

# სახელფასო სხვაობის გამომწვევი მიზეზები და გადაჭრის გზები

ავტორი: გვანცა ხონელიძე

რეცენზენტი: ბაია პატარაია

## სარჩევი

შესავალი.....	2
სახელფასო სხვაობის გამომწვევი მიზეზები და ქართული კონტექსტის ანალიზი.....	3
ჰორიზონტალური სეგრეგაცია .....	3
ვერტიკალური სეგრეგაცია - “შუშის ჭერი” .....	4
სახელფასო დისკრიმინაცია სამუშაო ადგილზე .....	6
გენდერული როლები და დედობით განპირობებული სახელფასო სხვაობა.....	10
ევროპის ქვეყნების გამოცდილებები სახელფასო სხვაობასთან ბრძოლის გზაზე.....	12
სახელფასო უთანასწორობის აღმოჩენის ძირითადი ინსტრუმენტები .....	15
ევროკავშირის ხედვა სახელფასო სხვაობის შესახებ.....	17
“შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის” (ILO) რეკომენდაციები საქართველოს.....	18
დასკვნა და რეკომენდაციები.....	21
საქართველოს კანონდებლობებში შესატანი ცვლილებები.....	21
სახელფასო სხვაობასთან ბრძოლის ეროვნული პოლიტიკის განსაზღვრა .....	22

Gender pay gap-ს ქართულად ვთარგმნით, როგორც კაცისა და ქალის ხელფასს/შემოსავლების შორის სხვაობად, რომელიც გენდერულად არის განსაზღვრული. ისტორიულად დღემდე, ქალების სახელფასო მოცემულობა ნაკლებია კაცთა სახელფასო მოცემულობაზე მსოფლიოს თითქმის ყველა ქვეყანაში. სახელმწიფოებში ეს სხვაობა ითვლება ქალებისა და კაცების საშუალო შემოსავლების შედარებით. სახელფასო სხვაობის განმაპირობებელი ნიშანი გენდერული დისკრიმინაციაა; სახელფასო სხვაობის გამომწვევი სოციალური ფაქტორები კი საკმაოდ კომპლექსურია.

გენდერული ნიშნით გამოწვეულ სახელფასო სხვაობას დიდი ისტორია აქვს, დაიწყო მაშინ, როცა ქალები სამუშაო ბაზარზე გავიდნენ. თუმცა პრობლემის საკანონდებლო რეგულაციის პირველადი ნიშნები მეორე მსოფლიო ომის შემდეგ ჩნდება და სისტემური საკანონდებლო ცვლილებებით მოწინავე ამერიკის შეერთებული შტატები ხდება. მეოცე საუკუნის დასაწყისში ქალები ამერიკის სამუშაო ძალის მეოთხედს შეადგენდნენ, თუმცა ისინი ტრადიციულად კაცზე ნაკლებს გამოიმუშავებდნენ, იდენტურად მსგავსი სამუშაოს დროსაც კი. ზოგიერთ შტატში ქალებს უზღუდავდნენ სამუშაო საათების რაოდენობას და ღამე მუშაობას. 1945 წელს, ამერიკის კონგრესმა „ქალთა ანაზღაურების შესახებ აქტი“ შეიმუშავა, რომლის მიხედვითაც ქალებისთვის ნაკლების გადახდა აიკრძალა კანონით. მიუხედავად ამ მცირე პროგრესისა 1960- იან წლებში ქალები ისევ მკვეთრად ნაკლებს გამოიმუშავებდნენ ვიდრე მამაკაცები. პრეზიდენტ კენედის დროს 1963 წელს, ამერიკის სავაჭრო პალატის და ვაჭრობის ასოციაციის უდიდესი წინააღმდეგობის მიუხედავად, კონგრესმა 1938 წლის “სამართლიანი შრომის სტანდარტის კანონის” შესწორებად მიიღო “თანასწორი ანაზღაურების აქტი”.<sup>1</sup> მიუხედავად იმისა, რომ “თანასწორი ანაზღაურების აქტის” შემდგომ მრავალი კონკრეტული რეგულაცია გახდა საჭირო, ამ მოვლენამ გარდატეხა მოახდინა დასაქმებულების ცნობიერებაში. აქტის მიხედვით გაჩნდა ჩანაწერი, რომ იკრძალებოდა სახელფასო დისკრიმინაცია სქესის ნიშნით, ასევე გაჩნდა ჩანაწერი მინიმალური ანაზღაურების და შრომის დასაშვები მაქსიმალური ხანგრძლივობის შესახებ. დასაქმებულ ქალებს უკვე შეეძლოთ მსგავსი დისკრიმინაციის ნიადაგზე დამსაქმებლებისათვის სასამართლოში ეჩივლათ, რადგან თავად აქტით გათვალისწინებული იყო დამსაქმებლის ვალდებულება მოეგროვებინა ინფორმაცია საათობრივი ანაზღაურების, შრომის ხანგრძლივობის და შრომის პირობების შესახებ ყველა სექტორში, რათა სწორედ ეს გამხდარიყო საფუძველი დადგენილიყო სახელფასო დისკრიმინაცია. ამ რეგულაციასთან კორელაციაში ქალებისთვის ცოდნის მიღების და კარიერული წინსვლის უფლების ხელშეწყობამ სახელფასო სხვაობა რადიკალურად შეამცირა ამერიკაში. მიუხედავად ამისა

<sup>1</sup> <https://www.eeoc.gov/laws/statutes/epa.cfm>

პრობლემა იმდენად გამჭადარია საბაზრო ლოგიკასა და კულტურაში, რომ 2018 წლის მონაცემებით ამერიკელი კაცის მიერ გამოიმუშავებულ ერთ დოლართან შედარებით ქალი 85 ცენტს გამოიმუშავებს.

სახელფასო სხვაობის გამომწვევი ფაქტორები დღეის მოცემულობით იდენტიფიცირებულია, ეს ფაქტორები ერთობლივად ზემოქმედებენ ქალის შემოსავალზე და იწვევენ ქალების შრომის ღირებულების გაიფხვას და ქალების ეკონომიკური აქტიურობის ხარისხზე მკვეთრად ნეგატიურად ზემოქმედებენ. ევროკომისია განსაზღვრავს ძირითად ფაქტორებს, რომელიც სახელფასო სხვაობას წარმოქმნის, ესენია: ჰორიზონტალური სეგრეგაცია, “შუშის ჭერი”, დისკრიმინაცია სამუშაო ადგილზე, გენდერული როლები და მშობლის დეკრეტული.

წინამდებარე სტატიაში მიმოვიხილავთ სახელფასო სხვაობის წარმომშობ ძირითად მიზეზებს და მათი გადაჭრის შესაძლო გზებს უცხო ქვეყნების საუკეთესო პრაქტიკაზე დაყრდნობით. ამასთან, განვიხილავთ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის რეკომენდაციებს საქართველოსთან მიმართებაში და შემოგთავაზებთ საქართველოში სახელფასო სხვაობის შემცირების შესაძლო გზებს.

## სახელფასო სხვაობის გამომწვევი მიზეზები და ქართული კონტექსტის ანალიზი

### ჰორიზონტალური სეგრეგაცია

ჰორიზონტალური სეგრეგაცია, საქმიანობების/სექტორების “გამასკულინება” და “გაფემინურება” ანუ ე.წ. ქალური და კაცური საქმიანობების კვლავწარმოება, ისტორიულად უდიდეს გამოწვევას წარმოადგენს. კიდევ ერთი ტერმინი, რომლითაც სექტორების გენდერიზება იქნა სახელდებული ეკუთვნის სოციალური საკითხების მკვლევარ ლუის კაპ ჰოვეს, რომელმაც მსგავს სეგრეგაციას და ქალებით დომინირებულ სექტორებს ვარდისფერი სამუშაოები<sup>3</sup> დაარქვა. მისმა ნაშრომმა, „ვარდისფერი მუშები: ქალური სამუშაოების სამყაროში“ (1977წ), ცხადჰყო, რომ მიუხედავად ქალების სამუშაო ბაზარზე გადინებისა და ქალთა მოძრაობის არსებობისა, ქალები კვლავ “ქალური” სამუშაოს ტყვეობაში იმყოფებიან, რაც მათ მცირე ანაზღაურებას და კაცებზე დაქვემდებარებას იწვევს.

<sup>2</sup> [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/causes-unequal-pay-between-men-and-women\\_en](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/causes-unequal-pay-between-men-and-women_en)

<sup>3</sup> Pink colour jobs, ე.წ. ვარდისფერი სექტორები/სამუშაოები, ისეთი სივრცეებია, რომელიც ქალებითაა დომინირებული და ითვლება „ქალურ“ საქმიანობად.

მსოფლიოს 30 მაღალანაზღაურებადი სამუშაოებიდან, აღმასრულებელი დირექტორის, არქიტექტორის, კომპიუტერული ინჟინერის ჩათვლით 26 სამუშაო კაცებით დომინირებულია<sup>4</sup>. 30 დაბალანაზღაურებადი სამუშაოებიდან 23 სამუშაო, მიმტანის, დამლაგებლის და ბავშვის მომვლელის ჩათვლით ქალებით დომინირებულია. ჰარვარდის ეკონომისტი, კლაუდია გოლდინი ამბობს, რომ სახელფასო სხვაობა და ის რომ ქალის მიერ გაწეული იდენტური შრომა იაფად ფასობს ისეთ პროფესიებში გვხვდება როგორცაა ფიზიკოსი და იურისტი. მაგალითად ქალი ფიზიკოსი იმის 71% -ს გამოიმუშავებს რასაც კაცი ფიზიკოსი, ეს მაჩვენებელი იურისტებში 82% -ია, ამბობს კლაუდია გოლდინი.<sup>5</sup>

საქართველოში სახელფასო სხვაობა 36% -ია. ასეთი მაღალი მაჩვენებლის ფონზე სექტორებიც მკვეთრად დაყოფილია, რაც იმაზე მეტყველებს რომ ქალების შედინებას უხვდოვლათიან სექტორებში მრავალი ბარიერი ეღობება. დღესდღეისობით საქართველოში ყველაზე მაღალი საშუალო ანაზღაურება საფინანსო სექტორშია და ის 2018 წლის მესამე კვარტლის მონაცემით, კაცებისთვის 3817 ლარს შეადგენს, აქ ქალის საშუალო თვიური ანაზღაურება კაცისას 2 360 ლარით ჩამორჩება. ამასთან ერთად ეს სივრცე მკვეთრად კაცებით დომინირებულ სფეროს წარმოადგენს.

ყველაზე დაბალანაზღაურებადი სექტორი - განათლება და მასწავლებლის პროფესია მკვეთრად ფემინიზებულია. საქართველოში, 2017 წლის მონაცემით 57 015 ქალი პედაგოგი იყო, ხოლო მამაკაცი კი 9 358. 2017 წლის მონაცემით<sup>6</sup> ამ სექტორში საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასი ქალებისთვის 560, ხოლო კაცებისთვის 658 ლარია. ქალებით დომინირებულ დაბალანაზღაურებად სექტორშიც კი ქალების საშუალო ნომინალური ხელფასი ჩამორჩება ამავე სფეროში კაცების საშუალო ნომინალურ ხელფასს.

### ვერტიკალური სეგრეგაცია - "შუშის ჭერი"

ტერმინი "შუშის ჭერი" პირველად 1986 წელს გამოიყენეს, როდესაც უნდოდათ აღეწერათ ის უხილავი ბარიერები, რომლებსაც ქალები დაწინაურებისას და სამსახურებრივი წინსვლისას აწყდებიან. "შუშის ჭერის" კლასიკური განმარტებით<sup>7</sup> არის დამაბრკოლებელი ბარიერების ჯაჭვი, რომელიც ქალებს, მიუხედავად მათი კვალიფიკაციისა და უნარებისა, აფერხებს

<sup>4</sup> <https://www.thirdway.org/report/a-dollar-short-whats-holding-women-back-from-equal-pay>

<sup>5</sup> [https://www.nytimes.com/2014/04/24/upshot/the-pay-gap-is-because-of-gender-not-jobs.html?\\_r=0&module=inline](https://www.nytimes.com/2014/04/24/upshot/the-pay-gap-is-because-of-gender-not-jobs.html?_r=0&module=inline)

<sup>6</sup> <https://www.geostat.ge/ka>

<sup>7</sup> <https://inclusivgrowth.be/downloads/calls/call-10-aias/session-4b-2-julijana-angelovska-paper.pdf>

კარიერულ დაწინაურებაში. თუ ჰორიზონტალური სეგრეგაციისას მამაკაცებით დომინირებული სექტორები ე.წ. ფულიანი სექტორებია, ხოლო ქალებით დომინირებულია მზრუნველობითი და დაბალანაზღაურებადი პროფესიები; ვერტიკალური სეგრეგაციისას ქალების მაღალი კონცენტრაცია დაბალ რგოლში გვხვდება - მარტივად ჩანაცვლებად სამუშაოებზე, ხოლო კაცების კი გადაწყვეტილების მიმღებ, მაღალანაზღაურებად პოზიციებზე.

გადაწყვეტილების მიმღებ პოზიციებზე და პოლიტიკურ სივრცეებში ქალების წარმომადგენლობა რადიკალურად დაბალია და წლებია სტატუს კვო მკვეთრად არ უმჯობესდება მსოფლიოში. მაგალითად, ფინეთში ჰკომპანიის ხელმძღვანელებიდან მხოლოდ 20% - ია ქალი, როდესაც ნახევრად კვალიფიციური პოზიციების 70% -ს ქალები იკავებენ. სხვა მაღალშემოსავლიან ქვეყნებში, CEO პოზიციაზე სავალალოდ დაბალია ქალების რაოდენობა. მაგ. ნიდელანდებში<sup>9</sup> ეს მაჩვენებელი 20%-ია. ამის საპირწონედ უფრო კრიზისული მდგომარეობაა მაგალითად თურქეთში<sup>10</sup>, სადაც კომპანიის აღმასრულებელი მმართველი ქალების მაჩვენებელი 1%-მდე მერყეობს. 2018 წლის მონაცემებით მსოფლის 500 უდიდესი კომპანიიდან მხოლოდ 24 ქალია (4.8%) აღმასრულებელ პოზიციებზე.<sup>11</sup> მსოფლიო ტენდენცია არასახარბიელოა ამ კუთხით და სწორედ კერძო სექტორში ძირეული ჩარევების შეუძლებლობა ინარჩუნებს ამ მაჩვენებლებს.

ამ ეტაპზე კვოტირების სისტემა გამართლებული და წახალისებელია იმისთვის, რათა გაიზარდოს ქალების რაოდენობა კორპორაციების მმართველ ორგანოში<sup>12</sup>. უნდა აღინიშნოს რომ სწორედ კვოტირების სისტემა გახდა ეფექტური იარაღი ევროპის ქვეყნებისათვის გაეზარდათ გადაწყვეტილების მიმღები ქალების რაოდენობა.<sup>13</sup>

---

<sup>8</sup> [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_650553.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_650553.pdf) (page 68)

<sup>9</sup> [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_650553.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_650553.pdf) (page 70)

<sup>10</sup> [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_650553.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_650553.pdf) (page 71)

<sup>11</sup> Catalyst, Historical List of Women CEOs of the Fortune Lists: 1972-2018 (June 2018).

<sup>12</sup> Giulia Ferrari, Valeria Ferraro, Paola Profeta, and Chiara D. Pronzato, [Do Board Gender Quotas Matter? Selection, Performance and Stock Market Effects](#) (IZA Institute of Labor Economics, April 2018): p. 2.

<sup>13</sup> <https://horizon-magazine.eu/article/quotas-get-more-women-boards-and-stir-change-within.html>

## Average Female Representation on Company Boards



Analysis of 200 European listed companies from the STOXX Europe 600 index incorporated in 9 countries

SOURCE: EWOB - ETHICS & BOARDS

FORTUNE

საქართველოში, საჯარო დაწესებულებებში ხელმძღვანელ პოზიციებზე ქალების მხოლოდ 22% მუშაობს. კერძო კომპანიების მხოლოდ 20%-ს ხელმძღვანელობს ქალი (IDFI<sup>14</sup>; საქსტატი). არ არსებობს უახლესი და ზუსტი მაჩვენებელი თუ რამდენია ქალების ხვედრითი წილი კერძო კომპანიების მმართველ ორგანოებში. ამ მონაცემის არ არსებობა მიუთითებს იმაზე, რომ სახელწიფოს ჯერჯერობით არ აქვს ინტერესი გაიგოს მაჩვენებელი და შეიმუშავოს დროებითი ჩარევის ისეთი მექანიზმები, რომელსაც ევროპის სახელწიფოები აქტიურად იყენებენ.

### სახელფასო დისკრიმინაცია სამუშაო ადგილზე

მსოფლიოში ყველაზე გავრცელებულ, მაგრამ საქართველოსთვის ჯერ კიდევ უხილავ, დისკრიმინაციის ტიპს წარმოადგენს იდენტური შრომისთვის განსხვავებული ანაზღაურების გადახდის პრაქტიკა, რომელიც განსაზღვრულია გენდერული ნიშნით.

პრაქტიკაში ორი ტიპის დისკრიმინაცია არსებობს - ერთი, როდესაც განსხვავებული ანაზღაურება ეძლევათ ერთსა და იმავე სამუშაოზე მომუშავე ადამიანებს, მაგალითად ქალი და კაცი იურისტი, რომლებსაც აქვთ მსგავსი კვალიფიკაცია, პასუხისმგებლობა და პოზიცია, ხელფასი კი სხვადასხვა. ასეთი ტიპის დისკრიმინაცია თანასწორი ანაზღაურება თანაბარი შრომისათვის პირობებს პირდაპირ არღვევს, მისი იდენტიფიცირება და დამტკიცება

<sup>14</sup> <https://idfi.ge/public/upload/pdf/Research/Sajaro-dawesebulebebshi-dasaqmebulta-statistika-genderul-%20chrilshi.pdf>

მარტივია. ესეთი ტიპის დისკრიმინაცია ხშირად გვხვდება ისეთ სექტორებში და პოზიციებზე, რომლებიც კაცებით დომინირებულია და ქალები ცოტანი არიან წარმოდგენილნი.

მეორე ტიპის დისკრიმინაციისას სამუშაოები განსხვავებულია, მაგრამ თანასწორი ღირებულება გააჩნიათ, ანაზღაურება კი განსხვავებულია. მაგალითად, დაცვის სამსახური, როგორც “კაცის სამუშაო” უფრო მეტად ანაზღაურდება ვიდრე ექთნების შრომა, რომელიც მზრუნველობით სფეროს და “ქალურ საქმეს” მიეკუთვნება.<sup>15</sup> ასეთი ტიპის დისკრიმინაცია კონფლიქტში მოდის თანასწორი ანაზღაურება თანაბარი ღირებულების მატარებელი შრომისათვის პრინციპთან, რომელიც შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) No.100<sup>16</sup> კონვენციითაა დაცული.

"პროფესიულ კატეგორიებზე უახლესმა დაკვირვებებმა აჩვენა, რომ ბევრ სახელწიფოში ერთსა და იმავე პროფესიებში ქალები უფრო მეტად მცოდნეები არიან ვიდრე კაცები, მაგრამ მიუხედავად ამისა, ნაკლებს გამოიმუშავენ," ვკითხულობთ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 2018/2019 წლის მსოფლიოს სახელფასო მდგომარეობის შესახებ ანგარიშში.<sup>17</sup>

სახელფასო სხვაობის ახსნად ფაქტორებთან ერთად არსებობს ე.წ. „სახელფასო სხვაობის აუხსნელი ფაქტორები“,<sup>18</sup> რომელიც ზემოქმედებს გამომუშაებული ხელფასების ოდენობაზე და იწვევს სხვაობას. მკვლევრები ხშირად აღნიშნავენ აუხსნელ ფაქტორებს, რაც იწვევს სახელფასო სხვაობას ქალსა და კაცს შორის. ესეთი დისკრიმინაცია გვხვდება მაშინ, როდესაც ქალს უფრო ნაკლებს უხდებიან მაშინაც კი, თუ ქალი და კაცი იდენტურ პოზიციებზე არიან დასაქმებულნი ან ასრულებენ იდენტური ღირებულების მატარებელ შრომას. ასეთი ფაქტორით ნაკარნახევი პირდაპირი სახელფასო დისკრიმინაცია მოიცავს ისეთ შემთხვევებსაც, როდესაც ორ იდენტურ სამუშაოს განსხვავებულ სახელს ანიჭებენ და ეს სახელი ხშირად იმის მიხედვით ფორმირდება, თუ რომელი გენდერის ადამიანი შეასრულებს მას. ასეთ შემთხვევებში კაცებით დაკომპლექტებული პოზიციები მეტად მაღალანაზღაურებადია. მაგალითად, “შეფად” ხშირად კაცები არიან მოხსენიებულნი, ქალები კი „მზარეულად“, “საინფორმაციო მენეჯერი” და “ბიბლიოთეკარი”, “მენეჯერის ასისტენტი” და “მდივანი”. ამ ფაქტზე დაკვირვებისას ცხადი ხდება, რომ კულტურული კლიშეები კარგად აირეკლება პოზიციების სახელდებისას, გენდერული სტერეოტიპის ერთ-ერთ ძირეულ დათქმას ხომ სწორედ ის წარმოადგენს, რომ კაცი უკეთესად და უფრო

<sup>15</sup> [“A Comparative Analysis of Promoting Pay Equity: Models and Impacts”](#); page 5

<sup>16</sup> [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C100](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100)

<sup>17</sup> [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_650553.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_650553.pdf)

<sup>18</sup> [unexplained portion of the pay gap](#)

პროფესიონალურად ხელოვნდება გარკვეულ საქმიანობებში, ვიდრე ქალი. არასამართლიანი მოპყრობა ასევე გვხვდება მაშინ, როდესაც ქალებს ნაკლებს უხდიან კაცებთან შედარებით, მიუხედავად იმისა, რომ მათ მიერ გაწეული შრომა თანასწორ ღირებულებას ატარებს. ქალებმა შეიძლება სამუშაოს შესრულებისას გასწიონ იდენტური ძალისხმევა, ატარონ პასუხისმგებლობის თანაბარი ხარისხი, ჩადონ იდენტური ოდენობის ცოდნა, უნარ-ჩვევები. სამუშაოსთვის დახარჯული ეს რესურსი შეიძლება თანაბარი იყოს”,<sup>19</sup> მაგრამ ანაზღაურება განსხვავებული.

ჯერჯერობით საქართველოში არ არსებობს მექანიზმი, რომლითაც დადგინდება ის თუ თითოეული მსხვილი კომპანია პოზიციების და საათობრივი ანაზღაურების მიხედვით რამდენს უხდის ქალს და კაცს. ასევე არ მოგვეპოვება სამოსამართლო პრაქტიკა სახელფასო დისკრიმინაციის ნაწილში, რაც თავისთავად მნიშვნელოვანი მონაცემია და მეტყველებს იმაზე, რომ დასაქმებულ ქალებს უთანასწორობის აღმომჩენი სამართლებრივი ბერკეტი არ გააჩნიათ.

2018 წლის სტატისტიკურ მონაცემში<sup>20</sup> ჩანს, რომ მსგავს თანამდებობა/პოზიციაზე ანაზღაურებების საშუალო, ქალისა და კაცისთვის განსხვავებულია უკლებლივ ყველა კომპონენტში. 26 თანამდებობა/პოზიციაზე არ მოიპოვება ერთი კატეგორიაც კი, სადაც ეს სახელფასო მაჩვენებელი თანასწორია ან ქალის ანაზღაურება ჭარბობს მამაკაცისას.

---

<sup>19</sup> გვერდი 95; Part III 16 Tackling the “unexplained” part of the gender pay gap

<sup>20</sup> <http://gender.geostat.ge/index.php?action=Income>



სტრატეგიულ თანამდებობა/პოზიციებზე სხვაობა ასე გამოიყურება:

დაქირავებით დასაქმებულთა საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასები დაკავებული თანამდებობების/პოზიციების მიხედვით, 2017				
ლარი				
ჯგუფები, ISCO-88	დაკავებული თანამდებობა/პოზიცია	სულ	მათ შორის:	
			ქალი	კაცი
5	<b>სულ</b>	<b>999.1</b>	<b>770.2</b>	<b>1197.4</b>
6	<b>კანონმდებლები, მთავრობის მაღალი რანგის</b>	<b>2177.4</b>	<b>1651.1</b>	<b>2432.7</b>
7	კანონმდებლები და მთავრობის მაღალი რანგის თანამდებობის პირები	2550.0	2205.7	2636.9
8	კორპორატიული მენეჯერები	2502.3	1809.7	2860.1
9	გენერალური მენეჯერები (მცირე საწარმოს ხელმძღვანელები)	1730.3	1406.5	1879.2
10	<b>სპეციალისტ-პროფესიონალები</b>	<b>960.4</b>	<b>807.3</b>	<b>1242.0</b>
11	ფიზიკის, მათემატიკისა და საინჟინრო მეცნიერებების სპეციალისტ-პროფესიონალები	1542.4	1146.6	1650.8
12	სიცოცხლის შემსწავლელი მეცნიერებებისა და ჯანდაცვის სპეციალისტ-პროფესიონალები	1015.0	898.2	1375.0
13	სპეციალისტ-პროფესიონალები განათლების სფეროში	648.4	622.2	768.1
14	სხვა სპეციალისტ-პროფესიონალები	1078.9	946.1	1241.8

1) კანონმდებლები და მთავარი რანგის თანამდებობის პირები (სახელფასო სხვაობა 431 ლარი) 2) კორპორატიული მენეჯერები (სახელფასო სხვაობა 1051 ლარი) 3) გენერალური მენეჯერები (სახელფასო სხვაობა 473 ლარი). **განათლების მკვეთრად ფემინიზირებული სექტორი** სადაც სახელფასო უთანასწორობა პოზიციებით და თანამდებობებით შემდეგნაირადაა წარმოდგენილი: 1) სიცოცხლის შემსწავლელი მეცნიერებებისა და ჯანდაცვის სფეროს დამხმარე პერსონალი (სახელფასო სხვაობა 338 ლარი), 2) განათლების სფეროს დამხმარე პერსონალი (სახელფასო სხვაობა 241 ლარი), 3) სხვა დამხმარე პერსონალი (სახელფასო სხვაობა 420 ლარი).

**ფართოდ გავრცელებულ და ნაკლებად კვალიფიკაციურ სამუშაოებზე სხვაობა შემდეგნაირია:**

- 1) ოფისის მომსახურეები (სახელფასო სხვაობა 411 ლარი), 2) მოდელეები, გამყიდველები და საქონლის დემონსტრატორები (სახელფასო სხვაობა 254 ლარი), 3) ვაჭრობისა და მომსახურების სფეროს არაკვალიფიციური მუშეები (სახელფასო სხვაობა 135 ლარი).



15	3	<b>სპეციალისტები და დამხმარე პერსონალი</b>	<b>897.5</b>	<b>636.2</b>	<b>1148.0</b>
16	31	ფიზიკური და ტექნიკური მეცნიერებების სპეციალისტები	1346.6	1157.9	1383.0
17	32	სიცოცხლის შემსწავლელი მეცნიერებებისა და ჯანდაცვის სფეროს დამხმარე პერსონალი	662.9	603.2	941.7
18	33	განათლების სფეროს დამხმარე პერსონალი	448.5	407.8	648.6
19	34	სხვა დამხმარე პერსონალი	918.2	679.3	1099.0
20	4	<b>ოფისის პერსონალი</b>	<b>957.6</b>	<b>840.1</b>	<b>1131.9</b>
21	41	ოფისის მოსამსახურეები	972.7	790.6	1201.2
22	42	მომხმარებლებთან მომუშავე მოსამსახურეები	937.8	895.7	1016.0
23	5	<b>დაწესებულებების მომსახურე პერსონალი</b>	<b>683.1</b>	<b>522.5</b>	<b>810.4</b>
24	51	ინდივიდუალური მომსახურებისა და დაცვის სამსახურის მუშაკები	744.0	550.5	833.0
25	52	მოდელეები, გამყიდველები და საქონლის დემონსტრატორები	601.7	503.1	757.1

საშუალო თვიურ ნომინალურ ხელფასებს შორის ზემოთ დაანგარიშებული სხვაობა გვანახებს, ხომ ქალის ხელფასი მნიშვნელოვნად ჩამორჩება კაცის ხელფასს და ავლენს რეფორმის გარდაუვალ აუცილებლობას, კერძოდ გავიგოთ რომელ თანამდებობა/პოზიციებზეა ქალების წახალისება მნიშვნელოვანი და რომელ სივრცეებშია საჭირო უფრო კონკრეტული სტატისტიკის მოპოვება და საკანონდებლო რეგულაცია.

**გენდერული როლები და დედობით განპირობებული სახელფასო სხვაობა**

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ანალიზის მიხედვით, დედობით განპირობებული სახელფასო სხვაობა<sup>21</sup> დგინდება დედების ანაზღაურების სხვა ქალების ანაზღაურებასთან მიმართებით. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის დაკვირვებამ ცხადჰყო, რომ მსგავსი სხვაობა კანადაში 1%-ია, მაგრამ მონღოლეთში, სამხრეთ აფრიკაში და თურქეთში 30%. დედებისთვის დაბალი ანაზღაურების ფაქტორებია: ბაზრის მხრიდან დედებისთვის სამუშაო დროის შემცირება, ოჯახური მდგომარეობის მიმართ მეგობრულ სამუშაოებზე დასაქმება, რომლებიც ხშირად დაბალანაზღაურებადია, დედების დასაქმებისგან თავის შეკავება, დეკრეტული შვებულების შემდეგ მათი ჩამოქვეითების, ან დიდი ხნით არდაწინაურების მანკიერი პრაქტიკა.

ბავშვის დაბადების შემდეგ ქალის ეკონომიკურ აქტივობაზე დაკვირვებისას ჩანს, რომ ქალების რაოდენობა, რომლებიც ბავშვის დაბადების შემდეგ წყვეტენ ან ამცირებენ მუშაობას,

<sup>21</sup> [Motherhood Pay Gap](#)

გაცილებით მეტია ვიდრე კაცების. ბრიტანეთში<sup>22</sup> ქალების 70% პირველი ბავშვის დაბადების შემდეგ ფერხდება კარიერულ წინსვლაში და აჩერებს სამსახურებრივ აქტივობას, კაცების შემთხვევაში ეს მაჩვენებელი 11%-ია.

“უმუშევრობის მაჩვენებელი მაღალია დედებში და იმ ქალებში, რომლებსაც ოჯახში აღებული აქვთ მზრუნველობითი სამუშაოს გაწევის ტვირთი. 2016 წლის მაჩვენებლის მიხედვით ევროკავშირის ეკონომიკურად არააქტიური ქალების 19% იყვნენ არააქტიური იმის გამო, რომ უვლიდნენ ბავშვებს და სახლში სწევდნენ მზრუნველობით შრომას, კვითხულობთ ევროკავშირის 2018 წლის გენდერული თანასწორობის შესახებ ანგარიშში<sup>23</sup>. კვლევები<sup>24</sup> მოწმობს რომ მამების მიერ აღებული დეკრეტული შვებულება უადვილებს ქალებს დაბრუნდნენ სამსახურში, დედების დასაქმების მაჩვენებელი არ ეცემა და ქალსა და კაცს შორის სახელფასო სხვაობა არ იზრდება.

ქართულ რეალობაში თითქმის არ მოგვეპოვება სტატისტიკური ინფორმაცია თუ რამდენმა დედამ შეწყვიტა შვილის გაჩენის შემდეგ მუშაობა ან რამდენი დაქვეითდა კარიერული წინსვლის კუთხით. თუმცა გვაქვს ირიბი მონაცემები, რომელთა მეშვეობით შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ დედად ყოფნის გამო ქალის საქმე იზრდება, შეღავათები კი არ არსებობს. საქართველოს შრომის კოდექსში ჯერჯერობით არაა ასახული საერთაშორისო სტანდარტი, რომლის მიხედვითაც მიზანშეწონილია კანონში განისაზღვროს ვადა, რა ვადაშიც დამსაქმებელს არ აქვს უფლება გაათავისუფლოს ახალშობილის მშობელი. მშობლების მიერ ზრუნვის გადანაწილების მკვეთრად სტერეოტიპულ მოცემულობას ამყარებს კიდევ ის ფაქტი რომ მამის მიერ ბავშვის მოვლის გამო შვებულების მოთხოვნის მაჩვენებელი საკმაოდ დაბალია. სოციალური მომსახურების სააგენტოს ინფორმაციით, 2014 წლიდან დღემდე დეკრეტული შვებულებით 8 კაცმა ისარგებლა. UNFPA-ს 2014 წლის კვლევის მიხედვით, მამების 30-42% 6 წლამდე ბავშვებს არასდროს უმზადებს საჭმელს, უცვლის საფენებს ან აბანავებს. 7-დან 12 წლამდე ბავშვების მამების მხოლოდ 7% უმზადებს შვილებს საჭმელს, ურეცხავს ტანსაცმელს ან უკითხავს წიგნებს. ეს მაჩვენებელი ცხადყოფს, რომ მშობლის ტვირთის სრულად ამწევი ქალია, რის გამოც ცხადია მისი პროფესიული უნარები და კარიერული წინსვლა ფერხდება, სწორედ ამიტომ სახელფასო სხვაობის პრობლემის შესწავლის გზაზე უპირობოდ მნიშვნელოვანია დედობის ფაქტორის გათვალისწინება და სახელფასო სხვაობაზე ამ ფაქტორის ზეგავლენის მოკვლევა.

---

<sup>22</sup> <https://www.youtube.com/watch?v=mpE8ttCEd-w>

<sup>23</sup> <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/950dce57-6222-11e8-ab9c-01aa75ed71a1>

<sup>24</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017SC0202&from=EN>



**ევროპის ქვეყნების გამოცდილებები სახელფასო სხვაობასთან ბრძოლის გზაზე**

დასავლურ დემოკრატიებს სახელფასო სხვაობასთან ბრძოლის ნახევარ საუკუნეზე მეტხნაინ გამოცდილება აქვთ. ამ მიდგომებში დასაქმებულის უფლების დაცვასთან ერთად შერწყმულია ქალის სოციალური როლის გააზრება, კულტურული და ისტორიული ბარიერები, რომლებსაც მეცნიერული არგუმენტის ძალა აქვს და რომლისგანაც სახელმწიფო იცავს თითოეულ ქალს. ამ მექანიზმებს ამჩნევიათ ფემინისტური ტალღების მიერ შექმნილი ცოდნის კვალი. სწორედ ამიტომ დასავლური გამოცდილებები არ არის ბლაგვი იარაღი, არამედ სხარტი და შედეგზე ორიენტირებული ჩარევებია. საქართველოს გენდერულად ნეიტრალურ საკანონმდებლო და პოლიტიკურ არეალს სწორედ ასეთი ანალოგიების შესწავლა სჭირდება.

სახელფასო სხვაობასთან ბრძოლის **შვედური** მიდგომა ორიენტირებულია კონკრეტულ კომპანიაზე მორგებული თანასწორი ანაზღაურების გეგმის შედგენაზე. შვედეთის “თანასწორი შესაძლებლობების აქტი”,<sup>25</sup> დამსაქმებლებს, რომლებსაც 10 და მეტი დასაქმებული ჰყავთ, ავალდებულებს სამართლიანი ანაზღაურების სამოქმედო გეგმის შემუშავებას და იმპლემენტაციას. ეს გეგმა სამ ელემენტს უნდა მოიცავდეს:

- 1) თანასწორობის ხელშემწყობი აქტიური მოქმედებების ჩამონათვალი; (proactive measures);
- 2) მამაკაცთა და ქალთა შორის ანაზღაურებათა უთანასწორობის აღმოჩენის და გადაჭრის ინსტრუმენტების ჩამონათვალი;
- 3) სამართლიანი ანაზღაურების გეგმის ყოველწლიური დეტალიზებული შეჯამება, წინა წლის პრობლემებისა და მათი წარმატებული გადაჭრის ჩამონათვალი.

ყოველ წელს დამსაქმებელი ვალდებულია ჩაატაროს სახელფასო კვლევა, გაანალიზოს სახელფასო პოლიტიკა და პრაქტიკა, იმ შემთხვევაშიც კი, თუ წინა წელს არ გამოვლენილა უთანასწორობის შემთხვევები. ჩატარებული კვლევის მიხედვით დამსაქმებელმა უნდა შეიმუშავოს სამართლიანი სახელფასო სამოქმედო გეგმა, რომელიც მოიცავს სახელფასო კვლევის შედეგებს, სახელფასო სისტემის ანალიზს და სამოქმედო გეგმას, როგორ იქნას აღმოჩენილი და დაძლეული უთანასწორობა ანაზღაურებებს შორის.

შვედეთში ამ პროცესს ემსახურება ომბუდსმენი თანასწორი შესაძლებლობებისათვის (JamO)<sup>26</sup> იგი კომპანიებს ზედამხედველობს და უწევს კონსულტაციას თუ როგორ შეიმუშავონ და განახორციელონ თანასწორი ანაზღაურების სამოქმედო გეგმა.

<sup>25</sup> [The Equal Opportunities Act of 1991](#)

<sup>26</sup> <http://www.jamombud.se/arbetslivet/>

**კვებუის** თანასწორი ანაზღაურების აქტი<sup>27</sup> 135 მუხლისგან შედგება და წარმოადგენს ერთ-ერთ ყველაზე დეტალიზებულ დოკუმენტს და ფარავს თანასწორი ანაზღაურების იმპლემენტაციის ყველა ასპექტს. აქტის სუბიექტები არიან დამსაქმებლები, რომლებსაც 10 და მეტი დასაქმებული ჰყავთ. თანასწორი ანაზღაურების აქტი ზუსტად განსაზღვრავს სქესის ნიშნით დისკრიმინაციის აღმომჩენ ოთხ ეტაპს, რომელსაც უნდა მიყვნიენ დამსაქმებლები თანასწორი ანაზღაურების სამოქმედო გეგმის შექმნისას. ეს გეგმა სავალდებულოა დამსაქმებლებისთვის, რომლებსაც 50 და მეტი დასაქმებული ჰყავთ.

- ⇒ პირველი ეტაპი: იდენტიფიცირებულ იქნას ის პროფესიები და სამსახურები, რომლებიც ქალებით ან კაცებით დომინირებულნი არიან.
- ⇒ მეორე ეტაპი: სამუშაოების შეფასების ოთხი კრიტერიუმი: კვალიფიკაცია, პასუხისმგებლობა, ძალისხმევა, სამუშაო პირობები.
- ⇒ მესამე ეტაპი: სამუშაოების შეფასება, სახელფასო განსხვავებების დათვლა და უთანასწორობის გამოსწორების გეგმის იმპლემენტაცია.
- ⇒ მეოთხე ეტაპი: თანასწორი ღირებულების მატარებელი სამუშაოები უნდა იქნეს იდენტიფიცირებული.

აქტი ამბობს, რომ უნდა გაიზომოს ქალებით დომინირებულ პოზიციებზე სამუშაოების ღირებულება, ასევე კაცებით დომინირებულ პოზიციებზე სამუშაოს ღირებულება, რათა შემდგომ შესაძლებელი იყოს ამ სამუშაოების ღირებულებების შედარება და ამაზე დაფუძნებით თანასწორი ანაზღაურების პრაქტიკის დანერგვა.<sup>28</sup>

ორგანიზაციას, რომლებსაც 10 დან 49-მდე დასაქმებული ჰყავს, არ აქვს ვალდებულება თანასწორი ანაზღაურების შიდა სამოქმედო გეგმა განსაზღვროს, მაგრამ მიუხედავად ამისა, ევალუა დისკრიმინაციული პრაქტიკის აღმოჩენა და გამოსწორება.

100 და მეტი დასაქმებულის შემთხვევაში კომპანიებმა უნდა შექმნან თანასწორი ანაზღაურების კომიტეტი, რომელიც დამსაქმებლით და დასაქმებულით იქნება დაკომპლექტებული. კომიტეტის 2/3-ს უნდა წარმოადგენდეს დასაქმებულები და ამ რიცხვის არანაკლებ ნახევარი უნდა იყოს ქალი.

**ესტონეთის** კანონი „გენდერული თანასწორობის შესახებ“<sup>29</sup> ცალკე ჩამოთვლის სამუშაო ადგილზე გენდერული დისკრიმინაციის შესაძლო გამოვლინებებს, და უთითებს, რომ „დისკრიმინაციად შეიძლება ჩაითვალოს ისეთი მოქმედება, როდესაც დამსაქმებელი ადგენს ანაზღაურების ან შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული ბენეფიტების მიღების ისეთ

---

<sup>27</sup> [The Quebec Act on Pay Equity](#)

<sup>28</sup> [http://www.payequity.gov.on.ca/en/tools/Pages/ji\\_plan.aspx](http://www.payequity.gov.on.ca/en/tools/Pages/ji_plan.aspx)

<sup>29</sup> <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/ee/Riigikogu/act/511042014003/consolide>

პირობებს, რომლებიც ერთი სქესის დასაქმებულს ან დასაქმებულებს აყენებს არასახარბიელო მდგომარეობაში სხვა სქესის დასაქმებულთან ან დასაქმებულებთან შედარებით, რომლებიც ახორციელებენ იგივე სამუშაოს ან იგივე ღირებულების სამუშაოს“.

2012 წელს ესტონეთში დაამტკიცეს თანასწორი ანაზღაურების სამოქმედო გეგმა, რომლის მიზანია არათანაბარი ანაზღაურების შემცირება სამუშაო ადგილზე. სამოქმედო გეგმის ძირითადი ფოკუსია გენდერული თანასწორობის კანონის იმპლემენტაციის გაუმჯობესებაზე მუშაობა, გენდერული მეინსტრიმინგი განათლებასა და დასაქმების სფეროებში, ბაზარზე გენდერული სეგრეგაციის იდენტიფიცირება და დაძლევის გეგმა, უთანასწორო ანაზღაურების პრაქტიკების აღმოჩენა და ანალიზი. 2010 წლიდან ესტონეთში არსებობს თანასწორი ანაზღაურების დღე, რომლის მიზანი საჯარო დისკუსიების პროვოცირება და პრობლემის იდენტიფიცირებაა.

2016 წლის ივლისში ესტონეთმა მიიღო კეთილდღეობის განვითარების 2016-2023<sup>30</sup> წლების გეგმა რომელშიც გენდერული ნიშნით ანაზღაურებათაშორისი სხვაობა ეკონომიკური განვითარების შემაფერხებელ ფაქტორადაა მიჩნეული და სხვაობის შესამცირებლად დაგეგმილია მთელი რიგი საკანონმდებლო ინიციატივები. “შრომის ინსპექტორის სახელმძღვანელო ფუნქცია უნდა გაფართოვდეს და მოიცვას თანაბარი შრომისათვის ქალისა და მამაკაცის ხელფასებს შორის სახელფასო სხვაობის აღმოჩენის ფუნქცია,” ვკითხულობთ სამოქმედო გეგმაში. (გვ. 43)

**ბრიტანეთის** 2018 წლის რეგულაციის მიხედვით<sup>31</sup> კომპანიას, რომლებსაც 250-ზე მეტი თანამშრომელი ჰყავს, ვალდებულია აწარმოოს საჯარო ინფორმაცია ხელფასების და ბონუსების შესახებ, ეს ინფორმაცია სქესითაა დიფერენცირებული და ხელს უწყობს კორპორაციის მხრიდან სოციალური პასუხისმგებლობის აღებას და დისკრიმინაციული სახელფასო პრაქტიკების აღმოჩენას. კომპანიების პირველი საჯარო ანგარიში 2018 წლის აპრილში შედგა და 10 000-მდე კომპანიამ გაასაჯაროვა ინფორმაცია. სწორედ ამ უახლესმა რეგულაციამ უფრო ხელშესახები და თვალსაჩინო გახადა განსხვავებული ანაზღაურების პრობლემა. 10 016 კომპანიიდან 7 795 კომპანია კაცებს მეტს უხდოდა ვიდრე ქალებს, ეს მონაცემი დაფუძნებულია საათობრივი ანაზღაურების მედიანური მაჩვენებლის განსაზღვრით. ამ ტიპის ვალდებულებამ ასევე გამოავლინა რომ საფინანსო სექტორში<sup>32</sup> დიდია ანაზღაურებებს შორის სხვაობა.

---

<sup>30</sup> [Welfare Development Plan for 2016–2023](#)

<sup>31</sup> <https://www.theguardian.com/news/ng-interactive/2018/apr/05/women-are-paid-less-than-men-heres-how-to-fix-it>

<sup>32</sup> <https://www.bbc.com/news/business-47822291>

2018 წელს **საფრანგეთმა** მიიღო რეგულაცია,<sup>33</sup> რომლითაც კომპანიებს ევალებათ აწარმოონ საჯარო ინფორმაცია გენდერული ნიშნით ხელფასთაშორისი დისკრიმინაციული სხვაობის ირგვლივ და შეიმუშაონ შიდა პოლიტიკა ამ პრობლემის აღმოფხვრელად. თუ სამი წლის მანძილზე კომპანია არ წამოადგენს მსგავს ინფორმაციას და პრობლემის გამოსწორების გეგმას დაჯარიმდება კომპანიის საერთო ბრუნვის 1%-ით.

2018 წელს, **გერმანიაში** ძალაში შევიდა ხელფასები გამჭვირვალობის აქტი.<sup>34</sup> ეს აქტი ითვალისწინებს ახალ მიდგომებს, თუ როგორ აღმოაჩინოს დასაქმებულმა ქალმა უხდთან თუ არა უფრო ცოტას ვიდრე მის თანამშრომელ მამაკაცს. ამ აქტის მიხედვით ინდივიდუალურ დასაქმებულს აქვს უფლება მოითხოვოს თვიური საშუალო ანაზღაურების შესახებ ინფორმაცია, რასაც მამაკაცები იღებენ იმავე კომპანიაში მსგავს პოზიციებზე. ეს რეგულაცია პირველ ეტაპზე შეეხება კომპანიებს რომლებსაც რეგულარულად ჰყავთ 200 და მეტი დასაქმებული.

### სახელფასო უთანასწორობის აღმოჩენის ძირითადი ინსტრუმენტები

სახელფასო სხვაობის შესამცირებლად მნიშვნელოვანია შეგვეძლოს სახელფასო დისკრიმინაციის, როგორც კონკრეტული ფაქტის დადგენა. ზემოთ მოხმობილ გამოცდილებებზე დაკვირვებით სახელფასო დისკრიმინაციის აღმოჩენის ოთხი ძირითადი მეთოდი ვლინდება. ამ გზებით დასაქმებულს ეძლევა ქმედითი მექანიზმები, რათა იდავოს შესაძლო დისკრიმინაციის დადგენაზე, ასევე დამსაქმებელი იღებს სოციალურ პასუხისმგებლობას აწარმოოს სახელფასო დისკრიმინაციასთან ბრძოლის შიდა პოლიტიკა.

**ანაზღაურების შესახებ ინფორმაციის მიღების უფლება** - ესაა ინდივიდუალური დასაქმებულის უფლება მოითხოვოს ანაზღაურებების შესახებ ანონიმური ინფორმაცია ჩაშლილი გენდერის ნიშნით, მსგავს პოზიციებზე არსებული ანაზღაურების შესახებ ინფორმაცია და მსგავსი ღირებულების მატარებელი სამუშაოსთვის გაცემული ანაზღაურებების ინფორმაცია. ნორვეგიული მიდგომა ამ კუთხით საუკეთესო პრაქტიკად მოიაზრება. გენდერული თანასწორობის კანონზე დაფუძნებით დასაქმებულს უფლება აქვს გამოითხოვოს დოკუმენტი, რომელიც მოიცავს კომპანიის შიგნით ინდივიდუალურ დონეზე სახელფასო ინფორმაციებს. დოკუმენტი კონფიდენციალურია და მასში მოყვანილი

<sup>33</sup> <https://www.natlawreview.com/article/countries-implement-new-gender-pay-gap-measures>

<sup>34</sup> <https://qz.com/work/1171514/by-law-women-in-germany-can-now-find-out-what-their-male-peers-are-earning/>

ინდივიდები ინფორმირებულნი უნდა იყვნენ, თუმცა ინფორმაციის გაცემაზე მათი თანხმობა საჭირო არ არის.

**ანაზღაურების პრაქტიკის შესახებ ანგარიში** - ესაა სპეციალური რეპორტის მომზადების ვალდებულება, რომელიც მხოლოდ გენდერული ნიშნით სახელფასო სხვაობებს მიმოიხილავს. ამ კუთხით საუკეთესო პრაქტიკა აქვს ავსტრიას, ბელგიას, საფრანგეთს. ავსტრიაში კერძო კომპანიები, რომლებსაც 150-მდე დასაქმებული ჰყავთ, ვალდებულნი არიან წარმოადგინონ ხელფასების გენდერული ნიშნით განსხვავების მაჩვენებელი კომპანიაში, ასევე თითოეულ სამუშაო პოზიციაზე ქალებისა და კაცების ოდენობა. ბელგიაში 50 და მეტი დასაქმებულის ყოლის შემთხვევაში კომპანიამ უნდა წარმოადგინოს გენდერული ნიშნით ხელფასების სხვაობის შესახებ ინფორმაცია სამუშაო პოზიციების მიხედვით, სამუშაოს განაკვეთის მიხედვით, ზედა და ქვედა რგოლების პოზიციების ანალიზის მიხედვით. საფრანგეთში 50 და მეტი დასაქმებულის ყოლის შემთხვევაში ყოველწლიურად კომპანია ვალდებულია წარმოაგინოს “შედარებითი თანასწორობის ანგარიში”. ანგარიშში განხილული უნდა იყოს ქალებისა და მამაკაცების შრომითი მდგომარეობა კვალიფიკაციის, გავლილი ტრენინგების, მიღებული ანაზღაურების, სამუშაო პირობების, ოჯახისა და სახლის ბალანსის კატეგორიების მიხედვით.

**სახელფასო აუდიტი** - “სახელფასო აუდიტი, რეკომენდირებულია ჩატარდეს კომპანიებში, რომლებსაც 250 და მეტი დასაქმებული ჰყავთ. ამ ანალიზმა უნდა აჩვენოს ქალების და კაცების ხვედრითი წილი თითოეულ პოზიციაზე, ასევე დეტალურ ინფორმაციას უნდა იძლეოდეს გენდერული ნიშნით ანაზღაურებების სხვაობის შესახებ. აუდიტის შესახებ ინფორმაცია, მოთხოვნის შესაბამისად, უნდა იყოს ხელმისაწვდომი დასაქმებულებისთვის და სოციალური პარტნიორებისთვის,” კვითხულობთ ევროკომისიის 2014 წლის 7 მარტის რეკომენდაციაში.<sup>35</sup>

ფინეთში, კომპანიებისთვის სავალდებულო სახელფასო მეფინგი (pay mapping) 2005 წლის თანასწორობის კანონით და 2014 წლის შესწორებითაა განმტკიცებული. კომპანიები ვალდებულნი არიან, აღმოაჩინონ სახელფასო სხვაობა და აქტიური ნაბიჯები დანერგონ ამ სხვაობის შემცირებისთვის.

**კოლექტიური მოლაპარაკებები თანასწორ ანაზღაურებაზე** - საფრანგეთში კომპანიამ, რომელსაც 50 და მეტი დასაქმებული ჰყავს, უნდა მოილაპარაკოს დასაქმებულებთან და პროფესიულ კავშირებთან ერთად ყოველწლიურად თანასწორ ანაზღაურებასა და გენდერულ თანასწორობაზე. ინდუსტრიულ სექტორში ეს დრო სამი წლით განისაზღვრება. ყოველწლიური მოლაპარაკებების ფორმატის ფარგლებში დამსაქმებელმა პროფესიული

---

<sup>35</sup> Commission Recommendation of 7 March 2014, 2014/124/EU, Paragraph II(5)



კავშირი უნდა მოამარაგოს ინფორმაციით, რომელიც მოიცავს კომპანიაში ქალებისა და მამაკაცების სახელფასო მდგომარეობის შედარებით ანალიზს.

### ევროკავშირის ხედვა სახელფასო სხვაობის შესახებ

გენდერული თანასწორობა ევროკავშირის ერთ-ერთ ფუნდამენტურ ღირებულებას წარმოადგენს. ევროკავშირი აქტიურად ლობირებს ისეთ საკითხებს, როგორებიცაა მშობლებისათვის სამსახურსა და პირადი ცხოვრების ბალანსში ხელშეწყობა, სახელფასო სხვაობა, სახელფასო განჭვირვალობის საკითხი.

ევროკომისიის (2017-2019 წ) სამოქმედო გეგმა,<sup>36</sup> სახელფასო სხვაობასთან ბრძოლის გზაზე გამოჰყოფს რვა ძირითად სამუშაო არეალს, რომელშიც საჭიროა რეფორმისტული მიდგომები, რათა გადაილახოს სახელფასო სხვაობის პრაქტიკა. ესენია:

1. საკანონმდებლო დონეზე თანაბარი ანაზღაურების პრინციპის უკეთ განმტკიცება;
2. სექტორებსა და სამუშაო პოზიციებზე სეგრეგაციასთან ბრძოლა;
3. ვერტიკალურ სეგრეგაციასთან ბრძოლის სტრატეგიების დაგეგმვა;
4. სახელწიფოს მხრიდან მზრუნველობითი შრომის გადანაწილება და სამუშაოსა და პირადი ცხოვრების ბალანსში ხელის შეწყობა;
5. დასაქმების ადგილას გენდერულ სტერეოტიპებთან ბრძოლა
6. სახელფასო სხვაობის შესახებ ინფორმირებულობის გაზრდა;
7. თანამშრომლობის გაღრმავება სოციალურ პარტნიორებთან <sup>37</sup>სახელფასო სხვაობის დაძლევის მიზნით.

2020 წლისთვის, ევროკავშირის ეკონომიკური ზრდის სტრატეგიის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი დასაყრდენი, სწორედ ქალებისათვის უკეთესი და ადვილად ხელმისაწვდომი სამუშაო ადგილების შექმნას გულისხმობს. ამ სტრატეგიის მიზანია 20-დან 65 წლამდე ქალების ასაკობრივი ჯგუფის 75% -თვის შეიქმნას სამუშაო ადგილები, რაც საბოლოოდ 20 მილიონამდე ადამიანს დააზღვევს სამომავლო სიღატაკის რისკის და სოციალური გარიყვისაგან.

ევროკომისიის ერთ-ერთი რეკომენდაცია სახელფასო სხვაობის პრობლემის აქტუალიზებისთვის არის „თანასწორი ანაზღაურების დღე“. „ევროპის თანასწორი

<sup>36</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52017DC0678>

<sup>37</sup> [https://eur-lex.europa.eu/summary/glossary/social\\_partners.html](https://eur-lex.europa.eu/summary/glossary/social_partners.html)

ანაზღაურების დღე<sup>38</sup> პირველად 2011 წლის 5 მარტს აღნიშნა, ეს დღე ყოველწლიურად ხაზს უსვამს ქალსა და კაცს შორის სახელფასო სხვაობის არსებობას, და ხელს უწყობს ცნობიერების ამაღლებას ამ პრობლემის ირგვლივ.

ერთ-ერთი იარაღი, რომლის დანერგვასაც ევროკომისია ევროკავშირის წევრ ქვეყნებს ურჩევს, არის სახელფასო უთანასწორობის აღმომჩენი სისტემის შემუშავება. მაგალითად ონლაინ მექანიზმი Logib დაინერგა გერმანიაში<sup>39</sup>, შვეიცარიაში.<sup>40</sup> ეს მექანიზმი კომპანიას საშუალებას აძლევს გაანალიზოს სახელფასო ბადის გადანაწილება და გამოავლინოს არის თუ არა ხელფასები სქესით თანასწორი. კიდევ ერთი მექანიზმი, რომლის დანერგვასაც ევროკომისია აქტიურად ლობირებს, „ხელფასისა და შემოსავლის კალკულატორი“ ავსტრიაში<sup>41</sup> 2011 წელს დაინერგა, მისი მეშვეობით ადვილი ხელმისაწვდომია ინფორმაცია ხელფასების შესახებ კონკრეტულ სექტორებსა და პოზიციებზე. ხელფასისა და შემოსავლების კალკულატორი ავსტრიის ეროვნული სამოქმედო გეგმის ნაწილს წარმოადგენს, რომლის მიზანი შრომის ბაზარზე გენდერული თანასწორობის დანერგვა და ხელშეწყობაა.

სწორედ ამ პრინციპების ირგვლივ მოქმედებენ ევროკავშირის წევრი სახელწიფოები და სახელფასო სხვაობასთან ბრძოლის კანონდებლობას და აღსრულების მექანიზმებს ყოველწლიურად აუმჯობესებენ.

### “შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის” (ILO) რეკომენდაციები საქართველოს

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) 1951 წლის კონვენცია „თანასწორი ანაზღაურება თანაბარი ღირებულების შრომისათვის“ უსწრებს „იძულებითი შრომის აკრძალვის შესახებ“ 1957 წლის კონვენციას და ზოგადად დისკრიმინაციის აკრძალვის შესახებ 1958 წლის კონვენციას. ეს ფაქტი ადასტურებს, რომ სახელფასო სხვაობის პრობლემა ძველია და ღრმა ფესვები აქვს გადგმული საზოგადოებასა და საბაზრო ლოგიკაში.

საქართველომ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის „თანასწორი ანაზღაურების შესახებ“ ფუნდამენტური კონვენციის რატიფიცირება 1993 წელს მოახდინა, თუმცა დღემდე სახელმწიფოს მხრიდან უსაფრთხო შრომის პირობების უზრუნველყოფა ვერ ხერხდება

<sup>38</sup> <http://equineteurope.org/2018/10/29/european-equal-pay-day-3-november/>

<sup>39</sup> <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/frauen-und-arbeitswelt/lohngerechtigkeit/entgelttransparenzgesetz>

<sup>40</sup> <https://www.ebg.admin.ch/ebg/en/home/services/equal-pay-self-test-tool--logib/download-logib.html>

<sup>41</sup> <https://www.gehaltsrechner.gv.at/>

არათუ თანასწორი ანაზღაურების პრინციპის დაცვა. სწორედ 36%-იანი სახელფასო სხვაობის მაჩვენებლის გამო ILO-მ, 2019 წლის საერთაშორისო შრომის კონფერენციის 108-ე სესიაზე, საქართველოს კვლავ კონკრეტული დირექტივები<sup>42</sup> მისცა, რომლებიც უნდა აისახოს კანონმდებლობასა და ქვეყნის პოლიტიკაში.

1. უზრუნველყოს, შრომის კოდექსში, გენდერული თანასწორობის შესახებ კანონში, დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ კანონში და საჯარო სამსახურის შესახებ კანონში, ქალსა და კაცს შორის თანასწორი ანაზღაურება თანაბარი შრომისათვის პრინციპის ასახვა.
2. მოახდინოს ეფექტური მექანიზმის დანერგვა, რომელიც აღმოაჩენს სრულდება თუ არა პრაქტიკაში თანასწორი ანაზღაურება თანაბარი შრომისათვის პრინციპი.
3. გადადგას ქმედითი ნაბიჯები, რათა მშრომელებსა და დამსაქმებლებს შორის აამაღლოს ცნობიერება სახელფასო სხვაობის ირგვლივ და მხარეებს მიაწოდოს ინფორმაცია მათი უფლებების შესახებ.
4. მოიძიოს და აწარმოოს საინფორმაციო ბაზა, რომელშიც მოგროვდება სასამართლო გადაწყვეტილებები და სახალხო დამცველის მიერ იდენტიფიცირებული დისკრიმინაციის შემთხვევები სახელფასო სხვაობის საკითხის ირგვლივ.
5. უზრუნველყოს გენდერულად სეგრეგირებული ინფორმაციის წარმოება, რომელიც შეეხება შრომის ბაზარზე ქალებისა და კაცების მონაწილეობას და მათ ანაზღაურებებს.
6. ქვეყანამ უზრუნველყოს კომიტეტისათვის ინფორმაციის მოგროვება, თუ როგორ ზემოქმედებს 2018-20 წლების გენდერული თანასწორობის სამოქმედო გეგმა ქალსა და კაცს შორის თანასწორი ანაზღაურება თანაბარი შრომისათვის პრინციპის რეალიზებაზე კანონმდებლობასა და პრაქტიკაში.

სამართლებრივი მექანიზმებში ერთ-ერთ მნიშვნელოვან ბერკეტად ILO ასევე მოიაზრებს მინიმალური ხელფასის განსაზღვრას. ქალები იმ სექტორებში არიან კონცენტრირებულნი სადაც კოლექტიური ხელშეკრულებების პრაქტიკა სუსტია ან ზოგჯერ არც არსებობს, და ძირითადად დაბალი ანაზღაურებაა დომინანტური.<sup>43</sup>

---

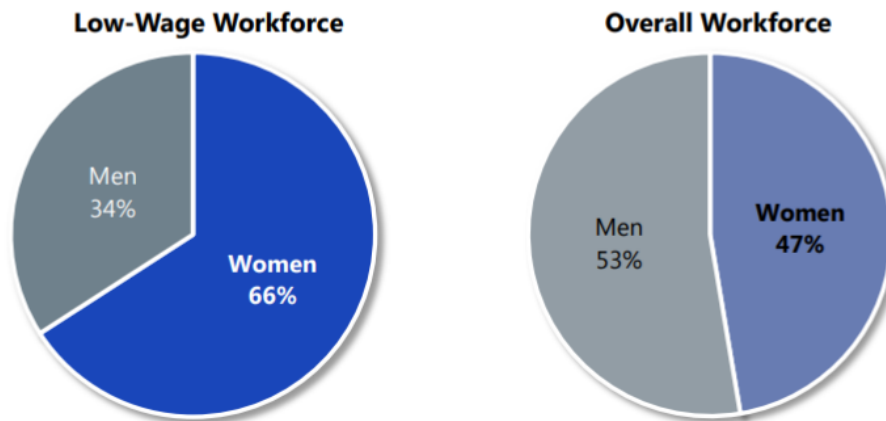
<sup>42</sup> [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_670146.pdf?fbclid=IwAR0u4TzuoZLH-FEc6zd7xwmgCOTFcXky8b3Reu5ptpHazk7m8ri3hNarsn0](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_670146.pdf?fbclid=IwAR0u4TzuoZLH-FEc6zd7xwmgCOTFcXky8b3Reu5ptpHazk7m8ri3hNarsn0)

<sup>43</sup> [Rubery and Grimshaw 2011: 196.](#)

მინიმალური ხელფასის განსაზღვრამ ბევრ ქვეყანაში მოახერხა ზოგადი სახელფასო სტანდარტის ამაღლებით დასაქმებულის სიღარიბის შემცირება და აჩვენა, რომ შეუძლია დაიცვას ქალების შემოსავალი და შეამციროს გენდერული ნიშნით სახელფასო სხვაობა.<sup>44</sup>

ყველა არსებული სტატისტიკა მეტყველებს იმაზე, რომ ქალები არაპროპორციულად მეტნი არიან წარმოდგენილნი დაბალანაზღაურებად სამუშაოებზე ვიდრე კაცები.

**FIGURE 1: WOMEN'S SHARES OF THE LOW-WAGE AND OVERALL WORKFORCES**



Source: NWLC calculations based on IPUMS-CPS (2013). Figures are for employed workers. The low-wage workforce is defined here as occupations with median wages of \$10.10 or less per hour based on BLS, Occupational Employment Statistics.

ასე რომ სახელფასო სხვაობის ერთ-ერთი ძირეული გამომწვევი ფაქტორი შუშის ჭერთან ერთად ე.წ. “წებოვანი იატაკი”<sup>45</sup> (Sticky floor) არის. ესაა ბარიერი, რომლის მიხედვითაც ქალები დაბალანაზღაურებად და ნაკლები კარიერული მობილობის პოტენციალის მქონე პოზიციებზე კონცენტრირდებიან. ემპირიული მონაცემებით დამტკიცდა რომ დაბალანაზღაურებად სექტორებში კონცენტრირებული ქალების სახელფასო მდგომარეობა მაგალითად, პოლონეთსა და ირლანდიში გაუმჯობესდა სწორედ მინიმალური ხელფასის ხარჯზე. 2006-2010 წლებში,<sup>46</sup> პოლონეთში, მინიმალური ხელფასის ოდენობის გაზრდის შემდეგ სახელფასო სხვაობა ახალგაზრდა მშრომელებში მკვეთრად შემცირდა. „ჩვენ

<sup>44</sup> [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/publication/wcms\\_decl\\_wp\\_20\\_en.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_wp_20_en.pdf)

<sup>45</sup> <https://www.csmonitor.com/1993/0713/13122.html>

<sup>46</sup> <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0264999317306661?token=7E7F84D6D0E64375E3C3D8966036B565B6F1186955B80D5CC9E815D0F8F4E1759B16919482D8D2027BC8839A8FC2752B>

ვიპოვეთ სამხილები, რომლებითაც დასტურდება, რომ სახელფასო სხვაობა ეფექტურად მცირდება დაბალანაზღაურებად სივრცეებში სწორედ მინიმალური ხელფასის ზეგავლენით. ირლანდიის შემთხვევა ამის ნათელი მაგალითია, სადაც სახელფასო სხვაობა მკვეთრად შემცირდა სწორედ იმის შემდეგ, როცა ქვეყანამ მინიმალური ხელფასი განსაზღვრა“.<sup>47</sup>

## დასკვნა და რეკომენდაციები

ფაქტია, ქვეყნების ეკონომიკური ზრდა სულაც არ ნიშნავს პირდაპირ პროპორციულად ქალების ეკონომიკურ გაძლიერებას და მათი შრომის დაცულობას. მაგრამ მეორეს მხრივ ემპირიული დაკვირვებით ქალების ეკონომიკური გაძლიერება ზოგადი ეკონომიკური ზრდის შეუქცევადი მაჩვენებელია.<sup>48</sup> მსოფლიოს მასშტაბით ქალების სამუშაო ძალაში მონაწილეობის გაზრდას და სახელფასო სხვაობის შემცირებას შეუძლია მსოფლიოს ეკონომიკა 160 ტრილიონი დოლარით გაზარდოს, ეს გამოთვლა მსოფლიო ბანკის კვლევაში<sup>49</sup> იქნა გაცხადებული. სახელფასო სხვაობის პრობლემასთან საბრძოლველად გვჭირდება საკონონდებლო და პოლიტიკური ხასიათის მთელი რიგი ცვლილებები.

### საქართველოს კანონდებლობებში შესატანი ცვლილებები.

- შრომის კოდექსში განისაზღვროს პრინციპი, რომ აკრძალულია ერთსა და იმავე სამუშაოს შესრულებისათვის განსხვავებული ანაზღაურების გაცემა.
- უნდა შემუშავდეს თანასწორი მოზერობის აქტი, რომლის ფოკუსი იქნება სამუშაო ადგილას ქალსა და კაცს შორის თანასწორი მოზერობის პრინციპის განმტკიცება. აქ დეტალურად განისაზღვრება თუ რა არის სახელფასო დისკრიმინაცია, განისაზღვრება შრომის ღირებულების დათვლისა და შედარების ვალდებულება.
- თანასწორი მოზერობის აქტის საფუძველზე დამსაქმებელს დაევალოს სახელფასო სხვაობასთან ბრძოლის შიდაკორპორატიული სამოქმედო გეგმის მომზადება და გასაჯაროება.
- დამსაქმებელს ამავე აქტის საფუძველზე დაევალოს გენდერულად სეგრეგირებული ინფორმაციის წარმოება/გასაჯაროება, კერძოდ პოზიციების, ხელფასების, ბონუსების, მივლინებების გენდერულად მგრძობიარედ შეფასება.

<sup>47</sup> <http://ftp.iza.org/dp11502.pdf>

<sup>48</sup> <https://www.idrc.ca/sites/default/files/sp/Documents%20EN/NK-WEE-Concept-Paper.pdf>

<sup>49</sup> <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/29865/126579-Public-on-5-30-18-WorldBank-GenderInequality-Brief-v13.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- უნდა წახალისდეს კოლექტიური ხელშეკრულებების პრაქტიკა კერძო სექტორში.<sup>50</sup>
- “გენდერული თანასწორობის შესახებ” კანონში უნდა დაზუსტდეს, რომ სახელფასო დისკრიმინაციული პრაქტიკა დაუშვებელია როგორც საჯარო, ისე კერძო სექტორში.
- შრომის კოდექსში სასურველია დისკრიმინაციულ ჩამონათვალს დაემატოს ორსულობა, დედობა.
- შრომის კოდექსში განისაზღვროს ვადა თუ რა ვადაში არ შეუძლია დამსაქმებელს ახალშობილის დედის სამსახურიდან გაშვება.
- შრომის კოდექსში აუცილებელია გამოიკვეთოს დამსაქმებლის ვალდებულება წახალისოს დასაქმებული და ნებისმიერი კვალიფიკაციის ამაღლების შანსი გადაანაწილოს გენდერულად მგრძობიარე ხედვით, ამის საპირისპირო ქმედება კი განისაზღვროს დისკრიმინაციად.
- საჭიროა შრომის კოდექსში განისაზღვროს მინიმალური ხელფასი <sup>51</sup>და დაკონკრეტდეს თუ რამდენია მინიმალური საათობრივი ანაზღაურება, როგორც კერძო ისე საჯარო სექტორში.
- უნდა გაფართოვდეს ომბუდსმენის მანდატი, თანასწორი ანაზღაურება თანასწორი შრომისათვის დეპარტამენტის შეიქმნას, რომელსაც ზედამხედველობის და სანქციების ბერკეტი ექნება. (მაგ:ფინეთი<sup>52</sup>).
- სახელფასო დისკრიმინაციის დადგენის შემდეგ მოხდეს დამსაქმებლის სანქცირება.

საკანონმდებლო ცვლილებების ფუნქციურობისთვის საჭიროა ცვლილებები პოლიტიკური ნებით იქნას განმტკიცებული.

### **სახელფასო სხვაობასთან ბრძოლის ეროვნული პოლიტიკის განსაზღვრა**

- ქვეყანამ უნდა შეიმუშაოს სახელფასო სხვაობასთან ბრძოლის სამოქმედო გეგმა, რომელშიც განისაზღვრება სამომავლო საკანონმდებლო ცვლილებები, ასევე სახელფასო სხვაობის თითოეული გამომწვევი ფაქტორი და მასთან ბრძოლის მექანიზმები.
- ქვეყანამ უნდა აითვისოს განსხვავებული სამუშაოების თანაბარი ღირებულების დათვლის მეთოდიკა, რომლის ათვისება შესაძლებელია მაგ. კანადურ მოდელზე დაკვირვებით. (კვებეკის მაგალითი).

<sup>50</sup> კოლექტიური ხელშეკრულების პრაქტიკა სახელფასო დისკრიმინაციასთან ბრძოლის აპრობირებული მეთოდია  
<file:///C:/Users/Gvantsa/Downloads/Report%20on%20Equal%20Pay%20for%20pub%20-final.pdf>

<sup>51</sup> [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312473](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312473)

<sup>52</sup> [https://yle.fi/uutiset/osasto/news/ombudsman\\_urges\\_pay\\_transparency\\_to\\_fight\\_gender\\_pay\\_gap/10459311](https://yle.fi/uutiset/osasto/news/ombudsman_urges_pay_transparency_to_fight_gender_pay_gap/10459311)

- სახელფასო სხვაობასთან ბრძოლის სამოქმედო გეგმაში ჩამოყალიბდეს ქალების გაძლიერების გზები თუ როგორ მოხვდნენ კომპანიების მმართველ ორგანოებში. („შუშის ჭერთან“ ბრძოლის მექანიზმების იდენტიფიცირება)
- სახელფასო სხვაობასთან ბრძოლის სამოქმედო გეგმაში ჩამოყალიბდეს ე.წ. „წებოვან იატაკთან“ (sticky floor) ბრძოლის გეგმა.<sup>53</sup>
- უნდა წარმოებდეს ეროვნული სტატისტიკა თუ რამდენი დედა წყვეტს პირველი შვილის ყოლის შემდეგ სამუშაო პრაქტიკას. ასევე რამდენს უმცირდება ხელფასი იმის გამო, რომ შრომის ბაზარზე დაბრუნების შემდეგ მისი კვალიფიკაციის დაქვეითება ან მისი პოზიციდან ჩამოქვეითება მოხდა.
- სახელფასო სხვაობასთან ბრძოლის სამოქმედო გეგმაში საჭიროა მამების დეკრეტული შვებულების წახალისება გახდეს ერთ-ერთი პრიორიტეტი.
- სახელფასო სხვაობასთან ბრძოლის სამოქმედო გეგმაში ჩაიდოს პრინციპი, რომლის მიხედვითაც ქალების საოჯახო/მზრუნველობითი ვალდებულებები იქნება სახელწიფოს მხრიდან მაქსიმალურად გადანაწილებული რა მიზნის განხორციელებისთვისაც უნდა მოხდეს მზრუნველობით სექტორში თანხების ინვესტირება.
- სახელფასო სხვაობასთან ბრძოლის სამოქმედო გეგმაში უნდა ჩამოყალიბდეს ეკონომიკურად არააქტიური ქალების პროფესიული უნარ-ჩვევების ამაღლების ხელშეწყობაზე ორიენტირებული პრინციპი, რომელზე დაფუძნებითაც უნდა შეიქმნას სამუშაოს მაძიებელ ქალთა ბაზა, ასევე მათი გადამზადების სახელწიფო პროგრამები.

სახელფასო სხვაობასთან ბრძოლის სტრატეგიები ვერ იქნება მხოლოდ ერთი ჩანაწერის გაჩენასა და ერთ სფეროზე ფოკუსირებული, რადგან ქალების ეკონომიკური მოწყვლადობა და შრომის ბაზარზე ბარიერები მოიცავს, როგორც გენდერულად მგრძობიარე კანონმდებლობის საჭიროებას, ასევე სოციალურ პოლიტიკებში ქალთა საკითხის გათვალისწინებას. ეკონომიკური ხედვების შემუშავებისას, დასაქმებაში, პირადი და პროფესიული საქმიანობის შეთავსებაში, სახელწიფოს წამახალისებელი ჩარევა და სამართლიანი გადანაწილების ხელშეწყობა ქალების ეკონომიკური გაძლიერებისკენ გადადგმული ნაბიჯი იქნება.

---

<sup>53</sup> [https://www.mcqill.ca/peds/files/peds/women\\_in\\_leadership\\_task\\_force\\_-\\_final\\_report\\_august\\_16\\_2017.pdf](https://www.mcqill.ca/peds/files/peds/women_in_leadership_task_force_-_final_report_august_16_2017.pdf)