



**FORWARD
FASTER**

Forward Faster

სამოქმედო გზამკვლევი

საცხოვრებელი ხელოვასის

მისაღწევად

შესავალი

სწრაფი წინსვლის ინიციატივის სამოქმედო გზამკვლევი რჩევებით უზრუნველყოფს კომპანიებს, რომლებიც იღებენ ვალდებულებებს ან განიხილავენ ვალდებულებების აღებას. მასში იხილავთ დამატებით მიზანზე ორიენტირებული დეტალების ძირითადი განმარტებებს, მოქმედებების მაგალითებს და ეფექტიანობის ძირითად მაჩვენებლებს (KPIs), იმ შუალედური მიზნების, რესურსებისა და შესაძლებლობების ჩათვლით, რომელთა გამოყენებაც შეუძლიათ კომპანიებს, რომლებიც 2030 წლის მიზნების მისაღწევად განსაზღვრავთ თავის სტრატეგიას.

კონტექსტი

მოწყვლად, მათ შორის სიღარიბეში მცხოვრები მოსახლეობის ცხოვრების გაუმჯობესება წარმოადგენს მდგრადი განვითარების მიზნების (SDGs) ყოვლისმომცველ თემას. ბევრი დასაქმებულისთვის მათი ანაზღაურება არ უზრუნველყოფს სიღარიბიდან თავის დაღწევას არც მათთვის და არც მათი ოჯახების სთვის. ყველა დასაქმებულისთვის საცხოვრებელი ხელფასის გადახდა უზრუნველყოფს მათი ძირითადი საჭიროებების დაკმაყოფილებას. აღნიშნული მისცემს მათ საშუალებას უზრუნველყონ საკუთარი თავის და მათი ოჯახების მხარდაჭერა საყოველთაოდ დადგენილი ღირსეული ცხოვრების სტანდარტების მიხედვით, რაც არის ფუნდამენტური გარანტია იმისა, რომ უზრუნველყოფილი იყოს ხალხზე ორიენტირებული მდგრადობის მიდგომა, რომელიც არავის ტოვებს ამ ყველაფრის მიღმა.

საცხოვრებელი ხელფასი ანუ საცხოვრებელი შემოსავალი წარმოადგენს შემოსავლის საბაზო დონეს, რომელიც საშუალებას აძლევს ადამიანებს, იცხოვრონ ღირსეული ცხოვრების სტანდარტების შესაბამისად, რაც აღწერილია ადამიანის უფლებების საყოველთაო დეკლარაციის 25-ე მუხლში. დადგენილია, რომ დღეს მსოფლიოს მილიარდზე მეტი მშრომელი გამოიმუშავებს იმაზე ნაკლებს, ვიდრე მათ სჭირდებათ იმისათვის, რომ იცხოვრონ ღირსეული ცხოვრების სტანდარტების შესაბამისად. აქ იგულისხმება: საკმარისი საკვები, სუფთა წყალი, საცხოვრებელი ბინა, ხარისხიანი განათლება, ჯანმრთელობის დაცვა, ტრანსპორტირება, ტანსაცმელი და სხვა საარსებო საშუალებები, რასაც უნდა უზრუნველყოფდეს ხელფასი ან შემოსავალი. არასაკმარისი ანაზღაურების მქონე მშრომლები საერთაშორისო შრომის ორგანიზაციის (ILO) სტატისტიკის მიერ დადგენილი მშრომლების ერთ მესამედს და მცირე-ზომის ფერმერების ნახევარს წარმოადგენენ მსოფლიოს მასშტაბით.

საცხოვრებელი ხელფასით უზრუნველყოფის მოთხოვნა წარმოადგენს იმ ფაქტის გამოძახილს, რომ კანონით დადგენილი საარსებო მინიმალური ხელფასები არ პასუხობს მშრომელთა საჭიროებებს. მიუხედავად იმისა, რომ ბევრ ქვეყანაში დაბალი ხელფასებია, მდგომარეობის გამოსასწორებლად იქ ან არ მიმართავენ საკმარისი ძალისხმევას, ან საერთოდ არ იმართება ვრცელი სოციალური დიალოგები ამ თემაზე. ასეთ ქვეყნებში დროულად არ მიმდინარეობს ინფლაციის შედეგების აღმოფხვრის პროცესები ხელფასებთან მიმართებაში, ან თუ ეს ხდება, ეს პროცესები ვერ ახდენს გავლენას ყველა კატეგორიის ხელფასზე და ადამიანებზე, ვისაც ხელფასები საერთოდ არ აქვთ, მაგალითად, მცირე ზომის ფერმერებზე და თვით-დასაქმებულებებზე. საარსებო საშუალებებზე ფასების ზრდა მსოფლიოს ბევრ ნაწილში არსებულ სიტუაციას კიდევ უფრო გააუარესებს მომდევნო წლებში.

საცხოვრებელი შემოსავლის საკითხის მოსაგვარებლად საჭიროა, მიღებული იქნას გარკვეული ზომები, რომელიც არ უნდა შემოიფარგლებოდეს მხოლოდ ხელფასების ზრდის პოლიტიკით. იქ, სადაც ძირითადი პროდუქტების წარმოება დაბალია, ფერხდება ხელფასების ზრდა. როცა საქმე ეხება მიწოდების ქსელს, მიწოდებლების მიერ საცხოვრებელი ხელფასის გადახდის შესაძლებლობაზე გავლენას ასევე ახდენს მწრმოებლების მიერ წარმოებული საქონლისა და მომსახურებისთვის მყიდველების გადახდის უნარიანობა. აქედან გამომდინარე, საცხოვრებელი ხელფასის ზრდის საყოველთაო სტრატეგიები უნდა ითვალისწინებდეს დასაქმებულთა და მშრომელთა უნარების განვითარებას, რათა მათ შეძლონ დაბალ-პროდუქტიული საწარმოების მწარმოებლობის გაზრდა, ფორმალურ პროცედურებზე გადასვლა და პასუხისმგებლიანი შესყიდვების განხორციელება, რაც დაეხმარება მიმწოდებლებს გადაიხადონ შესაბამისი საცხოვრებელი ხელფასები. ქვეყნის მასშტაბით მდგრადი ხელფასების ზრდა განპირობებულია შესაბამისი მიკრო და მაკრო ეკონომიკური პოლიტიკით, რამაც თავისი წვლილი უნდა შეიტანოს როგორც მაღალ-ეკონომიკურ ზრდაში, ასევე ამ ზრდის ნაყოფის სამართლიან განაწილებაში. ყველასთვის მინიმალური საცხოვრებელი შემოსავლის ზრდა მოითხოვს შესაძლებლობათა კომბინაციას, სადაც ასევე უნდა შედიოდეს სოციალური დაცვის უზრუნველყოფა ყველასთვის, რადგან ხელფასის მოცულობა ვერ შეძლებს უზრუნველყოს ცხოვრების მინიმალური სტანდარტის დაცვა ყველასთვის. მაგალითად, ზოგ ოჯახს სხვებთან შედარებით შეიძლება ჰყავდეს მეტი შვილი, ან ჰქონდეს სპეციალური საჭიროებები და შესაბამისად სჭირდებოდეს მეტი შემოსავალი. ასეთი შემთხვევებისთვის აუცილებელ მექანიზმებს წარმოადგენს ისეთი სოციალური დახმარება, როგორც არის მინიმალური შემოსავლის გარანტია, ოჯახისთვის გათვალისწინებული შედავათები, უმუშევრობის და შრომისუუნარობის პენსიები.

კანონით განსაზღვრული შეთანხმებების მიღწევას გარდა, ბიზნესს შეუძლია, ყველა დასაქმებული პირი უზრუნველყოს შემოსავლით, რომელიც მათ და მათზე დამოკიდებული ადამიანების საჭიროებებს დააკმაყოფილებს, რაც აამაღლებს მათი ჯანმრთელობისა და კეთილდღეობის დონეს. კომპანიებს შეუძლიათ, შექმნან საცხოვრებელ ხელფასთან დაკავშირებული დღის წესრიგი კონკრეტული ვალდებულებებით, რაც მოიცავს გარკვეულ პასუხისმგებლობებს, ადებულს თავისი დასაქმებულების მიმართ. მსგავსი სფეროს მეწარმეებთან შეთანხმებული ერთიანი მოქმედებებით და შესაბამის ინტერეს-ჯგუფებთან თანამშრომლობით, რომელთაგან მათ აერთიანებთ გარკვეული საპასუხისმგებლო პრაქტიკები და სახელმწიფოებრივი ჩარჩოები, კომპანიებს შეუძლიათ იქონიონ გავლენა გარკვეულ ღირებულებებზე დაფუძნებული საცხოვრებელი ხელფასის უზრუნველყოფაზე დასაქმებულთათვის.

საცხოვრებელი ხელფასი წარმოადგენს ღირსეული მუშაობისა აუცილებელ კომპონენტს და განვითარების ქვაკუთხედს, რომელსაც პირდაპირ შეაქვს წვლილი მდგრადი განვითარების მიზნებში, მათ შორისაა: მიზანი 1 - სიღარიბის დაძლევა; მიზანი 8 - ღირსეული შრომა და ეკონომიკური ზრდა; აგრეთვე: მიზანი 5 - გენდერული თანასწორობა; და მიზანი 10: შემცირებული უთანასწორობა. ეს ყველაფერი ხელს შეუწყობს პროგრესს 2030 წლის დღის წესრიგის შესრულებაში.

ყველა დასაქმებულის საცხოვრებელი ხელფასით უზრუნველყოფის მიზანი

2030 წლისთვის მთელს კომპანიაში შემავალ დასაქმებულთა 100 პროცენტი გამოიმუშავებს საცხოვრებელ ხელფასს.

მიზანში შემავალი ძირითადი ტერმინებისა და ელემენტების განმარტება:

- საცხოვრებელი ხელფასი** წარმოადგენს გარკვეულ სამუშაო ადგილზე თანამშრომლის მიერ სტანდარტულ სამუშაო კვირაში მიღებულ ანაზღაურებას, რომელიც საკმარისია მისი და მისი ოჯახისთვის ღირსეული ცხოვრების სტანდარტების მისაღწევად, რომლებიც დადგენილია **საცხოვრებელი ხელფასის გლობალური კოალიციის (GLWC)** მიერ. ღირსეული ცხოვრების სტანდარტის ელემენტებში შედის: საკვები, სუფთა წყალი, საცხოვრებელი ბინა, ხარისხიანი განათლება, ჯანმრთელობის დაცვა, ტრანსპორტირება, ტანსაცმელი და სხვა საარსებო საშუალებები, რაც ასევე მოიცავს გაუთვალისწინებელ ხარჯსაც. მხედველობაში უნდა იქნას მიღებული სახელმწიფოს პასუხისმგებლობა ცხოვრებისთვის საჭირო ხარჯების გამოთვლაში.
- დასაქმებულები** წარმოადგენენ კომპანიის მიერ უშუალოდ დაქირავებულ თანამშრომლებს. აქ იგულისხმება მუდმივი და დროებითი თანამშრომლები, სრულ განაკვეთზე თუ ნახევარ განაკვეთზე და განუსზღვრელ სამუშაო საათებში მომუშავე პირები.
- საცხოვრებელი ხელფასის კალკულაცია** ნიშნავს კონკრეტულ ადგილზე დადგენილი ზომის ოჯახის ცხოვრების ხარჯების გამოთვლას. აქ შედის საკვების, სუფთა წყლის, საცხოვრებელი ბინის, ჯანმრთელობის დაცვის, ხარისხიანი განათლების და სხვა მოხმარების საგნებისთვის და სერვისებისთვის გათვალისწინებული და, ასევე გაუთვალისწინებელი ხარჯები. გამოთვლის დროს გათვალისწინებული უნდა იყოს მნიშვნელოვანი დაშვებები, რომელიც დაკავშირებულია მშრომელთა და ხელფასის მქონე პირთა რაოდენობაზე ოჯახში. მაგალითად, გარკვეული ხელფასი შეიძლება საკმარისი აღმოჩნდეს ოჯახის საჭიროებებისთვის თუ ოჯახის სულ მცირე ორ წევრს მაინც აქვს ხელფასი, მაგრამ არ იყოს საკმარისი იმ შემთხვევაში, თუ ოჯახში მხოლოდ ერთი წევრი იღებს ხელფასს. საცხოვრებელი ხელფასის დაანგარიშებული ღირებულებები რეგიონებში გამოქვეყნებულია ხვადასხვა ორგანიზაციის მიერ, რომლებიც საკუთარ მეთოდოლოგიას იყენებენ. საცხოვრებელი ხელფასის ზომის დასადგენად, ეს ორგანიზაციები აგროვებენ მონაცემებს საჭირო ხარჯების შესახებ საკვებისთვის, სუფთა წყლისთვის, საცხოვრებელი ბინისთვის, ხარისხიანი განათლებისთვის, ჯანმრთელობაზე ზრუნვისთვის, ტრანსპორტირებისთვის და სხვა. (რომელიც უნდა შეესაბამებოდეს გლობალურ სტანდარტებს, რომელიც დადგენილია მსოფლიო ჯანდაცვის ორგანიზაციისა და საკვებისა და აგრარული ორგანიზაციის მიერ). გასათვალისწინებელია სახელმწიფოს პასუხისმგებლობა საცხოვრებელი ხარჯების გამოთვლაში. საცხოვრებელი ხელფასის გამოთვლა უნდა ითვალისწინებდეს დაქირავებული მუშახელის კომპენსაციებს სტანდარტული სამუშაო საათებისთვის და აქ არ უნდა შედიოდეს ზედმეტი სამუშაო საათებისთვის დადგენილი ანაზღაურება, პრემიები, სამივლინებო ხარჯები თუ ეს ხარჯები წინასწარ არ არის გარანტირებული ხელშეკრულებით. ორგანიზაციამ **მდგრადი სავაჭრო ინიციატივა (IDH)** ჩამოაყალიბა ობიექტური კრიტერიუმები (**SET OF OBJECTIVE CRITERIA**) იმ მინიმალური ელემენტებისთვის, რომელსაც სანდოობისთვის უნდა მოიცავდეს საარსებო ხელფასის გამოთვლის მეთოდოლოგია.

ანგარიშგება

კომპანებმა, რომლებიც იღებენ მიზნების შესრულების ვალდებულებებს, გაეროს გლობალურ შეთანხმებას უნდა წარუდგინონ ანგარიში შემდეგ კითხვებზე პასუხის გაცემით:

თქვენ მიერ დასაქმებულების რამდენ პროცენტს უხდით საცხოვრებელ ხელფასს?

- xx%
- მონაცემების შეგროვების პროცესში ვარ

- საცხოვრებელ ხელფასზე დაბალი ხელფასის მიმღებ დასაქმებულებს, რამდენ პროცენტს უხდით:

იმ ქვეყნის/რეგიონის მიერ დადგენილი საცხოვრებელი ხელფასის 90%-დან- 99% , სადაც თქვენ მუშაობთ	
იმ ქვეყნის/რეგიონის მიერ დადგენილი საცხოვრებელი ხელფასის 75%-დან- 89% , სადაც თქვენ მუშაობთ	
იმ ქვეყნის/რეგიონის მიერ დადგენილი საცხოვრებელი ხელფასის 50%-დან- 74% , სადაც თქვენ მუშაობთ	
იმ ქვეყნის/რეგიონის მიერ დადგენილი საცხოვრებელი ხელფასის 50%-ზე ნაკლებს , სადაც თქვენ მუშაობთ	
სულ	100%

- გთხოვთ, დააკონკრეტეთ მეთოდოლოგია(ები), რომელიც გამოყენებულია არსებული ხელფასების გამოსათვლელად და რა ტიპის კალკულაცია გამოიყენეთ თქვენ შედარებისთვის? დადასტურებულია თუ არა, (ან იყო თუ არა) თქვენ მიერ დაანგარიშებული საცხოვრებელი ხელფასი ოფიციალური სტრუქტურების მიერ და/ან ხომ არ დაგვიანგარიშებიათ ის სოციალური დიალოგის ჩარჩოში?
- გთხოვთ აღწეროთ, რა პროგრესს მიაღწიეთ ამ მიზნით ბოლო 12 თვის განმავლობაში.

მოქმედებები, რითაც კომპანიებს პროგრესის დაჩქარება შეუძლიათ

(შენიშვნა: აღნიშნული აქტივობები არ არის საყოველთაო და ფუნციონირებს მხოლოდ როგორც შემოთავაზება ან იდეა, საარსებო ხელფასის ეკონომიკაში მეტი შესაძლებლობების შექმნის მიზნით, რათა განვითარდეს საცხოვრებელი ხელფასის ეკონომიკა. **საცხოვრებელი ხელფასის ანალიზის ინსტრუმენტი (LIVING WAGE ANALYSIS TOOL)** იხილავთ კიდევ მეტი აქტივობის ჩამონათვალს.

ინფორმირებულობა და გათვითცნობიერება:

- კარგად გაერკვიეთ საცხოვრებელი ხელფასის კონცეფციაში და იმაში, თუ რა მიმართებაშია ის კანონით დადგენილ ან ხელშეკრულებით დადგენილ მინიმალურ ხელფასებთან.
- გამართეთ დისკუსიები მშრომლებთან და მათ წარმომადგენლებთან თემაზე, რამდენად ადექვატურად პასუხობს მინიმალური ხელფასები საცხოვრებელი ხელფასის მოლოდინებს.
- გაეცანით საცხოვრებელი ხელფასის სანდო გამოთვლებს და ხელფასის მაჩვენებლებს, რომელიც მშრომელთა ორგანიზაციების მიერ არის ჩამოყალიბებული საარსებო ხელფასებში არსებული ხარვეზების დასადგენად და ამ პროცესების თვალის სადევნებლად იმასთვის, რომ **სოციალურ დიალოგებს** გააცნოთ ხელფასების მდგომარეობა იქ, სადაც დასაქმებულები მუშაობენ.

მიდგომა:

- **ჩამოაყალიბეთ პოლიტიკა ან ვალდებულებები, თუ როგორ უნდა გადაუხადოთ საცხოვრებელი ხელფასები ყველა თქვენ მიერ დასაქმებულს შესყიდვების საუკეთესო მართვის პირობებში.**
- დაადგინეთ განსხვავებები არსებულ ხელფასებსა, რომელსაც უხდით თქვენს მიერ დაქირავებულებს და სანდო საცხოვრებელი ხელფასების გამოთვლებს შორის.

ხელფასის დადგენა და გადახდა:

- თვალი ადევნეთ სახელმწიფო კანონმდებლობებში მომხდარ ცვლილებებს (და კოლექტიური მოლაპარაკებების შედეგად მიღწეულ შეთანხმებებს), რათა დარწმუნდეთ, რომ ხელფასები ექვემდებარება პერიოდულად ცვლილებებს კანონით დადგენულ მინიმალურ ხელფასებთან შედარებით (და რომ ის კოლექტიური მოლაპარაკებების შედეგად მიღებული შეთანხმებები შესაფერისია).
- აწარმოეთ ხელფასის ოდენობის დადგენა და მისი გადახედვის პერსპექტივა თქვენს სფეროში გავრცელებული ხელფასების არსებული დონის ანალიზის საფუძველზე და შეატყობინეთ მშრომლებსა და მათ წარმომადგენლებს მათი შრომის მოცულობის შესატყვისი ხელფასისა და მათი გადახდის დროის შესახებ.
- ჩამოაყალიბეთ ხელფასის ოფიციალური პოლიტიკა და პროცედურები, რათა დაადგინოთ გადახდის საერთო შკალები და ინდივიდუალური გადახდის ფორმები.
- გაუწიეთ კონსულტაცია მშრომლებსა და მათ წარმომადგენლებს ხელფასების საბაზისო დონის და საბაზისო გადახდის შკალებისა და ხელფასების გადახედვის პროცესების შესახებ.
- ჩამოაყალიბეთ საჩივრის განხილვის მექანიზმი, რათა მართოთ შესაბამის გადახდებთან დაკავშირებული საჩივრების განხილვის პროცესები.

მიზნების დასახვა და პროგრესის მონიტორინგი:

- ჩამოყალიბეთ ხელფასების რეგულარული განხილვის პროცესი, რათა მონიტორინგი გაუწიოთ და განიხილოთ ხელფასების გადახდასთან დაკავშირებული ნებისმიერი შემთხვევა, როდესაც ხელფასი ცხოვრებისთვის საჭირო ხარჯებზე ბევრად დაბალია და უზრუნველჰყავით ხელფასების სრული და დროული გადახდა ყველა თანამშრომლისთვის.
- ჩამოყალიბეთ ეფექტიანობის ძირითადი მაჩვენებლები/მეტრიკა, რომელიც ეხება საცხოვრებელ ხელფასთან დაკავშირებულ ვალდებულებებს.
- ჩაატარეთ ცნობიერების ამაღლების ღონისძიებები და ჩატარეთ ტრენინგები მშრომლებს საცხოვრებელი ხელფასების პროგრამების შესახებ.

პარტნიორების და დაინტერესებულ პირთა ჩართულობა პროცესებში:

- ჩართეთ თვენი ქვეყნისა თუ საერთაშორისო ერთი ან მეტი პარტნიორული ორგანიზაციის აქტივობებში, რომელიც მიმართულია საარსებო ხელფასის დადგენისკენ უშუალოდ თქვენი დასაქმებულებისთვის და/ან მესამე მხარესა და მშრომელთა მომწოდებლების ჯაჭვში დასაქმებულთათვის.

სასარგებლო რესურსები საჭირო სტრატეგიების განხორციელებისთვის

- **LIVING WAGE ANALYSIS TOOL** - საცხოვრებელი ხელფასის ანალიზის ინსტრუმენტი (გაეროს გლობალური შეთანხმება)
- **LIVING WAGE WEBPAGE** - საცხოვრებელი ხელფასის ვებგვერდი (გაეროს გლობალური შეთანხმება)
- **ACHIEVING THE LIVING WAGE AMBITION: REFERENCE SHEET AND IMPLEMENTATION GUIDANCE** - საცხოვრებელი ხელფასის მიღწევის ამბიცია: პროფესიული კონტაქტების სია და სტრატეგიის განხორციელების სახელმძღვანელო (გაეროს გლობალური შეთანხმება)
- **IDH ROADMAP ON LIVING WAGE (IDH)** - საცხოვრებელ ხელფასთან დაკავშირებული მდგრადი ვაჭრობის ინიციატივის საგზაო რუკა/გეგმა და **LW ACTION GUIDE** - საცხოვრებელი ხელფასის გზამკვლევი

გაეროს გლობალური შეთანხმების გეგმის განხორციელების სახელმძღვანელო პროგრამები

- გაეროს გლობალური შეთანხმების აკადემია: აკადემია წარმოადგენს გაეროს გლობალური შეთანხმების მთავარ სასწავლო პლატფორმას, რომელიც, სტრატეგიის სწრაფად განსახორციელებლად, ბიზნეს-ლიდერებსა და მოქმედ სპეციალისტებს ცოდნითა და უნარებით ღჭურავს. საკუთარ თავზე მორგებული სწავლა ეხმარება კომპანიებს გაეცნონ ქალთა ლიდერობის თემას და მოემზადონ მოქმედებისთვის საკუთარი ტემპით.
- როგორ უზრუნველყოთ ყველა დასაქმებული საცხოვრებელი ხელფასით - **HOW TO ENSURE A LIVING WAGE FOR ALL EMPLOYEES**. ეს ვებინარი აშუქებს, თუ როგორ დაიცვან კომპანიებმა დაბალ-ანაზღაურებადი თანამშრომლები და როგორ შეამცირონ უთანასწორობა ხელფასების გადახდაში. აქ კომპანიებისგან შეიტყობთ, რა ზომები მიიღეს თავისი მშრომელებისთვის საცხოვრებელი ხელფასის გაზრდის მიმართულებით.
- ურთიერთ-სასწავლო ჯგუფი (**PEER LEARNING GROUP**): საცხოვრებელი ხელფასი (**LIVING WAGE**): გაეროს გლობალური შეთანხმება გთავაზობს საშუალებას, კომპანიებს ჰქონდეთ უსაფრთხო სივრცე საუკეთესო პრაქტიკისა და გამოწვევების ურთიერთგაზიარებისთვის მდგრადობის კრიტიკული საკითხების შესახებ. გლობალური შეთანხმების მონაწილეების ადგილობრივ ქსელთან თანამშრომლობა კოორდინირებული სესიების, სასწავლო რესურსებისა და ჯგუფური დისკუსიების მეშვეობით, ქმნის შესაძლებლობას, იყვნენ ინფორმირებული საუკეთესო პრაქტიკების შესახებ. აქვე ([HERE](#)) შეგიძლიათ შეიტყოთ, არის თუ არა თქვენი ადგილობრივი ქსელები გაერთიანებული მოცემულ ჯგუფში.

თქვენს მომარაგების ქსელში საცხოვრებელი ხელფასის ზრდის მიზნად დასახვა

ჩამოაყალიბეთ ერთიანი სამოქმედო გეგმა (გეგმები) თქვენს კონტრაქტორებთან, მიწოდების ჯაჭვის პარტნიორებთან და სხვა დაინტერესებულ პირებთან ერთად, რათა ერთად მიაღწიოთ საცხოვრებელი ხელფასის და/ან საცხოვრებელი შემოსავლის ზრდას გაზომვადი და გარკვეულ დროში გათვლილი ქვაკუთხედების გათვალისწინებით.

მიზნის მნიშვნელოვანი ტერმინებისა და მასში შემავალი ელემენტების განმარტება:

კონტრაქტორები მოიცავს ძირითად და არა-ძირითად კონტრაქტორებსაც. ძირითადი კონტრაქტორი ნიშნავს მესამე მხარეს, როგორც არის დამკვეთის სააგენტოები ან სამუშაო ძალის მიმწოდებლები, რომელიც კომპანიას უზრუნველყოფს მშრომლებით (მაგალითად, როცა მშრომლები არ არიან კომპანიის მიერ პირდაპირ დაქირავებული), მაგრამ ამ მშრომლების სამუშაო კონტროლდება კომპანიის მიერ და ეს მშრომლები ასრულებენ იგივე ან მსგავს სამუშაოს, როგორც კომპანიის ძირითად საქმიანობისთვის დაქირავებული კადრები, მაგალითად, ისინი, ვინც მუშაობენ საწარმოს წარმოების საზღვრებში ან სთავაზობენ სერვისს სპეციალური საქმიანობების მქონე პირების დაწესებულებებს. არა-ძირითადი კონტრაქტორი ნიშნავს მესამე მხარის კონტრაქტორს ან სერვისის მიმწოდებელს, რომელიც სთავაზობს კომპანიას. მშრომლები კონტროლდებიან არა-ძირითადი კონტრაქტორის მიერ და მათი თანამშრომლები ეწევიან სერვისს, რაც არ წარმოადგენს ძირითადი კომპანიის საქმიანობას, მაგალითად, ასეთები არიან დამლაგებლები ან საკვები პროდუქტის მიმწოდებლები ან კომპანიის უსაფრთხოების დაცვის თანამშრომლები.

მიწოდების ჯაჭვის პარტნიორების ქსელი გულისხმობს მესამე მხარეს, რომელიც კომპანიას აწოდებს საქონელსა და მასალებს.

მნიშვნელოვან დაინტერესებულ მხარეებში იგულისხმება სახელმწიფოს მთავრობები, გადაწყვეტილების მიმღებები პოლიტიკაში, ბიზნესები და დამკვეთი ორგანიზაციები, პროფესიული კავშირები, დაინტერესებული მხარეების ინიციატივები და ა.შ., რომლებიც სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანია მდგრადი ხელფასის ფორმირების პროცესში.

საცხოვრებელი შემოსავალი წარმოადგენს წლიურ სუფთა შემოსავალს, რომელიც ესაჭიროება ოჯახს კონკრეტულ ადგილზე, რათა ხელი მიუწვდებოდეს ცხოვრების ღირსეულ სტანდარტს ოჯახის ყველა წევრისთვის. ღირსეული ცხოვრების სტანდარტის ელემენტები მოიცავს საკვებს, სუფთა წყალს, საცხოვრებელ ბინას, საარისხიან განათლებას, ჯანმრთელობაზე ზრუნვას, ტრანსპორტირებას, ტანსაცმელსა და ხარჯს სხვა ძირითადი საქმიანობისთვის, მათ შორის გათვალისწინებული შემთხვევებისთვისაც.

ანგარიშგება

კომპანიებმა, რომლებიც იღებენ მიზნების შესრულების ვალდებულებებს, გაეროს გლობალურ შეთანხმებას უნდა წარუდგინონ წლიური ანგარიში შემდეგ კითხვებზე პასუხის გაცემით:

- გაქვთ თუ არ ერთიანი სამოქმედო გეგმა შემუშავებული კონტრაქტორებთან ერთად, რათა ერთად მიაღწიოთ საცხოვრებელი ხელფასის და/ან საცხოვრებელი შემოსავლის ზრდას გაზომვადი და გარკვეულ დროში გათვლილი ქვაკუთხედების გათვალისწინებით? დიახ/არა
თუ დიახ: კონტრაქტორების რა პროცენტით?

თუ <100 პროცენტზე: რის მიხედვით აირჩიეთ კონტრაქტორები? (მაგალითად, მაღალი რისკის შემცველი ლოკაცია, პროდუქტი/სექტორი და ა.შ.)?

- გაქვთ თუ არ ერთიანი სამოქმედო გეგმა შემუშავებული მიწოდების ჯაჭვის პარტნიორებთან ერთად, რათა ერთად მიაღწიოთ საცხოვრებელი ხელფასის და/ან საცხოვრებელი შემოსავლის ზრდას გაზომვადი და გარკვეულ დროში გათვლილი ქვაკუთხედების გათვალისწინებით? დიახ/არა

თუ დიახ: მიწოდების ჯაჭვის პარტნიორების რა პროცენტით?

თუ <100 პროცენტზე: რის მიხედვით აირჩიეთ მიწოდების ჯაჭვის პარტნიორები? (მაგალითად, პირველი დონის მომწოდებლები, მაღალი რისკის შემცველი ლოკაცია, პროდუქტი/სექტორი და ა.შ.)?

- გთხოვთ აღწეროთ, რა პროგრესს მიაღწიეთ ამ მიზნის მისაღწევად ბოლო 12 თვის განმავლობაში.

მოქმედებები, რითაც კომპანიებს პროგრესის დაჩქარება შეუძლიათ

(შენიშვნა: აღნიშნული აქტივობები არ არის საყოველთაო და წარმოადგენენ მხოლოდ შემოთავაზებულ ქმედებას ან იდეას, საარსებო ხელფასის ეკონომიკაში მეტი შესაძლებლობების შექმნის მიზნით. საცხოვრებელი ხელფასის ანალიზის ინსტრუმენტში (LIVING WAGE ANALYSIS TOOL) იხილავთ კიდევ მეტი აქტივობის ჩამონათვალს.

ინფორმირებულობა და გათვითცნობიერება:

- კარგად გაერკვიეთ საცხოვრებელი ხელფასის კონცეფციაში და რა მიმართებაშია ის კანონით ან ხელშეკრულებით დადგენილ მინიმალურ ხელფასებთან.
- გაერკვიეთ, სად არის თქვენს მიწოდების ჯაჭვში დაბალი ხელფასები.
- გაეცანით საცხოვრებელი ხელფასის სანდო გამოთვლებს და ხელფასის მაჩვენებლებს, რომელიც მშრომელთა ორგანიზაციების მიერ არის ჩამოყალიბებული სხვადასხვა ლოკაციაზე, რათა დაადგინოთ და თვალი ადევნოთ საცხოვრებელ ხელფასებში არსებულ ხარვეზებს და კონტრაქტორებთან და მიწოდების ჯაჭვში არსებულ სოციალურ დიალოგებს შეატყობინოთ ამის შესახებ.

მიდგომა:

- ჩამოაყალიბეთ პოლიტიკა ან ვალდებულებები, რომელიც რეკომენდირებულია და მხარდაჭერილია უფროსი ხელმძღვანელობის მიერ კონტრაქტორების და მომწოდებელი პარტნიორების მიერ დაქირავებული მშრომელების საცხოვრებელი ხელფასით უზრუნველყოფის მიზნით. ეს ვალდებულება მოიცავს შესყიდვების მნიშვნელოვან პრაქტიკებს, რომელიც ხელს უწყობს ღირსეულ შრომას.
- შეაგროვეთ ინფორმაცია იმ ხელფასების შესახებ, რომელსაც იხდიან კონტრაქტორები და მიწოდების ჯაჭვის პარტნიორები.
- დაადგინეთ ხარვეზები არსებულ ხელფასებში, რომელსაც უხდიან დაქირავებულ კონტრაქტორებსა და მიწოდების ჯაჭვის პარტნიორებს. ასევე, დაადგინეთ სანდო საარსებო ხელფასების გამოთვლები და იმ მშრომელთა რაოდენობა, რომლებზეც გავლენა მოახდინა ამ პროცესებმა.

კონტრაქტორებისა და მიწოდების ჯაჭვის პარტნიორების ჩართულობა:

- იხელმძღვანელებთ მესამე მხარის კონტრაქტორებისა და მიწოდების ჯაჭვის პარტნიორების უფლებებით, რაც დაკავშირებულია მათ პასუხისმგებლობასთან (და ასოცირებულ აუდიტებთან, სერტიფიცირებასა და დაზღვევის პროცესებთან), რათა დაადგინოთ სამუშაო ძალის მაღალი რისკის მქონე მომწოდებლების დამოკიდებულება თანაბარი ღირებულების სამუშაოს შესრულებისთვის შესაბამის ანაზღაურების გადახდის მიმართ და ასევე, უსამართლოდ დაბალი ხელფასების მიმართ.
- მხარი დაუჭირეთ მშრომელთა წარმომადგენლობას მიწოდების ჯაჭვში იმით, რათა გაერთიანების თვისუფლება აქციოთ მიმწოდებლებთან საკონტრაქტო ხელშეკრულების კრიტიკულ კომპონენტად.
- მოთხოვეთ კონტრაქტორებსა და მიწოდების ჯაჭვის პარტნიორებს რეგულარულად მოგაწოდონ ხელფასების მონაცემები, მათ შორის მონაცემები მშრომელთა რაოდენობაზე, ვინც იღებს დადგენილ საცხოვრებელ ხელფასზე დაბალ ხელფასებს.
- გაანალიზეთ და მოახდინეთ შესყიდვების პრაქტიკის ადაპტირება, რათა თქვენმა კონტრაქტორებმა და მიწოდების ჯაჭვის პარტნიორებმა შეძლონ გადაიხადონ საცხოვრებელი ხელფასები.
- დაეხმარეთ კონტრაქტორებსა და მიწოდების ჯაჭვის პარტნიორებს შექმნან ეფექტური და საპასუხისმგებლო ხელფასის მართვის სისტემები, რომელიც მოიცავს ხელფასების გამჭვირვალობას, უნარებზე დაფუძნებული ხელფასის სისტემას, ყოველწლიური ხელფასების გადახედვას და მოლაპარაკებებს მშრომელების წარმომადგენლებთან, რაც დაკავშირებული იქნება ადამიანის უფლებების სანდო პოლიტიკასთან.

- ხელმძღვანელობისა და ტრენინგების მეშვეობით დაეხმარეთ კონტრაქტორებსა და მიწოდების ჯაჭვის პარტნიორებს გადახედონ დაბალ ხელფასებს.

მიზნების დასახვა და პროგრესის მონიტორინგი:

- დაგეგმეთ კოლექტიური მოლაპარაკების შეთანხმებები, რომელიც გამოდგება ხელფასების დასადგენად მიზნობრივი სამუშაო ძალი(ებ)სთვის.
- გამოიყენეთ სანდო საცხოვრებელი ხელფასის შეფასებები, რათა გამოთვალეთ საცხოვრებო ხელფასებში არსებული ხარვეზები და ეს შეფასებები დაუდასტურეთ სოციალურ პარტნიორებს.
- ჩამოაყალიბეთ ეფექტიანობის ძირითადი მაჩვენებლები/მეტრიკა, რომელიც დაკავშირებული იქნება თქვენს გაერთიანებულ სამოქმედო გეგმაში გათვალისწინებული საცხოვრებელ ხელფასთან მიახლოვებასთან.

პარტნიორებისა და დაინტერესებული მხარეების ჩართულობა:

- შეუერთდით პარტნიორულ ურთიერთობას და ინიციატივებს, რომელიც ფოკუსირებულია ყველა მშრომელისთვის საცხოვრებელი ხელფასის გადახდაზე.
- გადაწყვეტილების მიმღებ პოლიტიკოსებთან ერთად უნდა ჩაერთოთ და ადვოკატირება გაუწიოთ ადექვატურ, კანონით დადგენილ მინიმალურ ხელფასებს, რომელიც ითვალისწინებს როგორც მშრომელებისა და მათი ოჯახების საჭიროებებს, ასევე ეკონომიკურ ფაქტორებს და რომლის გადახედვა ხდება რეგულარულად, ხდება მათი გაშუქება და ძალაში შედის კანონის საფუძველზე.
- გადაწყვეტილების მიმღებ პოლიტიკოსებთან ერთად მხარი დაუჭირეთ სოციალური დაცვით უზრუნველყოფას ყველასთვის და შეიმუშავეთ ეკონომიკური და ფისკალური პოლიტიკა ადგილზე უთანასწორობის აღმოფხვრის მიზნით.

სტრატეგიების განხორციელებისთვის საჭირო სასარგებლო რესურსები

რესურსები თვითგანათლებისთვის ეხმარება კომპანიებს, გაეცნონ საცხოვრებელი ხელფასის თემას და ამზადებს მათ, შეუდგნენ მოქმედებას მათ მიერ დადგენილ პერიოდში.

- [LIVING WAGE ANALYSIS TOOL](#) - საცხოვრებელი ხელფასის ანალიზის ინსტრუმენტი (გაეროს გლობალური შეთანხმება)
- [IMPROVING WAGES TO ADVANCE DECENT WORK IN SUPPLY CHAINS](#) - (ხელფასების გაუმჯობესება ღირსეული შრომის ელმესაწყობას მისოდების ჯაჭვში (გაეროს გლობალური შეთანხმება))
- [DECENT WORK TOOLKIT FOR SUSTAINABLE PROCUREMENT](#) ღირსეული შრომის ინსტრუმენტები მდგრადი შესყიდვებისთვის (გაეროს გლობალური შეთანხმება)
- [ACHIEVING THE LIVING WAGE AMBITION: REFERENCE SHEET AND IMPLEMENTATION GUIDANCE](#) - საცხოვრებელი ხელფასის მიღწევის ამბიცია: პროფესიული კონტაქტების სია და განხორციელების სახელმძღვანელო (გაეროს გლობალური შეთანხმება)
- [IDH ROADMAP ON LIVING WAGE \(IDH\)](#) - საცხოვრებელ ხელფასთან დაკავშირებული მდგრადი ვაჭრობის ინიციატივის საგზაო რუკა/გეგმა და [LW ACTION GUIDE](#) - საცხოვრებელი ხელფასის გზამკვლევი

გაეროს გლობალური შეთანხმების გეგმის განხორციელების სახელმძღვანელო პროგრამები

- გაეროს გლობალური შეთანხმების აკადემია: აკადემია არის გაეროს გლობალური შეთანხმების მთავარი სასწავლო პლატფორმა, რომელიც, სტრატეგიის სწრაფად განსახორციელებლად, ბიზნეს-ლიდერებსა და მოქმედ სპეციალისტებს აუცილებელ ცოდნასა და უნარებს აძლევს. საკუთარ თავზე მორგებული სწავლა ეხმარება კომპანიებს, გაეცნონ სამართლიანი გადასვლის თემას და მათთვის მისაღები ტემპით მოემზადონ მოქმედებისთვის.
- ურთიერთ-სწავლების ჯგუფი ([PEER LEARNING GROUP](#)): საცხოვრებელი ხელფასი ([LIVING WAGE](#)): გაეროს გლობალური შეთანხმება გვთავაზობს საშუალებას, კომპანიებს ჰქონდეთ უსაფრთხო სივრცე საუკეთესო პრაქტიკისა და გამოწვევების ურთიერთგაზიარებისთვის მდგრადობის კრიტიკული საკითხების შესახებ. გლობალური შეთანხმების მონაწილეების ადგილობრივ ქსელებთან თანამშრომლობა კოორდინირებული სესიების, სასწავლო რესურსებისა და ჯგუფური დისკუსიების მეშვეობით, ქმნის შესაძლებლობას, იყვნენ ინფორმირებული საუკეთესო პრაქტიკების შესახებ. აქვე ([HERE](#)) შეგიძლიათ შეიტყოთ, არის თუ არა თქვენი ადგილობრივი ქსელები გაერთიანებული მოცემულ ჯგუფში.

შესაძლებლობების გარემო

მდგრადი განვითარების მიზნების (SDGs) მისაღწევად, კომპანიებს შეუძლიათ თავის მთავრობას გარკვეული შეტყობინებები გაუგზავნონ და დაარწმუნონ ისინი განახორციელონ მხარდამჭერი პოლიტიკა. ასეთი პოლიტიკა დაეხმარება კომპანიებს მიაღწიონ თავის აქტიურ მიზნებს, რომელიც **Forward Faster ინიციატივის** ფარგლებში დასახეს. ამის გაკეთებით, მთავრობები კომპანიებს აჭურვავენ საჭირო სიცხადითა და ნდობით, რათა მათ ისეთი ინვესტიციები განახორციელონ, რაც მათ **მდგრადი განვითარების მიზნების (SDGs)** განხორციელებაში დაეხმარება.

ყველა მშრომელისთვის საარსებო ხელფასის გარანტირებისთვის კომპანიებმა უნდა მოუწოდონ მთავრობებს:

- იმუშავეთ სოციალურ პარტნიორებთან ერთად, რათა დაადგინოთ და რეგულარულად მოიყვანოთ შესაბამისობაში ადეკვატური მინიმალური ხელფასები, რათა უზრუნველყოთ, რომ ისინი პასუხობდნენ მშრომელებისა და მათი ოჯახების საჭიროებებსა და უფლებებს საერთაშორისო სტანდარტების შესაბამისად.
- უზრუნველყოთ, რომ გაძლიერდეს ხელფასის დამდგენი ინსტიტუტები და სოციალური დიალოგი, რაც ხელს შეეწყობს კოლექტიური შეთანხმების მიღებას ხელფასებზე; გააძლიერებს ეს შეთანხმებები; და კანონიერად შევიდეს ძალაში.

გაეროს გლობალური შეთანხმების ათი პრინციპი



ადამიანის უფლებები

- 1 ბიზნესმა მხარი უნდა დაუჭიროს და პატივი სცეს ადამიანის საყოველთაოდ აღიარებულ უფლებებს;
- 2 ბიზნესი არ უნდა გახდეს ადამიანის უფლებების დარღვევის თანამონაწილე.



შრომითი უფლებები

- 3 ბიზნესმა მხარი უნდა დაუჭიროს შეკრებისა და გაერთიანების თავისუფლებას და აღიაროს უფლება კოლექტიური მოლაპარაკებების შესახებ;
- 4 უნდა აღკვეთოს იძულებითი და სავალდებულო შრომის ყველა ფორმა;
- 5 ეფექტურად უნდა აღკვეთოს ბავშვთა შრომა;
- 6 უნდა გამორიცხოს დისკრიმინაცია და საქმების ეტაპზე და თანამშრომლების მიმართ.



გარემოს დაცვა

- 7 ბიზნესმა მხარი უნდა დაუჭიროს პრევენციულ მიდგომას გარემოს დაცვითი გამოწვევებისადმი;
- 8 საკუთარ თავზე უნდა აიღოს ინიციატივები და ხელი შეუწყოს გარემოსდაცვითი პასუხისმგებლობის განვითარებას;
- 9 უნდა წახალისოს გარემოსთვის არამავნებელი ტექნოლოგიების განვითარება და გავრცელება.



კორუფციასთან ბრძოლა

- 10 ბიზნესმა უნდა იმუშაოს კორუფციის ყველა ფორმის წინააღმდეგ, ფულის გამოძალვისა და მექრთამეობის ჩათვლით.

გაეროს გლობალური შეთანხმების შესახებ

გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის გენერალური მდივნის სპეციალური ინიციატივა, რომელიც კომპანიებს მოუწოდებს, თავიანთი ოპერაციები და სტრატეგიები შესაბამისობაში მოიყვანონ ათ პრინციპთან, ადამიანის უფლებების, შრომის, გარემოს დაცვისა და კორუფციასთან ბრძოლის მიმართულებით. ჩვენი სურვილია, ათი პრინციპის დაცვით, დავაჩქაროთ და გავაფართოოთ ბიზნესის გლობალური კოლექტიური პარტნიორობა და ხელი შევუწყოთ მდგრადი განვითარების მიზნების განხორციელებას პასუხისმგებლიანი კომპანიებისა და ეკოსისტემების მეშვეობით, რომლებიც ხელს შეუწყობენ ცვლილებებს. გაეროს გლობალური შეთანხმება, 160 ქვეყანასა და 62 ადგილობრივ ქსელში 18 000-ზე მეტი კომპანიისა და 3 800 არასამეწარმეო პირის გაწევრიანების შედეგად, მსოფლიოში ყველაზე დიდი კორპორაციული მდგრადობის ინიციატივაა - ერთი გლობალური შეთანხმება, რომელიც აერთიანებს ბიზნესს უკეთესი მსოფლიოსთვის.

მეტი ინფორმაციისთვის ესტუმრეთ ჩვენს ვებგვერდს UNGLOBALCOMPACT.ORG ან გამოიწერეთ @globalcompact სოციალურ მედიაში.



United Nations
Global Compact

© 18 July 2023. United Nations Global Compact 685
Third Avenue New York, NY 10017, USA