

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი
ეკონომიკისა და ბიზნესის ფაკულტეტი

მარიამ ონიანი

გენდერული უთანასწორობის სტატისტიკა შრომის ანაზღაურებაში
(საქართველოს მაგალითზე)

სამაგისტრო პროგრამა : ეკონომიკა

სამაგისტრო ნაშრომი შესრულებულია ეკონომიკის მაგისტრის აკადემიური
ხარისხის
მოსაპოვებლად

სამეცნიერო ხელმძღვანელი: ნინო აბესაძე, ეკონომიკური და სოციალური სტატისტიკის
კათედრის ასოცირებული პროფესორი

თბილისი 2019

ანოტაცია

გენდერი და გენდერული თანასწორობის საკითხები ყოველთვის იყო და დღესაც არის ერთ-ერთი აქტუალური საკითხი, რადგან ის მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს ქვეყნის განვითარებასა და მის მომავალზე. გენდერული საკითხების განხილვა უამრავ თემასთან მიმართებაშია შესაძლებელი გამომდინარე იქიდან, რომ მას საზოგადოებრივი ცხოვრების ყველა ეტაპზე აქტიურად ვხვდებით.

გენდერული უთანასწორობის საკითხებს განსაკუთრებით აქტიურად განიხილავენ შრომის ანაზღაურებასთან მიმართებაში, რადგან ხელფასი შემოსავლის ძირითადი წყაროა უამრავი ადამიანისათვის და სამსახურში, სადაც დროის უმეტეს ნაწილს ვატარებთ, კომფორტი და თანაბარი შესაძლებლობების უზრუნველყოფა აუცილებელია.

საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მონაცემებზე დაყრდნობით, 2017 წელს, დაქირავებით დასაქმებულთა საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასი კაცებისათვის 1197.4 ლარია, ხოლო ქალის, 770.2 ლარი. ანუ, კაცის საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასის დონე 427.2 ლარით, ანუ დაახლოებით 1.55-ჯერ აღემატება იმავე მაჩვენებლს ქალების შემთხვევაში. ეს კი დღის წესრიგში აყენებს გენდერული საკითხების სიდრმისეულად განხილვას.

კვლევის მთავარი მიზანია წარმოაჩინოს საქართველოში არსებული სიტუაცია, დაადგინოს შრომის ანაზღაურებაში არსებული უთანასწორობის ძირითადი მიზეზები და მოახდინოს მისი სტატისტიკური ანალიზი. რაც შეეხება დასახულ ამოცანებს, ესაა არსებული მონაცემების შეგროვება და დამუშავება, მისი შესაბამისობის დადგენა საერთაშორისოდ აღიარებულ სტანდარტებთან და შესაბამისი რეკომენდაციების შეთავაზება. ნაშრომში გამოყენებულია ისეთი საერთაშორისო ორგანიზაციების მხარდაჭერით განხორციელებული კვლევები, როგორცაა ამერიკის შეერთებული შტატების საერთაშორისო განვითარების სააგენტო (USAID), ეროვნულ-დემოკრატიული ინსტიტუტი (NDI) და გაეროს განვითარების პროგრამა (UNDP).

Annotation

Gender and gender equality have always been one of the most important issues, as it has a significant impact on the country's development and its future. Discussing gender issues with regard to a number of topics is possible, since we are actively meeting all the stages of public life.

Discussing gender issues is possible in point of a number of topics, since we are actively meeting them at all stages of social life and public relations.

Gender inequality issues are particularly actively discussed with regard to remuneration because salary is a major source of income for a large number of people. Moreover providing comfort and equal opportunities at work, where most of the time is spent, is also considerable.

Based on the data of the National Statistics Office of Georgia, in 2017, average monthly nominal salary for employees is 1197.4 GEL for men and 770.2 GEL for women. In other words, the average monthly nominal salary for a man is 427.2 GEL more than the same for women. That is approximately 1.55 times higher than the same in women. This puts the agenda on discussing the gender issues deeply.

The main goal of the research is to present current situation in Georgia, to identify the main reasons for inequalities in labor remuneration and its statistical analysis. As for the objectives to reach the goal, it is used the collecting and processing of the existing statistical data, its compliance with internationally recognized standards and suggest recommendations based on the results.

The research is based on the reports carried out with support of such international organizations as U.S Agency for International Development (USAID), National-Democratic Institute (NDI) and United Nations Development Programme (UNDP).

სარჩევი

შესავალი	5
1. გენდერის სტატისტიკური შესწავლის სოციალურ -ეკონომიკური მნიშვნელობა	8
1.1. გენდერული თანასწორობა და მისი სტატისტიკური შესწავლის მნიშვნელობა.....	8
1.2. გენდერული სტატისტიკის ძირითადი ინდიკატორები	12
1.3. გენდერული თანასწორობის სამართლებრივი რეგულირება საერთაშორისო დონეზე და საქართველოში.....	16
2. შრომის ანაზღაურების სტატისტიკის წარმოების მეთოდოლოგია	25
2.1 შრომის ანაზღაურების სტატისტიკის წარმოების საერთაშორისო მეთოდოლოგია და მოკლე მეთოდოლოგიური საფუძვლები საქართველოში	25
2.2 საერთაშორისო მიდგომები და სტანდარტები თანაბარ ანაზღაურებასთან დაკავშირებით	29
3. საქართველოში შრომის ანაზღაურების გენდერული დისბალანსების სტატისტიკური ანალიზი	32
3.1 შრომის ბაზრის გენდერული სტრუქტურა	32
3.2. გენდერული დისბალანსები შრომის ანაზღაურებაში საქართველოში.....	40
3.3. გენდერული დისბალანსები საზღვარგარეთის ქვეყნებში	60
3.4. დასკვნები და რეკომენდაციები.....	72
გამოყენებული ლიტერატურა.....	76

შესავალი

თემის აქტუალურობა

დღესდღეობით მსოფლიოში მნიშვნელოვანი პროცესები მიმდინარეობს გლობალიზაციისა და დემოკრატიულობის გაზრდის თვალსაზრისით. ამ ყველაფერმა ქალთა ეკონომიკური აქტიურობის საკითხი საკმაოდ მწვავედ დააყენა დღის წესრიგში. ზოგადად, ყველა თანხმდება, რომ გენდერული თანასწორობა ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი ფაქტორია ქვეყნის ეკონომიკური განვითარებისა და დემოკრატიულობის მისაღწევად. სწორედ თანასწორობა წარმოადგენს დასაქმებისა, გაზრდილი შემოსავლებისა და საყოველთაო კეთილდღეობის არსებობის წინაპირობას.

გენდერული უთანასწორობის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ინდიკატორი ხელფასებს შორის არსებული სხვაობაა, რომელიც გამოწვეულია უშუალოდ გენდერული ნიშნით. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის განმარტებით: „უმრავლეს რეგიონებსა და დასაქმების ადგილების უმეტესობაში ქალებს უხდებიან ნაკლებს ვიდრე კაცებს, რომლებიც მსგავს სამუშაოს ასრულებენ. ქალების ხელფასი, საშუალოდ, კაცთა ხელფასის 70-90 პროცენტია“.¹

საქართველოში გენდერული საკითხები განსაკუთრებით ბოლო წლებში წამოიწია წინ, ცხადია, ეს ეხება შრომითი დისკრიმინაციის საკითხებსაც. შრომის კოდექსი ითვალისწინებს და ეხება გენდერულ საკითხებსაც, თუმცა ის არ მოიცავს საკმარისად მკაფიოდ ჩამოყალიბებულ დებულებებს, რომელიც იქნება გარანტი ყველასთვის, რომ ყოველდღიურ შრომით ურთიერთობებში არ წააწყდებიან გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციას.

საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მონაცემებზე დაყრდნობით , 2017 წელს, დაქირავებით დასაქმებულთა საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასი

¹ანგელოვსკა ჟ., „უხილავი ბარიერები, რომელთა დამსხვრევაც ქალებს არ შეუძლიათ-შუშის ჭერი, ბალკანეთის საერთაშორისო უნივერსიტეტი, მაკედონია, გვ.2

კაცებისათვის 1197.4 ლარია, ხოლო ქალის, 770.2 ლარი. ანუ, კაცის საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასის დონე 427.2 ლარით, ანუ დაახლოებით 1.55-ჯერ აღემატება იმავე მაჩვენებლს ქალების შემთხვევაში.

მნიშვნელოვანია ის გარემოებაც, რომ საქმიანობის იმ სფეროებშიც კი, სადაც ქალები პროცენტულად ჭარბობენ კაცებს, კაცების ხელფასი მნიშვნელოვნად აღემატება ქალებისას. მაგალითად, თუ განვიხილავთ განათლების სფეროს, დასაქმებულთა დაახლოებით 70% ქალია, ქალის საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასი კი შეადგენს 560.5 ლარს, მაშინ, როცა კაცების ხელფასი 658.3 ლარია. ანალოგიურად, სასტუმროებისა და რესტორნების სფეროში დასაქმებულთა დაახლოებით 60%-ს ქალები შეადგენენ. მათი საშუალო ანაზღაურება 592.4 ლარია, ხოლო კაცების 785.3 ლარი.

ზემოთ მოყვანილი სტატისტიკური მონაცემები ნათელი მაგალითია იმისა, რომ საქართველოს შრომით ბაზარზე სქესის ნიშნით ართანაბარი ანაზღაურება დიდ პრობლემას წარმოადგენს. ქალების უნარები, შესაძლებლობები და კომპეტენცია არ არის საკმარისად შეფასებული. სწორედ ამიტომ, ქალები უფრო დაბალ ანაზღაურებას იღებენ.

თანამედროვე მსოფლიოში განსაკუთრებით იზრდება ინტერესი გენდერულ თანასწორობასთან დაკავშირებით, ამიტომ ადამიანთა უმეტესობა უკვე ფიქრობს, რომ შრომის უფლება აუცილებლად დაცული უნდა იყოს კონსტიტუციით და გენდერულ ჭრილში თუ განვიხილავთ ამ საკითხს, ის უმნიშვნელოვანესი პირობაა ადამიანის ამ უფლების სწორად რეალიზაციისათვის. აქედან გამომდინარე, შრომითი დისკრიმინაცია, შრომის ანაზღაურების გენდერული დისბალანსები და მის ბაზარზე განვითარებული მოვლენების რაოდენობრივი ანალიზი აქტუალური და აუცილებელია. ჩემი ინტერესიც ამ თემის მიმართ განპირობებულია ზემოთ მოყვანილი მიზეზებით.

ინტეგრაციული პროცესების გაღრმავების ფონზე ეროვნული სტატისტიკური სისტემისთვის აუცილებელია მსოფლიო სტატისტიკურ სისტემაში აქტიური ჩართულობა, რისთვისაც საჭიროა საერთაშორისო სტანდარტებთან ჰარმონიზაცია და ოფიციალური სტატისტიკის მეტად განვითარება. ამის შესაბამისად, შრომის ანაზღაურების გენდერული

დისბალანსების რაოდენობრივი შესწავლა, მათი სტატისტიკური ანალიზი და პროგნოზირება, რაც ქვეყნის სწორი ეკონომიკური პოლიტიკის შემუშავების აუცილებელი ინსტრუმენტია.

კვლევის მიზანი და ამოცანები

კვლევის მიზანია შრომის ანაზღაურების გენდერული უთანასწორობის განხილვა საქართველოს მაგალითზე.

აღნიშნული მოზნის მისაღწევად დავსახეთ შემდეგი ამოცანები:

- ამ კუთხით საერთაშორისო სტატისტიკური მეთოდოლოგიის გაცნობა და შეფასება;
- გენდერული თანასწორობის სამართლებრივი ბაზის შესწავლა;
- შრომის ბაზრის სტატისტიკური ანალიზი გენდერულ ჭრილში;
- გენდერული დისბალანსების გამოვლენა შრომის ანაზღაურებაში;
- სხვაობის გამომწვევი მიზეზების ანალიზი და პოტენციური სიტუაციის გაანალიზება.

1. გენდერის სტატისტიკური შესწავლის სოციალურ -ეკონომიკური მნიშვნელობა

1.1. გენდერული თანასწორობა და მისი სტატისტიკური შესწავლის მნიშვნელობა

რას გულისხმობს გენდერი? გენდერი წარმოადგენს განსხვავებას ქალსა და კაცს შორის, რომელიც განისაზღვრება სოციალურად და კულტურულად, და რომელიც იცვლება დროთა განმავლობაში.²

გენდერი არის ძირითადი ინსტრუმენტი გარკვეულ კონტექსტში მამაკაცისა და ქალის როლის, მოვალეობების, შესაძლებლობებისა და მოთხოვნილებების ანალიზისათვის. მასზე გავლენას ახდენს კულტურა, რელიგიური მრწამსი, გეოგრაფიული, ეკონომიკური და პოლიტიკური გარემო და ა.შ. გამომდინარე იქიდან, რომ გენდერი ყალიბდება გარემო ფაქტორების გავლენით, კულტურული და სოციალური ფაქტორებითა და ღირებულებებით, ის შეიძლება დროთა განმავლობაში საგრძნობლად შეიცვალოს როგორც ერთი კულტურის ფარგლებში, ასევე სხვადასხვა კულტურებს შორის.³

გენდერული თანასწორობა გულისხმობს იმას, რომ საზოგადოებრივი ცხოვრების ყველა სფეროში და ყველა ეტაპზე, ქალსა და მამაკაცს უნდა ჰქონდეს თანაბარი შესაძლებლობები. ეს მოიცავს თანაბარ უფლებებსა და პასუხისმგებლობებს, თანაბარ ხელმისაწვდომობას რესურსებზე, თანაბარ მონაწილეობასა და ჩართულობას გადაწყვეტილებების მიღების პროცესში და ა.შ. ქალისა და მამაკაცის განსხვავებული როლები საზოგადოებრივ ცხოვრებაში გავლენას არ უნდა ახდენდეს გადაწყვეტილების მიღების პროცესში მათ თანაბარ მონაწილეობაზე.

² გელაშვილი ს., ჩარეჟიშვილი ლ., - გენდერული სტატისტიკის საკითხები, თბილისი, 2016.

³ გელაშვილი ს., ჩარეჟიშვილი ლ., - გენდერული სტატისტიკის საკითხები, თბილისი, 2016.

გენდერული უთანასწორობა ყალიბდებოდა დიდი ხნის მანძილზე. მასზე გავლენას ახდენს ასაკი, მრწამსი, კულტურა, ეთნიკური კუთვნილება, რასა, კლასობრივი მდგომარეობა და ა.შ. აქედან გამომდინარე, გენდერული როლებიც შეიძლება იყოს მსგავსი, განსხვავებული, ურთიერთსაწინააღმდეგო და სხვა.

პირველ რიგში, ადამიანებს შორის არსებული ურთიერთობების მთელი ისტორიის მანძილზე ჩამოყალიბდა წინასწარი მოსაზრებები, რომლებიც პირდაპირ განსაზღვრავს იმ მახასიათებლებსა და ფასეულობებს, რომელიც შემდგომ უკვე გვაქცევს „ქალად“ ან „კაცად“.

საწყის ეტაპზე განვიხილოთ ოჯახი, რომელიც ბავშვის სქესის გაგებისთანავე გოგოსთვის ამზადებს ვადისფერ, ხოლო ბიჭებისთვის - ცისფერ ტანსაცმელს. ეს მხოლოდ ერთი მარტივი მაგალითია იმის გასაგებად, რომ ოჯახს ჯერ არდაბადებული ბავშვის მიმართ უკვე აქვს ის ჩამოყალიბებული მოლოდინები, რომელიც მის მომავალ ცხოვრებას განსაზღვრავს. აქედან გამომდინარე, პირველი, ვისაც ეს სიმბოლური განსხვავებები და განწყობები მოაქვს ჩვენამდე სწორედ ოჯახია.⁴

„გენდერი“ და „სქესი“ ერთმანეთისაგან განსხვავებული ტერმინებია და ისინი ერთმანეთთან არ უნდა გაიგივდეს. სქესი ეხება მხოლოდ და მხოლოდ ბიოლოგიურ განსხვავებებს ქალსა და კაცს შორის. ის მოიცავს უნივერსალურ პარამეტრებს, რომლებიც არ იცვლება მთელი ცხოვრების მანძილზე. რაც შეეხება გენდერს, გენდერი არის სოციალური როლებისა და ურთიერთობების განმსაზღვრელი და შეიძლება სხვადასხვა ფაქტორების გავლენით საგრძნობლად შეიცვალოს დროთა განმავლობაში.

გენდერული კვლევები სულ უფრო და უფრო დიდ როლს იკავებს სხვადასხვა სახის თეორიებში. ნებისმიერი საკითხის განხილვა შეიძლება მოხდეს გენდერულ ჭრილში, რომ ყოველგვარი დისკრიმინაცია აღმოიფხვრას. გენდერული კვლევები ყოველთვის განიხილება გაეროს კომისიისა და გენერალური ასამბლეის გადაწყვეტილებათა დონეზე

⁴ გელაშვილი ს., ჩარეჟიშვილი ლ., - გენდერული სტატისტიკის საკითხები, თბილისი, 2016.

და მათ საფუძველზე ხდება მათი გამყარება საერთაშორისო აქტებით, რომლებიც სავალდებულო ხდება წევრი ქვეყნებისათვის.

ბოლო 20 წლის მანძილზე შეგვიძლია გამოვყოთ გენდერული კვლევის სამი ძირითადი ფაზა:⁵

- პირველი ფაზა- ფემინისტურად განწყობილმა მეცნიერებმა გენდერული კვლევების საფუძველზე თეორიული ცოდნის სფერო ჩამოაყალიბეს;
- მეორე ფაზა- სასწავლო კურსების ჩამოყალიბება და უნივერსიტეტების სასწავლო პროგრამებში მათი ასახვა;
- მესამე ფაზა- ამ შემთხვევაში უკვე დამკვიდრდა მიდგომა, რომლის მიხედვითაც საზოგადოების ყველა ასპექტი არის გენდერული. ამ პერიოდში აქცენტის გადატანა „ქალის ფაქტორიდან“ ხდება იმაზე, თუ როგორ არსებობს და როგორ გამოვლინდება გენდერი ყველა სოციალურ პროცესში.

გენდერული პრობლემების ფართო სპექტრი არ მოიცავს მხოლოდ ქალების პრობლემების განხილვას. პირიქით, ის კონცენტრირდება ქალისა და მამაკაცის სტატუსის შედარებაზე ყველა სოციალურ სფეროში, მათ შორის უთანასწორობის შედარებასა და ანალიზზე, არათანაბარი შესაძლებლობებისა და გარემოებების გამოსწორებაზე და სხვ.

გენდერულ სტატისტიკა, ეს არის სტატისტიკა ქალისა და კაცის მდგომარეობის შესახებ საზოგადოებრივი და ეკონომიკური საქმიანობის ყველა სფეროში. ის წარმოადგენს ერთ-ერთ უმნიშვნელოვანეს ინსტრუმენტს, რომელიც საშუალებას იძლევა ქალების, კაცების, გოგოებისა და ვაჟების პრიორიტეტები და საჭიროებები იმგვარად იყოს გათვალისწინებული პოლიტიკის შემუშავება განხორციელების პროცესებში, რომ უზრუნველვყოფს ამ პოლიტიკის მიერ მოტანილი სიკეთეებისა და შედეგების თანასწორობა ყველასთვის.⁶ გენდერული სტატისტიკის მიზანია უზრუნველყოს მიუკერძოებელი მონაცემები შედარებისა და შეფასების გზით, ქალისა და კაცის სტატუსის, გენდერული

⁵ კიკნაძე თ.; დონაძე ნ., გენდერი-სოციალური და პოლიტიკური სწავლებანი; თბილისი, 2006.

⁶ გელაშვილი ს., ჩარეჭიშვილი ლ., - გენდერული სტატისტიკის საკითხები, თბილისი, 2016.

თანასწორობის რეალური ვითარების შესახებ. სქესის ნიშნით დიფერენცირებული სტატისტიკური აღრიცხვის მიხედვით მონაცემთა შეგროვების სრულყოფა და გაფართოება მეტად მნიშვნელოვანია გენდერულ თემატიკაზე მომუშავე პირებისთვის, საკანონმდებლო ორგანოს, სახელმწიფო სტრუქტურებისა და სამოქალაქო საზოგადოების წარმომადგენლებისთვის. გენდერული სტატისტიკა გამოიყენება გენდერული საკითხების სისტემური შესწავლისათვის და გულისხმობს გენდერული ფაქტორების გათვალისწინებას მონაცემთა შეკრების, ანალიზისა და წარდგენის დროს და, რაც მთავარია, მონაცემების გავრცელებას მოსახერხებელ ფორმატსა და ვადებში.

გენდერული სტატისტიკის არსებობა საზოგადოების განვითარების ყველა ეტაპზე მნიშვნელოვანია, რადგან ის ხელს უწყობს ამ ჭრილში არსებული პრობლემების სწორ აღქმასა და დამკვიდრებული სტერეოტიპების მიმართ კრიტიკული დამოკიდებულების ჩამოყალიბებას. გენდერული სტატისტიკის წარმოება ხელს უწყობს გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობასა და ცვლილებების მონიტორინგს, რადგან აფასებს რეალურად არსებულ ინფორმაციას და იძლევა საშუალებას შეუდარდეს ის კანონმდებლობით დადგენილ ნორმას.

ზოგადად, არსებობს სამი ძირითადი პირობა გენდერული სტატისტიკის განხორციელებისათვის:⁷

1. ადამიანების შესახებ არსებული ყველა სახის სტატისტიკური მონაცემის შეგროვება, თავმოყრა და მათი წარმოდგენა გენდერული ნიშნის მიხედვით;
2. ყველა ცვლადი და მახასიათებელი უნდა გაანალიზდეს და წარმოდგენილ იქნას გენდერული ნიშნის, როგორც პირველადი, ასევე ზოგადი კლასიფიკაციის კრიტერიუმის მიხედვით;
3. საჭიროა განსაკუთრებული ძალისხმევა გენდერული საკითხების გამოვლენის, აღნიშნული საკითხების შესახებ მონაცემების შეგროვებისა და საზოგადოებაში მათი გავრცელების უზრუნველყოფისათვის.

⁷ გელაშვილი ს.; ჩარეჟიშვილი ლ., - გენდერული სტატისტიკის საკითხები, თბილისი, 2016.

საქართველოში გენდერულ სტატისტიკას აწარმოებს საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური (საქსტატი), რომელიც 1999 წლიდან დაწყებული გარკვეული პერიოდულობით გამოსცემს სტატისტიკურ პუბლიკაციებს „ქალი და კაცი საქართველოში“. ყოველი მომდევნო პუბლიკაცია წინასთან შედარებით უფრო სრულყოფილია მონაცემების მხრივ და მოიცავს თითქმის ყველა სფეროს ანალიზს გენდერულ ჭრილში, ასევე უფრო ახლოსაა საერთაშორისო სტატისტიკურ სტანდარტებთან. საქსტატი ფლობს მნიშვნელოვან და სანდო მონაცემებს, რათა სრულყოფილად გაანალიზდეს გენდერული თანასწორობის მდგომარეობა საქართველოში.

საქსტატმა განახორციელა რამდენიმე პროექტი გენდერული სტატისტიკის სრულყოფის მიზნით. მათ შორისაა აზიის განვითარების ბანკის, გაეროს განვითარების ფონდის, გაეროს ქალთა ორგანიზაციისა და გაეროს მოსახლეობის ფონდის პროექტების ფარგლებში განხორციელებული პროექტი სახელწოდებით „ეროვნული სტატისტიკური სისტემის გაძლიერება“, ასევე „გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობა ქვეყნის განვითარების გეგმებსა და სტრატეგიებში“.⁸

1.2. გენდერული სტატისტიკის ძირითადი ინდიკატორები

ზოგადად, ინდიკატორები წარმოადგენენ მონაცემებს, რომელთა დახმარებითაც შესაძლებელია დიდი მოცულობის ინფორმაციის თავმოყრა ერთ რიცხვში, დინამიკაში ნაჩვენები ცვლილების ასახვით. რაც შეეხება გენდერულ ინდიკატორებს, ისინი შეიძლება განიმარტოს როგორც მაჩვენებლები, რომლებიც ზომავენ და ადარებენ დროთა განმავლობაში მამაკაცებისა და ქალების მდგომარეობას⁹, ანუ გვაჩვენებენ გენდერულ ცვლილებებს დინამიკაში.

⁸ გელაშვილი ს., ჩარეკიშვილი ლ.,- გენდერული სტატისტიკის საკითხები, თბილისი, 2016.

⁹ <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-indicators>

გენდერული სტატისტიკა გვიჩვენებს ქლებისა და მამაკაცების მდგომარეობის ამსახველ ინდიკატორებს, ხოლო გენდერული ინდიკატორები გვიჩვენებენ მათ რეალურ მდგომარეობას დადგენილ ნორმატიულ სტანდარტთან მიმართებაში და აფასებენ იმ მომენტისათვის არსებულ მდგომარეობას.

გენდერული ინდიკატორები დიდ როლს ასრულებს სახელმწიფო პოლიტიკის შემუშავებაში, ვინაიდან სწორედ ისინი შეიცავენ ინფორმაციას იმის შესახებ, თუ როგორი პოლიტიკის გატარებაა აუცილებელი უთანასწორობის შესამცირებლად და მდგომარეობის გასაუმჯობესებლად.

ზოგადად, გამოიყოფა გენდერული ინდიკატორების ოთხი ძირითადი კატეგორია:¹⁰

- სქესობრივი ნიშნით დიფერენცირებული ინდიკატორები;
- სპეციფიკური გენდერული ინდიკატორები;
- გენდერულად რელევანტური ინდიკატორები;
- ინდიკატორები, რომლებსაც უპირატესობას ანიჭებენ ქალები, ვიდრე კაცები და პირიქით.

გარდა ამისა, არსებობს რაოდენობრივი და ხარისხობრივი ინდიკატორებიც. რაოდენობრივი ინდიკატორები, მიუხედავად იმისა რომ შესამუშავებლად ბევრად მარტივია და გავრცელებულიც, არ გვიჩვენებენ ფართო სოციალურ მოდელს და ორიენტირებულები არიან უფრო შედეგზე, ვიდრე მიზეზზე. ამიტომ, მათი განხილვა აუცილებელია ხარისხობრივ ინდიკატორებთან ერთად, რათა გავიგოთ, თუ რატომ ჩამოყალიბდა ამა თუ იმ სახით გენდერული ურთიერთობები და რა შეიძლება გაკეთდეს მათ აღმოსაფხვრელად.

გაეროს ადამიანის განვითარების ანგარიშში 2010 წლამდე წარმოდგენილი იყო მხოლოდ ორი ინდექსი:¹¹ გენდერის და განვითარების ინდექსი (Gender and Development Index -

¹⁰ გელაშვილი ს., ჩარეჟიშვილი ლ., - გენდერული სტატისტიკის საკითხები, თბილისი, 2016.

¹¹ ბენდელიანი ნ., - გენდერული თანასწორობის შეფასება საქართველოში საერთაშორისო ინდექსების და რეიტინგების მიხედვით, თბილისი, 2012.

GDI) და გენდერული გაძლიერების საზომი (Gender Empowerment Measure - GEM.). 2010 წლიდან აღნიშნული ინდექსები გენდერული უთანასწორობის ინდექსმა (Gender Inequality Index - GII) ჩაანაცვლა.

გენდერის და განვითარების ინდექსი წარმოადგენს ადამიანის განვითარების ინდექსს, იმ განსხვავებით, რომ ის მხოლოდ ქალების მონაცემებზე დაყრდნობით არის გამოთვლილი. შესაბამისად, გენდერის და განვითარების ინდექსის შემადგენელი კომპონენტები ემთხვევა ადამიანის განვითარების ინდექსის კომპონენტებს და ის განსხვავება, რაც გამოვლინდება ამ ორ ინდექსს შორის, გამოსახავს გენდერულ უთანასწორობას. გენდერის და განვითარების ინდექსი, ადამიანის განვითარების ინდექსის მსგავსად, სამი თანაბრად შეწონილი კომპონენტისგანაა შედგენილი - განათლება, ჯანმრთელობა და შემოსავალი. ჯანმრთელობა იზომება ცხოვრების მოსალოდნელი ხანგრძლივობით, განათლება - წერა-კითხვის დონით და მოსწავლეთა კომბინირებული ჩარიცხვის პროცენტული ოდენობით სწავლების პირველ, მეორე და მესამე საფეხურებზე, ხოლო შემოსავალი იზომება ერთ სულ მოსახლეზე მთლიანი ეროვნული შემოსავლით აშშ დოლარში, მსყიდველობითი უნარიანობის პარიტეტის გათვალისწინებით. ინდექსის სკალა 0-დან 1-მდე მერყეობს, სადაც 0.8-1 ასახავს ადამიანის მაღალი განვითარების დონეს, 0.5-0.79 - საშუალოს, ხოლო 0, 5-ზე ნაკლები - დაბალს.

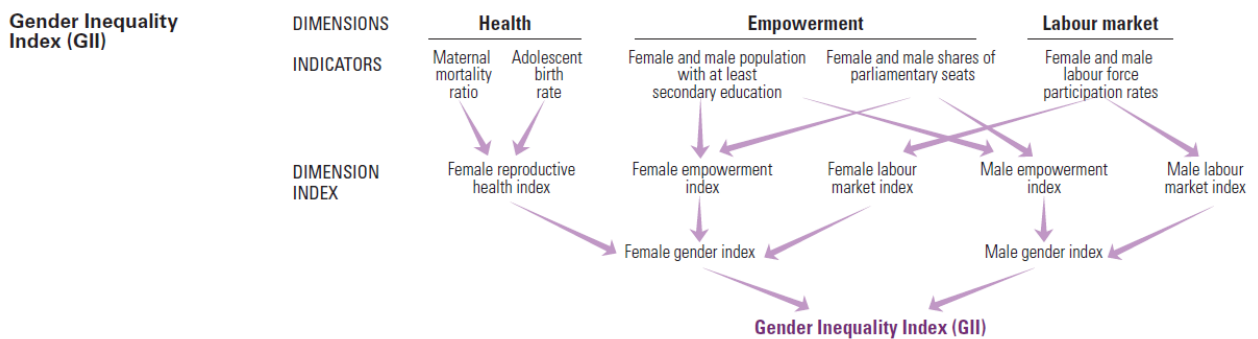
გენდერული გაძლიერების საზომი აჩვენებს რეალურ მდგომარეობას ქალების მონაწილეობის შესახებ პოლიტიკურ, ეკონომიკურ და გადაწყვეტილების მიღების პროცესებში. გენდერული გაძლიერების საზომი ასახავს უთანასწორობას ქალებსა და მამაკაცებს შორის სამი მიმართულებით:

- პოლიტიკურ პროცესებში მონაწილეობა და გადაწყვეტილების მიღების საშუალება, რომელიც გამოითვლება ქალი და მამაკაცი პარლამენტარების პროცენტული შეფარდების მიხედვით;
- ეკონომიკაში ჩართულობა და გადაწყვეტილებების მიღების საშუალება, რომელიც გამოითვლება ორი პარამეტრის - ქალი და მამაკაცი კანონმდებლების, მაღალი

თანამდებობის პირების და მენეჯერების პროცენტული შეფარდებებისა და ტექნიკურ /კვალიფიცირებულ მუშახელს შორის ქალისა და მამაკაცის პროცენტული შეფარდებების მიხედვით.

- ეკონომიკური რესურსების ფლობა, რომელიც გამოითვლება ქალების და მამაკაცების მიერ გამომუშავებული ანაზღაურების მიხედვით (შემოსავალი იზომება აშშ დოლარში მსყიდველობითი უნარიანობის პარიტეტით). თითოეული კომპონენტისთვის გამოითვლება თანაბრად განაწილებული ექვივალენტის პროცენტი. საბოლოოდ გენდერული გაძლიერების საზომის მაჩვენებლები მიიღება ზემოთ აღნიშნული სამი კომპონენტის თანაბრად განაწილებული ექვივალენტის პროცენტის საშუალოს გამოთვლით. მაჩვენებლები განაწილებულია 0-დან 1-მდე სკალაზე, სადაც მიღებული ქულა ასახავს სამივე კომპონენტის მიხედვით თანაბრად განაწილებული ექვივალენტის პროცენტს, ანუ აღნიშნული კომპონენტების მიხედვით განსხვავებას ქალების და მამაკაცების მიერ დაკავებულ პოზიციებში. შესაბამისად, ქულა 1 არის იდეალური თანასწორობა.¹²

2010 წლიდან გენდერული უთანასწორობის ინდექსი აანალიზებს ქალების არათანაბად მდგომარეობასა და პირობებს სამი მიმართულებით - რეპროდუქციული ჯანმრთელობა, გაძლიერება და ჩართულობა შრომით ბაზარზე:



დიაგრამა 1: გენდერული უთანასწორობის ინდექსის შემადგენელი კომპონენტები

¹² ბენდელიანი ნ., გენდერული თანასწორობის შეფასება საქართველოში საერთაშორისო ინდექსების და რეიტინგების მიხედვით, თბილისი, 2012.

ინდექსი აჩვენებს, ამ მიმართულებების მიხედვით არსებული უთანასწორობით ქალებსა და მამაკაცებს შორის, რა ტიპისა და რაოდენობის ადამიანური კაპიტალის დანაკარგებს ჰქონდა ადგილი. მაჩვენებლები მერყეობს 0-დან 1-მდე: 0 ქალებისა და მამაკაცებისთვის არსებულ თანაბარ პირობებზე მიუთითებს, ხოლო 1 აჩვენებს, რომ ქალები სამივე მიმართულების მიხედვით სრულიად არახელსაყრელ და არათანაბარ პირობებში ცხოვრობენ.

მიმართულებების გამოთვლისას გამოიყენება შემდეგი ინდიკატორები:

- ჯანმრთელობა; დედების სიკვდილიანობის მაჩვენებელი, მოზარდთა შობადობის მაჩვენებლები;
- გაძლიერება; პარლამენტში ორივე სქესის წარმომადგენელთა თანაფარდობა, მიღწევები განათლების მეორე და მესამე საფეხურზე;
- შრომით ბაზარზე ჩართულობა;¹³

1.3. გენდერული თანასწორობის სამართლებრივი რეგულირება საერთაშორისო დონეზე და საქართველოში

შრომითსამართლებრივი ურთიერთობები საზოგადოებრივი ცხოვრების ის მნიშვნელოვანი ნაწილია, რომელიც ეფუძნება შრომის, როგორც ადამიანის უფლების იდეას და დასაქმებაზე ხელმისაწვდომობის კონცეფციას, რომელთა გარანტირება ცხოვრებაში მნიშვნელოვანია იმდენად, რამდენადაც შეუძლია გავლენა მოახდინოს სხვა უფლებათა განხორციელებაზე.

¹³ ბენდელიანი ნ., გენდერული თანასწორობის შეფასება საქართველოში საერთაშორისო ინდექსების და რეიტინგების მიხედვით, თბილისი, 2012.

მიუხედავად იმისა, რომ დასაქმებასთან დაკავშირებით არსებობს გარკვეული საკანონმდებლო რეგულაციები და მეტ-ნაკლებად ხდება მათი უზრუნველყოფა დისკრიმინაციის აღმოფხვრის მიზნით, ქალთა ხელმისაწვდომობა დასაქმებაზე შეზღუდულია.

შრომით ურთიერთობებში გენდერული დისკრიმინაცია შეიძლება გამოვლინდეს შემდეგ სამ ეტაპზე:¹⁴

- წინასახელშეკრულებო შრომით ურთიერთობებში;
- სახელშეკრულებო შრომით ურთიერთობებში;
- შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტისას.

მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ დასაქმების ადგილზე ქალსა და კაცს შორის დიფერენცირებული დამოკიდებულების ხელშეწყობა გენდერული სტერეოტიპების დამსახურებაც არის, რასაც ადასტურებს საქართველოში 2013 წელს UNDP-ის დაკვეთით ჩატარებული კვლევა, რომელიც გენდერულ თანასწორობაზე საზოგადოებრივ დამოკიდებულებებს იკვლევდა. კვლევაში მითითებულია, რომ კვლევის მონაწილეთა წარმოდგენები „საზრდობს საზოგადოებაში დამკვიდრებული სტერეოტიპებით კაცის და ქალის ქცევის მოდელების და გენდერული როლების შესახებ, ანუ იმ სოციალური თუ კულტურული მოლოდინებით, რომელიც არსებობს ქალისა და კაცის მიმართ საზოგადოებაში“.¹⁵ ერთ-ერთი ასეთი ფართოდ გავრცელებული მოსაზრების თანახმად, მამაკაცს უფრო სჭირდება ზოგადად, სამსახური და ამავე დროს მაღალი ანაზღაურება, ვიდრე ქალს.

ყურადსაღებია, რომ გამოკითხულთა საკმაოდ დიდი ნაწილის აზრით (45%), დასაქმებისას მამაკაცს უნდა მიენიჭოს უპირატესობა, როდესაც სამუშაო ადგილები შეზღუდულია.

¹⁴ USAID - გენდერული დისკრიმინაცია შრომით ურთიერთობებში, თბილისი, 2014.

¹⁵ USAID - გენდერული დისკრიმინაცია შრომით ურთიერთობებში, თბილისი, 2014, გვ.15

აღნიშნულ დებულებას მამაკაცების უფრო დიდი რაოდენობა (53%) ეთანხმება ქალებთან შედარებით (38%).¹⁶

ზემოთ აღნიშნულიდან გამომდინარე, სახელმწიფოს როლი არ უნდა განისაზღვროს მხოლოდ საკანონმდებლო ნორმების გაწერაში, უნდა ხდებოდეს მოსახლეობის ცნობიერების ამაღლება და ძირეულად შეიცვალოს და დაიმსხვრეს ის გენდერული სტერეოტიპები, რომლების არსებობს საზოგადოების ცხოვრების ყველა ეტაპზე, გვევლინება ქალთა დისკრიმინაციის საფუძვლად და არათანაბარ პირობებში აყენებს მათ.

2014 წელს, ვაკანსიების გენდერულ სენსიტიურობაზე შემოწმების მიზნით, „ამერიკის შეერთებული შტატების საერთაშორისო განვითარების სააგენტოს“ (USAID) დაფინანსებით არასამთავრობო ორგანიზაცია „კონსტიტუციის 42-ე მუხლის“ (Article 42 of the Constitution) მიერ „გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობა სამუშაო ადგილებზე“ პროექტის ფარგლებში სპეციალური აპლიკაცია შემუშავდა, რომელიც იკვლევდა job.ge-სა და hr.gov.ge-ზე განთავსებულ განცხადებებში სქესზე ორიენტირებულ ენას კონკრეტული საძიებო სიტყვების საშუალებით. კვლევამ მოიცვა 2010 წლიდან 2014 წლის ოქტომბრამდე პერიოდი. აღნიშნული პერიოდის განმავლობაში jobs.ge-ს საიტზე სულ 71, 360 განცხადება დაფიქსირდა, ხოლო hr.gov.ge-ზე 14, 376. აღნიშნულ ბაზებზე მდედრობით სქესზე ორიენტირებული ენის გამოყენება ვაკანსიების 10.01 პროცენტის შემთხვევაში ფიქსირდება, ხოლო მამაკაცზე ორიენტირებული ენა 24.02 პროცენტის შემთხვევაში. უფრო კონკრეტულად, jobs.ge-ს ბაზაზე სიტყვა „მამაკაცი“-ს გამოყენება 1088-ჯერ დაფიქსირდა, ხოლო hr.gov.ge-ს ბაზაზე 394-ჯერ. ამასთან, ფრაზა „სასიამოვნო გარეგნობა“ 1589 განცხადებაში დაფიქსირდა (2.235), სიტყვა „სტაბილურს“ 780 განაცხადი შეიცავს.

მნიშვნელოვანია, რომ jobs.ge-ზე უფრო ხშირია დისკრიმინაციული ტერმინოლოგიის გამოყენების შემთხვევები ვიდრე hr.gov.ge-ზე. მაგალითად, კვლევამ jobs.ge-ზე სიტყვა „ქალბატონის“ გამოყენების 607 შემთხვევა აჩვენა.¹⁷

¹⁶ USAID - გენდერული დისკრიმინაცია შრომით ურთიერთობებში, თბილისი, 2014., გვ.15

¹⁷ USAID - გენდერული დისკრიმინაცია შრომით ურთიერთობებში, თბილისი, 2014.

დასაქმების ადგილზე დისკრიმინაცია შესაძლებელია განსხვავებული ფორმებითა და სახით წარმოჩინდეს და თითოეულ მათგანში ერთი სქესის ადამიანი სხვა სქესის ადამიანებთან შედარებით ჩაყენებული იყოს არასახარბიელო და არათანაბარ მდგომარეობაში. მიზეზები, რა თქმა უნდა, თითოეულ შემთხვევაში შეიძლება იყოს განსხვავებული, მაგრამ ძირითადად მთავარ საფუძველს წარმოადგენს ხოლმე დასაქმებულის სქესი, ოჯახური სტატუსი, შვილების მოვლა თუ ორსულობა. შესაბამისად, ეს წინააღმდეგობები, რაც სამუშაო ადგილზე იქმნება, მოგვიანებით ასისახება ხოლმე განსხვავებულ მოპყრობაში ხელფასის განსაზღვრისას, კონკრეტული სამუშაოს თუ დავალების დაკისრებისას, ბენეფიტებისა და პრემიების განსაზღვრისას, ასევე ის ხელისშემშლელი ფაქტორები, რაც ქალთა დაწინაურებას და მაღალ პოზიციებზე ადგილის დაკავებას უშლის ხელს.

1966 წელს გადაიდგა მნიშვნელოვანი ნაბიჯი ადამიანის უფლებების დაცვის საქმეში, როდესაც გენერალურმა ასამბლეამ მიიღო სამოქალაქო და პოლიტიკურ უფლებათა საერთაშორისო პაქტი, ასევე ეკონომიკურ სოციალურ და კულტურულ უფლებათა საერთაშორისო პაქტი, რომლებიც სახელმწიფოებს ურჩევდნენ, აემაღლებინათ ქალების მონაწილეობა საზოგადოებრივ ცხოვრებაში, უზრუნველყოთ თანაბარი სამუშაოსთვის თანაბარი ანაზღაურების მიღების, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობების ქონის უფლება, რაც გამოიხატებოდა იმაში, რომ ქალისა და კაცისთვის მიეცათ ერთნაირი შესაძლებლობა მხოლოდ სამუშაო გამოცდილებასა და კვალიფიკაციაზე დაყრდნობით განესაზღვრათ დაწინაურებისა და სამუშაოზე აყვანა/არ აყვანის შანსები.

ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი დოკუმენტი გენდერული თანასწორობის საკითხებზე არის ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია (1948) რომელიც მიღებულ იქნა გაეროს გენერალური ასამბლეის მიერ, და რომელიც აღიარებს ქალსა და მამაკაცს შორის თანასწორობის პრინციპს, როგორც ფუნდამენტურ უფლებას და კრძალავს ნებისმიერი სახის დისკრიმინაციას.¹⁸ დისკრიმინაციას აკრძალვას ასევე აწესებს საერთაშორისო პაქტი

¹⁸ <http://www.parliament.ge/uploads/other/115/115526.pdf>

სამოქალაქო და პოლიტიკური უფლებების შესახებ (1966), ასევე საერთაშორისო პაქტი ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ (1966).

ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ კონვენცია (CEDAW, 1979), რომელიც გენდერული თანასწორობის დაცვის მიმართულებით ყველაზე სრულყოფილ და ყოვლისმომცველ დოკუმენტად ითვლება, კრძალავს ქალთა მიმართ ყოველგვარ დისკრიმინაციას და ავალდებულებს ქვეყნებს, უზრუნველყონ თანასწორობა. აღნიშნული კონვენცია მოიცავს გენდერული თანასწორობის ყველა ასპექტს, მათ შორის, ქალთა ეკონომიკური გაძლიერების საკითხს.¹⁹

„კონვენცია ქალის დისკრიმინაციის ყველა ფორმის ლიკვიდაციის შესახებ“ ქალის უფლებების შესახებ ასევე უმნიშვნელოვანესი საერთაშორისო იურიდიული დოკუმენტია, რომელსაც საქართველო 1994 წელს შეუერთდა.²⁰ კონვენცია ეხება ქალების გაძლიერებას, თანასწორუფლებიანობას და აყალიბებს ნორმატივებს ამის მისაღწევად, ასევე სახელმწიფოს აკისრებს დიდ პასუხისმგებლობას, მისცეს ქალს თანასწორობის უფლების რეალურად გამოყენების საშუალება და შეუქმნას ამის ყველანაირი გარემო პირობა. კონვენცია შეიცავს 16 არსებით მუხლს და ფოკუსირდება სამ მნიშვნელოვან მიმართულებაზე - ქალის სამოქალაქო უფლებები და ლეგალური სტატუსი, რეპროდუქციული უფლებები და კულტურული ფაქტორები, რომლებიც ზეგავლენას ახდენენ გენდერულ ურთიერთობებზე. ამის გარდა, არის სხვა სპეციალური მუხლები, რომლებიც ეხება ქალების თანაბარ უფლებებს პოლიტიკის, განათლების, ჯანდაცვის, განვითარების, ეკონომიკური ცხოვრების, დასაქმების, საოჯახო და ქორწინებით ურთიერთობები და სხვა სფეროებში. თუ გადავხედავთ გაერთიანებული ერების შეფასებას, აღნიშნული კონვენცია ადამიანის უფლებების დაცვის ერთადერთი ხელშეკრულებაა, რომელიც იცავს ქალთა რეპროდუქციულ უფლებებს და გენდერული როლებისა და უთანასწორობის ჩამოყალიბებაში ძირითად როლს აკისრებს სწორედ კულტურასა და ტრადიციას.

¹⁹ <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/>

²⁰ <http://www.supremecourt.ge/files/upload-file/pdf/aqtebi9.pdf>

გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის მიერ 2015 წელს მიღებული მდგრადი განვითარების მიზნებიდან მეხუთე მიზანი, უშუალოდ გენდერულ თანასწორობას ეხება: „მიზანი 5: გენდერული თანასწორობის მიღწევა და ყველა ქალისა და გოგონას შესაძლებლობების გაუმჯობესება”²¹ და მასში გაწერილი მიზნების მიღწევა სახელმწიფოებს 2030 წლამდე ევალებათ.

რაც შეეხება საქართველოს, საქართველოში კონსტიტუციის მე-11 მუხლი (ცვლილებები დამტკიცებულია საქართველოს პარლამენტის მიერ 2017 წელს) (3. სახელმწიფო უზრუნველყოფს თანაბარ უფლებებსა და შესაძლებლობებს მამაკაცებისა და ქალებისათვის. სახელმწიფო იღებს განსაკუთრებულ ზომებს მამაკაცებისა და ქალების არსებითი თანასწორობის უზრუნველსაყოფად და უთანასწორობის აღმოსაფხვრელად.)²² და კანონი გენდერული თანასწორობის შესახებ (დამტკიცებულია საქართველოს პარლამენტის მიერ 2010 წელს)²³, უზრუნველყოფს ქალებისთვის და კაცებისთვის თანაბარ უფლებებს და შესაძლებლობებს, ასევე შესაძლებლად მიიჩნევს გარკვეული ზომების გატარებას უთანასწორობის აღმოსაფხვრელად და ქალებსა და კაცებს შორის არსებითი თანასწორობის მისაღწევად.

2006 წლის საქართველოს გენდერული თანასწორობის კონცეფციაში მითითებულია, რომ გენდერული თანასწორობა ადამიანის უფლებათა განუყოფელი ნაწილია. ეს კი გულისხმობს ქალთა და კაცთა თანაბარ უფლებებსა და თანასწორ მონაწილეობას საზოგადოებრივი და პირადი ცხოვრების ყველა სფეროში. ამასთანავე, ნებისმიერ სახელმწიფოში, გენდერული თანასწორობა მდგრადი ეკონომიკური განვითარების წინაპირობა და მაჩვენებელია, გარდა ამისა, ადამიანზე ორიენტირებული პოლიტიკა ყოველთვის მომგებიანი ყველა სფეროსთვის. გენდერული თანასწორობის მიღწევა და ქალებისა და გოგონების გაძლიერება გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის მდგრადი განვითარების მიზნების (SDG) ნაწილია.

²¹ http://www.ungeorgia.ge/geo/sustainable_development_goals#.XNqhNBQzaM8

²² <http://www.parliament.ge/ge/kanonmdebloba/constitution-of-georgia-68>

²³ <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/91624?publication=8>

გენდერული თანასწორობის პრინციპების რეალობაში ეფექტური განხორციელების მიზნით ქვეყანაში ფუნქციონირებს სამი ძირითადი ორგანო: საქართველოს პარლამენტის გენდერული თანასწორობის საბჭო, აღმასრულებელ ხელისუფლებაში - გენდერული თანასწორობის, ქალთა მიმართ და ოჯახში ძალადობის საკითხებზე უწყებათაშორისი კომისია და სახალხო დამცველის აპარატში - გენდერული თანასწორობის დეპარტამენტი:

➤ გენდერული თანასწორობის საბჭო

2004 წელს საქართველოს პარლამენტში შეიქმნა პარლამენტის თავმჯდომარესთან არსებული გენდერული თანასწორობის საკონსულტაციო საბჭო, ხოლო 2010 წელს, როდესაც მიიღეს „გენდერული თანასწორობის შესახებ“ კანონი, გენდერული თანასწორობის საბჭო პარლამენტის მუდმივმოქმედი ორგანო გახდა.

საბჭოს მთავარი მიზანია უზრუნველყოს გენდერულ საკითხებზე სხვადასხვა ორგანოების მუშაობის კოორდინაცია, დაეხმაროს მათ სხვადასხვა კვლევების ჩატარებაში. რაც შეეხება ფუნქციებს, შეიძლება გამოვყოთ რამდენიმე ძირითადი ფუნქცია: საქართველოს კანონმდებლობის ანალიზი, შეუსაბამობის დადგენა და გენდერული უთანასწორობის აღმოფხვრის უზრუნველსაყოფად რეკომენდაციების შემუშავება, ასევე ამ რეკომენდაციების რეალიზაციისათვის წარდგენილი საკანონმდებლო აქტების ანალიზი გენდერული თანასწორობის შეფასების თვალსაზრისით.

საბჭო ცდილობს, რომ ხელი შეუწყოს საქართველოს პარლამენტის მიერ გენდერულ სფეროში სახელმწიფო პოლიტიკის ძირითადი მიმართულებების განსაზღვრას. ის აგრეთვე პასუხისმგებელია გენდერული თანასწორობის სფეროში საკანონმდებლო ბაზის შექმნასა და განვითარებაზე. საბჭო აგრეთვე უზრუნველყოფს შესაბამისი სტრატეგიის განხილვასა და დამტკიცებას, ისევე როგორც გენდერული თანასწორობის საკითხებზე საქართველოს პარლამენტის წინაშე ანგარიშვალდებული ორგანოების საქმიანობის კონტროლს.²⁴

²⁴ შრომის კანონმდებლობის რეფორმის გენდერული შეფასება, საქართველოს პარლამენტის გენდერული თანასწორობის საბჭო, ნოემბერი, 2017.

საბჭო თავის საქმიანობას ახორციელებს ასევე გენდერული თანასწორობის შესახებ ცნობიერების ამაღლების მიმართულებითაც. ამ მიზნით საბჭო თანამშრომლობს აფხაზეთისა და აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკების უმაღლეს საბჭოებთან არსებულ გენდერული თანასწორობის საბჭოებთან, მუნიციპალიტეტებში არსებულ გენდერული თანასწორობის საბჭოებთან და გენდერულ საკითხებში მრჩეველებთან, აგრეთვე მუნიციპალიტეტების საკრებულოთა წევრ ქალებთან.

საბჭოს ხელმძღვანელობს პარლამეტის თავმჯდომარე ან მისი დავალებით - თავმჯდომარის ერთ-ერთი მოადგილე.

2018 წლის 17 აპრილს გენდერული თანასწორობის საბჭომ დაამტკიცა ახალი - 2018-2020 წლების სამოქმედო გეგმა, რომლის ძირითადი ამოცანებია²⁵:

- სახელმწიფო პოლიტიკის ძირითადი მიმართულებების განსაზღვრა;
- გენდერული თანასწორობის სახელმწიფო მექანიზმის დახვეწა;
- საკანონმდებლო ბაზის შექმნა და დახვეწა;
- გენდერული თანასწორობის საბჭოს ინსტიტუციური გაძლიერება;
- ცნობიერების ამაღლება მოსახლეობაში;
- გენდერული თანასწორობის დამკვიდრების მიზნით განხორციელებული აქტივობების მუდმივი მონიტორინგი, ანალიზი და რეკომენდაციების შემუშავება.

➤ გენდერული თანასწორობის, ქალთა მიმართ და ოჯახში ძალადობის საკითხებზე უწყებათაშორისი კომისია

2017 წლის ივნისში მთავრობის #286 დადგენილების საფუძველზე შეიქმნა გენდერული თანასწორობის, ქალთა მიმართ და ოჯახში ძალადობის საკითხებზე მომუშავე უწყებათაშორისი კომისია. ის არის აღმასრულებელ ხელისუფლებაში არსებული ორგანო, რომელიც მხარს უჭერს სხვადასხვა უწყებებისა და სახელმწიფო ორგანოების ეფექტურ

²⁵ 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

მუშაობას, ერთმანეთთან კოორდინირებულობასა და ისეთ საკითხებზე ყურადღების გამახვილებას, როგორცაა ქალთა მიმართ ძალადობა და ოჯახში ძალადობა.

დასახული მიზნებისა და ამოცანების განსახორციელებლად უწყებათაშორისი კომისია უფლებამოსილია, მოამზადოს წინადადებები და რეკომენდაციები, რომლებსაც წარუდგენს საქართველოს მთავრობას.

ამასთანავე, კომისია წარმოადგენს პლატფორმას საერთაშორისო ორგანიზაციებსა და ადგილობრივ სამოქალაქო საზოგადოებასთან თანამშრომლობისათვის.

➤ სახალხო დამცველის აპარატის გენდერული თანასწორობის დეპარტამენტი

2013 წლის მაისში შეიქმნა სახალხო დამცველის აპარატის გენდერული თანასწორობის დეპარტამენტი, რომლის ამოცანებია: გენდერული თანასწორობის კუთხით ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის ზედამხედველობა, ამ კუთხით არსებული ეროვნული და საერთაშორისო აქტების შესრულების მონიტორინგი, ასევე გენდერული თანასწორობის დარღვევასთან დაკავშირებული ინდივიდუალური საჩივრების შესწავლა და შესაბამისი დასკვნების/რეკომენდაციების/წინადადებების პროექტების მომზადება.²⁶

საქართველოს მთავრობამ 2016 წელს დაიწყო გაეროს მდგრადი განვითარების (SDG) მიზნების განხორციელება და განისაზღვრა საერთაშორისო 17 მიზნიდან საქართველოსთვის პრიორიტეტული ამოცანები, მაჩვენებლები და სამიზნეები. SDG მიზნები მიღწეული უნდა იქნას 2030 წლის 31 დეკემბრისათვის და შედეგად ქვეყანაში მნიშვნელოვნად გაუმჯობესდება მდგომარეობა გენდერული თანასწორობის მიმართულებით; SDG #5 მიზანი თავისივე განსახორციელებელი ამოცანებით ითვალისწინებს გენდერული თანასწორობის მიღწევას და ყველა ქალისა და გოგოს შესაძლებლობების გაუმჯობესებას. თუმცა, მხოლოდ მეხუთე მიზანი არ ითვალისწინებს გენდერული თანასწორობის მაჩვენებლებისა და მიზნების ჩამოყალიბებას,

²⁶ შრომის კანონმდებლობის რეფორმის გენდერული შეფასება, საქართველოს პარლამენტის გენდერული თანასწორობის საბჭო, ნოემბერი, 2017.

ეს ყველაფერი გაწერილია სხვა მიზნებშიც და მათი შესრულება ასევე სავალდებულო და მნიშვნელოვანია.

2. შრომის ანაზღაურების სტატისტიკის წარმოების მეთოდოლოგია

2.1 შრომის ანაზღაურების სტატისტიკის წარმოების საერთაშორისო მეთოდოლოგია და მოკლე მეთოდოლოგიური საფუძვლები საქართველოში

შრომითი შემოსავალი (Earnings) განისაზღვრება, როგორც „ნებისმიერი დასაქმებული პირისთვის რეგულარული და თანაბარი ინტერვალებით ფულადი სახის ანაზღაურება ნამუშევარი საათების ან შესრულებული სამუშაოს მიხედვით, ასევე იმ დროის ანაზღაურება, როდესაც დასაქმებული არ მუშაობდა“. ²⁷ შრომითი შემოსავლის კომპონენტებია:

- ყველანაირი სახის, ნაღდი ფულით გადახდილი ხელფასი შესრულებული სამუშაოს, ან ნამუშევარი საათების მიხედვით. ის მოიცავს სტანდარტული სამუშაო საათების ანაზღაურებას, ანაზღაურებას დასვენების დღეს ან ზეგანაკვეთურად მუშაობისათვის, ღამით მუშაობისათვის, მორიგეობისათვის და ა.შ. ის ასევე მოიცავს ყველა ტიპის გადახდას, მათ შორის რეგულარულ ბონუსებს, წახალისებებს, დანამატებს, შეღავათებს, რომლებსაც უშუალოდ დამსაქმებელი იხდის, საცხოვრებელის ანაზღაურებას და სხვა;
- არანამუშევარი საათების ანაზღაურებას : ის მოიცავს ყოველწლიურ შვებულებას, ოფიციალურ დასვენების დღეებს, განათლების მიღების მიზნით გამგზავრებას,

²⁷ შრომის სტატისტიკოსთა მეთორმეტე საერთაშორისო კონფერენციის მიერ (1973 წლის ოქტომბერი) მიღებული რეზოლუცია ხელფასის სტატისტიკის ინტეგრირებული სისტემის შესახებ

ოჯახური პირობების გამო დროებით სამსახურის დატოვებას, სამოქალაქო მოვალეობების შესრულებასთან დაკავშირებულ გაცდენებს და ა.შ.

- ყველანაირ ფულადი სახის ბონუსებსა და გრანტებს, რომლებიც წარმოადგენენ ერთჯერად გადახდებს წლის ბოლოს, სეზონურად, ე.წ. „მე-13 ხელფასებს“, კომპანიის მოგებიდან ბონუსებს. აღნიშნული პუნქტი არ მოიცავს ინოვაციური იდეებისა და შეთავაზებებისათვის გადახდებს;
- ნებისმიერი სახის ნატურით გადახდა, რომელიც შეიძლება მოიცავდეს საკვებს, სასმელს, ლანჩის ვაუჩერებს, საწვავის ვაუჩერებს, ტანისსამოსს, ფეხსაცმელს, , სამსახურის ფორმას და სხვა. ეს პუნქტი არ მოიცავს სამედიცინო ხარჯებს და მსგავსი ტიპის გადახდებს, რადგან ის შედის სოციალური უზრუნველყოფის თანხებში.

შრომის ღირებულების (Labour Cost) მთავარი პრინციპების სახელმძღვანელო მიღებულია 1966 წლის ოქტომბერში წელს შრომის სტატისტიკის მეთერთმეტე საერთაშორისო კონფერენციაზე (ICLS – International Conference of Labour Statisticians).²⁸ ის განმარტებულია, როგორც დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისათვის გადახდილი თანხა, რომელიც გაიანგარიშება რეალურად ნამუშევარი საათების მიხედვით. შრომითი ღირებულების კომპონენტები განისაზღვრება შემდეგნაირად :

- პირდაპირი ხელფასები ნამუშევარი დროისათვის;
- ანაზღაურება არანამუშევარი დროისათვის;
- ბონუსები და გრანტები;
- საკვები, სასმელი, საწვავი და სხვა ნატურით გადახდები;
- დამსაქმებელთა სოციალური უზრუნველყოფის ხარჯები;
- პროფესიული მომზადების ხარჯები;
- შრომის ღირებულება, რომელიც სხვა პუნქტებში არაა კლასიფიცირებული;
- გადასახადები, რომელიც დაკავშირებულია შრომით ღირებულებასთან.

²⁸ შრომის სტატისტიკოსთა მეთერთმეტე საერთაშორისო კონფერენციისთვის მომზადებული ანგარიში (ჟენევა, 1966 წლის ოქტომბერი)

პირველი ოთხი ელემენტი ძალიან ახლოსაა შრომითი შემოსავლის (Earnings) კონცეფციასთან, ხოლო დანარჩენი ელემენტები დაკავშირებულია არასამუშაო ხარჯებთან.

შრომის ანაზღაურების სტატისტიკა ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი საკითხია, რომელიც გამუდმებით ექცევა საზოგადოების ყურადღების ცენტრში. შრომის ანაზღაურების სტატისტიკის წარმოებაზე პასუხისმგებელი ორგანოა საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური.

შრომის ანაზღაურების სტატისტიკა ეყრდნობა საწარმოებსა და ორგანიზაციებში ჩატარებულ კვლევებს, რომლებიც პერიოდულად მიმდინარეობს უკვე რამდენიმე ათეული წელია. ძირითადად ტარდება ორი ერთმანეთისაგან დამოუკიდებელი გამოკვლევა:

- **საწარმოთა სტატისტიკური გამოკვლევა** - ეს მოიცავს არაფინანსური კორპორაციების გამოკვლევას;
- **მონაცემები შრომის შესახებ** - ფინანსური ინსტიტუტებისა და არასამეწარმეო სფეროს გამოკვლევები;²⁹

საწარმოებისა და სხვადასხვა ორგანიზაციების გამოკვლევები ტარდება გარკვეული პერიოდულობით: კვარტალურად/წლიურად და მონაცემების მისაღებად გამოიყენება კითხვარები. ამ გამოკვლევების საკვლევი ობიექტი, როგორც ზემოთ ვახსენეთ, არის ყველა საკუთრების ფორმისა და ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმის საწარმო და ორგანიზაცია.

აღნიშნული გამოკვლევა არის შერჩევითი სახის და აუცილებელია განისაზღვროს შერჩევის ოპტიმალური ზომა. კვარტალური გამოკვლევებისას გამოიკითხება 15 000 სუბიექტი, ხოლო წლიურისას - 18 000 სუბიექტი. შერჩევის ჩარჩოს წარმოადგენს ბიზნეს რეგისტრი, რომლის განახლებაც ხდება უწყვეტ რეჟიმში და , შესაბამისად, პერიოდულად ხდება შერჩევის განახლებაც.

²⁹ საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, ხელფასების ზოგადი მეთოდოლოგია.

რაც შეეხება დარგობრივ მოცვას, კვლევა მოიცავს ნებისმიერ ეკონომიკურ საქმიანობას, გარდა შინამოსამსახურის საქმიანობისა და ასევე შინამეურნეობების იმ საქმიანობისა, რომელიც უშუალო კავშირშია საკუთარი მოხმარებისათვის საქონლისა და მომსახურების წარმოებასთან, ასევე არ მოიცავს ექსტერიტორიული ორგანიზაციების საქმიანობას, საცალო ვაჭრობას სხვადასხვა ბაზრებსა და ბაზრობებზე.

გამოკითხვა ხდება სრული მოცვითა და შერჩევითი გამოკითხვით. სრული მოცვით გამოიკითხება ყველა მსხვილი საწარმო, საფინანსო დაწესებულება, ბიუჯეტის დაფინანსებაზე მყოფი ორგანიზაციები; ხოლო შერჩევითი გამოკითხვა მოიცავს საშუალო და მცირე საწარმოებს, საჯარო სკოლებსა და ბაგა-ბაღებს და არასახელმწიფო ა(ა)იპ-ებს.³⁰

რაც შეეხება უშუალოდ მეთოდოლოგიას, ის ეფუძნება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შსო) მიერ დადგენილ სტანდარტებს.

კერძოდ, ხელფასების გამოკვლევაში გათვალისწინებულია ყველა ის დასაქმებული პირი, რომელიც სრული ან არასრული დროით მუშაობს და მასსა და ორგანიზაციას/საწარმოს შორის შრომითი ურთიერთობა რეგულირდება ხელშეკრულებით (კონტრაქტით).

გარდა ამისა, შრომის ანაზღაურებაში არ შედის მხოლოდ ძირითადი ხელფასი შესრულებული სამუშაოს ან ნამუშევარი დროის მიხედვით, ის ასევე მოიცავს წახალისებებს, პრემიებს და სხვადასხვა ტიპის დანამატებს, შვებულებისა და გაცდენების ანაზღაურებებს, გარდა ამისა ნატურით ანაზღაურებასაც.

რაც შეეხება გაანგარიშების მეთოდს, საშუალო ნომინალური ხელფასი (კვარტალი/წელი) გაიანგარიშება ხელფასის ფონდის (რომელიც მოიცავს ზემოთ ჩამოთვლილ კომპონენტებს) შეფარდებით დაქირავებით დასაქმებულთა საშუალო რიცხოვნობაზე და შესაბამისად იყოფა 3-ზე (კვარტალური) ან 12-ზე (წლიური), გამომდინარე იქიდან, თუ რა პერიოდია აღებული საანგარიშოდ.

³⁰ საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, ხელფასების ზოგადი მეთოდოლოგია.

მონაცემების გავრცელება ხდება სხვადასხვა ჭრილში, მაგალითად ეკონომიკური საქმიანობის სახეების მიხედვით, სექსობრივ ჭრილში, სექტორების მიხედვით, რეგიონების მიხედვით და სამეწარმეო/არასამეწარმეო სფეროს მიხედვით.³¹

კვარტალური მონაცემების გავრცელება ხდება საანგარიშო პერიოდიდან 77-ე დღეს, ხოლო წლიური მონაცემების გავრცელება - ოქტომბრის პირველ ნახევარში.

2.2 საერთაშორისო მიდგომები და სტანდარტები თანაბარ

ანაზღაურებასთან დაკავშირებით

თუ ჩვენ გადავხედავთ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის განმარტებას, ნათქვამია: „უმრავლეს რეგიონებსა და დასაქმების ადგილების უმეტესობაში ქალებს უხდებიან ნაკლებს ვიდრე კაცებს, რომლებიც მსგავს სამუშაოს ასრულებენ. ქალების ხელფასი, საშუალოდ, კაცთა ხელფასის 70-90 პროცენტია“.³² ასეთი სხვაობა შეიძლება დაკავშირებული იყო სხვადასხვა ზემოთ ჩამოთვლილ მიზეზთან, თუმცა, უფრო ხშირად, მას უკავშირებენ სექტორულ და დასაქმების სეგრეგაციას.

მაშინ, როდესაც განსხვავება შრომის ანაზღაურებაში ასეთი დიდია და ადამიანებს უჩნდებათ განცდა გენდერული უთანასწორობისა, აუცილებელია არსებობდეს საერთაშორისო სტანდარტები, რომლებიც ამ ყველაფრის დარეგულირებას ეცდება.

ამ მიზნით, 1951 წელს შეიქმნა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის #100 კონვენცია, რომელსაც ახლავს 90-ე რეკომენდაცია. ეს დოკუმენტი ითვლება ერთ-ერთ პირველ და ფუნდამენტურ საერთაშორისო ინსტრუმენტად. ამ კონვენციის მე-2 მუხლი ავალდებულებს წევრ ქვეყნებს, რომ ყველა დასაქმებულის - ქალებისა და კაცების მიმართ

³¹ საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, ხელფასების ზოგადი მეთოდოლოგია.

³² ანგელოვსკა ჟ., უხილავი ბარიერები, რომელთა დამსხვრევაც ქალებს არ შეუძლიათ-შუშის ჭერი, ბალკანეთის საერთაშორისო უნივერსიტეტი, მაკედონია, გვ.2

გამოყენებული იქნას შრომის ანაზღაურების განსაზღვრის ერთნაირი პრინციპები. ამის დასამკვიდრებლად შემოთავაზებულია რამდენიმე გზა: 1. ეროვნული კანონმდებლობით რეგულირება; 2. ანაზღაურების ერთიანი სისტემის განსაზღვრა, რომელიც კანონმდებლოთვე იქნება დაცული; 3. მშრომელთა და მეწარმეთა კოლექტიური ხელშეკრულებით; 4. შესაძლებელია ყველა ეს მეთოდი შეუთავსდეს ერთმანეთს.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) განსაზღვრებით, ანაზღაურება არ მოიცავს მხოლოდ ხელფასს, მასში შედის ნებისმიერი სახით (ფულადი და ნატურის) გადახდილი ნებისმიერი ტიპის დანამატი. ამ მხრივაც კონვენცია #100 სხვადასხვა მიმართულებით განსაზღვრავს თანაბარი ანაზღაურების პრინციპს: 1. არის თუ არა თავად სამუშაო თანაბარი და 2. მიღებული ანაზღაურება თუ არის თანაბარი. ეს არის ის ძირითადი მიმართულებები, რომლის გათვალისწინების გარეშეც შეუძლებელია მივაღწიოთ ობიექტურ შეფასებას.³³

გარდა ზემოთ ნახსენები კონვენციისა, ასევე მიღებულია კონვენცია #111 სახელწოდებით „შრომისა და დასაქმების სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ“ და ის წევრი ქვეყნებისთვის სავალდებულოს ხდის ეროვნული პოლიტიკის განსაზღვრას ყველანაირი უთანასწორობის აღმოსაფხვრელად.

თუ ჩვენ გადავხედავთ ევროპულ სახელმწიფოებსა და მათ კანონმდებლობას, ისინი საერთაშორისო ორგანიზაციების მიერ მიღებულ კანონებს პირდაპირ ეყრდნობიან ეროვნული კანონმდებლობის განსაზღვრისას.

მაგალითად, ესტონეთში 2012 წელს არათანაბარი ანაზღაურების შემცირების მიზნით მიიღეს ახალი სამოქმედო გეგმა, რომელშიც კონკრეტულად ჩამოთვლილია ის მიმართულებები, რომელსაც სახელმწიფომ განსაკუთრებული ყურადღება უნდა მიაქციოს. ერთ-ერთია მაგალითად სამსახურისა და ოჯახის შეთავსებადობის ხელშეწყობა, განათლების მხრივ გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობა და სხვ.

³³ 2014 წლის კონვენციისა და რეკომენდაციების გამოყენების ექსპერტთა კომიტეტის ანგარიში.

ძირითადი „კანონი გენდერული თანასწორობის შესახებ“ ესტონეთში მეტად „დაკონკრეტებულია, ცალ-ცალკეა გამოყოფილი დისკრიმინაციის თითქმის ყველა შესაძლო შემთხვევა და მითითებულია, რომ „დისკრიმინაციად შეიძლება ჩაითვალოს ისეთი მოქმედება, როდესაც დამსაქმებელი ადგენს ანაზღაურების ან შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული სარგებლის მიღების ისეთ პირობებს, რომლებიც ერთი სქესის დასაქმებულებს აყენებს არათანაბარ მდგომარეობაში მეორე სქესის დასაქმებულებთან შედარებით, რომლებიც ახორციელებენ იგივე სამუშაოს ან იგივე ღირებულების სამუშაოს“.³⁴

გარდა ესტონეთისა, საინტერესოა განვიხილოთ ფინეთის მაგალითიც. აქ კანონში „ქალისა და მამაკაცის თანასწორობის შესახებ“ დაკონკრეტებულია, რომ სამუშაო ადგილზე დისკრიმინაციად ითვლება ისეთი ფაქტიც კი, როდესაც თუნდაც რაიმე ტრენინგზე დასაქმებულის არჩევისას და, მითუმეტეს, შრომის ანაზღაურების საკითხში, პირი იქნება არათანაბარ მდგომარეობაში ჩაყენებული ორსულობის, ბავშვის ყოლის ან რაიმე გენდერული ნიშნის გამო. ასევე შემთხვევა, როდესაც ანაზღაურება თანაბარი სირთულის ან თანაბარი ღირებულების სამუშაოს შესრულების დროს იქნება არათანაბარი.³⁵

გარდა ამისა, კანონმდებლობის მიხედვით, თავად დამსაქმებელმაც უნდა აიღოს ვალდებულება, რომ სამუშაო ადგილზე წახალისებს გენდერულ თანასწორობას, შესთავაზებს ქალებსა და მამაკაცებს თანაბარ პირობებს, შესაძლებლობებსა და შანსებს კარიერული ზრდისა და წარმატებისათვის. ასევე მნიშვნელოვანია ის ფაქტიც, რომ დამსაქმებლები, რომელთაც ჰყავთ 30-ზე მეტი თანამშრომელი, ვალდებული არიან კანონის წინაშე, რომ შექმნან გენდერული თანასწორობის გეგმა, რაშიც მონაწილეობას თავად დასაქმებულებიც მიიღებენ და გათვალისწინებული იქნება მათი შენიშვნები და რეკომენდაციები.

³⁴ <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/ee/Riigikogu/act/511042014003/consolide> ; ესტონეთის გენდერული თანასწორობის აქტი, სტატია 6 (2) 3.

³⁵ Ibid, სტატია 8 (1) 3.

3. საქართველოში შრომის ანაზღაურების გენდერული დისბალანსების სტატისტიკური ანალიზი

3.1 შრომის ბაზრის გენდერული სტრუქტურა

შრომის ბაზარზე ქალისა და მამაკაცის აქტიურობა და მათი მონაწილეობის ასპექტები ერთმანეთისაგან საგრძნობლად განსხვავდება. ამ ყველაფრის შესწავლით მეცნიერები დიდი ხანია დაინტერესებულნი არიან და ცდილობენ, სხვადასხვა თეორიებით ახსნან შრომის ბაზარზე გენდერული ნიშნით არსებული განსხვავებები. არსებობს სამი ძირითადი თეორია:³⁶

- **ნეოკლასიკური თეორია**, რომელიც ორიენტირებულია შრომის მიწოდებისა და მოთხოვნის ასპექტებზე. ამ თეორიის მიხედვით, მამაკაცები მეტად ერთვებიან ისეთ სამუშაოებში, სადაც პასუხისმგებლობა არის მაღალი და ისინი უფრო მეტად არიან მოწოდებულნი, რომ განავითარონ თავიანთი კარიერა მაღალი პროდუქტიულობის მქონე სამსახურებში. ამის საწინააღმდეგოდ კი ქალები უფრო მეტს ფიქრობენ საკუთარი ოჯახური მდგომარეობისა და სამსახურის თანხვედრაზე, ამიტომ არჩევენ ძირითადად აკეთებენ ისეთ სამუშაოებზე, სადაც ნაკლებ ძალისხმევას დახარჯავენ და ნაკლები ადამიანური კაპიტალის ინვესტირებას მოახდენენ. ამ განსხვავებებიდან გამომდინარე, ნეოკლასიკური თეორია ამბობს, რომ დამსაქმებელი, მოითხოვს რა დასაქმებულის მაქსიმალურ ჩართულობას, არჩევენს აკეთებს უფრო მეტად მამაკაცებზე, რადგან ის მიიჩნევა მეტად „სტაბილურად“;
- **ინსტიტუციონალური თეორია**, რომელიც ყურადღებას ამახვილებს ინსტიტუციების როლსა და შრომის ბაზრის სეგმენტაციაზე. ამ თეორიის მიხედვით, დასაქმებულთა უმეტესი ნაწილი იძულებულია არჩევიან გააკეთოს ნაკლებად სასურველ სამუშაოზე

³⁶ USAID, გენდერული დისკრიმინაცია შრომით ურთიერთობებში, თბილისი, 2014.

იმ მიზეზით, რომ შრომის ბაზარს არ შეუძლია შექმნას უკეთესი ადგილები მისი შესაძლებლობების რეალიზაციისათვის. ამ თეორიის მიხედვით, თანამდებობრივი სეგრეგაცია უმეტესწილად ეფუძნება გენდერულ სტერეოტიპებს და ვინაიდან დასაქმებულის მოტივაცია დამოკიდებულია სწორედ იმაზე, თუ რა სახის სამუშაოს ასრულებს და რა პოზიციაზე იმყოფება ის, დაბალ თანამდებობაზე მყოფი ქალის პროდუქტიულობა არ იქნება იმ კაცის პროდუქტიულობის მსგავსი, რომელსაც მაღალ თანამდებობაზე აკისრია მეტად მნიშვნელოვანი ვალდებულებები.

- **რადიკალური გენდერული თეორია**, რომელიც ამბობს, რომ შრომის ბაზარზე მოთხოვნა არის სამუშაო ძალის მხოლოდ ერთ ნაწილზე და მეორე ნაწილი არის ხელოვნურად გამორიცხული. ამ თეორიის მიხედვით, კაცებს ეძლევათ მეტი შესაძლებლობები, რომ გამოავლინონ საკუთარი თავი მაშინ, როდესაც ქალები მიზანმიმართულად ირიცხებიან. რადიკალური გენდერული თეორია ძირითადად ეყრდნობა საზოგადოებაში გავრცელებულ სტერეოტიპებს და ამბობს, რომ ამ დამოკიდებულებებიდან გამომდინარე, ქალები განიხილებიან არაკვალიფიციურ მუშახელად, ეს ყველაფერი კი ხელს უწყობს ქალთა მოტივაციის განადგურებას, მათ უმუშევრობასა და, შესაბამისად, მათ ხელთ არსებული ადამიანური კაპიტალის გამოუყენებლობას. რადიკალური გენდერული თეორია თანამდებობრივ სეგრეგაციას კაცების ინტერესების რაკურსიდანაც აფასებს, რომლის მიხედვით კაცები, რომლებიც დომინანტურ პოზიციებზე იმყოფებიან, მათი პირადი ინტერესებიდან გამომდინარე, იმისთვის, რომ შეინარჩუნონ პრივილეგირებული პოზიციები, ქმნიან ხელოვნურ ბარიერებს ქალების თანამდებობრივი განვითარებისათვის.³⁷

ზოგადად, საქართველომ, ისევე როგორც სხვა საბაზრო ეკონომიკაზე გარდამავალმა ქვეყნებმა, საკმაოდ მძიმე პერიოდი გაიარა - საბაზრო ინსტიტუტები ჯერ განვითარებული არ იყო, შრომითი რესურსების ექსპლუატაცია არ ხდებოდა რაციონალურად, შემოსავლები ძალიან დაბალი იყო, გარდა ამისა, შრომის ბაზრის მდგომარეობა დაკავშირებული იყო

³⁷ USAID, გენდერული დისკრიმინაცია შრომით ურთიერთობებში, 2014.

პოლიტიკურ არასტაბილურობასთან, სხვადასხვა სფეროებსა და დარგებში არსებულ კრიზისებთან, ეკონომიკურ პრობლემებთან, დემოგრაფიულ პრობლემებთან, განსაკუთრებით კი მიგრაციის მწვავე პრობლემასთან (2014 წლის აღწერის მიხედვით ემიგრანტთა რაოდენობამ შეადგინა 88,5 ათასი კაცი, რომელთა შორისაც 45,4% მამაკაცია, ხოლო 54,6%- ქალი), ამ ყველაფერმა კი მიგვიყვანა უმუშევრობასთან, გენდერულ დისბალანსთან და განსაკუთრებით ახალგაზრდებში უმუშევრობის ზრდასთან, რომელიც ძალიან უარყოფითად მოქმედებდა ქვეყნის ეკონომიკაზე.

სამუშაოს ტიპი და მუშაობის პროცესი ადამიანის ცხოვრების მნიშვნელოვანი ნაწილია, მასთან ადამიანებს ყოველდღიური შეხება აქვთ, ხოლო სამსახურიდან მიღებული შემოსავალი ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი გარანტია სიღარიბისგან თავის დასაღწევად და ცხოვრებისეული ძირითადი მოთხოვნილებების დასაკმაყოფილებლად. ცხოვრების ყველა სფეროში ადამიანები ქმნიან ფემინურობას, მასკულინობასა და ძალაუფლების გენდერულ ასპექტებს მათი ყოველდღიური ქცევებისა და გამოცდილების საფუძველზე³⁸. იგივე აისახება სამუშაო გარემოზე. შესაბამისად, მნიშვნელოვანია შევისწავლოთ დამოკიდებულება სამსახურისადმი, სამსახურისა და პირადი ცხოვრების შეთავსება, სამუშაო პირობები, რა პოზიცია უჭირავთ კაცებსა და ქალებს სამუშაო ბაზარზე, რა განსხვავებაა მათ პოზიციებს შორის.

საქართველოში გენდერული უთანასწორობა შრომის ბაზარზე და განსაკუთრებით შემოსავლის მიხედვით უთანასწორობა, დასტურდება ოფიციალური მონაცემების მიმოხილვით. საქართველოს შრომის ბაზარზე არსებობს მაღალი დონის გენდერული სეგრეგაცია (როგორც ვერტიკალური, ასევე ჰორიზონტალური), რაც ნიშნავს, რომ მხოლოდ ერთი სქესი დომინირებს როგორც დასაქმების რომელიმე სექტორში, ასევე ზოგადად, ხელმძღვანელ თანამდებობებზე (ქალები მასწავლებლებად, მამაკაცები მშენებლობაში).³⁹

³⁸ ბატლერ ჯ., გენდერული პრობლემები: ფემინიზმი და იდენტობის სუბვერსია, 1990.

³⁹ კვლევის ანგარიში „გენდერული დისკრიმინაცია შრომის ბაზარზე საქართველოში“, თბილისი, 2014.

საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური ყოველწლიურად აქვეყნებს ქალების და კაცების მონაცემების შრომის ბაზარზე ჩართულობის, საშუალო ხელფასების, და საშუალო განათლების დონის შესახებ.

თუ ჩვენ განვიხილავთ ეკონომიკურად აქტიურ მოსახლეობას გენდერულ ჭრილში, შევამჩნევთ, რომ ყველა წელს ეკონომიკურად აქტიურ მოსახლეობაში ჭარბობენ მამაკაცები (იხ. ცხრილი 1) . ეს სხვაობა საშუალოდ შეადგენს 132,14 ათასს. ყველაზე მაღალი გადახრა საშუალო დონიდან დაფიქსირდა 2016 წელს - 169,70 ათასი კაცი.

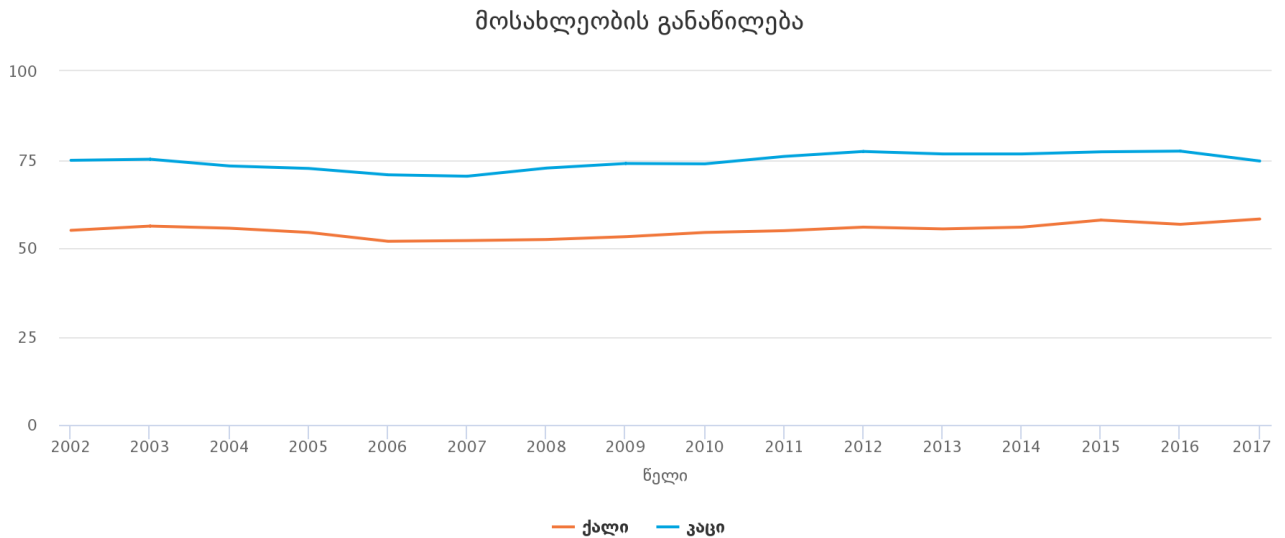
ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობის განაწილება სქესის მიხედვით		
წელი	ქალი	კაცი
2002	956,90	1068,90
2003	968,30	1081,10
2004	955,30	1054,20
2005	928,80	1053,90
2006	884,70	1027,30
2007	905,00	1003,70
2008	900,90	1043,70
2009	910,30	1061,50
2010	919,70	1051,20
2011	928,00	1060,20
2012	936,20	1068,30
2013	908,70	1070,00
2014	915,00	1069,60
2015	939,40	1078,60
2016	913,30	1083,00
2017	936,70	1046,30

ცხრილი 1: ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობის განაწილება სქესის მიხედვით, ათასი კაცი.

2017 წელს 2013 წელთან შედარებით ეკონომიკურად აქტიურ ქალთა რიცხოვნობა 3%-ით გაიზარდა, ხოლო კაცთა რიცხოვნობა 2%-ით შემცირდა. დასაქმებული ქალების

რიცხოვნობა ამავე პერიოდში 5%-ით, ხოლო კაცების 2%-ით გაიზარდა. 2017 წელს, დასაქმებულთა 48%-ს ქალები, ხოლო 52%-ს კაცები შეადგენდნენ.

რაც შეეხება უშუალოდ აქტიურობის დონეს, ამ შემთხვევაშიც მამაკაცების რაოდენობა ჭარბობს ქალებისას. პროცენტული განსხვავება მათ შორის 2017 წლისათვის იყო 16.4% (იხ.გრაფიკი1) , რაც ნიშნავს იმას, რომ უფრო მეტი მამაკაცი ეძებს სამსახურს, ვიდრე ქალი.



გრაფიკი 1. აქტიურობის დონე გენდერულ ჭრილში, %

ამის გამომწვევი უამრავი მიზეზის დასახელება შეიძლება. ერთ-ერთი საკითხი, რომელიც დაკავშირებულია გენდერულ თანასწორობასთან, შეეხება პირადი ცხოვრებისა და სამსახურის შეთავსებას და დამოკიდებულებებს გენდრული თანასწორობისა და დასაქმების მიმართ. UNDP-ს კვლევამ (2013) აჩვენა, რომ საქართველოში უპირატესად ტრადიციული შეხედულებებია გავრცელებული: ქალების ფუნქცია ძირითადად დაკავშირებულია ბავშვების მოვლასთან და სახლის საქმესთან, ხოლო მამაკაცებს ევალებათ ოჯახის შენახვა.⁴⁰ მიუხედავად იმისა, რომ ამავე კვლევის მიხედვით ოჯახების 30%-ზე მეტში ქალია ოჯახის მთავარი მარჩენალი, უმრავლესობის მიერ აღნიშნული ვითარება მიიჩნევა არასასურველად - უმჯობესია ქალი საერთოდ არ მუშაობდეს, ან

⁴⁰ კვლევის ანგარიში „გენდერული დისკრიმინაცია შრომის ბაზარზე საქართველოში“, თბილისი, 2014.

შეასრულოს ნაკლებად დატვირთული, „ქალური“ სამუშაო. ტრადიციული გენდრულ როლებიდან გამომდინარე, საქართველოში ძირითადად ქალები ასრულებენ საოჯახო საქმეს - განზოგადებადი მონაცემები დროის გამოყენების შესახებ არ მოიპოვება, თუმცა წინასწარი გამოთვლებით, საქართველოში ქალები 13-ჯერ უფრო მეტ დროს ხარჯავენ საოჯახო საქმეზე, ვიდრე კაცები. ამ სტერეოტიპებისა და ზემოთ ჩამოთვლილი მიზეზების გამო დროის უქონლობის პრობლემები მეტისმეტად ართულებს ქალების მიერ მამაკაცებისთვის თანაბარი კონკურენციის გაწევას შრომის ბაზარზე.

როდესაც ვსაუბრობთ შრომის ბაზრის სტრუქტურაზე გენდრულ ჭრილში, საინტერესო იქნება განვიხილოთ სახელმწიფო სექტორი და მასში არსებული მდგომარეობა.

ზოგადად, სახელმწიფო სექტორს საკმაოდ დიდი ადგილი უჭირავს დაქირავებით დასაქმებულთა რაოდენობის მხრივ. გარდა ამისა, საჯარო სექტორი, გამომდინარე იქიდან რომ ყველაზე უკეთ ასახავს მთავრობისა და სახელმწიფო ორგანოების დამოკიდებულებას გენდერთან და ასევე უშუალო კავშირშია ქვეყანაში არსებულ ზოგად გენდრულ მდგომარეობასთან, ნამდვილად „ღირსია“ ცალკე განხილვის.

განვიხილოთ საჯარო სექტორში დასაქმებულთა რაოდენობა გენდრულ ჭრილში 2017 და 2018 წლებისათვის :

საჯარო სექტორში დასაქმებულთა რაოდენობა		
	2017	2018
საქართველოს მთავრობისა და პრეზიდენტის ადმინისტრაციები	332	176
საქართველოს პარლამენტი	574	369

აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები	1279	1045
სახელმწიფო რწმუნებულების - გუბერნატორების ადმინისტრაციები	266	204
სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატები	26256	22081
ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები	11913	9920
სასამართლოები	1659	1428
საჯარო სამართლის იურიდიული პირები	8945	2786
ჯამი	51242	38009

ცხრილი2 : საჯარო სექტორში დასაქმებულთა რაოდენობა; წყარო: საჯარო სამსახურის ბიუროს 2017/2018 წლების ანგარიშები

როგორც ვხედავთ, 2018 წელს 2017 წელთან შედარებით შემცირებულია საჯარო სამსახურში დასაქმებულთა რაოდენობა, თუმცა, უნდა ითქვას, რომ კვლავ დიდ წილს იკავებს სახელმწიფო დაწესებულებები შრომის ბაზარზე. რაც შეეხება გენდერულ ჭრილში ამ ინფორმაციას, ქვემოთ მოცემული დიაგრამების მიხედვით (დიაგრამა 1) , როგორც ვხედავთ, დასაქმებულ მამაკაცთა რაოდენობა ჭარბობს დასაქმებულ ქალთა რაოდენობას. მაგრამ, უნდა აღინიშნოს, რომ 2018 წელს 4%-ით მეტი ქალია წარმოდგენილი საჯარო სამსახურში, რაც, ჩემი აზრით, არასამთავრობო ორგანიზაციების აქტიური ჩართულობის შედეგია.



დიაგრამა 1: საჯარო სამსახურში დასაქმებულთა რაოდენობა გენდერულ ჭრილში, 2017 და 2018 წლები

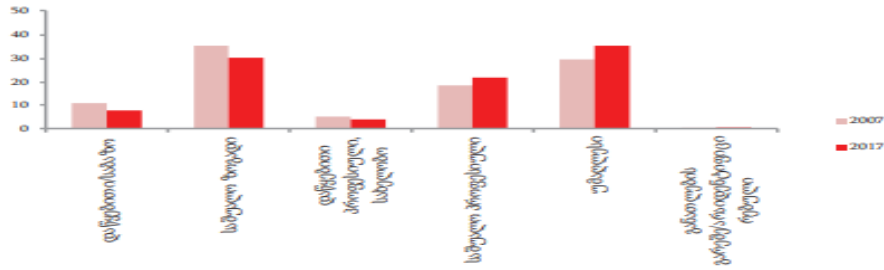
ქალები ძირითადად დასაქმებული არიან კერძო სფეროში და წარმოადგენენ ძირითად ბირთვს ქვეყნის ეკონომიკური კეთილდღეობის შექმნაში. დასაქმებული კაცების უმრავლესობა კი საჯარო სექტორში მუშაობს. ეს ის სივრცეა, სადაც ხდება მოქალაქეების მიერ გადახდილი გადასახადების ხელფასების სახით დისტრიბუცია და არ იქმნება ეკონომიკური დოვლათი.⁴¹

რაც შეეხება დასაქმებულთა რაოდენობას განათლების დონის ჭრილში, შეგვიძლია გავვეცნოთ ქვემოთ მოცემულ მონაცემებს.

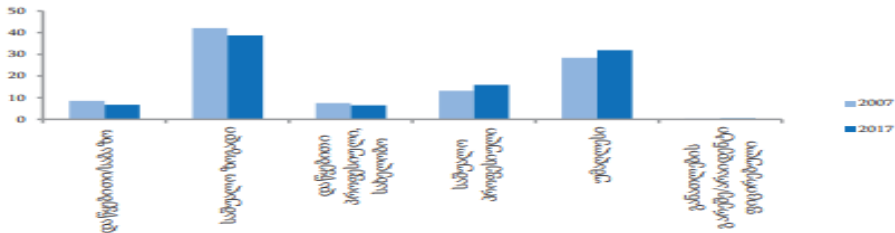
როგორც ვხედავთ, დასაქმებულთა უმეტესი ნაწილი საშუალო ზოგადი განათლების მქონეა. 2017 წელს დასაქმებულ ქალთა 36%-ს უმაღლესი განათლება, ხოლო კაცთა 39%-ს საშუალო ზოგადი განათლება ჰქონდა.

⁴¹ პატარაია ლ., ქალების როლი ეკონომიკაში - თანამედროვე ტენდენციები, ჟურნალი ფორბსი, 2014.

დასაქმებულ ქალთა განაწილება განათლების დონის მიხედვით, %



დასაქმებულ კაცთა განაწილება განათლების დონის მიხედვით, %



დიაგრამა 2: დასაქმებულთა განაწილება განათლების დონის მიხედვით; წყარო: ქალი და კაცი საქართველოში, 2018წ.

აქედან გამომდინარე, შეგვიძლია ვთქვათ, რომ ქალები განათლების დონის მიხედვით ნამდვილად არ ჩამორჩებიან მამაკაცებს, თუმცა მათი დასაქმების დონე კვლავ დაბალია მამაკაცებთან შედარებით.

3.2. გენდერული დისბალანსები შრომის ანაზღაურებაში საქართველოში

შრომის ანაზღაურების საკითხები დღესდღეობით არის ერთ-ერთი ყველაზე აქტიურად განხილვადი. თეორიულად, ყველა თანხმდება, რომ აუცილებელია ქალებისა და მამაკაცების ანაზღაურება იყო თანაბარი, რადგან რაციონალურად და სათანადოდ იქნას

გამოყენებული მათი შესაძლებლობები და ყველას გაუჩნდეს თანაბარი სტიმული, რათა შექმნას რაიმე ღირებული და დააგროვოს მნიშვნელოვანი ადამიანური კაპიტალი.

გენდერული უთანასწორობის ერთ-ერთ თვალსაჩინო ინდიკატორს ხელფასებს შორის გენდერული სხვაობა წარმოადგენს, რომელიც უამრავი კვლევის საგანია. მისი გამომწვევი მიზეზების ახსნა შესაძლებელია სხვადასხვა ფაქტორების გავლენის განხილვით. ეკონომიკურ ლიტერატურაში სხვაობა ანაზღაურებას შორის არის დაყოფილი ახსნად და აუხსნელ ნაწილებად.⁴² ახსნადი გენდერული სხვაობა ანაზღაურებაში ეხება ისეთ მახასიათებლებს, როგორცაა მაგალითად განსხვავებული სამუშაო დრო, განათლების დონე, გამოცდილება და სხვ. აუხსნელი არათანაბარი ანაზღაურება ეფუძნება იმ განსხვავებებს, რომლის ახსნაც ვერ ხერხდება დაკვირვებითი ფაქტორებით და დასაქმებულზე არაა დამოკიდებული. სწორედ ეს ფორმა მიიჩნევა დისკრიმინაციულად, რადგანაც არ უტოვებს მკვლევარს შესაძლებლობას ახსნას სხვაობა ქალისა და მამაკაცის ანაზღაურებებს შორის, მაშინ როდესაც ისინი ასრულებენ თანაბარ სამუშაოს ან თანაბარი ღირებულების სამუშაოს. მიუხედავად მსგავსი დისკრიმინაციის აკრძალვისა, იგი მაინც იჩენს თავს სხვადასხვა სამუშაო ადგილებზე.

ბოლო რამდენიმე ათწლეულის მანძილზე, რასაკვირველია, მეტად „დაიხვეწა“ მიდგომები ქალების დასაქმებასთან დაკავშირებით. დაახლოებით ერთი საუკუნის წინ, ქალების უმეტესობა არც კი მონაწილეობდა შრომის ბაზარზე (ანაზღაურებად სამსახურებში), ითვლებოდა, რომ ეს კაცების საქმე იყო და შესაბამისად, შრომის ბაზარიც იყო მასკულინური. დღეს ქალებს აქვთ იმის შესაძლებლობები, რომ აქტიურად მიიღონ მონაწილეობა შრომის ბაზარზე, წარმოაჩინონ საკუთარი შესაძლებლობები და უნარები. ხშირად, ისინი განათლების დონითაც კი აღემატებიან მამაკაცებს, მაგრამ, სამწუხაროდ, ისინი სოციალური დამოკიდებულებების გამო „ისჯებიან“ და პოზიციურად ბევრად დაბალ საფეხურზე უწევთ ყოფნა, შესაბამისად, მათი ანაზღაურებაც ბევრად დაბალია.

⁴² ანგელოვსკა ჟ., „უხილავი ბარიერები, რომელთა დამსხვრევაც ქალებს არ შეუძლიათ-შუშის ჭერი, ბალკანეთის საერთაშორისო უნივერსიტეტი, მაკედონია, გვ.3

ანაზღაურების გენდერულ სხვაობებს სხვადასხვა მიზეზი შეიძლება ჰქონდეს. ერთ-ერთი ასეთი მიზეზია განსხვავება ადამიანური კაპიტალის დონეებს შორის და ასევე არასწორი მოპყრობა შრომის ბაზარზე. ადამიანური კაპიტალის თეორიას თუ გადავხედავთ, მისი მიხედვით, მთელი ცხოვრების განმავლობაში ადამიანები ინვესტიციას დებენ საკუთარი განათლების, უნარებისა და გამოცდილების ამაღლებაში - ეს ყველაფერი კი ქმნის ადამიანურ კაპიტალს⁴³. მოკლედ რომ შევაჯამოთ, დაქირავებულის ღირებულებას, რომელიც განსაზღვრავს მის ანაზღაურებას, ქმნის სწორედ ცხოვრების მანძილზე დაგროვებული ცოდნა და კვალიფიკაცია. ადამიანური კაპიტალის თეორია ანაზღაურებაში სხვაობას ხსნის შემდეგნაირად: ქალები და მამაკაცები ადამიანურ კაპიტალში ინვესტირებას ახდენენ სხვადასხვა „დონით“, შესაბამისად განსხვავდება ანაზღაურება და პროდუქტიულობა. თუმცა, დღევანდელ მსოფლიოსთან ამ თეორიის შესაბამისობა ბევრად უფრო საეჭვოა, ვიდრე ეს იქნებოდა თუნდაც ნახევარი საუკუნის წინ, როცა ქალები ძირითადად საოჯახო საქმეებს ასრულებდნენ და ნაკლებად მონაწილეობდნენ შრომის ბაზარზე.⁴⁴

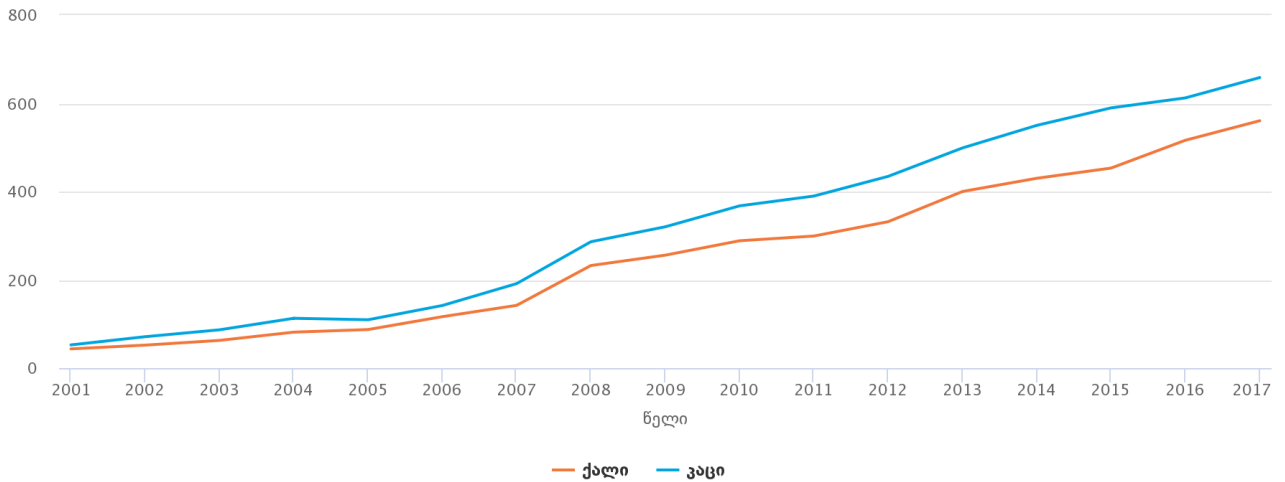
მეორე მოსაზრების მიხედვით, შრომის ბაზარზე არსებობს გენდერული სეგრეგაცია, რაც გამოიხატება იმაში, რომ ქალები და კაცები დასაქმებულები არიან სხვადასხვა სფეროებსა და პოზიციებზე. შრომის ანაზღაურებებს შორის სხვაობა გამოწვეულია იმით, რომ მამაკაცებით დომინირებულ სექტორებში ხელფასი უფრო მაღალია, ვიდრე ისეთ სექტორებში, სადაც ჭარბობენ ქალები, ანუ სეგრეგაცია არის ძირითადი მიზეზი ანაზღაურებას შორის არსებული უთანასწორობის. მაგალითად, სექტორები, რომლებშიც ძირითადად ქალები დომინირებენ არის: განათლება, ჯანდაცვა და სხვა სოციალური მომსახურება. კაცებით დომინირებული სექტორებია უძრავი ქონება, მშენებლობა, საინფორმაციო ტექნოლოგიები, სატყეო საქმე, ა.შ. თუმცა, ამ შემთხვევაშიც, აღნიშნული მიზეზი სადავო ხდება. თუ გადავხედავთ მონაცემებს ისეთ სფეროებში, რომელშიც ქალები დომინირებენ, მაგალითისთვის განათლება, აქაც კაცების ხელფასი ჭარბობს ქალების

⁴³ ბეკერი გ.ს., , ადამიანური კაპიტალი: თეორიული და ემპირიული ანალიზი, ნიუ-იორკი, 1975.

⁴⁴ რაზუ გ., გენდერული უთანასწორობა აღმოსავლეთ ევროპის შრომის ბაზარზე, ოქსფორდი, 2017.

ანაზღაურებას ყველა წელს. თვალსაჩინოებისათვის წარმოვადგინოთ მონაცემები გრაფიკისა და ცხრილის სახით:

დაქირავებით დასაქმებულთა საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასი



გრაფიკი 2: დაქირავებით დასაქმებულთა საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასი, განათლების სფერო, ლარი

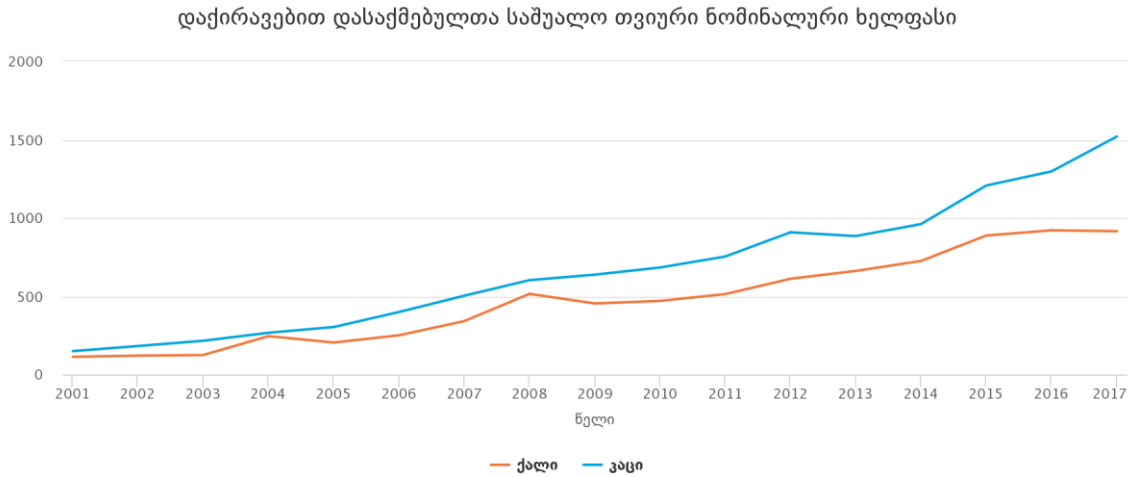
წელი	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
ქალი	43,5	52	62,7	81,4	87,3	116,5	142,1	232,4	255,9	288,5
კაცი	52,5	71,1	86,7	112,8	109,5	141,8	191,4	286,3	320,2	367,6

წელი	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
ქალი	299,2	331,7	400,2	430,1	453,2	516,2	560,5
კაცი	389,8	434,4	498,9	550	598,6	612,2	658,3

ცხრილი 3: დაქირავებით დასაქმებულთა საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასი, განათლების სფერო, ლარი

არსებობს კიდევ ერთი საინტერესო მოსაზრება ანაზღაურების უთანასწორობასთან დაკავშირებით, რომლის მიხედვითაც ქალები და კაცები კონცენტრირებულნი არიან განათლების სხვადასხვა სფეროებში და სეგრეგაცია ჯერ კიდევ უმაღლესი განათლების დონეზე ხდება. ეს გულისხმობს იმას, რომ მამაკაცები სწავლობენ იმ სფეროებს, სადაც არსებობს მაღალი შემოსავლის მიღების გარანტია. სწორედ ესაა იმის მიზეზი, რომ მოგვიანებით, დასაქმების პერიოდში, მამაკაცების ხელფასი ჭარბობს ქალებისას. თუ

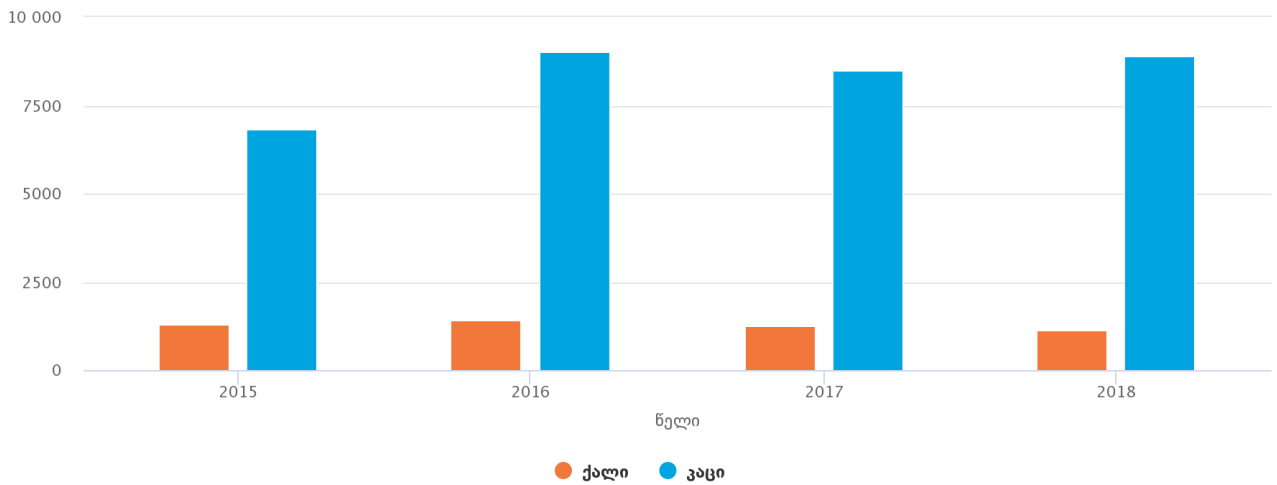
გადავხედავთ მონაცემებს, ერთ-ერთი ყველაზე მაღალშემოსავლიანი დარგი არის მშენებლობა - 2017 წელს ამ დარგში დაქირავებით დასაქმებულთა საშუალო ნომინალურმა ხელფასმა მამაკაცების შემთხვევაში შეადგინა 1,520.20 ლარი, ხოლო ქალების შემთხვევაში - 915.50 ლარი:



გრაფიკი 3 : დაქირავებით დასაქმებულთა საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასი, ლარი, მშენებლობის დარგი

თუ ჩვენ გადავხედავთ უმაღლეს დაწესებულებებში სტუდენტთა რაოდენობას ამ მიმართულებით, ვნახავთ, რომ მამაკაცების რაოდენობა მართლაც მნიშვნელოვნად აღემატება ქალების რაოდენობას:

სტუდენტთა რიცხოვნობა



დიაგრამა 3 : სტუდენტთა რიცხოვნობა უმაღლეს სასწავლო დაწესებულებებში, ათასი, საინჟინრო, დამამუშავებელი და სამშენებლო დარგები

ეს მონაცემები გვაძლევს იმის თქმის საშუალებას, რომ გარკვეულწილად მოყვანილი თეორია შეესაბამება სიმართლეს.

მოკლედ რომ ჩამოვყალიბოთ, ქალები ხშირად ჩვენს რეალობაში დაბალანაზღაურებად პროფესიებში არიან წარმოდგენილნი, რასაც ეწოდება ჰორიზონტალური/სექტორული სეგრეგაცია, ეს კი თავისთავად აისახება შემოსავალზეც. მაღალ პოზიციებს და შესაბამისად მაღალ ანაზღაურებად სამსახურს კი იკავებენ მამაკაცები, რასაც ეწოდება ვერტიკალური სეგრეგაცია.

შრომის ანაზღაურების შესახებ მონაცემების სტატისტიკური ანალიზი, როგორც ზემოთ აღვნიშნე, ძალიან მნიშვნელოვანია იმისთვის, რომ დავადგინოთ სიტუაციის გამომწვევი მიზეზები და მომავალში ჩამოვყალიბოთ რეკომენდაციები არსებული მდგომარეობის გასაუმჯობესებლად. სწორედ ამ მიზნით, მოვიყვანე მონაცემებს გენდერული ნიშნით დიფერენცირებული ხელფასების შესახებ, რომელსაც განვიხილავ დინამიკაში და ვაჩვენებ წლების მდგომარეობაში ამ კუთხით სიტუაციის ცვლილებას.

წელი	ქალი	კაცი
2001	63.50	125.20
2002	75.70	150.10
2003	85.70	163.00
2004	108.30	200.80
2005	131.10	267.90
2006	177.60	362.00
2007	240.20	475.60
2008	367.70	678.40
2009	398.30	690.80
2010	426.60	742.80
2011	460.20	771.10
2012	517.90	859.60
2013	585.00	920.30
2014	617.90	980.00
2015	692.50	1074.30
2016	731.20	1116.60
2017	770.20	1197.40

ცხრილი 4: დაქირავებით დასაქმებულთა საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასი, ლარი⁴⁵

ახლა კი ცხრილის სახით წარმოვადგინოთ სხვაობები კაცებისა და ქალების ხელფასებს შორის წლების მიხედვით:

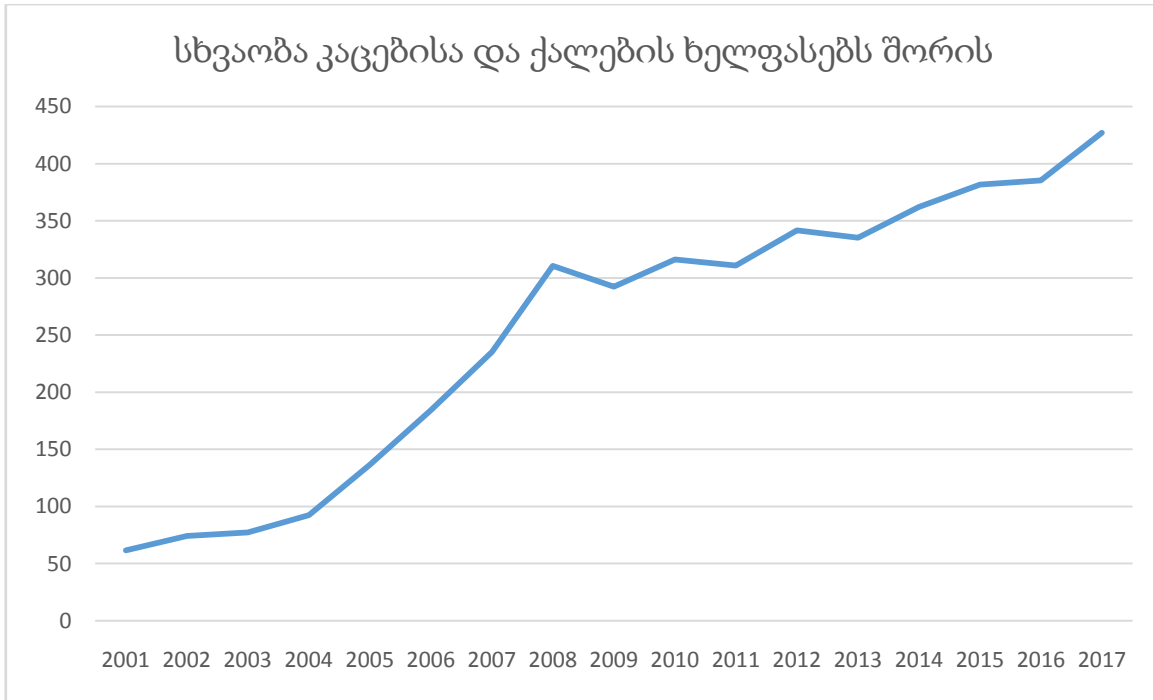
წელი	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
სხვაობა	61,7	74,4	77,3	92,5	136,8	184,4	235,4	310,7	292,5	316,2

წელი	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
სხვაობა	310,9	341,7	335,3	362,1	381,8	385,4	427,2

ცხრილი 5: სხვაობა ქალებისა და კაცების საშუალო თვიურ ნომინალურ ხელფასებს შორის

თვალსაჩინოებისათვის ავაგოთ გრაფიკი ზემოთ მოცემული მონაცემებისათვის:

⁴⁵ <http://gender.geostat.ge/index.php?action=Income>



გრაფიკი 4: სხვაობა ქალებისა და კაცების საშუალო თვიურ ნომინალურ ხელფასებს შორის, 2001-2017წწ.

როგორც მონაცემებით იკვეთება, სხვაობა ხელფასებს შორის ყოველწლიურად იზრდება. მართალია ზოგადად ხელფასები წლების მიხედვით უფრო მაღალია, მაგრამ გაზრდილი სხვაობა ხაზს უსვამს იმას, რომ კაცების ხელფასი ბევრად მეტად იზრდება, ვიდრე ქალების.

დავადგინოთ ქალებისა და კაცების ხელფასის საშუალო დონე. გამოვიყენოთ შემდეგი ფორმულა:

$$\bar{Y} = \frac{y_1 + y_2 + y_3 + \dots + y_n}{n} = \frac{\sum y}{n}$$

ხელფასის საშუალო დონე ქალების შემთხვევაში შეადგენს 379.39 ლარს, ხოლო კაცების შემთხვევაში კი - 633.88 ლარს. როგორც ვხედავთ, განსხვავება საკმაოდ მნიშვნელოვანია.

ასევე საინტერესო ანალიზის საშუალებას მოგვცემს აბსოლუტური მატებისა და ზრდის ტემპების გამოთვლა. აბსოლუტური მატება შეიძლება გამოვითვალოთ როგორც ჯაჭვური, ასევე საბაზისო წესის მიხედვით. ჯაჭვური აბსოლუტური მატებისთვის გვექნება :

ხოლო საბაზისოს შემთხვევაში კი - . მოვიყვანოთ ორივე წესით

გამოთვლილი მნიშვნელობები კაცებისა და ქალების ხელფასებისათვის ცალ-ცალკე, საბაზისოდ ავიღოთ 2001 წელი: ქალების შემთხვევაში გვექნება:

წელი	Δ (ჯაჭვური)	Δ (საბაზისო)
2002	12.20	12.20
2003	10.00	22.20
2004	22.60	44.80
2005	22.80	67.60
2006	46.50	114.10
2007	62.60	176.70
2008	127.50	304.20
2009	30.60	334.80
2010	28.30	363.10
2011	33.60	396.70
2012	57.70	454.40
2013	67.10	521.50
2014	32.90	554.40
2015	74.60	629.00
2016	38.70	667.70
2017	39.00	706.70

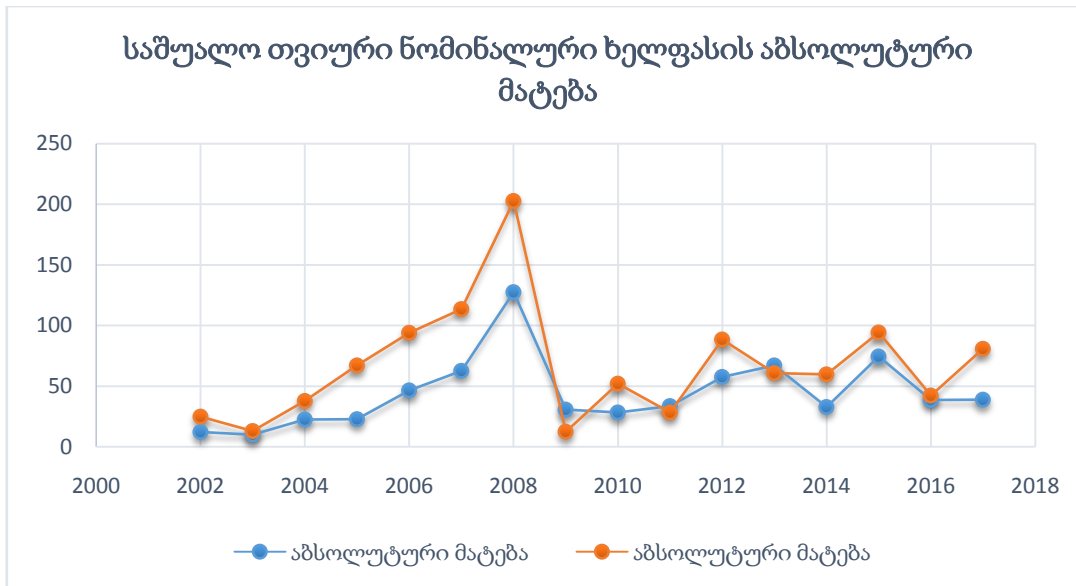
ცხრილი 6: აბსოლუტური მატება ქალების ხელფასების შემთხვევაში

გამოვითვალოთ ანალოგიური მაჩვენებლები კაცების ხელფასების შემთხვევაშიც და შევადაროთ მონაცემები:

წელი	Δ (ჯაჭვური)	Δ (საბაზისო)
2002	24.90	24.90
2003	12.90	37.80
2004	37.80	75.60
2005	67.10	142.70
2006	94.10	236.80
2007	113.60	350.40
2008	202.80	553.20
2009	12.40	565.60
2010	52.00	617.60
2011	28.30	645.90
2012	88.50	734.40
2013	60.70	795.10
2014	59.70	854.80
2015	94.30	949.10
2016	42.30	991.40
2017	80.80	1072.20

ცხრილი 7: აბსოლუტური მატება კაცების ხელფასების შემთხვევაში

მონაცემების ვიზუალურად უკეთ წარმოდგენისათვის ავარჯიშოთ დიაგრამა:



გრაფიკი 5: საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასის აბსოლუტური მატება

როგორც მონაცემებით დასტურდება, ყოველ მომდევნო წელს იზრდებოდა ხელფასები, რაც მიუთითებს ქვეყანაში შრომის მეტად დაფასებასა და ანაზღაურებასთან დაკავშირებული შეხედულებების ცვლილებაზე, თუმცა ეს თანაბარი უნდა იყოს კაცებისა და ქალების შემთხვევაში, რაც ჩვენს ქვეყანაში დარღვეულია. ამის დასადასტურებლად შეგვიძლია გამოვთვალოთ საშუალო აბსოლუტური მატება, რომელიც გვიჩვენებს, დროის მოცემულ პერიოდში საშუალოდ რამდენით იზრდებოდა (მცირდებოდა) საანალიზო ცვლადი, ჩვენს შემთხვევაში ხელფასი. გამოვიყენოთ შემდეგი ფორმულა:
$$\bar{\Delta} = \frac{\sum \Delta}{n-1}$$

ქალების შემთხვევაში საშუალო აბსოლუტური მატება უდრის 44.17-ს, ხოლო კაცების შემთხვევაში 67.01. ეს ნიშნავს იმას, რომ 2001-2017 წლებში ქალების ხელფასი საშუალოს 44.17-ით, ხოლო კაცების კი - 67.01-ით იზრდებოდა. ეს მონაცემები კიდევ ერთხელ გვიდასტურებს, რომ გენდერული ნიშნით დიფერენციაცია შრომის ანაზღაურებაში უკანასკნელ წლებშიც საკმაოდ აქტუალურია.

ამავე დასკვნის დასასაბუთებლად შეგვიძლია გამოვიყენოთ კიდევ ერთი მაჩვენებელი - ზრდის ტემპი, რომელიც აბსოლუტური მატების მსგავსად, გამოითვლება ჯაჭვური და საბაზისო მეთოდით. ფორმულებს აქვთ შემდეგი სახე:

ჯაჭვური მეთოდით: $K = \frac{y_n}{y_{n-1}} \cdot 100$ საბაზისო მეთოდით: $K = \frac{y_n}{y_1} \cdot 100$

ზემოთ მოყვანილი ცხრილი 3-ის მონაცემების მიხედვით გამოვთვალოთ ეს მაჩვენებლებიც.

ქალების შემთხვევაში გვექნება:

წელი	K % (ჯაჭვური)	K% (საბაზისო)
2002	119,21	119,21
2003	113,21	134,96
2004	126,37	170,55
2005	121,05	206,46
2006	135,47	279,69
2007	135,25	378,27
2008	153,08	579,06
2009	108,32	627,24
2010	107,11	671,81
2011	107,88	724,72
2012	112,54	815,56
2013	112,96	921,26
2014	105,62	973,07
2015	112,07	1090,551
2016	105,59	1151,496
2017	105,33	1212,913

ცხრილი 8: ზრდის ტემპი ქალების ხელფასების შემთხვევაში

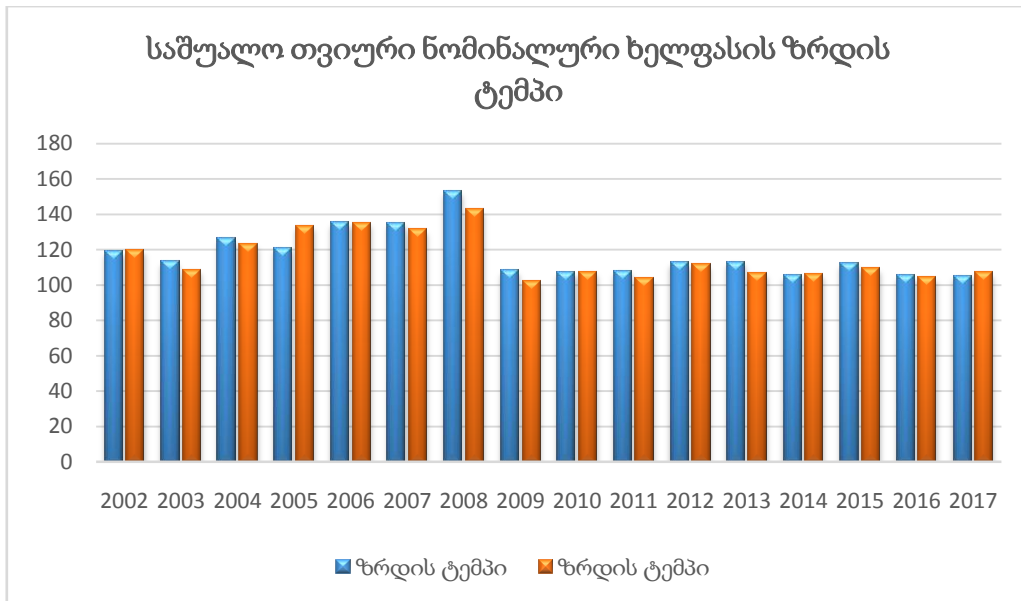
გამოვთვალეთ ანალოგიური მონაცემები მამაკაცების ხელფასების შემთხვევაშიც და წარმოვადგინოთ ცხრილის სახით:

წელი	<i>K</i> % (ჯაჭვური)	<i>K</i> % (საბაზისო)
2002	119,89	119,89
2003	108,59	130,19
2004	123,19	160,38
2005	133,42	213,98
2006	135,13	289,14
2007	131,38	379,87
2008	142,64	541,85
2009	101,83	551,76
2010	107,53	593,29
2011	103,81	615,89
2012	111,48	686,58
2013	107,06	735,06
2014	106,49	782,75
2015	109,62	858,07
2016	103,94	891,85
2017	107,24	956,39

ცხრილი 9: ზრდის ტემპი კაცების ხელფასების შემთხვევაში

ზრდის ტემპების გამოთვლითაც დასტურდება ზემოთ მოყვანილი დასკვნა: მამაკაცებისა და ქალების ხელფასების შემთხვევაშიც სახეზე გვაქვს აშკარა ზრდა, თუმცა ის არის საკმაოდ არათანაბარი.

ავაგოთ შესაბამისი დიაგრამა:



დიაგრამა 4: საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასის ზრდის ტემპი

გამოვთვალოთ ასევე საშუალო წლიური ზრდის ტემპიც, რომელიც გვიჩვენებს 2001-2017 წლებში ხელფასის საშუალო პროცენტულ ზრდას შორის განსხვავებებს .

საშუალო წლიური ზრდის ტემპი გამოითვლება შემდეგი ფორმულით:

$$\bar{K} = \sqrt[n-1]{\prod K} = \sqrt[n-1]{K_1 K_2 K_3 \dots K_{n-1}} = \sqrt[n-1]{\frac{y_2}{y_1} \cdot \frac{y_3}{y_2} \dots \frac{y_n}{y_{n-1}}} = \sqrt[n-1]{\frac{y_n}{y_1}}$$

გამოთვლების შედეგად ვიღებთ, რომ 2009-2017 წლებში ქალების შემთხვევაში ზრდის ტემპი დაახლოებით შეადგენს 99%-ს, ხოლო მამაკაცების შემთხვევაში მაჩვენებელი დაახლოებით 102%-ია. 2008 წლამდე მონაცემები იძლევა იმის თქმის საშუალებას, რომ ზოგიერთ წელს (მაგალითად 2003, 2004, 2007, 2008 წლებში) ქალების ხელფასი მამაკაცებთან შედარებით გაიზარდა მეტჯერ, რამაც საშუალო წლიური ზრდის ტემპის დაახლოებით ერთნაირი მნიშვნელობა განაპირობა.

ზრდის ტემპის საფუძველზე ჩვენ შეგვიძლია გავიანგარიშოთ მატების ტემპებიც, კერძოდ, ჯაჭვურის შემთხვევაში ფორმულად ექნება შემდეგი სახე :

$$T = \frac{y_n - y_{n-1}}{y_{n-1}} \cdot 100 = K\% - 100 \quad \text{ხოლო საბაზისოს დროს კი} - \quad T = \frac{y_n - y_1}{y_1} \cdot 100 = K\% - 100$$

წარმოვადგინოთ ცხრილის სახით აღნიშნული მონაცემები:

წელი	<i>T</i> % (ჯაჭვური)	<i>T</i> % (საბაზისო)
2002	19,89	19,89
2003	8,59	30,19
2004	23,19	60,38
2005	33,42	113,98
2006	35,13	189,14
2007	31,38	279,87
2008	42,64	441,85
2009	1,83	451,76
2010	7,53	493,29
2011	3,81	515,89
2012	11,48	586,58
2013	7,06	635,06
2014	6,49	682,75
2015	9,62	758,07
2016	3,94	791,85
2017	7,24	856,39

ცხრილი 10: მატების ტემპი კაცების ხელფასების შემთხვევაში

წელი	<i>T</i> % (ჯაჭვური)	<i>T</i> % (საბაზისო)
2002	19,21	19,21
2003	13,21	34,96
2004	26,37	70,55
2005	21,05	106,46

2006	35,47	179,69
2007	35,25	278,27
2008	53,08	479,06
2009	8,32	527,24
2010	7,11	571,81
2011	7,88	624,72
2012	12,54	715,56
2013	12,96	821,26
2014	5,62	873,07
2015	12,07	990,551
2016	5,59	1051,496
2017	5,33	1112,913

ცხრილი 11: მატების ტემპი ქალების ხელფასების შემთხვევაში

როგორც ვხედავთ, მატების ტემპების ანალიზიც იძლევა მსგავს მონაცემებს: წლების განმავლობაში ნამდვილად იზრდება როგორც კაცების, ასევე ქალების ხელფასები, მაგრამ არათანაბრად.

ასევე გამოვითვალეთ საშუალოწლიური მატების ტემპი, რომელიც გვიჩვენებს, საშუალოდ რამდენი პროცენტით იზრდებოდა ხელფასები : $\bar{T} = \bar{K} - 100$

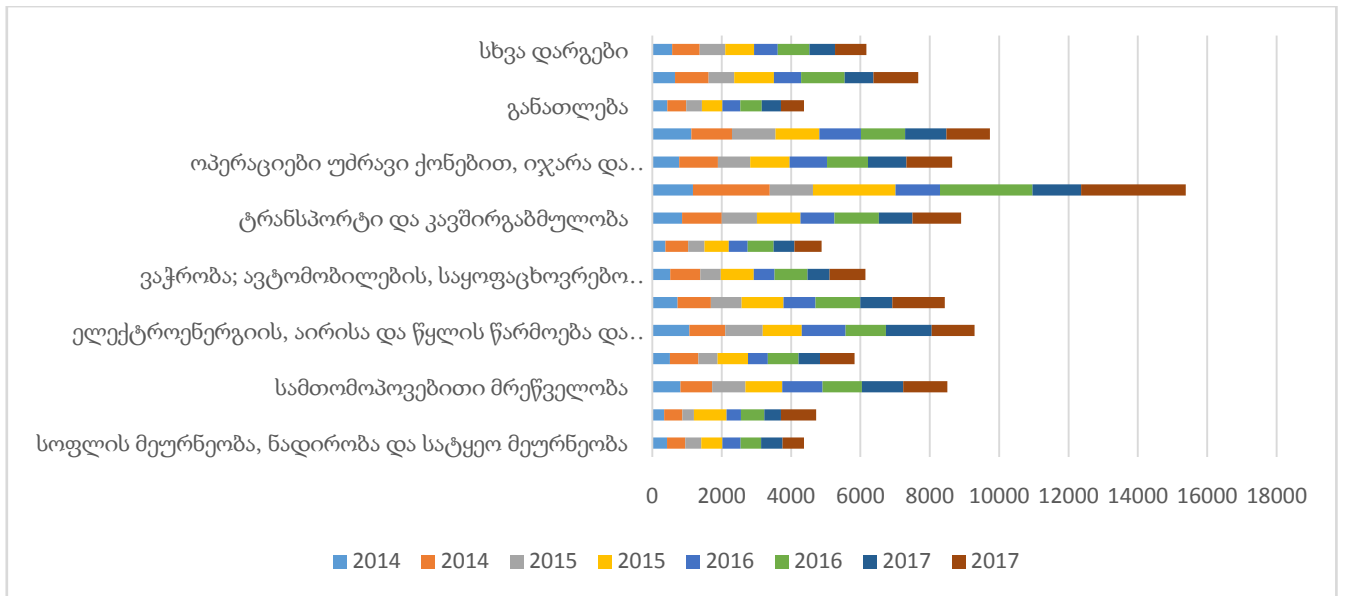
კაცების შემთხვევაში აღნიშნული მაჩვენებელია 2%, ხოლო ქალების შემთხვევაში კი გვაქვს კლება 1%-ით. დასკვნა აქაც იგივეა : ზოგიერთ წელს (მაგალითად 2003, 2004, 2007, 2008 წლებში) ქალების ხელფასი მამაკაცებთან შედარებით გაიზარდა მეტჯერ, რამაც საშუალო წლიური ზრდის ტემპის დაახლოებით ერთნაირი მნიშვნელობა განაპირობა, მაგრამ ზოგადი სურათი არის ის, რომ ქალების ხელფასი ბევრად უფრო ნაკლებად იზრდება.

ჩვენი აზრით, საინტერესო იქნება განვიხილოთ ხელფასები ეკონომიკური საქმიანობის სახეების ჭრილში. წარმოვადგინოთ ცხრილი:

	2014		2015		2016		2017	
	ქალი	კაცი	ქალი	კაცი	ქალი	კაცი	ქალი	კაცი
სოფლის მეურნეობა, ნადირობა და სატყეო მეურნეობა	425,8	526,9	458	613	525,7	589,6	613,4	622,2
თევზჭერა, მეთევზეობა	340,5	528,6	331,8	938,5	412,4	676,8	478,8	1016,2
სამთომოპოვებითი მრეწველობა	812,2	913,9	956,8	1058,9	1163,8	1140,2	1191,8	1268,3
დამამუშავებელი მრეწველობა	508,2	818,7	554,9	875,8	569,2	891,7	620,5	987,3
ელექტროენერჯის, აირისა და წყლის წარმოება და განაწილება	1069,6	1032,3	1083,5	1124,6	1259	1162,6	1320,2	1238,8
მშენებლობა	725,3	961	887,7	1207,2	921,1	1297,4	915,5	1520,2
ვაჭრობა; ავტომობილების, საყოფაცხოვრებო ნაწარმისა და პირადი მოხმარების საგნების რემონტი	517,2	862,4	592,1	953,7	594,4	956,8	633,1	1031,7
სასტუმროები და რესტორნები	378,3	652,6	470,4	705,9	545,6	747,9	592,4	785,3
ტრანსპორტი და კავშირგაბმულობა	860,7	1145	1013,2	1250,6	979,5	1280,2	969,3	1409
საფინანსო საქმიანობა	1167,9	2218	1243	2379	1287,1	2669,7	1394,7	3024,6
ოპერაციები უძრავი ქონებით, იჯარა და მომხმარებლისათვის მომსახურების გაწევა	771	1116,5	931,1	1136,9	1081,1	1184,1	1103,8	1317,3
სახელმწიფო მმართველობა	1125,2	1174,3	1252,9	1261,6	1201,1	1276,2	1185,8	1256,3
განათლება	430,1	550	453,2	589,6	516,2	612,2	560,5	658,3
ჯანმრთელობის დაცვა და სოციალური დახმარება	651,7	975,4	730,6	1144,3	788,9	1252,8	831	1289,2
სხვა დარგები	576	789,8	733,8	834,3	684,9	915	734,3	905,9

ცხრილი 12: დასაქმებულთა საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასი ეკონომიკური საქმიანობის სახეების მიხედვით, ლარი, 2014-2017

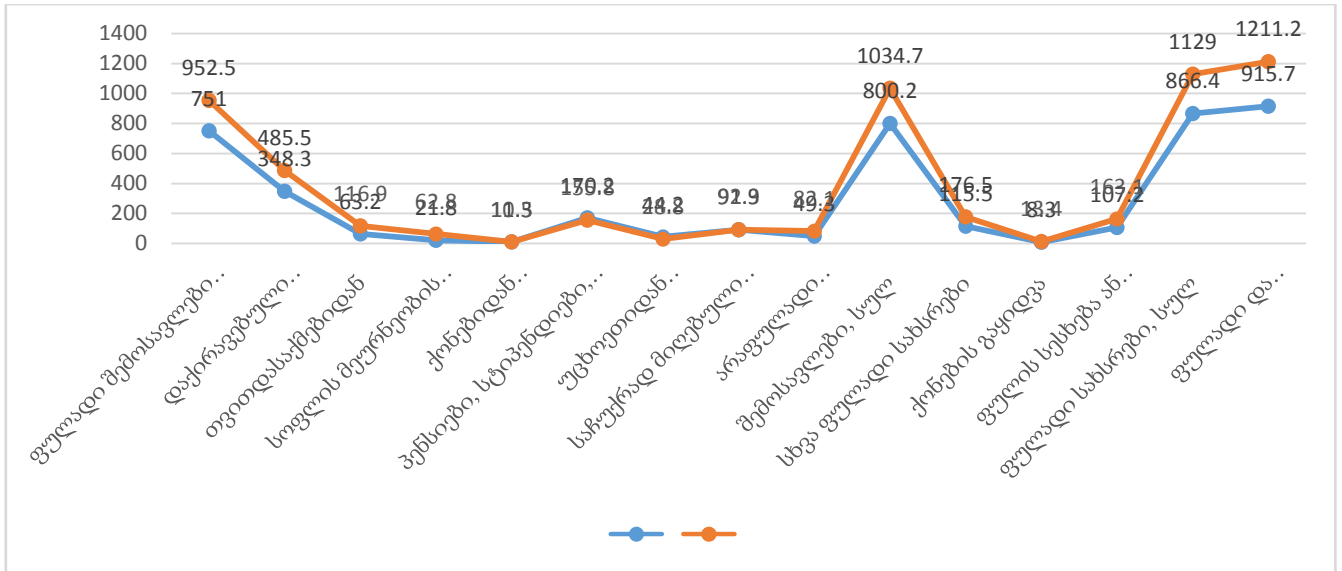
ეკონომიკური საქმიანობების მიხედვით ხელფასების ანალიზი გვიჩვენებს, რომ უკანასკნელ წლებში ყველა სფეროში მამაკაცების ხელფასი აღემატება ქალების ხელფასს, მათ შორის სახელმწიფო სექტორში დასაქმებულების შემთხვევაშიც, სადაც ქალები შეიძლება რიცხობრივად ჭარბობენ მამაკაცებს, მაგრამ იკავებენ თანამდებობრივად დაბალ პოზიციებს, შესაბამისად, ხელფასებს შორის სხვაობაც მნიშვნელოვანია. თვალსაჩინოებისათვის ზემოთ მოცემული მონაცემების მიხედვით ავაგოთ შესაბამისი დიაგრამები:



დიაგრამა 5: დასაქმებულთა საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასი ეკონომიკური საქმიანობის სახეების მიხედვით, ლარი, 2014-2017

მონაცემების ანალიზის მიხედვით, 2017 წელს ხელფაებს შორის ყველაზე დიდი სხვაობა დაფიქსირდა საფინანსო საქმიანობაში - 1629,9 ლარი, მიუხედავად იმისა, რომ ეს საქმიანობა ცალსახად მასკულინური ან ფემინური არ არის. სამაგიეროდ, ისეთ სფეროებშიც კი, სადაც რიცხოვნობა მეტი ქალია დასაქმებული, მაგალითად განათლების სფეროში, მამაკაცების ხელფასი ჭარბობს ქალებისას და 2017 წლის მონაცემებით ეს სხვაობა შეადგენს 987,8 ლარს.

გარდა ამისა, აუცილებელია ყურადღების გამახვილება ზოგადად საშუალო თვიურ შემოსავლებზე გენდერულ კრილში, რადგან ადამიანის შემოსავალს არ წარმოადგენს მხოლოდ ხელფასი, აქ შედის პენსიები, დახმარებები, საჩუქრები, ტრანფერტები და სხვა. წარმოადგინოთ შემდეგი გრაფიკი:



გრაფიკი 6 : საშუალო თვიური შემოსავლების განაწილება სქესის მიხედვით, ლარი, 2017წ.

როგორც ვხედავთ, სხვაობა აქაც მნიშვნელოვანია რამდენიმე კომპონენტში. ისეთ ნაწილებში, მაგალითად პენსიაში, საჩუქრებში და ა.შ, სადაც ადამიანი არ არის საკუთარ შესაძლებლობებზე დამოკიდებული, შემოსავალი თითქმის თანაბარია და სხვაობა უმნიშვნელო, ხოლო დანარჩენ კომპონენტებში ფიქსირდება მნიშვნელოვანი დისბალანსი.

საინტერესო იქნება მონაცემების ვარიაციული ანალიზიც. მოვლენათა ვარიაციის განზოგადებული მაჩვენებელია საშუალო სიდიდე, მაგრამ ის ვერ ასახავს ვარიაციული მწკრივის ცალკეული ვარიანტების განლაგებას, ნიშნის ვარიაციის ხარისხსა და მისი რხევადობის საზღვრებს. ამიტომ აუცილებელია ნებისმიერი მაჩვენებლის შესწავლისას მოვახდინოთ მისი ვარიაციული ანალიზი.

ყველაზე მარტივი მაჩვენებელი, რომელიც ვარიაციული ანალიზისას გამოითვლება, არის ვარიაციის დიაპაზონი (გაქანება) : $R = X_{max} - X_{min}$. ასახავს მწკრივის მაქსიმალურ და მინიმალურ დონეებს შორის სხვაობას და გამოიყენება იმ შემთხვევაში, როდესაც ვარიანტები არ მეორდება. ჩვენს შემთხვევაში იქნება:

კაცების ხელფასებისათვის : $R = 1072.20$ ლარი;

ქალების ხელფასებისათვის: $R = 706.70$ ლარი.

ეს მონაცემები გვიჩვენებს, რომ ხელფასები მერყეობდა კაცების შემთხვევაში 1072.20 ლარის, ხოლო ქალების შემთხვევაში კი - 706.70 ლარის ფარგლებში. ეს ნიშნავს, რომ მაქსიმალური ზღვარი ხელფასების კაცების შემთხვევაში ბევრად მეტია, ვიდრე ქალების შემთხვევაში.

შემდეგი მაჩვენებელია დისპერსია, რომელიც გვიჩვენებს ვარიაციული მწკრივის საშუალოსაგან დანარჩენი ვარიანტების გადახრების ცალკეული გადახრების კვადრატების საშუალოს და იანგარიშება შემდეგი ფორმულით:

$$\sigma^2 = \frac{\sum (x - \bar{x})^2 f}{\sum f}$$

გამოვთვალოთ მონაცემები ქალებისა და კაცების შემთხვევაში ცალ-ცალკე და შევადაროთ ინფორმაცია. პირველ რიგში, დავითვალოთ ზოგადად საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასების საშუალო არითმეტიკული, რომლის მიმართაც ვიანგარიშებთ ქალებისა და კაცების ხელფასების გადახრებს:

დაქირავებით დასაქმებულთა საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასი																	
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
სულ		113,	125,	156,	204,	277,	368,	534,	556,	597,		712,	773,		900,		999,
ქვეყანაში	94,6	5	9	6	2	9	1	9	8	6	636	5	1	818	4	940	1

ცხრილი 12: დაქირავებით დასაქმებულთა საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასი, 2001-2017 წწ.

გავიანგარიშოთ მოცემული მწკრივის საშუალო დონე მარტივი საშუალო არითმეტიკულით. შედეგად მივიღებთ 518.2 ლარს.

შედეგად, დისპერსია ქალების შემთხვევაში უდრის 76,659.3-ს, ხოლო კაცების ხელფასების შემთხვევაში - 140,924.6. ეს არის გაფანტულობის მაჩვენებელი და ახასიათებს საშუალო მნიშვნელობიდან გადახრას.

ანალოგიურად გამოვითვალოთ საშუალო კვადრატული გადახრა, რომელიც არის კვადრატული ფესვი დისპერსიიდან:

$$\sigma = \sqrt{\frac{\sum (X - \bar{X})^2 f}{\sum f}}$$

ქალების შემთხვევაში მივიღებთ 276.87, ხოლო მამაკაცების - 375,4. მონაცემები მიგვითითებს იმაზე, რომ მამაკაცების ხელფასები საშუალოდ უფრო მეტადაა გადახრილი, ვიდრე ქალების. გამომდინარე იქიდან, რომ ქალების ხელფასები საშუალოსთან უფრო ახლოსაა, ეს ნიშნავს იმას, რომ ის ბევრად უფრო დაბალია, ვიდრე მამაკაცების ხელფასები.

გამოვითვალოთ ვარიაციის კოეფიციენტიც:

$$V = \frac{\sigma}{\bar{X}} \times 100$$

ქალებისთვის მისი მნიშვნელობაა 53.43%, მამაკაცებისათვის - 72.44%. ეს ნიშნავს იმას, რომ წლების განმავლობაში ქალების ხელფასები ნაკლებად ცვალებადია, ვიდრე მამაკაცების. წინა მონაცემებიდან გადმომდინარე, ეს ნიშნავს იმას, რომ მამაკაცების ხელფასები ყოველწლიურად ბევრად უფრო მეტად მატულობდა, ვიდრე ქალების ხელფასები და ეს უკანასკნელი მერყეობდა საშუალო ხელფასის ირგვლივ.

3.3. გენდერული დისბალანსები საზღვარგარეთის ქვეყნებში

გენდერული დისბალანსი შრომის ანაზღაურებაში პრობლემას არ წარმოადგენს მხოლოდ ერთი კონკრეტული ქვეყნისათვის - ის პრობლემაა საერთაშორისო დონეზე და ზუსტად ამაში მდგომარეობს მისი აქტუალურობის ასეთი სწრაფი ტემპით ზრდა.

გამომდინარე იქიდან, რომ ერთ რეგიონში ხალხის მხრიდან მეტნაკლებად თანაბარი პირობები და მიდგომებია სხვადასხვა საკითხის მიმართ, მიუხედავად იმისა, რომ ეკონომიკური განვითარების დონე და შიდა პოლიტიკა განსხვავებულია, ჩემი აზრით,

საინტერესო იქნება მეზობელ ქვეყნებში არსებული სიტუაციის ანალიზი და საქართველოში არსებულ მდგომარეობასთან შედარება.

ერთ-ერთი ძირითადი ინდიკატორი, რომლითაც შეიძლება დადგინდეს ხელფასებს შორის სხვაობის სიმწვავე არის ე.წ. Gender Pay Gap Index (GPG) . ეს ინდექსი გამოსახულია პროცენტებში და გამოხატავს სხვაობას ქალებისა და კაცების საშუალო შრომის ანაზღაურებას შორის, პროცენტულ მიმართებაში კაცების საშუალო ანაზღაურებასთან . მისი 2 განსხვავებული კონცეფცია არსებობს:

- გენდერული ანაზღაურების უთანასწორობა საათობრივ ხელფასებში, რომელიც გვიჩვენებს ზოგადად შრომის ბაზარზე ქალებისა და მამაკაცების განსხვავებულ პოზიციებს. ის არ არის დამოკიდებული ნამუშევარ საათებზე, სამუშაოს ტიპზე ან დაკავებულ თანამდებობაზე;
- გენდერული ანაზღაურების უთანასწორობა თვიურ ანაზღაურებაში, რომელიც გვიჩვენებს დროის გარკვეულ პერიოდში ხელფასებს შორის სხვაობას. ის ასახავს განსხვავებებს ნამუშევარ საათებში, სამუშაოს ტიპში და ა.შ.

ქვემოთ მოცემული ცხრილის სახით წარმოდგენილია ამ ინდექსის ორივე ვარიაციის მნიშვნელობა საქართველოს, სომხეთისა და აზერბაიჯანის შემთხვევაში და კარგად ასახავს ქვეყნების მიხედვით სხვაობებს:

		2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Gender pay gap as difference in monthly earnings									
	სომხეთი	35,9	35,3	35,6	34,4	34,1	33,5	33,6	32,5
	აზერბაიჯანი	45,2	48,9	53,1	52,5	45,3	46,1	49,7	49,4
	საქართველო	42,6	40,3	39,8	36,4	36,9	35,5	34,5	35,7
	რუსეთის ფედერაცია	..	32,1	..	25,8

ცხრილი 13: GPG თვიური ანაზღაურების მიხედვით, %⁴⁶

⁴⁶ <https://w3.unece.org/PXWeb/en>

		2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Gender pay gap as difference in hourly wage rates	სომხეთი	35,9	35,3	35,6	34,4	34,1	33,5
	აზერბაიჯანი	40,3	48,1	48,5	48,7	42,2	43,5	47,5	46,4
	საქართველო
	რუსეთის ფედერაცია	..	29,0	..	23,1

ცხრილი 14: GPG საათობრივი ანაზღაურების მიხედვით,%⁴⁷

სამწუხაროდ, საქართველოს შემთხვევაში მონაცემები საათობრივ ანაზღაურებას შორის სხვაობაზე ევროპის გაერთიანებული ერების ეკონომიკური კომისიის ბაზაში არ ფიქსირდება, თუმცა საერთო სურათი და ტემპები მსგავსია თვიური ანაზღაურების მიხედვით სხვაობების მონაცემები, ამიტომ შეგვიძლია, რომ ორივე შემთხვევაში მსგავსად ვიმსჯელოთ.

როგორც ვხედავთ, ქვეყნებს შორის სხვაობა საკმაოდ მნიშვნელოვანია. ინდექსის მიხედვით, უმჯობესი მდგომარეობაა რუსეთსა და სომხეთში, სადაც დისბალანსი ყველაზე დაბალია. თუ რეგიონის მონაცემებს შევადარებთ, საქართველო ამ მხრივ აზერბაიჯანზე წინაა და იკავებს მეორე პოზიციას, თუმცა მდგომარეობა არცერთ ქვეყანაში არ არის სტაბილური. ვერ ვიტყვით, რომ წლების ზრდასთან ერთად სიტუაცია და გარემო ცალსახად უმჯობესდება ან უარესდება.

ამის მიზეზი შეიძლება უამრავი იყოს, დაწყებული თანამდებობებისა და როლების გადანაწილებიდან, დამთავრებული სექტორების მიხედვით ქალებისა და მამაკაცების დასაქმებით.

როდესაც ვსაუბრობდით შრომის ანაზღაურებაში არსებულ სხვაობებზე, ერთ-ერთ მიზეზად დავასახელებთ, რომ მაღალანაზღაურებად საქმიანობებში ძირითადად დასაქმებულები იყვნენ მამაკაცები. აზერბაიჯანს, ჩემი აზრით, ეს მიზეზი ყველაზე მეტად

⁴⁷ <https://w3.unece.org/PXWeb/en>

შეესაბამება. გამომდინარე იქიდან, რომ აზერბაიჯანში ძირითადად განვითარებულია ნავთობმომპოვებელი და ეგენერგეტიკული სფეროები და, ზოგადად სწორედ ისინი ითვლება ერთ-ერთ ყველაზე მაღალანაზღაურებადად და ამ სფეროებშიც მამაკაცების რაოდენობა ბევრად ჭარბობს ქალებისას, ინდექსის მაღალი მნიშვნელობა სწორედ ამით შეიძლება იყოს განპირობებული.

ასევე საკმაოდ მნიშვნელოვანია ერთმანეთს შევადაროთ გენდერულ ჭრილში დასაქმებული ქალებისა და მამაკაცების რიცხოვნობა. გარდა ამისა, გამოვყოთ ნახევარ განაკვეთსა და სრულ განაკვეთზე დასაქმებულები და წარმოვადგინოთ ცხრილის სახით⁴⁸:

			2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
ნახევარ განაკვეთზე	ქალი	სომხეთი	183,1	185,3	152,6	123,4	198,8	213,0	187,2	162,0
		აზერბაიჯანი	595,5	436,8	478,7	497,2	514,0	525,2	536,4	548,5
		საქართველო	144,1	142,4	143,9	134,6	131,2	118,1	118,7	146,7
		თურქეთი	1527,3	1724,3	1782,2	1898,2	1736,2	1656,8	1588,1	1666,5
		რუსეთის ფედერაცია	3471,0	3403,4	3333,2	3480,4
კაცი	სომხეთი	სომხეთი	132,0	125,3	100,9	75,8	114,7	127,4	114,2	95,1
		აზერბაიჯანი	427,0	308,6	342,4	330,7	329,4	339,1	348,9	358,1
		საქართველო	141,7	132,7	109,3	100,0	99,3	88,9	83,1	136,1
		თურქეთი	1113,3	1163,8	1205,4	1281,7	1287,4	1232,2	1222,2	1288,9
		რუსეთის ფედერაცია	1978,2	1854,2	1796,0	1772,9
სრულ განაკვეთზე	ქალი	სომხეთი	357,3	378,9	415,2	432,9	345,3	297,3	290,8	320,0
		აზერბაიჯანი	1506,2	1688,3	1674,7	1686,5	1712,8	1738,2	1757,8	1770,8
		საქართველო	632,6	639,6	637,4	637,6	667,7	700,4	691,5	670,6
		თურქეთი	4896,9	5244,6	5525,9	5743,3	5953,5	6383,9	6729,2	7065,8
		რუსეთის ფედერაცია	30 896,4	31420,8	31741,7	31432,8
კაცი	სომხეთი	სომხეთი	512,8	485,7	504,1	531,7	474,7	434,9	414,0	434,7

⁴⁸ https://w3.unece.org/PXWeb2015/pxweb/en/STAT/STAT_30-GE/

	აზერბაიჯანი	1800,4	1941,5	1949,4	2006,8	2046,7	2069,1	2116,8	2144,7
	საქართველო	707,7	723,5	762,3	763,9	791,1	819,1	818,4	753,0
	თურქეთი	15 055.2	15966.7	16305.9	16596.5	16953.7	17345.6	17676.0	18175.5
	რუსეთის ფედერაცია	33 588.0	34178.2	34674.5	34705.4

ცხრილი 15: დაქირავებით დასაქმებულთა რაოდენობა, ათასი კაცი

როგორც ვხედავთ, სრულ განაკვეთზე დასაქმებული მამაკაცების რაოდენობა ხუთივე ქვეყანაში ბევრად უფრო აღემატება იმავე მონაცემს ქალების შემთხვევაში. ეს განსხვავება ყველაზე აშკარაა თურქეთის შემთხვევაში, უკანასკნელი მონაცემებით, 2017 წელს სხვაობა წარმოადგენს 11109,7 ათას კაცს, აზერბაიჯანის შემთხვევაში სხვაობა წარმოადგენს 373.9 ათასს კაცს, შემდეგ მოჰყვება სომხეთი - 114.7 ათასი კაცით და ბოლოს კი საქართველო, სადაც დასაქმებულებს შორის სხვაობა 82.4 ათასი კაცია. როგორც ვხედავთ, რეგიონში ამ მხრივ ყველაზე კარგი მდგომარეობა ჩვენს ქვეყანაშია. რაც შეეხება რუსეთის ფედერაციას, აქ არ გვაქვს ბოლო წლების მონაცემები, თუმცა 2013 წელს სხვაობა 3272,6 ათას კაცს შეადგენდა.

2016 წელს ეს სხვაობა ბევრად უფრო მეტი იყო. სტატისტიკა გვიჩვენებს, რომ თურქეთში, სომხეთსა და საქართველოში შემცირების ტენდენცია შენარჩუნებულია - სომხეთში დასაქმებულთა შორის სხვაობა შემცირდა 8.5-ით, თურქეთში - 162,9-ით, ხოლო საქართველოში - 44.5-ით, რაც უდაოდ შესანიშნავი შედეგია, თუმცა აზერბაიჯანში ეს სხვაობა 2017 წელს 14.9 ათასი კაცითაა გაზრდილი, რაც არც ისე სახარბიელო მაჩვენებელია.

მიზეზები აქაც განსხვავებულია. მასზე რა თქმა უნდა გავლენას ახდენს მოსახლეობის სქესობრივი სტრუქტურა, შემადგენლობა, ქალებისა და მამაკაცების თანაფარდობა და სხვა, თუმცა ყველაზე მნიშვნელოვანია თვითონ ხალხის დამოკიდებულება გენდერულ საკითხებზე, ქალთა აქტიურობა, სახელმწიფოს აქტივობები და კანონმდებლობა, მნიშვნელოვანია რელიგიური მრწამსიც.

რაც შეეხება ნახევარ განაკვეთზე დასაქმებულებს, როგორც მოსალოდნელი იყო, ქალების რიცხვი ბევრად ჭარბობს მამაკაცების რიცხვს. 2017 წლის მონაცემებით, ლიდერი აქაც საქართველოა - სხვაობა მხოლოდ 10.6 ათასი ქალია, შემდეგ მოდის სომხეთი - 66.9 ათასი ქალი, აზერბაიჯანში ეს მაჩვენებელი 190.4 ათასი ქალია, ხოლო თურქეთში კი - 377,6.

2016 წელს ანალოგიური მაჩვენებლები ბევრად მეტი იყო საქართველოსა და სომხეთის შემთხვევაში: საქართველო - 35.6, სომხეთი - 73.0; თურქეთი - 11,7, რაც შეეხება აზერბაიჯანს, 2017 წელს 2.9 ათასი ქალით მეტი დასაქმდა ნახევარ განაკვეთზე, ვიდრე მამაკაცი.

ეს მონაცემები ცხადყოფს, რომ ქალები მამაკაცებთან შედარებით უფრო არასახარბიელო მდგომარეობაში არიან. მაშინ, როდესაც დასაქმების სურვილი არსებობს, სრულ განაკვეთზე ბევრად ნაკლები ქალი მუშაობს და სხვადასხვა გარემოებების გამო უწევთ ნახევარ განაკვეთზე დასაქმებას. ეს ძირითადად ეხება ოჯახურ ცხოვრებას და მასთან დაკავშირებულ ყველანაირ სტერეოტიპს.

საინტერესო იქნება განვიხილოთ გენდერული უთანასწორობის ინდექსიც (GII). როგორ ვახსენეთ, ის განისაზღვრება სხვადასხვა მაჩვენებლებით, როგორცაა რეპროდუქციული ჯანმრთელობა, გაძლიერება და ჩართულობა შრომით ბაზარზე. ეს ინდექსი მერყეობს 0-1 შუალედში და რაც უფრო დაბალია მისი მნიშვნელობა, მით უფრო თანასწორია ქალებისა და მამაკაცების მდგომარეობა ქვეყანაში.

გაერთიანებული ერების განვითარების პროგრამის ფარგლებში გამოიცემა ადამიანური განვითარების ანგარიში (Human Development Reports), რომელიც ქვეყნების მიხედვით ზომავს აღნიშნულ ინდექსს ბევრ სხვა ინდექსთან ერთად და აქვეყნებს მათ რეიტინგს. მონაცემები დგინდება 160 ქვეყნისათვის.

გენდერული უთანასწორობის ინდექსის გაეროს ადამიანის განვითარების 2010 წლის ანგარიშის მიხედვით საქართველოს მაჩვენებელი საშუალოზე დაბალს, 0.597 ქულას შეადგენს, ხოლო 2011 წლის ანგარიშის მიხედვით, გაუმჯობესებულია - 0.418 ქულამდე.

თუმცა, გაუმჯობესებული მაჩვენებლითაც საქართველო მნიშვნელოვნად ჩამორჩება თითქმის ყველა მეზობელ ქვეყანას - აზერბაიჯანს (0.314 ქულა), სომხეთს (0.343 ქულა), რუსეთს (0.338 ქულა), ხოლო თურქეთთან შედარებით (0.443 ქულა) საქართველოში უკეთესი მდგომარეობაა.

2017 წლის მონაცემებით, ამ რეიტინგის პირველ ხუთეულში მოხვდნენ შემდეგი ქვეყნები: ნორვეგია, შვეიცარია, ავსტრალია, ირლანდია და გერმანია ყველაზე დაბალი უთანასწორობის მაჩვენებლებით.

რაც შეეხება საქართველოსა და მის მეზობელ ქვეყნებს, მონაცემები შეგვიძლია წარმოვადგინოთ ცხრილის სახით⁴⁹:

	გენდერული უთანასწორობის ინდექსი	SDG3.1	SDG3.7	SDG5.5	SDG4.6		სამუშაო ძალაში მონაწილეობის მაჩვენებელი	
		დედათა სიკვდილიანობის მაჩვენებელი	შობადობის მაჩვენებელი მოზარდებში	პარლამენტში ადგილების წილი	მოსახლეობა მინიმუმ საშუალო განათლებით		(% წილი 15+ მოსახლეობაში)	
ქვეყანა	მნიშვნელობა	(სიკვდილიანობა 100,000 ცოცხლად დაბადებულში)	(დაბადებულთა რიცხოვნობა ყოველ 1,000 ქალში, ასაკი 15-19)	(% წილი დაკავებული ქალების მიერ)	(% წილი 25+ მოსახლეობაში)		(% წილი 15+ მოსახლეობაში)	
					ქალი	მამაკაცი	ქალი	მამაკაცი
	2017	2015	2015-2020	2017	2010-2017	2010-2017	2017	2017
ძალიან მაღალი ადამიანური განვითარება								
Georgia	0,350	36	45,9	16,0	95,1	96,0	57,9	78,8
Azerbaijan	0,318	25	53,5	16,8	93,8	97,5	62,9	69,5
Armenia	0,262	25	23,2	18,1	96,9	97,6	51,4	70,6

ცხრილი 16: გენდერული უთანასწორობის ინდექსი GII, 2017წ.

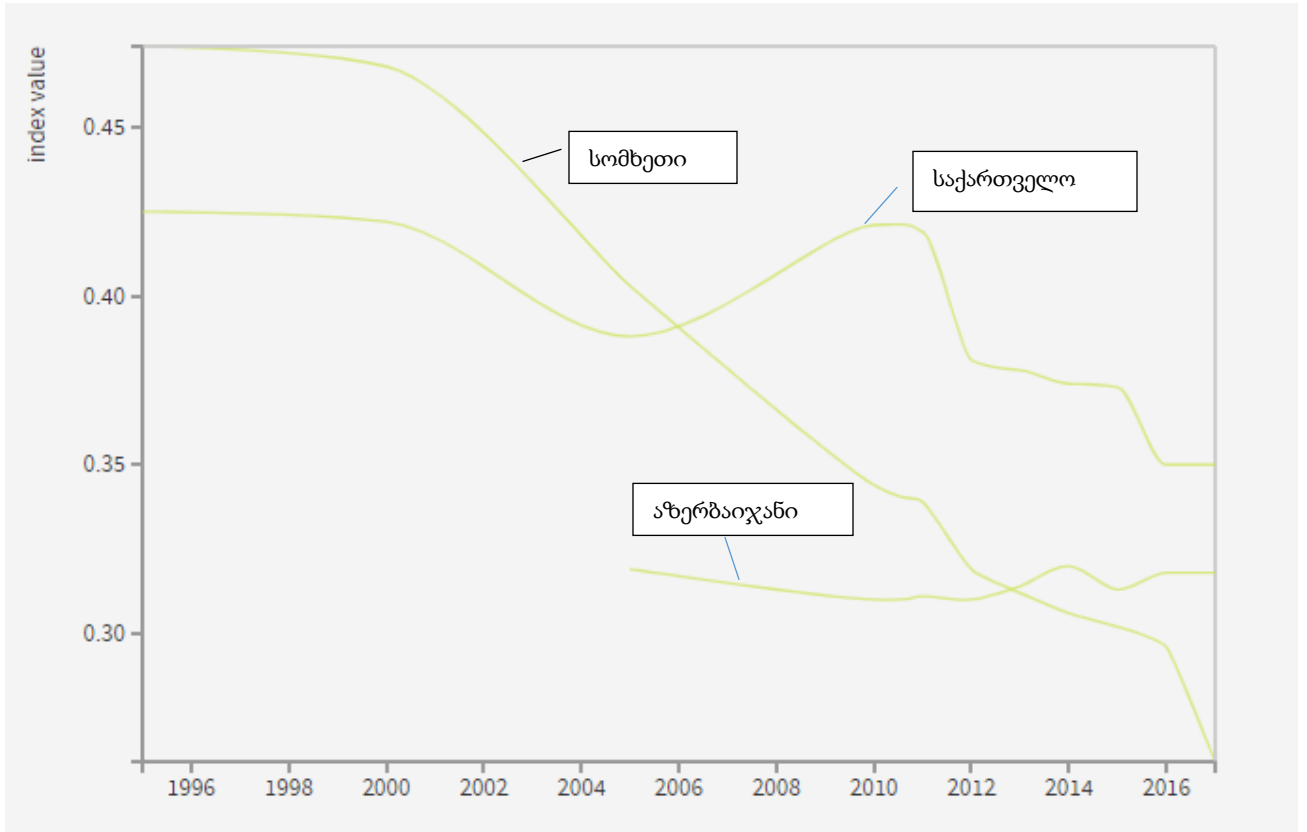
როგორც ცხრილიდან ვხედავთ, სამივე ქვეყანა შედის ძალიან მაღალი ადამიანური განვითარების ჯგუფში.

რეიტინგში გენდერული უთანასწორობის ინდექსის მიხედვით ლიდერობს სომხეთი, რომელიც ამ ინდექსის შემადგენელი გარკვეული კომპონენტების დაბალი მნიშვნელობის შედეგია.

⁴⁹ <http://hdr.undp.org/en/composite/GII>

რაც შეეხება საქართველოს, ამ შემთხვევაში ინდექსის მიხედვით ყველაზე დიდი პრობლემები იკვეთება დედათა სიკვდილიანობისა და სამუშაო ძალაში მონაწილეობის მაჩვენებლებში, რაც მის პოზიციას წევს საკმაოდ დაბლა.

მონაცემები წარმოვადგინოთ გრაფიკის სახითაც, რადგან დავინახოთ დინამიკა წლების განმავლობაში:



გრაფიკი 6: გენდერული უთანასწორობის ინდექსი დინამიკაში

დინამიკაში ვხედავთ, რომ სომხეთში სიტუაცია სტაბილურად უმჯობესდება, რაც განაპირობებს 2017 წელაც ინდექსის ყველაზე დაბალ მნიშვნელობას.

საქართველოს შემთხვევაში არ იკვეთება ერთგვაროვანი ტენდენცია, სიტუაცია მერყეობს, თუმცა უკანასკნელ წლებში აქაც იკვეთება სიტუაციის გაუმჯობესება.

რაც შეეხება აზერბაიჯანს, სიტუაცია საქართველოს მსგავსია - არ გაგვაჩნია ერთგვაროვანი ტენდენცია, თუმცა განსხვავებები არც ისე დიდია და გრაფიკზე თითქმის უახლოვდება ჰორიზონტალურ ხაზს.

აუცილებლად უნდა განვიხილოთ კიდევ ერთი ინდიკატორი - ესაა გენდერული განვითარების ინდექსი (Gender Development Index – GDI). ეს ინდექსი მოიცავს მხოლოდ ქალების შესახებ არსებულ მაჩვენებლებს ჯანმრთელობის, განათლებისა და შემოსავლების შესახებ. სკალა ამ შემთხვევაშიც 0-1-ია შემდეგი შუალედებით:

- 0.8-1 - ადამიანის განვითარების მაღალი დონე;
- 0.5-0.75 - საშუალო დონე;
- 0.5-ზე ნაკლები - დაბალი დონე.

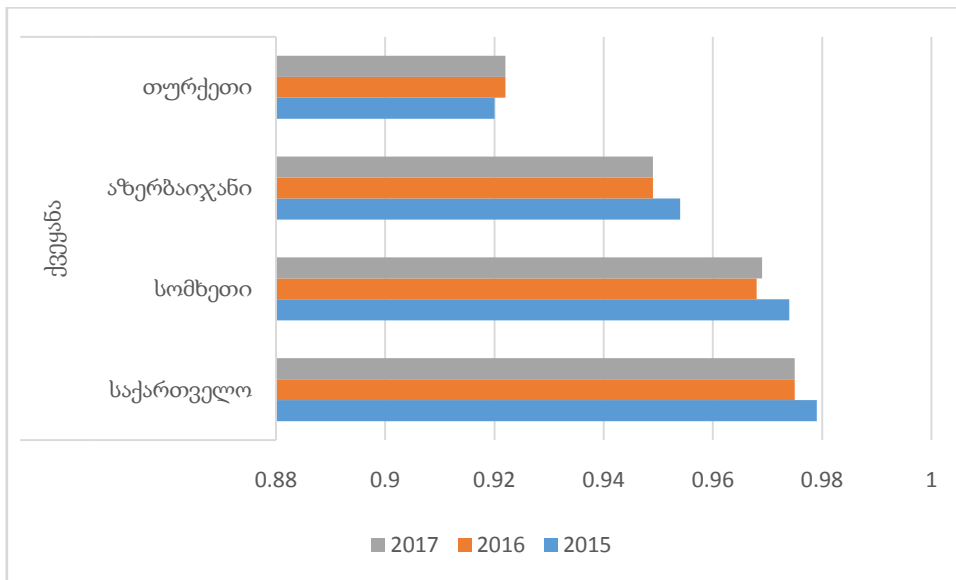
შევადართ მონაცემები:

ქვეყანა	ინდექსის მნიშვნელობა		
	2015	2016	2017
სომხეთი	0.974	0.968	0.969
აზერბაიჯანი	0.954	0.949	0.949
საქართველო	0.979	0.975	0.975
თურქეთი	0.920	0.922	0.922

ცხრილი 17: გენდერის განვითარების ინდექსი GDI.

როგორც ვხედავთ, წლების განმავლობაში ქვეყნებში სიტუაცია მცირედითაა შეცვლილი. სამივე წლის მიხედვით მონაცემებს თუ შევადარებთ, ლიდერი საქართველოა - ინდექსის მნიშვნელობა ყველაზე ახლოსაა ერთთან და ეს ნიშნავს, რომ მეზობელ ქვეყნებთან

შედარებით საქართველოში ქალების მდგომარეობა შედარებით უკეთესია ზემოთ ჩამოთვლილი სამი კომპონენტის მიხედვით. თვალსაჩინოებისათვის წარმოვადგინოთ დიაგრამის სახით:



დიაგრამა 6 : გენდერის განვითარების ინდექსი

ყურადღება დავუთმოთ კიდევ ერთ ზემოთ განხილულ ინდექსს - გენდერული გაძლიერების საზომს (Gender Empowerment Measure – GEM), რომელიც წარმოადგენს ისეთი კომპონენტების ნაერთს, როგორცაა პოლიტიკურ პროცესებში მონაწილეობა და გადაწყვეტილების მიღების შესაძლებლობა, ეკონომიკაში ჩართულობა და ეკონომიკური რესურსების ფლობა. ის, როგორც სხვა ინდექსები, მერყეობს 0-1 შუალედში. 1 ნიშნავს ქალებსა და მამაკაცებს შორის დაკავებული პოზიციების მიხედვით იდეალურ თანასწორობას.

განვიხილოთ ინდექსი სხვადასხვა ქვეყნების შემთხვევაში და შევადაროთ ის საქართველოს მონაცემებს. სამწუხაროდ, გენდერის გაძლიერების საზომი ინდექსის მნიშვნელობების უახლოესი მონაცემები ხელმისაწვდომია მხოლოდ 2007/2008 წლის ადამიანური განვითარების ანგარიშში და მეზობელი ქვეყნებიდან სომხეთსა და

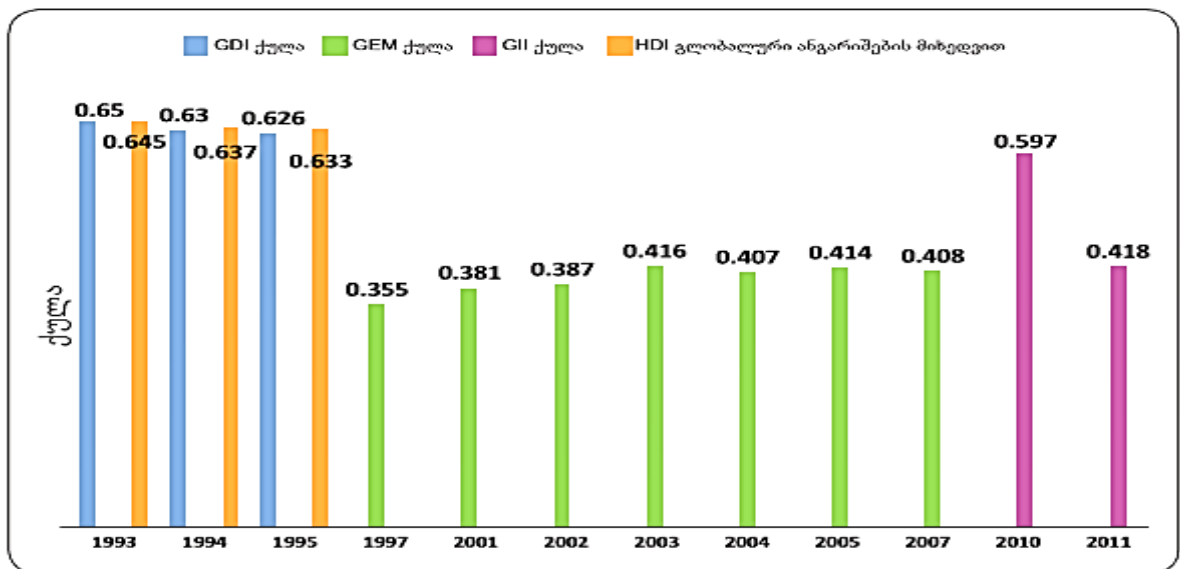
აზერბაიჯანში აღნიშნული ინდექსის მნიშვნელობა არ არის ცნობილი. წარმოვადგინოთ ცხრილი:

გენდერის გაძლიერების საზომი (Gender Empowerment Measure – GEM)					
ქვეყანა	ინდექსის მნიშვნელობა	პარლამენტში ქალების მიერ დაკავებული ადგილები (%)	ქალი კანონმდებლები, მაღალი თანამდებობის პირები და მენეჯერები (%)	ქალი პროფესიული და ტექნიკური მუშაკები (%)	თანაფარდობა და ქალებისა და კაცების შემოსავალს შორის
რუსეთი	0.489	8.0	39	65	0.62
სომხეთი	...	9.2	0.63
თურქეთი	0.298	4.4	7	32	0.35
საქართველო	0.408	9.4	26	62	0.33
აზერბაიჯანი	...	11.3	0.65

ცხრილი 18: გენდერის გაძლიერების საზომი, 2005წელი.

ინდექსების მიხედვით, საქართველოში 90-იანი წლების დასაწყისში არ არსებობდა მნიშვნელოვანი უთანასწორობა ადამიანის განვითარების ინდექსის შემადგენელი კომპონენტების – განათლებაზე ხელმისაწვდომობის, სიცოცხლის საშუალო ხანგრძლივობის და ერთ სულ მოსახლეზე საშუალო შემოსავლის – მიხედვით. თუმცა მნიშვნელოვანი უთანასწორობა არსებობდა და არსებობს ეკონომიკურ და პოლიტიკურ სფეროებში და გადაწყვეტილების მიღების პროცესებში ქალების მონაწილეობის მხრივ. 1993-1995 წლებში არ ფიქსირდება მნიშვნელოვანი განსხვავება გენდერის და განვითარების (GDI) და ადამიანის განვითარების ინდექსებს შორის (იხილეთ გრაფიკი

3.7),⁵⁰ რაც ნიშნავს, რომ არ არსებობს გენდერული უთანასწორობა ინდექსის შემადგენელი კომპონენტების მიხედვით. რაც შეეხება გენდერის გაძლიერების საზომს, 1997 წელს მაჩვენებელი არის დაბალი - 0.355, რაც ნიშნავს, რომ მამაკაცებსა და ქალებს შორის თანაბრად განაწილებული ეკვივალენტის მხოლოდ 35.5%-ს მიაღწიეს ქალებმა პოლიტიკურ და ეკონომიკურ პროცესებში ჩართულობის/ გადაწყვეტილების მიღების საშუალებისა და შემოსავლის მაჩვენებლების მიხედვით. არსებული ვითარება გაუმჯობესდა, მაგრამ რადიკალურად არ შეცვლილა 1999-2005 წლებში - გენდერის გაძლიერების საზომის (GEM) მაჩვენებელი გაიზარდა 0.414-მდე 2003 წელს, 2005 წლის მაჩვენებელმა შეადგინა 0.408 ქულა - რაც ნიშნავს, რომ ამ პერიოდისთვის განსხვავება ქალების მიერ მიღწეულ მაჩვენებელსა და მამაკაცებსა და ქალებს შორის თანაბრად განაწილებულ ეკვივალენტს შორის თითქმის 60%-ს შეადგენდა.



* სკალა, GDI/HDI: 0.8-1 ასახავს ადამიანის განვითარების მაღალ დონეს, 0.5-0.79 - საშუალოს, ხოლო 0-ზე ნაკლები - დაბალს;

** სკალა, GEM: ქულა 1 არის იდეალური თანასწორობა, ქულა 0 მიუთითებს, რომ ქალებს არავითარი უფლება/საშუალება არ გააჩნიათ ინდექსის კრიტერიუმების მიხედვით;

*** სკალა, GII: ქულა 0 ქალებისა და მამაკაცებისთვის არსებულ თანაბარ პირობებზე მიუთითებს, ხოლო 1 აჩვენებს, რომ ქალები სამივე მიმართულების მიხედვით სრულიად არახელსაყრელ პირობებში ცხოვრობენ;

**** დიაგრამაზე წლები არ არის წარმოდგენილი ანგარიშების გამოშვების წლების მიხედვითა, ისინი ასახევენ უშუალოდ მონაცემების შეგროვების წელს;

***** HDI-ს ქულა წარმოდგენილია მხოლოდ 1993-1995 წლებისთვის, GDI-ს ქულასთან შესადარებლად;

დიაგრამა 7: ძირითადი ინდექსები საქართველოში, 1993-2011 წლები.

⁵⁰ ბენდელიანი ნ., გენდერული თანასწორობის შეფასება საქართველოში საერთაშორისო ინდექსებისა და რეიტინგების მიხედვით, 2012.

3.4. დასკვნები და რეკომენდაციები

არსებული სიტუაციის ანალიზიდან გამომდინარე, ძირითადი დასკვნების სახით შეგვიძლია ვთქვათ, რომ გენდერული თანასწორობის პრობლემა დღესაც საკმაოდ აქტუალურია არა მხოლოდ მთელს მსოფლიოში, არამედ საქართველოშიც. მიუხედავად იმისა, რომ ამ კუთხით გადაიდგა რამდენიმე მნიშვნელოვანი ნაბიჯი და წარმოიქმნა რამდენიმე ინსტიტუციური ერთეული ხარვეზების აღმოსაფხვრელად, ეს არ არის საკმარისი - აუცილებელია ქალებისათვის მეტი ეკონომიკური თავისუფლებისა და შესაძლებლობების მინიჭება.

სხვადასხვა საერთაშორისო ორგანიზაციებმა შეიმუშავეს ინდექსები, რომელთა ძირითადი მიზანია მსოფლიოში მიმდინარე გენდერული პროცესებისა და გენდერული თანასწორობის შეფასება. ამ ინდექსების მიხედვით, საქართველოს მაჩვენებელი არის საშუალო, მეზობელი ქვეყნებიდან მას აღემატება სომხეთი.

გარდა ამისა, არსებული და ზემოთ განხილული კვლევების მიხედვით, ქალთა აქტიური მონაწილეობა სამუშაო ძალაში არის ქვეყნის წინსვლის საწინდარი - მას მნიშვნელოვანი გავლენის მოხდენა შეუძლია მთლიანი შიდა პროდუქტის ზრდაზე და, შესაბამისად, ეკონომიკურ ზრდაზე. განვითარებულ ქვეყნებში, სადაც მშპ-ის ზრდის მაღალი მაჩვენებელი ფიქსირდება, გენდერული თანასწორობა დაცულია და ბალანსი ქალებისა და კაცების შრომის ბაზარში მონაწილეობასა და ხელფასებს შორის დაცულია.

რაც შეეხება შრომის ბაზრის სტრუქტურას, ის და განათლების სფერო მჭიდროდაა დაკავშირებული ერთმანეთთან. გამომდინარე იქიდან, რომ ქალების აქტიურობა განათლების სისტემაში ბევრად მაღალია, წესით, ხელმძღვანელ თანამდებობებზეც ქალები უნდა იყვნენ მეტად დასაქმებულები, თუმცა ეს ასე არაა და იკვეთება დისბალანსი. ამ დისბალანსების უამრავი მიზეზია, თუმცა საქართველოში ყველაზე გავრცელებული დისკრიმინაციის ფორმაა ოჯახური მდგომარეობის მიხედვით სელექცია.

დამკვიდრებულია სტერეოტიპული მიდგომები, რომლის მიხედვითაც ქალი უნდა იყოს მხოლოდ დიასახლისი, დედა და ა.შ. ქალებისა და კაცების სოციალური ვალდებულებები მკაცრად გამიჯნული და ეს იწვევს დისკრიმინაციას შრომის ბაზარზე.

რაც შეეხება უშუალოდ ხელფასებს, ხელფასების ანალიზის მიხედვით, არ არსებობს „თანაბარი შრომა“. შრომა თანაბარია მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც მას მოჰყვება თანაბარი ანაზღაურებაც, თუმცა ეს საქართველოს შემთხვევაში ასე არაა. 2017 წლის მონაცემებით, სახელფასო სხვაობა დაახლოებით 37%-ია მაშინ, როდესაც ევროკავშირის საშუალო მაჩვენებელი 16.1%-ია. გარდა ამ ყველაფრისა, ხელფასებთან დაკავშირებით დინამიკურმა ანალიზმა გვაჩვენა, რომ წლების მატებასთან ერთად კაცების ხელფასი ბევრად უფრო მაღალი ტემპით იზრდება, ვიდრე ქალების, და ეს იწვევს შრომის ბაზარზე არსებული დისბალანსის გაზრდას. საშუალო აბსოლუტური ზრდა ამის დამადასტურებელი კარგი მაგალითია: ქალების შემთხვევაში საშუალო აბსოლუტური მატება უდრის 44.17-ს, ხოლო კაცების შემთხვევაში 67.01. ეს ნიშნავს იმას, რომ 2001-2017 წლებში ქალების ხელფასი საშუალოს 44. ლარით, ხოლო კაცების კი - 67.01 ლარით იზრდებოდა. ეს მონაცემები კიდევ ერთხელ გვიდასტურებს, რომ გენდერული ნიშნით დიფერენციაცია შრომის ანაზღაურებაში უკანასკნელ წლებშიც საკმაოდ აქტუალურია.

ხელფასებს შორის არსებული დისბალანსების კარგი დამადასტურებელია ვარიაციული ანალიზიც, რომელმაც გვიჩვენა, რომ საშუალო კვადრატული გადახრის მნიშვნელობა ქალების შემთხვევაში იყო 276.87, ხოლო მამაკაცების - 375,4. მონაცემები მიგვითითებს იმაზე, რომ მამაკაცების ხელფასები საშუალოდან უფრო მეტადაა გადახრილი, ვიდრე ქალების. გამომდინარე იქიდან, რომ ქალების ხელფასები საშუალოსთან უფრო ახლოსაა, ეს ნიშნავს იმას, რომ ის ბევრად უფრო დაბალია, ვიდრე მამაკაცების ხელფასები.

რაც შეეხება ვარიაციის კოეფიციენტს, ქალებისთვის მისი მნიშვნელობაა 53.43%, მამაკაცებისათვის - 72.44%. ეს ნიშნავს იმას, რომ წლების განმავლობაში ქალების ხელფასები ნაკლებად ცვალებადია, ვიდრე მამაკაცების. არსებული მონაცემებიდან გადმომდინარე, ეს კვლავ ნიშნავს იმას, რომ მამაკაცების ხელფასები ყოველწლიურად

ბევრად უფრო მეტად მატულობდა, ვიდრე ქალების ხელფასები და ეს უკანასკნელი მერყეობდა საშუალო ხელფასის ირგვლივ.

მეზობელ ქვეყნებთან შედარებისათვის საუკეთესო გზაა GPG ინდექსის, ანუ ანაზღაურებაში გენდერული სხვაობის გამომხატველი ინდექსის მნიშვნელობების ანალიზი. ამ ინდექსის მნიშვნელობა 2017 წელს სომხეთში 32,5; საქართველოში - 35,7 და აზერბაიჯანში 49,4-ია. ამ მონაცემებით, ლიდერობს სომხეთი, სადაც განსხვავება ყველაზე ნაკლებია. მას უმნიშვნელოდ ჩამოუვარდება საქართველო და სწორი პოლიტიკის გატარებით შესაძლებელია მნიშვნელოვანი შედეგების მიღწევა.

მიღებული დასკვნებიდან გამომდინარე, შეგვიძლია ჩამოვყალიბოთ გარკვეული რეკომენდაციებიც:

- პირველ რიგში, აუცილებელია გენდერული თანასწორობის შესახებ ცოდნის ამაღლება როგორც ქალაქებში, ასევე სოფლებში, რათა ორივე მხარემ კარგად გააცნობიეროს გენდერული თანასწორობის არსი, მნიშვნელობა და მოსალოდნელი შედეგები;
- აუცილებელია წინასახელშეკრულებო პერიოდში, დამსაქმებლის მხრიდან უარის თქმის შემთხვევაში, სავალდებულო გახდეს გადაწყვეტილების ახსნა და განმარტება, რათა მაქსიმალურად გაკონტროლდეს და აღმოიფხვრას დისკრიმინაცია წინასახელშეკრულებო/სახელშეკრულებო ურთიერთობებში;
- ჩემი აზრით, ყველა საჯარო და კერძო დაწესებულებას უნდა დაეკისროს ვალდებულება, წარმოადგინოს წლიური ანგარიში დასაქმებულებისა და მათი ხელფასების მიხედვით, სადაც ახსნილი იქნება ერთსა და იმავე ადგილზე დასაქმებულების ხელფასებს შორის სხვაობა, ასეთის არსებობის შემთხვევაში;
- აუცილებელია ყველა სახელმწიფო უწყება, რომელიც აწარმოებს სტატისტიკას, გახდეს ვალდებული მონაცემები წარმოადგინოს გენდერულ ჭრილში, რათა რეალურად არსებული მდგომარეობა ყველასთვის ნათელი გახდეს;

- მნიშვნელოვანია ნებისმიერ დამსაქმებელს შემუშავებული ჰქონდეს შიდა განხილვისა და დისკრიმინაციის აღმოფხვრის სქემები საჩივრების შემოსვლის შემთხვევაში;
- დამსაქმებელი ვალდებული უნდა გახდეს ხელი შეუწყოს დასაქმებულის უნარებისა და ცოდნის ამაღლებას სხვადასხვა ტრენინგებისა და ღონისძიებების დაფინანსების გზით;
- დასაქმებულს უნდა ჰქონდეს შესაძლებლობა დამსაქმებელს მიმართოს წერილობითი დასაბუთების მიღებისათვის იმ შემთხვევაში, თუ ფიქრობს, რომ საკუთარი განათლებისა და კვალიფიკაციის მიუხედავად არ აქვს შესაბამისი ხელფასი.

გამოყენებული ლიტერატურა

- ანგელოვსკა ჟ., უხილავი ბარიერები, რომელთა დამსხვრევაც ქალებს არ შეუძლიათ- შუშის ჭერი, ბალკანეთის საერთაშორისო უნივერსიტეტი, მაკედონია, 2013;
- ბატლერ ჯ., გენდერული პრობლემები: ფემინიზმი და იდენტობის სუბვერსია, ლონდონი, 1990.
- ბეკერი გ.ს., ადამიანური კაპიტალი: თეორიული და ემპირიული ანალიზი, ნიუ-იორკი, 1975
- ბენდელიანი ნ., გენდერული თანასწორობის შეფასება საქართველოში საერთაშორისო ინდექსების და რეიტინგების მიხედვით, თბილისი, 2012.
- გაბიძაშვილი ბ., სტატისტიკა ეკონომიკაში, ბიზნესსა და მენეჯმენტში, მე-4 შევსებული და გადამუშავებული გამოცემა. გამომცემლობა „უნივერსალი“. თბ., 2011.
- გელაშვილი ს.; ჩარეჭიშვილი ლ., გენდერული სტატისტიკის საკითხები, თბ., 2016;
- ესტონეთის გენდერული თანასწორობის აქტი, სტატია 6 (2) 3.
- ინფორმაციის თავისუფლების განვითარების ინსტიტუტი, კვლევის შედეგი - საქართველოს საჯარო დაწესებულებებში დასაქმებულთა სტატისტიკა გენდერულ ჭრილში, თბ., 2015.
- კვლევის ანგარიში „გენდერული დისკრიმინაცია შრომის ბაზარზე საქართველოში“, თბილისი, 2014.;
- კიკნაძე თ., დონაძე ნ., გენდერი - სოციალური და პოლიტიკური სწავლებანი, თბ., 2006;
- კონვენციისა და რეკომენდაციების გამოყენების ექსპერტთა კომიტეტის ანგარიში, 2014;
- მანი ლ., გენდერული თანასწორობა საქართველოში : ბარიერები და რეკომენდაციები, I ნაწილი, თბ., 2018;

- პატარაია ლ., ქალების როლი ეკონომიკაში - თანამედროვე ტენდენციები, ჟურნალი ფორბსი, 2014.
- რაზუ გ., გენდერული უთანასწორობა აღმოსავლეთ ევროპის შრომის ბაზარზე, ოქსფორდი, 2017.
- საქართველოს კანონი საჯარო დაწესებულებაში შრომის ანაზღაურების შესახებ, თბ., 2017
- საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან იძულებით გადაადგილებულ პირთა, განსახლებისა და ლტოლვილთა სამინისტრო, გენდერული თანასწორობის სტრატეგია და სამოქმედო გეგმა, 2016.
- საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს შრომის კოდექსი, თბ., 2010
- საქართველოს პარლამენტი, გენდერული თანასწორობის პოლიტიკის განხორციელება საქართველოში - „საქართველოში გენდერული თანასწორობის პოლიტიკის განხორციელების ღონისძიებათა 2014-2016 წლების სამოქმედო გეგმის“ შესრულების 2015 წლის ანგარიში.
- საქართველოს პარლამენტის გენდერული თანასწორობის საბჭო, შრომის კანონმდებლობის რეფორმის გენდერული გავლენის შეფასება, თბ., 2017.
- საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, ქალი და კაცი საქართველოში - სტატისტიკური პუბლიკაცია, თბ., 2018.
- საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, ხელფასების ზოგადი მეთოდოლოგია.
- შრომის კანონმდებლობის რეფორმის გენდერული შეფასება, საქართველოს პარლამენტის გენდერული თანასწორობის საბჭო, ნოემბერი, 2017;
- შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, თამაშის წესები - მოკლე შესავალი შრომის საერთაშორისო ნორმებში, შესწორებული რედაქცია, 2009.
- შრომის სტატისტიკოსთა მეთერთმეტე საერთაშორისო კონფერენციისთვის მომზადებული ანგარიში (ჟენევა, 1966 წლის ოქტომბერი)

- შრომის სტატისტიკოსთა მეთორმეტე საერთაშორისო კონფერენციის მიერ (1973 წლის ოქტომბერი) მიღებული რეზოლუცია ხელფასის სტატისტიკის ინტეგრირებული სისტემის შესახებ
- ცეკვაია თ., კალაკაშვილი გ., ჩარეჯიშვილი ლ., ტაბატაძე მ., სახელმძღვანელო გენდერული სტატისტიკის გამოყენების შესახებ, თბ., 2011
- ხმალაძე მ., სტატისტიკა ეკონომიკასა და ბიზნესში სახელმძღვანელო, მეორე შევსებული და გადამუშავებული გამოცემა. გამომცემლობა „მერიდიანი“. თბ., 2011.
- ჯალაღონია ლ., ნადარეიშვილი თ., გენდერული დისკრიმინაცია შრომით ურთიერთობებში, თბ., 2014.
- Ibid, Article 8 (1) 3.
- International Labour Organization, Women in Labour Markets: Measuring Progress and Identifying Challenges, Geneva, 2010.
- Law of Georgia, On Elimination of Domestic Violence, Protection and Support of Victims of Domestic Violence, 2006.
- National Action Plan For 2016-2017 on The Measures to be Implemented for Combating Violence Against Women and Domestic Violence and Protection of Victims/survivors, Tbilisi, 2016.
- National Strategy for the Protection of Human Rights in Georgia- 2014-2020, Tbilisi, 2014.
- Parliament of Georgia, Gender Equality in Georgia: Barriers and Recommendations, Volume 2, Tbilisi, 2018.
- The European Union for Georgia, GeoStat, UN Women; National Study on Violence Against Women, Summary Report, 2017.
- United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Statistics Division – Guide to Producing Statistics on Time Use: Measuring Paid and Unpaid Work; New-York, 2005.
- United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Statistics Division - Guidelines for Producing Statistics on Violence against Women— Statistical Surveys, New-York, 2014.
- USAID – Gender Inequality in Labour Markets, Tbilisi, 2014;

- <http://gender.geostat.ge/gender/index.php?lang=ka>
- <http://gender.geostat.ge/index.php?action=Income>
- <http://hdr.undp.org/en/composite/GII>
- <http://hdr.undp.org/en/data>
- <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2017/key-findings/>
- <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2018/measuring-the-global-gender-gap/>
- <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/kanonmdebloba/constitution-of-georgia-68>
- <http://www.parliament.ge/uploads/other/115/115526.pdf>
- <http://www.supremecourt.ge/files/upload-file/pdf/aqtebi9.pdf>
- http://www.ungeorgia.ge/geo/sustainable_development_goals#.XNqhNBQzaM8
- <https://data.worldbank.org/indicator/SL.EMP.WORK.FE.ZS?view=chart>
- <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-indicators>
- <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-indicators>
- <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1167>
- <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/91624?publication=8>
- https://tcdata360.worldbank.org/indicators/44b08997?country=ARM&indicator=28166&countries=AZE,GEO&viz=line_chart&years=2016,2018
- <https://w3.unece.org/PXWeb/en>
- https://w3.unece.org/PXWeb2015/pxweb/en/STAT/STAT_30-GE/
- https://w3.unece.org/PXWeb2015/pxweb/en/STAT/STAT_30-GE_03-WorkAndeconomy/008_en_GEWE_FPEmployment_r.px/

- https://www.eiu.com/public/topical_report.aspx?campaignid=weoindex2012
- <https://www.geostat.ge/media/20613/xelpasebis-statistikis-metodologia-%28geo%29.pdf>
- https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/maps-and-charts/enhanced/WCMS_650829/lang--en/index.htm
- https://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page3.ispx?MBI_ID=443&_afLoop=899622852257007&_afWindowMode=0&_afWindowId=dzr0ap4g8_1#!%40%40%3F%3D%3Ddzr0ap4g8_1%26%3D%3D899622852257007%26%3D%3D443%26%3D%3DafWindowMode%3D0%26%3D%3Dadf.ctrl-state%3Ddzr0ap4g8_127
- <https://www.stat.gov.az/source/labour/?lang=en>
- <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/>