

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო
უნივერსიტეტი

ნიკოლოზ ქენჭაძე

სახელფასო სხვაობა ქალებსა და მამაკაცებს შორის ქართულ შრომის
ბაზარზე

სახელმწიფო მართვა და საჯარო პოლიტიკა

სამაგისტრო ნაშრომი შესრულებულია საჯარო მმართველობის მაგისტრის
აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად

ნანი მაჭარაშვილი, ასოცირებული პროფესორი

თბილისი 2019

ანოტაცია

სახელფასო სხვაობა ქალებსა და მამაკაცებს შორის ქართულ შრომის ბაზარზე

წინამდებარე ნაშრომი ეხება გენდერული სახელფასო სხვაობის გამომწვევი მიზეზების კვლევას ქართულ შრომის ბაზარზე. თანაბარი შრომისთვის თანაბარი ანაზღაურების პრინციპის დაცვა აუცილებელი წინაპირობაა შრომით კანონმდებლობაში გენდერული თანასწორობის მისაღწევად. მიუხედავად ამისა, საქართველოში ქალებსა და კაცებს შორის შემოსავლების მხრივ კვლავ აღნიშნება უთანასწორობა.

კვლევის მიზნიდან გამომდინარე, შემუშავებულია შემდეგი სახის ამოცანები: ვიკვლიოთ გენდერული სახელფასო სხვაობის მნიშვნელობა; ვიკვლიოთ რა ისტორიული წინაპირობები გააჩნია გენდერული ნიშნით ხელფასებს შორის სხვაობას; და ვიკვლიოთ თუ როგორ გამოვლინდება გენდერული სახელფასო სხვაობა ქართულ შრომის ბაზარზე. კვლევის ობიექტს წარმოადგენენ ქალები, ხოლო საკვლევი საგანი - გენდერული სახელფასო სხვაობაა. კვლევის ჰიპოთეზები ფორმულირებულია შემდეგი სახით: გენდერული სახელფასო სხვაობის გამომწვევი ფაქტორი საქართველოში კულტურულია და გულისხმობს პატრიარქალური საზოგადოების არსებობას. გარდა ამისა, გენდერულ სახელფასო სხვაობის არსებობაზე მოქმედებს გენდერულად დაუბალანსებელი შრომის ბაზარი.

კვლევა ჩატარდა თვისებრივი სოციალური კვლევის მეთოდით. მეორადი წყაროების სამაგიდო კვლევის გარდა, არაალბათური მიზნობრივი ექსპერტული შერჩევის დიზაინით ინტერვიუ ჩატარდა ხუთ რესპონდენტთან. მონაცემები წარმოდგენილია ნარატიული სახით.

Annotation

Gender pay gap in Georgian labour market

The present paper discusses causes of gender pay gap in Georgian labour market. Equal remuneration principle for equal work is prerequisite to ensure gender equality in labour legislation. However, in Georgia among men and women such gap still exists.

Taking the aim of the research into account, following objectives were elaborated: to study the importance of gender pay gap, to examine historical background of gender pay gap and to study to what extent gender pay gap is present in Georgia. The focus group of the research are women. As for the subject of the research, it is gender pay gap. The hypothesis of the research has the following formulation: The cause of gender pay gap has cultural roots and can be attributed to the existence of patriarchal society in the country. Furthermore, another reason that might have impact on gender pay gap in Georgia is imbalanced labour market in terms of gender.

The research was undertaken through qualitative social research method. In addition to secondary sources desk research, 5 interviews with targeted experts (non-probability, purposive sampling) were conducted. The data is presented in narrative form.

სარჩევი

შესავალი	5
1. ლიტერატურის მიმოხილვა.....	7
1.1 ადამიანური კაპიტალის თეორია	8
1.2 გადატვირთულობის თეორია	9
1.3 შედარებითი ღირებულების თეორია	11
1.4 გენდერული სახელფასო სხვაობის ისტორიული წინამძღვრები	13
1.5 შრომის სამართლის გენდერული მიმოხილვა	16
1.6 შრომის ბაზრის გენდერული სეგრეგაცია	18
2. მონაცემთა ანალიზი.....	21
2.1 გენდერული სახელფასო სხვაობის გამომწვევი მიზეზები.....	21
2.2 შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის რეკომენდაციათა პაკეტი.....	32
დასკვნა	34
გამოყენებული ლიტერატურა.....	37
დანართები.....	40
დანართი #1.....	40
დანართი #2.....	41

შესავალი

საქართველოში შრომით კანონმდებლობას არაერთი ხარვეზი გააჩნია და მათ შორის ისიც, რომ იგი არ არის გენდერულად სენსიტიური. სამუშაო ადგილებზე გენდერული უთანასწორობის ფაქტები არ წარმოადგენს იშვიათ შემთხვევას, მით უფრო მაშინ, როდესაც მხედველობაში გვაქვს გენდერული დისკრიმინაცია სამუშაო პროცესში. ეს უკანასკნელი შესაძლოა გამოვლინდეს სხვადასხვა სახით და მიიღოს განსხვავებული ფორმები, თუმცა, წინამდებარე ნაშრომში ყურადღებას გავამახვილებ ქალსა და კაცს შორის ანაზღაურების სხვაობაზე და შესაბამისად საკვლევი კითხვაც შემდეგნაირად არის ფორმულირებული: რა იწვევს ანაზღაურების უთანასწორობას ქალ და კაც დასაქმებულებს შორის ქართულ შრომის ბაზარზე?

კვლევის მიზანია ქალებსა და კაცებს შორის სახელფასო სხვაობის გამომწვევი მიზეზების კვლევა ქართულ შრომის ბაზარზე. აღნიშნული მიზნიდან გამომდინარე, კვლევის ამოცანები შემდეგი სახისაა:

- ვიკვლიოთ სახელფასო სხვაობის მნიშვნელობა კაც და ქალ დასაქმებულებს შორის;
- რა ისტორიული წინაპირობები გააჩნია გენდერული ნიშნით ხელფასებს შორის სხვაობას;
- ვიკვლიოთ თუ როგორ გამოვლინდება გენდერული სახელფასო სხვაობა ქართულ შრომის ბაზარზე;

აღნიშნული პრობლემა, დამახასიათებელია არა მხოლოდ ჩვენი ქვეყნისთვის, არამედ მთელი მსოფლიოსთვის. სახელფასო სხვაობის პრობლემის გამომწვევი მიზეზების ძიების საწყის ეტაპზე ჩვენს მიერ დასმული ჰიპოთეზები მოიცავს როგორც პატრიარქალური საზოგადოების, კულტურის ფაქტორს, ისე გენდერულად დაუბალანსებული შრომის ბაზრის არსებობას ჩვენს ქვეყანაში. გენდერული სეგრეგაციით დამახასიათებელი შრომის ბაზარის მოდიფიკაცია განსაკუთრებით რთულია საქართველოს მსგავს ქვეყანაში,

რომლის კულტურაც მასკულინური ხასიათისაა და რომელშიც მამაკაცები ქალებთან შედარებით გარკვეული პრივილეგიებით სარგებლობენ.

კვლევა ჩატარებულია თვისებრივი სოციალური კვლევის მეთოდით. იგი მოიცავს ორ ძირითად მიმართულებას. სამაგიდო კვლევის ფარგლებში (desk research) შევეცადეთ მოგვეპოვებინა აღნიშნული საკითხის შესახებ უკვე არსებული ინფორმაცია და დაგვემუშავებინა იგი. მეორად წყაროებად გამოყენებულია სხვადასხვა აკადემიური სამეცნიერო სტატია და პოლიტიკის დოკუმენტი. მათი ანალიზის შედეგად შესაძლებელი გახდა ფართე ანალიტიკური ჩარჩოს ფორმირება, რომლის მეშვეობით გამარტივდა საკვლევ თემაზე მუშაობის პროცესი. ელექტრონული სახით არსებულ მონაცემთა მოძიებამ მყარი საფუძველი შექმნა შემდგომი კვლევითი ორიენტირების დახვეწასა და გამოკვეთაში.

საკვლევი კითხვის ირგვლივ სიღრმისეული ინფორმაციის მისაღებად გამოვიყენეთ არაალბათური მიზნობრივი შერჩევა, კონკრეტულად კი ექსპერტული შერჩევა, რომლის ფარგლებშიც ინტერვიუ ჩატარდა ხუთ რესპონდენტთან: თამარ საბედაშვილთან, ნანი ბენდელიანთან, ეთუნა ნოლაიდელთან, ქეთა ჩხეიძესთან და ლიკა ჯალაღანიასთან. ჩვენ მიერ გაკეთებული არჩევანი მიზნობრივ შერჩევაზე გამომდინარეობს იქიდან, რომ აღნიშნული მეთოდი იძლევა შეზღუდული რესურსების პირობებში მაქსიმალურად ინფორმატიულ მონაცემებზე გასვლის შესაძლებლობას (Patton, 2002). ეს უკანასკნელი გულისხმობს ამა თუ იმ ინდივიდისა თუ კონკრეტული ჯგუფის იდენტიფიცირებას, რომელთაც გააჩნიათ შესასწავლი საკითხის შესახებ რელევანტური ცოდნა და კომპეტენცია (Cresswell & Plano Clark, 2009).

1. ლიტერატურის მიმოხილვა

ქალსა და კაცს შორის ანაზღაურების უთანასწორობის საკითხის ისტორიული წინაპირობა გახლავთ ის, რომ უხსოვარი დროიდან ხდებოდა ქალისა და მამაკაცის ფუნქციების დიფერენცირება. ქალი ასრულებდა ექსპრესიულ როლს, რაც გულისხმობს საქმიანობის არეალის შემოსაზღვრას ოჯახის ფარგლებით, დედისა და დიასახლისის სტატუსის მორგებას. რაც შეეხება მამაკაცს, იგი ინსტრუმენტალური როლის მატარებელია ე.ი სახლს გარეთ, კარიერულ წინსვლასა და ოჯახის რჩენაზე ზრუნავს. (სამოქალაქო ჩართულობის ცენტრი, 2015)

ინდუსტრიალიზაციის პერიოდის შემდგომ, ქალთა პასუხისმგებლობის სფეროდ ოჯახური სივრცის შემოფარგვლა უფრო მეტად ცხადი გახდა. გამომდინარე იქედან, რომ ქალები, როგორც წესი, აუნაზღაურებელი სამუშაოს შემსრულებლებად მიიჩნეოდნენ, ამგვარმა მიდგომამ მათ სახლს გარეთ მოღვაწეობის შესაძლებლობა ნელ-ნელა მოუსპო. შესაბამისად, საზოგადოების თვალში ქალი მამაკაცთან შედარებით, როგორც გონებრივად, ისე ფიზიკურად უფრო სუსტად არსებად გადაიქცა. ბუნებრივია, დამსაქმებლებისთვის ასე დახასიათებული მუშახელი მიმზიდველი სულაც არ იყო, ამიტომ, ქალები ან საერთოდ ვერ ახერხებდნენ სამსახურის პოვნას, ან მამაკაცთან შედარებით დაბალ ანაზღაურებაზე უწევდათ მუშაობა. (ნიქაბაძე & ქარჩილაძე, 2016).

წინამდებარე ქვეთავებში შევეცდებით გენდერული ნიშნით ხელფასებს შორის სხვაობის პრობლემა ავხსნათ თეორიულ-კონცეპტუალური ჩარჩოს მეშვეობით, რომელიც, თავის მხრივ სხვადასხვა სამეცნიერო დისციპლინების ფარგლებში შემუშავდა.

1.1 ადამიანური კაპიტალის თეორია

გენდერული სახელფასო სხვაობის მნიშვნელობის ახსნისას, აუცილებელია აღვნიშნოთ ადამიანური კაპიტალის თეორია. ამ უკანასკნელის მიხედვით, ქალებით და კაცებით დომინირებულ პროფესიებს შორის ანაზღაურების სხვაობა გამოწვეულია თავად ინდივიდის მიერ ადამიანური კაპიტალის ფლობის ოდენობით (De Ruijter, Van Doorne-Huiskes & Schippers, 2003). ადამიანური კაპიტალი გულისხმობს იმ უნარებისა და ცოდნის ერთობლიობას, რომელსაც ფლობს კონკრეტული პიროვნება შრომის ბაზარზე. როგორც ზემოთაც აღვნიშნეთ, ისტორიული წინაპირობებიდან გამომდინარე, შეიძლება ითქვას, რომ ქალები და კაცები სხვადასხვა ოდენობის ადამიანურ კაპიტალს ფლობენ გამომდინარე შრომის სქესობრივი დანაწილებიდან, რაც განპირობებულია შემდეგი მოცემულობით: პატრიარქალურ საზოგადოებებში ანაზღაურებად შრომას საზოგადოებრივ ასპარეზზე, უმეტესწილად, კაცები ასრულებენ, ხოლო ქალები საშინაო საქმიანობების გაძღოლით (ე.წ შინ შრომით) არიან დაკავებული.

ქალებზე ოჯახურ პასუხისმგებლობათა დაკისრება (ქორწინებისა და მშობიარობის შემდგომ), რიგ შემთხვევებში, მათგან ავტომატურად მოითხოვს შრომის ბაზრიდან გამოსვლას. შესაბამისად, ქალების მიერ ადამიანური კაპიტალის დაგროვების პროცესის გაგრძელების შესაძლებლობა იკლებს. საპირისპირო სურათი გვაქვს კაცების შემთხვევაში. სოციალური და კულტურული ფაქტორების გავლენით, ისინი ხანგრძლივად და უწყვეტ რეჟიმში არიან წარმოდგენილნი შრომის ბაზარზე, აუმჯობესებენ საკუთარ ადამიანურ კაპიტალს და დამსაქმებლის მხრიდანაც ინვესტიციის ჩადება ადამიანური კაპიტალის კუთხით, ხშირად, მამრობითი სქესის წარმომადგენელთა სასარგებლოდ ხდება (Ibid.)

ადამიანური კაპიტალის თეორია ეფუძნება დაშვებას, რომლის მიხედვითაც თუ შრომის ბაზარი გამჭვირვალობითა და კონკურენტუნარიანობით ხასიათდება, ამ შემთხვევაში,

ჭარბი ადამიანური კაპიტალის მქონე ინდივიდები გამოიმუშავენ უფრო მეტ ანაზღაურებას. ამგვარი მიდგომა აქცენტს ადამიანების ინდივიდუალისტურ პასუხისმგებლობაზე აკეთებს და დასაქმებულთათვის შრომის ბაზარზე თავისუფლად მოძილობის შემზღუდავ სოციალურ თუ კულტურულ ფაქტორებს ყურადღების მიღმა ტოვებს. შრომის ბაზრის კონკურენტუნარიანობის პრინციპი და ადამიანური კაპიტალის თეორია, როგორც დაშვება ვერ ხსნის გენდერული სახელფასო სხვაობის გამომწვევ ყველა მიზეზს და განსხვავებული ტიპის შემთხვევებზე მსჯელობა მისი მეშვეობით არ იქნება მართებული. საერთო სურათი სხვაგვარია. ქალებისა და კაცების შრომის ბაზარზე თავისუფლად გადაადგილებას აფერხებს ისეთი ინსტიტუციონალური ბარიერები, როგორებიცაა ფორმალური საგანმანათლებლო სისტემა, სამთავრობო რეგულაციები, სტატისტიკური და სხვა სახის დისკრიმინაციული ფორმები.

1.2 გადატვირთულობის თეორია

დასაქმებულთა გარკვეული ჯგუფის კონკრეტულ სექტორში თავმოყრა ზრდის აღნიშნული ჯგუფის წევრთათვის უფრო დაბალი ანაზღაურების გამომუშავების შანსს (Edgeworth, 1922). საპირისპიროდ ამისა, ბაზარზე მოქნილი გადაადგილება კავშირშია მაღალი თანამდებობრივი სარგოს ქონისა. გადატვირთულობის თეორიის თანახმად (Crowding theory), შრომის ბაზრის სპეციფიკურ სეგმენტზე დასაქმებულთა თავმოყრა იწვევს კონკრეტული სპეციალობის მქონე კადრების მიერ ჭარბი ოდენობის შრომის წარმოებას, რაც თავისუფალი ბაზრის პრინციპებით ხელმძღვანელობის პირობებში ამცირებს ანაზღაურებას ამ სექტორში მომუშავეთათვის.

მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ გადატვირთულობის თეორიას, თავის მხრივ, ჰყავს კრიტიკოსებიც. ქალებით დომინირებულ პროფესიებში შრომის ჭარბი ოდენობით წარმოება გამოწვეულია დისკრიმინაციით იმდენად, რამდენადაც ქალებს არ შეუძლიათ თავისუფალი გადაადგილება შრომის ბაზარზე, ამიტომ, შედეგად ვიღებთ გადატვირთულ პროფესიებს. საგულისხმოა ის გარემოებაც, რომ გადატვირთულობის ეფექტი მოქმედებს როგორც ქალებზე, ისე მამაკაცებზე თუ ეს უკანასკნელნი ფლობენ იმგვარ პროფესიას, რომელზე მოთხოვნაც მცირეა (Bergmann, 1986).

გადატვირთულობის თეორია, შრომის ბაზრის ამა თუ იმ სეგმენტში სახელფასო სხვაობას წმინდად ეკონომიკური, მოთხოვნა-მიწოდების პრინციპის საფუძველზე ანალიზებს. ამგვარი ეკონომიკური მიდგომის თანახმად, სახელფასო სხვაობა სხვადასხვა სექტორში აღმოიფხვრება სამუშაო ძალის მუდმივი და თავისუფალი გადაადგილების მეოხებით შრომის ბაზარზე. ამგვარი მოქნილი მობილობა მოთხოვნა-მიწოდების პრინციპის პირობებში, დაარეგულირებს ანაზღაურების სხვაობას.

ზემოთქმული პრაქტიკაში არ დასტურდება. ქალები და კაცები ვერ ჩაითვლებიან თავისუფალ კონკურენციაში ჩაბმულ ჯგუფებად, რადგან შრომის ბაზრის ამა თუ იმ სეგმენტს შორის არსებობს გარკვეული ტიპის შემაფერხებელი ბარიერები, რომლებიც ხელს უშლის ქალებს და, ამავდროულად, კაცებს საკუთარი სურვილისამებრ გადანაწილდნენ სხვადასხვა სექტორში.

1.3 შედარებითი ღირებულების თეორია

გადატვირთულობის თეორია ყურადღებას არ ამახვილებს ქალების და კაცების მიერ გაწეული შრომის განსხვავებულ შეფასებაზე, რაც შედარებითი ღირებულების (Comparable worth) თეორიის ძირითადი საკითხია.

ამ უკანასკნელის მიხედვით, შრომის ღირებულება გენდერული ნიშნით ფასდება, ამიტომ, ქალებით დომინირებულ პროფესიებში ქალებიცა და კაცებიც დაბალ ხელფასებს გამოიმუშავენ. ამგვარი გენდერული მიკერძოებულობის თავიდან აცილება შრომის ღირებულების გაზომვისას ფორმალური, ობიექტური (გენდერულად ნეიტრალური) ადმინისტრაციული პროცედურების გამოყენებითაა შესაძლებელი. ცხადია, რომ ღირებულება, როგორც მახასიათებელი უნდა გამოვიყენოთ არა ადამიანებთან, არამედ პროფესიებთან მიმართებით.

პროფესიული ღირებულების დეფინიცია გულისხმობს საჭირო ადამიანური კაპიტალისა (განათლება, უნარები, ძალისხმევა, პასუხისმგებლობა) და პროფესიული სამუშაო პირობების ერთგვარ ჯამს. ზემოთქმულიდან გამომდინარე, ქალებითა და მამაკაცებით დომინირებულ პროფესიებს შორის სახელფასო სხვაობის არსებობა, ნაწილობრივ, შესაძლოა აიხსნას სწორედ ამგვარი ვერტიკალური სეგრეგაციით. სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ, აღმატებული ღირებულების მქონე პროფესიებსა თუ სამუშაო პოზიციებზე უფრო მეტად შეინიშნება კაცების კონცენტრირება, რაც, ცხადია, აისახება მათ მაღალ შემოსავალზეც.

ხაზგასასმელია ის გარემოებაც, რომ თუ თანაბარი ღირებულების მქონე პროფესიების წარმომადგენლების ხელფასებში მაინც შეინიშნება უთანასწორობა, ამგვარ პრაქტიკას შედარებითი ღირებულების თეორია არ უკავშირებს ინდივიდებს შორის ადამიანური

კაპიტალის მეტად ან ნაკლებად არსებობის ბუნდოვან სხვაობას. ნაცვლად ამისა, ეს თეორია გენდერული სახელფასო სხვაობის არსებობის გამომწვევ მიზეზად ქალისა და კაცის შრომის კულტურული ფაქტორით განპირობებულ შეფასებას მიიჩნევს. გენდერული სტერეოტიპების გავლენას პირდაპირი შედეგი აქვს ანაზღაურების ოდენობაზე. ამგვარი დაშვება გულისხმობს, რომ შემოსავლების ოდენობას განსაზღვრავს არამხოლოდ საბაზრო ძალები და მექანიზმები, არამედ რიგი ინსტიტუციონალური ნორმებიც. ქალებით და კაცებით დომინირებული პოზიციები და პროფესიების სტერეოტიპიზაცია, თავის მხრივ, გავლენას ახდენს სამუშაო პროცესზე, რომელიც აირეკლავს აღნიშნულ სოციალურად კონსტრუირებულ რწმენა-წარმოდგენებს (Tomaskovic-Devey, 1995). აუცილებელია აღინიშნოს ისიც, რომ თავად დასაქმებულთა უმრავლესობა ხშირად ყურადღების მიღმა ტოვებს შრომის ბაზარზე თუ უშუალოდ შრომის პროცესში არსებულ გენდერული კონცეპტებს, რომლებიც მნიშვნელოვან როლს თამაშობენ სახელფასო სხვაობის ზრდაში.

არსებული კვლევები ცხადყოფს, რომ ქალის მიერ შესრულებული სამუშაოს ენიჭება უფრო ნაკლები „ფასი“ როგორც კაცებისგან, ასევე ქალებისგანაც. ამასთანავე, პროფესიები რომლებშიც ჭარბობენ ქალები და სამუშაო, რომლის შესრულებაც უწევთ, იმაზე ნაკლები ღირებულებით არის შეფასებული, ვიდრე აღნიშნული შრომა რეალურად მოითხოვს. ამ უკანასკნელის მიზეზად შეიძლება მივიჩნიოთ ისტორიულად შრომის შეფასებისა და მისთვის ღირებულების მისანიჭებელი კრიტერიუმების მამაკაცთა შრომისთვის მორგება. შედეგად, თანამედროვეობაშიც, ანაზღაურების განმსაზღვრელი პრაქტიკები და სამუშაო პოზიციის შეფასების სისტემები უგულვებელყოფს ქალთა მიერ გაწეული შრომის და მათი უნარების ადეკვატურ ანალიზს.

1.4 გენდერული სახელფასო სხვაობის ისტორიული წინამძღვრები

საბჭოთა შრომითი კანონმდებლობა მოქალაქეთა შრომით უფლებებს ეფექტიანად იცავდა და ქალთა შრომის ბაზარზე შესვლა წახალისებული იყო, თუმცა, სსრკ-ში გენდერული სახელფასო სხვაობა მაინც არსებობდა. კომუნისტური, ეგალიტარული იდეოლოგია ქალებს მოუწოდებდა სახლებისა და სამზარეულოების დატოვებას და მუშათა კლასის რიგებში შესვლას. ისინი სარგებლობდნენ ისეთი სოციალური და სამართლებრივი ბენეფიტებით, როგორებიცაა სრულად ანაზღაურებადი დეკრეტული შვებულება; სახელმწიფო კუთვნილებაში არსებული, უფასო საბავშვი ბაღების სერვისით მომსახურება; მძიმე ფიზიკური და საშიში სამუშაოს შესრულებისგან დაცვის მექანიზმები და ა.შ (Newell & B. Reilly, 2000). სწორედ ამ ტიპის კანონმდებლობის იმპლემენტაცია ქმნიდა საბჭოეთში იმგვარ საერთო სურათს, რომელშიც გენდერული ნიშნით შემოსავლების უთანასწორობას ადგილი არ ჰქონდა (Ogloblin, 1999).

საბჭოთა მემკვიდრეობაზე მსჯელობისას, მის ფარგლებში, ცხადია, მოვიაზრებთ საქართველოს, რომელიც კომუნისტური სამყაროს შემადგენელი ნაწილი სამოცდაათი წლის მანძილზე გახლდათ. შესაბამისად, ჩვენი ქვეყანა ირეკლავდა იმ პოლიტიკურ და სამართლებრივ რეალობას, რომელსაც საბჭოთა კონსტიტუცია ქმნიდა. სწორედ ამიტომ, საქართველოში გენდერული სახელფასო სხვაობის გამომწვევი მიზეზების ისტორიული წინაპირობების კვლევისას, მნიშვნელოვანია მხედველობაში ვიქონიოთ ზემოთქმული გარემოება.

საბჭოთა კავშირში ქალები ყოველთვის „სპეციფიკურ სამუშაო ძალას“ წარმოადგენდნენ და შრომის ბაზარზე ჰორიზონტალური სეგრეგაციაც არ იყო უცხო მოვლენა. ზემოთ აღნიშნული სამართლებრივი დაცვის მექანიზმები, რომლებიც ქალების მიერ მძიმე ფიზიკური და საშიში შრომის შესრულების პრევენციას ახდენდნენ, ამავდროულად,

ქალებს უზიძგებდა შეესრულებინათ ისეთი სამუშაო, რომელიც მათ „ბიოლოგიურ და ფსიქოლოგიურ თავისებურებებსა“ და “მორალურ-ეთიკურ ტემპერამენტს“ შეეფერებოდა (Ibid.). ასეთი ტიპის სტანდარტები ქალებს გზას უხსნიდა შრომის ბაზრის შემდეგ სექტორებში: განათლების, ჯანდაცვის, სავაჭრო, კვებისა თუ მსუბუქი მრეწველობის. საპირისპიროდ ამისა, მამაკაცებით დაკომპლექტებული გახლდათ სექტორები, როგორებიცაა მძიმე მრეწველობა, სამთო-მომპოვებელი, მშენებლობა, ინჟინერია და სხვ. ოგლობლინი (1999) გენდერული სახელფასო სხვაობის გამომწვევ ერთ-ერთ მიზეზად სწორედ შრომის ბაზრის ჰორიზონტალურ სეგრეგაციას ასახელებს. იგი ასაბუთებს, რომ საბჭოთა კავშირისთვის დამახასიათებელ ცენტრალიზებული ტიპის სახელფასო სისტემაში (რომელშიც საბაზრო ძალები გავლენას ვერ ახდენდნენ) სხვადასხვა სექტორის შემოსავლებს შორის სხვაობა განსაზღვრული იყო იმით თუ რამდენად პროდუქტიულად, შრომისუნარიანად და სარგებლის მომტანად აღიქმებოდა ესა თუ ის ეკონომიკის დარგი. მარქსისტული იდეოლოგიისთვის წარმოების სფერო მეტი ღირებულებით გამოირჩეოდა, ვიდრე მომსახურების (მაგ. საოფისე საქმე) სფერო. შესაბამისად, ლურჯსაყელოიანთა ანაზღაურება (Blue collar wages) ყოველთვის უფრო მაღალი იყო თეთრსაყელოიანთა ანაზღაურებასთან (White collar wages) შედარებით. საბჭოთა კავშირის არსებობის მთელ მანძილზე, ქალები, როგორ წესი, თეთრსაყელოიანი ტიპის სამუშაოს ასრულებდნენ და მათი შემოსავლებიც კაცებისაზე დაბალი გახლდათ.

საბჭოეთში გენდერული სახელფასო სხვაობის არსებობის ერთადერთი მიზეზი შრომის ბაზრის გენდერული ნიშნით სეგრეგაცია არ იყო. ოგლობლინის (1999) თანახმად, ქალის პასუხისმგებლობების შინამეურნეობისა და ოჯახის სფეროთი შემოფარგვლა მათგან ავტომატურად მოითხოვდა კარიერული ინტერესების უკანა პლანზე გადაწევას. გარდა ამისა, შემოქმედებითობისა და გადაწყვეტილების მიღების უნარის მამაკაცისთვის დამახასიათებელ თვისებად იდენტიფიცირება ქალებს საკუთარი პროფესიული კარიერის კეთების პროცესში ბევრ დაბრკოლებას უქმნიდა. გამომდინარე აქედან, ცხადი ხდება ის ფაქტი, რომ საბჭოთა კავშირში არ იყო უცხო შუშის ჭერის არსებობა. ამ უკანასკნელის განმტკიცებას კიდევ უფრო მეტად უწყობდა ხელს მოსახლეობის მიერ ქალის როლის

სტერეოტიპული აღქმა და, ზოგადად, პატრიარქალურ საზოგადოებებში სოციალურად კონსტრუირებული გენდერული ნორმები.

სსრკ-ში გენდერული სახელფასო სხვაობის საკითხზე მსჯელობისას, ოგლობლინის მსგავსად, ნიუელი და რაილი (2000) ქალთა მაღალ თანამდებობრივ პოზიციებზე ნაკლებ წარმომადგენლობითობას ორი ძირითადი მიზეზით ხსნიან:

- პირველ რიგში, საბჭოთა კავშირში, განსხვავებით დასავლეთისგან, ადგილი არ ჰქონია გენდერული ნორმების თუ ურთიერთობების გადასინჯვის რევოლუციურ პროცესს და არ მომხდარა ოჯახში შრომის დანაწილების სტატუს-კვოს ფუნდამენტური ცვლილება;
- მეორე მიზეზი და ერთგვარად შედეგი პირველისა გახლდათ ის მოცემულობა, რომელშიც ქალს ოჯახური მოვალეობების საკუთარი ძალისხმევით შესრულება ორმაგ ტვირთად აწვა მხრებზე და შესაბამისად, უფრო და უფრო, ნაკლები დრო რჩებოდა საზოგადოებრივ ასპარეზზე კარიერული განვითარებისთვის.

კომუნისტურ რესპუბლიკებში ქალებსა და კაცებს შორის ანაზღაურების უთანასწორობის კიდევ ერთ მიზეზად სახელდება ქალების „განსხვავებული ჩართულობა“ შრომის ბაზარზე. ამ მიდგომის მიხედვით, ქალთა სამუშაო საათები მამაკაცებისაზე ნაკლები იყო და შედეგად ხდებოდა უფრო მცირე ოდენობის შრომის წარმოება. აღნიშნული გამოწვეული იყო შინ შრომის მოვალეობის, ისევ და ისევ, ექსკლუზიურად ქალის პასუხისმგებლობის სფეროდ მიჩნევით (McAuley, 1981).

1.5 შრომის სამართლის გენდერული მიმოხილვა

ქალთა უფლებების აღიარებისა და დაცვის საკითხში ბევრი რამ გაკეთდა გასული საუკუნის მანძილზე. მეორე მსოფლიო ომის შემდეგ, ევროპაში აქტუალური გახდა გენდერული დისკრიმინაციის აღმოფხვრის საკითხი შრომის ბაზარზე. აქედან გამომდინარე დაიწყო აღნიშნული თემის მეტ-ნაკლებად ინსტიტუციონალურ ჩარჩოებში მოქცევის პროცესი. ამ მხრივ პიონერ ქვეყნებად მიიჩნევენ გერმანიას, საფრანგეთსა და პოლონეთს, რომელთა კონსტიტუციებშიც თანაბარი შრომისათვის თანაბარი ანაზღაურების პრინციპი ჯერ კიდევ ევროკავშირის დაარსებამდე ჩაიწერა. დღესდღეობით სახელფასო სხვაობის საკითხი ევროგაერთიანების ყველა წევრი სახელმწიფოს კანონმდებლობაში რეგულირდება.

პოსტ საბჭოთა ქვეყნებიდან, ლიტვას ქალთა უფლებების დაცვით ყველაზე პროგრესული შედეგები აქვს, თუმცა, მიუხედავად ამისა, მასაც მნიშვნელოვანი ხარვეზები გააჩნია სახელფასო სხვაობასთან დაკავშირებით (Lillis, 2015).

აღსანიშნავია, რომ საქართველო მიერთებულია ყველა იმ ძირითად საერთაშორისო აქტსა თუ კონვენციას, რომელიც მიზნად ისახავს, როგორც ქალთა, ისე მამაკაცთა შრომითი უფლებების დაცვასა და განმტკიცებას, სამუშაო ადგილებზე დისკრიმინაციის ფაქტების აღმოფხვრას. სახელმწიფოს რატიფიცირებული აქვს ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია, საერთაშორისო პაქტი ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ, ევროპის სოციალური ქარტია, გაეროს კონვენცია ქალთა მიმართ ყველა ფორმის დისკრიმინაციის აღმოფხვრის შესახებ (CEDAW) და ა.შ (ლიპარტელიანი, 2014). ზემოთ ჩამოთვლილთაგან გენდერულ თანასწორუფლებიანობას განსკუთრებულ მნიშვნელობას ანიჭებს CEDAW კონვენცია, რომელიც გაერომ 1979 წელს მიიღო, ხოლო ძალაში 1981 წელს შევიდა. ყოველივე ზემოთქმულის მიუხედავად, ქვეყანაში

მდედრობითი და მამრობითი სქესის დასაქმებულებს შორის ანაზღაურების უთანასწორობის საკითხი კვლავ მწვავე პრობლემად რჩება.

საქართველოში შრომის კოდექსი სრულებით არ ეხება თანაბარი შრომისათვის თანაბარი ანაზღაურების პრინციპს. ხაზგასასმელია ის გარემოებაც, რომ 2006 წლამდე შრომითი კანონმდებლობა რეგულირდებოდა 1973 წელს მიღებული საბჭოთა შრომის კოდექსით, ხოლო 2006 წელს ახალი ხელისუფლების მიერ მიღებული კოდექსი საგრძნობლად განსხვავდებოდა წინამორბედისგან.

მოდერნიზირებული კოდექსის მიღება მოხდა ყოველგვარი საჯარო განხილვისა და კონსულტაციების გარეშე. იგი მთლიანად მოარგეს თავისუფალი საბაზრო ეკონომიკის პრინციპებს (Liparteliani, 2017). 2012 წელს ხელისუფლების ცვლილების შემდგომ კვლავ დაიწყო შრომითი კანონმდებლობის გადასინჯვის პროცესი, შრომის კოდექსმა განიცადა რიგი შესწორებები, თუმცა, ვითარება ქალისა და კაცის ანაზღაურების უთანასწორობის მხრივ დღემდე არ გაუმჯობესებულა.

შრომითი ურთიერთობები საქართველოში ორი სახით რეგულირდება. პირველი გულისხმობს შრომის კოდექსს, რომელიც მოიცავს ყველა დასაქმებულ ინდივიდს. მეორეა კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ (2015), რომელიც საჯარო სექტორში დასაქმებულთა უფლებებს მოიცავს. აღსანიშნავია, რომ კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ უფრო ეფექტურად იცავს საჯარო მოხელეებს (ქალებს მათ შორის) ვიდრე შრომის კოდექსი.

1.6 შრომის ბაზრის გენდერული სეგრეგაცია

ეკონომიკური თანამშრომლობის და განვითარების ორგანიზაციის განმარტებით ხელფასებს შორის სხვაობა - ეს არის განსხვავება ქალისა და კაცის ხელფასებს შორის, რაც კაცის ხელფასთან პროცენტულ თანაფარდობაში გამოიხატება (ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია). ევროკომისია მას განმარტავს, როგორც საშუალო განსხვავებას კაცისა და ქალის საათობრივ გამომუშავებას შორის.

გენდერული ნიშნით სახელფასო სხვაობას ხშირად იწვევს შრომის ბაზრის გენდერული სეგრეგაცია, რაც გულისხმობს რომ ქალები და მამაკაცები სხვადასხვა პოზიციასა თუ სექტორში არიან თავმოყრილნი და რადგანაც უმეტესად კაცებით დაკომპლექტებულ სექტორში ანაზღაურება უფრო მაღალია, ვიდრე ქალების სექტორში, სეგრეგაციას დიდი როლი ენიჭება გენდერული სახელფასო სხვაობის ახსნისას. ქალებით დომინირებული სექტორები, როგორც წესი, არის განათლების, ჯანდაცვისა და სოციალური მომსახურების სხვადასხვა სფერო. კაცების კონცენტრირება შეინიშნება უძრავი ქონების, მშენებლობის, საინფორმაციო ტექნოლოგიების, სატყეო საქმის მიმართულებით. შრომის ბაზრის სეგრეგაცია, ამასთანავე, გამოწვეულია იმითაც, რომ ქალები და მამაკაცები ხშირად განსხვავებულ საგანმანათლებლო სფეროებზე კონცენტრირდებიან. ქალები და კაცები სხვადასხვა არჩევანს აკეთებენ განათლების მიღებისას, და შესაბამისად, სეგრეგაცია ჯერ კიდევ უმაღლესი განათლების დონეზე ხდება. კვლევები, რომლებიც გენდერული სეგრეგაციის საკითხზე ტარდება ცხადყოფს, რომ კაცების ხელფასების მაღალი მაჩვენებელი გამოწვეულია იმით, რომ ისინი შეისწავლიან ისეთ პროფესიებს, რომლებიც შემდგომ მათ მაღალი ანაზღაურების პერსპექტივას ჰპირდება. ამას გარდა, მამაკაცები უფრო ხშირად იკავებ ადმინისტრულ პოზიციებს, ვიდრე ქალები. ამა თუ იმ პოზიციაზე მამაკაცების ჭარბ კონცენტრაციას ვერტიკალური სეგრეგაციის სახელით მოიხსენიებენ,

ხოლო კონკრეტულ სექტორებში ქალების ან კაცების დომინირებულ რაოდენობას ჰორიზონტალური სეგრეგაცია ეწოდება (ბენდელიანი, ტურკი, ამაშუკელი, ხეჩუაშვილი, 2014).

ანაზღაურებას შორის განსხვავება განპირობებული არაა მხოლოდ შრომის ბაზრის თავისებურებებით. მნიშვნელოვანია საკითხს მივუდგეთ კომპლექსურად და მხედველობაში ვიქონიოთ ისეთი ფაქტორები, როგორცაა სოციალური პირობები და, ზოგადად, კულტურული ჩარჩო, რომელშიც საზოგადოებას უწევს ცხოვრება. როგორც ზემოთაც აღვნიშნე, პატრიარქალურ კულტურებში, სადაც წამყვანი როლი მამაკაცს ეკისრება, ქალის როლი ოჯახში და საზოგადოებრივ ცხოვრებაში ერთნაირი არ არის. აუცილებელია გავიაზროთ ის სირთულე, რომელიც ოჯახური ვალდებულებებისა და შრომის შეთავსებას ახლავს თან.

გამოიყოფა ხელფასების სამი სახე. „დანგრეული ფსკერი“ - აღწერს იმ სიტუაციას, როდესაც უთანასწორობა იზრდება ყველაზე დაბალი ხელფასების გაუარესების ხარჯზე; მეორე, „მფრინავი წვერი“ - პირველის საპირისპირო შემთხვევას წარმოადგენს, როცა ყველაზე მაღალი ხელფასი უფრო სწრაფად იზრდება, ვიდრე ქვედა დონის ხელფასები; მესამე შემთხვევაა, როცა ორივე სახის ცვლილება ერთდროულად ხდება, რაც ხელფასების „პოლარიზაციას“ იწვევს (ლიპარტელიანი, 2014).

გენდერული კუთხით, ქართულ შრომის ბაზარზე წარმოდგენილი ქალების უმრავლესობა მტკივნეულად განიცდის ზემოთ თქმული ხელფასებს შორის სხვაობით გამოწვეულ ვითარებას. ჰორიზონტალური სეგრეგაციის უარყოფითი გავლენის პირობებში ქალები ასრულებენ დაბალ ანაზღაურებად შრომას და შესაბამისად ხვდებიან „დანგრეული ფსკერის“ ზემოქმედების ქვეშ. ვერტიკალური სეგრეგაციის მეოხებით ისინი ვერ გამოიმუშავენ მაღალ ანაზღაურებას ან სხვა სახის ბონუსებს, რადგანაც ქალების მეტად მცირე პროცენტი ახერხებს კარიერულ წინსვლას, იქნება ეს კერძო თუ საჯარო სექტორი.

ვერტიკალურ სეგრეგაციაზე საუბრისას შუშის ჭერის თეორია გულისხმობს, რომ მიუხედავად ქალების დასაქმების მაჩვენებლის ზოგადი ზრდისა, ქალების ოდენობა

გადაწყვეტილების მიმღებ და აღმასრულებელ პოზიციებზე საგულისხმოდ მცირეა. „შუშის ჭერი“ ხაზს უსვამს იმ ბარიერებს, რომლებიც კარიერული დაწინაურების ან ანაზღაურების მატების კუთხით ხელს უშლის ქალებს. შუშის ჭერი არ გულისხმობს იმგვარ ვითარებას, როდესაც ქალს საკუთარი ფიზიკური თუ სხვა სახის შეზღუდული შესაძლებლობების გამო არ ძალუძს დაწინაურება მაღალ პოზიციაზე, ეს თეორია ყურადღებას ამახვილებს ხელოვნურად და უჩინრად ფორმირებულ ბარიერებს ქალთა წინააღმდეგ. „შუშის ჭერის“ პრაქტიკაში არსებობის დროს, ზედა თანამდებობრივ საფეხურებზე კაცები უფრო მრავლად არიან წარმოდგენილნი. ზემოთქმული ტერმინი შეგვიძლია გამოვიყენოთ მაშინაც, როდესაც ვსაუბრობთ მაღალ შემოსავლიან ქალებსა და კაცებს შორის ხელფასების სხვაობაზე. შრომის ბაზარზე ვხვდებით ცნებას შუშის ლიფტი, რომელიც აღწერს ვითარებას, რომელშიც მიუხედავად კონკრეტულ სექტორში ქალების დომინაციისა, უპირატესობა ხელმძღვანელების, თანამშრომლებისა და მომხმარებლების მხრიდან კაცებს ენიჭებათ. ამიტომ, მამაკაცების კარიერული წინსვლის შანსები, ქალებთან შედარებით უფრო მაღალია.

2. მონაცემთა ანალიზი

2.1 გენდერული სახელფასო სხვაობის გამომწვევი მიზეზები

საქართველოში ქალებსა და კაცებს შორის თანასწორი ანაზღაურების მხრივ, რასაკვირველია, არასახარბიელო მდგომარეობაა. საგულისხმო ინფორმაციას გვაწვდის გაეროს განვითარების პროგრამის გენდერული უთანასწორობის ინდექსი, რომელიც გენდერულ დისბალანსს ადამიანის განვითარებისთვის აუცილებელ სამ ასპექტში ზომავს: ჯანმრთელობის მდგომარეობით, რაც გულისხმობს დედათა სიკვდილიანობის მაჩვენებელს; ძალაუფლების დელეგირებით (ქალთა და მამაკაცთა რაოდენობა ზოგადი განათლებით ქვეყნის მთელ მოსახლეობაში და პარლამენტში ქალთა პროცენტული მაჩვენებლი); შრომისუნარიანი მოსახლეობის ჩართულობის მაჩვენებლით შრომის ბაზარზე. 159 სახელმწიფოს შორის საქართველო 70-ე ადგილზეა გენდერული უთანასწორობის ინდექსის მიხედვით. იმავე ინდექსის მონაცემებით 15 წელს ზემოთ მყოფ ქალთა 57.3%-ია ჩართული შრომის ბაზარზე აქტიურად, განსხვავებით მამაკაცებისგან, რომელთა შემთხვევაშიც მაჩვენებელი 78.4%-ია (Gender Inequality Index, 2015).

გენდერული დისკრიმინაცია გამოვლინდება, როგორც კერძო, ისე საჯარო სექტორში დასაქმებული ადამიანების წინააღმდეგ, თუმცა, განსაკუთრებით მოწყვლად ჯგუფად, ამ შემთხვევაშიც, ისევე როგორც დანარჩენ მსოფლიოში, ქალები მიიჩნევიან. საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური რეგულარულად აქვეყნებს დაქირავებით დასაქმებულთა საშუალო თვიური ხელფასის სტატისტიკას სქესის მიხედვით. ამ უკანასკნელის თანახმად, სურათი შემდეგნაირია: 2018 წლის წინასწარი მონაცემებით

ქალთა საშუალო თვიური ხელფასი 856,2, ხოლო მამაკაცთა 1360,5 ლარი იყო (საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, 2018).

მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური ზემოთ თქმული მონაცემების მოპოვებისას ხელმძღვანელობს დაწესებულებების კვლევით (establishment survey), რომლის მეშვეობითაც ამა თუ იმ ორგანიზაციისა თუ კომპანიის სახელფასო ფონდიდან მიღებული მაჩვენებლების მიხედვით ხდება ქალის და მამაკაცის საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასის გამოყვანა. შესაბამისად, 2017 წლის მონაცემთა მიხედვით, ქალები საშუალოდ 35%-ით ნაკლებს გამოიმუშავებდნენ, ვიდრე კაცები.

საქართველოში გაეროს ქალთა ორგანიზაციის წარმომადგენლის მოადგილის - თამარ საბედაშვილის აზრით, კვლევის ამგვარი მეთოდი გამორიცხავს სრულმასშტაბიანი სურათის დანახვის შესაძლებლობას. ჩვენთან ინტერვიუში იგი მიუთითებს, რომ წარსულში მიღებული ზოგადი მონაცემები არ გვაძლევდა დეტალურ ინფორმაციას იმასთან დაკავშირებით თუ როგორი იყო ანაზღაურება ქალებსა და კაცებს შორის თითოეულ თანამდებობასა თუ პოზიციაზე; რა ოდენობის ანაზღაურებას გამოიმუშავებდნენ საათობრივი დატვირთვისა თუ კვალიფიკაციის მიხედვით და ა.შ.

ექსპერტ ეთუნა ნოლაიდელის აზრით, საქართველოში დღემდე ძალიან ძლიერია სტერეოტიპი ქალის უპირველეს საზრუნავად ოჯახისა და შვილების მოვლის შესახებ. იგი ასაბუთებს, რომ დღესდღეობით ქალების ის მცირე ჯგუფი, რომელიც ეკონომიკურად ასე თუ ისე გაძლიერებულია და საზოგადოებრივ ასპარეზზე მოღვაწეობს, მაინც განიცდის ზემოთ ნახსენები სტერეოტიპის გავლენას და ისევ და ისევ მათი საზრუნავია ის თუ როგორ და რა ფორმით ჩამოიშორებენ საშინაო სივრცის მოვალეობებს (იქნება ეს პარტნიორთან შრომის დანაწილება, სხვა დამხმარე ქალის დაქირავება თუ სხვა). აღნიშნული მოწმობს იმ ფაქტს, რომ ოჯახში შრომის გენდერული ნიშნით დანაწილება არ გამქრალა.

ნოლიდელი ხაზს უსვამს ქალების მიერ ანაზღაურების შესახებ მოლაპარაკების დროს პირველივე შემოთავაზებაზე დათანხმების პრაქტიკას, განსხვავებით მამაკაცისგან, რომელიც მოლაპარაკების პროცესში უფრო ხშირად შედის. ანაზღაურების ცნების დაუზუსტებელი დეფინიცია, რომელიც არ მოიცავს თვითურად დადგენილი ხელფასის გარდა სხვა სახის დანამატებს, ბინუსებსა თუ ბენეფიტებს, რომლებიც, როგორც წესი, დასაქმებულისთვის მოლაპარაკების პროცესში დგინდება გენდერული სახელფასო სხვაობის ზრდას უწყობს ხელს. ექსპერტის აზრით, ქალების ამგვარი მოქმედება უნდა ავხსნათ სწორედ მათი სოციალიზაციის თავისებურებებით. უკეთესი ხელფასისთვის ბრძოლა თვითშეფასების ხარისხთან და თავდაჯერებულობასთან არის კავშირში.

ექსპერტის აზრით, ქალების მიერ უმაღლესი განათლების ქონის მაღალი მაჩვენებელი არ აისახება მათ აქტიურ მონაწილეობაში შრომის ბაზარზე. პოსტ საბჭოთა საქართველოს რეალობაში მიღებული აკადემიური ხარისხი არ ზრდის პიროვნების (ქალის) კონკურენტუნარიანობას შრომის ბაზარზე მიღებული განათლების დაბალი ხარისხის, ზოგადად მწირი სამუშაო ადგილებისა და ჩვენს ქვეყანაში ფართოდ გავრცელებული პირადი კავშირების ქსელის დიდი მნიშვნელობის გამო.

ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრის მკვლევრი - ლიკა ჯალაღანია გენდერული ნიშნით ხელფასებს შორის განსხვავების გამომწვევ მიზეზებზე საუბრისას ორ ჯგუფს გამოყოფს: ე.წ ახსნად და აუხსნელ მიზეზებს. ახსნად მიზეზებს მიეკუთვნება იმ ტიპის მიზეზები, რომლებიც გამოიხატება ქალებსა და კაცებს შორის განათლებასა და კვალიფიკაციას შორის სხვაობაში. განათლებაზე შეზღუდული ხელმისაწვდომობა, ზოგადად, აფერხებს ქალების შემდგომ კარიერულ ზრდას და აღნიშნული არ წარმოადგენს მხოლოდ ქართულ ფენომენს. სოციალური და ეკონომიკური კონტექსტი, რომელშიც ქალებს უწევთ ცხოვრება, ასევე ახსნად მიზეზთა ჩარჩოში შეგვიძლია მოვაქციოთ. აუხსნელ მიზეზებად, როგორც წესი, შრომის ბაზარზე არსებული დისკრიმინაცია სახელდება, რომელიც დამსაქმებელთა მხრიდან ქალების, როგორც არასასურველ სამუშაო ძალად აღქმაში გამოიხატება და ასევე, მათ მიერ შესრულებული შრომაც უფრო ნაკლები ღირებულების მქონეა. მსგავსი წინასწარგანწყობები ეფუძნება

სტიგმასა და გენდერულ როლებს, რომლებიც საზოგადოებაში ქალის მიმართ აჩენს გარკვეულ მოლოდინებს.

ჩვენთან ინტერვიუში ლიკა ჯალაღანია მიუთითებს, რომ თანაბარი შრომისთვის თანაბარი ანაზღაურების პრინციპი ქართულ კანონმდებლობაში ექსპლიციტურად არც ერთი ნორმით არ რეგულირდება. იგი ხაზს უსვამს შრომის კოდექსის ხარვეზს ამ მიმართულებით, რადგან სწორედ ეს უკანასკნელია ქვეყანაში შრომითი უფლებებისა და ურთიერთობების დაცვის გარანტი. ამასთანავე, კოდექსი არ განსაზღვრავს ანაზღაურების დეფინიციას, რაც კიდევ უფრო ართულებს გენდერული ნიშნით ხელფასებს შორის განსხვავების პრობლემის წინააღმდეგ ბრძოლას. ჯალაღანია შენიშნავს, რომ შრომის ანაზღაურება ბევრად ფართე ცნებაა და იგი არ გულისხმობს მოქალაქისთვის მხოლოდ თვიურად განკუთვნილ ხელფასს. მასში ასევე მოიაზრება ის ბენეფიტები, ბონუსები და სხვა სახის წამახალისებელი მექანიზმები, რომლებსაც ინდივიდი იღებს დამსაქმებლისგან. ამიტომ, ანაზღაურების ბუნდოვანი დეფინირება კავშირშია გენდერულ სახელფასო სხვაობასთან. ქალებს, როგორც არასახარბიელო სამუშაო ძალას, გარდა თვიური დადგენილი (წერილობითი ან ზეპირი ფორმით) ხელფასისა, შეიძლება სრულებით არ ჰქონდეთ წვდომა ზემოთ თქმულ ბენეფიტებზე.

მკვლევარი განგვიმარტავს, რომ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მე-100 კონვენციის მოთხოვნებთან მიმართებით საქართველომ არ მოახდინა საკუთარი კანონმდებლობის ჰარმონიზაცია. 2018 წელს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ ჩვენი ქვეყნისთვის გაცემულ რეკომენდაციათა დასკვნით პაკეტში საუბარია იმაზე, რომ აუცილებელია შემუშავდეს ეფექტური რეგულაციური ჩარჩო, რომელშიც მოხდება თანაბარი შრომისა და თანაბარი ღირებულების შრომის ცნებათა ზუსტი დეფინირება და მათი ინკლუზია შრომის კოდექსში. ამასთანავე, ერთ-ერთი მოთხოვნა შეეხება ზემოთ თქმულ ანაზღაურების ცნების ზუსტ განსაზღვრასა და მისი სხვაობის გამომთვლელი მეთოდოლოგიური ჩარჩოს ფორმირებას. ჯალაღანია ხაზს უსვამს, რომ კონვენციაზე დაყრდნობით გაცემული რეკომენდაციათა პაკეტი სავალდებულო ხასიათისაა. მისი თქმით, საქართველოს შრომის კოდექსში გენდერული თანასწორობისა და გენდერული

სახელფასო სხვაობის შემცირების კუთხით ვალდებულებები აღებული აქვს რიგი ევროდირექტივების საფუძველზეც (საუბარია ევროკავშირთან ასოცირების შეთანხმებისა და ვიზალიბერალიზაციის პროცესში არსებულ დღის წესრიგზე).

საქართველოს პარლამენტში არსებული გენდერული თანასწორობის საბჭო მის 2018-2020 წლის სამოქმედო გეგმაში (საქართველოს პარლამენტი) საუბრობს იმაზე, რომ საკანონმდებლო ორგანო მოამზადებს პაკეტს, რომელიც შრომის კოდექსს გენდერული თანასწორობის მიმართულებით უფრო მოქნილსა და ეფექტურს გახდის. ლიკა ჯალაღანიას თქმით, ამგვარი პაკეტი უკვე არსებობს, თუმცა, სამწუხაროდ, მასში კვლავ ვერ ვხვდებით თანაბარი შრომისათვის თანაბარი ანაზღაურების პრინციპს. კიდევ ერთი დოკუმენტი, რომელშიც სახელმწიფომ შრომით ხელშეკრულებაში გენდერული საკითხების რეგულირების ვალდებულება აიღო, ადამიანის უფლებების დაცვის სამთავრობო სამოქმედო გეგმაა (ადამიანის უფლებათა დაცვის სამდივნო). გეგმაში ვკითხულობთ, რომ თანასწორი ანაზღაურების პრინციპის დაცვა სავალდებულოა მხოლოდ საჯარო სექტორში დასაქმებული პირებისთვის. აღნიშნული არ ვრცელდება კერძო სექტორზე, სადაც შრომითი უფლებების დაცვის საკითხს უფრო მეტად სჭირდება ყურადღების მიპყრობა.

ლიკა ჯალაღანიამ ყურადღება გაამახვილა კიდევ ერთ საგულისხმო საკითხზე. ანტიდისკრიმინაციული კანონის 2019 წლის 19 თებერვლის მე-2 მუხლის მე-10 პუნქტის ცვლილების შედეგად, დადგინდა, „რომ თანაბარი მოპყრობის პრინციპი ვრცელდება აგრეთვე დასაქმების, შრომის, შრომის ანაზღაურებისა და შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის პირობებზე“ (საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე). ამგვარი ცვლილება გულისხმობს, რომ ანტიდისკრიმინაციულმა კანონმა არაპირდაპირ მოიცვა თანაბარი შრომისთვის თანაბარი ანაზღაურების პრინციპი. თუმცა, გენდერული სახელფასო სხვაობის პრობლემა დღის წესრიგიდან არ იხსნება. აუცილებელია იგი ჩაიწეროს შრომის კოდექსში.

ჩვენთან ინტერვიუში ექსპერტები საუბრობენ მინიმალური ხელფასის პოზიტიურ გავლენაზე გენდერული სახელფასო სხვაობის შემცირების მიმართულებით. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია სარეკომენდაციო პაკეტებში მუდმივად მიუთითებს ანაზღაურების ქვედა მინიმალური ზღვარის დადგენის საჭიროებაზე. აქვე, ხაზგასასმელია ის გარემოებაც, რომ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია გამოყოფს მინიმალური ხელფასის რამდენიმე ტიპის კატეგორიას, რომელიც ახასიათებს ამა თუ იმ სახელმწიფოს. მაგალითად, არსებობენ ქვეყნები, რომლებიც მინიმალურ ხელფასის საერთო ოდენობას აწესებენ ეკონომიკის ყველა სექტორისთვის. გარდა ამისა, არსებობს პრაქტიკები, როდესაც სახელმწიფო კონკრეტული სექტორებისთვის კონკრეტულად განსაზღვრავს მინიმალური ანაზღაურების ოდენობას. მნიშვნელოვანია რომ მინიმალური ხელფასის დადგენა ხდებოდეს ადგილობრივი კონტექსტის, იმ სოციალური და ეკონომიკური პირობების გათვალისწინებით, რომლებსაც ვხვდებით ქვეყანაში. ამასთანავე, რეგულაციის ამ კუთხით გატარებისას, მხედველობაში უნდა ვიქონიოთ განსაკუთრებით მოწყვლადი ჯგუფები, მათ შორის კი მიგრანტი, ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელი ქალები. სამართლებრივად დადგენილმა ზედმეტად დაბალმა მინიმალურმა ხელფასმა, შესაძლოა, პირიქით, უფრო რთული ვითარების წინაშე დააყენოს აღნიშნული ჯგუფები. მით უფრო თუ გავითვალისწინებთ მდგომარეობას, რომელშიც, ზოგადად, მიგრანტებს უწევთ ყოფნა და მათი ეკონომიკური უფლებები დაცული არაა (მათი ქვეყანაში არალეგალურად ყოფნა, ზეპირი შრომითი ხელშეკრულებები და ა.შ).

ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრის მკვლევარი განგვიმარტავს, რომ პრაქტიკაში თანაბარი შრომისთვის თანაბარი ანაზღაურების პრინციპის ამოქმედება, გარდა კანონმდებლობისა, შესაძლოა უზრუნველყოფილი იყოს ისეთი მიდგომებით, როგორებიცაა სოციალური პარტნიორობა, კოლექტიური ხელშეკრულებების სახით, რომელშიც თანაბარი ანაზღაურების პრინციპის დაცვის აუცილებლობა წინასწარ ჩაიწერება. მკვლევარი დასძენს, რომ ანაზღაურების გამჭვირვალობის პრაქტიკის დამკვიდრებით, როდესაც კომპანია დასაქმებული

სუბიექტების გენდერული ნიშნით ანაზღაურების შესახებ მონაცემებს საჯაროს ხდის, დასაქმებულთათვის შესაძლებელი ხდება კოლეგებისა და ზოგადად თანამშრომლების ხელფასების შესახებ ინფორმაციის მიღება. ამა თუ იმ ორგანიზაციის მიერ აღნიშნული პრინციპის დაცვა ახდენს გენდერული სახელფასო სხვაობის არსებობის პრევენციას. შედეგად, დასაქმებულებს ეძლევათ მართლმსაჯულებაზე წვდომისა და საკუთარი უფლებების დაცვის შესაძლებლობა.

ლიკა ჯალაღანია გვისაბუთებს ეკონომიკურად უთანასწორო გარემოში ქალთა და მამაკაცთა თანასწორობის მიღწევის აბსურდულობას. იგი მიუთითებს, რომ სახელმწიფომ ძალისხმევა არსებული დაურეგულირებელი და მოქალაქეთა ეკონომიკურ ჩაგვრაზე დაფუძნებული სისტემის გარდაქმნისკენ უნდა მიმართოს. სხვაგვარად, ქალები იქნებიან ჩაგრულები კაცთან თანასწორად და ვითარება უკეთოსობისკენ არ შეიცვლება. გენდერული სახელფასო სხვაობის აღმოფხვრა ქალებისა და კაცებისთვის თანაბარი ანაზღაურების ხარჯზე იმ პირობებში, როდესაც ორივე სქესის წარმომადგენელს კაბალურ სამუშაო პირობებში უწევს შრომა, არაპროდუქტიულია. გენდერული ნიშნით ხელფასებს შორის განსხვავებების პრობლემა გადაჯაჭვულია, ზოგადად, შრომითი უფლებების უხეზად დარღვევის შემთხვევასთან და საჭიროა საკითხის მიმართ კომპლექსური მიდგომა.

გაეროს ქალთა ორგანიზაციის მიერ ჩატარებული ბოლო კვლევის მიხედვით, სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის 2017 წლის სამუშაო ძალის მონაცემებზე დაყრდნობით, გაანალიზდა გენდერული ნიშნით საათობრივი ანაზღაურების სხვაობა. გარდა ამისა, კვლევის მიზანი გახლდათ ქალების და მამაკაცების ანაზღაურების ოდენობის მათი განათლებისა და სამუშაო გამოცდილების დონესთან კორელაციის დადგენა. ინტერვიუში ექსპერტი ხაზს უსვამს, რომ საათობრივი ანაზღაურების მხრივ შეუწონადი (unadjusted) მაჩვენებლის მიხედვით, ქალები 17%-ით ნაკლებს გამოიმუშავებდნენ კაცებთან შედარებით. ვითარება იცვლება როდესაც განსხვავების ნახვა გვსურს ინდივიდის განათლებისა და კვალიფიკაციის მახასიათებლის

გათვალისწინებით. ამ შემთხვევაში საათობრივად ქალები კაცებზე 24%-ით ნაკლებ ხელფასს იღებდნენ.

ზემოთქმული კვლევის ერთ-ერთი მთავარი მიგნება მდგომარეობს იმაში, რომ ქალების შემოსავლების მცირე პროცენტი განპირობებულია ნაკლები სამუშაო საათებით. თუმცა, აქვე მეტად საყურადღებოა ის, რომ შრომის ბაზრის სექტორების მიხედვით დასაქმებული ქალები (უმეტესობა), როგორც წესი, მუშაობენ კვირაში 40 საათს (იშვიათად 38 საათი), ხოლო კაცები უფრო ხშირად ასრულებენ ზეგანაკვეთურ სამუშაოს (კვირაში ორმოც საათზე მეტს). თამარ საბედაშვილის აზრით, ამგვარი მოცემულობა აიხსნება ჩვენს საზოგადოებაში მყარად ფესვგადგმული გენდერული როლების არსებობით, რომლის თანახმად, აუნაზღაურებელი საშინაო შრომა ქალის მოვალეობად აღიქმება.

ნანი ბენდელიანის განმარტებით აუნაზღაურებელი ზრუნვის ეკონომიკა (unpaid care work) ერთ-ერთია იმ სტრუქტურულ ბარიერთაგან, რომელიც მნიშვნელოვნად აფერხებს ქალების ეკონომიკურ გაძლიერებას. ოჯახის სივრცეში ქალისთვის არაპროპორციულად მეტი მოვალეობების დაკისრება უზღუდავს მათ შრომის ბაზარზე შეღწევას, განათლების მიღებისა და უნარ-ჩვევების დახვეწის შესაძლებლობას. შინამეურნეობების ფარგლებში შესრულებულ საქმიანობებს გააჩნიათ ეკონომიკური ღირებულება, თუმცა მთლიანი შიდა პროდუქტის განმსაზღვრელ ტრადიციულ მექანიზმებში იგი არ გვხვდება (United Nations Development Programme).

სოციალურად კონსტრუირებული გენდერული როლების უარყოფითი გავლენა ხელს უშლის ქალებს შრომის ბაზარზე აქტიურად და მოქნილად იყვნენ წარმოდგენილნი. მათი მხრიდან ზეგანაკვეთური შრომის და სამუშაო ადგილზე განუსაზღვრელი ვადით ყოფნის შეუძლებლობა, ნეოლიბერალური ეკონომიკური დღის წესრიგის პირობებში, ქალებს არასახარბიელო მდგომარეობაში აყენებს. საბედაშვილი შენიშნავს, რომ ზოგიერთი დამსაქმებლისთვის თანამშრომლის მაქსიმალური მოტივირებულობა და ლოიალურობა, გამოხატული ამ უკანასკნელის მიერ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებაში, ხშირად

ხდება ხელქვეითის წახალისების წინაპირობა, მათთვის ბონუსების თუ სხვა სახის ბენეფიტების გადაცემის სახით.

გენდერული სახელფასო სხვაობის გამომწვევი კიდევ ერთი ფაქტორი დროებით და მუდმივ შრომით ხელშეკრულებებს უკავშირდება. დროებითი შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმება ამცირებს მოსალოდნელი ანაზღაურების ოდენობას. ამ ტიპის კონტრაქტების ქვეშ მომუშავე ინდივიდებს ადამიანური კაპიტალის დაგროვების ნაკლები მოტივი გააჩნიათ, რადგან კონკრეტულ პოზიციაზე მხოლოდ ხანმოკლე პერიოდით არიან დასაქმებულნი. შესაბამისად, დამსაქმებლებსაც ნაკლებად უღირთ იმ კატეგორიის პერსონალის პროფესიული გადამზადება, რომელიც მის ორგანიზაციასა თუ კომპანიაში გრძელვადიანი პერსპექტივით არ იქნება შენარჩუნებული.

საყურადღებოა ის გარემოებაც, რომ დროებითი კონტრაქტით დასაქმებულ ადამიანებში უფრო ხშირად ვხვდებით მათ, ვისაც საბოლოო არჩევანი საკუთარი სამომავლო პროფესიული მიმართულების შესახებ არ აქვთ გაკეთებული. ამიტომ, ისინი არც თუ მოტივირებულნი არიან ადამიანური კაპიტალის ვიწრო პროფესიული განხრით ინვესტირებაში. კვალიფიკაციისა და კომპეტენციის სიმწირე გამოიხატება დაბალ ანაზღაურებაში. ზემოთქმული გავლენას ახდენს გენდერულ სახელფასო სხვაობაზე იმდენად, რამდენადაც დროებითი შრომითი ხელშეკრულებით შრომის ბაზარზე, როგორც წესი, უმეტესად, ქალები არიან დასაქმებულნი, რადგან მათ გენდერული როლებითა თუ ბიოლოგიური ფაქტორების (ფეხმძიმობა) გათვალისწინებით, კაცებთან შედარებით ნაკლებად ძალუძთ მიყვნი კარიერული განვითარების ბილიკს.

შრომის ძალის კვლევის გენდერული ანალიზის კიდევ ერთი საგულისხმო მიგნება ცხადყოფს, რომ ქართულ შრომის ბაზარზე ქალები უფრო მეტად კვალიფიციური მუშახელია, ვიდრე კაცები. ექსპერტის თანახმად, როგორც შრომის ბაზარზე მყოფ, ისე ეკონომიკურად არააქტიურ ქალებს შორის უმაღლესი განათლების ქონის ხვედრითი წილი, მამაკაცებთან შედარებით, უფრო მაღალია. მიუხედავად ამისა, შრომის ბაზარზე წარმოდგენილი ქალების შემოსავალი არ არის მათი განათლების დონის ადეკვატური.

ამ შემთხვევაში ქართულ შრომის ბაზარზე გენდერული სახელფასო სხვაობის ასახსნელად არ გამოგვადგება ჩვენს მიერ ზემოთ განხილული ადამიანური კაპიტალის თეორია (De Ruijter, Van Doorne-Huiskes & Schippers, 2003). კვლევის შედეგები ცხადყოფს, რომ ქართულ რეალობაში შრომის ბაზრის კონკურენტუნარიანობა ეჭვის ქვეშ დგება. ქალების მიერ ადამიანური კაპიტალის ფლობა (უმაღლესი განათლების მქონეთა დიდი წილი) არ წარმოადგენს მათთვის ანაზღაურების ზრდის წინაპირობას არც ერთ სექტორში. ამასთანავე, ქალები, რომლებიც ეკონომიკურად აქტიურები არიან და შრომის ბაზრიდან გასვლის შემთხვევას არ აფიქსირებენ, ადამიანური კაპიტალის თეორიის მიხედვით, სპეციფიკური უნარ-ჩვევების განვითარების კვალდაკვალ, უნდა ინაცვლებდნენ ზემდგომ პოზიციებზე. სამწუხაროდ, ჩვენს რეალობაში ასე არ ხდება.

საქართველოს შრომის ბაზარზე ქალებისა და მამაკაცების შრომის აღქმა დამსაქმებლების მხრიდან, შეგვიძლია, დავუკავშიროთ შედარებითი ღირებულების თეორიას (Tomaskovic-Devey, 1995). დასაქმებულთა მიერ შესრულებული სამუშაოს გენდერული ნიშნით შეფასება, ცხადია, აისახება მათ მიერ გამომუშავებულ ხელფასზეც. გარდა ამისა, როგორც ზემოთაც აღვნიშნეთ, ქალების მიერ სამსახურში გატარებული ნაკლები დრო (გამოწვეული ოჯახის სფეროში არსებული მოვალეობების შეთავსებით) მათ „არასასურველი“ მუშახელის სტატუსს არგებს. ამასთანავე, ქალები ეკონომიკურად არააქტიურები, როგორც წესი, რეპროდუქციულ ასაკში არიან, რადგან ბავშვის ყოლასთან და მის აღზრდასთან დაკავშირებული ყველა გარემოება ქალთა პასუხისმგებლობის სფეროში ხვდება. გამომდინარე იქედან, რომ ქვეყანაში არ არსებობს საბავშვი ბაღების გამართული ქსელი, ასევე სხვა სახის სოციალური სერვისები, რომლებიც ქალებს შეუმსუბუქებდა დატვირთვას, ეს უკანასკნელნი კიდევ უფრო მეტად ხდებიან მიჯაჭვულნი კერძო, საოჯახო სივრცეს. აღნიშნული კიდევ ერთი ძლიერი ფაქტორია დამსაქმებლისთვის გამოხატოს ნაკლები ინტერესი და მოტივაცია მდედრობითი სქესის მუშახელის დაქირავების კუთხით. ამგვარი დამოკიდებულების მასაზრდოებელი სწორედ ის გენდერული წინასწარგანწყობებია, რომლებიც პატრიარქალურ კულტურებში

გვხვდება და რომლებიც მნიშვნელოვნად განსაზღვრავს შრომის შეფასებისა და მისთვის ღირებულების მისანიჭებელი კრიტერიუმების ფორმირებას.

შრომის ბაზარზე და სამუშაო ადგილებზე დისკრიმინაციულ პრაქტიკებს ქეთა ჩხეიძე შუშის ჭერთან ერთად ე.წ წებოვანი იატაკის კონცეფციით ხსნის. წებოვანი იატაკი გულისხმობს ისეთ ვითარებას, რომელშიც ქალებს არ ძალუბთ დაწინაურდნენ ორგანიზაციისა თუ კომპანიის იერარქიის ბოლო საფეხურიდან ხელოვნური წინააღმდეგობის გამო ან თავადვე არ გააჩნიათ კარიერული წინსვლის მოტივაცია, რადგან მათ არჩევანზე მოქმედებს ქალის მიმართ საზოგადოებაში არსებული მოლოდინები და გენდერული როლები. ისინი ცდილობენ შეინარჩუნონ კონკრეტული სამუშაო პოზიცია და ამავდროულად შეასრულონ ზემოთქმული აუნაზღაურებელი საშინაო საქმე, მოემსახურნონ ოჯახს.

ექსპერტი ინტერვიუში საუბრისას აღნიშნავს, რომ საჯარო და კერძო სექტორში დასაქმებულ ადამიანებს შორის გენდერული სახელფასო სხვაობის შესახებ ზუსტი მონაცემები არ გვაქვს. საქართველოს კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ ადგენს თანაბარი სამუშაოს შესრულებისთვის თანაბარი ანაზღაურების მიღებას, თუმცა, აღნიშნულ პრინციპს სრულებით არ ეხება შრომის კოდექსი.

თამარ საბედაშვილის აზრითაც, მინიმალური ხელფასის დაწესება გენდერული სახელფასო სხვაობის შემცირების მხრივ სასიკეთო პერსპექტივებს აჩენს. მას მაგალითად მოჰყავს 2014 წლის განათლებისა და ჯანდაცვის სექტორების შემოსავლების ანალიზის კვლევა. 2015 წელს განათლების სექტორში დადგინდა მინიმალური ხელფასის ოდენობა, რამაც, თავის მხრივ, 2017 წლის მონაცემებით ხელი შეუწყო განათლების სექტორში გენდერული ნიშნით ანაზღაურების სხვაობის კლებას. ჯანდაცვის სექტორში მსგავსი რეგულაცია არ გატარებულა, შესაბამისად, სახელფასო სხვაობის მაჩვენებელი გაიზარდა. დაურეგულირებელი, ნეოლიბერალური ეკონომიკური ძალების მიერ მართული შრომის ბაზარი, ექსპერტის შეფასებით, კიდევ უფრო მეტად აღრმავებს დისკრიმინაციულ

პრაქტიკებსა და როგორც ქალთა, ასევე მამაკაცთა შრომით ექსპლუატაციას, სექსუალურ შევიწროებასა და გენდერული ნიშნით სახელფასო უთანასწორობას.

გაეროს ქალთა ორგანიზაციის წარმომადგენლის მოადგილე ჩვენთან ინტერვიუში საუბრობს იმ ნაბიჯებზე, რომელსაც UN Women დგამს ზოგადად ქალთა ეკონომიკური გაძლიერების ხელშეწყობის და ამასთანავე გენდერული ნიშნით ანაზღაურების განსხვავებების მიმართულებით. გარდა კვლევითი საქმიანობისა, გაეროს ქალთა ორგანიზაცია აქტიურად ეწევა ადვოკატირების კამპანიას, რათა საქართველომ შეძლოს კონკრეტული პოლიტიკის გატარებით გენდერული სახელფასო სხვაობის, როგორც პრობლემის დაძლევა. თამარ საბედაშვილის განმარტებით, გაეროს ქალთა ორგანიზაცია შრომის საერთაშორისო და ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციასთან ერთად, ერთ-ერთი დამფუძნებელია საერთაშორისო კოალიციისა თანაბარი ანაზღაურებისთვის (EPIC). კოალიცია საერთაშორისო დონეზე ახდენს სხვადასხვა სახელმწიფოს მთავრობის მობილიზაციას, რათა მათ ეროვნულ დონეზე გენდერული სახელფასო სხვაობის შემცირებისკენ მიმართული პოლიტიკის ფორმირებისა თუ ინსტიტუციონალური ჩარჩოს შექმნის პროცესში გაუწიოს დახმარება.

2.2 შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის რეკომენდაციათა პაკეტი

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ 1951 წელს მიღებული „კონვენცია თანაბარი ანაზღაურების შესახებ“ #100, რომელსაც საქართველო 1993 წელს მიუერთდა, განსაზღვრავს იმ რეკომენდაციათა პაკეტს, რომლის მიზანიც გენდერული სახელფასო სხვაობის აღმოფხვრაა. აღნიშნული ორგანიზაციის სტანდარტების გამოყენების კომიტეტმა მე-100 კონვენციის იმპლემენტაციასთან დაკავშირებით, ჩვენი ქვეყანა ინდივიდუალურად განიხილა. კომიტეტმა გამოხატა უკიდურესი შემფოთება იმასთან დაკავშირებით, რომ თანაბარი ღირებულების შრომისთვის თანაბარი ანაზღაურების პრინციპი ქართულ ინსტიტუციონალურ ჩარჩოში არ ფიქსირდება. შესაბამისად, კვლავ

დღის წესრიგში დადგა კონვენციის სარეკომენდაციო პაკეტში გაწერილი კომპონენტების შესრულების საკითხი. კომიტეტი მოუწოდებს საქართველოს მთავრობას:

- ❖ უზრუნველყოს ეროვნულ დონეზე კანონმდებლობის, კერძოდ შრომის კოდექსის (2006), კანონის „გენდერული თანასწორობის შესახებ“ (2010), კანონის „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ (2014), და/ან კანონის „საჯარო სამსახურის შესახებ“, შესაბამისობა ქალებისა და მამაკაცებისთვის თანაბარი ანაზღაურება თანაბარი ღირებულების შრომისთვის პრინციპთან;
- ❖ ქალებისა და მამაკაცებისთვის თანაბარი ანაზღაურება თანაბარი ღირებულების შრომის პრინციპის პრაქტიკაში მუშაობის უზრუნველსაყოფად, დანერგოს ეფექტური აღმასრულებელი მექანიზმები;
- ❖ არსებული კანონებისა და პროცედურების შესახებ მშრომელთა, დამსაქმებელთა და ორგანიზაციათა ცნობიერების ამაღლების კუთხით გადადგას ნაბიჯები, რათა ამ უკანასკნელთ მიეცეთ საკუთარი უფლებებით სარგებლობის შესაძლებლობა;
- ❖ მუდმივად გაავრცელოს ინფორმაცია სასამართლოს მიერ მიღებული გადაწყვეტილებებისა და სახალხო დამცველის ოფისის მიერ განხილული საქმეების შესახებ;
- ❖ მუდმივად გაავრცელოს ინფორმაცია გენდერული ნიშნით შრომის ბაზარზე არსებული მდგომარეობისა და ანაზღაურების მიმართულების კუთხით;
- ❖ ექსპერტთა კომიტეტს მიაწოდოს ინფორმაცია გენდერული თანასწორობის მიმართულებით 2018 წლის მაისში მიღებული 2018-20 წლების ეროვნული სამოქმედო გეგმისა და ამ გეგმის თანაბარი ღირებულების შრომისთვის ქალებისა და მამაკაცების თანაბარი ანაზღაურების პრინციპზე შესაძლო გავლენის შესახებ კანონმდებლობაში და პრაქტიკაში;
- ❖ გამოიყენოს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ ზემოთქმული რეკომენდაციების იმპლემენტაციის პროცესში გაწეული ტექნიკური დახმარება.

დასკვნა

ქალსა და კაცს შორის ანაზღაურების უთანასწორობა არ გახლავთ მხოლოდ საქართველოსთვის დამახასიათებელი, ლოკალური პრობლემა. იგი გვხვდება მთელ მსოფლიოში. მისი გამომწვევი მიზეზების ძიებისას უნდა გავანალიზოთ ის, თუ რა თავისებურებები ახასიათებს ამა თუ იმ ქვეყნის შრომის ბაზარს. ამასთანავე, მნიშველოვანია კულტურული ჩარჩო, რომელიც საზოგადოების რწმენა-წარმოდგენებს თანაბარი შრომის თანაბარი ანაზღაურების პრინციპი ამოსავალი წერტილია ევროკავშირის წევრი სახელმწიფოების შრომით კანონმდებლობებში, თუმცა, საქართველოს შრომის კოდექსი გენდერულად არამგრძნობიარედ მიიჩნევა. გენდერული უთანასწორობის ინდექსის მიხედვით ჩვენი ქვეყანა 70-ე ადგილს იკავებს, ხოლო რაც შეეხება საშუალო თვიურ ხელფასს ქალების შემთხვევაში იგი 856,2 ლარია, მამაკაცების შემთხვევაში კი 1360,5 ლარი.

კვლევა თვისებრივი სოციალური კვლევის მეთოდით ჩატარდა და შერჩევის ორი მიმართულება მოიცავს: მეორადი წყაროების სამაგიდო კვლევა და არაალბათური, მიზნობრივ ექსპერტული შერჩევის დიზაინით ჩატარებული ხუთი ინტერვიუ გენდერის მკვლევრებთან. ლიტერატურის მიმოხილვის ფარგლებში გამოვყავით რამდენიმე თეორიული ჩარჩო, რომელიც ცდილობს გენდერული სახელფასო სხვაობის გამომწვევი მიზეზების ახსნას. ესენია: ადამიანური კაპიტალის თეორია, გადატვირთულობის თეორია და შედარებითი ღირებულების თეორია. მონაცემთა ანალიზის დროს გამოჩნდა რომ ზემოთ ნახსენები სამი თეორიიდან ქართულ შრომის ბაზარს ერგება და გენდერული სახელფასო სხვაობის გამომწვევ მიზეზებს ხსნის შედარებითი ღირებულების თეორია. ეკონომიკურად აქტიური ქალები აწყდებიან გენდერული დისკრიმინაციის ისეთ ფორმებს, როგორებიცაა, შუშის ჭერი თუ წებოვანი იატაკი. ქალებს საზოგადოებაში დამკვიდრებული გენდერული როლების გამო ხშირად უწევთ შრომის ბაზრიდან გასვლა.

კვლევამ ასევე აჩვენა, რომ ქართულ შრომის ბაზარზე ქალები დამსაქმებლების მხრიდან არასასრულ სამუშაო ძალას წარმოადგენენ, რაც განპირობებულია ისევ და ისევ სოციალურად კონსტრუირებული გენდერული ნორმებითა და სტერეოტიპებით, რომლებიც ქალების მიმართ რიგ მოლოდინებს აჩენს. ის, რომ საოჯახო სფეროში მოვალეობებისა და პასუხისმგებლობების ტვირთი (შინ შრომა, ბავშვის აღზრდა და ა.შ) კვლავ ქალს აწევს მხრებზე, ავტომატურად აფერხებს ქალების პროფესიულ-კარიერულ წინსვლას. მიუხედავად იმისა, რომ გასათვალისწინებელია ისიც, რომ ქალების მიერ უმადლესი განათლების ფლობა არ წარმოადგენს მათთვის შრომის ბაზარზე დაწინაურების წინაპირობას.

მიუხედავად იმისა, რომ საქართველო შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის წევრი სახელმწიფოა, ეროვნულ კანონმდებლობაში ექსპლიციტურად მაინც არაა ასახული თანაბარი შრომისთვის თანაბარი ანაზღაურების პრინციპი. აღნიშნულ საკითხს შრომის ინსპექცია სრულებით არ ეხება. აღნიშნული მეტად ართულებს დასაქმებულთა მდგომარეობას და განსაკუთრებით კერძო სექტორში დასაქმებულ ქალებს ხდის მოწყვლადს.

მდგომარეობის გასაუმჯობესებლად სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანია საკანონმდებლო ბაზის მოდიფიკაცია, თანაბარი შრომისათვის თანაბარი ანაზღაურების პრინციპის დანერგვა, სამუშაო ადგილებზე გენდერული დისკრიმინაციის აღმოფხვრა და რეგულარული მონიტორინგის მექანიზმების შექმნა. ვითარების შესაცვლელად აუცილებელია საკანონმდებლო ბაზის იმგვარად გარდაქმნა, რომ მან შეძლოს საკითხთან დაკავშირებით ეფექტური სავალდებულო რეაგირება. ხარვეზების აღმოსაფხვრელად, მნიშვნელოვანია, შრომის კოდექსში განისაზღვროს მამაკაცისა და ქალის შრომით ურთიერთობაში თანაბარი შრომის თანაბარი ანაზღაურებით სარგებლობის უფლება. გარდა ამისა, ნორმატიული ცვლილებების პრაქტიკაში ეფექტიანად ამუშავებისათვის საჭიროა შეიქმნას კონკრეტული მექანიზმი, ობიექტური მეთოდი, რომლითაც შესაძლებელი გახდება თანაბარი შრომისა და თანაბარი ანაზღაურების კრიტერიუმების განსაზღვრა და შედარება. კომპანიებსა თუ საწარმოებში რეგულარული მონიტორინგის

ფუნქციის შესრულება უნდა დაეკისროს შრომის ინსპექციას, რომელიც დღესდღეობით, სრულიად არაეფექტურია და საჭიროებს სასწრაფო გარდაქმნას, რათა მან შეძლოს დარღვევებზე სანქციებისა და ჯარიმების დაკისრება.

გამოყენებული ლიტერატურა

ბენდელიანი, ნ., ტურკი, პ., ამაშუკელი, მ., ხეჩუაშვილი, ლ. (2014). კვლევის ანგარიში გენდერული დისკრიმინაცია შრომის ბაზარზე საქართველოში. სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრი. მოძიებულია 15 ივნისს, 2019

http://css.ge/files/documents/Project%20reports/Labour_discrimination_GEO.pdf

ნიქაბაძე, ა., ქარჩილაძე, ნ. (27 იანვარი, 2016). სტუდენტური სტატიები. გენდერული უთანასწორობა სამუშაო ბაზარზე. საზოგადოება უკეთესი საზოგადოებისთვის.

მოძიებულია 15 ივნისს, 2019 <http://socium.ge/index.php/articles/student-articles/93-genderuli-utanasstoroba-samushao>

ლიპარტელიანი, რ. (2014). შრომით ურთიერთობებში ქალთა დისკრიმინაციის შესახებ სპეციალური ანგარიში. მოძიებულია 15 ივნისს, 2019

<https://drive.google.com/file/d/0B7johJVjupxNV3hiX2o3VFRZTWs/view>

საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური. მოძიებულია 15 ივნისს, 2019

http://www.geostat.ge/?action=page&p_id=2230&lang=geo

საქართველოს პარლამენტი. (17 აპრილი, 2018). გენდერული თანასწორობის საბჭომ 2018-2020 წლების სამოქმედო გეგმა დაამტკიცა. მოძიებულია 15 ივნისს, 2019

<http://parliament.ge/ge/parlamentarebi/deputy-chairmen/tamar-chugoshvili/news1/genderuli-tanasworobis-sabchom-2018-2020-wlebis-samoqmedo-gegma-daamtkica.page>

საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე. საქართველოს კანონი დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ. მოძიებულია 15 ივნისს, 2019

<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2339687?publication=1>

გუდაშვილი, გ., ახვლედიანი, მ., გოლიაძე, ნ., გოგიშვილი, ნ., ქართველიშვილი, ქ.,

მაცებრიძე, ს., შულაია, ა. (2015). სამოქალაქო ჩართულობის ცენტრი. ქალის გენდერული

როლი საზოგადოებაში. მოდიებულია 15 ივნისს, 2019 <http://sapari.ge/wp-content/uploads/2016/05/Kvlevis-angarishi-sociologebi-CCI-1-1.pdf>

Ruijter, J. M., Doorne-Huiskes, A. V., & Schippers, J. J. (2003). Size and Causes of the Occupational Gender Wage-gap in the Netherlands. *European Sociological Review*, 19(4), 345-360.

doi:10.1093/esr/19.4.345

Manning, A., & Swaffield, J. (2008). The Gender Gap in Early-Career Wage Growth. *The Economic Journal*, 118(530), 983-1024. doi:10.1111/j.1468-0297.2008.02158.x

Alkadry, M. G., & Tower, L. E. (2006). Unequal Pay: The Role of Gender. *Public Administration Review*, 66(6), 888-898. doi:10.1111/j.1540-6210.2006.00656.x

Mandel, H., & Shalev, M. (2009). How Welfare States Shape the Gender Pay Gap: A Theoretical and Comparative Analysis. *Social Forces*, 87(4), 1873-1911. doi:10.1353/sof.0.0187

Arulampalam, W., Booth, A. L., & Bryan, M. L. (2007). Is There a Glass Ceiling over Europe? Exploring the Gender Pay Gap across the Wage Distribution. *ILR Review*, 60(2), 163-186.

doi:10.1177/001979390706000201

Blau, F., & Kahn, L. (2000). Gender Differences in Pay. doi:10.3386/w7732

Oostendorp, R. H. (2009). Globalization and the Gender Wage Gap. *The World Bank Economic Review*, 23(1), 141-161. doi:10.1093/wber/lhn022

Fuller, S. (2005). Public Sector Employment and Gender Wage Inequalities in British Columbia: Assessing the Effects of a Shrinking Public Sector. *The Canadian Journal of Sociology*, 30(4), 405-439. doi:10.1353/cjs.2006.0014

Newell, A., & Reilly, B. (2001). The gender pay gap in the transition from communism: Some empirical evidence. *Economic Systems*, 25(4), 287-304. doi:10.1016/s0939-3625(01)00028-0

Ogloblin, C. G. (1999). The Gender Earnings Differential in the Russian Transition Economy. *ILR Review*, 52(4), 602-627. doi:10.1177/001979399905200406

McAuley, A. (1981). *Womens work and wages in the Soviet Union*. London: Allen & Unwin.

Patton, M. Q. (2002). *Qualitative research and evaluation methods*. Estados Unidos: Sage Publications.

Creswell, J. W., & L., P. C. (2009). *Designing and conducting mixed methods research*. Thousand Oaks: Sage.

Lillis, J. The Guardian. (March 8, 2015). *'We want a voice': women fight for their rights in the former USSR*. Retrieved June 15, 2019 from <https://www.theguardian.com/world/2015/mar/08/fight-womens-rights-former-ussr-post-soviet-states>

United Nations Development Programme. Human Development Reports. Gender Inequality Index, 2015. Retrieved June 15, 2019 from <http://hdr.undp.org/en/composite/GII>

The Organisation for Economic Co-operation and Development. Retrieved 28 November, 2017 from <https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm>

Liparteliani, R. OC MEDIA. (January 27, 2017). *Georgian women face discrimination in the workforce [Opinion]*. Retrieved June 15, 2019 from <http://oc-media.org/georgian-women-face-discrimination-in-the-workforce/>

დანართები

დანართი #1

Ivane Javakhishvili Tbilisi State University

Nikoloz Kenkadze

Gender pay gap in Georgian labour market

Public Administration and Public Policy

Master's thesis is done to obtain Master of Arts degree in Public Administration

Nani Macharashvili, Associate Professor

Tbilisi 2019

დანართი #2

ინტერვიუს გზამკვლევი

1. რატომ არსებობს შრომის ბაზარზე ქალებისა და კაცებს შორის სახელფასო სხვაობის პრობლემა? (მისი გამომწვევი მიზეზები)
2. არის თუ არა ქალებისა და კაცებს შორის ანაზღაურების უთანასწორობა გლობალური პრობლემა? ეხება თუ არა იგი სხვადასხვა ქვეყანას თანაბრად?
3. რა მდგომარეობა გვაქვს გენდერული სახელფასო სხვაობის მიმართულებით საქართველოში? როგორია სტატისტიკური მდგომარეობა ქვეყანაში?
4. როგორ აისახება ანაზღაურების უთანასწორობის პრობლემა საჯარო/კერძო სექტორში დასაქმებულ ქალებისა და კაცებზე? შეინიშნება თუ არ განსხვავებები ამ ორ სექტორს შორის?
5. რამდენად სანდო და რეპრეზენტატულია გენდერული სახელფასო სხვაობის კუთხით ჩატარებული კვლევები?
6. რა მექანიზმები გააჩნია გაეროს ქალთა ორგანიზაციას ქალებისა და კაცებს შორის ანაზღაურების უთანასწორობის აღმოსაფხვრელად?
7. რა ნაბიჯებს დგამენ ამ მიმართულებით საქართველოში მომუშავე ქალთა უფლებების დამცველი არასამთავრობო ორგანიზაციები?
8. რა ბერკეტები გააჩნია სახელმწიფოს გენდერული სახელფასო სხვაობის პრევენციისთვის?
9. შესაძლებელია თუ არა ვისაუბროთ კონკრეტული სახელმწიფოს წარმატებულ გამოცდილებაზე გენდერული სახელფასო სხვაობის აღმოფხვრის კუთხით? (როგორ დადგა ეს შედეგი)

