

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო  
უნივერსიტეტი

ჯულიეტა ბასილაშვილი

საქართველოს საჯარო და კერძო სექტორში დასაქმებულ ქალთა  
ხელშეწყობის მექანიზმებისა და პრაქტიკების შედარებითი  
ანალიზი

სახელმწიფო მართვა და საჯარო პოლიტიკა

სამაგისტრო ნაშრომი შესრულებულია საჯარო მმართველობის მაგისტრის  
აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად

ხელმძღვანელები: ქეთევან ჩხეიძე  
ნანა მაჭარაშვილი

თბილისი  
2018

## ანოტაცია

კვლევაში აღწერილია საქართველოს საჯარო და კერძო სექტორებში არსებული მდგომარეობა დასაქმებულ ქალთა ხელშეწყობის კუთხით. ასევე, საუბარია იმ მწვავე პრობლემებსა და გამოწვევებზე, რომლებიც აღნიშნულ სფეროში ძალიან აქტუალურია ქალთა დასაქმებისა და მათი შემდგომი, კარიერული განვითარების თვალსაზრისით.

მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოს შრომის კოდექსში 2013 წელს განხორციელებული ცვლილებები, დისკრიმინაციის აკრძალვის მხრივ, დასაქმებულის დაცვის სტანდარტების გაუმჯობესების ტენდენციით ხასიათდება, მაინც იკვეთება შრომით ურთიერთობებში გენდერის კუთხით უთანასწორო მოპყრობის საფრთხეები.

ქალები ძირითადად დასაქმებული არიან კერძო სფეროში და წარმოადგენენ ძირითად ბირთვს ქვეყნის ეკონომიკური კეთილდღეობის შექმნაში. დასაქმებული კაცების უმრავლესობა კი საჯარო სექტორში მუშაობს. ეს ის სივრცეა, სადაც ხდება მოქალაქეების მიერ გადახდილი გადასახადების ხელფასების სახით დისტრიბუცია და არ იქმნება ეკონომიკური დოვლათი (პატარაია 2014).

წინამდებარე კვლევა მიზნად ისახავს შეისწავლოს და განსაზღვროს საჯარო და კერძო სექტორში დასაქმებულ ქალთა გარემო, სადაც ძირითადი აქცენტი კეთდება ქალების, როგორც დისკრიმინირებული საზოგადოებრივი ჯგუფის გაძლიერებასა და მხარდაჭერაზე. გამოავლინოს რა პირობებია შექმნილი დღეს საქართველოს საჯარო და კერძო სექტორში დასაქმებისთვის. რომელ სექტორში და რომელ პოზიციებზე გვხვდება ქალების მაღალი პროცენტული მაჩვენებელი და რა ფაქტორები განაპირობებს შრომის ბაზარზე გენდერულ დიფერენცირებას.

ნაშრომის მიზანს წარმოადგენს, ასევე, იმის დადგენა, სახელმწიფო და არასახელმწიფო სექტორებიდან რომელი უფრო მეტაა ორიენტირებული ქალთა დასაქმების ხელშეწყობასა და შრომითი უფლებების დაცვაზე და რა მექანიზმების საშუალებით აღწევს მიზანს.

ნაშრომში გვხვდება გენდერულ ჭრილში საქართველოსა და საერთაშორისო საკანონმდებლო პრაქტიკების შედარებითი ანალიზი.

კვლევის შედეგად გამოვლინდა, რომ დღესდღეობით საქართველოში მოქმედი კანონები (შრომის კოდექსი, საქართველოს კონსტიტუცია, კანონი გენდერული

თანასწორობის შესახებ, კონვენცია ქალთა დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ) შრომითსამართლებრივ ურთიერთობებში გენდერული თანასწორობის პრინციპის დაცვის კუთხით გადახედვასა და კორექტირებას საჭიროებს, რადგან მაინც იძლევა შრომით ბაზარზე დასაქმებულთა დისკრიმინაციის საშუალებას.

კვლევის მიხედვით, დადგინდა, რომ საქართველოს კერძო სექტორში უფრო მეტი ქალია დასაქმებული, ვიდრე საჯარო სექტორში და ამას განაპირობებს კერძო ორგანიზაციების უმრავლესობის მოქნილი სამუშაო გრაფიკი, რაც აღნიშნულ სექტორში დასაქმებულ ქალებს საშუალებას აძლევს სამუშაო და საოჯახო საქმიანობა შეუთავსონ ერთმანეთს. თუმცა, უნდა აღინიშნოს ისიც, რომ საქართველოში მოქმედი კანონმდებლობიდან გამომდინარე, საჯარო სექტორი უფრო მეტადა არის ორიენტირებული ქალთა შრომითი უფლებების დაცვაზე, ვიდრე კერძო სექტორი.

კვლევის განსახორციელებლად გამოყენებულ იქნა დოკუმენტების ანალიზი (სამაგიდო კვლევა) და თვისებრივი კვლევის მეთოდოლოგია, კერძოდ კი ნახევრად სტრუქტურირებული სიღრმისეული ინტერვიუები.

ნაშრომში გამოყენებულია საერთაშორისო ორგანიზაციების მიერ საქართველოსა და სხვა ქვეყნებში ჩატარებული კვლევების მასალები, ანგარიშები, სტატიები, ინტერვიუები ექსპერტებთან და საჯარო და კერძო სექტორში დასაქმებულ ქალებთან.

საინფორმაციო ბაზად გამოყენებულია საქართველოს კანონმდებლობა.

## სარჩევი

<u>შესავალი</u>	5
<u>მეთოდოლოგია</u>	8
<u>თავი I ლიტერატურის მიმოხილვა</u>	14
<u>§1.1 სახელმწიფო პოლიტიკა და კანონმდებლობა გენდერული თანასწორობის შესახებ</u> <u>18</u>	
<u>თავი II ემპირიული ნაწილი</u>	25
<u>§2.1 საქართველოს და საერთაშორისო საკანონმდებლო პრაქტიკების შედარებითი</u> <u>ანალიზი</u>	25
<u>§2.2 ქალის მუშაობის ხელისშემშლელი ფაქტორები</u>	38
<u>§2.3 საჯარო სექტორში დასაქმებული ქალები</u>	47
<u>§2.4 კერძო სექტორში დასაქმებულ ქალთა სპეციფიკა</u>	51
<u>ბიბლიოგრაფია</u>	66
<u>დანართები</u>	

## შესავალი

საქართველოში, შრომითი უფლებების სფეროში ბოლო წლების მანძილზე განხორციელებული მნიშვნელოვანი ცვლილებების მიუხედავად, კვლავ გამოწვევად რჩება შრომით ურთიერთობებში არსებითი გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფა და ქალთა ეკონომიკური გაძლიერებისთვის ხელშემწყობი გარემოს შექმნა. შრომით ურთიერთობებში უთანასწორო მდგომარეობა მნიშვნელოვნად აფერხებს ქვეყნის მდგრად ეკონომიკურ განვითარებას.

გაეროს მიერ 2016 წელს გამოქვეყნებული ადამიანის განვითარების ინდექსის მიხედვით, საქართველო საშუალო განვითარების ქვეყნებს მიეკუთვნება, იკავებს 70-ე ადგილს და ჩამორჩება ისეთ ქვეყნებს, როგორებიც არიან: ბელორუსია, ბულგარეთი, ყაზახეთი, სერბეთი და ირანი. საქართველო ამავე ინდექსის გენდერულ ნაწილში (GDI - Gender Development Index) მეორე ჯგუფში მოხვდა, რაც იმაზე მიანიშნებს, რომ ქალსა და მამაკაცს შორის, ადამიანური განვითარების მაჩვენებელი თანაბრად ან საშუალოდ თანაბრად არის გადანაწილებული. საქართველო 0.970 უახლოვდება ბელგიის, ისრაელის და დიდი ბრიტანეთის მაჩვენებლებს.<sup>1</sup>

თანასწორობის პრინციპებზე დაფუძნებული შრომის კანონმდებლობის შემუშავება და შესაბამისი პოლიტიკის გატარება აუცილებელი წინაპირობაა ქვეყანაში ქალთა ეკონომიკური გაძლიერებისათვის, რაც თავის მხრივ ქვეყნის მდგრადი განვითარების უმნიშვნელოვანეს ელემენტს წარმოადგენს.

გაეროს გენერალური მდივნის მაღალი დონის პანელი ქალთა ეკონომიკური გაძლიერების შესახებ აღიარებს, რომ ქალთა ეკონომიკური გაძლიერება არა მხოლოდ „სწორი გადაწყვეტილებაა“ ადამიანის უფლებების საერთაშორისოდ აღიარებული პრინციპების უზრუნველყოფისთვის, არამედ ასევე არის „ჭკვიანური გადაწყვეტილება“ განვითარებისა და ეკონომიკური ზრდისათვის.<sup>2</sup>

## მიზნები და ამოცანები:

---

<sup>1</sup>United Nations Development Programme; Human Development Report, Gender Development Index. 2016. <http://hdr.undp.org/en/composite/GDI>

<sup>2</sup>გაეროს გენერალური მდივნის მაღალი დონის პანელი ქალთა ეკონომიკური გაძლიერების შესახებ, 2016 წლის იანვარი .

ქალთა ეკონომიკური გაძლიერება საერთაშორისო დღის წესრიგის ერთ-ერთი მთავარი შემადგენელი ნაწილია. საქართველო, თავის მხრივ, ცდილობს ნაბიჯების გადადგმას გენდერულად თანასწორი საზოგადოების ჩამოყალიბებისაკენ, თუმცა, ჯერ კიდევ ბევრი დაბრკოლება ელობება წინ; ამასთანავე, სიღარიბის და უმუშევრობის მასშტაბები ქალებს ორმაგად მოწყვლად მდგომარეობაში ამყოფებს.<sup>3</sup>

დღესდღეობით საქართველოში დასაქმება ერთ-ერთ სერიოზულ პრობლემად აღიქმება, რომელიც მრავალი ფაქტორითაა გამოწვეული. დასაქმებას ქვეყნის ეკონომიკური განვითარებისთვის დიდი მნიშვნელობა ენიჭება. საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მიერ 2016 წელს ჩატარებული კვლევების მიხედვით თუ ვიმსჯელებთ, 15 წლის და უფროსი ასაკის მოსახლეობიდან (ქალი – 1 576,5 ათასი, კაცი – 1 385,1 ათასი) დასაქმებული ქალების რაოდენობა 53%-ის, კაცების კი – 67%, ხოლო უმუშევარი ქალების რაოდენობა – 5%-ია, კაცების კი – 11%.<sup>4</sup>

მიუხედავად იმისა, რომ ქვეყანაში არსებული უამრავი დისკრიმინაციის ფაქტის გამო საქართველოს პარლამენტმა მიიღო კანონი „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“. რომლის მიზანსაც წარმოადგენს ნებისმიერი ფიზიკური და იურიდიული პირისათვის საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი უფლებებით თანასწორად სარგებლობის უზრუნველყოფას, რასის, კანის ფერის, ენის, სქესის, ასაკის, მოქალაქეობის, წარმოშობის, დაბადების ადგილის, საცხოვრებელი ადგილის, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, რელიგიის ან რწმენის, ეროვნული, ეთნიკური ან სოციალური კუთვნილების, პროფესიის, ოჯახური მდგომარეობის, ჯანმრთელობის მდგომარეობის, შეზღუდული შესაძლებლობის, სექსუალური ორიენტაციის, გენდერული იდენტობისა და გამოხატვის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების ან სხვა ნიშნის მიუხედავად. <sup>5</sup>გენდერული უთანასწორობა შრომით ბაზარზე, განსაკუთრებით საჯარო მმართველობის დონეზე ჯერ კიდევ სერიოზულ

---

<sup>3</sup>მარგველასვილი ქ.; ქალთა ეკონომიკური გაძლიერება საქართველოში არსებული პოლიტიკის და ინიციატივების ანალიზი, კავშირი „საფარი“ 2017 წელი. გვ. 5. იხ.ელ. ვერსია: <http://www.parliament.ge/uploads/other/86/86670.pdf>

<sup>4</sup>საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური – ქალი და კაცი საქართველოში. თბილისი 2017. გვ. 52 იხ.ელ. ვერსია: [http://www.geostat.ge/cms/site\\_images/files/georgian/health/W&M%20in%20GEO\\_2017.pdf](http://www.geostat.ge/cms/site_images/files/georgian/health/W&M%20in%20GEO_2017.pdf)

<sup>5</sup>საქართველოს კანონი – „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“. იხ. ელ. ვერსია: <http://www.parliament.ge/ge/law/1336/10870>

გამოწვევას წარმოადგენს მთელი მსოფლიოსთვის და მათ შორის საქართველოსთვისაც. აღნიშნულ კანონში ჩადებულია შრომით ურთიერთობებში გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობის მექანიზმები, კერძოდ ის, რომ სახელმწიფო ხელს უნდა უწყობდეს დასაქმების თანაბარ ხელმისაწვდომობას ორივე სქესის პირთათვის. ამასთან, პარლამენტში არსებობს გენდერული თანასწორობის საბჭო, რომელიც მუდმივმოქმედ ორგანოს წარმოადგენს. რა თქმა უნდა, საკანონმდებლო თვალსაზრისით პროგრესი მიღწეულია, თუმცა სქესთა შორის უთანასწორობის პრობლემის აქტუალიზაცია საჯარო დაპოლიტიკურ სისტემებში მეტ ყურადღებას მოითხოვს როგორც სახელმწიფოს, ისე სამოქალაქო სექტორისა და საზოგადოების მხრიდან.

### **მოცემული ნაშრომის მიზანია**

- შეისწავლოს და განსაზღვროს საჯარო და კერძო სექტორში დასაქმებულ ქალთა გარემო, სადაც ძირითადი აქცენტი კეთდება ქალების, როგორც დისკრიმინირებული საზოგადოებრივი ჯგუფის გაძლიერებასა და მხარდაჭერაზე.
- დაადგინოს, რა იწვევს საჯარო სექტორთან შედარებით კერძო სექტორში დასაქმებულ ქალთა მაღალი პროცენტული მაჩვენებლის არსებობას;
- შეისწავლოს ძირითადად ქალების მიერ დაკავებული პოზიციები საჯარო და კერძო სექტორებში. რა ფაქტორები განაპირობებს შრომის ბაზარზე გენდერულ დიფერენცირებას. როგორია საზოგადოების დამოკიდებულება ქალის მუშაობაზე და თუ ახდენს ეს გავლენას ქალების მიერ დაკავებულ პოზიციებზე.
- ჩამოაყალიბოს სტრატეგიული გეგმა არსებული ხარვეზების გამოსასწორებლად და პრობლემების გადასაჭრელად. განსაზღვროს პასუხისმგებელი ორგანოები და ის ძირითადი ინდიკატორები, რომლებიც ხელს შეუწყობს ქალთა დასაქმებასა და მათ შემოდგომ კარიერულ განვითარებას.

### **კვლევის ამოცანაა:**

- გენდერულ საკითხებთან დაკავშირებით საქართველოსა და საერთაშორისო კანონმდებლობის ანალიზი.
- საქართველოს საჯარო და კერძო სექტორებში დასაქმებულ ქალთა ხელისშემწყობი და ხელისშემშლელი ფაქტორების დადგენა. აღნიშნული

ფაქტორების გათვალისწინებით საჯარო და კერძო სექტორების შედარებითი ანალიზი.

- საქართველოს კანონმდებლობაზე დაყრდნობით იმის დადგენა, თუ რომელი სექტორი მეტად არის ორიენტირებული ქალთა შრომითი უფლებების დაცვაზე.

**კვლევის საგანს** წარმოადგენს საქართველოს შრომის ბაზრის გენდერული სტრუქტურა და ქალთა დასაქმების ხელშემწყობი მექანიზმებისა და პრაქტიკების გამოვლენა.

**კვლევის ობიექტია** საქართველოს საჯარო და კერძო სექტორები.

**საკვლევი კითხვა:** რა ფაქტორები განაპირობებს კერძო სექტორში საჯარო სექტორთან შედარებით ქალთა დიდი ნაწილის დასაქმებას, მათ ხელშემწყობას და შრომითი ურთიერთობების დაცვას?

### **კვლევის ჰიპოთეზა**

სტატისტიკური მონაცემების მიხედვით დღესდღეობით საქართველოს კერძო სექტორში უფრო მეტი ქალია დასაქმებული ვიდრე საჯარო სექტორში. ძირითადად, ამას განაპირობებს ის ფაქტორი, რომ საჯარო დაწესებულებებში სამუშაო დროს არეგულირებს კანონი, ხოლო არასაჯარო სექტორში – უშუალოდ დამსაქმებელი. შვილების აღზრდის, ოჯახზე ზრუნვისა და სხვა ვალდებულებების გამო ქალთა უმრავლესობისთვის მოქნილი სამუშაო გრაფიკი უფრო მოსახერხებელია, რომელსაც უმეტეს შემთხვევაში კერძო სექტორი სთავაზობთ.

კერძო სექტორი საჯარო სექტორთან შედარებით მეტად ორიენტირებულია ქალთა შრომით უფლებების დაცვაზე.

### **მეთოდოლოგია**

კვლევის მიზნების განსახორციელებლად გამოყენებულ იქნა დოკუმენტების ანალიზი (სამაგიდო კვლევა), თვისებრივი კვლევის მეთოდოლოგია, კერძოდ კი ნახევრად სტრუქტურირებული სიღრმისეული ინტერვიუები.

სიღრმისეული ინტერვიუები ჩატარდა წინასწარი შეთანხმებისა და სრული კონფიდენციალურობის დაცვის გარანტიის საფუძველზე. ჩაიწერა აუდიო დიქტოფონზე. მიღებული ინფორმაცია დამუშავდა ჩანაწერების დეტალური გაშიფვრისა და ტრანსკრიპტების მომზადების საფუძველზე.



რელევანტური ინფორმაციის გადმოსაცემად გამოყენებულ იქნა საქართველოს კანონმდებლობა: შრომის კოდექსი, საქართველოს კონსტიტუცია, კანონი გენდერული თანასწორობის შესახებ, კონვენცია ქალთა დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ.

კვლევა ასევე მოიცავს სხვადასხვა იურიდიული დოკუმენტის ანალიზს და ეფუძნება ადგილობრივ და საერთაშორისო ნორმებსა და კანონებს, ასევე, გენდერულ თემებზე ჩატარებულ კვლევებს, ანგარიშებს, სტატიებს, ინტერვიუებს ექსპერტებთან, საჯარო მოხელეებთან და ჩვეულებრივ მოქალაქეებთან.

კვლევა მოიცავს თვისებრივ ანალიზსა და რეკომენდაციების პაკეტს.

### **თეორიული ჩარჩო**

ქალთა განვითარებასა და დასაქმების ხელშეწყობას სხვადასხვა ავტორი სხვადასხვაგვარად განიხილავს. ზოგი მიიჩნევს, რომ ქალთა გაძლიერება ნიშნავს „ქალთა უნარს გააკეთოს სტრატეგიული ცხოვრებისეული არჩევანი , სადაც მისი უნარები მანამდე უარყოფილი იყო.“ (Malhotra et al., 2009), ზოგი კი ხელშეწყობას განმარტავს, როგორც „მრავალგანზომილებიანი სოციალური პროცესი, რომელიც ეხმარება ხალხს გაზარდოს კონტროლი საკუთარ ცხოვრებაზე. ეს არის პროცესი, რომელიც ხალხს აძლევს ძალაუფლებას, გამოიყენოს ის თავიანთ ცხოვრებასა და საზოგადოებაში იმ საკითხებზე ქმედებით, რომლებსაც მნიშვნელოვნად მიიჩნევენ (Page and Czuba, 1999). ზოგისთვის ხელშეწყობა ქალთა განათლების დონის გაზრდასა და ცნობიერების ამაღლებას ნიშნავს (Alvarez and Lopez, 2013). აქედან გამომდინარე, ქალთა გაძლიერება არის ყველაფერი იმის შესახებ, მისცე ქალს უფლება გააკეთოს თავისი სიცოცხლის განმსაზღვრელი არჩევანი, რომელიც ქვეყანაში არსებულ მრავალ განსხვავებულ საკითხს კვეთს.<sup>6</sup>

მეორე, ასევე ძალიან მნიშვნელოვანი კონცეფცია, რომელსაც ეფუძნება ნაშრომი არის გენდერული თანასწორობა. გენდერული თანასწორობა ნიშნავს: „ინდივიდის უფლებები, პასუხისმგებლობები და შესაძლებლობები არ იქნება დამოკიდებული

---

<sup>6</sup> Endalcachew B. *The role of empowering women and achieving gender equality to the sustainable development of Ethiopia* – September 2016. Department of Civics and Ethical Studies, College of Social Sciences and Humanities

იმაზე, დაბადებით ის მდედრობითი სქესესაა თუ მამრობითი“ (Warth and Koparanova, 2012). ყველა ადამიანი თავისუფალია განავითაროს თავისი პიროვნული უნარ-ჩვევები და მიიღოს გადაწყვეტილებები გენდერული როლების შეზღუდვის გარეშე; ქალებისა და მამაკაცების განსხვავებული მისწრაფებები და საჭიროებები თანაბრად ფასეულად განიხილება (Holzner et al., 2010). გენდერული თანასწორობის ძირითადი მიზანია, რომელიმე სქესის მიმართ დისკრიმინაციის არარსებობა (Alvarez and Lopez, 2013).

ფემინისტური ეკონომიკური ანალიზი განიხილავს ოთხ სოციალურ ინსტიტუტს: სახელმწიფო, ბაზარი, საზოგადოება და შინამეურნეობა. ამ პრიზმაში, ოჯახი (შინამეურნეობა) მოიაზრებს როლების ტრადიციულ გენდერულ განაწილებას, სადაც მამაკაცია შინამეურნეობის მმართველი. მაკროეკონომიკურ დონეზე სამუშაოს გენდერული დანაწილება, გენდერულად მოტივირებული სამუშაოს ანაზღაურების წარმოება, გადაწყვეტილების მიღებისა და ეკონომიკური ძალაუფლების გენდერული ასპექტები მთავარ სააზროვნო პოსტულატებს წარმოადგენს ფემინისტური პოლიტიკური ეკონომიკისთვის. მიკროეკონომიკურ დონეზე, ფემინისტური ხედვა კონცენტრირდება ინდივიდუალურ და ინსტიტუციურ ეკონომიკურ აქტივობაზე, რაც, ასევე, შინამეურნეობის ეკონომიკურ აქტივობებსაც მოიცავს. ამ დონეზე სამუშაოს გენდერული დანაწილება, როლები და მოვალეობები, რესურსებზე ხელმისაწვდომობა და გადაწყვეტილების მიღების პროცესი მთავარი საკვლევი არეალია. ბოლო, მეზოეკონომიკურ დონეზე კი, მთავარია საკანონმდებლო ბაზა, ნორმებისა და წესების ერთობლიობა, რომელიც მონაწილეობასა და ხელმისაწვდომობას უზრუნველყოფს.<sup>7</sup>

მეცნიერები ცდილობენ ახსნან შრომის ბაზარზე ქალისა და კაცის განსხვავებული მონაწილეობის ასპექტები. კერძოდ, გამოყოფილია სამი ძირითადი თეორია: 1. ნეოკლასიკური თეორია, რომელიც ფოკუსირდება შრომის მიწოდებასა და მოთხოვნებზე; 2. ინსტიტუციონალური თეორია, რომელიც ეფუძნება შრომის ბაზრის სეგმენტაციასა და ინსტიტუციების როლს; და ბოლოს, 3. რადიკალური გენდერული თეორია, რომელიც საზრდოობს იმ ჰიპოთეზით, რომ სამუშაო ბაზარზე მოთხოვნა არის

---

<sup>7</sup> Riley M.; A Feminist Political Economic Framework, Center of Concern. March 2008. Accessed: [https://www.coc.org/files/Riley%20-%20FPE\\_0.pdf](https://www.coc.org/files/Riley%20-%20FPE_0.pdf); Also see: Pr. Kabeer N. Women’s Economic Empowerment and Inclusive Growth: Labour Markets and Enterprise Development. SIG Working Paper 2012/1, UK’s Department for International Development (DFID) and the International Development Research Centre (IDRC). Pg. 7 Accessed: <https://www.idrc.ca/sites/default/files/sp/Documents%20EN/NK-WEE-Concept-Paper.pdf>

მხოლოდ სამუშაო ძალის ერთ ნაწილზე, მაშინ როდესაც მეორე ნაწილი შრომის ბაზრიდან ხელოვნურად გამორიცხულია (Meulders...2010).

პირველი ანუ ნეოკლასიკური თეორია, ამბობს, რომ სეგრეგაცია სამუშაო ადგილებზე გამოწვეულია იმით, რომ კაცები უფრო მეტად არიან მიმართულნი თავიანთი რესურსისა და კაპიტალის ჩართვაზე ისეთ სამუშაოებზე, სადაც პროდუქტიულობის დონე და პასუხისმგებლობა არის მაღალი, ამიტომ ისინი მეტად ახდენენ ინვესტირებას საკუთარი პროფესიული კარიერის განვითარებაში. ამის საწინააღმდეგოდ, ქალები მეტწილად მიმართულნი არიან ჩართონ მათი კაპიტალი ისეთ სამუშაოებში, რომლებიც იქნება თანხვედრასა და შესაბამისობაში მათ ოჯახურ ცხოვრებასთან. შესაბამისად, ქალები მეტად არიან წარმოდგენილნი ისეთ სამუშაოებზე, რომლებიც მოითხოვს ნაკლებ ინვესტიციას, ნაკლებ ადამიანურ კაპიტალს, რაც ასევე განაპირობებს ქალების ძალთა აკუმულირებას ნახევარგანაკვეთურ სამუშაოებზე. ზემოთ აღნიშნული ფაქტორები გავლენას ახდენს დამსაქმებელთა გადაწყვეტილებაზე, სამუშაო სპეციფიკიდან გამომდინარე, იმის მიხედვით დაასაქმონ ადამიანი თუ როგორი რესურსისა და კაპიტალის ჩართვას ელის ის მის სამუშაო ადგილზე. სწორედ ამიტომ, დამსაქმებლები უფრო ხშირად კაცზე აკეთებენ არჩევანს და არა ქალზე, რომელიც „არასტაბილურად“ მიიჩნევა მისი ოჯახური ვალდებულებებიდან გამომდინარე.

ინსტიტუციონალური თეორიის მიხედვით, დასაქმებულთა ნაწილი იძულებულია მიიღოს მისთვის ნაკლებად მიმზიდველი, ნაკლებად ანაზღაურებადი სამუშაო მხოლოდ იმიტომ, რომ შრომის ბაზარზე მისთვის უკეთესი შესაძლებლობები არ არსებობს.

სეგმენტაციის თეორიის მიხედვით, შრომის ბაზარზე ინდივიდის სოციოეკონომიკური სტატუსი დამოკიდებულია უფრო მეტად ორგანიზაციის სტრუქტურასა და გარემოზე, ვიდრე თავად ინდივიდის ადამიანურ კაპიტალსა და რესურსზე. შესაბამისად, ამ თეორიის მიხედვით, გენდერული სეგრეგაცია კონკრეტული ორგანიზაციული მახასიათებლებისა და ორგანიზაციის გარემოსთან ინტერაქციით აიხსნება. ხშირად, დასაქმებულთა მოტივაცია დამოკიდებულია იმაზე, თუ რა პოზიციაზე იმყოფებიან ისინი და რა სახის სამუშაოს ასრულებენ. შესაბამისად, ქალი, რომელიც დასაქმებულია მეორე სექტორის დაბალ პოზიციაზე, მისი

პროდუქტიულობა და მოტივაცია არ იქნება კაცის მოტივაციის თანაბარი, რომელიც ასრულებს მეტად მნიშვნელოვან ვალდებულებებს მაღალ პოზიციაზე. ინსტიტუციონალური თეორია ასევე ხაზს უსვამს, რომ თანამდებობრივი სეგრეგაცია ქალსა და კაცს შორის ნაწილობრივ სათავეს ზოგადი წესებიდან და პოლიტიკიდან იღებს, რომელიც მაღალ ორგანიზაციულ დონეზე არის შემუშავებული და მეტწილად გენდერულ სტერეოტიპებს ეფუძნება.

რაც შეეხება რადიკალურ გენდერულ თეორიას, მისი მთავარი ამოსავალი წერტილი ქალსა და კაცს შორის „ხელოვნური“ დისკრიმინაციაა, სადაც ქალები მიზანმიმართულად არიან გამორიცხულნი შრომითი ბაზრიდან, მაშინ, როდესაც კაცებს განვითარების ფართო შესაძლებლობები ენიჭებათ. ქალების მიერ დაკავებული სამუშაოები ძირითადად ეფუძნება სტერეოტიპებსა და დისკრიმინაციულ მიდგომას. სწორედ სოციალური ქცევები და კულტურული ცრურწმენები განსაზღვრავს შრომის ბაზრის მიდგომას ქალი დასაქმებულების მიმართ, რაც გამოიხატება ზოგიერთი დამსაქმებლის მიერ ქალის დაბალკვალიფიციურ, არასტაბილურ, არაეფექტურ მუშა ხელად განხილვას. შესაბამისად, პროფესიული სეგმენტაცია და გენდერული დისკრიმინაცია ხელს უწყობს ქალთა უმუშევრობას, დემოტივაციას და მათი ინტელექტუალური კაპიტალის გამოუყენებლობას.

რადიკალური გენდერული თეორია თანამდებობრივ სეგრეგაციას კაცების ინტერესების რაკურსიდანაც აფასებს, რომლის მიხედვით კაცები, რომლებიც დომინანტურ პოზიციებზე იმყოფებიან, მათი პირადი ინტერესებიდან გამომდინარე, იმისთვის, რომ შეინარჩუნონ პრივილეგიებული პოზიციები, ქმნიან ხელოვნურ ბარიერებს ქალების თანამდებობრივი განვითარებისათვის. **(ნადარეიშვილი 2014)**

აუცილებელია ხაზი გაესვას ცნება სექსიზმს, რომელიც იუნესკოს მიერ იქნა შემოღებული 1981 წელს. იგი სქესობრივ დისკრიმინაციას, ანუ ერთი სქესის მეორეზე ბატონობას ნიშნავს. იუნესკოს მიერვე ახსნილია მისი რეაქციული არსი, რაც ზღუდავს ქალის პიროვნებას, აკნინებს მის როლს საზოგადოებაში, ქმნის ქალის ნეგატიურ სახეს. ეს კი თავისთავად, არღვევს თანასწორუფლებიანობის პრინციპს და ადამიანური ღირსების დაქვეითებას იწვევს. სექსიზმის შედეგად სათანადოდ არ ხდება ქალის

შემოქმედებითი პოტენციალის გათვალისწინება და მისი შეფასება მხოლოდ ბიოლოგიური თავისებურებების გათვალისწინებით ხდება.

სექსისტური მოდელი ქალს, მამაკაცთან შედარებით, ისეთი უარყოფითი მახასიათებლებით ახასიათებს, რომლებიც კაცს თითქოს არ გააჩნია. ამ მოდელის თანახმად, მამაკაცს გაცილებით უფრო მეტი დადებითი თვისებები (ვაჟკაცობა, ჭკუა, თვითდამკვიდრების უნარი, პროფესიული კომპეტენტურობა, რისკისა და თავგადასავლებისადმი მიდრეკილება, ინიციატივიანობა და ეფექტიანობა) აქვთ. ანდრე მიშელის აზრით, სექსისტური შეხედულებები ყალიბდება ოჯახში, სკოლაში, მოზარდთა ურთიერთობებში, შრომის ბაზარზე, პოლიტიკაში, მასობრივი ინფორმაციების საშუალებებით (Michel 1986:17-19).

სტერეოტიპული აზროვნების შედეგად ქალებს უჩნდებათ ეჭვი საკუთარი შესაძლებლობების, დამოუკიდებლობის შესახებ, რაც, თავისთავად, გავლენას ახდენს სქესთა თანასწორობაზე, რომელიც დეკლარირებულია საერთაშორისო, რეგიონული და ეროვნული დეკრეტებით, კონვენციით ქალთა მიმართ ყველა ფორმის დისკრიმინაციის აღმოფხვრის შესახებ. სექსიზმის თეორია საზოგადოებაში არსებული ბევრი პრობლემის გადაჭრაში ქალების მონაწილეობის შეზღუდვის საფეძველს ქმნის. ამით საზოგადოება მნიშვნელოვან ადამიანურ რესურსს კარგავს. უკანასკნელ პერიოდში ცივილიზებულ სამყაროში გაძლიერდა ბრძოლა სექსიზმის წინააღმდეგ, ამასთან, წინა პლანზე წამოვიდა ბევრი ფემინისტური იდეა. სხვაგვარად რომ ვთქვათ, მიმდინარეობს მთელი რიგი შეხედულებების, თეორიების რევიზია და ახალი, სექსიზმისაგან თავისუფალი ნორმების დამკვიდრებისათვის ბრძოლა.

თუ ისტორიას მივმართავთ, ამ აზრის დადასტურებას ნამდვილად მოვინახავთ. ძველი ბერძნები აღმერთებდნენ ქალის სილამაზეს, ქმნიდნენ მის სკულპტურულ პორტრეტებს, რომლებითაც თავიანთ ტაძრებს ამშვენებდნენ, მაგრამ რეალურ ცხოვრებაში “ზედმეტ” გოგონებს ყრიდნენ ან მსხვერპლად სწირავდნენ, ქალიშვილებს ყიდდნენ, ქალებს კი, როგორც უსიტყვო და მორჩილ დიასახლისებს, ისე უყურებდნენ. ქალები სახლს იყვნენ მიჯაჭვულნი, არ შეეძლოთ საზოგადოებრივ საქმიანობაში ჩარევა, ქალაქის მართვაში მონაწილეობის მიღება, ქონების განკარგვა ან ფლობა. მათ რაიმეს ყიდვაც კი არ შეეძლოთ, თუ მისი ღირებულება განსაზღვრულ თანხას აღემატებოდა.

მთელი 14 თავისი სიცოცხლის მანძილზე ისინი ოჯახის წევრ მამაკაცებს, ჯერ მამას, მერე ქმარს, ძმას თუ შვილს ემორჩილებოდნენ.

სახელგანთქმული ბერძენი ფილოსოფოსი სოკრატე ამბობდა: “სამი რამ შეიძლება ჩავთვალოთ ბედნიერებად: ის, რომ შენ ველური ცხოველი არა ხარ, რომ შენ ბარბაროსი არა ხარ და რომ შენ კაცი ხარ და არა ქალი”. (ალმანახი 1998).

არისტოტელეს მიაჩნდა, რომ “ქალი იმიტომ არის ქალი, რომ მას არა აქვს კაცური თვისებები, ამიტომ მასში ისეთ არსებას უნდა ვხედავდეთ, რომელიც ბუნებრივ არასრულყოფილებას განიცდის.” ჰიპოკრატე კი ამბობდა, რომ "ცოლი კაცს მხოლოდ ორჯერ ახარებს: ქორწინების დღეს და დაკრძალვის დღეს". ებრაელები, ისევე როგორც ბერძნები, თავს რჩეულ ხალხად თვლიდნენ. ებრაელი მამაკაცები კი ყოველთვის შემდეგ ლოცვას იმეორებდნენ: “მადლობელი ვარ, ღმერთო, რომ არ შემქმენი მე წარმართად, გაუნათლებლად და ქალად“ (კიკნაძე 2006:12).

1690 წელს ფრანკფურტში გამოვიდა წიგნი “ქალი ადამიანი არ არის”, 1750 წელს კი ლაიფციგში გამოჩნდა წიგნი “საყურადღებო საბუთი იმისა, რომ ქალი ადამიანთა მოდგმას არ მიეკუთვნება”. შუა საუკუნეებში შეინიშნებოდა ე.წ. “კუდიანებზე ნადირობა”. ინკვიზიციის მიერ დასჯილ მამაკაცთა და ქალთა რაოდენობას მკვლევარები 1:20, ზოგი 1:100, და 1:1000 შეფარდებითაც კი განიხილავდა.

### **თავი I ლიტერატურის მიმოხილვა**

ისევე როგორც მსოფლიოს მრავალ ქვეყანაში, საქართველოშიც სერიოზულ პრობლემას წარმოადგენს გენდერული უთანასწორობა, რომელიც თითქმის ყველა საზოგადოებრივ სფეროში არსებობს. გენდერული ბალანსის დაცვა გულისხმობს ქალსა და მამაკაცს ჰქონდეთ თანაბარი უფლებები და შესაძლებლობები, რათა მოახდინონ თავიანთი პოტენციალის სრული რეალიზაცია.

გარდა იმისა, რომ გენდერული თანასწორობა ადამიანის უფლებათა სამართლის ფუნდამენტური პრინციპია, ის ასევე აღიარებულია, როგორც ქვეყნის მდგრადი ეკონომიკური განვითარების წინაპირობა და ერთ-ერთი ინდიკატორი. შესაბამისად, მიჩნეულია, რომ ქალებისა და კაცების განსხვავებული ინტერესების, საჭიროებების და

პრიორიტეტების გათვალისწინების მიზანია არა მხოლოდ თანასწორობის უზრუნველყოფა, არამედ ასევე - განვითარების პროცესის ხელშეწყობაც.<sup>8</sup>

მიუხედავად ქართველი ქალების განათლებისა და პროფესიონალიზმის მაღალი დონისა, მათი მონაწილეობა მმართველობით და პოლიტიკურ სტრუქტურებში მკვეთრად იყო შეზღუდული საბჭოთა კავშირში ყოფნის დროს, ქალები ძირითადად მართვის საშუალო რგოლში იყვნენ წარმოდგენილნი, მაშინ, როცა კაცები იკავებდნენ უმაღლეს თანამდებობას. ქალების საქმიანობის ძირითად სფეროს წარმოადგენდა: განათლება, მედიცინა, მსუბუქი და კვების მრეწველობა, კულტურა და ხელოვნება. საქმიანობის თითქმის ყველა სფეროში ქალებს არ ეძლეოდათ უფლება გადაწყვეტილების მიღების პროცესში ყოფილიყვნენ ჩართულები. საბჭოთა კავშირის დაშლამ და საბაზრო ეკონომიკაზე გადასვლამ მასობრივი უმუშევრობა გამოიწვია. ეს პრობლემა განსაკუთრებით ქალებს შეეხოთ, რომლებმაც ხელი მიჰყვეს არარეგისტრირებულ ბიზნესს (ცხობა, წვრილი ვაჭრობა, შრომითი მიგრაცია), რამაც ხელი შეუწყო კვალიფიციური კადრების დაკარგვას და გენდერული უთანასწორობა გაამწვავა.<sup>9</sup>

მოსახლეობის 2014 წლის საყოველთაო აღწერის შედეგებმა გვიჩვენა, რომ საქართველოს მოსახლეობის 46% მომსახურების სფეროსა და სავაჭრო დაწესებულებების მომსახურე პერსონალის პოზიციას იკავებს; 21% კანონმდებლები, მთავრობის მაღალი რანგის თანამდებობის პირები და მენეჯერები არიან; 11% ოფისის პერსონალია; 5% შეიარაღებულ ძალებში მუშაობს; 5% სპეციალისტი და დამხმარე პერსონალია; 5% სამრეწველო დანადგარებისა და მანქანების ოპერატორები და ამწყობები არიან; 2% კი- სოფლის მეურნეობისა და მეთევზეობის დარგის კვალიფიციური მუშაკები.<sup>10</sup>

<sup>8</sup> UN Women, Important concepts underlying gender mainstreaming, available at: <http://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/factsheet2.pdf>

<sup>9</sup> საქართველოს პარლამენტის ეროვნული ბიბლიოთეკა – გარდამავალი ხანის ეკონომიკის კონცეფცია: თეორია და პრაქტიკა. იხ. ელ. ვერსია: <http://www.nplg.gov.ge/gsd/cgi-bin/library.exe?e=d-01000-00---off-Oekonomik-00-1--0-10-0--0-0---0prompt-10--.%2E-4---4--0-1l--11-en-10---10-help-50--00-3-1-00-0-00-11-1-1utfZz-8-00-0-11-1-OutfZz-8-00&cl=CL4.1&d=HASH3be4aa50d695fefe16d112.1&gt=2>

<sup>10</sup> საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური – ქალი და კაცი საქართველოში. თბილისი– 2017. იხ. ელ. ვერსია: [http://www.geostat.ge/cms/site\\_images/files/georgian/health/W&M%20in%20GEO\\_2017.pdf](http://www.geostat.ge/cms/site_images/files/georgian/health/W&M%20in%20GEO_2017.pdf)

**15 წლის და უფროსი ასაკის დასაქმებული მოსახლეობის განაწილება დაკავებული თანამდებობის/პოზიციის (ISCO-88) მიხედვით**

მოსახლეობის 2014 წლის საყოველთაო აღწერის შედეგებით  
განაწილება (%), რიცხოვნობა (ათასი)

	პროცენტული განაწილება		სქესის მიხედვით განაწილება	
	ქალი	კაცი	ქალი	კაცი
შეიარაღებული ძალები	5	6	39	61
კანონმდებლები, მთავრობის მაღალი რანგის თანამდებობის პირები და მენეჯერები	21	7	71	29
სპეციალისტ-პროფესიონალები	5	6	38	62
სპეციალისტები და დამხმარე პერსონალი	5	2	67	33
ოფისის პერსონალი	11	8	53	47
მომსახურების სფეროსა და სავაჭრო დაწესებულებების მომსახურე პერსონალი	46	46	45	55
სოფლის მეურნეობისა და მეთევზეობის დარგის კვალიფიციური მუშაკები	2	9	14	86
ხელოსნები და მონათესავე პროფესიების მუშაკები	0	7	3	97
სამრეწველო დანადგარებისა და მანქანების ოპერატორები და ამწყობები	5	6	39	61
არაკვალიფიციური მუშები	0	1	7	93
არ არის მითითებული	2	3	36	64
სულ				
	პროცენტი	100	100	
	რიცხოვნობა	720	895	

შრომით ბაზარზე სხვა მრავალ პრობლემასთან ერთად ქალები აწყდებიან გენდერულ დისკრიმინაციას. ასევე, ქალსა და კაცს კარიერული წინსვლის განსხვავებული შესაძლებლობები გააჩნიათ. სტატისტიკური მონაცემები ცხადყოფს, მსოფლიო მასშტაბით და მათ შორის საქართველოშიც მცირეა ქალების რაოდენობა გადაწყვეტილების მიმღებთა შორის.

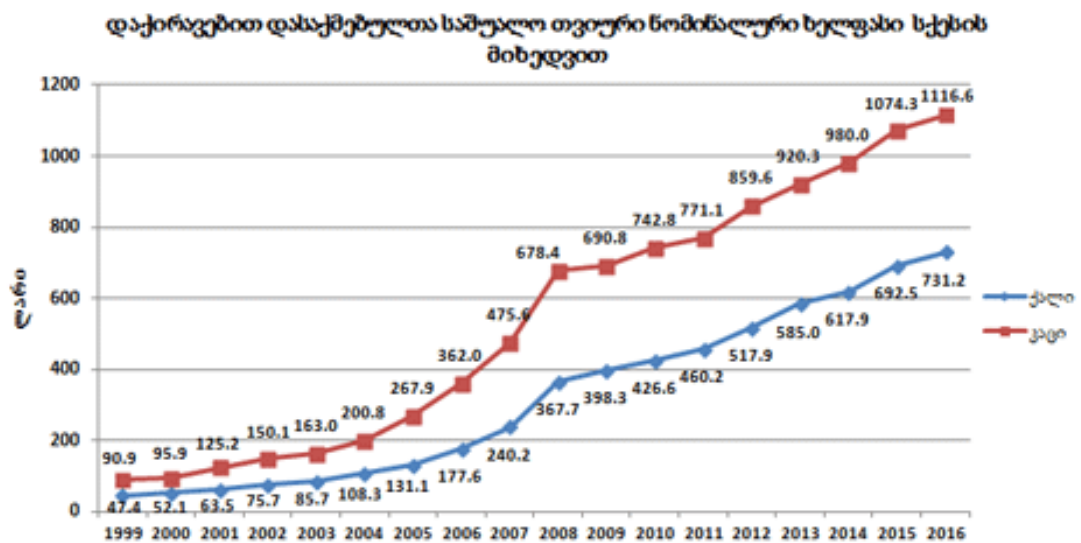
არაერთი ანგარიშის თანახმად, ქართული ეკონომიკა ხასიათდება როგორც ვერტიკალური, ისე ჰორიზონტალური სეგრეგაციით. ჰორიზონტალური სეგრეგაცია გამოიხატება ქალების ნაკლებად მომგებიან სექტორებში დასაქმებით, ხოლო



ვერტიკალური - კაცებთან შედარებით დაბალანაზღაურებადი პოზიციების დაკავებითა და დაწინაურების შეზღუდული შესაძლებლობებით.<sup>11</sup>

კვლავაც შეინიშნება ქალის მიმართ დისკრიმინაციის შემთხვევები სამუშაო ადგილზე. შრომითი ხელშეკრულების დადების დროს დამქირავებელი უარყოფით ფაქტორად მიიჩნევენ ქალის ისეთ ოჯახურ მდგომარეობას, როგორცაა გათხოვილი, მრავალშვილიანი, ჩვილბავშვიანი. ქალებს კვლავ უჭირთ საბაზრო მოთხოვნების შესაბამისად ახალი ტექნოლოგიების ათვისება და ახალი პროფესიული უნარ-ჩვევების გამომუშავება, არ არსებობს ქალებისათვის სპეციალური პროგრამები.

საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მონაცემებზე დაყრდნობით შეგვიძლია ვთქვათ, რომ 2016 წელს საქართველოში მცხოვრები დაქირავებით დასაქმებული ქალების საშუალო ხელფასი 385.4 ლარით ნაკლებია (731.2 ლარი) დაქირავებით დასაქმებული კაცის საშუალო ხელფასზე (1116.6 ლარი).



2016 წელს, ქალებში აქტიურობის ყველაზე მაღალი დონე 45-54 წლის ასაკობრივ ჯგუფში შეინიშნება (81%). დასაქმების დონის გაანალიზებისას, აღსანიშნავია, რომ დასაქმების დონე ყველაზე მაღალია (73%) იმავე ასაკობრივ ჯგუფში, ხოლო ყველაზე დაბალი \_ 15-24 წლის ასაკობრივ ჯგუფში (18%). რაც შეეხება უმუშევრობის დონეს, ეს მაჩვენებელი ყველაზე მაღალ ნიშნულს აღწევს 15-24 წლის ასაკის ქალებში (29%). 2016

<sup>11</sup> ათასწლეულის გამოწვევის ფონდი - საქართველო, “სოციალური და გენდერული ინტეგრაციის გეგმა”, 2014.

წელს, კაცების აქტიურობის დონე მაღალია (94%) 25-34 ასაკობრივ ჯგუფში, ხოლო დასაქმების დონე – 35-44 წლის ასაკობრივ ჯგუფში (80%). ისევე როგორც ქალებში, ასევე 15-24 წლის კაცებში უმუშევრობის დონე ყველაზე მაღალია (31%), ამას აკმა თითქმის ყოველი მესამე კაცი უმუშევარია.

საჯარო სამსახურის ბიუროს 2016 წლის ანგარიშის მონაცემების მიხედვით საჯარო სამსახურში ფაქტობრივად დასაქმებულთა მაჩვენებელი შემდეგნაირად ნაწილდება: კაცი/Male – 71% (36166 ათასი), ქალი/Female – 29% (15076 ათასი).

### **§1.1 სახელმწიფო პოლიტიკა გენდერული თანასწორობის შესახებ**

შრომით ურთიერთობებში გენდერული თანასწორობის პრინციპის უზრუნველყოფას ეხება არაერთი საერთაშორისო სამართლებრივი ინსტრუმენტი. მათ შორისაა ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ კონვენცია (CEDAW), რომელიც ხელმომწერ სახელმწიფოებს ავალდებულებს, უზრუნველყონ თანასწორობა და ქალთა უფლებების სათანადო დაცვა პოლიტიკურ, ეკონომიკურ, სოციალურ და კულტურულ სფეროებში. აღნიშნული კონვენცია ავალდებულებს ქვეყნებს, უზრუნველყონ ქალებისა და კაცებისთვის დასაქმებისა და პროფესიული განვითარების თანაბარი შესაძლებლობები, თანაბარი ანაზღაურება, დაზღვევის სისტემა, განსაკუთრებით უმუშევრობის, ავადმყოფობის და შრომისუუნარობის შემთხვევებში, ანაზღაურებადი შვებულების უფლება, 14 ჯანმრთელობის დაცვისა და ჯანსაღი სამუშაო გარემოს უფლება. კონვენცია, ასევე, აწესებს კონკრეტულ ვალდებულებებს დედობის და ბავშვის მოვლის შემთხვევებში.<sup>12</sup>

1994 წლის 22 სექტემბერს საქართველო მიუერთდა კონვენციას ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღკვეთის შესახებ და აიღო ქვეყანაში ქალთა მდგომარეობის შესახებ პერიოდული ანგარიშის წარდგენის ვალდებულება CEDAW კომიტეტის წინაშე. ამ დოკუმენტის რატიფიცირების შემდეგ საქართველომ 2002 წელს ხელი მოაწერა კონვენციის დამატებით ოქმს, ხოლო 2005 წელს დაეთანხმა კონვენციის

---

<sup>12</sup> საქართველოს პარლამენტის გენდერული თანასწორობის საბჭო - *შრომის კანონმდებლობის რეფორმის გენდერული გავლენის შეფასება* - ნოემბერი, 2017 წელი, გვ. იხ.ელ. ვერსია: [http://www.ge.undp.org/content/dam/georgia/docs/publications/DG/UNDP\\_GE\\_DG\\_Gender\\_Impact\\_Analysis\\_La\\_bour\\_201712.pdf](http://www.ge.undp.org/content/dam/georgia/docs/publications/DG/UNDP_GE_DG_Gender_Impact_Analysis_La_bour_201712.pdf)

მე-20 მუხლის 1-ლ პუნქტს, რომელშიც აღნიშნულია, რომ კომიტეტი ყოველწლიურად იკრიბება არა უმეტეს 2 კვირის განმავლობაში ამ კონვენციის XVIII მუხლის შესაბამისად წარმოდგენილ მოხსენებათა განსახილველად.

1998 წლის თებერვალში ქვეყანამ წარადგინა პირველი ანგარიში, რომელიც კომიტეტმა 21-ე სხდომაზე, 1999 წლის 8-11 ივნისს, განიხილა. საქართველომ, პოზიტიურ შეფასებასთან ერთად, CEDAW-ს განხორციელებისათვის მიიღო კომიტეტის მიერ შემუშავებული დასკვნითი კომენტარები და რეკომენდაციები. ეროვნული ანგარიშების პარალელურად, 1998 წელს, საქართველოს ქალთა არასამთავრობო ორგანიზაციებმა კომიტეტში წარადგინეს პირველი ალტერნატიული ანგარიში. ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის კომიტეტმა 2006 წლის 7-25 აგვისტოს 36-ე სხდომაზე, კომიტეტის 747-ე და 748-ე შეხვედრაზე ერთად განიხილა საქართველოს მიერ წარდგენილი მეორე და მესამე პერიოდული მოხსენება. კომიტეტის მიერ შედგენილი განსახილველი საკითხებისა და შეკითხვების სია აისახა CEDAW/C/GEO/3-ში, ხოლო საქართველოს პასუხები – CEDAW/C/GEO/Q/Add.-ში, მეორე და მესამე ალტერნატიული ანგარიშები წარადგინეს საქართველოს ქალთა არასამთავრობო ორგანიზაციებმაც.<sup>13</sup>

იმ რეკომენდაციებისა და კომენტარების შესაბამისად, რომლებიც საქართველომ მიიღო

გაერთიანებული მეორე და მესამე ანგარიშების განხილვის შემდეგ, CEDAW-ს კომიტეტმა მონაწილე სახელმწიფოს შესთავაზა წარედგინა გაერთიანებული მეოთხე და მეხუთე პერიოდული და ალტერნატიული ანგარიში 2011 წლის ნოემბერში. საბოლოოდ, სახელმწიფომ ანგარიში წარადგინა 2012 წლის მაისში. 2014 წლის ივლისში ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის კომიტეტის 58-ე სხდომაზე იგეგმება საქართველოს მიერ წარდგენილი მეოთხე და მეხუთე ანგარიშების გაერთიანებული ვარიანტის განხილვა.

პეკინის კონფერენციის შემდეგ საქართველოში დაიწყო ქალთა არასამთავრობო ორგანიზაციების მიერ აქტიური ქმედებების განხორციელება გენდერული პოლიტიკის შემუშავების ხელშესაწყობად. 1995 წელს ჩინეთის დედაქალაქ პეკინში გაიმართა ქალთა

---

<sup>13</sup> საერთაშორისო ჟურნალი “ჯონ & ჯოლი”, #1(4), 2011 წ. გვ.17

მეოთხე მსოფლიო კონფერენცია და აღინიშნა, რომ ქალთა პრობლემებიდან აქცენტი უნდა გადასულიყო გენდერის კონცეფციაზე – ცვლილებები უნდა შეხებოდა საზოგადოებაში ქალისა და მამაკაცის როლის ყველა ასპექტს. 2015 წელს პეკინში ჩატარებული კონფერენციიდან 20 წელი სრულდება; 2014 წლის 10-21 მარტს ნიუ-იორკში გამართული გაეროს ქალთა სტატუსის კომისიის 58-ე სესია წინა მოსამზადებელი და შეჯამების შესაძლებლობა გახდა ქალთა მსოფლიო კონფერენციის მომდევნო შეხვედრამდე – დაისახა მიზნები და გამოიკვეთა გამოწვევები, რომლებზეც განსაკუთრებული ყურადღება უნდა გაამახვილონ საერთაშორისო ორგანიზაციებმა, ასევე ეროვნული ხელისუფლებებისა და ადგილობრივი არასამთავრობო სექტორის წარმომადგენლებმა.

საქართველოს პრეზიდენტის ბრძანებულების თანახმად, შეიქმნა გენდერულ თემატიკაზე მომუშავე პირველი სტრუქტურა – “სახელმწიფო კომისია სახელმწიფო პოლიტიკის სრულყოფისათვის ქალების ხელშეწყობის მიზნით”. ხოლო 1997-2004 წლებში შეიმუშავეს პირველი სამოქმედო გეგმა ქალთა მდგომარეობის გასაუმჯობესებლად.<sup>14</sup>

ვარდების რევოლუციის შემდგომ, 2004 წლის თებერვალში, ქალთა არასამთავრობო ორგანიზაციების კოალიციამ პრეზიდენტსა და პრემიერ-მინისტრს წარუდგინა რეკომენდაციების პაკეტი გენდერული თანასწორობისათვის ეფექტური ინსტიტუციონალური მექანიზმების შესაქმნელად. მთავრობა გამოეხმაურა ამ ინიციატივას და შეიქმნა სახელმწიფო სამუშაო ჯგუფი (დროებითი სამუშაო ჯგუფი), რომლის შემადგენლობაში შევიდნენ ქალთა არასამთავრობო ორგანიზაციების წარმომადგენლები.<sup>15</sup>

2004 წლის 30 აგვისტოს, ევროპისა და ევროატლანტიკური ინტეგრაციის საკითხებში სახელმწიფო მინისტრის #109 ბრძანებულებით, შეიქმნა საგანგებო ჯგუფი, რომელსაც უნდა შეემუშავებინა რეკომენდაციები გენდერული თანასწორობის ქმედითი

---

<sup>14</sup> “სამოქალაქო საზოგადოება თუ სამოქალაქო ომი”, ავტორთა კრებული, ელენე რუსეცკაია, 2010 წელი, გვ.170.

<sup>15</sup> “სამოქალაქოსაზოგადოებათუსამოქალაქოომი”, ავტორთა კრებული, ელენე რუსეცკაია, 2010 წელი, გვ.171.

ინსტიტუციური მექანიზმის შესაქმნელად. სამუშაო ჯგუფის შემადგენლობაში შევიდნენ ქალთა არასამთავრობო ორგანიზაციების წარმომადგენლები.

2004 წლის 27 ოქტომბერს საქართველოს პარლამენტის თავმჯდომარის<sup>16</sup>(ნინო ბურჯანაძე) ინიციატივით ჩამოყალიბდა გენდერული თანასწორობის საკონსულტაციო საბჭო. საბჭოს შემადგენლობაში შევიდნენ როგორც პარლამენტის წევრები, ისე ქალთა არასამთავრობო ორგანიზაციების წარმომადგენლები. ამგვარად, ქვეყანაში საკანონმდებლო დონეზე შეიქმნა პირველი ინსტიტუციური მექანიზმი. საბჭო შეიქმნა გაეროს განვითარების პროგრამის (UNDP) “გენდერი და პოლიტიკა სამხრეთ კავკასიაში” პროექტის მხარდაჭერით.

საბჭო ლობირებას უწევს გენდერულ საკითხებს და მიმართულია აქტივობებზე, რომლებიც ჩამოყალიბებულია საბჭოს დებულებაში:<sup>17</sup>

1. გენდერული საკითხების განხილვა და რეკომენდაციების შემუშავება;
2. წინადადებებისა და რეკომენდაციების შემუშავება სახელმწიფო გენდერული პოლიტიკის საკითხებზე, რომელშიც გათვალისწინებული იქნება გენდერული მიმართულების დანერგვის გზები საქართველოს პოლიტიკურ, სოციალურ და ეკონომიკურ სფეროებში;
3. გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფის თვალსაზრისით კანონმდებლობის დახვეწა და საქართველოს კანონმდებლობის ევროპულ სტანდარტებთან ჰარმონიზაცია;
4. თავისი კომპეტენციის ფარგლებში გენდერული თანასწორობის შესახებ საერთაშორისო ხელშეკრულებებისა და შეთანხმებების შესრულების გაანალიზება;
5. გენდერულ საკითხებზე მომუშავე საერთაშორისო და ადგილობრივ ორგანიზაციებთან მჭიდრო თანამშრომლობა.

2010 წლიდან საბჭო გახდა მუდმივმოქმედი ინსტიტუციონალური მექანიზმი. 2012 წლიდან საბჭოს ხელმძღვანელობს საქართველოს პარლამენტის ვიცე სპიკერი მანანა კობახიძე. გენდერული თანასწორობის საკონსულტაციო საბჭოში

<sup>16</sup>პარლამენტის სპიკერის 105/3 ბრძანებულება.

<sup>17</sup>[http://www.parliament.ge/index.php?option=com\\_content&view=article&id=620&Itemid=141&lang=ge](http://www.parliament.ge/index.php?option=com_content&view=article&id=620&Itemid=141&lang=ge).

გაერთიანებულია პარლამენტის 11 წევრი; არასამთავრობო ორგანიზაციები აღარ არიან საბჭოს წევრები.

2014 წლის აპრილში „გენდერული თანასწორობის შესახებ“ კანონში შევიდა ცვლილება, რომლის თანახმადაც ავტონომიური რესპუბლიკების საკანონმდებლო ორგანოებში, მსგავსად საქართველო პარლამენტისა, შეიქმნება გენდერული თანასწორობის საბჭოები, რომლებიც უზრუნველყოფენ გენდერული თანასწორობის საკითხებზე სისტემურ მუშაობასა და შესაბამისი ღონისძიებების გატარებას.

2013 წლიდან დაიწყო ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოებში გენდერულ საკითხებში მრჩევლების დანიშვნის პროცესი. მრჩევლები ინიშნებიან საკრებულოებსა და გამგეობებში და მათი ძირითადი ფუნქციაა ადგილობრივი თვითმმართველობის დონეზე გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობა და გენდერული დისკრიმინაციის აღკვეთაში მონაწილეობა. გენდერულ საკითხებში მრჩევლების დანიშვნის პროცესს კოორდინაციას უწევს საქართველოს რეგიონული განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის სამინისტრო, სადაც, ასევე, დაინიშნა მინისტრის მრჩეველი გენდერულ საკითხებში. დღეისათვის ადგილობრივ დონეზე გენდერული მრჩევლები სულ 49 მუნიციპალიტეტში არიან დანიშნული.

**გენდერული თანასწორობის სტრატეგია საქართველოში მოიცავს შემდეგ დოკუმენტებს:**

- **გენდერული თანასწორობის სახელმწიფო კონცეფცია**, რომელიც საქართველოს პარლამენტმა მიიღო 2006 წლის 24 ივლისს. აღნიშნული კონცეფცია არის გენდერული თანასწორობის პრინციპების პოლიტიკური განცხადება სახელმწიფო და საზოგადოებრივი ცხოვრების ყველა სფეროში და ითვალისწინებს შესაბამისი ზომების მიღებას სქესის ნიშნით დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღსაკვეთად. კონცეფცია წარმოადგენს ძირითად დოკუმენტს აღმასრულებელი ხელისუფლებისათვის და განკუთვნილია მათ მიერ გენდერული თანასწორობის მისაღწევად მიმართული პოლიტიკური კურსის შემუშავებისა და სამომავლო ქმედებებისათვის;

- **კანონი გენდერული თანასწორობის შესახებ**, რომელიც საქართველოს პარლამენტმა მიიღო 2010 წლის 26 მარტს;

- გენდერული თანასწორობის უზრუნველსაყოფად განსახორციელებელი 2007-2009 წლების სამოქმედო გეგმა;

- გენდერული თანასწორობის უზრუნველსაყოფად განსახორციელებელი 2011-2013 წლების სამოქმედო გეგმა;

- გენდერული თანასწორობის პოლიტიკის განხორციელების ღონისძიებათა 2014-2016 წლების სამოქმედო გეგმა.

2008 წლის აგვისტოს მოვლენების შემდგომ განსაკუთრებით აქტუალური გახდა გაეროს

უშიშროების საბჭოს რეზოლუცია 1325-ის რეალიზაციისთვის ეროვნული სამოქმედო გეგმის მიღების აუცილებლობა. ეროვნული სამოქმედო გეგმის ერთ-ერთი მიზანი მშვიდობის მშენებლობის პროცესში ქალთა მონაწილეობის მხარდაჭერა და გაეროს უშიშროების საბჭოს იმ რეზოლუციების სამოქმედო გეგმის განხორციელებაა, რომლებიც ეხება ქალებს, მშვიდობასა და უსაფრთხოებას.

2011 წლის 27 დეკემბერს საქართველოს პარლამენტმა მიიღო გაეროს უშიშროების საბჭოს რეზოლუცია 1325-ის განსახორციელებელი 2012-2015 წლების ეროვნული სამოქმედო გეგმა.

2013 წლის ბოლოს საქართველოს მთავრობამ დაიწყო მუშაობა საქართველოს ადამიანის უფლებათა დაცვის ეროვნულ სტრატეგიასა (2014-2020 წლებისათვის) და საქართველოს მთავრობის 2014-2016 წლების ადამიანის უფლებათა დაცვის ეროვნულ სამოქმედო გეგმებზე. სტრატეგიასა და ეროვნულ გეგმებს შეიმუშავებს და დაამტკიცებს უწყებათაშორისი კომისია, რომლის შემადგენლობაში შედიან აღმასრულებელი, საკანონმდებლო და სასამართლო ხელისუფლებების წარმომადგენლები, სახალხო დამცველი. დოკუმენტების შემუშავების პროცესში აქტიურად არიან ჩართული ადამიანის უფლებების სფეროში მომუშავე საერთაშორისო და ადგილობრივი არასამთავრობო ორგანიზაციები.

ქვეყანაში ადამიანის უფლებების დაცვის კიდევ უფრო მეტად განმტკიცებისათვის იუსტიციის სამინისტრო 2013 წელს გამოვიდა ინიციატივით, შემუშავებულიყო დისკირმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ კანონი. კანონპროექტის შემუშავების პროცესში აქტიურად იყვნენ ჩართული სახალხო

დამცველის აპარატის წარმომადგენლები, ადამიანის უფლებების სფეროში დასაქმებული არასამთავრობო და საერთაშორისო ორგანიზაციები. კანონპროექტი რამდენიმე ეტაპად განიხილეს და გაიზიარეს არასამთავრობო სექტორის რეკომენდაციები. კანონი დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ მიღებულ იქნა საქართველოს პარლამენტის მიერ 2014 წლის 2 მაისს.

2017 წლის ივნისში მთავრობის #286 დადგენილების საფუძველზე შეიქმნა გენდერული თანასწორობის, ქალთა მიმართ და ოჯახში ძალადობის საკითხებზე მომუშავე უწყებათაშორისი კომისია, როგორც აღმასრულებელ ხელისუფლებაში არსებული, სამინისტროთაშორისი ორგანო, რომელიც უფლებამოსილია, უზრუნველყოს შესაბამისი სახელმწიფო ორგანოების ეფექტური მუშაობის მხარდაჭერა და მათი კოორდინირება გენდერული თანასწორობის, ქალთა მიმართ ძალადობის და ოჯახში ძალადობის საკითხებზე. დასახული მიზნებისა და ამოცანების განსახორციელებლად უწყებათაშორისი კომისია უფლებამოსილია, მოამზადოს წინადადებები და რეკომენდაციები, რომლებსაც წარუდგენს საქართველოს მთავრობას. ამასთანავე, კომისია წარმოადგენს პლატფორმას საერთაშორისო ორგანიზაციებსა და ადგილობრივ სამოქალაქო საზოგადოებასთან თანამშრომლობისათვის.

## **თავი II ემპირიული ნაწილი**

### **საქართველოს და საერთაშორისო საკანონმდებლო პრაქტიკების შედარებითი ანალიზი**

ქალების დასაქმებასთან და შრომით ბაზარზე დასაქმებულებსა და დამსაქმებლებს შორის ურთიერთობებს საქართველოს შრომის კოდექსი არეგულირებს (მიღებულია 2006 წელს). შრომის კოდექსი ანტიდისკრიმინაციულ და უფლებების დაცვაზე ორიენტირებულ დებულებებს შეიცავს, რომლებიც როგორც შრომით, ასევე საკონტრაქტო ურთიერთობებზე ვრცელდება (მუხლი 2); კოდექსი ასევე საკონტრაქტო ურთიერთობებში დისკრიმინაციის აკრძალვაზე მიმართულ დებულებებს შეიცავს (ძალაშია 2013 წლის 5 ივლისიდან). შრომის კოდექსი კრძალავს შრომითი კონტრაქტის გაფორმებას ორსულ ან მეძუძურ დედასთან მძიმე, მავნე ან ჯანმრთელობისთვის საშიში



სამუშაოების შესასრულებლად (მუხლი 4/5). შრომის კოდექსის შესაბამისად უკანონოდაა მიჩნეული ორსულობის, სადეკრეტო შვებულების ან ოჯახური სტატუსის საფუძველზე პირის სამსახურიდან განთავისუფლება (მუხლები 2 და 37). იგივე აკრძალვები ვრცელდება ღამის საათებში მუშაობაზე და ზეგანაკვეთურ მუშაობაზე გარდა იმ შემთხვევებისა, თუ დასაქმებულის თანხმობა არსებობს ამასთან დაკავშირებით (მუხლები 18 და 17/2). შრომის კოდექსის 1.2. მუხლი ადგენს ნეგატიური დათქმის პრინციპს სამოქალაქო კოდექსთან მიმართებით. შრომის კოდექსი აღიარებს შრომითი ურთიერთობის წარმოშობის შემდეგ ელემენტებს: 1. მხარეთა თანასწორუფლებიანობა; 2. ნების თავისუფალი გამოვლენა; 3. შეთანხმება.

მე-19 მუხლით დასაქმებულ მემუშურ ქალს, რომელიც კვებავს 1 წლამდე ასაკის ბავშვს, მისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა დამატებითი შესვენება დღეში არანაკლებ 1 საათისა. ბავშვის კვებისათვის შესვენება ითვლება სამუშაო დროში და ანაზღაურებით. საჯარო სამსახურში დასაქმებულთა, მათ შორის ქალთა, შრომითსამართლებრივი, სოციალური უფლებები და გარანტიები საგრძნობლად აღემატება კერძო სექტორში დასაქმებულთა უფლებრივ მდგომარეობას, რაც უკვე მიუთითებს თანასწორობის პრინციპის უგულებელყოფაზე.

აღსანიშნავია, რომ შრომის კოდექსი რომელიც 2013 წლის 28 იანვარსაა მიღებული კიდევ უფრო აფართოებს სამართლებრივი დაცვის სფეროს და დისკრიმინაციას კრძალავს არა მხოლოდ შრომით, არამედ წინასახელშეკრულებო ურთიერთობაშიც, რაც რა თქმა უნდა ქართულ საკანონმდებლო სივრცეში ერთ-ერთ პროგრესულ ნაბიჯად უნდა მივიჩნიოთ. მოგეხსენებათ, დამსაქმებლის მხრიდან უთანასწორო მოპყრობა შეიძლება ჯერ კიდევ შრომითი ხელშეკრულების დადებამდე განხორციელდეს, მაგალითად, ვაკანტური ადგილის შესახებ განაცხადის გაკეთებისას კანდიდატთან გასაუბრების დროს. (შატაკიშვილი... 2013)

აღსანიშნავია, რომ დღეს საქართველოში გასაუბრების ეტაპზე ხშირად დაისმის შეკითხვა ორსულობის შესახებ. ვინაიდან ორსულობა მხოლოდ ქალის ოგანიზმისათვის დამახასიათებელი ფიზიოლოგიური მოვლენაა, ვაკანტური ადგილის დასაკავებლად განმცხადებლებთან მოლაპარაკების წარმოებისას ორსულობის თაობაზე შეკითხვის დასმა მდედრობითი სქესის წარმომადგენლებს არაპირდაპირ ავიწროებს ანალოგიურ

ვითარებაში მყოფ მამაკაცებთან შედარებით. წინასახელშეკრულებო შრომითსამართლებრივი ვალდებულების ფარგლებში დამსაქმებელს ეკრძალება დასაქმების კანდიდატის განსაზღვრული ნიშნის საფუძველზე სხვა კანდიდატებთან შედარებით არათანასწორი მოპყრობა. დამსაქმებელი წინასახელშეკრულებო ეტაპზე ოფერტის გაკეთებისას (ვაკანსიის გამოცხადებისას) შეზღუდულია დისკრიმინაციის აკრძალვის ნორმით, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც სქესი კონკრეტული საქმიანობის დაწყების შეუცვლელი წინაპირობაა. (შატაკიშვილი.... 2013)

მართალია, თანასწორობის უმაღლეს დონეზე რეგულირება სახელმწიფოს პროგრესულად ახასიათებს, თუმცა აღსანიშნავია ისიც, რომ 1921 წლის კონსტიტუცია მხოლოდ ზოგადი ნორმით შემოიფარგლებოდა და არ ახდენდა მის დეტალიზებასა და კონკრეტიზაციას. მისგან განსხვავებით დღეს კონსტიტუციაში პირდაპირაა გაწერილი, რომ "ყველა ადამიანი დაბადებით თავისუფალია და კანონის წინაშე თანასწორია განურჩევლად რასისა, კანის ფერისა, ენისა, სქესისა, რელიგიისა, პოლიტიკური და სხვა შეხედულებებისა, ეროვნული, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილებისა, წარმოშობისა, ქონებრივი და წოდებრივი მდგომარეობისა, საცხოვრებელი ადგილისა" [საქართველოს კონსტიტუცია, თავი მეორე, მუხლი 14].

საქართველოს კონსტიტუცია ხაზგასმით არ გამოყოფს ქალისა და მამაკაცის თანასწორობას. ("სქესი" მოხსენიებულია დისკრიმინაციის ამკრძალავ სხვა ნიშნებთან ერთად).

შრომის სფეროს ექსპერტთა შეფასებით, არასამთავრობო და საერთაშორისო ორგანიზაციების კვლევებზე დაყრდნობით შესაძლოა ითქვას, რომ მოქმედი შრომის კოდექსი ირიბი დისკრიმინაციული ხასიათისაა, რაც გულისხმობს შემდეგს: კოდექსში არსებული ნორმები, მართალია, არ შეიცავს პირდაპირი დისკრიმინაციის მახასიათებელ ნიშნებს, თუმცა მათი განხორციელება პრაქტიკაში დისკრიმინაციული ხასიათის მატარებელია დასაქმებულთა მიმართ, რაც ხშირ შემთხვევაში ქალების მიმართ დისკრიმინაციის, შრომისუფლების შეზღუდვისა და არათანაბარი მოპყრობის საფუძველი ხდება.

ქალთა დასაქმების პოლიტიკისა და გენდერული თანასწორობის არსებული მდგომარეობის ანალიზისთვის შევისწავლეთ ევროკავშირის შემდეგი ქვეყნები: იტალია, რუმინეთი, ესპანეთი, დიდი ბრიტანეთი და ლატვია.

იტალია ცნობილია ოჯახისა და დედის როლზე ორიენტირებული კულტურით. ქალების წილი ხელმძღვანელ პოზიციებზე და საბჭოებში არ არის სახარბიელო. სტატისტიკური მონაცემების მიხედვით, იტალიას აქვს ევროპაში დედების დასაქმების ყველაზე დაბალი მაჩვენებელი. ბევრი ქალი იძულებულია გაეთავისუფლოს სამსახურიდან ბავშვის გაჩენის შემდეგ, რადგან ბავშვზე და ოჯახზე ზრუნვა მისი მოვალეობაა. მიუხედავად იმისა რომ შემუშავდა "მამების შვებულება", მაინც ძალიან ცოტა მამა იყენებს ამ უფლებას. სწორედ ამიტომ, შრომის ბაზარზე ქალთა მონაწილეობა კვლავ ძალიან დაბალია.

ბოლო ათი წლის განმავლობაში, ქალების დასაქმების მაჩვენებელი 45.6 %-დან (2003) 50,6 %-მდე გაიზარდა (2015), ხოლო კაცების დასაქმების მაჩვენებელი შემცირდა 74.6 %-დან 70.6%-მდე. (2015)

არასრულ განაკვეთზე დასაქმება უფრო პოპულარული გახდა ქალებისთვის ბოლო ათი წლის განმავლობაში და ამ დროისთვის იგი თითქმის უთანაბრდება ევროკავშირის საშუალო მაჩვენებელს (32.1%). 2013 წელს ქალების 31.8 % მუშაობდა არა სრულ განაკვეთზე, განსხვავებით 2003 წლის მაჩვენებლისგან (17.2 %). 2015 წლის მონაცემებით, ძალიან ცოტა კაცი (7.4%) მუშაობს არა სრულ განაკვეთზე. იტალიას აქვს ყველაზე დაბალი გენდერული სახელფასო სხვაობა 6.1% (2014), რაც საკმაოდ დაბალია ევროკავშირის საშუალო მაჩვენებელთან შედარებით 16.5%.

ყველა მითითებულ მიზეზებს შორის განსაკუთრებულია ის რომ, უმაღლეს განათლების მქონე ქალების ძირითადი ნაწილი დასაქმებულები არიან და სახელფასო სხვაობაც ნაკლებად თვალსაჩინოა. უფრო მეტიც, ის ფაქტი რომ ძალიან ცოტა ქალი მუშაობს არასრულ განაკვეთზე, დადებით გავლენას ახდენს გენდერულ სახელფასო სხვაობაზე (Centre 2015).

ქალები ადმინისტრაციული დირექტორების პოზიციებზე გვხვდება უფრო პატარა კომპანიებში, მაშინ როცა ქალები სამეთვალყურეო საბჭოში, გვხვდება დიდ კომპანიებში.

იტალიაში 2011 წლიდან დაინერგა კვოტას სისტემა, რაც ითვალისწინებს რომ დირექტორთა არჩევა დამყარებული იყოს გენდერულ თანასწორობაზე. კერძოდ, ერთი სქესის დირექტორები და აუდიტორები არ შეიძლება აირჩიონ იმ პროპორციით, თუ საპირისპირო სქესის დირექტორები და აუდიტორები ორი/მესამედით უფრო მეტნი იქნებიან. იტალიაში ეს კანონი ცნობილია როგორც 'pink quotas' სახელწოდებით, "pink quotas"-ს კანონის შეუსრულებლობისთვის არსებობს ეტაპობრივი სანქციები, რომელიც Consob-ის (მარეგულირებელი ორგანო იტალიის საფონდო ბირჟაზე) მიერ განისაზღვრება ადმინისტრაციული ჯარიმებითა და კომპანიის საბჭოს ან/და აუდიტორთა საბჭოს დაშლით. შეტყობინების შეუსრულებლობის შემთხვევაში, Consob ი დააკისრებს ადმინისტრაციულ ჯარიმას (დირექტორების შემთხვევაში 100,000-დან 1 მილიონი ევროს ოდენობით და აუდიტორების შემთხვევაში 20,000-დან 200,000-მდე ევროს ოდენობით), მეორე შეტყობინების შეუსრულებლობის შემთხვევაში კომპანიის საბჭო დაიშლება. ეს ნიშნავს რომ ყველა არჩეული წევრი დაკარგავს თავის თანამდებობას (Linciano... 2014).

იტალიის პრემიერ მინისტრმა, მატეო რენციმ განაცხადა, რომ ის ცდილობს შეცვალოს ქვეყნის ნეგატიური სურათი, რომელიც შეეხება ქალების მოსვლას ხელმძღვანელ თანამდებობებზე. მისი კაბინეტის 50 % ქალია, 2014 წლის აპრილში მან ოთხი ქალი დანიშნა ოთხ უმსხვილეს სახალხო კორპორაციის პრეზიდენტად: Eni (ნავთობი და გაზი), Enel (ელექტროენერგია), ფოსტაში და Terna (ეროვნული ქსლების სისტემა). ძალიან მნიშვნელოვანია ის ფაქტი, რომ ქალები ასრულებენ მაღალ საპასუხისმგებლო დავალებებს.

Value D (Valore D) მსხილი კომპანიების პირველი იტალიური ასოციაციაა, რომელმაც მხარი დაუჭირა ქალთა კარიერულ განვითარებას. კომპანიის მიზანია ხელი 106 შეუწოს ახალ კულტურულ მოდელს, რომელიც ითვალისწინებს ქალთა სრულ მონაწილეობას ქვეყნის ეკონომიკასა და სოციალურ ცხოვრებაში.

Unicredit ერთ-ერთი ყველაზე მსხვილი ბანკია იტალიაში, რომელსაც ჰყავს დაახლოებით 150000 თანამშრომელი მთელს მსოფლიოში. 2013 წელს მთლიანად დასაქმებულთა 41 %-ს ქალები განეკუთვნებოდნენ. თუმცა, მოწინავე პოზიციები როგორცაა ფინანსური დირექტორი (CEO), თავჯდომარე და ვიცე-თავმჯდომარე (4)

დაკავებულია კაცების მიერ. დღესდღეობით, დირექტორთა საბჭოს 19 წევრიდან ოთხი ქალია (21%). აღმასრულებელი მართვის კომიტეტის 14 წევრიდან მხოლოდ ერთი წევრია ქალი. ეს იმას ნიშნავს რომ კომპანია ვერ აკმაყოფილებს ჯერჯერობით იმ მოთხოვნას რომ საბჭოს წევრების სულ ცოტა ერთი/მესამედი იყოს ქალი. კომპანია აქტიურად აგრძელებს ნიჭიერი ქალების მოძიებას. 2013 წელს ზედა რგოლის მენეჯერების 20 %, საშუალო რგოლის მენეჯერების 39 %, ხოლო ქვედა რგოლის მენეჯერების 51 % ქალები იყვნენ. კომპანიამ შეიმუშავა საერთაშორისო გენდერული თანასწორობის პროგრამა, რომელიც მიმართული იყო ხელმძღვანელობაში უფრო მეტი გენდერული მრავალფეროვნების მისაღწევად. პროგრამა მიზნად ისახავს ქალების სულ ცოტა 30 % იყოს დირექტორთა საბჭოში და შვილობილი კომპანიების საბჭოებში. დამატებით ის უზრუნველყოფს კონკრეტულ გაიდლაინებს ადამიანური რესურსების მართვისა და პრაქტიკისთვის, რაც ხელს უშლის გენდერულ უთანასწორობას და მიზნად ისახავს შექმნას სათანადო მოედანი ყველა დასაქმებულისთვის თანაბრად. Unicredit-მა შექმნა გამჭვირვალე ანგარიშების სიტემა ვებ-გვერდზე სადაც მოცემულია დასაქმებულ ქალთა და მამაკაცთა რაოდენობა თანამდებობების მიხედვით.

Autogrill<sup>18</sup> არის საზოგადოებრივი კვების კომპანია მოგზაურებისთვის, მსოფლიოს მასშტაბით მას დაახლოებით 50000 თანამშრომელი ჰყავს. სამუშაო ძალის 61 % ქალია, ტოპ-მენეჯმენტში - 28 %, ხოლო - 42 % შუა რგოლის მენეჯერი ქალია. ქალებს უჭირავთ ყველაზე მაღალი რანგის თანამდებობების მეოთხედი (23 %) ქსელების მართვის სფეროში. დირექტორთა საბჭოში (13 წევრი) სამი ქალია(23%) და არცერთი არაა აუდიტორთა საბჭოში.

რუმინეთი ეროვნული კანონების ადაპტაციის პროცესს განიცდის ევროკავშირის თანასწორობის კანონმდებლობასთან. კაცები დომინირებენ მთავრობაში, პარტიებსა და სახელმწიფო საწარმოებში.

ქალების ჩართულობა შრომის ბაზარზე კვლავ მნიშვნელოვნად დაბალია ევროკავშირის საშუალო მაჩვენებელთან შედარებით (57.2 %)(დანართი 12). ეს ნაწილობრივ აიხსნება ქალების მუშაობის მაღალი მაჩვენებლით არაფორმალურ სექტორში. ძალიან დაბალია არასრულ განაკვეთზე მომუშავე ქალების მაჩვენებელი 9,3

<sup>18</sup> 3 <http://www.autogrill.com/en/people/grow-us/diversity>

%). რუმინეთში გენდერული სახელფასო სხვაობის ერთ-ერთი ყველაზე დაბალი მაჩვენებელია ევროკავშირის ქვეყნებთან შედარებით (10.1%). (ევროკავშირის საშუალო მაჩვენებელია 16,5 %).

2012 წლის მონაცემებით, ქალების წილი აღმასრულებელი დირექტორის პოზიციაზე 31,0 % -ია. (დანართი 13). 2014 წლის მონაცემების მიხედვით ქალების წილი აღმასრულებელი დირექტორის პოზიციაზე შემცირებულია (24%) თუმცა ევროკავშირის მაჩვენებელზე მაღალია (12%). რუმინეთი ეწინააღმდეგება ევროკავშირის ტენდენციას, რომ ქალები უფრო მარტივად და თავისუფლად ინიშნებიან 108 სამეთვალყურეო საბჭოებში, ვიდრე აღმასრულებელ საბჭოში. სამეთვალყურეო საბჭოში 2014 წელს 11 % ქალია, 2013 წლის შემდეგ ეს მაჩვენებელი 2 % -ით გაუმჯობესებულია.

2012 წელს ტიმისოარას უნივერსიტეტის მიერ ჩატარდა კვლევა: „ბიზნესში ჩართული ქალების გამოწვევები რუმინეთის შრომის ბაზარზე“, რომელიც ცნობილია როგორც საპილოტე კვლევა; ჩატარდა მენეჯერი ქალების გამოკითხვა ქალაქ ტიმისოარაში, სადაც ყველაზე ხშირ ბარიერად დასახელდა: ბრძოლა ძველ მენტალიტეტთან. ქალებისთვის მთავარ დაბრკოლებას წარმოადგენს ძველი მენტალიტეტი და სტერეოტიპები, ცრურწმენები, პროფესიული და ოჯახური/პირადი ცხოვრება, დედობა და ბავშვებზე ზრუნვა, საზოგადოების შეხედულება, რომელიც დაფუძნებულია ქალისა და მამაკაცის როლზე, გარდა ამისა ბიზნესმენი ქალები მიიჩნევენ, რომ მხარდაჭერის ნაკლებობაა მცირე და საშუალო ბიზნესში, ასევე მენტორების ნაკლებობა წარმოადგენს ყველაზე მნიშვნელოვან ხარვეზს მათ კარიერაში.

2013 წელს საკონსულტაციო ფირმა HART-მა ინიციატივა გამოიჩინა და განახორციელა კვლევა ქალების მმართველობაზე „გენდერული მრავალფეროვნება 109 რუმინულ ბიზნესში“. კვლევა კონცენტრირებულია სხვადასხვა ასპექტებზე, როგორცაა მაგალითად, როგორი ტიპის სამუშაოები არის შესაფერისი ქალებისა და მამაკაცებისთვის მმართველ პოზიციებზე, როგორ შეიძლება მრავალფეროვნების მართვა ორგანიზაციებში. კვლევის შედეგად აღმოჩნდა რომ აღმსრულებელ თანამდებობებზე ქალების შესახებ არსებობს ორი გაბატონებული მითი: ქალებს არ სურთ რომ გახდნენ მენეჯერები და ქალებს არ გააჩნიათ ისეთი მმართველობითი უნარჩვევები როგორც კაცებს. კვლევაში მონაწილე 836 რესპოდენტიდან 83 %

დაეთანხმა იმ მოსაზრებას რომ ქალებს მოსწონთ დაბალ საფეხურებზე ყოფნა და 51 % კი იმას, რომ ქალებს მმართველობითი ნიჭი ნაკლებად გააჩნიათ. ნახევარი (56%) დაეთანხმა იმ მოსაზრებას, რომ ქალებს მმართველ პოზიციებს აშორებს მათი ოჯახები, მხოლოდ 25 % დაეთანხმა იმ აზრს, რომ რუმინული საზოგადოება ქალებსა და მამაკაცებს თანაბრად ექცევა.

ინიციატივებს შორის არსებობს პლატფორმა ”ქალები მმართველობით ორგანიზაციებში”, (ივნისი 2014). ის მიზნად ისახავს ხელი შეუწყოს ქალების რაოდენობის გაზრდას აღმასრულებელ საბჭოში, 16%-დან 40 %-მდე. (ევროკავშირის მიზანი).

ესპანეთი, ნორვეგიის შემდეგ პირველია ევროკავშირის ქვეყნებს შორის, რომელმაც დანერგა კანონმდებლობა გენდერული კვოტების შესახებ(2007).

ესპანეთში ქალთა ორგანიზაციები აქტიურადაა ჩართული გენდერული თანასწორობის შესახებ ცნობიერების ასამაღლებლად. ამ საკითხის ირგვლივ ხშირად იმართება დებატები მედიაში. თუმცა, ქალები ტოპ მენეჯმენტში მაინც ნაკლებადაა წარმოდგენილი. ეს ყველაფერი სანქციების ნაკლებობით, შეუსაბამო კანონმდებლობითა და ადგილობრივი ესპანური კომპანიებისგან საკითხის მიმართ დაბალი ინტერესითაა გამოწვეული.

ქალების მონაწილეობა შრომით საქმიანობაში ისტორიულად დაბალია (56.4 %) და ბევრად უფრო დაბალია ევროკავშირის საშუალო მაჩვენებელთან შედარებით (დანართი 14). ქალების უმრავლესობა მუშაობს არაფორმალურ სექტორში და არასრულ განაკვეთიან სამუშაოებზე (25,2%), რაც აისახება მათ ხელფასებზე. (გენდერული სახელფასო სხვაობა 18,8 %-ია). ესპანეთის შრომით ბაზარს გააჩნია გენდერული 110 სეგრეგაციის მაღალი ხარისხი. ქალები დასაქმებული არიან ისეთ სექტორებში, როგორცაა: მომსახურების სფერო, საცალო ვაჭრობა და კვების ობიექტები.

ესპანეთის კონსტიტუცია აღიარებს ქალისა და მამაკაცის თანასწორობას. 2007 წელს ესპანურმა კონგრესმა აამოქმედა კანონი ქალისა და მამაკაცის გენდერული თანასწორობის შესახებ („თანასწორობის კანონი“). მთავრობამ გამოიყენა ოთხი ძირითადი არგუმენტი პოზიტიური ქმედების დასტურად: დემოკრატიული სამართლიანობა, კულტურული ტრანსფორმაცია, სოციალური განვითარება და

ეკონომიკური სამართალი. აქტი ვრცელდება კომპანიებზე, რომლებსაც ჰყავს 250 თანამშრომელი ან მეტი, და მოითხოვს, რომ 2015 წლისთვის ქალებმა დაიკაონ სულ ცოტა 40 % ესპანეთის უმსხვილესი კომპანიების საბჭოში. თუმცა, არანაირი სანქცია არ არსებობს შეუსრულებლობის შემთხვევაში. გენდერული თანასწორობის კანონის მიხედვით დამსაქმებელმა უნდა მიიღოს ზომები რათა თავიდან აცილებულ იქნას პროფესიული დისკრიმინაცია ქალსა და მამაკაცს შორის, ჩამოაყალიბოს და 111 განახორციელოს თანასწორობის გეგმა დასაქმებულებთან კანონიერი მოლაპარაკების გზით. (Hastings 2013).

გაერთიანებულ სამეფოში, ტრადიციულად, ქალები ძალიან აქტიურები არიან შრომის ბაზარზე. ბოლო ათწლეულის განმავლობაში ქალების მონაწილეობის მაჩვენებელი 67,7 %-დან (2003) 71,3 %-მდე გაიზარდა (დანართი 16). არასრულ განაკვეთზე მომუშავე ქალების მიხედვით, (41%) გაერთიანებულ სამეფოს ევროკავშირში ერთ ერთი ყველაზე მაღალი მაჩვენებელი აქვს. აღსანიშნავია ისიც, რომ მამაკაცების 11,4 % მუშაობს არასრულ განაკვეთიან სამუშაოზე. მიუხედავად ამისა, ქალები გამოიმუშავენ 18,3% -ით ნაკლებს ვიდრე მამაკაცები ერთი და იგივე სამუშაოზე (Robb 2014).

ისევე როგორც ზემოთ ნახსენებ ქვეყნებში, გაერთიანებულ სამეფოშიც ქალთა ნაკლებობა ორგანიზაციებში გამოწვეულია შემდეგი მიზეზების გამო - სოციალური მოლოდინები, ოჯახის მიმართ პასუხისმგებლობა, ქალთა მიმართ ნდობის ნაკლებობა, ტრადიციული აღქმა, რის გამოც ვერ ხერხდება ქალი კოლეგების აღქმა იგივე კონტექსტში როგორშიც მამაკაცებისა.

საინტერესოა კერძო კომპანიების ინიციატივები: Diageo არის სასმელების კომპანია, 28,000 თანამშრომლით. დირექტორთა საბჭო დაკომპლექტებულია 12 წევრისგან მათ 112 შორის 5 ქალია (42 %). აღმასრულებელი კომიტეტი შედგება 15 წევრისგან, მათ შორის 5 ქალია (33 %). კომპანია გენდერული თანასწორობის პოლიტიკის გატარებით ლიდერადაა აღიარებული. კომპანია აქტიურად ცდილობს ნიჭიერი ქალების მოზიდვას და მომავალი ხელმძღვანელობისათვის ამზადებს მათ. 2020 წლისთვის კომპანია მიზნად ისახავს მმართველ პოზიციებზე 30 % ქალების დანიშვნას. გარდა ამისა, აღსანიშნავია რომ, სხვადასხვა ღონისძიებების



განხორციელებით კომპანია Diageo ეხმარება მდედრობითი სქესის წარმომადგენლებს მიაღწიონ წარმატებას და დაწინაურდნენ ლიდერ პოზიციებზე.

Capita არის ბიზნეს პროცესების პროფესიული სერვისების მხარდამჭერი კომპანია, 68,000 პერსონალით. დირექტორთა საბჭოს 10 წევრიდან 4 ქალია (40 %). მას აქვს მკაფიოდ გამოკვეთილი „თანასწორობისა და მრავალფეროვნების პოლიტიკა“, რომელიც არა მხოლოდ თანამშრომლებზე, არამედ კონტრაქტორებზე და ქვე-კონტრაქტორებზე ვრცელდება. ქალისთვის სამუშაო-ოჯახის ბალანსის დაცვა მნიშვნელოვან როლს თამაშობს კარიერული წინსვლისთვის. გენდერულ ბალანსის მიღწევას კომპანიები სხვადასხვა გზით ცდილობენ. ეკონომიკური ზრდის სტიმულირებისა და კონკურენტუნარიანობისთვის აუცილებელია შრომის ბაზარზე არსებული ბარიერების აღმოფხვრა.

ლატვია შეუერთდა ევროზონას 2014 წელს, რამაც გამოიწვია უცხოური ინვესტიციების ზრდა და დაბალფასიანი კრედიტის მიღება ადგილობრივი ბიზნესისათვის. მსოფლიო ბანკის მონაცემების მიხედვით სოციალური უთანასწორობა ლატვიაში გაიზარდა კრიზისის დროს და საკმაოდ მაღალია ევროკავშირის სხვა ქვეყნებთან შედარებით. იმ ფაქტის გათვალისწინებით, რომ განათლებისა და ჯანმრთელობის სფეროში ქალები დომინირებენ და განიცდიან ბიუჯეტის შემცირებას, კრიზისის დაძლევა ქალებზე უფრო დიდ ზეგავლენას მოახდენს ვიდრე კაცებზე.

მთავრობის გენდერული თანასწორობის პროგრამის ღონისძიებები და აქტივობები ჯერ არ განხორციელებულა. ლატვიის საერთო დასაქმების მაჩვენებელი 2015 წელს 72,5 %-ია, რომელიც ევროკავშირის საშუალო მაჩვენებელთან შედარებით უფრო მაღალია (70,1%). განსაკუთრებით ქალთა დასაქმების მაჩვენებელი 70,5 % მნიშვნელოვნად აღემატება ევროკავშირის საშუალო მაჩვენებელს (64,3 %) და რეალურად ერთ-ერთი 113 მაღალია ევროკავშირში. ქალები ისეთივე აქტიურები არიან შრომით ბაზარზე, როგორც კაცები (კაცების მაჩვენებელი 74,6 %). ამ ფაქტს უმთავრესად განაპირობებს ის რომ საშუალო ხელფასები დაბალია და ოჯახისთვის ყველა წევრის დასაქმება აუცილებელია.

კიდევ ერთი მნიშვნელოვანი განსხვავება ევროკავშირის ქვეყნებისგან და ევროკავშირის საშუალო მაჩვენებელთან შედარებით არის ის, რომ დასაქმებულ ქალთა

მხოლოდ 7.1 % მუშაობს არასრულ განაკვეთზე, ევროკავშირის საშუალო მაჩვენებელი კი 32.1 %. ეს გამოწვეულია კვლავ იმ ფაქტით რომ ხელფასები დაბალია ლატვიაში განსაკუთრებით არასრულ განაკვეთზე, ამიტომ ქალებისთვის ასეთი სამსახური არ არის მიმზიდველი.

ლატვიას გააჩნია მეწარმე ქალთა რაოდენობის დიდი მაჩვენებელი. ლატვიელი მეწარმეების დაახლოებით 40 % ქალია (2012), რაც უფრო მეტია ვიდრე ევროკავშირის მაჩვენებელი (31%). საინტერესოა ის ფაქტიც, რომ მათი შემოსავალი ბევრად უფრო მაღალია ვიდრე კაცი-კოლეგებისა. მეწარმე ქალთა 69 % მუშაობს მარტო, დამოუკიდებლად (European 2014).

ლატვიას აქვს უკეთესი მაჩვენებელი მცირე და საშუალო კომპანიებში (36%) მენეჯერულ პოზიციაზე ქალების ყოფნისა, ვიდრე ევროკავშირის საშუალო მაჩვენებელია (33%) (Snitnikovs 2014).

ლატვიის კონსტიტუტიციის მუხლი 91 ითვალისწინებს თანასწორუფლებიანობის პრინციპს და კრძალავს დისკრიმინაციას. არ არსებობს რაიმე სამართლებრივი ნორმები, რომლის მეშვეობითაც კერძო პირი (იურიდიული ან ფიზიკური) იძულებული იქნება მიიღოს პოზიტიური ზომები კერძო სექტორში გენდერული თანასწორობისთვის.

2010 წლის მაისში, NASDAQ OMX Riga-მ დაბეჭდა კორპორაციული მართვის კოდექსი, რომელიც ეხება კორპორაციული მართვის პრინციპებს, რეკომენდაციებსა და მათი განხორციელების გზებს. კორპორაციული მართვის კოდექსი ძალაში შევიდა 2010 წლის 1 ივნისს. ამ კოდექსის შესრულება ევალება იმ კომპანიებს, რომელთა აქციებიც რეგულირდება ბაზარზე და რომელიც ორგანიზებულია NASDAQ OMX Riga-ს მიერ. შესაბამის კომპანიებს უხდებათ მოამზადონ კორპორაციული მართვის ანგარიში, რომელიც მომზადდება შემდეგი პრინციპის შესაბამისად „შეასრულე ან ახსენი“. ასე რომ, კომპანიებს აქვთ თავისუფლება აირჩიონ რომელი პრინციპი განახორციელონ მათ 115 ბიზნესში. თუ, რომელიმე პრინციპი არ არის, ან ნაწილობრივადაა გამოყენებული, კომპანიამ უნდა უზრუნველყოს ანგარიშის მომზადება იმ გარემოებების შესახებ, რომელზეც პრინციპი ან არ ან ვერ ხორციელდება. შესაბამის კომპანიებს მოუხდებათ

მოამზადონ კორპორაციული მართვის ანგარიში წლიურ ანგარიშთან ერთად საფონდო ბირჟაზე დადგენილ ვადაში და აგრეთვე გამოაქვეყნონ ინფორმაცია ვებ-გვერდზე.

კორპორაციული მართვის კოდექსი არ შეიცავს რაიმე დებულებას კომპანიის საბჭოში გენდერული მრავალფეროვნების ხელშეწყობასთან დაკავშირებით. უფრო მეტიც, მასში არ არის არანაირი კვოტას კანონმდებლობა ან სხვა ზომები რითაც შეიძლება კომპანიის საბჭოში გენდერული თანასწორობის გაუმჯობესება. აღსანიშნავია, რომ ლატვიას, გააჩნია საბჭოში ქალების წარმომადგენლობით ყველაზე მაღალი მაჩვენებელი მთელს ევროკავშირში, ნებისმიერი ნებაყოფლობითი იურიდიული ან რეგულარული მიდგომის გარეშე.

ქალებისთვის კომპანიებში არსებული ბარიერი არის მკაცრი სამუშაო პირობები, კორპორაციული კულტურა მმართველ პოზიციებზე ქალების საწინააღმდეგოდ და ძლიერი არაფორმალური კაცთა ქსელები.

ლატვიის მთავრობა აქტიურად მუშაობს გენდერული თანასწორობის მისაღწევად კომპანიებს მისცეს სტიმული და და აუმაღლოს მოტივაცია. მთავრობის ერთ-ერთ მაგალითად ითვლება Rigas satiksme-ში (მთავარი სახალხო სატრანსპორტო სამსახური ლატვიაში) განხორციელებული ცვლილება, რომლის შედეგადაც Rigas satiksme -ს ჰყავს საბჭო, სადაც 3 ქალი და 4 მამაკაცია.

რაც შეეხება კომპანიების ინიციატივას, რომლებიც ხელს შეუწყობს ქალებს მმართველ პოზიციებზე დაწინაურდნენ ძალიან იშვიათია. მსგავსი ინიციატივა ხდება ისეთ კომპანიებში რომლებიც საერთაშორისო კომპანიების შვილობილი ფილიალები არიან.

CEMEX არის საერთაშორისო კომპანია, რომელიც აწარმოებს ცემენტსა და სხვა სამშენებლო მასალებს. კომპანიის კორპორაციულ საბჭოში 5 კაცი და მხოლოდ ერთი ქალია (17%), რომელიც პასუხისმგებელია ადამიანური რესურსების მართვაზე, რაც არც თუ ისე სახარბიელო პოზიციად ითვლება.

CEMEX უზრუნველყოფს თანამშრომლებს სახლიდან მუშაობის შესაძლებლობა ჰქონდეთ და ამცირებს სამუშაო დატვირთვას მშობლებისთვის (ქალისთვისაც და კაცისთვისაც).

CEMEX - ის საკადრო პოლიტიკა გამჭვირვალეა, სამუშაო შესაძლებლობები და პიროვნული ზრდა არის მთავარი წამახალისებელი ქალისთვისაც და მამაკაცისთვისაც. კომპანიას აქვს სპეციალური პროგრამები რაც ხელს უწყობს მაღალი რანგის ქალ მენეჯერებს პროფესიული უნარების გაუმჯობესებაში.

CEMEX ცდილობს მკაცრი თანასწორობის პოლიტიკა დანერგოს კომპანიაში. კომპანიის ინიციატივაა ქალებმა სამუშაო ადგილების 50 % დაიკაონ. CEMEX-ის დირექტორთა საბჭო შედგება მხოლოდ 10 ქალისაგან. CEMEX-ის ეთიკის კოდექსი და ბიზნესის ქცევის წესი დიკრიმინაციასა და შევიწროების წინააღმდეგია, მაგრამ არანაირი გენდერული თანასწორობა ქალსა და მამაკაცს შორის არ აღინიშნება. Neste Oil არის ფინური საერთაშორისო ნავთობის კომპანია 5,000 თანამშრომლით. და „ერთმნიშვნელოვანად ყველაზე წარმატებული კომპანიის“ ჯილდოს მიმღები ლატვიაში.

Neste Oil-ის ჯგუფის სამეთვალყურეო საბჭო შეიცავს 2 ქალსა და 8 კაცს. დირექტორთა საბჭო არის გენდერულად თანასწორი 3 ქალითა და 4 მამაკაცით. კომპანიაში სამუშაოზე აყვანის დროს რაიმე განსაკუთრებულზე არ მახვილდება ყურადღება, მხოლოდ და მხოლოდ „უნდა შეეფერებოდეს აღნიშნულ სამუშაოს“. დეკრეტული შვებულება ნებადართულია თანამშრომლებისთვის და განსხვავებით ბევრი ლატვიური კომპანიისგან ქალებს არ აიძულებენ მშობიარობის შემდეგ სამსახურში მაშინვე დაბრუნებას. „ყველაზე წარმატებული კომპანიის“ დაჯილდოების 117 ცერემონიაზე კომპანია ხაზგასმით აცხადებს, რომ ქალისა და მამაკაცის მონაწილეობა კომპანიის ძირითად და საშუალო მენეჯმენტში აუმჯობესებს ორგანიზაციის ფუნქციონირებას და მის საბოლოო შედეგებს“ Neste Oil Latvia-მ მოიპოვა „ყველაზე წარმატებული კომპანიის“ ტიტული. კომპანიის მმართველს კი გადაეცა“ ყველაზე წარმატებული, მეწარმე, ლიდერი ქალის“ ტიტული.

GlaxoSmithKline Latvia, ერთ-ერთი უმსხვილესი ფარმაცევტული კომპანიაა, რომლის წლიური გაყიდვები 12 მილიონ აშშ დოლარს შეადგენს. დაახლოებით 70% თანამშრომლებისა და მენეჯერების 50% ქალია. კომპანიას ჰყავს ქალი აღმასრულებელი დირექტორები (CEO). კომპანიამ აქტიურად შეიმუშვა და განავითარა ოჯახური და მეგობრული პოლიტიკა და მიენიჭა „ოჯახურ-მეგობრული საწარმოს“ სტატუსი.

ქალების ასოციაცია „Lidere“-მ შეიმუშავა უფასო მონიტორინგის პროგრამა მეწარმე ქალებისთვის (2005 წელს), რითაც ხელი შეეწყო მეწარმეობის განვითარებას. ახალი მეწარმე ქალები არიან დაწყვილებულნი კაც-მენტორებთან ერთად გაუზიარონ ერთმანეთს ცოდნა და გამოცდილება. 2014 წლამდე ამ პროგრამაში 600 ქალი მონაწილეობდა, რომელთაგან 145 უკვე მუშაობდა კომპანიაში და 25-მა კი დააარსა საკუთარი კომპანიის დაარსება.

ლატვიაში ასევე ფუნქციონირებს ევროპელი წარმატებული ქალების აკადემია, რომელიც სთავაზობს მაღალ პროფილიან ქალ-მენტორებს გადამზადების პროგრამას, ეს პროგრამა მნიშვნელოვან როლს თამაშობს ახალგაზრდა ქალების წარმატებაში.

ქალისა და მამაკაცის უთანასწორობა და გადაწყვეტილების მიმღებ პოზიციებზე წარუმატებლობა გამოწვეულია სამი ძირითადი მიზეზით, პირველი ეს არის, ტრადიციული შეხედულება ლატვიურ საზოგადოებაში ქალისა და მამაკაცის შესახებ. მეორე, ქალების ოჯახური ვალდებულებები, რომელიც ხელს უშლის ქალებს ავიდნენ მმართველობით საფეხურზე. მესამე, გენდერული სტერეოტიპები გავლენას ახდენენ ქალის საგანმანათლებლო და პროფესიულ არჩევანზე, ქალები კარიერას აგრძელებენ ნაკლებად-ანაზღაურებად სფეროში.

## **§1.2 ქალის მუშაობის ხელისშემშლელი ფაქტორები**

საქართველოში შრომით ურთიერთობებში გენდერულ უთანასწორობას არაერთი ფაქტორი განაპირობებს, მათ შორისაა:

- გენდერული ნიშნით დისკრიმინაცია წინასახელშეკრულებო პერიოდში;
- არასტაბილური სამუშაო გარემო, სადაც ხშირად დამსაქმებლის მიერ დისკრეციულად ხდება ხელშეკრულების ფიქსირებული ვადით დადება ზეპირი ფორმით და ამ უთანასწორო ურთიერთობის მეორე მხარეს ხშირად დასაქმებული ქალები არიან;
- ქალთა ფიზიოლოგიური მდგომარეობა (ორსულობა, შვილის გაჩენა);

- სამუშაოს დაურეგულირებელი ხანგრძლივობა, რომლის შეთავსება მშობლის ვალდებულებასთან რთული, ხშირად შეუძლებელიც არის;
- ქალებისთვის არასაკმარისი პროფესიული განვითარების შესაძლებლობები, რაც კიდევ უფრო აძლიერებს პრაქტიკულად ყველა სექტორში არსებულ ვერტიკალურ სეგრეგაციას;
- გენდერის მიხედვით სახელფასო განსხვავება, რაც როგორც ჰორიზონტალური, ისე ვერტიკალური სეგრეგაციის შედეგია, თუმცა ერთსა და იმავე სექტორში მსგავს პოზიციაზე დასაქმებული ქალებისა და კაცების ხელფასის შედარებაც გვიჩვენებს, რომ ამ შემთხვევაშიც კი ქალებს გაცილებით დაბალი ანაზღაურება აქვთ;
- სექსუალური შევიწროება სამუშაო ადგილზე;
- დედობისა და მამობის დაცვა სამუშაო ადგილზე.

არსებული გამოწვევების მიზეზი არის როგორც ნორმატიული ჩარჩო, რომელიც დღევანდელი მდგომარეობით გენდერული თანასწორობის საერთაშორისო სტანდარტებს და სახელმწიფოს მიერ აღებულ საერთაშორისო ვალდებულებებს ვერ აკმაყოფილებს, ასევე საზოგადოებაში დამკვიდრებული მიდგომები და სტერეოტიპები, რომელთა მიხედვით, საოჯახო საქმიანობის, ბავშვთა თუ მოხუცთა მოვლის ტვირთი, ძირითადად, ქალებს აწევთ. ასევე, საზოგადოება კაცს მიიჩნევს, როგორც ძირითად მარჩენალს და ქალის შრომას ნაკლებ ღირებულებას ანიჭებს. არსებული უთანასწორობის გათვალისწინებით, საკანონმდებლო პაკეტი მიზნად ისახავს ნორმატიული ჩარჩოს გამოწვევებზე პასუხს და შედეგად, გენდერული თანასწორობის პრინციპების დამკვიდრებას შრომით ურთიერთობებში.<sup>19</sup>

შრომით ურთიერთობებში ქალთა სეგრეგაციასა და ნაკლებ ჩართულობას მოწმობს გაეროს განვითარების ფარგლებში 2013 წელს ჩატარებული კვლევა “საზოგადოებრივი დამოკიდებულებები გენდერულ თანასწორობაზე პოლიტიკასა და ბიზნესში“. მთელი საქართველოს მასშტაბით ჩაწერილი 1800–მდე

<sup>19</sup> საქართველოს პარლამენტის გენდერული თანასწორობის საბჭო - შრომის კანონმდებლობის რეფორმის გენდერული გავლენის შეფასება - ნოემბერი, 2017 წელი, გვ. 16 იხ.ელ. ვერსია: [http://www.ge.undp.org/content/dam/georgia/docs/publications/DG/UNDP\\_GE\\_DG\\_Gender\\_Impact\\_Analysis\\_Labour\\_201712.pdf](http://www.ge.undp.org/content/dam/georgia/docs/publications/DG/UNDP_GE_DG_Gender_Impact_Analysis_Labour_201712.pdf)

პირისპირ ინტერვიუსა და 20–ზე მეტი ფოკუს ჯგუფის გამოკითხვის შედეგად სისტემატიზებული ინფორმაციის საფუძველზე დადგინდა, რომ სქესთა შორის როლების გადანაწილებაზე ტრადიციული სოციალური მიდგომები კვლავ აქტუალურია, ქალებისთვის სამსახური და კარიერა ნაკლებ მნიშვნელოვნად მიიჩნევა.<sup>20</sup>

2017 წლის 1 იანვრის მდგომარეობით საქართველოს მოსახლეობის 52.08%-ს ქალები შეადგენენ, ხოლო 16-19 წლამდე დაქორწინებულთა 85% ქალია<sup>21</sup>. ამ სტატისტიკურ ინფორმაციაზე დაყრდნობით შეგვიძლია ვივარაუდოთ, რომ ადრეული ქორწინების მაჩვენებელი საქართველოში საკმაოდ მაღალია. ადრეული ქორწინება კი ქალთა დასაქმებას, პოლიტიკურ თუ ეკონომიკურ განვითარებას აფერხებს. ქალის რესურსები ძირითადად საოჯახო საქმიანობას ხმარდება, რაც საკმაოდ დიდ დროსა და ენერჯიას მოითხოვს, ამიტომ, ოჯახის ან სახელმწიფოს მხრიდან ხელშეწყობის გარეშე ძალიან რთულია მათი შრომის ბაზარზე მონაწილეობა და პროფესიული განვითარება.

„საზოგადოებრივი დამოკიდებულებები გენდერულ თანასწორობაზე პოლიტიკასა და ბიზნესში“ - კვლევის ანგარიშში მოცემული შედეგები ცხადყოფს, რომ წარმოდგენები ოჯახში ქალისა და კაცის ფუნქცია-მოვალეობებთან დაკავშირებით საკმაოდ ტრადიციულია. ქართულ საზოგადოებას ახასიათებს გარკვეული ოჯახური იერარქია და სუბორდინაცია ოჯახის წევრებს შორის, რომელიც ქალისა და კაცის როლებზე სტერეოტიპულ, ტრადიციულ და, ხშირ შემთხვევაში, პატრიარქალურ წარმოდგენებს ეფუძნება. ერთ-ერთი ასეთი წარმოდგენა, რომელიც ფუნდამენტურად შეიძლება მოვიაზროთ ქართული ოჯახისთვის, ეხება კაცის, როგორც ძირითადი შემომტანის, მარჩენალის როლს. მიიჩნევა, რომ კაცი უნდა იყოს ოჯახის თავი და მან უნდა აიღოს საკუთარ თავზე ოჯახის კეთილდღეობაზე ზრუნვა ფინანსური თვალსაზრისით. იმაზე, რომ ოჯახში მასკულინური დომინაცია მიიჩნევა პრიორიტეტულად მეტყველებს ის ფაქტი, რომ მოსახლეობის საკმაოდ დიდი ნაწილის აზრით, იდეალურ შემთხვევაში ოჯახის მარჩენალი კაცი უნდა იყოს (88 %), მაშინ,

<sup>20</sup> „საზოგადოებრივი დამოკიდებულებები გენდერულ თანასწორობაზე პოლიტიკასა და ბიზნესში“, 2013, გვ. 20.

<sup>21</sup> საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური – ქალი და კაცი საქართველოში. თბილისი 2017.

გვ. 52 იხ.ელ. ვერსია:

[http://www.geostat.ge/cms/site\\_images/files/georgian/health/W&M%20in%20GEO\\_2017.pdf](http://www.geostat.ge/cms/site_images/files/georgian/health/W&M%20in%20GEO_2017.pdf)

როდესაც მოსახლეობის მხოლოდ 1% თვლის, რომ ეს ფუნქცია ქალმა უნდა შეითავსოს. 11% მიიჩნევს, რომ მამაკაცსა და ქალს თანაბრად უნდა შეჰქონდეთ წვლილი ოჯახის რჩენაში. აღსანიშნავია, რომ აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებით განსაკუთრებული განსხვავება არაა ქალაქის და სოფლის ტიპის დასახლებებს შორის. ქალაქის მოსახლეობის 86%, ხოლო სოფლის ტიპის დასახლებების 90% მიიჩნევს, რომ ოჯახის მარჩენალი კაცი უნდა იყოს. თუმცა, საინტერესოა, რომ რეალობის შეფასებისას გამოკითხულები აფიქსირებენ, რომ საქართველოს ოჯახებში სიტუაცია მათი წარმოდგენილი იდეალისგან განსხვავდება - კვლევის მონაწილეების 34% თვლის, რომ საქართველოს ოჯახებში დღესდღეობით ოჯახის მარჩენალი ქალია. საქართველოში ოჯახი არის ის ექსკლუზიური სფერო, სადაც აუცილებელია მოხდეს ქალის თვითრეალიზაცია მის მიერ ოჯახის დიასახლისისა და დედის როლის შეთავსების შედეგად. ქალისათვის ოჯახის მნიშვნელობა მქდავანდება, უპირველეს ყოვლისა, უმრავლესობის (61%) მიერ გაზიარებულ აზრში, იმის თაობაზე, რომ ქალი უფრო ბავშვის გაზრდითა და სახლის მოვლით უნდა იყოს დაკავებული და არა პროფესიული წინსვლით. ამ მოსაზრებას უფრო მეტად მამაკაცები იზიარებენ - 72%, ვიდრე ქალები - 52%. გამოკითხულთა საკმაოდ დიდი ნაწილი (92%) იზიარებს მოსაზრებას, რომ ქალის ყველაზე მნიშვნელოვანი როლი ცხოვრებაში არის ოჯახზე ზრუნვა. აღნიშნულ დებულებას ეთანხმება ან სრულიად ეთანხმება ქალების 91% და მამაკაცების 93%. ამავე დროს კვლევა აჩვენებს, რომ გამოკითხულთა 79 % იმ აზრს იზიარებს, რომ ქალი უფრო მეტად ოჯახით ფასობს, ვიდრე სამსახურში წარმატებით. გამოკითხულთა უმრავლესობა (66%) ეთანხმება დებულებას, რომ ყველასთვის უმჯობესია, როცა კაცი მუშაობს, ხოლო ქალი სახლს უვლის. ამ შემთხვევაშიც უფრო მეტი კაცი (73%), ვიდრე ქალი (61%) იზიარებს ამ თვალსაზრისს. ასევე გამოკითხულთა უმრავლესობა (72%) თვლის, რომ კაცის საქმეა მუშაობა და ოჯახის შემოსავლით უზრუნველყოფა, ხოლო ქალის მოვალეობაა სახლის და ოჯახის მოვლა. აღნიშნულ მოსაზრებას იზიარებს ქალების 66%, ხოლო მამაკაცების 80%. როგორც კვლევის

შედეგები გვიჩვენებს, რომ ქართული ტრადიციული აღქმები და ჩვეულებები ქართველ ქალს ხატავს როგორც მორჩილ ცოლს, დიასახლისსა და დედას. ქალის სამსახური და კარიერა ნაკლებად მნიშვნელოვნად ითვლება. მოიაზრება, რომ ქალის



სრული რეალიზაცია შესაძლებელია მოხდეს მხოლოდ მის მიერ ოჯახის შექმნის და მეუღლისა და დედის როლის შეთავსების შედეგად, მაშინ, როდესაც კაცის შემთხვევაში კარიერა და ოჯახი ან ერთნაირად მნიშვნელოვანია ან კარიერას უფრო დიდი წონა აქვს. შესაბამისად, სოციალურ დონეზე ქალს მოეთხოვება, რომ კაცის მორჩილი იყოს, მისი სურვილის შესაბამისად მოიქცეს და საკუთარი სურვილები და მოთხოვნები უკანა პლანზე გადაწიოს. ამგვარი აღქმები ზოგადად დამახასიათებელია კაცის მიერ დომინირებულ, პარტიარქალურ საზოგადოებაში და საქართველოც სწორედ ამგვარ საზოგადოებად მიიჩნევა.<sup>22</sup>

შესაბამისად, ქალთა დასაქმების გაზრდის, მათი ეკონომიკური გაძლიერებისათვის გასატარებელი ღონისძიებებისა და პროგრამების ეფექტიანობისათვის, წმინდა ეკონომიკური ხასიათის ინიციატივები საკმარისი ვერ იქნება. აუცილებელია უშუალოდ ქალებისათვის თვითშეფასების, საკუთარი შესაძლებლობების რწმენის მნიშვნელოვანი ამაღლება. კიდევ უფრო რთულია გამოწვევები, რომელიც სტერეოტიპებისა და მანკიერი ტრადიციული დამოკიდებულებების აღმოფხვრას უკავშირდება. ქალთა შესაძლებლობის გაძლიერებისა და სრულყოფილი რეალიზაციისათვის აუცილებელი პირობაა, რომ ინიციატივა თვითონ ქალებმა გამოიჩინონ.

ქალის მუშაობის ერთ-ერთ ხლის შემშლელ ფაქტორად შესაძლოა მივიჩნიოთ სკოლამდელი აღზრდის საჯარო დაწესებულებებისა და საჯარო სამსახურების სამუშაო საათების შეუსაბამობა. რეგიონებსა და ქალაქებში (მათ შორის დედაქალაქში) საჯარო საბავშვო ბაღების სამუშაო განრიგი განსხვავებულია. მაგალითად, ზოგი საბავშვო ბაღი 09:30 საათიდან 18:00 საათამდეა, ზოგი კი 10:00 საათიდან 17:00 საათამდე. ხოლო, საჯარო სამსახურის სამუშაო საათები, ძირითადად, 09:00 საათიდან 18:00 საათამდე განისაზღვრება. როგორც ირკვევა, თუ ქალი მუშაობს საჯარო სამსახურში, სადაც სამუშაო საათებია 09:00 საათიდან 18:00 საათამდე და შვილი დაყავს ისეთ საბავშვო ბაღში, სადაც სამუშაო საათებია 09:30 საათიდან 17:00 საათამდე, ხოლო იძულებულია

---

<sup>22</sup>წყარო: „საზოგადოებრივი დამოკიდებულებები გენდერულ თანასწორობაზე პოლიტიკასა და ბიზნესში“. მომზადებულია ეისითის მიერ გაეროს ერთობლივი პროგრამის“ გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობისათვის საქართველოში“ ფარგლებში. თბილისი 2013.

თვითონ ატაროს ყოველ დღე ბავშვი ბაღში და თან სამსახურში გამოცხადდეს დროულად, სერიოზული პრობლემის წინაშე დგას.

ასევე, ღამის ცვლაში მომუშავე ქალი, რომელსაც უწევს 12 საათიან ცვლაში მუშაობა და საღამოს 8 საათზე მიდის სახლში, ვერანაირად ვერ მოახერხებს თავისი შვილი ბაღში ატაროს.

როგორც საჯარო, ისე კერძო სექტორში დასაქმებულ ქალებს დაბრკოლებას უქმნის დეკრეტული შვებულების ვადა და ბავშვის საჯარო სკოლამდელი აღზრდის დაწესებულებაში ბავშვის მიღების ასაკი.

საქართველოს საჯარო სამსახურის შესახებ კანონის თანახმად:

- მოხელეს მისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულება 730 კალენდარული დღის ოდენობით.
- ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებიდან ანაზღაურებადია 183 კალენდარული დღე, ხოლო მშობიარობის გართულების ან ტყუპის შობის შემთხვევაში – 200 კალენდარული დღე.
- მოხელეს, რომელმაც 1 წლამდე ასაკის ბავშვი იშვილა, მისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულება ბავშვის დაბადებიდან 550 კალენდარული დღის ოდენობით. ამ შვებულებიდან ანაზღაურებადია 90 კალენდარული დღე.<sup>23</sup>

როგორც ვხედავთ, ქალს ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლისათვის შეუძლია ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით დაახლოებით 6 თვის განმავლობაში. სკოლამდელი აღზრდის დაწესებულება კი კანონის თანახმად, აღსაზრდელებს იღებს ორი წლის ასაკიდან.<sup>24</sup> ამ შემთხვევაში ქალი იძულებულია ან ანაზღაურებადი შვებულების გამოყენების შემდეგ აუნაზღაურებელი შვებულებით

---

<sup>23</sup>საქართველოს კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ – მუხლი 64 . მოხელის შვებულებები, ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო და ახალშობილის შვილად აყვანის გამო. გვ.37 იხ. ელ. ვერსია: <https://info.parliament.ge/file/1/BillReviewContent/102181?>

<sup>24</sup>ააიპთბილისისბაგა-ბაღებისმართვისსააგენტო – ბაგა-ბაღისმართვისსტრატეგია, თბილისი 2011. გვ. 17. იხ. ელ. ვერსია: [http://kids.org.ge/files/baga\\_bagis\\_martvis\\_strategia.pdf](http://kids.org.ge/files/baga_bagis_martvis_strategia.pdf)

ისარგებლოს, ან, თუ ეკონომიური მდგომარეობა უწყობს ხელს ძიდა აიყვანოს, უკიდურეს შემთხვევაში კი – სამსახურზე უარი თქვას.

იმ შემთხვევაში კი, თუ ქალი კერძო სექტორშია დასაქმებული, შესაძლოა დეკრეტული შვებულებით საერთოდ ვერ ისარგებლოს, რადგან დეკრეტული შვებულების ანაზღაურებას სახელმწიფო კერძო სექტორს არ ავალდებულებს, ეს მხოლოდ მის კეთილ ნებაზეა დამოკიდებული.

აღსანიშნავია, რომ „საქართველოს საჯარო სამსახურის შესახებ კანონის“ თანახმად, ბავშვის მოვლის გამო შვებულებით შეუძლია ისარგებლოს იმ მშობელმა, რომელიც ფაქტობრივად უვლის ბავშვს. აღნიშნულ შემთხვევაში მოხელეს შვებულება ეძლევა ბავშვის დაბადებიდან 550 კალენდარული დღის ოდენობით და ანაზღაურებადია 90 კალენდარული დღე, მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ახალშობილის დედას არ უსარგებლია ამ მუხლით გათვალისწინებული შვებულებით.<sup>25</sup>

საინტერესოა ის ფაქტი, რომ „საზოგადოებრივი დამოკიდებულებები გენდერულ თანასწორობაზე პოლიტიკასა და ბიზნესში“ კვლევის თანახმად, საქართველოს მოსახლეობის აბსოლუტურმა უმრავლესობამ არ იცისკანონის არსებობის შესახებ, რომელიც აძლევს საშუალებას მამაკაცს აიღოს დეკრეტული შვებულება (69% - არა, 22% - არ ვიცი). ამასთან, გამოკითხულთა უმრავლესობა (46%) არ მიიჩნევს საჭიროდ მსგავსი კანონისარსებობას. ამ მხრივ განსხვავება არ შეიმჩნევა მამაკაცებისა და ქალების დამოკიდებულებებს შორის - გამოკითხულ მამაკაცთა 47% და ქალთა 46% არ მიაჩნია საჭირო კანონით რეგულირდებოდეს კაცისთვის დეკრეტული შვებულების აღების საკითხი.<sup>26</sup>

მე-19 მუხლით დასაქმებულ მეძუძურ ქალს, რომელიც კვებავს 1 წლამდე ასაკის ბავშვს, მისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა დამატებითი შესვენება დღეში არანაკლებ 1 საათისა. ბავშვის კვებისათვის შესვენება ითვლება სამუშაო დროში და ანაზღაურებით.

---

<sup>25</sup>საქართველოს კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ – მუხლი 64 . მოხელის შვებულებები, ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო და ახალშობილის შვილად აყვანის გამო. გვ.37 იხ. ელ. ვერსია: <https://info.parliament.ge/file/1/BillReviewContent/102181?>

<sup>26</sup>გაეროს ერთობლივი პროგრამა გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობისათვის საქართველოში – „საზოგადოებრივი დამოკიდებულებები გენდერულ თანასწორობაზე პოლიტიკასა და ბიზნესში“, თბილისი 2013

საჯარო სამსახურში დასაქმებულთა, მათ შორის ქალთა, შრომითსამართლებრივი, სოციალური უფლებები და გარანტიები საგრძნობლად აღემატება კერძო სექტორში დასაქმებულთა უფლებრივ მდგომარეობას, რაც უკვე მიუთითებს თანასწორობის პრინციპის უგულებელყოფაზე.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია მიიჩნევს, რომ შრომის ბაზარზე უთანასწორობა, ერთი მხრივ, ფლანგავს ადამიანურ ტალანტსა და ინოვაციების პოტენციურ შესაძლებლობებს, მაგრამ ამავე დროს ადამიანის ფუნდამენტური უფლებების დარღვევასაც წარმოადგენს.<sup>27</sup> ორგანიზაცია შრომით ურთიერთობებში გენდერული თანასწორობის მისაღწევად გლობალური მასშტაბით გამოვლენილ არაერთ გამოწვევას ასახელებს:

- ოჯახური აუნაზღაურებელი შრომისა და ანაზღაურებული საქმიანობის ორმაგი ტვირთი, ძირითადად, აწევთ ქალებს;
- არაფორმალურ ეკონომიკაში ჩართული ქალების რაოდენობა კაცების რაოდენობაზე მეტია;
- სიღარიბე ეხება გაცილებით მეტ ქალს, ვიდრე კაცს;
- დასაქმებულთაგან გაცილებით ნაკლებია ქალი, მიუხედავად იმისა, რომ მათი რიცხვი სულ უფრო და უფრო იზრდება;
- უმუშევრობა უფრო მეტად ეხება ქალებს, მაშინაც კი, როდესაც მათი განათლების დონე უფრო მაღალია;
- გენდერული ნიშნით სახელფასო განსხვავება მსოფლიოს პრაქტიკულად ყველა ქვეყანაში არსებობს;
- სეგრეგაციასა და სეგმენტაციას ადგილი აქვს პრაქტიკულად ყველა ქვეყანაში;
- ქალებს ნაკლებად ეძლევათ პროფესიული განვითარების საშუალება;
- მოქნილობისა და მობილობის სულ უფრო და უფრო მზარდ მოთხოვნას ნეგატიური გავლენა აქვს ქალებზე, ვინაიდან, ოჯახის ტვირთიდან გამომდინარე, მათ ხშირად სამსახურში ასეთი პასუხისმგებლობების აღებაზე უარის თქმა უწევთ;

<sup>27</sup> შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, "გენდერი შრომით პოლიტიკაში - გაიდალინები", 2009

- ქალების ძალიან მცირე რაოდენობამ მოახერხა ე.წ. „შუმის ჭერის“ მსხვერვეა და სხვადასხვა სფეროში უმაღლესი მენეჯერული პოზიციების დაკავება.

ქალის დაწინაურებისათვის მნიშვნელოვან ბარიერს წარმოადგენს შეზღუდული შესაძლებლობა იმისა, რომ მან გაიაროს კვალიფიკაციის ამაღლების კურსი ან გაიუმჯობესოს პროფესიული უნარები. ეს შეზღუდვა, განსაკუთრებულად საგრძნობია იმ ქალების შემთხვევაში, რომელთაც დეკრეტული შვებულების თუ ბავშვებზე ზრუნვის საჭიროების გამო აქვთ მნიშვნელოვანი წყვეტა პროფესიულ საქმიანობაში. შესაბამისად, საქმიანობის გაგრძელების მომენტში, ისინი შესაძლებელია აღმოჩნდნენ დაბალკონკურენტიანი პროფესიონალები და ვეღარც დააკმაყოფილონ სამუშაო ადგილის მოთხოვნები

ქალთა ნაკლები ჩართულობა შრომის ბაზარზე, გენდერული სახელფასო სხვაობა თავის მხრივ იწვევს სიღარიბეს. ნებისმიერ შემთხვევაში უდაოა, რომ სიღარიბე არის ის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ბარიერი, რომელიც აფერხებს ქალის, როგორც აქტიური მოქალაქისა და მეწარმის განვითარების შესაძლებლობებს. თუმცა აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ სიღარიბის რეალური შემცირების/აღმოფხვრის ერთადერთი გზა ეკონომიკურ გააქტიურებაზე გადის. შედეგად, ისეთი პროგრამების ამუშავება, როგორც ცენტრალურ, ასევე ადგილობრივ დონეზე, რომელიც ხელს შეუწყობს ღარიბი ქალების სამეწარმეო საქმიანობებში ჩართვას, ერთის მხრივ შეამცირებს სიღარიბეს, და მეორეს მხრივ უზრუნველყოფს ქალების როგორც საზოგადოების სრულფასოვანი და თანაბარუფლებიანი წევრების განვითარებას. აღნიშნული ტიპის პროგრამები უნდა ითვალისწინებდეს როგორც ფინანსურ ხელშეწყობას, ასევე გარკვეული სამეწარმეო უნარების ფორმირებასა და განვითარებას (პაპიძე 2012).

დასაქმებულს შეუძლია მოითხოვოს ახსნა-განმარტება დამსაქმებელისაგან, თუ მას აქვს ეჭვი, რომ ის დისკრიმინირებულია ფეხმძიმობის, ბავშვის ყოლის ან სხვა გარემოებების გამო, რომელიც უკავშირდება გენდერს, ან თუ ერთი და იმავე სამუშაოს შესრულებისათვის მას და მამაკაცს სხვადასხვა ანაზღაურება აქვთ. ასევე, თუ დასაქმებული იეჭვებს, რომ მისი დაწინაურება/არ დაწინაურება ან სხვა პოზიციაზე გადაყვანა დაფუძნებულია მის დისკრიმინაციაზე გენდერული ნიშნით. დისკრიმინაციის ეჭვის შემთხვევაში დასაქმებულის მიერ გამოთხოვილი და

წარმოდგენილი საბუთი ნათლად უნდა განმარტავდეს თუ რატომ მიენიჭა ამა თუ იმ პირს უპირატესობა პოზიციაზე დაწინაურებისას. დამსაქმებელმა აღნიშნული განმარტება 15 დღის ვადაში უნდა გადასცეს დასაქმებულს. ამგვარი წერილობითი ახსნა-განმარტების აუცილებლობა დასაქმებულის მხრიდან შექმნის დამატებით მექანიზმს დასაქმებულებისათვის, რომ შემდგომში დავის შემთხვევაში უფრო ადვილად ამტკიცონ დისკრიმინაციის ფაქტი და შექმნან მტკიცებულებათა ბაზა (ნადარეიშვილი...2014).

#### **§1.4 საჯარო სექტორში დასაქმებული ქალები**

„საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონის“ მიხედვით, საჯარო მოსამსახურე არის საქართველოს მოქალაქე, რომელიც ამ კანონით დადგენილი წესით და დაკავებული თანამდებობის შესაბამისად, ეწევა ანაზღაურება და საქმიანობას სახელმწიფო ან ადგილობრივი თვითმმართველობის დაწესებულებაში. საჯარო მოსამსახურის სახეებია: სახელმწიფო პოლიტიკური თანამდებობის პირი, მოხელე, დამხმარე მოსამსახურე და შტატგარეშე მოსამსახურე. მოხელე არის პირი, რომელიც ინიშნება ან აირჩევა საშტატო თანამდებობაზე. მოხელეები იყოფიან სახელმწიფო მოხელეებად და ადგილობრივი თვითმმართველობის მოხელეებად.

„სსიპ საჯარო სამსახურის ბიუროს საქმიანობის 2016 წლის ანგარიშის“ მიხედვით, საქართველოში სულ 51242 ადამიანია დასაქმებული. აქედან, საქართველოს მთავრობისა და პრეზიდენტის ადმინისტრაციების თანამდებობებს იკავებს 332 ადამიანი, საქართველოს პარლამენტში მუშაობს 574, აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიურ რესპუბლიკებში – 1279, სახელმწიფო რწმუნებულების -გუბერნატორების ადმინისტრაციებში – 266, სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატებში – 26256, ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოებში – 11913, სასამართლოებში – 1659, ხოლო, საჯარო სამართლის იურიდიული პირების რაოდენობაა 8945.

საჯაროსექტორშიდასაქმებულთარაოდენობა employees in the public sector
---

საქართველოს მთავრობისა და პრეზიდენტის ადმინისტრაციები Administration of the Government of Georgia and Administration of the President of Georgia	332
საქართველოსპარლამენტი Parliament of Georgia	574
აჭარისადააფხაზეთისავტონომიური რესპუბლიკ ები Autonomous Republics of Abkhazia and Adjara	1279
სახელმწიფორწმუნებულების - გუბერნატორებისადმინისტრაციები Governor's Administration	266
სამინისტროებიდასახელმწიფომინისტრებისაპა რატები Ministries and State Ministers' Offices	26256
ადგილობრივი თვითმმართველობისორგანოები Local Self-Government Bodies	11913
სასამართლოები Courts	1659
საჯაროსამართლისიურიდიულიპირები LEPLS	8945
ჯამი/Total:	51242

„გენდერული თანასწორობის შესახებ საქართველოს კანონის“ მე-6 მუხლის მიხედვით სახელმწიფო ხელს უწყობს დასაქმების თანაბარ ხელმისაწვდომობას ორივე სქესის პირთათვის, მაგრამ „სსიპ საჯარო სამსახურის ბიუროს საქმიანობის 2016 წლის ანგარიშიზე“ დაყრდნობით თუ ვიმსჯელებთ, საჯარო სამსახურში დასაქმებულთა გენდერული დისბალანსი შეინიშნება. სულ დასაქმებული 51242 საჯარო მოხელედან 36166

კაცია, ხოლო 15076 – ქალი.

საჯაროსამსახურში ფაქტობრივად დასაქმებულთა საერთო რაოდენობა გენდერულ ჭრილში The actual total number of male and female employees in the Civil Service		
საჯარო სექტორში დასაქმებულთა რაოდენობა გენდერულ ჭრილში Number of men and women employees in the Civil Service	კაცი Men	ქალი Women
საქართველოს მთავრობისა და პრეზიდენტის ადმინისტრაციები Administration of the Government of Georgia and Administration of the President of Georgia	136	96
საქართველოს პარლამენტი Parliament of Georgia	196	78
აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკები Autonomous Republics of Abkhazia and Adjara	685	12
სახელმწიფო რწმუნებულების - გუბერნატორების ადმინისტრაციები Governor's Administration	129	37
სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატი Ministries and State Ministers' Offices	205 37	5 719
ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები Local Self-Government Bodies	685 0	5 063
სასამართლოები Courts	653	1 006
საჯარო სამართლის იურიდიული პირები LEPLS	698 0	1 965



ჯამი/Total:	361	1
	66	5076

მსოფლიოში უკვე აპრობირებული და წინგადადგმული ნაბიჯია გენდერული კვოტების შემოღება, მიუხედავად იმისა რომ საზოგადოებაში არაერთგვაროვან დამოკიდებულებას იწვევს, კვოტები უზრუნველყოფს ქალის წარმომადგენლობის გაზრდას ხელმძღვანელ პოზიციაზე, ეს ერთ-ერთი გზაა გვერდი აუაროთ დისკრიმინაციას, როდესაც შრომის ბაზარზე შეფერხებულია ქალის კარიერული წინსვლა. სწორედ კვოტები არის გზა რომლის საშუალებით შესაძლებელია ამ პრობლემის მოგვარება.

თუმცა, იმ ქვეყნებში სადაც კორპორაციული კვოტური სისტემა უკვე აპრობირებულია და მუშაობს, კარგ შედეგებსაც იძლევა, უმჯობესდება კომპანიების ფინანსური მდგომარეობა.

კორპორატიული კვოტები პირველად 2003 წელს, ნორვეგიაში შემოიღეს, დირექტორთა საბჭოში ქალთა 40% წარმომადგენლობის მოთხოვნით. სწორედ ნორვეგია ითვლება ყველაზე კარგ მაგალითად, სადაც კორპორატიულ საბჭოებში 40% ქალი იყო 2008 წლის დეკემბრისთვის ყველა სფეროში. თუმცა, კომპანიებს ჰქონდათ საშუალებით პერიოდი. ნორვეგიაში ქალთა წარმომადგენლობა თანდათანობით, ეტაპობრივად გაიზარდა, 2003 წელს 15,9 %- დან 2008-ში 40 % მდე. ნორვეგიაში პარალელურად ხდებოდა ქალი მეწარმეების გადამზადება. თუმცა, არსებობდა კვოტების თავიდან აცილების საშუალება, თავდაპირველად კვოტების კანონის შესრულება ევალებოდა მხოლოდ საჯარო, სახელმწიფოს დაქვემდებარებულ ფირმებს, ამიტომ კომპანიების დიდი ნაწილი დარეგისტრირდა დიდ ბრიტანეთში, შესაბამისად კანონის შესრულება მათ არ მოუწიათ.

ნორვეგიის კანონი გენდერული კვოტების შესახებ სხვა ქვეყნებისთვისაც მისაბამი გახდა. კვოტების შესახებ კანონი მიიღეს ესპანეთში 2007 წელს, საფრანგეთი, ისლანდია, ნიდერლანდები - 2010 წელს, საფრანგეთმა დააწესა სამიზნე თარიღი 2013 წელი და 20%-იანი კვოტური სისტემა, ხოლო 2016 წლისთვის 40 % - იანი კვოტები. იტალიაში კვოტების კანონი მიღებული იქნა 2011 წელს, ესპანეთმა 2015 წელი

დაასახელა სამიზნე დროდ. დანიაში კი კანონი გენდერული კვოტების შესახებ მიიღეს 2012 წელს.

ზოგიერთ ქვეყანაში რეგიონებისა და მუციციპალიტეტების მიხედვით არის კვოტები დაწესებული. მაგალითად: კვებეკი, ბერლინი, ნიურნბერგი - სამივე ქალაქში გაიზარდა ქალთა წარმომადგენლობა მაღალ თანამდებობაზე კომპანიებში მაგრამ არ მიუღწევია ჯერ სასურველ დონეს. ისრაელი, სამხრეთ აფრიკა, დანია, ფინეთი, ისლანდია, ირლანდია და შვეიცარია - ამ ქვეყნებში კვოტური სისტემა მხოლოდ სახელმწიფო საკუთრებაში მყოფ ორგანიზაციებზე ვრცელდება.

ესპანეთში კვოტების შესრულების ბოლო ვადა 2015 წელია, თუმცა კანონი არ ითვალისწინებს სანქციებს იმ კომპანიებისთვის რომელიც კანონით გათვალისწინებულ კვოტებს არ დაემორჩილება. სხვა ქვეყნებში სანქციები არ არის დაწესებული ვინაიდან კანონის შესრულების ბოლო ვადა არ ამოწურულა.

გაეროს მონაცემების მიხედვით, არსებული ტემპებით და განსაკუთრებული ზომების გარეშე მსოფლიო გენდერული თანასწორობის ზონას მხოლოდ 40 წელიწადში მიუახლოვდება. გენდერული კვოტები თანასწორობის მისაღწევად დროებითი ზომებია მხოლოდ. ქვეყნები და კომპანიები სხვადასხვა ინიციატივით ცდილობენ გენდერული თანასწორობის მიღწევას, ვინაიდან ქალთა რაოდენობის გაზრდა შრომის ბაზარზე და კომპანიის ხელმძღვანელ თანამდებობაზე ქვეყნისთვის და კომპანიებისთვის წარმატების გარანტიაა. (თურმანიძე 2017)

### **§1.5 კერძო სექტორში დასაქმებულ ქალთა სპეციფიკა**

კერძო სექტორს უმნიშვნელოვანესი ადგილი უკავია ქალთა ეკონომიკურ გაძლიერებაში. კერძო კომპანიებს თავიანთი გლობალური ღირებულების მქონე ქსელების მეშვეობით წვდომა აქვთ მილიარდობით ადამიანთან მსოფლიოს თითქმის ყველა ქვეყანაში. მიზანმიმართულ ძალისხმევას, რომელიც ემსახურება ამ ქსელში ქალთა ჩართვას, აქვს პოტენციალი, პოზიტიური ზეგავლენა მოახდინოს ისეთ სფეროებზე, როგორიცაა თანამშრომელთა სამუშაოდ აყვანის (რეკრუტინგის) დივერსიფიკაცია, განვითარების ხელშეწყობა და ასევე შესყიდვებზე გაწეული ხარჯების დაბრუნების უკეთესი მაჩვენებელი. თავის მხრივ, ქალებს ეძლევათ მეტი შესაძლებლობა, იყვნენ დასაქმებული, ლიდერები, მმართველი საბჭოს წევრები,

მომწოდებლები და ა.შ. შესაბამისად, ქალებს თავიანთი ნიჭითა და რესურსებით მეტი შანსი აქვთ, შეიტანონ წვლილი გლობალური ეკონომიკის განვითარებაში.

სამყაროში, სადაც გლობალიზაციის პროცესები სწრაფად მიმდინარეობს და ყველაფერი ურთიერთკავშირშია, წარმატების მისაღწევად ძალიან მნიშვნელოვანია ყველა სოციალური და ეკონომიკური აქტივის გამოყენება. თუმცა აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ მიუხედავად ქალისა და მამაკაცის თანასწორობის უნივერსალურ საერთაშორისო პრინციპად და ადამიანის ფუნდამენტურ და ხელშეუხებელ უფლებად აღიარებისა, აგრეთვე მიუხედავად ამ სფეროში მიღწეული წარმატებებისა, ქალებს კვლავაც უწყვეტ ბრძოლა დისკრიმინაციის, მარგინალიზაციისა და საზოგადოებიდან გარიყვის წინააღმდეგ. თითქმის ყველა ქვეყანამ საჯაროდ აღიარა ამ პრინციპის ღირებულება, გაიზიარა რა ადამიანის უფლებებთან დაკავშირებულ საერთაშორისო შეთანხმებებში ჩადებული სტანდარტები, რომლებშიც სახელმწიფოებისათვის ნათლად არის ჩამოყალიბებული ადამიანის სამოქალაქო, პოლიტიკური, ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების ფართო სპექტრი. მნიშვნელოვანი დოკუმენტები განსაკუთრებულ ყურადღებას ამახვილებს სახელმწიფოს პასუხისმგებლობებსა და ქალების, ბავშვების, აბორიგენი მოსახლეობის, დასაქმებული პირებისა და შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე ადამიანების უფლებათა დაცვის ფართო სპექტრზე. გარდა ამისა, საერთაშორისო დონეზე შეთანხმებული დოკუმენტები – როგორებიცაა პეკინის სამოქმედო პლატფორმა, რომელიც 189 ქვეყანამ ერთხმად მიიღო ქალთა საკითხებთან დაკავშირებით გამართულ „გაეროს მსოფლიოს მეოთხე კონფერენციაზე“ 1995 წელს და ათასწლეულის დეკლარაცია, რომელიც ასევე 189-ვე ქვეყანამ მიიღო 2000 წელს, ხელს უწყობს ადამიანის უფლებების ყოვლისმომცველი ჩარჩოს შემუშავებას.<sup>28</sup>

პროფესორ ლინდა სკოტის მიერ მომზადებულ ანგარიშში, რომელიც ოქსფორდის უნივერსიტეტმა გამოაქვეყნა ნათლად ჩანს, რომ კერძო ბიზნესი ძალისხმევას არ იშურებს, რათა გაზარდოს ქალთა ჩართულობა. პროფესორ ლინდა სკოტის ანგარიშში

---

<sup>28</sup> ქალთა დაფინანსების ქსელი, 2007. მსოფლიო სიღარიბის დღე: ინვესტიცია ქალთა საკითხებში – სიღარიბის თავსატეხის ამოხსნა. სიღარიბის სტატისტიკა. იხ. : <http://www.wfnnet.org/sites/wfnnet.org/files/jenn/Poverty%20Statistics.doc>.

აღწერილია მსოფლიოს ცხრა უმსხვილესი მულტინაციონალური კომპანია. კვლევის შედეგად აღმოჩნდა, რომ კომპანიებს მსოფლიოს 132 ქვეყანაში აქვთ ქალთა ეკონომიკური გაძლიერების პროგრამები და ერთობლივი ძალისხმევით შედეგად მათთან დასაქმებულ ქალბატონთა რიცხვმა 2004 წლის შემდეგ 18.5 მილიონს გადააჭარბა. ანგარიშში ასევე განხილულია, თუ როგორ და რატომ გადაწყვიტეს აღნიშნულმა კომპანიებმა ამ მიმართულებით მუშაობა და ასევე ძალზე სასარგებლო ინფორმაციას სთავაზობს სხვა კომპანიებს, რომელთაც ამ მიმართულებით მუშაობის სურვილი აქვთ. ანგარიშში აღწერილია ის გასაოცარი ღონისძიებები და ზომები, რომლებიც აღნიშნულმა კომპანიებმა გაატარეს კერძო სექტორში უფრო მეტი მანდილოსნის დასაქმების მიზნით. მათი მიზანი იყო როგორც სხვა კერძო კომპანიებისათვის მაგალითის მიცემა, ასევე საჯარო სექტორისათვის იმის დემონსტრირება, თუ როგორ შეიძლება დამატებითი ზომების მიღებით მთელ მსოფლიოში ქალებისათვის უფრო ხელსაყრელი გარემოს შექმნა.

რაც ყველაზე მნიშვნელოვანია, კერძო სექტორში მხოლოდ მსხვილი მულტინაციონალური კომპანიები როდი მოიაზრება. მსოფლიოს მოსახლეობის უდიდესი ნაწილი მცირე და საშუალო ბიზნესში არის დასაქმებული. მაგალითად, ჰაიტიში მოქმედი ხელნაკეთი ნივთების დამამზადებელი საწარმო Papillon Enterprise-ს თუ შევხედავთ, ამ კომპანიაში თავდაპირველად ოთხი მარტოხელა დედა იყო დასაქმებული, ამჟამად თანამშრომელთა რაოდენობა 200 ადამიანს შეადგენს, ხოლო წლიური შემოსავალი \$1.5 მილიონს აჭარბებს. კომპანია დაარსების პირველივე დღიდან თანამშრომლებს უზრუნველყოფს შეღავათების სრული პაკეტით, რომელშიც შედის საარსებო მინიმუმი, ბავშვთა კვებისა და ასევე განათლებისათვის საჭირო თანხა. თუკი მცირე კომპანიას მსოფლიოს ერთ-ერთ უღარიბეს ქვეყანაში შეუძლია ასეთი წარმატების მიღწევა ქალთა ეკონომიკური გაძლიერების კუთხით, მაშინ განვითარებული და მაღალგანვითარებული ქვეყნებისთვის ეს უფრო მარტივად განსახორციელებელი იქნება.

თუმცა, საქართველოში ქალები ეკონომიკური და სამეწარმეო შესაძლებლობების გაძლიერების კუთხით სერიოზულ დაბრკოლებებს აწყდებიან. ამის ერთ-ერთი გამომწვევი ფაქტორი ფინანსებზე ხელმისაწვდომობაა.

ფინანსური ბაზარი შეზღუდულია ისეთი მეწარმეებისთვის, რომლებსაც არ გააჩნიათ / ანგააჩნიათ „გაფუჭებული“ საკრედიტო ისტორია და ნაკლებად აქვთ დამატებითი გარანტიები. განვითარებად ქვეყნებში, ისეთი როგორც საქართველოა, ასეთი მეწარმეების უმეტესობას ქალები წარმოადგენენ.<sup>29</sup>

საქართველოში, ისევე როგორც სხვა ქვეყნებში ქალები ძირითადად წარმოადგენენ მიკრო და მცირე ბიზნესს და როგორც წესი ხშირად დგანან ფინანსური სიძნელების წინაშე. მათ მეტად აქვთ დაფინანსების მიღების საჭიროება, თუმცა ქალი მეწარმისთვის ეს დამატებით სირთულეებთან არის დაკავშირებული. გამომდინარე იქიდან, რომ როგორც წესი უძრავი ქონება რეგისტრირებულია ოჯახის უფროსის სახელზე და მათ ძირითად ნაწილს, განსაკუთრებით სოფლად, (69,4%-ს) მამაკაცები წარმოადგენენ, ქალისთვის რთულია სესხის ქონებით უზრუნველყოფა, როგორც მინიმუმ მამაკაცის ნებართვის გარეშე. ასევე ოჯახებს, სადაც ქალები არიან შინამეურნეობის უფროსები და გადაწყვეტილების მიმღებები, როგორც კვლევამ აჩვენა, ნაკლებად აქვთ დამოუკიდებელი და სტაბილური შემოსავლის წყაროები, რაც კიდევ უფრო ართულებს მათთვის მაღალი საპროცენტო სარგებელის სესხის აღების ან/და დაფარვის შესაძლებლობას.

ფინანსების ხელმისაწვდომობის გაზრდა მნიშვნელოვანია როგორც ქალების დასაქმების შესაძლებლობების გაზრდისთვის, ასევე ქალთა ბიზნესის განვითარებისთვის. ამ გზით ქალები არა მხოლოდ დასაქმდებიან, არამედ მათთვის მნიშვნელოვნად გაიზრდება დამოუკიდებელი შემოსავლის მიღების შესაძლებლობა თვითდასაქმებით და მცირე ბიზნესის დაწყებით.

მეწარმე ქალებისთვის ფინანსების ხელმისაწვდომობის გაზრდა არანაკლებ მომგებიანი დასარგებლის მომტანი იქნება ფინანსური ინსტიტუტებისთვის, ვინაიდან ისინიც ზრუნავენსაკუთარი მომხმარებლების მოზიდვასა და შემოსავლების ზრდაზე, რასაც შეიძლება მიაღწიონ ქალი მეწარმეების სეგმენტისთვის ხელსაყრელი პირობების შეთავაზებით. მსოფლიოში ისეთი ფინანსური ინსტიტუტებისთვის, რომლებმაც შეიმუშავეს სპეციფიკური მიდგომები ქალი მეწარმეებისთვის, შეიმჩნევა ქალი

---

<sup>29</sup>Strengthening Access to Finance for Women-Owned SMEs in Developing Countries, GPFI, IFC, ოქტომბერი 2011

მომხმარებლების რაოდენობის ზრდა. ისეთი ორგანიზაციების წევრების გამოცდილება, როგორცაა გლობალური საბანკო ალიანსი ქალებისთვის, ფინანსური ინსტიტუტების კონსორციუმი, რომლებსაც ადებული აქვთ ვალდებულება ქალთა სეგმენტის მომსახურებაზე, აჩვენებს, რომ საბანკო მომსახურება ქალებისთვის მომგებიანი და მდგრადია ფინანსური ინსტიტუტისთვის.<sup>30</sup>

დაბრკოლებები, რომლებსაც ბიზნესის მფლობელი ქალები აწყდებიან ფინანსების მოძიების პროცესში არაპროპორციულად მაღალია. ფინანსური ინსტიტუტები აღიქვამენ ქალების მიერ მართულ ბიზნესს, როგორც ნაკლებად სიცოცხლისუნარიანს და უფრო მაღალი რისკის შემცველს.<sup>31</sup>

მაკინზის კვლევის მიხედვით სადაც გამოკითხულია 800 ქალი ბიზნეს ლიდერი, იმის შესახებ თუ რა მართვის რა სტილს იყენებენ, ყველაზე ხშირად, აღმოჩნდა რომ ისინი იყენებენ „ხელსაყრელ“ სტილს, კერძოდ ჯილდოებს, შექებას და გადაწყვეტილების მიღების დროს სხვების ჩართულობას, რაც მომგებიანია. (Patel 2013:18)

ქალთა უფლებებისა გაფართოება და მათი სრულუფლებიანი მონაწილეობა ეკონომიკური სფეროს ყველა სექტორში, ეკონომიკური საქმიანობების ყველა დონეზე, ხელს შეუწყობს პირველ რიგში, სახელმწიფოს ეკონომიკურ განვითარებას. მნიშვნელოვნად გაუმჯობესდება საზოგადოების ცხოვრების დონე და ხარისხი. დაეხმარება ბიზნესს უკეთ ფუნქციონირებაში და მიზნების განხორციელებაში.

თუმცა აქვე უნდა ითქვას, რომ პროცესებში ქალების ნიჭის, უნარ-ჩვევების, გამოცდილებისა და ენერჯის ჩართვა მოითხოვს კარგად გააზრებულ ქმედებას და მიზანმიმართულ პოლიტიკას. ქალთა უფლებების გაფართოების პრინციპები, „გაეროს ქალთა ორგანიზაციისა“ (UN Women) და „გაეროს გლობალური შეთანხმების“ (UNGC) თანამშრომლობის ინიციატივამ მოამზადა რიგი რეკომენდაციებისა, რათა დაეხმაროს

---

<sup>30</sup> ქალთა ეკონომიკური შესაძლებლობები და გამოწვევები – ქალები, როგორც აქტორები ცვლილებებისა და გაძლიერებისთვის(2014). საქართველოს ახალგაზრდა ეკონომისტთა ასოციაცია, ამერიკის შეერთებული შტატების განვითარების სააგენტო (USAID) და ქალთა საინფორმაციო ცენტრი (WIC).

<sup>31</sup> Strengthening Access to Finance for Women-Owned SMEs in Developing Countries, GPFI, IFC, ოქტომბერი 2011

კერძო სექტორს ყურადღება გაამახვილოს იმ ძირითად კომპონენტებზე, რომლებიც აუცილებელია გენდერული თანასწორობის ხელშესაწყობად სამუშაო ადგილებზე, საბაზრო ურთიერთობებსა და საზოგადოებაში. კორპორატიულ პოლიტიკასა და საქმიანობაში გახსნილობისა და ინკლუზიური მიდგომის გაძლიერების ხელშეწყობა მოითხოვს იმ მეთოდების, ხერხებისა და პრაქტიკული მიდგომების გამოყენებას, რომლებსაც დადებითი შედეგების მოტანა შეუძლია.[1]

გაეროს ქალთა ორგანიზაციისა და გაეროს გლობალური შეთანხმების მიერ შემუშავდა პროექტი - 7 ნაბიჯი ქალთა უფლებების გაფართოებისთვის კერძო ბიზნესკომპანიებისათვის. მიზანი ერთია - მეტი ქალი ბიზნესში, მეტი ქალი ხელმძღვანელ თანამდებობებზე. ინიციატივას ასეც ჰქვია: „ქალთა უფლებების გაფართოების პრინციპები: თანასწორობა - გზა ძლიერი ბიზნესისკენ“.

აღნიშნული ინიციატივის შვიდი პრინციპი გულისხმობს:

1. ძლიერი კორპორაციული მმართველობის ჩამოყალიბებას გენდერული თანასწორობის უზრუნველსაყოფად;
2. თითოეული ქალისა და მამაკაცისადმი სამართლიან დამოკიდებულებას სამსახურში - ადამიანის უფლებების დაცვისა და არადიკსრიმინაციული მიდგომის პატივისცემასა და მხარდაჭერას;
3. თითოეული ქალისა და მამაკაცის ჯანმრთელობის, უსაფრთხოებისა და კეთილდღეობის უზრუნველყოფას;
4. ქალთა განათლების, სწავლებისა და პროფესიული განვითარების ხელშეწყობას;
5. საწარმოს განვითარებაში, მიმწოდებელთა ქსელსა და მარკეტინგულ საქმიანობაში ისეთი ინსტრუმენტების დანერგვას, რომლებიც გააფართოებს ქალთა უფლებებს;
6. თანასწორობის ხელშეწყობას საზოგადოებრივი ინიციატივებისა და ადვოკატირების გზით;
7. პროგრესის გაზომვასა და საჯარო ანგარიშგებას გენდერული თანასწორობის მისაღწევად.

ქალთა უფლებების გაფართოების პრინციპები, დაფუძნებული რეალურად არსებული ბიზნეს-საწარმოების საქმიანობასა და გამოცდილებაზე, კომპანიებს ეხმარება არსებული პოლიტიკა და პროგრამები მოარგონ ქალთა უფლებების გაფართოების განხორციელების პროცესს ან, საჭიროების შემთხვევაში, შეიმუშაონ ახალი პოლიტიკა და პროგრამები, რათა რეალურად გააძლიერონ ეს უფლებები. ამასთანავე, აღნიშნული პრინციპები გამოხატავს ხელისუფლებებისა და სამოქალაქო საზოგადოების ინტერესებს და მოწოდებულია ხელი შეუწყოს პროცესში მონაწილე სხვადასხვა მხარეს შორის ურთიერთობების ჩამოყალიბებაგანვითარებას, რადგან გენდერული თანასწორობის მიღწევა სწორედაც რომ ყველა მხარის მონაწილეობას მოითხოვს. „გაეროს ქალთა ორგანიზაციას“ (UN Women), როგორც ლიდერს გენდერული თანასწორობის საკითხებში, „გაეროს გლობალურ შეთანხმებასთან“ (UNGCG) ერთად განხორციელებულ ძალისხმევაში შემოაქვს ათწლეულების განმავლობაში დაგროვილი გამოცდილება მოცემულ სფეროში. თავის მხრივ, UNGCG მსოფლიოში ყველაზე დიდი კორპორატიული და სოციალური ინიციატივაა, რომელშიც მონაწილეობს ბინზესისა და სხვა სფეროების 8000-ზე მეტი წარმომადგენელი მსოფლიოს 135 ქვეყნიდან.[2]

მთელი მსოფლიოს მასშტაბით მრავალი კომპანია სხვადასხვა მექანიზმებით ცდილობს ქალთა უფლებების გაფართოებას შეუწყოს ხელი.

Ø საერთაშორისო სამთო-სამრეწველო კომპანიამ, რომლის ცენტრალური ოფისიც გაერთიანებულ სამეფოში მდებარეობს, შეიმუშავა გზამკვლევი/ ცნობარი, როგორ შეიძლება დაამყაროთ ურთიერთობები და ჩართოთ პროცესებში ქალები და საზოგადოებრივი ჯგუფები, როგორც მთავარი პოლიტიკური მიმართულების განმსაზღვრელი ძირითადი ძალა ბიზნეს-ოპერაციებში.

Ø კომპანიის შეფასებამ, რომელიც განახორციელა გლობალურმა საბუღალტრო და საკონსულტაციო ფირმამ, აჩვენა, რომ აღნიშნული კომპანია წარუმატებელი იყო, რადგან ვერ ახერხებდა დაეეირავებინა და შეენარჩუნებინა მაღალკვალიფიციური და პროფესიონალი ქალები. ამ დასკვნებზე დაყრდნობით, დაიწყო მუშაობა კომპანიაში არსებული კულტურისა და პოლიტიკის შესაცვლელად. ამის მიღწევას



ცდილობდნენ პროცესში ხელმძღვანელობისა და დირექტორთა საბჭოს ჩართვით.

- Ø აღმოსავლეთ აზიის ტანსაცმლის მწარმოებელი კომპანიის ხელმძღვანელობამ გაატარა ყოვლისმომცველი და ინტეგრირებული პოლიტიკა ქალთა უფლებების გასაფართოებლად იმ პროგრამების საშუალებით, რომლებიც წარმოაჩენდა თანამშრომელი ქალების მიღწევებს და ხელს უწყობდა კომპანიაში ქალთა კარიერულ წინსვლას სხვადასხვა საგანმანათლებლო, კვალიფიკაციის ასამაღლებელი და უსაფრთხოების ინიციატივების გზით.
- Ø უფრო მეტი კვალიფიციური ქალის მოზიდვისა და შენარჩუნების მიზნით, აღმოსავლეთ ევროპის მიკროსაფინანსო ჯგუფმა დაიწყო მონაცემთა დიდი ბაზის შექმნა და ანალიზი, რასაც შედეგად მოჰყვა თანამშრომელ ქალებთან მიდგომის რეკომენდაციები.
- Ø იმისათვის, რომ აღმოეფხვრა გენდერული ნიშნით ანაზღაურების პრობლემები, გლობალურმა სადაზღვევო ჯგუფმა სამი წლის განმავლობაში 1.25 მილიონი ევრო დახარჯა.
- Ø ფინანსური მომსახურების დიდმა ავსტრალიურმა კომპანიამ შემოიღო პოლიტიკა, რომელიც გულისხმობს ორწლიან შვებულებას ბავშვის ძირითადი მომვლელისათვის. ამასთანავე, პოლიტიკა ითვალისწინებს ორწლიანი პერიოდის მოქნილ გამოყენებას ბავშვის მომვლელის სურვილის მიხედვით და არა ერთბაშად.
- Ø დივერსიფიკაციისა და ჩართულობის მხარდაჭერის მიზნით, ფოლადის მწარმოებელმა მულტინაციონალურმა კომპანიამ შექმნა სპეციალური კომიტეტი, რომელიც შედგება კომპანიის ხელმძღვანელებისა და თანამშრომელი ქალებისაგან. კომიტეტი ავლენს თანამშრომელი ქალების პრობლემებს და მათი მოგვარების მიზნით ამზადებს და ატარებს ტრენინგებსა და პროგრამებს.
- Ø აღიარებს რა ბიზნესში ქალების მზარდ როლს, გაერთიანებული სამეფოს ერთ-ერთმა ბანკმა წამოიწყო სპეციალური ფინანსური

მომსახურება, მიკროსაფინანსო ინიციატივები და ბზინეს-სესხების პროგრამები; გარდა ამისა, ქალებს, რომლებიც ხელმძღვანელობენ მცირე და საშუალო ბიზნესს, ბანკი სთავაზობს ონლაინ რესურს-ცენტრს.

- Ø შვედური მწარმოებელი განვითარებადი ქვეყნების ნედლეულის მწარმოებელ ქალებს ეხმარება პირდაპირ მწარმოებელს მიჰყიდონ ნედლეული და, შესაბამისად, მიმწოდებელთა ქსელის შუამავალთა რაოდენობის შემცირების გზით, გაზარდონ საკუთარი შემოსავალი.
- Ø ქალთა წინააღმდეგ განხორციელებული ძალადობის მასშტაბების საერთაშორისო საზოგადოებისათვის დემონსტრირების მიზნით, გლობალური სარეკლამო კომპანია თანამშრომლობს გაერთიანებული ერების ორგანიზაციასთან, რათა ტელევიზიისა და ინტერნეტის საშუალებით ჩაატაროს საზოგადოების ინფორმირებულობის გაზრდის კამპანია.[3]

ქალებში დაბანდებულ ფულს მნიშვნელოვანი „გენდერული დივიდენდების“ მოტანა შეუძლია. ნათქვამია პროფესიული მომსახურების კომპანიის, Deloitte-ის, 2011 წლის ანგარიშში, რომელიც მოუწოდებს საზოგადოებრიობას და კერძო სექტორს გამოიყენოს ეს სასარგებლო ფაქტორი, განახორციელოს ინვესტიციები ქალებში და მოიზიდოს ისინი ხელმძღვანელ თანამდებობებზე. ანგარიში აქცენტს აკეთებდა მომხმარებელი ქალების სულ უფრო მზარდ გავლენაზე – ისინი უკვე აკონტროლებენ მსოფლიოს მთლიანი სამომხმარებლო ხარჯების დაახლოებით 20 ტრილიონ ამერიკულ დოლარს და მოქმედებენ ყიდვასთან დაკავშირებულ გადაწყვეტილებათა 80%-ზე.[4]

---

[1]United Nations Global Compact & United Nations found for Women - *Women's Empowerment Principles Equality Means Business*, 2018 year, available: file:///C:/Users/www

[2] United Nations Global Compact & United Nations found for Women - *Women's Empowerment Principles Equality Means Business*, 2018 year

[3] United Nations Global Compact & United Nations fund for Women - *Women's Empowerment Principles Equality Means Business*, 2018 year

[4] The Gender Dividend: Making the business case for investing in women. 2011. Available from <http://www.deloitte.com/investinginwomen>

### **კანონმდებლობის ანალიზი**

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მესამე ნაწილი კრძალავს შრომით ურთიერთობებში დისკრიმინაციას, მათ შორის - დისკრიმინაციას სქესის გამო.

გენდერული თანასწორობის კანონის მე-6 მუხლი ეხება გენდერული თანასწორობის პრინციპის დაცვის ვალდებულებას შრომით ურთიერთობებში, ასევე სახელმწიფოს ვალდებულებას, ხელი შეუწყოს ორივე სქესის დასაქმების თანაბარ შესაძლებლობებს.

მთავრობის ინიცირებით 2014 წელს შრომის კოდექსში შევიდა ცვლილებები, რომელმაც გარკვეული პოზიტიური გავლენა მოახდინა ქალთა უფლებების დაცვის უზრუნველსაყოფად, თუმცა, ცვლილებების მიუხედავად, კვლავ სერიოზულ გამოწვევად რჩება ქალთა შრომითსამართლებრივ ურთიერთობებში ჩართვისას წარმოქმნილი ბარიერები.

2014 წლის იანვარში სახელმწიფომ გენდერული თანასწორობის პოლიტიკის განხორციელების ღონისძიებათა 2014–2016 წლების სამოქმედო გეგმა დაამტკიცა. გეგმა რვა მიმართულებისგან შედგება, რომელთა შორისაც გვხვდება ქალთა ეკონომიკური გაძლიერებაც, თუმცა გეგმაში არ არის გაწერილი დასაქმების ხელმისაწვდომობის დისკურსში ბარიერების აღმოფხვრისათვის რაიმე პოლიტიკა. ვერ ხერხდება მისი შეფასება და ეფექტურობის გაზომვაც. რეალურად, დღეს სახელმწიფოს არ გააჩნია ხედვა, თუ როგორ უნდა უზრუნველყოს ქალების ჩართულობა შრომით ბაზარზე და სამუშაოზე ხელმისაწვდომობის კონტექსტში კაცებთან თანაბარი პირობების შექმნა.

ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი ფაქტორი, რომელიც ქალთა უმრავლესობის არასახელმწიფო სექტორში დასაქმებას განაპირობებს არის საკანონმდებლო ჩარჩო. იქიდან გამომდინარე, რომ საჯარო სამსახურების სამუშაო დრო საჯარო სამსახურის კანონით რეგულირდება, ხოლო კერძო სექტორისათვის სამუშაო საათებს ინდივიდუალურად ადგენს დამსაქმებელი, აღნიშნულის გამო ქალთა დიდი

ნაწილისათვის კერძო სექტორში დასაქმება უფრო ხელსაყრელია. მოქნილი გრაფიკი მათ საშუალებას აძლევთ სამსახურს შეუთავსონ საოჯახო საქმიანობა (მაგ. ქმარ-შვილზე ზრუნვა და ა.შ.).

ექსპერტთა ნაწილი მიიჩნევს, რომ კანონმდებლობაში „დასაქმებულის“ განმარტების კორექტირებაა საჭირო, რადგან ამის გამო არსებული რეალობისგან განსხვავებულ ინფორმაციას ვიღებთ.

*„ვისაც მფლობელობაში აქვს მიწა თვითდასაქმებულად ითვლება, ამიტომ ზუსტ სტატისტიკურ მონაცემებს დასაქმებულთა შესახებ ვერ ვიღებთ. შესაძლოა, მფლობელობაში ქონდეს ადამიანს მიწა, მაგრამ არ ამუშავებდეს. სახელმწიფო თვითდასაქმებულად თვლის ადამიანს, რომელსაც საკუთარი მიწა გააჩნია. ამ მონაცემებზე დაყრდნობით ანალიზის გაკეთება რთულია...“*

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის მიხედვით, „ქალსა და მამაკაცს შორის თასაწორობის კონცეფცია თანაბრად ვრცელდება წინასახელშეკრულებო ურთიერთობების ყველა ეტაპზე“<sup>32</sup>. მიუხედავად იმისა, რომ დასაქმების ეტაპზე არსებული საკანონმდებლო რეგულაციები დისკრიმინაციის აღმოფხვრას ემსახურება, დასაქმების პროცესში ქალები მაინც სერიოზულ დაბრკოლებებს აწყდებიან.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი ახდენს ასევე დამსაქმებლის მიერ გამოქვეყნებული განცხადების ფორმულირებას, „დამსაქმებლის მიერ გამოქვეყნებული განცხადება ვაკანსიაზე, არ უნდა შეიცავდეს დისკრიმინაციულ ტერმინოლოგიას, რომელიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ არასათანადო მდგომარეობაში აყენებს კანდიდატთა ნაწილს“<sup>33</sup>, თუმცა, ამის მიუხედავად, გარკვეული კატეგორიის ქალები ფარული სახის დისკრიმინაციას განიცდიან დასაქმების პირველივე ეტაპზე, რომელიც ვაკანტური ადგილის შესახებ განცხადების გამოქვეყნებით იწყება და გენდერულად არანეიტრალურად ფორმულირებული განცხადების შინაარს შეიცავს.

ხშირ შემთხვევაში სამუშაოს მაძიებელ ქალს ვაკანსიაზე თავისი კანდიდატურის წარდგენის შესაძლებლობას უზღუდავს დისკრიმინაციის შემცველი განცხადება, სადაც სამსახურში ასაყვანად ითხოვენ „ახალგაზრდა“, „სასიამოვნო გარეგნობის“,

<sup>32</sup> საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი, მუხლი 117, ნაწილი II

<sup>33</sup> ILO, General Survey 1996, para. 82, 83. See: <http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661%281996-83-4B%29.pdf>

„დაუოჯახებელ“ ქალებს. ასევე, არის განცხადებები, სადაც კონკრეტული სქესი და ასაკია მითითებული.

*„მყავს 48 წლის დედა და 53 წლის მამა. მოგეხსენებათ, ჯერ არცერთს აქვს საპენსიო ასაკი. ორივე უმუშევარია და თავის რჩენა ძალიან უჭირთ. დასაქმების საიტზე ვეძებდით ვაკანსიებს, მაგრამ ძირითადად ან ძალიან გამოცდილი თანამშრომელი სჭირდებათ ან ახალგაზრდა, ლამაზი გარეგნობის, მომხიბლავი გოგონა...“.*

გარდა ამისა, დისკრიმინაცია შესაძლოა გასაუბრების დროსაც წარმოიშვას, როდესაც კანდიდატის პროფესიული უნარების განმსაზღვრელი კითხვების ნაცვლად დამსაქმებელი ქალის პირადი ცხოვრებით (ოჯახური მდგომარეობა, ორსულობა, შვილების ყოლა და ა.შ.) ინტერესდება, რაც ქალებს კაცებთან შედარებით არათანაბარ მდგომარეობაში აყენებს და შესაძლოა დისკრიმინაციის საფუძველიც გახდეს.

მხარეთა მიერ წინასახელშეკრულებო ეტაპზე ინფორმაციის მიღების უფლებამოსილების საკითხს არეგულირებს საქართველოს შრომის კოდექსის მე-5 მუხლი. ნორმის პირველ პუნქტში აღნიშნულია დამსაქმებლის მიერ კანდიდატის შესახებ ისეთი ინფორმაციის მოპოვების უფლება, რაც მას დასაქმების თაობაზე გადაწყვეტილების მისაღებად ესაჭიროება. აღნიშნული მუხლის მეორე ნაწილი კანდიდატს აკისრებს ვალდებულებას, დამსაქმებელს პროაქტიურად მიაწოდოს ის ინფორმაცია, რამაც შესაძლოა ხელი შეუშალოს მის მიერ სამუშაოს შესრულებას, ან საფრთხე შეუქმნას დამსაქმებლის ან მესამე პირის ინტერესებს. ორივე მუხლის საერთო ანალიზის საფუძველზე, შესაძლებელია დამსაქმებლის მიერ ინფორმაციის მოთხოვნის ფარგლების დადგენა. ერთი მხრივ, აუცილებელი უნდა იყოს კონკრეტული მონაცემი დასაქმების თაობაზე გადაწყვეტილების მისაღებად, მეორე მხრივ, რელევანტური უნდა იყოს სამუშაოს შესრულების პროცესისთვის, ან დამსაქმებლის მიერ ინფორმაციის არცოდნა მისთვის ან სხვა მესამე პირებისთვის უარყოფით შედეგებს იწვევდეს (ან ასეთი შედეგების საფრთხეს ქმნიდეს). არსებობს ინფორმაციის მიღების სხვადასხვა საშუალება, მათ შორის, წერილობითი დოკუმენტაციის გამოთხოვნა, ან კანდიდატთან გასაუბრება, როდესაც დამსაქმებლების მიერ აქტიურად გამოიყენება შეკითხვების დასმის მეთოდოლოგია.

გასაუბრების დროს დასაქმების კანდიდატი ცდილობს დამსაქმებელს მაქსიმალურად ნაკლებად მიაწოდოს ისეთი ინფორმაცია, რამაც შეიძლება უარყოფითად იმოქმედოს დასაქმებასთან დაკავშირებულ გადაწყვეტილებაზე. იმავდროულად, დამსაქმებელი ცდილობს, კანდიდატის შესახებ შეაგროვოს მაქსიმალურად ბევრი მონაცემი, მათ შორის, მისი პირადი სფეროდან.

საქართველოს შრომის კოდექსში ინფორმაციის მიღების საშუალებები არ არის დაკონკრეტებული, რაც შრომით ურთიერთობების ამ მნიშვნელოვან ეტაპს რეგულირების მიღმა ტოვებს, ამასთან, ზრდის დასაქმებულის პირად ცხოვრებაში ჩარევისა და თვითნებური გადაწყვეტილებების მიღების რისკებს.

აუცილებელია შეკითხვათა დასაშვებობის საკანონმდებლო დონეზე ნორმირება, განსაკუთრებით ისეთი სენსიტიური ინფორმაციის მიღების მიზნით დასმულ შეკითხვებთან მიმართებით, რომელიც სქესის ნიშნით პირთა უთანასწორო მოპყრობის საფრთხეებს ბადებს (კერესელიძე 2014).

საქართველოში აქამდე არ ჩატარებულა კვლევა, რომელიც ვაკანსიების შესახებ განცხადების კონტენტს გენდერულ სენსიტიურობაზე შეამოწმებდა. სწორედ ამ მიზნით, აღნიშნული კვლევის ფარგლებში სპეციალური აპლიკაცია შემუშავდა, რომელიც იკვლევდა job.ge-სა და hr.gov.ge-ზე განთავსებულ განცხადებებში სქესზე ორიენტირებულ ენას კონკრეტული საძიებო სიტყვების საშუალებით. 17 კვლევამ მოიცვა 2010 წლიდან 2014 წლის ოქტომბრამდე პერიოდი. აღნიშნული პერიოდის განმავლობაში jobs.ge-ს საიტზე სულ 71, 360 განცხადება დაფიქსირდა, ხოლო hr.gov.ge-ზე 14, 376. აღნიშნულ ბაზებზე მდედრობით სქესზე ორიენტირებული ენის გამოყენება ვაკანსიების 10.01 პროცენტის შემთხვევაში ფიქსირდება, ხოლო მამაკაცზე ორიენტირებული ენა 24.02 პროცენტის შემთხვევაში. უფრო კონკრეტულად, jobs.ge-ს ბაზაზე სიტყვა „მამაკაცი“-ს გამოყენება 1088-ჯერ დაფიქსირდა, ხოლო hr.gov.ge-ს ბაზაზე 394-ჯერ. ამასთან, ფრაზა „სასიამოვნო გარეგნობა“ 1589 განცხადებაში დაფიქსირდა (2.235), სიტყვა „სტაბილურს“ 780 განაცხადი შეიცავს.

მნიშვნელოვანია, რომ jobs.ge-ზე უფრო ხშირია დისკრიმინაციული ტერმინოლოგიის გამოყენების შემთხვევები ვიდრე hr.gov.ge-ზე. მაგალითად, კვლევამ jobs.ge-ზე სიტყვა „ქალბატონის“ გამოყენების 607 შემთხვევა აჩვენა. აღნიშნული კვლევა

ექსპერიმენტულია, არ ასახავს ზუსტ სურათს, რადგანაც სიტყვების ძიება კონტექსტისგან დამოუკიდებლად ხდებოდა. მიუხედავად ამისა, კვლევა გარკვეული ტენდენციების გამოკვეთის შესაძლებლობას იძლევა. დისკრიმინაციული ფრაზების სიხშირე და ღია/საჯარო ხასიათი საკითხის პრობლემად აღუქმელობის შედეგია. აღნიშნული პრობლემატიკა ყურადღების მიღმა არის დატოვებული, როგორც ხელისუფლების, ისე საზოგადოების მხრიდან, რაც ააშკარავებს სახელმწიფოს მხრიდან პრობლემის სერიოზულობის გააზრების ნაკლებობას, დამსაქმებელთა მხრიდან ანგირშვალდებულობის კულტურის არ არსებობას, რაც მათ აძლევს შესაძლებლობას არასამართლიანად მოახდინონ კანდიდატთა შერჩევა და დასაქმებაზე გადაწყვეტილება კონტრულ სქესს დააფუძნონ, რასაც შრომით კანონმდებლობაში, საკითხის ნათელი რეგულირების არ არსებობა უწყობს ხელს. სახელმწიფოსა და საზოგადოების მხრიდან, არ ხდება იმის გააზრება, რომ წინასახელშეკრულებო ეტაპზე შექმნილი ხელოვნური ბარიერები ძირს უთხრის ქალთა შრომის უფლებასა და დასაქმებაზე ხელმისაწვდომობის უფრო ფართო უნივერსალური კონცეფციის პრაქტიკაში გატარებას. ამიტომ, ნებისმიერი სახელმწიფოებრივი მექანიზმი მიმართული ქალთა თანასწორობის უზრუნველყოფაზე შრომით ურთიერთობებში ვერ იქნება სრულყოფილი თუ პრობლემის გადაჭრა დასაწყისშივე არ დაიწყო, იმ ხელოვნური ბარიერების აღმოფხვრით, რომლებიც ქალებს დასაქმების შანსებს უზღუდავს. (ჯალალონია, ნადარეიშვილი 2014)

ამიტომ, საჭიროა საქართველოს კანონმდებლობაში დისკრიმინაციის ამკრალავი ნორმა მაქსიმალურად იყოს უზრუნველყოფილი. დამსაქმებელი ვალდებული უნდა იყოს არ განათავსოს დისკრიმინაციის შემცველი ვაკანსია, ხოლო გასაუბრების დროს შემოიფარგლოს მხოლოდ პროფესიული კომპეტენციის გამოსავლენი კითხვებით.





## ბიბლიოგრაფია

საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური – ქალი და კაცი საქართველოში. თბილისი 2017. გვ. 52 იხ.ელ. ვერსია:

[http://www.geostat.ge/cms/site\\_images/files/georgian/health/W&M%20in%20GEO\\_2017.pdf](http://www.geostat.ge/cms/site_images/files/georgian/health/W&M%20in%20GEO_2017.pdf)

United Nations Development Programme; Human Development Report, Gender Development Index. 2016. <http://hdr.undp.org/en/composite/GDI>

მარგველასვილი ქ.; ქალთა ეკონომიკური გაძლიერება საქართველოში არსებული პოლიტიკის და ინიციატივების ანალიზი, კავშირი „საფარი“ 2017 წელი. გვ. 5. იხ.ელ. ვერსია: <http://www.parliament.ge/uploads/other/86/86670.pdf>

გაეროს გენერალური მდივნის მაღალი დონის პანელი ქალთა ეკონომიკური გაძლიერების შესახებ, 2016 წლის იანვარი .

საქართველოს კანონი – „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“. იხ. ელ. ვერსია: <http://www.parliament.ge/ge/law/1336/10870>

საქართველოს პარლამენტის ეროვნული ბიბლიოთეკა – გარდამავალი ხანის ეკონომიკის კონცეფცია: თეორია და პრაქტიკა. იხ. ელ. ვერსია:

<http://www.nplg.gov.ge/gsd/cgi-bin/library.exe?e=d-01000-00---off-0ekonomik--00-1--0-10-0-0-0---0prompt-10--.%2E-4---4--0-11--11-en-10---10-help-50--00-3-1-00-0-00-11-1-1utfZz-8-00-0-11-1-0utfZz-8-00&cl=CL4.1&d=HASH3be4aa50d695fefe16d112.1&gt=2>

საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური – ქალი და კაცი საქართველოში. თბილისი–2017. იხ. ელ. ვერსია:

[http://www.geostat.ge/cms/site\\_images/files/georgian/health/W&M%20in%20GEO\\_2017.pdf](http://www.geostat.ge/cms/site_images/files/georgian/health/W&M%20in%20GEO_2017.pdf)

საქართველოს პარლამენტის ეროვნული ბიბლიოთეკა. იხ.ელ. ვერსია:

<http://www.nplg.gov.ge/gwdict/index.php?a=term&d=5&t=10893>

ათასწლეულის მიზნების საქართველოში, (2005). გვ. 22.

ათასწლეულის გამოწვევის ფონდი - საქართველო, “სოციალური და გენდერული ინტეგრაციის გეგმა”, 2014.

საერთაშორისო ჟურნალი “ჯონ&ჯოლი”, #1(4), 2011 წ. გვ.17

„სამოქალაქოსაზოგადოებათუსამოქალაქოომი“, ავტორთაკრებული, ელენერუსეცკაია, 2010 წელი, გვ.170.

„სამოქალაქოსაზოგადოებათუსამოქალაქოომი“, ავტორთაკრებული, ელენერუსეცკაია, 2010 წელი, გვ.171.

პარლამენტისსპიკერის 105/3 ბრძანებულება.

რუსეცკაია, ე. (2014). გენდერული შეფასება – კვლევის ანგარიში.

წყარო:

„საზოგადოებრივიდამოკიდებულებებიგენდერულთანასწორობაზეპოლიტიკასადა ბიზნესში“. მომზადებულიაეისითისმიერგაეროსერთობლივიპროგრამის“ გენდერული თანასწორობისხელშეწყობისათვისსაქართველოში“ ფარგლებში. თბილისი 2013.

წყარო: ”Strengthening Access to Finance for Women-Owned SMEs in Developing Countries” GPFI,

IFC, ოქტომბერი 2011

ქალთა ეკონომიკური შესაძლებლობები და გამოწვევები – ქალები, როგორც აქტორები ცვლილებებისა და გაძლიერებისთვის (2014).

წყარო: ”Strengthening Access to Finance for Women-Owned SMEs in Developing Countries” GPFI,

IFC, ოქტომბერი 2011

საქართველოს კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ – მუხლი 64. მოხელის შევებულებები, ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო და ახალშობილის შვილად აყვანის გამო. გვ.37 იხ. ელ. ვერსია:

<https://info.parliament.ge/file/1/BillReviewContent/102181?>

ააიპთბილისისბაგა-ბალებისმართვისსააგენტო – ბაგა-ბაღისმართვისსტრატეგია, თბილისი 2011. გვ. 17. იხ. ელ. ვერსია:

[http://kids.org.ge/files/baga\\_bagis\\_martvis\\_strategia.pdf](http://kids.org.ge/files/baga_bagis_martvis_strategia.pdf)

გაეროს ერთობლივი პროგრამა გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობისათვის საქართველოში – „საზოგადოებრივი დამოკიდებულებები გენდერულ თანასწორობაზე პოლიტიკასა და ბიზნესში“, თბილისი 2013

Endalcachew B. *The role of empowering women and achieving gender equality to the sustainable development of Ethiopia* – September 2016. Department of Civics and Ethical Studies, College of Social Sciences and Humanities

Riley M.; A Feminist Political Economic Framework, Center of Concern. March 2008. Accessed: [https://www.coc.org/files/Riley%20-%20FPE\\_0.pdf](https://www.coc.org/files/Riley%20-%20FPE_0.pdf); Also see: Pr. Kaber N. Women's Economic Empowerment and Inclusive Growth: Labour Markets and Enterprise Development. SIG Working Paper 2012/I, UK's Department for International Development (DFID) and the International Development Research Centre (IDRC). Pg. 7 Accessed: <https://www.idrc.ca/sites/default/files/sp/Documents%20EN/NK-WEE-Concept-Paper.pdf>

დანართი # 1

Tbilisi State University

Julieta Basilashvili

Comparative Analysis of Mechanisms and Practices of Women's  
Empowerment in a Workplaces in Public and Private Sector in Georgia

Public Administration and Public Policy

The Thesis is written to obtain Master's Degree in Public Administration

Supervisors: Ketevan Chxeidze

Dr. Nana Macharashvili - TSU Associate Professor

Tbilisi

2018

## დანართი # 2

### ინტერვიუს გზამკვლევი (ექსპერტებისთვის)

*[გამარჯობა, მე გახლავართ ჯუნა ბასილაშვილი, ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის მაგისტრატურის სტუდენტი. თვენგან მიღებული მიღებული თითოეული პასუხი ძალიან მნიშვნელოვანია. თქვენს მიერ გამოთქმული მოსაზრებები და შეხედულებები გათვალისწინებული იქნება ჩემს სამაგისტრო ნაშრომში, რომელიც მზადდება თემაზე: „საქართველოს საჯარო და კერძო სექტორში დასაქმებულ ქალთა ხელშეწყობის მექანიზმებისა და პრაქტიკების შედარებითი ანალიზი“.*

*მადლობას მოგახსენებთ, რომ დამითმეთ დრო და დამთანხმდით ინტერვიუზე. კონფიდენციალურობა და ანონიმურობა დაცულია.]*

1. როგორ შეაფასებდით დღესდღეობით საქართველოში არსებულ მდგომარეობას გენდერული თანასწორობის თვალსაზრისით?
2. რა ინფორმაციას ფლობთ საქართველოს საჯარო სექტორში უფრო მეტი ქალი დასაქმებული თუ კერძო სექტორში? როგორ ფიქრობთ, რითია ეს განპირობებული?
3. როგორ შეაფასებდით, რა პირობებია დღეისთვის შექმნილი დასაქმებისთვის საჯარო და კერძო სექტორებში?
4. რამდენად ვრცელდება ეს ფაქტორები როგორც საჯარო, ისე კერძო სექტორზე?
5. რა ხელისშემწეობ პირობებს გამოყოფდით?
6. თუ გაქვთ ინფორმაცია, იქნებ გვესაუბროთ, ძირითადად რომელ პოზიციებზეა მეტი ქალი დასაქმებული?
7. როგორ ფიქრობთ, რა განაპირობებს შრომის ბაზარზე გენდერულ დიფერენცირებას?
8. გთხოვთ, გვესაუბროთ სამუშაო ადგილზე ქალთა დისკრიმინაციის შემთხვევებზე.
9. როგორ ფიქრობთ, რა არის დისკრიმინაციის გამომწვევი მიზეზი შრომის ბაზარზე?
10. კანონი როგორ არეგულირებს დისკრიმინაციას?
11. როგორ შეაფასებდით საქართველოს კანონმდებლობას, შრომის კოდექსს გენდერული თანასწორობის თვალსაზრისით?
12. მოგეხსენებათ, საქართველოში არსებული სკოლამდელი აღზრდის საჯარო დაწესებულებები სამუშაო საათები ძირითადად განისაზღვრება 10:00 დან 17:00 მდე, ხოლო საჯარო სამსახურების სამუშაო საათები ძირითადად 09:00-18:00ია, რაც დასაქმებული ქალისთვის არახელსაყრელია. რას ფიქრობთ ამ ფაქტთან დაკავშირებით?
13. როგორ ფიქრობთ, თუ უზღუდავს ქალს ბავშვის აღზრდის ვალდებულება დასაქმებისა და კარიერული წინსვლის შესაძლებლობას?
14. როგორ ფიქრობთ, რისი გავლენაა საჭირო იმისთვის, რომ ქალები უფრო აქტიურად ჩაერთონ ქვეყნის ეკონომიკურ საქმიანობაში; დასაქმდნენ შეუფერხებლად?
15. რა საკანონმდებლო ცვლილებებია საჭირო?
16. თუ იგეგმება ახლო მომავალში რაიმე საკანონმდებლო ცვლილება? (რამ გამოიწვია ამის საჭიროება?).
17. რა რეკომენდაციები გექნებათ?

### დანართი # 3

ინტერვიუს გზამკვლევი (საჯარო და კერძო სექტორში დასაქმებული ქალებისთვის)

*[გამარჯობა, მე გახლავართ ჯუნა ბასილაშვილი, ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის მაგისტრატურის სტუდენტი. თვენგან მიღებული მიღებული თითოეული პასუხი ძალიან მნიშვნელოვანია. თქვენს მიერ გამოთქმული მოსაზრებები და შეხედულებები გათვალისწინებული იქნება ჩემს სამაგისტრო ნაშრომში, რომელიც მზადდება თემაზე: „საქართველოს საჯარო და კერძო სექტორში დასაქმებულ ქალთა ხელშეწყობის მექანიზმებისა და პრაქტიკების შედარებითი ანალიზი“.*

*მადლობას მოგახსენებთ, რომ დამითმეთ დრო და დამთანხმდით ინტერვიუზე. კონფიდენციალურობა და ანონიმურობა დაცულია.]*

1. მომიყევით მოკლედ თქვენს შესახებ (მათ შორის სახელი, ასაკი) - განათლება, ოჯახური მდგომარეობა და სად ხართ დასაქმებული?
2. გთხოვთ მესაუბროთ, რა გავლენა იქონია თქვენს დასაქმებაზე თქვენმა ქორწინებამ მდგომარეობამ?
3. როგორ ფიქრობთ, რამ შეგიწყობ ხელი, რომ ხართ დასაქმებული გარდა თქვენი პირადი განათლებისა და მონდომებისა?
4. ხომ არ ფიქრობთ, რომ რაიმე არის ხელშემშლელი თქვენთვის დასაქმების კუთხით? თუ კი, რას გამოყოფდით?
5. როგორ ფიქრობთ, რამდენად რთულია ქლებისთვის კარიერული წინსვლა?
6. როგორ ფიქრობთ, იგივე სირთულეებს აწყდებიან მამაკაცები?
7. როგორ ფიქრობთ, რამდენად მარტივია დღესდღეობით ქართულ საჯარო/კერძო სექტორში დასაქმება ქალისთვის?
8. თუ კი რთულია, რა ბარიერები არსებობს დასაქმებისთვის (ქალებისთვის)?
9. თქვენ საჯარო სექტორში გირჩევნიათ მუშაობა თუ კერძოში? რატომ?
10. თქვენი აზრით, რამდენად სამართლიანია და მისაღებია თქვენთვის სამსახურში დანიშვნის პროცედურები (ტესტირება, გასაუბრება...)?
11. როგორ ფიქრობთ, რატომ ვერ საქმდება ქალთა დიდი ნაწილი მაღალანაზღაურებად, ლიდერულ პოზიციებზე?
12. როგორ ფიქრობთ, თუ უზღუდავს ქალს ბავშვის აღზრდის ვალდებულება დასაქმებასა და კარიერული წინსვლის შესაძლებლობას?
13. გთხოვთ მესაუბროთ, თუ ხართ დაოჯახებული და თუ გყავთ შვილები?
14. ხომ ვერ გაიხსენებთ ისეთ შემთხვევას, როდესაც თქვენს ახლობელს ან ნაცნობს ქორწინებამ და/ან შვილების ყოლამ დასაქმებაში შეუშალა ან შეუწყო ხელი?

15. როგორ ფიქრობთ, რამდენად დაცული ხართ სახელმწიფოს მხრიდან შრომის ბაზარზე?
16. მოგეხსენებათ, საქართველოში არსებული სკოლამდელი აღზრდის საჯარო დაწესებულებები სამუშაო საათები ძირითადად განისაზღვრება 10:00 დან 17:00 მდე, ხოლო საჯარო სამსახურების სამუშაო საათები ძირითადად 09:00-18:00ია, რაც დასაქმებული ქალისთვის არახელსაყრელია. რას ფიქრობთ ამ ფაქტთან დაკავშირებით?
17. გთხოვთ მესაუბროთ, თუ გიგრძვნიათ თქვენ ან თქვენს ქალ თანამშრომლებს სამსახურში დისკრიმინაცია და ვისი მხრიდან და რა ფორმით იყო ეს გამოვლენილი?
18. როგორ ფიქრობთ, რა არის დისკრიმინაციის გამომწვევი მიზეზი შრომის ბაზარზე?
19. როგორ ფიქრობთ, რამდენად ხელსაყრელია შრომის კოდექსით გათვალისწინებული დეკრეტული შვებულება? საკმარისია თუ არა ვადა, რომლის გამოყენების საშუალებას კანონი კვამლევს ქალისთვის ორსულობის ან ბავშვის გაჩენის შემდგომი პერიოდისთვის?
20. თქვენ რომ გადაწყვეტილების მიმღების თანამდებობა გეკავოთ, რას შეცვლიდით ქალთა დასაქმების ხელშესაწყობად. რის გამოსწორებას ისურვებდით?
21. რას დაამატებდით?

*[დიდი მადლობა, დაინტერესების შემთხვევაში, აუცილებლად გაგაცნობთ კვლევის შედეგებს].*