

სამოქალაქო

ოზურგეთის ახალგაზრდა მეცნიერთა კლუბი

გურიის ახალგაზრდული რესურსცენტრი



საზოგადოება

საგაზეთო ჩანართი №15

საგაზეთო ჩანართი „სამოქალაქო საზოგადოება“, მომზადებულია პროექტის „თვითმმართველობის ეფექტურობის გაძლიერება მოსახლეობის ინფორმირების ახალი მეთოდების გამოყენებით“ ფარგლებში.

პროექტს ახორციელებს „ოზურგეთის ახალგაზრდა მეცნიერთა კლუბი“ „გურიის ახალგაზრდულ რესურსცენტრთან“ პარტნიორობით.

პროექტის მიზანია ლანჩხუთის და ჩოხატაურის მუნიციპალიტეტების თვითმმართველობის ორგანოების გამჭვირვალობისა და ანგარიშვალდებულების გაუმჯობესება, მოსახლეობის ინფორმირების ახალი ინოვაციური მეთოდების გამოყენებით.

პროექტის ფარგლებში, ლანჩხუთისა და ჩოხატაურის მუნიციპალიტეტებში შეიქმნა თვითმმართველობის საქმიანობით დაინტერესებული პირების მონაცემთა ბაზა.

სპეციალური პროგრამული უზრუნველყოფის საშუალებით, კომისიების თუ საკრებულოს სხდომების დანიშნებიდან 1-2 დღით ადრე, საკრებულო ახდენს შესაბამისი ინტერესთა ჯგუფებისათვის მოკლე ტექსტური შეტყობინებების (SMS) დაგზავნას, სხდომების დღის წესრიგის შესახებ, თარიღის, დროის, ადგილის მითითებით.

მონაცემთა ბაზაში დარეგისტრირება შეგიძლიათ ლანჩხუთისა და ჩოხატაურის მუნიციპალიტეტების ვებ-გვერდებზე: <http://www.lanchkhuti.org.ge/>; <http://chokhatauri.ge/>

ქალთა პოლიტიკური მონაწილეობა საქართველოში

განსაკუთრებული დაკვირვება არ არის საჭირო იმის შესამჩნევად რომ ბოლო რამდენიმე ათწლეულის განმავლობაში ცნობიერების ამაღლების, განათლების და ქალთა პოლიტიკური უფლებების გაძლიერების თვალსაზრისით არსებული მცდელობების და მიუხედავად, ქალთა წარმომადგენლობა პოლიტიკაში, განსაკუთრებით კი ხელმძღვანელ პოზიციებზე საგრძნობლად დაბალია



ქართულ პოლიტიკაში გენდერული დისბალანსის საჩვენებლად საინტერესო იქნება საქართველოს მთავარ საკანონმდებლო ორგანოს, მთავრობისა და ადგილობრივი თვითმმართველობების მონაცემების განხილვა.

2012 წლის საპარლამენტო არჩევნების შედეგად ქალებმა მანდატების მხოლოდ 12% მოიპოვეს, 150 დეპუტატიდან მხოლოდ ჩვიდმეტი ქალია. მსოფლიოს მასშტაბით საშუალო სტატისტიკური მაჩვენებელი 22%-ია, ევროპის მასშტაბით კი 25%. პოსტსაბჭოთა საქართველოს არც ერთ წინა მოწვევის პარლამენტში ქალთა წილი არ ყოფილა 10%-ზე მაღალი. ცენტრალური საარჩევნო კომისიის მონაცემებით ამომრჩეველთა 53% სწორედ ქალია. კიდევ 1918 წელს საქართველოს დემოკრატიული რესპუბლიკის დამფუძნებელი კრების შემადგენლობაში 4 ქალი იმ დროს, როცა მრავალ ევროპულ ქვეყანაში ქალებს არჩევნებში მონაწილეობის უფლებაც კი არ ჰქონდათ. მიუხედავად ამისა, თითქმის ერთი საუკუნის შემდეგაც გენდერული თანასწორობის თვალსაზრისით არაფერი შეცვლილა.

პარტიულ სიებსა და ზოგადად ხელისუფლებაში ქალთა წარმომადგენლობის გაზრდის მომხრეა საზოგადოების მნიშვნელოვანი ნაწილი. საერთაშორისო საქმეთა ეროვნულ-დემოკრატიული ინსტიტუტის (NDI) მიერ 2014 წლის ოქტომბერში ჩატარებული კვ-

ლევის მიხედვით, საქართველოს ამომრჩეველთა 70%-ზე მეტს სურს, რომ უფრო მეტი ქალი იხილოს პოლიტიკაში, ხოლო პარლამენტში ქალთა რაოდენობის გაზრდის მიზნით სავალდებულო კვოტების შემოღებას გამოკითხულთა 45% სრულად ემხრობა, 25% კი ნაწილობრივ.

გენდერული დისბალანსი თვალსაჩინოა აღმასრულებელ რგოლშიც, სადაც 19 მინისტრიდან მხოლოდ სამია ქალი. მათ შორისაა საქართველოს იუსტიციის მინისტრი (თეა წულუკიანი), საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრი (თამარ სანიკიძე) და საქართველოს საგარეო საქმეთა მინისტრი (თამარ ბერუჩაშვილი).

საგარეო საქმეთა სამინისტროს ვებ-გვერდის მონიტორინგზე დაყრდნობით, მინისტრის 5 მოადგილიდან მხოლოდ ერთი ქალია, 18 დეპარტამენტის ხელმძღვანელიდან — მხოლოდ 4. საგანგებო დავალებათა არც ერთი ელჩია არ არის მდებარეობითი სქესის წარმომადგენელი. მოპოვებული, ბოლო ინფორმაციით 61 სრულუფლებიანი ელჩიდან ქალი მხოლოდ შვიდია, ცხრა კონსულიდან კი ერთი.

გენდერული ბალანსი დაცულია საქართველოს განათლების

სა და მეცნიერების მინისტრის მოადგილეების შემთხვევაში, რასაც ვერ ვიტყვით იუსტიციის მინისტრის მოადგილეების შესახებ. შინაგან საქმეთა მინისტრის არც ერთი ამჟამინდელი მოადგილე არ არის ქალი, მსგავსი სიტუაციაა თავდაცვის სამინისტროსა და საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროში. განსაკუთრებული შემთხვევაა საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო, სადაც მინისტრის მოადგილე ქალთა რაოდენობა მეტია მამაკაცთა რაოდენობაზე.

გენდერული უთანასწორობის საგანგაშო სურათი წარმოაჩინა 2014 წლის თვითმმართველობის ორგანოების არჩევნებმაც. 12 თვითმმართველი ქალაქის მერის თანამდებობაზე მამრობითი სქესის წარმომადგენლები არიან. ქვეყნის მასშტაბით წარმოდგენილი 69 გამგებლიდან მხოლოდ ორია ქალი. თვითმმართველ ერთეულებში დასაქმებული ქალები არ მუშაობენ გადაწყვეტილების მისაღებად აუცილებელ თანამდებობებზე.

მართალია, არსებობს გამონაკისები გადაწყვეტილების მიღების პროცესში გენდერული უთანასწორობის საკითხში, სწორედ ამიტომ, საინტერესოა

რა ალტერნატივა შეიძლება განვიხილოთ გამოწვევებზე საპასუხოდ.

საქართველოს კანონმდებლობაში არ არსებობს სავალდებულო გენდერული კვოტირების იურიდიული მექანიზმი. საქართველოს ორგანული კანონი „მოქალაქეთა პოლიტიკური“ გაერთიანებების შესახებ აწესებს ნებაყოფლობით, ფინანსურ წამახალისებელ ნორმას, რომლის მიხედვითაც, საარჩევნო სუბიექტი, რომელიც იღებს სახელმწიფო დაფინანსებას, მიიღებს 30 %-ის ოდენობით დანამატს, თუკი მის მიერ წარდგენილ სიაში კანდიდატთა ყოველ ათეულში ერთი მერისგან განსხვავებული სქესი იქნება ბუნებრივია, დადებითი ფაქტია, რომ პოლიტიკური პარტიებისთვის საარჩევნო კანდიდატთა სიების შედგენისას გენდერული კვოტირების გათვალისწინების შემთხვევაში, ფინანსური წახალისება გათვალისწინებული თუმცა, საზოგადოება თანხმდება, რომ აღნიშნული ნორმა არასაკმარისია გენდერული ბალანსის მნიშვნელოვნად გასაუმჯობესებლად. განიხილება გენდერული კვოტის 40%-ით განსაზღვრა.

NDI-ს კვლევის „ქალთა პოლიტიკური მონაწილეობა საქართველოში“ მიხედვით, გამოკითხული

მოსახლეობის 68% ამბობს, რომ მხარს უჭერს პარლამენტის მიერ სავალდებულო გენდერული კვოტის შემოღებას. ეს არის კარგი შესაძლებლობა ადვილად გადაილახოს ყველა ბარიერი, რაც ხელს უშლის ქალებს პოლიტიკური პოზიციების მოპოვებაში, მით უმეტეს იმ პირობებში, როდესაც ქვეყანაში ქალთა რაოდენობა 50%-ზე მეტია. კვოტირების გამოყენებაზე მიგვიითებს CE-DAW კომიტეტის კონვენცია, რომელზეც საქართველომ 1994 წელს მოაწერა ხელი.

გადაწყვეტილების მიმღებ ორგანოებში ქალთა სათანადო წარმომადგენლობის აუცილებლობაზე მკაფიო რეკომენდაციები აქვს წარმოდგენილი ევროსაბჭოს მინისტრთა კომიტეტს. ევროსაბჭო მოუწოდებს საქართველოს ხელისუფლებას შექმნას სათანადო პირობები, რათა ქალებს „გაუადვილდეთ ოჯახური და სამუშაო ცხოვრების აქტიურ, პოლიტიკურ ცხოვრებასთან კომბინირება“.

ამ მხრივ მოძრაობა საქართველოში გაცილებით ადრე იწყება. მას პოლიტიკის დონეზე საფუძველი ჯერ კიდევ ილია ჭავჭავაძემ ჩაუყარა. თუ გავიხსენებთ მის წერილს „დედათა ემანსიპაციის შესახებ“, ვნახავთ რომ ილია აქტიურად მოუხმობს ქალებს გააქტიურებისაკენ. რამოდენიმე გამოჩენილი ქალის შესახებ წერილს ასე ამთავრებს: „ყოველივე ეს, რასაკვირველია, ძლიერი საბუთია დედათა ემანსიპაციის მომხრეთათვის და ამისთანა საბუთს სიტყვას შეუბრუნებს მხოლოდ კერპობა და ჯიუტობა ადამიანისა. არ იქნება ურიგო, რომ ჩვენმა ქალებმაც ყური ათხოვონ ამისთანა მაგალითებს და ხალისი მოიპოვონ ამისთანა მოღვაწეობისა და მოქმედებისათვის.“

ქართულ ლიტერატურაში განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია ვაჟა-ფშაველას „სადღესო წერ-

ქალთა პოლიტიკური მონაწილეობა საქართველოში



ილი მეგობართან“, რომელსაც ის წერს: “დიდად და დიდად საჭიროა დაკმაყოფილდეს ქალთა მოთხოვნილება. (იგულისხმება ქალთა მოთხოვნა მამაკაცთან თანაბარი უფლებრივი მდგომარეობის შესახებ) მჯერა, მნამს და ვერცავენი შემაცვლევინებს ამ რწმენას. დღეს რომ მალაღ ბიუროკრატიულ წრეებში გავლენიან ადგილებზე მინისტრებისა და სხვა, დედაკაცები იყვნენ, დღევანდელი გამწვავებული და გამწვავებული ცხოვრება რუსეთისა მალამოს დაიდებდა და საჭირო რეფორმებს მალე ვეღირსებოდი. დედაკაცები ამდენს სიჯიუტეს არ გამოიჩინდნენ, როგორსაც დღეს იჩენენ მალაღი სფეროს მალაღნი პირნი, ისინი ხომ მამაკაცები არიან- „კაი ბიჭობად“, „გულ-მაგრობად“ არ გაასაღებდნენ თავიანთ სიჯიუტეს, ვინაიდან დედაკაცნი უფრო ლმობიერნი, მგრძობიარენი არიან და დღევანდელი ცხოვრება ყველაზე მეტად რას მოითხოვს თუ არა გარდა ერთის გრძობისა რომელსაც ეწოდება შებრალება, შეწყნარება. იფიქრე, თუ ასე არ იყოს. მიხედ-მოხედვად არის ეს შებრალება?!”

მართლაც, ვაჟას მოსაზრება დღეს უკვე ოფიციალური მონაცემებით დასტურდება. სამუშაო ჯგუფის „ქალთა პოლიტიკური მონაწილეობა საქართველოში“ მიხედვით, თუ გადამწყვეტილების მიმღებთა 20% ქალები შეადგენენ, მაგალითად საკანონმდებლო სტრუქტურაში, კანონმდებლები სერიოზულად იწყებენ ბავშვთა ინტერესებიდან გამომდინარე კანონპროექტების მიღებას. 30%-ის შემთხვევაში განიხილება და მიიღება ქალთა ინტერესებიდან გამომდინარე კანონები და სახელმწიფო პროგრამები. 40-50%-ის შემთხვევაში მიიღება მალაღი პასუხისმგებლობის ისეთი პოლიტიკური, ეკონომიკური და სოციალური სახის გადაწყვეტილებები რომლებიც ხელს უწყობენ ქვეყნის მდგრად განვითარებას.

საქართველოს მთავრობას აქვს მიღებული რამდენიმე დო-

კუმენტი, რომელიც უშუალოდ ეხმარება ქალთა მონაწილეობის გაზრდას გადამწყვეტილების მიღების პროცესში მათ შორისაა International Covenant on Civil & Political Rights (ICCPR) საერთაშორისო ხელშეკრულება სამოქალაქო და პოლიტიკური უფლებების შესახებ; CEDAW-გაეროს ქალთა დისკრიმინაციის სალიკვიდაციო კომიტეტი და პეკინის სამოქმედო პლატფორმა;

საქართველოში ნელ-ნელა იზრდება ქალთა როლის გაზრდისათვის მომუშავე პირთა და ორგანიზაციათა რაოდენობა. განსაკუთრებით აღსანიშნავია სამთავრობო უწყებების გააქტიურება და ისეთი ინსტიტუციების არსებობა როგორცაა: პარლამენტის გენდერული თანასწორობის საბჭო; სახალხო დამცველის აპარატი; გენდერული საკითხების მიმართულებით მრჩეველი მუნიციპალიტეტებში; პრემიერ-მინისტრის თანამშემწე ადამიანის უფლებათა და გენდერული თანასწორობის საკითხებში და ამ მიმართულებით მომუშავე არასამთავრობო ორგანიზაციები.

ფაქტია, რომ იდეა უცვლელია და ის საუკუნეებს უძლებს. ქალთა მონაწილეობა და მათი როლის გაზრდა გადამწყვეტილებების მიღების პროცესში აუცილებელია. ქალებს აქვთ საჭიროებები, რომელთა სათანადო დანახვა და გათვალისწინება არ შეუძლიათ მხოლოდ მამაკაცებს და მინც რატომ უნდა იყვნენ გადაწყვეტილების მიმღებნი უმეტესად ისინი?!

ავტორი:
ნინო ჩიტიშვილი

ივანე ჯავახიშვილის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, იურიდიული ფაკულტეტის მე-2 კურსის სტუდენტი.

2015 წ 4 თებერვალი

ქალები საქართველოს შრომით ბაზარზე

ხარვეზებით სავსე შრომის კოდექსი, გენდერული სტერეოტიპები და დისკრიმინაცია - ეს ყველაფერი თანამედროვე ქართველი ქალებისთვის სირთულეებს ქმნის შრომით ბაზარზე.

ქალთა სამენარმოე საქმიანობის ხელშეწყობა აქტუალურია არა მარტო საქართველოში, არამედ მთელ მსოფლიოში. პოსტსაბჭოთა სივრცის ქვეყნებში, კონსტიტუციისა და შრომითი კანონმდებლობის მიხედვით, ქალებისა და მამაკაცების თანაბარუფლებიანობა ქალაღზე მინც არის დაცული. რეალურად, სტატისტიკური მონაცემებით, შრომით ბაზარზე ქალი მამაკაცზე უარეს მდგომარეობაშია.

2011 წელს საქართველოში 344.3 ათასი დასაქმებული ადამიანიდან 39,0 პროცენტი ქალია, 61,0 პროცენტი კი - მამაკაცი. ამავ სტატისტიკით ვიგებთ, რომ კერძო სექტორში ქალები ძირითადად მცირე და საშუალო ბიზნესში არიან დასაქმებული. რაც შეეხება რეგონების მიხედვით დაყოფას, დასაქმებულ ქალთა 61 და მამაკაცთა - 59,7 პროცენტი დედაქალაქია დასაქმებული. საშუალო თვიური ხელფასი ბიზნესსექტორში 717,7 ლარს შეადგენს, ხოლო ქალებისთვის - მხოლოდ 505,3 ლარს.

საქართველოში დასაქმებული ქალების დიდი ნაწილი საჯარო სექტორში მუშაობს, კერძოდ, ჯანდაცვისა და სოციალური დახმარების სამსახურებში, საგანმანათლებლო სფეროში და ოფისებში.

ეს არის ოფიციალური სტატისტიკა. არსებობს არაოფიციალური მონაცემებიც, სადაც აღრიცხულია იმ დასაქმებულ ქალთა რაოდენობა, რომლებიც არაფორმალურ სექტორში მუშაობენ.

ქართველი ქალების დასაქმების დაბალ მაჩვენებელს შეიძლება რამდენიმე ფაქტორი განაპირობებდეს, მათ შორის, ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანია ის, რომ ქართველი ქალების დიდი ნაწილი დასახლისაა. ამას თან ერთვის ქალის ფიზიოლოგიური მდგომარეობა, რაც გულისხმობს დაორსულებას და შვილის გაჩენას. ორსულობის ბოლის ქალი გადის დეკრეტულ შვებულებაში, რის გამოც ის ტოვებს სამსახურს გარკვეული პერიოდის განმავლობაში.

ამგვარი მდგომარეობის მიზეზად შეიძლება ჩაითვალოს ქალის ტრადიციული როლი ქართულ ოჯახში, რაც გულისხმობს ბავშვების მოვლას, სკოლაში და სხვადასხვა გასართობ თუ შემეცნებით ნრეზე შვილების ტარებას და ა.შ. ეს წარმოადგენს დედების მოვალეობას, რის გამოც, რიგ შემთხვევებში, თვითონ ქალები ტოვებენ სამსახურს თავიანთი ნებით ან დასაქმებულები ერიდებიან დაოჯახებული ქალების სამსახურში აყვანას, რაც ქმნის საერთო ფონს - ქალთა დასაქმების დაბალ მაჩვენებელს.

დასაქმებულები განმარტავენ, რომ ბევრი სამუშაო ადგილი მობილიზებას და დიდ შრომას საჭიროებს, და ქალების შრომით შესაძლებლობებში ეჭვი ეპარებათ. მიუხედავად ამისა, ზოგიერთი სამინისტრო და ორგანიზაცია პირიქით, ქალებს, მათი შრომის-



უნარიანობის გამო, გარკვეულ პოზიციებზე ასაქმებს.

“ქეა ინტერნეიშელმა“ ჩაატარა კვლევა, რომლის მიხედვითაც, საქართველოს შრომით ბაზარზე ჯერ კიდევ ბევრი პროდუქტიული მუშახელია დაუსაქმებელი. პატრიარქალურმა კულტურამ, რომელიც უპირატესობას ანიჭებს მამაკაცების დასაქმებას, გავლენა მოახდინა და შეზღუდა არჩევანი ქალებისთვის. ამ შეზღუდვამ ისინი ძირითადად დასახლისებდა აქცია, მაშინ, როდესაც მათი ინტერესი სახლის გარეთ დასაქმება იყო, ნათქვამია კვლევაში.

კვლევამ ასევე აჩვენა, რომ მამაკაცებიც და ქალებიც თანხმდებიან, რომ ოჯახის მარჩენალი მამაკაცია. ეს ნიშნავს, რომ მამაკაცი პრივილეგირებულია, მიუხედავად იმისა, რომ განათლების დონე ქალსა და მამაკაცს შორის თითქმის თანაბარია.

საკუთრებაში არსებული აქტივების რაოდენობის მიხედვით, ქალებს აქვთ ნაკლები მინა, ნაკლები ბიზნესი და, ზოგადად, ნაკლები აქტივები, რომლის გამოყენებაც შეიძლება კომერციული სესხებისა და მიკროკრედიტებისთვის. ასე რომ, ქალების შანსები ბიზნესის დასაწყებად შემცირებულია.

ქალთა უმუშევრობის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი მიზეზი ისიც არის, რომ საქართველოში უფრო მეტადაა განვითარებული მამაკაცის დასაქმებაზე მორგებული სფეროები. ამ თვალსაზრისით არათანაზომიერად განვითარდა მაგალითად, გზების, სასტუმროების, საავადმყოფოების და ა.შ. მშენებლობა. ასეთ სექტორს მამაკაცის შრომა სჭირდება. მეორე მხრივ, არსებობს ისეთი სექტორებიც, სადაც ქალიც და მამაკაციც თანაბრად არის დასაქმებული. მაგალითად, საბანკო სექტორი.

ეკონომისტებს სჯერათ, რომ დასაქმებულ ქალთა რაოდენობა იმაზე გაცილებით მეტია, ვიდრე ამას სტატისტიკა გვიჩვენებს. მათი აზრით, ქალთა უმრავლესობა დასაქმებულია არაფორმალურ სექტორში, რაც იმას ნიშნავს, რომ მუშაობის დასაწყებად მათ არ სჭირდებათ რეგისტრაცია. ასეთი სამუშაო შეიძლება იყოს ძიძის, მომვლელის, მოახლის, დამლაგებლის და მსგავსი პოზიციები.

“ნიუ სერვისი“ დასაქმების სააგენტოა, სადაც დასაქმებულთა უმრავლესობას ქალები შეადგენენ. ეს არც არის გასაკვირი, რადგან ამ სააგენტოს პროფილი სწორედ არაფორმალურ სექტორში დასაქმებაა.

საქართველოს შრომით ბაზარზე სექსობრივი და ასაკობრივი დისკრიმინაციის შესახებ დღეს ბევრს არ საუბრობენ. თუმცა, ფაქტები ამის შესახებ ისედაც მეტყველებენ. შრომით ბაზარზე სექსობრივი და ასაკობრივი დისკრიმინაციის თვითონ დასაქმებულები ქმნიან.

პირველ რიგში, ბევრ კომპანიაში, არაოფიციალურად, ერთ-ერთ მოთხოვნად სახელდება, რომ კანდიდატი არ უნდა იყოს დაოჯახებული, მას არ უნდა ჰყავდეს შვილები. ამ მოთხოვნის საფუძვლად კი რიგ შემთხვევებში სახელდება არანორმირებული სამუშაო გრაფიკი. დასაქმებელი ასევე ამჯობინებს, რომ დასაქმოს 25-დან 40 წლამე ასაკის ქალები. უფროსებს ასევე ურჩევნიათ, რომ თავიანთი კომპანიაში სასიამოვნო გარემოების ქალბატონები დასაქმონ. გამომდინარე იქედან, რომ ზოგადად ქვეყანაში უმუშევრობის მალაღი მაჩვენებელია, დასაქმებულები დიდი არჩევანის წინაშე დგანან. ამიტომ ისინი ირჩევენ ისეთ კანდიდატს, რომელიც მათ ყველა მოთხოვნას აკმაყოფილებს. დასაქმების სააგენტოს ხელმძღვანელები ამტკიცებენ, რომ მომხიბლავ ქალბატონებს დასაქმების პრობლემა არასდროს შეექმნებათ.

ასეთ “ფარულ“ დისკრიმინაციას ბევრი ფაქტორი განაპირობებს: ქალი-დედის სოციალური დაცვის არსებული სისტემა (რომელიც დაუცველობა უფროა, ვიდრე სხვა რამ); სრულიად დაუსაბუთებელი აზრი იმის თაობაზე, რომ ქალს მამაკაცთან შედარებით ნაკლებად რაციონალურად შეუძლია სამუშაო დროის განაწილება; სტერეოტიპული აზროვნება იმის შესახებ, რომ ქალს მეორეული როლი ეკისრება ოჯახის ეკონომიურ უზრუნველყოფაში; გავრცელებული აზრი იმის შესახებ, რომ საქართველოში ისევე, როგორც სხვა პოსტსაბჭოთა ქვეყნებში, უბრალოდ არ არსებობს ქალსა და მამაკაცს შორის სოციალური უთანასწორობის პრობლემა. დასაქმების სააგენტოს ხელმძღვანელები იმასაც ამბობენ, რომ საქართველოს შრომით ბაზარზე ასაკობრივი და სექსობრივი დისკრიმინაციის გამომწვევი მიზეზი არის დაუსვენავი შრომითი კოდექსი.

ფაქტია, რომ ქვეყანაში არ არსებობს დასაქმების კულტურა, დამსაქმებულები დასაქმებულებს თავიანთ ინტერესებს ახვევენ თავს და შრომით ბაზარზეც თავიანთი ინტერესების მიხედვით ქმნიან მოთხოვნებს.

გამოიცა გაეროს განვითარების პროგრამის მხარდაჭერით, დიდი ბრიტანეთისა და ჩრდილოეთ ირლანდიის გაერთიანებული სამეფოს მთავრობის UK aid-ის ფინანსური დახმარებით; საგაზეთო ჩანართში გამოთქმული მოსაზრებები შეიძლება არ ასახავდეს დიდი ბრიტანეთისა და ჩრდილოეთ ირლანდიის გაერთიანებული სამეფოს, მთავრობისა და გაეროს განვითარების პროგრამის ოფიციალურ პოზიციას



British Embassy Tbilisi



UKaid
from the British people



Empowered lives. Resilient nations.