

ქალთა ეკონომიკური გაძლიერება საქართველოში და გენდერული თანასწორობა

ხათუნა შალამბერიძე

ეად., აკაკი წერეთლის სახელმწიფო უნივერსიტეტის
ასოცირებული პროფესორი

თინათინ გუგუშვილი

ეად., აკაკი წერეთლის სახელმწიფო უნივერსიტეტის
ასოცირებული პროფესორი

რეზიუმე

სამყაროში, სადაც გლობალიზაციის პროცესები სწრაფად მიმდინარეობს და ყველაფერი ურთიერთკავშირშია, წარმატების მისაღწევად მნიშვნელოვანია ყველა სოციალური და ეკონომიკური აქტივობის გამოყენება.

შესაბამისად, გლობალიზაციის პროცესების ზეგავლენა ნებისმიერი ქვეყნის ეკონომიკურ მდგომარეობაზეც აისახება და გამოწვევების არც საქართველოა. ამ პროცესებში, უამრავ სხვადასხვა გადასაჭრელ პრობლემასთან ერთად მნიშვნელოვანია ქალთა ეკონომიკური გაძლიერება და გენდერული თანასწორობა. წინამდებარე სტატიის კვლევის მიზანია სწორედ ამ კუთხით ქალთა ეკონომიკური არააქტივობის და მისი გამომწვევი მიზეზების კვლევას ეხება.

ქალთა ეკონომიკური გაძლიერება იზომება ბაზარზე თანასწორი მონაწილეობითა და პროდუქტიულ რესურსებზე თანაბარი წვდომით. პირველი გულისხმობს გლობალურ და ადგილობრივ ბაზარზე ქალების თანასწორ ჩართულობას, ხოლო მეორე - ორივე სქესის თანასწორ უფლებებს ქონებასა და საკუთრებაზე. ეკონომიკური გაძლიერება ეფექტიანია, როდესაც ქალები სარგებლობენ თავიანთი უფლებებით, აკონტროლებენ და სარგებელს იღებენ რესურსებიდან, აქტივებიდან, შემოსავლებიდან და საკუთარი დროიდან.

საქართველომ მნიშვნელოვანი ნაბიჯები გადადგა ეროვნული კანონმდებლობის საერთაშორისო სტანდარტებთან ჰარმო-

ნიზების მიზნით. მიუხედავად ამისა, ჯერ კიდევ არსებობს ხარვეზები კანონმდებლობასა თუ ქცევის ნორმებში.

საქართველოს კანონმდებლობა და პოლიტიკა ითვალისწინებს გარკვეულ დებულებებს დასაქმების სფეროში გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობაზე, თუმცა მნიშვნელოვანი ხარვეზების გამო, მათი გამოყენება უმნიშვნელოა. ქალების დამაქაცების ანაზღაურებას შორის 34.5%-იანი განსხვავება და აუნაზღაურებელი მუშაობა, სხვა საკითხებთან ერთად, მნიშვნელოვან ბარიერს ქმნის ქვეყნის ეკონომიკურ ცხოვრებაში ქალთა სრული პოტენციალის გამოყენებისათვის.¹

საქართველო ქვედა საშუალო შემოსავლის კატეგორიის ქვეყანაა, რომელმაც ბოლო ორი ათწლეულის განმავლობაში ზომიერ ეკონომიკურ ზრდას მიაღწია, თუმცა ბოლო წლებში ეს ტემპი შენედა. მშპ-ე ერთ სულ მოსახლეზე ქვეყანაში მსყიდველობითუნარიანობის პარიტეტის მიხედვით 10,7 აშშ დოლარია². დასაქმების კუთხით ძირითადი სექტორი არის სოფლის მეურნეობა, თუმცა 2017 წელს სოფლის მეურნეობა მთლიანი მშპ-ს 7%-ს შეადგენდა.³

საკვანძო სიტყვები: გენდერული თანასწორობა საქართველოში; შრომის ბაზრის რეგულაციების ლიბერალიზაცია; ეკონომიკური არააქტივობის განმაპირობებელი ფაქტორები.

შესავალი

ქალთა უფლებების გაფართოება, რაც მათ შესაძლებლობას მისცემს მიიღონ თანაბარი მონაწილეობა ქვეყნის ეკონომიკის ყველა სექტორში, „ქალთა ეკონომიკური გაძლიერება სამხრეთ კავკასიაში“, ფარგლებში, კვლევის შედეგად⁴ გამოიკვეთა შრომის ბაზრის რეგულაციების რელევანტურობის აუცილებლობა, თუ რამდენად ახდენს მათი არსებობა ან ნაკლოვანებები ქალთა

1 წყარო: https://www.undp.org/content/dam/georgia/docs/publications/DG/UNDP_GE_DG_Gender_Equality_in_Georgia_VOL2_GEO.pdf

2 წყარო: მსოფლიო ბანკი, 2017 ბ, 2017 დ.

3 წყარო: საქსტატი 2017

4 წყარო: გაეროს ქალთა ორგანიზაცია (UN Women) და შვეიცარიის განვითარებისა და თანამშრომლობის სააგენტო (SDC). 2018

ეკონომიკურ გაძლიერებაზე და ქალთა გენდერულ თანასწორობის ზრდაზე.

შრომის ბაზრის რომელ პოლიტიკას და ინსტიტუტს შესწევს უნარი ზემოქმედება მოახდინოს შრომის ბაზარზე, რომ ქალები არაფორმალური ეკონომიკიდან გადავიდნენ ფორმალურზე.

საქართველომ მოახდინა ისეთი საერთაშორისო ხელშეკრულების რატიფიცირება, რომელიც უზრუნველყოფს გენდერულ თანასწორობას. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის იმ რვა ძირითადი კონვენციიდან მხოლოდ ორია, რომელიც ეხება გენდერულ თანასწორობას. იმისათვის, რომ საზოგადოებაში შემცირდეს შრომის გენდერული ნიშნით დაყოფის ეფექტი ქალების სამუშაო ძალაში მონაწილეობაზე, მნიშვნელოვანია ყურადღება გამახვილდეს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ ბოლო პერიოდში გამოქვეყნებულ 5R ჩარჩო დოკუმენტზე. აღნიშნული დოკუმენტის რეკომენდაციების მიხედვით, საჭიროა აუნაზღაურებელი მოვლის აღიარება (RECOGNIZING), შემცირება (EDUCING) და გადანაწილება (REDISTRIBUTING), ანაზღაურებადი მომვლელების დაჯილდოება (REWARDING) ღირსეული შემოსავლითა და დაცული სამუშაო გარემოთი და მათი წარმომადგენლობის (REPRESENTATION) გაზრდა საზოგადოებრივ საკითხებზე გადანყვეტილებების მიღების პროცესში (შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, 2018).¹

ძირითადი ტიპსტი

ქალთა დაბალი ეკონომიკური აქტივობა და არაფორმალურ სექტორში მათი ჩართულობა არის ავტორთა კვლევის მიზანი, კერძოდ, საქართველოში ქალების ეკონომიკური არააქტიურობის მიზეზების და მათი ეკონომიკური შესაძლებლობების ზრდის გამოკვეთა.

საქართველოში ქალთა დაბალ ეკონომიკურ აქტივობასთან მთელი რიგი ფაქტორებია დაკავშირებული. მათ შორის უპირველესი არის იმ აუნაზღაურებელი შრომის არაპროპორციულობა,

1 წყარო: https://www.undp.org/content/dam/georgia/docs/publications/DG/UNDP_GE_DG_Gender_Equality_in_Georgia_VOL2_GEO.pdf

რასაც ქალები ეწევიან. როგორც დასტურდება, თუ ქალის მოვალეობები ბავშვის მოვლასთან დაკავშირებით შემცირდება, მისი ეკონომიკური ჩართულობა გაიზრდება.

ქალებისთვის სამსახურის პოვნას ართულებს შრომის ბაზარზე არსებული გენდერული დისკრიმინაცია და ქალებთან დაკავშირებით გავრცელებული უარყოფითი სტერეოტიპები.¹

კონვენცია ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ, კერძოდ, მე-13 მუხლის „ბ“ ქვეპუნქტი სახელმწიფოებს აკისრებს ვალდებულებას, ფინანსურ სესხებზე ქალებისათვის უზრუნველყონ მამაკაცთა თანასწორი უფლება. მდგრადი განვითარების მე-5 მიზანი სახელმწიფოებს მოუწოდებს, „გაატარონ რეფორმები, რომლებიც ქალებს, ეროვნული კანონმდებლობის შესაბამისად, ეკონომიკურ რესურსებზე ... ფინანსურ მომსახურებაზე, მემკვიდრეობასა და ბუნებრივ რესურსებზე თანაბარი წვდომის უფლებას მისცემს“.²

მიუხედავად იმისა, რომ ქალებისათვის ერთი შეხედვით, სესხის აღებას არავითარი სამართლებრივი ბარიერი არ აბრკოლებს, პრაქტიკაში ამას ქალები ნაკლებად ახერხებენ, რადგან ბევრ მათგანს არ მიუწვდება ხელი მიწასა და ქონებაზე, რომელსაც ფინანსურ უზრუნველყოფად გამოიყენებენ. საქართველოში ქალები უფრო თანამესაკუთრეები არიან, ვიდრე მესაკუთრეები, და ქონება, როგორც წესი, მამაკაცების სახელზეა რეგისტრირებული. ქალები უფრო ხშირად მიკროსაფინანსო (მოკლევადიან, ნაკლები უზრუნველყოფის პირობებით) სესხებს იღებენ, რასაც ნაკლები ფინანსური უზრუნველყოფა სჭირდება, თუმცა, ამგვარი ორგანიზაციები შედარებით უფრო ძვირ კრედიტებს გასცემენ.

ქალთა ეკონომიკური არააქტიურობის მთავარი მიზეზი საზოგადოებაში შრომის გენდერული ნიშნით დაყოფაა. ქალები, რომლებიც ამბობენ, რომ არ მუშაობენ ამის მიზეზად ოჯახთან

1 წყარო: მონაცემები საქართველოსთვის იხილეთ AYES, 2014

2 წყარო: ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის აღმოფხვრის კომიტეტი, დასკვნითი შენიშვნები საქართველოს მე-4 და მე-5 პერიოდული ანგარიშების შესახებ, CEDAW/C/GEO/CO/4-5, 2014 წლის 24 ივლისი, 33-ე პუნქტი.

დაკავშირებულ პასუხისმგებლობებს ორჯერ უფრო ხშირად ასახელებენ, ვიდრე კაცები. ქალების სამუშაო ძალაში მონაწილეობის მაჩვენებელი იმატებს ასაკის მატებასთან ერთად საპენსიო ასაკის მიღწევამდე, ხოლო შემდეგ კვლავ იწყებს კლებას.

ქალების ეკონომიკური არააქტიურობის განმაპირობებელი ფაქტორია, ნაკლები ფინანსური მოტივაცია, რაც გენდერულ სახელფასო განსხვავებაში გამოიხატება. ქალები კაცებზე მნიშვნელოვნად ნაკლებს გამოიმუშავენ. ისინი აღნიშნავენ, რომ ასრულებენ მამაკაცების მსგავსი ოდენობის აუნაზღაურებელ მოვლასთან (საოჯახო საქმიანობა) დაკავშირებულ საქმიანობას, რაც მიუთითებს, რომ იმ შემთხვევაშიც კი თუ ქალების საშუალო ანაზღაურება კაცებისას გაუტოლდება, სამუშაოსა და აუნაზღაურებელი მოვლის გენდერული ნიშნით გადანაწილება უარყოფითად იმოქმედებს ქალების ეკონომიკურ აქტიურობაზე.

ქალების ეკონომიკური გაძლიერების შესახებ გაეროს მაღალი დონის პანელი გამოარჩევს ქალთა ეკონომიკური საქმიანობის შემაფერხებელ შემდეგ ძირითად ბარიერებს:

ხელშემშლელი სოციალური ნორმები; დისკრიმინაციული კანონმდებლობა და სამართლებრივი დაცვის მექანიზმების სიმწირე; აუნაზღაურებელი საოჯახო საქმიანობისა და ოჯახის მოვლის არალიარება და არასათანადო ზრუნვა მის შემსუბუქებასა და გადანაწილებაზე; არასაკმარისი ხელმისაწვდომობა ფინანსურ და ციფრულ რესურსებსა და საკუთრებაზე. (UNHLP, 2016: 2)¹

აღნიშნული ბარიერები განაპირობებს იმ გარემოებას, რომ მსოფლიოში სამუშაო ძალაში მონაწილე ყოველ 100 კაცზე მხოლოდ 67 ქალი მოდის. (მსოფლიო ბანკი 2017). დასაქმებასთან დაკავშირებული სისტემური უთანასწორობა აღრმავებს სიღარიბეს, ეკონომიკურ დაუცველობას და ამცირებს შესაძლებლობებს გოგონებსა და ქალებისათვის. ეკონომიკური მონაცემები მიუთითებს, რომ ეკონომიკაში ქალების დაბალი მონაწილეობა აფერხებს ეკონომიკურ ზრდას (ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია, 2012) და უარყოფითად

1 წყარო: გაეროს განვითარების პროგრამა (2017)

აისახება განვითარებაზე (მსოფლიო ბანკი 2017).

საქართველოში ქალების სამუშაო ძალაში მონაწილეობაზე ყველაზე დადებითად განათლების ფაქტორი მოქმედებს. ქალები, რომლებსაც უმაღლესი განათლება აქვთ 20%-ით მეტი მუშაობს, ვიდრე ქალები, რომლებსაც მხოლოდ საშუალო განათლება აქვთ. მიუხედავად იმისა, რომ უმაღლესი განათლების მქონე ქალების სამუშაო ძალაში მონაწილეობა მნიშვნელოვნად ჩამოუვარდება მამაკაცებისას. მიუხედავად იმისა, აქვთ თუ არა ამ უკანასკნელთ უმაღლესი განათლება.

მიუხედავად იმისა, რომ უმაღლესი განათლება ქალებისათვის, ეკონომიკური აქტივობის გარკვეულ ბარიერებს ხსნის საზოგადოებაში შრომის გენდერული ნიშნით დაყოფა და აუნაზღაურებელი მოვლა უმაღლესი განათლების მქონე ქალებისთვისაც გამოწვევად რჩება.

საქართველოში ყოველი მეორე არაფორმალურადაა დასაქმებული. ეს საქმიანობა დაკავშირებულია ისეთ პრობლემებთან როგორიცაა: დაბალი ანაზღაურება, ნაკლებ თვითდაჯერებულობა, ბედნიერების დაბალი ხარისხი. საქართველოში არაფორმალურ სექტორში დასაქმებული ფორმალურ სექტორში დასაქმებულ ქალებთან შედარებით წელიწადში საშუალოდ 970 აშშ დოლარით (42%) ნაკლებს გამოიმუშავებენ.¹

ფორმალიზებამ შესაძლოა შეამციროს შემოსავალი გადასახადებისა და რეგულაციების წნეხის გამო, როგორც დამსაქმებლისთვის, ასევე იმ თვითდასაქმებულთათვის, რომლებიც არაფორმალურიდან ფორმალურ სექტორში ინაცვლებენ. მაგალითისთვის, საქართველოს კანონი „დაგროვებითი პენსიის შესახებ“, რომელიც მიღებულ იქნა 21.07.2018. ორმოც წლამდე საქართველოს მოქალაქეს, რომელიც მუშაობს, ავალდებულებს ხელფასის 2% გადარიცხოს დაგროვებითი პენსიის ფონდში. ხოლო, თავის მხრივ დამსაქმებელსაც ავალდებულებს გადარიცხოს დაგროვებითი პენსიის ფონდში 2%.²

1 წყარო: გაეროს ქალთა ორგანიზაცია (UN Women) და შვეიცარიის განვითარებისა და თანამშრომლობის სააგენტო (SDC). 2018 ანგარიში.

2 წყარო: <https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/428-0127?publication=0>

საქართველომ 2014 წელს ხელი მოაწერა ასოცირების ხელშეკრულებას ევროკავშირთან, ხოლო შემდეგ მოხდა სავიზო რეჟიმის ლიბერალიზაცია. ასოცირების ხელშეკრულების XXX დანართში ყურადღება გამახვილებულია ევროკავშირის საბჭოს დირექტივებთან საქართველოს კანონმდებლობის ჰარმონიზებაზე შემდეგ სფეროებში: შრომის სამართალი; ანტიდისკრიმინაცია და გენდერული თანასწორობა; ჯანმრთელობა და უსაფრთხოება სამუშაო ადგილებზე.

საქართველოს მთავრობამ შეიმუშავა სამოქმედო გეგმა ჰარმონიზების უზრუნველსაყოფად. საქართველოს 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.

ჩვენს ქვეყანაში განხორციელებულმა ბაზრის ლიბერალიზაციამ შედეგად მოიტანა შრომის სამართლის, შრომის ბაზრის რეგულაციების ლიბერალიზაცია. მაგალითად, გაუქმდა პოლიტიკა, რომელიც ეხებოდა მინიმალურ ხელფასს, დასაქმების დაცვას, უმუშევრობის შემწეობებს, გაუქმდა შრომის ინსპექცია.

საქართველოს სოციალური და ეკონომიკური განვითარების მთავარი ხედვა ჩამოყალიბებულია საქართველოს სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების სტრატეგიაში „საქართველო 2020“. სტრატეგია აღიარებს, რომ წინა პერიოდის მიღწევებმა, რომლებიც მიზნად ისახავდა ინვესტიციების მოზიდვას და ეკონომიკური ზრდის მაჩვენებლების გაზრდას, შედეგად არ მოიტანა საქართველოს ეკონომიკის გაზრდილი კონკურენტუნარიანობა, ვერ უზრუნველყო მნიშვნელოვანი, სტაბილური ეკონომიკური აღმავლობა. სტრატეგია ასევე აღნიშნავს, რომ გატარებულ ქმედებებს სრულფასოვნად 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.¹ კერძოდ: საინვესტიციო და ბიზნეს-გარემოს გაუმჯობესება; ინოვაცია და ტექნოლოგიები; ექსპორტის ზრდის ხელშეწყობა; ინფრასტრუქტურის განვითარება და ქვეყნის ტრანზიტული პოტენციალის სრულად რეალიზება.

ყოველივე ეს კი განხორციელდება შესაბამისად ადამიანური კაპიტალის, კერძოდ, ქვეყნის სამუშაო ძალის იმგვარად განვითარებით, რომ მან დააკმაყოფილოს შრომის ბაზრის მოთხოვნები; სოციალური უზრუნველყოფის ქსელების განმტკიცება და ხელმისაწვდომი, ხარისხიანი ჯანდაცვის უზრუნველყოფა. ხოლო, ფინანსებზე წვდომა უნდა განხორციელდეს: ინვესტიციათა მობილიზებით და ფინანსური შუამავლობის განვითარებით.

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. თუმცა, ამ შემთხვევაში, მნიშვნელოვანია, გათვალისწინებულ იყოს გენდერული თანასწორობა. დასახული მიზნები ითვალისწინებს შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის მათ შორის სამუშაო ადგილების შესახებ ინფორმაციაზე წვდომის შემოღებასაც. სტრატეგია, ასევე აღიარებს მშრომელთა უფლებების დაცვას და ერთ-ერთ ზომად შრომისა 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. შრომისა და დასაქმების კანონმდებლობის მიზანი უმუშევრობის მაჩვენებლის შემცირებაა. მოსალოდნელი იყო 2017 წელს უმუშევრობის 17%-იანი მაჩვენებლის მიღწევა, ხოლო 2020 წელს 12%-იანი მაჩვენებლისა.²

1 წყარო: www.economy.ge/uploads/ecopolitic/2020/saqartvelo_2020.pdf

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

საქართველოს შრომის კოდექსი ვერ ადგენს თანაბარი ღირებულების შრომისათვის-თანაბარი ანაზღაურების პრინციპს. გენდერული განსხვავება ანაზღაურებაში ეკონომიკის თითქმის ყველა სექტორში არსებობს. ყველაზე მცირე გენდერული განსხვავება შრომის ანაზღაურებაში საჯარო ადმინისტრირების სექტორში აღინიშნება. მხოლოდ მინიმალური ხელფასის შემოღება სრულად ვერ აღმოფხვრის გენდერულ განსხვავებას შრომის ანაზღაურებაში. საჭიროა პოლიტიკის ყოველმხრივი ზომების გატარება გენდერული განსხვავების შესამცირებლად.

გენდერული სტატისტიკური მონაცემები შრომის ბაზრის მდგომარეობის შესახებ არ არის სრული. მაგალითად, სიღარიბისა და თვითდასაქმების შესახებ სტატისტიკური მონაცემები არ არის კლასიფიცირებული სქესის მიხედვით. არ არის იმ ქალთა რაოდენობის შესახებ მონაცემები, რომლებიც სარგებლობენ დეკრეტული შვებულებით და იღებენ დედობის შემწეობას. არ არსებობს სტატისტიკური მონაცემი არც არაოფიციალურ, აუნაზღაურებელ საოჯახო საქმიანობაში და საკუთარი მოხმარებისთვის საქონლის წარმოებისა და სერვისების განწევაში ქალების ჩართულობის შესახებ.¹

შრომის ბაზრის რეგულაციები საქართველოში ჯერ კიდევ განვითარების პროცესშია. დოკუმენტები, რომლებშიც მოცემულია შრომის ბაზრის სტრატეგიებისა და პოლიტიკის კომპონენტები არ ითვალისწინებს გენდერულ ფაქტორებს. აღსანიშნავია, რომ ამ ფაქტორზე ბევრი დაინტერესებული მხარე ამახვილებს ყურადღებას. კერძოდ, საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება, საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაცია, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, ევროკავშირი, სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციები. ამ თვალსაზრისით რეკომენდირებულია, რომ სახელმწიფომ უფრო მკვეთრად გაამახვილოს ყურადღება შრომის ბაზრის რეგულაციების ნაკლოვანებებზე, რადგან მათ არსებითი მნიშვნელობა აქვს ქალთა ეკონომიკური გაძლიერების უზრუნველსაყოფად.

¹ წყარო: საქართველოს შრომითი ბაზრის საინფორმაციო სისტემის პორტალი.

დასკვნა

საქართველოში დღეს, მნიშვნელოვანია ქალთა უფლებების გაფართოება, რაც მათ შესაძლებლობას მისცემს მიიღონ თანაბარი მონაწილეობა ქვეყნის ეკონომიკის ყველა სექტორში.

სახელმწიფომ უფრო მკვეთრად უნდა გაამახვილოს ყურადღება შრომის ბაზრის რეგულაციების ნაკლოვანებებზე, რადგან მათ არსებითი მნიშვნელობა აქვს ქალთა ეკონომიკური გაძლიერების უზრუნველსაყოფად. ეკონომიკური მონაცემები მიუთითებს, რომ ეკონომიკაში ქალების დაბალი მონაწილეობა აფერხებს ეკონომიკურ ზრდას და უარყოფითად აისახება განვითარებაზე.

გენდერული განსხვავება შრომის ანაზღაურებაში დაუშვებელია: მხოლოდ მინიმალური ხელფასის შემოღება სრულად ვერ აღმოფხვრის პრობლემას. საჭიროა პოლიტიკის ყოველმხრივი ზომების გატარება შრომის ანაზღაურებაში გენდერული განსხვავების შესამცირებლად.

უმნიშვნელოვანესია რიგი რეფორმების გატარება. კერძოდ,

- დისკრიმინაციის ამკრძალავი ნორმების დახვეწა, მამაკაცისა და ქალის თანაბარი ღირებულების შრომისთვის თანაბარი ანაზღაურების პრინციპის შემოღება და განხორციელება (შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის №100 კონვენციის შესაბამისად);

- დედობის დაცვის (შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის №156 კონვენციის შესაბამისად) გაუმჯობესება და გარკვეული ზომების შემოღება;

- ოჯახური პასუხისმგებლობების მქონე მშრომელთათვის დახმარების გაწევა (შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის №189 კონვენციის შესაბამისად);

- სოციალური დაცვის მინიმალური ნორმების შესახებ ექსპერტთა სახელმწიფო დონის დიალოგისთვის პლატფორმის შექმნა და კონსულტაციების გამართვა სოციალური დაცვის ნორმების შესაძლო ვარიანტების ამოქმედების შესახებ.

ამრიგად, სახელმწიფომ უფრო მკვეთრად უნდა გაამახვილოს ყურადღება გენდერული თანასწორობის შესახებ რეგულაციების ნაკლოვანებებზე, რადგან მათ არსებითი მნიშვნელობა

აქვს ქალთა ეკონომიკური გაძლიერების უზრუნველსაყოფად.
„გაძლიერე ქალები ბიზნესში და გაძლიერდი შენც“!

გამოყენებული ლიტერატურა:

1. საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“, მუხლები 5(1;2;3)
2. საქართველოს შრომითი ბაზრის საინფორმაციო სისტემის პორტალი.
3. გაეროს ქალთა ორგანიზაცია (UN Women) და შვეიცარიის განვითარებისა და თანამშრომლობის სააგენტო (SDC). 2018 ანგარიში.
4. მსოფლიო ბანკი, 2017 ბ, 2017 დ.
5. გაეროს განვითარების პროგრამა.

REFERENCES:

1. Organic Law of Georgia “Labor Code of Georgia”, Articles 5 (1; 2; 3)
2. Information market portal of the Georgian labor market.
3. UN Women (UN Women) and the Swiss Development and Cooperation Agency (SDC). 2018 account.
4. World Bank, 2017 b, 2017 d.
5. UNDP.

**WOMEN'S ECONOMIC STRENGTHENING
IN GEORGIA AND GENDER EQUALITY**

Khatuna Shalamberidze,

Academic Doctor of Economics, ATSU, Associated Professor

Tinatin Gugeshashvili,

Academic Doctor of Economics, ATSU, Associated Professor

RESUME

In Georgia today, it is important to widen the rights of women, which will allow them to take equal participation in all sectors of the country's economy.

The State must draw more attention to the shortcomings of labor market regulations because they are essential for ensuring women's economic empowerment. Economic data indicate that low participation of women in the economy hinders economic growth and negatively affects the development.

Gender differences in labor remuneration are not allowed: Only minimal wages can't completely eliminate the problem. It is necessary to take all measures of policy to reduce gender differences in labor remuneration.

A number of reforms are important. In particular,

- Improve the prohibiting norms of discrimination, introduction and implementation of the principle of equal pay for the equal value of men and women (according to the International Labor Organization # 100 Convention);

- Improvement and introduction of maternal protection (according to the International Labor Organization's No. 156 Convention);

- Assistance to workers with family responsibilities (in line with the International Labor Organization's Convention No.189);

- Creating a platform for the level of expertise of the level of expertise on the minimum level of social security and the consultation on possible implementation of possible social norms.

Therefore, the State should focus more on the shortcomings of gender equality regulations because they are essential for ensuring women's economic empowerment.

“Strengthen Women in Business and Strengthen Yourself”!

Key words: Gender equality in Georgia; Liberalization of labor market regulations; Economic inactivity.