



სომხეთისა და საქართველოს შრომის ბაზრის რეგულაციების გენდერული ანალიზი



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Swiss Agency for Development
and Cooperation SDC

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

გაეროს ქალთა ორგანიზაცია (UN Women) არის გაერთიანებული ერების სააგენტო, რომელიც გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობისა და ქალთა შესაძლებლობების გაზრდის საკითხებზე მუშაობს. ორგანიზაციის მიზანს წარმოადგენს მთელი მსოფლიოს მასშტაბით ქალებისა და გოგონების ინტერესების დაცვა და მათი პრიორიტეტების დაკმაყოფილება. გაეროს ქალთა ორგანიზაცია მხარს უჭერს გაერთიანებული ერების წევრ სახელმწიფოებს გენდერული თანასწორობის მიღწევის საყოველთაო სტანდარტების შემუშავებაში; თანამშრომლობს მთავრობებსა და სამოქალაქო საზოგადოებასთან ამ სტანდარტების შესაბამისი კანონმდებლობის, პოლიტიკის, პროგრამებისა და მომსახურების შექმნის პროცესში. გაეროს ქალთა ორგანიზაცია ხელს უწყობს ყველა სფეროში ქალთა თანაბარ მონაწილეობას და განსაკუთრებულ აქცენტს აკეთებს ხუთ ძირითად მიმართულებაზე: ქალთა ლიდერობისა და მონაწილეობის გაზრდა საზოგადოებრივ ცხოვრებაში; ქალთა მიმართ ძალადობის აღმოფხვრა; სამშვიდობო და უსაფრთხოების პროცესების ყველა ასპექტში ქალთა მონაწილეობის უზრუნველყოფა; ქალთა ეკონომიკური გაძლიერება და გენდერული თანასწორობის პრინციპების, როგორც მნიშვნელოვანი პრიორიტეტის, ინტეგრირება ქვეყნის განვითარების დაგეგმვისა და ბიუჯეტის განსაზღვრის პროცესებში. ამასთან, გაეროს ქალთა ორგანიზაცია ახორციელებს გაეროს სისტემაში გენდერულ თანასწორობასთან დაკავშირებული საქმიანობის კოორდინაციასა და წახალისებას.

წინამდებარე გამოცემაში გამოთქმული მოსაზრებები ავტორისეულია და შესაძლოა არ გამოხატავდეს გაეროს ქალთა ორგანიზაციის (UN Women), გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის, ან მისი რომელიმე წევრი ორგანიზაციის, ასევე შვეიცარიის განვითარებისა და თანამშრომლობის სააგენტოს (SDC) მოსაზრებებს.

გამოცემა მომზადდა გაეროს ქალთა ორგანიზაციის კონსულტანტის დილბარ ტურახანოვას მიერ პროექტის „ქალთა ეკონომიკური გაძლიერება სამხრეთ კავკასიაში“ სანყისი ფაზის ფარგლებში, შვეიცარიის განვითარებისა და თანამშრომლობის სააგენტოს (SDC) ფინანსური მხარდაჭერით.

სომხეთისა და საქართველოს შრომის ბაზრის რეგულაციების გენდერული ანალიზი



გაეროს ქალთა ორგანიზაცია
(UN WOMEN)
თბილისი, საქართველო; 2018



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Swiss Agency for Development
and Cooperation SDC



United Nations Entity for Gender Equality
and the Empowerment of Women

სარჩევი

აბრევიატურები	5
1. ზოგადი ინფორმაცია	6
2. შრომის ბაზარზე გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფასთან დაკავშირებული საერთაშორისო ინსტრუმენტები	8
2.1. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ინსტრუმენტები, რომლებიც უზრუნველყოფს გენდერულ თანასწორობას შრომის სფეროში	8
2.2. ქალთა დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ კონვენციაში დადგენილი ნორმები	11
3. სომხეთში ჩატარებული გენდერული ანალიზის ძირითადი მიგნებები	12
3.1. პოლიტიკური და სოციალურ-ეკონომიკური მახასიათებლები	12
3.2. ზოგადი პოლიტიკა და ინსტიტუციური გარემო გენდერული თანასწორობის მისაღწევად	14
3.3. სომხეთის შრომის ბაზრის რეგულაციებში გენდერული საკითხების გათვალისწინება	17
3.4. შრომის კანონმდებლობის გენდერული ასპექტები	20
3.5. დედობის დაცვის ზომები	23
3.6. თანაბარი ღირებულების შრომისთვის თანაბარი ანაზღაურების პრინციპის აღსრულება	25
3.7. შრომის კანონმდებლობის არაეფექტიანი აღსრულება	26
3.8. ქალების დაუცველი დასაქმება	27
3.9. ქალთა უმუშევრობა	28
3.10. შრომის ბაზრის საინფორმაციო სისტემა: გენდერული სტატისტიკა	31
3.11. დასკვნები და რეკომენდაციები	34
4. საქართველოში ჩატარებული გენდერული ანალიზის ძირითადი მიგნებები	37
4.1. სოციალურ-ეკონომიკური მდგომარეობა	37
4.2. შრომის ბაზრის რეგულაციები საქართველოში	38
4.3. შრომის სამართლის გენდერული ასპექტები	41
4.4. დედობის დაცვისკენ მიმართული ზომები	42
4.5. მამაკაცებისა და ქალების თანაბარი ღირებულების შრომისათვის თანაბარი ანაზღაურება	43
4.6. შრომის ბაზრის საინფორმაციო სისტემა	44
4.7. დასკვნები და რეკომენდაციები	45
დანართები	48
დანართი 1. სომხეთში ძირითად რესპონდენტებთან ჩატარებული ინტერვიუების ჩამონათვალი	48
დანართი 2. საქართველოში ძირითად რესპონდენტებთან ჩატარებული ინტერვიუების ჩამონათვალი	48
დანართი 3. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სომხეთის მიერ რატიფიცირებულ კონვენციათა ჩამონათვალი	49
დანართი 4. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის საქართველოს მიერ რატიფიცირებულ კონვენციათა ჩამონათვალი	50
ბიბლიოგრაფია	51

აბრევიატურები

AA	ასოცირების შესახებ შეთანხმება
ADS	სომხეთის განვითარების სტრატეგია 2014-2025 წლებისათვის
AMD	სომხური დრამი
CEDAW	კონვენცია ქალთა დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ
DCFTA	ღრმა და ყოვლისმომცველი თავისუფალი სავაჭრო სივრცე
DWI	ღირსეული შრომის ინდიკატორები
EaP	აღმოსავლეთ პარტნიორობა
EEU	ევრაზიის ეკონომიკური კავშირი
ENP	ევროპის სამეზობლო პოლიტიკა
ETF	ევროპის განათლების ფონდი
EU	ევროკავშირი
FAO	სურსათისა და სოფლის მეურნეობის ორგანიზაცია
GDP	მთლიანი შიდა პროდუქტი
GEL	ლარი
GII	გენდერული უთანასწორობის ინდექსი
GSP+	პრეფერენციითა განზოგადებული სისტემა პლიუსი
HDI	ადამიანის განვითარების ინდექსი
ILO	შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია
LMIS	შრომის ბაზრის საინფორმაციო სისტემა
LMP	შრომის ბაზრის სტრატეგიები
PDO	სახალხო დამცველის აპარატი
RA	სომხეთის რესპუბლიკა
SDC	შვეიცარიის განვითარებისა და თანამშრომლობის სააგენტო

1. ზოგადი ინფორმაცია

შრომის ბაზრის რეგულაციების (პოლიტიკისა და ინსტიტუტების) გენდერული ანალიზის ჩატარება გაეროს ქალთა ორგანიზაციის საქართველოს ოფის-მა შეუკვეთა პროექტის „ქალთა ეკონომიკური გაძლიერება სამხრეთ კავკასიაში“ ფარგლებში, რომელსაც შვეიცარიის განვითარებისა და თანამშრომლობის სააგენტო აფინანსებს. პროექტი სამ ქვეყანაში განხორციელდება: საქართველოში, სომხეთსა და აზერბაიჯანში. გენდერული ანალიზი მხოლოდ საქართველოსა და სომხეთში ჩატარდა. გენდერული ანალიზის ძირითადი მიზნები იყო: (i) შრომის ბაზრის რეგულაციების როლისა და რელევანტურობის შეფასება, ანუ იმის შეფასება, თუ როგორ ზემოქმედებას ახდენს მათი არარსებობა ან ნაკლოვანებები ქალთა ეკონომიკურ გაძლიერებაზე და გენდერული თანასწორობის გაზრდაზე; და (ii) იმის შეფასება, თუ შრომის ბაზრის რომელ რეგულაციებს (პოლიტიკას და ინსტიტუტებს) შესწევს უნარი, ზემოქმედება მოახდინოს შრომის ბაზრის მონოდელების ასპექტზე იმისათვის, რომ ქალები არაოფიციალურიდან ოფიციალურ ეკონომიკაში გადავიდნენ. გენდერული ანალიზის ჩატარების შედეგად უნდა წარმოდგენილიყო რეკომენდაციები იმის თაობაზე, თუ როგორ შეიძლება აღნიშნული რეგულაციების გაძლიერება/მათი მიზნობრიობის გაუმჯობესება იმისათვის, რომ გაიზარდოს ქალების, განსაკუთრებით მარგინალიზებული და მონყვლადი ქალების, დასაქმება და მათთვის შემოსავლიან სამუშაო ადგილებზე წვდომა.

შრომის ბაზრის რეგულაციების გენდერული ანალიზის ჩასატარებლად შემდეგი ნაბიჯები გადაიდგა: 1) სომხეთსა და საქართველოში შრომის ბაზარზე არსებული გენდერული უთანასწორობების დადგენა; 2) სომხეთსა და საქართველოში არსებული შრომის ბაზრის შესაბამისი რეგულაციების აღრიცხვა; 3) სომხეთსა და საქართველოში არსებული შრომის ბაზრის რეგულაციების განხილვა გენდერული კუთხით; 4) შრომის ბაზრის შესაბამისი რეგულაციების განხილვა შრომის საერთაშორისო სტანდარტებთან (შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციები და კონვენცია ქალთა დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ) შესაბამისობის კუთხით; 5) დასკვნებისა და რეკომენდაციების მომზადება სომხეთსა და საქართველოში იდენტიფიცირებულ გენდერულ უთანასწორობებზე შრომის ბაზრის რეგულაციების რეაგირების შესახებ. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციებისა და ქალთა დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ

რას წარმოადგენს შრომის ბაზრის რეგულაციები?

შრომის ბაზრის რეგულაციები მოიცავს შრომის ბაზრის ინსტიტუტებსა და შრომის ბაზრის სტრატეგიების ნაწილს: ისინი ვრცელდება დაწესებულებებზე, რომლებიც ადგენენ შრომის ანაზღაურებას, სავალდებულო სოციალურ შემწეობებზე, უმუშევრობის დაზღვევის სისტემაზე, ასევე შრომის კანონმდებლობის სხვადასხვა ასპექტზე (კანონი შრომის მინიმალური ანაზღაურების შესახებ, დასაქმების დაცვის კანონმდებლობა და კანონმდებლობის აღსრულება). შრომის ბაზრის პოლიტიკა კი მოიცავს ყველანაირ მარეგულირებელ სტრატეგიებს, რომლებიც ზემოქმედებას ახდენს სამუშაო ძალის მიწოდებასა და მოთხოვნას შორის ურთიერთკავშირზე. შრომის ბაზრის პოლიტიკაში შედის სტრატეგიები, რომლებიც უზრუნველყოფს დახმარებას შემოსავლის დაკარგვის შემთხვევაში (ჩვეულებრივ, უწოდებენ შრომის ბაზრის პასიურ პოლიტიკას), ასევე შედის შრომის ბაზარზე ინტეგრაციის ზომები უმუშევრობისთვის ან მათთვის, ვისაც უმუშევრობა ემუქრება.

წყარო: შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, შრომის ბაზრის პოლიტიკა და ინსტიტუტები <https://www.ilo.org/empelm/areas/labour-market-policies-and-institutions/lang-en/index.htm>

კონვენციის შესაბამისი დებულებები გამოყენებული იქნა კრიტერიუმებად, რომლებზე დაყრდნობით მომზადდა დასკვნები იმის შესახებ, თუ რამდენად ითვალისწინებს შრომის ბაზრის რეგულაციები გენდერულ საკითხებს.

შრომის ბაზრის რეგულაციების გენდერული ანალიზის ჩასატარებლად ორი მეთოდი იქნა გამოყენებული: კაბინეტური კვლევა და ინტერვიუები ძირითად რესპონდენტებთან. კაბინეტური კვლევის პროცესში შესწავლილი იქნა შესაბამისი სტრატეგიები, კანონები და ნორმატიული აქტები, რომლებიც ეხება ზემოხსენებულ სფეროს; შრომის ბაზართან დაკავშირებით არსებული კვლევები, სომხეთსა და საქართველოში ქალთა უფლებებთან და მათ მიერ შრომის უფლებებით სარგებლობასთან დაკავშირებული სიტუაცია; სომხეთსა და საქართველოში შრომის ბაზართან და გენდერულ თანასწორობასთან დაკავშირებული სტატისტიკური მონაცემები. ინტერვიუები ძირითად რესპონდენტებთან

სომხეთში 2018 წლის 26 თებერვლიდან 7 მარტამდე პერიოდში ჩატარდა, ხოლო საქართველოში 2018 წლის 9-დან 20 მარტამდე პერიოდში. ორივე ქვეყანაში ძირითად რესპონდენტებთან ჩატარებული ინტერვიუების ჩამონათვალი თან ერთვის წინამდებარე ანგარიშს №1 და №2 დანართების სახით. ანგარიშის მომზადება 2018 წლის ივლისში დასრულდა.

საველე მუშაობის ჩატარებასა და ანგარიშის დასრულებაზე მუშაობას შორის პერიოდში სომხეთში „ხავერდის“ რეკოლუციის შედეგად პარლამენტმა ახალი პრემიერ-მინისტრი აირჩია. ახალმა პრემიერ-მინისტრმა წარმოადგინა ახალი სამთავრობო პროგრამა (მხოლოდ 2018 წლისათვის), რომელიც სომხეთის პარლამენტმა 2018 წლის 7 ივნისს მიიღო. შესაბამისად, წინამდებარე ანგარიშში არ შედის ახალი სამთავრობო პროგრამის შეფასება, თუმცა განხილული იქნა ამ კვლევისთვის რელევანტური მისი ნაწილები. წინა პროგრამასთან შედარებით ისინი უფრო ზოგადია და არ არის დასახული კონკრეტული მიზნები და ინდიკატორები.

შრომის ბაზრის რეგულაციების გენდერული ანალიზის დასკვნები წინამდებარე ანგარიშშია შეჯამებული. ანგარიში იწყება შესავალი ნაწილით, რომელშიც აღწერილია გენდერული ანალიზის ჩატარების წინაისტორია და გენდერული ანალიზის ჩასატარებლად გამოყენებული მეთოდოლოგია. ანგარიშის მე-2 თავში განხილულია შრომის ბაზარზე გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფასთან დაკავშირებული საერთაშორისო ინსტრუმენტები. მე-3 თავში აღწერილია სომხეთსა და საქართველოში ჩატარებული გენდერული ანალიზის ძირითადი მიგნებები. აღნიშნულ თავში ასევე მოცემულია გენდერული ანალიზის შედეგად გაკეთებული ძირითადი დასკვნები და რეკომენდაციები იმ შესაძლო ქმედებებთან დაკავშირებით, რომელთა განხორციელება საჭიროა სომხეთსა და საქართველოში შრომის ბაზრის რეგულაციების გენდერული თვალსაზრისით გასაძლიერებლად. წინამდებარე ანგარიშის დანართებში შეგიძლიათ იხილოთ სომხეთსა და საქართველოში ჩატარებული ინტერვიუების ჩამონათვალი, ასევე შრომის სფეროში რატიფიცირებული საერთაშორისო ინსტრუმენტების ჩამონათვალი.

2. შრომის ბაზარზე გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფასთან დაკავშირებული საერთაშორისო ინსტრუმენტები

როგორც სომხეთმა, ისე საქართველომ მოახდინეს რამდენიმე ისეთი საერთაშორისო ხელშეკრულების რატიფიცირება, რომლებიც უზრუნველყოფს გენდერულ თანასწორობას შრომის ბაზარზე. სომხეთსაც და საქართველოსაც რატიფიცირებული აქვთ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის იმ რვა ძირითადი კონვენციიდან ორი კონვენცია, რომლებიც ეხება გენდერულ თანასწორობას. კერძოდ, ეს კონვენციებია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1951 წლის კონვენცია №100 მამაკაცთა და ქალთა თანაბარი ღირებულების შრომის თანაბარი ანაზღაურების შესახებ და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1958 წლის კონვენცია №111 შრომისა და დასაქმების სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ. გარდა ამისა, ორივე ქვეყანამ მოახდინა ქალთა დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ კონვენციის (1979 წ.) რატიფიცირებაც. წინამდებარე თავში მოკლედ არის აღწერილი თითოეული რატიფიცირებული შეთანხმების საფუძველზე ნაკისრი ძირითადი ვალდებულებები. განსახილველი თემისთვის რელევანტური სხვა კონვენციებია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენცია №183 დედობის დაცვის შესახებ და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენცია №156 ოჯახური პასუხისმგებლობების მქონე მუშაკთა შესახებ. სომხეთსა და საქართველოს არ მოუხდენიათ აღნიშნული კონვენციების რატიფიცირება, მაგრამ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის წესდების მე-19 მუხლის მე-5 პუნქტის (ე) ქვეპუნქტის შესაბამისად, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის წევრებმა უნდა წარმოადგინონ ანგარიშები იმ ინსტრუმენტების შესახებ, რომელთა რატიფიცირება არ მოუხდენიათ, რათა აჩვენონ ორგანიზაციას, გადადგეს თუ არა რაიმე ნაბიჯები კანონმდებლობის, ადმინისტრაციული ქმედებების ან კოლექტიური ხელშეკრულებების მეშვეობით კონვენციათა დებულებების დანერგვისკენ. ორგანიზაციის წევრებმა უნდა მიუთითონ ნებისმიერი სირთულეებიც, რომლებიც ხელს უშლის ან აფერხებს

მათ აღნიშნული ინსტრუმენტების რატიფიცირებაში.¹ ამიტომ წინამდებარე დოკუმენტში წარმოდგენილია აღნიშნული კონვენციების მოკლე მიმოხილვაც. ანგარიშს მე-3 და მე-4 დანართების სახით თან ერთვის სომხეთისა და საქართველოს მიერ რატიფიცირებული შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციების ჩამონათვალი.

2.1. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ინსტრუმენტები, რომლებიც უზრუნველყოფს გენდერულ თანასწორობას შრომის სფეროში

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1951 წლის კონვენცია №100 და მისი თანმხლები რეკომენდაცია №91 პირველი სავალდებულო დოკუმენტები იყო, რომლებიც მიღებული იქნა თანასწორობის ხელშეწყობისა და დისკრიმინაციის აღმოფხვრის მიზნით. ამ ინსტრუმენტებში ყურადღება გამახვილებული იყო მხოლოდ მამაკაცებისა და ქალებისათვის შრომის თანასწორ ანაზღაურებაზე. შემდგომში აღიარებული იქნა, რომ შრომის თანასწორი ანაზღაურება ვერ იქნება მიღწეული დასაქმების ყველა სფეროში დისკრიმინაციის აღმოფხვრის გარეშე და რომ აკრძალული უნდა იქნეს დისკრიმინაციის სხვა საფუძვლებიც. მიღებული იქნა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენცია №111 შრომისა და დასაქმების სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ და მისი თანმხლები რეკომენდაცია №111. ამ ინსტრუმენტების მიზანი იყო ყველა მშრომელის მიმართ შვიდი საფუძვლით (რასა, კანის ფერი, სქესი, რელიგია, ეროვნული წარმომავლობა, პოლიტიკური შეხედულება და სოციალური წარმომავლობა) დისკრიმინაციის აკრძალვა.

1975 წელს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციამ შემოიღო ახალი მიდგომა თანასწორობისადმი იმის უზრუნველსაყოფად, რომ სამუშაო ადგილას ქალების

1 შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (2014), შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის წევრობის საინფორმაციო ცნობარი, შრომის საერთაშორისო ოფისი, ჟენევა, შვეიცარია, გვ. 3.

დაცვა გამხდარიყო ყველა დასაქმებულის საცხოვრებელი დასამუშაოპირობების მუდმივი გაუმჯობესებისა და ხელშეწყობის ზომების შემადგენელი ნაწილი. ეს ახალი მიდგომა მოუწოდებდა ქალთა დაცვის უზრუნველყოფისკენ დაცვის იმავე საფუძველზე და იმავე სტანდარტებით, რაც მამაკაცებისათვის. დაცვის ზომები ითვალისწინებდა გამრავლების ფუნქციაზე მავნე ზემოქმედებისგან ქალებისა და მამაკაცების დაცვას. თანასწორობისადმი ახალი მიდგომის შედეგი იყო ოჯახური პასუხისმგებლობების მქონე მუშაკთა შესახებ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის №156 კონვენციის (1981) და მისი თანხმლები №165 რეკომენდაციის მიღება. ეს დოკუმენტები ყურადღებას ამახვილებდა ოჯახური პასუხისმგებლობების მქონე ორივე სქესის მუშაკებისთვის შესაძლებლობებისა და მოპყრობის თანასწორობაზე.²

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ძალისხმევის ფარგლებში, რომელიც მიმართული იყო სოციალური უზრუნველყოფის სტანდარტების შემოღებისკენ, 1952 წელს მიღებული იქნა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენცია №102 სოციალური უზრუნველყოფის მინიმალური სტანდარტების შესახებ. კონვენციამ შემოიღო ზოგადი სოციალური უზრუნველყოფის სისტემის პრინციპი, რომელიც ითვალისწინებდა სამედიცინო მომსახურებას, ანაზღაურებად საავადმყოფო ფურცელს, უმუშევრობის შემწეობას, მოხუცებულობის პენსიას, შემწეობას სანარმოო ტრავმის შემთხვევაში, ოჯახის შემწეობას, ანაზღაურებად დეკრეტულ შვებულებას, შრომისუუნარობის შემწეობას და შემწეობას მარჩენალის დაკარგვის შემთხვევაში. აღნიშნული კონვენცია ხელმომწერ მხარეებს მოუწოდებს საყოველთაო სოციალური უზრუნველყოფის თანდათანობით დანერგვისაკენ, ქვეყნის ეკონომიკური განვითარების გათვალისწინებით. 2012 წელს მიღებული იქნა ახალი ინსტრუმენტი - რეკომენდაცია სოციალური დაცვის მინიმალური ნორმების შესახებ (№202). ამ რეკომენდაციის მიზანია, დახმარება გაუწიოს სახელმწიფოებს სოციალური დაცვის ფართო ეროვნულ პოლიტიკაზე ეტაპობრივად გადასვლაში.³ სოციალური უზრუნველყოფის სტანდარტებთან დაკავშირებული უახლესი ინსტრუმენტია 2000 წელს მიღებული შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენცია №183 დედობის დაცვის შესახებ. ეს კონვენცია ადგენს დედობის დაცვის კონკრეტულ ზომებს და უფრო საგრძნობ შემწეობებს 102-ე კონვენციით დადგენილ მინიმალურ სტანდარტებთან შედარებით. ქვემოთ მოკლედ არის შეჯამებული ამ ქვეთავში მოხსენიებული შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის თითოეული სტანდარტი.

2 მ. ჰუმბერტი, მ. ზარკა-მარტესი და სხვები (2001), „შრომის საერთაშორისო სტანდარტები: გლობალური მიდგომა“, კონვენციებისა და რეკომენდაციების გამოყენების ექსპერტთა კომიტეტის 75-ე წლისთავი, პირველი გამოცემა, შრომის საერთაშორისო ოფისი.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მე-100 კონვენციამ შემოიღო მამაკაცთა და ქალთა თანაბარი ღირებულების შრომისთვის თანაბარი ანაზღაურება. სახელმწიფოები, ჩვეულებრივ, მიუთითებენ თანაბარი ღირებულების შრომისთვის თანაბარი ანაზღაურების კანონმდებლობით დადგენილ პრინციპზე და თანაბარი ღირებულების შრომა, ჩვეულებრივ, გაგებულია როგორც „იგივე“ ან „მსგავსი“ ან „იდენტური“ სამუშაო. კონვენციაში მითითებული პრინციპი მოიცავს სიტუაციებს, როდესაც ქალები და მამაკაცები ასრულებენ სხვადასხვა სამუშაოს, რომელსაც, მიუხედავად ამისა, თანაბარი ღირებულება აქვს. ამ პრინციპის განხორციელება მოითხოვს სამუშაოების შედარებითი ღირებულების გაზომვისა და შედარების მეთოდის შემოღებას ისეთი ფაქტორების გათვალისწინებით, როგორებიცაა უნარი, ძალისხმევა, პასუხისმგებლობები და სამუშაო პირობები. მეთოდი უნდა განისაზღვროს სახელმწიფოს მიერ, რათა მისი დახმარებით შეფასდეს, არის თუ არა ორი სამუშაო თანაბარი ღირებულების.⁴

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 111-ე კონვენცია დისკრიმინაციას განსაზღვრავს როგორც ნებისმიერ განსხვავებას, გამორიცხვას ან უპირატესობის მინიჭებას რასის, კანის ფერის, სქესის, რელიგიის, პოლიტიკური შეხედულების, ეროვნული წარმომავლობის ან სოციალური წარმომავლობის საფუძველზე, რომლის შედეგია დასაქმებაში ან პროფესიულ საქმიანობაში შესაძლებლობის ან მოპყრობის თანასწორობის მოსპობა ან ხელყოფა. აღნიშნული კონვენცია მოიცავს დისკრიმინაციას განათლებასა და პროფესიულ სწავლებაზე, დასაქმებაზე და კონკრეტულ პროფესიებზე, ასევე დასაქმების პირობებზე წვდომაში. კონვენციის მნიშვნელოვანი დამახასიათებელი თვისებაა პირდაპირი თუ ირიბი დისკრიმინაციის აკრძალვა; ირიბი დისკრიმინაცია გულისხმობს ამჟამად ნეიტრალურ სიტუაციებს, რეგულაციებს ან პრაქტიკას, რომლებსაც სინამდვილეში მოჰყვება გარკვეული მახასიათებლების მქონე ადამიანების მიმართ უთანასწორო მოპყრობა. ამის ერთ-ერთი მაგალითია პროფესიული სეგრეგაცია სქესის ნიშნით. ამ კონვენციით განსაზღვრული სქესის ნიშნით დისკრიმინაციის სხვა მაგალითებია დისკრიმინაცია ქორწინების და სამოქალაქო სტატუსის, ოჯახური სიტუაციების, ორსულობისა და მშობიარობის, სექსუალური შევიწროებისა და არასასურველი სექსუალური ყურადღების საფუძველზე. დასაქმებაში და პროფესიულ საქმიანობაში დისკრიმინაციის აკრძალვის მიზნით სახელმწიფომ უნდა შემოიღოს თანასწორობის ეროვნული პოლიტიკა, რომელიც უნდა ითვალისწინებდეს ყოველმხრივ ზომებს

3 შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (2014), „თამამის წესები: შრომის საერთაშორისო სტანდარტების მოკლე შესავალი“, გადასინჯული გამოცემა, შრომის საერთაშორისო ოფისი, გვ. 72.

4 იქვე, გვ. 41.

ყველა დისკრიმინაციული კანონისა და ადმინისტრაციული პრაქტიკის, სტერეოტიპული ქცევისა და დამოკიდებულებების აღმოსაფხვრელად, ტოლერანტობის გარემოს დამკვიდრების ხელშესაწყობად და განხორციელებული ზომების მონიტორინგის უზრუნველსაყოფად. გარდა ამისა, შერჩეული ჯგუფების სიტუაციის გათვალისწინებით, შემოღებული უნდა იქნეს სპეციალური ზომები მათ მიმართ დისკრიმინაციის აღმოსაფხვრელად, მშრომელთა ყველა ჯგუფის მიმართ არსებითი თანასწორობის მიღწევის მიზნით.⁵

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 156-ე კონვენცია ვრცელდება ყველა მშრომელზე, მიუხედავად იმისა, ის სრული განაკვეთით მუშაობს თუ ნაწილობრივი დატვირთვით, დროებით თუ სხვა ფორმით არის დასაქმებული, ასევე მიუხედავად იმისა, მათი დასაქმება ანაზღაურებადია თუ აუნაზღაურებელი. კონვენცია ვრცელდება პროფესიული საქმიანობის ყველა ფორმაზეც როგორც სახელმწიფო, ისე კერძო სექტორებში, მიუხედავად იმისა, ეს საქმიანობა შემოსავლის მიღების მიზნით სრულდება თუ არა. კონვენცია განმარტავს, რომ ოჯახური პასუხისმგებლობების მქონე მშრომელები არიან ქალები და მამაკაცები, რომელთაც აკისრიათ პასუხისმგებლობა მათ კმაყოფილებაზე მყოფ შვილებზე და მათი ოჯახის სხვა წევრებზე, რომლებსაც აშკარად ესაჭიროებათ მათი მხრიდან ზრუნვა ან რჩენა, როდესაც ამგვარი პასუხისმგებლობები ზღუდავს ეკონომიკური საქმიანობისთვის მომზადების, დაწყების, მონაწილეობის ან გაფართოების შესაძლებლობებს.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 102-ე კონვენცია ადგენს იმ რისკებს, რომლებისგანაც ადამიანები დაცულები უნდა იქნენ (იმ გარემოების მოქმედების პერიოდს, რომელთან დაკავშირებითაც ადამიანს ეძლევა შემწეობა); ადამიანებს, რომლებზეც ვრცელდება დაცვა; შემწეობის ხასიათს და ხარჯების განაწილებას; შემწეობის მიღების პირობებს. რაც შეეხება ოჯახის შემწეობას, კონვენცია ვრცელდება შვილების რჩენის პასუხისმგებლობაზე. ეროვნულ კანონებსა თუ რეგულაციებში განსაზღვრული უნდა იყოს იმ ბავშვების რაოდენობა, რომელთათვისაც შემწეობა უნდა იქნეს გადახდილი, მაგრამ კონვენცია ვრცელდება სასკოლო ასაკის ანუ 15 წლამდე ასაკის ბავშვზე. კონვენცია ხელმომწერ მხარეებს მოუწოდებს, დაიცვან შემწეობის მიღების უფლების მქონე ყველა დასაქმებულის არა ნაკლებ 50%-ისა; შემწეობის მიღების უფლების მქონე ეკონომიკურად

აქტიური მოსახლეობის არა ნაკლებ 20%-ისა; ყველა მცხოვრები, რომელთა საარსებო საშუალებები იმ გარემოების მოქმედების პერიოდში, რომელთან დაკავშირებითაც ადამიანს ეძლევა შემწეობა, არ აღემატება დადგენილ ზღვარს. შემწეობა შეიძლება გაიცეს ფულადი სახით ან ნატურით (საკვები, ტანსაცმელი, საცხოვრებელი, დღესასწაულები ან დახმარება ოჯახში) ან ამ ორი ფორმის კომბინაციის სახით. ოჯახის შემწეობის მიღების უფლება შეიძლება დაექვემდებაროს საკვალიფიკაციო პერიოდის (რომელიც შეიძლება სამი თვე იყოს) დასრულებას, ან შენატანს, ან დასაქმებას, ანდა ერთი წლის ცხოვრებას.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 183-ე კონვენცია ვრცელდება ყველა დასაქმებულ ქალზე, მათ შორის იმ ქალებზე, რომლებიც დამოკიდებული სამუშაოს ატიპიური ფორმებით არიან დაკავებული. ეს მოიცავს დეკრეტულ შვებულებას, რომელსაც თან ახლავს ფულადი შემწეობები; სამედიცინო შემწეობებს (პრენატალურ, მშობიარობის დროს, პოსტნატალურ ზრუნვას და საჭიროების შემთხვევაში ჰოსპიტალიზაციას); შესვენებებს ბავშვის კვებისთვის; ორსული და მეძუძური ქალების ჯანმრთელობის დაცვას; დასაქმებაში და დასაქმებაზე წვდომაში დედობის მიზეზით დისკრიმინაციის აკრძალვას. კონვენცია ადგენს ორსულობის ან დეკრეტული შვებულების დროს არყოფნის, ან სამსახურში მისი დაბრუნების შემდგომ პერიოდში ქალთან დასაქმების შეწყვეტის აკრძალვასაც, გარდა იმ მიზეზებით შეწყვეტისა, რომლებიც არ არის დაკავშირებული ორსულობასთან ან ბავშვის დაბადებასთან და მის შედეგებთან ან ბავშვის ძუძუთი კვებასთან. უკანასკნელ შემთხვევაში აღნიშნული კავშირის არარსებობის მტკიცების ტვირთი დამსაქმებელს აკისრია.⁶

არსებობს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სხვა ინსტრუმენტებიც, რომლებშიც შედის დისკრიმინაციის აკრძალვის და თანასწორობის ხელშეწყობის ნორმა. აღნიშნული ინსტრუმენტები ყურადღებას ამახვილებს შრომითი ურთიერთობების კონკრეტულ სფეროზე ან მშრომელთა კონკრეტულ ჯგუფებზე. მაგალითად, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1962 წლის კონვენცია №117 სოციალური პოლიტიკის მიზნებისა და ნორმების შესახებ ადგენს, რომ ნებისმიერი სოციალური პოლიტიკის მიზანი უნდა იყოს მშრომელთა მიმართ რასის, კანის ფერის, სქესის, რწმენის, ეთნიკური კუთვნილების ან პროფესიული კავშირის წევრობის ნიადაგზე ყველანაირი დისკრიმინაციის აღმოფხვრა.

5 მ. ჰუმბერტი, მ. ზარკა-მარტესი და სხვები (2001), „შრომის საერთაშორისო სტანდარტები: გლობალური მიდგომა“, კონვენციებისა და რეკომენდაციების გამოყენების ექსპერტთა კომიტეტის 75-ე წლისთავი, პირველი გამოცემა, შრომის საერთაშორისო ოფისი, გვ. 82; შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (2014), „თამაშის წესები: შრომის საერთაშორისო სტანდარტების მოკლე შესავალი“, გადამსწავლული გამოცემა, შრომის საერთაშორისო ოფისი, გვ. 42.

6 შრომის საერთაშორისო სტანდარტების დეპარტამენტი (2006), შრომის საერთაშორისო სტანდარტების სახელმძღვანელო, მეორე გადამსწავლული გამოცემა, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის საერთაშორისო სასწავლო ცენტრი, იტალია, გვ. 167-171.

2.2. ქალთა დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ კონვენციაში დადგენილი ნორმები

ქალთა დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ კონვენცია ყველა მონაწილე სახელმწიფოს მოუწოდებს, უზრუნველყონ ქალთა და მამაკაცთა თანასწორობა შემდეგი უფლებებით სარგებლობაში: მუშაობის უფლება, სამუშაოზე დაქირავებისას თანაბარი შესაძლებლობების უფლება, მათ შორის დაქირავებისას შერჩევის ერთნაირი კრიტერიუმების გამოყენება, პროფესიის ან სამუშაოს სახეობის თავისუფალი არჩევის, თანამდებობრივი დანიშნულებისა და დასაქმების გარანტიის, აგრეთვე სამუშაოს ყველა შეღავათისა და პირობების გამოყენების, პროფესიული ტრენინგებისა და გადამზადების, მათ შორის მონაფეოების, გაზრდილი დონის პროფესიული მომზადებისა და რეგულარული გადამზადების უფლება, თანაბარი ანაზღაურების, მათ შორის შეღავათების, თანაბარი ღირებულების შრომის მიმართ თანაბარი პირობების, აგრეთვე მუშაობის ხარისხის შეფასებისადმი თანაბარი მიდგომის უფლება, სოციალური უზრუნველყოფის უფლება - კერძოდ, პენსიაზე გასვლის, უმუშევრობის, ავადმყოფობის, ინვალიდობის, მოხუცებულობისა და შრომისუნარიანობის დაკარგვის სხვა შემთხვევებში, აგრეთვე ანაზღაურებადი შვებულების უფლება, ჯანმრთელობის დაცვისა და შრომის უსაფრთხო პირობების, მათ შორის რეპროდუქციის ფუნქციის შენარჩუნების უფლება.

ქალთა დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ კონვენცია მონაწილე სახელმწიფოებს ასევე მოუწოდებს, აკრძალონ ქალების სამუშაოდან დათხოვნა ორსულობისა თუ მშობიარობის გამო შვებულების საფუძველზე და დისკრიმინაცია ოჯახური მდგომარეობის გამო დათხოვნის დროს. სახელმწიფოებმა ასევე უნდა უზრუნველყონ ზომების მიღება, რათა შემოიღონ ანაზღაურებადი შვებულება ორსულობისა და მშობიარობის გამო ან შეპირისპირებადი სოციალური დახმარება ადრინდელი სამუშაო ადგილის, უმცროს-უფროსობის ან სოციალური დახმარების დაკარგვის გარეშე. სახელმწიფოებს აკისრიათ ვალდებულება, შემოიღონ დამატებითი სოციალური მომსახურება, რათა მშობლებს მიეცეთ ოჯახური მოვალეობების შესრულების შრომით საქმიანობასთან შეთავსების და საზოგადოებრივ ცხოვრებაში მონაწილეობის საშუალება,

კერძოდ, საბავშვო დაწესებულებების ქსელის შექმნისა და გაფართოების გზით; ასევე შემოიღონ ზომები, რომლებიც უზრუნველყოფს ქალთა განსაკუთრებულ დაცვას ორსულობის პერიოდში იმ სახეობის სამუშაოებზე, რომელიც შეიძლება მავნე იყოს მათი ჯანმრთელობისათვის. გარდა ამისა, ქალთა დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ კონვენცია მონაწილე სახელმწიფოებისგან მოითხოვს, პერიოდულად განიხილონ სამეცნიერო-ტექნიკური ცოდნის საფუძველზე, აგრეთვე გადასინჯონ, გააუქმონ ან გააფართოონ კანონმდებლობა, რომელიც აღნიშნულ უფლებათა დაცვას ეხება.

მე-11 მუხლით გათვალისწინებულ ვალდებულებათა შინაარსისათვის მონაწილე სახელმწიფოთა ყურადღების მიპყრობის მიზნით ქალთა დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის კომიტეტმა (შემდგომში „კომიტეტი“) მიიღო სამი ზოგადი რეკომენდაცია. ზოგადი რეკომენდაცია №13 (1989) თანაბარი ღირებულების შრომისთვის თანაბარი ანაზღაურების პრინციპის განხორციელების ვალდებულებას შრომის თანაბარი ანაზღაურების შესახებ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის №100 კონვენციის შესაბამისად განმარტავს.⁷ კომიტეტი საოჯახო სანარმოებში მომუშავე და აუნაზღაურებელი საოჯახო საქმიანობის შემსრულებელი ქალების სიტუაციითაც შემფოთებული იყო. ამიტომ 1991 წელს მიღებული იქნა ორი ზოგადი რეკომენდაცია, რომლებიც მონაწილე სახელმწიფოებს მოუწოდებდა, შეეგროვებინათ სტატისტიკური მონაცემები საოჯახო სანარმოებში ანაზღაურების, სოციალური უზრუნველყოფისა და სოციალური შეღავათების გარეშე მომუშავე ქალების, ასევე ქალებისა და მამაკაცების მიერ როგორც ოჯახში, ისე შრომის ბაზარზე შესრულებულ საქმიანობაში დახარჯული დროის შესახებ. გარდა ამისა, ზოგადი რეკომენდაცია №16 ურჩევს მონაწილე სახელმწიფოებს, განახორციელონ ზომები შრომის ანაზღაურების, სოციალური უზრუნველყოფისა და სოციალური შეღავათების გარანტიების მიზნით იმ ქალებისთვის, რომლებიც ამგვარი შეღავათების გარეშე მუშაობენ ოჯახის წევრის კუთვნილ სანარმოებში.⁸ ზოგადი რეკომენდაცია №17 (1991) მონაწილე სახელმწიფოებს მოუწოდებს, დაიანგარიშონ და მთლიან შიდა პროდუქტში ჩართონ ის აუნაზღაურებელი საოჯახო საქმიანობა, რომელსაც ქალები ასრულებენ.⁹

7 ქალთა დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის კომიტეტის მიერ მეხუთე სხდომაზე მიღებული ზოგადი რეკომენდაცია № 13: თანაბარი ღირებულების შრომის თანასწორი ანაზღაურების შესახებ (1989)
http://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/1_Global/INT_CEDAW_GEC_5832_E.pdf

8 ქალთა დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის კომიტეტის მიერ მეათე სხდომაზე მიღებული ზოგადი რეკომენდაცია №16: სოფლებისა და ქალაქების საოჯახო სანარმოებში ანაზღაურების გარეშე მომუშავე ქალები (1991),

http://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/1_Global/INT_CEDAW_GEC_5832_E.pdf

9 ქალთა დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის კომიტეტის მიერ მეათე სხდომაზე მიღებული ზოგადი რეკომენდაცია №17: ქალთა აუნაზღაურებელი საოჯახო საქმიანობის დაანგარიშება და გაზომვა და მისი აღიარება მთლიან შიდა პროდუქტში (1991),
http://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/1_Global/INT_CEDAW_GEC_3730_E.pdf

3. სომხეთში ჩატარებული გენდერული ანალიზის ძირითადი მიგნებები

3.1. პოლიტიკური და სოციალურ- ეკონომიკური მახასიათებლები

სომხეთის რესპუბლიკა სამხრეთ კავკასიაში განლაგებული პატარა ქვეყანაა, რომელსაც არა აქვს ზღვაზე გასასვლელი. იგი აზერბაიჯანს, საქართველოს, ირანსა და თურქეთს ესაზღვრება. სომხეთის ოთხიდან ორი საერთაშორისო საზღვარი დახურულია სომხეთსა და აზერბაიჯანს შორის მთიან ყარაბაღთან დაკავშირებული ეთნო-ტერიტორიული კონფლიქტის და თურქეთთან დაძაბული ურთიერთობის გამო. სომხეთის მოსახლეობა 2007-2017 წლებში 3.1 მილიონიდან 2.98 მილიონამდე შემცირდა. მოსახლეობის რაოდენობის კლება განაპირობა ქვეყნიდან ემიგრაციის მაღალმა მაჩვენებელმა, განსაკუთრებით მამაკაცებს შორის. 1991 წლიდან 700,000-დან 1-მდე მილიონი ადამიანი წავიდა ემიგრაციაში. სომხეთის ოჯახების 20%-ზე მეტს ჰყავს ოჯახის წევრები, რომლებიც ემიგრაციაში არიან.¹⁰ სომხეთი არის ქვეყანა, სადაც მოსახლეობის დაბერების პროცესი აღინიშნება და სადაც 75 წლის და უფროსი ასაკის ხანდაზმული ადამიანები მთელი მოსახლეობის გაზრდილ წილს შეადგენენ. 2017 წელს ქალები მთელი მოსახლეობის 52.5%-ს შეადგენდნენ, ხოლო სოფლის მოსახლეობის წილი სომხეთის მთელ მოსახლეობაში 38.7% იყო.¹¹

სომხეთი შედის საშუალოზე დაბალი შემოსავლის მქონე ქვეყნების ჯგუფში, ერთ სულ მოსახლეზე დაახლოებით 3,525 აშშ დოლარის ოდენობის მშპ-ით.¹² რაც შეეხება ადამიანის განვითარების ინდექსს,¹³ სომხეთი კლასიფიცირებულია როგორც ადამიანის განვითარების მაღალი დონის მქონე ქვეყანა. ამ მხრივ ის 188 ქვეყნიდან 84-ე ადგილზეა. 2016 წელს სომხეთის ადამიანის განვითარების ინდექსი - 0.743 -

უფრო დაბალი იყო 0.746-ზე - იმავე ჯგუფში შემავალი ქვეყნების საშუალო მაჩვენებელზე, და ასევე 0.746-ზე - ევროპისა და ცენტრალური აზიის ქვეყნების საშუალო მაჩვენებელზე. 2016 წელს სომხეთი 159 ქვეყნიდან 61-ე ადგილზე იყო გენდერული თანასწორობის ინდექსის თვალსაზრისით. სომხეთის გენდერული თანასწორობის ინდექსი უფრო მაღალი იყო, ვიდრე გენდერული თანასწორობის ინდექსის საშუალო მაჩვენებელი ევროპისა და ცენტრალური აზიის ქვეყნებში (0.293 სომხეთში, 0.279 ევროპასა და ცენტრალურ აზიაში) და გენდერული თანასწორობის ინდექსის საშუალო მაჩვენებელი იმ ქვეყნების ჯგუფში, სადაც ადამიანის განვითარების მაღალი მაჩვენებელი აღინიშნება. მაგრამ, საქართველოსთან და აზერბაიჯანთან შედარებით, სომხეთის გენდერული თანასწორობის ინდექსი 2016 წელს ბევრად დაბალი იყო პარლამენტში ქალთა უფრო დაბალი მონაწილეობის გამო (10.7% საქართველოში დაფიქსირებულ 11.4%-თან და აზერბაიჯანში დაფიქსირებულ 16.9%-თან შედარებით), ასევე სომხეთში სამუშაო ძალაში ქალთა უფრო დაბალი მონაწილეობის გამო.¹⁴ გენდერული უთანასწორობის გლობალური ინდექსის მხრივ 2016 წელს სომხეთი 144 ქვეყნიდან 102-ე ადგილზე იყო. იგი განეკუთვნება აღმოსავლეთი ევროპისა და ცენტრალური აზიის ყველაზე დაბალი მაჩვენებლის მქონე ქვეყნებს.

სომხეთზე ძლიერი ზეგავლენა მოახდინა 2008 წლის გლობალურმა ეკონომიკურმა კრიზისმა: ქვეყანამ იმ პერიოდში 5.9%-იანი ეკონომიკური ვარდნა განიცადა და მშპ-ის 6.9%-იანი წლიური ზრდა, განსხვავებით მშპ-ის 13.7%-იანი ზრდისგან 2007 წელს. შემდგომ წლებში ეკონომიკურმა აღმავლობამ განაპირობა

10 სურსათისა და სოფლის მეურნეობის ორგანიზაცია (2017), „გენდერი, სოფლის მეურნეობა და სოფლის განვითარება სომხეთში“, გვ. 3.

11 სომხეთის რესპუბლიკის ეროვნული სტატისტიკური კვლევა (2017), „ქალები და მამაკაცები სომხეთში“, სტატისტიკური ბუკლეტი, გვ. 13.

12 მსოფლიო ბანკის სომხეთის ოფისი, „ქვეყნის მიმოხილვა“ <http://www.worldbank.org/en/country/armenia/overview>

13 ქვეყნების შრომის ბაზრის რეგულაციების შეფასების საერთაშორისო მასშტაბით შეთანხმებული ინდექსი ჯერ არ შემუშავებულა. ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია აფასებს ორგანიზაციის წევრი და შერჩეული არაწევრი ქვეყნების დასაქმების დამცავ კანონმდებლობას. აუცილებელია შრომის ბაზრის

რეგულაციებისა და ინსტიტუტების შეფასების ფაქტორის კვლევა გლობალურ დონეზე. მსოფლიო ბანკის ბიზნესის წარმოების ინდექსში შრომის ბაზრის რეგულაციების ამჟამინდელი შეფასება ფოკუსირებულია შრომის ბაზრის რეგულაციების მოქნილობის დონეზე, რომელიც ხელს უწყობს მშრომელთა დაცვის შემცირებას. ამრიგად, ის წამოჭრის წინააღმდეგობრივ დისკუსიებს აღნიშნული ინდექსის რელევანტურობის შესახებ შრომის ბაზრის სამართლიანი რეგულაციების კონტექსტში.

14 გაეროს განვითარების პროგრამა (2016), საინფორმაციო დოკუმენტი ქვეყნებისათვის სომხეთის 2016 წლის ადამიანის განვითარების შესახებ ანგარიშთან დაკავშირებით, გვ. 2-6.

მშპ-ის სტაბილური ზრდა, მაგრამ მას არასოდეს მიუღწევია 2007 წლის დონისათვის. სომხეთის ეკონომიკაში მნიშვნელოვან როლს ასრულებს მიგრანტებისგან შემოსული ფულადი გადარიცხვები. ფულადი გადარიცხვების შემოსვლის შემცირებამ მშპ-ის 20%-დან 11.4%-მდე 2015 წელს ხელი შეუწყო ეკონომიკის განვითარების ტემპის შეჩერებას. ფულადი გადარიცხვების 62% შემოდიოდა რუსეთის ფედერაციიდან.¹⁵ ეკონომიკურმა კრიზისმა შეცვალა მშპ-ის სტრუქტურა. ვაჭრობისა და მომსახურების სექტორს ყველაზე დიდი წილი აქვს მშპ-ის სტრუქტურაში (51.2%). მას მოჰყვება მრეწველობა (16.6%) და სოფლის მეურნეობა (15.9%). მშპ-ში მშენებლობის წილი ეკონომიკური კრიზისის შემდეგ შემცირდა და 2015 წელს 8% შეადგინა, განსხვავებით 2008 წლის 25.9%-გან.¹⁶

სომხეთმა 2004 წლიდან ეკონომიკური კრიზისის დაწყებამდე სიღარიბის შემცირების თვალსაზრისით მნიშვნელოვან პროგრესს მიაღწია. 2004 წელს მოსახლეობის 53.5% ღარიბი იყო. 2007 წელს ღარიბი მოსახლეობის წილი 26.4%-მდე შემცირდა, 2008 წლის შემდეგ კი სომხეთში სიღარიბის სტაბილური ზრდა აღინიშნებოდა. 2010 წელს სიღარიბის უმაღლესი მაჩვენებელი - 35.8% - დაფიქსირდა. შემდგომ წლებში სიღარიბის მაჩვენებელმა იკლო და 2016 წელს 29.4%-ს მიაღწია. უკიდურესი სიღარიბის დონე 2004 წლის შემდეგ 2.4-ჯერ შემცირდა და 2016 წელს მთელი ღარიბი მოსახლეობის 1.8%-ს შეადგენდა. სიღარიბე ქალაქთან შედარებით ოდნავ მაღალია სოფლად. მნიშვნელოვანია განსხვავება სიღარიბის დონეებში სომხეთის პროვინციებს შორის. სიღარიბის ყველაზე მაღალი დონეები დაფიქსირდა შირაკის (45.5%), ლორის (35.8%) და კოტაიკის (35.4%) პროვინციებში. ერევანში მოსახლეობის 24.9% იყო ღარიბი. სიღარიბის ყველაზე დაბალი მაჩვენებელი არაგოცოტნში (15.7%) და ვაიოც ქორში (18.8%) აღინიშნა.¹⁷

სომხეთში ქალები და ის ოჯახები, რომელთა თავები ქალები არიან, უფრო მოწყვლადები არიან სიღარიბის და უკიდურესი სიღარიბის მიმართ, ვიდრე მამაკაცები და ოჯახები, რომელთა თავკაცები მამაკაცები არიან. 2008 წლის შემდეგ ქალების რაოდენობამ ღარიბებს შორის თანდათანობით იმატა. 2008 წელს მამაკაცი და ქალი ღარიბების წილი დაახლოებით ერთი და იგივე იყო (27.3% ქალები და 27.8% მამაკაცები). 2016

წელს ღარიბი მამაკაცების რაოდენობა მხოლოდ 0.7%-ით გაიზარდა (კაცების 28.5% იყო ღარიბი), მაშინ, როცა ქალების რაოდენობა ღარიბებს შორის თითქმის 3%-ით გაიზარდა და 30.2%-ს მიაღწია. იგივე ტენდენცია აღინიშნებოდა ქალებისა და მამაკაცების უკიდურესი სიღარიბის დონეებში. უკიდურესად ღარიბი მამაკაცების წილი 2008 და 2016 წლებში ერთი და იგივე იყო (1.6%). 2016 წელს ქალების 2% იყო უკიდურესად ღარიბი განსხვავებით 2008 წლის 1.7%-იანი მაჩვენებლისგან. მამაკაცებისა და ქალების სიღარიბის დონეზე განსხვავება 1.5%-ია. თუმცა, იმ ოჯახების სიღარიბის მაჩვენებელი, რომელთა თავი ქალია, სამჯერ (5.4%) უფრო დიდია იმ ოჯახებთან შედარებით, რომელთა თავი მამაკაცია. 2008 წელსაც და 2016 წელსაც იმ ღარიბი ოჯახების რაოდენობა, რომელთა თავები ქალები არიან, უფრო მეტი იყო მამაკაცებთან შედარებით. მაგრამ 2016 წელს იმ ოჯახების სიღარიბე, რომელთა თავები ქალები არიან, უფრო მეტად გაიზარდა, ვიდრე ოჯახებისა, რომელთა თავკაცები მამაკაცები არიან. 2008 წელს იმ ოჯახების 26.6%, რომელთა თავკაცები მამაკაცები არიან, და იმ ოჯახების 30.4%, რომელთა თავები ქალები არიან, იყვნენ ღარიბები, ხოლო 2016 წელს ღარიბები იყვნენ იმ ოჯახების 28%, რომელთა თავკაცები მამაკაცები არიან, და იმ ოჯახების 33.4%, რომელთა თავები ქალები არიან. რაც შეეხება უკიდურესი სიღარიბის მაჩვენებელს, 2008 წლის შემდეგ აღინიშნა უკიდურესი სიღარიბის შემცირება იმ ოჯახებს შორის, რომელთა თავკაცები მამაკაცები არიან. 2008 წელს იმ ოჯახების 1.5%, რომელთა თავკაცები მამაკაცები არიან, და იმ ოჯახების 2%, რომელთა თავები ქალები არიან, იყვნენ უკიდურესად ღარიბები, ხოლო 2016 წელს ყველა ღარიბი ოჯახის მხოლოდ 1.2% შეადგინეს იმ ოჯახებმა, რომელთა თავკაცები მამაკაცები არიან. იმ ოჯახების 3.4%, რომელთა თავები ქალები არიან, ცხოვრობდნენ უკიდურეს სიღარიბეში.¹⁸

განსაკუთრებით შემაშფოთებელია ის ფაქტი, რომ მნიშვნელოვანი სიღარიბე აღინიშნება ეკონომიკურად აქტიურ მოსახლეობაში და 2008-2016 წლებში ის გაიზარდა. 2008 წელს ქვეყანაში იყო 23.9% ეკონომიკურად აქტიური ღარიბი და აქედან 1% ცხოვრობდა უკიდურეს სიღარიბეში. 2016 წელს ღარიბების 26.5% იყო ეკონომიკურად აქტიური და მათგან 1.7% უკიდურეს სიღარიბეში ცხოვრობდა. სიღარიბის ყველაზე მაღალი დონე ეკონომიკურად აქტიურ მოსახლეობას შორის უმუშევრებს შორის აღინიშნებოდა. უმუშევრების 41.1% ღარიბია.¹⁹

15 Compass Center, სომხეთი (2017), „ეკონომიკური სიტუაცია სომხეთში: შესაძლებლობები და გამოწვევები 2017 წელს, Friedrich Ebert Stiftung, გვ.10.

16 სომხეთის რესპუბლიკის ეროვნული სტატისტიკური კვლევა (2017), სომხეთში არსებული სოციალური მდგომარეობისა და სიღარიბის მოკლე მიმოხილვა, სტატისტიკური

ანალიტიკური ანგარიში, რომელიც მომზადდა მინამეურნეობათა საცხოვრებელი პირობების 2016 წლის ინტეგრირებული კვლევის შედეგების საფუძველზე, გვ. 31-32.

17 იქვე, გვ. 42-43.

18 იქვე, გვ. 49-51.

19 იქვე, გვ. 53-54.

2013 წელს სომხეთი აწარმოებდა მოლაპარაკებას ევროკავშირთან ასოცირების შესახებ შეთანხმების, მათ შორის ღრმა და ყოვლისმომცველი თავისუფალი სავაჭრო სივრცის შესახებ. შემდგომში სომხეთმა ევრაზიის ეკონომიკურ კავშირში შესვლა ამჯობინა. 2004 წელს სომხეთი ჩართეს ევროკავშირის ევროპის სამეზობლო პოლიტიკაში, ხოლო 2009 წელს მის გაფართოებულ აღმოსავლეთ ფორმატში - აღმოსავლეთ პარტნიორობაში. ამჟამად ურთიერთობა ევროკავშირთან ეფუძნება ყოვლისმომცველი და გაძლიერებული პარტნიორობის შეთანხმებას, რომელსაც ევროკავშირმა და სომხეთის რესპუბლიკამ 2017 წელს მოაწერეს ხელი. ევროკავშირთან თანამშრომლობის ერთ-ერთი პრიორიტეტული სფეროა დასაქმება, სოციალური პოლიტიკა და თანასწორი შესაძლებლობები. თანამშრომლობა შესაძლოა გავრცელდეს რამდენიმე შერჩეულ სფეროზე, რომლებიც შემდეგი სფეროებიდან უნდა განისაზღვროს: (ა) სიღარიბის აღმოფხვრა და სოციალური ინტეგრაციის განმტკიცება; (ბ) დასაქმების პოლიტიკა, რომელიც მიზნად დაისახავს მეტი და უკეთესი სამუშაო ადგილების შექმნას, ღირსეული სამუშაო პირობებით; ამის ერთ-ერთი მიზანია არაოფიციალური ეკონომიკისა და არაოფიციალური დასაქმების შემცირება; (გ) შრომის ბაზრის აქტიური ზომების განხორციელებისა და დასაქმების ეფექტიანი სამსახურების ხელშეწყობა შრომის ბაზრების მოდერნიზებისა და შრომის ბაზრის საჭიროებებთან ადაპტირების მიზნით; (დ) უფრო ინკლუზიური შრომის ბაზრების და სოციალური დაცვის სისტემების ხელშეწყობა, რომლებიც მოიცავს მოწყვლად ადამიანებს, მათ შორის შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე ადამიანებს და უმცირესობათა ჯგუფების წევრებს; (ე) თანასწორი შესაძლებლობები და დისკრიმინაციის არარსებობა, რაც მიზნად ისახავს გენდერული თანასწორობის განმტკიცებას და ქალებისა და მამაკაცებისათვის თანასწორი შესაძლებლობების უზრუნველყოფას, ასევე სქესის, რასობრივი ან ეთნიკური წარმომავლობის, რელიგიისა თუ რწმენის, შეზღუდული შესაძლებლობის, ასაკისა თუ სექსუალური ორიენტაციის საფუძველზე დისკრიმინაციასთან ბრძოლას; (ვ) სოციალური პოლიტიკა, რომელიც მიზნად ისახავს სოციალური დაცვის გაძლიერებას და სოციალური დაცვის სისტემების მოდერნიზებას ხარისხის, მისაწვდომობისა და ფინანსური მდგრადობის თვალსაზრისით; (ზ)

სოციალური პარტნიორობის მონაწილეობის გაფართოება და სოციალური დიალოგის ხელშეწყობა, მათ შორის ყველა შესაბამისი დაინტერესებული მხარის უნარის გაძლიერებით; (თ) სამუშაო ადგილას ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების ხელშეწყობა; და (ი) კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობის ხელშეწყობა.²⁰

სომხეთი ევროკავშირთან უფრო მჭიდრო საავაჭრო და ეკონომიკური ინტეგრაციისკენაც ისწრაფის. ამ თვალსაზრისით სომხეთი სარგებლობს ევროკავშირის პრეფერენციათა განზოგადებული სისტემა პლიუსით (GSP+), რომელიც ქვეყანას უპირატეს წვდომას სთავაზობს ევროკავშირის ბაზარზე ნულოვანი საბაჟო გადასახდელებისა და შერჩეულ პროდუქტებზე შემცირებული ტარიფების მეშვეობით. GSP+ სქემა ვრცელდება ქვეყნებზე, რომლებიც ასრულებენ ადამიანის ძირითადი უფლებების, შრომის უფლებების დაცვისა და მდგრადი განვითარების და კარგი მმართველობის სხვა პრინციპებს. GSP+-ის ფარგლებში ევროკავშირის მონიტორინგს უწევს სომხეთის მიერ საერთაშორისო ინსტრუმენტებით ნაკისრი ვალდებულებების შესრულებას და ყურადღებას ქმედით განხორციელებაზე ამახვილებს. აღნიშნულ ინსტრუმენტებს განეკუთვნება კონვენცია ქალთა დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენცია №100 და კონვენცია №111.²¹

3.2. ზოგადი პოლიტიკა და ინსტიტუციური გარემო გენდერული თანასწორობის მისაღწევად

სომხეთში არსებული პოლიტიკა და ინსტიტუციური გარემო სრულად არ უწყობს ხელს გენდერული თანასწორობის მიღწევას და დანერგვას. ოფიციალურად ქვეყანამ მოახდინა ქალთა დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ კონვენციისა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის №100 და №111 კონვენციების რატიფიცირება. სომხეთის რესპუბლიკის კონსტიტუცია კრძალავს დისკრიმინაციას სქესის, რასის, კანის ფერის, ეთნიკური თუ სოციალური წარმომავლობის, გენეტიკური თავისებურებების, ენის, რელიგიის, მსოფლმხედველობის, პოლიტიკური თუ სხვა შეხედულებების, ეროვნული უმცირესობისადმი კუთვნილების, ქონებრივი მდგომარეობის, დაბადების,

20 ყოვლისმომცველი და გაძლიერებული პარტნიორობის შეთანხმება, ერთი მხრივ, ევროკავშირსა და ევროპის ატომური ენერგიის თანამეგობრობას და მათ წევრ სახელმწიფოებს და, მეორე მხრივ, სომხეთის რესპუბლიკას შორის. ევროკავშირის ოფიციალური ჟურნალი, L 23/5, 2018, მუხლი 85.

21 ევროკავშირის წარმომადგენლობა სომხეთში (2016), "სომხეთი და ევროკავშირი." https://eeas.europa.eu/delegations/armenia_ar/896/Armenia%20and%20the%20EU

შეზღუდული შესაძლებლობის, ასაკის ან სხვა პირადი თუ სოციალური გარემოებების საფუძველზე.²² კონსტიტუციის 30-ე მუხლი ადგენს, რომ მამაკაცებსა და ქალებს თანასწორი უფლებები აქვთ. იგი ასევე ადგენს ეროვნულ გენდერულ მექანიზმს, გენდერული თანასწორობის პოლიტიკისა და საკანონმდებლო ჩარჩოს, მაგრამ მექანიზმის ფუნქციონირება და კანონმდებლობის აღსრულება არ არის სრულად ეფექტიანი.

2010 წლის 11 თებერვალს სომხეთის რესპუბლიკის მთავრობამ მიიღო გენდერული პოლიტიკის კონცეფციის დოკუმენტი. კონცეფცია ფოკუსირებული იყო სამართლებრივ, სოციალურ, ეკონომიკურ და კულტურულ სფეროებში ხელსაყრელი პირობების შექმნაზე იმ მიზნით, რომ მამაკაცებსა და ქალებს შეძლებოდათ თანასწორი უფლებებით და თანასწორი შესაძლებლობებით სარგებლობა. კონცეფციაში ჩამოყალიბებული იყო მიზნები, ამოცანები, განხორციელების საშუალებები, განხორციელების სტრატეგია და მექანიზმი. გარდა ამისა, კონცეფციაში განსაზღვრული იყო გენდერული პოლიტიკის მიმართულებები, მათ შორის სოციალურ-ეკონომიკურ სფეროში, შრომის ბაზარსა და დასაქმების სექტორში გენდერული უთანასწორობის საკითხის მოსაგვარებლად. განხორციელების სტრატეგია მოიცავდა კონცეფციის განხორციელების სამოქმედო გეგმის შემუშავებას 2015 წლამდე პერიოდისათვის, ქალებისა და მამაკაცების თანასწორი უფლებებისა და შესაძლებლობების სახელმწიფო გარანტიების შესახებ კანონმდებლობის შემუშავებას, ინსტიტუციური მექანიზმის შექმნას ეროვნულ და რეგიონულ დონეებზე, გენდერული თანასწორობის იდეის და კონცეფციის დებულებების გავრცელებას ინფორმირებულობის გაზრდისა და საგანმანათლებლო პროექტების განხორციელების მეშვეობით. კონცეფცია ითვალისწინებდა ასევე კანონმდებლობისა და სოციალურ-ეკონომიკური პროგრამების გენდერული კუთხით შესწავლას (ე.წ. „გენდერულ ექსპერტიზას“), რაც გენდერული თანასწორობის ეროვნულ მექანიზმს უნდა განეხორციელებინა.

2011 წელს მთავრობამ მიიღო გენდერული პოლიტიკის სტრატეგიული სამოქმედო გეგმა 2011-2015 წლებისათვის, რომელიც კონცეფციის განხორციელების ინსტრუმენტია. სამოქმედო გეგმა იმავე სფეროებს მოიცავდა, რასაც კონცეფციის დოკუმენტი. მასში არ იყო მოცემული გენდერული საკითხების გათვალისწინების ყოველმხრივი მიდგომის დამკვიდ-

რების მოთხოვნა, თუმცა გეგმა მოითხოვდა გენდერის კომპონენტის ჩართვას ქვეყნის პოლიტიკური და ეკონომიკური განვითარების სტრატეგიულ პროგრამებში და სოციალურ-ეკონომიკური პროგრამებისა და პროექტების გენდერული კუთხით შესწავლის მექანიზმების დამკვიდრებას. სამოქმედო გეგმა მოიცავდა ასევე გენდერული ბიუჯეტირების გამოყენებას საბიუჯეტო ციკლის სხვადასხვა ეტაპზე. გეგმა არ ითვალისწინებდა განხორციელების სრულფასოვან მექანიზმს, რომელიც გამყარებული იქნებოდა პასუხისმგებელი მხარეების მხარდაჭერით, ბიუჯეტებითა და პროგრესის ინდიკატორებით.

გათვალისწინებული იყო 2016 წელს ახალი სამოქმედო გეგმის მიღება. თუმცა გეგმის შემუშავებისა და დამტკიცების პროცესი შეფერხდა. მთავრობამ მოამზადა „სომხეთის რესპუბლიკაში ქალებისა და მამაკაცების მიერ თანასწორი უფლებებითა და თანასწორი შესაძლებლობებით სარგებლობის სტრატეგია 2018-2022 წლებისათვის.“ დაგეგმილია სტრატეგიის 2018 წელს დამტკიცება.

სომხეთის რესპუბლიკის კანონი „მამაკაცებისა და ქალებისათვის თანასწორი უფლებებისა და თანასწორი შესაძლებლობების შესახებ“ 2013 წელს იქნა მიღებული. კანონში განსაზღვრულია გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციის რამდენიმე ფორმა, მათ შორის დისკრიმინაცია ოჯახური მდგომარეობის, ორსულობისა და ოჯახური პასუხისმგებლობების საფუძველზე, განსხვავებული ანაზღაურება ერთი და იმავე ან ეკვივალენტური სამუშაოსათვის, შრომის ანაზღაურების ნებისმიერი ცვლილება ან შრომის პირობების გაუარესება გენდერულ საფუძველზე და სექსუალური შევიწროება. დისკრიმინაციად არ არის მიჩნეული ისეთი ზომები, როგორებიცაა განსხვავებული რეგულაციების დანერგვა ქალებისა და მამაკაცებისათვის ორსულობისა და ბავშვის გაჩენის, ბავშვზე ზრუნვისა და ძუძუთი კვების პერიოდში.²³ კანონი ძალზე შეზღუდულია, იგი გენდერულ თანასწორობაზე მხოლოდ სახელმწიფო ადმინისტრირებისა და საჯარო მომსახურებების სფეროში საუბრობს და გვერდს უვლის სოციალურ, ეკონომიკურ და კულტურულ სფეროებს. კანონი ადგენს, რომ გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციის მსხვერპლებს აქვთ უფლება, მიმართონ საკუთარი უფლებების აღდგენის მიზნით კომპეტენტურ ხელისუფლების ორგანოებს, ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოებს, სასამართლოს და ადამიანის უფლებათა დამცველს,

22 სომხეთის რესპუბლიკის კონსტიტუცია, რომელიც მიღებული იქნა 1995 წელს და ცვლილებები იქნა შეტანილი 2015 წელს. მუხლი 29.

23 სომხეთის რესპუბლიკის კანონი „მამაკაცებისა და ქალებისათვის თანასწორი უფლებებისა და თანასწორი შესაძლებლობების შესახებ“, 2013, მუხლი 6.

თუმცა არ ითვალისწინებს საჩივრების წარდგენის მკაფიოდ ჩამოყალიბებულ მექანიზმს და სანქციებს.

კანონი კანონპროექტების გენდერულ ექსპერტიზასაც მოითხოვს. გენდერული ექსპერტიზა ნაწილია რეგულირების ზემოქმედების შეფასებისა, რომელიც მიზნად უნდა ისახავდეს კანონპროექტებში გენდერული თანასწორობის ნებისმიერი დარღვევის აღმოფხვრას, ქვეყნის კანონის გენდერული თანასწორობის შესახებ საერთაშორისო შეთანხმებებთან შესაბამისობაში მოყვანას, ცხოვრების ეკონომიკურ, კულტურულ და სხვა სფეროებში ქალებისა და მამაკაცების უფლებებისა და შესაძლებლობების პრინციპის პატივისცემის უზრუნველყოფას, ასევე ქალებისა და მამაკაცების დაცვას სქესის ნიშნით დისკრიმინაციისგან.²⁴ მაგრამ ეს მოთხოვნა არ არის გამყარებული კანონქვემდებარე აქტებით, რომლებშიც დეტალურად იქნებოდა ჩამოყალიბებული კანონპროექტების გენდერული ექსპერტიზის მეთოდოლოგია, გენდერული ექსპერტიზის კრიტერიუმები და გენდერული ექსპერტიზის შედეგები და შემდგომი აუცილებელი ქმედებები. ამ თვალსაზრისით ეფექტიანად არ ხორციელდება კანონპროექტების, პოლიტიკისა და სტრატეგიების გენდერული ექსპერტიზა. გარდა მკაფიოდ ჩამოყალიბებული მეთოდოლოგიური სახელმძღვანელოს არარსებობისა იმის შესახებ, თუ როგორ უნდა წარიმართოს გენდერული ექსპერტიზა, არაადეკვატურია მისი ჩატარების შესაძლებლობებიც. ეროვნულ და ადგილობრივ დონეებზე ბიუჯეტის დაგეგმვისას გენდერული ბიუჯეტირების ინსტრუმენტად გამოყენება არ ხდება. გენდერული საკითხების გათვალისწინების ერთადერთი მოხსენიება 2017-2022 წლებისათვის სომხეთის რესპუბლიკის მთავრობის პროგრამაში შეიძლება აღმოაჩინოთ.²⁵ 2022 წლისათვის გათვალისწინებულია გენდერული თანასწორობის ელემენტის ჩართვა სომხეთის რესპუბლიკის სოციალურ-დემოგრაფიული განვითარების პროგრამებში ქალებისა და მამაკაცებისათვის თანასწორი უფლებებისა და შესაძლებლობების უფრო მეტად ხელშეწყობისა და სიტუაციის შეფასებისა და მონიტორინგის ინსტრუმენტების შემოღების მიზნით.

ეროვნულ გენდერულ მექანიზმში შედის პრემიერ-მინისტრის აპარატის დაქვემდებარებაში მყოფი ქალთა საქმეების საბჭო, შრომისა და სოციალურ საკითხთა სამინისტროს დაქვემდებარებაში მყოფი ოჯახის, ქალებისა და ბავშვების საკითხების დეპარტამენტი და სომხეთის რესპუბლიკის პროვინციების, ქალაქი ერევანისა და ყველა ადმინისტრაციული ცენტრის გენდერულ საკითხებზე მომუშავე მუდმივმოქმედი კომიტეტები. აღნიშნულ მექანიზმს რამდენიმე შეზღუდვა აქვს. ეს უწყებები ქალთა საკითხების

მოგვარებაზე არიან ფოკუსირებულნი. შრომისა და სოციალურ საკითხთა სამინისტროს დაქვემდებარებაში მყოფ ოჯახის, ქალებისა და ბავშვების საკითხების დეპარტამენტს შემზღუდული მანდატი და შესაძლებლობა აქვს და მას არ შესწევს უნარი, ეფექტიანად იმოქმედოს და უზრუნველყოს გენდერული თანასწორობის პოლიტიკის განხორციელების კოორდინირება და მონიტორინგი, რადგან არ არსებობს გენდერული კოორდინატორების ქსელი შესაბამის სამინისტროებში, რომელიც აწარმოებდა სტრატეგიებისა და პოლიტიკის პროექტების სათანადო გენდერულ ექსპერტიზას გენდერული საკითხების გათვალისწინების მიზნით.²⁶

ამგვარად, გენდერულ თანასწორობასთან დაკავშირებით სრულყოფილად მოქმედი და ეფექტიანი ინსტიტუციური, სამართლებრივი და პოლიტიკური ჩარჩოს არარსებობა ასევე ზემოქმედებას ახდენს სომხეთის შრომის ბაზარზე გენდერულ უთანასწორობაზე იურიდიულ და ინსტიტუციურ რეაგირებაზე. დაბალია შრომის ბაზარზე არსებულ გენდერულ თანასწორობასთან, ფორმალურ და არსებით თანასწორობასთან, პირდაპირი და ირიბი დისკრიმინაციის გამოვლინებებთან დაკავშირებული ცოდნა. ზოგადი აღქმის მიხედვით, გენდერულ თანასწორობასთან დაკავშირებული საკანონმდებლო ჩარჩო და შრომის კანონმდებლობა საკმარისია შრომის ბაზარზე თანასწორობის უზრუნველსაყოფად. გენდერული დისკრიმინაციის ისეთი გამოვლინებები, როგორებიც არის პროფესიული სეგრეგაცია შრომის ბაზარზე, ქალთა დაბალი ეკონომიკური აქტიურობა, განსხვავება ქალებისა და მამაკაცების შრომის ანაზღაურებაში, არ არის გარკვევით აღიარებული ქალთა ირიბ დისკრიმინაციად.

ამჟამად სომხეთი გეგმავს ახალი ანტიდისკრიმინაციული კანონის მიღებას და იმედია, რომ შრომის ბაზარზე არსებული უთანასწორობის ბევრი გამოვლინება ამ კანონის მიღებისა და განხორციელების შედეგად აღმოიფხვრება. არსებობს რამდენიმე პრობლემური საკითხი შემოთავაზებულ კანონპროექტთან დაკავშირებით. კანონის სახელწოდება იქნება „კანონი თანასწორობის შესახებ“ და კანონით შემოთავაზებული ყოველმხრივი დაცვა არ გავრცელდება სექსუალური ორიენტაციისა და გენდერული იდენტობის საკითხებზე. ჯერ კიდევ არ არის ნათელი, შევა თუ არა კანონში დისკრიმინაციის - როგორც პირდაპირი, ისე ირიბი დისკრიმინაციის - ყოვლისმომცველი და მკაფიო განმარტება. ჩვენს ხელთ არსებული ინფორმაციით, პასუხისმგებლობა ამ კანონის განხორციელებაზე ადამიანის უფლებათა დამცველის ოფისის დაეკისრება.

24 იქვე, მუხლი 18.

25 ეს პროგრამა გაუქმდა, როდესაც 2018 წლის ივნისში ახალი სამთავრობო პროგრამა იქნა მიღებული.

26 ქალთა დისკრიმინაციის აღმოფხვრის კომიტეტის დასკვნითი შენიშვნები სომხეთის მესხეთ და მეფქსე გაერთიანებულ პერიოდულ ანგარიშებთან დაკავშირებით, 2016, გვ. 12.

3.3. სომხეთის შრომის ბაზრის რეგულაციებში გენდერული საკითხების გათვალისწინება

შრომის ბაზრის რეგულაციების ზოგადი მიმართულებები (პოლიტიკა და ინსტიტუტები) ჩამოყალიბებულია სომხეთის 2014-2025 წლების განვითარების სტრატეგიაში. სომხეთის განვითარების სტრატეგიის მთავარ მიზანს წარმოადგენს დასაქმების დონის გაზრდა მაღალი ხარისხის და კარგად ანაზღაურებადი სამუშაო ადგილების შექმნის გზით. სომხეთის განვითარების სტრატეგია ასახავს მთელ რიგ მიზნებს, რომლებიც მიღწეული უნდა იქნეს 2025 წლისთვის. ამ მიზნებს შორის არის დასაქმების სტრუქტურის ცვლილება, მინიმალური ხელფასის გაზრდა, არაოფიციალური დასაქმების შემცირება არასასოფლო-სამეურნეო სექტორში და ა.შ. მიზნებში არ არის კონკრეტულად გათვალისწინებული არც გენდერული და არც ასაკობრივი საკითხები. სომხეთის განვითარების სტრატეგიას აქვს სხვადასხვა პრიორიტეტული მიმართულება, კერძოდ - ეკონომიკური განვითარება, პროპორციული რეგიონული განვითარება, სიღარიბე და უთანასწორობა, სოციალური დაცვა, ადამიანური კაპიტალის დაცვა, გარემოს დაცვა, საჯარო ადმინისტრირების თანამედროვე სისტემის ჩამოყალიბება და განმტკიცება და საბიუჯეტო ცვლილებები.

სომხეთის განვითარების სტრატეგიაში არ არის მოხსენიებული დასაქმების თანასწორი ან ყოვლისმომცველი ზრდის უზრუნველყოფა. სტრატეგია არ მოიცავს რაიმე თავს/პრიორიტეტს, რომელიც ეხება გენდერული უთანასწორობის შემცირებას. მის ერთ-ერთ პრიორიტეტულ სფეროს სიღარიბის და მასთან დაკავშირებული უთანასწორობის შემცირება წარმოადგენს. მიუხედავად ამისა, სიღარიბის დონეების ანალიზისას მონაცემები არ არის კლასიფიცირებული გენდერის და ასაკის ან მოსახლეობის დაუცველი ჯგუფების მიხედვით. ანალიზი შრომის ბაზარზე არსებული სიტუაციის, განათლების, ჯანმრთელობისა და სოფლის მეურნეობის შესახებ თავებში არ ითვალისწინებს სექტორებში არსებულ გენდერულ ასპექტებს. სომხეთის განვითარების სტრატეგიის ტექსტში მხოლოდ ორ ადგილას არის მოხსენიებული ქალების განსაკუთრებული სიტუაცია. მცირე და საშუალო ზომის საწარმოების განვითარების ნაწილში გათვალისწინებულია, რომ მცირე და საშუალო ზომის საწარმოების მხარდაჭერაში ერთ-ერთი ჩარევა დაკავშირებული იქნება „სტარტაპების“ განვითარებასთან, მათ შორის კომპეტენციებისა და უნარების განვითარებასთან, საქმიანობის დაგეგმვასა და დამწყებთათვის დაფინანსების ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფასთან. გათვალისწინებულია ისიც, რომ სპეციალური პროგრამები მიმართული იქნება

სომხეთის განვითარების სტრატეგიის მიზნები და პრიორიტეტები

- ✓ პრიორიტეტი 1. დასაქმების დონის გაზრდა;
- ✓ პრიორიტეტი 2. ადამიანური კაპიტალის შექმნა;
- ✓ პრიორიტეტი 3. სოციალური დაცვის სისტემის გაუმჯობესება;
- ✓ პრიორიტეტი 4. საჯარო ადმინისტრირების და მმართველობის ინსტიტუციური მოდერნიზება.

მიზნები 2014-2025 წლების პერიოდისათვის:

- ✓ 4/5%-იანი ეკონომიკური ზრდა პროდუქტიულობის გზით და 1/5%-იანი ეკონომიკური ზრდა არასასოფლო-სამეურნეო სექტორში დასაქმების დონის მომატების გზით;
- ✓ 3/4%-იანი ეკონომიკური ზრდა პროდუქტიულობის გზით და 1/4%-იანი ეკონომიკური ზრდა მრეწველობაში დასაქმების დონის მომატებით;
- ✓ დასაქმების დონის მომატება დაახლოებით 60 ათასის ფარგლებში 2017 წლისთვის 2012 წელთან შედარებით;
- ✓ დასაქმების დონის მომატება დაახლოებით 135 ათასის ფარგლებში 2021 წლისთვის 2012 წელთან შედარებით;
- ✓ დასაქმების დონის მომატება დაახლოებით 220 ათასის ფარგლებში 2025 წლისთვის 2012 წელთან შედარებით;
- ✓ არასასოფლო-სამეურნეო სექტორში ოფიციალური დასაქმების 78%-იანი ზრდა 2017 წელს, 80%-იანი - 2021 წელს, 83%-იანი - 2025 წელს;
- ✓ 40%-იანი წმინდა მინიმალური საშუალო ხელფასის ზრდა 2012 წელს და ამ დონის შენარჩუნება 2025 წლამდე;
- ✓ წმინდა მინიმალური ხელფასი შეადგენს სიღარიბის ზედა ზღვრის დაახლოებით 160%-ს და მიაღწევს 240%-ს 2025 წელს;
- ✓ მრეწველობის 22.4%-იანი წილი და მშენებლობის 12%-იანი წილი დასაქმების სტრუქტურაში 2025 წლისთვის.

ქალებს და ახალგაზრდებს შორის ბიზნესის განვითარების ხელშეწყობისკენ. ჯანმრთელობის დაცვის პრიორიტეტულობიდან გამომდინარე, გათვალისწინებულია საგანგებო ყურადღების დათმობა დედებისთვის განკუთვნილ მომსახურებათა ხარისხისთვის, მათ შორის ორსულ ქალებში პათოლოგიების აღმოჩენისთვის.

სომხეთის შრომის ბაზრის გენდერული თავისებურებები

- ✓ მამაკაცების მეტი მონაწილეობა სამუშაო ძალაში ქალებთან შედარებით (71.2% კაცები 52.5% ქალებთან შედარებით);
- ✓ ქალების 47.1%, შედარებით მამაკაცების 28%-თან, არ იყო ეკონომიკურად აქტიური. ქალების ეკონომიკური პასიურობა მაღალი იყო ოჯახური მდგომარეობის გამო. სამუშაო ძალაში შემავალი ქალების 47% იყო დიასახლისი;
- ✓ დასაქმების მაჩვენებელი ქალებს შორის უფრო დაბალია მამაკაცებთან შედარებით. ქალები მთელ დასაქმებულთა მხოლოდ 47.5%-ს შეადგენენ შედარებით მამაკაცების 52.5%-თან;
- ✓ უმუშევრობის მაჩვენებელი ქალებს შორის ოდნავ უფრო დაბალია, ვიდრე მამაკაცებში, თუმცა ქალები, მამაკაცებთან შედარებით, უფრო ხანგრძლივად რჩებიან უმუშევრები. დაუსაქმებელი ქალების 62% დიდხანს იყო უმუშევარი;
- ✓ ქალების ჰორიზონტალური და ვერტიკალური იზოლირება შრომის ბაზარზე. ჰორიზონტალური იზოლირება წარმოადგენს ქალების მიერ ტრადიციული „ქალური“ პროფესიების არჩევის შედეგს. ქალების საშუალო და უმაღლესი განათლება ძალზე კონცენტრირებულია ისეთი სფეროების შესწავლაზე, როგორიცაა ჯანმრთელობის დაცვა, სოციალური სამსახური, ფილოლოგია, განათლება. ამავე დროს, მამაკაცები დაკავებული არიან ისეთ სფეროებში, როგორიცაა საინჟინრო საქმიანობა, მშენებლობა, ტრანსპორტი და კომუნიკაციები. სოფლის მეურნეობაში, რომელიც უზრუნველყოფს დასაქმებას ყველა დასაქმებულის 34%-ისთვის, მათ შორის 52% ქალებისთვის, მამაკაცებს აქვთ პროფესიონალური განათლება, რის შედეგადაც მათი ხელფასები უფრო მაღალია. საშუალო სპეციალური განათლების დონეზე სოფლის მეურნეობის შემსწავლელთა მთლიანი რაოდენობის 80%-ს მამაკაცები შეადგენდნენ. უმაღლესი განათლების დონეზე სოფლის მეურნეობის სპეციალობების შემსწავლელთა 100% მამაკაცები იყვნენ;
- ✓ ქალების საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასი შეადგენს მამაკაცების ხელფასის 66.4%-ს. შრომის ანაზღაურებაში გენდერული

განსხვავების დონე 33.6%-ია. ამისათვის არსებობს მთელი რიგი მიზეზებისა, მათ შორის გენდერული სეგრეგაცია შრომის ბაზარზე; არასრულ განაკვეთზე მომუშავე ქალების მეტი რაოდენობა; ქალების ნაკლები რაოდენობა ანაზღაურებად სამუშაოებზე მამაკაცებთან შედარებით; ქალების დიდი რაოდენობა ოჯახში ანაზღაურების გარეშე მომუშავეთა შორის.

წყარო: „ქალები და მამაკაცები სომხეთში“, 2017.

რაც შეეხება შრომის ბაზრის რეგულაციებს, ეს პრიორიტეტი ჩართულია ეკონომიკური განვითარების სექტორში. შრომის ბაზრის ანალიზი ავლენს სომხეთის შრომის ბაზარზე არსებული პრობლემების მთელ რიგს. ამ პრობლემებს შორისაა: სამუშაო ძალაში მონაწილეობის დაბალი და უმუშევრობის მაღალი მაჩვენებლები, სამუშაო ძალის მიგრაციის და მიგრანტი მშრომელების გადინების ზემოქმედება, უთანასწორობა სამუშაო ძალაზე მოთხოვნასა და მიწოდებას შორის კვალიფიკაციასთან დაკავშირებული მოთხოვნებიდან გამომდინარე და კვალიფიციური სამუშაო ძალის უკმარისობა კომპანიებში ინოვაციების დანერგვისთვის, უმუშევრობა ახალგაზრდებს შორის, გამომდინარე სკოლიდან მუშაობაზე გადასვლის სტრატეგიის არარსებობიდან და ზოგადი განათლების სისტემასა და შრომის ბაზარს შორის სუსტი ურთიერთობიდან. სომხეთის განვითარების სტრატეგიის აღიშნულ სექტორში დასახულია საგანგებო მიზნები, რომლებიც მიღწეული უნდა იქნეს დასაქმების გაზრდის, უმუშევრობის შემცირების და სამუშაო ძალაში მონაწილეობის სფეროებში, რაც დამოკიდებული იქნება მშპ-ის რეალურ ზრდაზე. სომხეთის განვითარების სტრატეგიის მოცემულ მიზნებს შორის მხოლოდ ერთია ასაკთან დაკავშირებული - 16 წლის და მეტი ასაკის მოსახლეობის დასაქმების მაჩვენებელი. სხვა მიზნები, როგორიცაა დასაქმების მაჩვენებელი, უმუშევრობის მაჩვენებელი, სამუშაო ძალაში მონაწილეობა არ არის დაყოფილი სქესის ან სიღარიბის დონეების მიხედვით.

რაც შეეხება შრომის ბაზრის რეგულაციებს, სომხეთის განვითარების სტრატეგია ითვალისწინებს რეფორმის შემდეგ ძირითად სტრატეგიებს: 1) ახალი პოლიტიკის შემოღება დასაქმების (სამუშაო ადგილების შექმნის) ხელშესაწყობად, რომელიც ეფექტიანად დაინერგება და მხედველობაში მიიღებს რეგიონული განვითარების მდგომარეობას; 2) მინიმალური ხელფასის გაზრდა და დასაქმებიდან მიღებული შემოსავლის დაბეგვრის გადასინჯვა; 3) შრომითი ურთიერთობების

ლიბერალიზაცია შრომის ბაზარზე შესვლის და იქიდან გამოსვლის რეგულაციების შემცირების და დასაქმებულებსა და დასაქმებულებს შორის ურთიერთობებში მეტი მოქნილობის შეტანის მიზნით; 4) შრომის ბაზართან დაკავშირებული ინფორმაციის და შრომის ბაზრის მონიტორინგის სისტემის გაუმჯობესება დასაქმების პოლიტიკისა და პროგრამების მართვის მიზნით; 5) შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის ეფექტიანობის გაზრდა დასაქმების სახელმწიფო სამსახურსა და დასაქმებულებს შორის კავშირის გამყარების გზით და სამუშაო ადგილისა და მუშაკის შესაბამისობის გაუმჯობესების საშუალებით.

კიდევ ერთი უფრო ახალი პოლიტიკური დოკუმენტი, რომელშიც წარმოდგენილია შრომის ბაზრის რეგულაციების მიმართულებები, სომხეთის რესპუბლიკის მთავრობის 2017-2022 წლების პროგრამაა. აღნიშნული პროგრამა სომხეთის რესპუბლიკის მთავრობის ხუთწლიანი რეფორმების ხედვას წარმოადგენს.²⁷ პროგრამის მიზნებია: 1) უფრო სწრაფი ეკონომიკური ზრდა განვითარებულ ქვეყნებთან შედარებით მშპ-ის საშუალოდ დაახლოებით 5%-იანი ზრდის მეშვეობით; 2) ექსპორტის მნიშვნელოვანი ზრდა საქონლისა და მომსახურებათა ექსპორტით, რომლის წილმაც მშპ-ში უნდა მიაღწიოს 40-45%-ს; 3) სიღარიბის დონის შემცირება 12%-ით; 4) ნომინალური მინიმალური ხელფასების 25%-იანი ზრდის მიღწევა დასაქმების ზრდის და ღირსეული შრომის კომპენსაციის ოპტიმალური კომბინირებით. ასევე, სტრუქტურული უმუშევრობის არსებობისა და ქვეყნის კონკურენტუნარიანობის შესაძლო შემცირების გათვალისწინებით, შესაბამისი მინიმალური და მედიანური ხელფასების მიღწევა.

შრომის ბაზრის რეგულაციებთან დაკავშირებით რეფორმების მთელი რიგია ჩამოთვლილი სტრატეგიულ მიმართულებებში „შრომითი და სოციალური პოლიტიკა“. გარდა ამისა, ინვესტიციებთან დაკავშირებული სტრატეგიული მიმართულება ასევე მოიცავს დასაქმებასთან დაკავშირებულ ქმედებებს როგორც საინვესტიციო პოლიტიკის გაუმჯობესების საშუალებას. ამ მიზნით პროგრამა ითვალისწინებს შესაძლო პრივილეგიებთან დაკავშირებული წინადადებების განხილვას და წარმოდგენას სამუშაო ადგილების შექმნის ხელშეწყობის მიზნით შერჩეულ მიზნობრივ სექტორებში (როგორცაა ტექსტილის, ტანსაცმლის და ფეხსაცმლის წარმოება) და ოპერაციების განხორციელების ადგილების მიხედვით 2017 წლის

ბოლოსთვის. ამ მიზნით პროგრამა ითვალისწინებს 2017 წლის ბოლოსთვის შერჩეულ მიზნობრივ სექტორებში (როგორცაა ტექსტილის, ტანსაცმლის და ფეხსაცმლის წარმოება) და განხორციელების ადგილების მიხედვით სამუშაო ადგილების შექმნის ხელშეწყობის მიზნით შესაძლო პრივილეგიებთან დაკავშირებული წინადადებების განხილვას და წარმოდგენას. სოციალური პოლიტიკის თავში დაგეგმილია 2017-2022 წლების დასაქმების სახელმწიფო პროგრამებში სოციალურად დაუცველი ოჯახების წარმომადგენელი უმუშევრებისთვის პრიორიტეტის მინიჭება. რაც შეეხება შრომის ბაზრის პოლიტიკას, სამთავრობო რეფორმის მთელი ყურადღება გადატანილია ღირსეული შრომის უფლების გამოყენებისთვის აუცილებელი გარემოს შექმნაზე, რისთვისაც უნდა შემცირდეს სიღარიბის დონე მომუშავე მოსახლეობაში. ამ მიზნით ჩამოყალიბებულია შემდეგი სტრატეგიები:

- 1) რადიკალური ცვლილებების შეტანა სომხეთის რესპუბლიკის შრომის კოდექსში თანამედროვე ევროპული ტენდენციების შესაბამისად, მათ შორის სახელფასო დანამატებსა და დაქირავებულისთვის საკომპენსაციო დახმარებებზე არსებული მკაცრი რეგულაციების აღმოფხვრა, პარალელურად სოციალური პარტნიორობის ჩამოყალიბება და კოლექტიური მოლაპარაკებების წარმოება ყველა დონეზე და ნებაყოფლობითი (უსასყიდლო) მუშაობის განვითარებისთვის სამართლებრივი ბაზის შექმნა (მიღწეული იქნეს 2018 წლისთვის);
- 2) 2017-2022 წლების განმავლობაში გაგრძელდეს მინიმალური ყოველთვიური ხელფასის ზრდა სომხეთის რესპუბლიკის მთავრობის პროგრამაში დასახული მიზნების მიხედვით;
- 3) 2018-2022 წლების განმავლობაში გაუმჯობესდეს სახელმწიფო თანამდებობებზე მომუშავე პირების ანაზღაურების ერთიანი სისტემა ხელფასების პროპორციული ზრდის უზრუნველყოფის მიზნით;
- 4) მდგრადი დასაქმების სახელმწიფო პოლიტიკის ერთგვაროვნების განმტკიცება სომხეთის რესპუბლიკის სოციალურ-დემოგრაფიული მდგომარეობის გაუმჯობესებისკენ მიმართული ახალი პროგრამების დანერგვით, ემიგრაციის პრევენციით, შრომის ბაზარზე ახალგაზრდებისა და შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირების კონკურენტუნარიანობის ამაღლებით, ახალგაზრდა და კომპეტენტური პროფესიონალების ჩართვით სახელმწიფო მართვის სფეროში

27 საველე სამუშაოების ჩატარებასა და ანგარიშის დასრულებაზე მუშაობას შორის პერიოდში სომხეთში „ხავერდის“ რეგულაციის შედეგად პარლამენტმა ახალი პრემიერ-მინისტრი აირჩია. ახალმა პრემიერ-მინისტრმა წარმოადგინა ახალი სამთავრობო პროგრამა (მხოლოდ 2018 წლისათვის), რომელიც სომხეთის პარლამენტმა

2018 წლის 7 ივნისს მიიღო. შესაბამისად, წინამდებარე ანგარიშში არ შედის ახალი სამთავრობო პროგრამის შეფასება, თუმცა განხილული იქნა ამ კვლევისთვის რელევანტური მისი ნაწილები. წინა პროგრამასთან შედარებით ისინი უფრო ზოგადია და არ არის დასახული კონკრეტული მიზნები და ინდიკატორები.

და დამსაქმებლების ვაკანსიების ეფექტიანად შევსებით (მიღწეული იქნეს 2020 წლისთვის), ასევე ელექტრონული მართვის ეფექტიანი და ყოვლისმომცველი სისტემის შექმნით, რომლის მიზანია შრომის ბაზრის არსებული და მომავალი რეგულირების გამჭვირვალობის და ეფექტიანობის ზრდა და დასაქმების სახელმწიფო სამსახურებისა და პროგრამების ხარისხისა და ხელმისაწვდომობის გაუმჯობესება (მიღწეული იქნეს 2019 წლის ბოლოსთვის).

ისევე, როგორც სომხეთის განვითარების სტრატეგია, მთავრობის პროგრამაც განიცდის გენდერული საკითხების ნაკლებობას. პროგრამაში არ არის აღიარებული სირთულეები, რომლებსაც შრომის ბაზარზე ქალები აწყდებიან. შედეგად არ არის გათვალისწინებული რაიმე საგანგებო ქმედებები, რომლებიც შეამცირებდა გენდერულ უთანასწორობას შრომით ბაზარზე, მათ შორის პროფესიების სეგრეგაციას გენდერული ნიშნით და გენდერულ განსხვავებას შრომის ანაზღაურებაში, სიღარიბის უფრო მაღალ დონეს ქალებსა და იმ შინამეურნეოებს შორის, რომელთა თავი ქალია.

დასკვნის სახით შეიძლება ითქვას, რომ პოლიტიკური დოკუმენტები, რომლებიც გამოხატავენ მთავრობის ჩანაფიქრს - შექმნას შრომის ბაზარი და განახორციელოს მისი რეფორმა, არ ითვალისწინებს გენდერულ საკითხებს. ქალების დისკრიმინაცია შრომის ბაზარზე და ამის ძირითადი მიზეზები არ არის გაანალიზებული და აღიარებული იმ ორ ძირითად პოლიტიკურ დოკუმენტში, რომლებიც განსაზღვრავს სომხეთის რესპუბლიკის ეროვნული განვითარების სტრატეგიას. მათში არ არის ინტეგრირებული რაიმე ისეთი ზომა, რომელიც შეამცირებდა გენდერულ უთანასწორობას და უზრუნველყოფდა ქალების მონაწილეობას შრომის ბაზარზე მამაკაცებთან ერთად ყოველგვარი ისეთი შეზღუდვების გარეშე, რომლებიც გამოწვეულია კანონმდებლობით ან საზოგადოების მიერ.

3.4. შრომის კანონმდებლობის გენდერული ასპექტები

სომხეთის შრომის კოდექსი ადგენს შრომის კანონმდებლობის პრინციპებს და არეგულირებს ურთიერთობას დამქირავებელსა და დაქირავებულს შორის, შრომითი ხელშეკრულების ტიპებს, სოციალური

პარტნიორობის მექანიზმს, პროფესიულ უსაფრთხოებასა და ჯანმრთელობის დაცვასთან დაკავშირებულ დებულებებს, მშრომელების სამუშაო და დასვენების დროს. უფრო ფართო თვალსაზრისით სომხეთში აღინიშნება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ფუნდამენტურ კონვენციებთან შესაბამისობის დამაკმაყოფილებელ დონე და არ ფიქსირდება მათთან დაკავშირებული რაიმე მნიშვნელოვანი დარღვევა.²⁸ მიუხედავად ამისა, არის გარკვეული სუსტი ადგილები, სადაც აშკარად ჩანს ქალების დისკრიმინაცია შრომის ბაზარზე და დასაქმებისას, რომლებიც აუცილებლად უნდა იქნეს განხილული, კერძოდ, დისკრიმინაციის არარსებობასთან დაკავშირებული დებულებები, შრომის კანონმდებლობის ეფექტიანი რეალიზება და არაოფიციალური დასაქმება, რაც დიდწიანად მდგომარეობს წარმოდგენს შრომის და სოციალური სტანდარტების პროგრესისთვის.²⁹ ამ თვალსაზრისით წინამდებარე თავში განხილული იქნება დისკრიმინაციის არარსებობასთან დაკავშირებული დებულებები და შრომის და სხვა კანონების მიერ მშრომელების დაცვა არაოფიციალური დასაქმებისგან. მომდევნო თავებში აღწერილი იქნება სფეროები, რომლებიც მოითხოვს განსაკუთრებულ ყურადღებას, როგორცაა დედობის დაცვა, თანაბარი ღირებულების შრომის თანაბარი ანაზღაურების პრინციპის დანერგვა და შრომის კანონმდებლობის აღსრულება.

შრომის კოდექსი ადგენს შრომითი ურთიერთობების მხარეების სამართლებრივი თანასწორობის პრინციპს მიუხედავად მათი სქესის, რასის, ეროვნული წარმომავლობის, ენის, წარმოშობის, მოქალაქეობის, სოციალური სტატუსის, რელიგიის, მოქალაქეობრივი და ოჯახური მდგომარეობის, ასაკის, რწმენის ან შეხედულებების, პარტიულობის, პროფკავშირული თუ არასამთავრობო ორგანიზაციების წევრობის და სხვა გარემოებებისა, რომლებიც არ არის დაკავშირებული დასაქმებულის პროფესიულ უნარებთან. ასევე, კოდექსი ადგენს დასაქმებულთა უფლებებისა და შესაძლებლობების თანასწორობას (მუხლი 3). შრომის კოდექსი უკრძალავს დამსაქმებელს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას გენდერული, რასობრივი, ეროვნული წარმოშობის, მოქალაქეობის, სოციალური სტატუსის, რწმენის, მოქალაქეობრივი და ოჯახური მდგომარეობის, შეხედულებების, პარტიულობის ან არასამთავრობო ორგანიზაციის წევრობის მიზეზით.³⁰ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ექსპერტთა კომიტეტის აზრით, დისკრიმინაციის არარსებობის განმარტება არ არის მკაფიო და საკმარისად ყოვლის-

28 ერთობლივი ჯგუფის სამუშაო დოკუმენტი, ევროკავშირის სპეციალური პრეფერენცია მდგრადი განვითარებისა და კარგი მმართველობისათვის ('GSP+'), სომხეთის შეფასება 2016-2017 წლების პერიოდში, რომელიც თან ერთვის ევროკომისიის ანგარიშს ევროპარლამენტისადმი

და საბჭოსადმი „ანგარიში 2016-2017 წლებში პრეფერენციათა განზოგადებული სისტემის შესახებ“, გვ. 10.

29 იქვე.

30 სომხეთის რესპუბლიკის შრომის კოდექსი, 2004, მუხლი 114.

მომცველი. იგი არ კრძალავს პირდაპირ თუ არა-პირდაპირ დისკრიმინაციას და არ ვრცელდება დასაქმების და პროფესიული საქმიანობის, მათ შორის სამსახურში მიღების, ყველა ასპექტზე. შრომის კოდექსის დებულებებში არ არის ჩამოთვლილი შესაძლო დისკრიმინაციის ყველა საფუძველი.³¹

ყველა მშრომელის ზოგადი დაცვის უზრუნველყოფის მიზნით შრომის კოდექსი ადგენს მინიმალურ მოთხოვნებს შრომითი ხელშეკრულებებისთვის, რომლებიც უნდა დაიცვას როგორც დამსაქმებელმა, ისე დასაქმებულმა. თუ შრომითი ან კოლექტიური ხელშეკრულებით დადგენილი სტანდარტები უფრო დაბალია, ისინი შესაბამისობაში უნდა იქნეს მოყვანილი შრომის კოდექსთან და უნდა უზრუნველყოფდეს უფრო ხელსაყრელ პირობებს.

მშრომელების დაცვა დისკრიმინაციისგან სამსახურში მიღების და დასაქმების შეთავაზების საფეხურზე არ არის საკმარისი. შრომის კოდექსი ანიჭებს დამსაქმებელს უფლებას, ჩაატაროს კონკურსი ვაკანსიის შევსების მიზნით ან მიიღოს სამსახურში ადამიანი პირდაპირ ან სპეციალური სამსახურების დახმარებით. დამსაქმებელი თავისუფალია კონკურსის პროცედურის განსაზღვრაში და შრომითი ხელშეკრულების გაფორმებაში წარმატებულ კანდიდატთან.³² შრომის კოდექსი არ მოიცავს რაიმე სავალდებულო მოთხოვნას იმასთან დაკავშირებით, რომ ამგვარი პროცედურა უნდა უზრუნველყოფდეს თანასწორი შესაძლებლობების მიღვრას. კოდექსი არ კრძალავს ვაკანსიის შესახებ გენდერული თვალსაზრისით დისკრიმინაციული განცხადების ან ისეთი განცხადების გამოქვეყნებას, რომელშიც მოითხოვება ინფორმაცია ოჯახური მდგომარეობის, ბავშვების რაოდენობის ან კონკურსის განმავლობაში შვილის ყოლის განზრახვის შესახებ.³³

სომხეთის მთავრობამ მიიღო გარკვეული სამართლებრივი ზომები არაოფიციალური დასაქმების თავიდან აცილების მიზნით, უმთავრესად არალეგალური ან არადეკლარირებული სამუშაოს აკრძალვის გზით. სომხეთის რესპუბლიკის შრომის კოდექსში 2014 და 2015 წლებში შეტანილი იქნა ცვლილებები, რომლებიც კრძალავს დასაქმებას შრომითი ხელშეკრულების გარეშე, რაც წარმოადგენს ინსტრუმენტს არაოფიციალური დასაქმების თავიდან ასაცილებლად. შრო-

მის კოდექსი ადგენს, რომ წერილობითი, შრომის კოდექსის შესაბამისად გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების ან ინდივიდუალური დასაქმების შესახებ სამართლებრივ აქტების გარეშე შესრულებული სამუშაო ჩაითვლება უკანონოდ. ასეთი პირობებით დაქირავებულ თანამშრომლებს შეუძლიათ მიმართონ სასამართლოს. უნდა დადგეს იმ დამსაქმებლების ან მათი წარმომადგენლების პასუხისმგებლობის საკითხი, რომლებმაც დაუშვეს არალეგალური სამუშაოს შესრულება ან აიძულეს ადამიანი, შეესრულებინა ამგვარი სამუშაო და მათ უნდა აუნაზღაურონ დასაქმებულებს აღნიშნული სამუშაოს შესრულებისას მიყენებული ზიანი. შრომითი ურთიერთობების დასაწყისად ითვლება ადამიანის ფაქტობრივად დაქირავების დღე, თუ სასამართლო დაადასტურებს ფაქტობრივ შრომით ურთიერთობას დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის. დასაქმებულს უფლება აქვს, შეიტანოს სასამართლოში საჩივარი ფაქტობრივი შრომითი ურთიერთობების განმავლობაში და მათი დასრულებიდან ერთ წლის მანძილზე.³⁴ აღნიშნულმა ზომამ შეიძლება პოტენციური ზემოქმედება მოახდინოს არადეკლარირებული სამუშაოების რაოდენობაზე და ხელი შეუწყოს მათ ინტეგრირებას ოფიციალურ ეკონომიკაში.³⁵

შრომის კოდექსი არ შეიცავს სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროების მკაფიოდ დადგენილ აკრძალვას. გენდერული ანალიზის ჩატარებისას არ ყოფილა დარეგისტრირებული ან შეტყობინებული სექსუალური შევიწროების არცერთი შემთხვევა. ზოგადად გავრცელებულია აზრი, რომ სომხეთში არ ხდება სექსუალური შევიწროება სამუშაო ადგილზე. მიუხედავად ამისა, სომხეთის რესპუბლიკის შრომის კოდექსში სექსუალური შევიწროების აკრძალვის არარსებობის და ამ მოვლენის დაფარული ბუნების გათვალისწინებით რთულია მტკიცე დასკვნის გამოტანა სომხეთში სექსუალური შევიწროების არსებობის შესახებ.

შრომის კოდექსი არ შეიცავს მკაფიოდ ჩამოყალიბებულ ზომებს ოჯახური პასუხისმგებლობის მქონე მშრომელებისთვის შესაბამისი პირობების შექმნის შესახებ. შრომის კოდექსი ადგენს მთელ რიგ ზომებს, რომლებიც დაკავშირებულია ღამის სამუშაოებთან, მუშაობასთან გამოსასვლელ დღეებში, ზეგანაკვეთურ მუშაობასთან,

31 პირდაპირი მოთხოვნა (CEACR) – მიღებულია 2016 წელს, გამოქვეყნებულია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 106-ე სესიაზე (2017 წელს); კონვენცია „დისკრიმინაციის (დასაქმებასა და პროფესიულ საქმიანობაში) შესახებ“, 1958 (№111) - სომხეთი (რეტიფიცირება: 1994).

32 სომხეთის რესპუბლიკის შრომის კოდექსი, 2004, მუხლი 86.

33 არასამთავრობო ორგანიზაცია Pro-Media Gender (2018), მონაწილეობითი პოლიტიკის შეფასება „ქალთა შრომითი უფლებები სომხეთში“, გვ. 19.

34 სომხეთის რესპუბლიკის შრომის კოდექსი, 2004, მუხლი 102.

35 დაკვირვება (CEACR) – მიღებულია 2015 წელს, გამოქვეყნებულია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 105-ე სესიაზე (2016 წელს); კონვენცია „დასაქმების პოლიტიკის შესახებ“, 1964 (№122) - სომხეთი (რეტიფიცირება: 1994).

შემცირებულ სამუშაო საათებთან, მოქნილობასთან შვებულების აღებისას, ქალისათვის და მამაკაცისთვის დეკრეტული შვებულების მიცემასთან. თუმცა აღნიშნული გარანტიები უზრუნველყოფილია ორსული ქალებისთვის და ასევე იმ თანამშრომლებისთვის, რომლებიც უვლიან ერთ წელზე უმცროს ბავშვებს (და სამ წელზე უმცროს ბავშვებს, თუკი ისინი დაკავებულნი არიან ღამის სამუშაოებით და წარმოდგენილი აქვთ სამედიცინო ცნობა). მაგალითად, შრომის კოდექსის 258-ე მუხლის თანახმად, აკრძალულია ორსული ქალების და იმ თანამშრომლების, რომლებიც უვლიან ერთ წელზე უმცროს ბავშვებს, ჩაბმა მძიმე, მავნე, განსაკუთრებით მძიმე და განსაკუთრებით მავნე სამუშაოებში. დასაქმებული ვალდებულია, შეამოწმოს, იწვევს თუ არა ამგვარი სამუშაო რაიმე საფრთხეს და მიიღოს დროებითი ზომები რისკების აღმოსაფხვრელად ან, თუ ქალის გადაყვანა სხვა სამუშაოზე შეუძლებელია, მისცეს მას ფასიანი შვებულება დეკრეტამდე.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტანდარტები მოცემულ სფეროში მოითხოვს ამ ორი ჯგუფის (ორსული და მეძუძური ქალების) და ოჯახური პასუხისმგებლობის მქონე მშრომელების (ქალების და მამაკაცების) ერთმანეთისგან მკაფიოდ გამოყოფას და შესაბამისი ზომების მიღებას სამსახურში მიღებისა და დასაქმებისას აღნიშნული ჯგუფების დისკრიმინაციისგან დაცვის მიზნით. დედობის დაცვა დასრულებდა მაშინ, როცა ქალი გადანყვეტს სამსახურში დაბრუნებას. ქალებისთვის სამსახურში დაბრუნების შემდეგ უზრუნველყოფილი დაცვის ყველა საშუალება უნდა უკავშირდებოდეს 1) სამუშაოდან გათავისუფლებისგან დაცვას სამსახურში დაბრუნების შემდეგ გარკვეული პერიოდით, ადაპტაციაში მისი დახმარების მიზნით; და 2) ძუძუთი კვების გაგრძელებისთვის აუცილებელი სამუშაო პირობების შექმნას, ანუ შესვენებების მინიჭებას სამუშაო დროის განმავლობაში, და დაცვას მავნე და სახიფათო სამუშაოებისგან ძუძუთი კვების პერიოდში. ამ თვალსაზრისით 258-ე მუხლით დადგენილი ზომები უნდა გადაიხედოს, რათა შეიზღუდოს აკრძალვები, რომლებიც მხოლოდ დედობის და ძუძუთი კვების დაცვას ემსახურება, რათა ისინი არ უქმნიდეს წინააღმდეგობებს იმ ქალების სამსახურში მიღებას და დასაქმებას, რომლებიც ბავშვებზე მთავარი მზრუნველები არიან. უნდა გადაიხედოს მავნე და სახიფათო სამუშაოების ჩამონათვალი და შეიზღუდოს აკრძალვები დედობის დაცვის თვალსაზრისით. გარდა ამისა, წარმოდგენილი უნდა იქნეს რისკის შეფასების

მკაფიოდ ჩამოყალიბებული მეთოდოლოგია სამუშაო ადგილებზე არსებული რისკების შეფასების მიზნით.

ოჯახური პასუხისმგებლობის მქონე მშრომელთა დისკრიმინაციისგან დაცვისკენ მიმართული ზომები ფოკუსირებული უნდა იყოს ისეთი სამუშაო პირობების შექმნაზე, რომლებიც დაეხმარება მათ სამსახურებრივი და საოჯახო ვალდებულებების ერთმანეთთან შეთავსებაში. ნებისმიერი დამცავი ზომა, რომელიც მიმართულია სახიფათო, მავნე სამუშაოებში მათი ჩაბმისკენ, დისკრიმინაციის პრევენციის მიზნით უნდა გაუქმდეს. ნებისმიერი ზომა, რომლის მიზანსაც წარმოადგენს მოქნილი სამუშაო პირობების შექმნა, უნდა განხორციელდეს მხოლოდ ოჯახური პასუხისმგებლობის მქონე მშრომელთა თანხმობით. შრომის კოდექსი შეიძლება შეიცავდეს დებულებებსაც, რომლებიც იძლევა დისტანციურად მუშაობის საშუალებას. სხვა დამხმარე ზომები სცდება შრომის კანონმდებლობის საზღვრებს და მოიცავს წვდომას ბავშვების, მოხუცების მოვლაში და საოჯახო საქმიანობაში ხელმისაწვდომ დახმარების მომსახურებაზე. სხვა არასამართლებრივი ზომებია ინფორმირებულობის გაზრდის კამპანიები მამაკაცებისთვის, რომლებიც მიმართული იქნება მომუშავე ქალებსა და მამაკაცებს შორის საოჯახო სამუშაოს განაწილებაზე. საჭიროა სომხეთის შრომის კოდექსის გადახედვა მომუშავეთა ამ ორი ჯგუფის მკაფიოდ გამიჯვნის მიზნით და შრომითი საქმიანობისა და სამსახურში მიღებისას დისკრიმინაციისგან მათი დაცვის ზომების გატარება.

სომხეთის შრომის კოდექსი შეიცავს ბავშვის მოვლასთან დაკავშირებული შვებულების პროგრესულ განმარტებას, რომლის თანახმადაც როგორც ქალს, ასევე მამაკაცს ან ბავშვის ფაქტობრივ მომვლელს შეუძლია შვებულების აღება ქალის დეკრეტული შვებულების დასრულების შემდეგ. ბავშვის მოვლასთან დაკავშირებული ამგვარი შვებულება შეიძლება გაგრძელდეს სამ წლამდე და დაშვებულია მისი ნაწილის ან მთლიანად აღების შესაძლებლობა.³⁶ ასეთი შვებულების განმავლობაში მშობელი იღებს ბავშვის მოვლასთან დაკავშირებულ დახმარებას, ვიდრე ბავშვი არ გახდება ორი წლის. აღნიშნული დახმარება შეადგენს 18,000 სომხურ დრამს (დაახლოებით, 40 აშშ დოლარი). იგი ეძლევა მხოლოდ იმ მშობელს, რომელსაც აქვს შრომითი ხელშეკრულება, და არა საოჯახო საქმით დაკავებულ ოჯახის წევრებს.³⁷ აღნიშნული დახმარება ძალიან მცირეა და ბავშვის მოვლასთან დაკავშირებულ მინიმალურ ხარჯებსაც კი ვერ ფარავს.

36 სომხეთის რესპუბლიკის შრომის კოდექსი, 2004, მუხლი 173.

37 სომხეთის რესპუბლიკის კანონი „სახელმწიფო შემწეობების შესახებ“, 2014.

მთავრობას დაგეგმილი აქვს ე.წ. „ძიძის პროექტის“ დანერგვა, რომელიც გენდერული ანალიზის ჩატარების პერიოდში ჯერ კიდევ ჩამოყალიბების პროცესში იყო. ამ პროექტის მიზანია, დაეხმაროს ქალებს დეკრეტული შვებულების შემდეგ სამსახურში დაბრუნებაში, რისთვისაც მთავრობა ოჯახებს გამოუყოფს ძიძის დაქირავების ღირებულების ნახევარს. თუმცა ამ დახმარების ოდენობა არ იქნება 50,000 სომხურ დრამზე (დაახლოებით 100 აშშ დოლარი) მეტი. ამ თანხაზე გადახდილი უნდა იქნეს სამშრომლო გადასახადი. მთავრობამ კომენტარების მიღების მიზნით გადანაცვტილების პროექტი ინტერნეტში გამოაქვეყნა. როგორც გაირკვა, პროექტის დანერგვის პირველ ფაზაში დახმარება ხელმისაწვდომი გახდებოდა მხოლოდ 200 ქალისთვის. ამგვარი ზომის შემოღება ძალიან სადავო გახდა სომხეთში. იგი განხილული იქნა როგორც სახელმწიფოსთვის სკოლამდელ განათლებაზე პასუხისმგებლობის მოხსნის ვარიანტი - განათლებაზე, რომლის უფლებაც უნდა ჰქონდეს თითოეულ ბავშვს. მეორე არგუმენტს წარმოადგენდა ის, რომ ამგვარი დახმარება არ იქნება მიმართული იმ ქალებზე, რომლებიც იღებენ დაბალ ხელფასს და რომლებსაც არ შეუძლიათ ძიძისთვის თანხის მეორე ნახევრის გადახდა. გარდა ამისა, ეს დახმარება არ არის უფასო, ეს არის ხელფასი, რომლიდანაც უნდა გამოიქვითოს სამშრომლო გადასახადი. აღნიშნულ პროექტთან დაკავშირებულია კიდევ ის გარემოება, რომ ოჯახში მომუშავე არ არის საკმარისად განსაზღვრული სომხეთის შრომის კოდექსში და შრომის რეგულაციებში. ამ თვალსაზრისით არ იყო ნათელი, როგორ აპირებდა მთავრობა იმის უზრუნველყოფას, რომ არ დარღვეულიყო ამგვარი ძიძების შრომის უფლებები.

შრომის კოდექსი ითვალისწინებს დასაქმებულის თხოვნის საფუძველზე, ოჯახის ავადმყოფი წევრის მოვლის მიზნით და სამედიცინო ცნობის საფუძველზე, არასრული სამუშაო დღით მუშაობას. ამგვარი მუშაობის პერიოდი არ უნდა აღემატებოდეს ექვს თვეს და ერთი დღის სამუშაო საათების ნახევარს.³⁸ ასეთი პერიოდის განმავლობაში როგორც დასაქმებულს, ისე თვითდასაქმებულ პირს უფლება აქვს, მიიღოს დახმარება, რაც დამოკიდებულია ოჯახის წევრისთვის აუცილებელი მოვლის ხასიათზე. ამგვარი დახმარება შეიძლება გადახდილი იქნეს კალენდარული წლის განმავლობაში ერთხელ.

ადამიანის დროებითი შრომისუნარობის დახმარება, რომელიც დაკავშირებულია ოჯახის ავადმყოფი წევრის ან ბავშვის მოვლასთან, დადგენილია

სომხეთის რესპუბლიკის კანონით „დროებითი შრომისუნარობის დახმარების შესახებ“. კანონის ცალკეული დებულებები ვრცელდება დასაქმებული და თვითდასაქმებული მშრომელების მიერ ამგვარი დახმარების მიღების უფლებაზე. დასაქმებული მშრომელების შემთხვევაში დახმარების გამოთვლა ეფუძნება მშრომელების საშუალო თვიურ ხელფასს შემდეგი პირობებით:

1. ოჯახის ზრდასრული ავადმყოფი წევრის სახლში მოვლის შემთხვევაში დახმარება გადაიხდება არა უმეტეს 7 სამუშაო დღისთვის, დაწყებული მეორე სამუშაო დღიდან;
2. ავადმყოფი ბავშვის სახლში მოვლის შემთხვევაში დახმარება გადაიხდება არა უმეტეს 24 კალენდარული დღისთვის და სამუშაო დღეებისთვის, რომელთა რაოდენობა არ აღემატება 28 კალენდარულ დღეს ინფექციური დაავადების შემთხვევაში, დაწყებული მეორე სამუშაო დღიდან;
3. ავადმყოფი ბავშვის საავადმყოფოში მოვლის შემთხვევაში დახმარება გადაიხდება საავადმყოფოში ყოფნის მთელი პერიოდის განმავლობაში, დაწყებული მეორე სამუშაო დღიდან;
4. თუ მუშაკი 18 წლისაა და უხდება 18 წელზე უმცროსი ისეთი ბავშვის მოვლა, რომელსაც მუდმივი ყურადღება სჭირდება, ან ინვალიდი ბავშვის მოვლა, მის მიმართ მოქმედებს ისეთივე პირობები, როგორც ავადმყოფი ბავშვის მოვლის შემთხვევაში.³⁹

აღნიშნული დახმარების გამოთვლა ეფუძნება თვითდასაქმებულის საშუალო თვიურ შემოსავალს კანონმდებლობით დადგენილი პროცენტურის მიხედვით. თვითდასაქმებულ პირს აქვს აღნიშნული დახმარების მიღების უფლება მხოლოდ ზემოთ მოცემულ მე-3 და მე-4 შემთხვევებში და ისეთივე პირობებით, როგორც დასაქმებულ მუშაკს.⁴⁰

3.5. დედობის დაცვის ზომები

შრომის კოდექსი (2004), სომხეთის რესპუბლიკის კანონი „სახელმწიფო დახმარებების შესახებ“ (2014) და სომხეთის კანონი „დროებითი შრომისუნარობის შესახებ“ (2010) ადგენენ დედობის დაცვის ზომებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 183-ე კონვენციის შესაბამისად. დედობის დახმარება ეძლევა ყველა ქალს, მიუხედავად მათი დასაქმების სფეროსი. სპეციალური დაცვის ზომები დადგენილია იმის უზრუნველსაყოფად, რომ ორსული ქალის ჯანმრთელობასა და უსაფრთხოებაზე გავლენა არ მოახდინოს სამუშაო პირობებმა. დებულებები დეტალურად ქვემოთ არის მოცემული.

38 სომხეთის რესპუბლიკის შრომის კოდექსი, 2004, მუხლი 141.

39 სომხეთის რესპუბლიკის კანონი „დროებითი შრომისუნარობის შემთხვევაში დახმარების შესახებ“, 2010, მუხლი 12.

40 იქვე, მუხლები 21 და 22.

შრომის კოდექსი იძლევა იმის გარანტიას, რომ დამსაქმებელი არ შეწყვეტს შრომით ხელშეკრულებას ორსულ ქალთან სადეკრეტო შვებულებაში მისი ყოფნისას და ერთი თვის განმავლობაში ამგვარი შვებულების შემდეგ.⁴¹ შრომის კოდექსი იცავს ქალებს საფრთხის შემცველი და არაჯანსაღი შრომისგან ორსულობის განმავლობაში. ორსული ქალი არ უნდა იყოს ჩაბმული მძიმე, მავნე, განსაკუთრებით მძიმე და განსაკუთრებით მავნე სამუშაოში. დამსაქმებელმა უნდა განსაზღვროს ორსული ქალის უსაფრთხოებასა და ჯანმრთელობაზე მავნე ზეგავლენის ბუნება და ხანგრძლივობა და მიიღოს დროებითი ზომები სახიფათო ფაქტორების აღმოსაფხვრელად. თუ ამგვარი ფაქტორების აღმოფხვრა შეუძლებელია, დამსაქმებელმა უნდა გადაიყვანოს ორსული ქალი სხვა სამუშაო ადგილზე. თუ ესეც შეუძლებელია, დამსაქმებელმა მას უნდა მისცეს ფასიანი შვებულება, რომელსაც შემდეგ მოჰყვება სადეკრეტო შვებულება. ორსულ ქალს აქვს სამუშაო დროის განმავლობაში სამედიცინო შემოწმების გავლის უფლებაც. ასეთი პერიოდის განმავლობაში შენარჩუნებული იქნება მისი საშუალო ხელფასი.⁴² ორსული ქალის მუშაობა დასვენების დღეებში,⁴³ დღესასწაულებზე,⁴⁴ ღამის საათებში (როდესაც რისკების არარსებობა სამედიცინო ცნობით არის დადასტურებული),⁴⁵ ზეგანაკვეთური მუშაობა⁴⁶ ნებადართულია მხოლოდ ორსული ქალის თანხმობის შემთხვევაში. მას ასევე აქვს უფლება, მოითხოვოს არასრული სამუშაო დღე ან არასრული სამუშაო კვირა. ორსულ ქალებს აქვთ წლიური შვებულების ნებისმიერ დროს აღების უფლება.⁴⁷

ქალებს ეძლევათ 140 დღე დეკრეტული შვებულებისთვის. გართულებული მშობიარობის შემთხვევაში დეკრეტული შვებულება შეიძლება გაიზარდოს 155 დღემდე. ერთი და მეტი ბავშვის გაჩენის შემთხვევაში დეკრეტული შვებულება შეიძლება გაგრძელდეს 180 დღემდე. აღნიშნული შვებულება გამოითვლება მთლიანად და ეძლევა ქალებს მთლიანად, მშობიარობის თარიღის მიუხედავად.⁴⁸ შრომის კოდექსი ითვალისწინებს დეკრეტული შვებულების უფლებას იმ მუშაკებისთვისაც, რომლებსაც შვილად აჰყავთ ბავშვი, და იმ დასაქმებულებისთვის, რომლებსაც ბავშვი შეეძინათ სუროგატი დედის დახმარებით. ასეთი შვებულებების ხანგრძლივობაა 70 დღე. შვებულება შეიძლება გაგრძელდეს 110 დღემდე, თუ ნაშვილები

ბავშვი ახალშობილია ან სუროგატი დედისგან რამდენიმე ბავშვი დაიბადება.⁴⁹

კანონები „სახელმწიფო დახმარებების“ და „დროებითი დახმარებების“ შესახებ ადგენენ, რომ ბავშვის გაჩენასთან დაკავშირებული დახმარება მიეცემა ყველა ქალს, მათ შორის იმ ქალებსაც, რომლებიც მუშაობენ ატიპიური წესით, როგორიცაა თვითდასაქმება და ინდივიდუალური მენარმე. ქალებს, რომლებიც არ არიან დასაქმებულები ან თვითდასაქმებულები, მუშაობენ სამოქალაქო კანონმდებლობას დაქვემდებარებული კონტრაქტებით ან წარმოადგენენ საოჯახო ბიზნესში ჩაბმულ ოჯახის წევრს, ასევე აქვთ ბავშვის დაბადებასთან დაკავშირებული დახმარების მიღების უფლება.⁵⁰ დასაქმებული ქალის ბავშვის შეძენასთან დაკავშირებული დახმარების გამოსათვლელად გამოიყენება მისი საშუალო თვიური ხელფასი. სხვა ქალებისთვის იმავე დახმარების გამოსათვლელად მინიმალური ხელფასის ორმოცდაათი პროცენტი იყოფა 30.4-ზე (დღეების საშუალო რაოდენობა თვეში) და მრავლდება 140-ზე (დეკრეტული შვებულების კალენდარული დღეების რაოდენობა).⁵¹ ეს თანხა უდრის 126,644 სომხურ დრამს (264 აშშ დოლარი). მშობლებს შეუძლიათ ბავშვის დაბადებასთან დაკავშირებული ერთჯერადი გრანტის მიღებაც. ამ ერთიანი თანხის ოდენობა სომხეთის მთავრობის მიერ დგინდება.

დეკრეტული შვებულების დასრულების შემდეგ, როცა ქალი ბრუნდება სამსახურში, მას ეძლევა დამატებითი შესვენებები ბავშვის ძუძუთი კვებისთვის. მას ყოველ სამ საათში უნდა მიეცეს სულ მცირე 30 წუთის ხანგრძლივობის შესვენებები, ვიდრე ბავშვიარ გახდება წლინახევრის. ამგვარი შესვენებებისთვის ქალი იღებს თავის საშუალო ხელფასს, რომელიც დაფუძნებულია მის საშუალო საათობრივ ანაზღაურებაზე.⁵²

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 183-ე კონვენცია მიუთითებს, რომ ბავშვის დაბადებასთან დაკავშირებით მოკლე შვებულების აღების უფლება აქვთ მამაკაცებსაც. სომხეთის რესპუბლიკის შრომის კოდექსი აძლევს ქმარს უხელფასო შვებულების აღების უფლებას მეუღლის ორსულობის და დეკრეტული შვებულების განმავლობაში. ამგვარი შვებულება არ უნდა აღემატებოდეს ორ თვეს.⁵³

41 სომხეთის რესპუბლიკის შრომის კოდექსი, 2004, მუხლი 114.

42 მუხლი 258 (1) (2) (3) (4).

43 იქვე, მუხლი 155.

44 იქვე, მუხლი 156.

45 იქვე, მუხლი 184.

46 იქვე, მუხლი 144 (4).

47 სომხეთის რესპუბლიკის შრომის კოდექსი, 2004, მუხლი 164

48 იქვე, მუხლი 172 (1).

49 სომხეთის რესპუბლიკის შრომის კოდექსი, მუხლი 172 (2).

50 სომხეთის რესპუბლიკის კანონი „სახელმწიფო დახმარებების შესახებ“, 2014, მუხლი 23.1.

51 იქვე, მუხლი 23.2.

52 სომხეთის რესპუბლიკის შრომის კოდექსი, მუხლი 258 (5).

53 იქვე, მუხლი 176 (1).

3.6. თანაბარი ღირებულების შრომისთვის თანაბარი ანაზღაურების პრინციპის აღსრულება

სომხეთის რესპუბლიკის შრომის კოდექსი ადგენს, რომ ხელფასი წარმოადგენს ანაზღაურებას და-საქმებულის მიერ შესრულებული იმ სამუშაოსთვის, რომელიც სრულდება კანონის, სხვა სამართლებრივი აქტებისა და შრომითი ხელშეკრულების თანახმად. ქალებმა და მამაკაცებმა უნდა მიიღონ თანაბარი ანაზღაურება თანაბარი ღირებულების მქონე თუ ეკვივალენტური სამუშაოსთვის. ხელფასი უნდა მოიცავდეს ძირითად და ნებისმიერ დამატებით ხელფასს, რომელსაც დამსაქმებელი გადაუხდის დასაქმებულს მის მიერ შესრულებული სამუშაოსთვის. შრომის კოდექსი ადგენს, რომ, ძირითადი ხელფასის გარდა, დასაქმებულს აქვს უფლება, მიიღოს ბონუსები, დამატებითი ანაზღაურება, პრემიები და ჯილდოები. მაგალითად, ბონუსები შეიძლება გადახდილი იქნეს მძიმე, მავნე ან განსაკუთრებით მძიმე, განსაკუთრებით მავნე სამუშაოსთვის და/ან ზეგანაკვეთური შრომისთვის და/ან ღამის საათებში მუშაობისთვის და/ან მუშაობისთვის დასვენების და გამოსასვლელ დღეებში (დღესასწაულები და ა.შ.). დამატებითი ანაზღაურება შეიძლება გაიცეს კვალიფიკაციის გათვალისწინებით (კლასი, დიპლომატიური, სამეცნიერო ხარისხი, წოდება და ა.შ.).⁵⁴

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ექსპერტთა კომიტეტმა გამოთქვა შემოთქვა სომხეთის რესპუბლიკის შრომის კოდექსში ქალებისა და მამაკაცებისთვის თანაბარი ღირებულების შრომისთვის თანაბარი ანაზღაურების მიცემის პრინციპის შეზღუდულ განმარტებასთან დაკავშირებით. კომიტეტმა აღნიშნა, რომ ცნება „თანაბარი ღირებულების შრომა“ იძლევა შედარების ფართო შესაძლებლობას, რაც მოიცავს (თუმცა არა უმეტეს) თანაბარ ანაზღაურებას „თანაბარი“, „იგივე“ ან „მსგავსი შრომისთვის“, და ასევე მოიცავს სამუშაოს, რომელსაც აქვს სრულიად განსხვავებული ბუნება, თუმცა აქვს თანაბარი ღირებულება. კომიტეტმა მოუწოდა სამუშაოს შეფასების მეთოდოლოგიის ჩამოყალიბებისკენ და ანაზღაურების ამის საფუძველზე განსაზღვრისკენ.⁵⁵

2015 წელს მთავრობამ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციისთვის მე-100 კონვენციის საფუძველზე წარდგენილ თავის ანგარიშში აღნიშნა, რომ მი-

ნიმალური ხელფასის გაზრდა წარმოადგენს ერთ-ერთ სტრატეგიას სომხეთში შრომის ანაზღაურებაში გენდერული განსხვავების შესამცირებლად. მინიმალური თვიური და საათობრივი ხელფასი განსაზღვრულია სომხეთის რესპუბლიკის კანონით „მინიმალური ხელფასის შესახებ“, რომელიც მიღებული იქნა 2003 წელს. მინიმალური ხელფასი ბოლოს 2014 წელს იქნა გადასინჯული. მინიმალური თვიური ხელფასი სომხეთში უდრის 55,000 სომხურ დრამს (დაახლოებით 110 აშშ დოლარი). მინიმალური საათობრივი განაკვეთი იმ დაქირავებული ადამიანებისთვის, რომლებიც ანაზღაურებას იღებენ ნამუშევარი საათების მიხედვით, შემდეგია: ჩვეულებრივი სამუშაო საათების შემთხვევაში (40 საათიანი სამუშაო კვირა) – 330 სომხური დრამი; უფრო ნაკლები სამუშაო საათებისთვის (36 საათიანი სამუშაო კვირა) – 376 სომხური დრამი, ხოლო კიდევ უფრო ნაკლები სამუშაო საათებისთვის (24 საათიანი სამუშაო კვირა) – 550 სომხური დრამი.⁵⁶ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ექსპერტთა კომიტეტმა აღნიშნა, რომ მინიმალური ხელფასის გამოთვლის მეთოდოლოგია არ არის კავშირში სიღარიბის დონესთან, საარსებო მინიმუმთან, ეკონომიკურ განვითარებასთან და ა.შ. 2015 წელს მთავრობამ დაგეგმა მინიმალური ხელფასის დადგენის მეთოდოლოგიის შემოღების შესახებ კანონპროექტის შექმნა და „ეკვივალენტური შრომის“ შინაარსთან დაკავშირებით სამმხრივი პარტნიორების ინფორმირებულობის გაზრდა.⁵⁷

სომხეთში შრომის ანაზღაურებაში გენდერული განსხვავება აიხსნება ქალების პროფესიული იზოლირებით შრომის ბაზარზე, რაც დაკავშირებულია ქალების მიერ ტრადიციული სფეროების არჩევით (ჯანმრთელობის დაცვა, განათლება, სოციალური სამუშაო, ფილოლოგია). ეს ფაქტორი ნამდვილად აქტიურად მოქმედებს შრომის ანაზღაურებაში გენდერულ განსხვავებაზე. თუმცა არსებობს მთელი რიგი სხვა მიზეზებისა, რომლებიც ზეგავლენას ახდენს აღნიშნულ განსხვავებაზე:

- ✓ სომხეთში არ არსებობს შრომის შეფასების და ანაზღაურების ამის საფუძველზე დანიშნვის მეთოდოლოგია. ასევე დაბალია სამმხრივი პარტნიორებს შორის ამგვარი მეთოდოლოგიის ჩამოყალიბების საჭიროებაზე ინფორმირებულობის დონე;

54 სომხეთის რესპუბლიკის შრომის კოდექსი, 2004, მუხლი 178.

55 დაკვირვება (CEACR) – მიღებულია 2016 წელს, გამოქვეყნებულია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 106-ე სესიაზე (2017 წელს): კონვენცია „შრომის თანაბარი ანაზღაურების შესახებ“, 1951 (№100) - სომხეთი (რათიფიცირება: 1994).

56 სომხეთის რესპუბლიკის კანონი „მინიმალური ხელფასის შესახებ“, 2003, მუხლები 1 და 2.

57 დაკვირვება (CEACR) – მიღებულია 2016 წელს, გამოქვეყნებულია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 106-ე სესიაზე (2017 წელს): კონვენცია „შრომის თანაბარი ანაზღაურების შესახებ“, 1951 (№100) - სომხეთი (რათიფიცირება: 1994).

- ✓ შრომის კოდექსი ადგენს შეზღუდვებს სახიფათო სამუშაოებზე იმ ქალების ჩართვასთან დაკავშირებით, რომელთაც მცირეწლოვანი შვილები ჰყავთ. ქალების, რომელთაც მცირეწლოვანი შვილები ჰყავთ, ჩაბმა ღამის სამუშაოებში, გამოსასვლელ დღეებში და ზეგანაკვეთურ მუშაობაში ნებადართულია მხოლოდ მათი თანხმობის შემთხვევაში. როგორც გემოთ აღინიშნა, შრომის კოდექსი აძლევს დამსაქმებლებს ბონუსების გადახდის უფლებას ამგვარი სამუშაოების შესრულებისთვის. მიუხედავად ამისა, ქალებს არ შეუძლიათ სარგებლობა ამგვარი ბონუსებით, რადგან არსებობს სამართლებრივი შეზღუდვები ასეთი სამუშაოებში მათ ჩართვასთან დაკავშირებით;
- ✓ ზრუნვის და საოჯახო საქმეების ანაზღაურების გარეშე შესრულების ტვირთი ძირითადად ქალებს აწევს. სკოლამდელი და ხანდაზმულთა მოვლის დაწესებულებები და დამხმარე სამსახურები არ არის საკმარისი რაოდენობით. ქალებს არ შეუძლიათ მუშაობა სრული დატვირთვით ან მეტი სამუშაო საათების განმავლობაში. სამუშაო ძალის კვლევა გვიჩვენებს, რომ მამაკაცებთან შესადარისი ქალები უფრო ხშირად დასაქმებულნი არიან არასრული განაკვეთით შესასრულებელ სამუშაო ადგილებზე. არასრულ განაკვეთზე მომუშავე ქალთა რაოდენობა 2011 წელს 33%-დან გაიზარდა 39%-მდე 2016 წელს, მაშინ, როცა იმავე პერიოდში მამაკაცების რაოდენობა გაიზარდა მხოლოდ 1%-ით (21% 2013 წელს და 22% 2016 წელს);
- ✓ ქალები უფრო მეტად არიან ჩაბმულნი დაუცველ დასაქმებაში, ვიდრე მამაკაცები. დამსაქმებლებს შორის ოთხჯერ უფრო მეტია მამაკაცების რაოდენობა, ვიდრე ქალებისა (84% მამაკაცები და 16% ქალები). ინდივიდუალური შრომითი საქმიანობით უფრო მეტი მამაკაცია დაკავებული (57% მამაკაცები და 43% ქალები). საოჯახო საქმიანობით დაკავებული ქალების რაოდენობა ორჯერ მეტია მამაკაცებთან შედარებით (31% მამაკაცები და 69% ქალები). ამგვარი განსხვავება დასაქმების მდგომარეობაში გემოქმედებას ახდენს ანაზღაურების განაკვეთებზე და ხელს უწყობს შრომის ანაზღაურებაში გენდერული განსხვავების წარმოქმნას.

მხოლოდ მინიმალური ხელფასის გაზრდა ვერ მოახდენს დიდ ზემოქმედებას შრომის ანაზღაურებაში გენდერული განსხვავებაზე. საჭირო იქნება სხვა ისეთი ზომების მიღება, როგორიცაა სამუშაოს შეფასების და ამის საფუძველზე ანაზღაურების დანიშვნის ობიექტური, გენდერულად ნეიტრალური მეთოდოლოგიის დანერგვა, დახმარების სხვადასხვა სამსახურის შექმნა ქალებისთვის მათი აუნაზღაურებელი შრომის შესამსუ-

ბუქებლად და დაუცველ საქმიანობაში ჩაბმული ქალების რაოდენობის შემცირებაზე ორიენტირებული ზომების შემოღება.

3.7. შრომის კანონმდებლობის არაეფექტიანი აღსრულება

სომხეთმა შრომის პირობების ინსპექტირება 2013 წელს გააუქმა. ჯანდაცვის სამინისტროს ჯანმრთელობისა და ანტიეპიდემიური სახელმწიფო ინსპექცია და შრომის და სოციალურ საქმეთა სამინისტროს შრომის სახელმწიფო ინსპექცია შეერწყა ერთმანეთს და სომხეთის რესპუბლიკის ჯანდაცვის სამინისტროს დაქვემდებარებაში შეიქმნა ჯანდაცვის სახელმწიფო ინსპექცია. შრომის პირობების დამოუკიდებელი ინსპექციის გაუქმების გადაწყვეტილება დასაბუთებული იქნა კორუფციის მაღალი დონით, ბიზნესების ინსპექტირების ბოროტად გამოყენებით და ინსპექტორების მიერ წესების საკუთარი შეხედულებით გამოყენებით გამომდინარე იქიდან, რომ არ არსებობდა სამართლებრივად დადგენილი შეფასების სტანდარტები. 2015 და 2017 წლებში მთავრობამ განახორციელა ჯანდაცვის სახელმწიფო ინსპექციის რეფორმა და სამუშაო ადგილებზე შეამცირა შრომითი ინსპექტირების უფლებამოსილებანი სამუშაო ადგილებზე უსაფრთხოებისა და ჯანდაცვის სტანდარტების ვიწრო სფეროებამდე. არ ჩატარებულა კანონმდებლობასთან შესაბამისობის შემოწმება (სამართლებრივი შემოწმება). მთავრობამ ჩამოაყალიბა ინსპექტირების რეფორმის ჯგუფი (სამდივნო) სომხეთის რესპუბლიკის პრემიერ-მინისტრის დაქვემდებარებაში. აღნიშნული ჯგუფის მოვალეობაა, შეადგინოს შრომის პირობების ინსპექტირების რეგულაციების პროექტი. რეგულაციების პროექტის წარმოდგენა ნავარაუდევია 2018 წლის სექტემბერში. საკითხის ზოგადი ხედვაა, რომ შრომის პირობების ინსპექცია უნდა ჩამოყალიბდეს ცალკე ორგანოდ შრომის და სოციალურ საქმეთა სამინისტროში. ჯერჯერობით არ არის დადგენილი შრომის პირობების ინსპექციის უფლებამოსილებები, ანუ ძირითადი ყურადღება გადატანილი იქნება დასაქმებულთა უსაფრთხოებაზე თუ ის სამართლებრივი ინსპექტირების ფუნქციებსაც შეითავსებს.

სომხეთის რესპუბლიკის კანონი „პროფესიული კავშირების შესახებ“, რომელიც მიღებული იქნა 2006 წელს და გადასინჯული 2006 და 2011 წლებში, პროფკავშირებს ანიჭებს იმ სამუშაო ადგილების დათვალიერების და იქ არსებული სამუშაო პირობების შემოწმების უფლებას, სადაც მუშაობენ პროფკავშირის წევრები. ისეთი მდგომარეობის აღმოჩენისას, რომელიც საფრთხეს უქმნის დასაქმებულის სიცოცხლეს ან ჯანმრთელობას, პროფკავშირს აქვს ახსნა-განმარტების მოთხოვნის უფლება და შეუძლია მოსთხო-

ვოს დამსაქმებელს ზომების მიღება აღმოჩენილი მდგომარეობის გამოსასწორებლად.⁵⁸ თუმცა გენდერული ანალიზის ჩატარების პერიოდში შეუძლებელი იყო იმის დადგენა, იყვნენ თუ არა პროფკავშირი თავის ამ უფლებას ეფექტიანად და რა მოჰყვება შედეგად მათ მოთხოვნებს. სომხეთის რესპუბლიკის კანონი „დამსაქმებელთა კავშირის შესახებ“ (2007) არ ითვალისწინებს შრომის კანონმდებლობის შესრულების არასახელმწიფო კონტროლის მექანიზმს.

ერთადერთ პრაქტიკულად ხელმისაწვდომ ზომას შრომის უფლებების დარღვევის შემთხვევაში წარმოადგენს სასამართლო. სომხეთის რესპუბლიკის იუსტიციის სამინისტროდან მიღებული სასამართლო სტატისტიკის თანახმად, ბოლო ხუთი წლის (2013-2017) განმავლობაში შრომითი დავების რაოდენობა სამოქალაქო საქმეების რაოდენობასთან შედარებით უმნიშვნელო იყო (2,673 შრომითი დავა 521,460 სამოქალაქო საქმესთან შედარებით). მაშინ, როცა აღძრული სამოქალაქო საქმეების რაოდენობა ყოველწლიურად იზრდებოდა, შრომითი დავების მაჩვენებელი იგივე რჩებოდა (საშუალოდ 500 საქმე წელიწადში) და სამოქალაქო საქმეთა მთლიან რაოდენობასთან შედარებით შემცირდა. 2013 წელს შრომითმა დავებმა ყველა სამოქალაქო საქმის 1.2%-ს შეადგინა. 2017 წელს შრომითი დავების წილი ერთად აღებულ ყველა სამოქალაქო საქმეში მხოლოდ 0.4%-ს შეადგენდა. სასამართლო სტატისტიკა კლასიფიცირებულია მხოლოდ წლების და შრომითი დავის კატეგორიების მიხედვით და არ არის მონაცემები სქესთან დაკავშირებით. აქედან გამომდინარე, შეუძლებელია იმის შეფასება, მიმართავენ თუ არა ქალები სასამართლოს უფრო ხშირად, ვიდრე მამაკაცები, და არის თუ არა რაიმე განსხვავება ქალებისა და მამაკაცების მიმართ შრომითი უფლებების დარღვევაში. ზოგადად, 2013-2017 წლებში სასამართლოებში განხილული შრომის უფლებების ყველაზე ხშირი დარღვევა უკავშირდებოდა გადაუხდელ ხელფასებს და სხვა გადასახდელებს (ყველა შრომითი დავის დაახლოებით 50.4%). შემდეგ ყველაზე ხშირ დარღვევას განეკუთვნებოდა სამსახურიდან უკანონო დათხოვნა და შესაბამისი აღდგენა სამუშაო ადგილზე (ყველა შრომითი დავის დაახლოებით 26.5%). ყველა შრომით დავასთან დაკავშირებული საქმე - 972 საქმე, ანუ 34.7% - სასამართლოს მიერ გადაწყვეტილი იქნა მოსარჩელის ან მოპასუხის სასარგებლოდ, ან მხარეთა მორიგებით. ყველა გადაჭრილი შრომითი დავის 53.2% გადაწყვეტილი იქნა მოსარჩელის სასარგებლოდ.

სომხეთში არ არსებობს შრომითი დავების არასასამართლო გზით გადაწყვეტა. შრომითი კოდექსის დებულებები შრომის კანონმდებლობის დაცვის კონტროლის და ზედამხედველობის შესახებ (თავი 36) აღარ არის ძალაში. სასამართლო სტატისტიკა გვიჩვენებს, რომ ეს საშუალება არ არის ძალიან ეფექტიანი შრომის უფლებების დაცვის თვალსაზრისით. მიზეზი შეიძლება სხვადასხვა იყოს, მაგალითად, მშრომელების ინფორმირებულობის დაბალი დონე მათი უფლებების შესახებ, უფასო იურიდიული დახმარების არასაკმარისი ხელმისაწვდომობა, თავის შეკავება სასამართლოსთვის მიმართვისგან დამსაქმებლის მხრიდან უსიამოვნების თავიდან აცილების მიზნით და ა.შ. აქედან გამომდინარე, რთულია იმის შემოწმება, იცავენ თუ არა დამსაქმებლები შრომის კოდექსით ქალებისთვის მინიჭებულ გარანტიებს დედობასთან და ჩვილის მოვლასთან დაკავშირებით.

3.8. ქალების დაუცველი დასაქმება

როგორც წინა ქვეთავში აღინიშნა, სომხეთში დაუცველ შრომაში უფრო ხშირად ჩაბმული არიან ქალები, ვიდრე მამაკაცები. ისინი არიან შრომის ბაზრის განუყოფელი ნაწილი, თუმცა მათზე ხშირად არ ვრცელდება შრომის კანონმდებლობის მოთხოვნები. ქალები ხშირად მუშაობენ ეკონომიკის არაოფიციალურ სექტორშიც. სომხეთში მთავრობამ შემოიღო მათი შრომის ლეგალიზების ზომები დაბეგვრის გზით.

2017 წლის იანვარში, სომხეთის რესპუბლიკის კანონით „თვითდასაქმებულთა საგადასახადო პრივილეგიების შესახებ“, შემოღებული იქნა თვითდასაქმებულთა დაბეგვრის ახალი რეჟიმი. აღნიშნულმა კანონმა დაადგინა, რომ თვითდასაქმებულები პირები, რომლებიც აკმაყოფილებდნენ ქვემოთ ჩამოთვლილ კრიტერიუმებს, ისარგებლებდნენ აღნიშნული საგადასახადო რეჟიმით:

- 1) თუ საქონლის და მომსახურებების გაყიდვიდან და ყველა ტიპის საქმიანობისთვის შესრულებული სამუშაოებიდან მიღებული მოგება წინა კალენდარული წლის განმავლობაში არ აღემატება 9 (ცხრა) მილიონ სომხურ დრამს (დაახლოებით 20,000 აშშ დოლარი; 1 აშშ დოლარი=480.39 სომხურ დრამს);
- 2) პირები, რომლებიც არ გამოიყენებენ სხვა ადამიანების შრომას თავისი სამუშაოს შესრულებისას;
- 3) პირები, რომლებიც არ წარმოადგენენ ერთობლივი წარმოების კონტრაქტის მხარეს (გარდა სასოფლო-სამეურნეო პროდუქციის წარმოებისა).

58 სომხეთის რესპუბლიკის კანონი „პროფესიული კავშირების შესახებ“, 2000, მუხლი 16.

გარდა ამისა, კანონი ადგენს, რომ თვითდასაქმებული ჩართული უნდა იქნეს იმავე კანონით დადგენილ შეზღუდული საქმიანობების ჩამონათვალში და რომ თვითდასაქმებულის საქმიანობა უნდა ხორციელდებოდეს საქმიანობის ერთ ადგილზე. კანონში შემავალ საქმიანობებს წარმოადგენს წარმოების სხვადასხვა ფორმა, სასტუმროს მომსახურებები, სხვადასხვა საქონლის შეკეთება, ენის კურსები და სხვ.⁵⁹

მოგების გადასახადისგან გათავისუფლდნენ ის საოჯახო ბიზნესები, რომელთა წლიური მოგება იყო 18 (თვრამეტ) მილიონ ლომხურ დრამზე (დაახლოებით, 40,000 აშშ დოლარი) ნაკლები. საოჯახო ბიზნესი უნდა ხორციელდებოდეს მესამე პირების, მათ შორის იურიდიული ორგანიზაციებისა და იმ პირების ჩაურევლად, რომლებიც ფიგურირებენ როგორც დამფუძნებლები ან ანაზღაურების მიმღები თანამშრომლები. ეს ნიშნავს, რომ ბიზნესის დამფუძნებლები ოჯახის წევრები უნდა იყვნენ და მათ თავიანთ საქმიანობაში შეუძლიათ მხოლოდ ოჯახის ისეთი წევრების ჩართვა, როგორებიც არიან მეუღლეები, მშობლები, ოჯახში მცხოვრები დაუქმონი წევრები სრულწლოვანი შვილები. საოჯახო ბიზნესი იხდის ყოველთვიურ ფიქსირებულ საშემოსავლო გადასახადს 5,000 ლომხური დრამის (დაახლოებით 10 აშშ დოლარი) ოდენობით საქმიანობაში ჩართულ ოჯახის თითოეულ წევრზე.

დაბეგვრის სფეროში აღნიშნული ცვლილებები წარმოადგენს პოზიტიურ მოვლენას დაუცველ საქმიანობაში ჩაბმული ქალებისთვის. მათი სტატუსი, როგორც თვითდასაქმებულის ან ოჯახისთვის სარგებლის მომტანი წევრისა, სამართლებრივად არის აღიარებული. მიუხედავად ამისა, ყურადღებას იმსახურებს მათ სოციალური უზრუნველყოფის და სოციალური დაცვის უფლებაზე. დაბეგვრის შემოღებული რეჟიმი არ მოითხოვს მათგან რაიმე შენატანის შეტანას სოციალურ უზრუნველყოფაში. მომავალში მათი სოციალური უზრუნველყოფა, სოციალური დაცვა და შემწეობების განაკვეთი შეიძლება პოტენციურად დამოკიდებული გახდეს სახელმწიფოზე და ეროვნული ბიუჯეტის შესაძლებლობაზე, გამოყოს ფონდები ამ ჯგუფში შემავალი ადამიანებისთვის.

3.9. ქალთა უმუშევრობა

სამუშაო ძალის კვლევის მონაცემებით, უმუშევრობა ქალებს შორის ოდნავ ნაკლებია მამაკაცებთან შედარებით, თუმცა ქალები უფრო ხშირად განიცდიან ხანგრძლივ უმუშევრობას, ვიდრე მამაკაცები. დაუსაქმებელი ქალების 62% დიდი ხნის განმავლობაში რჩებოდა უმუშევარი. მსოფლიო ბანკის ინფორმაციით, ასეთი მდგომარეობა შეიძლება აიხსნას უნარების შეუსაბამობით და ქალების მიერ პრიორიტეტის მინიჭებით გარკვეული სამუშაოებისთვის, სადაც შეიძლება სამსახურებრივი და ოჯახური მოვალეობების ერთმანეთთან შეთავსება.⁶⁰

2014 წელს სომხეთმა გააუქმა უმუშევრობის დახმარება და აღნიშნული დახმარების ფონდები გადაიტანა შრომის აქტიური ბაზრის პოლიტიკისთვის, რომელიც აღწერილია სომხეთის 2013-2018 წლების დასაქმების სტრატეგიაში და 2013 წლის კანონში „დასაქმების შესახებ“. პროფკავშირმა და დამსაქმებელთა რესპუბლიკურმა კავშირმა მხარი დაუჭირეს აღნიშნულ ნაბიჯს, რადგან, მათი შეხედულებით, უმუშევრობის დახმარება იყო დაბალი და არ წამოადგენდა ეფექტიან მექანიზმს უმუშევრობის შესამცირებლად. უმუშევრობის დახმარება მიმღებებს უდუნებდა სამუშაოს პოვნის სურვილს, რადგან მათ ერჩივნათ ამ დახმარების მიღება და არაოფიციალურად მუშაობა. ამგვარად, უმუშევრობის დახმარების ამგვარი მექანიზმი ხელს უწყობდა არაოფიციალური დასაქმებისთვის უპირატესობის მინიჭებას და არა უმუშევრობის შემცირებას.

სომხეთის უმუშევრობის პოლიტიკა ჩამოყალიბებულია 2013-2018 წლების დასაქმების სტრატეგიაში. სტრატეგიაში გაანალიზებულია მდგომარეობა სომხეთის შრომის ბაზარზე. თუმცა, აღნიშნულ ანალიზში არ არის გენდერის ნიშნით კლასიფიცირებული მონაცემები. იგი არ აანალიზებს ქალების მდგომარეობას შრომის ბაზარზე, მათ საჭიროებებსა და პრიორიტეტებს. დასაქმების სტრატეგია შემდეგ ძირითად მიმართულებებს ადგენს:

- ✓ შრომის ბაზრისა და ეკონომიკის შესაბამისობის უზრუნველყოფა;

59 ფეხსაცმლის, ტყავის ნაწარმის წარმოება და შეკეთება; ტანსაცმლის წარმოება და შეკეთება; ქუდების წარმოება და შეკეთება; ხალიჩების წარმოება და შეკეთება; ავეჯის და არაძვირფასი საიუველირო ნაწარმის წარმოება და შეკეთება; კომპიუტერული ტექნიკის და საყოფაცხოვრებო ტექნიკის შეკეთება; კერამიკული და ფაიფური პროდუქტების წარმოება; საათების, მუსიკალური საკრავების შეკეთება; ენის კურსები; უმაღლეს და სხვა სასაწავლო დაწესებულებებში ჩასაბარებლად

მოსამზადებელი კურსები; მომზადება ცეკვაში, სიმღერაში; სამშენსულებლო ხელოვნება; შემოქმედებითი საქმიანობა; დაკრძალვასთან დაკავშირებული საქმიანობა; ვარჯიში ტანვარჯიშსა და სპორტში; კერძო საყოფაცხოვრებო მომსახურება ოჯახის მოხმარებისათვის; სასტუმროების მომსახურება ტურისტული სახლების მეშვეობით.

60 მსოფლიო ბანკი (2016), სომხეთი, ქვეყნის გენდერული შეფასება, გენდერული თანასწორობის მდგომარეობა სომხეთში, გვ. 3.

- ✓ შრომის ბაზარსა და განათლების სისტემას შორის კავშირის უზრუნველყოფა;
- ✓ დემოგრაფიის და რეგიონულად დაბალანსებული განვითარების ხელშეწყობა;
- ✓ შრომის ბაზრის სახელმწიფო რეგულირების ახალი მოდელის წარმოდგენა;
- ✓ შრომის სახელმწიფო რეგულაციების, ხელფასების და სხვა პირობების რეფორმა;
- ✓ შრომის კანონმდებლობის განხორციელების ზედამხედველობის სამართლებრივი ბაზის ჩამოყალიბების დასრულება მიმდინარე რეფორმის ფარგლებში;
- ✓ სოციალური პარტნიორობის განვითარება;
- ✓ დასაქმების სფეროს სამართლებრივი რეფორმა;
- ✓ მართვის საინფორმაციო სისტემის შემოღება და დანერგვა დასაქმების სახელმწიფო რეგულირების მიზნით.

აღნიშნული პროგრამა ადგენს მთელ რიგ მიზნებს, თუმცა არც ერთი მათგანი არ შეიცავს სქესის მიხედვით კლასიფიცირებულ მიზნებს. არ არის ჩართული არც უთანასწორობის სხვა გამოვლინებები, როგორიცაა ასაკი, სიღარიბე.

2013 წელს მიღებული ახალი კანონი „დასაქმების შესახებ“ ძლიერ სტიმულს აძლევს დასაქმების პასიურიდან აქტიურ პოლიტიკაზე გადასვლას. კანონში ჩამოყალიბებულია იმ ადამიანების სამი კატეგორია, რომლებსაც შეიძლება სარგებელი მოუტანოს აღნიშნულმა კანონმა:

- ✓ სამუშაოს მაძიებელს წარმოადგენს ადამიანი, რომელმაც მიაღწია 16 წელს და რომელმაც, დასაქმების სტატუსის მიუხედავად, მიმართა დასაქმების სახელმწიფო სამსახურს დარეგისტრირების, ვაკანსიების და ახალი სამუშაო ადგილების შესახებ ინფორმაციის მიღების ან სათანადო სამუშაო მოძებნის და კარიერული განვითარებისთვის აუცილებელი მითითებების მიღების თხოვნით (მუხლები 4, 21);
- ✓ უმუშევარია ადამიანი, რომელიც არ არის საპენსიო ასაკის, ეძებს სამუშაოს და არ არის დაქირავებული მუშაკი, მომსახურების მიმწოდებელი სამოქალაქო კონტრაქტის საფუძველზე, ინდივიდუალური მენარმე ან ნოტარიუსი, პატენტის მფლობელი, ახალწვეული, სტუდენტი (მუხლები 4,5);
- ✓ სამსახურის დაკარგვის რისკის წინაშე მდგომ ადამიანს წარმოადგენს ის თანამშრომელი, რომელიც სამწლიანი სადევრეტო შვებულების ამოწურვიდან სამი თვის განმავლობაში დარეგისტრირებულია სამუშაოს მაძიებლად; ყოფილი ახალწვეული, რომელიც სამხედრო სამსახურის

დასაქმების სახელმწიფო სააგენტოს საქმიანობა

დასაქმების სახელმწიფო სააგენტო ახორციელებს ქვეყნის დასაქმების პოლიტიკას თავისი 51 რეგიონული ოფისის მეშვეობით (364 თანამშრომელი). სახელმწიფოს დასაქმების წლიური რეგულირების პროგრამის მიზანია, შექმნას სათანადო პირობები მოსახლეობის შესაბამისი და ეფექტიანი დასაქმებისთვის, სტაბილური სამუშაო ადგილები და თვითდასაქმების შესაძლებლობა იმ ადამიანებისთვის, რომლებსაც აქვთ დასაქმების, ვაკანსიის შევსების და დასაქმების აქტიური პროგრამის განხორციელების ნაკლები შესაძლებლობა.

სააგენტოს დასაქმების პროგრამები შეიცავს ინიციატივების ფართო სპექტრს, როგორიცაა, მაგალითად, ვაკანსიების ბაზრობა, პროფესიული ტრენინგი და სუბსიდიები სამუშაოს მაძიებელთა გარკვეული კატეგორიებისთვის, ასევე, დახმარება მცირე სამეწარმეო საქმიანობებისთვის, დასაქმების მობილურობა და პროდუქტიული მეთოდები სოფლის მეურნეობაში. დასაქმების სახელმწიფო სააგენტო ასევე ყოველწლიურად ატარებს უნარების კვლევას დამსაქმებლებს შორის.

წყარო: ევროპის განათლების ფონდი (2016), „განათლების, პროფესიული მომზადებისა და დასაქმების განვითარება სომხეთში“, გვ. 9

დამთავრებიდან სამი თვის განმავლობაში დარეგისტრირებულია სამუშაოს მაძიებლად; დასაქმებული, რომელმაც დამსაქმებლისგან მიიღო წერილობითი შეტყობინება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე და რომელიც, ათ დღეში ამგვარი შეტყობინების მიღების შემდეგ, დარეგისტრირდა სამუშაოს მაძიებლად (მუხლი 4).

კანონი „დასაქმების შესახებ“ ითვალისწინებს სხვადასხვა დახმარებას სამუშაოს მაძიებლებისა და უმუშევრებისთვის დასაქმების სახელმწიფო სტრატეგიის თანახმად. სამუშაოს მაძიებლებს შეუძლიათ შემდეგი მომსახურებების მიღება: 1) დასაქმებასთან დაკავშირებული კონსულტაციები და დასაქმების სახელმწიფო პროგრამები; 2) ინფორმაციის მიწოდება მონაცემთა ბაზაში დარეგისტრირებული ვაკანსიების და ახლად შექმნილი სამუშაო ადგილების შესახებ; 3) დახმარება შესაფერისი სამუშაოს მო-

შრომის ბაზრის საინფორმაციო სისტემის ელემენტები:

შრომის ბაზრის საინფორმაციო სისტემები უზრუნველყოფს აუცილებელ საფუძველს დასაქმებისა და შრომის პოლიტიკისთვის და იძლევა ინფორმაციას პოლიტიკის უფრო მეტად ფოკუსირებული დაგეგმვის, განხორციელების, მონიტორინგისა და შეფასებისათვის. შრომის ბაზრის საინფორმაციო სისტემებს თავისი წვლილი შეაქვს შრომის ბაზრების ტრანზაქციათა ღირებულების შემცირებაშიც, რადგან ისინი გვეხმარება შრომის ბაზრების აგენტების არასრული ინფორმაციის შევსებაში. შრომის ბაზრის საინფორმაციო სისტემები ოთხი მთავარი კომპონენტისგან შედგება:

- ✓ მონაცემებისა და ინფორმაციის შეგროვება და შევსება;
- ✓ ინფორმაციის შესანახი ადგილი;
- ✓ ანალიტიკური შესაძლებლობა და საშუალებები;
- ✓ ინსტიტუციური მოწყობა და ქსელები.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის რეკომენდაციაა, შეგროვდეს ფართოდ გამოყენებული ღირსეული შრომის მაჩვენებლები. ღირსეული შრომის მაჩვენებლები მოიცავს ღირსეული შრომის პროგრამის ოთხ მიმართულებას და ღირსეული შრომის ეკონომიკური და სოციალური კონტექსტის მაჩვენებლებს. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის რეკომენდაციაა, შეგროვდეს ღირსეული შრომის მაჩვენებლები შემდეგ ათ სფეროში: (1) დასაქმების შესაძლებლობები; (2) ადეკვატური შემოსავალი და პროდუქტიული სამუშაო; (3) ღირსეული შრომის დრო; (4) სამსახურებრივი, ოჯახური და პირადი ცხოვრების კომბინირება; (5) სამუშაო, რომელიც უნდა აიკრძალოს; (6) სამუშაოს სტაბილურობა და დაცულობა; (7) თანასწორი შესაძლებლობები და მოპყრობა მუშაობისას; (8) უსაფრთხო სამუშაო გარემო; (9) სოციალური დაცვა; და (10) სოციალური დიალოგი, დამსაქმებლის და დასაქმებულის წარმომადგენლობა.

წყარო: შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (2013), ღირსეული შრომის მაჩვენებლების სახელმძღვანელო მითითებები სტატისტიკური და იურიდიული ჩარჩო მაჩვენებლების შემქმნელებისა და მომხმარებლებისთვის, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სახელმძღვანელო, გვ. 12 <http://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/lm-info-systems/lang-en/index.htm>

ძებნასა და სამუშაოზე მოხვედრაში; 4) კარიერულ განვითარებასთან დაკავშირებული მითითებები. უმუშევარ ადამიანებს შეუძლიათ სარგებლობა იმავე მომსახურებებით, რომლებიც უზრუნველყოფილია სამუშაოს მაძიებლებისთვის, და კანონით დადგენილი შემდეგი სხვა მომსახურებებით: 1) პროფესიული განათლება და სტიპენდია. სტიპენდიის ოდენობას ადგენს სომხეთის მთავრობა; 2) იმ ადამიანების დახმარება, რომლებიც შრომის ბაზარზე პირველად შედიან საწარმოო პრაქტიკის გავლის და რაიმე სპეციალობის შესწავლის შემდეგ; 3) დახმარება დამსაქმებლის მიერ შემოთავაზებული ისეთი სამუშაო ადგილების დაკავებაში, რომლებიც თავისუფალია ერთი თვის მანძილზე; 4) მონაწილეობა ანაზღაურებად საზოგადოებრივ სამუშაოებში. შემზღუდული შესაძლებლობების მქონე უმუშევარ პირებს შეუძლიათ ისარგებლონ ყველა ზემოთ ჩამოთვლილი მომსახურებით და ასევე სამუშაოდ განაწილებით კვოტის და სამუშაოს მიღების დახმარების საფუძველზე. სამუშაოს დაკარგვის რისკის ქვეშ მყოფ ადამიანებს აქვთ ყოველწლიურად ორგანიზებული პროფესიული განათლების პროგრამებში ჩართვის უფლება. ყველა ზემოთ ჩამოთვლილი მომსახურების მიწოდება უფასოა.⁶¹

აღნიშნული კანონით ასევე შემოტანილია უმუშევართა კატეგორია „არაკონკურენტუნარიანი უმუშევარი“. მშრომელის კონკურენტუნარიანობის განსაზღვრისათვის გამოყენებულ სხვა კატეგორიებს შორის აღსანიშნავია სოციალურად დაუცველი ოჯახებიდან გამოსული ადამიანების სოციალური დაუცველობა; უმუშევრობის პერიოდი; ბავშვის მოვლა სამი წლის განმავლობაში. არაკონკურენტუნარიან უმუშევრებს შეუძლიათ იმავე მომსახურებების მიღება, რაც სამუშაოს მაძიებლებს და უმუშევრებს. გარდა ამისა, ისინი უზრუნველყოფილი არიან მომსახურებებით, რომლებიც გულისხმობს 1) პრიორიტეტულობას დასაქმების სახელმწიფო პროგრამებში ჩართვისას; 2) ნაწილობრივ ანაზღაურებას სამსახურში განაწილებისას; 3) ერთჯერად კომპენსაციას, რომელიც გადაიხდება მოთხოვნილი უნარების შესწავლისთვის სამუშაოზე განაწილებისას; 4) დახმარებას საქმიანობის დაწყებისას; 5) დახმარებას არასახელმწიფოებრივი ორგანიზაციების მიერ მოწოდებული მომსახურებების გამოყენებაში; 6) იმ მოგზაურობის ხარჯების კომპენსაციას რომელიც მოითხოვება დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმების სახელმწიფო სამსახურის მიერ შემოთავაზებული უფრო შესაბამისი სამუშაოს მისაღებად; 7) სეზონურ სასოფლო-სამეურნეო სამუშაოებს.⁶²

61 სომხეთის რესპუბლიკის კანონი „დასაქმების შესახებ“, 2013, მუხლი 21.

62 იქვე, მუხლები 22, 23.

დასაქმების სახელმწიფო სამსახურიდან მოწოდებული მონაცემები ცხადყოფს, რომ მათი სამსახურის კლიენტების უმრავლესობას ქალები წარმოადგენენ. სამუშაოს მაძიებლებს შორის უფრო მეტი ქალია, ვიდრე მამაკაცი. 2014 წლიდან (როცა კანონი შევიდა ძალაში) იზრდება სამუშაოს რეგისტრირებული მაძიებლების რაოდენობა. 2014 წელს რეგისტრირებული იქნა 71,606 სამუშაოს მაძიებელი, ხოლო 2016 წელს - 95,758. მათ შორის 2016 წელს 80,492 უმუშევრის 34%-ს ქალები წარმოადგენდნენ. ქალების წილი სამუშაოს მაძიებლებს შორის მაღალი იყო. 2016 წელს ქალების რაოდენობამ შეადგინა სამუშაოს მაძიებელთა 65%. ქალების რაოდენობა ასევე უფრო მაღალი იყო 16-29 წლის ახალგაზრდების ჯგუფში (66.4%) და პირველი სამსახურის მაძიებლებს შორის (63.1%). სტატისტიკური მონაცემები იძლევა მხოლოდ იმ ადამიანების რაოდენობას, რომლებმაც ისარგებლეს დასაქმების სახელმწიფო სამსახურის კონსულტაციებით. კონსულტაციათა უმრავლესობა (თითქმის 60%) მიწოდებული იქნა შრომის კანონმდებლობის და დასაქმების პროგრამების შესახებ. მომსახურებათა ეფექტიანობა ჯერ მაინც დაბალია. სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა გაცილებით მაღალია, ვიდრე მიწოდება. 2016 წელს ერთ ვაკანსიაზე მოდიოდა სამუშაოს 75 მაძიებელი. 2016 წელს ადამიანების დაახლოებით 10%-მა იშოვნა სამუშაო. აღნიშნული ვაკანსიების ორი მესამედი ქალებმა შეასეს. მათი უმრავლესობა განაწილდა მომსახურების სექტორში (74.4%). დანარჩენები განაწილდნენ მრეწველობაში, სოფლის მეურნეობასა და მშენებლობაზე.⁶³

და თუმცა დასაქმების სტრატეგია არ ითვალისწინებს გენდერულ საკითხებს, კანონი „დასაქმების შესახებ“ მხედველობაში იღებს იმ ადამიანების საჭიროებებს, რომლებიც იმყოფებოდნენ სამწლიან დეკრეტულ შვებულებაში, და უზრუნველყოფს მათ დახმარებით პრიორიტეტულობის მიხედვით. ქალების რაოდენობა ასევე აღემატებოდა მამაკაცებისას მომსახურების მიღების და საბოლოოდ სამსახურის შოვნის თვალსაზრისით.

3.10. შრომის ბაზრის საინფორმაციო სისტემა: გენდერული სტატისტიკა

სომხეთს არააქვს ცალკე შრომის ბაზრის საინფორმაციო სისტემა. სომხეთის განვითარების სტრატეგიაში ჩამოყალიბებულია აღნიშნული სისტემის ზოგიერთი ელემენტი. დოკუმენტში საგანგებოდაა აღნიშნული პოლიტიკის და კონკრეტული ზომების ეფექტიანობის

შეფასების საჭიროება სახელმწიფო ორგანოების მიერ განხორციელებული დასაქმების ხელშესაწყობად, მათ შორის გადამზადების კურსების და სახელმწიფოს მიერ უმუშევართა დასახმარებლად განხორციელებული სხვა ზომების ეფექტიანობის შეფასება, დაუსაქმებელი ადამიანების ინდივიდუალური მახასიათებლების შეფასება უმუშევრობის ხანგრძლივობის ანალიზის და უმუშევარი ადამიანის მიერ სამუშაოს შოვნის ალბათობის შეფასების მიზნით, დასაქმების სახელმწიფო სააგენტოს ეფექტიანობის შეფასება ვაკანსიების და დასაქმებულთა შესახებ ინფორმაციის შეგროვების გზით. ამ მიზნით სომხეთის განვითარების სტრატეგიაში წარმოდგენილია ისეთი ზომები, როგორიცაა შრომის ბაზრის შესახებ ინფორმაციის და შრომის ბაზრის მონიტორინგის სისტემის გაუმჯობესება დასაქმების პოლიტიკისა და პროგრამების მართვის მიზნით.

ძირითადი პასუხისმგებლობა შრომის ბაზრის სტატისტიკის შეგროვებაზე სომხეთის რესპუბლიკის ეროვნულ სტატისტიკურ სამსახურს აკისრია. შრომის ბაზრის სტატისტიკური მონაცემების შეგროვების სამართლებრივ საფუძველს წარმოადგენს კანონი „სახელმწიფო სტატისტიკის შესახებ“, რომელიც მიღებული იქნა 2000 წელს და გადასინჯული 2012 და 2013 წლებში. კანონი ადგენს, რომ სახელმწიფო სტატისტიკა უნდა შეგროვდეს სტატისტიკური საქმიანობის სახელმწიფო პროგრამის საფუძველზე, რომელიც მიიღება სამ წელიწადში ერთხელ. სტატისტიკური საქმიანობის სახელმწიფო პროგრამა უნდა აგროვებდეს სტატისტიკურ მონაცემებს ქვეყანაში ეკონომიკის, დემოგრაფიის, სოციალური და გარემოს მდგომარეობის შესახებ და უზრუნველყოფდეს ქვეყნის მაჩვენებლების შესაბამისობას საერთაშორისო სტატისტიკურ სტანდარტებთან. აღნიშნული სამწლიანი პროგრამის განხორციელების მიზნით აუცილებელია ყოველწლიური გეგმის ჩამოყალიბება.⁶⁴ სახელმწიფო სტატისტიკა შეიძლება შეგროვდეს პირველადი ანგარიშების დოკუმენტაციიდან სტატისტიკური მონაცემების მოწოდებლების მიერ ან პირდაპირი კვლევებიდან, რომლებიც ეფუძნება დადგენილ მეთოდოლოგიასა და ფორმებს.⁶⁵ კანონი იძლევა სტატისტიკურ მონაცემთა სხვადასხვა რეესტრის, მათ შორის ბიზნესის (შენარმეთა რეესტრები), საჯარო და ადგილობრივი თვითმმართველი ორგანოების, ცენტრალური ბანკის ადმინისტრაციული რეესტრების, შექმნის საშუალებას. აღნიშნული ადმინისტრაციული რეესტრები გვეხმარება ადმინისტრაციული სტატისტიკის შეგროვებაში დეპარტამენტების, სექტორულ და ადგილობრივ (მუნიციპალურ) დონეებზე. კანონში ასევე ჩამოყალიბ-

63 სომხეთის რესპუბლიკის სტატისტიკის ეროვნული სამსახური (2017), შრომის ბაზრის მდგომარეობა სომხეთის რესპუბლიკაში, გვ. 169.

64 სომხეთის რესპუბლიკის კანონი „სახელმწიფო სტატისტიკის შესახებ“, 2000, მუხლი 11.

65 იქვე, მუხლი 12.

ბეზუღია მოთხოვნები ადმინისტრაციული რეესტრების კომპონენტების მიმართ, მათ შორის იმ მაჩვენებლების მიმართ, რომლებიც ჩართულია სტატისტიკური საქმიანობის სახელმწიფო პროგრამაში; თემების პასპორტების მიმართ, რომლებიც მოიცავს რეგულარულად შესაგროვებელი ისეთი მაჩვენებლების სისტემას, როგორიცაა მოსახლეობის რაოდენობა, კლასიფიცირებული სქესის, ასაკის, სოციალური სტატუსის მიხედვით, თემში არსებული კულტურული, განათლების და სპორტული საშუალებები, ჯანმრთელობა, საცხოვრებლის კომუნალური ეკონომიკა, საწარმოო ინფრასტრუქტურა, თემის ბიუჯეტი და სხვა საჭირო ინფორმაცია.⁶⁶

სტატისტიკური საქმიანობის მიმდინარე სამწლიანი პროგრამა მოიცავს 2016-2018 წლებს.⁶⁷ სხვა საკითხებთან ერთად, აღნიშნული პროგრამა ითვალისწინებს, რომ სტატისტიკური მაჩვენებლების რაოდენობის მომატება გენდერული საკითხიდან გამომდინარე წარმოადგენს ერთ-ერთ ფუნდამენტურ ამოცანას იმისათვის, რომ სახელმწიფო სტატისტიკა შესაბამისობაში იქნეს მოყვანილი საერთაშორისო სტანდარტებთან. სახელმწიფო პროგრამის მე-4 თავი ფოკუსირებულია შრომის ბაზრის სტატისტიკაზე. აუცილებელია შემდეგი ქმედებების განხორციელება:

- 1) ინფორმაციის შეგროვების რეგულარული გაუმჯობესება, დასაქმებასთან და ხელფასებთან დაკავშირებული მეთოდების და ინსტრუმენტების (განსაკუთრებით სამუშაო ძალის კვლევის ინსტრუმენტის) შეჯამება და საერთაშორისო ნორმებსა და სტანდარტებთან მისი შესაბამისობის უზრუნველყოფა;
- 2) ადმინისტრაციული რეესტრების მონაცემთა გამოყენების ჩარჩოს გაფართოება, მათ შორის სომხეთის რესპუბლიკის ფინანსთა სამინისტროს თანამშრომელთა ინდივიდუალურ მონაცემთა ბაზის გამოყენება სტატისტიკური მიზნებისთვის;
- 3) შრომის სტატისტიკის მეთოდოლოგიის და სომხეთის რესპუბლიკის წარმოების მაჩვენებლების შემადგენლობის შესაძლო ჰარმონიზება (დაახლოება) და უნიფიცირება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის და ევროკავშირის მიერ შემოთავაზებულ მეთოდოლოგიასთან (განსაზღვრებებთან, ცნებებთან), კლასიფიკაციებსა და აუცილებელ მაჩვენებლებთან, ეროვნული ანგარიშების სისტემის დებულებებთან შესაბამისობის გათვალისწინებით.

კერძოდ, გათვალისწინებულია: ა) შრომის ბაზრის შესახებ მონაცემთა შეგროვების სტრატეგიის გადახედვა, გადასვლა ძველი სტანდარტებიდან 2013 წლის შრომის სტატისტიკოსთა მე-19 საერთაშორისო კონფერენციაზე მიღებული რეზოლუციის „მუშაობის, დასაქმების, შრომის არაფექტურად გამოყენების სტატისტიკა“ და „ეროვნული ანგარიშების სისტემა - 2008“ ნორმებზე, შრომის ბაზრის მაჩვენებლების შემადგენლობისა და ჩარჩოს გადახედვა არსებული საერთაშორისო კრიტერიუმების და სტანდარტების შესაბამისად; ბ) ხელფასის, გამომუშავების, შრომის ღირებულების, სამუშაო საათების შესახებ სტატისტიკის გაუმჯობესება ევროკავშირის დამოხილების („თვინინგის“) პროექტის ფარგლებში და შრომის ღირებულების ინდექსის გამოთვლის შემოღება; გ) ვაკანსიების, ახლად შექმნილი სამუშაო ადგილების, შრომითი მიგრაციის, მშრომელების პროფესიული მომზადების, სამუშაო პირობების შესახებ სტატისტიკის გაუმჯობესება; დ) აუცილებელი ძირითადი სტატისტიკური მაჩვენებლების უზრუნველყოფა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ შემოთავაზებული „ღირსეული შრომის“ შეფასებისთვის, რაც ნიშნავს ახალი ცვლადების შემოტანას და მათ საფუძველზე მაჩვენებლების საერთაშორისო სტანდარტების მიხედვით გამოთვლას; ე) შინამეურნეობებსა და მცირე სავაჭრო ორგანიზაციებში სამუშაო ძალის სანიმუშო კვლევების გაუმჯობესება დეტალური მაჩვენებლების გაღრმავების მიზნით.

არც კანონი „სახელმწიფო სტატისტიკის შესახებ“ და არც სტატისტიკური საქმიანობის პროგრამა არ ადგენს გენდერული სტატისტიკის შეგროვების მოთხოვნებს, თუმცა აღნიშნულია მოსახლეობის სქესის, ასაკის და სოციალური სტატუსის მიხედვით კლასიფიცირებული სტატისტიკური მონაცემების საჭიროება და უფრო მეტი გენდერული მაჩვენებლების შეგროვების აუცილებლობა. არ არსებობს რაიმე სპეციალური პროგრამა, რომელიც მიზნად დაისახავდა გენდერული სტატისტიკის შეგროვების გაუმჯობესებას. პრაქტიკაში სტატისტიკის ეროვნული სამსახური აგროვებს გენდერულ სტატისტიკას და ყოველწლიურად გამოსცემს კრებულს „სომხეთის რესპუბლიკის ქალები და მამაკაცები“ (ხელმისაწვდომია საიტზე www.armstat.am). მონაცემები, ჩვეულებრივ, ფოკუსირებულია სოციალურ სექტორში არსებული მონაცემების შეგროვებასა და გამოქვეყნებაზე. არ მოიპოვება მონაცემები ქალებს შორის მენარმეობაზე. გარდა ამისა, სტატისტიკური მონაცემები არ ასახავს ქალთა

66 იქვე, მუხლი 13.

67 მიღებულია „სომხეთის რესპუბლიკის სტატისტიკური საქმიანობის სამწლიანი სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების შესახებ 2016-2018 წლებისათვის“ სომხეთის რესპუბლიკის კანონით 2015 წლის 15 დეკემბერს.

დაუცველი ჯგუფების მდგომარეობას, როგორც ეს რეკომენდებული იყო კონვენციით ქალთა დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ. კერძოდ, არ არსებობს მონაცემები სოფლად მცხოვრები ქალებისთვის, მარტოხელა დედებისთვის, შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე ქალებისთვის, ლტოლვილი და ეთნიკური და რელიგიური უმცირესობების წარმომადგენელი ქალებისთვის დასაქმების, ჯანმრთელობის დაცვის, განათლების და სოციალური დახმარებების ხელმისაწვდომობის შესახებ.⁶⁸

შრომის სტატისტიკის დეპარტამენტი აგროვებს შრომის სტატისტიკურ მონაცემებს, რისთვისაც იყენებს სამუშაო ძალის კვლევას, და ადმინისტრაციულ სტატისტიკას. სამუშაო ძალის კვლევა სწავლობს წარმომადგენლობითი ნიმუშის მიხედვით შერჩეულ 8,000 საოჯახო მეურნეობას, რაც შეესაბამება სომხეთის რესპუბლიკის მთლიანი მოსახლეობის ერთ პროცენტს. ეს ყველაზე დიდი ზომის ნიმუშის კვლევაა სომხეთში, თუმცა ეს ნიმუში მაინც მცირეა შეგროვებული მონაცემების სანდოობის უზრუნველსაყოფად. 2014 წლამდე სამუშაო ძალის კვლევა მოიცავდა უფრო მეტ მაჩვენებელს, მაგრამ გაირკვა, რომ ნიმუშის ზომის გამო შედეგები არ იყო ბოლომდე საიმედო. აქედან გამომდინარე, მიღებული იქნა გადაწყვეტილება, რომ შეგროვებულიყო ნაკლები მაჩვენებელი და მოთხოვნილი მაჩვენებლები სტატისტიკის მომხმარებელთა მოთხოვნის მიხედვით ყოფილიყო მიწოდებული. სამუშაო ძალის კვლევის მეტა-მონაცემები თავისუფლადაა ხელმისაწვდომი სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის ვებგვერდზე და მათი გამოყენება შეუძლიათ მომხმარებლებს შემდგომი ანალიზისთვის. ადმინისტრაციული სტატისტიკა, ჩვეულებრივ, შეეხება დასაქმების სტატუსს, შემოსავალს და დასაქმების სამსახურების გამოყენების ეფექტიანობას მოსახლეობის სხვადასხვა ჯგუფის, მათ შორის უმუშევრების მიერ. ამგვარი სტატისტიკა ქვეყნდება სომხეთის რესპუბლიკაში არსებული სოციალურ-ეკონომიკური მდგომარეობის ფარგლებში.

ოფიციალურად ხელმისაწვდომ გამოქვეყნებულ მასალებში შეუძლებელი იყო ისეთი მონაცემების პოვნა, რომლებიც ასახავდა ბავშვის შეძენასთან დაკავშირებული დახმარების, ქალების მიერ დეკრეტული შვებულების გამოყენების დონეებს და ბავშვის მოვლასთან დაკავშირებით აღებულ შვებულებებს, რომლებიც კლასიფიცირებული იქნებოდა სქესის მიხედვით, ასევე შესაბამისი დახმარების გადახდის

ხანგრძლივობას. ეს მონაცემები უნდა გროვდებოდეს ადმინისტრაციული სტატისტიკის ფარგლებში, მაგრამ რაკი მომხმარებლები მას არასდროს ითხოვენ, ამიტომ ასეთი მონაცემები არც არსებობს.

სამუშაო ძალის კვლევა აგროვებს მონაცემებს არაოფიციალური დასაქმების შესახებ. ამგვარი სტატისტიკის შეგროვებასთან დაკავშირებულია გარკვეული პრობლემები სოფლის მეურნეობის სექტორში. არსებული მეთოდოლოგია მოიცავს მონაცემებს იმ ფერმების შესახებ, რომლებიც ოფიციალურადაა რეგისტრირებული. თუმცა ჯერ არ არსებობს საპასუხო პოლიტიკური ზომები ამგვარი ფერმების სტატუსთან დაკავშირებით და ამიტომ რთულია მათი დაკავშირება ოფიციალურ თუ არაოფიციალურ სექტორთან.

ამ ეტაპზე სომხეთში შეუძლებელია ქალთა დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის კომიტეტის მიერ რეკომენდებული შემდეგი მონაცემების შეგროვება: 1) მონაცემები ქალების აუნაზღაურებელი საშინაო საქმიანობების შესახებ; 2) მონაცემები საოჯახო საწარმოებში ანაზღაურების, სოციალური დაცვის და სოციალური დახმარების გარეშე მომუშავე ქალებზე; 3) მონაცემები ქალების და მამაკაცების მიერ ოჯახში და შრომის ბაზარზე საქმიანობებზე გატარებული დროის შესახებ. დახარჯული დროის ექსპერიმენტული კვლევა, რომელსაც შეუძლია დახმარება ამგვარი მონაცემების შეგროვებაში, 2008 წელს ჩატარდა. დაფინანსების უკმარისობის გამო იგი არ იქნა ჩართული მონაცემთა პერიოდულ შეგროვებაში. შესწავლის მომენტში სომხეთში მიმდინარეობდა სამუშაო ძალის ახალი კვლევა. მეთოდოლოგია ეფუძნებოდა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 2013 წელს შემოღებულ ახალ სტანდარტებს, რომლებიც ასახავს სამუშაოს საოჯახო მეურნეობის საქონლის და მომსახურების წარმოებისთვის საკუთარი მოხმარების მიზნით, რაც კლასიფიცირებული იქნება სქესის, დასაქმების სტატუსის და ეკონომიკური საქმიანობის მიხედვით. ახალი სტანდარტები ასევე ასახავენ საოჯახო მეურნეობის მართვასთან დაკავშირებულ მუშაობას, სქესის მიხედვით კლასიფიცირებულ ზრუნვის აუნაზღაურებელ შრომას, დასაქმების სტატუსს და ეკონომიკურ საქმიანობას. სამუშაო ძალის კვლევის მონაცემები ხელმისაწვდომი გახდება მომავალ წელს. სტატისტიკის ეროვნული სამსახური 2018 წელს შემოსავლების კვლევის ჩატარებასაც გეგმავს. აღნიშნული კვლევა დაეხმარება ქვეყანას ქალების და მამაკაცების საშუალო საათობრივი შემოსავლის შესახებ მონაცემების შეგროვებაში.

68 აზიის განვითარების ბანკი (2015), „სომხეთი, ქვეყნის გენდერული შეფასება“. აზიის განვითარების ბანკი, გვ. 10-11.

ამჟამად სტატისტიკის ეროვნული სამსახური აგროვებს ფართო სპექტრის მაჩვენებლებს შრომის ბაზრის შესახებ, რომლებიც კლასიფიცირებულია სქესის, ასაკის, საცხოვრებლის, სიღარიბის სტატუსის მიხედვით. შემდგომი მონაცემები მეტა-მონაცემების ბაზის გამოყენებით შეიძლება დამოუკიდებლად შექმნან მომხმარებლებმა. შეგროვებული მონაცემები არ არის სრული კანონმდებლობით დადგენილი გარანტიებით სარგებლობის ხარისხის შესახებ უფრო დეტალური ინფორმაციის მოწოდების თვალსაზრისით. კერძოდ, ეს ეხება დედობის დაცვას, სამსახურებრივ და ოჯახურ მოვალეობებს შორის ბალანსს, ქალების ჩართულობას საშინაო საქმეებში და ზრუნვის აუნაზღაურებელ შრომას, ასევე საოჯახო მეურნეობის საქონლისა და მომსახურების წარმოებას საკუთარი მოხმარებისთვის. თუმცა ეს სამუშაო განხორციელების სტადიაშია. რელევანტური მონაცემები შრომის ბაზრის შესახებ გაბნეულია სხვადასხვა პუბლიკაციაში სტატისტიკის სხვადასხვა სექტორში. შრომის ბაზრის შესახებ მონაცემთა ორგანიზების გაუმჯობესებასთან დაკავშირებული რეგულაციები თავის წვლილს შეიტანს ამგვარი სტატისტიკის ანალიზის მიზნებისთვის გამოყენების გაუმჯობესებაში. აქედან გამომდინარე, მჭიდრო თანამშრომლობა სტატისტიკის ეროვნულ სამსახურსა და სტატისტიკის მომხმარებლებს შორის შეიძლება გახდეს ერთ-ერთი მიდგომა სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის დასახმარებლად მონაცემთა საჭიროების მიხედვით წარმოდგენის ორგანიზებაში. სომხეთის განვითარების სტრატეგიის და მთავრობის რეფორმის სტრატეგიის განხილვამ გვიჩვენა, რომ სტატისტიკა გამოიყენება პოლიტიკის შემუშავებისთვის და სომხეთის შრომის ბაზრის ცვლილებების პროგნოზირებისთვის. თუმცა, როგორც უკვე აღინიშნა, შრომის ბაზარზე არსებული სიტუაციის გენდერული ანალიზი არ ჩატარებულა და არც ასახულა ეროვნული განვითარების სტრატეგიის პოლიტიკური რეაგირების ზომებში.

3.11. დასკვნები და რეკომენდაციები

1. სომხეთმა შექმნა ინსტიტუციური, სამართლებრივი და პოლიტიკური ჩარჩო გენდერული თანასწორობისთვის, თუმცა იგი ჯერ არ არის სრულად ამოქმედებული და ეფექტიანი. ეს შეზღუდვა ზეგავლენას ახდენს სომხეთის შრომის ბაზარზე გენდერულ უთანასწორობასთან დაკავშირებულ სამართლებრივ და ინსტიტუციურ საპასუხო ზომებზე. ინფორმირებულობა გენდერული თანასწორობის, ფორმალური და რეალური თანასწორობის, შრომის ბაზარზე პირდაპირი და ირიბი დისკრიმინაციის შესახებ კვლავაც დაბალია. ზოგადი აღქმა ისეთია, რომ გენდერული თანასწორობის და შრომის კანონმდებლობის ჩარჩო საკმარისია შრომის ბაზარზე თანასწორობის უზრუნველყოფისთვის. გენდერული დისკრიმინაციის, როგორც შრომის ბაზარზე პროფესიული სეგრეგაციის, ქალების დაბალი ეკო-

ნომიკური აქტიურობის, შრომის ანაზღაურებაში გენდერული განსხვავების ამგვარი გამოვლინებები არ არის მკაფიოდ აღიარებული როგორც ქალების არაპირდაპირი დისკრიმინაცია. არ არის ჩატარებული კანონმდებლობის გენდერული ექსპერტიზა. რეკომენდებულია შემდეგი ზომების განხორციელება:

- ✓ იუსტიციის სამინისტროსთვის, შრომის და სოციალურ საკითხთა სამინისტროსთვის (ქალებისა და ოჯახის საკითხთა დეპარტამენტისთვის) პოლიტიკის და კანონმდებლობის გენდერული ექსპერტიზის ჩატარების მეთოდოლოგიის / ინსტრუქციის / რეგულაციის შემუშავებაში დახმარების გაწევა და მისი მიღების შეთავაზება;
- ✓ ზემოხსენებულ სამინისტროებში პასუხისმგებელი საჯარო მოხელეებისთვის პოლიტიკისა და კანონმდებლობის გენდერული ექსპერტიზის ჩატარების კომპეტენციის გაძლიერების კურსის შემოღებაში დახმარების გაწევა;
- ✓ იუსტიციის სამინისტროსთვის შესაბამისი პოლიტიკის და კანონმდებლობის (მაგალითად, დასაქმების სტრატეგიის, განვითარების ეროვნული სტრატეგიის) გენდერული ექსპერტიზის ჩატარებაში დახმარების გაწევა;
- ✓ იუსტიციის სამინისტროსთვის სომხეთის რესპუბლიკის შრომის კოდექსში შემოთავაზებული ცვლილებების გენდერული ექსპერტიზის ჩატარებაში დახმარების გაწევა.

2. სომხეთის შრომის კოდექსის დისკრიმინაციის საწინააღმდეგო დებულებები არ არის სრულ შესაბამისობაში შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 111-ე კონვენციასთან. რეკომენდებულია შემდეგი ზომების განხორციელება:

- ✓ დასაქმებისა და პროფესიული საქმიანობის ყველა ეტაპზე, მათ შორის სამსახურში მიღებისა და შერჩევის ეტაპებზე, დისკრიმინაციის (პირდაპირი და არაპირდაპირი) კონკრეტული განმარტების მიღების ადვოკატირება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის რეკომენდაციების მიხედვით;
- ✓ სამუშაო ადგილებზე სექსუალური შევიწროების კონკრეტული განმარტების მიღების ადვოკატირება და დაინტერესებულ მხარეთა კომპეტენციის გაზრდა სექსუალური შევიწროების შემთხვევათა გამოძიების პროცედურების წარმოების და სამართლებრივი დაცვის შესაბამისი საშუალებების გამოყენების თვალსაზრისით;
- ✓ ვაკანსიების შესახებ ისეთი განცხადებების გამოქვეყნების აკრძალვის ადვოკატირება, სადაც მოთხოვნები გენდერული თვალსაზრისით მიკერძოებულია და მოითხოვება ცნობები ოჯახური მდგომარეობის, ბავშვების რაოდენობის ან ბავშვის ყოლის განზრახვის თაობაზე.

3. შრომის კოდექსი არ შეიცავს ოჯახური პასუხისმგებლობის მქონე მშრომელებისთვის პირობების შექმნასთან დაკავშირებულ კონკრეტულ ზომებს. ამ სფეროში არსებული შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტანდარტები მოითხოვს მკაფიო განსხვავებას ორ ჯგუფს (ორსული ქალები და მეძუძური დედები) და ოჯახური პასუხისმგებლობის მქონე მშრომელებს (ქალები და მამაკაცები) შორის და განსხვავებული სპეციალური ზომების მიღებას სამუშაოზე მიღებისას და დაქირავებისას ამ ორი ჯგუფის დისკრიმინაციისგან დასაცავად. რეკომენდებულია შემდეგი ზომების განხორციელება:

- ✓ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის №183 კონვენციის (დედობის დაცვა), №156 კონვენციის (ოჯახური პასუხისმგებლობების მქონე მშრომელები) და №189 კონვენციის (ოჯახში მშრომელები) სამომავლო რატიფიცირების საკითხის შეფასება და მათი რატიფიცირების ადვოკატირება;
- ✓ შრომის კოდექსში არსებული დედობის დაცვის საკანონმდებლო ნორმების ცვლილების ადვოკატირება, რათა მკაფიოდ გაიმიჯნოს შრომის ბაზარზე დედობის დაცვისკენ და ოჯახური პასუხისმგებლობის მქონე მშრომელთა დისკრიმინაციისგან დაცვისკენ მიმართული ზომები;
- ✓ დედობის დაცვისა და სამსახურებრივი და საოჯახო მოვალეობების შეთავსებისკენ მიმართული ზომების, როგორც სოციალური, შრომის ბაზრისა და დემოგრაფიული პოლიტიკის ურთიერთგადამკვეთი საკითხის, შესახებ პოლიტიკის დიალოგის წამოწყება;
- ✓ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 156-ე და 183-ე კონვენციების რატიფიცირების ადვოკატირება.

4. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ექსპერტთა კომიტეტმა გამოთქვა შემფოთება სომხეთის რესპუბლიკის შრომის კოდექსში ქალებისა და მამაკაცებისთვის თანაბარი ღირებულების შრომისთვის თანაბარი ანაზღაურების მიცემის პრინციპის შეზღუდულ განმარტებასთან დაკავშირებით. კომიტეტმა აღნიშნა, რომ ცნება „თანაბარი ღირებულების შრომა“ იძლევა შედარების ფართო შესაძლებლობას, რაც მოიცავს (თუმცა არა უმეტეს) თანაბარ ანაზღაურებას „თანაბარი“, „იგივე“ ან „მსგავსი შრომისთვის“, და ასევე მოიცავს სამუშაოს, რომელსაც აქვს სრულიად განსხვავებული ბუნება, თუმცა აქვს თანაბარი ღირებულება. რეკომენდებულია შემდეგი ზომების განხორციელება:

- ✓ სოციალურ პარტნიორებს შორის თანაბარი ღირებულების შრომისთვის თანაბარი ანაზღაურების

პრინციპის შესახებ ცნობიერების ამაღლება და მისი აღსრულება;

- ✓ შრომის ღირებულების შეფასების და ამის საფუძველზე შრომის ანაზღაურების დანესების მეთოდოლოგიის შემუშავება;
- ✓ შრომის ღირებულების შეფასების და შრომის ანაზღაურების დანესების საკითხზე ტრენინგის სასწავლო კურსის შემუშავება და მისი შეტანა სომხეთის რესპუბლიკის შრომის და სოციალური კვლევების ეროვნული ინსტიტუტის შესაბამისი პერსონალის კომპეტენციის ამაღლების სასწავლო პროგრამაში;
- ✓ ტრენინგის ახალ სასწავლო პროგრამაზე დაფუძნებული ტრენინგების ჩატარების ხელშეწყობა;
- ✓ შერჩეულ (მაგალითად, განათლების, ჯანდაცვის, სოფლის მეურნეობის) სექტორებში შრომის ღირებულების საპილოტე შეფასების ჩატარება

5. სომხეთში არსებობს რამდენიმე სოციალური შემწეობა, ფულადი დახმარება და ხელშეწყობის სხვადასხვა ზომა სამუშაოს მაძიებლებისა და უმუშევრებისთვის. მიუხედავად ამისა, მიწოდებული მომსახურება ჯერ კიდევ არ არის სრულად ეფექტიანი. გადასახადების გაუქმებით ან შემცირებით სომხეთმა გარკვეულ პროგრესს მიაღწია დაუცველი დასაქმების ლეგალიზებაში. პრობლემას წარმოადგენს დაუცველ დასაქმებაში ჩაბმული ქალების სოციალური უზრუნველყოფა და სოციალური დაცვა, რადგან მათგან არ მოითხოვება სოციალურ დაცვაში რაიმე წვლილის შეტანა და მომავალში ამ საკითხებთან დაკავშირებით ისინი შეიძლება სახელმწიფოზე გახდნენ დამოკიდებულნი. რეკომენდებულია სომხეთში სოციალური დაცვის მინიმალური ნორმების თაობაზე დიალოგის წამოწყება შემდეგი ზომების განხორციელებით:

- ✓ ჯანმრთელობის დაცვასთან, ბავშვებთან, სამუშაო ასაკთან, ხანდაზმულებთან დაკავშირებული შეფასების მატრიცის შემუშავება ან სოციალური დაცვის არსებული მინიმალური ნორმების აღრიცხვა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტანდარტების შესაბამისად და პრიორიტეტების შესახებ რეკომენდაციების მომზადება;
- ✓ სოციალური დაცვის მინიმალური ნორმების შესახებ სოციალური სექტორის ექსპერტთა სახელმწიფო დონის დიალოგისთვის პლატფორმის შექმნა და ორმხრივი და მრავალმხრივი კონსულტაციების გამართვა შეფასების მატრიცისა და სოციალური დაცვის მინიმალური ნორმების გაზრდის შესაძლო ვარიანტების შესახებ;
- ✓ კონსულტაციების საფუძველზე სოციალური დაცვის მინიმალური ნორმებთან დაკავშირებით ამჟამად არსებული სიტუაციის შესახებ ანგარიშის

მომზადება, ასევე რეკომენდაციების მომზადება სოციალური დაცვის მინიმალურ ნორმებთან დაკავშირებული ხარჯების პროგნოზირების, სოციალური დაცვის არსებული სისტემის რეფორმირების, სოციალური დაცვის ახალი პროგრამების განხორციელების, ასევე შემოთავაზებული რეკომენდაციების ეტაპობრივი განხორციელების სამოქმედო გეგმის მომზადების შესახებ.

6. სომხეთს შრომის ბაზრის შესახებ შედარებით კარგი გენდერული სტატისტიკა აქვს. მიუხედავად ამისა, არ არსებობს შრომის ბაზრის საინფორმაციო სისტემა. არ ხდება მონაცემების სისტემატური შეგროვება შრომის ბაზარზე არსებული მდგომარეობის და ეკონომიკური განვითარების შესახებ. გროვდება ზოგიერთი საჭირო სტატისტიკა, მაგრამ არ ხდება მისი გენერირება სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მიერ, რადგან არ არსებობს მოთხოვნა. შეგროვებული მონაცემები

არ არის სრული კანონმდებლობით დადგენილი გარანტიებით სარგებლობის ხარისხის შესახებ უფრო დეტალური ინფორმაციის მოწოდების თვალსაზრისით. კერძოდ, ეს ეხება დედობის დაცვას, სამსახურებრივ და ოჯახურ მოვალეობებს შორის ბალანსს, ქალების ჩართულობას საშინაო საქმეებში და ზრუნვის აუნაზღაურებელ შრომას, ასევე საოჯახო მეურნეობის საქონლისა და მომსახურების წარმოებას საკუთარი მოხმარებისთვის. რეკომენდებულია შემდეგი ზომის განხორციელება:

- ✓ სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მხარდაჭერა შრომის ბაზრის შესახებ ინფორმაციის სისტემატიზებაში და დამატებით მოთხოვნილი მონაცემების გენერირება, რომელთა გამოყენება შეიძლება ზემოთ მოცემული რეკომენდაციების შესასრულებლად.

4. საქართველოში ჩატარებული გენდერული ანალიზის ძირითადი მიზნები

4.1. სოციალურ-ეკონომიკური მდგომარეობა

საქართველო საპარლამენტო რესპუბლიკაა, რომელმაც 2004 წლის შემდეგ ბაზრის ლიბერალიზაციის რეფორმების რამდენიმე სერია განახორციელა. საქართველოს მთავრობამ გაატარა ზომები ეკონომიკის დერეგულირების, ბიუროკრატიის გამარტივების და კორუფციასთან ბრძოლის მიზნით. ეკონომიკის განვითარებისთვის ხელსაყრელი გარემოს შექმნას ფისკალურმა და პრივატიზაციის რეფორმებმა შეუწყო ხელი.⁶⁹

საქართველო, რომლის ადამიანის განვითარების ინდექსი 70-ეა 188-დან, შესულია ადამიანის განვითარების მაღალი მაჩვენებლის მქონე ქვეყნების ჯგუფში. 2016 წელს საქართველოს ადამიანის განვითარების ინდექსი - 0.763 - აღემატებოდა ადამიანის განვითარების იმავე ჯგუფის ქვეყნების საშუალო მაჩვენებელს და ევროპისა და ცენტრალური აზიის ქვეყნების საშუალო მაჩვენებელს. სამხრეთი კავკასიის ქვეყნებს შორის საქართველოს უფრო მაღალი მაჩვენებელი აქვს, ვიდრე აზერბაიჯანს და სომხეთს. საქართველოს გენდერული უთანასწორობის ინდექსი უფრო დაბალია, ვიდრე სომხეთის, თუმცა მაღალია აზერბაიჯანის გენდერული უთანასწორობის ინდექსზე. 2016 წელს საქართველოს გენდერული უთანასწორობის ინდექსი - 0.361 - უფრო დაბალი იყო ევროპისა და ცენტრალური აზიის ქვეყნების საშუალო მაჩვენებელზე (0.279) და ასევე უფრო დაბალი, ვიდრე ადამიანის განვითარების იმავე ჯგუფის ქვეყნების საშუალო მაჩვენებელი (0.291). ეს დაბალი მაჩვენებელი უკავშირდება პოლიტიკური მონაწილეობის უფრო დაბალ მაჩვენებლებს, დედათა უფრო მაღალ სიკვდილიანობას და მოზარდებს შორის შობადობის უფრო მაღალ მაჩვენებლებს შესაძარბელები ქვეყნებისგან განსხვავებით. რაც შეეხება სამუშაო ძალაში მონაწილეობას, საქართველოს სამუშაო ძალაში მონაწილეობის უფრო მაღალი მაჩვენებლები აქვს ევროპისა და ცენტრალური აზიის ქვეყნების საშუალო მაჩვენებლებთან და ადამიანის

განვითარების იმავე ჯგუფის ქვეყნების საშუალო მაჩვენებლებთან შედარებით.⁷⁰ თუ ამ კლასიფიკაციას დავყვრდებით, უმთავრესი გენდერული პრობლემები საქართველოში ქალთა ჯანმრთელობასთან, ახალგაზრდა გოგონების რეპროდუქციულ ქცევასთან და ქალთა პოლიტიკურ მონაწილეობასთან არის დაკავშირებული. ამჟამად საქართველოს პარლამენტი პოლიტიკურ პარტიათა კანდიდატების სიებში კვოტების შემოღების საკითხს განიხილავს. გათვალისწინებულია 50%-იანი კვოტის შემოღება.

2016 წელს საქართველოს მოსახლეობა 3.7 მილიონი იყო და აქედან ნახევარზე მეტი (57.2%) ქალაქებში ცხოვრობდა. ქალები მთელი მოსახლეობის 52%-ს შეადგენდნენ. სიღარიბის დონე კვლავ მაღალია. 2016 წელს მოსახლეობის 21.6% იყო ღარიბი, ხოლო 8.3% უკიდურეს სიღარიბეში ცხოვრობდა.⁷¹ 2010-2014 წლებში სიღარიბის შემცირება გაზრდილი საბაზრო შესაძლებლობებით, სოციალური დახმარებით და სასოფლო-სამეურნეო შემოსავლით იყო განპირობებული. შემდგომ წლებში აღნიშნული ზომები არ იყო ეფექტიანი. სამუშაო ადგილების შექმნა შენედა. 2016 წელს დასაქმება ქალაქებში შემცირდა. სოფლებში დასაქმების დონე 2014 წლიდან არ შეცვლილა. 2015-2016 წლებში სასოფლო-სამეურნეო პროდუქციის გაყიდვიდან ნაკლები შემოსავალი შემოდიოდა. სოციალური დახმარება კვლავ მნიშვნელოვან როლს თამაშობდა, მაგრამ ვინაიდან არ იზრდებოდა, ვერ დაეხმარა ოჯახებს სიღარიბისთვის თავის დაღწევაში. აღნიშნული ფაქტორების ერთობლიობამ 2016 წელს სიღარიბის გაზრდა გამოიწვია.⁷² არ არსებობს სქესის მიხედვით კლასიფიცირებული სიღარიბის მონაცემები, ამიტომ შეუძლებელია სიღარიბის გენდერული ასპექტის შეფასება.

საქართველოში 2007 წლის შემდეგ ეკონომიკური განვითარების შენელება აღინიშნა. მშპ-ის ზრდის მაჩვენებელი 2007 წლის 12.6%-დან 2014 წელს 4.6%-მდე, მომდევნო ორი წლის განმავლობაში კი კიდევ

69 აზიის განვითარების ბანკი (ADB) (2016), აზიის განვითარების ბანკის წევრის შესახებ ინფორმაცია, საქართველო, გვ. 1, <https://www.adb.org/sites/default/files/publication/27765/geo-2016.pdf>

70 გაეროს განვითარების პროგრამა (2017), საინფორმაციო დოკუმენტი ქვეყნებისათვის საქართველოს 2016 წლის ადამიანის განვითარების ანგარიშთან დაკავშირებით, გვ. 2-6.

71 მსოფლიო ბანკი (2017), საინფორმაციო დოკუმენტი ქვეყნებში არსებული სიღარიბის შესახებ, ევროპა და ცენტრალური აზია, საქართველო, 2017 წლის ოქტომბერი, გვ. 1.

72 იქვე.

2%-ით შემცირდა. 2017 წლის პირველ კვარტალში მშპ-ის ზრდა 5.1%-მდე ავიდა. დაანგარიშებულია, რომ 2018 წელს მშპ-ის ზრდა 4.5% იქნება. 2016 წელს მშპ-ის უდიდეს წილს შეადგენდა სავაჭრო მომსახურება (17%) და მრეწველობა (16.4%). მშპ-ში სოფლის მეურნეობის წილი 9% იყო. მიუხედავად სოფლის მეურნეობის სექტორის რეფორმისთვის 2012 წელს გაწეული დიდი დახმარებისა, იგი კვლავ ძირითადად ნატურალურ სოფლის მეურნეობაზეა კონცენტრირებული.⁷³ სოფლის მეურნეობა დასაქმების უდიდესი წყაროა. 2014 წელს მისი წილი 50.9%-ს შეადგენდა (მაჩვენებელი შემცირებულია 2011 წლის 53%-თან შედარებით). მას მოჰყვება მომსახურებები 39.1% წილით (მაჩვენებელი გაზრდილია 2011 წლის 37.1%-თან შედარებით). დაბოლოს, მოსახლეობის 10% მუშაობს მრეწველობაში. 2015 წელს საქართველოს შრომის ბაზარზე თვითდასაქმების წილი სამუშაო ძალის 57.2%-ს შეადგენდა (განსხვავებით 2011 წელს დაფიქსირებული 61.6%-გან). თვითდასაქმებულთა დიდი ნაწილი დაბალი დამატებული ღირებულების შემქმნელ სამუშაოს და დაბალანაზღაურებად სამუშაოს ასრულებდა, უმთავრესად ნატურალურ სოფლის მეურნეობაში, რაც ქვეყანაში კვალიფიკაციის შეუსაბამო დასაქმების მნიშვნელოვან წილს შეადგენს.⁷⁴

საქართველოში ხშირად საუბრობენ არაოფიციალურ ეკონომიკასა და არაოფიციალურ დასაქმებაზე, მაგრამ ეროვნულ დონეზე არ არსებობს ქვეყანაში არაოფიციალური სექტორის შეფასება. 2013 წელს

მსოფლიო ბანკის მიერ ჩატარებული კვლევის მიხედვით, 2008 წელს მშპ-ის 30.1% არაოფიციალურ სექტორზე მოდიოდა, ძალიან დაბალი კონკურენციის ან კონკურენციის საერთოდ არარსებობის პირობებში. 2015 წელს მსოფლიოს ეკონომიკური ფორუმის გლობალური კონკურენტუნარიანობის ანგარიშში საქართველო 69-ე ადგილზე მოხვდა. ამ გაუმჯობესების განმაპირობებელი ძირითადი ფაქტორები იყო მაკრო-ეკონომიკური გარემო (რომელიც, მიუხედავად ამისა, მნიშვნელოვანი მერყეობით გამოირჩეოდა), ფინანსური ბაზრის განვითარება და საქონლის ბაზრის ეფექტიანობა. სფეროები, რომლებიც ძირითადად გაუარესდა, იყო ჯანმრთელობა და დაწყებითი განათლება. ბიზნესის კეთების მთავარ ხელისშემშლელ ფაქტორებს წარმოადგენს სამუშაო ძალა, რომელსაც არა აქვს მიღებული სათანადო განათლება და სწავლება (20.2%), და დაფინანსებაზე წვდომის ნაკლებობა (18.8%). მათ მოსდევს ინფრასტრუქტურის არასათანადო მოწოდება (10.4%), დაბალი სამუშაო ეთიკა ქვეყნის სამუშაო ძალაში (9.0%) და ინოვაციების არასაკმარისი შესაძლებლობა (8.3%).⁷⁵

2014 წელს საქართველომ ხელი მოაწერა ასოცირების შესახებ შეთანხმებას ევროკავშირთან. შემდეგ მოხდა სავიზო რეჟიმის ლიბერალიზაცია. ასოცირების შესახებ შეთანხმების XXX დანართში ყურადღება გამახვილებულია ევროკავშირის საბჭოს დირექტივებთან საქართველოს კანონმდებლობის ჰარმონიზებაზე შემდეგ სფეროებში:

კანონმდებლობა	დირექტივების რაოდენობა	განხორციელების პერიოდი
შრომითი სამართალი	8 დირექტივა	4-6 წელი
ანტიდისკრიმინაცია და გენდერული თანასწორობა	6 დირექტივა	3-4 წელი
ჯანმრთელობა და უსაფრთხოება სამუშაო ადგილებზე	5-9 დირექტივა	5-9 წელი

საქართველოს მთავრობამ შეიმუშავა სამოქმედო გეგმა ჰარმონიზების უზრუნველსაყოფად. ამჟამად შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს შრომისა და დასაქმების პოლიტიკის დეპარტამენტი ახდენს შრომითი სამართლის რეფორმაზე მუშაობის კოორდინირებას სხვადასხვა მხარის, მათ შორის ევროკავშირისა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის დახმარებით.

4.2. შრომის ბაზრის რეგულაციები საქართველოში

საქართველოში განხორციელებულმა ბაზრის ლიბერალიზაციამ შედეგად მოიტანა შრომის სამართლის და, შესაბამისად, შრომის ბაზრის რეგულაციების ლიბერალიზაცია. სრულად გაუქმდა შრომის ბაზრის ზოგიერთი პოლიტიკა, მაგალითად, პოლიტიკა, რომელიც ეხება მინიმალურ ხელფასს, დასაქმების

73 საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური (2016), საქართველოს მთლიანი შიდა პროდუქტი, 2016, გვ. 3.

74 EFT (2016), განათლების, პროფესიული მომზადებისა და დასაქმების განვითარება საქართველოში, 2016, გვ. 7.

75 Bertelsmann Stiftung (2016), BTI 2016 - საქართველო, ანგარიში ქვეყნის შესახებ. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung, გვ. 16

დაცვას, უმუშევრობის შემცირებას. გაუქმდა შრომის ინსპექციაც - შრომის ადმინისტრირების სისტემის ერთ-ერთი მთავარი ინსტიტუტი. საქართველოს შრომის კანონმდებლობა ერთ-ერთი ყველაზე მეტად დერეგულირებული იყო ლიბერალურ ქვეყნებთან, მაგალითად, აშშ-თან, კანადასა და გაერთიანებულ სამეფოსთან შედარებითაც კი.⁷⁶

საქართველოს სოციალური და ეკონომიკური განვითარების მთავარი ხედვა ჩამოყალიბებულია საქართველოს სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების სტრატეგიაში „საქართველო 2020“. სტრატეგია აღიარებს, რომ წინა პერიოდის ეკონომიკურმა მიღწევებმა, რომლებიც მიზნად ისახავდა ინვესტიციების მოზიდვას

და ეკონომიკური ზრდის მაჩვენებლების გაზრდას, შედეგად არ მოიტანა საქართველოს ეკონომიკის გაზრდილი კონკურენტუნარიანობა და ვერ უზრუნველყო სტაბილური ეკონომიკური აღმავლობა. სტრატეგია ასევე აღიარებს, რომ აღნიშნულ ზომებს არ მოუხდენია ზემოქმედება უმუშევრობისა და სიღარიბის შემცირებაზე. ამ თვალსაზრისით სტრატეგია 2020-ში დასახული მიზანია კეთილდღეობის გაზრდის მიღწევა უმუშევრობის შემცირებით, შრომისა და საცხოვრებელი პირობების გაუმჯობესებით, სოციალური დაცვის საბაზისო სისტემის შექმნით და ადამიანური კაპიტალის განვითარებით. მთავრობამ ასევე აიღო ვალდებულება, უზრუნველყოს სოციალური დახმარება საზოგადოების უღარიბესი ფენებისათვის.

კერძო სექტორის კონკურენტუნარიანობა	ადამიანური კაპიტალის განვითარება	ფინანსებზე წვდომა
✓ საინვესტიციო და ბიზნეს-გარემოს გაუმჯობესება; ✓ ინოვაცია და ტექნოლოგიები; ✓ ექსპორტის ზრდის ხელშეწყობა; ✓ ინფრასტრუქტურის განვითარება და ქვეყნის ტრანზიტული; პოტენციალის სრულად რეალიზება.	✓ ქვეყნის სამუშაო ძალის იმგვარად განვითარება, რომ მან დააკმაყოფილოს შრომის ბაზრის მოთხოვნები; ✓ სოციალური უზრუნველყოფის ქსელების განმტკიცება; ✓ ხელმისაწვდომი და ხარისხიანი ჯანდაცვის უზრუნველყოფა.	✓ ინვესტიციათა მოზილიზება; ✓ ფინანსური შუამავლობის განვითარება.

სტრატეგიის თავში, რომელიც ადამიანური კაპიტალის განვითარებას ეხება, გაანალიზებულია უმუშევრობის მოდელები და საქართველოს შრომის ბაზარზე უნარების შეუსაბამობა. უმუშევრობასთან დაკავშირებით ანალიზში წარმოდგენილი მონაცემები არ არის კლასიფიცირებული გენდერული ნიშნით. განხილვა ფოკუსირებულია ახალგაზრდებისა და გარიყული ჯგუფების მდგომარეობაზე (შემღუდული შესაძლებლობების მქონე პირების მოხსენიებით). ადამიანური კაპიტალის განვითარების ძირითადი სტრატეგია გულისხმობს ყველა დონეზე განათლების გაუმჯობესებას და იმის უზრუნველყოფას, რომ სამუშაო ძალა იყოს ნასწავლი და ჰქონდეს უნარები, რომლებიც შეესაბამება შრომის ბაზარზე არსებულ მოთხოვნებს. დასახული ზომები ითვალისწინებს შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის, მათ შორის სამუშაო ადგილების შესახებ ინფორმაციაზე წვდომის, შემოღებასაც.

სტრატეგია მშრომელთა უფლებების დაცვის მნიშვნელობასაც აღიარებს და ერთ-ერთ ზომად შრომის და დასაქმების კანონმდებლობის გაუმჯობესებას და ევროპულ სტანდარტებთან ჰარმონიზებას ადგენს. გათვალისწინებულია მონიტორინგის მექანიზმი შრომითი უფლებების დაცვის გასაკონტროლებლად და მშრომელთა უფლების - იმუშაონ უსაფრთხო და ადეკვატურ გარემოში - დასაცავად. შრომის და დასაქმების კანონმდებლობის მიზანი უმუშევრობის მაჩვენებლის შემცირებაა. მოსალოდნელი იყო 2017 წელს უმუშევრობის 17%-იანი მაჩვენებლის მიღწევა, 2020 წელს კი 12%-იანი მაჩვენებლის მიღწევა გათვალისწინებული. კიდევ ერთი ინდიკატორია სასწავლო დაწესებულებებში ჩარიცხვის მაჩვენებელი. ყველა სამიზნე გაერთიანებული სახით არის წარმოდგენილი.

76 ა. მიულერი (2012), დასაქმების დამცავი კანონმდებლობა საქართველოში: შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტანდარტებზე, ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ინდიკატორებსა და შედარებით შრომით სამართალზე დამყარებული მიმოხილვა, გვ. 3.

ევროპის განათლების ფონდის ანგარიშის მიხედვით, მთავრობამ 2013-2018 წლებში მიიღო შრომის ბაზრის ორი სტრატეგია. შრომის ბაზრის პირველი სტრატეგია (2013-2014) მოიცავდა შემდეგ ხუთ პრიორიტეტულ სფეროს:

- ✓ საკანონმდებლო ბაზის შექმნა/გაუმჯობესება;
- ✓ შრომის ბაზრის ინსტიტუტების შექმნა/განვითარება სამუშაოს მაძიებელთათვის მომსახურებათა დიაპაზონის და ხარისხის გაზრდის მიზნით;
- ✓ შრომის ბაზრის გაუმჯობესებული საინფორმაციო სისტემა;
- ✓ შრომის ბაზრის საჭიროებებსა და პროფესიული სწავლების უზრუნველყოფას შორის მეტი შესაბამისობა;
- ✓ ლეგალური, დროებითი მიგრაციის ხელშეწყობა.

შრომის ბაზრის მეორე სტრატეგია (2015-2018) 2014 წელს იქნა მიღებული. გარდა ამისა, მთავრობამ მიიღო რამდენიმე დადგენილება უწყვეტი პროფესიული კონსულტირებისა და კარიერის დაგეგმვის მომსახურების და 2015-2017 წლების სამოქმედო გეგმის დამტკიცების შესახებ (დადგენილება № 721, 2014 წლის დეკემბერი), შრომის ბაზრის საინფორმაციო სისტემის დანერგვისა და 2015-2018 წლების სამოქმედო გეგმის დამტკიცების შესახებ (დადგენილება № 733, 2014 წლის დეკემბერი) და სახელმწიფო სტრატეგია შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკისა და მისი განხორციელების 2016-2018 წლების სამოქმედო გეგმის დამტკიცების შესახებ (მიღებული იქნა 2016 წლის 21 მარტს).⁷⁷

შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროში განხორციელებული ინსტიტუციური რეფორმების შედეგად შეიქმნა შრომისა და დასაქმების პოლიტიკის ახალი დეპარტამენტი, რომელშიც შედის შრომითი მიგრაციის განყოფილება, სოციალური პარტნიორობის განყოფილება და შრომის ბაზრის ინფორმაციისა და დასაქმების ხელშეწყობის განყოფილება.⁷⁸ უკანასკნელი 2018 წელს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტროს შემადგენლობაში გადავიდა. 2015 წელს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს ფარგლებში შეიქმნა შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტი. 2018 წელს, რიგი დებატების შემდეგ, მიღებული იქნა კანონი „შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის შესახებ“. კანონი შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის ძალზე მინიმალურ ნორმებს აყალიბებს და ყურადღებას ამახვილებს სახიფათო, მძიმე და მავნე პროფესიებზე. შრომის ინსპექციის უფლებამოსილება - შეამოწმოს

სამუშაო ადგილები, ძალზე შეზღუდულია. კანონში არ არის შესული იურიდიული ინსპექტირება. თუმცა 2019 წელს, ასოცირების დღის წესრიგის ფარგლებში, გათვალისწინებულია შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის შესახებ ორგანული კანონის მიღება. მოსალოდნელია, რომ აღნიშნულ ორგანულ კანონში შევა შრომის ინსპექტირების ყველა ელემენტი, ევროკავშირის საბჭოს დირექტივებისა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტანდარტების შესაბამისად.

საქართველოში შრომის ბაზრის რეგულაციების (პოლიტიკისა და ინსტიტუტების) სისტემა განვითარების პროცესშია. შრომის ბაზრის არსებული რეგულაციები, როგორებიცაა სტრატეგია 2020 და ამ თავში მოხსენიებული სხვა დოკუმენტები, არ ითვალისწინებს გენდერულ საკითხებს. „გენდერული თანასწორობის შესახებ“ კანონის თანახმად, საქართველოს პარლამენტს აკისრია მკაფიო ვალდებულება, განახორციელოს აღნიშნული კანონის აღსრულების მონიტორინგი, სხვა ზომებთან ერთად, გენდერული თანასწორობის საბჭოს ჩამოყალიბების მეშვეობით. საბჭომ უნდა განახორციელოს საქართველოს კანონმდებლობის ანალიზი და შეიმუშაოს წინადადებები კანონმდებლობაში არსებული გენდერული უთანასწორობის აღმოფხვრის უზრუნველსაყოფად, ასევე უზრუნველყოს საკანონმდებლო ინიციატივით წარდგენილი საკანონმდებლო აქტების პროექტების ექსპერტიზა გენდერული თანასწორობის შეფასების თვალსაზრისით (მუხლი 12). პრაქტიკაში საკანონმდებლო აქტებისა და სხვადასხვა პოლიტიკის პროექტების გენდერული ექსპერტიზა სისტემატურად არ ტარდება.

რამდენიმე სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაცია და საერთაშორისო ორგანიზაცია მუშაობს შრომით სამართალში გენდერული საკითხების ჩართვაზე. თუმცა ეს საკმაოდ რთული პროცესია, ვინაიდან არსებობს ძლიერი წინააღმდეგობა საქართველოს პარლამენტის, ბიზნეს-საწარმოებისა და ბიზნეს-ასოციაციების მხრიდან შრომის ბაზრის უფრო მკაცრი რეგულირების მიმართ, მათ შორის ქალთა შრომითი უფლებების დაცვის თვალსაზრისითაც. ასოცირების დღის წესრიგი იძლევა საფუძველს შრომის ბაზრის რეგულაციებში გენდერული საკითხების გათვალისწინების შესახებ აღნიშნულ მხარეებთან სერიოზული პოლიტიკური დიალოგის გასამართად. საქართველომ მიიღო ორი კანონი: კანონი „გენდერული თანასწორობის შესახებ“ (2010) და კანონი „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ (2014). ეს კანონები უზრუნველყოფს კარგ საფუძველს შრომის კოდექსში შესატანი ცვლილებების

77 EFT (2016), განათლების, პროფესიული მომზადებისა და დასაქმების განვითარება საქართველოში, 2016, გვ. 8-9.

78 იქვე.

შესახებ დისკუსიების წამოსაწყებად და ამ ორი კანონით დადგენილი - საქართველოს შრომის ბაზარზე თანასწორობისა და დისკრიმინაციის არარსებობის - პრინციპების პრაქტიკულად აღსასრულებლად.

შრომის ბაზრის დერეგულირების ზეგავლენის ანალიზმა ცხადყო, რომ შრომის ბაზრის დერეგულირებამ საქართველოში არ მოიტანა პოზიტიური შედეგები. კვლევაში, რომელშიც გაანალიზებულია 2005-2011 წლებში შრომის ბაზარზე არსებული მდგომარეობა, აღნიშნული იყო უმუშევრობის მაჩვენებლის უცვლელად შენარჩუნება. ასევე, არ არსებობდა კავშირი პირდაპირი უცხოური ინვესტიციების გაზრდასა და შრომის კანონმდებლობის რეფორმას შორის.⁷⁹ იგივე დასკვნებია გაკეთებული საქართველოს მთავრობის მიერ საქართველოს სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების სტრატეგიაში „საქართველო 2020“. საქართველოში მაღალი უმუშევრობის მაჩვენებელი და ქალთა ეკონომიკური აქტიურობისა და დასაქმების შემცირება აჩვენებდა, რომ ქალები შრომის ბაზარზე ნაკლებად იყვნენ წარმოდგენილნი.⁸⁰

4.3. შრომის სამართლის გენდერული ასპექტები

საქართველოში შრომითი ურთიერთობების რეგულირების ორი რეჟიმი არსებობს. ერთი რეჟიმი დადგენილია შრომის კოდექსით (2010) ყველა დასაქმებულისათვის. მეორე რეჟიმს ადგენს კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ (2015), რომელიც მხოლოდ საჯარო მოხელეებზე ვრცელდება. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონით დადგენილი საჯარო მოხელეების, განსაკუთრებით კი ქალების დაცვის ხარისხი უფრო მაღალია, შრომის კოდექსით დადგენილთან შედარებით.

შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-3 პუნქტი კრძალავს ნებისმიერი სახის დისკრიმინაციას რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი და წოდებრივი მდგომარეობის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, რელიგიური, საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი, მათ შორის პროფესიული კავშირისადმი, კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო. მე-2 მუხლის მე-4 პუნქტის მიხედვით, დისკრიმინაციად ჩაითვლება პირის პირდაპირ ან არაპირდაპირ შევიწროება, რომელიც

მოზნად ისახავს ან იწვევს მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას, ანდა პირისთვის ისეთი პირობების შექმნა, რომლებიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ აუარესებს მის მდგომარეობას ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირთან შედარებით. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ექსპერტთა კომიტეტმა შემოთთება გამოთქვა დისკრიმინაციის, დისკრიმინაციის აკრძალული საფუძვლების და პირდაპირი და არაპირდაპირი დისკრიმინაციის ამ განმარტებასთან დაკავშირებით, ვინაიდან ის სრულად არ შეესაბამება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 111-ე კონვენციაში მოცემულ დისკრიმინაციისა და პირდაპირი და არაპირდაპირი დისკრიმინაციის განმარტებებს. განსხვავება პირდაპირ და არაპირდაპირ დისკრიმინაციას შორის, როგორც ამას შრომის კოდექსი ადგენს, გულისხმობს აქტიურ და პასიურ ქმედებებს, რომლებმაც შეიძლება გამოიწვიოს დისკრიმინაცია. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ექსპერტთა კომიტეტმა მოუწოდა საქართველოს, განმარტებაში ჩართოს დასაქმებისა და შრომითი საქმიანობის ყველა ეტაპზე, მათ შორის სამსახურში მიღებისა და შერჩევის ეტაპებზე, დისკრიმინაციისა და პირდაპირი და არაპირდაპირი დისკრიმინაციის კონკრეტული განმარტება.⁸¹

შრომის კოდექსის მე-5 მუხლი არეგულირებს წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებს. დამსაქმებელი უფლებამოსილია, მოიპოვოს ის ინფორმაცია კანდიდატის შესახებ, რომელიც ესაჭიროება მისი დასაქმების თაობაზე გადაწყვეტილების მისაღებად. კანდიდატი ვალდებულია, დამსაქმებელს აცნობოს ნებისმიერი გარემოების შესახებ, რომელმაც შეიძლება ხელი შეუშალოს მას სამუშაოს შესრულებაში ან საფრთხე შეუქმნას დამსაქმებლის ან მესამე პირის ინტერესებს. დამსაქმებელს უფლება აქვს, შეამოწმოს კანდიდატის მიერ წარდგენილი ინფორმაციის სისწორე.⁸² აღნიშნული დებულებები საკმაოდ ბუნდოვანი და დისკრეციულია. უნდა არსებობდეს მკაფიო დებულებები, რომლებიც აკრძალავს დასაქმებულის ორსულობის ტესტების მოთხოვნას და ოჯახური მდგომარეობისა და ოჯახის შექმნასთან დაკავშირებული სამომავლო გეგმების შესახებ კითხვებს. სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციათა ანგარიშებში არსებობს მტკიცებულებები, რომ დასაქმებულები სამსახურში მისაღები ინტერვიუების დროს სვამდნენ კითხვებს ოჯახური მდგომარეობის და ბავშვების ყოლის გეგმების შესახებ.

79 ა. მიულერი (2012), დასაქმების დამცავი კანონმდებლობა საქართველოში: შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტანდარტებზე, ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ინდიკატორებსა და შედარებით შრომის სამართალზე დამყარებული მიმოხილვა, გვ. 9-11.

80 იქვე.

81 პირდაპირი მოთხოვნა (CEACR) – მიღებულია 2013 წელს, გამოქვეყნებულია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 103-ე სესიაზე (2014 წელს): კონვენცია „დისკრიმინაციის (დასაქმებასა და პროფესიულ საქმიანობაში) შესახებ“, 1959 (№111) - საქართველო (რათიფიცირება: 1993).

82 საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“, მუხლები 5 (1), 5 (2), 5 (3).

საქართველოს შრომის კოდექსი არ ადგენს რაიმე ზომებს ოჯახური პასუხისმგებლობების მქონე მშრომელთათვის. დისკრიმინაციის განმარტება არ მოიცავს ისეთ საფუძველს, როგორც არის „ოჯახური მოვალეობები“.

სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციების, საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანებისა და სახალხო დამცველის აპარატის წარმომადგენელ ძირითად რესპონდენტებთან ინტერვიუების დროს გამოიკვეთა სამუშაო ადგილას სექსუალური შევიწროების საკითხი. სამუშაო ადგილას სექსუალური შევიწროების გავრცელების მასშტაბის შეფასება რთული იყო სარწმუნო მონაცემების ნაკლებობისა და ამ ფენომენის დაფარული ხასიათის გამო. სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრის მიერ შრომის ბაზარზე დისკრიმინაციასთან დაკავშირებით 2014 წელს ჩატარებული კვლევის დასკვნა იყო, რომ ყველა გამოკითხულის 3%-ს ჰქონდა განცდილი სამუშაო ადგილას სექსუალური შევიწროება⁸³ და რომ სამუშაო ადგილას სექსუალური შევიწროების მომცველ ქცევას არც ქალები მიესალმებოდნენ და არც მამაკაცები. რესპონდენტთა 28%-ს ჰქონდა ასევე ინფორმაცია, რომ ორგანიზაციების შინაგანანესი უნდა უზრუნველყოფდეს დაცვას სექსუალური შევიწროებისაგან. თუმცა რესპონდენტთა 44%-მა აღნიშნა, რომ მათ კომპანიაში/ორგანიზაციაში ასეთი წესები არ არსებობს.⁸⁴ სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციებს, საქართველოს პროფესიულ კავშირებსა და სახალხო დამცველის აპარატს ქალებისაგან მიღებული აქვთ საჩივრები სამუშაო ადგილას სექსუალური შევიწროების შესახებ. აღინიშნა, რომ ინფორმირებულობა გადანყვეტილებათა მიმღებ პირებს შორის და სასამართლო სისტემაში სექსუალური შევიწროების შესახებ დაბალია. გავრცელებული სტერეოტიპის გამო, რომლის თანახმადაც სექსუალური შევიწროება გამოწვეულია ქალის პროვოკაციული ქცევით, ამგვარი შემთხვევების შეტყობინება იშვიათად ხდება.⁸⁵

საქართველოს შრომის კოდექსი გარკვევით არ კრძალავს დისკრიმინაციის ისეთ ფორმას, როგორც არის სამუშაო ადგილას სექსუალური შევიწროება. საქართველოს კანონი „გენდერული თანასწორობის შესახებ“ (2010) კრძალავს პირის დევნას ან/და იძულებას, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს მისთვის

დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხყოფელი გარემოს შექმნას; სექსუალური ხასიათის ნებისმიერ არასასურველ სიტყვიერ, არასიტყვიერ ან ფიზიკურ ქცევას, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს პირის ღირსების შელახვას ან მისთვის დამამცირებელი, მტრული ან შეურაცხყოფელი გარემოს შექმნას (მუხლი 6). თუმცა კანონმდებლობაში სამუშაო ადგილას სექსუალური შევიწროების შემთხვევებში დაცვის სუსტი მექანიზმი არსებობს. არც ადმინისტრაციული კოდექსი და არც სისხლის სამართლის კოდექსი აწესებენ სანქციებს სამუშაო ადგილას სექსუალური შევიწროებისათვის. პოტენციურად შესაძლებელია ადმინისტრაციული კოდექსის 208-ე მუხლის გამოყენება, თუ სექსუალური შევიწროების შემთხვევები ჩადენილია სახელმწიფო ადმინისტრაციულ ორგანოში ან თვითმმართველ ორგანოში.⁸⁶ სისხლის სამართლის კოდექსის 332-ე მუხლი კი შეიძლება გამოყენებული იქნეს იმ შემთხვევაში, თუ სექსუალური შევიწროების აქტები ჩადენილია საჯარო მოხელეების ან მათი თანასწორი სტატუსის მქონე პირთა მიმართ. პირები, რომლებიც სექსუალურ შევიწროებას კერძო სექტორში განიცდიან, არ არიან დაცულები. კანონმდებლობა არ აკისრებს დამსაქმებელს, მიუხედავად სექტორისა (საჯარო იქნება ის თუ კერძო), ვალდებულებას, ჩამოაყალიბოს პოლიტიკა, რომელიც კრძალავს სექსუალურ შევიწროებას, ასევე დანერგოს საჩივრების წარდგენისა და ზიანის ანაზღაურების მექანიზმები.

4.4. დედობის დაცვისკენ მიმართული ზომები

საქართველოს შრომის კოდექსი დედობის დაცვისკენ მიმართულ ძალზე ცოტა ზომას შეიცავს. ზოგიერთი დებულება ეწინააღმდეგება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტანდარტებს. როგორც ზემოთ აღინიშნა, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონი ქალი საჯარო მოხელეებისთვის უფრო მაღალი დონის დედობის დაცვას უზრუნველყოფს. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 183-ე კონვენციაში ნათქვამია, რომ დედობის დაცვა უნდა გავრცელდეს ყველა ქალზე, მათ შორის ატიპური შრომითი საქმიანობით დაკავებულ ქალებზე, და შესთავაზოს მათ თანაბარი დაცვა. შრომის კოდექსი მკაფიოდ არც ორსულობა-მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის მიზნით დეკრეტულ შვებულებას მიჭნავს. კოდექსში ერთ ჯგუფში მშრომელთა რამდენიმე კატეგორიაა

83 მკვლევარებმა საგანგებოდ აღნიშნეს, რომ სექსუალური შევიწროების საკითხის დელიკატურობის გამო რესპონდენტებს კითხვარი სექსუალური შევიწროების შესახებ დახურულ კონვერტებში გადასცეს და სთხოვეს, კონფიდენციალურად გაეცათ პასუხი. სექსუალური შევიწროების შესახებ შევსებული კითხვარების რაოდენობა მცირე იყო. ამგვარად, სექსუალური შევიწროების გავრცელების შესახებ ციფრებს სიფრთხილით უნდა მოვევიდეთ. შერჩევის ნიმუში 1364 ინტერვიუ შედიოდა.

84 ნ. ბენდელიანი და სხვები (2014), კვლევის „გენდერული დისკრიმინაცია საქართველოს შრომის ბაზარზე“ ანგარიში, სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრი, თბილისი, გვ. 49.

85 საქართველოს სახალხო დამცველი (ომბუდსმენი) (2017), სპეციალური ანგარიში „დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლის, მისი თავიდან აცილებისა და თანასწორობის მდგომარეობის“ შესახებ, გვ. 10-11.

86 ლ. მანი და სხვები (2018), „გენდერული თანასწორობა საქართველოში: ბარიერები და რეკომენდაციები“, ტომი 2, გაეროს განვითარების პროგრამა, გვ. 26.

შეყვანილი (ორსული ქალი, ახალნაშობიარები ქალი, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები და არასრულწლოვნებიც კი), რომელთა დაცვა არ უნდა გავუტოლოთ დედობის დაცვას.

განსაკუთრებით შემაშფოთებელია ის გარემოება, რომ ორსულობის გამო შვებულების მიცემა ორსული ქალისთვის ქალის მოთხოვნაზე დამოკიდებული. კიდევ ერთი შემაშფოთებელი ფაქტორია, რომ დასაქმებულს საკუთარი შეხედულებით შეუძლია მიიღოს გადაწყვეტილება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულების დღეების მშობიარობამდე და მშობიარობის შემდგომ პერიოდებზე განაწილების თაობაზე. ქალისთვის ორ-

სულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულების მიცემის პირობა უნდა იყოს, მაგალითად, ქალის ჯანმრთელობა ან ექიმების რეკომენდაციები. შრომის კოდექსი არ აყალიბებს ორსული ქალის სამსახურიდან გათავისუფლების აკრძალვის და ორსულობისა და დეკრეტული შვებულებიდან შეზღუდული პერიოდის განმავლობაში მისი სამუშაო ადგილის შენარჩუნების მძლავრ გარანტიებს. მე-17 და მე-18 მუხლები ადგენენ, რომ აკრძალულია ორსული, ახალნაშობიარები და მეძუძური ქალის ზეგანაკვეთურ და ღამის სამუშაოზე დასაქმება მისი თანხმობის გარეშე. გათვალისწინებულია მეძუძური ქალისთვის, მისი მოთხოვნის საფუძველზე, ბავშვის კვებისათვის შესვენების მიცემა.

საქართველოს შრომის კოდექსი

მუხლი 27. შვებულება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო

1. დასაქმებულს თავისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულება 730 კალენდარული დღის ოდენობით.
2. ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებიდან ანაზღაურებადია 183 კალენდარული დღე, ხოლო მშობიარობის გართულების ან ტყუპის შობის შემთხვევაში – 200 კალენდარული დღე.
3. ამ მუხლის მე-2 პუნქტით გათვალისწინებული შვებულება დასაქმებულს თავისი შეხედულებისამებრ შეუძლია გადაანაწილოს ორსულობისა და მშობიარობის შემდგომ პერიოდებზე.

მუხლი 28. შვებულება ახალშობილის შვილად აყვანის გამო

დასაქმებულს, რომელმაც იშვილა ერთ წლამდე ასაკის ბავშვი, თავისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულება ბავშვის დაბადებიდან 550 კალენდარული დღის ოდენობით. ამ შვებულებიდან ანაზღაურებადია 90 კალენდარული დღე.

მუხლი 29. ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებისა და ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულების ანაზღაურება

ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულება და ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულება ანაზღაურდება საქართველოს სახელმწიფო ბიუჯეტიდან, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით. ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო ანაზღაურებადი შვებულების, აგრეთვე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო ანაზღაურებადი შვებულების პერიოდზე გასაცემი ფულადი დახმარების ოდენობაა არაუმეტეს 1000 ლარისა. დასაქმებული და დასაქმებული შეიძლება შეთანხმდნენ დამატებით ანაზღაურებაზე.

4.5. მამაკაცებისა და ქალების თანაბარი ღირებულების შრომისათვის თანაბარი ანაზღაურება

საქართველოში არ არის მოწესრიგებული მამაკაცებისა და ქალების თანაბარი ღირებულების შრომისთვის თანაბარი ანაზღაურების გარანტიები. საქართველოს შრომის კოდექსი არ ადგენს თანაბარი ღირებულების შრომისთვის თანაბარი ანაზღაურების პრინციპს. საჯარო მოხელეებისათვის საქარ-

თველოს კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურების სისტემა ემყარება გამჭვირვალობისა და სამართლიანობის პრინციპებს, რომლებიც გულისხმობს თანაბარი სამუშაოს შესრულებისთვის თანაბარი ანაზღაურების მიღებას (მუხლი 57(1)). შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტანდარტების გამოყენების კომიტეტმა საქართველო განიხილა როგორც ინდივიდუალური შემთხვევა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მე-100 კონვენციის განხორციელებასთან დაკავშირებით.

კომიტეტი შემოთავაზებული იყო, რომ თანაბარი ღირებულების შრომისთვის თანაბარი ანაზღაურების პრინციპი არ არის უზრუნველყოფილი საქართველოს კანონმდებლობაში და არც ხორციელდება.⁸⁷

საქართველოში არ არსებობს ერთიანი მიდგომა მინიმალური ხელფასის განსაზღვრისადმი. კერძო სექტორისათვის მინიმალურ ხელფასთან დაკავშირებული ერთადერთი ნორმა 1999 წელს მიღებულ ბრძანებულებაში იყო მოცემული, რომელიც აწესებს 20 ლარის (დაახლოებით 9 აშშ დოლარი) ოდენობის მინიმალურ ხელფასს. საჯარო სექტორისათვის ორი შესაბამისი სამართლებრივი აქტი არსებობს: პრეზიდენტის ბრძანებულება, რომელიც აწესებს 135 ლარის (დაახლოებით 55 აშშ დოლარი) ოდენობის მინიმალურ ხელფასს ხელისუფლების აღმასრულებელ ორგანოებში მომუშავე თანამშრომლებისათვის (2005), და განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის ბრძანება, რომელიც სრულ განაკვეთზე მომუშავე მასწავლებლებს უწესებს 384.75 ლარის (დაახლოებით 157 აშშ დოლარი) ოდენობის მინიმალურ ხელფასს (2015).

საქართველოს შრომის ბაზარზე უთანასწორობას ცხადყოფს ქალებისა და მამაკაცების მიერ მიღებული შრომის ანაზღაურება. მიუხედავად 2014-2016 წლებში საქართველოში საშუალო თვიური ხელფასის მყარი ზრდისა (წელიწადში საშუალოდ 6%-ის ოდენობით), განსხვავება ქალებისა და მამაკაცების შრომის ანაზღაურებაში იმავე პერიოდში წელა მცირდება (1%-ის ოდენობით). გენდერული განსხვავება ქალებისა და მამაკაცების შრომის საშუალო ნომინალურ ანაზღაურებაში 2014 წელს დაფიქსირებული 36.9%-დან 2016 წელს 34.5%-მდე შემცირდა. გენდერული განსხვავება შრომის ანაზღაურებაში ეკონომიკის თითქმის ყველა სექტორში არსებობს. ყველაზე მცირე გენდერული განსხვავება შრომის ანაზღაურებაში საჯარო ადმინისტრირების სექტორში აღინიშნება. მამაკაცებისა და ქალების შრომის ანაზღაურებაში განსხვავების შედარებისას განათლებისა და ჯანდაცვისა და სოციალური საქმიანობის სექტორებში, სადაც ქალები სექტორებში ყველა დასაქმებულის 78-79%-ს შეადგენენ, გენდერული განსხვავება შრომის ანაზღაურებაში საინტერესო დინამიკას ავლენს. განათლების სექტორში გენდერული განსხვავება შრომის ანაზღაურებაში 2014 წლის შემდეგ შემცირდა. 2016 წელს ის 15.7%-ს შეადგენდა, განსხვავებით 21.8%-ისგან 2014 წელს. ეს განსხვავება 2015 და 2016 წლებს შორის პერიოდში 7.4%-ით შემცირდა. ეს გარემოება შეიძლება აიხსნას 2015 წელს განათლების

სექტორში მასწავლებლებისათვის მინიმალური ხელფასის დაწესებით. ჯანდაცვის სექტორში გენდერული განსხვავება შრომის ანაზღაურებაში სტაბილურ ზრდას განიცდის. 2014 წელს გენდერული განსხვავება შრომის ანაზღაურებაში 33.2% იყო, 2016 წელს კი 37%-ს მიაღწია. საჯარო ადმინისტრირების სექტორში მამაკაცებისა და ქალების შრომის ანაზღაურებაში განსხვავება საკმაოდ მცირეა. 2015 წელს ეს განსხვავება აღნიშნულ სექტორში 0.7 იყო და 2016 წელს მნიშვნელოვნად - 5.9%-მდე გაიზარდა.⁸⁸

მხოლოდ მინიმალური ხელფასის შემოღება სრულად ვერ აღმოფხვრის გენდერულ განსხვავებას შრომის ანაზღაურებაში. საჭიროა პოლიტიკის ყოველმხრივი ზომების გატარება შრომის ანაზღაურებაში გენდერული განსხვავების შესამცირებლად, მათ შორის მამაკაცებისა და ქალების თანაბარი ღირებულების შრომისთვის თანაბარი ანაზღაურების პრინციპის დანერგვა და სხვა ზომების განხორციელება.⁸⁹ მიუხედავად ამისა, შრომის ანაზღაურებაში გენდერული განსხვავების დინამიკა საქართველოს საჯარო ადმინისტრირებისა და განათლების სექტორებში, სადაც ფიქსირებული მინიმალური ხელფასია დაწესებული, ასევე ჯანდაცვის სექტორში ცხადყოფს კავშირს შრომის ანაზღაურებაში გენდერული განსხვავების შემცირებასა და ფიქსირებულ მინიმალურ ხელფასს შორის.

4.6. შრომის ბაზრის საინფორმაციო სისტემა

ევროკავშირის დახმარებით საქართველომ დაწერა შრომის ბაზრის საინფორმაციო სისტემა. ეს ინტეგრირებული საჯარო ვებპორტალია, რომელზეც განთავსებულია უახლესი ინფორმაცია შრომის ბაზარზე არსებული ტენდენციების შესახებ, სახელმძღვანელო მითითებები კარიერის განვითარებისთვის და მონაცემები სხვადასხვა პროფესიული საქმიანობის შესახებ სხვადასხვა დაინტერესებული მხარისათვის. შრომის ბაზრის საინფორმაციო სისტემა მომხმარებელს სთავაზობს განათლების/პროფესიული მომზადების ვარიანტებს სხვადასხვა კვალიფიკაციასა და პროგრამასთან დაკავშირებული კარიერული პერსპექტივების შესახებ ინფორმაციის მიწოდების გზით, ამცირებს სამსახურის ძებნის დროს ინფორმაციის ნაკადების გაუმჯობესებით, აყალიბებს სტრატეგიებს შრომის ბაზრის შესახებ რეგულარული და ზუსტი ინფორმაციის განთავსების გზით და ეხმარება მომხმარებელს შრომის ბაზრის სხვადასხვა პოლიტიკის მონიტორინგსა და შეფასებაში. შრომის ბაზრის საინფორმაციო სისტემის შემუშავებასა და ადმინისტრირებაზე ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტროა პასუხისმგებელი.⁹⁰ მანამდე

87 შრომის საერთაშორისო კონფერენცია, სტანდარტების გამოყენების კომიტეტი, მე-16 სესია, ინდივიდუალურ შემთხვევათა განხილვა, კომიტეტის საქმიანობა, 2018, გვ. 16-17.

88 საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური. http://geostat.ge/index.php?action=page&p_id=149&lang=eng, გამოთვლები ავტორის მიერ არის შესრულებული.

89 შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, “მინიმალური ხელფასის პოლიტიკის სახელმძღვანელო” http://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/monitoring/WCMS_473657/lang-en/index.htm

90 საქართველოს შრომის ბაზრის საინფორმაციო სისტემის პორტალი. <http://www.lmis.gov.ge/Lmis/Lmis.Portal.Web/Default.aspx>

შრომის ბაზრის საინფორმაციო სისტემას შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო მართავდა. ეკონომიკის სამინისტროსთვის ამ ფუნქციის გადაცემას საფუძვლად ედო ქვეყნის განვითარების ადამიანის განვითარებაზე ფოკუსირება და შრომის ბაზრის საინფორმაციო სისტემის გამოყენება ეკონომიკური განვითარების პროგნოზირებისა და შრომის ბაზრის პოლიტიკის საჭიროებისამებრ შეცვლისათვის. სისტემაში წარმოდგენილია მონაცემები შრომის ბაზრის, მაკროეკონომიკის, განათლების, მოსახლეობის, ინვესტიციებისა და საერთაშორისო შედარებების შესახებ. შრომის ბაზრის საინფორმაციო სისტემა იყენებს საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის და მონაცემთა სხვა მომწოდებლების მიერ გამოქვეყნებულ მეორად მონაცემებს. ასეთი მომწოდებლებია შესაბამისი სამინისტროები. ატვირთული მონაცემები კლასიფიცირებულია სქესის, ასაკის და ქალაქში/სოფლად ცხოვრების მიხედვით. ამ ეტაპზე შრომის ბაზრის საინფორმაციო სისტემა სტატისტიკურ ინფორმაციას უზრუნველყოფს. არ არის შესაძლებელი კროს-ტაბულაციის ჩატარება და დასაქმების შედარება, მაგალითად, სქესისა და ასაკის მიხედვით. ტექნიკური დახმარების შემდეგი პროექტით ევროკავშირი მხარს დაუჭერს შრომის ბაზრის საინფორმაციო სისტემის განვითარებას, რათა სისტემა გახდეს ყოველმხრივ ფუნქციონალური და გამოყენებული იქნეს პოლიტიკის შემუშავების მიზნით.

არსებული ინფორმაციით, საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური სამუშაო ძალის კვლევისას იყენებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მეთოდოლოგიას, თუმცა იმ მონაცემთა უმრავლესობა, რომლებსაც, ჩვეულებრივ, უზრუნველყოფს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მეთოდოლოგიის შესაბამისად ჩატარებული სამუშაო ძალის კვლევა, საქართველოში არ არის ხელმისაწვდომი. შრომით საქმიანობასთან დაკავშირებული სტატისტიკა ძალზე საბაზისოა. იგი იძლევა დასაქმებულებისა და უმუშევრების შესახებ მონაცემებს, რომლებიც კლასიფიცირებულია სქესის, ასაკის, სოფლად/ქალაქში ცხოვრების, დასაქმების სექტორების მიხედვით, ასევე მონაცემებს ხელფასების შესახებ. მაგრამ არ არსებობს ისეთი მონაცემები, როგორებიც არის დაუცველი დასაქმება, არაოფიციალური დასაქმება, აუნაზღაურებელი სამუშაო, ეკონომიკურად პასიური მოსახლეობის საქმიანობა. სამუშაო ძალის უკანასკნელი კვლევა 2008 წელს ჩატარდა, ხოლო ახალი - 2017 წელს და მოიცვა 6,000 შინამეურნეობა. მონაცემები 2018 წელს იქნება ხელმისაწვდომი. სტატისტიკის ეროვნული სამსახური იყენებს მონაცემთა წერილობით შეგროვების მეთოდს, რომელმაც შესაძლოა უარყოფითი ზეგავლენა მოახდინოს მონაცემთა შეგროვების ხანგრძლივობასა და სიზუსტეზე. 2005 წელს საქართველოს ორ რაიონში ჩატარდა დროის გამოყენების ორი საპილოტე კვლევა. დაფი-

ნანსების ნაკლებობის გამო აღნიშნული კვლევა მთელი ქვეყნის მასშტაბით არ ჩატარებულა.

4.7. დასკვნები და რეკომენდაციები

1. გენდერული სტატისტიკური მონაცემები შრომის ბაზრის ამჟამინდელი მდგომარეობის შესახებ არ არის სრული. მაგალითად, სიღარიბისა და თვითდასაქმების შესახებ შეგროვებული სტატისტიკური მონაცემები არ არის კლასიფიცირებული სქესის მიხედვით. ვერ მოვიპოვეთ ვერც იმ ქალთა რაოდენობის შესახებ მონაცემები, რომლებიც სარგებლობენ დეკრეტული შვებულებით და იღებენ დედობის შემწეობას. არ არსებობს სტატისტიკური მონაცემები არც არაოფიციალურ, აუნაზღაურებელ საოჯახო საქმიანობაში და საკუთარი მოხმარებისთვის საქონლის წარმოებასა და სერვისების გაწევაში ქალების ჩართულობის შესახებ. ამ თვალსაზრისით რეკომენდებულია:

✓ სტატისტიკის ეროვნული სამსახურისთვის დახმარების გაწევა სქესის მიხედვით კლასიფიცირებული მონაცემების შეგროვებაში შრომის ბაზრის იმ კომპონენტებისთვის, რომლებისთვისაც ასეთი მონაცემები არ არსებობს. ვინაიდან მეტამონაცემები თავისუფლად ხელმისაწვდომია, დახმარება შეიძლება გაენიოს სქესის მიხედვით კლასიფიცირებული მონაცემების გამოყოფას არსებული მონაცემთა ბაზიდან და მათ გამოქვეყნებას კვლევის მიზნებისათვის. სტატისტიკის ეროვნულმა სამსახურმა კონკრეტული დახმარება ითხოვა საქართველოში დროის გამოყენების სახელმწიფო მასშტაბის კვლევის ჩატარებაში. მონაცემთა შეგროვება ხელით (წერილობით) ხდება. რეკომენდებულია სტატისტიკის ეროვნული სამსახურისთვის დახმარების გაწევა პლანშეტებით მომარაგებაში, რაც შეამცირებს ადამიანების მიერ შეცდომის დაშვების შემთხვევებს, ხელს შეუწყობს შეგროვებული მონაცემების სანდოობის შემოწმებას და გააუმჯობესებს მონაცემთა დამუშავებას.

2. შრომის ბაზრის რეგულაციები საქართველოში ჯერ კიდევ განვითარების პროცესშია. დოკუმენტები, რომლებშიც მოცემულია შრომის ბაზრის სტრატეგიებისა და პოლიტიკის კომპონენტები, და ინსტიტუტები არ ითვალისწინებს გენდერულ ფაქტორებს. გენდერულ თანასწორობასთან დაკავშირებული კანონმდებლობა საქართველოში კარგად არის ჩამოყალიბებული და საჭიროა სხვადასხვა პოლიტიკისა და კანონმდებლობის გენდერული ექსპერტიზის ჩატარება. თუმცა არ ხდება კანონმდებლობის ამ ნორმის სათანადოდ აღსრულება. პარლამენტში ზოგადი მოსაზრება იყო, რომ კანონპროექტებს თან უნდა ახლდეს გაუმჯობესებული ზემოქმედების შეფასებები, რომ-

ლებშიც უნდა შედიოდეს რენტაბელურობის ანალიზი, ასევე უნდა გაფართოვდეს ის სფეროები, სადაც უნდა ჩატარდეს ზემოქმედების შეფასება (არა მხოლოდ რეგულირების ზემოქმედების შეფასება ბიზნესისათვის). რეკომენდებულია:

- ✓ პარლამენტისთვის დახმარების გაწევა გენდერული ზემოქმედების შეფასების მეთოდოლოგიის, მათ შორის რენტაბელურობის ანალიზის შემუშავებაში გენდერული ბიუჯეტირების მიდგომის გამოყენებით;
- ✓ სულ მცირე ერთი, მაგალითად, შრომის კოდექსის, დასაქმების შესახებ კანონის ცვლილებების, გენდერული ზემოქმედების საპილოტე შეფასების ჩატარება.

3. შრომის ბაზრის რეგულაციების რეფორმაზე საქართველოში ბევრი დაინტერესებული მხარე ამახვილებს ყურადღებას, მათ შორის საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება, საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაცია, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, ევროკავშირი, სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციები. ამ თვალსაზრისით რეკომენდებულია, რომ გაეროს ქალთა ორგანიზაციამ ფოკუსირება მოახდინოს იმ სფეროებზე, რომლებშიც შრომის ბაზრის რეგულაციების ნაკლოვანებებს არსებითი მნიშვნელობა აქვს ქალთა ეკონომიკური გაძლიერების უზრუნველსაყოფად.

ძირითადი მიმართულებები რეფორმების განსახორციელებლად და კომპეტენციების გასაზრდელად:

- ✓ შემოთავაზებულია ოთხი ძირითადი მიმართულება პროექტისათვის: დისკრიმინაციის ამკრძალავი ნორმების დახვეწა, მამაკაცებისა და ქალების თანაბარი ღირებულების შრომისთვის თანაბარი ანაზღაურების პრინციპის შემოღება და განხორციელება, მინიმალური ხელფასი, დედობის დაცვის გაუმჯობესება და ზომების შემოღება ოჯახური პასუხისმგებლობების მქონე მშრომელთათვის დახმარების გასაწევად, რათა მათ შეძლონ სამსახურებრივი და საოჯახო მოვალეობების შეთავსება. დაფინანსების არსებობის შემთხვევაში გაეროს ქალთა ორგანიზაციას შეუძლია განიხილოს მეხუთე მიმართულება - სოციალური დაცვის მინიმალური ნორმები.

შრომის კოდექსის დისკრიმინაციის ამკრძალავი ნორმები:

- ✓ დასაქმებისა და პროფესიული საქმიანობის ყველა ეტაპზე, მათ შორის სამსახურში მიღებისა და შერჩევის ეტაპებზე, დისკრიმინაციის და პირდაპირი და არაპირდაპირი დისკრიმინაციის კონკრეტული განმარტების მიღების ადვოკატირება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის რეკო-

მენდაციების მიხედვით;

- ✓ სამუშაო ადგილებზე სექსუალური შევიწროების კონკრეტული განმარტების მიღების ადვოკატირება და დაინტერესებულ მხარეთა კომპეტენციის გაზრდა სექსუალური შევიწროების შემთხვევათა გამოძიების პროცედურების წარმოების და სამართლებრივი დაცვის შესაბამისი საშუალებების გამოყენების თვალსაზრისით.

მამაკაცებისა და ქალების თანაბარი ღირებულების შრომისთვის თანაბარი ანაზღაურება:

- ✓ მამაკაცებისა და ქალების თანაბარი ღირებულების შრომისთვის თანაბარი ანაზღაურების პრინციპის უზრუნველყოფის ადვოკატირება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის №100 კონვენციის შესაბამისად;
- ✓ სოციალურ პარტნიორებს შორის თანაბარი ღირებულების შრომისთვის თანაბარი ანაზღაურების პრინციპის შესახებ ცნობიერების ამაღლება და მისი აღსრულება;
- ✓ შრომის ღირებულების შეფასების და ამის საფუძველზე შრომის ანაზღაურების დაწესების მეთოდოლოგიის შემუშავება;
- ✓ შრომის ღირებულების შეფასების და შრომის ანაზღაურების დაწესების საკითხზე ტრენინგის სასწავლო კურსის შემუშავება და დარგობრივი სამინისტროების შესაბამისი პერსონალის კომპეტენციის ამაღლება მის გამოყენებაში;
- ✓ შერჩეულ (მაგალითად, ჯანდაცვის, სოფლის მეურნეობის) სექტორებში შრომის ღირებულების საპილოტე შეფასების ჩატარება.

მინიმალური ხელფასი:

- ✓ შრომის ანაზღაურებაში გენდერული განსხვავების შემცირებაზე მინიმალური ხელფასის ზემოქმედებასთან დაკავშირებით მეტი მონაცემებისა და მტკიცებულებების შეგროვება;
- ✓ საარსებო მინიმუმზე დაყრდნობით ფიქსირებული მინიმალური ხელფასის შემოღების შესახებ სოციალურ პარტნიორებთან თანამშრომლობით პოლიტიკის დიალოგის წამოწყება და ხელშეწყობა.

დედობის დაცვა და სამსახურებრივი და საოჯახო მოვალეობების შეთავსება:

- ✓ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის №183 კონვენციის (დედობის დაცვა), №156 კონვენციის (ოჯახური პასუხისმგებლობების მქონე მშრომელები) და №189 კონვენციის (ოჯახში მშრომელები) სამომავლო რატიფიცირების საკითხის შეფასება და მათი რატიფიცირების ადვოკატირება;
- ✓ შრომის კოდექსში არსებული დედობის დაცვის საკანონმდებლო ნორმების ცვლილების

ადვოკატირება, რათა დამცავი ნორმები გავრცელდეს უფრო მეტ ქალზე და შრომის კოდექსის ნორმები შესაბამისობაში იქნეს მოყვანილი შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის №183 კონვენციასთან;

- ✓ დედობის დაცვისა და სამსახურებრივი და საოჯახო მოვალეობების შეთავსებისკენ მიმართული ზომების, როგორც სოციალური, შრომის ბაზრისა და დემოგრაფიული პოლიტიკის ურთიერთგადამკვეთი საკითხის, შესახებ პოლიტიკის დიალოგის წამოწყება;
- ✓ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის №156 და №183 კონვენციების რატიფიცირების ხელშეწყობა.

სოციალური დაცვის მინიმალური ნორმები:

- ✓ ჯანმრთელობის დაცვასთან, ბავშვებთან, სამუშაო ასაკთან, ხანდაზმულებთან დაკავშირებული შეფასების მატრიცის შემუშავება ან სოციალური დაცვის არსებული მინიმალური ნორმების აღრიცხვა და ორგანიზება შრომის საერთაშორისო

ორგანიზაციის სტანდარტების შესაბამისად და პრიორიტეტების შესახებ რეკომენდაციების მომზადება;

- ✓ სოციალური დაცვის მინიმალური ნორმების შესახებ სოციალური სექტორის ექსპერტთა სახელმწიფო დონის დიალოგისთვის პლატფორმის შექმნა და ორმხრივი და მრავალმხრივი კონსულტაციების გამართვა შეფასების მატრიცისა და სოციალური დაცვის მინიმალური ნორმების გაზრდის შესაძლო ვარიანტების შესახებ;
- ✓ კონსულტაციების საფუძველზე სოციალური დაცვის მინიმალურ ნორმებთან დაკავშირებით ამჟამად არსებული სიტუაციის შესახებ ანგარიშის მომზადება, ასევე რეკომენდაციების მომზადება სოციალური დაცვის მინიმალურ ნორმებთან დაკავშირებული ხარჯების პროგნოზირების, სოციალური დაცვის არსებული სისტემის რეფორმირების, სოციალური დაცვის ახალი პროგრამების განხორციელების, ასევე შემოთავაზებული რეკომენდაციების ეტაპობრივი განხორციელების სამოქმედო გეგმის მომზადების შესახებ.

დანართები

დანართი 1. სომხეთში ძირითად რესპონდენტებთან ჩატარებული ინტერვიუების ჩამონათვალი

1. ანაპიტ პეტროსიანი, გაეროს ქალთა ორგანიზაციის კონსულტანტი;
2. ვარდან ხეჩიანი, ადვოკატთა საერთაშორისო ასოციაციის სომხეთის ფილიალის აღმასრულებელი დირექტორი;
3. ალა ბაკუნცი, გაეროს განვითარების პროგრამის ოფისი სომხეთში, მმართველობის პორტფოლიოს ანალიტიკოსი;
4. ნატალია ჰარუტუნიანი, გაეროს განვითარების პროგრამის ოფისი სომხეთში, პროექტის „ქალები ადგილობრივი მმართველობის ორგანოებში“ მენეჯერი;
5. მარატ ატოვმიანი, სომხეთის ადვოკატთა ასოციაციის საბჭოს წევრი;
6. გაგიკ მაკარიანი, სომხეთის დამსაქმებელთა რესპუბლიკური კავშირის თავმჯდომარე;
7. ნარე სარგისიანი, სომხეთის დამსაქმებელთა რესპუბლიკური კავშირის პროექტებისა და საერთაშორისო ურთიერთობების კოორდინატორი;
8. არამ პოლოსიანი, „გრანტ თორნტონი“, პარტნიორი;
9. ზარა ალაჰვერდიანი, შვეიცარიის თანამშრომლობის ოფისი, საერთაშორისო თანამშრომლობის დანაყოფის უფროსი;
10. ნორა ალანაკიანი, ერევანი, ავსტრიის საელჩო, ტექნიკური თანამშრომლობა, სამსახურის უფროსის მოადგილე;
11. ლუზინა სარგისიანი, სომხეთის ადამიანის უფლებათა დამცველის სამსახური, ადამიანის უფლებათა კვლევისა და სწავლების ცენტრის უფროსი;
12. კრისტინა ჰოვჰანისიანი, ფონდი Oxygen, პროექტის კოორდინატორი;
13. ჟორა სარგისიანი, სომხეთის რესპუბლიკის შრომისა და სოციალურ საკითხთა სამინისტრო, დასაქმების დეპარტამენტის უფროსი;
14. არმენუჰი ტანაშიანი, სომხეთის რესპუბლიკის შრომისა და სოციალურ საკითხთა სამინისტრო, ქალთა საკითხების განყოფილების უფროსი;
15. ასტლიკ მინასიანი, სომხეთის რესპუბლიკის შრომისა და სოციალურ საკითხთა სამინისტრო, სოციალური დახმარების დეპარტამენტის უფროსი;
16. სონა ტელანცი, აგრობიზნესისა და სოფლის განვითარების ცენტრი (CARD), პროექტის „ბაზრები მედრისთვის“ მენეჯერი;
17. ანა მალხაზიანი, აგრობიზნესისა და სოფლის განვითარების ცენტრი (CARD), პროექტი „ბაზრები მედრისთვის“, მონიტორინგისა და შეფასების ექსპერტი;
18. ნუნე ჰოვჰანისიანი, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, ქვეყნის კოორდინატორი;
19. ლუზინა კალანტარიანი, სომხეთის რესპუბლიკის ეროვნული სტატისტიკური სამსახური, შრომის სტატისტიკის დეპარტამენტი;
20. ალან ს. ნილი, პროფესორი, გაერთიანებული სამეფო, ვორვიკის უნივერსიტეტი, სამართლის სკოლა, დასაქმების კანონმდებლობის კვლევის განყოფილების დირექტორი, იუსტიციის სამინისტროს კონსულტანტი შრომის კოდექსის რეფორმის საკითხში;
21. კრისტინა გრიგორიანი, სომხეთის რესპუბლიკის იუსტიციის სამინისტროს საერთაშორისო სამართლებრივი თანამშრომლობის განყოფილების უფროსი;
22. ბორის ხარატიანი, სომხეთის პროფესიული კავშირების გაერთიანების თავმჯდომარის მოადგილე;
23. კარინა მაღლიანი, სომხეთის პროფესიული კავშირების გაერთიანების სოციალურ, ეკონომიკურ და შრომის უსაფრთხოების საკითხთა დეპარტამენტის უფროსი;
24. დიანა აირაპეტიანი, სომხეთის პროფესიული კავშირების გაერთიანების იურიდიული დეპარტამენტის მთავარი სპეციალისტი;
25. თამარა ჰოვანატანიანი, არასამთავრობო ორგანიზაცია ProMedia-Gender-ის თავმჯდომარე;
26. ჯინა სარგისიანი, არასამთავრობო ორგანიზაცია ProMedia-Gender-ის ექსპერტი;
27. არმან სარგისიანი, შრომისა და სოციალური კვლევის ეროვნული ინსტიტუტის დირექტორი.

დანართი 2. საქართველოში ძირითად რესპონდენტებთან ჩატარებული ინტერვიუების ჩამონათვალი

1. ია დადუნაშვილი, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, მონიტორინგისა და შეფასების ოფიცერი;
2. ეთერ მათურელი, საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანების თავმჯდომარის მოადგილე;
3. თამარ სურმავა, პროფესიული კავშირების გაერთიანების იურისტი;
4. ანა ილურიძე, საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატი, გენდერული თანასწორობის დეპარტამენტის უფროსი;
5. გიორგი გამყრელიძე, ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო, ეკონომიკური პოლიტიკის დეპარტამენტი, შრომის ბაზრის ანალიზის განყოფილების უფროსის მოვალეობის შემსრულებელი;
6. მარიამ ბეზარაშვილი, სოციალური მომსახურების სააგენტო, დასაქმების პროგრამის უფროსი;

7. ბევან ლორთქიფანიძე, სოციალური მომსახურების სააგენტო, დასაქმების პროგრამის უფროსის მოადგილე;
8. გიორგი ღვინიაშვილი, იურიდიული დახმარების სამსახური, მონიტორინგისა და ანალიზის განყოფილების უფროსი;
9. ნინო შიოშვილი, საქართველოს ქალთა დასაქმების ხელშეწყობის ასოციაცია „ამაგდარის“ პრეზიდენტი;
10. ანი თვარაძე, „კონსტიტუციის 42-ე მუხლი“, პროექტის „გენდერული თანასწორობა სამუშაო ადგილებზე“ მენეჯერი;
11. ელზა ჯგერენაია, საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო, შრომისა და დასაქმების პოლიტიკის დეპარტამენტის უფროსი, შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტის უფროსის მოვალეობის შემსრულებელი;
12. ვულფ შმიდერი, ევროკავშირის „დასაქმებისა და პროფესიული განათლების რეფორმების ტექნიკური დახმარების“ გუნდის ლიდერი;
13. მიხეილ კორძახია, საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაციის ვიცე-პრეზიდენტი;
14. ნათია გვირგაძე, განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს პროფესიული განათლების განვითარების დეპარტამენტი, პოლიტიკის განყოფილების უფროსი სპეციალისტი;
15. ლინა ღვინიაძე, ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი, სოციალური პოლიტიკის პროგრამის დირექტორი;
16. ლია ჩარეიშვილი, საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის (საქსტატი) სოციალური სტატისტიკის განყოფილების სოციალური ინტრასტრუქტურის ქვეგანყოფილების უფროსი;
17. დიმიტრი ცქიტიშვილი, საქართველოს პარლამენტის საგარეო ურთიერთობათა კომიტეტის თავმჯდომარის მოადგილე;
18. ნინო (ნიკა) ყოჩიშვილი, ევროკავშირის წარმომადგენლობა საქართველოში, პროგრამის ოფიცერი (განათლება, მეცნიერება, დასაქმება, ჯანმრთელობა, ინსტიტუციური განვითარება).

დანართი 3. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სომხეთის მიერ რატიფიცირებულ კონვენციათა ჩამონათვალი

კონვენციები	რატიფიცირების თარიღი	სტატუსი
1. კონვენცია ყოველწლიანი ფასიანი შვებულებების შესახებ (გადასინჯული), 1970 (№ 132)	27-იანვ-06	ძალაშია
2. კონვენცია მიგრანტი მშრომელების შესახებ (დამატებითი დებულებები), 1975 (№ 143)	27-იანვ-06	ძალაშია
3. კონვენცია დასაქმების მიზნით მიგრაციის შესახებ (გადასინჯული), 1949 (№ 97)	27-იანვ-06	ძალაშია
4. კონვენცია მინიმალური ასაკის შესახებ, 1973 (№ 138)	27-იანვ-06	ძალაშია
5. კონვენცია მინიმალური ხელფასის დაწესების მექანიზმის შესახებ, 1928 (№ 26)	27-იანვ-06	ძალაშია
6. კონვენცია ყოველკვირეული დასვენების შესახებ (ინდუსტრიაში), 1921 (№ 14)	27-იანვ-06	ძალაშია
7. კონვენცია ასოციაციის თავისუფლებისა და ორგანიზაციის დაცვის შესახებ, 1948 (№ 87)	2-იანვ-06	ძალაშია
8. კონვენცია უკიდურესი ფორმების აკრძალვისა და დაუყოვნებლივ აღმოფხვრის ღონისძიებების შესახებ, 1999 (№ 182)	2-იანვ-06	ძალაშია
9. კონვენცია შრომის ადმინისტრირების შესახებ, 1978 (№ 150)	18-მაისი-05	ძალაშია
10. კონვენცია შრომის ნორმების (სახელმწიფო კონტრაქტები) შესახებ, 1949 (№ 94)	18-მაისი-05	ძალაშია
11. კონვენცია მშრომელთა პრეტენზიების დაცვის შესახებ (დამსაქმებლის გადახდისუნარობა), 1992 (№ 173)	18-მაისი-05	ძალაშია
12. კონვენცია პროფესიული დაავადებების შემთხვევაში მშრომელთა კომპენსაციის შესახებ, 1925 (№ 18)	18-მაისი-05	ძალაშია
13. კონვენცია კოლექტიური მოლაპარაკებების წარმოების შესახებ, 1981 (№ 154)	29-აპრ-05	ძალაშია
14. კონვენცია შრომის სტატისტიკის შესახებ, 1985 (№ 160)	29-აპრ-05	ძალაშია
15. კონვენცია მინიმალური ხელფასის დაწესების შესახებ, 1970 (№ 131)	29-აპრ-05	ძალაშია
16. კონვენცია შრომის საერთაშორისო სტანდარტების განხორციელების ხელშეწყობის მიზნით სამმხრივი კონსულტაციების შესახებ, 1976 (№ 144)	29-აპრ-05	ძალაშია
17. კონვენცია იძულებითი შრომის გაუქმების შესახებ, 1957 (№ 105)	17-დეკ-04	ძალაშია
18. კონვენცია იძულებითი ან სავალდებულო შრომის შესახებ, 1930 (№ 29)	17-დეკ-04	ძალაშია

19. კონვენცია შრომის ინსპექტირების შესახებ, 1947 (№ 81)	17-დეკ-04	ძალაშია
20. კონვენცია ხელფასების დაცვის შესახებ, 1949 (№ 95)	17-დეკ-04	ძალაშია
21. კონვენცია უბედური შემთხვევების დროს მშრომელთა კომპენსაციის შესახებ, 1925 (№ 17)	17-დეკ-04	ძალაშია
22. კონვენცია პროფკავშირებში გაერთიანების და კოლექტიური მოლაპარაკებების წარმოების უფლების პრინციპთა გამოყენების შესახებ, 1949 (№ 98)	12-ნოემ-03	ძალაშია
23. კონვენცია მაღაროებში უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის შესახებ, 1995 (№ 176)	27-აპრ-99	ძალაშია
24. კონვენცია მსხვილი საწარმოო ავარიების თავიდან აცილების შესახებ, 1993 (№ 174)	3-იანვ-96	ძალაშია
25. კონვენცია შრომისა და დასაქმების სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ, 1958 (№ 111)	29-ივლ-94	ძალაშია
26. კონვენცია დასაქმების პოლიტიკის შესახებ, 1964 (№ 122)	29-ივლ-94	ძალაშია
27. კონვენცია მამაკაცთა და ქალთა თანაბარი ღირებულების შრომის თანაბარი ანაზღაურების შესახებ, 1951 (№ 100)	29-ივლ-94	ძალაშია
28. კონვენცია სახელმწიფო სამსახურში დასაქმების პირობების განსაზღვრის პროცედურების და ორგანიზების უფლებების დაცვის შესახებ, 1978 (№ 151)	29-ივლ-94	ძალაშია
29. კონვენცია მშრომელთა წარმომადგენლების შესახებ, 1971 (№ 135)	29-ივლ-94	ძალაშია

დანართი 4. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის საქართველოს მიერ რატიფიცირებულ კონვენციათა ჩამონათვალი

კონვენციები	რატიფიცირების თარიღი	სტატუსი
1. კონვენცია მეზღვაურების პირადობის მოწმობების შესახებ (გადასინჯული), 2003 (№ 185)	3-თებ-15	ძალაშია
2. კონვენცია ზღვაში და ნავსადგურში მეზღვაურთა სოციალურ-საყოფაცხოვრებო მომსახურების შესახებ, 1987 (№ 163)	22-ივნ-04	ძალაშია
3. კონვენცია სახელმწიფო სამსახურში დასაქმების პირობების განსაზღვრის პროცედურების და ორგანიზების უფლებების დაცვის შესახებ, 1978 (№ 151)	10-ოქტ-03	ძალაშია
4. კონვენცია დასაქმების სამსახურის ორგანიზების შესახებ, 1948 (№ 88)	11-სექტ-02	ძალაშია
5. კონვენცია დასაქმების კერძო სააგენტოების შესახებ, 1997 (№ 181)	27-აგვ-02	ძალაშია
6. კონვენცია უკიდურესი ფორმების აკრძალვისა და დაუყოვნებლივ აღმოფხვრის ღონისძიებების შესახებ, 1999 (№ 182)	24-ივლ-02	ძალაშია
7. კონვენცია ასოციაციის თავისუფლებისა და ორგანიზაციის დაცვის შესახებ, 1948 (№ 87)	3-აგვ-99	ძალაშია
8. კონვენცია სოციალური პოლიტიკის მიზნებისა და ნორმების შესახებ, 1962 (№ 117)	21-ოქტ-97	ძალაშია
9. კონვენცია იძულებითი შრომის გაუქმების შესახებ, 1957 (№ 105)	23-სექტ-96	ძალაშია
10. კონვენცია მინიმალური ასაკის შესახებ, 1973 (№ 138)	23-სექტ-96	ძალაშია
11. კონვენცია შრომისა და დასაქმების სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ, 1958 (№ 111)	22-ივნ-93	ძალაშია
12. კონვენცია დასაქმების პოლიტიკის შესახებ, 1964 (№ 122)	22-ივნ-93	ძალაშია
13. კონვენცია მამაკაცებისა და ქალების თანაბარი ღირებულების შრომის თანაბარი ანაზღაურების შესახებ, 1951 (№ 100)	22-ივნ-93	ძალაშია
14. კონვენცია იძულებითი ან სავალდებულო შრომის შესახებ, 1930 (№ 29)	22-ივნ-93	ძალაშია
15. კონვენცია ყოველწლიანი ფასიანი შვებულებების შესახებ, 1936 (№ 52)	22-ივნ-93	ძალაშია
16. კონვენცია ადამიანური რესურსების განვითარების სფეროში პროფესიული ორიენტაციის და პროფესიული მომზადების შესახებ, 1975 (№ 142)	22-ივნ-93	ძალაშია
17. კონვენცია პროფკავშირებში გაერთიანების და კოლექტიური მოლაპარაკებების წარმოების უფლების პრინციპთა გამოყენების შესახებ, 1949 (№ 98)	22-ივნ-93	ძალაშია
18. კონვენცია C144 - შრომის საერთაშორისო სტანდარტების განხორციელების ხელშეწყობის მიზნით სამშხრივი კონსულტაციების შესახებ, 1976 (№ 144)	22-ნოემ-17	ძალაშია

ბიბლიოგრაფია

- ა. მიულერი (2012), დასაქმების დამცავი კანონმდებლობა საქართველოში: შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტანდარტებზე, ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ინდიკატორებსა და შედარებით შრომით სამართალზე დამყარებული მიმოხილვა, გვ. 3; 9-11
- არასამთავრობო ორგანიზაცია Pro-Media Gender (2018), მონაწილეობითი პოლიტიკის შეფასება „ქალთა შრომითი უფლებები სომხეთში“, გვ. 19
- აზიის განვითარების ბანკი (2015), „სომხეთი, ქვეყნის გენდერული შეფასება“. აზიის განვითარების ბანკი, გვ. 10-11
- აზიის განვითარების ბანკი (2016), აზიის განვითარების ბანკის წევრის შესახებ ინფორმაცია, საქართველო, გვ. 1 <https://www.adb.org/sites/default/files/publication/27765/geo-2016.pdf>
- გაეროს განვითარების პროგრამა (2016), საინფორმაციო დოკუმენტი ქვეყნებისათვის სომხეთის 2016 წლის ადამიანის განვითარების შესახებ ანგარიშთან დაკავშირებით, გვ. 2-6
- გაეროს განვითარების პროგრამა (2017), საინფორმაციო დოკუმენტი ქვეყნებისათვის საქართველოს 2016 წლის ადამიანის განვითარების ანგარიშთან დაკავშირებით, გვ. 2-6
- დაკვირვება (CEACR) – მიღებულია 2015 წელს, გამოქვეყნებულია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 105-ე სესიაზე (2016 წელს): კონვენცია „დასაქმების პოლიტიკის შესახებ“, 1964 (№122) - სომხეთი (რეტიფიცირება: 1994)
- დაკვირვება (CEACR) – მიღებულია 2016 წელს, გამოქვეყნებულია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 106-ე სესიაზე (2017 წელს): კონვენცია „შრომის თანაბარი ანაზღაურების შესახებ“, 1951 (№100) - სომხეთი (რეტიფიცირება: 1994)
- ევროკავშირის წარმომადგენლობა სომხეთში (2016), „სომხეთი და ევროკავშირი.“ https://eeas.europa.eu/delegations/armenia_ar/896/Armenia%20and%20the%20EU
- ერთობლივი ჯგუფის სამუშაო დოკუმენტი, ევროკავშირის სპეციალური პრეფერენცია მდგრადი განვითარებისა და კარგი მმართველობისათვის ('GSP+'), სომხეთის შეფასება 2016-2017 წლების პერიოდში, რომელიც თან ერთვის ევროკომისიის ანგარიშს ევროპარლამენტისადმი და საბჭოსადმი „ანგარიში 2016-2017 წლებში პრეფერენციათა განზოგადებული სისტემის შესახებ“, გვ.10
- ლ. მანი და სხვები (2018), „გენდერული თანასწორობა საქართველოში: ბარიერები და რეკომენდაციები“, ტომი 2, გაეროს განვითარების პროგრამა, გვ. 26
- მსოფლიო ბანკი (2016), სომხეთი, ქვეყნის გენდერული შეფასება, გენდერული თანასწორობის მდგომარეობა სომხეთში, გვ. 3
- მსოფლიო ბანკი (2017), საინფორმაციო დოკუმენტი ქვეყნებში არსებული სიღარიბის შესახებ, ევროპა და ცენტრალური აზია, საქართველო, 2017 წლის ოქტომბერი, გვ. 1
- მსოფლიო ბანკის სომხეთის ოფისი, „ქვეყნის მიმოხილვა“. <http://www.worldbank.org/en/country/armenia/overview>
- მ. ჰუმბერტი, მ. ზარკა-მარტესი და სხვები (2001), „შრომის საერთაშორისო სტანდარტები: გლობალური მიდგომა“, კონვენციებისა და რეკომენდაციების გამოყენების ექსპერტთა კომიტეტის 75-ე წლისთავი, პირველი გამოცემა, შრომის საერთაშორისო ოფისი.

ნ. ბენდელიანი და სხვები (2014), კვლევის „გენდერული დისკრიმინაცია საქართველოს შრომის ბაზარზე“ ანგარიში, სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრი, თბილისი, გვ. 49

პირდაპირი მოთხოვნა (CEACR) – მიღებულია 2016 წელს, გამოქვეყნებულია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 106-ე სესიაზე (2017 წელს): კონვენცია „დისკრიმინაციის (დასაქმებასა და პროფესიულ საქმიანობაში) შესახებ“, 1958 (№111) - სომხეთი რატიფიცირება: 1994)

პირდაპირი მოთხოვნა (CEACR) – მიღებულია 2013 წელს, გამოქვეყნებულია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 103-ე სესიაზე (2014 წელს): კონვენცია „დისკრიმინაციის (დასაქმებასა და პროფესიულ საქმიანობაში) შესახებ“, 1959 (№111) - საქართველო (რატიფიცირება: 1993)

საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური (2016), საქართველოს მთლიანი შიდა პროდუქტი, 2016, გვ. 3

საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“, მუხლები 5 (1), 5 (2), 5 (3)

საქართველოს სახალხო დამცველი (ომბუდსმენი) (2017), სპეციალური ანგარიში „დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლას, მისი თავიდან აცილებისა და თანასწორობის მდგომარეობის“ შესახებ, გვ. 10-11

საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური.
http://geostat.ge/index.php?action=page&p_id=149&lang=eng,
გამოთვლები ავტორის მიერ არის შესრულებული.

საქართველოს შრომის ბაზრის საინფორმაციო სისტემის პორტალი.
<http://www.lmis.gov.ge/Lmis/Lmis.Portal.Web/Default.aspx>

სურსათისა და სოფლის მეურნეობის ორგანიზაცია (2017), „გენდერი, სოფლის მეურნეობა და სოფლის განვითარება სომხეთში“, გვ. 3

სომხეთის რესპუბლიკის ეროვნული სტატისტიკური კვლევა (2017), „ქალები და მამაკაცები სომხეთში“, სტატისტიკური ბუკლეტი, გვ. 13

სომხეთის რესპუბლიკის ეროვნული სტატისტიკური კვლევა (2017), სომხეთში არსებული სოციალური მდგომარეობისა და სიღარიბის მოკლე მიმოხილვა, სტატისტიკური ანალიტიკური ანგარიში, რომელიც მომზადდა შინამეურნეობათა საცხოვრებელი პირობების 2016 წლის ინტეგრირებული კვლევის შედეგების საფუძველზე, გვ. 31-32

სომხეთის რესპუბლიკის კონსტიტუცია, რომელიც მიღებული იქნა 1995 წელს და ცვლილებები იქნა შეტანილი 2015 წელს. მუხლი 29

სომხეთის რესპუბლიკის კანონი „მამაკაცებისა და ქალებისათვის თანასწორი უფლებებისა და თანასწორი შესაძლებლობების შესახებ“, 2013, მუხლი 6

სომხეთის რესპუბლიკის შრომის კოდექსი, 2004, მუხლები: 86, 114, 102, 173, 141, 172 (2), 178, 258 (5)

სომხეთის რესპუბლიკის კანონი „სახელმწიფო შემწეობების შესახებ“, 2014

სომხეთის რესპუბლიკის კანონი „დროებითი შრომისუნარობის შემთხვევაში დახმარების შესახებ“, 2010, მუხლი 12

სომხეთის რესპუბლიკის კანონი „მინიმალური ხელფასის შესახებ“, 2003, მუხლები 1 და 2

სომხეთის რესპუბლიკის კანონი „პროფესიული კავშირების შესახებ“, 2000, მუხლი 16

სომხეთის რესპუბლიკის კანონი „დასაქმების შესახებ“, 2013, მუხლი 21

სომხეთის რესპუბლიკის სტატისტიკის ეროვნული სამსახური (2017), შრომის ბაზრის მდგომარეობა სომხეთის რესპუბლიკაში, გვ. 169

სომხეთის რესპუბლიკის კანონი „სახელმწიფო სტატისტიკის შესახებ“, 2000, მუხლი 11

ქალთა დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის კომიტეტის მიერ მერვე სხდომაზე მიღებული ზოგადი რეკომენდაცია № 13: თანაბარი ღირებულების შრომის თანასწორი ანაზღაურების შესახებ (1989)
http://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/1_Global/INT_CEDAW_GEC_5832_E.pdf

ქალთა დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის კომიტეტის მიერ მეათე სხდომაზე მიღებული ზოგადი რეკომენდაცია №16: სოფლებისა და ქალაქების საოჯახო საწარმოებში ანაზღაურების გარეშე მომუშავე ქალები (1991)
http://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/1_Global/INT_CEDAW_GEC_5832_E.pdf

ქალთა დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის კომიტეტის მიერ მეათე სხდომაზე მიღებული ზოგადი რეკომენდაცია №17: ქალთა აუნაზღაურებელი საოჯახო საქმიანობის დაანგარიშება და გაზომვა და მისი აღიარება მთლიან შიდა პროდუქტში (1991)
http://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/1_Global/INT_CEDAW_GEC_3730_E.pdf

ქალთა დისკრიმინაციის აღმოფხვრის კომიტეტის დასკვნითი შენიშვნები სომხეთის მეხუთე და მეექვსე გაერთიანებულ პერიოდულ ანგარიშებთან დაკავშირებით, 2016, გვ. 12

ყოვლისმომცველი და გაძლიერებული პარტნიორობის შეთანხმება, ერთი მხრივ, ევროკავშირსა და ევროპის ატომური ენერგიის თანამეგობრობას და მათ წევრ სახელმწიფოებს და, მეორე მხრივ, სომხეთის რესპუბლიკას შორის. ევროკავშირის ოფიციალური ჟურნალი, L 23/5, 2018, მუხლი 85

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (2014), „თამაშის წესები: შრომის საერთაშორისო სტანდარტების მოკლე შესავალი“, გადასინჯული გამოცემა, შრომის საერთაშორისო ოფისი, გვ. 42.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (2014), შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის წევრობის საინფორმაციო ცნობარი, შრომის საერთაშორისო ოფისი, ჟენევა, შვეიცარია, გვ. 3

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (2014), „თამაშის წესები: შრომის საერთაშორისო სტანდარტების მოკლე შესავალი“, გადასინჯული გამოცემა, შრომის საერთაშორისო ოფისი, გვ. 72

შრომის საერთაშორისო სტანდარტების დეპარტამენტი (2006), შრომის საერთაშორისო სტანდარტების სახელმძღვანელო, მეორე გადასინჯული გამოცემა, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის საერთაშორისო სასწავლო ცენტრი, იტალია, გვ. 167-171

შრომის საერთაშორისო კონფერენცია, სტანდარტების გამოყენების კომიტეტი, მე-16 სესია, ინდივიდუალურ შემთხვევათა განხილვა, კომიტეტის საქმიანობა, 2018, გვ. 16-17

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, „მინიმალური ხელფასის პოლიტიკის სახელმძღვანელო“
http://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/monitoring/WCMS_473657/lang--en/index.htm

Bertelsmann Stiftung (2016), BTI 2016 - საქართველო, ანგარიში ქვეყნის შესახებ. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung, გვ.16

Compass Center, სომხეთი (2017), „ეკონომიკური სიტუაცია სომხეთში: შესაძლებლობები და გამოწვევები 2017 წელს, Friedrich Ebert Stiftung, გვ.10

EFT (2016), განათლების, პროფესიული მომზადებისა და დასაქმების განვითარება საქართველოში, 2016, გვ. 7

EFT (2016), განათლების, პროფესიული მომზადებისა და დასაქმების განვითარება საქართველოში, 2016, გვ. 8-9

გაეროს ქალთა ორგანიზაციის (UN Women)
საქართველოს წარმომადგენლობა
ვაჟსაძის ქ. #3, ოფისი 11, 0179
თბილისი, საქართველო
ტელ: (995 32) 222 06 04
(995 32) 222 08 70

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



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Swiss Agency for Development
and Cooperation SDC

