუდოდ, საერთაშორისო დონორების დახმარებით სრულიად ახალი პლატფორმის შექმნა.

რაც შეეხება ინსტრუმენტის სავალდებულო და არასავალდებულო ბუნებას, ჩვენი რეკომენდაცია დამოკიდებულია რეფორმის მიზნებზე. სავალდებულო ბუნება უფრო მეტ ხარჯთან არის ასოცირებული (ჩვენს ანალიზში რაოდენობრივად გამოვსახეთ კომპანიებისა და აღსრულებაზე პასუხისმგებელი სააგენტოს მოსალოდნელი ხარჯები ამგვარი მიდგომის შემთხვევაში) და ინსტრუმენტის დანერგვა გამოიწვევს კომპანიების მხრიდან წინააღმდეგობას. თუმცა, ასეთი მიდგომა უფრო გააძლიერებს თანაბარი სამუშაოსათვის თანაბარი ანაზღაურების პრინციპის აღსრულებას და დასაქმებულებს გაუმარტივებს თავიანთი ჩივილების დასაბუთებას. არასავალდებულო ბუნების არჩევის შემთხვევაში, ხარჯებს მხოლოდ ის კომპანია გაიღებს, რომელიც მოისურვებს ამ პრაქტიკაში მონაწილეობის მიღებას. მეორე მხრივ, ამ მიდგომით გართულებდა თანაბარი სამუშაოსათვის არათანაბარი ანაზღაურების ფაქტის დამტკიცება ან უარყოფა. ამიტომ, ერთი მხრივ, **თუ რეფორმის მიზანია, რომ თანაბარი სამუშაოში თანაბარი ანაზღაურების პრინციპის**

აღსრულებაზე პასუხისმგებელ სააგენტოს ჰქონდეს ინსტრუმენტი და დასაქმებულებს გაუმარტივდეთ თავიანთი პრეტენზიების დასაბუთება, მაშინ ინსტრუმენტის შევსება უნდა იყოს სავალდებულო. მეორე მხრივ, თუ რეფორმის მიზანია კომპანიების დახმარება თანაბარ სამუშაოში აღებულ არათანაბარ ანაზღაურებასთან ბრძოლაში, მაშინ მიზანშეწონილია რეფორმის არასავალდებულო ხასიათი.

სავალდებულო ხასიათის არჩევის შემთხვევაში, ასევე, თუ ინსტრუმენტით მიღებული შედეგები გამოყენებული იქნება თანაბარი სამუშაოსთვის თანაბარი პრინციპის აღსრულებაში, **გირჩევთ კომპანიებს მიაწოდოთ მოდელის პირველი ნაწილი, რათა მათ შეიყვანონ საჭირო მონაცემები, მაგრამ არ ჰქონდეთ წვდომა სახელფასო სხვაობის დამოუკიდებლად ნახვაზე.**

შერჩეული მიდგომიდან გამომდინარე, თუ არის სურვილი, ინსტრუმენტი გამოყენებული იყოს იმგვარად, რომ ხელი შეუწყოს კომპანიებს გამოავლინონ და გამოასწორონ (ნებაყოფლობით) არსებული სახელფასო სხვაობები, მაშინ გირჩევთ, რომ მათ მთლიანი ინსტრუმენტი გაუზიაროთ.

აღსრულებაზე პასუხისმგებელ სააგენტოს თუ ექნება საშუალება, გამოიყენოს შეგროვებული მონაცემები თანაბარი სამუშაოსათვის არათანაბარი ანაზღაურების შემთხვევების გამოსავლენად და დასასჯელად, **საკანონმდებლო ხარვეზების გამოსწორება უმნიშვნელოვანესია.** აღსრულებაზე პასუხისმგებელ სააგენტოს უფლება უნდა ჰქონდეს, დააწესოს სანქციები საჭირო მონაცემების არწარმოდგენის ფაქტზე, ასევე პასუხი აგებინოს თანაბარ სამუშაოში თანაბარი ანაზღაურების პრინციპის დარღვევისათვის.

ევროკავშირის გამოცდილების (European Commission, 2020a) გათვალისწინებით დამატებითი რეკომენდაციები შემდეგია:

- **არსებული სამართლებრივი კონცეფციების გამოყენების დაზუსტება:** არსებული სამართლებრივი კონცეფციები, როგორცაა „ანაზღაურება“, „თანაბარი/მსგავსი სამუშაო“ ნათლად უნდა იყოს განსაზღვრული. მკაფიო განსაზღვრება მნიშვნელოვანია არსებული კონცეფციების ინტერპრეტაციისა და გამოყენების დროს;
- **მონიტორინგზე პასუხისმგებელი ორგანოების მანდატის ნათლად განსაზღვრა და რეკომენდაციების გაზრდა:** თანაბარი ანაზღაურების პრინციპის ფორმალურად აღსრულების კუთხით, რათა მათ ჰქონდეთ აზრის გამოხატვის, გადაწყვეტილების მიღებისა და საქმის სასამართლოსათვის გადაცემის უფლება;
- **გენდერული ნიშნით სახელფასო დისკრიმინაციის შემთხვევებისათვის ჯარიმებისა და კომპენსაციების მინიმალური ღონისძიების განსაზღვრა;**
- **სამართლებრივი დაცვის საშუალებების მიღების უფლებების შესახებ ცნობიერების ამაღლება, რაც შეაგულიანებს დისკრიმინაციის მსხვერპლთ, რომ მოითხოვონ**

სამართლიანობის აღსრულება;

- მტკიცების ტვირთის ხელშესაწყობად **ნათლად განისაზღვროს დისკრიმინაციის პრევენციის მინიმალური ზღვრის დაკმაყოფილებისათვის საჭირო მტკიცებულებებისა და სახელფასო გამჭვირვალობის ღონისძიებების ხარისხი.** ეს დასაქმებულებს საშუალებას მისცემს, წარმოადგინონ მტკიცებულება, რითაც შეიძლება დაიშვას დისკრიმინაციის პრევენცია;
- **გენდერული ნიშნით ნეიტრალური სამუშაოების კლასიფიკაციის/შეფასებების ხელშეწყობა;**
- **ევროკავშირის ქვეყნებთან გენდერული ნიშნით სახელფასო დისკრიმინაციის შესახებ ტრენინგებისა და კარგი პრაქტიკის გაცვლის ხელშეწყობა;**
- **თანაბარი ანაზღაურების პრინციპის წამახალისებელი პოლიტიკის ზეგავლენის შესახებ მონაცემთა შეგროვებისა და მოკვლევის წამახალისება, განსაკუთრებით კი ფაქტის უქონლობის შემთხვევაში არსებული ზეგავლენის შეფასების კუთხით.**

დენარტები

დანართი 1.

თანაბარი ანაზღაურების მიმოხილვისა და ანგარიშგების (EPRR) ინსტრუმენტის შევსების ინსტრუქცია

1.1. მონაცემები გვერდი: თქვენ უნდა იმუშაოთ ამ გვერდზე. დანარჩენი გვერდები ავტომატურად განახლდება

ამ გვერდზე თქვენ უნდა შეიყვანოთ ინფორმაცია თითოეული დასაქმებულის პირადი მახასიათებლებისა და ანაზღაურების შესახებ. ინფორმაცია მონოდებულ უნდა იყოს თითოეულ დასაქმებულ პირზე. ზოგიერთი ველი არ არის სავალდებულო. გთხოვთ, გაითვალისწინოთ, ექსელში ასევე შეგყავთ ინფორმაცია იმ ინდივიდების და ინდ. მენარმეების შესახებ, რომელ-

თანაც გაფორმებული გაქვთ მომსახურების ხელშეკრულება ბოლო ერთი წლის განმავლობაში.

მოცემულ ინფორმაციაზე დაყრდნობით დოკუმენტი შემოგთავაზებთ შეჯამებულ ინფორმაციას შემდეგ გვერდებზე: **1.2 ორგანიზაციული სტრუქტურა, 1.3 ანაზღაურება, 1.3.1 ანაზღაურების გრაფიკები. 1.3 ანაზღაურებისა და 1.3.1 ანაზღაურების გრაფიკების** გვერდებზე შედარებული იქნება კაცთა და ქაღთა ანაზღაურება და შესაძლებლობა გექნებათ, აღმოაჩინოთ არის თუ არა თქვენს კომპანიაში კაცთა და ქაღთა ანაზღაურებას შორის განსხვავება და თუ არის, სად.

ველი	აღწერა	კომენტარი	სავალდებულო
ID	თითოეული დასაქმებულის საიდენტიფიკაციო უნიკალური კოდი, რომლის მინიჭებაც ხდება იმ პირის მიერ, ვინც ავსებს ინსტრუმენტს	შესაძლოა, იყოს უბრალოდ რიცხვები: 1, 2, 3 და ა.შ. გაითვალისწინეთ, ეს არ არის ადამიანის პირადი ნომერი	კი
სქესი	დასაქმებულის სქესი	ეს ველი არის ჩამოსაშლელი. უნდა მიუთითოთ ორი ვარიანტიდან ერთ-ერთი, ან კაცი , ან ქალი .	კი
დაბადების წელი	დასაქმებულის დაბადების წელი	უნდა მიუთითოთ მხოლოდ 4 ციფრი (წწწწ), რომლებიც შეესაბამება დასაქმებულის დაბადების წელს . მაგალითად, 1980	კი
ეროვნება	დასაქმებულის ეროვნება	ეს ველი არ არის სავალდებულო. ველი არის ჩამოსაშლელი და შეგიძლიათ მონიშნოთ ჩამოთვლილთაგან ერთ-ერთი: ქართველი, აზერბაიჯანელი, აფხაზი, ბერძენი, ოსი, რუსი, სომეხი, უკრაინელი და სხვა	არა
შვილები	დასაქმებულის შვილების რაოდენობა	ეს ველი არ არის სავალდებულო. შევსების შემთხვევაში უნდა მიუთითოთ რიცხვი (მაგ. 0, 1, 2 და ა.შ.)	არა

განათლება	დასაქმებულის მიერ იმ დროისთვის მიღწეული განათლების ყველაზე მაღალი საფეხური	ეს ველი არის ჩამოსაშლელი და უნდა აირჩიოს ჩამოთვლილი საფეხურიდან ერთ-ერთი: • ზოგადი განათლების დაწყებითი საფეხური ან ნაკლები • არასრული საშუალო განათლება • პროფესიული განათლება სრული საშუალო განათლების ატესტატის გარეშე • სრული საშუალო განათლება • პროფესიული განათლება სრული საშუალო განათლების ბაზაზე • უმაღლესი პროფესიული განათლება, ან მასთან გათანაბრებული • ბაკალავრი, ან მასთან გათანაბრებული • მაგისტრი, ან მასთან გათანაბრებული • დოქტორი, ან მასთან გათანაბრებული	კი
დაქირავების წელი	წელი, როდესაც დასაქმებული კომპანიაში აიყვანეს	ამ ველში მიუთითეთ მხოლოდ 4 ციფრი (წწწწ), როდესაც დასაქმებული კომპანიაში აიყვანეს. მაგალითად, 2005.	კი
ამჟამინდელ პოზიციაზე აყვანის წელი	ამჟამინდელ პოზიციაზე აყვანის წელი	ამ ველში მიუთითეთ მხოლოდ 4 ციფრი (წწწწ), მაგალითად, 2005. იმ შემთხვევაში, თუ დასაქმებულის კომპანიაში აყვანის თარიღი ემთხვევა ამჟამინდელ პოზიციაზე დანიშვნის თარიღს, ამ ველში შეიყვანეთ იგივე წელი, რაც შეყვანილი გაქვთ ველში „დაქირავების წელი“.	კი
ხელშეკრულების ფორმა	დასაქმებულთან გაფორმებული ხელშეკრულების ვადა	ეს ველი არის ჩამოსაშლელი და თქვენ უნდა მიუთითოთ, თუ რა ფორმის ხელშეკრულება არის გაფორმებული დასაქმებულთან: უვადო, ვადიანი ან მომსახურება უფრო დეტალური განმარტება იხილეთ ქვემოთ.	კი
სამუშაო დროის პროცენტული წილი	დასაქმებულის მიერ შესრულებული სამუშაოს პროცენტული წილი, განაკვეთი (სრული სამუშაო განაკვეთიდან)	უნდა მიუთითოთ სამუშაო დროის წილი ათწილადის სახით (მაგ. 0.5, თუ ადამიანი მუშაობს ნახევარ განაკვეთზე), ან პროცენტის სიმბოლოს გამოყენებით (50% და არა უბრალოდ 50). 100% (ან 1) ნიშნავს სრულ სამუშაო განაკვეთს. პროცენტული წილების მიზანია, საბასიზო ხელფასების სხვაობების დათვლისას გათვალისწინებული იყოს განსხვავება სამუშაო დროის ხანგრძლივობებში. გათვალისწინეთ: სამუშაო დროის პროცენტული წილის დათვლისას უნდა აიღოთ ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაო დრო (და არა დასაქმებულის მიერ ფაქტობრივად ნამუშევარი დრო). შესაბამისად, სამუშაო დროის პროცენტულმა წილმა არასოდეს არ უნდა გადააჭარბოს 100%-ს. დეტალური აღწერა მოცემულია ქვემოთ.	კი

სფერო	სფერო/მიმართულება, რომელშიც დასაქმებული მუშაობს.	კომპანია თავად წყვეტს, თუ რომელი არის მისთვის რელევანტური სფეროების სია (დასაქმებულების დასაყოფად). თითოეული დასაქმებულისათვის უნდა შეივსოს სფერო/მიმართულების ველი. მაგალითისთვის, მიმართულებები შეიძლება იყოს: ადმინისტრირება, წარმოება, ფინანსები, კვლევა, ინფორმაციული ტექნოლოგიები (IT), მარკეტინგი და ა.შ. ერთი და იგივე სფერო უნდა დაინეროს აბსოლუტურად იდენტურად. ეს არის უმნიშვნელოვანესი, რადგან პროგრამა ერთნაირად თვლის იმ სფეროებს, რომლებიც ასო-ასო იდენტურად არის ჩაწერილი.	კი
ადგილმდებარეობა	სამუშაო ადგილის ადგილმდებარეობა	თითოეული დასაქმებულისათვის უნდა მიუთითოთ ადგილი, სადაც ისინი ახორციელებენ თავიანთ საქმიანობას . ეს ველი არის ჩამოსაშლელი და უნდა აარჩიოთ ერთ-ერთი ვარიანტი ჩამოსაშლელი მენიუდან. მენიუ შეიცავს საქართველოს უდიდეს 15 ქალაქს მოსახლეობის მიხედვით (თბილისი, ბათუმი, ქუთაისი, ზუგდიდი, რუსთავი, ფოთი, მარნეული, გორი, სამტრედია, ხაშული, ზესტაფონი, თელავი, სენაკი, ქობულეთი, ახალციხე); პუნქტებს: „სხვა საქალაქო დასახლება“ , „სასოფლო დასახლება“ და „საზღვარგარეთი“.	კი
პოზიცია	პოზიცია სამსახურში / პოზიციის დასახელება	ამ ველში უნდა მიუთითოთ თითოეული დასაქმებულის პოზიცია სამსახურში. ეს არის უმთავრესი ცვლადი, რომელიც გამოიყენება ანალიზისთვის EPRR-ის პროგრამის მიერ . პროგრამას შეუძლია 40 სხვადასხვა დასახელების პოზიციის დამუშავება (თუ 40-ზე მეტი სხვადასხვა დასახელებაა, უმჯობესია, რომ მსგავსი სამსახურები დაჯგუფდეს). ერთი და იგივე პოზიცია უნდა ჩაინეროს იდენტურად (ასოტნყობა არ უნდა იყოს შეცვლილი). პოზიციის დასახელებების მაგალითებია: დირექტორი, დირექტორის მოადგილე, გამყიდველი, მენეჯერი, მკვლევარი, უფროსი მკვლევარი, ანალიტიკოსი და ა.შ. გაითვალისწინეთ, სტაჟიორის შემთხვევაში პოზიციაში უნდა ჩაწეროთ სტაჟიორი . მომსახურების ხელშეკრულების არსებობის შემთხვევაში უნდა ჩაინეროს მომსახურება .	კი
მმართველობითი პასუხისმგებლობა	კოდი, რომელიც გამოსახავს კონკრეტული პოზიციისთვის დამახასიათებელი მმართველობითი პასუხისმგებლობის დონეს.	ამ ველში უნდა შეიტანოთ მთელი რიცხვი 1-დან 5-ის ჩათვლით უფრო დეტალური განმარტება იხილეთ ქვემოთ.	კი

საჭირო კვალიფიკაციის დონე და უნარ-ჩვევები	კოდი, რომელიც გამოსახავს კონკრეტული პოზიციისთვის საჭირო/სასურველი კვალიფიკაციისა და უნარ-ჩვევების დონეს.	ამ ველში უნდა ჩაიწეროს მთელი რიცხვი 1-დან 4-ის ჩათვლით, სადაც 1 შეესაბამება ისეთ აქტივობებს, რომლებიც მოითხოვს პრობლემებთან და ამოცანებთან კომპლექსურ მიდგომას, ხოლო 4 შეესაბამება ყველაზე მცირე სირთულის/მოთხოვნის აქტივობების შესრულებას, რომლებიც, ძირითადად, გულისხმობს ხელსაქმეს ან რუტინულ საქმეს. უფრო დეტალური განმარტება იხილეთ ქვემოთ.	კი
I. ფიქსირებული ანაზღაურება	ბოლო ერთი წლის განმავლობაში მიღებული ფიქსირებული ანაზღაურება	დეტალური განმარტება იხილეთ ქვემოთ. ანაზღაურება უნდა იყოს დენომინირებული ქართულ ლარში (GEL). თუ კომპანია ანაზღაურებას სხვა ვალუტაში იხდის (მაგალითად, მათთვის, ვინც საზღვარგარეთ მუშაობს), ანაზღაურების კონვერტირება უნდა მოხდეს ლარში საქართველოს ეროვნული ბანკის კურსით, რომელიც დადგენილია ექსელის ფაილის შევსების დღეს. კონკრეტული დღის გაცვლითი კურსი შეგიძლიათ მოიძიოთ ეროვნული ბანკის ვებ-გვერდზე: https://www.nbg.gov.ge/index.php?m=582	კი
II. დამატებითი ანაზღაურება	ბოლო ერთი წლის განმავლობაში მიღებული დამატებითი ანაზღაურება	დეტალური განმარტება იხილეთ ქვემოთ. ვალუტის კურსთან დაკავშირებული დეტალები ვრცელდება ამ ველზეც. დეტალები შეგიძლიათ იხილოთ ზემოთ.	კი
III. ცვლადი ანაზღაურება	ბოლო ერთი წლის განმავლობაში მიღებული ცვლადი ანაზღაურება	დეტალური განმარტება იხილეთ ქვემოთ. ვალუტის კურსთან დაკავშირებული დეტალები ვრცელდება ამ ველზეც. დეტალები შეგიძლიათ იხილოთ ზემოთ.	კი
Ibis. დაკორექტირებული ფიქსირებული ანაზღაურება.	ფიქსირებული ანაზღაურება, რომელიც დაკორექტირებულია სამუშაო დროის პროცენტული წილის მიხედვით.	ითვლება ავტომატურად. არ შეავსოთ.	-
IV. დაკორექტირებული ჯამური ანაზღაურება (Ibis + II + III)	დაკორექტირებული ჯამური ანაზღაურება	ითვლება ავტომატურად. არ შეავსოთ.	-

ხელშეკრულების ფორმა

უვადო ხელშეკრულება არ აკონკრეტებს ხელშეკრულების დასრულების თარიღს. დასაქმებულს შეუძლია კომპანიაში დარჩენა იქამდე, სანამ ის არ გადაწყვეტს, რომ წავიდეს (ან სხვაგან სამუშაოდ, ან პენსიაზე), ან იმ მომენტამდე, სანამ მის მიერ შესასრულებელი საქმე დასრულდება.

ვადიანი ხელშეკრულება აკონკრეტებს თარიღს, როდემდეც ვრცელდება დასაქმებულისა და კომპანიის თანამშრომლობა. ადამიანი დასაქმებულია მხოლოდ გარკვეული პერიოდის მანძილზე.

გაითვალისწინეთ: თუ შრომითი ხელშეკრულების ვადა 30 თვეზე მეტია, ან თუ შრომითი ურთიერთობა ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების მიმდევრობით ორჯერ ან მეტჯერ დადების შედეგად გრძელდება და მისი ხანგრძლივობა 30 თვეს აღემატება, მიიჩნევა, რომ დადებულია **უვადო შრომითი ხელშეკრულება**. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები მიმდევრობით დადებულად ჩაითვლება, თუ არსებული ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება მისი ვადის გასვლისთანავე გაგრძელდა ან მომდევნო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება პირველი ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლიდან 60 დღის ვადაში დაიდო.

თუ პირი არის **ანაზღაურებად სტაჟირებაზე** მისი კონტრაქტის ფორმად ვადიანი ხელშეკრულება უნდა იყოს მითითებული.

მომსახურება - ბოლო ერთი წლის განმავლობაში თუ პირთან ან ინდ. მენარმესთან გაფორმებული გაქვთ/გქონდათ მომსახურების ხელშეკრულება, შესაბამის ველში მონიშნეთ მომსახურება

მმართველობითი პასუხისმგებლობა

მმართველობითი პასუხისმგებლობა ემსახურება დასაქმებულის ფუნქციათა კლასიფიკაციას ხელმძღვანელობის პასუხისმგებლობის ხარისხის მიხედვით. მმართველობითი პასუხისმგებლობა 1-დან 5-მდე მთელ მნიშვნელობას იღებს. ყველაზე მაღალი პასუხისმგებლობის დასაქმებულისათვის მისი მნიშვნელობა იქნება 1, ხოლო მმართველობითი ფუნქციის არმქონე დასაქმებულისათვის — 5. თუმცა, შესაძლოა არსებობდნენ დასაქმებულები, რომლებსაც სხვა კონკრეტული მოვალეობები აქვთ მინიჭებული, მაგალითად, სპეციალისტის პასუხისმგებლობა ან პასუხისმგებლობა ადამიანის სიცოცხლეზე და ა.შ. ასეთი თანამშრომლების კლასიფიკაცია, შესაძლებელია 5-ზე მაღალი მნიშვნელობით შეფასდეს მმართველობითი ფუნქციის არქონის მიუხედავად. ქვემოთ მოცემული ცხრილი აჯამებს მმართველობითი პასუხისმგებლობებს სხვადასხვა დონის მიხედვით. გთხოვთ, იხელმძღვანელოთ ამ ცხრილით თითოეული დასაქმებულისათვის მმართველობითი პასუხისმგებლობის მნიშვნელობების მინიჭებისას.

მმართველობითი პასუხისმგებლობა 1	უმაღლესი პასუხისმგებლობის მქონე თანამშრომლები (უმაღლესი მენეჯმენტი) დირექტორი ან აღმასრულებელ მენეჯმენტში ჩართული თანამშრომლების როლები: - კომპანიის/დანესებულების პოლიტიკის ფორმირება ან ფორმირებაში დახმარება - სრული ან ერთობლივი პასუხისმგებლობა კომპანიის მიზნების მისაღწევად - მართვის სხვადასხვა ფუნქციის კოორდინაცია - პოლიტიკაზე პასუხისმგებლობა და კონკრეტულ სფეროში მიზნების მიღწევა
მმართველობითი პასუხისმგებლობა 2	მაღალი პასუხისმგებლობის მქონე თანამშრომლები (საშუალო მენეჯმენტი) კომპანიის განყოფილების მართვა, მაღალი დონის დამხმარე როლები: - დაგეგმვასა და ორგანიზებაზე პასუხისმგებლობა კონკრეტულ სფეროში - გრძელვადიანი სამოქმედო გეგმების შემუშავებაში მონაწილეობა
მმართველობითი პასუხისმგებლობა 3	თანამშრომლები დამატებითი პასუხისმგებლობით (ქვედა მენეჯმენტი) ქვე-სფეროს შესრულებაზე ორიენტირებული მენეჯმენტი, კვალიფიციური დამხმარე როლები: - საკუთარი საქმიანობის სფეროში ამოცანების შესრულების პასუხისმგებლობა - დაგეგმვასა და ორგანიზებაში ჩართულობა
მმართველობითი პასუხისმგებლობა 4	თანამშრომლები მცირე დამატებითი პასუხისმგებლობით (ძირეული მენეჯმენტი) დავალებების ზედამხედველობა კონკრეტული ინსტრუქციების შესაბამისად: - მიმდინარე სამუშაოს ზედამხედველობა - პერიოდული მონაწილეობა დაგეგმვასა და ორგანიზებაში
მმართველობითი პასუხისმგებლობა 5	თანამშრომლები დამატებითი პასუხისმგებლობის გარეშე (თანამშრომლები, რომლებსაც არ აქვთ მმართველობითი ფუნქცია)

საჭირო კვალიფიკაციის დონე და უნარ-ჩვევები

საჭირო კვალიფიკაციის დონე და უნარ-ჩვევები ახდენს დასაქმებულის ფუნქციების კატეგორიზაციას შესრულებული სამუშაოს სირთულის მიხედვით. კვალიფიკაციის დონისა და უნარ-ჩვევების კლასიფიკაცია შესაძლებელია საქმიანობის პროფილის, ფუნქციური მახასიათებლებისა (დავალებების) და უნარების პროფილის (საჭირო უნარების) შესაბამისად. საჭირო კვალიფიკაციის დონე და

უნარ-ჩვევები მთელი რიცხვების მნიშვნელობას იღებს 1-დან 4-მდე, სადაც 1 შეესაბამება აქტიუობას პრობლემების გადაჭრის/გადაწყვეტილების მიღების ყველაზე რთული დავალებებით ხოლო 4 შეესაბამება აქტიუობას ყველაზე ნაკლებად რთული დავალებებით, რომელიც არის მარტივი, ხელით შესასრულებელი ან რუტინული. ქვემოთ მდებარე ცხრილში შეჯამებულია საქმიანობის მახასიათებლები, საჭირო უნარები და კვალიფიკაცია, რომელიც, ჩვეულებრივ, საჭიროა თითოეული კვალიფიკაციის დონისა და უნარ-ჩვევების კატეგორიისათვის.

საჭირო კვალიფიკაციის დონე და უნარ-ჩვევები 1: პოზიცია, რომელიც მოიცავს უკიდურესად მომთხოვნ და რთულ დავალებებს	საქმიანობის მახასიათებლები: ● რთული პრობლემების გადაჭრა ● გადაწყვეტილების მიღება ფართო, ფაქტობრივ და თეორიულ ცოდნაზე დაყრდნობით ● ანალიზი, კვლევა და განვითარება ● დიაგნოზი და პრობლემის აღმოფხვრა ● ცოდნის გაზიარება საჭირო უნარები: <table><tr><th>ინტელექტუალური</th><th>ფსიქო-სოციალური</th><th>ფიზიკური</th></tr><tr><td> ● იცებს რთულ დოკუმენტებს, იცის რთული ცნებები და საკითხები </td><td> ● რთული პიროვნული სიტუაციების ორგანიზება </td><td> ● საჭიროების შემთხვევაში ფიზიკური სტრესის დაძლევა </td></tr></table> საჭირო კვალიფიკაცია: მაგისტრის ან მასთან გათანაბრებული უმაღლესი საგანმანათლებლო პროგრამის დიპლომი, დოქტორი ან მასთან გათანაბრებული ხარისხი.	ინტელექტუალური	ფსიქო-სოციალური	ფიზიკური	● იცებს რთულ დოკუმენტებს, იცის რთული ცნებები და საკითხები	● რთული პიროვნული სიტუაციების ორგანიზება	● საჭიროების შემთხვევაში ფიზიკური სტრესის დაძლევა
ინტელექტუალური	ფსიქო-სოციალური	ფიზიკური					
● იცებს რთულ დოკუმენტებს, იცის რთული ცნებები და საკითხები	● რთული პიროვნული სიტუაციების ორგანიზება	● საჭიროების შემთხვევაში ფიზიკური სტრესის დაძლევა					
საჭირო კვალიფიკაციის დონე და უნარ-ჩვევები 2: პოზიცია, რომელიც მოითხოვს საკმაოდ დამოუკიდებელ და კვალიფიციურ მუშაობას	საქმიანობის მახასიათებლები: ● რთული ტექნიკური ან პრაქტიკული სამუშაო, რომლებიც მოითხოვს ფაქტობრივ, ტექნიკურ ან მეთოდოლოგიურ ცოდნას საჭირო უნარები: <table><tr><th>ინტელექტუალური</th><th>ფსიქო-სოციალური</th><th>ფიზიკური</th></tr><tr><td> ● იცებს რთულ დოკუმენტებს ● ადგენს დეტალურ ანგარიშებს </td><td> ● რთული პიროვნული სიტუაციების ორგანიზება </td><td> ● საჭიროების შემთხვევაში ფიზიკური სტრესის დაძლევა </td></tr></table> საჭირო კვალიფიკაცია: (უმაღლესი) პროფესიული განათლების ან მასთან გათანაბრებული უმაღლესი საგანმანათლებლო პროგრამის დიპლომი.	ინტელექტუალური	ფსიქო-სოციალური	ფიზიკური	● იცებს რთულ დოკუმენტებს ● ადგენს დეტალურ ანგარიშებს	● რთული პიროვნული სიტუაციების ორგანიზება	● საჭიროების შემთხვევაში ფიზიკური სტრესის დაძლევა
ინტელექტუალური	ფსიქო-სოციალური	ფიზიკური					
● იცებს რთულ დოკუმენტებს ● ადგენს დეტალურ ანგარიშებს	● რთული პიროვნული სიტუაციების ორგანიზება	● საჭიროების შემთხვევაში ფიზიკური სტრესის დაძლევა					
საჭირო კვალიფიკაციის დონე და უნარ-ჩვევები 3: პოზიცია, რომელიც მოითხოვს პროფესიულ ან სპეციალისტის ცოდნას	საქმიანობის მახასიათებლები: ● ხელით შესასრულებელი საქმიანობისათვის საჭირო უნარები, ტექნიკური და/ან საკანცელარიო საქმიანობა, რომელიც მოითხოვს ცოდნას და უნარებს კონკრეტულ პროფესიულ სფეროში საჭირო უნარები: <table><tr><th>ინტელექტუალური</th><th>ფსიქო-სოციალური</th><th>ფიზიკური</th></tr><tr><td> ● ოქმებისა და მარტივი ანგარიშების კითხვა და წერა ● მარტივი გათვლების გაკეთება </td><td> ● რეგულარული ვერბალური კომუნიკაცია </td><td> ● ხელით შესასრულებელი საქმიანობისათვის საჭირო უნარები </td></tr></table> საჭირო კვალიფიკაცია: ბაკალავრის ან მასთან გათანაბრებული უმაღლესი საგანმანათლებლო პროგრამის დიპლომი, პროფესიული განათლება სრული, ზოგადი განათლების ბაზაზე.	ინტელექტუალური	ფსიქო-სოციალური	ფიზიკური	● ოქმებისა და მარტივი ანგარიშების კითხვა და წერა ● მარტივი გათვლების გაკეთება	● რეგულარული ვერბალური კომუნიკაცია	● ხელით შესასრულებელი საქმიანობისათვის საჭირო უნარები
ინტელექტუალური	ფსიქო-სოციალური	ფიზიკური					
● ოქმებისა და მარტივი ანგარიშების კითხვა და წერა ● მარტივი გათვლების გაკეთება	● რეგულარული ვერბალური კომუნიკაცია	● ხელით შესასრულებელი საქმიანობისათვის საჭირო უნარები					
საჭირო კვალიფიკაციის დონე და უნარ-ჩვევები 4: პოზიცია მარტივი და/ან განმეორებადი აქტივობებით	საქმიანობის მახასიათებლები: ● ძირითადად ხელით ან ფიზიკურად შესასრულებელი განმეორებადი დავალებები საჭირო უნარები: <table><tr><th>ინტელექტუალური</th><th>ფსიქო-სოციალური</th><th>ფიზიკური</th></tr><tr><td> ● კითხვისა და ძირითადი გამოთვლითი უნარების ცოდნა ● ერთფეროვნების გამო შესაძლო ფსიქიკური სტრესი </td><td> ● შემთხვევითი მარტივი ვერბალური კომუნიკაცია </td><td> ● ფიზიკური ძალა და გამძლეობა ● წვრილი მოტორიკა (ზუსტი მოძრაობები) </td></tr></table> საჭირო კვალიფიკაცია: სრული ზოგადი განათლება, პროფესიული განათლება სრული ზოგადი განათლების გარეშე, ზოგადი განათლების საბაზო და უფრო დაბალი საფეხური.	ინტელექტუალური	ფსიქო-სოციალური	ფიზიკური	● კითხვისა და ძირითადი გამოთვლითი უნარების ცოდნა ● ერთფეროვნების გამო შესაძლო ფსიქიკური სტრესი	● შემთხვევითი მარტივი ვერბალური კომუნიკაცია	● ფიზიკური ძალა და გამძლეობა ● წვრილი მოტორიკა (ზუსტი მოძრაობები)
ინტელექტუალური	ფსიქო-სოციალური	ფიზიკური					
● კითხვისა და ძირითადი გამოთვლითი უნარების ცოდნა ● ერთფეროვნების გამო შესაძლო ფსიქიკური სტრესი	● შემთხვევითი მარტივი ვერბალური კომუნიკაცია	● ფიზიკური ძალა და გამძლეობა ● წვრილი მოტორიკა (ზუსტი მოძრაობები)					

სამუშაო დროის პროცენტული წილი

ეს ცვლადი ასახავს ადამიანის სამუშაო დროის განაკვეთს (პროცენტულ წილს).

წელიწადში 12 თვის მანძილზე, კვირაში 40 საათიანი სამუშაო გრაფიკი ითვლება სრულ სამუშაო განაკვეთად (100%) ნორმირებული (ჩვეულებრივი) სამუშაოს ხანგრძლივობის დროს.

წელიწადში 12 თვის მანძილზე, კვირაში 48 საათიანი სამუშაო გრაფიკი ითვლება სრულ სამუშაო განაკვეთად (100%) სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოში, სადაც წარმოების/სამუშაო პროცესის 8 საათზე მეტი ხანგრძლივობის უწყვეტი რეჟიმია.

სამუშაო დროის პროცენტული წილი ითვლება შემდეგნაირად:

- ნორმირებული (ჩვეულებრივი) სამუშაოს ხანგრძლივობის დროს: ერთმანეთზე უნდა გადამრავლდეს კვირის მანძილზე სამუშაო საათების წილი 40-დან და წლის მანძილზე ნამუშევარი თვეების წილი 12-დან, ორივე გამოსახული პროცენტებში. ზეგანაკვეთური სამუშაო მხედველობაში მისაღები არაა (სამუშაო დროის პროცენტული წილი არასდროს არ უნდა აღარბეზდეს 100%-ს). მაგალითისთვის, თუ ადამიანი მუშაობს კვირაში 20 საათს 40 შესაძლებელიდან (ნახევარი განაკვეთი - $20/40=0.5$) და 6 თვეს 12 შესაძლებელიდან (ნახევარი განაკვეთი - $6/12=0.5$), სამუშაო დროის პროცენტული წილი იქნება: $20/40$ [ნახევარი განაკვეთი] $\times$ $6/12$ [6 თვე 12-დან] $\times 100 = 0.5 \times 0.5 \times 100 = 25\%$. ეს რიცხვი უნდა მიუთითოთ ექსელის შესაბამის ველში⁶².
- სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოში: ერთმანეთზე უნდა გადამრავლდეს კვირის მანძილზე სამუშაო საათების წილი 48-დან და წლის მანძილზე ნამუშევარი თვეების წილი 12-დან, ორივე გამოსახული პროცენტებში. ზეგანაკვეთური სამუშაო მხედველობაში

მისაღები არაა (სამუშაო დროის პროცენტული წილი არასდროს არ უნდა აღარბეზდეს 100%-ს). მაგალითისთვის, თუ ადამიანი მუშაობს კვირაში 24 საათს 48 შესაძლებელიდან (ნახევარი განაკვეთი - $24/48=0.5$) და 6 თვეს 12 შესაძლებელიდან (ნახევარი განაკვეთი - $6/12=0.5$), სამუშაო დროის პროცენტული წილი იქნება: $24/48$ [ნახევარი განაკვეთი] $\times$ $6/12$ [6 თვე 12-დან] $\times 100 = 0.5 \times 0.5 \times 100 = 25\%$. ეს რიცხვი უნდა მიუთითოთ ექსელის შესაბამის ველში⁶³.

ამ ცვლადს ვიყენებთ ხელფასების „ჰარმონიზაციისათვის“, რათა სრულ და ნახევარ განაკვეთზე დასაქმებული ადამიანების საბაზისო ანაზღაურება შედარებადი გახდეს.

შრომის ანაზღაურების მონაცემები

ექსელის შესაბამის ფურცელზე შეტანილი ხელფასის მონაცემები ყოველთვის შესაძარებელი უნდა იყოს. ამ მიზნით, საჭიროა დარწმუნდეთ, რომ ხელფასის დათვლის დროის ინტერვალი ერთი და იგივეა ყველა თანამშრომლისთვის. ასეთ დროს, შრომის ანაზღაურების მაჩვენებელი შედარებადია ყველა თანამშრომლის შემთხვევაში. თუ ანალიზი მოიცავს ადამიანებს, რომლებიც სრულად მთელი წლის განმავლობაში არ იყვნენ დასაქმებულნი, მათი ანაზღაურება პროპორციულად უნდა გაიზარდოს (მაგალითად, თუ ადამიანი დასაქმებული იყო 6 თვის მანძილზე, მისი ანაზღაურება 2-ზე უნდა გამრავლდეს).

ანალიზის ფარგლებში განხილული შრომის ანაზღაურება 3 კომპონენტისგან შედგება:

- (1) **ფიქსირებული ანაზღაურება (I. ფიქსირებული ანაზღაურება).** შრომის ანაზღაურება, რომელსაც ადამიანი იღებს სტაბილურად ან ფიქსირებული ოდენობით — თანამშრომლები ყოველთვიურად (ან წინასწარ განსაზღვრულ პერიოდში) ერთსა და იმავე ანაზღაურებას

62 ფორმულის სახით:

$\frac{\text{კვირის მანძილზე სამუშაო საათები}}{48} * \frac{\text{წლის მანძილზე ნამუშევარი თვეები}}{12} * 100.$

63 ფორმულის სახით:

$\frac{\text{კვირის მანძილზე სამუშაო საათები}}{48} * \frac{\text{წლის მანძილზე ნამუშევარი თვეები}}{12} * 100.$

იღებენ. ფიქსირებული ანაზღაურება მოიცავს **(1) ძირითად (ჩვეულებრივ) ხელფასს⁶⁴, (2) კონტრაქტით გათვალისწინებულ ნებისმიერ** სარგებელს, როგორცაა დანამატები, ტრანსპორტირების დანახარჯების ანაზღაურება, სოციალური/ჯანმრთელობის დაზღვევა⁶⁵ და კერძო ან სახელმწიფო საპენსიო გეგმები/ფონდების შენატანები⁶⁶. თუ ხარჯები მითითებულია ხელშეკრულებაში ან ეროვნულ კანონმდებლობაში როგორც კომპენსაციის პაკეტის ნაწილი (მაგალითად, კვლევის სახსრები, ან ავტომობილის უფასოდ გამოყენება და სანჯავის ანაზღაურება პირადი სარგებლობისთვის, საპენსიო ფონდებში შენატანი), ისინი უნდა შევიყვანოთ ფიქსირებულ ანაზღაურებაში. თუ ხელშეკრულება პირდაპირ არ განსაზღვრავს ხარჯებს და ანაზღაურება ხდება მხოლოდ გარკვეული საქმიანობის შესრულების შედეგად (მაგ., ანაზღაურება კმ.-ის რაოდენობის საფუძველზე, როცა გამყიდველს სჭირდება მომხმარებლებისთვის საქონლის მიწოდება, ითვლება ერთი თვის მანძილზე მანქანით გავლილი კმ-ის რაოდენობა), მაშინ იგი არ უნდა იქნეს შეყვანილი.

მომსახურების კონტრაქტის შემთხვევაში, უნდა მიუთითოთ მომსახურების კონტრაქტით დაქირავებული ადამიანისთვის ფიქსირებული ხელფასის სახით გადახდილი ანაზღაურება ბოლო წლის განმავლობაში გაწეული შრომისთვის (თუ მომსახურების კონტრაქტი ერთ წელზე ხანგრძლივ ვადას მოიცავს, უნდა ავიღოთ მხოლოდ ბოლო წლის განმავლობაში გაწეული შრომისთვის გადახდილი ანაზღაურება).

(2) დამატებითი ანაზღაურება (II. დამატებითი ანაზღაურება). შრომის ანაზღაურება, რომელსაც ადამიანები არ იღებენ მუდმივად და რომელიც დაკავშირებულია სამუშაოს ხანგრძლივი პერიოდით (ზეგანაკვეთური შრომა) შესრულებასთან ან დასაქმებულის მიერ გაწეული დამატებითი დანახარჯების კომპენსაციასთან. ასეთი ანაზღაურება, როგორც წესი, იცვლება ყოველთვიურად (ან წინასწარ განსაზღვრულ პერიოდში). დამატებითი ანაზღაურება მოიცავს: (1) გაყიდვების საკომისიოებს⁶⁷, (2) განმეორებით ბონუსებს⁶⁸, (3) ზეგანაკვეთური მუშაობის ანაზღაურებას⁶⁹ და (4) ანაზღაურებად შვებულებას⁷⁰.

- 64 ეს არის მინიმალური თანხა, რომელსაც თანამშრომელი იღებს ხელფასის სახით, გადასახადების გადახდის შემდგომ, ნებისმიერი ტიპის პრემიის / ბონუსის გაცემამდე. ძირითადი ანაზღაურება არ არის იგივე, რაც მთლიანი ხელფასი. მთლიანი ხელფასი არის მთლიანი თანხა რომელსაც დასაქმებული იღებს შესრულებული სამუშაოს სანაცვლოდ.
- 65 კომპანიის მიერ გაწეული სოციალური/ჯანდაცვის დაზღვევის დანახარჯები, რომელიც მიმართულია სადაზღვევო პაკეტების შესაძენად ან სადაზღვევო პრემიის დასაფარად/თანადაფინანსებისთვის.
- 66 საპენსიო გეგმების / ფონდების კარგი მაგალითია ინდივიდუალური საპენსიო ანგარიშები (IRA) და დაგროვებითი საპენსიო სქემები.
- 67 გაყიდვების საკომისიო არის დამატებითი კომპენსაცია, რომელსაც თანამშრომელი იღებს გაყიდვების გარკვეულ ზღვართან გათანაბრების ან მისი გადაჭარბების შემთხვევაში. დამსაქმებლები დასაქმებულებს უხდიან გაყიდვების საკომისიოს, რათა წახალისონ თანამშრომლების მხრიდან გაყიდვების ზრდა, დააჩილონ და დააფასონ ყველაზე პროდუქტიული თანამშრომლები.
- 68 განმეორებითი ბონუსები მოიცავს თანამშრომლების ანაზღაურებას, რომელიც (i) არ მიეკუთვნება საბაზისო ხელფასს, (ii) წარმოადგენს ფულად გადახდებს (ნაღდი ფულის სახით გადახდილი, კაპიტალზე დაფუძნებული კომპენსაციის გამოკლებით) და (iii) განმეორებადი და/ან პროგნოზირებადია კალენდარული წლის განმავლობაში. წინასწარ ცნობილია კალენდარული წლის დასაწყისში და თანამშრომელი იღებს მას წინასწარ განსაზღვრული კრიტერიუმების (მთლი-

- ანად ან ნაწილობრივ) დაკმაყოფილების შემთხვევაში. განმეორებადი ბონუსი მოიცავს (მაგრამ არ შემოიფარგლება მხოლოდ აღნიშნული კომპონენტით) მონაწილის წლიურ ბონუსს, გაყიდვების წახალისებისთვის წინასწარ დაგეგმილი კომპენსაციის სახის ბონუსებს და მსგავსი ტიპის ბონუსებს, თუმცა არ ითვალისწინებს გადახდებს თანამშრომელთა გრძელვადიანი წახალისებისთვის. ასეთი ტიპის განმეორებადი ბონუსები მკაცრად გაიცემა წინასწარი გეგმის მიხედვით.
- 69 საქართველოს შრომის კოდექსის შესაბამისად, ზეგანაკვეთური სამუშაო არის მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა აღემატება ნორმირებულ სამუშაო დროს. არასრულწლოვანის მიერ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების დროის ხანგრძლივობა სამუშაო დღის განმავლობაში ჯამურად არ უნდა აღემატებოდეს 2 საათს, ხოლო სამუშაო კვირის განმავლობაში ჯამურად — 4 საათს. ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება შრომის ანაზღაურების საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით, რაც მხარეთა შეთანხმებით განისაზღვრება.
- 70 საქართველოს შრომის კოდექსის მიხედვით, უქმე დღეებს მიეკუთვნება: 1 და 2 იანვარი, 7 იანვარი, 19 იანვარი, 3 მარტი, 8 მარტი, 9 აპრილი, სააღდგომო დღეები — დიდი პარასკევი, დიდი შაბათი, უფლისა ჩვენისა იესო ქრისტეს ბრწყინვალე აღდგომის დღე; მიცვალებულთა მოხსენიების დღე — აღდგომის მეორე დღე, ორშაბათი (თარიღების გარდამავალია), 9 მაისი, 12 მაისი, 26 მაისი, 28 აგვისტო, 14 ოქტომბერი და 23 ნოემბერი. უქმე დღეებში დასაქმებულის მიერ

მომსახურების კონტრაქტის შემთხვევაში, უნდა მიუთითოთ კონტრაქტით გათვალისწინებული დამატებითი ანაზღაურების სახით გადახდილი თანხა ბოლო წლის განმავლობაში გაწეული შრომისთვის (ასეთის არსებობის შემთხვევაში) (თუ მომსახურების კონტრაქტი ერთ წელზე ხანგრძლივ ვადას მოიცავს, უნდა ავიღოთ მხოლოდ ბოლო წლის განმავლობაში გაწეული სამუშაოებისთვის გადახდილი დამატებითი ანაზღაურება).

(3) ცვალებადი ანაზღაურება (III. ცვალებადი ანაზღაურება). შრომის ანაზღაურება, რომელსაც ადამიანები იღებენ კომპანიაში თავიანთი ან მთლიანად კომპანიის/ორგანიზაციის საქმიანობის შედეგებზე დაყრდნობით. როგორც წესი, აღნიშნული ანაზღაურების გადახდა ხდება წლის ან კვარტალის ბოლოს. ცვალებადი ანაზღაურება მოიცავს (1) საქმიანობის შედეგებზე დაფუძნებულ პრემიებს / ბონუსებს (ოცა-

sional salary bonuses)⁷¹ და (2) მოგების განაწილებას⁷².

მომსახურების კონტრაქტის შემთხვევაში, უნდა მიუთითოთ კონტრაქტით გათვალისწინებული ცვალებადი ანაზღაურების სახით გადახდილი თანხა ბოლო წლის განმავლობაში გაწეული შრომისთვის (ასეთის არსებობის შემთხვევაში) (თუ მომსახურების კონტრაქტი ერთ წელზე ხანგრძლივ ვადას მოიცავს, უნდა ავიღოთ მხოლოდ ბოლო წლის განმავლობაში გაწეული სამუშაოებისთვის გადახდილი ცვალებადი ანაზღაურება).

ანალიზისთვის საჭირო ანაზღაურების გამოთვლის პროცესი არ მოიცავს: (1) სამუშაო გამოცდილებაზე დაფუძნებულ ანაზღაურებას⁷³, (2) ხარჯების ანაზღაურებას⁷⁴, (3) სანჯავის დანახარჯების ანაზღაურებას და (4) სატელეფონო დანახარჯების ანაზღაურებას.

სამუშაოს შესრულება მიიჩნევა ზეგანაკვეთურად და მისი ანაზღაურების პირობები განისაზღვრება შრომის კოდექსის შესაბამისი მუხლებით (ანაზღაურების წესი აღწერილია წინა სქოლიოში).

71 საქმიანობის შედეგებზე დაფუძნებულ პრემიებს/ბონუსებს განეკუთვნება დამატებითი ანაზღაურება, რომელსაც თანამშრომელი ძირითადი ანაზღაურების ან საათობრივი ანაზღაურების გემოდან, დამატებით გამოიმუშავებს, კონკრეტულ მიღწევაზე დაყრდნობით, რომელიც თანამშრომელს ბონუსის მიღების საშუალებას აძლევს (ბონუსის მიღების პერიოდულობა არ არის წინასწარ განსაზღვრული). მაგალითად, ერთჯერადი ბონუსი, რომელსაც თანამშრომელი იღებს უნიკალურ სიტუაციაში განსაკუთრებული სამუშაოს შესრულებისთვის; „ბონუსი კონტრაქტზე ხელის მოწერისთვის“, რომელსაც თანამშრომლები კომპანიასთან თანამშრომლობის დაწყებისთვის იღებენ (აღნიშნული ბონუსიც ერთჯერადია); „ბონუსი თანამშრომლობის შენარჩუნებისთვის“, რომელსაც თანამშრომელი იღებს კომპანიაში დარჩენისთვის (კომპანიის ერთგულებისთვის); ბონუსების რეგულარული სისტემა, რომელიც ბონუსებს გასცემს იმ თანამშრომლებზე, რომლებიც შეძლებენ კვალიფიციური კადრების მოზიდვას გამოცხადებულ ვაკანსიებზე და სხვა.

72 მოგების განაწილება არის სტიმულირების პროგრამა, რომელიც კომპანიის თანამშრომლებს, ჯილდოს სახით, კომპანიის მოგებიდან გარკვეულ პროცენტს უნაწილებს. გაცემული თანხა დამოკიდებულია კომპანიის საანგარიშო პერიოდში მიღებულ შემოსავალზე და თანხის გაცემა, როგორც წესი, წელიწადში ერთხელ ხდება. ბონუსებისგან განსხვავებით, მოგების განაწილება მხოლოდ მაშინ არის შესაძლებელი, როდესაც კომპანიას აქვს მოგება. აქ არ შედის მისი მენილეების მიერ მიღებული მოგება.

73 სამუშაო გამოცდილებაზე დაფუძნებული ანაზღაურება გულისმობს დასაქმებულისთვის დამატებით გადახდილ თანხას სამუშაო გამოცდილების მიხედვით. მაგალითად, იმ თანამშრომლებისთვის, რომლებიც 5 წელზე მეტი და 10 წელზე ნაკლები პერიოდის განმავლობაში მუშაობენ კომპანიაში / ორგანიზაციაში გაიცემა ძირითადი ანაზღაურების 5%-ის ოდენობის სამუშაო გამოცდილებაზე დაფუძნებული ანაზღაურება („სტაჟის ანაზღაურება“). ხოლო თანამშრომლებზე, რომლებიც 10 წელზე მეტი თუმცა 20 წელზე ნაკლები პერიოდის განმავლობაში მუშაობენ კომპანიაში / ორგანიზაციაში, შემოსხენებული ანაზღაურება ძირითადი ანაზღაურების 10%-ით განისაზღვრება. თუ თანამშრომელი არაა დასაქმებული სრული განაკვეთით, შემოსხენებული ანაზღაურება გაიცემა წინა ხუთი წლის განმავლობაში საშუალო სამუშაო საათების გათვალისწინებით.

კიდევ ერთი კომპანიის მაგალითის მიხედვით, თანამშრომლებზე გაიცემა სამუშაო გამოცდილებაზე დაფუძნებული ანაზღაურება შემდეგი წესით:

- 25 წლის იუბილისთვის: ანაზღაურების სახით იღებს წლიური ხელფასის 1/12.
- 40 წლის იუბილისთვის: ანაზღაურების სახით იღებს წლიური ხელფასის 1/9.
- სხვა საიუბილეო თარიღებისთვის: ანაზღაურების სახით იღებს წლიური ხელფასის 1/18.

თითოეულ კომპანიას სამუშაო გამოცდილებაზე დაფუძნებული ანაზღაურების განსხვავებული სისტემა აქვს.

74 ხარჯების ანაზღაურება არის მეთოდი თანამშრომლებისთვის დახარჯული თანხების დასაბრუნებლად, როდესაც ისინი საკუთარ პირად ფინანსებს იყენებენ ბიზნესთან დაკავშირებული დანახარჯების გასაწევად. ეს დანახარჯები მოიცავს მოგზაურობის (მათ შორის, მივლინების დანახარჯებს), დაბინავების ხარჯებს, ასევე მცირე ბიზნესთან დაკავშირებულ შესყიდვებს და სხვა დანახარჯებს.

ანაზღაურებადი შვებულება		X		
საქმიანობის შედეგებზე დაფუძნებული პრემიები / ბონუსები			X	
მოგების განაწილება			X	
დანახარჯების ანაზღაურება				X
საწვავის დანახარჯების ანაზღაურება				X
სატელეფონო დანახარჯების ანაზღაურება				X
ტრანსპორტირების დანახარჯების ანაზღაურება	X			
სოციალური / ჯანმრთელობის დაზღვევა	X			
საპენსიო გეგმები / ფონდები	X			

ამ ინფორმაციის გამოყენებით, ინსტრუმენტი ავტომატურად შეასრულებს შემდეგ გამოთვლებს:

კორექტირებული შრომის ანაზღაურების მონაცემები

Ibis. კორექტირებული ფიქსირებული ანაზღაურება. (I ÷ სამუშაო დროის პროცენტული წილი). ფიქსირებული ანაზღაურება იყოფა პირის ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაო დროის პროცენტულ წილზე.

კორექტირებული ფიქსირებული ანაზღაურება =

$$\frac{\text{ფიქსირებული ანაზღაურება}}{\text{სამუშაო დროის პროცენტული წილი}}$$

მაგალითად, თუ ადამიანს აქვს წლიური ფიქსირებული ანაზღაურება 15,000 ლარის ოდენობით და მუშაობს სამუშაო დროის 50%-ს, მისი წლიური კორექტირებული ფიქსირებული ხელფასი 30,000 ლარი იქნება (რაც საშუალებას მოგცემთ, შეადაროთ ნახევარ და სრულ განაკვეთზე მომუშავე თანამშრომლების შრომის ანაზღაურებები).

მსგავსი გამოთვლები ხორციელდება მხოლოდ ფიქსირებული შრომის ანაზღაურებისთვის და არ გამოიყენება დანარჩენი ორი კატეგორიისთვის.

IV. კორექტირებული მთლიანი ანაზღაურება (Ibis + II + III). კორექტირებული მთლიანი ანაზღაურება მიიღება კორექტირებული ფიქსირებული ანაზღაურების, ასევე დამატებითი და ცვალებადი ანაზღაურებების შეკრებით.

დანართი 2.

EXCEL-ის ფაილი – მაგალითი

ID	სქესი	დაბადების წელი	ეროვნება	შვილები	განათლება	დაქორწინების წელი	ამჟამინდელი პოზიციაზე აკადემიის წელი	ხელშეკრულების ტიპი	სამუშაო დროის პროცენტული წილი	სფერო
1	კაცი	1951	ოსი	2	მაგისტრი, ან მასთან გათანაბრებული	2017	2019	მუდმივი	100%	მშენებლობა
2	ქალი	1952	ქართველი	2	მაგისტრი, ან მასთან გათანაბრებული	2020	2020	მუდმივი	100%	კვლევა
3	ქალი	1953	ქართველი	2	ბაკალავრი, ან მასთან გათანაბრებული	2020	2020	მუდმივი	100%	მშენებლობა
4	ქალი	1954	ქართველი	2	ბაკალავრი, ან მასთან გათანაბრებული	2014	2017	მუდმივი	100%	მშენებლობა
5	ქალი	1955	ქართველი	2	ბაკალავრი, ან მასთან გათანაბრებული	2017	2017	მუდმივი	100%	მშენებლობა
6	ქალი	1956	ქართველი	2	ბაკალავრი, ან მასთან გათანაბრებული	2014	2014	მუდმივი	100%	მშენებლობა
7	ქალი	1957	ქართველი	2	ბაკალავრი, ან მასთან გათანაბრებული	2020	2020	გარე	100%	მშენებლობა
8	კაცი	1958	აზერბაიჯანელი	2	მაგისტრი, ან მასთან გათანაბრებული	2020	2020	გარე	100%	მენეჯმენტი
9	ქალი	1959	ოსი	2	ბაკალავრი, ან მასთან გათანაბრებული	2020	2020	გარე	100%	მენეჯმენტი
10	ქალი	1960	ოსი	2	ბაკალავრი, ან მასთან გათანაბრებული	2017	2017	გარე	100%	მენეჯმენტი
11	კაცი	1961	აზერბაიჯანელი	2	ბაკალავრი, ან მასთან გათანაბრებული	2014	2018	გარე	50%	კვლევა
12	კაცი	1962	სომეხი	2	დოქტორი, ან მასთან გათანაბრებული	2020	2020	გარე	30%	კვლევა
13	კაცი	1951	ქართველი	2	ბაკალავრი, ან მასთან გათანაბრებული	2014	2014	მუდმივი	100%	მშენებლობა
14	ქალი	1952	ქართველი	2	ბაკალავრი, ან მასთან გათანაბრებული	2020	2020	მუდმივი	100%	კვლევა
15	ქალი	1953	ქართველი	2	ბაკალავრი, ან მასთან გათანაბრებული	2020	2020	მუდმივი	100%	მშენებლობა
16	ქალი	1954	ქართველი	2	ბაკალავრი, ან მასთან გათანაბრებული	2014	2014	მუდმივი	100%	მშენებლობა
17	ქალი	1955	ქართველი	2	ბაკალავრი, ან მასთან გათანაბრებული	2020	2020	მუდმივი	100%	მშენებლობა
18	ქალი	1990	ქართველი	2	ბაკალავრი, ან მასთან გათანაბრებული	2016	2016	მუდმივი	100%	მშენებლობა
19	ქალი	1957	ქართველი	2	ბაკალავრი, ან მასთან გათანაბრებული	2020	2020	გარე	100%	მშენებლობა
20	კაცი	1958	აზერბაიჯანელი	2	მაგისტრი, ან მასთან გათანაბრებული	2017	2017	გარე	100%	მენეჯმენტი
21	ქალი	1959	ოსი	2	ბაკალავრი, ან მასთან გათანაბრებული	2020	2020	გარე	100%	მენეჯმენტი
22	ქალი	1960	ოსი	2	ბაკალავრი, ან მასთან გათანაბრებული	2020	2020	გარე	100%	მენეჯმენტი
23	კაცი	1961	აზერბაიჯანელი	2	ბაკალავრი, ან მასთან გათანაბრებული	2017	2020	გარე	50%	კვლევა
24	კაცი	1984	სომეხი	2	მაგისტრი, ან მასთან გათანაბრებული	2020	2020	გარე	30%	კვლევა

ადგილმდებარეობა	პოზიცია	მმართველობითი პასუხისმგებლობა	საჭირო კვალიფიკაციის დონე და უნარ-ჩვევები	I. ფიქსირებული ანაზღაურება	II. დამატებითი ანაზღაურება	III. ცვალე-ბადი ანაზღაურება	Ibis. დაკორექტირებული ფიქსირებული ანაზღაურება	IV. დაკორექტირებული ჯამური ანაზღაურება (Ibis + II + III)	ტიპი
თბილისი	მუშა	1	1	1,000	10	40	1,000	1,050	(ფემინიზებული)
ახალციხე	მკვლევარი	1	1	1,300	10	40	1,300	1,350	(მასკულინიზებული)
თბილისი	მუშა	1	1	1,400	10	40	1,400	1,450	(ფემინიზებული)
თბილისი	მუშა	1	1	2,100	10	40	2,100	2,150	(ფემინიზებული)
თბილისი	მუშა	1	1	1,300	10	40	1,300	1,350	(ფემინიზებული)
თბილისი	მუშა	2	4	1,200	10	40	1,200	1,250	(ფემინიზებული)
თბილისი	მუშა	2	4	1,000	10	40	1,000	1,050	(ფემინიზებული)
თბილისი	უფროსი მენეჯერი	4	4	500	10	40	500	550	[არ შეესაბამება]
თბილისი	მენეჯერი	3	3	456	10	40	456	506	[არ შეესაბამება]
თბილისი	მენეჯერი	3	3	1,000	10	40	1,000	1,050	[არ შეესაბამება]
თბილისი	მკვლევარი	1	1	1,000	1	100	2,000	2,101	(მასკულინიზებული)
თბილისი	მკვლევარი	1	1	1,300	0	0	4,333	4,333	(მასკულინიზებული)
ახალციხე	მუშა	1	1	1,000	10	40	1,000	1,050	(ფემინიზებული)
ახალციხე	მკვლევარი	1	1	1,300	10	40	1,300	1,350	(მასკულინიზებული)
თბილისი	მუშა	1	1	1,400	10	40	1,400	1,450	(ფემინიზებული)
თბილისი	მუშა	1	1	2,100	10	40	2,100	2,150	(ფემინიზებული)
თბილისი	მუშა	1	1	1,300	10	40	1,300	1,350	(ფემინიზებული)
თბილისი	მუშა	2	4	1,200	10	40	1,200	1,250	(ფემინიზებული)
თბილისი	მუშა	2	4	1,000	10	40	1,000	1,050	(ფემინიზებული)
თბილისი	უფროსი მენეჯერი	4	4	500	10	40	500	550	[არ შეესაბამება]
თბილისი	მენეჯერი	3	3	456	10	40	456	506	[არ შეესაბამება]
თბილისი	მენეჯერი	3	3	1,000	10	40	1,000	1,050	[არ შეესაბამება]
თბილისი	მკვლევარი	1	1	1,000	1	100	2,000	2,101	(მასკულინიზებული)
თბილისი	მკვლევარი	1	1	1,300	0	0	4,333	4,333	(მასკულინიზებული)

ბიბლიოგრაფია

- Becker, Gary S. (1957). *The Economics of Discrimination*. Chicago: University of Chicago Press.
- Bergmann, Barbara R. (1986). *The Economic Emergence of Women*. New York: Basic Books.
- Blau, Francine D., and Jed DeVaro (2006). New Evidence on Gender Differences in Promotion Rates: An Empirical Analysis of a Sample of New Hires. Working Paper No. 512, Princeton University, Department of Economics, Industrial Relations Section.
- Braakman, Nils (2009). The Role of Psychological Traits for the Gender Gap in Full-Time Employment and Wages: Evidence from Germany. No. 162, SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research from DIW Berlin, The German Socio-Economic Panel (SOEP).
- Card, David, Ana Rute Cardoso, and Patrick Kline (2016). Bargaining, Sorting, and the Gender Wage Gap: Quantifying the Impact of Firms on the Relative Pay of Women. *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 131, No. 2, pp. 633–86.
- Ciccarelli, Nicola, and Arthur Van Soest (2018). Informal Caregiving, Employment Status and Work Hours of the 50+ Population in Europe. *De Economist*, vol. 166, No. 3, pp. 363–96.
- Croson, Rachel, and Uri Gneezy (2009). Gender Differences in Preferences. *Journal of Economic Literature*, vol. 47, No. 2 (June), pp. 448–74.
- Cummins (2020). *2020 Gender Pay Gap Report: Cummins in France*.
- Dearing, Eric, Kathleen McCartney, and Beck A. Taylor (2001). Change in family income-to-needs matters more for children with less. *Child Development*, vol. 72, No. 6 (November/December), pp. 1779–93.
- Edwards, Richard C., Michael Reich, and David M. Gordon (1975). *Labor Market Segmentation*. Lexington, Massachusetts: Health Lexington Books.
- Equality Commission for Northern Ireland (n.d.). *Equal Pay Review Kit*.
- Equileap (2018). *Bridging the Gap: How governments, companies and investors can tackle gender pay inequality*.
- _____ (2021). *Gender Equality Global Report & Ranking: 2021 Edition*.
- European Commission (2020a). *Commission Staff Working Document: Evaluation of the Relevant Provisions in the Directive 2006/54/EC Implementing the Treaty Principle on 'Equal Pay for Equal Work or Work of Equal Value'*. Brussels.
- _____ (2020b). *Communication from the Commission to the European Parliament, The Council, the European Economic and Social Committee and The Committee of the Regions – A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025*. Brussels.
- _____ (2021). *Impact Assessment: Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms*. Brussels.
- European Union (2014). *Tackling the gender pay gap in the European Union*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Gash, Vanessa (2008). Sacrificing their careers for their families? An analysis of the penalty to motherhood in Europe. CCSR Working Paper 2008-18.
- Gender Pay Gap Service (2019). *Iceland Foods Limited, 2018/19 Gender Pay Gap Report*.
- Goldin, Claudia A. (2014). A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter. *American Economic Review*, vol. 104, No. 4 (April), pp. 1091–119.

- Government Equalities Office (2016). *Mandatory Gender Pay Gap Reporting: Government Response to the Consultation on Draft Regulations*. Available at <https://www.gov.uk/government/consultations/mandatory-gender-pay-gap-reporting>.
- GRI (2016). *GRI 405: Diversity and equal opportunity*.
- Hirsch, Boris (2016). Gender wage discrimination: Does the extent of competition in labor markets explain why female workers are paid less than men? IZA World of Labor No. 310.
- Icelandic Women's Rights Association (2018). Looking for information about equal pay in Iceland? All about the Equal Pay Standard, 4 January.
- Javdani, Mohsen, and Andrew McGee (2015). Moving Up or Falling Behind? Gender, Promotions, and Wages in Canada. IZA Discussion Paper No. 9380.
- Lewis, Morgan, Laetitia de Pelet, and Sabine Smith-Vidal (2018). France Presents Tool to Measure Gender Pay Gap in Companies. JDSUPRA, 27 November.
- Mather, Mara, and Nichole R. Lighthall (2012). Risk and Reward Are Processed Differently in Decisions Made Under Stress. *Current Directions in Psychological Science*, vol. 21, No. 1 (February), pp. 36–41.
- Mercer (2019). French Decree Details Gender Pay Methodology, 8 February.
- Ólafsson, Stefán (2017). *Iceland: Equal pay certification legalised*. European Commission, ESPN Flash Report 2017/55.
- Phelps, Edmund (1972). The Statistical Theory of Racism and Sexism. *American Economic Review*, vol. 62, No. 4, pp. 659–61.
- Plantenga, Janneke, and Chantal Remery (2006). *The Gender Pay Gap – Origins and Policy Responses: A comparative review of 30 European Countries*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Risse, Leonora, Lisa Farrell, and Tim R. L. Fry (2018). Personality and pay: do gender gaps in confidence explain gender gaps in wages? *Oxford Economic Papers*, vol. 70, No. 4 (October), pp. 919–49.
- Ritchie, Anna (2010). *Conducting an Equal Pay Review: The Role of Union Reps*. Glasgow: Close the Gap.
- Robinson, Joan V. (1933). *The Economics of Imperfect Competition*. London: Macmillan.
- Rubery, Jill, Damian Grimshaw, and Hugo Figueiredo (2005). How to close the gender pay gap in Europe: towards the gender mainstreaming of pay policy. *Industrial Relations Journal*, vol. 36, No. 3 (May), pp. 184–213.
- Standards Iceland (2017). ÍST 85:2012 (e).
- UN Women (2018). *Women's Economic Inactivity and Engagement in the Informal Sector in Georgia: Causes and Consequences*. Tbilisi.
- _____ (2020). *Analysis of the Gender Pay Gap and Gender Inequality in the Labour Market in Georgia*. Tbilisi.
- Van Hove, Hildegard (2015). *Some Facts about the Gender Pay Gap in Belgium*. Country Fact Sheet Belgium.
- Warren, Tracey, Karen Rowlingson, and Claire Whyley (2001). Female finances: Gender Wage Gaps and Gender Assets Gaps. *Work, Employment and Society*, vol. 15, No. 3 (September), pp. 465–88.
- WGEA (2019a). Data Explorer. Available at <https://data.wgea.gov.au/>.
- _____ (2019b). *International Gender Equality Reporting Schemes*.
- Women's Budget Group (2005). *Women's and children's poverty: making the links*.
- World Services Group (2019). *Equal Gender Pay*



გაეროს ქალთა ორგანიზაციის (UN Women)
საქართველოს წარმომადგენლობა
ფალიაშვილის ქ. #87, 0179
თბილისი, საქართველო

www.unwomen.org
www.georgia.unwomen.org