

შრომის უთანასწორო ანაზღაურების პრევენცია, თანაბარი ანაზღაურების მიმოხილვა და ანგარიშგება

გაეროს ქალთა ორგანიზაცია კერძო სექტორთან 2016 წლიდან თანამშრომლობს და ბიზნესს მხარდაჭერას უწევს სამუშაო ადგილზე ინკლუზიური მიდგომების დანერგვის მიმართულებით.

ამ მუშაობის გაგრძელებისა და ბიზნესის მხარდაჭერის მიზნით, გაეროს ქალთა ორგანიზაციამ შექმნა 3 დღიანი სასერტიფიკატო პროგრამა, რომელიც მიზნად ისახავს კერძო სექტორის წარმომადგენლების გადამზადებას თანაბარი ანაზღაურების მიმოხილვის და ანგარიშგების ინსტრუმენტის (EPRR) დანერგვის მიმართულებით, რომელიც მნიშვნელოვანი მექანიზმია შრომის უთანასწორო ანაზღაურების პრევენციისთვის, დადგენისთვის და მასზე რეაგირებისთვის.

პროგრამის დასრულების შემდეგ, კურსდამთავრებულები აიღებენ ვალდებულებას თავიანთ სამუშაო ადგილზე დატესტონ თანაბარი ანაზღაურების მიმოხილვის და ანგარიშგების ინსტრუმენტი (EPRR).

პროგრამას გაუძღვებიან გაეროს ქალთა ორგანიზაციის კონსულტანტები დავით კეშელავა და ლევან მიქელაძე.

დავით კეშელავა ISET-ის კვლევითი ინსტიტუტის წამყვანი ეკონომისტი და მაკროეკონომიკური პოლიტიკის მიმართულების ხელმძღვანელია, სადაც ის 2016 წლიდან მუშაობს. დავითს აქვს მუშაობის გამოცდილება მაკროეკონომიკური მოდელირების, გენდერული ეკონომიკისა და სოციალური პოლიტიკის სფეროში. მას აქვს თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის (თსუ) ეკონომიკის დოქტორისა და ბიზნესის ადმინისტრირების ბაკალავრის ხარისხი, ასევე არის თსუ ეკონომიკის საერთაშორისო სკოლის (ISET) ეკონომიკის მაგისტრი.

ლევან მიქელაძე დამოუკიდებელი კონსულტანტია, მრავალწლიანი გამოცდილებით მონაცემთა მეცნიერების და სექტორული კვლევების სფეროებში. ის სხვადასხვა საერთაშორისო საინვესტიციო ინსტიტუტში ფინანსური ინჟინრის პოზიციას იკავებს. ლევანი ფლობს თსუ ეკონომიკის საერთაშორისო სკოლის (ISET) ბაკალავრის ხარისხს ეკონომიკაში და მანჰაიმის უნივერსიტეტის მაგისტრის ხარისხს მონაცემთა მეცნიერებაში.

გენდერული სახელფასო სხვაობა და თანაბარი შრომისთვის თანაბარი ანაზღაურება

გენდერული სახელფასო სხვაობა კვლავ მნიშვნელოვან გამოწვევად რჩება საქართველოში. 2024 წლის მონაცემებით, შეუსწორებელი ყოველთვიური გენდერული სახელფასო სხვაობა, სადაც არ არის გათვალისწინებული პირის დემოგრაფიული და სამუშაოსთან დაკავშირებული კონკრეტული მახასიათებლები, 32%-ს შეადგენდა. საქართველოს შრომის ბაზარზე არსებული გენდერული სახელფასო სხვაობა ქალების დაბალი ეკონომიკური მონაწილეობის ერთ-ერთი ფუნდამენტური მიზეზი და ასევე, სიღარიბისა და ეკონომიკური დაუცველობის განმაპირობებელი ფაქტორია.

ევროკავშირის დირექტივებთან შესაბამისობის უზრუნველსაყოფად საქართველოს პარლამენტის მიერ 2020 წელს განხორციელებულმა შრომის კანონმდებლობის რეფორმამ მნიშვნელოვანი სამართლებრივი ვალდებულებები შექმნა დამსაქმებლებისთვის. სხვა საკითხებთან ერთად, გაჩნდა დამსაქმებელთა ვალდებულება, უზრუნველყონ თანაბარი შრომისთვის თანაბარი ანაზღაურება ქალი და კაცი დასაქმებულებისთვის. ამასთან, აღსანიშნავია, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის მიხედვით, შრომის ინსპექციას გარდა სამუშაო ადგილზე შრომის უსაფრთხოების ნორმების მონიტორინგისა (მაგ. ფიზიკური უსაფრთხოება, მაგნე გარემოსგან დაცვა და აშ.), ასევე ეკისრება დისკრიმინაციის, მათ შორის, გენდერული

თანასწორობის, ქალისა და კაცისათვის თანაბარი შესაძლებლობების გარანტიების უზრუნველყოფისა და შვეიცარიის აღმოფხვრაზე ზედამხედველობის და ადმინისტრაციული სახდელის გამოყენების უფლებამოსილება.

გენდერულ სახელფასო სხვაობასთან ბრძოლის მიზნებისთვის ქმედითი ინსტრუმენტები დღეს უკვე რიგ სახელმწიფოებში არის დანერგილი. ამ ინსტრუმენტთაგან ერთ-ერთი თანაბარი ანაზღაურების მიმოხილვისა და ანგარიშგების ინსტრუმენტი (Equal Pay Review and Reporting - EPRR), რომელიც თანაბარი ანაზღაურების დადგენის, პრევენციის და მონიტორინგის განხორციელების საფუძველს ქმნის.

გაეროს ქალთა ორგანიზაცია ბოლო წლების განმავლობაში აქტიურად მუშაობს საქართველოში გენდერული სახელფასო სხვაობის საკითხებზე. 2021 წელს ISET-ის კვლევითი ინსტიტუტის მიერ გაეროს ქალთა ორგანიზაციასთან თანამშრომლობით განხორციელდა საქართველოში თანაბარი ანაზღაურების მიმოხილვისა და ანგარიშგების (EPRR) მეთოდოლოგიის დანერგვის მოდელების გენდერული ზეგავლენის შეფასება (GIA) და შემუშავდა საქართველოს კონტექსტზე მორგებული EPRR ინსტრუმენტი. ხოლო 2024 წელს პროგრესულ ფორუმთან თანამშრომლობით შემუშავდა მეთოდოლოგიური დოკუმენტი შრომით ურთიერთობებში თანაბარი ანაზღაურების პრინციპის შესახებ და დეტალური ინსტრუქცია შრომის უთანასწორო ანაზღაურების პრევენციის, დადგენის და მასზე რეაგირების შესახებ.

EPRR არის კომპლექსური, თუმცა მარტივი სამუშაო ინსტრუმენტი, რომელიც მოიკვლევს და სწავლობს დასაქმების ადგილზე შრომის ანაზღაურების საკითხებს გენდერული დისკრიმინაციის აღმოსაჩენად და მის აღმოსაფხვრელად. აღნიშნული ინსტრუმენტი ახდენს იმ დასაქმებულთა ანაზღაურების შედარებას და ანალიზს, რომლებიც თანაბარ სამუშაოს ასრულებენ საერთო დამსაქმებლებისათვის.

EPRR ინსტრუმენტი აგებულია Google Sheets პროგრამაში და კომპანიებს საშუალებას აძლევს თანამშრომელთა შესახებ სხვადასხვა ცვლადი მონაცემის ასახვით, მარტივად დაადგინონ, არის თუ არა კომპანიაში უზრუნველყოფილი თანაბარი შრომისთვის თანაბარი ანაზღაურება. Google Sheets ფაილში შეტანილი ცვლადები შეიძლება დაიცოს ორ ჯგუფად: თანამშრომელთა პირადი (მაგ. სქესი, ასაკი, განათლება, ა.შ.) და სამუშაოს მახასიათებელ (მაგ. სამუშაოზე აყვანის წელი, პოზიცია, კვალიფიკაცია, ანაზღაურება, ა.შ.) ცვლადებად.

პროგრამის მიზანი

სასერტიფიკატო პროგრამის მიზანია:

- კერძო კომპანიაში თანამშრომლების ცნობიერებისა და მგრძნობელობის გაზრდა შრომის უთანასწორო ანაზღაურების ფენომენის, გამომწვევი მიზეზებისა და შედეგების შესახებ.
- კერძო კომპანიაში თანაბარი ანაზღაურების მიმოხილვის და ანგარიშგების ინსტრუმენტის (EPRR) დანერგვის ხელშეწყობა.

პროგრამის ფარგლებში გათვალისწინებული აქტივობები

სასერტიფიკატო პროგრამა მოიცავს 3 სესიას, მათგან 1 სესია არის თეორიული (ზოგადი), ხოლო 2 - პრაქტიკული. ამასთან პროგრამა მოიცავს პრაქტიკულ დავალებას პროგრამაში მონაწილე კერძო კომპანიებისთვის. კერძოდ, პროგრამის ფარგლებში გათვალისწინებული აქტივობებია:

- **სესია 1** - ზოგადი სესია: გენდერული სახელფასო სხვაობა, საქართველოს კანონმდებლობა თანაბარი შრომისთვის თანაბარი ანაზღაურების შესახებ და საერთაშორისო გამოცდილება, თანაბარი ანაზღაურების მიმოხილვის და ანგარიშგების (EPRR) ინსტრუმენტის მნიშვნელობა და ზოგადი მიმოხილვა

(21 მაისი, 10:00 საათი - 15:00 საათი)

- **სესია 2** - პრაქტიკული სესია: თანაბარი ანაზღაურების მიმოხილვის და ანგარიშგების (EPRR) ინსტრუმენტის მნიშვნელობა და დანერგვის გზები, EPRR ინსტრუმენტის მიმოხილვა და პრაქტიკული მუშაობა
(28 მაისი, 10:00 საათი - 15:00 საათი)
- **პრაქტიკული დავალება 1:** პროგრამის მონაწილეები მუშაობენ EPRR ინსტრუმენტის შევსებაზე
(ბოლო ვადა - 10 ივნისი)
- **სესია 3** - პრაქტიკული სესია: პროგრამის მონაწილეების მიერ შევსებული EPRR ინსტრუმენტის განხილვა, შეკითხვები და პერსონალური მონაცემების დამუშავება
(11 ივნისი, 10:00 საათი - 15:00 საათი)

სესიები ჩატარდება თბილისში ფიზიკურ ფორმატში, სასტუმროში Rooms Tbilisi (მერაბ კოსტავას 14, თბილისი).

პროგრამის განმავლობაში, კომპანიებს შესაძლებლობა ექნებათ, სურვილის შემთხვევაში, ინდივიდუალური კონსულტაციები გაიარონ გაეროს ქალთა ორგანიზაციის წარმომადგენლებთან და თემის ექსპერტებთან თანაბარი ანაზღაურების მიმოხილვის და ანგარიშგების ინსტრუმენტის (EPRR) დანერგვის შესახებ.

სასერტიფიკატო პროგრამაში მონაწილეობა სრულად ფინანსდება შვეიცარიის განვითარებისა და თანამშრომლობის სააგენტოს, ავსტრიის განვითარების სააგენტოს და დანიის საგარეო საქმეთა სამინისტროს მიერ.

პროგრამის მონაწილეები და მოთხოვნები

პროგრამაში მონაწილეობის მისაღებად შეირჩევა 25 პროფესიონალი, რომელიც აკმაყოფილებს შემდეგ მოთხოვნებს:

- მუშაობს კერძო სექტორში (კომპანიაში, რომელსაც ჰყავს მინიმუმ 50 თანამშრომელი);
- აქვს 5 წელზე მეტი სამუშაო გამოცდილება კერძო სექტორის HR ან ფინანსურ დეპარტამენტში;
- იღებს ვალდებულებას, დატესტოს თანაბარი ანაზღაურების მიმოხილვის და ანგარიშგების (EPRR) ინსტრუმენტი კომპანიაში.

პროგრამაში მონაწილეობას შეძლებს თითო კომპანიიდან მაქსიმუმ 2 წარმომადგენელი.

საჭირო დოკუმენტაცია

- შევსებული სააპლიკაციო ფორმა: <https://forms.gle/5mvXrihFgPXbzQhS6>

შენიშვნა:

* კომპანიების წარმომადგენლებს, რომლებიც წარმოადგენენ ქალთა გაძლიერების პრინციპების ხელმძღვრ კომპანიებს, შერჩევისას მიენიჭებათ უპირატესობა. იმის გადასამოწმებლად, არის თუ არა თქვენი კომპანია ქალთა გაძლიერების პრინციპების ხელმძღვრ, გთხოვთ, გადახვიდეთ შემდეგ ბმულზე, მონიშნოთ „საქართველო“ და ძიებაში მიუთითოთ თქვენი კომპანიის სახელი ინგლისურ ენაზე: <https://www.weps.org/companies>.

** აპლიკანტებს, რომლებიც წარმოადგენენ კომპანიების HR და ფინანსურ დეპარტამენტს სტრატეგიულ და საზედამხებდებლო დონეზე, შერჩევისას მიენიჭებათ უპირატესობა.

მნიშვნელოვანი ინფორმაცია

აპლიკაციების შემოტანის ბოლო ვადა - 11 მაისი 2026.