

ფაქტორები, რომლებიც გავლენას ახდენს დასაქმებულთა
ანაზღაურების სხვაობაზე გენდერული ნიშნით

მარიამ გოროზია

სამაგისტრო ნაშრომი

ბიზნესის, ტექნოლოგიისა და განათლების ფაკულტეტი

ხელმძღვანელი: მაია მელიქიძე

ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი

თბილისი, 2023

განაცხადი

როგორც წარდგენილი ნაშრომის ავტორი, ვაცხადებ, რომ ნაშრომი წარმოადგენს ჩემს ორიგინალურ ნამუშევარს და არ შეიცავს სხვა ავტორების მიერ აქამდე გამოქვეყნებულ, გამოსაქვეყნებლად მიღებულ ან დასაცავად წარდგენილ მასალებს, რომლებიც ნაშრომში არ არის მოხსენიებული ან ციტირებული სათანადო წესების შესაბამისად.

მარიამ გოროზია

20/04/2023

აბსტრაქტი

წარმოდგენილი კვლევის მიზანია გენდერული სახელფასო სხვაობის მიმოხილვა საქართველოში. კვლევის ფარგლებში წარმოქმნილი ძირითადი საკვლევი საკითხები დაკავშირებულია ქალისა და კაცის ანაზღაურების გამომწვევ მიზეზებთან. ასევე, მნიშვნელოვანია თუ რა კრიტერიუმებით განისაზღვრება დასაქმებულთა ანაზღაურება, როგორია ერთნაირ პოზიციაზე მომუშავე ქალისა და კაცის ანაზღაურება და განსხვავდება თუ არა მათი სიდიდე ერთმანეთისაგან. ანაზღაურების განხილვის დროს მნიშვნელოვანია შევადაროთ ნამუშევარი საათები, უფრო მეტი თვალსაჩინოებისათვის. გარდა ამისა, მნიშვნელოვანია დაცულია თუ არა გენდერული ბალანსი და როგორია განაწილება მენეჯერულ პოზიციებზე. კვლევაში, ასევე, განხილულია ქალების მიერ დაწინაურებისა თუ ანაზღაურების ზრდის მოთხოვნის შემთხვევები, რამდენად ხშირია ის და როგორ ხდება დამსაქმებლის მიერ რეაგირება. დეკრეტული შვებულება როგორც წესი ქალთან ასოცირდება. გამოკითხვის ერთ-ერთი პუნქტი სწორედ ამ საკითხს უკავშირდება. ანალიზისათვის მნიშვნელოვანია თუ რამდენმა ადამიანმა დატოვა სამუშაო ადგილი და იყო თუ არა ამის მიზეზი არასრულფასოვანი ანაზღაურება. კვლევა არის თვისობრივი ხასიათის და ინტერვიუს საშუალებით იქნა მიღებული აღნიშნულ კითხვებზე პასუხები. გამოკითხვის შედეგად მივიღეთ მოსაზრება, რომ გენდერული ნიშნით ხელფასების სხვაობას პირველ რიგში განაპირობებს სტერეოტიპები. ანაზღაურების განსაღვრის მთავარ ფაქტორად კი კომპანიის მიერ განსაზღვრული ბიუჯეტი დასახელდა. რაც შეეხება ნამუშევარ საათებს, ზოგადად ქალისა და მამაკაცის ნამუშევარი საათები ერთნაირია. თუმცა, შეღავათი აქვთ მცირეწლოვანი ბავშვების დედეებს. ასევე, მენეჯერულ პოზიციებზე ძირითადად დასაქმებულნი არიან კაცები, ქალები კი იკავებენ დაბალ პოზიციებს. დეკრეტული შვებულებით კი, როგორც წესი, სარგებლობენ ქალები. კაცებისაგან მსგავსი ფაქტი იშვიათად ფიქსირდება. კადრების გადინების ძირითად მიზეზად სახელდება არასრულფასოვანი ანაზღაურება. როგორც აღმოჩნდა, დასაოჯახებელი

ქალები და მამაკაცები უფრო მეტად არიან მზად სამსახურის შესაცვლელად, დაოჯახებული ქალები კი მეტად ეძებენ სტაბილურ გარემოს.

საკვანძო სიტყვები: გენდერი, სახელფასო სხვაობა, საათობრივი ანაზღაურება

Abstract

The aim of the presented research is to review the gender salary gap in Georgia. The main research questions arising in the framework of the study are related to the causes of women's and men's pay. Also, it is important which criterias are used to determine the salary of employees, what is the salary of a woman and a man working in the same position and whether their amount differs from each other. When considering compensation, it is important to compare hours worked for more visibility. In addition, it is important whether the gender balance is maintained and what is the distribution in managerial positions. The study also discusses the cases of women requesting a promotion or salary increase, how frequent it is and how the employer reacts. Maternity leave is usually associated with a woman. One of the points of the survey is related to this issue. It is important for the analysis how many people left the workplace and whether the reason for this was insufficient pay. The research is of a qualitative nature and the answers to the mentioned questions were obtained through interviews. As a result of the survey, we came to the conclusion that the gender salary difference is primarily caused by stereotypes. The budget determined by the company was named as the main factor in the payment. As for worked hours, generally men's and women's worked hours are the same. However, there is a benefit (less working hours) for mothers of young children. Also, mainly men are employed in managerial positions, while women occupy lower positions. Usually, maternity leave is used by women. A similar fact is rarely recorded from men. Inadequate compensation is the main reason for staff turnover. As it turned out, married women and men are more open to change jobs, and married women are more likely to look for a stable environment.

Key words: gender, salary difference, hourly wage