

გენდერული სახელფასო  
სხვაობა და უთანასწორობა  
საქართველოს შრომის  
ბაზარზე



გაეროს ქალთა ორგანიზაცია

მარტი, 2020 წ.

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 გოგოების 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) და ავსტრიის განვითარების სააგენტოს (ADC) მოსაზრებებს.

გამოცემა მომზადდა პროექტის ფარგლებში „ქალთა ეკონომიკური გაძლიერება სამხრეთ კავკასიაში“, შვეიცარიის განვითარებისა და თანამშრომლობის სააგენტოს (SDC) და ავსტრიის განვითარების სააგენტოს (ADC) ფინანსური მხარდაჭერით. კვლევა შეასრულა დოქტორმა მარიან პეტრესკიმ, ხოლო დამატებითი თავის ავტორია ლიკა ჯალაღანია.

@ გაროს ქალთა ორგანიზაცია, 2020 წ.

საავტორო უფლებები დაცულია

# გენდერული სახელფასო სხვაობა და უთანასწორობა საქართველოს შრომის ბაზარზე



გაეროს ქალთა ორგანიზაცია  
თბილისი, საქართველო, 2020 წ.

აბრევიატურები და აკრონიმები	7
აბსტრაქტი	8
1 შესავალი	10
2 ლიტერატურის მიმოხილვა	13
2.1 ახსნილი გენდერული სახელფასო სხვაობა	13
2.2 აუხსნელი გენდერული სახელფასო სხვაობა	15
2.3 შერჩევით გამოწვეული მიკერძოება	16
2.4 გენდერული სახელფასო დისკრიმინაცია	16
2.5 სამუშაოსთან დაკავშირებული სხვა გენდერული უთანასწორობები	17
3 საფუძვლად არსებული მეთოდოლოგია	19
3.1 გენდერული სახელფასო სხვაობის გამოთვლა	19
3.2 გენდერული სახელფასო სხვაობის დანაწევრება	22
4 მონაცემები და მათთან დაკავშირებული წინასწარი შენიშვნები/შეზღუდვები	25
5 გენდერული სახელფასო სხვაობა საქართველოში	27
5.1 მონაცემები და ოფიციალური ფაქტები	27
5.2 შესწორებული გენდერული სახელფასო სხვაობა	36
5.3 დანაწევრებული გენდერული სახელფასო სხვაობა	40
6 სამუშაოსთან დაკავშირებული სხვა გენდერული უთანასწორობები საქართველოში	43
6.1 გენდერული განსხვავებები ნამუშევარი საათების მიხედვით	43
6.2 შინამეურნეობის სტრუქტურასთან დაკავშირებული გენდერული უთანასწორობა	45
6.3 ჰორიზონტალური და ვერტიკალური გენდერული სეგრეგაცია	47
7 დასკვნები	49
7.1 შედეგების შეჯამება	49
7.2 პოლიტიკის რეკომენდაციები და მონაცემები	50
8 დამატებითი თავი: საკანონმდებლო მექანიზმებთან დაკავშირებული რეკომენდაციები გენდერული სახელფასო სხვაობის შესამცირებლად საქართველოში	52
8.1 არსებული საკანონმდებლო ხარვეზები საქართველოში	53
8.2 საქართველოს შრომის კოდექსში თანასწორი ანაზღაურების პრინციპის შეტანა	54
8.3 დასკვნითი დებულებები	57
ბიბლიოგრაფია	59
დანართი: გზამკვლევი გენდერული სახელფასო სხვაობის STATA-ში გამოსათვლელად	67
განმარტებითი ლექსიკონი	72

# ცხრილების ჩამონათვალი

ცხრილი N1 – მამაკაცებისა და ქალების დასაქმების მაჩვენებლები	27
ცხრილი N2 – მამაკაცებისა და ქალების უმუშევრობის მაჩვენებლები	28
ცხრილი N3 – დასაქმების სექტორი (NACE) და საქმიანობა (ISCO) გენდერის მიხედვით	29
ცხრილი N4 – ნედლი გენდერული სახელფასო სხვაობა განათლების მიხედვით	31
ცხრილი N5 – ნედლი გენდერული სახელფასო განსხვავება სექტორის მიხედვით	32
ცხრილი N6 – ნედლი გენდერული განსხვავება საქმიანობის მიხედვით	32
ცხრილი N7 – თვიურ ხელფასზე დაყრდნობით გამოთვლილი გენდერული სახელფასო სხვაობა	34
ცხრილი N8 – ნედლი გენდერული სახელფასო განსხვავება (თვიური ხელფასები), განათლების მიხედვით	35
ცხრილი N9 – ნედლი გენდერული სახელფასო განსხვავება (თვიური ხელფასები), სექტორის მიხედვით	35
ცხრილი N10 – ნედლი გენდერული სახელფასო განსხვავება (თვიური ხელფასები) საქმიანობის მიხედვით	36
ცხრილი N11 – შესწორებული გენდერული სახელფასო სხვაობა	38
ცხრილი N12 – იმპუტაციით მიღებული შედეგები	39
ცხრილი N13 – გენდერული სახელფასო სხვაობის ბლანდერ-ოქსაკას დანაწევრება	40
ცხრილი N14 – კვანტილური რეგრესიული დანაწევრება დეცილების მიხედვით	41
ცხრილი N15 – საქმიანობის, დასაქმების სტატუსისა და განათლების დონის მიხედვით ნამუშევარი საათები გენდერის ჭრილში	44
ცხრილი N16 – დასაქმების მაჩვენებელი გენდერის, ასაკისა და ოჯახური მდგომარეობის მიხედვით	46
ცხრილი N17 – დასაქმების მაჩვენებლები გენდერის, განათლების დონისა და ოჯახური მდგომარეობის მიხედვით	46
ცხრილი N18 – ჰორიზონტალური გენდერული სეგრეგაციის ინდექსი საქმიანობისა და სექტორის მიხედვით	47
ცხრილი N19 – ვერტიკალური გენდერული სეგრეგაცია	48

# დიაგრამების ჩამონათვალი

დიაგრამა N1 – სამუშაო ძალის განათლება გენდერის მიხედვით	28
დიაგრამა N2 – ფიქსირებული საათობრივი ანაზღაურების განაწილება გენდერის მიხედვით	30
დიაგრამა N3 – გენდერული სახელფასო სხვაობა და (ა) გენდერული დასაქმების სხვაობა (მარცხნივ); (ბ) გენდერული მონაწილეობის სხვაობა (მარჯვნივ), განათლების სხვადასხვა დონის პირობებში	31
დიაგრამა N4 – ქალებისა და მამაკაცების შრომის ანაზღაურება საქართველოში	33
დიაგრამა N5 – ლოგარითმული თვიური ხელფასის განაწილება გენდერის მიხედვით	34
დიაგრამა N6 – გენდერული სახელფასო სხვაობის დანაწევრება ხელახალი შეწონვის გზით	42
დიაგრამა N7 – მამაკაცებისა და ქალების ნამუშევარი საათები	43
დიაგრამა N8 – მამაკაცებისა და ქალების ნამუშევარი საათები ასაკის მიხედვით	44
დიაგრამა N9 – მამაკაცებისა და ქალების სტატუსი შრომის ბაზარზე შინამეურნეობის სტრუქტურის მიხედვით	45

# აბრევიატურები და აკრონიმები

CIS	Commonwealth of Independent States დსთ, დამოუკიდებელ სახელმწიფოთა თანამეგობრობა
EPIC	Equal Pay International Coalition თანასწორი ანაზღაურების საერთაშორისო კოალიცია
EU	European Union ევროკავშირი
Eurostat	European Statistical Office ევროსტატი, ევროპის სტატისტიკის სამსახური
Geostat	National Statistics Office of Georgia საქსტატი, საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური
GTUC	Georgian Trade Union Confederation საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება
ILO	International Labour Organization შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია
ISCO	International Standard Classification of Occupations საქმიანობების საერთაშორისო სტანდარტული კლასიფიკაცია
LFS	Labour Force Survey სამუშაო ძალის კვლევა
NACE	Statistical Classification of Economic Activities in the European Community ეკონომიკური აქტივობების სტატისტიკური კლასიფიკაცია ევროპულ საზოგადოებაში
OLS	ordinary least squares უმცირეს კვადრატთა მეთოდი
PDO	Public Defender's Office of Georgia საქართველოს სახალხო დამცველის ოფისი
p.p.	percentage points პროცენტული ერთეული
SDGs	Sustainable Development Goals მდგრადი განვითარების მიზნები
TFEU	Treaty on the Functioning of the European Union შეთანხმება ევროკავშირის ფუნქციონირების შესახებ

# აბსტრაქტი

**გენდერული სახელფასო სხვაობა მამაკაცებისა და ქალების მიერ შრომის ბაზარზე განეული შრომის საათობრივ ანაზღაურებას შორის განსხვავებაა.** ეს ნედლი სხვაობა არ ითვალისწინებს შესადარებელი ინდივიდების მახასიათებლებს, განსაკუთრებით, განათლებას. ამ მახასიათებლების გათვალისწინების შემდეგ „შესწორებულ“ სხვაობას ვიღებთ. წინამდებარე კვლევის მიზანი შესწორებული გენდერული სახელფასო სხვაობისა და მასთან დაკავშირებული ეკონომიკური უთანასწორობების გამოთვლაა, რასაც ქალები საქართველოს შრომის ბაზარზე აწყდებიან. კვლევა სამუშაო ძალის 2017 წელს ჩატარებულ გამოკითხვას ეფუძნება. ამ ნაწილში მისი ძირითადი შედეგები წარმოდგენილი.

**საქართველოში 15-64 წლის ინდივიდების დასაქმების მაჩვენებელი 65.5 პროცენტია.** დასაქმების სხვაობა 10.4 პროცენტს შეადგენს მამაკაცთა სასარგებლოდ. ყველაზე ნაკლებად დასაქმებულნი ახალგაზრდები არიან და გენდერული დასაქმების სხვაობაც ოდნავ დიდია ამ ასაკობრივ ჯგუფში, ვიდრე პოპულაციაში; სხვა ასაკობრივ ჯგუფებში კი სხვაობაცა და მაჩვენებელიც მსგავსია. გენდერული დასაქმების სხვაობა, ფაქტობრივად, არ არსებობს. გამონაკლისს წარმოადგენენ ახალგაზრდები, თუმცა განსხვავება დიდი არ არის. მიუხედავად ამისა, გენდერული ეკონომიკური არააქტიურობის სხვაობა 14-16 პროცენტს შეადგენს, რაც საკმაოდ დიდი განსხვავებაა და ყველა ასაკობრივ ჯგუფში ფიქსირდება.

**ქალები სჭარბობენ სასოფლო-სამეურნეო სფეროში,** რაც ოჯახებში დასაქმებული, არაანაზღაურებადი მუშაკების დიდ წილს თანხვდება. ერთი მხრივ, წარმოება და, კერძოდ, მშენებლობა, უფრო „მასკულიზურ“ სექტორებად ითვლება. ამავე ჯგუფს მიაკუთვნებენ საჯარო მმართველობასაც; მეორე მხრივ, განათლების, ჯანმრთელობის დაცვისა და სოციალური ზრუნვის სფეროები, უმეტესწილად, წარმოდგენილია ქალებით, რაც ჩვეულებრივი მოვლენაა სხვა ქვეყნებშიც. ქალებს უფრო იშვიათად ვხვდებით მენეჯერულ პოზიციებზე, რაც შუშის ჭერის ადრეულ ნიშნად შეიძლება მივიჩნიოთ, განსაკუთრებით იმ შემთხვევაში, როდესაც პროფესიონალების ჯგუფში ქალები სჭარბობენ. ამასთან, აღსანიშნავია, რომ უნარების დონის კლებასთან ერთად იზრდება მამაკაცთა დომინირებაც. ასე რომ, მთლიანობაში, დიდია ალბათობა, რომ

მაღალკვალიფიციურ საქმიანობებში უფრო მეტი ქალი ვიხილოთ, ვიდრე მამაკაცი.

**საქართველოში ნედლი (შესწორებული) გენდერული სახელფასო სხვაობა შეფასებულია 17.7 პროცენტით.** თვიურ ხელფასებზე დაყრდნობით გამოთვლილი ნედლი სხვაობა 37.2 პროცენტს შეადგენს, თუმცა მასში გენდერულ სახელფასო სხვაობასთან ერთად გათვალისწინებულია ნამუშევარი საათების მიხედვით გენდერული სხვაობაც. კონკრეტულად კი, შეიძლება ითქვას, რომ ქართველი ქალები უფრო ცოტას მუშაობენ და ეს განსხვავება დაახლოებით 17.9 პროცენტია. ამით აიხსნება თვიურ ხელფასზე დაყრდნობით გამოთვლილი გენდერული სახელფასო სხვაობის შესამედიდან ნახევრამდე.

**საქართველოში შესწორებული გენდერული სახელფასო სხვაობა შეფასებულია 24.8 პროცენტით,** რაც შესწორებულ მაჩვენებელს აღემატება. ეს გვაფიქრებინებს, რომ მომუშავე ქალებს, მამაკაცებთან შედარებით, შრომის ბაზრის უკეთესი მახასიათებლები აქვთ და, ასევე, მიგვანიშნებს შრომის ბაზარზე ქალების პოტენციურად პოზიტიურ შერჩევაზე მიუხედავად იმ ფაქტისა, რომ არამომუშავე (უმუშევარ და ეკონომიკურად არააქტიურ) ქალებსაც მნიშვნელოვანი განათლება აქვთ. მაშასადამე, საქართველოში გენდერული სახელფასო სხვაობა კვალიფიკაციით ვერ აიხსნება, პირიქით, განათლება აძლიერებს მას. სექტორებისა და საქმიანობების დამატება გამოთვლილი სხვაობის სიდიდეზე არ მოქმედებს, რაც გვაფიქრებინებს, რომ არსებული სხვაობა პოტენციური სექტორული და/ან საქმიანობის მიხედვით სეგრეგაციითაც ვერ აიხსნება.

**შერჩევითობის გაკონტროლების პირობებში შესწორებული გენდერული სახელფასო სხვაობა საქართველოში 12 პროცენტით არის შეფასებული,** რაც იმას ნიშნავს, რომ მახასიათებლებისა და შერჩევითობის გაკონტროლების პირობებში სხვაობა ამ მაჩვენებელამდე მცირდება. მაშასადამე, ეს რეზიდუალური სხვაობაა, რომელიც შრომის ბაზარზე დისკრიმინაციასა და არადაკვირვებადი ფაქტორების გემოქმედებას შეგვიძლია მივანეროთ.

**საქართველოში, გარკვეულწილად, ფიქსირდება ნებოვანი იატაკის ფენომენი,** ვინაიდან შესწორებული და შერჩევითობის გაკონტროლებით გამოთვლილი



სხვაობა დაახლოებით 10 პროცენტით მცირდება დაბალანაზღაურებადი სამუშაოების შემთხვევაში, მაგრამ შემდეგ კვლავ მატულობს 11-15 პროცენტით მედიანური ხელფასებისთვის და მერე ისევ იკლებს. შუშის ჭერის ფენომენი მაღალანაზღაურებადი სამუშაოების შემთხვევაში არ გამოვლენილა.

**ქალები უფრო ცოტა რაოდენობის საათებს მუშაობენ, ვიდრე მამაკაცები და ეს განსხვავება უცვლელია ასაკის, საქმიანობისა და ეკონომიკური სტატუსის მიხედვით.** თუმცა უთანასწორობები ოჯახის სტრუქტურის ჭრილში უფრო მნიშვნელოვანია. მართლხელა დედებისა და შვილიანი წყვილების შემთხვევაში ბევრად ნაკლებია

დასაქმება და დიდია გენდერული დასაქმების სხვაობა, განსაკუთრებით ახალგაზრდა (შვილოსნობის) ასაკში. კვლევის შედეგები, ფაქტობრივად, არ მიუთითებს ჰორიზონტალურ ან ვერტიკალურ გენდერულ სეგრეგაციასზე. დასაქმებული ქალებისა და მამაკაცების მხოლოდ მესამედმა უნდა გაუცვალოს ერთმანეთს ადგილები სამუშაო კატეგორიებს შორის, რათა მათი განაწილება იდენტური გახდეს. ანალოგიურად, ვერტიკალური გენდერული სეგრეგაცია ზოგიერთ მაღალი რანგის პროფესიაში (მაგალითად, მთავრობის უმაღლესი რანგის წარმომადგენლებში) გვხვდება, ზოგში კი (მაგალითად, კანონმდებლებში) – არა.

# 1 შესავალი

მამაკაცებისა და ქალების მიერ განხორციელებული შრომის საათობრივ ანაზღაურებას შორის განსხვავებას გენდერულ სახელფასო სხვაობას უწოდებენ (Blau and Kahn, 2003). სწორედ ამ განმარტებას იყენებენ „ევროსტატი“ (Eurostat) და სხვა საერთაშორისო ორგანიზაციები. ეს სხვაობა სამუშაოსთან დაკავშირებულ და ეკონომიკურ უთანასწორობას ასახავს, რომელსაც ქალები შრომის ბაზარზე აწყდებიან. უთანასწორობა შეიძლება ვლინდებოდეს ისეთ საკითხებში, როგორებიცაა: ეკონომიკური დამოკიდებულება სხვაზე, გადანაცვლების მიღების უფლება/ძალაუფლება სახლსა (მაგალითად, თანხების ხარჯვის შესახებ გადანაცვლებები) და საზოგადოებაში (მაგალითად, მენეჯერული გადანაცვლებები), ძალადობისადმი ტოლერანტობა და ა. შ. (Blunch, 2010). გენდერული ნიშნით გამოწვეული სახელფასო სხვაობისა ან, უბრალოდ, გენდერული სახელფასო სხვაობისა და მისი დეტერმინანტების შესახებ მეტის ცოდნა ხელს შეუწყობს დასაქმებულების, მათი დამქირავებლების, პოლიტიკოსებისა და კანონმდებლების ცნობიერების ამაღლებას; ეკონომიკური უთანასწორობის შემცირებაზე მიმართული ღონისძიებების გატარებას; ქალების დახმარებას საკუთარი პროდუქტიული პოტენციალის რეალიზაციასა და, საბოლოო ჯამში, ეკონომიკურ ზრდაში.

გენდერული სახელფასო სხვაობა, რომლის შესაფასებლად მამაკაცისა და ქალის ხელფასებს შორის რეალური განსხვავება გამოიყენება – ცნობილია, როგორც შეუსწორებელი ანუ ნედლი გენდერული სახელფასო სხვაობა.

გენდერული სახელფასო სხვაობა, რომლის შესაფასებლად მამაკაცისა და ქალის ხელფასებს შორის რეალური განსხვავება გამოიყენება, ცნობილია, როგორც შეუსწორებელი ანუ ნედლი გენდერული სახელფასო სხვაობა; „ნედლი“ იმით, რომ ეს შეფასება არ ითვალისწინებს შედარებაში მონაწილე ადამიანების ინდივიდუალურ მახასიათებლებს, რომელთა შორისაც ყველაზე გავლენიანი განათლებაა. მაშასადამე, გენდერული სახელფასო სხვაობა, შესაძლოა, უბრალოდ, იმის გამო არსებობდეს, რომ ინდივიდები განსხვავებული მახასიათებლების (მაგალითად, განათლების, გამოცდილების, ასაკისა და ა. შ.) მატარებლები არიან, თუმცა ის დისკრიმინაციის შედეგად შეიძლება იყოს (მაგალითად, მომდინარეობდეს დამსაქმებლის მოსაზრებიდან, რომ ქალები ნაკლებად პროდუქტიულები არიან, ვიდრე მამაკაცები).

შეუსწორებელი გენდერული სახელფასო სხვაობა – მამაკაცებისა და ქალების სამუშაო ხელფასებს შორის განსხვავება, რომელშიც გათვალისწინებულია მათი სხვადასხვა მახასიათებელი, კერძოდ, განათლება და სამუშაოსთან დაკავშირებული მთელი რიგი მახასიათებლებისა.

გენდერულ სახელფასო სხვაობას ზოგადი წონასწორობის ეფექტიც შეიძლება ქმნიდეს, რომელიც, თავის მხრივ, სახელფასო სისტემაში მასშტაბურ ეკონომიკურ ცვლილებებში, სტრუქტურულ გადანაწილებასა და გლობალიზაციის მახასიათებლებში იღებს სათავეს. თუმცა ყველაზე მნიშვნელოვანი ზეგავლენა მაინც პიროვნული ნიშნებიდან არის მოსალოდნელი (Ehrenberg and Smith, 2003). ამ ვითარების გათვალისწინების პირობებში სხვაობა „შეუსწორებელი“ ხდება, რაც მის პიროვნული და შრომის ბაზრის მახასიათებლების შესაბამისად კორექტირებას ნიშნავს. გენდერული სახელფასო სხვაობის ამგვარი საზომი შრომის ბაზარზე არსებულ გენდერულ უთანასწორობას უფრო ზუსტად ასახავს.

სულ უფრო და უფრო მეტ განვითარებულ და განვითარებად ქვეყანაში მოქმედებს კანონი, რომელიც შრომის ბაზარზე ქალებისადმი თანასწორ მოპყრობას ავალდებულებს დამსაქმებლებს და გენდერული ეკონომიკური უთანასწორობის შემცირებას ისახავს მიზნად. როგორც დეკრეტული შვებულებისა და ბავშვზე ზრუნვის მარეგულირებელი კანონები და პოლიტიკა, ისე – შრომისა და ანტიდისკრიმინაციული კანონები, აქტიურად განიხილება მსოფლიოს რიგ ქვეყნებში, უპირატესად, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) რამდენიმე ძირითადი კონვენციის გადმოტანის მიმართულებით. განსაკუთრებით აღსანიშნავია, რომ „თანაბარი ანაზღაურების კონვენციის“ (1951, N100) თანახმად, მამაკაცებსა და ქალებს თანაბარი ღირებულების შესრულებული სამუშაოსთვის თანასწორი ანაზღაურება ეკუთვნით. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ამ კონვენციის ძირითადი ცნება „თანაბარი ღირებულება“, რომელიც გულისხმობს, რომ სამუშაო ორგვარი შეიძლება იყოს: (ა) თანაბარი ანუ იდენტური სამუშაო თანაბარ, იდენტურ ან მსგავს პირობებში და (ბ) თანაბარი ღირებულების მქონე, ობიექტური კრიტერიუმებით განსაზღვრული სხვადასხვაგვარი სამუშაო. ეს უკანასკნელი გულისხმობს, რომ სამუშაო, შეიძლება, ერთი შეხედვით, განსხვავებულად გამოიყურებოდეს, თუმცა თანაბარი ღირებულების იყოს

დასმული ამოცანის შესრულების წონისა და სირთულის მიხედვით, ანუ სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ, მოთხოვნილი უნარების, ძალისხმევის, პასუხისმგებლობებისა და სამუშაო პირობების თვალსაზრისით. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ორი სხვა ურთიერთდაკავშირებული კონვენციაა (1) ოჯახური პასუხისმგებლობების მქონე მუშაკების კონვენცია (N156), რომელიც 1981 წელს იქნა შემოთავაზებული და (2) დედობის დამცველი კონვენცია (N183), რომელიც 2000 წელს ამოქმედდა. პირველი დისკრიმინაციის აღმოფხვრას, პროფესიული და ოჯახური ცხოვრების ბალანსსა და დედებისა და მამებისათვის პროფესიულ მომზადებაზე ხელმისაწვდომობას უწყობს ხელს, მეორე კი დედობის დაცვის მინიმალურ სტანდარტებს აწესებს.

გლობალურ დონეზე მდგრადი განვითარების მიზნებშიც (SDGs) შედის გენდერული თანასწორობის მიღწევა, რომელიც მეხუთე მიზნის ფარგლებშია ფორმულირებული და განსაზღვრულია, როგორც „გენდერული თანასწორობის მიღწევა და ყველა ქალისა და გოგოს გაძლიერება.“ მდგრადი განვითარების მიზნებში უთანასწორობა უფრო ფართოდ არის განსაზღვრული და არა – მხოლოდ როგორც გენდერული სახელფასო სხვაობა. მას აქვს ამბიციური მიზნით გენდერულ თანასწორობას შრომის ბაზარზე (მაგალითად, სამუშაოებსა და ზედა რგოლის მმართველობით პოზიციებზე თანაბარი ხელმისაწვდომობა), განათლებასა (მაგალითად, გენდერული პარიტეტის მიღწევა განათლების დანებებით საფეხურზე) და ჯანდაცვაზე ხელმისაწვდომობის მიმართულებით. ასევე, მთელ რიგ სფეროებში შეამციროს გენდერული ძალადობა და დისკრიმინაცია და გააძლიეროს ქალები და გოგონები. მდგრადი განვითარების მეხუთე მიზანს 9 სამიზნე და 14 ინდიკატორი აქვს. ამ ინდიკატორების მიმართულებით, მართალია, საკმაოდ მნიშვნელოვანი წინსვლა გვაქვს, მაგრამ გასაკეთებელი ჯერ მაინც ძალიან ბევრია. ასე, მაგალითად, გლობალურ ჭრილში თუ შევხედავთ, მამაკაცების მიერ გამოუმუშავებულ ყოველ ერთ აშშ დოლარზე ქალების მიერ გამოუმუშავებული 77 აშშ ცენტრი მოდის.<sup>1</sup>

გენდერული სახელფასო სხვაობის შესწავლისა და სხვადასხვა შედეგთან შესაძლო კავშირების გამოვლენის მიზნით, მსოფლიოს სხვადასხვა ქვეყანაში სხვადასხვა დროს ემპირიული კვლევების შთამბეჭდავი სერია განხორციელდა, მათ შორის ისეთი კროს-სექციური კვლევები, როგორებიცაა Alaez-Aller et al. (2014); Dupuy and Fernández-Kranz (2011); Simón (2012); Matteazzi et al. (2014); Arulampalam et al.

(2007) და ბევრი სხვა. სტენლიმ და ჯარელმა (Stenley & Jarrell, 1998) პირველებმა განახორციელეს აშშ-ში გენდერული სახელფასო სხვაობის მეტა-ანალიზი და გამოავლინეს 12 ფაქტორი, რომელიც ანაზღაურებაში არსებულ სხვაობაზე მოქმედებდა და ვარიაციის 80 პროცენტს ხსნიდა. უფრო კონკრეტულად, მათ აჩვენეს, რომ გამოცდილების გამორიცხვისა და შერჩევით გამონვეული მიკერძობების გაუთვალისწინებლობამ, შეიძლება, მნიშვნელოვანი გავლენა მოახდინოს გენდერული სახელფასო სხვაობის გამოთვლილ მნიშვნელობაზე. მსგავს დასკვნამდე მივიდნენ ჯარელი და სტენლი (2004) უფრო დიდი რაოდენობით კვლევების გაანალიზების შედეგად; თუმცა მათ აჩვენეს, რომ, შემცირებულ დისკრიმინაციაზე მითითების პირობებში შერჩევითობით გამონვეული მიკერძობების გათვალისწინების საჭიროება იკლებს. სხვა ავტორებმა (Weichselbaumer and Winter-Ebmer, 2005) 50 წელიწადის განმავლობაში (1960-იანიდან 1990-იანი წლების ჩათვლით) 63 ქვეყანაში გამოქვეყნებული 260 სტატია გააანალიზეს და აღმოაჩინეს, რომ სახელფასო სხვაობა მნიშვნელოვნად შეიძლება იცვლებოდეს სხვადასხვა ქვეყნის მონაცემების ანალიზისას (მაგალითად, მხოლოდ ქორწინებაში მყოფი ინდივიდების მონაცემების ანალიზისას) და ძირითადი ცვლადების (მაგალითად, გამოცდილების) არქონის პირობებში. მეორე მხრივ, მათ ვერ აჩვენეს, რომ სხვადასხვა ეკონომეტრული მიდგომები მნიშვნელოვნად განსხვავებულ შედეგებს იძლევა. უფრო კონკრეტულად რომ ვთქვათ, კვლევები, რომლებშიც დროის განმომილეობაც იყო გათვალისწინებული, გენდერული სახელფასო სხვაობის შეუქცევად, მდგრად შემცირებას აჩვენებს. აქედან გამომდინარე, სხვაობა ნებისმიერი შრომის ბაზრის მდგრად მახასიათებლად რჩება და უფრო და უფრო მეტი კვლევის ობიექტს წარმოადგენს, პოლიტიკა და გასაქმებელი ღონისძიებები კი მისი შემცირების დინამიკას ერგება.

აღსანიშნავია, რომ არსებობს ერთი კვლევა, რომელიც საქართველოში გენდერულ სახელფასო სხვაობას შეეხებოდა (Khitarishvili, 2016) და, ამასთან, დსთ-ის მთელ რეგიონს ფარავდა (Khitarishvili, 2015). ამ კვლევის შედეგები, ზოგადად, თანხვედრა ჩვენს მონაცემებს მიუხედავად იმისა, რომ ავტორი შეფასებებს შინამეურნეობის ბიუჯეტის კითხვარზე აფუძნებს და მისი გამოთვლები მხოლოდ ყოველთვიურ ანაზღაურებას ეყრდნობა.

წინამდებარე კვლევის მიზანია შესწორებული გენდერული სახელფასო სხვაობის გამოთვლა და მასთან

<sup>1</sup>იხ. <https://www.unwomen.org/en/news/in-focus/csw61/equal-pay>

დაკავშირებული ქალთა ეკონომიკური უთანასწორობების შესწავლა საქართველოს შრომის ბაზარზე. კვლევის საბოლოო მიზანს საქართველოში გენდერული სახელფასო სხვაობის ფორმისა და სტრუქტურის გაგება წარმოადგენს, რათა მასთან გასამკლავებლად მკაფიოდ ფორმულირებული ცვლილებებისა და ღონისძიებების შემოთავაზება გახდეს შესაძლებელი. ამისათვის საქართველოში 2017 წელს ჩატარებული სამუშაო ძალის კვლევა გამოვიყენეთ. ამ მონაცემთა ბაზაზე დაყრდნობით გამოვთვალეთ და დავანაწევრეთ გენდერული სახელფასო სხვაობა და, მდგრადი განვითარების მე-5 და მე-8 მიზნების შესაბამისად, გამოვყავით სამუშაოსთან დაკავშირებული მრავალი უთანასწორობა. ასე მკითხველს სრული წარმოდგენა შეექმნება გენდერული სახელფასო სხვაობის თვალსაზრისით ქვეყანაში შექმნილ ვითარებაზე.

კვლევის ანგარიში წარმოდგენილია შემდეგნაირად: მე-2 ნაწილში დეტალურად მიმოვიხილავთ გენდერულ სახელფასო სხვაობასთან დაკავშირებულ საკითხებსა და შესაბამის ლიტერატურაში წარმოდგენილ ემპირიულ მონაცემებს; მე-3 ნაწილში გენდერული სახელფასო სხვაობის გამოთვლისა და დანაწევრების

მეთოდოლოგიას აღვწერთ; მე-4 ნაწილში გამოყენებულ მონაცემთა ბაზასა და ბოგიერთ ყურადსაღებ გარემოებაზე მივაპყრობთ მკითხველის ყურადღებას; მე-5 ნაწილი საქართველოში მიღებული შედეგების განხილვას ეთმობა. აქვე ვიტყვი, რომ შედეგებს მათი ეკონომიკური და პოლიტიკური მნიშვნელობის ჭრილში განვიხილავთ და წარმოგიდგინებ; მე-6 ნაწილი საქართველოს შრომის ბაზარზე სამუშაოსთან დაკავშირებული სხვა გენდერული უთანასწორობების აღწერასა და მიმოხილვას ეძღვნება; მე-7 ნაწილში მოცემულია დასკვნები და პოლიტიკის რეკომენდაციები; მე-8 ნაწილში კი წარმოდგენილია გენდერული სახელფასო სხვაობის საკითხის მოგვარებაზე მიმართული, საკანონმდებლო დონის რეკომენდაციები. წინამდებარე დოკუმენტის დანართში ნახავთ გზამკვლევს Stata-ში განხორციელებული გამოთვლებისათვის, კონკრეტული კოდების ჩათვლით, რათა Stata-ში მუშაობას მიუჩვევდნენ მკითხველმა იოლად შეძლოს მოცემულ კვლევაში განხორციელებული სტატისტიკური გამოთვლების გამეორება. დაბოლოს, გთავაზობთ ანგარიშში გამოყენებულ, გენდერულ უთანასწორობასთან დაკავშირებული ტერმინოლოგიის განმარტებით ლექსიკონს.

## 2 ლიტერატურის მიმოხილვა

ეკონომიკური დისკრიმინაციის შესახებ ლიტერატურა სათავეს ბეკერის (Becker, 1957) ეპოქალური მნიშვნელობის შრომაში იღებს. მას შემდეგ შრომის ანაზღაურებაში გენდერული განსხვავებების შესახებ დიდი რაოდენობით ემპირიული მტკიცებულება დაგროვდა, რომელიც მიკრომონაცემების ხელმისაწვდომობის პროლიფერაციას ასახავს. ამრიგად, გენდერული სახელფასო სხვაობის განვითარების მიმოხილვები ან გამოკითხვები მხოლოდ ერთ კონკრეტულ ქვეყანაზე ფოკუსირებენ, ან კროსსექციურ კვლევას წარმოადგენდნენ. პანელური მონაცემების ტექნიკის გავრცელებასთან ერთად, გენდერული სახელფასო სხვაობის გაანალიზება კროს-სექციურადაც დაიწყო და დროის განმომილების შემოტანის პირობებშიც. ეს მხოლოდ მისი დეტერმინანტების განსაზღვრის საშუალებას კი არ იძლევა, არამედ მისი დინამიკისთვის თვალის გადავინებაც შესაძლებელს ხდის.

### 2.1 ახსნილი გენდერული სახელფასო სხვაობა

გენდერული სახელფასო სხვაობის შესახებ ლიტერატურაში, ზოგადად, ამბობენ, რომ ის ორი კონკრეტული წყაროდან მომდინარეობს: (ა) ინდივიდების შრომის ბაზრისთვის რელევანტური განსხვავებული მახასიათებლები (ანუ ისინი სხვადასხვა სექტორებსა და სამუშაო ადგილებზე არიან დასაქმებულნი) და ადამიანური კაპიტალი (ანუ ქალებს ნაკლები გამოცდილება აქვთ მამაკაცებთან შედარებით, რადგან მეტი წყვეტა აქვთ კარიერაში შვილებზე ზრუნვის გამო) და (ბ) შრომის ბაზარზე ქალების დისკრიმინაციის შედეგად, იმავე ინდივიდუალური მახასიათებლების პირობებში, მათ მამაკაცებზე ნაკლები შემოსავალი აქვთ. ეს ორი ელემენტი შეიძლება განამტკიცებდეს კიდევ ერთმანეთს, რადგან ქალები ხედავენ დისკრიმინაციას შრომის ბაზარზე და ნაკლებმდრეკილნი

ხდებიან ადამიანურ კაპიტალში ინვესტირებისკენ.

გენდერული სახელფასო სხვაობა, რომელიც ადამიანური კაპიტალის მქონე ინდივიდების განსხვავებული მახასიათებლებიდან მომდინარეობს, მისი ახსნილი ნაწილის სახელით არის ცნობილი. ეს იმას ნიშნავს, რომ საშუალო დასაქმებული ქალი შეიძლება არ უთანაბრდებოდეს საშუალო დასაქმებულ მამაკაცს განათლების, სამუშაო გამოცდილების, პროდუქტულობის დონის, საქმიანობის, წარმოების სექტორისა თუ სხვა ფაქტორების მიხედვით, რაც გასათვალისწინებელია გენდერული სახელფასო სხვაობის შეფასებისა და მის შესახებ მსჯელობის დროს (Cukrowska and Lovasz, 2014; Lips, 2012; Manning, 2011). ისიც შესაძლოა, რომ რადგან ქალები, განსაკუთრებით წარსულში, სისტემატურად ნაკლებ ძალისხმევას ხარჯავდნენ განათლების მიღებაზე, ანდა ოჯახსა და შვილებზე ზრუნვისათვის დროებით სახლში ყოფნა უწევდეთ, შრომის ბაზარი „სჯიდეს“ მათ ამის გამო. ცნობილია ისიც, რომ ზოგიერთი დაბალ ანაზღაურებადი საქმიანობის შემთხვევაში (მაგალითად, ქსოვილების წარმოებაში) ადგილი აქვს ქალთა სეგრეგაციას, რაც, სავარაუდოდ, ხსნის გენდერული სახელფასო სხვაობის ნაწილს (Ehrenberg and Smith, 2003). დიდძალი ლიტერატურა მოიპოვება, რომელშიც გენდერული სახელფასო სხვაობის ახსნა პიროვნული და შრომის ბაზრის მახასიათებლებით არის ნაცადი. მათგან ყველაზე ხშირად მოხმობილი პუბლიკაციებია Gronau (1974); Beblo et al. (2003); Blau and Kahn (2003); Albrecht et al. (2004); Azmat et al. (2006); Neal (2004); Fortin (2005); and Olivetti and Petrongolo (2008).

შრომის ანაზღაურების და, შესაბამისად, გენდერული სახელფასო სხვაობის ამხსნელი ყველაზე წონიანი/მძლავრი ფაქტორი განათლებაა. ამიტომ გენდერული სახელფასო სხვაობის შემცირება გლობალურ დონეზე,

<sup>2</sup>კროსსექციური ანუ ჯვარედინი შესწავლის დიზაინი კვლევის მეთოდია, როდესაც სხვადასხვა ჯგუფებს დროის მოცემულ მომენტში აკვირდებიან და აღარებენ ერთმანეთს. ეს მეთოდი დროის კონკრეტულ მოცემულ მომენტში პოპულაციის ერთჯერად „კადრს“ გვაძლევს. ერთჯერადი კვლევის მაგალითია ქვეყნის მასშტაბით ჩატარებული კვლევა, როდესაც სხვადასხვა ასაკის, საქმიანობის, განათლებისა და შემოსავლის მქონე, ქვეყნის სხვადასხვა რეგიონში მცხოვრები ინდივიდებისგან შემდგარი პოპულაციის რეპრეზენტაციული შერჩევა ერთდროულად, ერთჯერადად გამოიკითხება. ერთჯერადი კვლევის ერთი „კადრი“ მკვლევარს რეტროსპექტული ან პროსპექტული კვლევისთვის აძლევს მონაცემებს (წყარო: <http://dictionary.css.ge/content/cross-sectional-design>).

<sup>3</sup>განმეორებითი კვლევა, რომელიც გულისხმობს ერთი და იმავე ობიექტის შესწავლას გარკვეული დროითი ინტერვალით და ერთი და იმავე მეთოდის გამოყენებით. მისი მიზანია ადამიანთან დამოკიდებულებებისა და წარმოდგენებში ცვლილებების შესწავლა და გარკვეულ ტენდენციებზე დაკვირვება (წყარო: <http://dictionary.css.ge/node/1726>).

დიდწილად, ქალების განათლების დონის მატების შედეგია (Weichselbaumer and Winter-Ebmer, 2005), განსაკუთრებით შემოსავლების განაწილების ზედა დეცილის<sup>4</sup> ფარგლებში (Kassenboehmer and Sizing, 2014). განათლება ხელს უწყობს/წაახალისებს ინდივიდებს, განსაკუთრებით დაოჯახებულ ქალებს, რომ უფრო აქტიური იყვნენ შრომის ბაზარზე, რაც გენდერულ სახელფასო სხვაობაზე დადებითად აისახება (Katz et al. 2005). თუმცა, მეორე მხრივ, განათლების მიმართულების არჩევანიც შეიძლება გენდერული იყოს და განათლების მაღალი დონის წვლილიც უფრო გავრცელებულად წარმოჩინდეს. ასე მაგალითად, გლოვერი და კოლეგები (Glover et. al., 1996) ამტკიცებენ, რომ ქალები ჯერ კიდევ ნაკლებად არიან მიდრეკილნი საბუნებისმეტყველო მეცნიერებების, ინჟინერიისა და ტექნოლოგიების მიმართულებით განათლების მიღებისკენ. ანალოგიურად, საგანმანათლებლო სფერო შეიძლება განაპირობებდეს ქალის კარიერულ გზას და ამით გენდერული სეგრეგაციის პროვოცირებას ახდენდეს. მაგალითად, ლენგდონისა და კლომეგას (Langdon & Klomegah, 2013) მიხედვით, გენდერული სტერეოტიპები კვლავაც უბიძგებს ქალებს ტრადიციული დაბალანაზღაურებადი კარიერისკენ, მიუხედავად იმ მოსაზრებისა, რომ ქალებს თანაბრად შეუძლიათ ისეთი პოზიციებისა და სექტორების შესაბამის პასუხისმგებლობებთან გამკლავება, სადაც მამაკაცები დომინირებენ. ფარგერი (Furger, 1998) უფრო შორს მიდის და ამტკიცებს, რომ მასწავლებლები და ოჯახებიც კი ადრეული ასაკიდან ჩაგონებენ ქალებს, რომ ნაკლებად დაინტერესდნენ ტექნოლოგიებით, საბუნებისმეტყველო მეცნიერებებითა და მათემატიკით და ისეთი „ქალური“ ან „უფრო ადვილი“ სფეროების არჩევას სთავაზობენ მათ, როგორცაა კოსმეტოლოგია, სხვებზე ზრუნვასთან დაკავშირებული საქმიანობა, სამედიცინო ტრანსპორტირება და საექთნო საქმე.

გამოცდილება ისევე მნიშვნელოვანია, როგორც განათლება. უფრო კონკრეტულად რომ ვთქვათ, ქალებს, ჩვეულებრივ, უფრო ხშირად უწევთ სამსახურისთვის თავის დანებება და კარიერის შეწყვეტა, ვიდრე მამაკაცებს, რაც უმეტესწილად, შვილის გაჩენისა და მასზე ზრუნვის საჭიროებიდან გამომდინარეობს. ეს ვითარება არამართო გამოცდილების რეალურად დაგროვებაზე აისახება, არამედ ქალების მოტივაციამაც, რომ საკუთარი უნარ-ჩვევების სათანადო დონეზე შენარჩუნების მიზნით, სამსახურში შეთავაზებულ ტრე-

ნინგებში ჩაერთონ. მაგალითად, ბლაუ და კანი (Blau & Kahn, 2007) ამტკიცებენ, რომ ქალები ნაკლებად არიან მოტივირებულნი ბაზარზე ორიენტირებულ განათლებაში ინვესტირებისკენ, ვინაიდან წინასწარ ითვალისწინებენ მოსალოდნელ კარიერულ წყვეტებს, რაც, მათი შრომის ანაზღაურებაზეც აისახება.

მიუხედავად იმისა, რომ ხშირად საკამათოა შემოსავლების ფუნქციებში მათი გათვალისწინების მართებულობა, გენდერულ სახელფასო სხვაობას შეიძლება ქორწინება და შვილებიც განაპირობებდეს. თუმცა, ისიც შესაძლოა, რომ ცოლებსა და დედებს ისეთი საქმიანობები ან სფეროები ჰქონდეთ არჩეული, რომლებიც ოჯახზე ზრუნვისთვის საკმარის მოქნილობას აძლევს მათ. როგორც წესი, ეს დაბალანაზღაურებადი საქმიანობებია, თუმცა აუცილებელი არ არის, რომ ეს მხოლოდ ქალებისადმი კეთილგანწყობის გამო იყოს ასე. ტანიგუჩის (Tanniguchi, 1997) მიხედვით, ქალები მინიმალურად უნდა იყვნენ დატვირთულნი საოჯახო საქმეებითა და პასუხისმგებლობებით, რათა დაწინაურდნენ სამსახურეობრივი პოზიციისა და ანაზღაურების თვალსაზრისით. ბეკერიც (1985) კი აღიარებდა შრომის ტრადიციულ დაყოფას, რომელიც ქალებს არასახარბიელო მდგომარეობაში აყენებდა საოჯახო საქმეებზე დახარჯული საათების გამო, რაც, თავის მხრივ, ნაკლებ პროდუქტიულობასა და ანაზღაურებას გულისხმობდა. მან გამოთქვა ვარაუდი, რომ სახელფასო სხვაობა მამაკაცებსა და ქალებს შორის, შესაძლოა, ორივე გენდერის წარმომადგენლებისთვის ოჯახში დაკისრებული როლების შედეგი იყო. საზოგადოდ, დაუოჯახებელ ქალებს უფრო მეტი საათობრივი ანაზღაურება უნდა ჰქონდეთ იმავე სამუშაო საათებისა და სამსახურეობრივი პოზიციების პირობებში, რადგან, სავარაუდოდ, დაოჯახებულ ქალებს მეტი ოჯახური პასუხისმგებლობა ეკისრებათ. ამის გამო მოსალოდნელია, რომ ქალები უფრო მოსახერხებელ, ნაკლებად შრომატევად და ინტენსიურ სამუშაოს მიანიჭებენ უპირატესობას. მეტიც, ქალის, როგორც დედის, როლმა შეიძლება ხელი შეუშალოს მას ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებაში ან ხანგრძლივ მივლინებებში, რასაც ისევ სეგრეგაციამდე – ისეთი საქმიანობების შერჩევამდე – მივყავართ, რომლებიც ნაკლებ ძალისხმევას მოითხოვს და, შესაბამისად, ნაკლებადაც ნაზღაურდება. ასე მაგალითად, ეფშტეინი და კოლეგები (Epstein et. al., 1999) გენდერული სახელფასო სხვაობისთვის დამახასიათებელ ტენდენციას – ოჯახური ვალდებულებების გამო ქალების მხრი-

<sup>4</sup>10-ის ჯერადი პროცენტილი. მაგალითად, პირველი დეცილია 10 პროცენტილი, მეორე დეცილია 20 პროცენტილი და ა.შ. მე-9 დეცილია 90 პროცენტილი (წყარო: <http://dictionary.css.ge/content/decile>).

დან მეტ სამუშაო საათებზე უარის თქმას – ირიბად უკავშირებენ ვერტიკალურ სეგრეგაციას, რომელიც მაღალანაზღაურებად საქმიანობებზე ქალებისთვის წვდომის შეზღუდვას გულისხმობს. მთლიანობაში, ქორწინება და ბავშვები გავლენას ახდენს დაოჯახებული ქალების ხელფასზე, რადგან ისინი ნაკლებად პროდუქტიულები არიან. ხელფასი მნიშვნელოვნად კორელირებს ძალისხმევასთან, რომელიც, თავის მხრივ, გარდაუვლად განაპირობებს იმას, თუ როგორ ანაწილებს ქალი ყურადღებას ოჯახისა და შრომის ბაზრის მოთხოვნებს შორის (Waldfoegel, 1998; Cukrowska and Lovasz, 2014).

განათლებისა და გამოცდილების მნიშვნელობის მიუხედავად, გენდერული სახელფასო სხვაობის ძირითადი ნაწილი მაინც კარგად აიხსნება საქმიანობებსა და წარმოებას შორის არსებული განსხვავებებით (Blau and Kahn, 2003, 2007). მოსალოდნელია, რომ საგანმანათლებლო სფეროებთან და ოჯახიდან მომდინარე შეზღუდვებთან დაკავშირებული სტერეოტიპები, რომლებზეც ზემოთ ვისაუბრეთ, ქალებს ტრადიციულად ნაკლებად ანაზღაურებადი სექტორებისკენ უბიძგებს. ამ სექტორების არჩევით, ქალები, შესაძლოა, ნაკლები რისკის წინაშე აღმოჩნდნენ, მაგრამ იმასაც აცნობიერებენ, რომ უარს ამბობენ მნიშვნელოვან ფინანსურ ამონაგებზე. ამასთანავე, საქმიანობები, რომლებსაც „უფრო იოლად“ ან „ქალურად“ მიიჩნევენ, ნაკლებად პრესტიჟულია და, შესაბამისად, ნაკლებ ანაზღაურებას იმსახურებენ (Lips, 2012). თომსონის (Thomson, 2006) თანახმად, საქმიანობების მიხედვით სეგრეგაცია ჰორიზონტალურ ან ვერტიკალურ სეგრეგაციას ქმნის. ჰორიზონტალური სეგრეგაცია გულისხმობს, რომ მოცემულ სექტორზე, საქმიანობასა თუ სამუშაო ადგილზე, უპირატესად, მამაკაცები ან ქალები არიან დასაქმებულნი, ვერტიკალური სეგრეგაციის შემთხვევაში კი კონკრეტულ საქმიანობაში, სექტორსა თუ სამუშაო ადგილზე კარიერული წინსვლის შესაძლებლობები შეზღუდულია გენდერის, ასაკის ან რასის მიხედვით. ორივე ტიპის სეგრეგაცია ხშირად მნიშვნელოვან განსხვავებას იწვევს ქალებისა და მამაკაცების ხელფასებს შორის, რადგან მამაკაცები უფრო მაღალანაზღაურებად „კაცურ“ სამსახურებში მუშაობენ, ქალები კი დაბალანაზღაურებად, „ქალურ“ საქმეს ასრულებენ (Hill and Corbett, 2012). მეტიც, თუ ხელფასებს საქმიანობის დონის ტრილში შევხედავთ და სეგრეგაციის ფაქტორს გამოვრიცხავთ, გენდერული სახელფასო სხვაობა შეიძლება მაინც სახეზე იყოს საქმიანობების ან სექტორების შიგნით (Giapponi and McEvoy, 2005), განსაკუთრებით იმ შემთხვევებში, როდესაც მამაკაცებს უფრო მეტს უხდებიან „ქალურ“ საქმიანობაში/სექტორში (მაგალითად, ქსოვილების წარმოებაში), ვიდრე ქალებს. ეს ყველაფერი სოცია-

ლურ ნორმებამდე და დამოკიდებულებებამდე მიდის, ანუ იმასთან, რასაც ჩაფეცი (Chafetz, 1978) საზოგადოების მიერ მამაკაცების სასარგებლოდ აწყობილ სამუშაო ძალას უწოდებს.

## 2.2 აუხსნელი გენდერული სახელფასო სხვაობა

მართალია, გენდერული სახელფასო სხვაობის დიდი ნაწილი ახსნა, ერთი მხრივ, ძირითადი პიროვნული მახასიათებლებით, უპირატესად, განათლებითა და გამოცდილებით და, მეორე მხრივ, სამუშაოს მახასიათებლებით შეიძლება, მაგრამ მნიშვნელოვანი წილი მაინც აუხსნელი რჩება (Budig and England, 2001; Blau and Kahn, 2003 2007; Ehrenberg and Smith, 2003; Janssen et al. 2016). ხშირად მიიჩნევენ, რომ დისკრიმინაციას სწორედ აუხსნელი გენდერული სახელფასო სხვაობა წარმოადგენს, თუმცა ეს ძალიან გულუბრყვილო მიდგომაა გენდერული სახელფასო სხვაობის გაგებისა და განხილვისადმი. ამას ორი მიზეზი აქვს: (ა) გენდერული სახელფასო სხვაობის შესწორებული შეფასება, შესაძლოა, მაინც არ ითვალისწინებდეს მნიშვნელოვან პიროვნულ თუ შრომის ბაზრის მახასიათებლებს, რომლებიც საგრძნობლად შეიძლება მოქმედებდნენ სახელფასო სხვაობაზე; (ბ) მამაკაცებისა და ქალების შრომის ანაზღაურებაზე, შესაძლოა, თავისებურად ზემოქმედებდეს ისეთი არადააკვირვებადი მახასიათებლები, როგორებიცაა უნარი, მოტივაცია, თავდადება, ყურადღება, რისკისათვის თავის არიდება, სამუშაოსადმი დამოკიდებულება, კავშირები და სოციალური ქსელები და მაინც შეუძლებელი იყოს მათი მოხელთება დაკვირვებადი ცვლადების მეშვეობით; (გ) კონკრეტული მახასიათებლების მქონე (მაგალითად, უფრო განათლებული, კარიერაზე ორიენტირებული) ქალები შეიძლება შრომის ბაზარზე თვითშერჩევის ტენდენციით გამოირჩეოდნენ.

არადაკვირვებადი ცვლადების როლს ხშირად ქალების ინდივიდუალურ ნიშნებთან ან ადამიანური კაპიტალის მახასიათებლებთან კავშირში განიხილავენ. ზოგიერთი ავტორი (Budig & England, 2001; Blau & Kahn, 2003; 2007; Cardoso et al., 2016) ამტკიცებს, რომ გენდერული ანდა დედობრივი სახელფასო სხვაობის აუხსნელი ნაწილი, დისკრიმინაციის გარდა, შესაძლოა, პროდუქტიულობაში არადაკვირვებად გენდერულ განსხვავებებში იღებდეს სათავეს. გარდა ამისა, ნაკლები ინვესტიცია ფორმალურ და არაფორმალურ განათლებაში, საოჯახო საქმეებისათვის დათმობილი მეტი დრო და დაბალი პროფესიული მიღწევები, – ეს ყველაფერი, შეიძლება, ქალების პიროვნული და ნებაყოფლობითი არჩევანი იყოს და არა – ბაზრის ფრიქციების, მათ შორის, დისკრიმინაციის, ანარეკლი.

## 2.3 შერჩევით გამოწვეული მიკერძოება

არადაკვირვებადი ნიშნების გარდა, კვლევებში, შესაძლოა, ყურადღების მიღმა დარჩეს სამუშაო ძალის შემადგენლობაში მამაკაცებისა და ქალების პოტენციური არაშემთხვევითი შერჩევის როლი (Orloff, 2009). მაგალითად, დასაქმებულ ქალებს ზოგადად უკეთესი განათლება ჰქონდეთ, ვიდრე დასაქმებულ მამაკაცებს, ან ეკონომიკურად არააქტიური ქალები (ანუ ისინი, ვინც არ ჩანან ხელფასის მაჩვენებლების განაწილებაში) შრომის ბაზრის უარესი მახასიათებლებით გამოირჩეოდნენ, ვიდრე დასაქმებული მამაკაცები. ასეთ შემთხვევებში, ამგვარი მახასიათებლების გაკონტროლებით შეიძლება ვერ შევამციროთ ან „შევასწოროთ“ გენდერული სახელფასო სხვაობა. შრომის ბაზარზე ქალების არაშემთხვევითი შერჩევის ეფექტს შერჩევის მიკერძოებას უწოდებენ.

სახელფასო განსხვავებების გამოთვლაში შერჩევის მიკერძოების მნიშვნელობის შესახებ გრონოსა (Gronau, 1974) და ჰეკმენის (Heckman, 1976) გავლენიანი ნაშრომების შემდეგ გახდა ცნობილი. თეორიულად რომ ვიმსჯელოთ, შერჩევის მიკერძოება გენდერულ სახელფასო და შრომის ბაზარზე მონაწილეობის სხვაობების ურთიერთმიმართების კონტექსტში მოქმედებს. უფრო კონკრეტულად რომ ვთქვათ, მამაკაცებისა და ქალების შრომის ბაზარში მონაწილეობის საგრძობად განსხვავებული მაჩვენებლები უცხო არ არის ბევრი, განსაკუთრებით, განვითარებადი ქვეყნისთვის. მონაწილეობის განსხვავებული მაჩვენებლები შეიძლება სხვადასხვა ფაქტორს უკავშირდებოდეს, მათ შორის, შინამეურნეობასა და ბავშვების აღზრდის ვალდებულებებს, სტერეოტიპებსა და ცრურწმენებს, ასევე - ისეთ სტაბილურ შემოსავლებს, როგორებიცაა ფულადი გზავნილები ან სოციალური დახმარება. ამრიგად, ამ იდეის წყაროებს როის (Roy, 1951) მოდელში შეგვიძლია მივაკვლიოთ, რომელიც საბაზრო და არასაბაზრო შრომას შორის არჩევანს შეეხება, საბაზრო შრომასთან დაბრუნების მზარდი დისპერსიის პირობებში (Olivetti and Petrongolo, 2008). ამის პრაქტიკული გამოყენება ისაა, რომ ქალებს, რომლებიც შრომის ბაზარზე არ ჩანან, დაკვირვებადი ხელფასი არ აქვთ ანუ ისინი არც ხელფასის განაწილებაში ფიქსირდებიან. თუ ეს ქალები სისტემატურად განსხვავდებიან იმ ქალებისგან, რომელთა შრომის ანაზღაურებაც დაკვირვებადია, ფიქსირებულია, მაშინ საფუძველი გვაქვს, ვიფიქროთ, რომ პირველის არარსებობა მნიშვნელოვნად ზემოქმედებს გენდერულ სახელფასო სხვაობაზე.

ამ შერჩევითობას სულ უფრო და უფრო მეტი კვლევა ხსნის და აჩვენებს, რომ შერჩევითობისა და მიკერძოების

კორელაცია მნიშვნელოვნად მოქმედებს გენდერულ სახელფასო სხვაობაზე, როგორც ეს ნაჩვენებია ისეთ ცნობილ სტატიებში, როგორებიცაა Altonji and Blank (1999); Blau and Kahn (2003); Beblo et al. (2003); Albrecht et al. (2004); Neal (2004); Fortin (2005); Azmat et al. (2006); Machado (2012) და ბევრი სხვა. ზოგადად, შერჩევის მიკერძოების საკითხი იმაზე მიგვითითებს, რომ შრომის ბაზარზე დასაქმების, უმუშევრობისა და მონაწილეობის სხვაობის გათვალისწინება ისეთივე მნიშვნელოვანია გენდერთან დაკავშირებული უთანასწორობების უკეთ გასაგებად, როგორც თავად გენდერული სახელფასო სხვაობა.

## 2.4 გენდერული სახელფასო დისკრიმინაცია

გენდერული სახელფასო სხვაობა პიროვნული და შრომის ბაზრის მახასიათებლების, შერჩევითობისა და ეკონომეტრიკულ მოდელებში მუშაკთა არადაკვირვებადი მახასიათებლების მოხელეთების გზების (სულ მცირე, თვისებრივად) გათვალისწინების შემდეგაც შეიძლება არსებობდეს. ეჭვგარეშეა, რომ აუხსნელი გენდერული სახელფასო სხვაობის დარჩენილი ნაწილი მხოლოდ დისკრიმინაციით შეიძლება „აიხსნას“. კერძოდ, დამსაქმებლები და, ზოგადად, შრომის ბაზარი, განსხვავებული ალქმების, მოლოდინების, სტერეოტიპებისა და ცრურწმენების გამო, თანაბარი ღირებულების შესასრულებელი სამუშაოსთვის განსხვავებულად აფასებენ ერთი და იმავე მახასიათებლების მქონე ქალებსა და მამაკაცებს. მკვლევრები (Janssen et al., 2016; Budig and England, 2001; Correll et al., 2007; Altonji and Blank, 1999) გენდერული სახელფასო დისკრიმინაციის ოთხ ტიპს გამოყოფენ, ესენია: სტერეოტიპირება, გემოვნებაზე დაყრდნობა, სტატისტიკური და ნორმატიული დისკრიმინაცია.

ადამიანური კაპიტალის ინვესტიციისა და არჩევანის გათვალისწინების პირობებში, სტერეოტიპირება და სოციალური ცრურწმენა, შესაძლოა, უშუალოდ ზემოქმედებდეს რომელიმე გენდერისთვის პიროვნული უპირატესობის მინიჭებაზე (Janssen et al. 2016). როდესაც ზოგიერთი საქმე, როგორც წესი, მიჩნეულია „კაცურად“, ხოლო საზოგადოება ეწინააღმდეგება გენდერულ თანასწორობას (ან, საუკეთესო შემთხვევაში, მის შესახებ ბევრი არაფერი იცის), მაშინ ცოტა ქალი თუ გააკეთებს განაცხადს ასეთ სამუშაოზე. თავის მხრივ, ფირმებიც არიან მიდრეკილნი იმისაკენ, რომ მამაკაცები და ქალები საკუთარი სტერეოტიპული ხედვით გადაანაწილონ სამუშაო ადგილებზე, რაც იმაზე მიუთითებს, რომ ასეთ ფირმებში დიდი გენდერული სახელფასო სხვაობა ხშირია. ანალოგიურად, საზოგადოებრივი მოლოდინები იმაზე, თუ რა უნდა აკეთოს და რა არა ქალმა, მნიშვნელოვნად მოქმედებს მის



გადაწყვეტილებებზე, როდესაც საქმე სამსახურზე განაცხადის გაკეთებას, შრომის ბაზარში მონაწილეობასა და შრომის ანაზღაურების შესახებ მოლაპარაკების წარმოებას ეხება. განსაკუთრებით მაღალანაზღაურებადი სამუშაოების, მაგალითად, მენეჯერული პოზიციების ან მმართველი საბჭოს წევრობის შემთხვევაში, ქალებმა, შეიძლება, ნაკლებად იგრძნონ თავი მოლაპარაკების დროს და დაუშვან, რომ ნაკლებად იმსახურებენ ამ მაღალანაზღაურებად სამსახურს. აქედან გამომდინარე კი არასათანადოდ შეაფასონ საკუთარი შრომის ღირებულება (Fortin, 2008; Babcock and Laschever, 2003).

გემოვნებაზე დაფუძნებული დისკრიმინაცია იმ მოსაზრებიდან მომდინარეობს, რომ როგორც დამსაქმებლებს, ისე მომხმარებლებსა და თანამშრომლებს, შესაძლოა, მეტ-ნაკლებად არ მოსწონდეთ ქალები (Altonji and Blank, 1999; Budig and England, 2001; Janssen et al. 2016; Sano, 2009). ასეთი დისკრიმინაცია იმიტომ ჩნდება, რომ დამსაქმებლები, უბრალოდ, არასასურველად მიიჩნევენ ქალებისა და დედების სამსახურში აყვანას და ქორწინების ან დედობის გამო მათი ნაკლებად პროდუქტიულობის შესახებ არანაირ დაშვების გაკეთება არ სურთ. ასეთი მიდგომა ცრურწმენებს ეფუძნება. გემოვნებაზე დაფუძნებული დისკრიმინაცია ხშირად სოციალური ცრურწმენებით აღსავსე და მადიკრიმინირებელ გარემოში იჩენს თავს, სადაც ფირმებს მონოფოსონური ძალაუფლება აქვთ, რის გამოც ძიების ფრიცქიები და შეღწევის ბარიერები ქალებისთვის უფრო მაღალია, ვიდრე მამაკაცებისთვის (Altonji and Blank, 1999).

სტატისტიკური დისკრიმინაციის შემთხვევაში დამსაქმებლებს მწირი ინფორმაცია აქვთ კანდიდატების პიროვნული ნიშნებისა და სამსახურებრივი პროდუქტიულობის შესახებ. ამიტომ ისინი, უბრალოდ, დაკვირვებად მახასიათებლებზე ფოკუსირდებიან, რაც საკმაოდ ადვილი და ნაკლებად ხარჯიანი ამოცანაა (Budig and England, 2001). პირველადი შეფასების საშუალებად მარტივ დაკვირვებას იყენებენ, რომლის საფუძველზეც თითოეული აპლიკანტის ინდივიდუალური ალბათობის განჭვრეტას, წინასწარმეტყველებას შეძლებენ. ამგვარი მიდგომა ინდივიდის პროდუქტიულობის შეფასების მიუკერძოებელ მეთოდად იქნებ მოგვეჩვენოს კიდევ, მაგრამ მასში ორი მნიშვნელოვანი მიკერძოება იმალება: პირველი სტერეოტიპულ კულტურულ რწმენებს უკავშირდება, რომელიც კოგნიციას ამახინჯებს, მეორე კი – იმ ინფორმაციის სიზუსტეს, რომელსაც დამსაქმებლები აპლიკანტის პროდუქტიულობის შესაფასებლად იყენებენ. ამ ორ მიკერძოებაზე დაყრდნობით, ქალებსა და დედებს ნაკლები შანსი აქვთ ხელსაყრელი შეფასების მისაღებად. მაგალი-

თისათვის განვიხილოთ სამუშაო გამოცდილება: კარიერული წყვეტებიდან გამომდინარე, სტატისტიკურ მოდელში გამოცდილების დაბალი დონე ქალებისა და დედებისთვის ნაკლები ხელფასის პრედიქტორი იქნება, რაც გენდერულ სახელფასო სხვაობაზე მიგვითითებს. განგლი და ზიფლი (Gangl and Ziefle, 2009) ამტკიცებენ, რომ დედობა არ უკავშირდება დაბალ პროდუქტიულობას მაშინ, როდესაც სტატისტიკური მოდელები ამაზე იმპლიციტურად მიგვითითებენ. ეს მომუშავე დედების სტიგმატიზაციის შედეგია, რომელსაც ისინი შრომის ბაზარზე აწყდებიან თავიანთი შესაძლებლობების წარმოჩენისა და ნამუშევრის შეფასებისას.

დაბოლოს, ნორმატიული დისკრიმინაციის შემთხვევაში სახეზეა ფუნდამენტური კულტურული რწმენა იმისა, რომ დედები სახლში უნდა იყვნენ და შვილებზე იზრუნონ, რაც სულაც არ ნიშნავს, რომ ისინი გამოუცდელი ან არაკომპეტენტურნი არიან თავიანთ ანაზღაურებად სამსახურებში (Correll et al. 2007). ამ მოსაზრების მიღმა დგას იდეა, რომ დამსაქმებლები, შესაძლოა, გაუცნობიერებლადაც კი ახდენენ დედების დისკრიმინაციას, რასაც განაპირობებს რწმენა, რომ წარმატება ანაზღაურებად შრომის ბაზარზე, განსაკუთრებით, მამაკაცურად მიჩნეულ პოზიციებზე, ისეთ სტერეოტიპულ მამაკაცურ თვისებებთან ასოცირდება, როგორიცაა ასერტულობა და დომინანტურობა. ნორმატიულია იმის მოლოდინიც, რომ დედები ვალდებულნი არიან, მათზე დამოკიდებული შვილების საჭიროებები ყველა სხვა საქმიანობაზე მაღლა დააყენონ. ასეთი გადაწყვეტილებების მიღებისას დედებზე არა მხოლოდ დამსაქმებლები ახდენენ გავლენას, არამედ საკუთარი მეუღლეებიც. ბენარდისა და კორელის (Benard and Correll 2010) მიხედვით, როდესაც დედები ასეთ ნორმებს არღვევენ, ისინი უფრო მკაცრი სტანდარტებით ფასდებიან და „ისჯებიან“ სამსახურში აყვანის, შრომის ანაზღაურების ოდენობისა და დანაშაულების თვალსაზრისით, რადგან მათ პიროვნულ დონეზე არასრულფასოვნად მიიჩნევენ სამუშაო გარემოში.

## 2.5 სამუშაოსთან დაკავშირებული სხვა გენდერული უთანასწორობები

გენდერული სახელფასო სხვაობა დომინანტურ როლს ასრულებს სამუშაოსთან დაკავშირებული გენდერული უთანასწორობების მოხელთებაში, თუმცა არ უნდა დაგვავიწყდეს, რომ ასეთი უთანასწორობების გავლენა მნიშვნელოვნად სცილდება თანაბარი ანაზღაურების სფეროს. ასე მაგალითად, მდგრადი განვითარების მეხუთე (გენდერული თანასწორობა) მიზნის მეხუთე ქვემიზანი გულისხმობს „ქალების სრული და ეფექტური მონაწილეობისა და ლიდერობის თანასწორი შესაძლებლობების უზრუნველყოფას გადაწყვეტილების

მიღების ყველა დონეზე პოლიტიკურ, ეკონომიკურ და საზოგადოებრივ ცხოვრებაში“. მაშასადამე, თანაბარი ანაზღაურების გარდა, გენდერული თანასწორობის მისაღწევად კომპანიები უნდა იღვწოდნენ, რომ ერთი და იგივე შედეგები და პრივილეგიები უზრუნველყონ მამაკაცებისა და ქალებისათვის; მათ შორის, ქალები სრულად უნდა იყვნენ ჩართულნი სამუშაო ადგილზე და ბარიერები არ უნდა ხვდებოდეთ, არ უნდა ხდებოდეს მათი დისკრიმინაცია ოჯახური და შვილებზე ზრუნვის ვალდებულებების გამო და თანაბარი წვდომა უნდა ჰქონდეთ წამყვან პოზიციებზე.

წებოვანი იატაკი – მადისკრიმინირებელი დასაქმება ან სახელფასო პატერნი, რომელიც მუშაკებს, ძირითადად, ქალებს, დაბალი რანგის სამუშაო ადგილებზე ან სახელფასო სკალაზე ათავსებს, დაბალი მობილობისა და კარიერული წინსვლისკენ უხილავი ბარიერების პირობებში.

განსაკუთრებით აღსანიშნავია, რომ აღმავალ კორპორაციულ კიბეზე ქალები შეიძლება არაერთ ბარიერს წააწყდნენ, რაც შრომის ბაზრის ზედა ეშელონებში მათი არასაკმარისი წარმომადგენლობის შედეგია (Baxter and Wright, 2000; Bertrand et al. 2010). 1986 წელს Wall Street Journal-ში გამოქვეყნებული სტატიის წყალობით, ეს ფენომენი შუშის ჭერის ეფექტის სახელით გახდა ცნობილი. ამ საკითხს ლიტერატურაში, უპირატესად, შემზღუდავი მიდგომის კონტექსტში მოიხსენიებდნენ. სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ, სამუშაოსთან დაკავშირებულ ამგვარ უთანასწორობას ქალებისთვის აბსოლუტურ ბარიერად მიიჩნევდნენ, რომელიც უმაღლეს სამსახურებრივ პოზიციებს მხოლოდ იმიტომ აშორებს მათ, რომ ისინი ქალები არიან (Jacobs, 1992; Morrison and von Glinow, 1990; Reskin and McBrier, 2000). ანალოგიურად, ქალები აწყდებიან უხილავ ხაზს, რომლის ქვემოთაც შეუძლიათ სამუშაო ადგილზე ზომიერი (მაგალითად, ზედამხედველის როლის) ძალაუფლების მოპოვება, მის ზემოთ კი

– არა (მაგალითად, მენეჯერული კონტროლი). ასე რომ, ეს ხაზი გაცნობიერებულ და გაუცნობიერებელ მადისკრიმინირებელ პრაქტიკებში იკვეთება (Lee, 2002; Ridgeway, 2001). ამგვარ მადისკრიმინირებელ პრაქტიკებს „ბეტონის ჭერს“ (Ogilvie and Jones, 1996), „წებოვანი იატაკს“ (Padavic and Reskin, 2002; Tesch et al. 1995), „შუშის კარს“ (Cohen et al. 1998) და „ჟეტონებს“ (Cox, 1990; Frankforter, 1996; Kanter, 1977) უწოდებენ.

ქალები და მამაკაცები კონტრაქტით განსაზღვრული შრომითი ურთიერთობების თვალსაზრისითაც განსხვავდებიან ერთმანეთისაგან. ვინაიდან ქალები, ძირითადად, ოჯახში დაკისრებულ და მზრუნველის როლებს ირგებენ, რაც განსაკუთრებით მართებულია პატრიარქალურ საზოგადოებაში, მამაკაცებთან შედარებით ისინი მეტ დროს ატარებენ სახლში და უფრო ხშირად ასრულებენ არაანაზღაურებად ოჯახურ სამუშაოს (Acevedo, 2002; Messing and Elabidi, 2003). ანალოგიურად, ბევრ ქვეყანაში არასანდო დასაქმების ისეთი ფორმები, როგორცაა მოკლევადიანი კონტრაქტები ან ქვეკონტრაქტები (Quinlan et al. 2001), ანდა წერილობითი კონტრაქტის არარსებობის პირობებში მუშაობა, ქალებში უფრო გავრცელებულია, ვიდრე მამაკაცებში. ეს კიდევ ერთი ფენომენია, რომელიც ოჯახური პასუხისმგებლობების გამო ნახევარ-განაკვეთიანი სამუშაოს ძიების ტენდენციას უკავშირდება. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (2000) მიხედვით, ქალები მამაკაცებზე მეტად ზარალდებიან მზარდი კონკურენციის ზეწოლითა და ხარჯების დამზოგავი სტრატეგიებით, რაც, თავის მხრივ, შეიძლება, უსაფრთხოების განცდის უქონლობასა და პროფესიული სწავლებისა და კარიერული წინსვლის შეზღუდულ შესაძლებლობებს უკავშირდებოდეს, ასევე - სოციალური უსაფრთხოების არაადეკვატურ უზრუნველყოფას ხანდაზმულ ასაკში პენსიის, ავადმყოფობის დაზღვევისა და დედობის დაცვის მიმართულებით. ამასთან, ნაკლებია პროფესიულ კავშირებში ქალების განევრიანების აღბათობაც.

# 3 საფუძვლად არსებული მეთოდოლოგია

## 3.1 გენდერული სახელფასო სხვაობის გამოთვლა

გენდერული სახელფასო სხვაობა მამაკაცებისა და ქალების მიერ შრომის ბაზარზე ერთ საათში შესრულებულ სამუშაოში მიღებულ ანაზღაურებებს შორის განსხვავებაა, რომელიც მამაკაცის ხელფასის პროცენტით გამოისახება (Blau and Kahn, 2003):

$$\text{„გენდერული სახელფასო სხვაობა“} = \frac{\text{„(მამაკაცების საშუალო საათობრივი ანაზღაურება - ქალების საშუალო საათობრივი ანაზღაურება)“}}{\text{„(მამაკაცების საშუალო საათობრივი ანაზღაურება)“}} \times 100\%$$

ხშირად, როდესაც დაუბეგრავი ხელფასის რაოდენობა უცნობია, დაბეგრულ ოდენობასაც იყენებენ, თუმცა „ევროსტატი“ ამ ფორმულაში ხელფასების დაუბეგრავ ღირებულებას იყენებს. წინამდებარე ნაშრომში გენდერული სახელფასო სხვაობის გამოსათვლელად მამაკაცებისა და ქალების ლოგარითმულ საათობრივ ანაზღაურებაში განსხვავება გამოვიყენეთ, მიუხედავად იმისა, რომ მათემატიკურად მთლიან საშუალო ხელფასთან შედარება ნავარაუდები და არა – მამაკაცების საშუალო ხელფასთან.

გენდერული სახელფასო სხვაობა მამაკაცებისა და ქალების მიერ შრომის ბაზარზე ერთ საათში შესრულებულ სამუშაოში მიღებულ ანაზღაურებებს შორის განსხვავებაა, რომელიც მამაკაცის ხელფასის პროცენტით გამოისახება (Blau and Kahn, 2003).

არაშესწორებული ანუ ნედლი გენდერული სახელფასო სხვაობა მარტივი გამოთვლით მიიღება, თუმცა, როგორც უკვე აღვნიშნეთ, ასე გამოთვლილ გენდერულ სახელფასო სხვაობაში არ იქნება გათვალისწინებული მნიშვნელოვანი ინფორმაცია იმის შესახებ, თუ როგორ ზემოქმედებენ ხელფასებს შორის სხვაობაზე პიროვნული და შრომის ბაზრის მახასიათებლები.

ინდივიდუალური შრომის ანაზღაურების გაანალიზების ახლებური გზა პირველმა იაკობ მინცერმა (Jacob Mincer) შემოგვთავაზა თავის ცნობილ ნიგნში „სწავლება, გამოცდილება და შრომის ანაზღაურება“. მას შემდეგ უამრავი კვლევა განხორციელდა იმაზე დაყრდნობით, რაც მინცერის შრომის ანაზღაურების ფუნქციის სახელით გახდა ცნობილი (Mincer, 1974). ფუნქცია ბეკერის ადამიანური კაპიტალის თეორიაში იღებს სათავეს, რომლის მიხედვითაც ინდივიდის სახელფასო განაკვეთი ამ ინდივიდის პროდუქტიულობის შესაძლე-

ბლობის ანარეკლია, ანუ მისი ადამიანური კაპიტალის მახასიათებლებზე და მოკიდებული. მათ იგი დროთა განმავლობაში, განათლებისა და სამუშაო ადგილზე სწავლის მეშვეობით აგროვებს, რაც, თავის მხრივ, ინდივიდის პროდუქტიულობაზე აისახება (Budig and England, 2001; Lemieux, 2006). აქედან გამომდინარე, ყველაზე ზოგადი ფორმით, მინცერის შრომის ანაზღაურების ფუნქცია საათობრივი შრომის ანაზღაურების ბუნებრივი ლოგარითმის, როგორც განათლების დონის ანუ სწავლის წლებისა და შრომის ბაზარზე პოტენციური გამოცდილების წლების ფუნქციის, მოდელირებას ახდენს. როზენი (Rosen, 1992) ამტკიცებს, რომ ფუნქცია ინდივიდის ცხოვრების მანძილზე შრომის ანაზღაურებაში ემპირიულ ცვალებადობას აღწერს, რომელიც, მზარდი ბუნების მიუხედავად, ნორმალურად არის განაწილებული ასაკის მიხედვით და „ასაკობრივი შრომის ანაზღაურების პროფილის“ სახელითაა ცნობილი. ამიტომ მოდელირების მიზნებისთვის განტოლებაში ასაკის კვადრატული გამოსახულებაც შეტანილია. ამ ცვლილებით აქცენტი ასაკიდან შრომის ბაზარზე მიღებულ გამოცდილებაზე გადადის, რომელიც, თავის მხრივ, სამუშაო ადგილზე სწავლებად აღიქმება. მასში მოიაზრება როგორც სკოლაში გატარებული წლები, ისე ტრენინგპროგრამებში მონაწილეობა, სამსახურებრივი ინვესტიციები და მოცემული ფირმისთვის სპეციფიკური ტრენინგები, რომლებიც უკეთ აღწერს შრომის ბაზარზე ყოფნას, ვიდრე მხოლოდ ასაკი.

აქედან გამომდინარე, დამკვიდრებულ პრაქტიკად იქცა სახელფასო განაკვეთის ამხსნელ ფაქტორად მინცერის შრომის ანაზღაურების ფუნქციაში გენდერის შეტანა, რითაც აიხსნება მამაკაცებისა და ქალების ლოგარითმულ საათობრივ ანაზღაურებას შორის პოტენციური განსხვავები. შესაბამისად, მინცერის შრომის ანაზღაურების ფუნქციის ყველაზე ზოგადი გამოსახულება ასე გამოიყურება:

$$\ln(y_i) = \alpha + \beta_1 \text{გენდერი}_i + \sum \beta_j * X'_i + \varepsilon_i \quad (1)$$

სადაც  $\ln(y_i)$  ინდივიდის საათობრივი ანაზღაურების ლოგარითმული ფუნქციაა, გენდერი  $i$  ფიქტიური (dummy) ცვლადია (1 = ქალი და 0 = მამაკაცი),  $X'_i$  კი სხვა პიროვნული და შრომის ბაზრის მახასიათებლების ვექტორია (მათ შორის არის განათლება, ასაკი და მისი კვადრატი, გამოცდილება, სამუშაო კონტრაქტის პირობები, საქმიანობა, სექტორი და ა. შ., თუმცა არ შემოიფარგლება ამ ჩამონათვალით) (Budig and England, 2001).  $\beta_1$  კოეფიციენტი შესწორებულ გენდერულ

სახელფასო სხვაობას ზომავს. როცა  $X'_i$  ამხსნელი ცვლადის ვექტორი არ გვაქვს განტოლებაში, მაშინ *ნედლ* გენდერულ სახელფასო სხვაობას ვზომავთ ანუ, უბრალოდ, ლოგარითმულ საშუალო ხელფასებს შორის მარტივ განსხვავებას ვაფასებთ.  $\varepsilon_i$  გამოსახულება იდიოსინკრაზული შეცდომაა, რომელიც გენდერული სახელფასო სხვაობის ყველა იმ გავლენას ასახავს, რომელსაც დაკვირვებადი ცვლადებით ვერ ვზომავთ. სხვა სიტყვებით, ეს გენდერული სახელფასო სხვაობის *აუხსნელი* ნაწილია.

ეს განტოლება შრომის ანაზღაურების განსაზღვრის ემპირიული კვლევის ფუნდამენტური ნაწილია (Lemieux, 2006). ის ემპირიული ანალიზის ყველაზე ფართოდ გამოყენებად მოდელად იქცა, ვინაიდან ძალიან ბევრ ქვეყანასა და დროის მონაკვეთში მას ათასობით მონაცემთა ბაზის დასამუშავებლად და შესაფასებლად იყენებდნენ.

(1) განტოლების შესაფასებლად კვლევებში ხშირად იყენებდნენ ჩვეულებრივ უმცირეს კვადრატთა მეთოდს. უმცირეს კვადრატთა მეთოდი მხოლოდ დაკვირვებადი ხელფასის მქონე დასაქმებული მუშაკების შერჩევას ეფუძნება (Beblo et al. 2003). აქედან გამომდინარე, ამ მარტივი მიდგომით განაწილების საშუალოს ირგვლივ მყოფ ინდივიდებს ვადარებთ ერთმანეთს, ანუ მოცემული მახასიათებლების მქონე „საშუალო“ მამაკაცების ხელფასი „საშუალო“ ქალების ხელფასს დარდება. თუმცა მთავარი პოტენციური პრობლემა ისაა, რომ შეფასებაში გათვალისწინებული არ არიან დაუსაქმებელი და ეკონომიკურად არააქტიური ინდივიდები იმ უბრალო მიზეზით, რომ შეუძლებელია მათი ხელფასის დაფიქსირება. საკითხავია, დასაქმებაში შერჩევა სრულად შემთხვევითია თუ არა. პრაქტიკაში შეუძლებელია, ეს ასე იყოს, ვინაიდან ინდივიდები, რომლებიც თვლიან, რომ ოჯახიდან მეტი მხარდაჭერა, მეტი შესაძლებლობა (რასაც, სავარაუდოდ, ისევ განათლება განაპირობებს), მოტივაცია და ა. შ. აქვთ, მეტად ეძებენ და პოულობენ სამსახურს. მაშასადამე, შერჩევა ენდოგენურია ანუ ასეთ პირობებში  $\beta_i$ -ის გამოთვლილ მნიშვნელობაზე შერჩევის მიკერძოება იმოქმედებს და უმცირეს კვადრატთა მეთოდიც მიკერძოებული და არათანმიმდევრული იქნება მომუშავე ქალების მიმართულებით. შერჩევის ალების მიკერძოებას მომუშავე და არამომუშავე ინდივიდებს შორის განსხვავება განაპირობებს, რადგან მუშაობის დაწყების გადაწყვეტილების ზოგიერთი მდგენელი რელევანტურია სახელფასო განაკვეთის განსაზღვრის პროცესისათვის.

ლიტერატურაში ფართოდ გამოიყენება ჰეკმენის (1976, 1979) შერჩევის მოდელი. ეს მოდელი საშუალებას იძლევა, რომ საშუალო ძალის შერჩევა შემთხვევითი არ

იყოს და ის არადაკვირვებადი ცვლადები, რომლებიც დაკვირვებად ხელფასს განსაზღვრავენ, დამოუკიდებელი არ იყვნენ გადაწყვეტილებისგან, იმუშაოს თუ არა ადამიანი. ამასთან, ამ მეთოდში ითვლება, რომ გენდერული სახელფასო და მონაწილეობის სხვაობების ურთიერთმიმართება გენდერული უთანასწორობების არსებით საფუძველს წარმოადგენს. სტატისტიკურად, თუ შერჩევის პროცესს არ მივაქცევთ ყურადღებას, ხელფასის არადაკვირვებადი მდგენელებისა და მონაწილეობის განტოლებები კორელაციაში იქნება ერთმანეთთან, რასაც უმცირეს კვადრატთა მეთოდის მიკერძოებულ კოეფიციენტებამდე მივყავართ.

ჰეკმენის შერჩევის მეთოდი ორსაფეხურიანია და ხელფასისა და შერჩევის განტოლებებს მოიცავს. ხელფასის განტოლება ზემოთ მოცემული (1) გამოსახულებაა, რომლის კოეფიციენტები შეიძლება თანმიმდევრულად შეფასდეს იმ პირობით, რომ მიღსის ინვერსიულ ფარდობას ( $\lambda(Z'_i\phi_m)$ ) შევიტანთ დამატებითი დამოუკიდებელი ცვლადის სახით, რომელიც პირველი საფეხურის მოგების კოეფიციენტის შეფასების გამოყენებით გამოითვლება. ამას მომუშავე ადამიანთა შერჩევის პროცედურის (ენდოგენურობის) ფაქტორის გაკონტროლების მიზნით ვაკეთებთ. შესაბამისად, უფრო ფორმალური თვალსაზრისით, ხელფასის განტოლება ასეთია:

$$y_i^* = X'_i\Theta_k + \varepsilon_i \quad (2)$$

სადაც  $y_i^*$  საათობრივი ანაზღაურების ლოგარითმული გამოსახულებაა და არ აღინუსხება იმ ადამიანებისათვის, რომლებიც არ მუშაობენ (ამიტომ გვაქვს \*);  $X'_i$  შრომის ბაზრის მახასიათებლებსა (მაგალითად, გენდერს, განათლებას, საშუალო მოცდილებასა და ა. შ.) და თანაკვეთას გამოსახავს;  $\Theta_k$  შესაფასებელი კოეფიციენტების ვექტორია,  $\varepsilon_i$  კი – შეცდომა.

შერჩევის განტოლება მოგების მოდელია, რომელიც შრომის ბაზარზე მონაწილეობას (ანუ დასაქმების ალბათობას) განსაზღვრავს და ასე გამოიყურება:

$$h_i^* = Z'_i\phi_m + u_i \quad (3)$$

სადაც  $h_i^*$  საშუალო საათების რაოდენობაა და არ აღინუსხება იმ ადამიანებისთვის, რომლებიც არ მუშაობენ (ამიტომ გვაქვს \*);  $\phi_m$  შესაფასებელი კოეფიციენტების ვექტორია,  $u_i$  კი – შეცდომა.  $Z'_i$  ვექტორი მოიცავს  $X'_i$ -ში შემავალ ცვლადებსა და პლუს იმ ცვლადებს, რომლებიც შრომის ბაზარში მონაწილეობის გადაწყვეტილების მიღებაში მონაწილეობენ, მაგრამ უშუალოდ არ მოქმედებენ სახელფასო განაკვეთის განსაზღვრაზე. მათ გამორიცხვის შემზღვევებს უწოდებ

ბენ. აქ აუცილებელი მოთხოვნაა, რომ ხელფასის რეგრესიის მოდელში ჩართული ამხსნელი ცვლადების რაოდენობა მოგების რეგრესიაში ჩართული ამხსნელი ცვლადების რაოდენობის ქვესიმრავლეს წარმოადგენდეს. ეს ნიშნავს იმას, რომ ნებისმიერი ცვლადი, რომელიც ხელფასის რეგრესიაში ამხსნელი ცვლადის სახით გამოჩნდება, შერჩევის განტოლებაშიც ამხსნელი ცვლადის ფუნქციას უნდა ასრულებდეს. ამასთან, შერჩევის განტოლებაში, სულ მცირე, ერთი ელემენტი მაინც უნდა იყოს, რომელიც არ არის ხელფასის განტოლებაში (Wooldridge, 2009, თავი 17). ლიტერატურაში გამორიცხვის შემზღვეველ ცვლადებად, როგორც წესი, გამოიყენება (ა) მაჩვენებელი იმისა, მეუღლეს აქვს თუ არა შემოსავალი და თუ აქვს, რამდენი; (ბ) შვილების რაოდენობა, რომლებმაც გარკვეულ ასაკს მიაღწიეს და (გ) მაჩვენებელი იმისა, ჰყავს თუ არა დედას, სულ მცირე, ერთი ქალიშვილი.

ჰეკმენის ორსაფეხურიან მოდელს, ფართო გამოყენების მიუხედავად, თავისი კრიტიკოსებიც ჰყავს. თავად ჰეკმენი (1979) თვლიდა, რომ ეს შეფასება მაქსიმალური ალბათობის შეფასებებისთვის კარგი საწყისი მაჩვენებლების გამოსათვლელად გამოდგებოდა და „მისი სიმარტივისა და მოქნილობის გამო, აღწერილი პროცედურა... რეკომენდებულია ძიებითი ემპირიული კვლევისთვის“ (გვ. 160). ერთ-ერთი პირველი კრიტიკული შენიშვნა ისაა, რომ შეფასებული კოეფიციენტები სენსიტიურია შედეგის განტოლებაში და განსაკუთრებით შერჩევის განტოლებაში შეცდომის მნიშვნელობების განაწილების შესახებ დაშვებების მიმართ (Little and Rubin, 1987). თუმცა, პუჰანის (Puhani, 2000) შრომაში შეჯამებული მონტე-კარლოს სიმულაციებით, რომელთა მიზანსაც ამ დაშვების შემოწმება წარმოადგენდა, უკეთესი შემფასებელი ვერ იპოვეს. ამასთან, აღმოჩნდა, რომ ჰეკმენის მოდელის ეფექტიანობა იკლებს შედეგისა და შერჩევის განტოლებებში შემავალი შეცდომების კორელაციის ზემოქმედებით. კრიტიკის მეორე და, ალბათ, ყველაზე მნიშვნელოვანი, მიმართულება გამორიცხვის შემზღვეველ ანუ იმ ცვლადებს შეეხება, რომლებიც შერჩევის, მაგრამ არა – შედეგის განტოლებას სწიან (Beblo et al. 2003). ფაქტობრივად, შერჩევის განტოლებას ისეთი ცვლადები სჭირდება, რომლებიც შედეგის განტოლებაში წარმოდგენილი არ არის ანუ ის ცვლადები, რომლებიც შრომის ბაზარში მონაწილეობის გადანყვებილებამე მოქმედებს, მაგრამ არა – ხელფასზე. არ არსებობს გარანტია იმისა, რომ ასეთი ცვლადები უშუალოდ არ იმოქმედებს ხელფასზე და არც იმისა, რომ ისინი შრომის ბაზარზე ინდივიდის სტატუსის კარგ პრედიქტორს წარმოადგენენ. ლეუნგმა და იუმ (Leung and Yu, 1996) დანვრებით შეისწავლეს ეს საკითხი და აღმოაჩინეს, რომ შედეგის განტოლების დამოუკიდებელ ცვლადებსა და მილსის ინვერსიული

ფარდობის კოლინეარულობა ჰეკმენის შემფასებლის მაღალი არაეფექტურობის ძირითადი წყარო შეიძლება იყოს. ამის მიზეზია ან გამორიცხვის შემზღვეველი, ან ბევრი გამოტოვებული მონაცემი, რაც საკმაოდ ხშირად ხდება.

ვინაიდან ჰეკმენის (1979) შერჩევის მეთოდი [შემთხვევითი] გამორიცხვის შემზღვეველს (რომლებსაც მიკერძოებულ შეფასებებამდე მივყავართ) მოითხოვს, ჩვენ ალტერნატიულ ემპირიულ მიდგომას – განმეორებით იმპუტაციას – ვიყენებთ. ეს ტექნიკა მედიანურ რეგრესიას ეფუძნება (Rubin, 1987) და არ მოითხოვს გამოტოვებული ხელფასების რეალური დონის შესახებ დაშვებებს, რაც აუცილებელი მოთხოვნაა სხვა მიდგომაში. ის არც შემთხვევითი გამორიცხვის შემზღვეველსა და მდგრადობის არარსებობას საჭიროებს (Manski, 1989), რომელზეც საუბარია ჰეკმენის (1979) მოდელში. აქედან გამომდინარე, იმ ადამიანების ხელფასები, რომლებიც არ მუშაობენ, სიმულირებულია ანუ იმპუტირებულია შრომის ბაზრის დაკვირვებად მახასიათებლებზე დაყრდნობით. ამის შემდეგ გენდერული სახელფასო სხვაობა, რომელიც ჩვენ საბაზისო შერჩევას შეადგენს, შედარებულია იმპუტირებულ ხელფასებზე დაფუძნებულ შერჩევას. ეს უკანასკნელი არის შერჩევა, რომელშიც დაშვებულია, რომ ყველა ინდივიდი დასაქმებულია ანუ შერჩევაში შემავალ წევრს დაკვირვებადი ხელფასი აქვს.

მედიანური რეგრესიის ერთი სანდო მახასიათებელი ისაა, რომ თუ გამოტოვებული ხელფასის უკლებლივ ყველა შემთხვევა მედიანური რეგრესიის წრფის ერთ მხარეს ხვდება, შედეგებზე მხოლოდ მედიანის მიმართ თითოეული ხელფასის მდებარეობა იმოქმედებს და არა – იმპუტირებული ხელფასების კონკრეტული მნიშვნელობები. შესაბამისად, ეკონომიკურ თეორიაზე დაყრდნობით, შეგვიძლია დავუშვათ, ინდივიდს, რომელიც არმუშაობს, მისი გენდერის შესაბამის მედიანურ ხელფასზე მეტი შრომის ანაზღაურება უნდა ჰქონდეს თუ ნაკლები. ამასთან, ხელფასის მნიშვნელობების განაწილების მედიანის რომელიმე მხარეს ინდივიდების გასათავსებლად ალბათობის (პრობიტ) მოდელები გამოიყენეთ, რითაც გავაფართოვეთ კიტამურასა და კოლეგების (Kitamura et al., 2000), ასევე ნილის (Neal, 2004) მიერ შემოთავაზებული თეორიული ჩარჩო. იმპუტაციის წესის მიხედვით,

$$F(m, I_i = 0, X_i) = \hat{P}_i \quad (4)$$

სადაც  $F(m)$  მედიანაზე ნაკლები ხელფასების კუმულაციური განაწილების ფუნქციაა;  $I_i = 0$  აღნიშნავს შემთხვევას, როდესაც  $i$  ინდივიდი დაუსაქმებელია და, მაშასადამე, არადაკვირვებადი ხელფასი აქვს;  $X_i$

არის დაკვირვებადი მახასიათებლების ვექტორი, ხოლო  $\bar{P}_i$  – მედიანის ქვემოთ მოხვედრის ნაწილს წარმტყველები ალბათობა, რომელიც პრობიტ შეფასებებს ეფუძნება.

თავდაპირველად შევაფასეთ ალბათობა იმისა, რომ ინდივიდს მედიანურ ხელფასზე მაღალი ხელფასი აქვს ისეთ დაკვირვებად მახასიათებლებზე დაყრდნობით, როგორცაა ასაკი, გამოცდილება, განათლება, გენდერი და ოჯახური მდგომარეობა. დაკვირვებადი ხელფასების შერჩევითისთვის  $M_i = 1$ , როდესაც ინდივიდებს მედიანურ ხელფასზე მეტი შრომის ანაზღაურება ჰქონდათ, ხოლო დანარჩენ შემთხვევებში –  $M_i = 0$ .  $M_i$ -სთვის,  $X_i$  ამხსნელი ცვლადების მეშვეობით, შევაფასეთ პრობიტ-მოდელი. პრობიტ-შეფასებების გამოყენებით მივიღეთ მედიანაზე მეტი ლატენტური ხელფასის ქონის ნაწილს წარმტყველები ალბათობები. დაუსაქმებელი ქვეშერჩევითისთვის  $\bar{P}_i = \Phi(\hat{\gamma}X_i) = \Pr(M_i = 1|X_i)$ , სადაც  $\Phi$  სტანდარტიზებული ნორმალური განაწილების კუმულაციური განაწილების ფუნქციაა,  $\hat{\gamma}$  კი – პარამეტრის ვექტორის შეფასება ანაზღაურების რეგრესიიდან.

$\bar{P}_i$  ნაწილს წარმტყველები ალბათობები ანალიზის მეორე ეტაპზე დაუსაქმებელი ინდივიდების შერჩევის შესაწონად გამოვიყენეთ. სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ, ისეთი იმპუტირებული შერჩევა შევქმენით, რომელშიც დასაქმებულები თავიანთი დაკვირვებადი ხელფასებით იყვნენ წარმოდგენილნი, დაუსაქმებულნი კი მედიანაზე მეტი ხელფასით  $\bar{P}_i$  წონით და მედიანაზე დაბალი ხელფასით  $1 - \bar{P}_i$  წონით. შესაბამისად, ჩვენთვის საინტერესო სტატისტიკას (სტატისტიკურ სიდიდეს) დაუსაქმებლად ყოფნის ხანგრძლივობის კოეფიციენტი წარმოადგენდა.

ადრე ითვლებოდა, რომ (მაგალითისთვის იხ. Schafer and Olsen, 1998; Schafer, 1999) კარგი შედეგების მისაღებად სამიდან ხუთი იმპუტაცია საკმარისი, თუმცა ზოგიერთი შედარებით ახალი კვლევა (Graham et al. 2007) აჩვენებს, რომ იმპუტაციების რაოდენობის ზრდასთან ერთად შეფასების ეფექტიანობაც იზრდება. ამიტომ ჩვენ 5, 10 და 50 იმპუტაციიანი ვარიანტები გამოვიყენეთ. ბოლო ეტაპზე გამოტოვებული მონაცემების ბუნდოვანების ამსახველი დისპერსიის ნაწილის გამოსათვლელად მონაცემთა თითოეული სიმულირებული ნაკრებიდან გამოთვლილი გენდერული სახელფასო სხვაობის შეფასება გამოვიყენეთ. ამ მეთოდის უპირატესობა ის არის, რომ დაუსაქმებელი ინდივიდების მახასიათებლების შესახებ ყველანაირ ხელმისაწვდომ ინფორმაციას იყენებს. ამასთან, იმ ბუნდოვანებასაც ითვალისწინებს, რომელიც ხელფასის შესახებ ინფორმაციის არქონის მიზეზს ახლავს თან (Rubin, 1987; Olivetti and Petrongolo, 2008).

### 3.2 გენდერული სახელფასო სხვაობის დანაწევრება

დანაწევრების ადრეული და სტანდარტული ტექნიკა, რომელსაც ფართოდ იყენებდნენ გენდერული სახელფასო სხვაობის შემთხვევაში, ბლაინდერსა (Blinder, 1973) და ოაქსაკას (Oaxaca, 1973) ეკუთვნის. პსალმენსა და სისოკოს (Plasman and Sissoko, 2004) მიაჩნიათ, რომ ამ მოდელის ასეთი პოპულარობა იმ ფაქტმა განაპირობა, რომ ის მინცერის შრომის ანაზღაურების ფუნქციას ეფუძნება და აზროვნების ორ სკოლას აერთიანებს. პირველი თავად მინცერსა და პოლანჩეკს (Mincer and Polachek, 1974) ეკუთვნით, რომლის მიხედვითაც გენდერული სხვაობა შეტანილი წვლილის ეფექტზე დამოკიდებული, მეორე კი ბეკერის (Becker, 1971) იდეაა იმის შესახებ, რომ კონკრეტული ჯგუფის წარმომადგენელ ეკონომიკურ აგენტებს შეიძლება მადისკრიმინირებელი პრიორიტეტები ჰქონდეთ მეორე ჯგუფის წარმომადგენლების მიმართ. თუ დისკრიმინირებული ჯგუფის წევრის დაქირავება დამსაქმებლისთვის დამატებით ფსიქოლოგიურ საფასურს მოიპოვებს, მაშინ იგი ამ დასაქმებულს უფრო დაბალ ხელფასს შესთავაზებს. აქედან გამომდინარე, დისკრიმინირებული მუშაკი დათანხმდება დაბალ ანაზღაურებას, რათა დასაქმდეს და უმუშევარი არ დარჩეს.

ეს მეთოდი საშუალებას გვაძლევს, რომ ლოგარითმული ხელფასების საშუალო სხვაობების დეკომპოზიციას, დანაწევრება მოვახდინოთ და ამისათვის შესაძლო ალტერნატივების წრფივი რეგრესიის მოდელს დავყვარდნოთ. ამ პროცედურით მამაკაცებისა და ქალების ხელფასებს შორის სხვაობა ორ ნაწილად იყოფა: (1) „ახსნილი“ ჯგუფური განსხვავებებით პროდუქტიულობის ისეთი მახასიათებლების მიხედვით, როგორებიცაა განათლება ან სამუშაო გამოცდილება და (2) დანარჩენი („აუხსნელი“ ნაწილი), რომელიც ვერ მიეწერება ხელფასის დეტერმინანტების ამგვარ განსხვავებებს. ამ „აუხსნელ“ ნაწილს ხშირად იყენებენ დისკრიმინაციის საზომად, მაგრამ ის არადაკვირვებადი პრედიქტორების მიხედვით ჯგუფური განსხვავებების ეფექტებსაც მოიცავს (Jann, 2008). როგორც უკვე აღვნიშნეთ (იხ. ქვეთავი 2.2), აუხსნელ კომპონენტს ამ მეთოდში საზღაური უნდა ეწოდოს. ყურადღება მიაქციეთ, რომ ბლაინდერ-ოაქსაკას დანაწევრებას ჩვენს ძირითად და იმპუტირებულ მონაცემთა ბაზებიდან ვითვლით, ამიტომ იმპუტირებულ მონაცემთა ბაზის შემთხვევაში შერჩევა ავტომატურად მოხდება და დანაწევრება თავისუფალი იქნება შერჩევის მიკერძოებისგან. ჩვენთვის საინტერესო დანაწევრება, შეიძლება, ჩაინეროს, როგორც

$$\bar{y}^M - \bar{y}^F = (\bar{X}^M - \bar{X}^F)' \hat{\theta}_k^M + \bar{X}^F' (\hat{\theta}_k^M - \hat{\theta}_k^F) \quad (3)$$

სადაც  $\bar{y}^M$  და  $\bar{y}^F$ , შესაბამისად, მამაკაცებისა და ქალების ლოგარითმული საათობრივი ხელფასების დაკვირვებადი საშუალებია,  $\bar{X}^M$  და  $\bar{X}^F$  ინდივიდუალური მახასიათებლების საშუალებია,  $\hat{\theta}_k^M$  და  $\hat{\theta}_k^F$  კი – საათობრივი ხელფასების ამხსნელი მოდელის რეგრესიის კოეფიციენტები, რომლებიც მამაკაცებისა და ქალებისათვის ცალკე-ცალკე შეფასდა. (5) ტოლობის მარცხენა მხარე ნედლ სხვაობებზე მიგვიითითებს. გამოსახულების მარჯვენა მხარის პირველი წევრი ახსნილ ნაწილს შეესაბამება, მეორე კი – აუხსნელს.

მიუხედავად იმისა, რომ ბლაინდერ-ოაქსაკას დანაწევრება შესაბამის ლიტერატურაში ძალიან პოპულარული და ყველაზე ხშირად გამოყენებული მეთოდია, მაინც ინტენსიური განხილვისა და კრიტიკის ობიექტს წარმოადგენს. ბებლო და კოლეგები (Beblo et al., 2003) ორ პრობლემაზე მიუთითებენ. პირველი, ანაბლაურების/ჯილდოს ეფექტი ერთ-ერთ (უმეტეს შემთხვევაში, მამრობით) სქესზეა დაფუძნებული. აქედან გამომდინარე, შეიძლება ეფექტის პოტენციური ასიმეტრიის პრობლემა წამოიჭრას. ეს ნამდვილად ასეა, თუმცა ოაქსაკა და რენსომი (Oaxaca and Ransom, 1994) ხელფასების დეკომპოზიციისთვის მამაკაცებისა და ქალების ფასების კომბინაციების მატრიცას იყენებენ. თუმცა, ოლსენი და უალბი (Olsen and Walby, 2004) ამტკიცებენ, რომ ეს ორწევრიანი მიდგომა არათანმიმდევრულია და ბევრ ახალსა და მნიშვნელოვანს ვერაფერს მატებს გენდერული სახელფასო სხვაობის ანალიზს, რადგან არა მხოლოდ ნაწილობრივ წვეტს პრობლემას, არამედ სერიოზულ სირთულეებსაც აწყდება გენდერული სახელფასო სხვაობის აუხსნელ ნაწილთან მიმართებაში. ბლაინდერ-ოაქსაკას მეთოდის მეორე პრობლემა ისაა, რომ ის ხელფასის დანაწევრებას მხოლოდ საშუალოსთან მიმართებაში ახდენს. ეს იმას ნიშნავს, რომ ეს მეთოდი ვერ მოიხელთებს ხელფასის განაწილებაზე განსხვავებული ეფექტების პოტენციურ ვარიაციებს. ამ თვალსაზრისით, ჯუნ-მერფი-პირსის დეკომპოზიცია (Juhn et al. 1993) გაცილებით სანდოა.

შედეგად, დეკომპოზიციის შესახებ ლიტერატურაში განვითარება შეინიშნება. ფორტინმა და კოლეგებმა (Fortin et al., 2011) მიმოიხილეს დეკომპოზიციის ყველა მეთოდი, რომელიც კი შეიქმნა ბლაინდერისა და ოაქსაკას გავლენიანი შრომის გამოქვეყნების შემდეგ. ამ თვალსაზრისით, გენდერული სახელფასო სხვაობის დეკომპოზიციის მიმართულებით ორ სიახლეს ვიყენებთ:

პირველი, კვლევამ ხელფასის განაწილების განსხვავებულ პროცენტებზე გენდერული სახელფასო სხვაობის შეფასებისკენ გადაინაცვლა. ხელფასების გასაანალიზებლად განვითარდა კვანტილური რეგრესია – ნახევრად პარამეტრული მეთოდი, რომე-

ლიც ხელფასის სტრუქტურასა და განაწილებას ითვალისწინებს (Buchinsky, 1998). თუ ბლაინდერ-ოაქსაკას დანაწევრება საშუალო ეფექტებზე ახდენს ფოკუსირებას, კვანტილური რეგრესიის მეთოდი განაწილების სხვადასხვა წერტილში (და არა მხოლოდ საშუალოს მნიშვნელობაზე) დამოკიდებული ცვლადის კოვარიაციების მარგინალური ეფექტების შესწავლის საშუალებას იძლევა. ამ მიმართულებით მნიშვნელოვანი პუბლიკაციებია: Machado and Mata (2005); Firpo et al. (2007, 2009) და Chernozhukov et al. (2013).

მეორე, ბლაინდერ-ოაქსაკას დეკომპოზიციის იმთავითვე პარამეტრული ბუნების საპირწონედ, ისეთი ნახევრად პარამეტრული და არაპარამეტრული მეთოდები იქნა შემოთავაზებული, როგორცაა შესაბამება ანდა შეწონვა. იმ პრობლემების საპასუხოდ, რომლებზეც ბლაინდერ-ოაქსაკას დანაწევრებასთან დაკავშირებით ვისაუბრეთ, ბარსკიმ და კოლეგებმა (Barsky et al., 2002) ალტერნატიული არაპარამეტრული მიდგომა შემოგვთავაზეს, რომელშიც ხელახლა ხდება შედეგის ცვლადის ემპირიული განაწილების შეწონვა. ამისათვის ისეთი წონები გამოიყენება, რომლებიც გენდერებს შორის ამხსნელი ცვლადის ემპირიული განაწილებების დაბალანსებას შეძლებენ. ფროლიხი (Frölich, 2007) ამტკიცებს, რომ ეს მიდგომა ორი თვალსაზრისით განსხვავდება პარამეტრული მიდგომისგან: პირველ რიგში, ნათქვამი არ არის, რომ რეგრესიის ფუნქცია აუცილებლად წრფივია და, მეორე, შესწორებული საშუალო ხელფასი მხოლოდ ქვეპოპულაციის საერთო მხარდაჭერის მიზნითაა სიმულირებული.

შეწონვის ალტერნატივას შესაბამება წარმოადგენს, რომელიც, ალბათობების წონების მეშვეობით, შედარებების შესაბამების საშუალებას იძლევა, რათა მსგავსი დაკვირვებადი მახასიათებლების მქონე შესაბამისი შერჩევები ვიპოვოთ, გარდა იმ შემთხვევებისა, როდესაც დამოკიდებული ცვლადის ორი დონის შესაბამისი ორი – ექსპერიმენტული და საკონტროლო – ჯგუფი გვაქვს (Nopo, 2008; Gorais and Tyrowicz, 2014). დაკვირვებადი მახასიათებლების მიხედვით განსხვავებების გაკონტროლების მეშვეობით შესაძლებელია გავლენის ეფექტის გაზომვა. ფროლიხი (Frölich, 2007) ამტკიცებს, რომ ამ მეთოდით ზემოქმედების საშუალო ეფექტების შეფასება შეიძლება, როდესაც შერჩევა დაკვირვებად მახასიათებლებს ეხება. მეტიც, ის ეფექტების შესაფასებლად ერთგანზომილებიანი არაპარამეტრული რეგრესიის გამოყენების საშუალებას იძლევა ბევრი დამატებითი ცვლადის პირობებშიც კი. ამ მეთოდში სრულიად საკმარისია ერთგანზომილებიანი ალბათობების შესაბამება და ყველა კოვარიაციის მიხედვით შესაბამებას არ მოითხოვს. ნოპო (Nopo, 2008) გენდერს დამოუკიდებელ ცვლადად

მიიჩნევს და შესაბამებას მამაკაცებისა და ქალების ქვეშერჩევების მისაღებად იყენებს. ამისათვის იგი მამაკაცებისა და ქალების ისეთ შემთხვევებს პოულობს და უსაბამებს ერთმანეთს, რომლებიც ერთმანეთისგან არ განსხვავდება (ანუ სრულად შეესაბამება) დაკვირვებადი მახასიათებლების მიხედვით. ამგვარად, ეს მეთოდი მთლიან ხელფასებს შორის განსხვავების ოთხი კომპონენტის გასაზომად შეიქმნა: იმ მამაკაცების ხელფასები, რომლებიც შერჩევაში ქალების იდენტურები არიან; იმ ქალების ხელფასები, რომლებიც შერჩევაში მამაკაცების იდენტურები არიან; იმ მამაკაცების ხელფასები, რომელთაც შერჩევაში არ მოეძებნათ იდენტური ქალები; იმ ქალების ხელფასები, რომელთაც შერჩევაში არ მოეძებნათ იდენტური მამაკაცები (Nopo, 2008; Goraus and Tyrowicz, 2014). გორუსი და ტიროვიჩი (Goraus and Tyrowicz, 2014) მიიჩნევენ,

რომ ორი კომპონენტი ბლაინდერ-ოაქსაკას დეკომპოზიციას უახლოვდება, დანარჩენი ორი კი აშკარად მიმართულია გადაფარვის პრობლემის მოგვარებაზე და მთლიანი ხელფასის დიფერენციალზე გადაფარვის რაოდენობრივ ეფექტს ზომავს.

დაბოლოს, ჩვენი მიზანია გენდერული სახელფასო სხვაობის დანაწევრება (ა) პროცენტილებზე, კერძოდ, ხელფასების განაწილების კუთხის დეცილებზე/კვანტილებზე და (ბ) იმ წონების გამოყენებით, რომლებიც დაარეგულირებენ ამხსნელი ცვლადის ემპირიულ განაწილებებს, როგორც ეს ბარსკიმ და კოლეგებმა გააკეთეს (Barsky et al., 2002). უნდა აღინიშნოს, რომ პირველი განსაკუთრებით დაგვეხმარება წებოვანი იატაკისა და/ან შუშის ქერის ფენომენის გამოვლენაში.



# 4 მონაცემები და მათთან დაკავშირებული წინასწარი შენიშვნები/შეზღუდვები

ანალიზისთვის საქართველოს სამუშაო ძალის 2017 წლის კვლევის ბაზა გამოვიყენეთ. ეს ბაზა სამუშაო ასაკის (15-64 წლის) 43,463 ინდივიდს აერთიანებს, რომელთაგან 28,488 დასაქმებული იყო, თუმცა მათგან მხოლოდ 11,410-ს ჰქონდა დასახელებული ხელფასის ოდენობა. ძირითადი კითხვა, რომელიც სამუშაო ძალის კვლევის კითხვარიდან ავიღეთ, ასე იყო ფორმულირებული: „გთხოვთ, დაასახელოთ, რამდენი იყო თქვენი წმინდა შემოსავალი ძირითად სამსახურში ბოლო ნამუშევარ თვეში“. თუ რესპონდენტი ვერ ახერხებდა ზუსტი რიცხვის დასახელებას, მას შესაბამისი ინტერვალის არჩევა მოეთხოვებოდა: „თუ ზუსტი რიცხვის დასახელებას ვერ ახერხებთ, გთხოვთ, აირჩიოთ ის ინტერვალი, რომელიც ბოლო ნამუშევარ თვეში თქვენს წმინდა შემოსავალს შეესაბამება“. რესპონდენტს მიეწოდებოდა შემდეგი ინტერვალები: 100 ლარი ან ნაკლები, 101–200 ლარი, 201–400 ლარი, 401–600 ლარი, 601–800 ლარი, 801–1000 ლარი, 1001–1500 ლარი, 1501–2000 ლარი, 2001 ლარი ან მეტი. ამრიგად, იმ რესპონდენტებისთვის, ვინც ინტერვალების შემცველ კითხვას უპასუხა, ინტერვალის შენონილი საშუალო რაოდენობა განვსაზღვრეთ, რომელიც დაფიქსირებული ზუსტი ხელფასებიდან მივიღეთ. ასეთმა რესპონდენტებმა შერჩევის 10.2% შეადგინა. ამასთან, დასაქმებულთა 6.5%-მა უარი თქვა საკუთარი ხელფასის ოდენობის დასახელებაზე.

ზოგადად, გამოკითხვებში ხშირია კითხვების უპასუხოდ დატოვება. თუ ის რესპონდენტები, რომლებმაც უპასუხოდ დატოვეს კითხვები (ან უარი თქვენს პასუხის გაცემაზე, ან ვერ მოხერხდა მათთან შეხვედრა) სისტემატურად განსხვავდებიან მათგან, ვინც კითხვებს პასუხობენ (რამდენიმე რესპონდენტისთვის მიზეზი შეიძლება იყოს მაღალი ხელფასები, რაზეც საუბარი არ სურთ), მაშინ შედეგებზე კითხვის უპასუხოდ დატოვებით გამოწვეული მიკერძოება შეიძლება აისახოს. უფრო კონკრეტულად, შინამეურნეობის კვლევებში გამოყენებული კითხვარებისათვის დამახასიათებელია, რომ ისინი (განსაკუთრებით ორგანიზაციებისთვის განკუთვნილი კითხვარები) ზუსტად ვერ ასახავენ უმაღლესი ხელფასების შემთხვევებს. ამის მიზეზია როგორც მდიდარი შინამეურნეობების ინტერვიუებთან დაკავშირებული სირთულეები (პასუხგაუცემელი კითხვები), ისე – რეალური რიცხვების შემცირება, როდესაც ისინი საკმაოდ მაღალია (პასუხის მიკერძოება).

აღსანიშნავია, რომ ხელფასების დაწვეა და ნაკლების დასახელება მხოლოდ მაღალი შემოსავლების მქონე რესპონდენტებს არ სჩვევიათ, არამედ ხელფასების მთელ განაწილებას ახასიათებს და პასუხის მიკერძოების სახელით არის ცნობილი. ამაში დასარწმუნებლად ხელფასების შესახებ კითხვარებით მოპოვებული და ადმინისტრაციული მონაცემების შედარებით შედარებაც კი საკმარისია მსოფლიოს ბევრ ქვეყანაში, რაც კიდევ მეტად გვიბიძგებს სანარმოებისა და ორგანიზაციების დონეზე მოპოვებული მონაცემების გამოყენებისაკენ (რომელიც ისევ კითხვარის მეშვეობით გროვდება, თუმცა ორგანიზაციის ბუღალტერი ავსებს, ან წმინდად ადმინისტრაციული, მაგალითად, საგადასახადო მონაცემები გამოიყენება). თუმცა მური და კოლეგები (Moore et al., 2000) ასკვნიან, რომ „ხელფასისა და შრომის ანაზღაურებით მიღებული შემოსავლის თაობაზე გაცემული პასუხების მიკერძოების შეფასება, ზოგადად, ძალზე მცირეა, როგორც ამას მრავალი კვლევის ანალიზი აჩვენებს“ (გვ. 342). ანალოგიურად, მარკვისა და კოლეგების (Marquis et al., 1981) მიხედვით, „მთლიან სურათს თუ შევხედავთ... ხელფასისა და შრომის ანაზღაურების შესახებ თვითანგარიშის კითხვარებით მიღებული მონაცემები შედარებით მიუკერძოებელია“ (გვ. 29). ამავე ავტორების მიხედვით, შემთხვევითი გაზომვის შეცდომაც ძალიან მცირეა.

ვინაიდან ორგანიზაციულ დონეზე მოპოვებული მიკრო მონაცემები ხელმისაწვდომი არ არის, იძულებულნი ვართ, წინამდებარე კვლევაში გამოკითხვით მიღებული მონაცემები მოვიხმოთ. სწორედ ამ მონაცემებს ვიყენებთ, მაგალითად, „ევროსტატის“ მეთოდოლოგიით გენდერული სახელფასო სხვაობის გამოთვლისას, რომელიც ორგანიზაციის დონის მონაცემებს ეყრდნობა. გარდა ამისა, ორგანიზაციული მონაცემები კომპანიის/ფირმის დონეზეა მოპოვებული, რაც იმას ნიშნავს, რომ კომპანიებს მხოლოდ მათთან დასაქმებული ქალებისა და მამაკაცების საშუალო ხელფასების დასახელება მოეთხოვებოდათ. გარდა ამისა, მათ დაასახელეს ყველა თანამშრომლის სამუშაო საათების საშუალო რაოდენობა, გენდერის მიხედვით დაყოფის გარეშე. აქედან გამომდინარე, ამ მონაცემების გამოყენებას რამდენიმე პრობლემა ახლავ, კერძოდ, (ა) არაფერი ვიცით საათობრივი ანაზღაურების შესახებ და (ბ) გამოთვლილი გენდერული სახელფასო სხვაობა კომპანიებს შორის ვარიაციას გვიჩვენებს და არა –

კომპანიების შიდა ვარიაციას. საბოლოო ჯამში, ორგანიზაციის დონეზე მოპოვებული მონაცემები, როგორც წესი, ძირითად დაკვირვებად მახასიათებლებს (როგორებიცაა განათლება და ასაკი) არ მოიცავს, რაც გენდერული სახელფასო სხვაობის შესწორების საშუალებას არ გვაძლევს.

ამრიგად, ამ მონაცემთა ბაზის გამოყენებისას კარგად უნდა გვახსოვდეს როგორც გაზომვის შეცდომები, ისე – რეალურად არსებულზე ნაკლები ხელფასების დასა-

ხელებითა და პასუხგაუცემელი კითხვებით გამონვეული პოტენციური მიკერძობა. თუმცა, ჩვენი მიზანი არ არის და არც უნდა იყოს გამოკითხვის მონაცემების ადმინისტრაციულ მონაცემებთან შედარება. როგორც მური და კოლეგები (Moore et. al., 2000) აღნიშნავენ, ადმინისტრაციული და გამოკითხვის მონაცემები არასოდეს არის სრულად თავსებადი, რადგან ყოველთვის განსხვავებულია შერჩევის მოდელი, დრო, ოპერაციული განსაზღვრებები და სხვა მახასიათებლები.

# 5 გენდერული სახელფასო სხვაობა საქართველოში

## 5.1 მონაცემები და ოფიციალური ფაქტები

15-64 წლის (სამუშაო ასაკის) ინდივიდების დასაქმების მაჩვენებელი საქართველოში 65.5 %-ია. **ცხრილი N1** მოცემულია დასაქმების მაჩვენებლები გენდერის მიხედვით და გვიჩვენებს, რომ ქალების მაჩვენებელი 10.4% -ით ნაკლებია, ვიდრე მამაკაცებისა. დასაქმების ყველაზე დაბალი მაჩვენებელი ახალგაზრდებს აქვთ და მათთან გენდერული დასაქმების სხვაობაც ოდნავ მეტია, ვიდრე პოპულაციაში. რაც შეეხება დანარჩენ ასაკობრივ ჯგუფებს, დასაქმების მაჩვენებელიცა და სხვაობაც თითქმის ერთნაირია. ცხრილის ქვედა ნაწილში ჩანს, რომ საქართველოში თვითდასაქმებულ

ადამიანებზე საკმაოდ დიდი წილი მოდის, რომელთა შორის თითქმის ორჯერ მეტია მამაკაცი, ვიდრე ქალი, თუმცა საპირისპირო სურათი გვაქვს, როდესაც საოჯახო მეურნეობაში საქმის შესრულებაზე ვსაუბრობთ. დაქირავებული თანამშრომლების შემთხვევაში, რომლებიც სულ დასაქმებულთა დაახლოებით ნახევარს შეადგენენ, მნიშვნელოვანი გენდერული განსხვავებები არ ფიქსირდება. ამასთან, არსებული სურათის მიხედვით, ალბათობა იმისა, რომ დაქირავებული თანამშრომლები აღმოჩნდებიან, ქალების შემთხვევაში უფრო მეტია, ვიდრე მამაკაცების შემთხვევაში.

### ცხრილი N1:

#### მამაკაცებისა და ქალების დასაქმების მაჩვენებლები

	მამაკაცები (%)	ქალები (%)
სულ	66.5	56.1
ასაკობრივი ჯგუფი (დასაქმების მაჩვენებელი)		
15–24	37.0	25.7
25–34	73.6	61.8
35–44	73.3	65.3
45–54	76.0	68.5
55–64	72.2	62.4
პროფესიული სტატუსი (სტრუქტურა)		
დასაქმებული	51.4	53.6
დამსაქმებელი	2.8	1.4
თვითდასაქმებული	32.8	18.2
ოჯახში დასაქმებული	12.9	26.8
სხვა	0.2	0.0

წყარო: ავტორის გამოთვლები სამუშაო ძალის კვლევის მონაცემებზე დაყრდნობით

ანალოგიურად, **ცხრილი N2** გვიჩვენებს გენდერული უმუშევრობისა და ეკონომიკური არააქტიურობის სხვაობებს ასაკის მიხედვით და ჯამურად, გენდერული უმუშევრობის სხვაობა არ არსებობს. ერთადერთ გამონაკლისს

ახალგაზრდები წარმოადგენენ, რაც არც თუ ისე თვალშისაცემია. თუმცა, გენდერული ეკონომიკური არააქტიურობის სხვაობა მნიშვნელოვანია, 14-16 პროცენტს აღწევს და ყველა ასაკობრივ ჯგუფში მკვეთრად არის გამოხატული.

**ცხრილი N2:**

**მამაკაცებისა და ქალების უმუშევრობის მაჩვენებლები**

ასაკობრივი ჯგუფი	მამაკაცები (%)	ქალები (%)
<b>უმუშევრობის მაჩვენებელი</b>		
სულ	16.2	14.3
15–24	26.3	32.7
25–34	19.1	18.1
35–44	16.4	13.5
45–54	12.6	11.2
55–64	9.6	7.7
<b>ეკონომიკური არააქტიურობის მაჩვენებელი</b>		
სულ	20.7	34.6
15–24	49.9	61.9
25–34	11.5	36.9
35–44	12.3	24.5
45–54	13.0	22.9
55–64	20.1	32.4

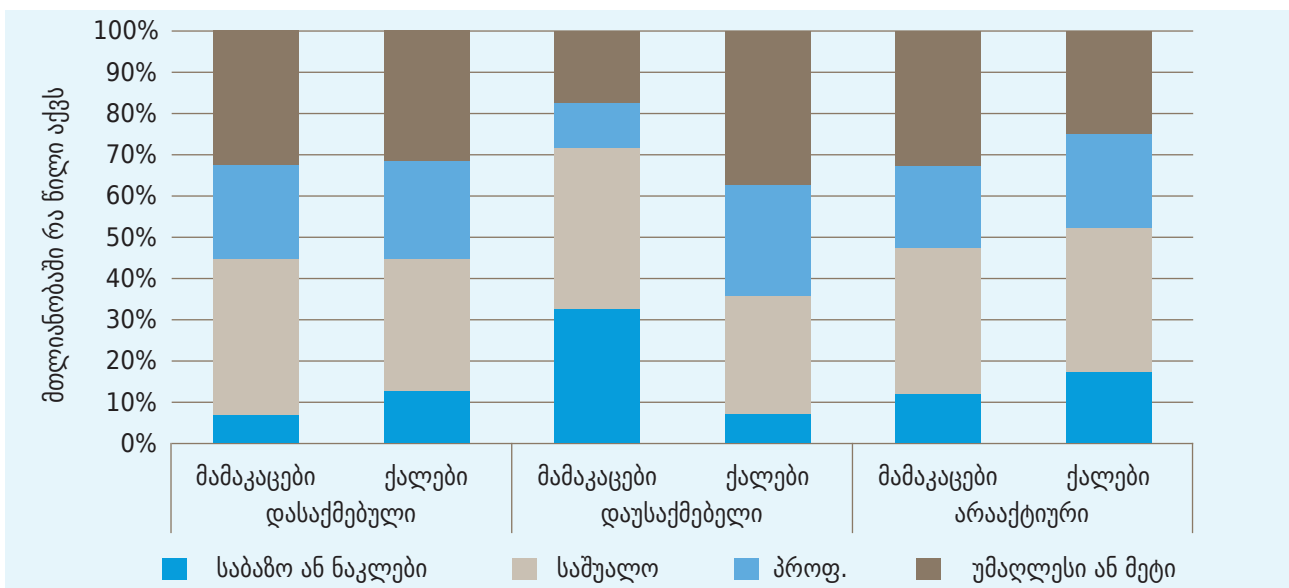
წყარო: ავტორის გამოთვლები სამუშაო ძალის კვლევის მონაცემებზე დაყრდნობით

**დიაგრამა N1** წარმოდგენილია სამუშაო ძალის განათლების სტრუქტურა გენდერის მიხედვით. როგორც ვხედავთ, დასაქმებულ ქალებსა და მამაკაცებს მსგავსი მახასიათებლები აქვთ. ამასთან, საქართველოში დაუსაქმებულ ქალებს მნიშვნელოვნად უკეთესი მახასია-

თებლები აქვთ, ვიდრე დაუსაქმებელ მამაკაცებსა და დასაქმებულ ქალებს. მეორე მხრივ, ეკონომიკურად არააქტიური ქალები ოდნავ უარესად წარმონდებიან, ვიდრე ეკონომიკურად არააქტიური მამაკაცები და მომუშავე ქალები.

**დიაგრამა N1:**

**სამუშაო ძალის განათლება გენდერის მიხედვით**



წყარო: ავტორის გამოთვლები სამუშაო ძალის კვლევის მონაცემებზე დაყრდნობით

**ცხრილი N3** გვიჩვენებს დასაქმების სტრუქტურას სა-ქართველოში სექტორებისა და საქმიანობების მიხედვით. ქალები ჭარბობენ სოფლის მეურნეობაში, რაც განამტკიცებს იმ ფაქტს, რომ ქალების დიდი წილი ოჯახში ანაზღაურების გარეშე მუშაობს. წარმოება და განსაკუთრებით მშენებლობა და, რამდენად გასაკვირიც არ უნდა იყოს, საჯარო მართვაც, ერთი მხრივ, უფრო „მასკულიზური“ სექტორებია და, მეორე მხრივ, განათლებაში, ჯანდაცვასა და სოციალური ზრუნვის სფეროში ქალები ჭარბობენ, რაც, ჩვეულებრივ, სხვა ქვეყნებშიც ასეა. ეს პატერნები ქალების სექტორული

სეგრეგაციის მნიშვნელოვან ასპექტებზე მიგვითითებს. ქალებს გაცილებით იშვიათად ვხედავთ მენეჯერულ პოზიციებზე, რაც შუშის ჭერის ეფექტის ადრეულ ნიშნად შეიძლება მივიჩნიოთ, განსაკუთრებით მაშინ, როდესაც დიდი გენდერული სხვაობა გვაქვს პროფესიონალების სფეროში ქალების სასარგებლოდ (იხ. ქვეთავი 2.5). უნარების დონის კლებასთან ერთად (არაკვალიფიცირებული მუშების მიმართულებით), მამაკაცები იწყებენ დომინირებას. მთლიანობაში, მეტია ალბათობა იმისა, რომ მაღალკვალიფიციურ საქმიანობებში ქალებს ვნახავთ, ვიდრე მამაკაცებს.

**ცხრილი N3:**

**დასაქმების სექტორი (NACE) და საქმიანობა (ISCO) გენდერის მიხედვით**

სექტორი	მამაკაცები (%)	ქალები (%)
სოფლის მეურნეობა, ნადირობა და მეტყვევობა, თევზჭერა, მეთევზეობა	36.8	40.6
სასარგებლო წიაღისეულის მოპოვება და გადამამუშავება	1.1	0.1
მრეწველობა	8.3	4.6
ელექტროენერჯის წარმოება და დისტრიბუცია	2.4	0.5
მშენებლობა	9.8	0.4
საბითუმო და საცალო გაყიდვები	11.5	10.6
სასტუმროები და რესტორნები	1.8	3.1
ტრანსპორტი და კავშირგაბმულობა	8.0	2.0
საფინანსო საქმიანობა	1.6	2.6
ოპერაციები უძრავი ქონებით, ოჯარა და მომხმარებლისათვის მომსახურების განევა	2.6	2.4
საჯარო მმართველობა	8.0	3.3
განათლება	2.8	16.2
ჯანმრთელობის დაცვა და სოციალური სამუშაო	1.7	7.1
სხვა საზოგადოებრივი, სოციალური და პერსონალური მომსახურება	3.5	4.4
კერძო შინამეურნეობა დაქირავებული მომსახურებით	0.0	2.0
ექსტრატერიტორიული ორგანიზაციების საქმიანობა	0.1	0.0
საქმიანობა		
შეიარაღებული ძალები	1.3	0.0
მენეჯერები	7.6	4.1
სპეციალისტ-პროფესიონალები	7.3	19.1
სპეციალისტები და დამხმარე პერსონალი	7.3	9.4
ოფისის პერსონალი	3.0	6.4
მომსახურების სფეროსა და სავაჭრო დაწესებულებების მომსახურე პერსონალი	9.3	12.2
სოფლის მეურნეობისა და მეთევზეობის დარგის კვალიფიციური მუშაკები	34.8	39.9
ხელოსნები და მონათესავე პროფესიების მუშაკები	11.7	2.2
სამრეწველო დანადგარებისა და მანქანების ოპერატორები და ამწყობები	9.5	0.6
არაკვალიფიციური მუშები	8.2	6.2

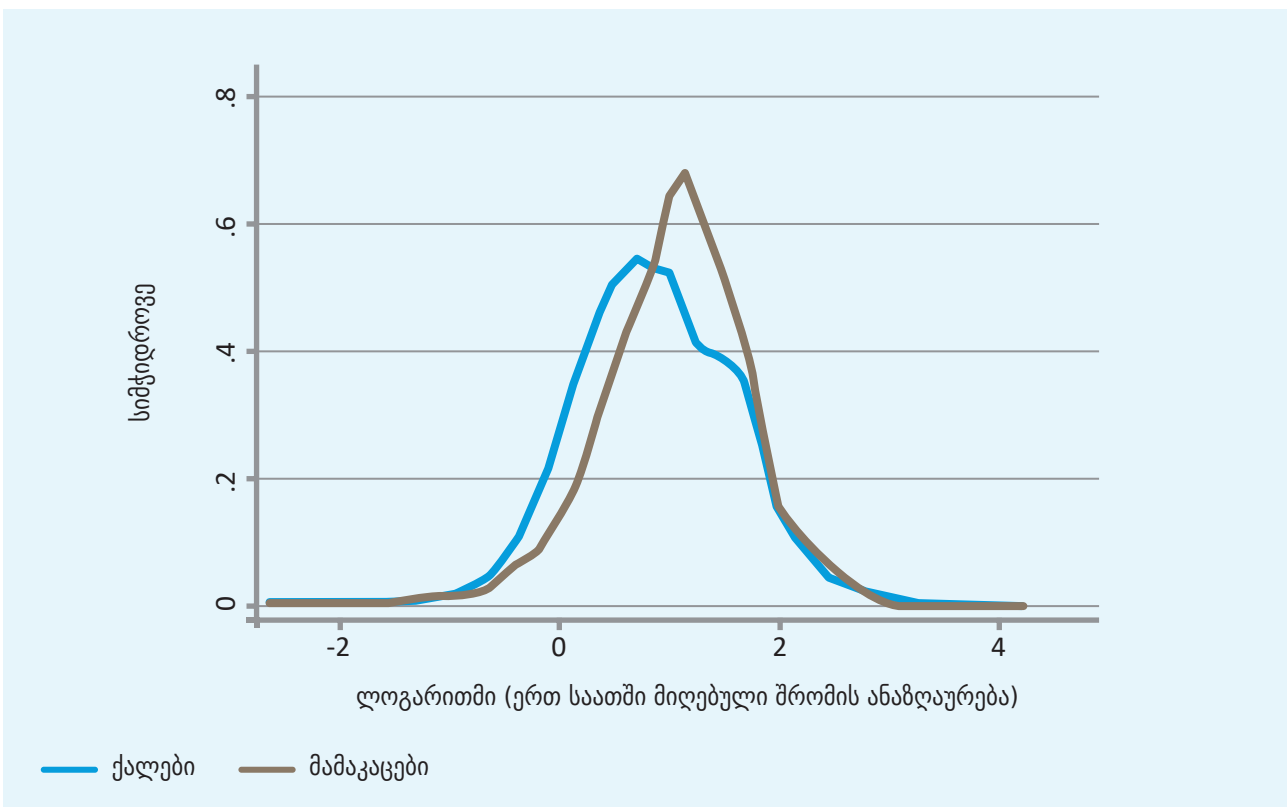
წყარო: ავტორის გამოთვლები სამუშაო ძალის კვლევის მონაცემებზე დაყრდნობით. წონები შესაბამისად არის გამოყენებული.

ხელფასების ანალიზის მიზნით, შერჩევიდან გამოვრიცხეთ ყველა დასაქმებული ადამიანი, რომელმაც ნულზე მეტი სამუშაო საათი დაასახელა, მაგრამ ხელფასის ოდენობის დასახელება ვერ შეძლო, მათ შორის, დამსაქმებლები, დამოუკიდებლად/საკუთარი თავისათვის და ოჯახში ანაზღაურების გარეშე მომუშავე ადამიანები.<sup>5</sup> გაითვალისწინეთ, რომ როდესაც ხელფასის ცვლადი ინტერვალების სახით იქნა მიწოდებული, ზუსტად დაფიქსირებულ ხელფასებზე დაყრდნობით მიღებული ინტერვალის შეწონილი საშუალო გამოვიყენეთ. **დიაგრამა N2** მამაკაცებისა და ქალების ლო-

გართმული საათობრივი ხელფასების განაწილებაა მოცემული. ქალების მონაცემის ამსახველი წყვეტილი მრუდი უფრო მარცხნივ მდებარეობს, ვიდრე მამაკაცების მონაცემების ამსახველი უწყვეტი მრუდი, რაც იმაზე მიგვითითებს, რომ ქალები უფრო დაბალ სახელფასო ინტერვალებში ხვდებიან. იგივე შეიძლება ითქვას განაწილებების მაქსიმალურ მნიშვნელობებზე – ქალების ხელფასების განაწილების პიკი უფრო მარცხნივ მდებარეობს, ვიდრე მამაკაცების ხელფასების განაწილებისა.

**დიაგრამა N2:**

ფიქსირებული საათობრივი ანაზღაურების განაწილება გენდერის მიხედვით



წყარო: ავტორის გამოთვლები სამუშაო ძალის კვლევის მონაცემებზე დაყრდნობით. წონები შესაბამისად არის გამოყენებული.

საქართველოში 17.7 პროცენტიანი გენდერული სახელფასო სხვაობა გვაქვს (**ცხრილი N4**). ეს შეუსწორებელი ანუ ნედლი სახელფასო სხვაობაა (იხ. ქვეთავი 2.1). აქ მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ გენდერული სახელფასო სხვაობის გამოთვლაში იმიტომ შევიტანეთ საათობრივი ანაზღაურება, რომ ქალების ნამუშევარი საათები, როგორც წესი, უფრო ნაკლებია, ვიდრე მამაკაცებისა. თუ ამ ვითარებას სათანადოდ არ

გავითვალისწინებთ, მიღებულ გენდერულ სახელფასო სხვაობაში სქესთა ხელფასებს შორის განსხვავება და საშუალოდ ნამუშევარ საათებს შორის განსხვავება იქნება ასახული. და რადგან ეს მნიშვნელოვანი ასპექტია საქართველოში, ამ საკითხს კიდევ ერთხელ მივუბრუნდებით (იხ. ნაცრისფერი ჩანართი). ეს სხვაობა განათლების ყველა დონეზე არსებობს, თუმცა საკმაოდ მდგრადი და დიდია საშუალო განათლების შემთხვევაში.

<sup>5</sup>ამ რესპონდენტებს რომ მიეღოთ ანალიზში მონაწილეობა, გენდერული შემოსავლების სხვაობაზე ვისაუბრებდით.

**ცხრილი N4:**

**ნედლი გენდერული სახელფასო სხვაობა განათლების მიხედვით**

	მამაკაცები	ქალები	გენდერული სახელფასო სხვაობა
	ლოგარითმული საათობრივი ანაზღაურება		%
სულ	1.044	0.867	-17.7
საბაზო ან უფრო ნაკლები	0.648	0.428	-22.0
საშუალო	0.843	0.483	-36.0
პროფესიული	0.915	0.535	-38.0
უმაღლესი ან მეტი	1.287	1.118	-16.9

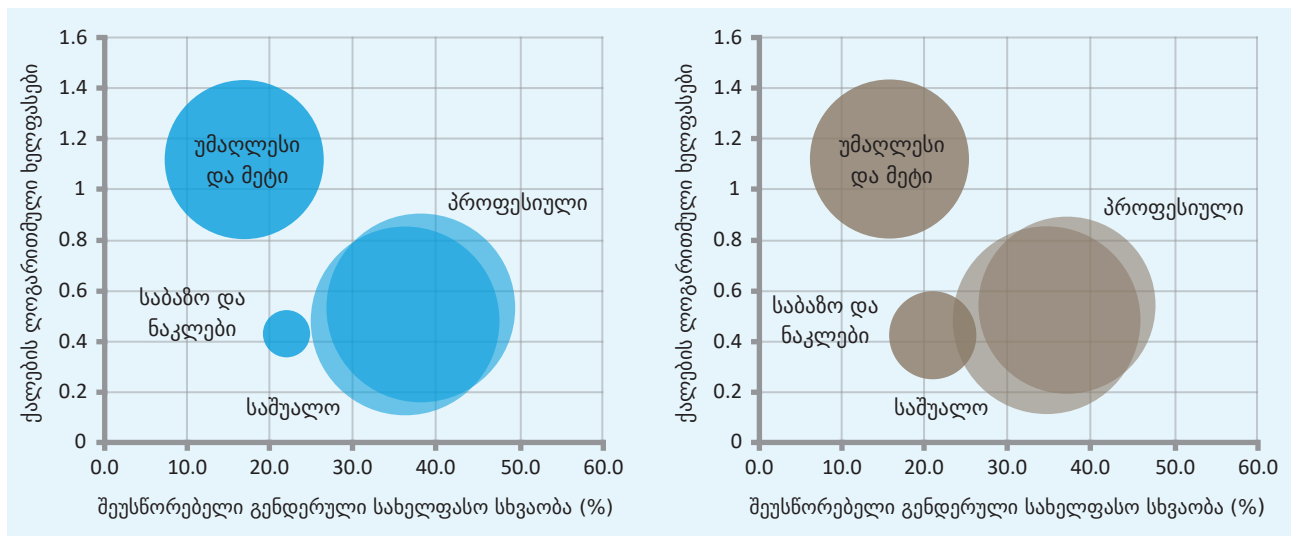
წყარო: ავტორის გამოთვლები სამუშაო ძალის კვლევის მონაცემებზე დაყრდნობით. წონები გამოყენებულია შესაბამისად. შენიშვნა: სხვაობა გულისხმობს თითოეული გენდერის წარმომადგენლების საშუალო საათობრივი ანაზღაურების ლოგარითმულ მნიშვნელობებს შორის უბრალო განსხვავებას. სადაც უარყოფითია, იქ მამაკაცებს საშუალოდ უფრო მაღალი ხელფასები აქვთ, ვიდრე ქალებს, და პირიქით.

**დიაგრამა N3** წარმოდგენილია გენდერული სახელფასო სხვაობის შედარება გენდერული დასაქმებისა და მონაწილეობის სხვაობებთან. როგორც ხედავთ, გენდერული სახელფასო სხვაობა დადებითად კორელირებს დასაქმებისა და მონაწილეობის სხვაობასთან (კორელაციის კოეფიციენტის მნიშვნელობა 0.62-დან

0.93-მდე იცვლება). უფრო კონკრეტულად რომ ვთქვათ, X-ღერძზე მარჯვნივ გადასაცვლებასთან ერთად წრეებიც იზრდება. ასეთი დადებითი კავშირი სხვაობებს შორის დაკვირვებადი ხელფასების განაწილებებში შერჩევის ეფექტის ანარეკლი შეიძლება იყოს.

**დიაგრამა N3:**

**გენდერული სახელფასო სხვაობა და (ა) გენდერული დასაქმების სხვაობა (მარცხნივ); (ბ) შრომის ბაზარზე მონაწილეობის გენდერული სხვაობა (მარჯვნივ), განათლების სხვადასხვა დონის პირობებში**



წყარო: ავტორის გამოთვლები სამუშაო ძალის კვლევის მონაცემებზე დაყრდნობით. წონები შესაბამისად არის გამოყენებული. შენიშვნა: წრეების ზომა შესაბამის სხვაობებს შეესატყვისება.

ნედლი გენდერული სახელფასო სხვაობა სექტორთა უმრავლესობაში მატულობს (**ცხრილი N5**). მაგალითად, სოფლის მეურნეობაში ის 34.1 %-ს შეადგენს, თუმცა მასზე, სავარაუდოდ, ოჯახში უხელფასოდ მომუშავე ქალების სიჭარბე ახდენს გავლენას. ანალოგიურად, სხვაობა დიდია მრეწველობაში, საბაზრო<sup>6</sup> და არასა-

ბაზრო სერვისებში.<sup>7</sup> მხოლოდ მშენებლობის სფეროში აქვთ მამაკაცებს ქალებზე დაბალი ხელფასი, თუმცა ამის მიზეზი ამ სექტორში დასაქმებული ქალების მცირე წილი შეიძლება იყოს, რაც სხვაობის გამოთვლასაც არასანდოდ აქცევს შეზღუდული შერჩევის გამო.

**ცხრილი N5:**

**ნედლი გენდერული სახელფასო განსხვავება სექტორის მიხედვით**

	მამაკაცები	ქალები	გენდერული სახელფასო სხვაობა
	ლოგარითმული საათობრივი ანაზღაურება		%
სულ	1.044	0.867	-17.7
სოფლის მეურნეობა	0.804	0.434	-37.0
მრეწველობა	1.004	0.755	-24.9
მშენებლობა	1.035	1.089	5.4
საბაზრო სერვისები	1.019	0.754	-26.5
არასაბაზრო სერვისები	1.143	0.959	-18.4

წყარო: ავტორის გამოთვლები სამუშაო ძალის კვლევის მონაცემებზე დაყრდნობით. წონები გამოყენებულია შესაბამისად. შენიშვნა: სხვაობა გულისხმობს თითოეული გენდერის წარმომადგენლების საშუალო საათობრივი ანაზღაურების ლოგარითმულ მნიშვნელობებს შორის უბრალო განსხვავებას. სადაც უარყოფითია, იქ მამაკაცებს საშუალოდ უფრო მაღალი ხელფასები აქვთ, ვიდრე ქალებს, და პირიქით.

ანალოგიურად, **ცხრილი N6** საქმიანობის მიხედვით ნედლ სახელფასო სხვაობას გვიჩვენებს. სხვაობა ყველა საქმიანობის მიხედვით ფიქსირდება.

**ცხრილი N6:**

**ნედლი გენდერული განსხვავება საქმიანობის მიხედვით**

	მამაკაცები	ქალები	გენდერული სახელფასო სხვაობა
	ლოგარითმული საათობრივი ანაზღაურება		%
სულ	1.044	0.867	-17.7
შეიარაღებული ძალები	1.469	1.473	0.4
მენჯერები	1.576	1.243	-33.3
სპეციალისტ-პროფესიონალები	1.484	1.272	-21.2
სპეციალისტები და დამხმარე პერსონალი ოფისის თანამშრომელი	1.178	0.752	-42.6
მომსახურების სფეროსა და სავაჭრო დაწესებულებების მომსახურე პერსონალი	1.028	0.775	-25.3
სოფლის მეურნეობისა და მეთევზეობის დარგის კვალიფიციური მუშაკები	0.684	0.44	-24.4
ხელოსნები და მონათესავე პროფესიების მუშაკები	0.612	0.314	-29.8
სამრეწველო დანადგარებისა და მანქანების	0.947	0.511	-43.6
ოპერატორები და ამწყობები	1.019	0.659	-36.0
არაკვალიფიციური მუშები	0.611	0.488	-12.3

წყარო: ავტორის გამოთვლები სამუშაო ძალის კვლევის მონაცემებზე დაყრდნობით. წონები გამოყენებულია შესაბამისად. შენიშვნა: სხვაობა გულისხმობს თითოეული გენდერის წარმომადგენლების საშუალო საათობრივი ანაზღაურების ლოგარითმულ მნიშვნელობებს შორის უბრალო განსხვავებას. სადაც უარყოფითია, იქ მამაკაცებს საშუალოდ უფრო მაღალი ხელფასები აქვთ, ვიდრე ქალებს, და პირიქით..

<sup>6</sup>კომპაქტურად აღწერის მიზნით, ჩამოთვლილი სექტორები დაჯგუფებულია საბაზრო სერვისების მიხედვით: საბითუმო და საცალო გაყიდვები; სასტუმროები და რესტორნები; ტრანსპორტი და კავშირგაბმულობა; ფინანსური საქმიანობა; ოპერაციები უძრავი ქონებით, იჯარა და მომხმარებლისათვის მომსახურების განწევა; კერძო შინამეურნეობა დაქირავებული მომსახურებით; ექსტრატერიტორიული ორგანიზაციების საქმიანობა.

<sup>7</sup>კომპაქტურად აღწერის მიზნით, ჩამოთვლილი სექტორები დაჯგუფებულია არასაბაზრო სერვისების მიხედვით: საჯარო ადმინისტრირება; განათლება; ჯანმრთელობა და სოციალური სამუშაო; სხვა საზოგადოებრივი, სოციალური და პერსონალური მომსახურება.



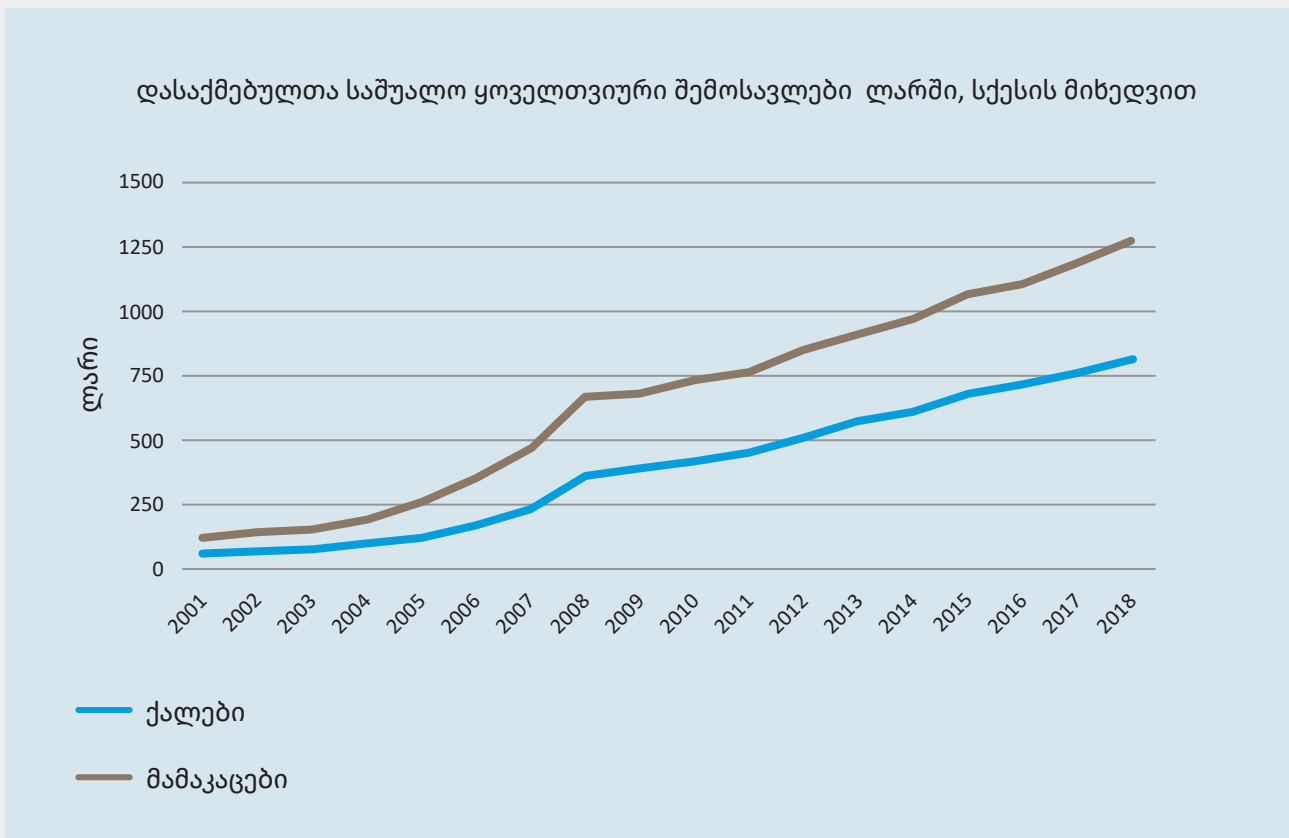
## მნიშვნელოვანი განსხვავება საათობრივ ან თვიურ ხელფასებს შორის, გენდერული სახელფასო სხვაობისათვის

საქართველოში გენდერული სახელფასო სხვაობის გამოთვლის ადრეული მცდელობები ორგანიზაციების გამოკითხვით მიღებული მონაცემების საფუძველზე განხორციელდა. ეს არის კომპანიის დონეზე ჩატარებული გამოკითხვა, რომლის ფარგლებშიც კომპანიებს თითოეული გენდერის საშუალო ხელფასის დასახელება მოეთხოვებოდათ. მათ ნამუშევარი საათების შესახებაც

ჰკითხეს, თუმცა არა გენდერის მიხედვით. შესაბამისად, საქსტატის სტატისტიკოსებს ხელთ ჰქონდათ საშუალო თვიური ხელფასი თითოეული კომპანიისთვის. სწორედ ამ მონაცემებზე დაყრდნობით გამოთვალეს გენდერული სახელფასო სხვაობა, რომელიც 35.6 %-ს შეადგენდა (ასევე, იხ. **დიაგრამა N4**).

### დიაგრამა N4:

ქალებისა და მამაკაცების შრომის ანაზღაურება საქართველოში



წყარო: საქსტატი, საწარმოებისა და ორგანიზაციების გამოკითხვა

ფაქტობრივად, თუ საათობრივის ნაცვლად შრომის თვიურ ანაზღაურებას ავიღებთ (**ცხრილი N7**), სახელფასო სხვაობა გაიზარდა (37.2%) და საქსტატის მიღებულ მაჩვენებელს გაუტოლდება, რომელიც ორგანიზაციული გამოკითხვით მოპოვებულ მონაცემებზე დაყრდნობით იქნა გამოთვლილი. თუმცა, ისიც უნდა აღინიშნოს, რომ ამგვარად გამოთვლილი გენდერული

სახელფასო სხვაობა თავის თავში აერთიანებს როგორც მამაკაცებისა და ქალების ანაზღაურებას შორის განსხვავებას, ისე – მათ შორის არსებულ დიდ განსხვავებას ნამუშევარი საათების საშუალო რაოდენობის მიხედვით (17.9%), როგორც ეს ჩანს **ცხრილიდან N7**.

**ცხრილი N7:**

თვიურ ხელფასზე დაყრდნობით გამოთვლილი გენდერული სახელფასო სხვაობა

	მამაკაცები	ქალები	გენდერული სახელფასო სხვაობა
	ლოგარითმული თვიური ხელფასი		%
ხელფასი	6.319	5.946	-37.2
საათები	47.5	39.7	-17.9

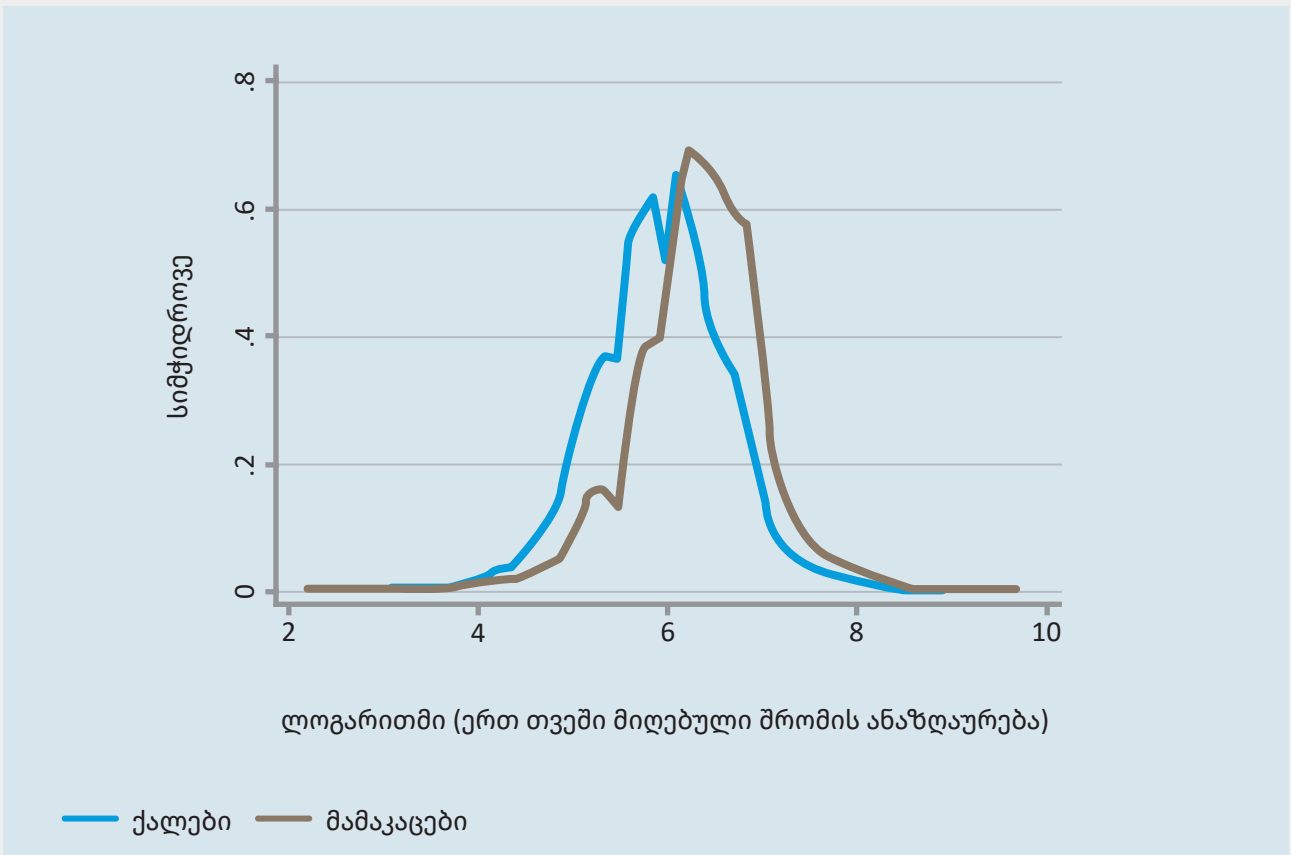
წყარო: ავტორის გამოთვლები სამუშაო ძალის კვლევის მონაცემებზე დაყრდნობით. წონები გამოყენებულია შესაბამისად.  
 შენიშვნა: სხვაობა გულისხმობს თითოეული გენდერის წარმომადგენლების საშუალო საათობრივი ანაზღაურების ლოგარითმულ მნიშვნელობებს შორის უბრალო განსხვავებას.

იმისათვის, რომ შესაძლებელი იყოს განსხვავებების დანახვა, ზემოთ წარმოდგენილი სტატისტიკური მაჩვენებლები ყოველთვიურ შრომის ანაზღაურებას ეფუძნება. **დიაგრამაზე N5** წარმოდგენილია ყოველთვიური შრომის ანაზღაურების კერნელის განაწილება (**დიაგრამის**

**N2** ანალოგიური), რომელიც გვიჩვენებს, რომ ქალების ხელფასების განაწილება უფრო მარცხნივ მდებარეობს, ვიდრე მამაკაცებისა და, სავარაუდოდ, უფრო მეტია (შესაბამისად, სხვაობაც მეტია), ვიდრე საათობრივი ანაზღაურების შემთხვევაში.

**დიაგრამა N5:**

ლოგარითმული თვიური ხელფასის განაწილება გენდერის მიხედვით



წყარო: ავტორის გამოთვლები სამუშაო ძალის კვლევის მონაცემებზე დაყრდნობით. წონები გამოყენებულია შესაბამისად

განათლების ჭრილში დანახული გენდერული სახელფასო სხვაობა (**ცხრილი N8**) ახლოს დგას **ცხრილში**

**N4** წარმოდგენილ მაჩვენებლებთან, მხოლოდ ერთი განსხვავებით: სხვაობები მომატებულია.

**ცხრილი N8:**

ნედლი გენდერული სახელფასო განსხვავება (თვიური ხელფასები) განათლების მიხედვით

	მამაკაცები	ქალები	გენდერული სახელფასო სხვაობა
	ლოგარითმული თვიური ხელფასი		%
სულ	6.319	5.946	-37.2
საბაზო ან ნაკლები	5.940	5.596	-34.4
საშუალო	6.154	5.704	-45.0
პროფესიული	6.168	5.680	-48.8
უმაღლესი ან მეტი	6.544	6.130	-41.4

წყარო: ავტორის გამოთვლები სამუშაო ძალის კვლევის მონაცემებზე დაყრდნობით. წონები შესაბამისადაა გამოყენებული.  
შენიშვნა: სხვაობა გულისხმობს თითოეული გენდერის წარმომადგენლების საშუალო საათობრივი ანაზღაურების ლოგარითმულ მნიშვნელობებს შორის უბრალო განსხვავებას.

ანალოგიურად, **ცხრილი N9** სექტორის ჭრილშია წარმოდგენილი გენდერული სახელფასო სხვაობა ყოველთვიური შრომის ანაზღაურებისთვის. მასში იგივე პატერნი იკვეთება, რაც საათობრივი ანაზღაურების საფუძველზე განხორციელებული გამოთვლებით მივი-

ღეთ (**ცხრილი N5**), ერთადერთი გამონაკლისით – სხვაობები გაცილებით დიდია. მსგავსი დასკვნები შეგვიძლია გავაკეთოთ საქმიანობების თაობაზეც (**ცხრილი N10**).

**ცხრილი N9:**

ნედლი გენდერული სახელფასო განსხვავება (თვიური ხელფასები), სექტორის მიხედვით

	მამაკაცები	ქალები	გენდერული სახელფასო სხვაობა
	ფიქსირებული თვიური ხელფასი		%
სულ	6.319	5.946	-37.2
სოფლის მეურნეობა	6.060	5.645	-41.5
წარმოება	6.295	5.991	-30.4
მშენებლობა	6.402	6.280	-12.2
საბაზრო სერვისები	6.323	5.985	-33.8
არასაბაზრო სერვისები	6.341	5.921	-42.0

წყარო: ავტორის გამოთვლები სამუშაო ძალის კვლევის მონაცემებზე დაყრდნობით. წონები შესაბამისადაა გამოყენებული.  
შენიშვნა: სხვაობა გულისხმობს თითოეული გენდერის წარმომადგენლების საშუალო საათობრივი ანაზღაურების ლოგარითმულ მნიშვნელობებს შორის უბრალო განსხვავებას.

**ცხრილი N10:**

ნედლი გენდერული სახელფასო განსხვავება (თვიური ხელფასები) საქმიანობის მიხედვით

	მამაკაცები	ქალები	გენდერული სახელფასო სხვაობა
	ფიქსირებული თვიური ხელფასი		%
სულ	6.319	5.946	-37.2
შეიარაღებული ძალები	6.836	6.803	-3.3
მენეჯერები	6.852	6.47	-38.2
სპეციალისტ-პროფესიონალები	6.538	6.143	-39.5
სპეციალისტები და დამხმარე პერსონალი	6.395	5.853	-54.2
ოფისის პერსონალი	6.312	5.959	-35.3
მომსახურების სფეროსა და სავაჭრო დაწესებულებების მომსახურე პერსონალი	6.103	5.757	-34.6
სოფლის მეურნეობისა და მეთევზეობის დარგის კვალიფიციური მუშაკები	5.794	5.453	-34.1
ხელოსნები და მონათესავე პროფესიების მუშაკები	6.266	5.777	-48.9
სამრეწველო დანადგარებისა და მანქანების ოპერატორები და ამწყობები	6.306	5.938	-36.8
არაკვალიფიციური მუშები	5.916	5.552	-36.4

წყარო: ავტორის გამოთვლები სამუშაო ძალის კვლევის მონაცემებზე დაყრდნობით. წონები შესაბამისადაა გამოყენებული.  
შენიშვნა: სხვაობა გულისხმობს თითოეული გენდერის წარმომადგენლების საშუალო საათობრივი ანაზღაურების ლოგარითმულ მნიშვნელობებს შორის უბრალო განსხვავებას.

ამრიგად, შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ გენდერული სახელფასო სხვაობის გამოთვლებში ნამუშევარი საათების გათვალისწინებას მნიშვნელოვანი ცვლილე-

ბა შეაქვს, ვინაიდან ქალები უფრო ნაკლებ საათებს მუშაობენ, ვიდრე მამაკაცები. ეს კარგად უნდა გვახსოვდეს გენდერული სახელფასო სხვაობის გამოთვლისას.

**5.2 შესწორებული გენდერული სახელფასო სხვაობა**

შესწორებული სახელფასო სხვაობის შეფასება წარმოდგენილია **ცხრილი N11**. შესადარებლად ჯერ მოცემულია ნედლი სახელფასო სხვაობის რეგრესიული შეფასება (1) სვეტში. ეს იგივე მაჩვენებლებია, რაც **ცხრილში N4**. გენდერული სახელფასო სხვაობის (სვეტი 2) ასახსნელად პიროვნული მახასიათებ-

ლებიდან დავამატეთ განათლება, ასაკი და მისი კვადრატი. ჩვენ კვლევაში არ გვქონდა ინფორმაცია სამუშაო გამოცდილების შესახებ. მიგვაჩნია, რომ როგორც საქმიანობები (მისათითებელი კატეგორია: არაკვალიფიციური მუშები) და სექტორები (მისათითებელი კატეგორია: წარმოება), ისე – იმის მაჩვენებელი, ინდივიდს მუდმივი კონტრაქტი აქვს თუ დროებითი, გავლენას ახდენს შრომის ბაზრის მახასიათებლებზე (სვეტები 3–6). ოჯახურ მდგომარეობასა და

შინამეურნეობაში 17 წლის ან ნაკლები ასაკის შვილების რაოდენობას ჰეკმენის შერჩევის განტოლებაში გამორიცხვის შემზღვევად ვიყენებთ (სვეტები 7–10).

საქართველოში შესწორებული გენდერული სახელფასო სხვაობა 24.8%-ია. საინტერესოა, რომ შესწორებული სხვაობა გაცილებით მეტია, ვიდრე ნედლი (17.7%), რაც გვაფიქრებინებს, რომ საქართველოში დასაქმებულ ქალებს უკეთესი შრომის ბაზრის მახასიათებლები აქვთ, მაგრამ ნაკლებ ხელფასს იღებენ დასაქმებულ მამაკაცებთან შედარებით. ასევე, სახეზე გვაქვს გარკვეული სეგრეგაცია სექტორებისა და/ან საქმიანობების მიხედვით. ანალოგიური შედეგი აქვთ ბალკანეთში (მაგალითად, Arandarenko et al. 2013; Petreski et al. 2014).

დანარჩენი კოეფიციენტები ჯგუფების მიხედვით გა-ვანალიზებთ. (2) სვეტში მხოლოდ პიროვნული მახასიათებლებია დამატებული. როგორც ვხედავთ, ასაკის მატებასთან ერთად შრომის ანაზღაურება (თუმცა ამომზეჩილი ფუნქციის შესაბამისად) და განათლება მატულობს. (3) სვეტში მხოლოდ სექტორებია დამატებული. ის გვიჩვენებს, რომ სექტორების დამატებაც ზრდის სხვაობას, თუმცა იმდენად არა, რამდენადაც პიროვნული მახასიათებლები. როდესაც პიროვნული მახასიათებლები და სექტორები ერთად შედის განტოლებაში (სვეტი 4), სხვაობის სიდიდე არ იცვლება, რაც, სავარაუდოდ, დაკვირვებად მახასიათებლებსა (კერძოდ, განათლებას) და სექტორებს შორის ურთიერთქმედებაზე ანუ განათლების მიხედვით ქალების სექტორულ სეგრეგაციაზე მიგვითითებს. მაგალითად, სოფლის მეურნეობაში დასაქმებული ინდივიდების შრომა უფრო ნაკლებად ნაზღაურდება, ვიდრე წარმოებაში დასაქმებულთა (მისათითებელი კატეგორია, სვეტი 3), მაგრამ შემდეგ მცირდება ან იკარგება. ეს, შესაძლოა, იმაზე მიუთითებდეს, რომ ნაკლებად განათლებულ ქალებს უფრო დიდი ალბათობით ვნახავთ სოფლის მეურნეობაში. თუმცა არასაბაზრო სერვისებზე კოეფიციენტის რედუქცია გვაფიქრებინებს, რომ მეტად განათლებული ქალები უფრო დიდი ალბათობით არასაბაზრო სერვისების სექტორში შეგვხვდებიან. მაშასადამე, ქალების სეგრეგაცია კონკრეტულ სექტორებში (განსაკუთრებით აღსანიშნავია სოფლის მეურნეობა, განათლება, ჯანდაცვა და სოციალური ბრუნვა) მათი განათლების მიხედვით ხდება, ან, პირიქით, განათლების იმ სფეროებს ირჩევენ, რომლებსაც ტრადიციულ „ქალურ“ სექტორებამდე მიჰყავს ისინი.

(5) სვეტის მიხედვით, თითქმის ყველა საქმიანობა

უფრო მეტად ნაზღაურდება, ვიდრე არაკვალიფიციური მუშები. თავად საქმიანობებიც ზრდიან გენდერულ სახელფასო სხვაობას. ამ კოეფიციენტების რიცხვითი მნიშვნელობები მეტ-ნაკლებად მცირდება, როდესაც საქმიანობების ცვლადი ემატება პიროვნულ მახასიათებლებსა და სექტორებს, გენდერული სახელფასო სხვაობა კი უცვლელი რჩება. ასეთი სურათი საქმიანობისა და განათლების გარკვეულ ურთიერთქმედებაზეც მიგვითითებს. ამასთან, ის ფაქტი, რომ ნახევრდება იმ ადამიანების რიცხვი, ვინც სწავლას უბრუნდება, შესწორებული გენდერული სახელფასო სხვაობის მატება ორივეს, განათლებისა და საქმიანობების, მიხედვით სეგრეგაციაზე მიგვითითებს. ქალების სეგრეგაცია კონკრეტული საქმიანობების (განსაკუთრებით აღსანიშნავია გაყიდვები) ფარგლებში მათი განათლების მიხედვით ხდება, ან, პირიქით, განათლების იმ სფეროებს ირჩევენ, რომლებიც „ქალურ“ საქმიანობებს უკავშირდება.

მთლიანობაში, მოსალოდნელია, რომ განათლება ყველაზე მეტად მოქმედებს შესწორებული გენდერული სახელფასო სხვაობის ზრდაზე. სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ, საქართველოში მომუშავე ქალებს უფრო მეტი განათლება აქვთ მიღებული (უფრო მაღალ საფეხურზე დგანან), ვიდრე მომუშავე მამაკაცებს, თუმცა სახეზეა ქალების სექტორული და საქმიანობის მიხედვით სეგრეგაციის ნიშნებიც, რომელიც მათი განათლების დონესთან და/ან სფეროსთან კორელირებს.

თითქმის ყველა შედეგი გამეორდა, როდესაც პოტენციური შერჩევითობა ჰეკმენის პროცედურის მეშვეობით დავაკორექტირეთ (სვეტები 7–10). მახასიათებლების მიხედვით და შერჩევითობის შესაბამისად შესწორებული გენდერული სახელფასო სხვაობა ოდნავ შეიცვალა და 25.7%-ს მიაღწია. საბოლოოდ, მიღებული განტოლების მიხედვით, (ა) ქალებს დასაქმების ნაკლები შანსი აქვთ; (ბ) დასაქმების ალბათობა მატულობს ასაკთან ერთად, თუმცა ამომზეჩილი ფუნქციის შესატყვისად; (გ) განათლება ზრდის დასაქმების შანსებს. ცხრილის ქვედა სტრიქონში მოცემულია მილსის ინვერსიული ფარდობა. ის დადებითი რიცხვია და ნიშნავს, რომ შერჩევითობა და შედეგის განტოლებებში მოცემული შეცდომა დადებითად კორელირებს ლამბდა კოეფიციენტთან. ეს კი, თავის მხრივ, იმაზე მიუთითებს, რომ დიდი ალბათობით მოსალოდნელია მოქმედი [არადაკვირვებადი] ფაქტორები უფრო მაღალ სარეზერვო შრომის ანაზღაურებასთან ასოცირდებოდეს. ამასთან, ვინაიდან ის სტატისტიკურად მნიშვნელოვანია, შეგვიძლია, ვიფიქროთ, რომ შერჩევა, საბოლოო ჯამში, შეიძლება, სულაც უმნიშვნელო ფაქტორი იყოს.

**ცხრილი N11: შესწორებული გენდერული სახელფასო სხვაობა**

ნედლი გენდერული სახელფასო სხვაობა	შესწორებული სახელფასო სხვაობა						ჰეკმენის შესწორებული შეფასებები			
	მხოლოდ პიროვნული მახასიათებლები	მხოლოდ სექტორი	პიროვნული და სექტორი ერთად	მხოლოდ საქმიანობა	სულ	შედეგის განტოლება (მხოლოდ პიროვნული მახასიათებლები)	შერჩევის განტოლება (ალბათობის გათვალისწინებით)	შედეგის განტოლება (ყველა მახასიათებელი)	შერჩევის განტოლება (ალბათობის გათვალისწინებით)	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
გენდერი (ქალი=1)	-0.177*** (0.017)	-0.260*** (0.017)	-0.225*** (0.019)	-0.261*** (0.018)	-0.274*** (0.016)	-0.248*** (0.017)	-0.264*** (0.027)	-0.341*** (0.022)	-0.257*** (0.020)	-0.341*** (0.022)
ასაკი (წლებით)		0.0145*** (0.005)		0.0135** (0.005)		0.0173*** (0.005)	0.0161* (0.009)	0.121*** (0.006)	0.0203*** (0.006)	0.120*** (0.006)
ასაკი კვადრატში		-0.0002*** (0.000)		-0.0002*** (0.000)		-0.0002*** (0.000)	-0.0002** (0.000)	-0.0014*** (0.000)	-0.0003*** (0.000)	-0.0014*** (0.000)
საბაზო და უფრო ნაკლები განათლება		-0.676*** (0.047)		-0.650*** (0.048)		-0.308*** (0.051)	-0.694*** (0.087)	-1.128*** (0.048)	-0.341*** (0.059)	-1.128*** (0.048)
საშუალო განათლება		-0.521*** (0.019)		-0.508*** (0.021)		-0.228*** (0.022)	-0.530*** (0.045)	-0.602*** (0.027)	-0.244*** (0.030)	-0.601*** (0.027)
პროფესიული განათლება		-0.481*** (0.020)		-0.474*** (0.020)		-0.236*** (0.022)	-0.485*** (0.029)	-0.307*** (0.028)	-0.244*** (0.024)	-0.307*** (0.028)
სოფლის მეურნეობა			-0.224*** (0.041)	-0.121*** (0.038)		-0.0158 (0.036)			-0.0154 (0.036)	
მშენებლობა			0.0542 (0.038)	0.0943*** (0.036)		0.167*** (0.033)			0.167*** (0.033)	
საბაზრო სერვისები			0.00181 (0.028)	-0.0425 (0.026)		0.0487* (0.026)			0.0487* (0.026)	
არასაბაზრო სერვისები			0.172*** (0.028)	0.0433 (0.027)		-0.0385 (0.028)			-0.0384 (0.028)	
შეიარაღებულ ძალებში საქმიანობა					0.801*** (0.038)	0.779*** (0.042)			0.779*** (0.042)	
მენეჯერები					0.881*** (0.040)	0.704*** (0.042)			0.704*** (0.041)	
სპეციალისტ-პროფესიონალები					0.854*** (0.025)	0.680*** (0.032)			0.680*** (0.032)	
სპეციალისტები და დამხმარე პერსონალი					0.416*** (0.028)	0.338*** (0.030)			0.338*** (0.030)	
ოფისის პერსონალი					0.368*** (0.032)	0.217*** (0.034)			0.217*** (0.034)	
მომსახურების სფეროსა და სავაჭრო დაწესებულებების მომსახურე პერსონალი					0.0259 (0.030)	-0.0337 (0.031)			-0.0337 (0.031)	
სოფლის მეურნეობისა და მეთევზეობის დარგის კვალიფიციური მუშაკები					-0.0697 (0.064)	-0.000814 (0.064)			-0.000624 (0.064)	
ხელოსნები და მონათესავე პროფესიების მუშაკები					0.246*** (0.029)	0.205*** (0.031)			0.205*** (0.031)	
სამრეწველო დანადგარებისა და მანქანების					0.339*** (0.030)	0.318*** (0.031)			0.318*** (0.031)	
ოპერატორები და ამწყობები						0.0942*** (0.031)			0.0946*** (0.031)	
უვადო კონტრაქტი										
17 წელზე უმცროსი ასაკის შვილების რაოდენობა								-0.0972*** (0.011)		-0.0973*** (0.011)
ინდივიდი დაოჯახებულია								0.0748*** (0.028)		0.0749*** (0.027)
კონსტანტა	1.044*** (0.012)	1.084*** (0.105)	0.997*** (0.024)	1.100*** (0.107)	0.674*** (0.021)	0.479*** (0.109)	1.039*** (0.223)	-1.866*** (0.106)	0.397*** (0.145)	-1.866*** (0.105)
დაკვირვებები	11,349	11,349	11,348	11,348	11,349	11,348	26,516	26,516	26,515	26,515
R-კვადრეტი	0.016	0.149	0.034	0.154	0.234	0.263				
მილსის ინვერსიული ფარდობა (ლამბდა)							0.0342 (0.1604)		0.0669 (0.0897)	

წყარო: ავტორის გამოთვლები სამუშაო ძალის კვლევის მონაცემებზე დაყრდნობით.  
 შენიშვნა: \*, \*\* და \*\*\* აღნიშნავს სტატისტიკურ მნიშვნელოვნებას 10%, 5% და 1% დონეზე, შესაბამისად. სტანდარტული შეცდომები ფრჩხილებშია მოცემული.  
 შედეგები მდგრადია პეტეროსკეტასტიკურობისადმი. წონები გამოყენებულია შესაბამისად.

**ცხრილი N12** განმეორებით იმპუტაციებზე დაყრდნობით მიღებული შედეგებია წარმოდგენილი. მოხერხებულობისათვის პირველ (1) სვეტში შესწორებული გენდერული სახელფასო სხვაობის უმცირეს კვადრატთა მეთოდით მიღებული შეფასებებია მოცემული. მეორე (2) სვეტში ხუთი იმპუტაციით მიღებულ შეფასებებს ხედავთ, მესამე (3) სვეტში – 10 და მეოთხე (4) სვეტში 50 იმპუტაციით მიღებულს. ყურადღება მიაქციეთ, რომ იმპუტაციები მუშაკთა მახასიათებლებს მოიცავს და არა სამსახურთან დაკავშირებულ მახასიათებლებს, რადგან ამ უკანასკნელის შესახებ იმპუტაციისთვის საკმარისი ინფორმაცია არ გვქონდა.

ჩვენთვის საინტერესო კოეფიციენტების განხილვამდე, ყურადღება მიაქციეთ, რომ თითოეული შეფასებული კოეფიციენტის ქვემოთ (ჩვეულებრივი სტანდარტული შეცდომის გარდა) ორი განსხვავებული ინფორმაციაა მოცემული დახრილი შრიფტით: პირველი რიცხვი მრავლობითი იმპუტაციის დასკვნის ფარდობით ეფექტიანობაზე მიგვითითებს, მის ქვემოთ წარმოდგენილი

პროცენტული მაჩვენებელი კი – მთლიან დისპერსიაში იმპუტაციათა-შორის (ანუ გამოტოვებული შემთხვევების შედეგად მიღებულ) დისპერსიის წილზე. მრავლობითი იმპუტაციის დასკვნის ფარდობით ეფექტიანობას გამოტოვებული ინფორმაციისა და იმპუტაციების რაოდენობა განაპირობებს. ჩვენი შედეგები თანხვდება გრაჰამისა და კოლეგების (Graham et. al., 2007) მიერ წარმოდგენილ მტკიცებულებებს იმის შესახებ, რომ იმპუტაციების რაოდენობის ზრდით ფარდობითი ეფექტიანობაც მატულობს, ვინაიდან 5-დან 50 იმპუტაციაზე გადასვლასთან ერთად რიცხვები იმატებს და მთლიანობას უახლოვდება. იმპუტაციათა-შორისი დისპერსია საკმაოდ დიდია ცვლადების უმრავლესობისათვის, რაც მოსალოდნელი იყო კიდევ, ვინაიდან ჩვენი შერჩევის უდიდეს ნაწილს დაუსაქმებელი/უშუშევარი ან ეკონომიკურად არააქტიური და, შესაბამისად, არადაკვირვებადი ხელფასის მქონე ინდივიდები შეადგენდნენ. ამიტომ გამოტოვებული ინფორმაციით გამოწვეული ბუნდოვანება ჩვენს შერჩევაში დიდია.

**ცხრილი N12: იმპუტაციით მიღებული შედეგები**

ცვლადები	არც ერთი იმპუტაცია	5 იმპუტაცია	10 იმპუტაცია	50 იმპუტაცია
<i>დამოკიდებული ცვლადი: წმინდა საათობრივი შრომის ანაზღაურების ლოგარითმული ფუნქცია</i>				
	(1)	(2)	(3)	(4)
გენდერი (ქალი=1)	-0.260*** (0.017)	-0.113*** (0.019)	-0.117*** (0.016)	-0.122*** (0.012)
		0.874	0.948	0.984
		55.5%	47.1%	21.7%
ასაკი (წლებით)	0.0145*** (0.005)	0.00586* (0.003)	0.00574* (0.003)	0.005 (0.003)
		0.908	0.972	0.974
		38.3%	25.0%	36.4%
ასაკის კვადრატი	-0.000186*** (0.000)	-7.76e-05* (0.000)	-7.71e-05** (0.000)	-0.0000658 (0.000)
		0.901	0.975	0.973
		40.5%	23.1%	38.8%
საბაზო ან უფრო ნაკლები	-0.676*** (0.047)	-0.529*** (0.030)	-0.531*** (0.033)	-0.524*** (0.026)
		0.894	0.938	0.972
		44.7%	57.9%	38.9%
სამუშალო	-0.521*** (0.019)	-0.501*** (0.018)	-0.495*** (0.017)	-0.505*** (0.019)
		0.916	0.961	0.968
		34.5%	34.7%	45.1%
პროფესიული	-0.481*** (0.020)	-0.475*** (0.018)	-0.479*** (0.020)	-0.483*** (0.017)
		0.933	0.954	0.981
		27.1%	42.0%	25.9%
კონსტანტა	1.084*** -0.105	1.131*** (0.069)	1.137*** (0.062)	1.163*** (0.064)
		0.908	0.967	0.975
		38.1%	29.6%	0.0%
დაკვირვებები	11,349	26,516	26,516	26,516
R-კვადრატი	0.15			
იმპუტაციები		15,965	15,965	15,965

წყარო: ავტორის გამოთვლები სამუშაო ძალის კვლევის მონაცემებზე დაყრდნობით.  
შენიშვნა: \*, \*\* და \*\*\* აღნიშნავს სტატისტიკურ მნიშვნელოვნებას 10%, 5% და 1% დონეზე, შესაბამისად. სტანდარტული შეცდომები ფრჩხილებშია მოცემული. შედეგები მდგრადია პეტეროსკეტასტიკურობისადმი. წონები შესაბამისად არის გამოყენებული.

რაც შეეხება ჩვენს სამიზნე შედეგს – გენდერულ სახელფასო სხვაობას, განმეორებითი იმპუტაციებით მიღებული სხვაობა ორჯერ ნაკლებია მუშაკების მახასიათებლების მიხედვით შესწორებულ სხვაობაზე და შედარებით ნაკლებია, ვიდრე ნედლი სხვაობა. ეს არის პირველი ემპირიული მტკიცებულება იმისა, რომ მახასიათებლების გათვალისწინებით შესწორებული გენდერული სახელფასო სხვაობის მომატებული მნიშვნელობა, ფაქტობრივად, სამუშაო ადგილებზე ქალების არაშემთხვევითი შერჩევის შედეგია და არა – გენდერული დისკრიმინაციისა. უფრო კონკრეტულად რომ ვთქვათ, მიღებული შედეგი, რომ იმპუტირებული ხელფასების განაწილებით უფრო ნაკლები სახელფასო სხვაობა მივიღეთ, ვიდრე რეალური ხელფასების განაწილების შემთხვევაში, გვაფიქრებინებს, რომ საქართველოში ქალებს, რომლებიც შრომის ბაზრის მიღმა არიან, როგორც მოველოდით, სულაც არა აქვთ უარესი მახასიათებლები (გაიხსენეთ **დიაგრამა N1**, რომლის მიხედვითაც, დაუსაქმებელ ქალებს, ფაქტობრივად, უკეთესი განათლება აქვთ, ვიდრე დასაქმებულებს, ეკონომიკურად არააქტიურები კი მათ მსგავსად წარმოაჩენენ თავს). **ცხრილის N12** (4) სვეტი გვიჩვენებს, რომ მუშაკების მახასიათებლებისა და სამუშაოზე აყვანისას შერჩევის მიკერძოების გათვალისწინებისას, აუხსნელი გენდერული სახელფასო სხვაობა დაახლოებით 12 პროცენტამდე მცირდება, რასაც საქართველოში ქალების გენდერული სახელფასო დისკრიმინაცია შეგვიძლია ვუწოდოთ.

### 5.3 დანაწევრებული გენდერული სახელფასო სხვაობა

ამ ქვეთავში გენდერული სახელფასო სხვაობის სხვადასხვა დანაწევრებას წარმოგიდგენთ. თავდაპირველად ბლაინდერ-ოაქსაკას დანაწევრებას მივმართეთ (**ცხრილი N13**). ვინაიდან მასში სხვაობა საშუალოზე დანაწევრებული, ის ნაკლებად ინფორმაციულია. ამიტომ შემდეგ დეცილებზე დანაწევრება გამოვიყენეთ (იხ. **ცხრილი N14 და დიაგრამა N6**).

ბლაინდერ-ოაქსაკას მეთოდით გენდერული სახელფასო სხვაობა ახსნილ (მუშაკთა პიროვნულ და სამუშაოს მახასიათებლებს შორის არსებული განსხვავებებიდან გამომდინარე) და აუხსნელ (იმავე პიროვნულ მახასიათებლებთან დაბრუნებას შორის არსებული განსხვავებებიდან და პიროვნულ მახასიათებლებს შორის არსებული არადაკვირვებადი განსხვავებებიდან გამომდინარე) ნაწილებად იშლება. **ცხრილი N13** გვიჩვენებს იმავეს, რასაც **ცხრილი N11**: პიროვნული და შრომის ბაზრის მახასიათებლები საქართველოში ზრდიან სხვაობას. ეს ნიშნავს, რომ დასაქმებულ ქალებს შრომის ბაზრის უკეთესი მახასიათებლები ექნებათ, ვიდრე დასაქმებულ მამაკაცებს და, მაშასადამე, მთლიანი შესწორებული სხვაობა აუხსნელი დარჩება, იქნება ეს არადაკვირვებადი მახასიათებლების, შერჩევის მიკერძოებისა თუ, უბრალოდ, ქალების დისკრიმინაციის გამო. შედარებისთვის იხ. **ცხრილი N13**, რომელშიც ყოველთვიური გენდერული სახელფასო სხვაობის დანაწევრებაა წარმოდგენილი (სვეტი 2). როგორც ხედავთ, გენდერულ საათობრივ სხვაობას, სავარაუდოდ, ბუნდოვანება შეაქვს დაკვირვებადი ფაქტორების მოქმედებაში.

#### ცხრილი N13:

გენდერული სახელფასო სხვაობის ბლაინდერ-ოაქსაკას დანაწევრ

	ლოგარითმული საათობრივი ანაზღაურების საშუალო	ლოგარითმული ყოველთვიური ანაზღაურების საშუალო
	(1)	(2)
მამაკაცები	1.044*** (0.012)	6.315*** (0.011)
ქალები	0.867*** (0.012)	5.943*** (0.012)
განსხვავება (ნედლი სახელფასო სხვაობა)	0.177*** (0.017)	0.372*** (0.016)
მახასიათებლებით ახსნილი ნაწილი	-0.0874*** (0.021)	0.00993 (0.021)
აუხსნელი ნაწილი (შესწორებული სახელფასო სხვაობა)	0.253*** (0.018)	0.364*** (0.019)
ორი ნაწილის ურთიერთქმედება	0.011 (0.022)	-0.00138 (0.022)

წყარო: ავტორის საკუთარი გამოთვლები.

შენიშვნა: \*, \*\* და \*\*\* აღნიშნავს სტატისტიკურ მნიშვნელოვნებას 10%, 5% და 1% დონეზე, შესაბამისად. სტანდარტული შეცდომები ფრჩხილებშია მოცემული. შედეგები მდგრადია ჰეტეროსკედასტიკურობისადმი.



ხელფასების განაწილების სხვადასხვა წერტილში სხვაობამ შესაძლოა, განსხვავებული მნიშვნელობა მიიღოს, რაც გაცილებით მნიშვნელოვან ინფორმაციას გვაწვდის (როგორცაა ნებოვანი იატაკი ან შუშის ჭერი), ან სექტორებსა თუ საქმიანობებში ვერტიკალურ ან ჰორიზონტალურ სეგრეგაციასთან შეიძლება ასოცირდებოდეს. **ცხრილი N14** შესწორებული გენდერული სახელფასო სხვაობა დეცილების (და უმაღლესი ცენტილის) სახით ორგვარად – უმცირეს კვადრატთა მეთოდისა და განმეორებითი ინფორმაციის სახით – არის წარმოდგენილი. შესაბამისად, ეს უკანასკნელი შერჩევასაც ითვალისწინებს. მახასიათებლების (ცხრილის ზედა ნაწილი) და მახასიათებლებისა და შერჩევის (ცხრილის ქვედა ნაწილი) მიხედვით შესწორებული სხვაობები სხვადასხვა დეცილზე მხოლოდ იმით ჰგვანან ერთმანეთს, რომ ყოველი შემდე-

გის მნიშვნელობა წინაზე ნაკლებია, როგორც ეს ავსახეთ **ცხრილი N12**. შეგვიძლია ვთქვათ, რომ ნებოვანი იატაკის ფენომენის ემპირიულ მტკიცებულებას მივაგენით: შერჩევის მიხედვით კორექტირების შემდეგ, ყველაზე დაბალი ანაზღაურების მქონე ქალებს დაახლოებით 10%-ით ნაკლები ხელფასი აქვთ, ვიდრე ამავე საფეხურზე მყოფ მამაკაცებს; თუმცა, საინტერესოა, რომ სხვაობა მატულობს მედიანური მუშაკისათვის და მის ირგვლივ და დაახლოებით 10-15%-ს შეადგენს, შემდეგ კი ისევ იკლებს და ზედა დეცილზე 7.8%-ს უახლოვდება. ამასთან, ზედა დეცილზე გამქრალი სხვაობა გვიჩვენებს, რომ საშუალო რგოლის ზედამხედველების ხელფასებისთვის შეიძლება არსებობდეს შუშის ჭერი, თუმცა ეს ასე არ არის ზედა მენეჯერულ და ლიდერულ პოზიციებზე, რომლებიც უმაღლეს ხელფასებთან ასოცირდება.

**ცხრილი N14:**

**კვანტილური რეგრესიული დანაწევრება დეცილების მიხედვით**

შესწორებული გენდერული სახელფასო სხვაობა უმცირესი კვადრატების მეთოდის გამოყენებით										
	10	20	30	40	50	60	70	80	90	99
გენდერული სახელფასო სხვაობა	-0.226*** (0.026)	-0.275*** (0.024)	-0.287*** (0.018)	-0.288*** (0.016)	-0.312*** (0.018)	-0.306*** (0.015)	-0.283*** (0.017)	-0.213*** (0.026)	-0.227*** (0.034)	-0.18 (0.192)
ასაკი	0.0104 (0.008)	0.0059 (0.007)	0.00905* (0.005)	0.0133*** (0.004)	0.0112** (0.005)	0.00977** (0.004)	0.0130*** (0.005)	0.0134* (0.007)	0.0143 (0.009)	0.00418 (0.047)
ასაკის კვადრატი	-0.000171* (0.000)	-0.000132 (0.000)	-0.000146** (0.000)	-0.000189*** (0.000)	-0.000151** (0.000)	-0.000119** (0.000)	-0.000147*** (0.000)	-0.000147* (0.000)	-1.41E-04 (0.000)	-5.92E-05 (0.001)
საბაზო განათლება	-0.586*** (0.066)	-0.632*** (0.063)	-0.639*** (0.049)	-0.703*** (0.044)	-0.684*** (0.050)	-0.709*** (0.040)	-0.781*** (0.044)	-0.774*** (0.067)	-0.708*** (0.086)	0.174 (0.139)
საშუალო განათლება	-0.488*** (0.032)	-0.499*** (0.028)	-0.497*** (0.021)	-0.511*** (0.019)	-0.499*** (0.021)	-0.499*** (0.018)	-0.555*** (0.020)	-0.538*** (0.030)	-0.556*** (0.039)	-0.589*** (0.210)
პროფესიული განათლება	-0.439*** (0.032)	-0.436*** (0.028)	-0.452*** (0.021)	-0.470*** (0.019)	-0.440*** (0.022)	-0.489*** (0.018)	-0.537*** (0.021)	-0.517*** (0.032)	-0.521*** (0.039)	-0.424** (0.202)
კონსტანტა	0.384** (0.161)	0.811*** (0.138)	0.916*** (0.102)	0.999*** (0.088)	1.178*** (0.102)	1.344*** (0.085)	1.448*** (0.095)	1.570*** (0.143)	1.804*** (0.180)	2.739*** (0.878)
დაკვირვებები	11,349	11,349	11,349	11,349	11,349	11,349	11,349	11,349	11,349	11,349
შესწორებული გენდერული სახელფასო სხვაობა განმეორებითი იმპუტაციების მიხედვით										
გენდერული სახელფასო სხვაობა	-0.100*** (0.024)	-0.125*** (0.019)	-0.140*** (0.017)	-0.143*** (0.018)	-0.154*** (0.015)	-0.146*** (0.017)	-0.134*** (0.020)	-0.0911*** (0.019)	-0.0849*** (0.021)	-0.108 (0.056)
ასაკი	0.00665 (0.005)	0.00492 (0.005)	0.00613 (0.005)	0.00588 (0.005)	0.00476 (0.004)	0.00437 (0.004)	0.00322 (0.004)	0.00293 (0.004)	-0.000327 (0.005)	-0.00226 (0.012)
ასაკის კვადრატი	-9.97E-05 (0.000)	-8.18E-05 (0.000)	-9.38E-05 (0.000)	-8.86E-05 (0.000)	-6.90E-05 (0.000)	-5.84E-05 (0.000)	-4.28E-05 (0.000)	-3.36E-05 (0.000)	1.32E-05 (0.000)	2.58E-05 (0.000)
საბაზო განათლება	-0.534*** (0.046)	-0.550*** (0.039)	-0.548*** (0.034)	-0.544*** (0.035)	-0.538*** (0.035)	-0.536*** (0.037)	-0.548*** (0.036)	-0.501*** (0.039)	-0.476*** (0.047)	-0.510*** (0.110)
საშუალო განათლება	-0.508*** (0.027)	-0.511*** (0.025)	-0.513*** (0.024)	-0.500*** (0.025)	-0.493*** (0.020)	-0.497*** (0.026)	-0.518*** (0.028)	-0.486*** (0.026)	-0.489*** (0.033)	-0.529*** (0.066)
პროფესიული განათლება	-0.479*** (0.030)	-0.480*** (0.026)	-0.489*** (0.024)	-0.486*** (0.023)	-0.470*** (0.021)	-0.477*** (0.026)	-0.506*** (0.027)	-0.479*** (0.025)	-0.479*** (0.030)	-0.431*** (0.073)
კონსტანტა	0.296*** (0.105)	0.640*** (0.096)	0.838*** (0.094)	1.013*** (0.088)	1.184*** (0.076)	1.350*** (0.079)	1.552*** (0.087)	1.699*** (0.085)	2.017*** (0.095)	2.804*** (0.250)
დაკვირვებები	26,516	26,516	26,516	26,516	26,516	26,516	26,516	26,516	26,516	26,516

წყარო: ავტორის საკუთარი გამოთვლები.

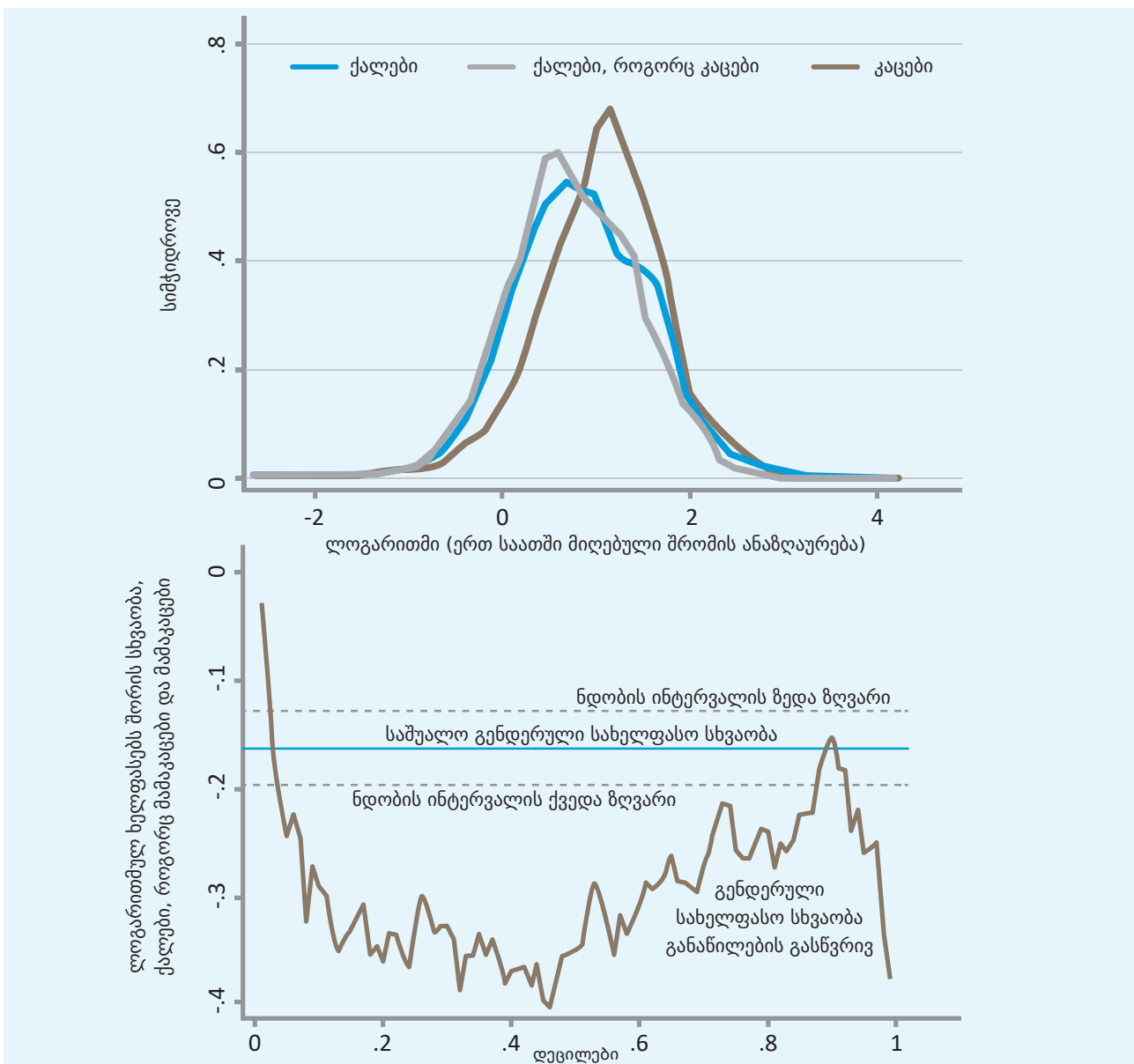
შენიშვნა: \* და \*\*\* აღნიშნავს სტატისტიკურ მნიშვნელოვნებას 10%, 5% და 1% დონეზე, შესაბამისად. სტანდარტული შეცდომები ფრჩხილებშია მოცემული. შედეგები მდგრადია ჰეტეროსკედასტიკურობისადმი.

მსგავს ინფორმაციას მივიღებთ ხელახალი შეწონვის მეთოდის გამოყენებითაც. **დიაგრამა N6** ზედა გრაფიკზე მოცემულია მამაკაცებისა (გრძელი შტრიხებიანი მრუდი) და ქალების (მოკლე შტრიხებიანი მრუდი) ლოგარითმული საათობრივი შრომის ანაზღაურების განაწილება. როგორც ხედავთ, ქალების ხელფასები უფრო მარცხნივ არის განლაგებული, ვიდრე მამაკაცების ხელფასები და ეს ხელფასების განაწილების მარცხენა ნაწილში უკეთ იკვეთება. ამავე გრაფიკზე მესამე – უწყვეტი – მრუდიც არის, რომელიც ქალებისთვის მამაკაცების მახასიათებლების მიწერის ანუ ხელახალი შეწონვის შედეგად მივიღეთ და გენდერული სახელფასო სხვაობის გამოთვლაში გამოვიყენეთ. ეს უწყვეტი მრუდი დიდად არ განსხვავდება მოკლე შტრიხებიანი მრუდისგან (და სულ ოდნავ უფრო მარცხნივ მდებარეობს, ვიდრე ქალების მრუდი), რაც იმაზე მიგვანიშნებს, რომ ქალების ხელფასები მნიშვნელოვნად არ შეიცვალა,

მათ რომ მამაკაცების დაკვირვებადი მახასიათებლები (როგორებიცაა განათლება, ასაკი და სხვ.) ჰქონოდათ. შემდეგ ეს ქალები, როგორც მამაკაცები, შევადარეთ მამაკაცებს. მიღებული სხვაობა ქვედა გრაფიკზეა წარმოდგენილი. ცხადია, რომ ამ მეთოდის გამოყენებით, ვნახეთ, რომ გენდერული სახელფასო სხვაობა ხელფასების განაწილების უკიდურეს მარცხენა მხარეს (ყველაზე დაბალი ხელფასებისთვის) მცირეა, შემდეგ იმატებს მედიანის ირგვლივ და ისევ იკლებს განაწილების მარჯვენა მხარეს. ეს ანალიზი გვიჩვენებს, რომ სხვაობა, უპირატესად, სხვადასხვა (დაკვირვებადი) მახასიათებლების შედეგი კი არ არის, არამედ იმავე მახასიათებლების სხვადასხვაგვარად გამოყენებიდან (დისკრიმინაცია) და/ან მამაკაცებისა და ქალების სხვადასხვა არადაკვირვებადი მახასიათებლებიდან და/ან შერჩევის დაკვირვებადი პატერნებიდან მომდინარეობს.

**დიაგრამა N6:**

გენდერული სახელფასო სხვაობის დანაწევრება ხელახალი შეწონვის გზით



წყარო: ავტორის გამოთვლები. წონები შესაბამისად არის გამოყენებული.

# 6 სამუშაოსთან დაკავშირებული სხვა გენდერული უთანასწორობები საქართველოში

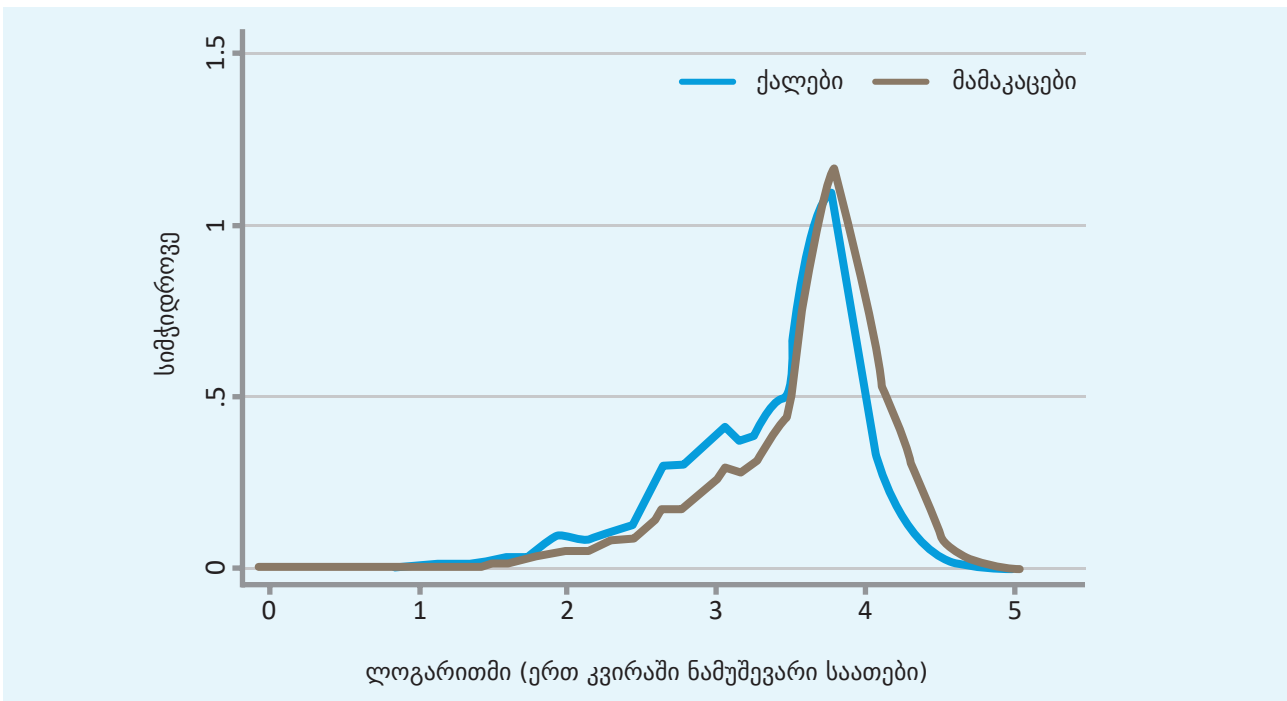
ამ თავში საქართველოს შრომის ბაზარზე გენდერული უთანასწორობის რამდენიმე სხვა ნაირსახეობაზე ვისაუბრებთ. მამაკაცებისა და ქალების მიერ ნამუშევარი საათების რაოდენობის მნიშვნელობის გათვალისწინებით, რომელზეც წინა თავში ვისაუბრეთ, ამ თავს ნამუშევარი საათების ჩაშლით დავიწყებთ, შემდეგ კი შინამეურნეობის სტრუქტურასთან დაკავშირებულ გენდერულ სხვაობებს შევხებით. თავის ბოლოს კი სეგრეგაციის ზოგიერთი ინდიკატორის გამოთვლას შემოგთავაზებთ.

## 6.1 გენდერული განსხვავებები ნამუშევარი საათების მიხედვით

გენდერული სახელფასო სხვაობის ანალიზი, რომელიც მეხუთე თავში შემოგთავაზებთ, გვიჩვენებს, რომ საქართველოში ქალები და მამაკაცები სხვადასხვა

რაოდენობის საათს მუშაობენ, რაც თვითონ ხელფასებს შორის დიდი გენდერული განსხვავების მნიშვნელოვანი მიზეზია. ამ ქვეთავში უფრო ღრმად გავაანალიზებთ ნამუშევარი საათების საკითხს. **დიაგრამა N7** მამაკაცებისა და ქალების მიერ ნამუშევარი საათების სიმჭიდროვის განაწილებაა წარმოდგენილი, რომელიც გვიჩვენებს, რომ ქალებს უფრო ნაკლები საათი აქვთ ნამუშევარი, ვიდრე მამაკაცებს და ეს მართებულია მთელი განაწილებისათვის ანუ მოკლე და გრძელი სამუშაო საათების შემთხვევაში. თუმცა, განსაკუთრებით დიდია სხვაობა მედიანას მარცხნივ, რაც, სავარაუდოდ, ნახევარ განაკვეთზე დასაქმებულ მუშაკებს შეესაბამება და იმაზე მიგვითითებს, რომ ქალები მნიშვნელოვნად მეტად არიან მიდრეკილნი ნახევარ განაკვეთზე მუშაობისკენ, ვიდრე მამაკაცები, განსაკუთრებით სრულ განაკვეთთან მიახლოებულ საათებს შორის სხვაობასთან შედარებით.

**დიაგრამა N7:**  
მამაკაცებისა და ქალების ნამუშევარი საათები



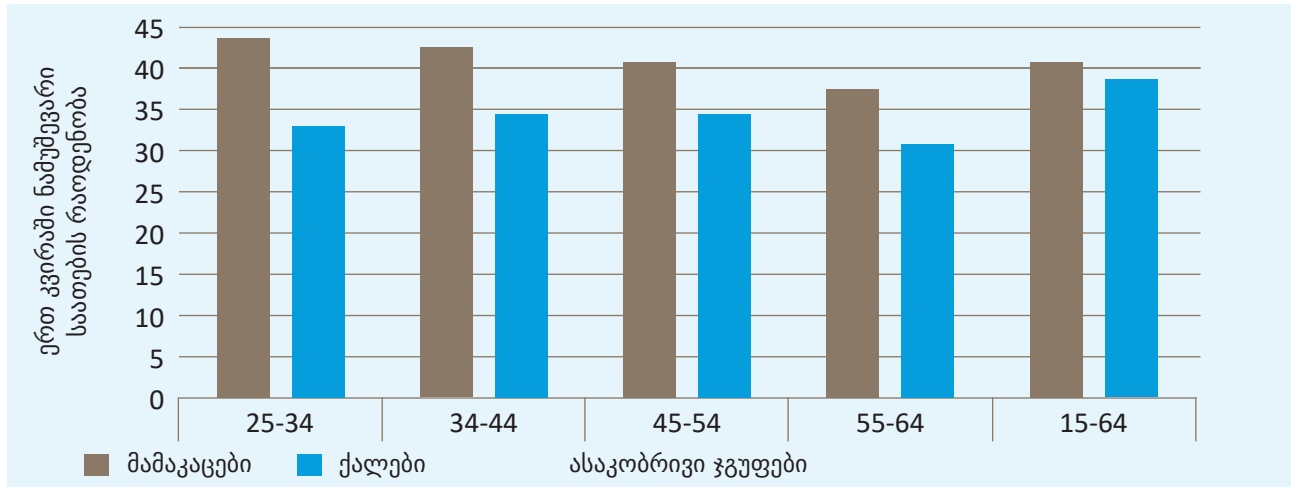
წყარო: ავტორის გამოთვლები. წონები შესაბამისად არის გამოყენებული.

მსგავსი სურათი გვაქვს ნამუშევარი საათების ასაკის ჭრილში განხილვისას. **დიაგრამა N8** გვიჩვენებს, რომ ქალები ნებისმიერ ასაკში უფრო ცოტა რაოდენობის საათს მუშაობენ, ვიდრე მამაკაცები და გენდერული

სხვაობა შენარჩუნებულია ყველა ასაკობრივ ჯგუფში. მაშასადამე, შეგვიძლია ვთქვათ, რომ გენდერული საათობრივი სხვაობა ასაკზე დამოკიდებული არ არის.

**ღიაზრამა N8:**

მამაკაცებისა და ქალების ნამუშევარი საათები ასაკის მიხედვით



წყარო: ავტორის გამოთვლები. წონები შესაბამისად არის გამოყენებული.

თუმცა, გენდერული საათობრივი სხვაობა, გარკვეულწილად, შეიძლება იცვლებოდეს საქმიანობებისა და შრომის ბაზარზე ინდივიდის სტატუსის მიხედვით. როგორც **ცხრილი N15** გვიჩვენებს, ამგვარი სხვაობა ყველა საქმიანობის ფარგლებში გვაქვს, თუმცა მნიშვნელოვნად მატულობს სპეციალისტ-პროფესიონალთა და სოფლის მეურნეობისა და მეთევზეობის დარგის კვალიფიციურ მუშაკებსა (მაღალი კვალიფიკაციის საქმიანობები) და არაკვალიფიციურ მუშებში (დაბალი კვალიფიკაციის საქმიანობები). ანალოგიური ვითარებაა დასაქმების სტა-

ტუსის მიხედვით: თითქმის ყველა ჯგუფში სახეზეა სხვაობა, გარდა ოჯახში დასაქმებული არაანაზღაურებადი მუშაკებისა. ამ უკანასკნელთა შემთხვევაში, ჩვენდა გასაკვირად, მამაკაცებსა და ქალებს თანაბარი რაოდენობის საათები აქვთ ნამუშევარი. დაბოლოს, განათლების ტრინომში თუ შევხედავთ, ნამუშევარი საათების რაოდენობა განათლების დონესთან ერთად იზრდება (რაც გვაფიქრებინებს, რომ განათლება დაუსაქმებელი სამუშაო ძალის გააქტიურების ძლიერ პოტენციური იარაღია), თუმცა სხვაობა მაინც შენარჩუნებულია ყველა დონეზე.

**ცხრილი N15:**

საქმიანობის, დასაქმების სტატუსისა და განათლების დონის მიხედვით ნამუშევარი საათები გენდერის ტრინომში

	მამაკაცები (%)	ქალები (%)
<b>სულ</b>	47.5	39.7
<b>საქმიანობა</b>		
შეიარაღებული ძალები	50.1	47.5
მენეჯერები	47.2	43.0
სპეციალისტ-პროფესიონალები	39.7	32.8
სპეციალისტები და დამხმარე პერსონალი	44.4	39.5
ოფისის პერსონალი	46.4	41.9
მომსახურების სფეროსა და სავაჭრო დაწესებულების მომსახურე პერსონალი	52.4	49.8
სოფლის მეურნეობისა და მეთევზეობის დარგის კვალიფიციური მუშაკები	28.7	24.1
ხელოსნები და მონათესავე პროფესიების მუშაკები	46.9	43.6
სამრეწველო დანადგარებისა და მანქანების ოპერატორები და ამწყობები	46.4	44.5
არაკვალიფიციური მუშები	47.9	38.7
<b>დასაქმების სტატუსი</b>		
დასაქმებული	47.5	39.9
დამსაქმებელი	49.2	42.9
საკუთარი თავის წინაშე ანგარიშვალდებული მუშაკი	34.5	28.9
ოჯახში დასაქმებული არაანაზღაურებადი მუშაკი	25.7	24.2

განათლების დონე		
საბაზო ან უფრო ნაკლები	33.6	26.4
საშუალო	39.0	31.3
პროფესიული	40.4	34.6
უმაღლესი ან მეტი	43.9	36.4

წყარო: ავტორის გამოთვლები სამუშაო ძალის კვლევის მონაცემებზე დაყრდნობით. წონები შესაბამისად არის გამოყენებული.

ამრიგად, რომ შევავსოთ, გენდერული საათობრივი სხვა-ობა ყველა ასაკობრივ ჯგუფში, განათლების დონეზე, საქმიანობისა და დასაქმების სტატუსის მქონე ჯგუფში არსებობს. საქართველოში ქალები უფრო ცოტა რაოდენობის საათს მუშაობენ, ვიდრე მამაკაცები, ვინაიდან გარკვეულ დროს არაანაზღაურებად საოჯახო სამუშაოს შესრულებას უთმობენ.

## 6.2 შინამეურნეობის სტრუქტურასთან დაკავშირებული გენდერული უთანასწორობა

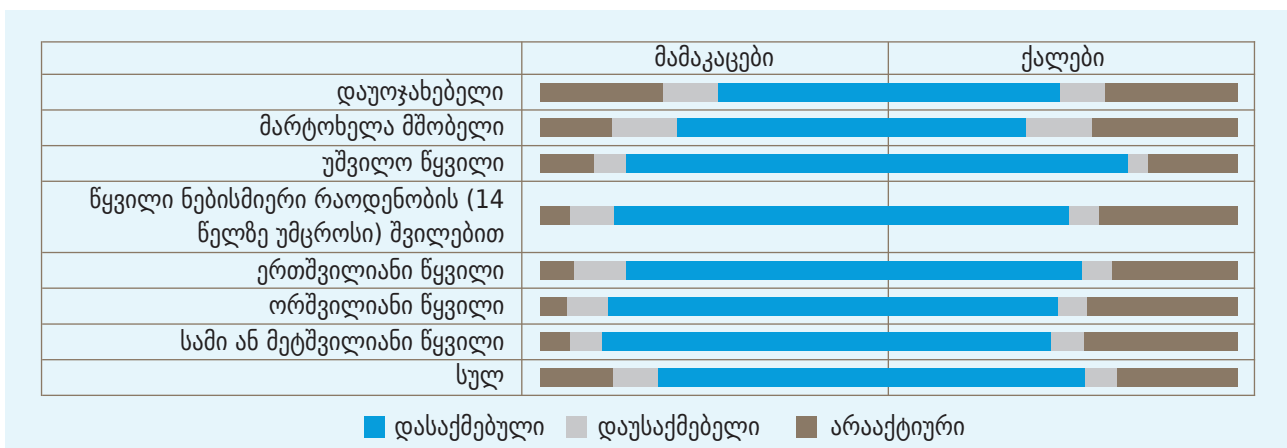
შრომის ბაზარში მონაწილეობისა და არაანაზღაურებადი საოჯახო სამუშაოს შესრულების ურთიერთმიმართება განსაკუთრებით რელევანტურია გენდერის ჭრილში. ითვლება, რომ ქალები, განსაკუთრებით პატრიარქალურად მოაზროვნე და პროკონსერვატიულ საზოგადოებებში, არიან ისინი, ვისაც, პირველ რიგში, ეკისრება შინამეურნეობასა და მათზე დამოკიდებულ ოჯახის წევრებზე ზრუნვის პასუხისმგებლობა. აქედან გამომდინარე, დროის დიდ ნაწილს სწორედ არაანაზღაურებადი საოჯახო სამუშაოს შესრულებას უთმობენ.<sup>8</sup>

ჩვენი კვლევის ფარგლებში, ოჯახის სტრუქტურის გათვალისწინებით,

დღისწინებით, საქართველოში სამუშაო ძალის შრომის ბაზრის ზოგიერთი მახასიათებლით დავინტერესდით. კერძოდ, ვნახეთ, რა ვითარება გვაქვს დაუოჯახებელი ინდივიდების, მართხელა მშობლების, უშვილო და (14 წლის ან უმცროსი ასაკის ერთი, ორი ან სამი და მეტი) შვილიანი წყვილების ჯგუფებში. აქ საფუძვლად არსებული დაშვებაა, რომ ოჯახური გარემოებები, განსაკუთრებით სახლში ბავშვების ყოლა, პირველ რიგში, შრომის ბაზარზე დედის ქცევაზე მოქმედებს. **დიაგრამა N9** მოცემულია ამ კატეგორიების წარმომადგენელი მამაკაცებისა და ქალების სტატუსი შრომის ბაზარზე. დაუოჯახებელი მამაკაცები და ქალები თანაბრად აქტიურობენ შრომის ბაზარზე, თუმცა საშინაო ვალდებულებების „ინტენსივობის“ მატებასთან ერთად, მათ შორის განსხვავებაც იზრდება. მაგალითად, მართხელა დედები უფრო ნაკლებად მონაწილეობენ შრომის ბაზარში, ვიდრე მართხელა მამები, თუმცა ყველაზე დიდი განსვლა შვილებიანი წყვილების შემთხვევაში აღინიშნება, რაც შვილების რაოდენობის მატებასთან ერთად იზრდება. ასე მაგალითად, ორი შვილის დედა ექვსჯერ ნაკლებად აქტიურია შრომის ბაზარზე, ვიდრე სამი შვილის მამა.

### დიაგრამა N9:

მამაკაცებისა და ქალების სტატუსი შრომის ბაზარზე შინამეურნეობის სტრუქტურის მიხედვით



წყარო: ავტორის გამოთვლები. წონები გამოყენებულია შესაბამისად.

<sup>8</sup>სამუშაო, მეტს ვერაფერს ვიტყვით საქართველოში ამ საკითხთან დაკავშირებით, ვინაიდან სამუშაო ძალის კითხვარი ინფორმაციას არ გვაძლევს მთლიანი დროის განაწილების შესახებ. ამისათვის, როგორც წესი, დროის გამოყენების კითხვარი გამოიყენება, რომელიც საქართველოში არ ჩატარებულა.

**ცხრილი N16** კვლავ ამ რიცხვების ასაკის მიხედვით ჩაშლის შედეგებია წარმოდგენილი. ამჟერად დასაქმების მაჩვენებელი გვანტერესებდა. გენდერული დასაქმების სხვაობა ყველა ჯგუფში სახეზეა, დაუოჯახებელი ინდივიდებისა და უშვილო წყვილების შემთხვევების გარდა. ოჯახის სტრუქტურის მიხედვით გამოყოფილ დანარჩენ ჯგუფებში 25-34 წლის ქალები ყველაზე ნაკლებად არიან დასაქმებულნი, მამაკაცებთან შედარებით. ამ ასაკობრივ ჯგუფში გენდერული დასაქმების

სხვაობა მართლხელა მშობლებისათვის 23.4%-ს შეადგენს, ერთშვილიანი წყვილებისთვის – 36.5%-ს, ორშვილიანი წყვილებისთვის – 36.3%-სა და სამი ან მეტი შვილიანი წყვილებისთვის – 42.8%-ს, რაც საკმაოდ დიდი სხვაობაა და ეს სხვაობა ასევე ძალიან დიდია 35-44 და 45-54 წლის ასაკობრივი ჯგუფებშიც. ეს გვაფიქრებინებს, რომ შვილების ყოლა და მათი რაოდენობა მნიშვნელოვანი ბარიერია, რომელსაც ქალები შრომის ბაზარზე აქტივაციისა და დასაქმებისას აწყდებიან საქართველოში.

**ცხრილი N16:**

**დასაქმების მაჩვენებელი გენდერის, ასაკისა და ოჯახური მდგომარეობის მიხედვით**

	25–34 წლის		35–44 წლის		45–54 წლის		55–64 წლის		სულ (15–64 წლის)	
	M (%)	W (%)	M (%)	W (%)	M (%)	W (%)	M (%)	W (%)	M (%)	W (%)
დაუოჯახებელი	63.3	65.8	60.6	63.5	63.0	64.2	52.1	56.9	48.8	48.8
მართლხელა მშობელი	51.9	28.5	74.8	59.8	52.6	41.0	n/a	n/a	60.6	39.7
უშვილო წყვილი	75.3	63.5	76.8	73.6	77.7	71.8	74.4	66.0	75.7	68.3
ნებისმიერი რაოდენობის შვილიანი (ასაკი ≤ 14) წყვილი	79.6	46.0	77.3	61.8	81.7	67.1	80.8	79.7	78.7	51.4
ერთი შვილი	76.5	50.0	71.5	66.1	81.3	67.9	78.0	81.3	75.7	55.4
ორი შვილი	81.4	45.1	80.3	57.9	82.3	66.2	87.8	57.1	80.8	48.5
სამი ან მეტი შვილი	83.6	40.8	81.8	56.9	84.6	54.8	n/a	n/a	82.9	46.4
სულ	71.6	51.7	73.3	65.3	76.0	68.5	72.2	62.4	66.5	56.1

წყარო: ავტორის გამოთვლები. წონები გამოყენებულია შესაბამისად.

მსგავსი შედეგები გვაქვს განათლების ჭრილშიც (**ცხრილი N17**). გენდერული სახელფასო სხვაობა ისეთივე სტრუქტურის ოჯახებში აღინიშნება, როგორც ზემოთ, თუმცა ამ შემთხვევაში განსხვავებები უფრო

მეტად უკავშირდება ასაკს, ვიდრე განათლებას. კერძოდ, განათლების ყველა დონეზე აღინიშნება სხვაობა ორ – „მართლხელა მშობელი“ და „შვილებიანი წყვილი“ – ჯგუფს შორის.

**ცხრილი N17:**

**დასაქმების მაჩვენებლები გენდერის, განათლების დონისა და ოჯახური მდგომარეობის მიხედვით**

	საბაზო ან ნაკლები		საშუალო		პროფესიული		უმაღლესი ან მეტი		სულ (15–64 წელი)	
	M (%)	W (%)	M (%)	W (%)	M (%)	W (%)	M (%)	W (%)	M (%)	W (%)
დაუოჯახებელი	24.7	20.6	52.0	41.4	62.9	57.6	62.9	69.0	48.8	48.8
მართლხელა მშობელი	74.0	22.9	66.8	30.4	64.4	37.4	45.0	45.4	60.6	39.7
უშვილო წყვილი	72.3	72.1	75.2	68.2	77.9	68.8	74.1	67.0	75.7	68.3
ნებისმიერი რაოდენობის შვილიანი (ასაკი ≤ 14) წყვილი	76.9	54.4	77.1	45.6	77.9	47.9	80.9	56.6	78.7	51.4
ერთი შვილი	69.5	44.4	74.5	48.3	75.4	55.1	77.7	61.9	75.7	55.4
ორი შვილი	80.9	60.7	78.2	44.4	79.7	41.1	84.2	52.5	80.8	48.5
სამი ან მეტი შვილი	80.5	56.5	82.9	39.1	86.0	43.0	82.5	50.5	82.9	46.4
სულ	37.0	36.0	66.3	52.0	74.5	59.9	73.7	63.2	66.5	56.1

წყარო: ავტორის გამოთვლები. წონები გამოყენებულია შესაბამისად.

ამრიგად, რომ შევავალოთ, ოჯახის სტრუქტურა, როგორც ჩანს, შრომის ბაზარზე გენდერული უთანასწორობის მნიშვნელოვანი დეტერმინანტია საქართველოში. კერძოდ, დედობა, იქნება ეს ერთი თუ მეტი შვილის შემთხვევაში, შრომის ბაზარზე მეტ ეკონომიკურ არააქტიურობისა და დასაქმების დაბალ მაჩვენებლებთან ასოცირდება. სხვაობა განსაკუთრებით მკაფიოა ახალგაზრდა ასაკში, რაც შვილების ასაკს შეიძლება დავეკავშიროთ და არა – განათლების დონეს.

### 6.3 ჰორიზონტალური და ვერტიკალური გენდერული სეგრეგაცია

ჰორიზონტალური გენდერული სეგრეგაციის გასაანალიზებლად დუნკანის სეგრეგაციის ინდექსი გამოვთვალეთ (Duncan and Duncan, 1955). ეს გენდერის საფუძველზე საქმიანობის მიხედვით/სექტორული სეგრეგაციის საზომია, რომელიც გვიჩვენებს, მოცემულ სექტორში ან საქმიანობის ფარგლებში მოსალოდნელზე მეტად სჭარბობს თუ არა რომელიმე ერთი გენდერი მეორეს. ასევე, გვიჩვენებს, დასაქმებული ქალებისა და მამაკაცების რა წილმა უნდა გაუცვალოს ერთმანეთს ადგილები სექტორებს (საქმიანობებს) შორის, რომ მათი განაწილებები იდენტური გახდეს (Blau et al. 2002). დუნკანის სეგრეგაციის ინდექსის მნიშვნელობა 0-დან 1-მდე მერყეობს, სადაც „0“ სამუშაო ძალის იდეალურ გენდერულ ინტეგრაციაზე მიგვითითებს, „1“ კი – სრულ გენდერულ სეგრეგაციაზე.

ვინაიდან სამუშაოების გენდერული სეგრეგაცია უფრო თვალსაჩინოა, როდესაც უფრო დეტალურად აღწერილი საქმიანობების მიხედვით ვადარებთ ერთმანეთს მამაკაცებისა და ქალების განაწილებებს, ეკონომიკური სექტორებისა (NACE Rev. 2) და საქმიანობებისათვის (ISCO-88) ოთხნიშნა მაჩვენებლები გამოვიყენეთ. დუნკანის სეგრეგაციის ინდექსი წარმოდგენილია **ცხრილი N18**. საქმიანობების მიხედვით სეგრეგაცია 0.33-ია, ხოლო სექტორული – 0.37. ეს საკმაოდ კარგი მაჩვენებლებია და მიუთითებს, რომ საქართველოში ჰორიზონტალური გენდერული სეგრეგაცია დაბალსა და საშუალო დონეებს შორის მერყეობს, რაც იმას ნიშნავს, რომ დასაქმებული ქალებისა და მამაკაცების დაახლოებით მესამედმა უნდა გაუცვალოს ერთმანეთს საქმიანობები, რათა მათი განაწილებები იდენტური გახდეს.

თუ მონაცემებს განათლების დონის ჭრილში შევხედავთ, ვნახავთ, რომ სეგრეგაცია განათლებასთან ერთად იზრდება, თუმცა სექტორული სეგრეგაცია უფრო მკვეთრად მატულობს, ვიდრე საქმიანობის მიხედვით. უმაღლესი განათლების მქონე ინდივიდთა ჯგუფში განაწილებები რომ იდენტური გახდეს, ქალებისა და მამაკაცების დაახლოებით 40%-მა უნდა გაუცვალოს ერთმანეთს ადგილები.

#### ცხრილი N18:

ჰორიზონტალური გენდერული სეგრეგაციის ინდექსი საქმიანობისა და სექტორის მიხედვით

	ყველა	განათლების დონე			
		საბაზო ან ნაკლები	საშუალო	პროფესიული	უმაღლესი ან მეტი
საქმიანობა	0.330	0.169	0.285	0.280	0.384
სექტორი	0.374	0.135	0.311	0.341	0.411

წყარო: ავტორის გამოთვლები. წონები გამოყენებულია შესაბამისად.

**ცხრილი N19** წარმოდგენილია მენეჯერულ და გადაწყვეტილების მიმღებ პოზიციებზე დასაქმებულთა გენდერული გადანაწილება (რეპრეზენტაცია), რაც ვერტიკალური გენდერული სეგრეგაციის შესახებ მსჯელობის საშუალებას გვაძლევს. გავისხენოთ, რომ **ცხრილი N3** არ გვიჩვენებს მკვეთრ ვერტიკალურ სეგრეგაციას. მიუხედავად იმისა, რომ ქალები ნაკლებად იყვნენ წარმოდგენილნი მენეჯერულ პოზიციებზე, განსხვავება მინც არ იყო მკაფიო და მონაცემები შუშის ჭერის

ეფექტის სანინააღმდეგოდ მეტყველებდა. ამასთან, არც **ცხრილი N14** გვაქვს შუშის ჭერის არსებობის მყარი ემპირიული მტკიცებულება. თუმცა, თუ **ცხრილს N19** დავაკვირდებით, ვერტიკალური გენდერული სეგრეგაციის ნიშნებს დავინახავთ ისეთ საქმიანობებში, როგორცაა საკანონმდებლო საქმიანობა, მთავრობის მაღალი რანგის წარმომადგენლები და მაღალი რანგის მენეჯერები. საქმიანობათა ეს ქვეკატეგორიები მხოლოდ ლიდერულ და გადაწყვეტილების მიმღებ პოზიციებს

კი არ მოიცავს, არამედ კარგად ანაზღაურებად და პრესტიჟულ საქმიანობებსაც. ვერტიკალური სეგრეგაცია პოლიტიკასა და გადანაცვეტილების მიმღები პოზიციებისკენ მიმავალ პროფესიულ საქმიანობებში იჩენს თავს. მიღებული შედეგები, გარკვეულწილად, ადასტურებს ვერტიკალური სეგრეგაციის არსებობას მთავრობის მაღალი რანგის წარმომადგენლებში, სოფლის თავებსა და, ნაწილობრივ, დირექტორებსა და

აღმასრულებელ დირექტორებში, თუმცა ვერტიკალური სეგრეგაცია არ დასტურდება კანონმდებლებსა და პოლიტიკური პარტიების მაღალი რანგის წარმომადგენლებში. აქ უნდა აღვნიშნოთ, რომ ვინაიდან ეს საქმიანობები ოთხნიშნა რიცხვთა დონეზე გვაქვს წარმოდგენილი, შეფასების შეცდომის საზღვრებიც მნიშვნელოვნად დიდია და, მაშასადამე, დასკვნებსაც დიდი სიფრთხილით უნდა მივუდგეთ.

**ცხრილი N19:**

**ვერტიკალური გენდერული სეგრეგაცია**

	მამაკაცები (%)	ქალები (%)
კანონმდებლები	55.9	44.1
მთავრობის მაღალი რანგის წარმომადგენლები	85.4	14.6
ტრადიციული უფროსები და სოფლის თავები პოლიტიკური პარტიების/ორგანიზაციების	95.1	4.9
მაღალი რანგის წარმომადგენლები	14.3	85.7
დირექტორები და აღმასრულებელი დირექტორები	99.4	0.6

წყარო: ავტორის გამოთვლები. წონები გამოყენებულია შესაბამისად.

ამრიგად, რომ შევაჯამოთ, კორიზონტალური და ვერტიკალური გენდერული სეგრეგაცია ნაკლებად აღინიშნება საქართველოში. კორიზონტალური გენდერული სეგრეგაცია მცირე ან ზომიერია ანუ საქმიანობების კატეგორიებს შორის დასაქმებული ქალებისა და მამაკაცების დაახლოებით მესამედის გადანაცვლება

საჭირო იდენტური განაწილებების მისაღებად. ანალოგიურად, ვერტიკალური გენდერული სეგრეგაცია მხოლოდ ზოგიერთი მაღალი რანგის პროფესიებში (მაგალითად, მთავრობის მაღალი რანგის წარმომადგენლებში) აღინიშნება, ზოგიერთში კი (მაგალითად, კანონმდებლებში) – არა.



# 7 დასკვნები

წინამდებარე კვლევის მიზანი საქართველოში შესწორებული გენდერული სახელფასო სხვაობის გამოთვლაა. ჩვენ ორი ტიპის შესწორება განვახორციელეთ: ერთი პიროვნული და შრომის ბაზრის მახასიათებლების მიხედვით, ხოლო მეორე – შერჩევითობის გათვალისწინებით; გამოვიყენეთ მინცერის შრომის ანაზღაურების ფუნქცია, რომელშიც ხელფასები განათლების, ასაკის, სექტორის, საქმიანობისა და, რა თქმა უნდა, გენდერის ფუნქციას წარმოადგენენ. გენდერული სახელფასო სხვაობის სიდიდესა და მნიშვნელოვნებას გენდერისთვის გამოთვლილი კოეფიციენტი გვიჩვენებს. მონაცემთა ანალიზისათვის უმცირეს კვადრატთა მეთოდი, ჰეკმენის ორსაფეხურიანი მეთოდი და განმეორებითი იმპუტაციები გამოვიყენეთ. ეს უკანასკნელი გენდერული სახელფასო დისკრიმინაციის ანუ იმის შეფასებაში დაგვეხმარა, რაც მახასიათებლებისა და შერჩევითობის გათვალისწინების შემდეგ დაგვრჩა.

## 7.1 შედეგების შეჯამება

ნედლი (შესწორებული) გენდერული სახელფასო სხვაობა საქართველოში 17.7%-ს შეადგენს. როგორც აღვნიშნეთ, ყურადღებით უნდა ვიყოთ, როდესაც ამ სხვაობას თვიურ ხელფასზე დაყრდნობით გამოთვლილ სხვაობას ვადარებთ. ეს უკანასკნელი საქართველოში 30%-ს აჭარბებს (37.2%-ია), თუმცა გენდერულ სახელფასო სხვაობასა და ნამუშევარი საათების მიხედვით გენდერულ სახელფასო სხვაობას ასახავს. უფრო კონკრეტულად, ქართველი ქალები დაახლოებით 17.9 პროცენტული ერთეულით ნაკლებს მუშაობენ, ვიდრე მამაკაცები, რითაც თვიურ ხელფასზე დაყრდნობით გამოთვლილი გენდერული სახელფასო სხვაობის, სულ მცირე, ნახევარი აიხსნება.

შესწორებული საათობრივი გენდერული სახელფასო სხვაობა საქართველოში 24.8%-ით შეფასდა. ეს მნიშვნელოვნად აღემატება ნედლ გენდერულ სახელფასო სხვაობას, რაც ნიშნავს იმას, რომ მომუშავე ქალებს შრომის ბაზრის უკეთესი მახასიათებლები აქვთ, ვიდრე მამაკაცებს. ეს იმასაც უკავშირდება, რომ ქალებს პოტენციურად მეტად ირჩევენ შრომის ბაზარზე იმ ფაქტის მიუხედავად, რომ უმუშევარ და ეკონომიკურად არააქტიურ ქალებსაც საკმაოდ კარგი განათლება აქვთ. მაშასადამე, საქართველოში კვალიფიკაციით არ აიხსნება გენდერული სახელფასო სხვაობა. პირიქით, ის აძლიერებს მას. სექტორებისა და საქმიანობების დამატება მოდელში გავლენას არ ახდენს მიღებულ სხვაობაზე, რაც იმაზე მეტყველებს, რომ ეს სხვაობა ვერც

პოტენციური სექტორული და საქმიანობების მიხედვით სეგრეგაციით აიხსნება.

როდესაც შესწორებული გენდერული სახელფასო სხვაობის გამოთვლისას გაკონტროლებულია შერჩევითობა (მაგალითად, მეტად განათლებულ ქალებს სამსახურის შოვნის მეტი შესაძლებლობა აქვთ), საქართველოში ის 12.5%-ს შეადგენს. ეს იმას ნიშნავს, რომ მახასიათებლებისა და შერჩევითობის გაკონტროლების პირობებში სხვაობა ამ მაჩვენებელამდე იკლებს. აქედან გამომდინარე, ეს რეზიდუალური გენდერული სახელფასო სხვაობაა, რომელიც შრომის ბაზარზე დისკრიმინაციასა და არადაკვირვებადი ფაქტორების ზემოქმედებას შეგვიძლია მივანეროთ.

განანილების ანალიზმა აჩვენა, რომ საქართველოში, გარკვეულწილად, სახეზეა ნებოვანი იატაკის ფენომენი, რადგან შესწორებული და შერჩევითობით კორექტირებული სხვაობა 10%-მდე მცირდება დაბალ ანაზღაურებადი სამუშაოების შემთხვევაში, თუმცა შემდეგ 11–15%-ით იზრდება მედიანური ხელფასებისთვის და მერე ისევ იკლებს. ყველაზე მაღალანაზღაურებადი სამუშაოების შემთხვევაში კი შუშის ჭერის ეფექტი არ დაფიქსირდა.

საქართველოში დაფიქსირებული სხვა გენდერული უთანასწორობების ანალიზმა აჩვენა, რომ ქალები უფრო ცოტას (ნაკლები ოდენობის საათს) მუშაობენ, ვიდრე მამაკაცები და ეს განსხვავება ფიქსირდება სხვადასხვა ასაკის, საქმიანობისა და ეკონომიკური სტატუსის მქონე ადამიანების შემთხვევაში. მხოლოდ ოჯახში დასაქმებულები – ქალებიცა და კაცებიც – მუშაობენ თანაბარი რაოდენობის საათების განმავლობაში განურჩევლად იმისა, თუ რომელ გენდერს მიეკუთვნებიან. თუმცა, უთანასწორობები უფრო მკაფიოდ იკვეთება ოჯახის სტრუქტურის განხილვისას. როგორც მართლაც აღვნიშნეთ, ისე შვილიანი წყვილების შემთხვევაში ყველაზე მეტად არის მოსალოდნელი დასაქმების დაბალი მაჩვენებელი და დიდი გენდერული დასაქმების სხვაობა, განსაკუთრებით, ახალგაზრდა (შვილოსნობის) ასაკში. შედეგები არ გამოდგა დამაჯერებელი ემპირიული მტკიცებულება ჰორიზონტალური ან ვერტიკალური გენდერული სეგრეგაციისათვის. განანილებები რომ იდენტური გახდეს, დასაქმებული ქალებისა და მამაკაცების მხოლოდ დაახლოებით მესამედმა უნდა გაუცვალოს ერთმანეთს ადგილები საქმიანობის ზოგიერთ კატეგორიაში. ანალოგიურად, ვერტიკალური გენდერული სეგრეგაცია ზოგიერთი მაღალი რანგის პროფესიაში

(მაგალითად, მთავრობის მაღალი რანგის წარმომადგენლებში) გვხვდება და ზოგიერთში კი – არა (მაგალითად, კანონმდებლებში).

## 7.2 პოლიტიკის რეკომენდაციები და მონაცემები

ამ ქვეთავში გთავაზობთ პოლიტიკასა და ტექნიკურ ასპექტებთან დაკავშირებულ რეკომენდაციებს, რომლებიც წინამდებარე კვლევაში მიღებული დასკვნების საფუძველზე შემუშავდა.

### პოლიტიკის რეკომენდაციები

**მუშაობა ქალების აქტივაციის მიმართულებით.** ვინაიდან დასაქმებისთვის შერჩევა გენდერული სახელფასო სხვაობის შემცირების ერთ-ერთი ძირითადი მექანიზმია საქართველოში, მთავრობამ ქალების მეტად გააქტიურება უნდა წახალისოს. დადებითი შერჩევის (ანუ იმისა, რომ უკეთესი მახასიათებლების მქონე ქალები მუშაობენ) ზოგიერთი ნიშნების მიუხედავად, საქართველოს შრომის ბაზრის მიღმა მყოფ ქალებს ნამდვილად არ აქვთ დასაქმებულებზე უარესი შრომის ბაზრის მახასიათებლები. ამიტომ მათ სჭირდებათ ან მეტი წახალისება, რათა გააქტიურდნენ შრომის ბაზარზე (მაგალითად, ცნობიერების ამაღლების ღონისძიებების მეშვეობით), ან ხელშემწყობი გარემო (მაგალითად, მეტი დაწესებულება, რომელიც მათ შვილებზე იზრუნებს). აქვე აღვნიშნავთ, რომ საქართველოს შრომის ბაზარზე ქალების ეკონომიკური არააქტიურობის დეტერმინანტების სათანადოდ შესწავლა წინამდებარე კვლევის მიზნებში არ შედიოდა.

**ისეთი ახალი პოლიტიკური პრაქტიკების შემოტანა ან არსებულის მოდიფიცირება, რომლებიც გენდერული სახელფასო სხვაობის შემცირების მიმართულებით იმუშავებს.** მიუხედავად იმისა, რომ კვლევა არ გვიჩვენებს გენდერის მიხედვით სექტორულ და/ან საქმიანობებში სეგრეგაციას, ზოგიერთი პოლიტიკური პრაქტიკა, შესაძლოა, ჯერ კიდევ მოქმედებდეს გენდერული სახელფასო სხვაობის სიდიდებზე. მაგალითად, მინიმალური სავალდებულო ხელფასი შეიძლება გაიზარდოს იმ სექტორებში (მაგალითად, ქსოვილების წარმოებაში), სადაც, უმეტესად, ქალები მუშაობენ. ამგვარად მათი ხელფასები ანალოგიურ პოზიციებზე დასაქმებული მამაკაცების ხელფასებს გაუტოლდება. კიდევ ერთი მაგალითია მოქნილ სამუშაო პირობებსა და ოჯახურ პოლიტიკაზე მიმართული პოლიტიკური პრაქტიკების ხელშეწყობა, რაც მეტად დააბალანსებს პროფესიულ და ოჯახურ ცხოვრებას, განსაკუთრებით ქალების შემთხვევაში.

**მხარდაჭერი ინსტიტუციური მოწყობის უზრუნველ-**

**ყოფა.** მთავრობამ მკაფიოდ უნდა დააფიქსიროს, რომ ისეთი ინსტიტუციური მოწყობის დამკვიდრება და ხელშეწყობა სურს, რომელიც გენდერის საკითხს გაითვალისწინებს. მაგალითად, კოლექტიური შეთანხმებებისა და ნებისმიერი სახის ბიუჯეტირებისას წახალისდეს გენდერის ფაქტორი; ასევე, შესყიდვების პროცესი, სხვა წესებთან ერთად, გენდერული წესებითაც რეგულირდებოდეს.

**შრომის ბაზარზე გენდერის ნიშნით დისკრიმინაციასთან ბრძოლა.** პოლიტიკა (მინიმალური ხელფასის დაწესება), შესაძლოა, ეფექტური აღმოჩნდეს გენდერის ნიშნით დისკრიმინაციასთან საბრძოლველად, თუმცა დისკრიმინაციას სოციალურ ნორმებში, ტრადიციებსა და კულტურაშიც ღრმად აქვს ფესვები გამდგარი. ამიტომ ცნობიერების ამაღლებამე მიმართული ღონისძიებები დისკრიმინაციასთან ბრძოლის ეფექტური „რბილი“ გზა შეიძლება აღმოჩნდეს, ინსტიტუციების (მაგალითად, ანტიდისკრიმინაციული სააგენტოს) გაძლიერება კი – უფრო მკვეთრი და რადიკალური.

### ტექნიკური რეკომენდაციები

**საათობრივ და თვიურ ხელფასზე დაყრდნობით გამოთვლილ სხვაობებს შორის განსხვავების გააზრება.** ვინაიდან გენდერული სახელფასო სხვაობის გამოთვლისას საქსტატი თვიურ ხელფასებს იყენებს (ორგანიზაციების კვლევა საათობრივი შრომის ანაზღაურების შესახებ ინფორმაციას არ იძლევა), დაინტერესებულ მხარეებს შორის შეიძლება, გაუგებრობა მოხდეს: თვიურ ხელფასებზე დაფუძნებული გენდერული სახელფასო სხვაობა ნამუშევარ საათებს შორის განსხვავებასაც მოიცავს. ეს მნიშვნელოვანია (პოლიტიკის რეკომენდაციებიდან პირველი რეკომენდაცია სწორედ ამ საკითხს ეხება), თუმცა მასზე დაყრდნობით ტექნიკურად შეუძლებელია შესწორებული გენდერული სახელფასო სხვაობის გამოთვლა. აქედან გამომდინარე, უნდა წახალისდეს როგორც ტექნიკური, ისე ზოგადი გაგების/მიდგომის ცვლილება: გენდერული სახელფასო სხვაობა საათობრივი ანაზღაურების საფუძველზე უნდა გამოითვალოს. ეს არ ნიშნავს კანონში რაიმე ცვლილების შეტანის აუცილებლობას თვიური კომპენსაციიდან საათობრივზე გადასვლასთან დაკავშირებით, ეს მხოლოდ გენდერული სახელფასო სხვაობის გამოთვლის ტექნიკური ასპექტია.

**რეფერენტული კვლევის გააზრებულად შერჩევა, ან გამოკითხვისა და ადმინისტრაციულ მონაცემებს შორის არჩევანის გაკეთება.** გენდერული სახელფასო სხვაობის არსებული კალკულაცია ორგანიზაციების კვლევას ეფუძნება, რომელშიც კომპანიებს მამაკაცებისა და ქალების საშუალო ხელფასების შესახებ ეკითხებოდნენ. ნამუშევარი საათები კომპანიების დონეზე

შეჯამდა, ამიტომ ეროვნულ დონეზე გენდერული სახელფასო სხვაობის გამოთვლისას კომპანიის დონის საშუალოებია გამოყენებული. მართალია, ამ გზით გამოთვლილი მაჩვენებელი შეიძლება მნიშვნელოვნად უახლოვდებოდეს არსებულ რეალობას (და, ფაქტობრივად, ასეც არის – არსებული მაჩვენებელი თანხვედრა შეფასებებს, რომლებიც თვიურ ხელფასზე დაყრდნობით გამოვითვალეთ), მაინც საკმაოდ არაზუსტია. უფრო კონკრეტულად რომ ვთქვათ, გარდა იმისა, რომ თვიური ხელფასების ნაცვლად, საათობრივ ანაზღაურებას უნდა იყენებდეს, ამ მიდგომაზე, შესაძლოა, აგრეგაციის მიკერძოებაც მოქმედებდეს, რადგან კვლევა კომპანიების საშუალო მაჩვენებლებს იყენებს და არა – ინდივიდის დონეზე მოპოვებულ მონაცემებს. ამიტომ იფარება და არ ჩანს ნებისმიერი ცვალებადობა, რომელიც კომპანიის შიგნით შეიძლება არსებობდეს. და თუ ეს რამენაირად მოქმედებს გენდერულ სახელფასო სხვაობაზე, მაშინ გამოთვლილი სხვაობა მიკერძოებული იქნება.

რეკომენდაციის სახით შეგვიძლია ვთქვათ, რომ თუ საქსტატი არ აპირებს ორგანიზაციების კვლევის გამოყენებაზე უარის თქმას, მინიმალური მოთხოვნა უნდა იყოს, ორივე გენდერის წარმომადგენლების მიერ ნამუშევარი საათების რაოდენობაზე ინფორმაციის შეგროვება და კომპანიის დონეზე გამოთვლილი საშუალო ხელფასის ოდენობის გაყოფა კომპანიის დონეზე გამოთვლილი ნამუშევარი საათების საშუალოზე. ამ

მინიმალური მოთხოვნის გარდა, საქსტატმა, შესაძლოა, განიხილოს ორგანიზაციების კვლევის კითხვარის ინდივიდუალურ დონეზე გადაწყობაც თითოეული კომპანიისთვის, ან დაინყოს ადმინისტრაციული მონაცემების გამოყენება. ეს უკანასკნელი ყველაზე მიუკერძოებელი იქნება შეუსწორებელი ანუ ნედლი გენდერული სახელფასო სხვაობის გამოსათვლელად.

თუმცა, უნდა აღინიშნოს, რომ არც ორგანიზაციების კვლევა და არც ადმინისტრაციული მონაცემები არაფერს გვეუბნება მუშაკთა პიროვნული (განსაკუთრებით, განათლების) და შრომის ბაზრის მახასიათებლების შესახებ. ეს კი სწორედ ის მახასიათებლებია, რომლებიც შესწორებული გენდერული სახელფასო სხვაობის გამოთვლის საშუალებას გვაძლევს. გარდა ამისა, ისინი არაფერს გვეუბნებიან დაუსაქმებელი/უმუშევარი და ეკონომიკურად არააქტიური ინდივიდების შესახებ, რაც *შერჩევის ეფექტის კორექტირების* პირობებში გენდერული სახელფასო სხვაობის გამოთვლასაც შეუძლებელს ხდის. ამიტომ უაღრესად რეკომენდებულია სამუშაო ძალის კვლევის მონაცემებზე დაყრდნობა. როგორც ზემოთ უკვე აღინიშნა, გამოკითხვებისთვის უცხო არ არის, რომ რესპონდენტები რეალურზე ნაკლებ ხელფასს ასახელებენ, თუმცა, ვინაიდან რეალურზე დაბალი ხელფასის დასახელების პატერნი ყველა გენდერისათვის მსგავსია, გენდერული სახელფასო სხვაობა, დიდწილად, არ შეიცვლება ამის გამო.

## 8 დამატებითი თავი: საკანონმდებლო მექანიზმებთან დაკავშირებული რეკომენდაციები გენდერული სახელფასო სხვაობის შესამცირებლად საქართველოში

გენდერული თანასწორობის მისაღწევად არსებითი მნიშვნელობა აქვს და ღირსეული შრომის ძირითად კომპონენტსაც წარმოადგენს იმის უზრუნველყოფა, რომ მამაკაცებისა და ქალების შრომა სამართლიანად ფასდებოდეს და ბოლო მოეღოს სახელფასო დისკრიმინაციას (Oelz et al. 2013). თანასწორი ანაზღაურების პრინციპის ეფექტურად ამოქმედებისკენ გადადგმული ერთ-ერთი პირველი ნაბიჯი ქალებისა და მამაკაცების შრომის თანასწორად ანაზღაურებისთვის სამართლებრივი შინაარსის მინიჭებაა. შესაბამისად, ადამიანის უფლებათა დაცვის საერთაშორისო ინსტრუმენტები სახელმწიფოებს მკაფიო მარეგულირებელი მექანიზმების შემუშავებისკენ მოუწოდებს, რომლებიც უთანასწორო ანაზღაურების დასამარცხებლად და შრომის ბაზრებზე გენდერული თანასწორობის მისაღწევად არის საჭირო.

თანაბარი ღირებულების შრომის თანასწორი ანაზღაურება გაეროს მდგრადი განვითარების დღის წესრიგის ერთ-ერთი მიზანია, რომელიც 2030 წლამდე უნდა იქნეს მიღწეული და ინკლუზიური ზრდისა და სიღარიბის შემცირების ქვაკუთხედს წარმოადგენს. მდგრადი განვითარების მერვე მიზანი ინკლუზიური და მდგრადი ეკონომიკური ზრდისკენ, ნებისმიერი ადამიანისთვის სრული და პროდუქტიული დასაქმებისა და ღირსეული შრომის ხელშეწყობისკენ მოგვიწოდებს. უფრო კონკრეტულად, 8.5 მიზნის მიხედვით, 2030 წლისთვის მიღწეული უნდა იყოს სრული და პროდუქტიული დასაქმება, ღირსეული შრომა ყველა ქალისა და მამაკაცისთვის და თანასწორი ანაზღაურება თანაბარი ღირებულების შრომისათვის.

თანასწორობის ხელშეწყობისა და სახელფასო დისკრიმინაციის ეფექტურად აღმოსაფხვრელად, აუცილებლად უნდა განხორციელდეს ქალებისა და მამაკაცების მიერ განწეული თანაბარი ღირებულების შრომის თანასწორი ანაზღაურების პრინციპი, როგორც განმარტებულია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის თანასწორი ანაზღაურების მე-100 კონვენციაში (1951), ვინაიდან ქალები და მამაკაცები ხშირად განსხვავებულ სამუშაოს ასრულებენ და მათი ნამუშევარი საათების რაოდენობაც განსხვავებულია. მიუხედავად იმისა, რომ მამაკაცებისა და ქალების მიერ შესრულებული თანაბარი ღირებულების შრომისათვის თანასწორი ანაზღაურების

პრინციპი ფართოდ არის დანერგილი სახელმწიფოებში, მაინც ყოველთვის ცხადი არ არის, რეალურად რას გულისხმობს ეს და როგორ მუშაობს პრაქტიკაში (Oelz et al., 2013). სწორედ ამიტომ სხვადასხვა ქვეყანაში თანასწორი ანაზღაურების სხვადასხვაგვარი რეგულაციები მოქმედებს.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მე-100 კონვენციაში ნათლად არის ნათქვამი, რომ ეროვნული კანონები და რეგულაციები ის საშუალებებია, რომლის გამოყენებითაც უნდა დაინერგოს თანასწორი ანაზღაურების პრინციპი პრაქტიკაში (ILO, 1951a, მუხლი 2.2(a)). კონვენციის მიხედვით, ქვეყნებმა უნდა უზრუნველყონ, რომ თანაბარი ღირებულების შრომისათვის მამაკაცთა და ქალთა თანასწორი ანაზღაურების პრინციპი ყველა მუშაკზე ვრცელდებოდეს (ILO, 1951a, მუხლი 2.1). ამ კონვენციის ფარგლებში ტერმინი „მამაკაცთა და ქალთა თანასწორი ანაზღაურება თანაბარი ღირებულების შრომისთვის“ გულისხმობს შრომის ანაზღაურების ოდენობას, რომელიც სქესის ნიშნით დისკრიმინაციის გარეშეა დაწესებული ILO, 1951a, მუხლი 1(b)).

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 90-ე რეკომენდაციის მიხედვით, „სადაც რელევანტურია, სახელფასო განაკვეთების დადგენისას გამოსაყენებელი მეთოდების გათვალისწინებით, საკანონმდებლო მარეგულირებელმა აქტებმა უნდა გაითვალისწინონ თანაბარი ღირებულების შრომისთვის მამაკაცთა და ქალთა თანასწორი ანაზღაურების პრინციპის“ ზოგადი გამოყენება (ILO, 1951b, მუხლი 3(1)).

თანაბარი ანაზღაურება რომ რეალობად იქცეს, კანონმდებლობის გარდა, მთელი რიგი კომპლექსური ღონისძიებებია გასატარებელი. მთავრობათა მიერ თანაბარი ანაზღაურების პრინციპის უზრუნველსაყოფად შემდეგი ღონისძიებები უნდა განხორციელდეს (EPIC, 2018, გვ. 16):

- კანონმდებლობის შესაბამისობაში მოყვანა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მე-100 კონვენციასთან;
- ანაზღაურების/სახელფასო გამჭვირვალობის პოლიტიკის დამკვიდრება;

- ეროვნული მინიმალური ხელფასების დანესება;
- ეროვნული სამმხრივი თანაბარი ანაზღაურების ორგანოების დაარსება;
- ხელფასების შესახებ მონაცემების შეგროვება;
- შრომის ინსპექტირების მეშვეობით ვალდებულებებთან შესაბამისობის მონიტორინგი.

ამ ღონისძიებათაგან, ქვემოთ წარმოდგენილი ანალიზი მხოლოდ საკანონმდებლო ჩარჩოს შეეხება, რომელიც საქართველოში სახელფასო სხვაობის აღმოსაფხვრელად უნდა ამოქმედდეს.

### 8.1 არსებული საკანონმდებლო ხარვეზები საქართველოში

ეროვნული კანონმდებლობის მეშვეობით თანასწორი ანაზღაურების პრინციპის ეფექტური რეგულაცია არსებით როლს ასრულებს ეროვნულ დონეზე გენდერული სახელფასო სხვაობის შემცირების ბაზისის შექმნაში. თუმცა, საქართველოში შრომითი ურთიერთობის მარგებელირებელი ნორმები ექსპლიციტურად არ განმარტავენ თანასწორი ანაზღაურების პრინციპს. ამასთან, ბოლო წლების განმავლობაში ცვლილება არ განუცდია მინიმალურ ხელფასსა და მისი დადგენის მექანიზმებს.

საქართველოს კანონმდებლობაში, თანასწორი ანაზღაურების ზოგიერთი ასპექტი მოცემულია საქართველოს კანონში გენდერული თანასწორობის შესახებ, რომლის მიხედვითაც „გენდერული თანასწორობის დაცვის მიზნით, დისკრიმინაციის გარეშე უზრუნველყოფილია პროფესიის ან სამუშაოს სახეობის თავისუფლად არჩევა, თანამდებობრივი დანიშნულება, პროფესიული მომზადება/გადამზადება“ (საქართველო, 2010, მუხლი 4.2(ბ)) და „თანაბარი მოპყრობა ქალისა და მამაკაცის მუშაობის ხარისხის შეფასებისას“ (საქართველო, 2010, მუხლი 4.2(ი)).

გარდა ამისა, 2019 წლის თებერვალში საქართველოს კანონში დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ, სხვა ცვლილებებთან ერთად, დაემატა 2.10 მუხლი, რომელმაც დააზუსტა და გააფართოვა თანაბარი მოპყრობის პრინციპის არეალი, ჩნორმის მიხედვით, თანასწორი მოპყრობის პრინციპი შეეხება შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებს, მათ შორის:

- ა) წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებისას შერჩევის კრიტერიუმებსა და დაქირავების პირობებს, აგრეთვე, წინსვლის ხელმისაწვდომობას პროფესიული იერარქიის ყველა საფეხურზე, საქმიანობის სფეროს მიუხედავად;

- ბ) პროფესიული იერარქიის ყველა საფეხურზე პროფესიული ორიენტაციის, კვალიფიკაციის ამაღლების, მომზადებისა და გადამზადების ყველა ფორმის (პრაქტიკული პროფესიული გამოცდილების ჩათვლით) ხელმისაწვდომობას;

- გ) დასაქმების, შრომის, შრომის ანაზღაურებისა და შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის პირობებს.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, თანასწორი ანაზღაურებისა პრინციპი და თანასწორობის პრინციპი დაქირავების პირობებთან დაკავშირებით კანონით არის აღიარებული და განსაზღვრულია. შესაბამისად, მისი გამოყენება დისკრიმინაციის შესაძლო მსხვერპლს თანასწორობის ორგანოებისა და/ან ეროვნულ სასამართლოებში შეუძლია. თუმცა, მხოლოდ აღნიშნული დებულებები თანასწორი ანაზღაურების პრინციპის დაცვის სუსტ საფუძველს ქმნის, რადგან აღნიშნული პრინციპი ექსპლიციტურად ჯერაც არ არის კანონით განსაზღვრული, რაც დამსაქმებელთა და ეროვნული სასამართლოების მხრიდან მისი ვიწროდ ინტერპრეტაციის რისკებს წარმოშობს.

ვინაიდან, საქართველო იმ ძირითადი საერთაშორისო შეთანხმებებისა და კონვენციების წევრია, რომლებიც სხვებთან ერთად, თანასწორი ანაზღაურების საკითხსაც მოიცავს, მთავრობა იღებს ვალდებულებას, უზრუნველყოს თანასწორი შრომისა და თანაბარი ღირებულების შრომისთვის თანაბარი ანაზღაურების პრინციპის ექსპლიციტური რეგულირება საქართველოს ეროვნულ კანონმდებლობაში. გარდა ამისა, ეს ვალდებულებები საქართველოს მთავრობის ეროვნულ სამოქმედო გეგმებსა და პოლიტიკის დოკუმენტებშიცაა განერილი. ასე მაგალითად, საქართველოს მთავრობის 2018-2020 ეროვნულ სამოქმედო გეგმაში დეკლარირებულია თანასწორი ანაზღაურების უზრუნველყოფის ვალდებულება (ნაწილი 12.6.3), თუმცა დასახელებული აქტივობები მხოლოდ საჯარო სამსახურს მოიცავს (ნაწილი 12.6.3.1). სამოქმედო გეგმის მე-9 ნაწილი სახელმწიფოს ავალდებულებს საერთაშორისო სტანდარტების, მათ შორის, ევროკავშირის დირექტივებისა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის რეკომენდაციების მიხედვით მოახდინოს შრომის სტანდარტების გაუმჯობესებას და ამისათვის საკანონმდებლო ინიციატივების შემუშავება (ნაწილი 9.1.1.4 – 9.1.1.8). თუმცა, აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ სამოქმედო გეგმაში დაზუსტებული არ არის რეკომენდაციების მოქმედების არეალი. ასევე, მასში ნათქვამია, რომ რეკომენდაციები შეიძლება მომზადდეს „მხოლოდ მაშინ, თუ ისინი გონივრულად იქნება მიჩნეული“ (საქართველო, 2018).

უფრო კონკრეტული აქტივობებია განერილი საქართველოში

ლოს პარლამენტის გენდერული თანასწორობის საბჭოს 2018-2020 წლის სამოქმედო გეგმაში, რომლის ფარგლებშიც საქართველოს პარლამენტი სამუშაო ადგილზე სახელფასო სხვაობის გასაზომი მეთოდოლოგიის შექმნის ვალდებულებას იღებს.<sup>9</sup> ეს სამოქმედო გეგმაც საკანონმდებლო ინიციატივებზე მიუთითებს, თუმცა არსად ექსპლიციტურად არ არის განსაზღვრული თანასწორი ანაზღაურების პრინციპის რეგულირების საკითხი. მიუხედავად ამისა, საქართველოს ეროვნული პოლიტიკა ქმნის, სულ მცირე, იმ მინიმალურ საფუძველს, რომელიც საკანონმდებლო ინიციატივების წამოწყებულად და მათი რეალიზებისთვის ეფექტიანი საშუალებების/მექანიზმების შესაქმნელად არის საჭირო.

## 8.2 საქართველოს შრომის კოდექსში თანასწორი ანაზღაურების პრინციპის შეტანა

დებულებები, რომლებიც ქალისა და კაცი მუშაკებისათვის თანასწორი ანაზღაურების პრინციპის იმპლემენტაციას/პრაქტიკაში დანერგვას უზრუნველყოფს, ევროპის ქვეყნების მიერ სხვადასხვა საკანონმდებლო აქტებით რეგულირდება. მაგალითად, მაგალითად, აღნიშნული დებულებები გვხვდება შრომითი ურთიერთობების მარეგულირებელ კანონმდებლობაში (მათ შორის, შრომის კოდექსში, დასაქმების აქტში, სამუშაო შინა განაწესში, შრომითი ურთიერთობების აქტსა და ა. შ.) თანასწორი მოპყრობის ან დისკრიმინაციის ამკრძალველ სპეციალურ კანონმდებლობაში, როდესაც ის ევროკავშირის თანასწორობის დირექტივების იმპლემენტაციას/პრაქტიკაში დანერგვას ისახავს მიზნად ან ამგვარი ნორმები გვხვდება ქვეყნის სამოქალაქო კოდექსში. (Foubert, 2017, გვ. 40).

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ექსპერტთა კომიტეტი აღნიშნავს, რომ „ბევრ ქვეყანაში ჯერ კიდევ შემორჩენილია იმაზე ვინ როდ ფორმულირებული დებულებები, ვიდრე კონვენციაში განსაზღვრული პრინციპია, ვინაიდან ისინი სათანადოდ არ ასახავენ „თანაბარი ღირებულების შრომის“ ცნებას. ამგვარი დებულებები აფერხებს პროგრესს გენდერული ნიშნით სახელფასო სხვაობის აღმოფხვრის მიმართულებით, ამიტომ კომიტეტი კიდევ ერთხელ მოუწოდებს ამ ქვეყნების მთავრობებს გადაადგან აუცილებელი ნაბიჯები კანონმდებლობის შესაცვლელად. ასეთი კანონმდებლობა მხოლოდ თანასწორ ანაზღაურებას კი არ უნდა უზრუნველყოფდეს თანასწორი, იმავე ან მსგავსი შრომისათვის, არამედ ისეთ სიტუაციებსაც უნდა არეგუ-

ლირებდეს, რომლებშიც მამაკაცები და ქალები განსხვავებულ, მაგრამ მაინც თანაბარი ღირებულების სამუშაოს ასრულებენ (ILO, 2012, აბზ. 679).

როგორც უკვე აღინიშნა, საქართველოს ანტიდისკრიმინაციული კანონი თანასწორობის პრინციპს შრომის ანაზღაურებისა და სხვა სამუშაო პირობების კონტექსტში ფარავს. თუმცა, რადგანაც საქართველოს შრომის კოდექსი წარმოადგენს სპეციალურ კანონს, ადგენს რა კონკრეტულ მარეგულირებელ მექანიზმებს შრომითი ურთიერთობებისთვის, რეკომენდებულია, რომ შრომის კოდექსში თანასწორი ანაზღაურების პრინციპი მკაფიოდ იყოს განსაზღვრული. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტანდარტების დანერგვის კომიტეტი მკაფიოდ მიითვლებს იძლევა სახელმწიფოს მიერ საკანონმდებლო ხარვეზების აღმოფხვრისა და გენდერული თანასწორობის მიმართულებით საკანონმდებლო ჩარჩოს გაუმჯობესების კუთხით. კომიტეტის მიხედვით, „იმის გათვალისწინებით, რომ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მე-100 კონვენცია საქართველოში 1993 წელს იქნა რატიფიცირებული, კომიტეტს სჯერა, რომ მთავრობა, სოციალურ პარტნიორებთან და გენდერული თანასწორობის კომიტეტთან თანამშრომლობით ყველაფერს გააკეთებს შრომის კანონმდებლობაში ისეთი ცვლილებების შესატანად, რომ თანაბარი ღირებულების შრომისათვის მამაკაცთა და ქალთა თანასწორი ანაზღაურების პრინციპმა სრული საკანონმდებლო ასახვა პპოვოს, რათა უზრუნველყოფილ იქნას კონვენციის დაუყოვნებელი, სრული და ეფექტური იმპლემენტაცია (ILO, 2018).

გარდა ამისა, ევროკავშირთან ასოცირების შეთანხმების ფარგლებში საქართველოს აღებული აქვს გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფის ვალდებულება. შეთანხმების შესრულების მონიტორინგის ჩარჩოს ფარგლებში შექმნილი სამოქალაქო საზოგადოების პლატფორმის მეორე შეხვედრაზე, რომელიც 2017 წლის 16 თებერვალს გაიმართა, ხაზგასმით აღინიშნა, რომ „საქართველოს შრომის ბაზარზე ქალებისა და მამაკაცებისათვის თანასწორი შესაძლებლობების უზრუნველსაყოფად საჭიროა ძალისხმევათა კონსოლიდაცია და კოორდინაცია. ასევე, მოვუწოდებთ მთავრობასა და ადგილობრივ ხელისუფლებას, უფრო აქტიურად შეუწყონ ხელი გენდერული თანასწორობის დამკვიდრებასა და სამოქალაქო საზოგადოებასთან, კერძოდ, სოციალურ პარტნიორებთან ერთად, მიზნად დაისახონ ისეთი პირობების შექმნა, რომელიც აუცილებელია,

<sup>9</sup>იხ. [http://www.parliament.ge/ge/ajax/downloadFile/90951/%E1%83%A1%E1%83%90%E1%83%9B%E1%83%9D%E1%83%A5%E1%83%9B%E1%83%94%E1%83%93%E1%83%9D\\_%E1%83%92%E1%83%94%E1%83%92%E1%83%9B%E1%83%90\\_2018-2020\\_Webpage](http://www.parliament.ge/ge/ajax/downloadFile/90951/%E1%83%A1%E1%83%90%E1%83%9B%E1%83%9D%E1%83%A5%E1%83%9B%E1%83%94%E1%83%93%E1%83%9D_%E1%83%92%E1%83%94%E1%83%92%E1%83%9B%E1%83%90_2018-2020_Webpage).

რათა ქალებს ისეთივე შესაძლებლობები მიეცეთ, რაზეც მამაკაცებს მიუწვდებათ ხელი. მათ შორის, უნდა განხორციელდეს მენარმობაში ქალების წახალისება და როგორც თანაბარი ღირებულების შრომისათვის თანასწორი ანაზღაურების უზრუნველყოფა, ისე – ჰორიზონტალური და ვერტიკალური სეგრეგაციის აღმოფხვრა“ (EU-Georgia Civil Society Platform, 2017, აბზ. 23).

აღნიშნულიდან გამომდინარე, სახელფასო სხვაობის ეფექტიანად აღმოსაფხვრელად, საქართველოს შრომის კოდექსში სათანადო სამართლებრივი ჩარჩო უნდა შეიქმნას. აღნიშნული დებულებების ჰარმონიზება უნდა განხორციელდეს ევროკავშირის 2006/54/EC (გადასინჯული) დირექტივით განსაზღვრულ თანასწორი ანაზღაურების პრინციპთან, რომლის მიხედვითაც: „უნდა აღმოფხვრას სქესის ნიშნით პირდაპირი და არაპირდაპირი დისკრიმინაცია შრომის ანაზღაურების ყველა ასპექტსა და პირობასთან მიმართებით, იმავე ან თანაბარი ღირებულების მქონედ აღიარებული შრომის პირობებში“ (European Parliament and Council of the EU, 2006, მუხლი. 4).

თუმცა, მხოლოდ თანასწორი ანაზღაურების პრინციპი არ არის საკმარისი კანონმდებლობის ეფექტური აღსრულებისთვის უთანასწორო მოპყრობის შემთხვევების გამოვლენასა და სასამართლომდე მიტანაში. ეს დამოკიდებულია იმაზეც, თუ როგორ და რამდენად ფართოდ იქნება განმარტებული „ანაზღაურების“ ცნება ეროვნულ კანონებში; ასევე იმაზეც, თუ რამდენად ფართოდ განსაზღვრავს კანონი შესრულებული სამუშაოს „თანაბარ ღირებულებას“ და რომელი ეროვნული კანონებით დარეგულირდება ხელფასების გამჭვირვალობის საკითხი (Foubert, 2017, გვ. 35).

### ა) „ანაზღაურების“ განმარტება

თანასწორი ანაზღაურების პრინციპის პრაქტიკაში ეფექტური რეალიზაციის უზრუნველსაყოფად, აუცილებელია „ანაზღაურების“ ცნების სათანადოდ განმარტება, ვინაიდან ის მნიშვნელოვან როლს ასრულებს სახელფასო დისკრიმინაციის შემთხვევებზე მუშაობისას. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის თანასწორი ანაზღაურების გზამკვლევის მიხედვით, „თანასწორი ანაზღაურების პრინციპის კანონმდებლობით გამყარებისას, ყურადღება უნდა მიექცეს იმას, რომ მამაკაცებისა და ქალების თანასწორობა ანაზღაურების ყველა ასპექტთან მიმართებაში იქნეს მოთხოვნილი“ (Oelz et al. 2013, p. 81).

ევროპის ქვეყნებში სხვადასხვაგვარი მიდგომა არსებობს ანაზღაურების განსაზღვრებასა და მის ბუნებასთან მიმართებით. ზოგ შემთხვევაში „ანაზღაურება“ ვიწროდ

განისაზღვრება, ზოგში – უფრო ფართოდ. ასე მაგალითად, ისლანდია დეტალურად განმარტავს ხელფასებსა და პირობებს: „ჩვეულებრივი შრომის ანაზღაურება და ყველა ტიპის შემდგომი ანაზღაურება, იქნება ეს წინასწარი ანაზღაურებისა თუ რაიმე სხვა ფორმით, შესრულებული სამუშაოსათვის დაქირავებულის ან დაქირავებულის მიერ გადახდილი, ხელფასები პენსიის უფლებებთან, სადღესასწაულო საჩუქრების უფლებებთან და აკადემიკობის დროს ხელფასის მიღების უფლებასა და დაქირავების სხვა ყველა პირობასა და უფლებასთან ერთად, რომელიც მონეტარული ტერმინებით შეიძლება შეფასდეს“ (Foubert, 2017, გვ. 43).

საქართველოს შრომის კოდექსში არ არის განმარტებული „ანაზღაურების“ ცნება, რაც ქმნის იმის რისკს, რომ ეროვნულმა სასამართლოებმა ან თავად დამსაქმებლებმა ის ვიწროდ განმარტონ. შრომის კოდექსში ანაზღაურების ექსპლიციტურ განმარტებას არსებითი მნიშვნელობა აქვს, რათა მისი ეფექტური იმპლემენტაცია/შესრულება იყოს უზრუნველყოფილი. ქართულ კანონმდებლობაში „ანაზღაურების“ ჩართვის საუკეთესო გზა ევროკავშირის გადასინჯული დირექტივის დებულებებთან და ევროკავშირის ფუნქციონირების შესახებ ხელშეკრულების (TFEU) 157-ე მუხლთან მისი ჰარმონიზაციაა. ამ დებულებების მიხედვით, „ანაზღაურება“ უნდა განიშარტოს, როგორც ჩვეულებრივი ძირითადი მინიმალური ხელფასი და ნებისმიერი სხვა დამატებითი რამ, იქნება ეს ნაღდი ფული ან რაიმე სხვა, რომელსაც მუშაკი პირდაპირ ან არაპირდაპირ იღებს დამსაქმებლისგან მის მიერ განეული შრომის სანაცვლოდ (European Parliament and Council of the EU, 2006).

### ბ) ანაზღაურების გამჭვირვალობის უზრუნველყოფა

თანასწორი ანაზღაურების პრინციპის პრაქტიკაში დანერგვის უზრუნველყოფის კიდევ ერთი მექანიზმი ანაზღაურების გამჭვირვალობაა, რომელიც მუშაკების ხელში კომპანიის, ორგანიზაციისა თუ საწარმოს შრომის ანაზღაურების სისტემაში შესაძლო გენდერული დისკრიმინაციის გამოვლენის ინსტრუმენტად შეგვიძლია მივიჩნიოთ. „კომპანიაში ანაზღაურების განსხვავებული დონეების შესახებ ინფორმირებულობამ შეიძლება გაუადვილოს ინდივიდებს ეროვნულ სასამართლოებში ანაზღაურების დისკრიმინაციის შემთხვევების გასაჩივრება“ (European Commission, 2017).

ევროკავშირის მიხედვით, ანაზღაურების გამჭვირვალობის მისაღწევად ოთხი ძირითადი ზომა შეიძლება იქნეს მიღებული:

- ინდივიდებს უფლება აქვთ, მოითხოვონ ინფორ-

მაცია ანაზღაურების დონეების შესახებ;

- ანგარიშგება კომპანიის დონეზე;
- ანაზღაურების აუდიტები;
- თანასწორი ანაზღაურების კოლექტიურად განხილვა.

ევროკავშირისწევრმა ქვეყნებმა თავიანთი სპეციფიკიდან გამომდინარე, მაქსიმალურად შესაბამისი საზომები უნდა დანერგონ და დასახელებული ოთხიდან, სულ მცირე, ერთი ძირითადი ზომა მაინც უნდა გამოიყენონ (European Commission, 2017).

„დასაქმებულებს უნდა მიეცეთ საშუალება მოითხოვონ გენდერის მიხედვით დახარისხებული ინფორმაცია ანაზღაურების დონეების შესახებ, რომელსაც სხვადასხვა კატეგორიის თანამშრომლები იმავე ან თანაბარი ღირებულების სამუშაოსთვის იღებენ, ისეთი დამატებითი ან ცვალებადი კომპონენტების ჩათვლით, როგორებიცაა ჩვეულებრივი ანაზღაურება და პრემიები, და ამით კომპანიის ან ორგანიზაციის სახელფასო პოლიტიკა მეტად გამჭვირვალე გახადოს“ (European Commission, 2017). ამან დასაქმებულებს [სამართლებრივი] მოქმედებებისკენ შეიძლება უბიძგოს, რადგან ამგვარი სახელფასო გამჭვირვალობა ცალკეულ შემთხვევებში თანაბარი ან თანაბარი ღირებულების შრომისთვის ნავარაუდები უთანასწორო ანაზღაურების/ხელფასის დადგენასა და იდენტიფიცირებას უწყობს ხელს. ამასთან, დასაქმებულებს, სოციალურ პარტნიორებსა და სამთავრობო და თანასწორობის ორგანიზაციებს იმის შეფასებაში ეხმარება, საჭიროა თუ არა კონკრეტული ზომების მიღება მამაკაცთა და ქალთა თანასწორი ანაზღაურების გაუმჯობესების მიმართულებით (Veldman, 2017, გვ. 40-41).

ზოგიერთი ევროპული ქვეყანა, ფაქტობრივად, იყენებს კიდევ ანაზღაურების/სახელფასო გამჭვირვალე სისტემას. მაგალითად, იტალიამ ყველა სექტორის საჯარო და კერძო კომპანიებს, რომელთაც 100-ზე მეტი თანამშრომელი ჰყავთ, დააკისრა თანამშრომელთა მიმდინარე მდგომარეობის (ანაზღაურების ჩათვლით) შესახებ ანგარიშგების ვალდებულება. გარდა ამისა, ლიეტუვას შრომის კოდექსში, რომელიც 2017 წელსაა მიღებული, დეკლარირებული რამდენიმე ვალდებულების მიხედვით, დასაქმებულებმა ხელფასებთან დაკავშირებული ინფორმაცია უნდა მიანოდონ თავიანთ თანამშრომლებს, სამუშაო საბჭოსა და პროფესიულ კავშირებს (Foubert, 2017, გვ. 93).

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიხედვით, მეტად გამჭვირვალე შრომის ბაზრის შესაქმნელად,

სამართლებრივი სისტემები გამჭვირვალობის შესახებ დამატებითი ინოვაციური კანონების ამოქმედებით უნდა განვითარდეს. აქ აუცილებელი მოთხოვნა უნდა იყოს იმ ინიციატივების ამოქმედება, რომლებიც ნაახალისებს ქალების მიერ ანაზღაურების შესახებ დეტალური ინფორმაციის მოთხოვნის შესაძლებლობებს, დამსაქმებელთა მხრიდან ანაზღაურების პოლიტიკისა და პრაქტიკების შესახებ რეგულარული ანგარიშგების ვალდებულებასა და ანაზღაურების აუდიტის განხორციელებას დაინტერესებული მხარეების წარმომადგენელთა, მათ შორის, იმ ინდივიდთა მონაწილეობით, რომლებზეც არსებული ვითარება უშუალოდ ახდენს გავლენას (Rubery and Koukiadaki, 2016, ქვეთავი 2.4). შესაბამისად, საჭიროა აქტიური სოციალური დიალოგი, რათა საქართველოში ეროვნული სპეციფიკის გათვალისწინებით მიღებული კანონმდებლობის შესაბამისად ამოქმედდეს ანაზღაურების გამჭვირვალე სისტემები.

### გ) მინიმალური ხელფასის დადგენის მექანიზმის უზრუნველყოფა

სამართლებრივი მექანიზმებით დისკრიმინაციული პრაქტიკის აღმოფხვრა მხოლოდ ნაწილობრივ არის შესაძლებელი. გენდერული სახელფასო სხვაობის აღმოსაფხვრელად დამატებითი ზომების მიღება არის საჭირო. თანასწორი ანაზღაურების პრინციპის მარეგულირებელ ჩარჩოს მინიმალური ხელფასის რეგულაცია უნდა ახლდეს თან, როგორც მისი ეფექტური განხორციელების მნიშვნელოვანი კომპონენტი.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 131-ე კონვენცია „მინიმალური ხელფასის დადგენის შესახებ“ (1970) მინიმალური ხელფასის იმ მნიშვნელოვან როლს შეეხება, რომელიც მას მუშაკთა უფლებების დაცვაში ეკისრება, რადგან მასში შესაბამისი ქვეყნების მოქალაქეების ბაზისური მოთხოვნილებებია ასახული. ამასთან, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მე-100 კონვენცია მიგვითითებს „ხელფასის განსაზღვრის სამართლებრივად დაფუძნებულ ან აღიარებულ მექანიზმზე,“ როგორც თანასწორი ანაზღაურების პრინციპის პრაქტიკული გამოყენების ერთ-ერთ საშუალებაზე.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის არცერთი ინსტრუმენტი არ განსაზღვრავს „მინიმალურ ხელფასს“ (ILO, 1992, აბზ. 27). აქედან გამომდინარე, კონვენციების დანერგვის ექსპერტთა კომიტეტი მიიჩნევს, რომ მინიმალური ხელფასი შეიძლება გავიგოთ, როგორც „მინიმალური ოდენობა, რომლითაც მუშაკს უნაზღაურდება შესრულებული სამუშაო ან მიწოდებული მომსახურება დროის მოცემულ პერიოდში, იქნება ეს ნამუშევარი დროის თუ შედეგების საფუძველზე



გამოთვლილი, რომლის შემცირებაც შეუძლებელია ინდივიდუალური ან კოლექტიური შეთანხმებით, გარანტირებულია კანონით და იმგვარად შეიძლება იყოს განსაზღვრული, რომ დააკმაყოფილოს მუშაკისა და მისი ოჯახის მინიმალური საჭიროებები, ეროვნული ეკონომიკისა და სოციალური პირობების მიმდინარე კონტექსტში“ (ILO, 1992, აბზ. 42).

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის თანასწორი ანაზღაურების გზამკვლევის მიხედვით, მინიმალური ხელფასის პოლიტიკა ისეთი სახელფასო სტრუქტურის საფუძველს ქმნის, რომელშიც დაცულნი იქნებიან დაბალი ანაზღაურების მქონე ინდივიდები. „ვინაიდან ქალები არაპროპორციულად არიან წარმოდგენილნი დაბალანაზღაურებად მუშაკთა ჯგუფში, ამ პოლიტიკამ მათ მეტი სარგებელი უნდა მოუტანოს. სქესის მიხედვით სეგრევირებულ საქმიანობებსა და სხვადასხვა სამუშაო ადგილზე თანაზომიერი ხელფასების განსაზღვრით, მინიმალური ხელფასის პოლიტიკა ანაზღაურების ერთიან სისტემაში სქესის მიხედვით დისკრიმინაციასთან ბრძოლაში დაგვეხმარება. მინიმალური ხელფასების გენდერულ თანასწორობაზე გავლენის მაქსიმუმაციისათვის, ეკონომიკური საქმიანობის რაც შეიძლება მეტ სახეზე უნდა გავრცელდეს“ (Oelz et al. 2013, გვ. 50-51).

მინიმალური ხელფასის სისტემა საქართველოში პირველად 1999 წელს დაინერგა, როდესაც პრეზიდენტის 351-ე დადგენილებით მინიმალურ ხელფასად 20 ლარი განისაზღვრა. მიუხედავად იმ ფაქტისა, რომ დადგენილების მე-5 მუხლში საუბარია ქვეყნის სოციო-ეკონომიკური განვითარების მიხედვით ხელფასების ოდენობის შესაძლო კორექტირებაზე, საქართველოს მინიმალური ხელფასის სისტემაში ფუნდამენტური რეფორმა არ გატარებულა. შესაბამისად, მნიშვნელოვანია, რომ მინიმალური ხელფასის რეგულაციების ასეთი ფუნდამენტური ცვლილებები სოციალურ პარტნიორებთან აქტიური თანამშრომლობისა და სამოქალაქო საზოგადოების ჩართულობის პირობებში განხორციელდეს. მინიმალური ხელფასი საქართველოს არსებულ რეალობას უნდა ასახავდეს და თანხმობაში მოდიოდეს ქვეყნისა და მუშაკთა სოციო-ეკონომიკურ მდგომარეობასა და საჭიროებებთან (GTUC and PDO, 2016, გვ. 5-6).

### 8.3 დასკვნითი დებულებები

როგორც წინა თავებში აღინიშნა, თანასწორი ანაზღაურების შესახებ კანონების ასამოქმედებლად, მნიშვნელოვანია, რომ თანასწორი ანაზღაურების პრინციპის უკლებლივ ყველა ელემენტი იყოს წარმოდგენილი ეროვნულ კანონმდებლობაში. თანასწორი ანაზღაურე-

ბის ზოგიერთი ელემენტი უკვე შეტანილია საქართველოს კანონში გენდერული თანასწორობის შესახებ და ასევე - ანტიდისკრიმინაციულ კანონში. მიუხედავად ამისა, საქართველოს შრომის კოდექსი, როგორც შრომითი ურთიერთობების მარეგულირებელი სპეციალური ჩარჩო, თანასწორი ანაზღაურების პრინციპს არ ფარავს. მასში არც პირდაპირი და არაპირდაპირი დისკრიმინაციის ცნებაა განმარტებული. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კომიტეტის მიხედვით, საქართველოს ეროვნულ სასამართლოებს მამაკაცთა და ქალთა თანასწორ ანაზღაურებასთან დაკავშირებული არც ერთი შემთხვევა არ დაუფიქსირებიათ. კომიტეტი გვასხენებს, რომ როდესაც არცერთი შემთხვევა ან საჩივარი არ არის წარდგენილი სასამართლოების წინაშე, ეს სათანადო საკანონმდებლო ჩარჩოს არარსებობაზე, საკუთარი უფლებების შესახებ დასაქმებულთა არაინფორმირებულობაზე, პროცედურებისადმი უნდობლობაზე, ამ პროცედურების ან მათზე პრაქტიკული წვდომის არარსებობაზე მიუთითებდეს, ისევე, როგორც დამსაქმებლის მხრიდან გათავისუფლების ან საყვედურის მიღების შიშზე (ILO, 2018). ვინაიდან საქართველოს კანონმდებლობა თანასწორი ანაზღაურების პრინციპს ექსპლიციტურად არ განმარტავს და არც საწარმოებსა და კომპანიებში ხელფასის გამჭვირვალობის სისტემების მნიშვნელოვნებას უსვამს ხაზს, ეროვნული კანონმდებლობის საერთაშორისო ვალდებულებების შესაბამისად ამოქმედებას არსებითი მნიშვნელობა აქვს.

გარდა ამისა, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კომიტეტი კიდევ ერთხელ უსვამს ხაზს ადეკვატური და ეფექტური აღსრულების მექანიზმების საჭიროებას, რათა თანაბარი ღირებულების შრომისთვის მამაკაცთა და ქალთა თანასწორი ანაზღაურების პრინციპი პრაქტიკაში დაინერგოს და დასაქმებულებს თავიანთი უფლებების გამოყენების საშუალება მიეცეთ. კანონის შესაბამისად აღსრულების მექანიზმის მარეგულირებელმა ჩარჩომ, ასევე, უნდა მოიცავს დისკრიმინაციის მსხვერპლისათვის მიყენებული ზარალის ეფექტური კომპენსაციისა და/ან ანაზღაურების მიღების შეძლებლობა. შრომის კოდექსი აღნიშნულ მექანიზმებს არ მოიცავს, რაც კანონმდებლობის ძირითად ხარვეზად უნდა შეფასდეს (Liparteliani and Kardava, 2018). ამ თვალსაზრისით, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კომიტეტის რეკომენდაციების მიხედვით, მთავრობამ უნდა იმუშავოს კომპეტენტური ორგანოების შესაძლებლობების გასაძლიერებლად, მათ შორის, მოსამართლეების, შრომის ინსპექტორებისა და სხვა საჯარო მოხელეების, რათა მათ შეძლონ როგორც თანაბარი ღირებულების შრომისათვის მამაკაცთა და ქალთა სახელფასო სხვაობისა და უთანასწორო მოპყრობის შემთხვევების იდენტიფიცირება და მოგვარება, ასევე, იმის შეფასება, რეალურად იძლევა თუ არა მოქმედი არსებითი და

პროცედურული დებულებები უთანასწორო მოპყრობის საგარეოდ შემთხვევების წარმატებით გასაჩივრების საშუალებას (ILO, 2018).

**აღნიშნულიდან გამომდინარე, საქართველოს შრომის კოდექსში თანასწორი ანაზღაურების პრინციპის ეფექტური რეგულაციის მისაღწევად, რეკომენდებულია:**

- საქართველოს შრომის კოდექსმა მოიცვას თანაბარი შრომისთვის ან თანაბარი ღირებულების მქონე შრომისთვის თანასწორი ანაზღაურების პრინციპის რეგულირება, რომელიც თანხმობაში იქნება ევროკავშირის გადასინჯული დირექტივის დებულებებთან;
- საქართველოს შრომის კოდექსში ექსპლიციტურად, ცალკე დებულების სახით განმარტოს „ანაზღაურება“. ეს უნდა იყოს ფართო მნიშვნელობით მოცემული განმარტება და ასახავდეს ევროკავშირის ფუნქციონირების შესახებ ხელშეკრულების 157-ე მუხლში მოცემულ განმარტებას;
- საქართველომ უნდა მოახდინოს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის „მინიმალური ხელფასის დანესების შესახებ“ 131-ე კონვენციის რატიფიკაცირება;

- საქართველოს შრომის კოდექსში გაჩნდეს „მინიმალური ხელფასის“ განმარტება. მთავრობამ, სოციალურ პარტნიორებთან სრულმასშტაბიანი კონსულტაციის პირობებში, ეროვნული კონტექსტისთვის მართებულ ყველა დონეზე დაანესოს მინიმალური სახელფასო განაკვეთი, მუშაკთა და მათი ოჯახებისა და ეკონომიკური ფაქტორების, მათ შორის, ეკონომიკური განვითარების არსებული დონის გათვალისწინებით;
- საქართველოს შრომის კოდექსში გაჩნდეს მინიმალური ხელფასის ყოველწლიური შესწორების/გადასინჯვის მექანიზმი;
- საქართველოს მთავრობამ სოციალურ პარტნიორებთან მჭიდრო კონსულტირებით უნდა აამოქმედოს საქართველოს შრომის ბაზარზე ანაზღაურების გამჭვირვალობის სისტემების ეფექტური რეგულაციები;
- საქართველოს მთავრობამ უზრუნველყოს თანასწორი ანაზღაურების პრინციპის აღსრულებისათვის ეფექტური მექანიზმის შექმნა და მისი რეგულირება საქართველოს შრომის კოდექსის ქვეშ.

## ბიბლიოგრაფია

- Acevedo, D. (2002). *El trabajo y la salud laboral de las mujeres en Venezuela: Una vision de Género*. Maracay: Universidad de Carabobo.
- Alaez-Aller, Ricardo, Juan Carlos Longas-Garcia, and Miren Ullibarri-Arce (2014). Do Mediterraneans really do it better? Explaining the lower gender wage gap in southern European countries. *International Journal of Social Welfare*, vol. 24, No. 2 (November), pp. 120–32.
- Albrecht, James, Aico van Vuuren, and Susan Vroman (2004). Decomposing the Gender Wage Gap in the Netherlands with Sample Selection Adjustments. IZA Discussion Paper No. 1400. Bonn: Institute for the Study of Labor.
- Altonji, Joseph G. and Rebecca M. Blank (1999). Race and Gender in the Labor Market. In: Orley Ashenfelter and David Card eds, *Handbook of Labor Economics*, vol. 3, Elsevier Science B.V.
- Arandarenko, M., S. Vujic, and M. Vladisavljevic (2013). *Gender pay gap in Western Balkans: Evidence from Serbia, Macedonia and Montenegro*. Belgrade: Foundation for Advancement of Economics.
- Arulampalam, Wiji, Alison L. Booth, and Mark L. Bryan (2007). Is There a Glass Ceiling over Europe? Exploring the Gender Pay Gap across the Wage Distribution. *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 60, No. 2 (January), pp. 163–86.
- Azmat, Ghazala, Maia Güell, and Alan Manning (2006). Gender Gaps in Unemployment Rates in OECD Countries. *Journal of Labor Economics*, vol. 24, No. 1 (January), pp. 1–37.
- Babcock, Linda, and Sara Laschever (2003). *Women Don't Ask: Negotiation and the Gender Divide*. Princeton, New Jersey: Princeton University Press.
- Barsky, Robert, John Bound, Kerwin Kofi Charles, and Joseph P. Lupton (2002). Accounting for the Black-White Wealth Gap: A Nonparametric Approach. *Journal of the American Statistical Association*, vol. 97, No. 459 (September), pp. 663–73.
- Baxter, Janeen, and Erik Olin Wright (2000). The glass ceiling hypothesis: A comparative study of the United States, Sweden, and Australia. *Gender & Society*, vol. 14, No. 2 (April), pp. 275–94.
- Beblo, Miriam, and others (2003). Measuring Selectivity-Corrected Gender Wage Gaps in the EU. ZEW Discussion Paper No. 03-74. Mannheim: Centre for European Economic Research.
- Becker, Gary S. (1957). *The Economics of Discrimination*. Chicago, Illinois: University of Chicago Press.
- \_\_\_\_\_ (1971). *The Economics of Discrimination*. 2nd ed. Chicago, Illinois: University of Chicago Press.
- \_\_\_\_\_ (1985). Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor. *Journal of Labor Economics*, vol. 3, No. 1 (January), pp. 33–58.
- Benard, Stephen, and Shelley J. Correll (2010). Normative Discrimination and the Motherhood Penalty. *Gender & Society*, vol. 24, No. 5, pp. 616–46.
- Blau, Francine D., and Lawrence M. Kahn (2003). Understanding International Differences in the Gender Pay Gap. *Journal of Labor Economics*, vol. 21, No. 1 (January), pp. 106–44.
- \_\_\_\_\_ (2007). The Gender Pay Gap: Have Women Gone as Far as They Can? *Academy of Management Perspectives*, vol. 21, No. 1 (February), pp. 7–23.

- Blau, F., Ferber, M. and Winkler, A. (2002). *The Economics of Women, Men and Work*, 4th ed., Prentice-Hall, Upper Saddle River, NJ.
- Blinder, Alan S. (1973). Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates. *The Journal of Human Resources*, vol. 8, No. 4 (Autumn), pp. 436–55.
- Blunch, Niels-Hugo (2010). *The Gender Earnings Gap Revisited: A Comparative Study for Serbia and Five Countries in Eastern Europe and Central Asia*. Washington, D.C.: World Bank.
- Buchinsky, M. (1998). The Dynamics of Changes in the Female Wage Distribution in the USA: A Quantile Regression Approach. *Journal of Applied Econometrics*, 13, pp.1-30.
- Budig, Michelle J., and Paula England (2001). The Wage Penalty for Motherhood. *American Sociological Review*, vol. 66, No. 2 (April), pp. 204–25.
- Cardoso, Ana Rute, and others (2016). *The sources of the gender wage gap*. Bank of Portugal, pp. 47–66.
- Chafetz, Janet Saltzman (1978). *Masculine, feminine or human? An overview of the sociology of the gender roles*. 2nd ed. Itasca, Illinois: F. E. Peacock Publishers.
- Chernozhukov, Victor, Iván Fernández-Val, and Blaise Melly (2013). Inference on Counterfactual Distributions. *Econometrica*, vol. 81, No. 6, pp. 2205–68.
- Cohen, Lisa E., Joseph P. Broschak, and Heather A. Haveman (1998). And then there were more? The effect of organizational sex composition on the hiring and promotion of managers. *American Sociological Review*, vol. 63, No. 5, pp. 711–27.
- Correll, Shelley J., Stephen Benard, and In Paik (2007). Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty? *American Journal of Sociology*, vol. 112, No. 5 (March), pp. 1297-339.
- Cox, Taylor, Jr. (1990). Problems with Research by Organizational Scholars on Issues of Race and Ethnicity. *Journal of Applied Behavioral Science*, vol. 26, No. 1, pp. 5–23.
- Cukrowska, Ewa, and Anna Lovasz (2014). *Are children driving the gender wage gap? Comparative evidence from Poland and Hungary*. Working Papers No. 16/2014 (133). Warsaw: University of Warsaw.
- Duncan, Otis Dudley, and Beverly Duncan (1955). A Methodological Analysis of Segregation Indexes. *American Sociological Review*, vol. 20, No. 2 (April), pp. 210–17.
- Dupuy, Arnaud, and Daniel Fernández-Kranz (2011). International differences in the family gap in pay: the role of labour market institutions. *Applied Economics*, vol. 43, No. 4, pp. 413–38.
- Ehrenberg, Ronald G., and Robert S. Smith (2003). *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy*. 8th ed. Pearson Education, Inc.
- Epstein, Cynthia F., and others (1999). *The Part-time Paradox: Time Norms, Professional Lives, Family and Gender*. New York: Routledge.
- Firpo, Sergio, Nicole M. Fortin, and Thomas Lemieux (2007). Decomposing Wage Distributions using Recentered Influence Function Regressions. *Mimeo*. Vancouver: University of British Columbia.
- \_\_\_\_\_ (2009). Unconditional Quantile Regressions. *Econometrica*, vol. 77, No. 3 (May), pp. 953–73.
- Fortin, Nicole M. (2005). Gender Role Attitudes and the Labour-market Outcomes of Women across OECD Countries. *Oxford Review of Economic Policy*, vol. 21, No. 3 (Autumn), pp. 416–38.
- \_\_\_\_\_ (2008). The Gender Wage Gap among Young Adults in the United States: The Importance of Mon-

- ey versus People. *The Journal of Human Resources*, vol. 43, No. 4 (Fall), pp. 884–918.
- Fortin, Nicole M., Thomas Lemieux, and Sergio Firpo (2011). Chapter 1: Decomposition Methods in Economics. In *Handbook of Labor Economics*, Orley Ashenfelter and David Card, eds., vol. 4A, pp. 1–102. Elsevier B.V.
- Frankforter, S. A. (1996). The progression of women beyond the glass ceiling. *Journal of Social Behavior and Personality*, vol. 11, No. 5, pp. 121–32.
- Frölich, Markus (2007). Propensity score matching without conditional independence assumption—with an application to the gender wage gap in the United Kingdom. *Econometrics Journal*, vol. 10, No. 2, pp. 359–407.
- Furger, R. (1998). *Does Jane Compute? Preserving Our Daughters' Place in the Cyber Revolution*. New York: Warner Books.
- Gangl, Markus, and Andrea Ziefle (2009). Motherhood, Labor Force Behavior, and Women's Careers: An Empirical Assessment of the Wage Penalty for Motherhood in Britain, Germany, and the United States. *Demography*, vol. 46, No. 2, pp. 341–69.
- Giapponi, Catherine C., and S. A. McEvoy (2005). The Legal, Ethical, and Strategic Implications of Gender Discrimination in Compensation: Can the Fair Pay Act Succeed Where the Equal Pay Act has Failed? *Journal of Individual Employment Rights*, vol. 12, No. 2, pp. 127–50.
- Glover, J., Fielding, J. and Smeaton, D. (1996). What happens to women and men with SET degrees? *Labour Market Trends*, Vol. 104 No. 2, pp. 63- 7.
- Goraus, Karolina, and Joanna Tyrowicz (2014). *Gender Wage Gap in Poland – Can It Be Explained by Differences in Observable Characteristics?* Working Papers No. 11/2014 (128). Warsaw: University of Warsaw.
- Graham, John W., Allison E. Olchowski, and Tamika D. Gilreath (2007). How Many Imputations are Really Needed? Some Practical Clarifications of Multiple Imputation Theory. *Prev Sci*, vol. 8, No. 3, pp. 206–13.
- Gronau, Reuben (1974). Wage Comparisons – A Selectivity Bias. *Journal of Political Economy*, vol. 82, No. 6, pp. 1119–43.
- Heckman, James J. (1976). The Common Structure of Statistical Models of Truncation, Sample Selection and Limited Dependent Variables and a Simple Estimator for Such Models. In *Annals of Economic and Social Measurement*, Sanford V. Berg, ed., vol. 5, No. 4 (October), pp. 475–92. National Bureau of Economic Research.
- \_\_\_\_\_ (1979). Sample Selection Bias as a Specification Error. *Econometrica*, vol. 47, No. 1 (January), pp. 153–63.
- Hill, Catherine, and Christianne Corbett (2012). *Graduating to a Pay Gap: The Earnings of Women and Men One Year after College Graduation*. American Association of University Women.
- ILO (International Labour Organization) (2000). *Gender! A partnership of equals*. Bureau for Gender Equality. Geneva: International Labour Office.
- Jacobs, Jerry A. (1992). Women's entry into management: Trends in earnings, authority, and values among salaried managers. *Administrative Science Quarterly*, vol. 37, No. 2 (June), pp. 282–301.
- Jann, Ben (2008). The Blinder-Oaxaca decomposition for linear regression models. *The Stata Journal*, vol. 8, No. 4, pp. 453–79.
- Janssen, Simon, Simone Tuor Sartore, and Uschi Backes-Gellner (2016). Discriminatory Social Attitudes and Varying Gender Pay Gaps within Firms. *International Labor Review*, vol. 69, No. 1 (January), pp. 253–79.

- Jarrell, Stephen B., and T. D. Stanley (2004). Declining Bias and Gender Wage Discrimination? A Meta-Regression Analysis. *The Journal of Human Resources*, vol. 39, No. 3 (Summer), pp. 828–38.
- Juhn, Chinhui, Kevin M. Murphy, and Brooks Pierce (1993). Wage Inequality and the Rise in Returns to Skill. *Journal of Political Economy*, vol. 101, No. 3, pp. 410–42.
- Kanter, Rosabeth Moss (1977). *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books.
- Kassenboehmer, Sonja C., and Mathias G. Sinning (2014). Distributional Changes in the Gender Wage Gap. *International Labor Review*, vol. 67, No. 2 (April), pp. 335–61.
- Katz, Michael B., Mark J. Stern, and Jamie J. Fader (2005). Women and the Paradox of Economic Inequality in the Twentieth-Century. *Journal of Social History*, vol. 39, No. 1 (Autumn), pp. 65–88.
- Khitarishvili, Tamar (2015). *Gender and Employment in South Caucasus and Western CIS*. UNDP Background Paper.
- \_\_\_\_\_ (2016). Two tales of contraction: gender wage gap in Georgia before and after the 2008 crisis. *IZA Journal of Labor & Development*, vol. 5, No. 14 (October), pp. 1–28.
- Kitamura, Yuichi, William Johnson, and Derek Neal (2000). Evaluating a Simple Method for Estimating Black-White Gaps in Median Wages. *American Economic Review*, vol. 90, No. 2 (May), pp. 339–43.
- Langdon, Danice Lynn, and Roger Klomegah (2013). Gender Wage Gap and Its Associated Factors: An Examination of Traditional Gender Ideology, Education, and Occupation. *International Review of Modern Sociology*, vol. 39, No. 2 (Autumn), pp. 173–203.
- Lee, Sharon M. (2002). Do Asian American Faculty Face a Glass Ceiling in Higher Education? *American Educational Research Journal*, vol. 39, No. 3 (Autumn), pp. 695–724.
- Lemieux, Thomas (2006) Increased Residual Wage Inequality: Composition Effects, Noisy Data, or Rising Demand for Skill? *American Economic Review*, 96, pp. 461-498.
- Leung, Siu-Fai, and Shihti Yu. (1996). On the Choice between Sample Selection and Two-Part models. *Journal of Econometrics*, 72(1/2), pp.107-28.
- Lips, Hilary M. (2012). The Gender Pay Gap: Challenging the Rationalizations. Perceived Equity, Discrimination, and the Limits of Human Capital Models. *Sex Roles*, vol. 68, No. 3 (February), pp. 169–85.
- Little, Roderick J. A., and Donald B. Rubin (1987). *Statistical Analysis with Missing Data*. New York: John Wiley & Sons.
- Machado, Cecilia (2012). Selection, heterogeneity and the gender wage gap. *Mimeo*. Vancouver: University of British Columbia.
- Machado, José A. F., and José Mata (2005). Counterfactual decomposition of changes in wage distributions using quantile regression. *Journal of Applied Econometrics*, vol. 20, pp. 445–65.
- Manning, Alan (2011). Chapter 11: Imperfect Competition in the Labor Market. In *Handbook of Labour Economics*, Orley Ashenfelter and David Card, eds., vol. 4B, pp. 973–1041. Elsevier B.V.
- Manski, Charles F. (1989). Anatomy of the Selection Problem. *Journal of Human Resources*, vol. 24, No. 3, pp. 343–60.
- Marquis, Kent H., and others (1981). *Response Errors in Sensitive Topic Surveys: Estimates, Effects, and Correction Options*. Santa Monica, California: RAND Corporation.

- Matteazzi, Eleonora, Ariane Pailhé, and Anne Solaz (2014). Part-Time Wage Penalties for Women in Prime Age: A Matter of Selection or Segregation? Evidence from Four European Countries. *Industrial & Labor Relations Review*, vol. 63, No. 3 (July), pp. 955–85.
- Messing, Karen, and Diane Elabidi (2003). Desegregation and occupational health: How male and female hospital attendants collaborate on work tasks requiring physical effort. *Policy and Practice in Health and Safety*, vol. 1, No. 1 (January), pp. 83–103.
- Mincer, Jacob (1974). *Schooling, Experience, and Earnings*. New York: Columbia University Press.
- Mincer, Jacob, and Solomon Polachek (1974). Family Investments in Human Capital: Earnings of Women. *Journal of Political Economy*, vol. 82, No. 2, pp. 76–108.
- Moore, Jeffrey C., Linda L. Stinson, and Edward J. Welniak, Jr. (2000). Income Measurement Error in Surveys: A Review. *Journal of Official Statistics*, vol. 16, No. 4, pp. 331–61.
- Morrison, Ann M., and Mary Ann von Glinow (1990). Women and minorities in management. *American Psychologist*, vol. 45, No. 2, pp. 200–208.
- Neal, Derek (2004). The Measured Black-White Wage Gap among Women is Too Small. *Journal of Political Economy*, vol. 112, No. S1 (February), pp. S1–S28.
- Ñopo, Hugo (2008). Matching as a Tool to Decompose Wage Gaps. *The Review of Economics and Statistics*, vol. 90, No. 2, pp. 290–99.
- Oaxaca, Ronald L. (1973). Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. *International Economic Review*, vol. 14, No. 3 (October), pp. 693–709.
- Oaxaca, Ronald L. and Michael R. Ransom (1994). On discrimination and the decomposition of wage differentials. *Journal of Econometrics*, 61, pp.5-21.
- Ogilvie, D., and K. Jones (1996). *African-American Women Executives' Communications Strategies: Using the Power of the Word to Break Through Concrete Ceilings*. Paper presented at the 18th Annual National Black MBA Association, Inc. National Conference, New Orleans, Louisiana.
- Olivetti, Claudia, and Barbara Petrongolo (2008). Unequal Pay or Unequal Employment? A Cross-Country Analysis of Gender Gaps. *Journal of Labor Economics*, vol. 26, No. 4 (October), pp. 621–54.
- Olsen, Wendy, and Sylvia Walby (2004). *Modelling gender pay gaps*. EOC Working Paper Series No. 17. Equal Opportunities Commission.
- Orloff, Ann S. (2009). Gendering the Comparative Analysis of Welfare States: An Unfinished Agenda. *Sociological Theory*, vol. 27, No. 3 (September), pp. 317–43.
- Padavic, Irene, and Barbara Reskin (2002). *Women and Men at Work*. Thousand Oaks, California: Pine Forge Press.
- Petreski, M., Mojsoska-Blazevski, N. and Petreski, B. (2014). Gender wage gap when women are highly inactive: Evidence from repeated imputations with Macedonian data. *Journal of Labor Research*, 35(4), pp. 393-411.
- Plasman, Robert, and Salimata Sissoko (2004). *Comparing Apples with Oranges: Revisiting the Gender Wage Gap in an International Perspective*. IZA Discussion Paper No. 1449. Bonn: Institute for the Study of Labour.
- Puhani, Patrick A. (2000). The Heckman Correction for Sample Selection and Its Critique. *Journal of Economic Surveys*, vol. 14, No. 1 (February), pp. 53–68.

- Quinlan, M. C., C. Mayhew, and P. Bohle (2001). The global expansion of precarious employment, work disorganization, and consequences for occupational health: a review of recent research. *International Journal of Health Services*, vol. 31, No. 2, pp. 335–414.
- Reskin, Barbara F., and Debra Branch McBrier (2000). Why Not Ascription? Organizations' Employment of Male and Female Managers. *American Sociological Review*, vol. 65, No. 2 (April), pp. 210–33.
- Ridgeway, Cecilia L. (2001). Gender, Status, and Leadership. *Journal of Social Issues*, vol. 57, No. 4 (Winter), pp. 637–55.
- Roy, A. D. (1951). Some Thoughts on the Distribution of Earnings. *Oxford Economic Papers*, vol. 3, No. 2 (June), pp. 135–46.
- Rosen, Sherwin (1992). Contracts and the Market for Executives. In: *Contract Economics*, edited by Lars Wein and Hans Wijkander. Cambridge, Mass. and Oxford: Blackwell: pp.181–211.
- Rubin, Donald B. (1987). *Multiple Imputation for Nonresponse in Surveys*. New York: John Wiley & Sons.
- Sano, Shinpei (2009). Testing the Taste-Based Discrimination Hypothesis: Evidence from Data on Japanese Listed Firms. *Japan Labor Review*, vol. 6, No. 1 (Winter), pp. 36–50.
- Schafer, Joseph L., and Maren K. Olsen (1998). Multiple Imputation for Multivariate Missing-Data Problems: A Data Analyst's Perspective. *Multivariate Behavioral Research*, vol. 33, No. 4, pp. 545–71.
- Schafer, Joseph L. (1999). Multiple imputation: A primer. *Statistical Methods in Medical Research*, 8, pp.3-15.
- Simón, Hipólito (2012). The Gender Gap in Earnings: An International Comparison with European Matched Employer-Employee Data. *Applied Economics*, vol. 44, No. 15 (May), pp. 1985–99.
- Stanley, T. D., and Stephen B. Jarrell (1998). Gender Wage Discrimination Bias? A Meta-Regression Analysis. *The Journal of Human Resources*, vol. 33, No. 4 (Autumn), pp. 947–73.
- Taniguchi, Hiromi (1997). *U.S. Men's and Women's Wage Attainment, 1968–1988*. PhD dissertation. Princeton University.
- Tesch, B. J., and others (1995). Promotion of women physicians in academic medicine: Glass ceiling or sticky floor? *Journal of the American Medical Association*, vol. 273, No. 13 (April), pp. 1022–25.
- Thomson, Victoria (2006). How Much of the Remaining Gender Pay Gap is the Result of Discrimination, and How Much is Due to Individual Choices? *The International Journal of Urban Labour and Leisure*, vol. 7, No. 2 (October), pp. 1–32.
- Waldfoegel, Jane (1998). Understanding the “Family Gap” in Pay for Women with Children. *The Journal of Economic Perspectives*, vol. 12, No. 1 (Winter), pp. 137–56.
- Weichselbaumer, Doris, and Rudolf Winter-Ebmer (2005). A Meta-Analysis of the International Gender Wage Gap. *Journal of Economic Surveys*, vol. 19, No. 3, pp. 479–511.
- Wooldridge, Jeffery M. (2009). *Introductory Econometrics: A Modern Approach*. Cincinnati, Ohio: South-Western, Thomson Learning.



## დაგეგმვის ბიბლიოგრაფია

- EPIC (Equal Pay International Coalition) (2018). ILO, UN Women and OECD's vision for the Equal Pay International Coalition (EPIC) to contribute to the achievement of SDG target 8.5 focusing on equal pay between women and men for work of equal value. <https://www.equalpayinternationalcoalition.org/wp-content/uploads/2018/10/EPICs-Vision.pdf>.
- EU-Georgia Civil Society Platform (2017). Joint Statement of the 2nd meeting. Brussels, 16 February. <https://www.eesc.europa.eu/resources/docs/final-joint-declaration-2nd-eu-georgia-csp.pdf>.
- European Commission (2017). Report from the Commission to the European Parliament, the Council and the European Economic and Social Committee: Report on the implementation of the Commission Recommendation on strengthening the principle of equal pay between men and women through transparency. COM(2017) 671 final. Brussels.
- European Parliament, and Council of the European Union (2006). Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast). Official Journal of the European Union, L 204 (26 July 2006), pp. 23–36. <http://data.europa.eu/eli/dir/2006/54/oj>.
- Foubert, Petra (2017). The enforcement of the principle of equal pay for equal work or work of equal value: A legal analysis of the situation in the EU Member States, Iceland, Liechtenstein and Norway. Directorate-General for Justice and Consumers (European Commission). Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Georgia (2010). Law of Georgia on Gender Equality, No. 2844 of 26 March 2010 (consolidated 28 April 2016). <https://matsne.gov.ge/en/document/view/91624?publication=4>.
- \_\_\_\_\_ (2018). Decree of the Government of Georgia, No. 182 of 17 April 2018. <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/4153833?publication=0>.
- GTUC (Georgian Trade Union Confederation), and PDO (Public Defender's Office) (2016). Checking the Accordance of the Minimum Wage Policy of Georgia in Light of Socioeconomic Development and International Obligations. [http://www.fes-caucasus.org/fileadmin/Publications/2016/Studie\\_GEO.pdf](http://www.fes-caucasus.org/fileadmin/Publications/2016/Studie_GEO.pdf).
- ILO (1951a). C100 - Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100). [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEX-PUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312245:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEX-PUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312245:NO).
- \_\_\_\_\_ (1951b). R090 - Equal Remuneration Recommendation, 1951 (No. 90). [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312428](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312428).
- \_\_\_\_\_ (1992). Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations: Minimum wages, Report III (Part 4B). International Labour Conference, 79th Session. Geneva.
- \_\_\_\_\_ (2012). Giving globalization a human face. International Labour Conference, 101st Session. Geneva: International Labour Office.
- \_\_\_\_\_ (2018). Observation (CEACR), Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100) - Georgia: Follow-up to the conclusions of the Committee on the Application of Standards (International Labour Conference, 107th Session, May–June 2018). [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100\\_COMMENT\\_ID:3957950](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3957950).
- Liparteliani, Raisa, and Ekaterine Kardava (2018). Harmonization of Georgian National Legislation with EU on Women Labour Rights Directives: In the Workplace foreseen by the EU-Georgian Association Agreement. Tbilisi: Friedrich-Ebert-Stiftung. <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/georgien/14996.pdf>.
- Oelz, Martin, Shauna Olney, and Manuela Tomei (2013). Equal pay: An introductory guide. Geneva: International Labour Organization. [https://www.ilo.org/global/publications/WCMS\\_216695/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_216695/lang--en/index.htm).

Rubery, Jill, and Aristeia Koukiadaki (2016). Closing the gender pay gap: a review of the issues, policy mechanisms and international evidence. International Labour Office. Geneva: International Labour Organization. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms\\_540889.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_540889.pdf).

Veldman, Albertine (2017). Pay transparency in the EU: A legal analysis of the situation in the EU Member States, Iceland, Liechtenstein and Norway. Directorate-General for Justice and Consumers (European Commission). Luxembourg: Publications Office of the European Union.

# დანართი: გზამკვლევი გენდერული სახელფასო სხვაობის STATA-ში გამოსათვლელად

Stata-ში ანალიზის დაწყებამდე, რეკომენდებულია მისი განახლება. ამისათვის:

```
ado update
```

და, ასევე, დააინსტალირეთ მომხმარებლის მიერ დაწერილი გამოტოვებული ბრძანება შემდეგის მეშვეობით

```
ssc install command-name
```

მეორე, დაწერეთ ბრძანება, რომელიც დააკონკრეტებს, Stata-ს რომელი მონაცემთა ბაზა უნდა აიტვირთოს. ამისათვის დაწერეთ:

```
use "C:\destination of the data set\the data set"
```

ქვემოთ გენდერული სახელფასო სხვაობის გამოთვლისა და მისი დეკომპოზიციის საფუძვლად მდებარე ბრძანებებს წარმოგიდგენთ.

ყველაზე მარტივი, ნედლი გენდერული სახელფასო სხვაობა უმცირეს კვადრატთა მეთოდის გამოყენებით შეიძლება გამოითვალოს. ამისათვის იყენებთ შემდეგ ბრძანებას:

```
reg lw gender [pw=weight], robust
```

სადაც *lw* ლოგარითმულ საათობრივ შრომის ანაზღაურებს აღნიშნავს და *gender*-ზე რეგრესირებული, რომელიც ფიქტიური ცვლადით არის განსაზღვრული („1“ ქალის და „0“ – მამაკაცის შემთხვევაში). ბრძანება *robust* ჰეტეროსკედასტიკურობის შეცდომებს დააკორექტირებს.

შემდეგ, ცვლადების ჩამონათვალის ხელახლა ჩამოწერა რომ არ მოგვიწიოს, ვქმნით სიას. ბრძანება *global* ქმნის რამდენიმე ინდივიდუალური და/ან შრომის ბაზრის მახასიათებლისგან შემდგარ მატრიცას. *pers*-ში ერთიანდება ცვლადები: განათლება (რომელიც იღებს ორ მნიშვნელობას – საშუალო და უმაღლესი. საბაზო განათლება საზომ ერთეულად იქნა აღებული), ასაკი და ასაკის კვადრატი. ყურადღება მიაქციეთ, განათლება დაკონკრეტებულია *i* ოპერატორით, რომელიც ეუბნება Stata-ს, რომ განათლების დონეები ერთმანეთისგან დამოუკიდებლად განიხილოს. *lm* აერთიანებს სექტორებსა და საქმიანობებს. ორივე დაკონკრეტებულია *i* ოპერატორით, თუმცა რიცხვებსაც შეიცავს, მაგალითად, *ib2. and ib9.*, შესაბამისად. ეს ოპერატორი ატყობინებს Stata-ს, რომ თითოეულ ცვლადში სანყის კატეგორიად მეორე და მეცხრე კატეგორიას ვირჩევთ. თუ ასე არ მივუთითებთ, Stata ავტომატურად პირველივე კატეგორიას დაეყრდნობა. ჩამონათვალი *excrs* წარმოადგენს გამორიცხვის შეზღუდვებს, რომლებსაც ჰეკმენის მეთოდში ვიყენებთ.

```
global pers age age2 i.education_levels
```

```
global lm ib2.sec_cat ib9.occ
```

```
global excres numchild married
```

ამის შემდეგ ლოგარითმული ხელფასის რეგრესიას ვახდენთ ინდივიდუალური მახასიათებლების ვექტორზე და მახასიათებლების მიხედვით შესწორებულ გენდერულ სახელფასო სხვაობას ვიღებთ.

```
reg lw gender $pers [pw=weight], robust
```

```
reg lw gender $pers $lm [pw=weight], robust
```

```
reg lw gender $pers $lm permanent [pw=weight], robust
```

ჯერ მხოლოდ პიროვნული მახასიათებლების ვექტორს წარმოვადგენთ, შემდეგ შრომის ბაზრის მახასიათებლებს ვამატებთ და ბოლო შემოგვაქვს შრომითი ხელშეკრულების მუდმივობა.

ჰეკმენის შერჩევის აღების მეთოდის კოდირება შემდეგნაირად არის შესაძლებელი:

```
heckman lw gender $pers [pw=weight], select(gender $pers $excrs) robust
```

```
heckman lw gender $pers $lm permanent [pw=weight], select(gender $pers $excrs) robust
```

ტერმინი *heckman* Stata-ს კოდირების ტერმინია, რომელიც ჰეკმენის შერჩევის კორექციისთვის გამოიყენება, ხოლო *select* შეეხება იმ ცვლადების შემცველ განტოლებას, რომელთა შესაბამისადაც უნდა ჩასწორდეს *heckman* შერჩევის კორექტირებისათვის.

განმეორებითი იმპუტაციის მეთოდის კოდირება შემდეგნაირად არის შესაძლებელი: პირველ რიგში, თითოეული გენდერისთვის გამოვთვალოთ მედიანა ანუ ცვლადის 50-ე პროცენტილი (ამ შემთხვევაში, ცვლადია ლოგარითმული ხელფასი *lw*). მედიანების გამოთვლებში წონების გამოსაყენებლად, შემდეგი ეტაპები გავიარეთ: ჯერ მამაკაცებისა და ქალების ქვეშერჩევები შუაზე გავყავით:

```
xtile halv_m = lw [pw=weight] if gender==0, n(2)
xtile halv_f = lw [pw=weight] if gender==1, n(2)
```

შემდეგ თითოეული ნახევრისთვის ავიღეთ მაქსიმალური მნიშვნელობა. პირველი ნახევრისთვის ეს მედიანა იქნება (მეორე ნახევრისთვის კი – შერჩევაში მოხვედრილი მაქსიმალური ხელფასი).

```
bys halv_m: egen median_m_aux = max(lw) if halv_m==1
gen consta = 1
bys consta: egen median_m = max(median_m_aux)
bys halv_f: egen median_f_aux = max(lw) if halv_f==1
bys consta: egen median_f = max(median_f_aux)
```

შემდეგ შევქმენით ერთი ცვლადი *median*, რომელიც ერთ მნიშვნელობას იღებს მამაკაცებისთვის და მეორეს – ქალებისთვის. ასე მივიღეთ თითოეული გენდერისთვის სპეციფიკური მედიანა.

```
gen median = median_m if gender==0
replace median = median_f if gender==1
```

ქვემოთ მოცემული კოდით კიდევ ერთი ცვლადი გენერირდება, რომელსაც *d\_median*-ს ვუწოდებთ და რომელიც თავდაპირველად შეიქმნა, როგორც გამოტოვებული ცვლადი (.). ქვემოთ მოცემული ბრძანებით ყველა ცარიელი უჯრა ჩანაცვლდება „1“-ით, თუ ლოგარითმული საათობრივი ხელფასი მეტია მედიანაზე, დადებითი ხელფასის მქონე ყველა ინდივიდისათვის. ანალოგიურად, მესამე ბრძანებით ყველა ცარიელი უჯრა ჩანაცვლდება „0“-ით, თუ ლოგარითმული საათობრივი ხელფასი ნაკლებია მედიანაზე, დადებითი ხელფასის მქონე ყველა ინდივიდისათვის. დაბოლოს, ბოლო სტრიქონზე მოცემული ბრძანება ანალიზიდან გამორიცხავს ყველა გამოტოვებულ შემთხვევას (დაკვირვების შედეგს).

```
gen d_median=.
replace d_median=1 if lw>median & lw>0
replace d_median=0 if lw<median & lw>0
replace d_median=. if lw==.
```

ქვემოთ მოცემული ორი სტრიქონი ამოწმებს პრობიტ-მოდელს, რომელიც წინასწარმეტყველებს , მოცემული ინდივიდის ხელფასი მედიანის ზემოთ არის თუ ქვემოთ, მისი პიროვნული მახასიათებლებიდან (ანუ იგივე ცვლადების, რომლებიც ძირითად უმცირეს კვადრატთა მეთოდში გამოვიყენეთ) გამომდინარე, გარდა გენდერისა. გამოსახულება *yhat* გენერირებული ცვლადია, რომელიც გვიჩვენებს წინასწარმეტყველებას იმის ალბათობის მიხედვით, რომ უხელფასო ინდივიდი მუშაობის შემთხვევაში მისი გენდერისთვის სპეციფიკური მედიანის ზემოთ მოხვდებოდა თუ ქვემოთ.

```
probit d_median $pers [pw=weight]
predict yhat
```

ვინაიდან *yhat* უწყვეტი ცვლადია, ქვემოთ მოცემულ სტრიქონებში ის ფიქტიურ ცვლადზე დავიყვანეთ. პირველი სტრიქონით ახალი ცვლადი შევქმენით, რომელსაც *d\_yhat* ვუწოდებთ და თავიდანვე ავიღეთ, როგორც გამოტოვებული ცვლადი. მეორე სტრიქონი ამ გამოტოვებულ ცვლადს ანაცვლებს „0“-ით, თუ *yhat* ნაკლებია ან ტოლია 0.5-ის, ბრძანების მესამე სტრიქონი კი მას „1“-ით ანაცვლებს, თუ *yhat* 0.5-ს აღემატება.

```
gen d_yhat=.
```

```
replace d_yhat=0 if yhat<=0.5
replace d_yhat=1 if yhat>0.5
```

აღნიშნულის შესრულების შემდეგ, *mi set mlong* მრავლობითი იმპუტაციის მონაცემთა ბაზაზე მიგვითითებს. *mlong* მარგინალური დიდი მონაცემთა ბაზაა, რომელიც ჯერ არასრულ შემთხვევებს მონიშნავს, შემდეგ კი ამოშლის ნულის ტოლ მონიშნულ შემთხვევებს და ბოლოს გადააკოდირებს ცვლადის შემთხვევითად კოდირებულ შემთხვევებს. *mi register imputed* მიუთითებს, რომ *lw* ანალიზისათვის საჭირო ცვლადია და მისი იმპუტაცია უნდა მოვახდინოთ. *mi* აღწერს მრავლობითი იმპუტაციის მონაცემებს, რომელშიც მითითებულია, როგორც იმპუტირებული, ისე – სრული და არასრული მონაცემების რაოდენობა.

```
mi set mlong
mi register imputed lw
mi describe
```

შემდეგი ბრძანება შემთხვევითი რიცხვის საწყის მნიშვნელობას განსაზღვრავს. ეს ვარიანტი იმავე შედეგის სხვა ნებისმიერ დროს რეპროდუცირებისთვის გამოიყენება.

```
set seed 29390
```

*mi impute mvn* მულტივარიაციული ნორმალური მონაცემების აუგმენტაციას იყენებს *lw* უწყვეტი იმპუტაციის გამოტოვებული მნიშვნელობების იმპუტაციისათვის, სადაც ის *d\_yhat*-ის ტოლია (ჩვენ მიერ ადრე შექმნილი მედიანის ზემოთ ან ქვემოთ). *add(50) force* ნიშნავს იმას, რომ მისი იმპუტაცია 50-ჯერ უნდა მოხდეს (შეგახსენებთ, რომ აქ 5 და 10 იმპუტაციის ვარიანტს ვიყენებთ).

```
mi impute mvn lw = d_yhat, rseed(29390) add(50) force
```

შემდეგ *mi estimate* ითვლის კოეფიციენტების მრავლობითი იმპუტაციის შეფასებებს. ამისათვის შეფასების ბრძანებას მრავლობითი იმპუტაციის მონაცემებს არგებს. ქვემოთ წარმოდგენილია წერტილების ანუ იმპუტირებული შემთხვევების რეპლიკაცია, სადაც თითო წერტილი თითო წარმატებულ რეპლიკაციას აღნიშნავს. ამის შემდეგ *lw* ყველა ცვლადზე (რომელიც მანამდე შევიტანეთ *pers*-ში) რეგრესირდება.

```
mi estimate, dots post: regress lw gender $pers [pw=weight], vce(robust)
```

გენდერული სახელფასო სხვაობის დანაწევრების ყველაზე გავრცელებული მეთოდი ბლანდერ-ოაქსაკას დეკომპოზიციას. ნედლი გენდერული სახელფასო სხვაობის დანაწევრება შემდეგი ბრძანებებით არის შესაძლებელი (სიმარტივისთვის, ქვემოთ მოცემულ გამოთვლებში ცვლადს *gender* სახელი შევუცვალეთ და *female* ვუწოდეთ):

```
oaxaca lw female $pers $lm [pw=weight], by(female) vce(robust)
```

ბრძანება *oaxaca* ეუბნება *Stata*-ს, რომ ადამიანური კაპიტალის მახასიათებლებზე ლოგარითმული ხელფასის შესაფასებლად ბლანდერ-ოაქსაკას მოდელი გამოიყენოს. ამასთან, ბრძანება *by()* ამცნობს *Stata*-ს, რომ გენდერის მიხედვით გააანალიზოს ადამიანური კაპიტალის მახასიათებლებზე ლოგარითმული ხელფასები.

ხელფასის სტრუქტურის დეკომპოზიციისადმი კიდევ ერთ გავრცელებულ მიდგომას წარმოადგენს კვანტილური დანაწევრება, რომელიც შემდეგნაირად შეიძლება გადაკოდირდეს:

```
foreach num in 0.1 0.2 0.3 0.4 0.5 0.6 0.7 0.8 0.9 0.99 {
  qreg lw female $pers [aw=weight], quantile(`num')
  outreg2 using nnn, append
}
```

ბრძანება *qreg* კვანტილურ რეგრესიას აღნიშნავს, რომლითაც ლოგარითმული ხელფასი ადამიანური კაპიტალის მახასიათებლებზე რეგრესირდება. ბრძანება *quantile()* მიუთითებს, რომელი კვანტილი უნდა გააანალიზოს რეგრესიამ. ჩვენ ანალიზში ხელფასი დეცილებად დავყავით, რაც წარმოდგენილია *foreach* ნაწილში. ეს ნაწილი ეუბნება *Stata*-ს, რომ *qreg* ხელფასის განაწილების თითოეული დეცილისთვის და ბოლო ცენტრისთვის (0.99) უნდა გამეორდეს. *quantile()* ბრძანების გამოყენებით ხელფასის სტრუქტურა, სურვილისამებრ, შეიძლება დაიყოს ორ, სამ, ოთხ ან ხუთ პროცენტულიან დიაპაზონებად.

კვანტილური დეკომპოზიცია იმპუტირებული მონაცემთა ბაზის დანაწევრებისთვისაც შეგვიძლია გამოვიყენოთ. ამისათვის ჯერ უნდა ვუთხრათ Stata-ს, რომ იმპუტირებული მონაცემთა ბაზა (ალბათ, იმპუტირებული მონაცემთა ბაზის უდიდესი რაოდენობა, ჩვენ შემთხვევაში, 50) უნდა გამოიყენოს. შემდეგ ზემოთ მოცემულ პროცედურას შემდეგნაირად ვახორციელებთ:

```
foreach num in 0.1 0.2 0.3 0.4 0.5 0.6 0.7 0.8 0.9 0.99 {
  mi estimate, dots post: qreg lw female $pers [aw=weight], quantile(`num')
  outreg2 using nnn, append
}
```

მაშასადამე, წყობა იგივეა, რაც ზემოთ, იმ განსხვავებით, რომ გვაქვს ბრძანება *qreg*, რომელიც *mi estimate*-სთან ერთად უნდა იქნეს მოცემული, რათა პროგრამამ იცოდეს, რომ ორიგინალური მონაცემების ნაცვლად განმეორებითი იმპუტაციები გამოიყენოს.

შეწონილი დეკომპოზიციის მიდგომა შემდეგნაირად შეიძლება გადაკოდირდეს. თავდაპირველად ვაგენერირებთ ახალ ფიქტიურ ცვლადს სახელად *male*, რომელსაც ჯერ ენიჭება მნიშვნელობა „0“ და შემდეგ ჩანაცვლდება „1“-ით, როდესაც *female* უდრის 0-ს.

```
gen male=0
replace male=1 if female==0
```

მონაცემთა ახალ (დროებით) ბაზას ვინახავთ სახელწოდებით *temp01*, რათა შევინახოთ ის შემთხვევები, როდესაც გენდერის ფიქტიური ცვლადი 1-ია და გამოვრიცხავთ ნულებს. ქვემოთ მოცემული ბრძანებით მონაცემები ჩანაცვლდება *temp02*-ით, გენდერის ფიქტიური ნაკრები მნიშვნელობით 2. შემდეგ მეორე დროებითი ფაილი მიემარგება პირველს.

```
save temp01, replace
keep if female==1
replace female=2
save temp2, replace
use temp01, clear
append using temp2
```

ქვემოთ მოცემული სტრიქონებით გაეშვება პრობიტ-მოდელი, რომელიც წინასწარმეტყველებს მამაკაცის ხელფასს ადამიანური კაპიტალის მახასიათებლების იმ მატრიცაზე დაყრდნობით, სადაც შეტანილია შემთხვევები, როდესაც გენდერის ფიქტიური ცვლადი 0-ის ან 1-ის ტოლია, მონაცემთა ორი ბაზის მიხედვით. ახლად გენერირებული ცვლადი *pmale* გვიჩვენებს, რომ წინასწარმეტყველები ალბათობა იმისა, რომ ინდივიდი მამაკაცი აღმოჩნდება, დაჯამებულია, თუ მამაკაცის ფიქტიური ცვლადი 1-ის ტოლია ან ახლოს დგას მასთან.

```
probit male $pers $lm [pw=weight] if female==0 | female==1
predict pmale
summ pmale if male~=1, detail
```

შემდეგ ცვლადი *pmale* ჩანაცვლდა 0.99-ით, თუ ცვლადი 0.99-ზე მეტი და 1-ის ტოლ ან მიახლოებული რიცხვითი მნიშვნელობის მქონე მონაცემს მოიცავდა. შემდეგ დავაჯამეთ მამაკაცის ფიქტიური ცვლადი, თუ ის 2-ზე ნაკლები იყო. ამისათვის გამოვიყენეთ ბრძანება *quietly*, რომელიც მიუთითებს, რომ Stata-მ არ უნდა გამოიტანოს ამ დაჯამების შედეგი. მას შემდეგ, რაც ეს შესრულდა, საშუალო აღსანიშნად შევქმენით ცვლადი *pbar*, რომელიც *r()* ბრძანებაში შენახული სიიდან აღვადგინეთ

```
replace pmale=0.99 if pmale>0.99 & male~=1
quietly summ male if male<2
gen pbar=r(mean)
```

*pbar* ცვლადის შექმნის შემდეგ, შევქმენით ახალი ცვლადი *phix*, რომელიც ქვემოთ მოცემული განტოლებიდან გამოვთვალეთ, თუ გენდერის ფიქტიური ცვლადი 2-ის ტოლი იყო. ბრძანების ბოლო სტრიქონი შეჯამებულ შედეგებს აღწერს.

```
gen phix=(pmale)/(1-pmale)*((1-pbar)/pbar) if female==2
sum phix, detail
```

შევაფასეთ კერნელის სიმჭიდროვის უნივარიაციული შეფასება *kdensity* ბრძანების მეშვეობით, თუ გენდერის ფიქტიური ცვლადი, შესაბამისად, 0-ის, 1-ისა და 2-ის ტოლი იყო. ვინაიდან კერნელის სიმჭიდროვე გრაფიკებს აგებს, დავენერეთ ბრძანება *nograph*, რათა ამჯერად არ გამოეთანა გრაფიკი. გენერირებული ცვლადებია *evalm1/evalf1*, რომლებიც, შესაბამისად, მამაკაცებისა და ქალების ლოგარითმულ ხელფასებს წარმოადგენს. *densm1/densf1* ხელფასის განაწილების სიმჭიდროვეებს შეესაბამება. *width()* განსაზღვრავს, რამდენად ფართო უნდა იყოს აგრეგირებული მონაცემების დიაპაზონი. გენდერის ფიქტიური ცვლადისთვის, რომლის მნიშვნელობაც 2-ის ტოლია, *phix* ცვლადიდან შეფასებული წონები გამოვიყენეთ კერნელის სიმჭიდროვის შეფასებაში (ორ სხვა კერნელთან შედარებით, სადაც სანყისი წონები გამოვიყენეთ).

```
kdensity lw if female==0 [aweight=weight], gen(evalm1 densm1) width(0.10) nograph
kdensity lw if female==1 [aweight=weight], gen(evalf1 densf1) width(0.10) nograph
kdensity lw if female==2 [aweight=phix], gen(evalfm densfm) width(0.10) nograph
```

ქვემოთ მოცემული გრძელი ბრძანებით აიგება გრაფიკი, რომელზეც კერნელის სამივე სიმჭიდროვეა წარმოდგენილი. ბრძანება *graph twoway* აგებს გრაფიკებს და იმის არჩევის საშუალებას იძლევა, თუ რა გამოჩნდება მასზე. ქალების კერნელის სიმჭიდროვის ფუნქცია პირველი, მოკლე შტრიხებიანი მრუდით არის წარმოდგენილი. მეორე, მამაკაცების კერნელის სიმჭიდროვე გადმოცემულია გრძელშტრიხებიანი მრუდით და მესამე კერნელის სიმჭიდროვის შეფასება იმ შემთხვევისათვის, როდესაც ქალებს მამაკაცების მახასიათებლები მიენერათ და უწყვეტი მრუდის სახით არის წარმოდგენილი. ბრძანებები *ytitle* და *xtitle* გვიჩვენებს, როგორ უნდა მოხდეს y- და x-ღერძების სახელდება. ბრძანება *legend()* გრაფიკის ლეგენდას ქმნის მასზე წარმოდგენილი მონაცემებისათვის. ბრძანება *order* გვიჩვენებს, რომელი მაჩვენებელი გამოჩნდება და რა თანმიმდევრობით. ვინაიდან გრაფიკს არ გააჩნია სტანდარტული, იმთავითვე მოცემული სტილი, ბრძანებით *symxsize* ეთითება სიმბოლოების სიგანე. ამასთან, *keygap* და *textwidth* ადგენს სიმბოლოებს ან ტექსტს შორის მანძილსა და ტექსტის სიგანეს.

```
graph twoway (connected densf1 evalf1, m(i) lp(shortdash_dot) lw(medium) lc(black)) (connected densm1
evalm1, m(i) lp(longdash) lw(medium) lc(black)) (connected densfm evalfm, m(i) lp(solid) lw(medium)
lc(black)), ytitle("Density") xtitle("Log(wage per hour)") graphregion(color(white)) legend(ring(0) pos(2)
col(1) lab(1 "Women") lab(2 "Men") lab(3 "Women as Men") order(1 3 2 4) region(lstyle(none)) symx-
size(8) keygap(1) textwidth(25))
```

დაბოლოს, გვსურდა გენდერული სახელფასო სხვაობისა და ხელფასის განაწილების ერთ გრაფიკზე გამოსახვა. ამისათვის ერთმანეთს შევადარეთ მამაკაცები და ქალები, რომლებსაც მამაკაცების მახასიათებლები მივანერეთ. ამ უკანასკნელისათვის მანამდე გენერირებული *phix* წონები გამოვიყენეთ. ქვემოთ მოცემული ბრძანებებით განვსაზღვრავთ ხელფასის განაწილების ცენტრები თითოეული ქვეშერჩევისათვის:

```
pctile evalfm2=lw if female==2 [aweight=phix], nq(100)
pctile evalm2=lw if female==0 [aweight=weight], nq(100)
```

შემდეგ ამ ორს შორის განსხვავებას ვაგენერირებთ:

```
gen qdiff=evalfm2-evalm2 if _n<100
gen qtau=_n/100 if _n<100
```

ბოლო ეტაპზე ავაგეთ გრაფიკი, რომელზეც წარმოდგენილია *qdiff* განსხვავება და *qtau* ხელფასის განაწილება. ბრძანება *yline*, ასევე, გვაძლევს ნედლ გენდერულ სახელფასო სხვაობასა და მის ნდობის ინტერვალს, ახალ გამოთვლასთან შესადარებლად.

```
graph twoway (line qdiff qtau if qtau>0.0 & qtau<1.0, connect(l) m(i) lw(medium) lc(black)), yline(-.1617971,
lpattern(solid) lcolor(red)) yline(-.126974 -.1966203, lpattern(dash) lcolor(rose)) xtitle("Decile") yti-
tle("Log Wage Differential Female as Men vs. Men") graphregion(color(white))
```

# განმარტებითი ლექსიკონი

## **შესწორებული გენდერული სახელფასო სხვაობა (adjusted gender pay gap)**

მამაკაცებისა და ქალების საშუალო ხელფასებს შორის განსხვავება, რომელშიც გათვალისწინებულია სხვადასხვა მახასიათებელი, განსაკუთრებით განათლება და სამუშაოს მთელი რიგი მახასიათებლები.

## **ბლაინდერ-ოაქსაკას დანაწევრება (Blinder-Oaxaca decomposition)**

სტატისტიკური მეთოდი, რომელიც ხსნის განსხვავებას ორ ჯგუფში (მაგალითად, მამაკაცებისა და ქალების ჯგუფში) გაზომილი დამოკიდებული ცვლადის (მაგალითად, ხელფასების) საშუალოებს შორის. ამისათვის სხვაობა ორ მდგენელად იშლება: (ა) ნაწილი, რომელიც იმიტომ წარმოიქმნება, რომ შესაძარებელ ორ ჯგუფს, საშუალოდ, განსხვავებული მახასიათებლები ან კვალიფიკაცია (მაგალითად, სასწავლო დაწესებულებაში გატარებული წლების რაოდენობა ან გამოცდილება შრომის ბაზარზე) აქვთ თანაბარი მოპყრობის პირობებში (ახსნილი კომპონენტი) და (ბ) ნაწილი, რომელიც იმის გამო წარმოიქმნება, რომ ერთი და იმავე ინდივიდუალური მახასიათებლების პირობებში ერთ ჯგუფს ანიჭებენ უპირატესობას და უკეთ ეპყობიან, ვიდრე მეორეს (აუხსნელი კომპონენტი).

## **კარიერული წინსვლა (career advancement)**

ინდივიდის კარიერის აღმავალი პროგრესი.

## **დისკრიმინაცია (discrimination)**

სხვადასხვა კატეგორიის ადამიანებისადმი უსამართლო ან ცრურწმენებით გაჯერებული მოპყრობა, განსაკუთრებით რასის, ასაკისა თუ სქესის გამო.

## **დუნკანის სეგრეგაციის ინდექსი (Duncan Segregation Index)**

გენდერზე დაფუძნებული პროფესიული სეგრეგაციის საზომი, რომელიც გვიჩვენებს, მოცემულ საქმიანობაში ან სამუშაო ძალის შემადგენლობაში მოსალოდნელზე მეტი რაოდენობით არის თუ არა წარმოდგენილი რომელიმე ერთი გენდერი და გამოითვლება, როგორც დასაქმებული ქალების (ან მამაკაცების) პროცენტი, რომელმაც უნდა შეიცვალონ საქმიანობა იმისათვის, რათა მამაკაცებისა და ქალების საქმიანობების მიხედვით განაწილება იდენტური იყოს.

## **შრომის ანაზღაურების განაწილება (earnings distribution)**

ხელფასების ანუ შრომის ანაზღაურების განაწილების ფორმა იმ ადამიანებს შორის, ვინც იღებს ასეთ ანაზღაურებას. როგორც წესი, ზრდის მიხედვით, უმდაბლესიდან უმაღლესისკენ, არის წარმოდგენილი.

## **ეკონომიკური უთანასწორობა (economic inequality)**

შემოსავლისა და შესაძლებლობების უთანასწორო განაწილება საზოგადოების სხვადასხვა ჯგუფს შორის.

## **დასაქმებული (employed)**

ინდივიდი, რომელიც რაიმე სახის ან ფულადი ანაზღაურებისთვის მუშაობს, სულ მცირე, ერთი საათის განმავლობაში მოცემულ კვირაში.

## **დამსაქმებელი (employer)**

პიროვნება ან ინსტიტუცია, რომელიც ქირაობს თანამშრომლებს.

## **დასაქმების მაჩვენებელი (employment rate)**

დასაქმებული ინდივიდებისა (იხ. „დასაქმებული“) და აქტიური სამუშაო ძალის ფარდობა.

## **მახასიათებელი (Endowment)**

თვისება ან უნარი, რომელიც ახასიათებს ინდივიდს.



## **სანარმოებისა და ორგანიზაციების კვლევა (Establishment Survey)**

იხ. „კვლევა ორგანიზაციის დონეზე“.

## **კვლევა სანარმოებისა და ორგანიზაციების დონეზე (establishment-level survey)**

კვლევა, რომელიც მიზნად ისახავს არა ინდივიდების, არამედ ორგანიზაციების ქცევის, სტრუქტურისა თუ საქმიანობის შედეგის გაზომვას.

## **გამორიცხვის შეზღუდვები (exclusion restrictions)**

ინსტრუმენტული ცვლადები, რომლებიც მაშინ გამოიყენება, როდესაც სამიზნე ამხსნელი ცვლადი შეცდომის მაჩვენებელთან კორელირებს და უმცირეს კვადრატთა სხვაობის მეთოდი მიკერძოებულ შედეგებს გვაძლევს. ვალიდური ინსტრუმენტი ცვლის ამხსნელ ცვლადს, მაგრამ დამოუკიდებლად ვერ ზემოქმედებს დამოკიდებულ ცვლადზე. თუ ეს პირობა დაკმაყოფილებულია, მაშინ ამბობენ, რომ ინსტრუმენტი აკმაყოფილებს გამორიცხვის შეზღუდვის პირობას.

## **გამოცდილება (experience)**

დასაქმების გამოცდილება, რომელიც, ჩვეულებრივ, კონკრეტულ სამუშაო ადგილ(ებ)ზე გატარებული წლებით იზომება.

## **ახსნილი გენდერული სახელფასო სხვაობა (explained gender pay gap)**

გენდერული სახელფასო სხვაობის ნაწილი, რომელიც მუშაკების პიროვნული ან სხვა დაკვირვებადი მახასიათებლებით აიხსნება.

## **გენდერული ნიშნით განპირობებული დასაქმების სხვაობა (gender employment gap)**

მამაკაცებისა და ქალების დასაქმების მაჩვენებლებს შორის არსებული განსხვავება, რომელიც, როგორც წესი, პროცენტებით გამოიხატება.

## **გენდერული თანასწორობა (gender equality)**

რესურსებსა და შესაძლებლობებზე, მათ შორის ეკონომიკურ ჩართულობასა და გადანაცვტილების მიღების პროცესებში მონაწილეობაზე, თანაბარი ხელმისაწვდომობის მდგომარეობა, განურჩევლად გენდერისა; მდგომარეობა, როდესაც განსხვავებული ქცევები, მისწრაფებები და მოთხოვნილებები, განურჩევლად გენდერისა, თანაბრად ღირებულად არის მიჩნეული და დაფასებული.

## **გენდერული ნიშნით განპირობებული საათობრივი სხვაობა (gender hours gap)**

ნამუშევარი საათების რაოდენობას შორის განსხვავება გენდერის მიხედვით.

## **გენდერული ეკონომიკური არააქტიურობის სხვაობა (gender inactivity gap)**

იხ. „გენდერული მონაწილეობის სხვაობა“.

## **შრომის ბაზარზე გენდერული მონაწილეობის სხვაობა (gender participation gap)**

შრომის ბაზარზე მამაკაცებისა და ქალების მონაწილეობას შორის განსხვავება, რომელიც, ჩვეულებრივ, პროცენტებით გამოიხატება.

## **გენდერული სახელფასო სხვაობა (gender pay gap)**

მამაკაცებისა და ქალების საშუალო ხელფასებს შორის არსებული განსხვავება, რომელიც მამაკაცების ხელფასის პროცენტის სახით გამოისახება.

## **გენდერული სეგრეგაცია (gender segregation)**

იხ. „სეგრეგაცია“.

## **გენდერული სტერეოტიპები (gender stereotypes)**

მიკერძოებული მოსაზრებები, რომელიც მდებარეობითი და მამრობითი სქესის წარმომადგენლებს თვითნებურად მიანერს ისეთ მახასიათებლებსა და როლებს, რომლებიც მათი გენდერით არის განპირობებული და შეზღუდული.

**გენდერული უმუშევრობის სხვაობა (gender unemployment gap)**

მამაკაცებისა და ქალების დასაქმებულობის მაჩვენებლებს შორის განსხვავება შრომის ბაზარზე (რომელიც, როგორც წესი, პროცენტებით გამოიხატება).

**გენდერული ნიშნით გამონვეული სხვაობა შრომის ანაზღაურებაში (gender wage gap)**

იხ. „გენდერული სახელფასო სხვაობა“.

**შუშის ჭერი (glass ceiling)**

აუღიარებელი ბარიერი, რომელიც პროფესიაში წინსვლისას ხვდება ინდივიდს და განსაკუთრებით ზემოქმედებს ქალებსა და უმცირესობების წარმომადგენლებზე.

**ჰეკმენის შერჩევის მეთოდი (Heckman selection method)**

სტატისტიკური ტექნიკა, რომელიც მონოდებულია არაშემთხვევითად აღებული შერჩევის ან რაიმე სხვა გზით შემთხვევით დაზიანებული დამოკიდებული ცვლადებიდან გამომდინარე მიკერძოების კორექტირებისათვის, რაც თითოეული შემთხვევის შერჩევის ალბათობისა (ე. წ. შერჩევის განტოლების) და დამოკიდებული ცვლადის განპირობებული მოლოდინის (ე. წ. შედეგის განტოლების) ექსპლიციტური მოდელირებით მიიღწევა.

**ჰორიზონტალური სეგრეგაცია (horizontal segregation)**

სხვადასხვა საქმიანობებში თითოეული გენდერის წარმომადგენელთა რაოდენობებს შორის განსხვავება.

**ადამიანური კაპიტალი (human capital)**

ჩვევების, ცოდნისა და სოციალური და პიროვნული მახასიათებლების (კრეატიულობის ჩათვლით) ერთობლიობა, რომელიც ისეთი შრომის განვების უნარის სახით ვლინდება პრაქტიკაში, რაც ეკონომიკურად ღირებულ შედეგს იძლევა.

**ადამიანური კაპიტალის თეორია (human capital theory)**

თეორიული კონცეფცია იმ ჩვევების, ცოდნისა და სოციალური და პიროვნული მახასიათებლების (კრეატიულობის ჩათვლით) ერთობლიობის შესახებ, რომელიც ისეთი შრომის განვების უნარის სახით ვლინდება პრაქტიკაში, რაც ეკონომიკურად ღირებულ შედეგს იძლევა.

**არააქტიური (inactive)**

ინდივიდი, რომელიც არც დასაქმებულია (იხ. „დასაქმებული“) და არც უმუშევარი (იხ. „უმუშევარი“).

**სამუშაო ძალა (labour force)**

მოცემულ მომენტში აქტიური პოპულაცია, რომელიც მოიცავს ყველა იმ ინდივიდის, ვინც დასაქმებულთა ან უმუშევართა ჯგუფში ჩართვისათვის საჭირო ყველა მოთხოვნას აკმაყოფილებს.

**შრომის ბაზარი (labour market)**

მინოდებისა და მოთხოვნის ტერმინებით განსაზღვრული დასაქმებისა და შრომის ბაზარი.

**დედობის დაცვა (maternity protection)**

სპეციალური დაცვა ორსული და იმ მომუშავე ქალებისათვის, რომლებმაც ახლახანს იმშობიარეს ან ძუძუთი კვებაზე ჰყავთ შვილი, რათა ზიანისგან იყოს დაცული დედებისა და მათი ჩვილების ჯანმრთელობა და, ამასთანავე, უზრუნველყოფილი იქნეს, რომ ისინი არ დაკარგავენ სამსახურს იმ უბრალო მიზეზის გამო, რომ ორსულად ან დეკრეტულ შვებულებაში არიან.

**გაზომვის შეცდომა (measurement error)**

გაზომილ რაოდენობასა და მის რეალურ მნიშვნელობას შორის განსხვავება, რომელიც მოიცავს შემთხვევით (ბუნებრივად დაშვებული შეცდომები, რომელთა დაშვებაც მოსალოდნელია ნებისმიერ ექსპერიმენტში) და სისტემატურ (არასწორად მორგებული ინსტრუმენტით გამონვეული შეცდომა, რაც ყველა გაზომვაზე ახდენს გავლენას) შეცდომებს.

### **მედიანური რეგრესია (median regression)**

რეგრესია, რომელიც აფასებს დამოუკიდებელი ცვლადის მნიშვნელობით განსაზღვრული დამოკიდებული ცვლადის მედიანას.

### **მინცერის შრომის ანაზღაურების ფუნქცია (Mincerian earnings function)**

ერთგანტოლებიანი მოდელი, რომლითაც ხელფასი აიხსნება, როგორც განათლებისა და გამოცდილების ფუნქცია.

### **მრავლობითი იმპუტაცია (multiple imputation)**

იხ. „განმეორებითი იმპუტაცია“.

### **უპასუხოდ დარჩენილი კითხვებით გამოწვეული მიკერძობა (non-response bias)**

ფენომენი, როდესაც გამოკითხვის შედეგები არარეპრეზენტაციულია, ვინაიდან მონაწილეებს არაპროპორციულად ახასიათებთ გარკვეული ნიშნები, რაც ზემოქმედებს შედეგზე; სხვა სიტყვებით, რესპონდენტები სისტემატურად განსხვავდებიან მათგან, ვისაც კვლევაში მონაწილეობა არ მიუღიათ.

### **სამუშაო ადგილზე სწავლა/ტრენინგი (on-the-job training)**

იმ უნარების, ცოდნისა და კომპეტენციების პრაქტიკაში სწავლების მეთოდი, რომელიც დასაქმებულს მოცემულ სამუშაო ადგილზე კონკრეტული სამუშაოს შესასრულებლად ესაჭიროება.

### **უმცირეს კვადრატთა მეთოდი (ordinary least squares)**

ამხსნელი (დამოუკიდებელი) ცვლადების ერთობლიობის წრფივი ფუნქციის პარამეტრების შერჩევის მეთოდი, როდესაც მინიმუმამდე მცირდება მონაცემთა ბაზაში წარმოდგენილი დამოკიდებული ცვლადის რეალურად მიღებულ მნიშვნელობებსა (ნაწინასწარმეტყველების ცვლადის მნიშვნელობებსა) და წრფივი ფუნქციით (რეგრესიის წრფით) ნაწინასწარმეტყველებ მნიშვნელობებს შორის სხვაობების კვადრატების ჯამი.

### **საკუთარი თავის წინაშე ანგარიშვალდებული მუშაკი (own account worker)**

მუშაკი, რომელიც საკუთარი თავისთვის ან ერთ ან მეტ პარტნიორთან ერთად მუშაობს; აქვს ისეთი სამუშაო, რომელიც განისაზღვრება, როგორც თვითდასაქმებული სამუშაო და არ არის დაქირავებული თანამშრომელი უწვეტი კონტრაქტის საფუძველზე მითითებული დროის შუალედში.

### **პატრიარქატულად მოაზროვნე საზოგადოებები (patriarchal-minded societies)**

სისტემური საზოგადოებრივი სტრუქტურები, რომლებშიც ინსტიტუციონალიზებულია მამაკაცის ფიზიკური, სოციალური და ეკონომიკური ძალის აღმატებულობა ქალთან შედარებით.

### **არასანდო დასაქმება (recarious employment)**

არასტანდარტული დასაქმება, რომლის დროსაც ცუდი ანაზღაურებაა, არ არის უსაფრთხო, დაუცველია და ვერ ახერხებს შინამეურნეობის შენახვას.

### **ცრურწმენა (prejudice)**

იხ. „სოციალური ცრურწმენა“.

### **კვანტილური რეგრესია (quantile regression)**

მეთოდი, რომლითაც ფასდება დამოუკიდებელი (პრედიქტორი) ცვლადის მოცემული კონკრეტული მნიშვნელობების პირობებში დამოკიდებული ცვლადის პირობითი მედიანა ან სხვა კვანტილები.

### **ნედლი გენდერული სახელფასო სხვაობა (raw gender pay gap)**

იხ. „ჩაუსწორებელი გენდერული სახელფასო სხვაობა“.

### **განმეორებითი იმპუტაცია (repeated imputation)**

იმპუტაცია სტატისტიკური პროცესია, რომელიც უპასუხოდ დარჩენილი კითხვების გამო მონაცემთა ბაზაში გამოტოვებული მონაცემის ჩანაცვლებისთვის გამოიყენება. განმეორებითი იმპუტაცია დამატებითი განუ-

საზღვრელობის ასახვის მეთოდია, რომელიც იმის შედეგია, რომ იმპუტირებული მნიშვნელობები არ არის რეალური მნიშვნელობები, თუმცა მაინც იძლევა სრული მონაცემთა ბაზის ანალიზისათვის განკუთვნილი მეთოდების გამოყენებით იმპუტაციის შევსებული მონაცემთა ბაზის გაანალიზების საშუალებას.

### **პასუხის მიკერძოება (response bias)**

ინდივიდისთვის დამახასიათებელი ტენდენცია, არასწორად უპასუხოს კითხვარის დებულებებს და შეცდომაში შეიყვანოს მკვლევარი (ასევე, ცნობილია, როგორც „გამოკითხვის მიკერძოებულობა“).

### **სეგრეგაცია (segregation)**

ყოველდღიურ ცხოვრებაში ადამიანების სისტემატური დაყოფა ჯგუფებად ისეთი ცალკეული მახასიათებლების მიხედვით, როგორიცაა: გენდერი, რასა ან ეთნიკური მიკუთვნებულობა.

### **შერჩევის მიკერძოება (selectivity bias)**

იხ. „შერჩევითობის მიკერძოება“.

### **შერჩევითობის მიკერძოება (selectivity bias)**

შერჩევითობის მიკერძოება არის მიკერძოება, რომელსაც ანალიზისათვის ინდივიდების, ჯგუფების ან მონაცემების არასათანადოდ რენდომიზებული შერჩევა იწვევს. ეს, თავის მხრივ, ისეთ შერჩევას იძლევა, რომელიც არ არის გასაანალიზებელი პოპულაციის რეპრეზენტაციული.

### **თვითდასაქმებული (self-employed)**

იხ. „საკუთარი თავის წინაშე ვალდებული მუშაკი“.

### **სოციალური ცრურწმენა (social prejudice)**

უსამართლო ან არასწორი დამოკიდებულება (ჩვეულებრივ, უარყოფითი) ინდივიდის მიმართ, რომელიც მხოლოდ მის გენდერს ან ზოგადად, კონკრეტული სოციალური ჯგუფის წევრობას ეფუძნება.

### **ნებოვანი იატაკი (sticky floor)**

დასაქმების ან ხელფასის მადისკრიმინირებელი პატერნი, რომელიც მუშაკებს, ძირითადად, ქალებს დაბალი რანგის სამუშაოზე ან სახელფასო განაკვეთზე აჩერებს, კარიერული გადანაცვლების მწირი შესაძლებლობებითა და წინსვლისთვის შექმნილი უხილავი ბარიერებით.

### **გამოკითხვით მიღებული მონაცემები (survey data)**

მონაცემები, რომლებიც მოპოვებულია გამოკითხვაში მონაწილე რესპონდენტთა შერჩევაში.

### **შეუსწორებელი გენდერული სახელფასო სხვაობა (unadjusted gender pay gap)**

მარტივი განსხვავება მამაკაცებისა და ქალების საშუალო ხელფასებს შორის, რომელშიც გათვალისწინებული არ არის მათი განსხვავებული მახასიათებლები.

### **დანევა/ნაკლების დასახელება (underreporting)**

იხ. „პასუხის მიკერძოება“.

### **უმუშევარი/დაუსაქმებელი (unemployed)**

ინდივიდი, რომელსაც არ აქვს ფულადი ან ნებისმიერი სხვა სახით ანაზღაურებადი სამუშაო; რომელიც აქტიურად ეძებს სამსახურს მოცემულ კვირაში და მზად არის, სამუშაოს შეთავაზების შემთხვევაში, 15 დღის განმავლობაში დაიწყოს მუშაობა.

### **აუხსნელი გენდერული სახელფასო სხვაობა (unexplained gender pay gap)**

გენდერული სახელფასო სხვაობის ნაწილი, რომელიც პიროვნული მახასიათებლებით ან სხვა დაკვირვებადი ფაქტორებით ვერ აიხსნება.

**არაანაზღაურებადი საოჯახო სამუშაო (unpaid domestic work)**

შრომა, რომელშიც ინდივიდი არ იღებს ნებისმიერი სახის პირდაპირ ანაზღაურებას და ეროვნული ანგარიშების მიღმა რჩება (ანუ არ აისახება მთლიან შიდა პროდუქტზე) ანუ შინამეურნეობაში რჩება და ის მოიხმარს.

**არაანაზღაურებადი მუშაკი ოჯახში (unpaid family worker)**

პიროვნება, რომელიც ანაზღაურების გარეშე მუშაობს საბაზრო ორიენტაციის მქონე საოჯახო მეურნეობაში ან ეკონომიკურ ერთეულში, რომელსაც შინამეურნეობის წევრი მართავს.

**ვერტიკალური სეგრეგაცია (vertical segregation)**

სიტუაცია, როდესაც ადამიანებს ორგანიზაციებში გარკვეული დონის პოზიციების ზემოთ არ ასაქმებენ მათი რასის, ასაკის ან სქესის გამო.

**ხელფასი (wage)**

ფულის კონკრეტული რაოდენობა, რომელსაც თანამშრომელს, როგორც წესი, ყოველთვიურად უხდიან.

**ხელფასის განაწილება (wage distribution)**

იხ. „შემოსავლების განაწილება“.

**ხელფასზე მყოფი თანამშრომელი (wage employee)**

თანამშრომელი, რომელიც ხელფასის სახით იღებს შრომის ანაზღაურებას.

**სახელფასო სტრუქტურა (wage structure)**

სამუშაოსა და ანაზღაურების დიაპაზონების დონეები ან იერარქია, კერძოდ, სხვადასხვა ტიპის თანამშრომლებისთვის მიცემული ანაზღაურების დონეებს შორის ურთიერთმიმართება.



UN Women Georgia Country Office  
#3 Kavsazde Street,  
Office Suite #11, 0179  
Tbilisi, Georgia  
Tel: (995 32) 222 06 04  
(995 32) 222 08 70

[www.unwomen.org](http://www.unwomen.org)  
[georgia.unwomen.org](http://georgia.unwomen.org)