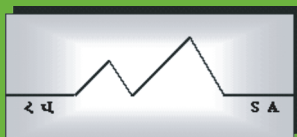


ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ  
ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅՈՒՄ  
ՎԱՐՁԱՏՐՈՒԹՅԱՆ  
ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ԽՉՎԱԾՔԻ և  
ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ  
ԱՆՀԱՎԱՍԱՐՈՒԹՅԱՆ  
ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅՈՒՆ



ՄԱԿ Կանայք (UN Women)  
ՀՀ Վիճակագրական կոմիտե 2020



«ՄԱԿ Կանայք» կազմակերպությունը (UN Women) ՄԱԿ-ի՝ գենդերային հավասարության և կանանց հզորացման հարցերով զբաղվող կազմակերպությունն է: Կանանց և աղջիկների համար համաշխարհային առաջատար՝ «ՄԱԿ Կանայք» կազմակերպությունը ստեղծվել է աշխարհում նրանց կարիքներին արձագանքելու առաջընթացն արագացնելու նպատակով:

«ՄԱԿ Կանայք»-ը աջակցում է ՄԱԿ-ի անդամ պետություններին գլոբալ ստանդարտներ սահմանել գենդերային հավասարության հասնելու համար և աշխատում է կառավարությունների և քաղաքացիական հասարակության հետ՝ այդ ստանդարտների իրականացման համար անհրաժեշտ Օրենքներ, քաղաքականություններ, ծրագրեր և ծառայություններ մշակելու նպատակով: Այն սատարում է կանանց հավասար մասնակցությունը կյանքի բոլոր ոլորտներում՝ կենտրոնանալով հինգ գերակա ոլորտների շուրջ. կանանց առաջնորդության և մասնակցության ավելացում, կանանց նկատմամբ բռնությունների դադարեցում, կանանց ներգրավում խաղաղության և անվտանգության գործընթացների բոլոր ոլորտներում, կանանց տնտեսական հզորացման ընդլայնում և ազգային զարգացման պլանավորման և բյուջետավորման մեջ գենդերային հավասարության կարևորում: «ՄԱԿ Կանայք»-ը նաև համակարգում և խթանում է ՄԱԿ-ի համակարգի աշխատանքը գենդերային հավասարության առաջխաղացման գործում:

Տվյալ հրապարակման մեջ արտահայտված տեսակետները հեղինակ(ներ)ի տեսակետներն են և պարտադիր չէ, որ արտացոլեն «ՄԱԿ Կանայք»-ի, ՄԱԿ-ի կամ նրա որևէ հարակից կազմակերպության կամ Շվեյցարիայի Զարգացման և Համագործակցության գործակալության (SDC) և Ավստրիայի զարգացման համագործակցության (ADC) տեսակետները:

Հրապարակումը պատրաստվել է Ավստրիայի զարգացման համագործակցության միջոցով՝ SDC-ի և ADC-ի կողմից ֆինանսավորված «Կանանց տնտեսական հզորացումը Հարավային Կովկասում» ծրագրի շրջանակներում:

Հետազոտությունն իրականացրել է դոկտոր Մարյան Պետրեսկին՝ ՀՀ վիճակագրական կոմիտեի (ՀՎԿ) հետ համատեղ: Աշխատութի հետազոտության տվյալները հավաքագրվել են ՀՎԿ-ի կողմից 2018 թվականին:

© ՄԱԿ Կանայք, ՀՎԿ 2020

Բոլոր իրավունքները պաշտպանված են

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ  
ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅՈՒՄ  
ՎԱՐՁԱՏՐՈՒԹՅԱՆ  
ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ԽՉՎԱԾՔԻ և  
ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ  
ԱՆՀԱՎԱՍԱՐՈՒԹՅԱՆ  
ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅՈՒՆ



ՄԱԿ Կանայք (UN Women)  
Թբիլիսի, Վրաստան, 2020



 Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra  
  
Swiss Agency for Development  
and Cooperation SDC

 WITH FUNDING FROM  
AUSTRIAN  
DEVELOPMENT  
COOPERATION

 **UN  
WOMEN**  
United Nations Entity for Gender Equality  
and the Empowerment of Women

# ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

ՀԱՊԱՎՈՒՄՆԵՐ	5
ԳՈՐԾԱԴԻՐ ԱՄՓՈՓՈՒՄ:	6
1 ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ	8
2 ԳՐԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ԱԿՆԱՐԿ	11
2.1 ՎԱՐՁԱՏՐՈՒԹՅԱՆ ԲԱՑԱՏՐԵԼԻ ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ԽԶՎԱԾՔ	11
2.2 ՎԱՐՁԱՏՐՈՒԹՅԱՆ ՉԲԱՑԱՏՐԵԼԻ ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ԽԶՎԱԾՔ	13
2.3 ԸՆՏՐՈՂԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՍԽԱԼ	14
2.4 ՎԱՐՁԱՏՐՈՒԹՅԱՆ ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ԽՏՐԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆ	15
2.5 ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՀԵՏ ԿԱՊՎԱԾ ԱՅԼ ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ԱՆՀԱՎԱՍԱՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ	16
3 ՄԵԹՈԴԱԲԱՆՈՒԹՅՈՒՆ	18
3.1 ՎԱՐՁԱՏՐՈՒԹՅԱՆ ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ԽԶՎԱԾՔԻ ՀԱՇՎԱՐԿ	18
3.2 ՎԱՐՁԱՏՐՈՒԹՅԱՆ ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ԽԶՎԱԾՔԻ ՄԱՍՆԱՏՈՒՄ, ԿԱՌՈՒՑՎԱԾՔԻ ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅՈՒՆ	22
4 ՏՎՅԱԼՆԵՐ ԵՎ ԴՐԱՆՑ ՀԵՏ ԿԱՊՎԱԾ ՍԱՀՄԱՆԱՓԱԿՈՒՄՆԵՐ	25
5 ՀԱՅԱՍՏԱՆՈՒՄ ՎԱՐՁԱՏՐՈՒԹՅԱՆ ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ԽԶՎԱԾՔԸ	27
5.1 ՏՎՅԱԼՆԵՐ ԵՎ ԸՆԴՀԱՆՐԱՑՎԱԾ ՓԱՍՏԵՐ	27
5.2 ՎԱՐՁԱՏՐՈՒԹՅԱՆ ՃՇԳՐՏՎԱԾ ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ԽԶՎԱԾՔ	37
5.3 ՎԱՐՁԱՏՐՈՒԹՅԱՆ ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ԽԶՎԱԾՔԻ ՄԱՍՆԱՏՈՒՄ, ԿԱՌՈՒՑՎԱԾՔԻ ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅՈՒՆ	43
6 ՀԱՅԱՍՏԱՆՈՒՄ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՀԵՏ ԿԱՊՎԱԾ ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ԱՅԼ ԱՆՀԱՎԱՍԱՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ	47
6.1 ԱՇԽԱՏԱԾ ԺԱՄԵՐԻ ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ՏԱՐԲԵՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ	47
6.2 ՏՆԱՅԻՆ ՏՆՏԵՍՈՒԹՅԱՆ ԿԱՌՈՒՑՎԱԾՔԻ ՀԵՏ ԿԱՊՎԱԾ ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ԱՆՀԱՎԱՍԱՐՈՒԹՅՈՒՆ	49
6.3 ՀՈՐԻԶՈՆԱԿԱՆ ԵՎ ՈՒՂՂԱՀԱՅԱՑ ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ՍԵԳՐԵԳԱՅԻՄ (ԶԱՏՈՒՄ)	53
7 ԵԶՐԱՓՈՎԻՉ ԴԻՏԱՐԿՈՒՄՆԵՐ	55
7.1 ԱՐԴՅՈՒՆՔՆԵՐԻ ԱՄՓՈՓՈՒՄ	55
7.2 ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ	56
ՀՂՈՒՄՆԵՐ	58
ՀԱՎԵԼՎԱԾ. ՍՏԱՏԱՅՈՒՄ ՎԱՐՁԱՏՐՈՒԹՅԱՆ ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ԽԶՎԱԾՔԻ ՀԱՇՎԱՐԿԻ ՈՒՂԵՑՈՒՅՑ	64
ԵԶՐՈՒՅԹՆԵՐ	70

# ԱՂՅՈՒՍԱԿՆԵՐԻ ՑԱՆԿ

ԱՂՅՈՒՍԱԿ 1. ՏՂԱՄԱՐԴԿԱՆՑ ԵՎ ԿԱՆԱՆՑ ՁԲԱՂՎԱԾՈՒԹՅԱՆ ԲՆՈՒԹԱԳՐԵՐ	27
ԱՂՅՈՒՍԱԿ 2. ՏՂԱՄԱՐԴԿԱՆՑ ԵՎ ԿԱՆԱՆՑ ՉՁԲԱՂՎԱԾՈՒԹՅԱՆ ԲՆՈՒԹԱԳՐԵՐ	28
ԱՂՅՈՒՍԱԿ 3. ՁԲԱՂՎԱԾՈՒԹՅԱՆ ՈԼՈՐՏԱՅԻՆ (NACE) ԵՎ ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ (ISCO) ԿԱՌՈՒՑՎԱԾՔՆ ԸՍՏ ՍԵՌԻ	29
ԱՂՅՈՒՍԱԿ 4. ԺԱՄԱՅԻՆ ՎԱՐՁԱՏՐՈՒԹՅԱՆ ՉՃՇԳՐՏՎԱԾ ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ԽՁՎԱԾՔՆ ԸՍՏ ԿՐԹԱԿԱՆ ՄԱԿԱՐԴԱԿԻ	32
ԱՂՅՈՒՍԱԿ 5. ԺԱՄԱՅԻՆ ՎԱՐՁԱՏՐՈՒԹՅԱՆ ՉՃՇԳՐՏՎԱԾ ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ԽՁՎԱԾՔՆ ԸՍՏ ՈԼՈՐՏԻ	33
ԱՂՅՈՒՍԱԿ 6. ԺԱՄԱՅԻՆ ՎԱՐՁԱՏՐՈՒԹՅԱՆ ՉՃՇԳՐՏՎԱԾ ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ԽՁՎԱԾՔՆ ԸՍՏ ՁԲԱՂՄՈՒՆՔԻ ՏԵՍԱԿՆԵՐԻ	34
ԱՂՅՈՒՍԱԿ 7. ԱՄՍԱԿԱՆ ՎԱՐՁԱՏՐՈՒԹՅԱՆ ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ԽՁՎԱԾՔ	34
ԱՂՅՈՒՍԱԿ 8. ԱՄՍԱԿԱՆ ՎԱՐՁԱՏՐՈՒԹՅԱՆ ՉՃՇԳՐՏՎԱԾ ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ԽՁՎԱԾՔՆ ԸՍՏ ԿՐԹԱԿԱՆ ՄԱԿԱՐԴԱԿԻ	35
ԱՂՅՈՒՍԱԿ 9. ԱՄՍԱԿԱՆ ՎԱՐՁԱՏՐՈՒԹՅԱՆ ՉՃՇԳՐՏՎԱԾ ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ԽՁՎԱԾՔՆ ԸՍՏ ՈԼՈՐՏՆԵՐԻ	36
ԱՂՅՈՒՍԱԿ 10. ԱՄՍԱԿԱՆ ՎԱՐՁԱՏՐՈՒԹՅԱՆ ՉՃՇԳՐՏՎԱԾ ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ԽՁՎԱԾՔՆ ԸՍՏ ՁԲԱՂՄՈՒՆՔԻ ՏԵՍԱԿՆԵՐԻ	37
ԱՂՅՈՒՍԱԿ 11. ՎԱՐՁԱՏՐՈՒԹՅԱՆ ՃՇԳՐՏՎԱԾ ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ԽՁՎԱԾՔ	40
ԱՂՅՈՒՍԱԿ 12. ԱՐԴՅՈՒՆՔՆԵՐԻ ԻՄՊՈՒՏԱՅԻԱՅԻՑ (ՊԱՅՄԱՆԱԿԱՆ ՀԱՇՎԱՐԿԻՑ) ՀԵՏՈ	42
ԱՂՅՈՒՍԱԿ 13. ԲԼԱՅՆԴԵՐ-ՕԱՔՍԱԿԱՅԻ ՄԵԹՈՂՈՎ ՎԱՐՁԱՏՐՈՒԹՅԱՆ ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ԽՁՎԱԾՔԻ ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅՈՒՆ	43
ԱՂՅՈՒՍԱԿ 14. ՔՎԱՆՏԻԼ ՌԵԳՐԵՍԻՒՅԻ ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅՈՒՆ	45
ԱՂՅՈՒՍԱԿ 15. ԱՇԽԱՏԱԾ ՄԻՋԻՆ ԺԱՄԵՐՆ ԸՍՏ ՁԲԱՂՄՈՒՆՔԻ ՏԵՍԱԿԻ, ՁԲԱՂՎԱԾՈՒԹՅԱՆ ԿԱՐԳԱՎԻՃԱԿԻ ԵՎ ՍԵՌԻ	49
ԱՂՅՈՒՍԱԿ 16. ՁԲԱՂՎԱԾՈՒԹՅԱՆ ՄԱԿԱՐԴԱԿՆ ԸՍՏ ՍԵՌԻ, ՏԱՐԻՔԻ ԵՎ ԸՆՏԱՆԵԿԱՆ ԿԱՐԳԱՎԻՃԱԿԻ	52
ԱՂՅՈՒՍԱԿ 17. ՁԲԱՂՎԱԾՈՒԹՅԱՆ ՄԱԿԱՐԴԱԿՆ ԸՍՏ ՍԵՌԻ, ԿՐԹԱԿԱՆ ՄԱԿԱՐԴԱԿԻ ԵՎ ԸՆՏԱՆԵԿԱՆ ԿԱՐԳԱՎԻՃԱԿԻ	53
ԱՂՅՈՒՍԱԿ 18. ՀՈՐԻՉՈՆԱԿԱՆ ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ՍԵԳՐԵԳԱՅԻԱՆ (ՁԱՏՈՒՄՆ) ԸՍՏ ՁԲԱՂՄՈՒՆՔԻ ՏԵՍԱԿԻ ԵՎ ՈԼՈՐՏԻ	54
ԱՂՅՈՒՍԱԿ 19. ՈՒՂՂԱՀԱՅԱՑ ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ՍԵԳՐԵԳԱՅԻԱ (ՁԱՏՈՒՄ)	54

# ԳԾԱՊԱՏԿԵՐՆԵՐԻ ՑԱՆԿ

ԳԾԱՊԱՏԿԵՐ 1. ԱՇԽԱՏՈՒԺԻ ԿՐԹԱԿԱՆ ԿԱՌՈՒՑՎԱԾՔՆ ԸՍՏ ՍԵՌԻ (ՀԱՅԱՍՏԱՆ)	28
ԳԾԱՊԱՏԿԵՐ 2. ԺԱՄԱՅԻՆ ՎԱՐՁԱՏՐՈՒԹՅԱՆ ԼՈԳԱՐԻԹՄԱՑՎԱԾ ԱՐԺԵՔՆԵՐԻ ԲԱՇԽՈՒՄՆ ԸՍՏ ՍԵՌԻ	31
ԳԾԱՊԱՏԿԵՐ 3. ՎԱՐՁԱՏՐՈՒԹՅԱՆ ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ԽՁՎԱԾՔԻ ՀԱՄԵՄԱՏՈՒԹՅՈՒՆԸ ԶԲԱՂՎԱԾՈՒԹՅԱՆ ԵՎ ԱՇԽԱՏՈՒԺԻ ՄԱՍՆԱԿՑՈՒԹՅԱՆ ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ԽՁՎԱԾՔԻ ՀԵՏ՝ ԿՐԹԱԿԱՆ ՏԱՐԲԵՐ ՄԱԿԱՐԴԱԿՆԵՐՈՒՄ	32
ԳԾԱՊԱՏԿԵՐ 4. ԱՄՍԱԿԱՆ ՎԱՐՁԱՏՐՈՒԹՅԱՆ ԼՈԳԱՐԻԹՄԱՑՎԱԾ ԱՐԺԵՔՆԵՐԻ ԲԱՇԽՈՒՄՆ ԸՍՏ ՍԵՌԻ	35
ԳԾԱՊԱՏԿԵՐ 5. ՎԱՐՁԱՏՐՈՒԹՅԱՆ ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ԽՁՎԱԾՔԻ ԿԱՌՈՒՑՎԱԾՔԻ ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅՈՒՆԸ ՎԵՐԱԿՇՈՄԱՆ ՄԻՋՈՑՈՎ	46
ԳԾԱՊԱՏԿԵՐ 6. ԿԱՆԱՆՑ ԵՎ ՏՂԱՄԱՐԴԿԱՆՑ ԱՇԽԱՏԱԾ ԺԱՄԵՐԸ	47
ԳԾԱՊԱՏԿԵՐ 7. ԿԱՆԱՆՑ ԵՎ ՏՂԱՄԱՐԴԿԱՆՑ ԱՇԽԱՏԱԾ ԺԱՄԵՐՆ ԸՍՏ ՏԱՐԻՔԻ	48
ԳԾԱՊԱՏԿԵՐ 8. ԸՍՏ ՏԵՍԱԿՆԵՐԻ ԶՎԱՐՁԱՏՐՎՈՂ ՏՆԱՅԻՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔ	50
ԳԾԱՊԱՏԿԵՐ 9. ԶՎԱՐՁԱՏՐՎՈՂ ՏՆԱՅԻՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՎՐԱ ԾԱԽՄՎԱԾ ՄԻՋԻՆ ՇԱԲԱԹԱԿԱՆ ԺԱՄԵՐՆ ԸՍՏ ՍԵՌԻ և ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅՈՒՄ ՄԱՍՆԱԿՑՈՒԹՅԱՆ ԿԱՐԳԱՎԻՃԱԿԻ	51
ԳԾԱՊԱՏԿԵՐ 10. ԿԱՆԱՆՑ և ՏՂԱՄԱՐԴԿԱՆՑ՝ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅՈՒՄ ՈՒՆԵՑԱԾ ԿԱՐԳԱՎԻՃԱԿՆ ԸՍՏ ԸՆՏԱՆԻՔԻ ԿԱՌՈՒՑՎԱԾՔԻ	52

# ՀԱՊԱՎՈՒՄՆԵՐ

ԱՄԿ	Աշխատանքի միջազգային կազմակերպություն
ԱՊՀ	Անկախ պետությունների համագործակցություն
ԱՀ	Աշխատուժի հետազոտություն
Եվրոստատ	Եվրոպայի վիճակագրական գրասենյակ
ԶՄՄԴ	Զբաղմունքների միջազգային ստանդարտ դասակարգիչ
ԿԶՆ	Կայուն զարգացման նպատակներ
ՎԳԽ	Վարձատրության գենդերային խզվածք
ՎԿ	Վիճակագրական կոմիտե Եվրոպական համայնքում տնտեսական գործունեության տեսակների վիճակագրական դասակարգում
ՊՆՔ	Պարզ նվազագույն քառակուսիներ
տ.կ.	տոկոսային կետ
Տ, Կ	Տղամարդ, Կին
ՏԲ	տվյալները բացակայում են
ՏՏ	տնային տնտեսություն

# ԳՈՐԾԱԴԻՐ ԱՍՓՈՓՈՒՄ:

Վարձատրության (աշխատավարձի) գենդերային խզվածքը տղամարդկանց և կանանց ժամային աշխատավարձերի տարբերության վիճակագրական հաշվարկն է՝ արտահայտված տոկոսներով: Այդ տարբերությունը հաշվարկելիս, եթե հաշվի չեն առնվում անհատական և աշխատանքային բնութագրերը, օրինակ՝ կրթությունը, մասնագիտությունը կամ զբաղեցրած պաշտոնը, վարձատրության գենդերային խզվածքը համարվում է չնշակված կամ չճշգրտված:

Մույն ուսումնասիրությունն իրականացվել է Հայաստանում վարձատրության գենդերային ճշգրտված խզվածքը հաշվարկելու և դրա հետ կապված աշխատաշուկայում կանանց տնտեսական անհավասարությունը վերհանելու նպատակով: Ուսումնասիրությունը հիմնված է Արմատատի կողմից իրականացվող Աշխատուժի հետազոտության 2018 թվականի արդյունքների վրա:

Համաձայն հետազոտության արդյունքների՝ ավելի «տղամարդկային» ոլորտներ կարելի է համարել հանքարդյունաբերության, էլեկտրականության, գազի շինարարության, փոխադրուժների և պետական կառավարման ոլորտները: Կանայք ավելի հաճախ զբաղված են կրթության, առողջապահության և սոցիալական ապահովության ոլորտներում: Ղեկավար պաշտոններում կանանց ավելի քիչ կարելի է հանդիպել, ինչը կարող է լինել «ապակե առաստաղի ազդեցության» դրսևորում, չնայած նրան, որ բարձր և միջին որակավորման մասնագետների, ինչպես և գրասենյակային ծառայողների թվում գերակշռում են կանայք:

Հայաստանում ժամային վարձատրության գենդերային չճշգրտված խզվածքը գնահատվում է 23.1%: Ամսական աշխատավարձով հաշվված չճշգրտված խզվածքը 40% է, որն արտացոլում է և՛ վարձատրության, և՛ աշխատած ժամերի գենդերային խզվածքները: Մասնավորապես, պարզվում է, որ Հայաստանում կանայք 14.3%-ով ավելի քիչ ժամեր են աշխատում, քան

տղամարդիկ, ինչով էլ բացատրվում է ամսական աշխատավարձի գենդերային խզվածքի մեկ երրորդ մասից մինչև կեսը (42%):

Հայաստանում ժամային վարձատրության գենդերային ճշգրտված խզվածքը գնահատվում է 28.4%: Այն ավելի մեծ է, քան վարձատրության չճշգրտված խզվածքը, ինչը թույլ է տալիս ենթադրել, որ աշխատող կանայք ունեն աշխատաշուկայի ավելի լավ բնութագրեր (օրինակ՝ կրթություն) քան տղամարդիկ: Այսինքն, աշխատաշուկայում առկա է կանանց առումով դրական ընտրության ավելի մեծ պոտենցիալ կամ որ նույնն է՝ աշխատանքի շուկայում ընտրվելու ավելի մեծ հավանականություն, թեև չաշխատող գործազուրկ և տնտեսապես ոչ ակտիվ կանայք նույնպես ունեն բավականին բարձր կրթական մակարդակ: Հետևաբար, Հայաստանում կանանց և տղամարդկանց որակավորումների տարբերությամբ հնարավոր չէ բացատրել վարձատրության գենդերային խզվածքը: Ճիշտ հակառակը՝ խզվածքն ավելի է մեծանում, երբ դրանք հաշվի են առնվում: Խզվածքի մեծությունը չի փոխվում անգամ ոլորտների և զբաղմունքների տարբերությունները հաշվի առնելու դեպքում, այսինքն ոլորտային և (կամ) մասնագիտական սեգրեգացիան ևս չի բացատրում այս խզվածքը:

Հայաստանում վարձատրության գենդերային ճշգրտված խզվածքը՝ գտված ընտրողականության գործոնից, գնահատվում է մոտ 10%: Այսինքն, երբ հաշվի են առնվում անհատական, աշխատանքային բնութագրերը և ընտրողականության գործոնը, խզվածքը նվազում է: Այսպիսով, սա վարձատրության մասցորդային գենդերային խզվածքն է, որը կարող է վերագրվել աշխատանքի շուկայում խտրականությանը և չդիտարկելի, չբացատրելի գործոնների ազդեցությանը:

Հնարավոր է, որ Հայաստանում առկա է «ապակե առաստաղի ազդեցություն»: Աշխատավարձ ստացողների ամենաբարձր 1%-ը բախվում է



վարձատրության գենդերային խզվածքի, որը գնահատվում է մոտ 19% միջինին (վերջնական ճշգրտված խզվածքին) գերազանցելով մոտ երկու անգամ:

Կանայք աշխատում են ավելի քիչ ժամեր, քան տղամարդիկ, և այս տարբերությունն առկա է տարիքային, մասնագիտական և տնտեսական կարգավիճակի տարբեր խմբերում: Այնուհանդերձ, այս անհավասարությունն ավելի նշանակալի է դառնում ընտանեկան պարտականությունների համատեքստում: Կանայք ավելի շատ ժամանակ են ծախսում ընտանիքի հիվանդ, տարեց կամ հաշմանդամություն ունեցող անդամների և երեխաների խնամքի վրա, քան տղամարդիկ: Այս տարբերությունն առավել ցայտուն է դառնում տնային գործերի դեպքում:

Ամուսնական զույգերի պարագայում ավելի քիչ են մայրերի զբաղվածության դեպքերը, հատկապես երիտասարդ, վերարտադրողական տարիքում և, հետևաբար ավելի մեծ՝ զբաղվածության գենդերային խզվածքը:

Հետազոտության արդյունքները վկայում են հորիզոնական գենդերային սեգրեգացիայի (խտրականության) մասին. կանանց և տղամարդկանց առնվազն երեք քառորդն աշխատանքի ոլորտով և զբաղմունքով պետք է փոխատեղվեն, որպեսզի բաշխումը դառնա նույնական: Ուղղահայաց գենդերային սեգրեգացիան (խտրականությունը) նույնպես բավականին արտահայտված է:

# 1 ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ

Աշխատաշուկայում վարձատրության գենդերային խզվածքը տղամարդկանց և կանանց ժամային վարձատրության տարբերությունն է՝ արտահայտված տղամարդկանց վարձատրության տոկոսով (Բլաու և Քան, 2003): Մա Եվրոստատի և այլ միջազգային կազմակերպությունների կողմից ընդունված սահմանում է: Խզվածքն աշխատաշուկայում կանանց աշխատանքային և տնտեսական անհավասարության առավել լայն արտացոլում է՝ ներառելով տնտեսական կախվածությունը, որոշումների կայացման կարողությունը թե՛ ընտանիքում (օր.՝ ծախսերի վերաբերյալ որոշումներ), թե՛ հասարակության մեջ (օր. կառավարչական որոշումներ), բռնության նկատմամբ հանդուրժողականությունը և այլն (Blunch, 2010):

Վարձատրության գենդերային խզվածքի ընկալումը կնպաստի վարձու աշխատողների, գործատուների և քաղաքականություն մշակողների շրջանում իրազեկվածության բարելավմանը և տնտեսական անհավասարության մեղմմանն ուղղված գործողությունների խթանմանը, կանանց արտադրական ներուժի բացահայտմանը և ի վերջո՝ առաջընթացին:

Վարձատրության գենդերային խզվածքը, որը գնահատվում է կանանց և տղամարդկանց աշխատավարձերի գուտ տարբերությամբ, հայտնի է որպես վարձատրության չճշգրտված կամ չմշակված գենդերային խզվածք: Այն համարվում է չմշակված, քանի որ հաշվի չեն առնվում անհատների բնութագրերը, առաջին հերթին՝ կրթությունը: Նկատի ունենանք, որ վարձատրության գենդերային խզվածքը կարող է գոյություն ունենալ հենց միայն այն պատճառով, որ անհատներն ունեն տարատեսակ անհատական բնութագրեր (կրթություն, աշխատանքային փորձ, տարիք և այլն), ինչպես նաև խտրականության պատճառով (օր.՝ գործատուները կարծում են, որ որպես աշխատուժ կանայք պակաս արդյունավետ են, քան տղամարդիկ): Աշխատավարձի կառուցվածքում տնտեսական բնույթի փոփոխություններից, դրա կառուցվածքի վերաբաշխումից և գլոբա-

լիզացիայի օրինաչափություններից բխող ընդհանուր կշռված ազդեցությունը նույնպես կարող է ձևավորել վարձատրության գենդերային խզվածք:

Այնուամենայնիվ, ակնկալվում է, որ վարձատրության գենդերային խզվածքի վրա ամենակարևոր ազդեցությունը կարող են ունենալ անհատական որակները, բնութագրերը (Էխրենբերգ և Մաիթ, 2003): Երբ դրանք հաշվի են առնվում, խզվածքը դառնում է «ճշգրտված», այսինքն՝ այն ճշգրտվում է ըստ անհատական և աշխատաշուկայի հետ կապված բնութագրերի: Վերջինս աշխատաշուկայում վարձատրության գենդերային անհավասարության առավել ողջամիտ արտացոլում է:

Վարձատրության ճշգրտված գենդերային խզվածքը տղա-մարդկանց և կանանց ժամային միջին աշխատավարձերի տարբերությունն է՝ հաշվի առնելով նրանց տարբեր ձեռքբերումները, հիմնականում կրթությունը, ինչպես նաև աշխատանքի հետ կապված այլ բնութագրերը:

Մի շարք երկրներ՝ ինչպես արդյունաբերական առումով զարգացված, այնպես էլ զարգացող, ընդունել են աշխատաշուկայում կանանց նկատմամբ հավասար վերաբերմունք պարտադրող և գենդերային տնտեսական անհավասարությունների նվազեցմանը միտված օրենքներ: Աշխատանքային և խտրականության դեմ պայքարող օրենքները, ինչպես նաև ծնողական արձակուրդն ու երեխայի խնամքի ապահովումը կարգավորող օրենքներն ու քաղաքականությունը, բոլորն էլ եղել են աշխարհի տարբեր երկրների օրակարգում՝ արտացոլելով ԱՄԿ հիմնական կոնվենցիաները: Մասնավորապես, ԱՄԿ հավասար վարձատրության մասին համար 100 կոնվենցիան (1951թ.) սահմանում է, որ տղամարդիկ և կանայք համարժեք աշխատանքի համար ունեն հավասար վարձատրության իրավունք: ԱՄԿ այս

կոնվենցիայի հիմնական գաղափարը «հավասար արժեքներ» է, որը ենթադրում է, որ աշխատանքը կարող է ունենալ երկու ձև. 1) հավասար կամ նույնական աշխատանքներ՝ հավասար, նույնական կամ նմանատիպ պայմաններում, կամ 2) տարբեր տեսակի աշխատանքներ, որոնք օբյեկտիվ չափանիշների հիման վրա գնահատվում են որպես համարժեք: Այսինքն, առաջին հայացքից թվացյալ տարբեր աշխատանքները, կարող են ունենալ հավասար արժեք՝ առաջադրանքի նշանակության և կատարման դժվարությունների, պահանջվող հմտությունների, ջանքերի, պատասխանատվության և աշխատանքային պայմանների առումով:

ԱՄԿ հաջորդ երկու կոնվենցիաներն են.

- «Ընտանեկան պարտականություններ ունեցող աշխատողների» մասին կոնվենցիան, 1981թ. (թիվ 156), որը խթանում է խտրականության բացառումը, աշխատանքը նստանիք հավասարակշռությունը, մայրերի և հայրերի համար մասնագիտական կրթության հասանելիությունը:

- «Մայրության պաշտպանության» մասին կոնվենցիան, 2000թ. (թիվ 183), որը սահմանում է մայրության պաշտպանության նվազագույն չափանիշները:

Համաաշխարհային մակարդակով Կայուն զարգացման 5-րդ նպատակն է՝ «Հասնել գենդերային հավասարության և հզորացնել բոլոր կանանց և աղջիկներին»: Հինգերորդ ԿԶՆ-ն անհավասարությունը դիտարկում է ավելի լայնորեն, քան որպես սոսկ վարձատրության գենդերային խզվածք: Այն հավակնում է գենդերային հավասարության հասնել աշխատաշուկայում (օր.՝ աշխատատեղերի հավասար հասանելիություն և վերին օղակում որոշումների կայացման հնարավորություն), կրթության (օր.՝ առնվազն տարրական կրթության ձեռք բերման գենդերային հավասարության) և առողջապահության ոլորտներում, ինչպես նաև նվազեցնել գենդերային բռնությունն ու խտրականությունը, հզորացնել կանանց և աղջիկներին: Որպես այդպիսին, այս ԿԶՆ-ն ունի 9 թիրախ և 14 ցուցանիշ: Թեև այս

ցուցանիշների մեծ մասով էական առաջընթաց է գրանցվել, այնուամենայնիվ, դեռևս անհրաժեշտ է մեծ ծավալի աշխատանք կատարել, քանի որ, օրինակ, համաաշխարհային կտրվածքով կանայք մինչ օրս վաստակում են 77 ցենտ՝ տղամարդկանց վաստակած մեկ դոլարի դիմաց:<sup>1</sup>

Բազմաթիվ էմպիրիկ հետազոտություններ են իրականացվել՝ տարբեր երկրներում, տարբեր ժամանակներում վարձատրության գենդերային խզվածքը ուսումնասիրելու և այն տարբեր արդյունքների հետ փոխկապակցելու նպատակով: Միջոլորտային նման ուսումնասիրությունների օրինակներ են՝ Alaez-Aller et al. (2014), Dupuy and Fernández-Kranz (2011), Simón (2012), Matteazzi et al. (2014), Arulampalam et al. (2007)-ը և այլք: Սթենլին և Ջարելը (1998) առաջինն էին, որ ԱՄՆ-ում իրականացրին վարձատրության գենդերային խզվածքի մետավերլուծություն և ի հայտ բերեցին 12 գործոն, որոնք ազդում են աշխատավարձերի մակարդակների տարբերության վրա, հնարավորություն տալով բացատրելու այդ տարբերության տատանման 80%-ը:

Մասնավորապես, նրանք բացահայտեցին, որ աշխատանքային փորձի և ընտրողականության սխալի (selectivity-bias) շտկման անտեսումը կարող են էապես ազդել վարձատրության գենդերային խզվածքի վրա:

Ջարելը և Սթենլին 2004թ.-ին իրականացված մեծաքանակ հիմնարար ուսումնասիրությունների հիման վրա ևս հանգեցին նման եզրակացության, սակայն նվազ կարևորություն տալով ընտրողականության սխալի շտկման անհրաժեշտությանը, ինչը ենթադրում է խտրականության նվազում: Weichselbaumer-ը և Winter-Ebmer-ը 2005թ.-ին վերլուծել են մի քանի տասնամյակի ընթացքում (1960-1990թթ.) հրատարակված 63 երկրի ավելի քան 260 աշխատություններ: Նրանք պարզել են, որ վարձատրության խզվածքի վրա զգալի ազդեցություն կարող է թողնել խումբ առ խումբ (cohort-to-cohort) վերլուծությունը (օր.՝ միայն ամուսնացածների) և առանցքային

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

փոփոխականի (օր.՝ աշխատանքային փորձի) բացակայությունը: Մյուս կողմից, նրանք կարծում են, որ տնտեսաչափական (economic) տարբեր մոտեցումներ կիրառելիս, արդյունքները զգալիորեն չեն տարբերվում: Մասնավորապես, ժամանակի ընթացքում կատարված ուսումնասիրությունները հիմնականում փաստում են վարձատրության կայուն, բայց նվազող գենդերային խզվածքի մասին: Հետևաբար, այն շարունակում է մնալ բոլոր աշխատաշուկաների կայուն բնութագրիչը, ավելի ու ավելի է ուսումնասիրվում, իսկ քաղաքականություններն ու միջոցառումները ճշգրտվում են ըստ խզվածքի նվազման:

Վարձատրության գենդերային խզվածքի վերաբերյալ մեկ ուսումնասիրություն կատարվել է Հայաստանում (Rodriguez-Chamussy et al. 2018), մյուսը՝ ԱՊՀ ողջ տարածաշրջանում (Խիթարիշվիլի, 2015): Դրանք հիմնականում հաստատում են մեր եզրահանգումները: Առաջին ուսումնասիրությունը հիմնված է Հայաստանում 2015թ. իրականացված Աշխատուժի հետազոտության վրա, ըստ որի հաշվարկված է ժամային վարձատրության 20% գենդերային խզվածք:

Սույն հետազոտության նպատակն է հաշվարկել Հայաստանի աշխատաշուկայում վարձատրության ճշգրտված գենդերային խզվածքը և դրան առնչվող կանանց տնտեսական անհավասարությունը, իսկ առանցքային նպատակն է՝ հասկանալ Հայաստանում վարձատրության գենդերային խզվածքի առկայությունը և կառուցվածքը, որպեսզի հնարավոր լինի առաջարկել դրա լուծմանը միտված օրենքի փոփոխություններ և այլ միջոցառումներ: Վարձատրության գենդերային խզվածքը հաշվարկելու և կառուցվածքը հասկանալու համար օգտագործվել են սույն ուսումնասիրության պահին Հայաստանում իրականացված ամենավերջին Աշխատուժի հետազոտության

(2018) արդյունքները, որպեսզի հնարավոր լինի բացահայտել աշխատանքի հետ կապված անհավասարությունների ավելի լայն շարք՝ հաշվի առնելով Կայուն զարգացման 5-րդ և 8-րդ նպատակները, այնպես որ ընթերցողը լիարժեք պատկերացում կազմի երկրում առկա գենդերային խզվածքի վերաբերյալ:

Հետազոտության կառուցվածքը հետևյալն է. բաժին 2-ում ներկայացված է գրականության համապարփակ ակնարկ վարձատրության գենդերային խզվածքի հիմքում ընկած հիմնադրույթների և թեմային առնչվող համաշխարհային գրականության էմպիրիկ եզրակացություններ վերաբերյալ: Բաժին 3-ում ներկայացված է վարձատրության գենդերային խզվածքը հաշվարկելու և կառուցվածքն ուսումնասիրելու հիմնական մեթոդաբանությունները: Բաժին 4-ը անդրադառնում է հետազոտության տվյալներին և դրանց հետ կապված որոշ սահմանափակումներին: Բաժին 5-ում քննարկվում են Հայաստանում գենդերային խզվածքի ստացված արդյունքները՝ դրանց տնտեսական և քաղաքական կարևորության լույսի ներքո: Բաժին 6-ը նկարագրական ակնարկ է Հայաստանի աշխատուժի շուկայում աշխատանքի հետ կապված այլ գենդերային անհավասարությունների մասին: Բաժին 7-ում ներկայացված են եզրափակիչ դրույթներ և հետագա գործողությունների հետ կապված առաջարկություններ: Հավելվածը ներկայացնում է հատուկ ծածկագրերով ուղեցույցներ՝ Ստատա վիճակագրական ծրագրային փաթեթում հաշվարկների համար, որոնք Ստատայի մասնագետ չհանդիսացող ընթերցողը կարող է հեշտությամբ կիրառել այս ուսումնասիրության հիմքում ընկած հաշվարկները վերարտադրելու համար: Ուսումնասիրությունը պարունակում է նաև գենդերային անհավասարության ոլորտի օգտագործված եզրույթների բառարան:

## 2 ԳՐԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ԱԿՆԱՐԿ

Խտրականության վերաբերյալ տնտեսագիտական գրականությունը սկսվում է Բեքերի հիմնարար աշխատությունից (1957): Այդ ժամանակից ի վեր վարձատրության գենդերային տարբերությունների վերաբերյալ բազմաթիվ էմպիրիկ ապացույցներ կան, որոնք միաժամանակ արտացոլում են միկրոտվյալների հասանելիության մեծացումը: Վարձատրության գենդերային խզվածքի վերաբերյալ իրականացվել են բազմաթիվ հետազոտություններ, որոնք կենտրոնացել են մեկ երկրի կամ առանձին ոլորտների վրա: Բազմաչափ ժամանակային շարքի տվյալների տեխնիկայի տարածմամբ՝ վարձատրության գենդերային խզվածքը վերլուծվել է նաև տարբեր ոլորտների, և ժամանակային հարթության մեջ՝ հասկանալու համար ոչ միայն խզվածքը պայմանավորող գործոնները, այլև շարժընթացը դինամիկան:

### 2.1 ՎԱՐՁԱՏՐՈՒԹՅԱՆ ԲԱՑԱՏՐԵԼԻ ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ԽԶՎԱԾՔ

Ըստ համաշխարհային գրականության՝ ընդհանուր կարծիք կա, որ գոյություն ունի վարձատրության գենդերային խզվածքի առաջացման երկու հիմնական աղբյուր. ա) անհատներն ունեն աշխատանքային տարբեր բնութագրեր (օր.՝ նրանք աշխատում են տարբեր ոլորտներում, զբաղմունքի տարբեր տեսակներում և աշխատավայրերում) և մարդկային կապիտալ (օր.՝ երեխայի դաստիարակությամբ զբաղվելու հանգամանքով պայմանավորված՝ կարիերայի ընդհատումների պատճառով կանայք կարող են ավելի քիչ աշխատանքային փորձ ունենալ, քան տղամարդիկ) և բ) աշխատաշուկայում կանանց նկատմամբ խտրական վերաբերմունքի հետևանքով՝ նույն անհատական բնութագրերի դեպքում, որ ունեն տղամարդիկ, կանայք կարող են ավելի ցածր եկամուտ ստանալ:

Այս գործոնները կարող են փոխազդել միմյանց վրա, քանի որ աշխատաշուկայում խտրականությունն նկատելով, կանայք հնարավոր է՝ ավելի քիչ ներդրում կատարեն իրենց մարդկային կապիտալում: Մարդկային կապիտալում ներդրման տարբերություններով պայմանավորված վարձատրության գեն-

դերային խզվածքը հայտնի է որպես խզվածքի բացատրելի բաղադրիչ: Այլ կերպ ասած՝ զբաղված միջին վիճակագրական կինը կարող է նույնական չլինել զբաղված միջին վիճակագրական տղամարդու հետ՝ իր կրթական մակարդակով, աշխատանքային փորձով և արտադրողականության մակարդակով, մասնագիտությամբ, զբաղմունքի տեսակով, գործունեության ոլորտով կամ այլ գործոններով, որոնք պետք է հաշվի առնել վարձատրության գենդերային խզվածքի գնահատման և դրա հետ կապված հարցերի քննարկման ընթացքում (Ցուկրովսկա և Լովաշ, 2014, Լիփս, 2012, Մենինգ, 2011): Հնարավոր է, որ կանայք, հատկապես անցյալում, շարունակաբար պակաս ներդրումներ են կատարել իրենց կրթության մեջ, ընտանիքին և երեխաներին ժամանակ հատկացնելու նպատակով կարիերան ընդհատել են, որի պատճառով աշխատաշուկան նրանց հանդեպ պատժամիջոցներ է կիրառում: Հայտնի է նաև, որ ցածր վարձատրվող աշխատատեղերում (օր.՝ տեքստիլ արդյունաբերության ոլորտում) կանանց և տղամարդկանց անհամաչափ բաշխմամբ՝ կանանց սեգրեգացիայով է բացատրվում վարձատրության գենդերային խզվածքի մի մասը (Էրենբերգ և Սմիթ, 2003թ): Առկա է մեծ թվով գրականություն, որտեղ փորձ է արվում բացատրել վարձատրության գենդերային խզվածքը՝ անհատական և աշխատաշուկայի հետ կապված բնութագրերի հիման վրա: Մենք նշում ենք առավել հաճախ մեջբերվող ուսումնասիրությունները. Գրոնաու (1974), Բեբլո և այլք (2003), Բլաու և Կան (2003), Ալբրեխտ և այլք (2004), Ազմատ և այլք (2006), Նիլ (2004), Ֆորտին (2005), Օլիվետտի և Պետրոնգոլո (2008):

Կրթությունն է աշխատավարձերի, հետևաբար՝ վարձատրության գենդերային խզվածքի հիմնական բացատրելի գործոնը: Համաշխարհային մակարդակով վարձատրության գենդերային խզվածքի նվազումը մեծապես պայմանավորված է կանանց կրթական մակարդակի աճով (Վայսսելբաումեր և Ոինտեր-Էբմեր, 2005), հատկապես եկամուտների բաշխման վերին դեցիլներում (Կասենբոնեմեր և Ջինինիգ,

2014): Կրթությունը դերակատարում ունեցավ վարձատրության գենդերային խզվածքի նվազման մեջ՝ իրականելով աշխատուժի կառուցվածքում հատկապես ամուսնացած կանանց մասնակցության աճը (Կաց և այլք, 2005): Մյուս կողմից, կանանց կրթական մակարդակի աճին զուգընթաց, կրթության ոլորտների կանխակալ ընտրությունը կարող է թուլացնել դրա բերած նպաստի ազդեցությունը: Օրինակ, Գլոբերը և այլք (1996) պնդում են, որ կանայք դեռևս գիտություն, ճարտարագիտություն և տեխնոլոգիաներ ուսուցաստիքելու ավելի ցածր հակվածություն ունեն: Այսինքն, կրթական դաշտը կարող է սահմանել կնոջ կարիերայի ուղին դրանով իսկ հարուցելով գենդերային սեգրեգացիա (գատում): Օրինակ, Լանգդոնը և Կլոմեգան (2013) պնդում են, որ գենդերային կարծրատիպերը կանանց դեռևս ուղղորդում են դեպի ավանդաբար ցածր վարձատրվող աշխատանքներ, անկախ նրանից, որ կանայք հավասարապես կարող են հաղթահարել այն աշխատատեղերի և ոլորտների պարտականությունները, որոնցում գերակշռում են տղամարդիկ: Ֆուրգերը (1998) գնում է ավելի հեռու՝ պնդելով, որ կյանքի սկզբնական փուլում նույնիսկ ուսուցիչներն ու ընտանիքներն են կանանց հետ պահում մուտք գործել տեխնոլոգիայի, գիտության և մաթեմատիկայի ոլորտներ , փոխարենը, առաջարկում են ընտրել այնպիսի ոլորտներ, որոնք ավելի հեշտ են կամ «կանացի», ինչպես կոսմետոլոգիան, խնամքի հետ կապված աշխատանքները, բուժքույրական գործը և այլն: Կրթության հետ մեկտեղ հավասարապես կարևոր է աշխատանքային փորձը: Կանայք ավելի հաճախ են աշխատանքային գործունեությունն ընդհատում, քան տղամարդիկ՝ կապված հատկապես ծննդաբերության և երեխայի դաստիարակության հետ: Սա որոշիչ է ոչ միայն փորձի կուտակման տեսանկյունից, այլև կարող է ազդել աշխատավայրում մասնագիտական ուսուցում ստանալու նրանց հակվածության վրա, որի միջոցով է հնարավոր ունեցած հմտությունները կատարելագործել և արդիական մակարդակում պահպանել:

Օրինակ՝ Բլաուն և Քանը (2007) պնդում են, որ կանայք, հաշվի առնելով հնարավոր ընդհատումները, շուկայամետ կրթության մեջ ներդրումներ կատարելու ավելի քիչ դրդապատճառներ ունեն, ինչը և հետագայում ազդում է նրանց աշխատավարձի վրա:

Ամուսնությունը և երեխաներ ունենալը կարող են վարձատրության գենդերային խզվածքի որոշիչ գործոններ լինել, չնայած, որ եկամտի ֆունկցիաներում այդ փոփոխականների ընդգրկումը հաճախ վիճարկվում է: Այնուամենայնիվ, կարծիք կա , որ կանայք և մայրերը հակված են ընտրել այնպիսի մասնագիտություններ կամ ոլորտներ, որոնք բավարար ճկունություն են ապահովում ընտանիքի մասին հոգ տանելու համար: Սրանք սովորաբար ավելի ցածր վարձատրվող աշխատանքներ են, թեև ամենին պարտադիր չէ, որ դրանք լինեն կանանց հարմար աշխատանքներ: Թանիգուշին (1997) պնդում է, որ աշխատավայրում առաջնահայացում ունենալու համար կանայք պետք է նվազագույնի հասցնեն իրենց ընտանեկան պարտականությունների բեռը: Բեքերը (1985) նույնիսկ ճանաչեց աշխատանքի ավանդական բաժանումը, ըստ որի՝ ընտանեկան պարտականությունների կատարման համար անցկացրած ժամանակի պատճառով կանայք կարող են անբարենպաստ դիրքում հայտնվել՝ աշխատավայրում ունենալով ավելի ցածր արտադրողականություն և համապատասխան վարձատրություն: Նա ենթադրում է, որ տղամարդկանց և կանանց աշխատավարձերի տարբերությունը կարող է լինել ընտանիքում սեռերի ունեցած դերային առանձնահատկությունների հետևանք: Ընդհանուր առմամբ, ենթադրվում է, որ նույն աշխատանքի և աշխատանքային ժամերի համար միայնակ կամ չամուսնացած կանայք պետք է ունենան ավելի բարձր ժամային վարձատրություն, քան ամուսնացած կանայք, քանի որ վերջիններս ունեն ավելի շատ ընտանեկան պարտականություններ, ինչը կորդի նրանց նախընտրել ավելի հարմար և ավելի քիչ ջանք պահանջող աշխատանքներ: Ավելին, կանանց դերը որպես մայր, կարող է խանգարել նրանց աշխատել արտաժամյա կամ ընդունել երկարատև գործուղումների առաջարկներ՝ այդպիսով հանգեցնելով այն մասնագիտությունների ընտրությանը, որոնք ավելի քիչ ջանքեր են պահանջում, հետևաբար՝ ավելի քիչ են վարձատրվում:

Էպշտեյնը և այլք (1999) վարձատրության գենդերային խզվածքի այս միտումը կապում են տնային պարտականություններով պայմանավորված՝ ավելի երկար ժամեր աշխատելու կանանց դժկամության՝ անուղղակի ուղղահայաց սեգրեգացիայի



հետ, որը սահմանափակում է ավելի բարձր վարձատրվող աշխատանքների հասանելիությունը կանանց համար: Ընդհանուր առմամբ, արտադրողականության առումով ընտանիք, երեխաներ ունենալն ազդում են կանանց վարձատրության չափի վրա՝ նրա, քանի որ աշխատավարձի չափը զգալիորեն հարաբերակցվում է ներդրված ջանքերի հետ, որն էլ իր հերթին հետևանք է նրա, թե ինչպես է կինը բաշխում ուշադրությունը իր ընտանեկան և աշխատանքային պարտականությունների միջև (Վալդֆոգել, 1998, Յուկրովսկա և Լովաշ, 2014):

Չնայած կրթության և փորձառության կարևորությանը, վարձատրության գենդերային խզվածքի զգալի մասը կարող է բացատրվել զբաղմունքի տեսակների, մասնագիտության և ոլորտների տարբերություններով (Բլաու և Քան, 2003, 2007): Ընտանեկան սահմանափակումների և վերոհիշյալ այլ կարծրատիպերի հետևանքով կրթության ոլորտի ընտրությունը հաճախ հանգեցնում են նրան, որ կանայք սովորաբար աշխատանք են փնտրում ավելի ցածր վարձատրվող ոլորտներում: Ընտրելով այս ոլորտները կանայք ավելի ցածր ռիսկի են ենթարկվում, սակայն կարող են և բաց թողնել զգալի ֆինանսական օգուտներ: Միևնույն ժամանակ, «ավելի հեշտ» կամ «կանացի» համարվող զբաղմունքները համարվում են պակաս հեղինակավոր, հետևաբար, ավելի ցածր են վարձատրվում (Լիփս, 2012): Ըստ Թոմսոնի (2006), մասնագիտական սեգրեգացիան հանգեցնում է հորիզոնական կամ ուղղահայաց սեգրեգացիայի:

Հորիզոնական սեգրեգացիան (զատումը) ենթադրում է, որ ոլորտում, մասնագիտությունում, զբաղմունքի տվյալ տեսակում կամ աշխատավայրում գերակշռում են տղամարդիկ կամ կանայք, մինչդեռ ուղղահայաց սեգրեգացիան ենթադրում է, որ որոշակի մասնագիտության մեջ, ոլորտում կամ աշխատավայրում կարիերայի առաջխաղացման հնարավորությունները սահմանափակվում են սեռով, տարիքով կամ ռասայական պատկանելությամբ: Սեգրեգացիայի երկու տեսակներն էլ հաճախ պատճառ են հանդիսանում սեռերի աշխատավարձի էական տարբերության, քանի որ տղամարդիկ հակված են աշխատելու

ավելի բարձր վարձատրվող «տղամարդկային» աշխատատեղերում, իսկ կանայք՝ ցածր վարձատրվող «կանացի» աշխատատեղերում (Հիլ և Կորբետ, 2012):

Ավելին, նույնիսկ եթե աշխատավարձերը համեմատվում են զբաղմունքի նույն տեսակների մեջ՝ բացառելով սեգրեգացիան (այսինքն՝ որևէ սեռի կենտրոնացումը զբաղմունքի այս կամ այն տեսակում), զբաղմունքի տեսակներում կամ ոլորտներում դարձյալ կարող է լինել վարձատրության գենդերային խզվածք (Ջապոնի և Մքեվոյ, 2005), մասնավորապես այն դեպքերում, երբ «կանացի» մասնագիտություններում կամ ոլորտներում աշխատող տղամարդիկ կանանցից բարձր են վճարվում (Օր. տեքստիլ արդյունաբերություն): Սա բխում է հասարակության նորմերից և վերաբերմունքից կամ այն բանից, ինչը Չաֆեցը (1978) նկարագրում է որպես հասարակության կողմից ի շահ տղամարդկանց ձևավորված աշխատուժ:

## 2.2 ՎԱՐՉԱՏՐՈՒԹՅԱՆ ՉԲԱՑԱՏՐԵԼԻ ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ԽԶՎԱԾՔ

Թեև վարձատրության գենդերային խզվածքի մեծ մասը կարելի է բացատրել առանցքային անհատական բնութագրերով, մասնավորապես՝ կրթությամբ, ինչպես նաև աշխատանքի հետ կապված բնութագրերով, այնուամենայնիվ դրա մի զգալի մասը մնում է չբացատրված (Բուդիգ և Ինգլենդ, 2001, Բլաու և Քան, 2003, 2007, Էրենբերգ և Մմիթ, 2003, Յանսեն և այլք, 2016): Հաճախ ենթադրվում է, որ վարձատրության չբացատրելի գենդերային խզվածքը կապված է խտրականության հետ: Մի քանի պատճառով սա վարձատրության գենդերային խզվածքի ընկալման և քննարկման միամիտ մոտեցում է. (ա) վարձատրության ճշգրտված խզվածքի գնահատման մեջ կարող են ներառված չլինել անհատական կամ աշխատաշուկայի հետ կապված կարևոր բնութագրեր, որոնք կարող են էապես ազդել վարձատրության գենդերային խզվածքի վրա, (բ) չդիտարկվող գործոնները, մասնավորապես՝ աշխատանքը կատարելու կարողությունը, շահագրգռվածությունը, նվիրվածությունը, ուշադրությունը, ռիսկերի կառավարումը, աշխատանքի նկատմամբ վերաբերմունքը, սոցիալական շփուժները, ի թիվս այլ գործոնների, կարող են տարբեր կերպ ազդել տղամարդկանց և կանանց

աշխատավարձերի վրա, բայց չեն ներառվում դիտարկվող փոփոխականների շրջանակում, և (գ) հատուկ բնութագրեր ունեցող կանայք (օր.՝ ավելի կրթված, կարիերայի աճի ձգտող), ովքեր հակված են աշխատաշուկայում ինքնուրույն ընտրություն կատարելու:

Չդիտարկելի գործոնների դերը հաճախ քննարկվում է՝ կապված կանանց անհատական հատկանիշների կամ մարդկային կապիտալի բնութագրերի հետ: Budig and England (2001), Weichselbaumer and Winter-Ebmer (2005), Blau and Kahn (2003, 2007) և Cardoso et al. (2016) պնդում են, որ բացի խտրականությունից, կանանց և տղամարդկանց արտադրողականության տարբերությունները կարող են վարձատրության գենդերային կամ մայրությամբ պայմանավորված չբացատրելի խզվածքի հիմք հանդիսանալ: Բացի այդ, ֆորմալ և ոչ ֆորմալ կրթության մեջ կատարված ավելի քիչ ներդրումները, ավելի շատ ժամանակի հատկացումը ընտանեկան պարտականություններին և ավելի ցածր մասնագիտական նվաճումները կարող են լինել կանանց անձնական և կամավոր ընտրությունը, այլ ոչ թե աշխատաշուկայի լարվածության, այդ թվում՝ խտրականության արտացոլումը:

### 2.3 ԸՆՏՐՈՂԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՍԽԱԼ

Չդիտարկելի հատկանիշների դերից գատնման ուսումնասիրություններում կարող են անտեսվել աշխատուժի մեջ տղամարդկանց և կանանց հնարավոր ոչ պատահական ընտրության (non-random selection) դերը (Օրլոֆ, 2009): Օրինակ՝ աշխատող կանայք կարող են ավելի լավ կրթություն ստացած լինել, քան աշխատող տղամարդիկ: Կամ չաշխատող կանայք (որոնք, բնականաբար, վարձատրության բաշխմանը չեն մասնակցում) կարող են ունենալ աշխատաշուկայի ավելի վատ բնութագրեր, քան աշխատող կանայք: Նման դեպքերում աշխատաշուկայի բնութագրերի ուսումնասիրությունն իրականում չի նվազեցնի կամ ճշգրտի վարձատրության գենդերային խզվածքը: Աշխատաշուկայում կանանց ոչ պատահական ընտրության ազդեցությունը կոչվում է ընտրողականության սխալ կամ կողմնակալություն (selectivity bias):

Աշխատավարձերի տարբերությունների հաշվարկման համար ընտրողականության սխալի

կարևորությունը Գրոնաուի (1974) և Հեքմանի (1976) հիմնարար աշխատության արդյունքում վաղուց արդեն հանրահայտ է: Հայեցակարգային տեսակետից, ընտրողականության սխալը գործում է վարձատրության գենդերային և աշխատաշուկայում մասնակցության խզվածքների փոխկապվածության դեպքում: Շատ երկրներում, հատկապես զարգացող, նկատելի են տղամարդկանց և կանանց աշխատուժի մասնակցության մակարդակների բավականին մեծ տարբերություններ: Մասնակցության տարբեր մակարդակները պայմանավորված են տարբեր գործոններով, որոնց թվում են ընտանեկան, կենցաղային պարտականությունները, երեխայի խնամքը, կարծրատիպերը և նախապաշարմունքները, եկամտի կայուն հոսքերը, ինչպիսիք են արտերկրից փոխանցումները կամ սոցիալական օգնությունը: Այսպիսով, գաղափարը կրկին անդրադառնում է Ռոյի (1951) մոդելին, որը կիրառվում է աճող դիսպերսիայի պայմաններում վարձատրվող և չվարձատրվող աշխատանքների միջև ընտրության դեպքում վարձատրվող աշխատանքին վերադարձի ժամանակ (Օլիվետի և Պետրոնգոլո, 2008): Դրա գործնական հետևանքն այն է, որ աշխատաշուկայում չներառված կանայք չունեն դիտարկվող աշխատավարձ, այսինքն՝ աշխատավարձի բաշխման մեջ ընդգրկված չեն: Եթե նրանց բնութագրերն էապես տարբերվում են այն կանանցից, ովքեր աշխատաշուկայում են և ում վարձատրությունը դիտարկելի է, ապա մտավախության հիմքեր կան, որ առաջինի բացակայությունը էականորեն ազդում է վարձատրության գենդերային խզվածքի վրա:

Ուսումնասիրություններն աստիճանաբար հաշվի են առել այս ընտրողականությունը և բացահայտել, որ ընտրողականության սխալի շտկումը կարևոր ազդեցություն ունի վարձատրության գենդերային խզվածքի վրա, ինչպես նկարագրել են Ալթոնջին և Բլանկը (1999), Բլաուն և Կանը (2003), Բեբրոն և այլք (2003), Ալբրեխտը և այլք (2004), Նիլը (2004), Ֆորտենը (2005), Ազմաթը և այլք (2006), Մաչադոն (2012) և շատ ուրիշները՝ իրենց հայտնի հոդվածներում: Ընդհանուր առմամբ, գենդերային անհավասարությունների ընկալման առումով ընտրողականության սխալի խնդիրը վեր է հանում աշխատաշուկայում առկա զբաղվածության, գործազրկության և աշխատուժի մասնակցության խզվածքները



նույնքան կարևորելու անհրաժեշտությունը, որքան ինքնին վարձատրության գենդերային խզվածքը:

## 2.4 ՎԱՐՉԱՏՐՈՒԹՅԱՆ ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ԽՏՐԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆ

Անհատական և աշխատաշուկայի առանձնահատկությունները հաշվի առնելուց, ընտրողականության սխալի շտկումներ կատարելուց և տնտեսաչափական մոդելներում աշխատողների չդիտարկելի հատկանիշներ ներառելուց հետո (գոնե որակապես) վարձատրության գենդերային խզվածքը դեռևս կարող է պահպանվել: Անկասկած, վարձատրության գենդերային խզվածքի վերջին չբացատրված մասը կարող է «բացատրվել» միայն խտրականությամբ: Գործատուները և ընդհանուր առմամբ՝ աշխատաշուկան, տղամարդկանց հետ նույն բնութագրեր ունեցող կանանց հավասար արժեք ունեցող աշխատանք կատարելիս այլ կերպ են դիտարկում՝ տարբեր ընկալումների, ակնկալիքների, կարծրատիպերի և նախապաշարմունքների պատճառով: Յանսենը և այլք (2016), Բուդիգը և Ինգլանդը (2001), Կորեյը և այլք, (2007) և Ալթոնջի և Բլանկը (1999) դիտարկում են վարձատրության գենդերային խտրականության չորս տեսակ՝ կարծրատիպերի վրա հիմնված, ճաշակի վրա հիմնված, վիճակագրական և նորմատիվ խտրականություն:

Կարծրատիպերն ու սոցիալական նախապաշարմունքները կարող են ուղղակի ազդեցություն ունենալ որևէ սեռի նկատմամբ անհատական նախապատվությունների վրա, երբ հաշվի են առնվում մարդկային կապիտալի ներդրումները և ընտրությունները (Janssen et al. 2016): Երբ որոշ աշխատատեղեր սովորաբար համարվում են «տղամարդկային», և հասարակությունը դեմ է գենդերային հավասարությանը (կամ, լավագույն դեպքում, դրա մասին քիչ է իրազեկված), այն դեպքերում կանայք ավելի հազվադեպ կդիմեն այդպիսի աշխատանքի համար: Ընկերությունները նույնպես հակված են աշխատանքի ընդունելու տղամարդկանց կանանց այս կարծրատիպային տեսակետների հիման վրա, ինչը ապացուցում է, որ ընկերություններում հաճախ առկա է վարձատրության մեծ գենդերային խզվածք: Հասարակության ակնկալիքներն առ այն, թե ինչ պիտի անեն և ինչ չպիտի անեն կանայք,

զգալիորեն ազդում են աշխատանքային դիմումների, աշխատաշուկայի մասնակցության և նույնիսկ աշխատավարձի շուրջ բանակցելու նրանց որոշումների վրա: Մասնավորապես՝ բարձր վարձատրվող աշխատանքների դեպքում, օրինակ՝ կառավարման կամ խորհրդի պաշտոնների համար կանայք կարող են բանակցությունների ընթացքում իրենց ստորադասված, պակաս արժանի զգալ բարձր վարձատրվող աշխատատեղերի համար, այսինքն՝ կարող են իրենք իրենց թերաբժևորել (Ֆորտեն, 2008, Բեքքոք և Լաշեվեր, 2003):

Ճաշակի վրա հիմնված խտրականության պատճառ կարող է լինել այն, որ գործատուները, ինչպես նաև հաճախորդներն ու աշխատակիցները, կարող են որոշակի բացասական վերաբերմունք ունենալ կանանց նկատմամբ (Ալթոնջ և Բլանկ, 1999, Բուդիգ և Ինգլանդ, 2001, Յանսեն և այլք, 2016, Սանո, 2009): Նման խտրականությունը ծագում է այն պատճառով, որ գործատուները պարզապես ցանկալի չեն համարում կանանց, և մայրերին աշխատանքի ընդունելը, այլ ոչ թե ենթադրություններ են անում ամուսնության կամ մայրության պատճառով նրանց ցածր արտադրողականության մասին: Նման մոտեցումը հիմնված է նախապաշարմունքների վրա: Ճաշակի վրա հիմնված խտրականությունը հաճախ տեղի է ունենում սոցիալական կանխակալ և խտրական պայմաններում. ընկերություններն ունեն մոնոպոնիկ ուժ, հետևաբար, աշխատանք փնտրելու և աշխատաշուկային հասանելիության արգելքները ավելի մեծ են կանանց համար, քան տղամարդկանց համար (Ալթոնջի և Բլանկ, 1999):

Վիճակագրորեն չափելի խտրականության համատեքստում գործատուները սահմանափակ տեղեկություններ ունեն թեկնածուների անձնական հատկանիշների և արտադրողականության վերաբերյալ, ուստի նրանք պարզապես կենտրոնանում են դիտարկելի հատկանիշների վրա, ինչը և՛ հեշտ է, և՛ պակաս ծախսատար (Բուդիգ և Ինգլանդ, 2001): Դիմողների ընտրվելու հավանականությունը կանխատեսելու համար որպես սքրինինգի միջոց օգտագործվում է պարզ դիտումը:

Նման մոտեցումը կարող է թվալ թեկնածուի արտադրողականության մասին դատելու անաչառ մեթոդ, բայց դրա հետևում կարող է թաքնված լինել կարևոր երկու կողմնակալություն: Առաջինը վերաբերում է կարծրատիպային մշակութային համոզմունքներին, որոնք աղավաղում են ճանաչողությունը, իսկ երկրորդը վերաբերում է այն տեղեկատվության ճշգրտությանը, ըստ որի գործատուները գնահատում են արտադրողականությունը: Այս երկու կողմնակալությունների հիման վրա ավելի քիչ հավանական է, որ գնահատումը լինի հոգուտ կանանց և մայրերի: Դիտարկենք, օրինակ, աշխատանքային փորձը. կարիերայի ընդհատումների պատճառով վիճակագրական մոդելում փորձի ավելի ցածր մակարդակը կանխատեսում է կանանց, մայրերի համար ավելի ցածր աշխատավարձ, ինչը ենթադրում է վարձատրության գենդերային խզվածք: Գանգլը և Զիֆլը (2009) պնդում են, որ մայրությունը կապ չունի կանանց ցածր արտադրողականության հետ, մինչդեռ վիճակագրական մոդելները անուղղակիորեն դա են ենթադրում, ինչն էլ հանգեցնում է աշխատող մայրերի խարանավորմանը՝ կապված աշխատաշուկայում նրանց կատարողականի հետ:

Վերջապես, նորմատիվ խտրականության հիմքում ընկած է մշակութային համոզմունքը, որ մայրերը պետք է փասն տանը և հոգ տանեն իրենց երեխաների համար, ինչը չի նշանակում, որ նրանք անփորձ կամ անարդյունավետ են վարձու աշխատանքում (Կորեյ և այլք, 2007): Սրա հիմքում այն գաղափարն է, որ գործատուները, գուցե անգիտակցաբար, խտրական վերաբերմունք ունեն մայրերի նկատմամբ այն համոզմունքի պատճառով, որ աշխատաշուկայում հաջողություն ապահովում են հատկապես այն աշխատատեղերը, որոնք համարվում են տղամարդկային և պահանջում են տղամարդու կարծրատիպային հատկանիշներ, ինչպիսիք են ինքնավստահությունն ու ազդեցիկությունը: Ընդունված է համարել, որ փասցյալ բոլոր գործունեություններից առավել մայրերը համար գերակա են իրենց խնամքի տակ գտնվող երեխաների կարիքները: Մայրերի տուժում են ոչ միայն գործատուների, այլև ամուսինների պատճառով: Բենարդը և Կորեյը (2010) պնդում են, որ երբ մայրերը խախտում են այդ «նորմերը», նրանց առջև դրվում են

աշխատանքի ընդունման, աշխատավարձի բարձրացման և առաջխաղացման ավելի խիստ չափանիշներ, քանի որ կանայք դիտարկվում են միջանձնային տեսանկյունից ավելի թերի:

## 2.5 ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՀԵՏ ԿԱՊՎԱԾ ԱՅԼ ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ԱՆՀԱՎԱՍԱՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

Թեև աշխատանքի հետ կապված գենդերային անհավասարությունների բացահայտման մեջ գերակա դեր է խաղում վարձատրության գենդերային խզվածքը, սակայն արդարացի վարձատրությունից զատ, այդ անհավասարություններն առնչվում են այլ ոլորտների հետ ևս: Օրինակ՝ ԿԶՆ 5-ի (գենդերային հավասարություն) թիրախ 5.5-ը սահմանում է. «Ապահովել կանանց լիարժեք և արդյունավետ մասնակցությունը և ղեկավարման հավասար հնարավորությունները քաղաքական, տնտեսական և հասարակական կյանքում, որոշումների կայացման բոլոր մակարդակներում»: Հետևաբար, բացի հավասար վարձատրությունից, գենդերային հավասարության հասնելու համար ընկերությունները պետք է ձգտեն նույն արդյունքներից և արտոնություններից օգտվելու հավասար հնարավորություններ տրամադրել ինչպես տղամարդկանց, այնպես էլ կանանց, որոնցից են՝ աշխատավայրում կանանց լիարժեք մասնակցության համար խոչընդոտների բացակայությունը, ընտանեկան և խնամքի պարտականությունների հետ կապված խտրականության բացակայությունը և ղեկավար պաշտոնների հասանելիությունը:

Հատկանշական է, որ կորպորատիվ սանդուղքով մագլցելիս, կանայք կարող են առճակատվել բազմաթիվ խոչընդոտների՝ աշխատուժի շուկայում իրենց ցածր ներկայացվածության պատճառով (Baxter and Wright, 2000, Bertrand et al. 2010): «Ուռլ Սթրիթ Ջորնալ»-ում 1986-ի հայտնի հոդվածը այս երևույթը հանրայնացրեց որպես ապակե առաստաղի ազդեցություն (glass ceiling effect): Գրականության մեջ լայնորեն անդրադարձել են այս խնդրին՝ հիմնականում սահմանափակող մոտեցման միջոցով, այսինքն՝ աշխատանքային այս անհավասարությունը համարելով բացարձակ խոչընդոտ կանանց աշխատանքային ավելի բարձր դիրքի համար՝ պարզապես կին լինելու պատճառով (Ջեյքոբս, 1992, Մորիսոն և ֆոն

«Կպչուն հատակ» (Sticky Floor)՝ զբաղվածության կամ վարձատրության խտրական մոդել, որն աշխատողներին՝ հիմնականում կանանց, պահում է աշխատանքի, աշխատավարձի ստորին կարգերում՝ ցածր շարժունակությամբ և կարիերայի առաջխաղացման անտեսանելի խոչընդոտներով:

Գլինու, 1990), Reskin and McBrier, 2000): Այս տեսանկյունից, կանայք բախվում են անտեսանելի մի սահմանագծի, որից ներքև նրանք հասնում են իշխանության մի համեստ աստիճանի (օր.՝ հսկողական դերերի) և որից վեր չեն կարող անցնել (օր.՝ կառավարչական վերահսկողության): Այնուհետև, այս սահմանագիծը նյութականանում է՝ դառնալով գիտակցված և ենթագիտակցական խտրական գործելակերպ (Լի, 2002, Ռիջվեյ, 2001): Նման խտրական գործելակերպերն անվանվել են նաև «բետոնե առաստաղ» (Ogilvie and Jones, 1996), «կպչուն հատակ» (Padavic and Reskin, 2002, Tesch et al. 1995), «ապակյա դուռ» (Cohen et al. 1998) և «մուտքի բանալիներ» (Կոքս, 1990, Ֆրանկֆորտեր, 1996, Կանտեր, 1977):

Կանայք և տղամարդիկ տարբերվում են նաև աշխատանքի պայմանագրային հարաբերություններով: Քանի որ կանայք են հիմնականում ստանձնում կենցաղային պարտականությունները և

ինամակալի դերը՝ մասնավորապես հայր-իշխանական մտածելակերպ ունեցող հասարակություններում, նրանք, ըստ էության, տղամարդկանց համեմատ ավելի շատ ժամանակ են ծախում տանը և ավելի շատ են զբաղվում չվարձատրվող տնային, ընտանեկան աշխատանքով (Ասեվեդո, 2002, Մեսինգ և Էլաբիդի, 2003): Նմանապես, շատ երկրներում պատահական, անկայուն զբաղվածության այլ տեսակները, օր.՝ կարճաժամկետ կամ կապալային պայմանագրերով (Քիլան և այլք, 2001) կամ նույնիսկ զրավոր պայմանագրի բացակայության պայմաններում աշխատելը, ավելի շատ տարածված է կանանց շրջանում: Սա նույնպես մի երևույթ է, որը կապված է կենցաղային պարտականությունների պատճառով ոչ լրիվ օրով զբաղվածություն փնտրելու հետ: ԱՄԿ-ն (2000) գտնում է, որ կանայք ավելի հաճախ են տուժում մրցակցության աճող ճնշումներից և ծախսերի խնայողության ռազմավարությունից, ինչը կարող է կապված լինել անվտանգության բացակայության վերապատրաստման և կարիերայի առաջխաղացման սահմանափակ հնարավորությունների, ծերության կենսաթոշակների, առողջության ապահովագրության և մայրության պաշտպանության հետ կապված սոցիալական ապահովության ոչ բավարար ծածկույթի հետ: Բացի դրանից, կանայք ավելի հազվադեպ են անդամակցում արհեստակցական միություններին:

# 3 ՄԵԹՈԴԱԲԱՆՈՒԹՅՈՒՆ

## 3.1 ՎԱՐՃԱՏՐՈՒԹՅԱՆ ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ԽՉՎԱԾՔԻ ՀԱՇՎԱՐԿ

Վարձատրության գենդերային խզվածքի հաշվարկ Վարձատրության գենդերային խզվածքը աշխատաշուկայում տղամարդկանց և կանանց ժամային վարձատրության տարբերությունն է՝ արտահայտված տղամարդկանց վարձատրության տոկոսներով (Բլաու և Քան, 2003):

$$\frac{\text{Վարձատրության գենդերային խզվածք} = (\text{Տղամարդկանց միջին ժամային վարձատրություն} - \text{կանանց միջին ժամային վարձատրություն}) \times 100\%}{(\text{Տղամարդկանց միջին ժամային վարձատրություն})}$$

Վերոնշյալ բանաձևում Եվրոստատն Օգտագործում է համախառն աշխատավարձերը արժեքները, իսկ դրանց բացակայության դեպքում լայնորեն օգտագործվում են զուտ աշխատավարձերը: Սույն աշխատանքում տղամարդկանց և կանանց վարձատրության գենդերային խզվածքի հաշվարկման համար օգտագործվել է ժամային աշխատավարձերի լոգարիթմացված արժեքների տարբերությունը, չնայած մաթեմատիկորեն ենթադրվում է համեմատություն ոչ թե տղամարդկանց միջին աշխատավարձի, այլ ընդհանուր միջին աշխատավարձի հետ:

Այս պարզ հաշվարկի արդյունքում ստանում ենք վարձատրության չճշգրտված կամ չմշակված գենդերային խզվածքը: Այնուամենայնիվ, ինչպես արդեն նշեցինք, վարձատրության այսպիսի գենդերային խզվածքը կարող է կարևոր տեղեկություններ թաքցնել այն մասին, թե ինչպես են անհատական և աշխատաշուկայի հետ կապված բնութագրերն ազդում աշխատավարձերի տարբերության վրա:

Ձեյբոբ Մինսերը առաջինն էր, որ իր «Ուսուցում, փորձ և վաստակ» հայտնի գրքում ներկայացրեց անհատական վաստակը վերլուծելու նոր ձև: Այդ ժամանակից ի վեր բազմաթիվ հետազոտություններ են իրականացվել Մինսերի եկամտի ֆունկցիա հայտնի դարձվածքի հիման վրա: Ֆունկցիայի էության արմատը ելնում է Բեքերի մարդկային կապիտալի տեսությունից, ըստ որի անհատի աշխատավարձի դրույքաչափն իր իսկ

արտադրողական կարողության արտացոլում է, այսինքն՝ այն կախված է մարդկային կապիտալի այն բնութագրերից, որոնք կուտակվում են կրթության, ժամանակի օգտագործման և մասնագիտական վերապատրաստումների միջոցով, որն էլ ազդում է տվյալ անձի արտադրողականության վրա (Budig and England, 2001, Lemieux, 2006):

Հետևաբար, ամենաընդհանրական ձևով՝ Մինսերի եկամտի ֆունկցիան մոդելավորում է ժամային եկամտի բնական լոգարիթմը՝ որպես կրթության տևողության կամ կրթական մակարդակի և աշխատանքային հավանական ստաժի տարիների ֆունկցիա: Ռոզենը (1992) պնդում է, որ ֆունկցիան ներառում է եկամտի էմպիրիկ տատանումները կյանքի պարբերաշրջանի ընթացքում, որոնք չնայած աճում են, սակայն ցույց են տալիս տարիների հետ եկամտի հետագծի գոգավոր ձևը, որը կոչվում է «տարիք/եկամուտ պրոֆիլ»: Հետևաբար, մոդելավորման նպատակով, ներառվում է նաև տարիքը՝ իր քառակուսային անդամով: Այս փոփոխությունը շեշտադրումը տարիքից տեղափոխում է դեպի աշխատանքային փորձ՝ այն մեկնաբանությամբ, որ աշխատավայրում բոլոր տեսակի ուսուցումները, վերապատրաստման դասընթացներին մասնակցությունն աշխատաշուկայի առումով ավելի լավ ազդեցություն են ունենում, քան պարզապես տարիքը:

Վարձատրության գենդերային խզվածքն աշխատաշուկայում տղա-մարդկանց և կանանց ժամային միջին աշխատավարձերի տարբերությունն է՝ արտա-հայտված տղամարդկանց վարձատրության տոկոսներով (Բլաու և Քան, 2003):

Հետևաբար, Մինսերի եկամտի ֆունկցիայում շատ հասկանալի դարձավ սեռի, որպես աշխատավարձի դրույքաչափի բացատրելի փոփոխականի, ներառումը՝ հիմնավորելու համար կանանց և տղամարդկանց ժամային աշխատավարձերի լոգարիթմացված արժեքների հնարավոր տարբերությունները: Այսպիսով, Մինսերի եկամտի ֆունկցիայի առավել ընդհանրական ձևը հետևյալն է.

$$\ln(y_i) = \alpha + \beta_1 \text{gender}_i + \sum \gamma_j X'_i + \epsilon_i \quad (1)$$

որտեղ  $\ln(y_i)$ -ը  $i$  անհատի ժամային վարձատրության  $\log$ -ն է,  $\text{gender}_i$  -ը բինար փոփոխականն է, որտեղ վերցրել ենք 1 արժեքը կանանց, 0-ն՝ տղամարդկանց համար, իսկ  $X'_i$ -ն՝ այլ անհատական և աշխատաշուկայի հետ կապված բնութագրերի (ի թիվս այլոց կրթություն, տարիք և դրա քառակուսին, աշխատանքային փորձ, մասնագիտություն/գրադուստրի տեսակ, ոլորտ և այլն) վեկտորն է (Budig and England, 2001):  $\beta_1$  գործակցով հաշվարկվում է վարձատրության ճշգրտված գենդերային խզվածքը: Եթե ներառված չէ բացատրելի փոփոխականների  $X'_i$  վեկտորը, ապա  $\beta_1$  -ով չափվում է չճշգրտված գենդերային խզվածքը, այսինքն՝ հաշվարկը սահմանափակվում է ներմուծված միջին վարձատրության լոգարիթմացված արժեքների պարզ տարբերության գնահատումով:  $\epsilon_i$  անդամը իդիոսինկրատիկ սխալն է, որը ներառում է վարձատրության գենդերային խզվածքի վրա դիտարկվող փոփոխականներով չբացատրվող բոլոր ազդեցությունները, այսինքն՝ վարձատրության գենդերային խզվածքի չբացատրելի մասը:

Տվյալ հավասարումը եկամուտների սահմանման վերաբերյալ էմպիրիկ հետազոտությունների հիմնարար բաղադրիչն է (Lemieux, 2006): Բազմաթիվ երկրներում և ժամանակահատվածներում տվյալների հազարավոր շարքերի նկատմամբ այս հավասարման կիրառումը և գնահատումը այն դարձրել է էմպիրիկ վերլուծություններում առավել լայնորեն կիրառելի մոդելը:

Հավասարում (1)-ը գնահատելու համար ուսումնասիրությունները հաճախ ապավինում են պարզ նվազագույն քառակուսիներին (OLS): OLS-ի գնահատումները հիմնված են միայն զբաղվածների ընտրանքի վրա, որոնց աշխատավարձը դիտարկելի է (Բեբլո և այլք, 2003): Հետևաբար, այս պարզ մոտեցումը անհատներին համեմատում է ըստ բաշխման միջինի, այսինքն՝ «միջին» տղամարդը համեմատվում է «միջին» կնոջ հետ՝ ելնելով նրանց բնութագրերից: Այս դեպքում, սակայն, առանցքային պոտենցիալ խնդիրն այն է, որ գործազուրկ և աշխատուժի մեջ չներառվող անհատները չեն մասնակցում գնահատմանը,

պարզապես այն պատճառով, որ նրանք չունեն դիտարկելի աշխատավարձ: Հարցն այն է, թե արդյոք զբաղվածության ընտրությունը լիովին պատահական է: Գործնականում սա քիչ հավանական է, քանի որ իրենց ավելի ունակ (որը հաճախ որոշվում է նաև կրթությամբ), ավելի մոտիվացված, ընտանիքի կողմից խրախուսում զգացող անձինք են ավելի հաճախ աշխատանք փնտրում և գտնում:

Հետևաբար, ընտրությունը ենդոգեն է, այսինքն՝ նման պայմաններում, հաշվարկված  $\beta_1$ -ը կենթարկվի ընտրողականության սխալի, իսկ OLS-ն աշխատող կանանց նկատմամբ կլինի կողմնակալ և անհամատեղելի: Ընտրանքի ընտրողականության սխալը որոշվում է զբաղվածների և չզբաղվածների միջև առկա խզվածքով, քանի որ աշխատելու որոշում կայացնելիս կարևոր գործոն է վարձատրությունը:

Հեքմանի (1976, 1979) ընտրության մոդելը լայնորեն կիրառվել է գրականության մեջ թույլ տալով, որ ընտրությունն աշխատուժի մեջ չլինի պատահական, իսկ դիտարկելի աշխատավարձը սահմանող չդիտարկելի գործոններն անկախ չլինեն աշխատելու կամ չաշխատելու որոշումից: Մեթոդը գենդերային անհավասարությունների որոշման հարցում կարևորում է վարձատրության գենդերային խզվածքի և աշխատուժի մասնակցության գենդերային խզվածքների փոխհարաբերությունները: Վիճակագրորեն, եթե ընտրությունն անտեսվի, աշխատավարձի չդիտարկվող մասերը և հավասարումները կկորելացվեն՝ հանգեցնելով սխալ, կողմնակալ OLS գործակիցների:

Հեքմանի ընտրության մոդելը երկաստիճան է՝ բաղկացած վարձատրության հավասարումից և ընտրության հավասարումից: Վարձատրության հավասարումը մեր (1) հավասարումն է, որի գործակիցները, որպես վարձատրության հավասարման լրացուցիչ ռեգրեսոր, կարող են գնահատվել հաջորդաբար՝ պայմանով, որ մենք կներառենք Միլզի հակադարձ հարաբերակցության գործակիցը (inverse Mills ratio)  $(\lambda(Z', \phi_m))$ , հաշվարկված առաջին փուլի պրոբիտ-գործակցի գնահատականներով: Նպատակը վարձու աշխատողների ընտրանքում ցանկացած ընտրողականության ճշգրտումն է (endogeneity):

Ավելի ֆորմալ իմաստով վարձատրության հավասարումը հետևյալն է.

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

որտեղ  $y_i^*$ -ը ժամային վարձատրության լոգարիթմացված արժեքն է և չի դիտարկվում չաշխատող անձանց դեպքում (այստեղից էլ  $*$ ),  $X_i$ -ը ներառում է աշխատաշուկայի հետ կապված բնութագրերը (օր. սեռը, կրթությունը, նախկին փորձը, և այլն) և հատվածը,  $\Theta_k$ -ը գնահատման ենթակա գործակիցների վեկտորն է, իսկ  $\varepsilon_i$ ՝ սխալմունքի չափը:

Ընտրության հավասարումը աշխատուժի մասնակցությունը սահմանող պրոբիտ մոդել է (այսինքն՝ զբաղված լինելու հավանականությունը): Այն ունի հետևյալ տեսքը.

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

որտեղ  $h_i^*$ -ն աշխատած ժամերի քանակն է և չի դիտարկվում չաշխատողների համար (այստեղից էլ  $*$ ),  $\phi_m$ -ն գնահատման ենթակա գործակիցների վեկտորն է,  $u_i$ -ը սխալի չափը:

$Z_i$ ՝ վեկտորը ներառում է  $X_i$ -ի փոփոխականները, գումարած այն փոփոխականները, որոնք սահմանում են աշխատաշուկայում մասնակցության որոշումը, այլ ոչ թե ուղղակիորեն վարձատրությունը: Դրանք կոչվում են բացառման սահմանափակումներ (exclusion restrictions), և պահանջում են, որ վարձատրության ռեգրեսիայում ներառված բացատրելի փոփոխականների թիվն անպայման լինի պրոբիտ ռեգրեսիայում ներառված բացատրելի փոփոխականների թվի ենթաբազմություն: Այսինքն՝ ցանկացած փոփոխական, որը հանդես է գալիս վարձատրության ռեգրեսիայում որպես բացատրելի փոփոխական, պետք է բացատրելի փոփոխական լինի նաև ընտրության հավասարման մեջ, իսկ ընտրության հավասարման մեջ պետք է լինի առնվազն մեկ բաղադրիչ, որը բացակայում է վարձատրության հավասարման մեջ (Ուիլքոք, 2009, գլուխ 17): Գրականության մեջ սովորաբար օգտագործվող բացառման սահմանափակման փոփոխականները հետևյալն են.

- կնոջ/ամուսնու եկամուտ վաստակելու դեպքում՝ դրա չափի ցուցանիշ,
- մինչև որոշակի տարիք ունեցող երեխաների

թվի մասին ցուցանիշ,

- առնվազն մեկ դուստր ունեցող մայրերի թվի մասին ցուցանիշ:

Հեքմանի երկաստիճան մոդելը, չնայած լայնորեն կիրառվելուն, գերծ չէ քննադատությունից: Հեքմանը (1979) ինքը գնահատման այդ մեթոդը համարում էր օգտակար՝ առավելագույն հավանականության գնահատման լավ մեկնարկային արժեքներ սահմանելու համար, և «հաշվի առնելով դրա պարզությունն ու ճկունությունը, նախանշված ընթացակարգը ... առաջարկվում է հետազոտական էմպիրիկ աշխատանքների համար» (էջ 160): Քննադատության առաջին հիմնավորումն այն է, որ գնահատված գործակիցները զգայուն են հավասարման սխալմունքի չափի մեջ տեղադրված բաշխողական ենթադրությունների նկատմամբ՝ վերջնարդյունքի հավասարման և հատկապես ընտրության հավասարման մեջ (Լիթլ և Ռուբին, 1987): Այնուամենայնիվ, Puhani-ում (2000) ամփոփված և այս ենթադրությունը ստուգելու համար իրականացված Մոնտե-Կարլոյի սիմուլացիաները գնահատման արտառոց մեթոդի հայտ չեն բերել: Համենայն դեպս, վերջնարդյունքի սխալի և ընտրության հավասարումների միջև հաստատվել է կորելացիա, որը նվազեցնում է Հեքմանի մոդելի արդյունավետությունը: Քննադատության երկրորդ և, հավանաբար, ամենակարևոր մասը կապված է բացառման սահմանափակումների, այսինքն ընտրության, բայց ոչ վերջնարդյունքի հավասարումը բացատրող փոփոխականների հետ (Բեբլո և այլք, 2003): Գործնականում ընտրության հավասարման համար անհրաժեշտ են փոփոխականներ, որոնք ներառված չեն վերջնարդյունքի հավասարման մեջ, այսինքն. նրանք, որոնք ազդում են աշխատաշուկայում մասնակցության որոշման վրա, բայց չեն ազդում աշխատավարձի վրա: Ոչ մի երաշխիք չկա, որ նման փոփոխականները ուղղակիորեն չեն ազդում աշխատավարձի վրա, ոչ էլ, որ դրանք աշխատուժի շուկայում մասնակցության կարգավիճակի կանխատեսման լավ մեթոդ են: Լյունգը և Յուն (1996) մանրամասն ուսումնասիրեցին այս հարցը և պարզեցին, որ արդյունք-հավասարում ռեգրեսորների և Միլսի հակադարձ հարաբերակցության միջև համագիծը (collinearity) կարող է լինել Հեքմանի գնահատման բարձր անարդյունավետության հիմնական աղբյուրը: Դա կարող է առաջանալ



կամ բացառման սահմանափակումների կամ բացակայող տվյալների (missing data) մեծ մասնաբաժնի պատճառով, ինչը հաճախ է հանդիպում:

Քանի որ Հեքմանի (1979) ընտրության մեթոդը պահանջում է [կամայական] բացառման սահմանափակումներ (ինչը կարող է հանգեցնել կողմնակալ գնահատումների), այստեղ կօգտագործվի այլընտրանքային էմպիրիկ մոտեցում՝ կրկնվող իմպուտացիաներ (պայմանական հաշվարկներ): Այս տեխնիկան հիմնված է մեղիան ռեգրեսիայի վրա (Ռուբին, 1987) և չի պահանջում ենթադրություններ աշխատավարձերի փաստացի մակարդակի բացակայող արժեքների վերաբերյալ, ինչպես սովորաբար պահանջվում է համընկնման մոտեցմամբ (matching approach), և ոչ էլ պահանջում է Հեքմանի (1979) մոդելներում պահանջվող կամայական բացառման սահմանափակումներ և հուսալիության բացակայություն (Մանսկի, 1989): Հետևաբար, չաշխատողների համար աշխատավարձերը մոդելավորվում են/ենթադրվում են աշխատաշուկայի դիտարկելի հատկանիշների հիման վրա: Դրանից հետո վարձատրության գենդերային խզվածքը, որը մեր բազային ընտրանքն է, համեմատվում է պայմանական աշխատավարձերի վրա հիմնված ընտրանքի հետ, որը այն ընտրանքն է, որտեղ ենթադրվում է, որ բոլոր անձինք ունեն գրավածություն, այսինքն՝ բոլորը ունեն դիտարկելի աշխատավարձ:

Մեղիան ռեգրեսիաներից մեկի հավանական առանձնահատկություններից մեկն այն է, որ եթե աշխատավարձի բացակայող արժեք ունեցող դիտարկումները ամբողջովին ընկնում են մեղիան ռեգրեսիայի գծի մի կողմի վրա, ապա արդյունքների վրա ազդում է միայն մեղիանի (միջնարժեք) նկատմամբ աշխատավարձի արժեք ունեցող դիտարկումների դիրքը, այլ ոչ թե պայմանական աշխատավարձերի ճշգրիտ արժեքները: Հետևաբար, հղում կատարելով տնտեսագիտության տեսությանը, կարող ենք ենթադրություն անել այն մասին, թե անհատը, որը չի աշխատում, եթե աշխատել կունենար իր սեռի մեղիան աշխատավարձի չափից ցածր, թե՛ բարձր աշխատավարձ: Ըստ այդմ՝ ընդլայնում ենք Kitamura et al. (2000)-ի և Նիլի (2004) շրջանակը՝ կիրառելով հավանականության մոդելներ (պրոբիտ)՝ չաշխատող անհատներին

բաշխելով աշխատավարձի մեղիանի (միջնարժեքի) երկու կողմերում: Իմպուտացիայի այս կանոնը ենթադրում է հետևյալը.

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

որտեղ  $F(m)$ -ը ցածր մեղիան աշխատավարձի կուտակային բաշխողական ֆունկցիան է,  $l_i=0$  վերաբերում է այն դեպքերին, երբ  $i$  անձը չի աշխատում և նրա աշխատավարձը դիտարկելի չէ,  $X_i$  -ը դիտարկելի բնութագրերի վեկտորն է, իսկ  $\hat{P}_i$ -ն մեղիանից (միջնարժեք) ցածր գտնվող կանխատեսված հավանականությունն է պրոբիտ գնահատականների հիման վրա:

Անհատի դիտարկելի բնութագրերից ելնելով՝ տարիք, աշխատանքային փորձ, կրթություն, սեռ և ամուսնական կարգավիճակ, առաջին հերթին դիտարկվում է այն հավանականությունը, երբ անհատի աշխատավարձը բարձր է մեղիանից:

Դիտարկելի աշխատավարձի ընտրանքի հիման վրա, մեղիանից բարձր վաստակող անհատների համար սահմանվում է  $M_i=1$ , իսկ մեղիանից ցածր վաստակողների համար՝  $M_i=0$ :  $M_i$ -ի համար սահմանվում պրոբիտ մոդել՝  $X_i$  բացատրելի փոփոխականներով: Պրոբիտ գնահատման արդյունքում ստացվում է կանխատեսված հավանականություն, ըստ որի չաշխատողների ենթաբազմության «թաքնված» աշխատավարձը բարձր է մեղիանից՝  $\hat{P}_i = \Phi(\hat{\gamma} X_i) = \Pr(M_i=1|X_i)$ , որտեղ  $\Phi$ -ը կանոնաձև նորմալ բաշխման կուտակային բաշխողական ֆունկցիան է, իսկ  $\hat{\gamma}$  - ը պրոբիտ ռեգրեսիայի գնահատված պարամետրի վեկտորը:

$\hat{P}_i$  կանխատեսվող հավանականությունները այնուհետև կիրառվում են երկրորդ փուլում՝ որպես աշխատանք չունեցողների համար ընտրանքի կշիռ: Այլ կերպ ասած, կառուցվում է իմպուտացված ենթադրյալ ընտրանք, որտեղ աշխատողները ներկայացվում են իրենց դիտարկվող աշխատավարձով, իսկ չաշխատողները ներկայացվում են մեղիանից բարձր աշխատավարձով՝  $\hat{P}_i$  կշռով և մեղիանից ցածր աշխատավարձով՝  $1-\hat{P}_i$  կշռով: Այսպիսով՝ հետաքրքրություն ներկայացնող վիճակագրական տվյալը գործազրկության տևողության գործակիցն է:

Չնայած նախկինում արվող առաջարկություններին (օր.՝ Շաֆեր և Օլսեն,

1998, Շաֆեր, 1999) առ այն, որ լավ արդյունքներ ստանալու համար բավարար է երեքից հինգ իմպուտացիան, վերջերս կատարված որոշ ուսումնասիրություններ (Գրահամ և այլք, 2007) փաստում են, որ իմպուտացիաների քանակի ավելացումը մեծացնում է գնահատման արդյունավետությունը: Հետևաբար, օգտագործվել է 5, 10 և 50 իմպուտացիաներով ընտրանքներ: Վերջնական փուլում՝ բացակայող տվյալների անորոշությունն արտացոլող շեղման (variance) մասը ստանալու համար, մոդելավորված տվյալների յուրաքանչյուր հավաքածուի համար օգտագործվել են վարձատրության հաշվարկային գենդերային խզվածքներ:

Այս մեթոդն ունի այն առավելությունը, որ օգտագործելով չափատողների բնութագրերի մասին ամբողջ առկա տեղեկատվությունը, հաշվի է առնվում և աշխատավարձի տեղեկությունների բացակա լինելու պատճառների անորոշությունը (Ռուբին, 1987, Օլիվետտի և Պետրոնգոլո, 2008):

### 3.2 ՎԱՐՉԱՏՐՈՒԹՅԱՆ ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ԽՉՎԱԾՔԻ ՄԱՍՆԱՏՈՒՄ, ԿԱՌՈՒՅՎԱԾՔԻ ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅՈՒՆ

Խզվածքի կառուցվածքի վերլուծության (decomposition) վերջնական և ստանդարտ տեխնիկան լայնորեն կիրառվում է վարձատրության գենդերային խզվածքի նկատմամբ, Բլայնդերի (1973) և Օաքսակայի (1973) շնորհիվ: Պլասմանը և Միսոկոն (2004) պնդում են, որ այս մոդելի լայն կիրառությունը պայմանավորված է նրա Մինսերի եկամտի ֆունկցիայի վրա հիմնված լինելով, և որ այն համատեղում է այն գիտական մտքի երկու ուղղությունները, որոնք ներդրվել են Մինսերի և Պոլաչեկի կողմից (1974): Համաձայն դրանց, գենդերային խզվածքը կախված է կանանց և տղամարդկանց մասնագիտական, կրթական ձեռքբերումներից (endowment) (այսուհետ՝ ձեռքբերում), ինչպես նաև Բեքերի (1971) այն գաղափարը, որ որոշակի խմբի պատկանող տնտեսական միավորները կարող են ունենալ խտրական նախասիրություններ այլ խմբի անդամների նկատմամբ: Եթե խտրականության սուբյեկտ հանդիսացող խմբի ներկայացուցչին աշխատանքի ընտրությունը գործատուի համար ընկալվում է որպես լրացուցիչ հոգեբանական ծախս, կորուստ, ապա գործատուն այդ աշխատակցին ավելի ցածր

աշխատավարձ կառաջարկի, ինչը կհանգեցնի նրան, որ խտրականության ենթարկվող կողմը աշխատանք ստանալու համար կընդունի առաջարկվող ցածր աշխատավարձը:

Մեթոդը հնարավորություն է տալիս գծային ռեգրեսիայի մոդելների հիման վրա վերլուծելու միջին աշխատավարձի լոգարիթմացված արժեքների տարբերությունը՝ դրանք դիտարկելով տարբեր տեսանկյուններից: Մեթոդը տղամարդկանց և կանանց աշխատավարձերի տարբերությունը բաժանում է երկու մասի: Առաջին մասը «բացատրվում է» արտադրողականություն ապահովող բնութագրերի (օրինակ՝ կրթություն, աշխատանքային փորձ), խմբային տարբերություններով, իսկ մյուսը՝ աշխատավարձերի տարբերության մասնագորդային «չբացատրված» մասի համար չկան հստակ որոշիչներ:

Այս «չբացատրված» մասն էլ հաճախ օգտագործվում է որպես խտրականության չափման միջոց՝ ենթադրաբար իր մեջ կրելով չդիտարկվող խմբային տարբերությունների ազդեցություն ևս (Jann, 2008):

Ինչպես բացատրվել է 2.2 բաժնում, այս մեթոդի շրջանակում «չբացատրված» բաղադրիչը կանվանվի վարձատրություն: Ուշադրություն դարձնենք, որ խզվածքի կառուցվածքի վերլուծության Բլայնդեր-Օաքսակայի մեթոդը կիրառվի ինչպես բազային (փաստացի), այնպես էլ իմպուտացված տվյալների համակցության համար: Վերջինիս դեպքում ընտրողականությունն ինքնաբերաբար հաշվի կառնվի, և վերլուծությունը կլինի ընտրողականության առումով անկողմնակալ:

Խնդրո առարկա խզվածքի կառուցվածքի վերլուծությունը կարող էր գրվել հետևյալ կերպ.

$$\bar{y}^M - \bar{y}^F = (\bar{X}^M - \bar{X}^F) \theta_k^M + \bar{X}^F (\theta_k^M - \theta_k^F) \quad (5)$$

Որտեղ  $\bar{y}^M$  և  $\bar{y}^F$ , համապատասխանաբար, տղամարդկանց և կանանց ժամային վարձատրության լոգարիթմացված արժեքի դիտարկվող միջինն է,  $\bar{X}^M$  և  $\bar{X}^F$  անհատական բնութագրերի միջիններն են, իսկ  $\theta_k^M$  և  $\theta_k^F$  ժամային աշխատավարձերի տարբերությունը բացատրող մոդելի ռեգրեսիայի գործակիցներն են՝ տղամարդկանց և կանանց համար առանձին-



առանձին: (5) հավասարման ձախ կողմը վերաբերում է չճշգրտված խզվածքին, աջ կողմի առաջին բաղադրիչը խզվածքի բացատրելի մասին, իսկ վերջին անդամը չբացատրելի մասին:

Չնայած այս մեթոդը գրականության մեջ լայն կիրառություն ունի, Բլայնդեր-Օաքսակայի մեթոդը եղել է բազում ուսումնասիրությունների և քննադատությունների առարկա: Բեբլուն և այլք (2003) նշում են երկու խնդիր: Առաջին՝ ձեռքբերումների ազդեցությունը հիմնված է սեռերից որևէ մեկի վրա (կիրառումների մեծ մասում՝ տղամարդկանց) այդպիսով, կարող է ծագել ազդեցությունների անհամաչափության խնդիր: Չնայած այս ճշմարտությանը, Օաքսակայ և Ռենսոմը (1994) աշխատավարձերի կառուցվածքի վերլուծության մեջ կիրառում են ինչպես տղամարդկ, այնպես էլ կին աշխատուժի գների համադրությունների մատրից: Օլսենը և Ուոլթին (2004), սակայն, պնդում են, որ երկկողմանի այս մոտեցումը (two-term approach) լավ հիմնավորված չէ և չի նպաստում աշխատավարձի գենդերային խզվածքի վերլուծության մեջ ողջամիտ արդյունքների ստացմանը, քանի որ այն միայն մասնակիորեն է լուծում խնդիրը և դեռ լուրջ դժվարություններ ունի աշխատավարձի գենդերային խզվածքի չբացատրելի մասի հետ կապված:

Բլայնդեր-Օաքսակայի մեթոդի հետ կապված երկրորդ խնդիրն այն է, որ այն հաշվի է առնում միայն աշխատավարձերի մասնատումն ըստ միջին արժեքի, այսինքն՝ հաշվի չի առնում աշխատավարձի բաշխման վրա տարբեր ազդեցությունների հնարավոր տատանումները: Ընդհակառակը, աշխատավարձերի մասնատման Յուն-Մըրֆի-Փիբսի մեթոդը (John et al. 1993) այս առումով շատ ավելի հուսալի է: Արդյունքում, վարձատրության գենդերային խզվածքի կառուցվածքի վերլուծության վերաբերյալ գրականության մեջ էվոլյուցիա է տեղի ունեցել: Բլայնդերի և Օաքսակայի հիմնարար աշխատությունից հետո Ֆորտենը և այլք (2011) վերանայել են վարձատրության գենդերային խզվածքի կառուցվածքի վերլուծության մեթոդները: Այդ առումով մենք վարձատրության գենդերային խզվածքի վերլուծության երկու առաջադեմ մեթոդներ են օգտագործվել այս ուսումնասիրության մեջ:

Նախ և առաջ, հետազոտություններում վարձատրության գենդերային խզվածքը սկսեց գնահատվել աշխատավարձի բաշխման տարբեր տոկոսներով: Մշակվել է քվանտիլ ռեգրեսիան՝ կիսապարամետրական մեթոդ, որն օգտագործվում է աշխատավարձերը վերլուծելու համար՝ հաշվի առնելով աշխատավարձի կառուցվածքը և բաշխումը (Բուչինսկի, 1998): Չնայած Բլայնդեր-Օաքսակայի մեթոդն ուսումնասիրում է միջին ազդեցությունը, քվանտիլ ռեգրեսիայի մեթոդը հնարավորություն է տալիս ուսումնասիրել ոչ միայն միջինում, այլև բաշխման տարբեր կետերում կախյալ փոփոխականների պատահական մեծությունների սահմանային ազդեցությունները: Կարևոր ուսումնասիրություններից են՝ Մաչադո և Մատա (2005), Ֆիրպո և այլք (2007, 2009), և Չեռնոժուկով և այլք (2013):

Երկրորդ՝ առաջարկվել են կիսապարամետրական և ոչ պարամետրական մեթոդներ, ինչպիսիք են համընկնումը կամ կշռումը, ի հակադրում Բլայնդեր-Օաքսակայի մեթոդի պարամետրականի բնույթի: Բլայնդեր-Օաքսակայի մեթոդի մեջ նշված խնդիրների պատճառով Բարսկին և այլք (2002) առաջարկում են այլընտրանքային ոչ պարամետրական մոտեցում, որը վերակշռում է վերջնարդյունքի փոփոխականի էմպիրիկ բաշխումը՝ օգտագործելով կշիռներ, որոնք հավասարեցնում են սեռերի միջև բացատրելի փոփոխականի էմպիրիկ բաշխումները: Ֆրոյլիսը (2007) պնդում է, որ նման մոտեցումը պարամետրական մոտեցման համեմատ ունի երկու տարբերություն: Նախ և առաջ՝ ռեգրեսիայի ֆունկցիան չի նշվում որպես գծային, և երկրորդ ճշգրտված միջին աշխատավարձը մոդելավորվում է միայն բնակչության տվյալ խմբի օժանդակության համար:

Կշռման մոտեցման այլընտրանքը համընկնումների մոտեցումն է, որը թույլ է տալիս կատարել հավանականության կշիռների համընկնման համեմատություններ՝ գտնելու համար նմանատիպ դիտարկելի հատկանիշներով համընկնող նմուշները (դեպքերն ընտրանքում)՝ բացառությամբ այն մոտեցման, որն օգտագործվում է դիտարկումները երկու շարքերի խմբավորման համար՝ մշակված խմբեր և հսկիչ խմբեր

(Նյոպո, 2008, Գորաուս և Տիրովիչ, 2014): Դիտարկելի բնութագրերի տարբերությունները վերահսկելով՝ հնարավոր է չափել ազդեցության մշակումը: Ֆրովիչը (2007) պնդում է, որ մեթոդը թույլ է տալիս գնահատել մշակման միջին հետևանքները՝ դիտարկելի գործոնների ընտրության դեպքում: Ավելին, այն թույլ է տալիս օգտագործել միակողմանի ոչ պարամետրական ռեգրեսիա՝ ազդեցությունները գնահատելու համար, նույնիսկ շատ հակասական, շփոթեցնող փոփոխականների դեպքում: Այս մեթոդի դեպքում միակողմանի հավանականության համընկնումը բավարար է՝ բոլոր պատահական մեծությունների համընկնման փոխարեն: Նյոպոն (2008) գենդերային փոփոխականը համարեց պայմանների շարք և օգտագործեց համընկնման մեթոդը տղամարդկանց և կանանց ենթաընտրանքների համար՝ գտնելով լիարժեք համընկնումներ (ոչ մի տարբերություն) տղամարդկանց և կանանց համապատասխան դիտարկելի բնութագրերի միջև: Այս եղանակով մշակվեց մի մեթոդ՝ ընտրանքում չափելու համար աշխատավարձի ընդհանուր տարբերությունների չորս բաղադրիչները. կանանց հետ նույնական բնութագրեր ունեցող տղամարդկանց աշխատավարձը, ընտրանքում

տղամարդկանց հետ նույնական բնութագրեր ունեցող կանանց աշխատավարձը, այն տղամարդկանց աշխատավարձը, որոնց համար ընտրանքում նույնական բնութագրեր ունեցող կանայք չկան, այն կանանց աշխատավարձը, որոնց համար ընտրանքում նույնական բնութագրեր ունեցող տղամարդիկ չկան (Շոպո, 2008, Գորաուս և Տիրովիչ, 2014): Գորաուսը և Տիրովիչը (2014) պնդում են, որ երկու բաղադրիչները կարող են համարվել Բլայնդեր-Օաքսակայի մեթոդի նման, մինչդեռ մյուս երկուսը ակնհայտորեն լուծում են համընկնման խնդիրը և չափում համընկնման քանակական ազդեցությունը աշխատավարձի ընդհանուր տարբերակիչում (դիֆերենցիալում):

Ի վերջո, որոշում կայացվեց վարձատրության գենդերային խզվածքը մասնատել (ա) տոկոսային կետերով, հատկապես աշխատավարձի բաշխման անկյունային դեցիլներում/քվանտիլներում, և (բ) օգտագործելով կշիռներ, որոնք հավասարակշռում են բացատրելի փոփոխականի էմպիրիկ բաշխումները՝ ինչպես դա արված է Բարսկի և ալյոց մոտ (2002): Առաջին մեթոդը կօգնի բացահայտել կաչուն հատակները և (կամ) ապակե առաստաղները:

# 4 ՏՎՅԱԼՆԵՐ և ԴՐԱՆՑ ՀԵՏ ԿԱՊՎԱԾ ՍԱՀՄԱՆԱՓԱԿՈՒՄՆԵՐ

Մույն ուսումնասիրության համար օգտագործվել է 2018 թվականի Հայաստանի աշխատուժի հետազոտությունը (ՀԱՀ): Այն ներառում է աշխատանքային տարիքի (15-64 տարեկան) 18,553 անձ, որոնցից 8,388-ը եղել են վարձու աշխատողներ: Նրանցից միայն 6,631-ն է հայտնել ոչ գրոյական աշխատավարձի մասին: ՀԱՀ-ում աշխատավարձի/եկամտի վերաբերյալ հիմնական հարցն է. «Որքա՞ն աշխատավարձ/եկամուտ եք ստացել վերջին մեկ ամսվա ընթացքում»: Եթե հարցվողը՝ ռեսպոնդենտը, տարբեր պատճառներով չի նշում աշխատավարձի ճշգրիտ արժեքը, նրան առաջարկվում է պատասխանել ըստ միջակայքերի. «Եթե չեք ցանկանում նշել ձեր աշխատավարձի/եկամտի կոնկրետ արժեքը, նշեք ստորև բերված աղյուսակում նշած միջակայքը (նվազեցումներից հետո)»: Միջակայքները հետևյալն են. մինչև 55,000 դրամ, 55,000 ՀՀ դրամ, 55,001-110,000 ՀՀ դրամ, 110,001-220,000 ՀՀ դրամ, 220,001-440,000 ՀՀ դրամ, 440,001- 600,000 ՀՀ դրամ, 600,001 և ավելի ՀՀ դրամ: Այսպիսով, միջակայքով պատասխանողների համար հաշվարկվել է դիտարկված ճշգրիտ աշխատավարձերից ստացված միջակայքի միջին կշռված արժեքը: Այս հարցվածները կազմում են 20.8%, և չկան ոչ գրոյական աշխատավարձ ստացողներ: Վերջիններիս շրջանում, համապատասխանաբար, 4.3% և 6.4% տոկոս են կազմել ոչ գրոյական աշխատավարձ ստացողները, որոնք հրաժարվել են նշել աշխատավարձը և նրանք, ովքեր, չգիտեն կամ դժվարացել են պատասխանել:

Ընդհանրապես, կա աշխատավարձի/եկամտի չափի վերաբերյալ հարցին չպատասխանելու որոշակի հակվածություն: Եթե հարցին չպատասխանածները (կամ մերժել են, կամ չի հաջողվել պատասխան ստանալ, որի հնարավոր պատճառներից մեկն այն է, որ նրանք բարձր աշխատավարձ են ստանում և չեն ցանկանում խոսել այդ մասին) համակարգային առումով տարբերվում են պատասխանողներից, ապա արդյունքները կարող են տուժել չպատասխանելու սխալի

պատճառով: Մասնավորապես, հայտնի է, որ տնային տնտեսություններում իրականացվող հետազոտություններում ռեսպոնդենտները խուսափում են ճշգրիտ ներկայացնել ամենաբարձր աշխատավարձերը (հատկապես կազմակերպությունների հարցումների համեմատ): Պատճառներից կարող են լինել առավել հարուստ տնային տնտեսություններից հարցազրույց վերցնելու դժվարությունները (չպատասխանելիության սխալ, կողմնակալություն), ինչպես նաև եկամտի իրական չափը պակասեցնելու միտումը, երբ դրանք բավականին բարձր են (պատասխանի սխալ, կողմնակալություն):

Աշխատավարձի չափի թերի ներկայացումը, սակայն, բնորոշ է ոչ միայն բարձր աշխատավարձ ստացողներին, այլ առկա է աշխատավարձի բաշխման բոլոր կատեգորաներում և հայտնի է որպես պատասխանի սխալ, կողմնակալություն: Այս մասին էվկայում տարբեր երկրներում տնային տնտեսությունների միջոցով իրականացվող հետազոտությունների և վարչական աղբյուրների՝ Օրինակ, հարկային մարմնի, վրա հիմնված աշխատավարձերի տվյալների անգամ հպանցիկ համեմատությունը՝ առավելապես հոգուտ կազմակերպության մակարդակի տվյալների օգտագործման, որոնք նույնպես կարող են հավաքվել հետազոտությունների միջոցով, բայց լրացվել կազմակերպության հաշվապահական հաշվառման տվյալների հիման վրա: Այնուամենայնիվ, Moore et al. (2000) եզրակացնում են, որ «Ընդհանուր առմամբ, տարբեր աղբյուրներից ստացված աշխատավարձերի, եկամուտների վերաբերյալ պատասխանների սխալը, կողմնակալությունը փոքր է ...» (էջ 342): Նույնը պնդում են Մարկիսը և այլք (1981). «Ընդհանուր պատկերն ... այն է, որ աշխատավարձերի ինքնաներկայացված տվյալները համեմատաբար անսխալ են» (էջ 29): Բացի այդ, Մարկիսը և այլք գտան, որ չափման պատահական սխալը շատ փոքր է (random measurement error):

Այս ուսումնասիրության մեջ օգտագործվել են հետազոտության տվյալները, հիմնականում

այն պատճառով, որ կազմակերպությունների մակարդակի միկրոտվյալները հասանելի չեն այնպիսի տեսքով, որը կարող է օգտագործվել նման վերլուծության համար: Մրանով է պայմանավորված վարձատրության գենդերային խզվածքը հաշվարկելու Եվրոստատի մեթոդաբանությունից շեղումը, որը հիմնված է ոչ միայն կազմակերպության, այլ նաև աշխատողի մակարդակի տվյալների վրա: Ներկայումս ՀՀ վիճակագրական կոմիտեն աշխատավարձերի վերաբերյալ տվյալները՝ այդ թվում նաև սեռային բաշխմամբ, ստանում է ՀՀ պետական եկամուտների կոմիտեից (ՀՀ ՊԵԿ)՝ կազմակերպությունների մակարդակով: ՀՀ ՊԵԿ տվյալների բազան ներառում է նաև աշխատած ժամերի փոփոխականը, սակայն առանց դրանց սեռային բաշխման: Հետևաբար, Հայաստանում աշխատավարձերի գենդերային վերլուծության համար այս տվյալների օգտագործումը ներկայումս սահմանափակ է: Ի վերջո, տվյալների այս բազան՝ ՀՀ ՎԿ-ին հասանելի մասով, սահմանափակ է նաև

հիմնական դիտարկելի բնութագրերի առումով (ինչպես՝ օրինակ, կրթությունը և տարիքը), ինչը անհնար է դարձնում աշխատավարձի գենդերային խզվածքի ճշգրտումը:

Հետևաբար, այս Աշխատուժի հետազոտության տվյալների օգտագործման դեպքում պարզապես պետք է հաշվի առնվեն չափման սխալները, ինչպես նաև աշխատավարձերի իրական չափերը թերի ներկայացնելու և չպատասխանելու հնարավոր սխալները, կողմնակալությունները (non-response biases): Այնուամենայնիվ, նպատակը չի հանդիսանում և չպետք է հանդիսանա հարցման տվյալների համեմատությունը վարչական տվյալների հետ: Ինչպես նշում են Մուրը և այլք (2000), վարչական և հետազոտության տվյալները գրեթե երբեք լիովին համեմատելի չեն՝ պայմանավորված նմուշառման շրջանակային տարբերություններով, ժամկետների տարբերություններով, սահմանման տարբերություններով և այլ գործոններով:

# 5 ՀԱՅԱՍՏԱՆՈՒՄ ՎԱՐՉԱՏՐՈՒԹՅԱՆ ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ԽՉՎԱԾՔ

## 5.1 ՏՎՅԱԼՆԵՐ և ԸՆԴՀԱՆՐԱՅՎԱԾ ՓԱՍՏԵՐ

Հայաստանում 15-64 տարեկան (ԵՄ ստանդարտներով՝ աշխատունակ տարիք) բնակչության զբաղվածության մակարդակը կազմում է 44.8%: Աղյուսակ 1-ում ներկայացված է զբաղվածության մակարդակը ըստ սեռերի, որը ցույց է տալիս, որ կանայք ունեն զբաղվածության 11.1 տոկոսային կետի խզվածք: Զբաղվածության մակարդակը ամենացածրն է երիտասարդության (15-24 տարեկան) շրջանում, որի զբաղվածության գենդերային խզվածքը ընդհանուր բնակչության խզվածքի կեսից ցածր է, մինչդեռ մյուս տարիքային խմբերում մակարդակները

գրեթե նույնական են: Զբաղվածության գենդերային խզվածքը ամենամեծն է 35-44 և 55-64 տարիքային խմբերում: Աղյուսակի ստորին մասը ներկայացված տվյալները փաստում են, որ Հայաստանում բավականին բարձր է ինքնազբաղվածների մասնաբաժինը, չնայած ինքնազբաղվածության ոլորտում առկա է գենդերային մեծ խզվածք՝ հօգուտ տղամարդկանց: Պատկերը հակառակն է առանց վարձատրության աշխատող ընտանիքի անդամների դեպքում, չնայած վերջիններիս մասնաբաժինը շատ փոքր է: Վարձու աշխատողները կազմում են զբաղվածների մոտ երկու երրորդը, որոնց կազմում գերակշռում են կանայք:

### Աղյուսակ 1.

Տղամարդկանց և կանանց զբաղվածության բնութագրեր (15-64 տարեկաններ)

	Տղամարդ (%)	Կին (%)
Ընդամենը	50.8	39.3
Տարիքային խմբեր (զբաղվածության մակարդակ)		
15-24	22.8	17.9
25-34	59.5	45.1
35-44	61.1	49.2
45-54	57.5	51.0
55-64	51.8	40.7
Զբաղվածության կարգավիճակ (կառուցվածք, %)		
Վարձու աշխատող	60.1	70.9
Գործատու	1.7	0.5
Ինքնազբաղված	37.6	26.8
Առանց վարձատրության աշխատող ընտանիքի անդամ	0.7	1.8
Այլ	0.0	0.1

Աղբյուրը՝ Աշխատուժի հետազոտության վրա հիմնված հեղինակի հաշվարկներ:

Նմանապես, Աղյուսակ 2-ում դիտարկվում են գործազրկության և ոչ ակտիվության գենդերային խզվածքները՝ տարիքային խմբերով: Գործազրկության գենդերային խզվածքի ցուցանիշը հատկապես բարձր է

երիտասարդ աշխատուժի շրջանում (15-34 տարեկան): Մինչդեռ ոչ ակտիվության գենդերային խզվածքը կազմում է 6-37.4 տոկոսային կետ և որոշ տարիքային խմբերում բավականին մեծ է:

**Աղյուսակ 2.**

**Կանանց և տղամարդկանց չգրադավածության բնութագրեր (15-64 տարեկաններ)**

Տարիքային խումբ	Տղամարդ (%)	Կին (%)
<b>Գործազրկության մակարդակ</b>		
Ընդամենը	20.2	21.7
15-24	33.9	41.1
25-34	19.8	27.3
35-44	19.9	21.0
45-54	17.0	15.4
55-64	17.0	13.9
<b>Ոչ ակտիվության մակարդակ</b>		
Ընդամենը	24.3	48.0
15-24	58.2	67.2
25-34	10.9	48.3
35-44	10.5	35.6
45-54	14.8	37.6
55-64	28.3	51.7

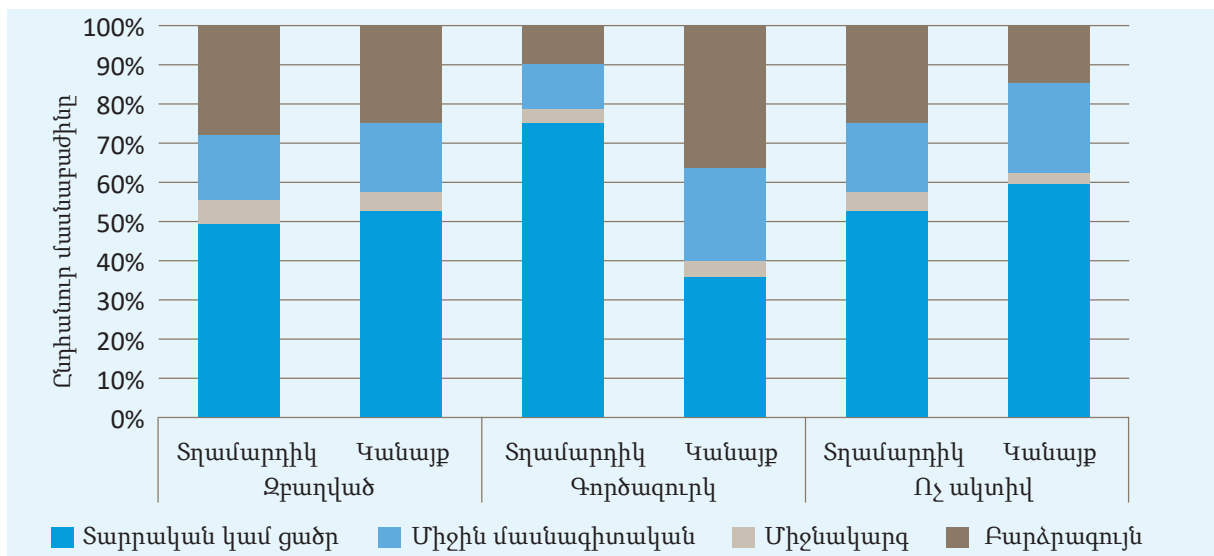
Աղբյուրը՝ Աշխատուժի հետազոտության վրա հիմնված հեղինակի հաշվարկներ:

Գծապատկեր 1-ում ներկայացված է աշխատուժի կրթական կառուցվածքն ըստ սեռի, որի համաձայն՝ Հայաստանում աշխատող կանայք ունեն աշխատող տղամարդկանց հետ նմանատիպ բնութագրեր, մինչդեռ գործազուրկ կանայք զգալիորեն ավելի լավ բնութագրեր

ունեն թե՛ գործազուրկ տղամարդկանց, թե՛ զբաղված կանանց համեմատությամբ: Մյուս կողմից, ոչ ակտիվ կանայք ունեն մի փոքր ավելի վատ բնութագրեր, քան ոչ ակտիվ տղամարդիկ և զբաղված կանայք:

**Գծապատկեր 1.**

**Աշխատուժի կրթական կառուցվածքն ըստ սեռի (Հայաստան) (15-64 տարեկաններ)**



Աղբյուրը՝ Աշխատուժի հետազոտության վրա հիմնված հեղինակի հաշվարկներ:

Աղյուսակ 3-ում ներկայացված է Հայաստանում զբաղվածության կառուցվածքն ըստ զբաղմունքի տեսակների և ոլորտների: Կանայք փոքր-ինչ ավելի շատ են ներկայացված գյուղատնտեսության մեջ, ինչով էլ բացատրվում է ընտանիքի Օգնող կամ չվարձատրվող անդամների թվաքանակում կանանց մեծ մասնաբաժինը: Մյուս կողմից ավելի «տղամարդկային» ոլորտներ կարելի է համարել հանքարդյունաբերության, էլեկտրականության, գազի շինարարության, փոխադրուժների և պետական կառավարման ոլորտները: Այդուհանդերձ, ինչպես սովորաբար՝ այլ երկրներում ևս, կրթության, առողջապահության և սոցիալական

ապահովության ոլորտներում գերակշռում են կանայք: Այս Օրինաչափությունները թույլ են տալիս վեր հանել կանանց ոլորտային սեգրեգացիայի առկայությունը: Կանայք ավելի հազվադեպ են ղեկավար պաշտոններ զբաղեցնում, ինչը կարող է «ապակե առաստաղի ազդեցության» դրսևորում լինել, չնայած նրան, որ բարձր և միջին որակավորման մասնագետների, ինչպես և գրասենյակային ծառայողների թվում գերակշռում են կանայք: Որակավորում չպահանջող աշխատանքներում գերակշռում են տղամարդիկ: Ընդհանուր առմամբ, կանայք ավելի հաճախ են զբաղվածում բարձր որակավորում պահանջող աշխատանքներում, քան տղամարդիկ:

### Աղյուսակ 3.

#### Զբաղվածության ոլորտային (NACE) և մասնագիտական (ISCO) կառուցվածքն ըստ սեռի (15-64 տարեկաններ)

	Տղամարդ (%)	Կին (%)
<b>Ոլորտներ</b>		
Գյուղատնտեսություն, անտառային տնտեսություն և ձկնորսություն	20.3	24.6
Հանքարդյունաբերություն և բացահանքերի շահագործում	1.6	0.2
Մշակող արդյունաբերություն	10.3	9.6
Էլեկտրականության, գազի, ջրի և լավորակ ջրի մատակարարում	3.0	0.8
Ջրամատակարարում, կոյուղի, թափոնների կառավարում և վերամշակում	0.4	0.3
Շինարարություն	16.2	0.3
Մեծածախ և մանրածախ առևտուր, ավտոմեքենաների և մոտոցիկլների նորոգում	12.2	11.7
Փոխադրուժներ և պահեստային տնտեսություն	6.7	1.5
Կացության և հանրային սննդի կազմակերպում	2.4	3.2
Տեղեկատվություն և կապ	2.5	1.7
Ֆինանսական և ապահովագրական գործունեություն	1.2	2.0
Անշարժ գույքի հետ կապված գործունեություն	0.2	0.3
Մասնագիտական, գիտական և տեխնիկական գործունեություն	1.1	2.0
Վարչարարական և օժանդակ գործունեություն	0.5	0.5
Պետական կառավարում և պաշտպանություն, պարտադիր սոցիալական ապահովություն	11.2	5.7
Կրթություն	3.7	19.4
Առողջապահություն և բնակչության սոցիալական սպասարկում	1.3	9.7
Մշակույթ, զվարճություններ և հանգիստ	1.6	2.0
Սպասարկման այլ ծառայություններ	3.0	3.4
SS՝ որպես գործատուների գործունեություն. SS ապրանքներ և ծառայություններ արտադրող գործունեություն՝ սեփական Օգտագործման համար	0.2	0.8
Օտարերկրյա կազմակերպությունների և մարմինների գործունեություն	0.4	0.3

Զբաղմունքի տեսակ / մասնագիտություն		
Ղեկավարներ	4.2	1.9
Բարձր որակավորում ունեցող մասնագետներ	10.7	24.2
Միջին որակավորում ունեցող մասնագետներ	5.9	12.7
Գրասենյակային ծառայողներ	1.9	5.9
Ծառայությունների և առևտրի ոլորտի աշխատողներ	15.9	15.5
Գյուղատնտեսության, անտառտնտեսության և ձկնորսության ոլորտի որակավորված աշխատողներ	19.3	24.1
Արհեստագործներ	20.0	6.3
Ապարատավարներ, մեքենավարներ, փականագործներ	11.4	0.5
Որակավորում չունեցող աշխատողներ	10.7	8.7

Աղբյուրը՝ Աշխատուժի հետազոտության վրա հիմնված հեղինակի հաշվարկներ:

Հաջորդիվ՝ աշխատավարձի ստորև ներկայացվող վերլուծության նպատակով կբացատրվեն բոլոր նրանք ն, ովքեր, թեև ներկայացրել են դրական աշխատանքային ժամեր, սակայն նրանք չունեն դիտարկելի աշխատավարձ: Նրանց թվում են գործատուները, ինքնազբաղվածները և առանց վարձատրության աշխատող ընտանիքի անդամները<sup>2</sup>: Գծապատկեր 2-ը ցույց է տալիս կանանց և տղամարդկանց ժամային

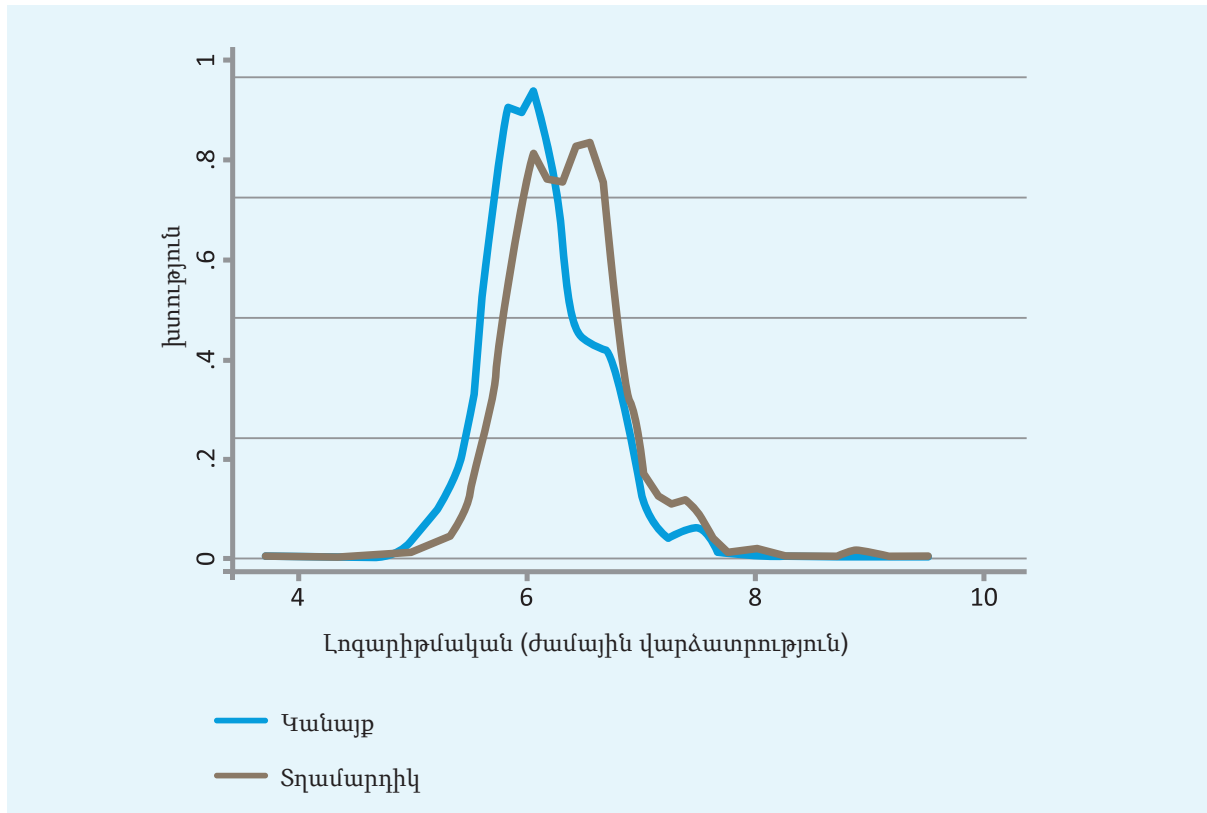
աշխատավարձերի լոգարիթմացված արժեքների բաշխումը: Կետագիծը, որը ներկայացնում է կանանց, գտնվում է հոծ գծի ձախ կողմում, որը ներկայացնում է տղամարդկանց, ինչը ենթադրում է կանանց՝ աշխատավարձի ավելի ցածր մակարդակներում գտնվելու հավանականություն: Կանանց աշխատավարձի բաշխման գագաթնակետը նույնպես գտնվում է տղամարդկանց աշխատավարձի բաշխման գագաթնակետից ձախ:

2 Վերլուծության մեջ վերջիններիս ներառելու դեպքում, կխոսեինք վաստակի գենդերային խզվածքի մասին:



Գծապատկեր 2.

Ժամային վարձատրության լոգարիթմացված արժեքների բաշխումն ըստ սեռի



Աղբյուրը՝ Աշխատուժի հետազոտության վրա հիմնված հեղինակի հաշվարկներ: Տվյալները կշռված են:

Հայաստանում վարձատրության գենդերային խզվածքը կազմում է 23.1% (Աղյուսակ 4): Սա վարձատրության չճշգրտված կամ չմշակված խզվածքն է (տե՛ս Բաժին 2.1): Այստեղ կարևոր է ընդգծել, որ վարձատրության գենդերային խզվածքը վերաբերում է ժամային վարձատրությանը, քանի որ սովորաբար կանայք ավելի քիչ ժամեր են աշխատում, քան տղամարդիկ: Եթե սա պատշաճ կերպով հաշվի չառնվի, վարձատրության գենդերային խզվածքը կարտացոլի սեռերի աշխատավարձերի և

աշխատած միջին ժամերի տարբերությունները: Քանի որ Հայաստանի պարագայում սա կարևոր հանգամանք է, ինչին կրկին կանդրադառնանք ստորև ներկայացված ներդիրում:

Խզվածք առկա է կրթության բոլոր մակարդակներում, չնայած բավականին կայուն և բարձր է միջնակարգ, նախամասնագիտական մակարդակում, իսկ բարձրագույն կրթության մակարդակում՝ մի փոքր ցածր:

**Աղյուսակ 4.**

**Ժամային վարձատրության չճշգրտված գենդերային խզվածքն ըստ կրթական մակարդակի (15-64 տարեկաններ)**

Կրթական մակարդակ	Տղամարդ	Կին	ՎԳԽ
	Log ժամային վարձատրություն		%
Ընդամենը	6.359	6.128	-23.1
Հիմնական կամ ցածր	6.216	5.887	-32.9
Միջնակարգ, նախամասնագիտական	6.272	5.970	-30.2
Միջին մասնագիտական	6.268	5.757	-51.1
Բարձրագույն կամ հետբուհական	6.564	6.358	-20.6

Աղբյուրը՝ Աշխատուժի հետազոտության վրա հիմնված հեղինակի հաշվարկներ: Տվյալները կշռված են:

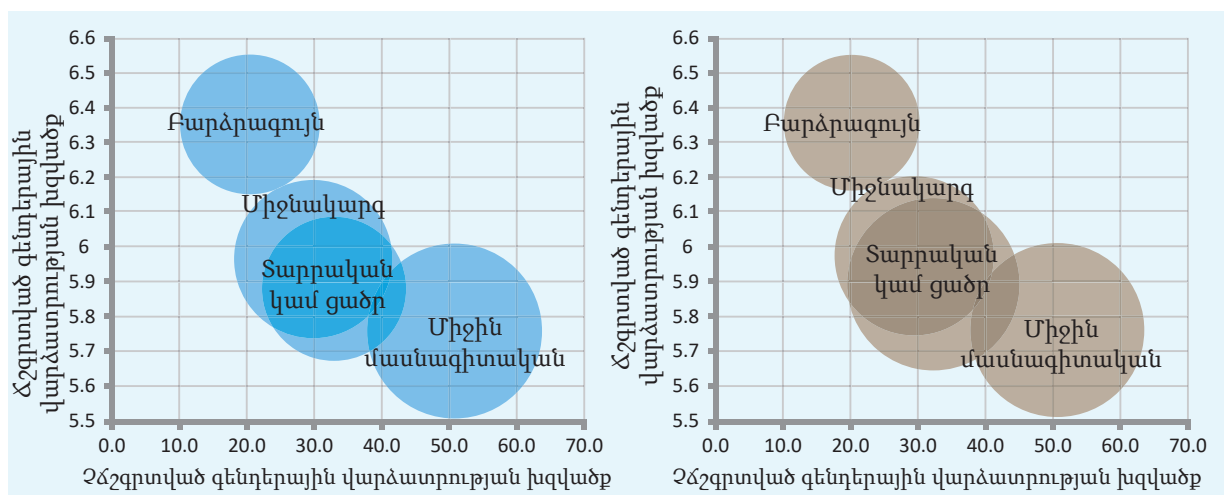
Նշում. Խզվածքը տղամարդկանց և կանանց ժամային միջին վարձատրության լոգարիթմացված արժեքների պարզ տարբերությունն է: Այն դեպքում, երբ այն բացասական է, տղամարդիկ միջին հաշվով ավելի բարձր աշխատավարձ են ունենում, քան կանայք, և հակառակը:

Գծապատկեր 3-ում ներկայացված է վարձատրության, զբաղվածության, աշխատուժի մասնակցության գենդերային խզվածքների հակադրությունը, ինչը ենթադրում է դրական կորելացիա մի կողմից վարձատրության գենդերային խզվածքի, մյուս կողմից՝ զբաղվածության և աշխատուժի մասնակցության գենդերային խզվածքների միջև (կորելացիայի գործակիցները

տատանվում են 0,93-ից 0,88-ի սահմաններում): Ընդհանուր առմամբ, շրջանագծերը մեծանում են, երբ շարժվում ենք x-երի առանցքից աջ: Խզվածքների միջև այսպիսի դրական կորելացիան ի հայտ բերել դիտարկվող աշխատավարձերի կառուցվածքում ընտրանքի ընտրողականության սխալի ազդեցությունը, հետևանքները:

**Գծապատկեր 3.**

**Վարձատրության գենդերային խզվածքի համեմատությունը զբաղվածության (ձախից) և աշխատուժի մասնակցության գենդերային խզվածքի (աջից) հետ՝ կրթական տարբեր մակարդակներում (15-64 տարեկաններ)**



Աղբյուրը՝ Աշխատուժի հետազոտության վրա հիմնված հեղինակի հաշվարկներ:

Նշում՝ շրջանագծերի չափը համարժեք է համապատասխան խզվածքի չափին, կրկնակի շրջանագիծը ենթադրում է դրական խզվածք (կանանց զբաղվածությունն ավելի մեծ է, քան տղամարդկանցը), իսկ ամբողջական շրջանագծերը նշանակում են հակառակը:

Վարձատրության չճշգրտված գենդերային խզվածքը մեծանում է մշակող արդյունաբերության ոլորտում, իսկ փացած ոլորտների դեպքում միջին դիրք է զբաղեցնում (Աղյուսակ 5): Գյուղատնտեսությունում

խզվածքը կազմում է 15.7%, չնայած հավանական է, այստեղ դեր է խաղում կանանց մասնակցությունը՝ որպես առանց վարձատրության աշխատող ընտանիքի անդամ:

**Աղյուսակ 5.**

**Ժամային վարձատրության չճշգրտված գենդերային խզվածքն ըստ ոլորտների (15-64 տարեկաններ)**

	Տղամարդ	Կին	ՎԳԽ
	Log ժամային վարձատրություն (դրամ)		%
Ընդամենը	6.359	6.128	-23.1
Գյուղատնտեսություն	6.147	5.990	-15.7
Մշակող արդյունաբերություն	6.387	6.086	-30.1
Շինարարություն	6.379	6.158	-22.1
Շուկայական ծառայություններ <sup>3</sup>	6.290	6.043	-24.7
Ոչ շուկայական ծառայություններ <sup>4</sup>	6.420	6.195	-22.5

Աղբյուրը՝ Աշխատուժի հետազոտության վրա հիմնված հեղինակի հաշվարկներ:

<sup>3</sup> Նում՝ Խզվածքը տղամարդկանց և կանանց ժամային միջին վարձատրության լոգարիթմացված արժեքների պարզ տարբերությունն է: Բացասական արժեքի դեպքում տղամարդկանց աշխատավարձը միջինում ավելի բարձր է, և հակառակը:

Նմանապես, Աղյուսակ 6-ում ներկայացված է վարձատրության չճշգրտված խզվածքն ըստ զբաղմունքի տեսակների: Խզվածքներ առկա են զբաղմունքի բոլոր տեսակներում: Դրանք միջինից բարձր են միջին որակավորում ունեցող մասնագետների, սպասարկման և վաճառքի ոլորտի աշխատողների, արհեստագործների

դեպքում, մինչդեռ ցածր են որակավորված գյուղատնտեսական աշխատողների դեպքում: Մնացած զբաղմունքների դեպքում այն միջին մակարդակի է և առկա չէ արտահայտված օրինաչափություն որակավորման մակարդակի և վարձատրության գենդերային խզվածքի միջև:

3 Շուկայական ծառայություններում խմբավորված են հետևյալ ոլորտները՝ Մեծածախ և մանրածախ առևտուր, Հյուրանոցներ և ռեստորաններ, Տրանսպորտ և կապ, Ֆինանսական միջնորդություն, SՏՏ, Անշարժ գույք, վարձակալում և գործարար գործունեություն, Մասնագիտական, գիտական և տեխնիկական գործունեություն, Տնային ծառայություններ մատուցող մասնավոր տնային տնտեսություններ, Օտարերկրյա կազմակերպություններ և մարմիններ:

4 Ոչ շուկայական ծառայություններում խմբավորված են հետևյալ ոլորտները՝ պետական կառավարում և պաշտպանություն, պարտադիր սոցիալական ապահովություն, կրթություն, առողջապահություն և բնակչության սոցիալական սպասարկում, մշակույթ, զվարճություններ և հանգիստ:

**Աղյուսակ 6.**

**Ժամային վարձատրության չճշգրտված խզվածքն ըստ զբաղմունքի տեսակների (15-64 տարեկաններ)**

	Տղամարդ	Կին	Վ.Գ.Խ
	Log ժամային վարձատրություն (դրամ)		%
Ընդամենը	6.359	6.128	-23.1
Ղեկավարներ	6.723	6.482	-24.1
Բարձր որակավորում ունեցող մասնագետներ	6.705	6.425	-28.0
Միջին որակավորում ունեցող մասնագետներ	6.433	6.086	-34.7
Գրասենյակային ծառայողներ	6.328	6.045	-28.3
Ծառայությունների և առևտրի ոլորտի աշխատողներ	6.267	5.898	-36.9
Գյուղատնտեսության, անտառտնտեսության և ձկնորսության ոլորտի որակավորված աշխատողներ	6.155	6.043	-11.2
Արհեստագործներ	6.280	5.959	-32.1
Ապարատավարներ մեքենավարներ, փականագործներ	6.271	5.996	-27.5
Որակավորում չունեցող աշխատողներ	6.075	5.846	-22.9

Աղբյուրը՝ Աշխատուժի հետազոտության վրա հիմնված հեղինակի հաշվարկներ:

Նշում՝ Խզվածքը տղամարդկանց և կանանց ժամային միջին վարձատրության լոգարիթմացված արժեքների պարզ տարբերությունն է: Բացասական արժեքի դեպքում տղամարդկանց աշխատավարձը միջինում ավելի բարձր է, և հակառակը:

**Ներդիր. Ժամային և ամսական վարձատրության գենդերային խզվածքների հիմնական տարբերությունը**

Եթե օգտագործենք ամսական, և ոչ թե ժամային վարձատրությունը (Աղյուսակ 6), ապա վարձատրության խզվածքը կաճի (40 տոկոս): Այս կերպ հաշվարկված վարձատրության գենդերային խզվածքը, սակայն,

արտացոլում է կանանց և տղամարդկանց վարձատրությունների տարբերությունը, ինչպես նաև աշխատած միջին ժամերի տարբերությունը, ինչն ակներև է աղյուսակում:

**Աղյուսակ 7.**

**Ամսական վարձատրության գենդերային խզվածք (15-64 տարեկաններ)**

	Տղամարդ	Կին	Գենդերային խզվածք
Log ամսական վարձատրություն	11.62	11.22	-40.0
Միջին շաբաթական ժամեր	45.20	39.10	-14.3

Աղբյուրը՝ Աշխատուժի հետազոտության վրա հիմնված հեղինակի հաշվարկներ:

Նշում՝ Խզվածքը տղամարդկանց և կանանց ժամային միջին վարձատրության լոգարիթմացված արժեքների պարզ տարբերությունն է: Բացասական արժեքի դեպքում տղամարդկանց աշխատավարձը միջինում ավելի բարձր է, և հակառակը:

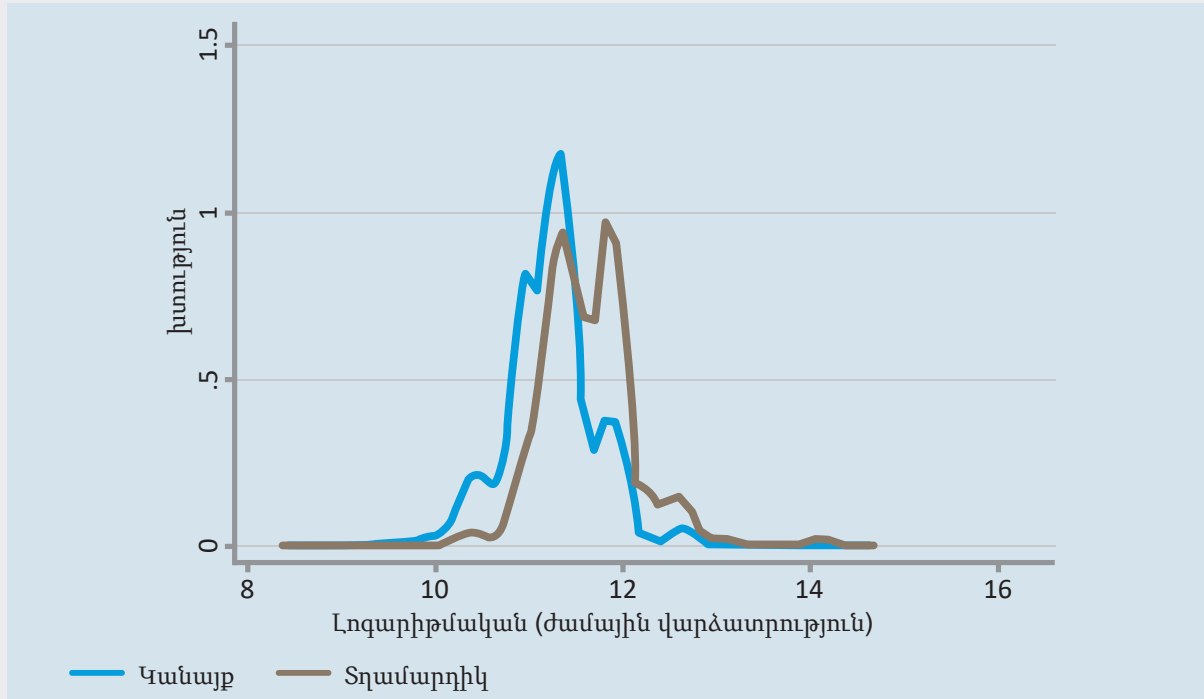
Վերը ներկայացված տվյալները հաշվված են ամսական աշխատավարձերի հիման վրա՝ տարբերությունները տեսնելու համար:

2-ի կրկնօրինակը), որտեղ կանանց աշխատավարձերը շեղված են տղամարդկանց աշխատավարձերից ձախ, և հավանաբար ամսական վարձատրության խզվածքը ժամայինից ավելի մեծ կլինի:

Գծապատկեր 4-ում ներկայացված է ամսական աշխատավարձերի կորերը (Գծապատկեր

**Գծապատկեր 4.**

Ամսական վարձատրության լոգարիթմացված արժեքների բաշխումն ըստ սեռի



Աղբյուրը՝ Աշխատուժի հետազոտության վրա հիմնված հեղինակի հաշվարկներ: Տվյալները կշռված են:

Աղյուսակ 8-ը փաստում է նույն միտումները,

ինչ Աղյուսակ 4-ինը, բայց խզվածքի ավելի մեծ արժեքներով:

**Աղյուսակ 8.**

Ամսական վարձատրության չճշգրտված գենդերային խզվածքն ըստ կրթական մակարդակի (15-64 տարեկաններ)

Կրթական մակարդակ	Տղամարդ	Կին	ՎԳԽ
	Log ամսական վարձատրություն (դրամ)		%
Հիմնական կամ ցածր	11.52	11.10	-43.0
Միջնակարգ, նախամասնագիտական	11.55	11.11	-44.0
Միջին մասնագիտական	11.56	10.93	-63.0
Բարձրագույն կամ հետբուհական	11.80	11.37	-40.0

Աղբյուրը՝ Աշխատուժի հետազոտության վրա հիմնված հեղինակի հաշվարկներ:

Նշում՝ Խզվածքը տղամարդկանց և կանանց ամսական միջին վարձատրության լոգարիթմացված արժեքների պարզ տարբերությունն է: Բացասական արժեքի դեպքում տղամարդկանց աշխատավարձը միջինում ավելի բարձր է, և հակառակը:

Նմանապես, Աղյուսակ 9-ում ներկայացված է ամսական վարձատրության գենդերային խզվածքն ըստ ոլորտների: Մասնավորապես, ամսական վարձատրության գենդերային

խզվածքը զգալիորեն մեծ է շինարարության և ոչ շուկայավարման ծառայությունների ոլորտներում:

### Աղյուսակ 9.

Ամսական վարձատրության չճշգրտված գենդերային խզվածքն ըստ ոլորտների (15-64 տարեկաններ)

Ոլորտ	Տղամարդ	Կին	ՎԳԽ
	Log ամսական վարձատրություն (դրամ)		%
Գյուղատնտեսություն	11.48	11.25	-23.0
Մշակող արդյունաբերություն	11.65	11.31	-34.0
Շինարարություն	11.75	11.30	-45.0
Շուկայական ծառայություններ <sup>5</sup>	11.60	11.27	-33.0
Ոչ շուկայական ծառայություններ <sup>6</sup>	11.62	11.17	-45.0

Աղբյուրը՝ Աշխատուժի հետազոտության վրա հիմնված հեղինակի հաշվարկներ:

<sup>5</sup> Նում՝ Խզվածքը տղամարդկանց և կանանց ամսական միջին վարձատրության լոգարիթմացված արժեքների պարզ տարբերությունն է: Բացասական արժեքի դեպքում տղամարդկանց աշխատավարձը միջինում ավելի բարձր է, և հակառակը:

5 Շուկայական ծառայություններում խմբավորված են հետևյալ ոլորտները՝ Մեծածախ և մանրածախ առևտուր, Հյուրանոցներ և ռեստորաններ, Տրանսպորտ և կապ, Ֆինանսական միջնորդություն, SՅՏ, Անշարժ գույք, վարձակալում և գործարար գործունեություն, Մասնագիտական, գիտական և տեխնիկական գործունեություն, Տնային ծառայություններ մատուցող մասնավոր տնային տնտեսություններ, Օտարերկրյա կազմակերպություններ և մարմիններ:

6 Ոչ շուկայական ծառայություններում խմբավորված են հետևյալ ոլորտները՝ պետական կառավարում և պաշտպանություն, պարտադիր սոցիալական ապահովություն, կրթություն, առողջապահություն և բնակչության սոցիալական սպասարկում, մշակույթ, զվարճություններ և հանգիստ:

**Աղյուսակ 10.**

Ամսական վարձատրության չճշգրտված գենդերային խզվածքն ըստ մասնագիտության (15-64 տարեկաններ)

Ոլորտ	Տղամարդ	Կին	Վ.Գ.Խ
	Log ամսական վարձատրություն (դրամ)		%
Ղեկավարներ	11.92	11.67	-25.0
Բարձր որակավորում ունեցող մասնագետներ	11.84	11.36	-48.0
Միջին որակավորում ունեցող մասնագետներ	11.65	11.18	-47.0
Գրասենյակային ծառայողներ	11.60	11.20	-40.0
Ծառայությունների և առևտրի ոլորտի աշխատողներ	11.59	11.15	-44.0
Գյուղատնտեսության, անտառտնտեսության և ձկնորսության ոլորտի որակավորված աշխատողներ	11.50	11.33	-17.0
Արհեստագործներ	11.55	11.17	-38.0
Ապարատավարներ մեքենավարներ, փականագործներ	11.60	11.27	-33.0
Որակավորում չունեցող աշխատողներ	6.075	5.846	-22.9

Աղբյուրը՝ Աշխատուժի հետազոտության վրա հիմնված հեղինակի հաշվարկներ:

Նշում՝ Խզվածքը տղամարդկանց և կանանց ամսական միջին վարձատրության լոգարիթմացված արժեքների պարզ տարբերությունն է: Բացասական արժեքի դեպքում տղամարդկանց աշխատավարձը միջինում ավելի բարձր է, և հակառակը:

Եզրափակելով՝ վարձատրության գենդերային խզվածքը հաշվարկելիս, անհրաժեշտ է հաշվի առնել աշխատած ժամերը, քանի որ կանայք

միջին հաշվով ավելի քիչ ժամեր են աշխատում, քան տղամարդիկ:

**5.2 ՎԱՐՉԱՏՐՈՒԹՅԱՆ ՃՇԳՐՎԱԾ ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ԽԶՎԱԾՔ**

Ստորև՝ Աղյուսակ 11-ում, գնահատվել է վարձատրության ճշգրտված գենդերային խզվածքը: Համեմատության համար (1) սյունակում ներկայացված է չմշակված կամ չճշգրտված գենդերային խզվածքի ռեգրեսիայի գնահատականը, որը նույնն է, ինչ ներկայացված է Աղյուսակ 4-ում: Աղյուսակ 11-ում, սակայն, վարձատրության գենդերային խզվածքը բացատրելու համար ավելացվել են որոշ անհատական բնութագրեր՝ տարիքը, դրա քառակուսին և կրթությունը՝ (սյունակ 2): Աշխատանքային ստաժի վերաբերյալ տվյալներ Աշխատուժի հետազոտության

մեջ առկա չեն: Դիտարկվել են զբաղմունքի տեսակները (դիտարկվող կատեգորիան՝ որակավորում չպահանջող զբաղմունքներ) և ոլորտները (դիտարկվող կատեգորիան՝ մշակող արդյունաբերություն), ինչպես նաև այնպիսի փոփոխական, ինչպիսին է ռեսպոնդենտի աշխատանքային պայմանագրի բնույթը՝ թե արդյոք անձը ունի մշտական, թե՛ ժամանակավոր պայմանագիր: Այս բոլորը միասին արտացոլում են աշխատաշուկայի հետ կապված բնութագրերը (սյունակներ 3-6): Հեքմանի ընտրության հավասարման մեջ օգտագործվել է նաև ռեսպոնդենտի ընտանեկան կարգավիճակը՝ որպես բացառման սահմանափակում (սյունակներ 7-10):

Հայաստանում ժամային վարձատրության ճշգրտված գենդերային խզվածքը կազմում է 28.4%: Ընդ որում, ճշգրտված խզվածքը չճշգրտվածից բարձր է, որը նշանակում է, որ Հայաստանում աշխատանք ունեցող կանայք ունեն աշխատաշուկայի հետ կապված ավելի լավ բնութագրեր, սակայն ավելի ցածր են վարձատրվում, քան աշխատանք ունեցող տղամարդիկ և առկա է նաև որոշակի ոլորտային և/կամ մասնագիտական սեգրեգացիա:

Խզվածքի փասցած գործակիցները վերլուծվել են խումբ առ խումբ: Սյունակ (2)-ում ավելանում են միայն անհատական բնութագրերը, ինչը ենթադրում է, որ աշխատավարձը մեծանում է տարիքի հետ՝ գոգավոր գծով: Կրթության մեջ կատարված ներդրումն ապահովում է որոշակի հատուցում, որը նշանակալի է միայն բարձրագույն կրթության դեպքում, իսկ մյուս երեք մակարդակների միջև տարբերությունները փոքր են կամ աննշան: Երրորդ սյունակում ավելանում են միայն ոլորտները, և պարզ է դառնում, որ դրանց ավելացումն աննշան է մեծացնում ճշգրտված խզվածքը: Երբ անհատական բնութագրերը և ոլորտները միավորվում են (սյունակ 4), խզվածքը մեծանում է, սակայն ավելի քիչ, քան երբ ավելանում է միայն կրթությունը: Մա, հավանաբար, ենթադրում է դիտարկվող բնութագրերի (հիփսականում՝ կրթության) և ոլորտների միջև փոխազդեցություն, այսինքն՝ առկա է կրթություն ստացած կանանց ոլորտային սեգրեգացիա (զատում): Օրինակ՝ գյուղատնտեսության ոլորտում աշխատողներն ավելի ցածր աշխատավարձ են ստանում, քան արդյունաբերության ոլորտում (դիտարկվող կատեգորիա, սյունակ 3), բայց տարբերությունն այնուհետև կրճատվում է: Մա նշանակում է, որ ցածր կրթական մակարդակ ունեցող կանայք ավելի հավանական է, որ կաշխատեն գյուղատնտեսության ոլորտում: Նմանապես, ոչ շուկայական ծառայությունների ոլորտում խզվածքի նվազումը կարող է ենթադրել բարձրագույն կրթություն ունեցող կանանց այս ոլորտում գտնվելու ավելի մեծ հավանականություն:

Հետևաբար, որոշակի ոլորտներում (մասնավորապես՝ գյուղատնտեսություն, կրթություն, առողջապահություն և սոցիալական ապահովություն) առկա է կրթության հիման վրա կանանց սեգրեգացիա: Կամ հակառակը՝

նրանք ընտրում են կրթության այն ոլորտները, որոնք համապատասխանում են «կանացի ոլորտներին»:

Ըստ սյունակ 5-ի՝ զբաղմունքի գրեթե բոլոր տեսակներում աշխատավարձերն ավելի բարձր են, քան այն աշխատանքների դեպքում, որոնք որակավորում չեն պահանջում: Աշխատավարձի չափը նվազում է, երբ նվազում է որակավորման, հմտությունների մակարդակը: Զբաղմունքը, մասնագիտությունը նույնպես մեծացնում է վարձատրության գենդերային խզվածքը: Խզվածքի մեծությունը որոշակիորեն նվազում է, երբ զբաղմունքին, մասնագիտությանը գումարվում են անհատական բնութագրերը և ոլորտները (սյունակ 6), սակայն վարձատրության գենդերային խզվածքը հիփսականում պահպանվում է: Մա ենթադրում է նաև զբաղմունքի, մասնագիտության և կրթության միջև որոշակի փոխազդեցություն: Կրթության օգուտը նույնպես կիսով չափ նվազում է, ինչից ենթադրում ենք, որ ճշգրտված գենդերային խզվածքի աճը հիփսավորվում է ինչպես կրթությամբ, այնպես էլ մասնագիտական սեգրեգացիայով: Կրթության հիման վրա զբաղմունքի, մասնագիտության կոնկրետ տեսակներում առկա է կանանց սեգրեգացիա (հատկապես վաճառք, մասնագիտական և գրասենյակային աշխատողներ), կամ հակառակը՝ կանայք իրենք են ընտրում «կանացի մասնագիտություններ» ապահովող կրթության ոլորտներ:

Ընդհանուր առմամբ, հավանական է, որ ճշգրտված գենդերային խզվածքի աճի վրա կրթական մակարդակն ունի ամենամոտեղ ազդեցությունը: Այսինքն՝ Հայաստանում աշխատող կանայք ունեն կրթական ավելի բարձր մակարդակ, քան աշխատող տղամարդիկ: Այնուամենայնիվ, կան նաև կանանց ոլորտային և մասնագիտական սեգրեգացիայի դրսևորումներ, որոնք կապված են նրանց կրթական մակարդակի և (կամ) ոլորտի հետ:

Բոլոր տվյալները հիփսականում կրկնօրինակվում են, երբ պոտենցիալ ընտրողականությունը շտկվում է Հեքմանի ընթացակարգի օգնությամբ (սյունակներ 7-10), որի միջոցով ճշգրտված գենդերային խզվածքը նվազում է մինչև ճշգրտումից առաջ առկա



մակարդակ, այսինքն՝ մինչև 22.9% -23.6%: Սա ենթադրում է, որ ընտրողականությունը որոշ չափով կարող է հիմնավորել Հայաստանում վարձատրության գենդերային խզվածքի մի մասը: Ըստ վերջնարդյունքի հավասարման՝ կանանց զբաղված լինելու հավանականությունը ավելի ցածր է: Զբաղվածության հավանականությունը մեծանում է տարիքի հետ, թեև գոգավոր ձևով, իսկ կրթությունը մեծացնում է զբաղվածություն ունենալու հնարավորությունները: Աղյուսակի ստորին մասում ներկայացվում է Միլզի հակադարձ հարաբերակցությունը: Այն բացասական է և նշանակալի, ինչը նշանակում է, որ ընտրության և վերջնարդյունքի հավասարումների սխալի մեծությունները լյամբդա-յի գործակցի հետ ունեն բացասական կորելացիա, ինչը նշանակում է, որ չդիտարկվող գործոնները, որոնք մի կողմից աշխատաշուկայում մասնակցությունն ավելի հավանական են դարձնում, սակայն ավելի հաճախ ենթադրում

են ավելի ցածր աշխատավարձեր: Ավելի պարզ՝ բացասական ընտրողականությունը ենթադրում է, որ Հայաստանի աշխատաշուկայում ակտիվ կանայք ունեն աշխատաշուկայի ավելի վատ բնութագրեր, քան կանայք, ովքեր դուրս են աշխատաշուկայից:

Ընդհանուր առմամբ, Աղյուսակ 11-ը փաստում է առ այն, որ աշխատողների անհատական և աշխատաշուկայի հետ կապված բնութագրերի ճշգրտումից հետո, վարձատրության գենդերային խզվածքը մեծանում է՝ ենթադրելով, որ աշխատող կանայք ունեն աշխատաշուկայի հետ կապված ավելի լավ բնութագրեր, քան աշխատող տղամարդիկ: Այնուհետև, ընտրողականության սխալի շտկումից հետո խզվածքը կրկին նվազում է՝ հասնելով մինչև ճշգրտում առկա մակարդակին, որից ենթադրվում է, որ աշխատող կանայք ավելի վատ բնութագրեր ունեն, քան չաշխատող կանայք:

Աղյուսակ 11.

Վարձատրության ճշգրտված գենդերային խզվածք (15-64 տարեկաններ)

	Չճշգրտված ՎԳ.Խ	Ճշգրտված ՎԳ.Խ					Հեքմանի մեթոդով շտկված գնահատականներ				
	(1)	Միայն անհատական բնութագրեր	Միայն ուրրա	Անհատական և ուրրա	Միայն գրգռումների տեսակ	Շնորհանը	Վերջնաոր-ում հավասարում (միայն անհատական բնութագրեր)	Շնորհա-րան հավասար. (աշխատելու հավանակա նություն)	Վերջնաոր- ում հավասարում (ուրրա բնութագրեր)	Շնորհա-րան հավասարում (աշխատելու հավանակա- նություն)	
Սեռ (իգական =1)	-0.231*** (0.018)	-0.277*** (0.017)	-0.246*** (0.018)	-0.267*** (0.017)	-0.306*** (0.017)	-0.284*** (0.018)	-0.229*** (0.021)	-0.473*** (0.029)	-0.239*** (0.022)	-0.471*** (0.029)	
Տարիք (տարիներ)		0.0158*** (0.005)		0.0134*** (0.005)		0.0137*** (0.004)	-0.00271 (0.006)	0.175*** (0.007)	-0.00369 (0.007)	0.176*** (0.007)	
Տարիք^2		-0.0002*** (0.000)		-0.0002*** (0.000)		-0.0002*** (0.000)	3.62E-05 (0.000)	-0.002*** (0.000)	4.02E-05 (0.000)	-0.002*** (0.000)	
Հիմնական կամ ցածր կրթական մակարդակ		-0.407*** (0.019)		-0.409*** (0.020)		-0.150*** (0.025)	-0.307*** (0.031)	-0.882*** (0.035)	-0.0552 (0.034)	-0.881*** (0.035)	
Միջնակարգ, նախաանհատական կրթական մակարդակ		-0.405*** (0.042)		-0.415*** (0.041)		-0.163*** (0.042)	-0.339*** (0.046)	-0.610*** (0.074)	-0.100** (0.046)	-0.610*** (0.074)	
Միջին մասնագիտա-կան կրթական մակարդակ		-0.350*** (0.021)		-0.353*** (0.021)		-0.153*** (0.025)	-0.292*** (0.024)	-0.530*** (0.041)	-0.0985*** (0.027)	-0.528*** (0.041)	
Գյուղատնտեսություն			-0.188*** (0.042)	-0.149*** (0.040)		-0.140*** (0.047)			-0.141*** (0.047)		
Շինարարություն			0.0129 (0.045)	0.0227 (0.042)		0.0327 (0.042)			0.0321 (0.042)		
Շուկայական ծառայություններ			-0.078*** (0.025)	-0.127*** (0.024)		-0.147*** (0.024)			-0.148*** (0.024)		
Ոչ շուկայական ծառայություններ			0.0662*** (0.022)	-0.0564*** (0.022)		-0.148*** (0.024)			-0.148*** (0.024)		
Ղեկավարներ					0.632*** (0.068)	0.539*** (0.069)			0.540*** (0.069)		
Բարձր որակավորում ունեցող մասնագետներ					0.609*** (0.025)	0.506*** (0.034)			0.507*** (0.034)		
Միջին որակավորում ունեցող մասնագետներ					0.292*** (0.025)	0.287*** (0.029)			0.289*** (0.029)		
Գրասենյակային ծառայողներ					0.231*** (0.034)	0.196*** (0.035)			0.196*** (0.035)		
Ծառայությունների և առևտրի ոլորտի աշխատողներ					0.126*** (0.022)	0.150*** (0.023)					
Գյուղատնտեսական, անտառտնտեսության և ձկնորսության ոլորտի որակավորված աշխատողներ					0.110** (0.055)	0.152*** (0.059)					
Արհեստագործներ					0.162*** (0.026)	0.0898*** (0.028)					
Ապարատավարներ, մեքենավարներ, փականագործներ					0.160*** (0.033)	0.134*** (0.031)					
Մշտական աշխատան- քային պայմանագիր						-0.0227 (0.027)					
Ամուսնացած անձ								-0.223*** (0.034)		-0.228*** (0.033)	
Հաստատուն (Constant)	6.359*** (0.013)	6.281*** (0.089)	6.337*** (0.020)	6.383*** (0.091)	6.113*** (0.018)	6.092*** (0.094)	6.735*** (0.143)	-2.810*** (0.132)	6.515*** (0.151)	-2.819*** (0.132)	
Դիտարկումներ	4,951	4,951	4,951	4,951	4,951	4,951	13,862	13,862	13,862	13,862	
R-քառակուսի	0.051	0.191	0.066	0.201	0.231	0.255					
Միջին հակադարձ հարաբերակցության գործակից (յամբդա)							-0.177*** (0.0430)		-0.166*** (0.0428)		

Աղբյուրը՝ Աշխատուժի հետազոտության վրա հիմնված հեղինակի հաշվարկներ: Տվյալները կշռված են:

Նշում. \*, \*\* և \*\*\* ցուցանիշները նշանակում են, համապատասխանաբար, 10, 5 և 1% վիճակագրական նշանակալիություն: Փակագծերում նշված են ստանդարտ սխալները: Արդյունքները կայուն են հետերոսկեդաստիկության նկատմամբ:

Աղյուսակ 8-ում ներկայացված կրկնակի իմպուտացիաների հիման վրա կքննարկվեն արդյունքները: Դյուրին ընկալման համար առաջին սյունակում ներկայացված են վարձատրության ճշգրտված գենդերային խզվածքի OLS գնահատականները: Սյունակ 2-ում գնահատականները ներկայացվում են 5 իմպուտացիաներով, սյունակ 3-ում՝ 10-ով, իսկ սյունակում 4-ում՝ 50-ով: Հարկ է նշել, որ իմպուտացիաները ներառում են աշխատողի բնութագրերը և բացառում են աշխատանքի հետ կապված բնութագրերը, քանի որ հետագա իմպուտացիայի համար վերջիններին մասին բավարար տեղեկություններ չկան:

Նախքան հետաքրքրություն ներկայացնող գործակիցները դիտարկելը, հարկ է հաշվի առնել, որ յուրաքանչյուր գնահատված գործակից ներքև կա շեղ տառատեսակով ներկայացված երկու տեղեկություն (բացի սովորական ստանդարտ սխալից): Առաջին թիվը ներկայացնում է բազմակի իմպուտացիայի եզրակացության հարաբերական արդյունավետությունը, մինչդեռ այդ թվի ներքևում ներկայացված տոկոսը վերաբերում է

իմպուտացիաների միջև տարբերությանը, այսինքն՝ ընդհանուր տարբերության մեջ բացակայող դիտարկումների պատճառով առաջացածին: Բազմակի իմպուտացիաների եզրահանգման հարաբերական արդյունավետությունը որոշվում է բացակայող տեղեկատվության ծավալով և իմպուտացիաների քանակով: Ընդհանուր առմամբ, մեր արդյունքները հանգեցնում են *Graham et al*-ին համահունչ որոշ ապացույցների (2007), որ իմպուտացիաների քանակի ավելացումը մեծացնում է հարաբերական արդյունավետությունը, քանի որ թվերը մեծանում են և մոտենում միասնության, երբ մենք 5 իմպուտացիայից անցնում ենք 50-ի: Իմպուտացիաների միջև ընկած փոփոխությունը փոփոխականների մեծ մասում բավականին մեծ է, ինչը սպասելի է, հաշվի առնելով, որ մեր ընտրանքի մեծ մասը գործազուրկ կամ ոչ ակտիվ անհատներն էին, հետևաբար նրանց աշխատավարձը չի դիտարկվել: Սա թույլ չի տալիս, որ մեր ընտրանքում բացակայող տեղեկատվության պատճառով առաջացած անորոշությունը փոքր լինի:

Աղյուսակ 12.

Արդյունքները իմպուտացիայից (պայմանական հաշվարկից) հետո

Փոփոխականներ	Առանց իմպուտացիայի	5 իմպուտացիա	10 իմպուտացիա	50 իմպուտացիա
Կախյալ փոփոխական գուտ ժամային log վարձատրություն				
	(1)	(2)	(3)	(4)
Սեռ (իգական=1)	-0.277***	-0.1000***	-0.101***	-0.1000***
	(0.017)	(0.013)	(0.011)	(0.013)
		0.927	0.984	0.992
		29.9%	14.4%	38.4%
Տարիք (տարիներ)	0.0158***	0.004	0.004	0.004
	(0.005)	(0.003)	(0.003)	(0.003)
		0.896	0.970	0.991
		44.2%	27.4%	46.4%
Տարիք^2	-0.000178***	-0.0000493	-0.0000453	-0.0000426
	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)
		0.900	0.972	0.991
		41.4%	25.5%	43.8%
Հիմնական և ցածր	-0.407***	-0.354***	-0.350***	-0.346***
	(0.019)	(0.015)	(0.014)	(0.017)
		0.940	0.985	0.991
		24.3%	13.5%	42.1%
Միջնակարգ, նախամասնագիտական	-0.405***	-0.360***	-0.351***	-0.347***
	(0.042)	(0.047)	(0.034)	(0.035)
		0.878	0.967	0.993
		53.4%	29.7%	36.1%
Միջին մասնագիտական	-0.350***	-0.337***	-0.338***	-0.334***
	(0.021)	(0.020)	(0.019)	(0.019)
		0.916	0.960	0.993
		34.7%	36.4%	36.7%
Հաստատուն (Constant)	6.281***	6.426***	6.434***	6.430***
	(0.089)	(0.065)	(0.051)	(0.055)
		0.883	0.961	0.991
		50.3%	35.4%	46.0%
Դիտարկումներ	4,951	13,862	13,862	13,862
R-քառակուսի	0.051			
Իմպուտացիաներ		8,911	8,911	8,911

Աղբյուրը՝ Աշխատուժի հետազոտության վրա հիմնված հեղինակի հաշվարկներ: Տվյալները կշռված են:

Նշում. \*, \*\* և \*\*\* -ը նշանակում են, համապատասխանաբար, 10, 5 և 1% վիճակագրական նշանակալիություն: Հաշվարկները կայուն են հետերոսկեդաստիկության նկատմամբ:

Անդրադառնալով մեզ համար հետաքրքրություններ կայացնող վարձատրության գենդերային խզվածքի արդյունքներին՝ տեսնում ենք, որ կրկնվող իմպուտացիաների արդյունքում ստացվում է խզվածքի մի արժեք, որն ավելի քան երկու անգամ փոքր է աշխատողների բնութագրերով ճշգրտված խզվածքից և համեմատաբար փոքր՝ չճշգրտված խզվածքից: Սա առաջին ապացույցն է, որ Հայաստանում ըստ աշխատողների բնութագրերի վարձատրության

ճշգրտված գենդերային խզվածքի մեծացումն ավելի շատ կանանց ոչ պատահական ընտրության արդյունք է, քան գենդերային խտրականության: Ավելի կոնկրետ ինչպես և ակնկալվում էր, վարձատրության գենդերային իմպուտացված խզվածքն ավելի փոքր է, քան աշխատավարձերի փաստացի բաշխման արդյունքներով գնահատվածը, ինչը փաստում է այն, որ հայաստանյան աշխատաշուկայում չներառված կանայք չունեն վատթարագույն

բնութագրեր (հիշեցնենք Գծապատկեր 1-ը, որտեղ գործագուրկ կանայք ունեն ավելի լավ կրթական մակարդակ, քան աշխատող կանայք, իսկ ոչ ակտիվ կանանց կրթական մակարդակը նույն խմբի տղամարդկանց հետ գրեթե նույնական է): Աղյուսակ 12-ի սյունակ 4-ը թույլ է տալիս ենթադրել, որ երբ հաշվի են առնվում աշխատողների բնութագրերն ու զբաղվածների կատեգորիայում ներառված լինելու ընտրողականության սխալը, կողմնակալությունը, չբացատրելի գենդերային խզվածքը նվազում է մինչև մոտավորապես 10%, ինչը կարող է համարվել Հայաստանում կանանց վարձատրության գենդերային խտրականություն:

### 5.3 ՎԱՐՉԱՏՐՈՒԹՅԱՆ ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ԽՉՎԱԾՔԻ ՏՐՈՒՆՈՒՄ, ՎԱՌՈՒՑՎԱԾՔԻ ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅՈՒՆ

Ստորև կներկայացվի վարձատրության գենդերային խզվածքի կառուցվածքի վերլուծությունը (decomposition), նախ՝ ըստ Բլայնդեր-Օաքսակայի տրոհման (Աղյուսակ 7): Այս ձևով խզվածքը տրոհվում է ըստ միջին արժեքների, որը քիչ ինֆորմատիվ է: Այնուհետև, տրոհումը կատարվում է դեցիլներով (Աղյուսակ 10 : Գծապատկեր 5):

Բլայնդեր-Օաքսակայի մեթոդը վարձատրության գենդերային խզվածքը տրոհում է բացատրելի մասի (խզվածք, որն առաջանում է աշխատողների անհատական և աշխատանքային բնութագրերի միջև տարբերությունների պատճառով) և չբացատրելի մասի (խզվածք, որն առաջանում է նույն անհատական բնութագրերի տարբերությունների և անհատական բնութագրերի չբացատրելի տարբերությունների պատճառով): Աղյուսակ 9-ի և Աղյուսակ 11-ի եզրահանգումները նույնն են՝ անհատական և աշխատաշուկայի հետ կապված բնութագրերը Հայաստանում մեծացնում են խզվածքը՝ ենթադրելով, որ հավանաբար աշխատող կանայք ունեն աշխատաշուկայի ավելի լավ բնութագրեր, քան աշխատող տղամարդիկ, և հետևաբար, ճշգրտված խզվածքն ամբողջությամբ ժամում է չբացատրելի՝ չդիտարկվող բնութագրերի, ընտրողականության սխալի, կողմնակալության կամ պարզապես կանանց նկատմամբ խտրականության պատճառով: Համեմատության համար նշենք, որ աղյուսակում ներկայացված է վարձատրության ամսական գենդերային խզվածքի (սյունակ 2) տրոհումը, որի դիտարկելի գործոնները, ամենայն հավանականությամբ, ժամերի գենդերային խզվածքի դեպքում կորցնում են իրենց ազդեցությունը:

#### Աղյուսակ 13.

#### Բլայնդեր-Օաքսակայի մեթոդով վարձատրության գենդերային խզվածքի վերլուծություն

	Միջին log ժամային վարձատրություն	Միջին log ամսական վարձատրություն
	(1)	(2)
Տղամարդ	6.359*** (0.013)	11.62*** (0.012)
Կին	6.128*** (0.012)	11.22*** (0.012)
Տարբերություն (վարձատրության չճշգրտված խզվածք)	0.231*** (0.017)	0.401*** (0.017)
ՎԳԽ բացատրելի մասն ըստ բնութագրերի	-0.0767*** (0.015)	-0.0111 (0.020)
ՎԳԽ չբացատրելի մաս (վարձատրության չճշգրտված խզվածք)	0.276*** (0.020)	0.396*** (0.020)
Երկու մասերի փոխազդեցությունը	0.0313* (0.017)	0.0155 (0.022)

Աղբյուրը՝ Աշխատուժի հետազոտության վրա հիմնված հեղինակի հաշվարկներ:

Նշում. \*, \*\* և \*\*\* ունեն, համապատասխանաբար, 10, 5 և 1% վիճակագրական նշանակալիություն: Փակագծերում նշված են ստանդարտ սխալները: Արդյունքները կայուն են հետերոսկեդաստիկության նկատմամբ:

Խզվածքը վարձատրության բաշխման տարբեր կետերում կարող է տարբեր լինել, ինչը կարող է ի հայտ բերել ավելի կարևոր տեղեկատվություն, ինչպես օրինակ՝ «կաշուն հատակի», կամ «ապակյա առաստաղի», կամ ոլորտներում կամ զբաղմունքի տեսակներում, մասնագիտություններում ուղղահայաց կամ հորիզոնական սեգրեգացիայի (զատման) դրսևորումներ: Այդուսակ 14-ում ներկայացված է վարձատրության ճշգրտված խզվածքը՝ դեցիլներով (և վերին ցենտիլով) երկու մեթոդներով՝ OLS և կրկնվող իմպուտացիա: Հետևաբար, վերջինս հաշվի է առնում նաև ընտրությունը: Ըստ բնութագրերի ճշգրտված խզվածքը (վերին խումբը) ունի վերընթաց օրինաչափություն՝ ենթադրելով, որ եկամտի սանդուղքով բարձրանալիս կանայք տղամարդկանց համեմատ վարձատրության ավելի կոշտ պայմանների են հանդիպում: Մասնավորապես, խզվածքը գրեթե կրկնապատկվում է ստորին դեցիլի (21.3%) և վերին դեցիլի (35.9%) միջև: 41,8% խզվածքը ամենաբարձր աշխատավարձ ստացողների 1% -ի շրջանում «ապակե առաստաղի» հստակ դրսևորում է: Ըստ բնութագրերի և ընտրողականության ճշգրտված խզվածքը (ստորին խումբ) տարբեր դեցիլներում ունի կայուն օրինաչափություն անցնելով տրոհվող տախտակները, քանի որ բոլոր դեցիլների դեպքում այն տատանվում է մոտ 10% -ի շուրջ, ինչպես և նրա միջին արժեքը: Այնուհետև «ապակե առաստաղ» հաստատվում է, այսինքն՝ ամենաբարձր աշխատավարձ ստացողների 1%-ի վարձատրության գենդերային խզվածքը կազմում է 18.8% (միջինից գրեթե կրկնակի ավելի): Մա հստակ հուշում է, որ ընտրողականությունը կարևոր դեր է խաղում կարիերայի սանդուղքի վերևում, քանի որ այն հաշվի առնելիս բացահայտվում է «ապակե առաստաղի» առկայություն՝ կառավարման

և ղեկավար պաշտոնների դեպքում, որոնք կապված են բարձր աշխատավարձերի հետ:

Նմանատիպ տեղեկատվություն կարելի է ստանալ կիրառելով վերակշռման մոտեցում: Գծապատկեր 5-ի վերին հատվածը ներկայացնում է տղամարդկանց (երկար գծիկներով գիծ) և կանանց (կետ-գիծ) ժամային վարձատրության լոգարիթմացված արժեքների բախումը, ըստ որի կանանց վարձատրությունը գտնվում է տղամարդկանց վարձատրությունից ձախ, որն էլ ավելի բացահայտ է վարձատրության բաշխման ձախ կողմում: Երրորդ՝ հոծ գիծը ստացվել է տղամարդկանց բնութագրերը վերագրելով կանանց: Այն համարվում է վերակշռում և հաջորդիվ Օգտագործվում է վարձատրության գենդերային խզվածքի հաշվարկման համար: Հոծ գիծը կետ-գծից շատ չի տարբերվում (այն նույնիսկ աննշան դեպի ձախ է գտնվում կանանց գծից), որը նշանակում է, որ կանանց վարձատրությունը զգալիորեն չի փոխվի, երբ այս կանայք ունենան տղամարդկանց դիտարկելի բնութագրերը (կրթություն, տարիք, և այլն): Այնուհետև տղամարդկանց բնութագրերով այս կանայք համեմատվում են տղամարդկանց հետ, և խզվածքը ներկայացվում է ստորին խմբում: Օգտագործելով այս մեթոդը, ենթադրվում է, որ վարձատրության գենդերային խզվածքը վարձատրության բաշխման բոլոր խմբերում պահպանում է կայուն միտումը, խորանալով միայն հեռավոր աջ մասում, ինչից ենթադրում ենք ապակե առաստաղի առկայության մասին: Այս վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ խզվածքը հիմնականում հանդիսանում է ոչ թե տարբեր (դիտարկվող) բնութագրերի արդյունք, այլ նույն բնութագրերի տարբեր արդյունքների (խտրականություն) և/կամ տղամարդկանց և կանանց տարբեր չդիտարկելի բնութագրերի և/կամ ընտրության դիտարկելի օրինաչափությունների արդյունք:

Աղյուսակ 14.  
Քվանտիլ ռեգրեսիայի վերլուծություն

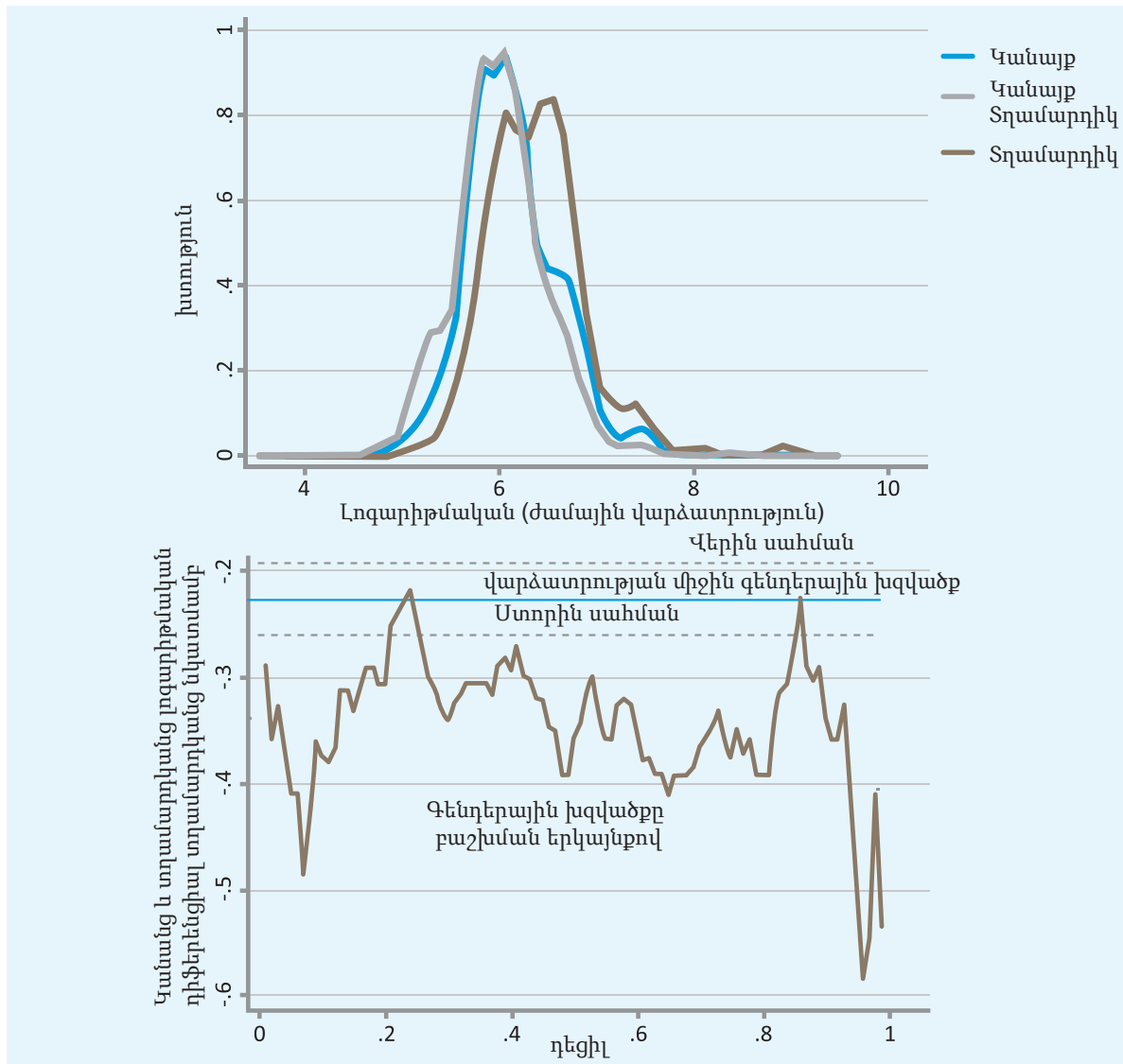
Վարձատրության ճշգրտված գենդերային խզվածքն ըստ դեցիլների (OLS)										
	10	20	30	40	50	60	70	80	90	99
Վարձատրության գենդերային խզվածք	-0.213*** (0.016)	-0.215*** (0.014)	-0.211*** (0.012)	-0.296*** (0.018)	-0.293*** (0.016)	-0.324*** (0.020)	-0.291*** (0.019)	-0.324*** (0.015)	-0.359*** (0.027)	-0.418** (0.170)
Տարիք	0.00456 (0.005)	0.00358 (0.004)	0 (0.003)	0.00685 (0.005)	0.0072 (0.004)	0.00858 (0.006)	0.0142*** (0.004)	0.0122** (0.005)	0.0278*** (0.006)	0.0585 (0.044)
Տարիք^2	-4.70E-05 (0.000)	-3.71E-05 (0.000)	0.00E+00 (0.000)	-8.15E-05 (0.000)	-9.23e-05* (0.000)	-9.85E-05 (0.000)	-0.000166*** (0.000)	-0.000128** (0.000)	-0.000292*** (0.000)	-0.00073 (0.001)
Հիմնական կրթություն կամ ցածր կրթական մակարդակ	-0.259*** (0.023)	-0.280*** (0.021)	-0.377*** (0.018)	-0.342*** (0.019)	-0.388*** (0.020)	-0.426*** (0.023)	-0.423*** (0.028)	-0.492*** (0.018)	-0.558*** (0.037)	-0.867*** (0.191)
Միջնակարգ, նախամասնագիտական կրթական մակարդակ	-0.317*** (0.034)	-0.341*** (0.045)	-0.393*** (0.021)	-0.418*** (0.036)	-0.411*** (0.055)	-0.430*** (0.048)	-0.437*** (0.050)	-0.485*** (0.069)	-0.464*** (0.171)	-0.770*** (0.281)
Միջին մասնագիտական կրթական մակարդակ	-0.191*** (0.023)	-0.202*** (0.015)	-0.336*** (0.022)	-0.307*** (0.022)	-0.316*** (0.021)	-0.371*** (0.027)	-0.401*** (0.025)	-0.497*** (0.019)	-0.541*** (0.041)	-0.503 (0.364)
Հաստատուն (Constant)	5.857*** (0.097)	6.066*** (0.087)	6.330*** (0.060)	6.315*** (0.098)	6.429*** (0.086)	6.551*** (0.116)	6.552*** (0.083)	6.774*** (0.109)	6.669*** (0.127)	7.141*** (0.796)
Դիտարկումներ	4,951	4,951	4,951	4,951	4,951	4,951	4,951	4,951	4,951	4,951
Վարձատրության ճշգրտված գենդերային խզվածքն ըստ դեցիլների (կրկնվող իմպուտացիաներ)										
Վարձատրության խզվածք	-0.0900*** (0.022)	-0.0970*** (0.018)	-0.113*** (0.015)	-0.109*** (0.017)	-0.114*** (0.015)	-0.103*** (0.016)	-0.101*** (0.016)	-0.103*** (0.015)	-0.0862*** (0.021)	-0.188*** (0.067)
Տարիք	0.00468 (0.005)	0.00462 (0.004)	0.00305 (0.003)	0.00299 (0.004)	0.00248 (0.003)	0.00141 (0.004)	0.0022 (0.003)	0.0018 (0.003)	0.0012 (0.004)	0.0118 (0.012)
Տարիք^2	-5.26E-05 (0.000)	-5.15E-05 (0.000)	-3.88E-05 (0.000)	-4.25E-05 (0.000)	-3.59E-05 (0.000)	-2.11E-05 (0.000)	-2.54E-05 (0.000)	-2.03E-05 (0.000)	-1.35E-05 (0.000)	-1.36E-04 (0.000)
Հիմնական կրթություն կամ ցածր կրթական մակարդակ	-0.311*** (0.028)	-0.312*** (0.025)	-0.326*** (0.017)	-0.322*** (0.023)	-0.345*** (0.021)	-0.352*** (0.023)	-0.344*** (0.018)	-0.313*** (0.018)	-0.360*** (0.031)	-0.593*** (0.106)
Միջնակարգ, նախամասնագիտական կրթական մակարդակ	-0.312*** (0.060)	-0.323*** (0.049)	-0.345*** (0.041)	-0.351*** (0.047)	-0.356*** (0.051)	-0.351*** (0.044)	-0.375*** (0.038)	-0.319*** (0.057)	-0.329*** (0.066)	-0.481*** (0.148)
Միջին մասնագիտական կրթական մակարդակ	-0.277*** (0.031)	-0.283*** (0.026)	-0.307*** (0.017)	-0.304*** (0.023)	-0.340*** (0.025)	-0.355*** (0.025)	-0.355*** (0.022)	-0.321*** (0.021)	-0.365*** (0.036)	-0.548*** (0.122)
Հաստատուն (Constant)	5.784*** (0.096)	5.991*** (0.081)	6.189*** (0.064)	6.305*** (0.069)	6.455*** (0.069)	6.587*** (0.069)	6.691*** (0.063)	6.819*** (0.067)	7.066*** (0.089)	7.688*** (0.239)
Դիտարկումներ	13,862	13,862	13,862	13,862	13,862	13,862	13,862	13,862	13,862	13,862

Աղբյուրը՝ Աշխատուժի հետազոտության վրա հիմնված հեղինակի հաշվարկներ:

Նշումներ. \*, \*\* և \*\*\* ունեն, համապատասխանաբար, 10, 5 և 1% վիճակագրական նշանակալիություն:  
Փակագծերում նշված են ստանդարտ սխալները: Արդյունքները կայուն են հետերոսկեդաստիկության նկատմամբ:

Գծապատկեր 5.

Վարձատրության գենդերային խզվածքի կառուցվածքի վերլուծությունը վերակշռման միջոցով (15-64 տարեկաններ)



Աղբյուրը՝ Աշխատուժի հետազոտության վրա հիմնված հեղինակի հաշվարկներ: Տվյալները կշռված են:



# 6 ՀԱՅԱՍՏԱՆՈՒՄ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՀԵՏ ԿԱՊՎԱԾ ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ԱՅԼ ԱՆՀԱՎԱՍԱՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

Այս բաժնում ներկայացված են Հայաստանի աշխատաշուկայում առկա փի քանի այլ գենդերային անհավասարություններ: Հաշվի առնելով տղամարդկանց և կանանց աշխատած ժամերի վերաբերյալ տեղեկատվության կարևորությունը, որը դիտարկեցինք նախորդ բաժնում, ստորև կներկայացվի աշխատած ժամերի հետագա վերլուծությունը, որից հետո կդիտարկվեն գենդերային խզվածքի փոփոխությունները՝ կախված տնային տնտեսության կառուցվածքից: Վերջապես, կհաշվարկվեն գենդերային սեգրեգացիայի (զատման) որոշ ցուցանիշներ:

## 6.1 ԱՇԽԱՏԱԾ ԺԱՄԵՐԻ ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ՏԱՐԲԵՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

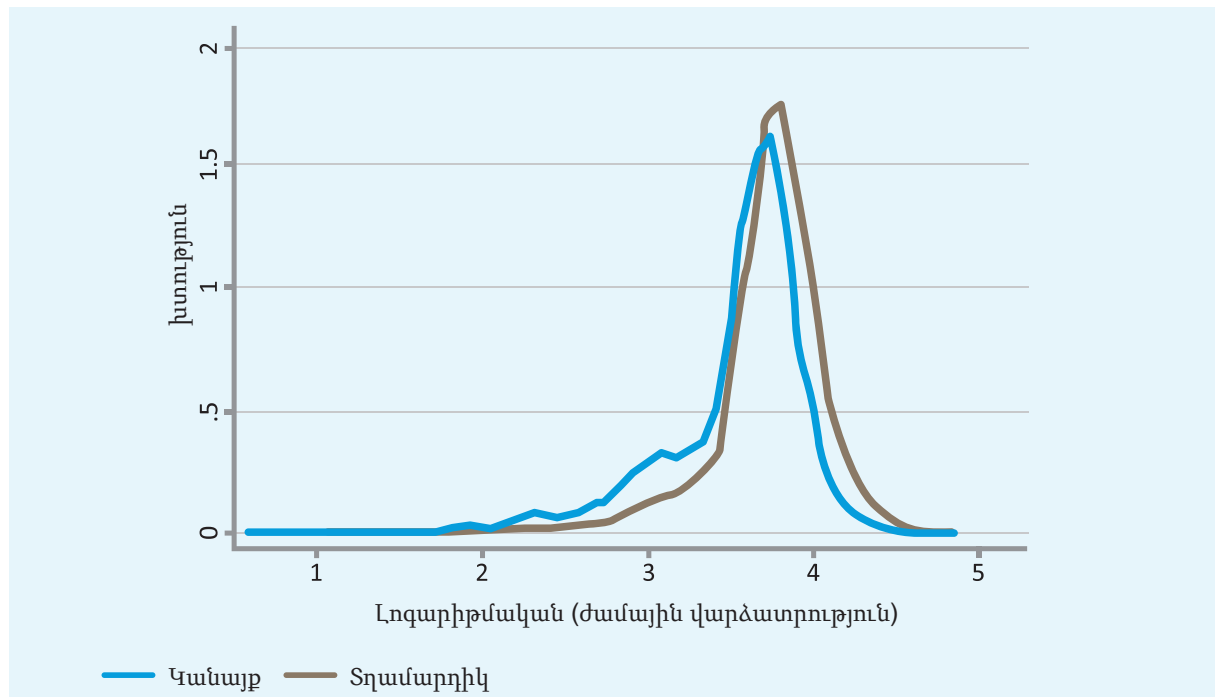
Բաժին 5-ում ներկայացված վարձատրության

գենդերային խզվածքի վերլուծության համաձայն՝ Հայաստանում կանայք և տղամարդիկ աշխատում են տարբեր ժամաքանակով, որը ամսական վարձատրության գենդերային տարբերության պատճառներից է: Դիտարկենք աշխատած ժամերի հետ կապված հարցերը:

Գծապատկեր 6-ը ցույց է տալիս տղամարդկանց և կանանց աշխատած ժամերի խտության բաշխումը և ենթադրում է, որ կանայք բաշխման բոլոր խմբերում աշխատում են ավելի քիչ ժամեր, որը հավանաբար պայմանավորված է ոչ լրիվ / կես դրույքով աշխատողների հանգամանքով և թույլ է տալիս ենթադրել, որ կանայք ավելի հաճախ են հակված կես դրույքով աշխատելու, քան տղամարդիկ, հասկապես, երբ ժամային այս տարբերությունը համեմատվում է լրիվ դրույքի հետ:

Գծապատկեր 6.

Կանանց և տղամարդկանց աշխատած ժամերը (15-64 տարեկաններ)



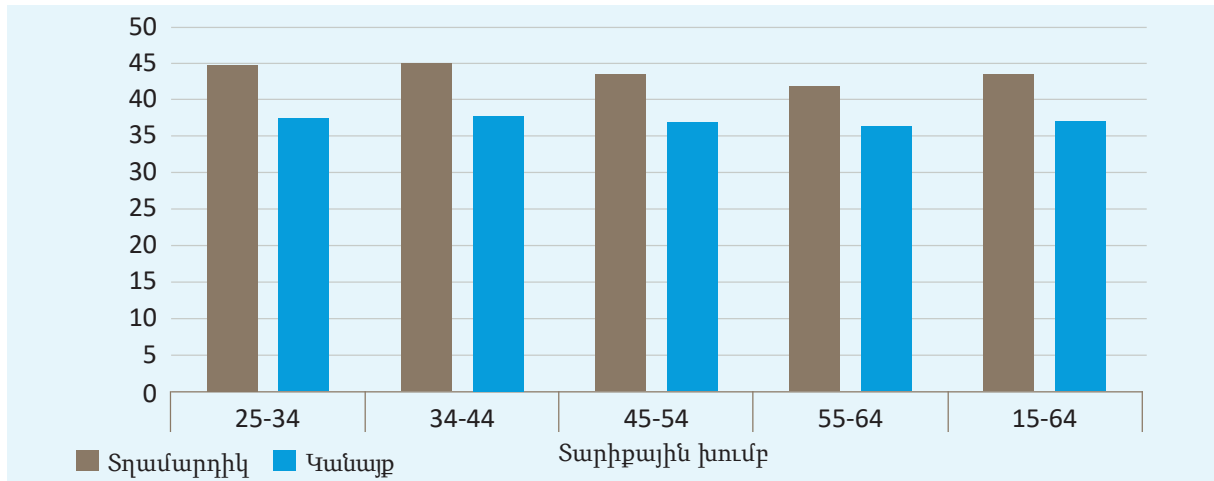
Աղբյուրը՝ Աշխատուժի հետազոտության վրա հիմնված հեղինակի հաշվարկներ: Տվյալները կշռված են:

Նմանատիպ պատկեր է ստացվում ժամերը բաժանելով ըստ տարիքային խմբերի: Ըստ Գծապատկեր 7-ի՝ ցանկացած տարիքային

խմբում կանայք ավելի քիչ ժամեր են աշխատում, բայց տարիքի հետ տարբերությունն աննշան նվազում է:

**Գծապատկեր 7.**

Տղամարդկանց և կանանց աշխատած ժամերն ըստ տարիքի (15-64 տարեկաններ)



Աղբյուրը՝ Աշխատուժի հետազոտության վրա հիմնված հեղինակի հաշվարկներ: Տվյալները կշռված են:

Վարձատրության գենդերային խզվածքը կարող է ունենալ զբաղմունքի տեսակի և աշխատաշուկայի կարգավիճակից բխող առանձնահատկություններ: Ըստ Աղյուսակ 11-ի՝ նման խզվածք առկա է զբաղմունքի բոլոր տեսակներում, մասնագիտություններում, չնայած առավել ակնհայտ է հմտությունների

բաշխման անկյունային մասերում: Ժամային խզվածք առկա է նաև զբաղվածության կարգավիճակներում, բացի չվարձատրվող ընտանիքի անդամներից: Վերջապես, ըստ կրթության մակարդակի դիտարկվելիս՝ խզվածքը պահպանվում է բոլոր մակարդակներում ևս:

## Աղյուսակ 15.

Աշխատած միջին շաբաթական ժամերն ըստ զբաղմունքի տեսակի, զբաղվածության կարգավիճակի, կրթական մակարդակի և սեռի (15-64 տարեկաններ)

	Տղամարդ	Կին
<b>Զբաղմունքի տեսակ</b>		
Ղեկավարներ	40.7	33.7
Բարձր որակավորում ունեցող մասնագետներ	43.0	38.3
Միջին որակավորում ունեցող մասնագետներ	45.4	40.6
Գրասենյակային ծառայողներ	48.5	45.1
Ծառայությունների և գնուժների աշխատողներ	36.1	29.5
Գյուղատնտեսության, անտառտնտեսության և ձկնորսության ոլորտի որակավորված աշխատողներ	45.8	42.7
Արհեստագործներ	46.9	43.9
Ապարատավարներ, մեքենավարներ, փականագործներ	46.6	40.8
Որակավորում չունեցող աշխատողներ	47.5	42.8
<b>Զբաղվածության կարգավիճակ</b>		
Վարձու աշխատող	44.7	38.7
Գործատու	48.7	42.9
Ինքնագրաված	54.0	46.1
Առանց վարձատրության աշխատող ընտանիքի անդամ	14.2	11.0
<b>Կրթական մակարդակ</b>		
Հիմնական կամ ցածր	43.3	36.0
Միջնակարգ/նախամասնագիտական	45.3	41.3
Միջին մասնագիտական	44.1	39.1
Բարձրագույն կամ հետբուհական	43.7	35.9

Աղբյուրը՝ Աշխատուժի հետազոտության վրա հիմնված հեղինակի հաշվարկներ: Տվյալները կշռված են:

Ընդհանուր առմամբ, ժամերի գենդերային խզվածք առկա է տարիքային բոլոր խմբերում, կրթական մակարդակներում, մասնագիտություններում և զբաղվածության կարգավիճակներում: Հայաստանում կանայք ավելի քիչ ժամեր են աշխատում, քան տղամարդիկ, ինչը նաև կապ ունի չվճարվող կենցաղային աշխատանքների վրա ծախսված ժամանակի հետ:

### 6.2 ՏՆԱՅԻՆ ՏՆՏԵՍՈՒԹՅԱՆ ԿԱՌՈՒՑՎԱԾՔԻ ՀԵՏ ԿԱՊՎԱԾ ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ԱՆՀԱՎԱՍԱՐՈՒԹՅՈՒՆ

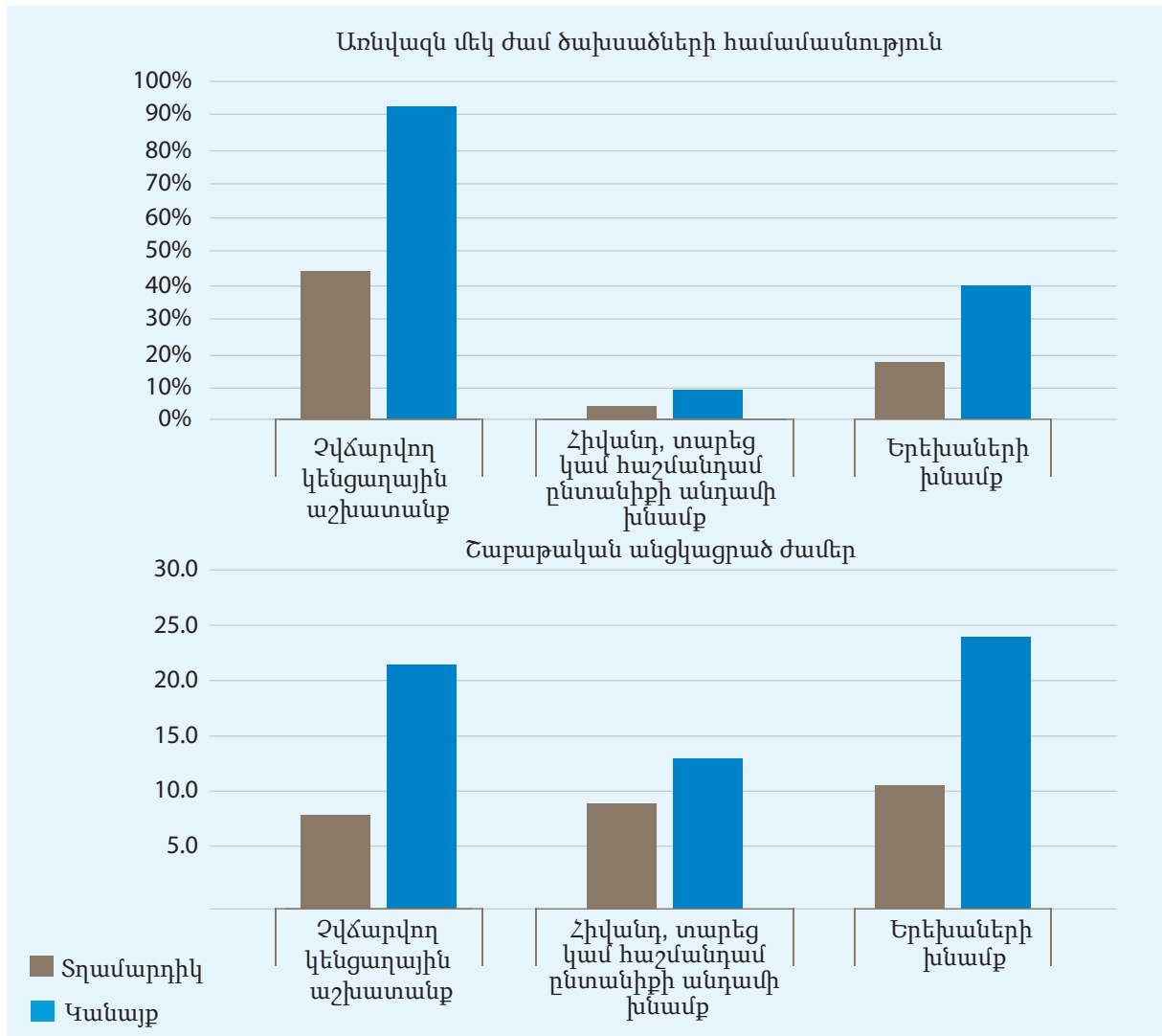
Աշխատաշուկայի գործունեության և չվարձատրվող կենցաղային աշխատանքի միջև կապը հատկապես կարևոր է գենդերային պրիզմայով դիտարկելիս: Մասնավորապես, հայրիշխանական և պահպանողական հասարակության մեջ համարվում է, որ կանայք են հիմնականում պատասխանատու տնային

տնտեսության վարման և խնամքի տակ գտնվող ընտանիքի անդամների համար: Հետևաբար, նրանք մեծ գումարներ են ծախսում չվարձատրվող տնային աշխատանքներ կատարելու համար: Եվ իրապես, սա հաստատում է Գծապատկեր 8-ը: Այն ցույց է տալիս տղամարդկանց և կանանց տեսակարար կշիռը (15-64 տարեկան), որոնք շաբաթվա ընթացքում առնվազն մեկ ժամ ծախսում են չվարձատրվող տնային աշխատանքի երեք տեսակների վրա՝ կենցաղային աշխատանք, ընտանիքի հիվանդ, տարեց և հաշմանդամություն ունեցող անդամների և երեխաների խնամք: Բոլոր երեք կատեգորիաներում կանայք համեմատաբար ավելի շատ ժամանակ են ծախսում, քան տղամարդիկ: Այսինքն, առկա է նաև տնային աշխատանքների վրա ծախսված ժամերի գենդերային խզվածք: Մասնավորապես, կանայք իրենց ժամանակի մեծ մասն անցկացնում են տնային աշխատանքների և երեխաների խնամքի վրա, ինչը տղամարդկանց ծախսածից ավել է երկու անգամ: Ընդհանուր առմամբ, տնային աշխատանքների վրա կանայք ծախսում են շաբաթական 58,5 ժամ, իսկ տղամարդիկ՝ ընդամենը 28.4 ժամ:

Ոչ ակտիվ՝ անձ, ով ո՛չ զբաղված է, ո՛չ էլ գործազուրկ:

**Գծապատկեր 8.**

**Չվարձատրվող տնային աշխատանքի վրա ծախսված միջին շաբաթական ժամերն ըստ տեսակների և սեռի (15-64 տարեկաններ)**



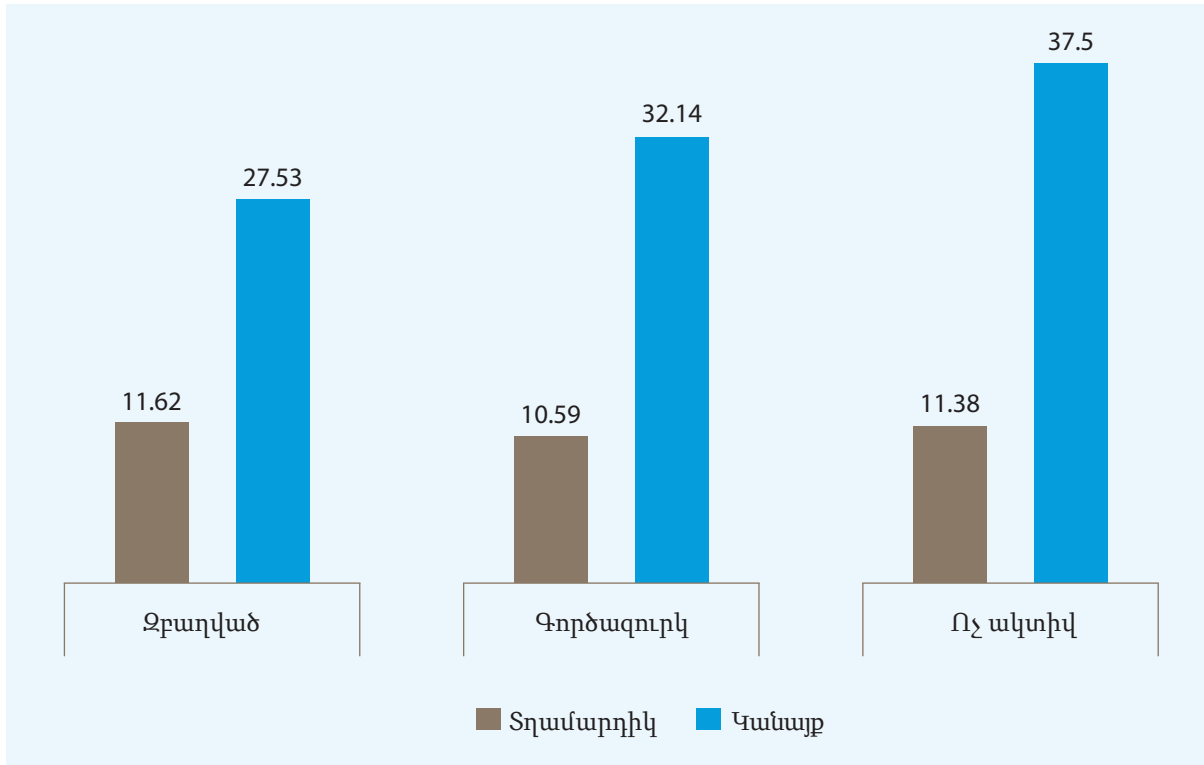
Աղբյուրը՝ Աշխատուժի հետազոտության վրա հիմնված հեղինակի հաշվարկներ: Տվյալները կշռված են:

Այնուամենայնիվ, հետաքրքիր է, որ կանանց կողմից չվարձատրվող տնային աշխատանքի վրա ծախսված ժամերը տարբեր են կախված աշխատաշուկայում ունեցած իրենց կարգավիճակից: Նույնը չի կարելի ասել տղամարդկանց դեպքում: (Գծապատկեր 9): Զբաղված կանայք շաբաթական 27.5

ժամ ծախսում են չվարձատրվող տնային աշխատանքների վրա, իսկ աշխատաշուկայում մասնակցություն չունեցող կանայք՝ մեկ երրորդով ավելի (37.5): Մյուս կողմից տղամարդիկ ծախսում են շաբաթական մոտ 11 ժամ՝ անկախ աշխատաշուկայում ունեցած իրենց կարգավիճակից:

**Գծապատկեր 9.**

Չվարձատրվող տնային աշխատանքի վրա ծախսված միջին շաբաթական ժամերն ըստ սեռի և աշխատաշուկայում մասնակցության կարգավիճակի (ժամեր)



Աղբյուրը՝ Աշխատուժի հետազոտության վրա հիմնված հեղինակի հաշվարկներ: Տվյալները կշռված են:

Դիտարկենք Հայաստանում աշխատուժի որոշ առանձնահատկություններ՝ հաշվի առնելով ընտանիքի կառուցվածքը<sup>7</sup>: Մասնավորապես, դիտարկենք չամուսնացածներին, միայնակ ծնողներին<sup>8</sup>, երեխա չունեցող զույգերին և երեխա ունեցող զույգերին (մեկ, երկու, երեք և ավելի, 14 տարեկան կամ ցածր): Հիմքում ընկած ենթադրությունն այն է, որ ընտանեկան հանգամանքները, հատկապես ընտանիքում երեխաների առկայությունն առաջին հերթին ազդում են մոր աշխատանքային վարքագծի վրա: Գծապատկեր 10-ում ներկայացված է կանանց և տղամարդկանց աշխատաշուկայում ունեցած կարգավիճակներն ըստ

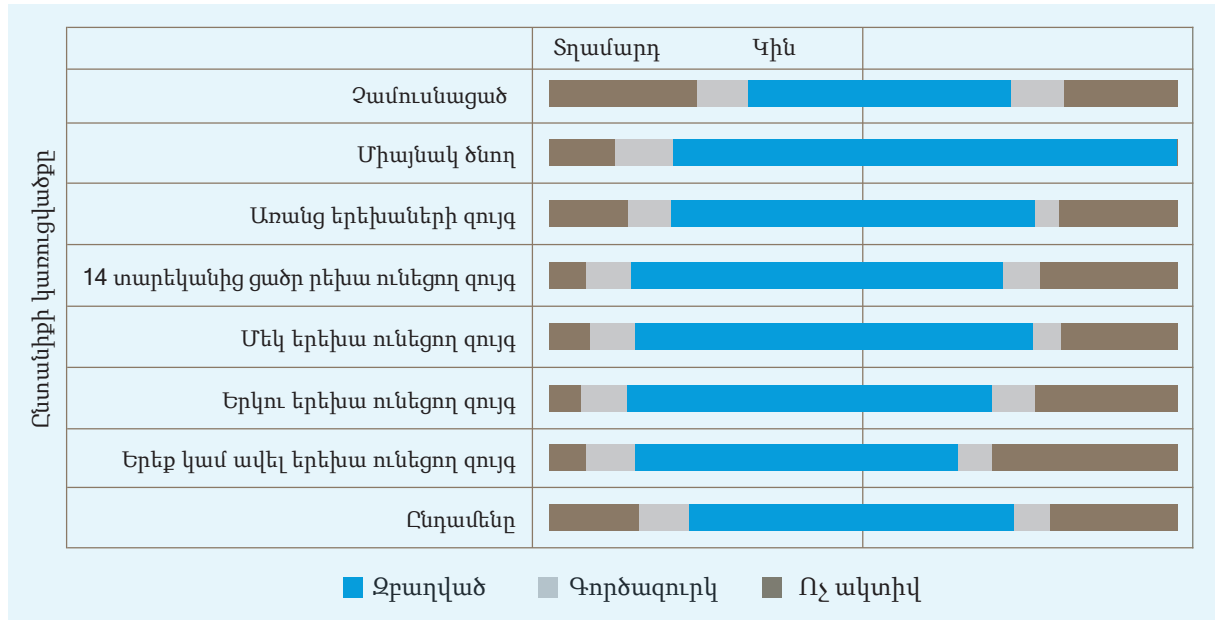
ընտանիքի կառուցվածքի: Անկախ սեռից, մասնակցության մակարդակները գրեթե նույնական են չամուսնացածների դեպքում, սակայն հաջորդիվ դրանք փոփոխվում են այլ ուղղությամբ՝ կախված տնային պարտականությունների ինտենսիվությունից: Ամենամեծ տարբերություններն ի հայտ են գալիս երեխաներ ունեցող զույգերի միջև, և ուժգնանում են երեխաների թվաքանակի աճման հետ: Օրինակ՝ երկու երեխա ունեցող մայրերի աշխատաշուկայում չմասնակցության մակարդակը վեց անգամ ավելի բարձր է, քան երկու երեխա ունեցող հայրերինը:

7 Արմատատի Աշխատուժի հետազոտության տվյալների բազայում առկա չէ ընտանիքի կառուցվածքի փոփոխական, բացառությամբ տնային տնտեսության գլխավորի նկատմամբ տնային տնտեսության այլ անդամների ազգակցական կապի փոփոխականի: Հետևաբար, այդ փոփոխականի հիման վրա փորձ է արվել կատարել ընտանիքի նույնականացում: Այնուամենայնիվ, հնարավոր է, որ բազմընտանիք տնային տնտեսություններում այդ փոփոխականը

բավարար չլինի՝ սահմանելու համար, թե ուժն են երեխաները: Ակնկալվում է, որ դա կրեքի ընտանիքի կառուցվածքի գնահատման որոշակի շեղման, սակայն չի ակնկալվում, որ այն կազդի հիմնական եզրակացությունների վրա:  
8 Հարկ է նկատի ունենալ, որ ընտրանքում միայնակ ծնողների թիվը շատ քիչ է, այնպես որ ստացված թվերին պետք է վերաբերվել որոշակի վերապահումով: Երբեմն գնահատուժներն անել հնարավոր չէր:

**Գծապատկեր 10.**

Կանանց և տղամարդկանց աշխատաշուկայում ունեցած կարգավիճակն ըստ ընտանիքի կառուցվածքի (15-64 տարեկաններ)



Աղբյուրը՝ Աշխատուժի հետազոտության վրա հիմնված հեղինակի հաշվարկներ: Տվյալները կշռված են:

Աղյուսակ 16-ում շարունակում ենք այս թվերը տարանջատել ըստ տարիքի՝ դիտարկելով զբաղվածության մակարդակները: Զբաղվածության գենդերային խզվածք առկա է բոլոր խմբերում, բացառությամբ չամուսնացածների և, ավելի քիչ՝ առանց երեխաների զույգերի դեպքում: Ընտանեկան կարգավիճակի մյուս խմբերում 25-34 տարիքային խմբում տղամարդկանց համեմատ կանանց զբաղվածության դեպքերն ավելի քիչ են:

Նշված տարիքային խմբում մեկ երեխա ունեցող զույգերի դեպքում զբաղվածության գենդերային խզվածքը կազմում է 47,6 տոկոսային կետ, 41,6՝ երկու երեխայի դեպքում և 38,7 տոկոսային կետ՝ երեք երեխայի դեպքում: Վերջինը մտնում է շատ մեծ, նույնիսկ 35-44 տարիքային խմբի համար՝ ենթադրելով, որ երեխաների առկայությունն ու թվաքանակը կանանց պարագայում զգալի խոչընդոտ են աշխատուժի ակտիվացման և զբաղվածության համար:

**Աղյուսակ 16.**

Զբաղվածության մակարդակն ըստ սեռի, տարիքի և ընտանիքի կառուցվածքի (15-64 տարեկաններ)

	25-34 տարեկան		35-44 տարեկան		45-54 տարեկան		55-64 տարեկան		Ընդամենը	
	Տ	Կ	Տ	Կ	Տ	Կ	Տ	Կ	Տ	Կ
Չամուսնացած	52.3	56.5	49.4	55.2	42.8	55.0	37.7	41.3	34.8	38.9
Միայնակ ծնող										
Ամուսնական զույգ առանց երեխաների	65.1	52.8	55.7	51.3	59.9	50.6	52.3	39.8	55.1	45.5
Ամուսնական զույգ երեխաներով (<14 տ.)	67.5	24.6	69.1	47.4	63.2	45.1	61.5	37.0	66.8	36.7
1 երեխա	84.1	36.5	62.9	50.8	58.7	45.5	65.9	26.3	63.8	45.4
2 երեխա	64.8	24.7	71.8	47.6	75.1	33.5	56.1	NA	69.6	33.6
3 ≥ երեխա	54.1	15.4	71.9	33.2	70.7	63.9	n/a	n/a	67.2	23.3
Ընդամենը	59.7	36.4	61.1	49.2	57.5	51.0	51.8	40.7	50.8	39.3

Աղբյուրը՝ Աշխատուժի հետազոտության վրա հիմնված հեղինակի հաշվարկներ: Տվյալները կշռված են:

Նմանատիպ արդյունքներ նկատվում են ըստ կրթության դիտարկելու դեպքում ևս: (Աղյուսակ 12): Ընտանեկան կարգավիճակի վերոնշյալ խմբերում առկա է զբաղվածության գենդերային խզվածք, չնայած տարբերությունները,

հավանաբար, ավելի շատ պայմանավորված են տարիքով, քան կրթությամբ: Մասնավորապես, երեխաներ ունեցող զույգերի խմբերում խզվածք առկա է կրթական բոլոր մակարդակներում:

**Աղյուսակ 17.**

**Զբաղվածության մակարդակն ըստ սեռի, կրթական մակարդակի և ընտանիքի կառուցվածքի (15-64 տարեկաններ)**

Ընտանիքի կառուցվածք	Հիմնական կամ ցածր		Միջնակարգ և նախամասնագիտական		Միջին մասնագիտական		Բարձրագույն կամ հետբուհական		Ընդամենը	
	Տ	Կ	Տ	Կ	Տ	Կ	Տ	Կ	Տ	Կ
Չամուսնացած	26.8	23.5	38.2	46.8	41.6	44.0	58.3	64.1	<b>34.8</b>	<b>38.9</b>
Միայնակ ծնող										
Ամուսնական զույգ առանց երեխաների	53.5	40.5	56.3	37.4	49.3	43.8	65.4	61.9	<b>55.1</b>	<b>45.5</b>
Ամուսնական զույգ՝ երեխաներով (<14 տ.)	58.7	31.6	78.3	31.7	70.9	33.0	80.6	46.5	<b>66.8</b>	<b>36.7</b>
1 երեխա	56.0	43.9	61.7	22.7	68.9	43.6	80.0	50.6	<b>63.8</b>	<b>45.4</b>
2 երեխա	59.5	23.3	97.3	39.9	77.7	25.0	79.6	48.2	<b>69.6</b>	<b>33.6</b>
3 ≥ երեխա	62.6	22.4	80.2	32.1	55.7	21.0	86.4	26.5	<b>67.2</b>	<b>23.3</b>
Ընդամենը	<b>43.1</b>	<b>30.6</b>	<b>57.0</b>	<b>38.9</b>	<b>53.7</b>	<b>38.9</b>	<b>67.7</b>	<b>56.4</b>	<b>50.8</b>	<b>39.3</b>

Աղբյուրը՝ Աշխատուժի հետազոտության վրա հիմնված հեղինակի հաշվարկներ: Տվյալները կշռված են:

Հայաստանյան աշխատաշուկայում ընտանիքի կառուցվածքը գենդերային անհավասարությունների որոշիչ գործոններից է, թերևս: Հատկապես մայրությունը, ավելի շատ երեխաներ ունենալը կապված են աշխատաշուկայում չմասնակցության առավել բարձր և զբաղվածության ցածր մակարդակների հետ: Գենդերային խզվածքները, մասնավորապես, առկա են ավելի երիտասարդ տարիքում, ինչը կապված է ոչ թե կրթական մակարդակի, այլ երեխաների տարիքի հետ:

**6.3 ՀՈՐԻԶՈՆԱԿԱՆ և ՈՒՂՂԱՀԱՅՍԱԿԱՆ ԳԵՆԴԵՐԱՑԻՆ ՍԵԳՐԵԳՐԱՑԻԱ (ԶԱՏՈՒՄ)**

Վերլուծենք հորիզոնական գենդերային սեգրեգացիան՝ հաշվարկելով Դանքանի գատման ցուցիչը (Դանքան և Դանքան, 1955): Սա սեռի հատկանիշով զբաղմունքի, մասնագիտական, ոլորտային գատման միջոց է, ինչը սահմանում է, թե զբաղմունքի տվյալ տեսակում, մասնագիտությունում կամ ոլորտում կա՞րդյոք մեկ սեռի կենտրոնացում: Այն ցույց է տալիս աշխատող կանանց և

տղամարդկանց այն մասնաբաժինը, որն անհրաժեշտ է ոլորտային կամ մասնագիտական փոխատեղում կատարելու դեպքում նրանց բաշխումը դարձնելու նույնական (Բլաու և այլք, 2002): Դանքանի գատման ցուցիչի Օ-ական արժեքը ցույց է տալիս աշխատուժի ներսում կատարյալ գենդերային ինտեգրում, իսկ 1 արժեքը՝ հակառակը, լիակատար գենդերային սեգրեգացիա:

Աշխատատեղերի գենդերային գատման մակարդակն առավել ակնառու է դառնում, երբ զբաղված կանանց և տղամարդկանց ոլորտային բաշխումը համեմատվում է աշխատատեղերի ավելի մանրամասն դեգագրեգացիայով՝ օգտագործելով գործունեության տեսակների NACE Rev.2 դասակարգչի և զբաղմունքի տեսակների, մասնագիտությունների համար՝ Զբաղմունքների ISCO-88 դասակարգչի քառանիշ մակարդակները:

Արդյունքները ներկայացված են Աղյուսակ 13-ում: Մասնագիտական գատումը

տատանվում է 0,42-ից 0,89-ի, իսկ ոլորտայինը՝ 0,61-0,96-ի սահմաններում: Կարելի է փաստել, որ Հայաստանում հորիզոնական զատումը հսկայական է, բացառությամբ նախամասնագիտական (արհեստագործական) կրթություն ունեցող անձանց: Սա նշանակում է, որ աշխատող կանանց և տղամարդկանց ավելի քան երկու երրորդը պետք է փոխատեղվեն ոլորտներում և զբաղմունքի կատեգորիաներում, որպեսզի նրանց բաշխումը նույնական լինի:

Մասնագիտական զատումը փոքր-ինչ թուլանում է կրթական մակարդակի աճմանը զուգընթաց (բացի միջինակարգ, նախամասնագիտականից), մինչդեռ ոլորտային զատումն ավելի արտահայտված է ցածր կրթական մակարդակում ու այնուհետև նվազում է միջին մասնագիտական և բարձրագույն կրթական մակարդակներում:

**Աղյուսակ 18.**

**Հորիզոնական գենդերային սեգրեգացիան ըստ զբաղմունքի և ոլորտի (15-64 տարեկաններ)**

	Ընդամենը	Կրթական մակարդակ			
		Հիմնական կամ ցածր	Միջնակարգ, նախամասնագիտական	Միջին մասնագիտական	Բարձրագույն կամ հետբուհական
Զբաղմունքի տեսակ, մասնագիտություն	0.468	0.891	0.421	0.846	0.797
Ոլորտ	0.961	0.943	0.613	0.744	0.799

Աղբյուրը՝ Աշխատուժի հետազոտության վրա հիմնված հեղինակի հաշվարկներ: Տվյալները կշռված են:

Աղյուսակ 14-ում ներկայացված է ղեկավար և բարձր որակավորում ունեցող մասնագետների պաշտոններում զբաղվածության գենդերային մասնաբաժինները (ներկայացվածությունը)՝ հաշվի առնելով ուղղահայաց գենդերային սեգրեգացիան (զատումը): Հիշեցնենք, որ Աղյուսակ 3-ում ներկայացվել են «ապակե առաստաղի ազդեցության» դրսևորումները, որոնք այնուհետև հաստատվեցին Աղյուսակ 10-ում: Աղյուսակ 14 -ը ցույց է տալիս, որ

տնօրենների և գործադիր տնօրենների, արտադրության և գործառնությունների մենեջերների, ղեկավարների և փոքր ձեռնարկությունների ղեկավարների աշխատանքային կատեգորիաներում ուղղահայաց գենդերային զատում կա, սակայն այն ավելի փոքր է օրենսդիրների և բարձրաստիճան պաշտոնյաների և բարձր որակավորում ունեցող այլ ղեկավարների համար:

**Աղյուսակ 19.**

**Ուղղահայաց գենդերային սեգրեգացիա (զատում) (15-64 տարեկաններ)**

	Տղամարդ	Կին
Օրենսդիրներ և բարձրաստիճան պաշտոնյաներ	51.0	49.0
Տնօրեններ և գործադիր տնօրեններ	57.3	42.7
Արտադրության և գործառնությունների մենեջերներ	67.5	32.5
Այլ ղեկավարներ	54.1	45.9
Փոքր ձեռնարկությունների ղեկավարներ	73.2	26.8

Աղբյուրը՝ Աշխատուժի հետազոտության վրա հիմնված հեղինակի հաշվարկներ: Տվյալները կշռված են:

Ընդհանուր առմամբ, Հայաստանում ինչպես հորիզոնական, այնպես էլ ուղղահայաց գենդերային սեգրեգացիան (զատումը) մեծ է: Աշխատող կանանց և տղամարդկանց առնվազն երեք քառորդը պետք է աշխատանքային

կատեգորիաներում փոխատեղվի, որպեսզի նրանց բաշխումը նույնական դառնա: Բարձրաստիճան պաշտոնների համար «ապակե առաստաղի» ազդեցությունը լավ հիմնավորված է:



# 7 ԵԶՐԱՓԱԿԻՉ ԴԻՏԱՐԿՈՒՄՆԵՐ

Մույն հետազոտության նպատակն էր՝ հաշվարկել Հայաստանում վարձատրության ճշգրտված գենդերային խզվածքը: Երկու ճշգրտում է իրականացվել, մեկը՝ ըստ անհատական և աշխատաշուկայի հետ կապված բնութագրերի, մյուսը՝ ըստ ընտրողականության: Գնահատվել է Մինսերի եկամտի ֆունկցիան, ըստ որի վարձատրությունը ֆունկցիա է կրթությունից, տարիքից, ոլորտից ու զբաղմունքի տեսակից, մասնագիտությունից և, իհարկե, սեռից: Գենդերային խզվածքի գործակցի միջոցով պարզ դարձավ վարձատրության գենդերային խզվածքի չափը և նշանակալիությունը: Կիրառվել են OLS, Հեքմանի երկփուլային և կրկնփուլ իմպուտացիաների մեթոդները, որոնք օգնել են գնահատել վարձատրության գենդերային խտրականությունը, այսինքն՝ այն, ինչ փնտրում է անհատական, աշխատանքի հետ կապված բնութագրերի և ընտրողականության ճշգրտումից հետո:

## 7.1 ԱՐԴՅՈՒՆՔՆԵՐԻ ԱՍՓՈՓՈՒՄ

Հայաստանում ժամային վարձատրության չմշակված (չճշգրտված) գենդերային խզվածքը գնահատվում է 23.1%: Արդեն իսկ նշվել է, որ որոշակի զգուշավորությամբ պետք է այս խզվածքը համեմատել ամսական աշխատավարձով հաշվարկված խզվածքի հետ, որը Հայաստանում կազմում է 40%: Այն արտացոլում է ն՝ վարձատրության, և՛ աշխատած ժամերի գենդերային խզվածքները: Մասնավորապես, պարզվում է, որ կանայք շաբաթական միջին հաշվով մոտ 14.3 ժամ ավելի քիչ են աշխատում, քան տղամարդիկ, ինչը վարձատրության գենդերային խզվածքի մեկ երրորդից կեսի աղբյուրն է, երբ այն հաշվարկվում է ամսական աշխատավարձով:

Հայաստանում ժամային վարձատրության ճշգրտված գենդերային խզվածքը գնահատվում է 28.4%: Այն ավելի մեծ է, քան չճշգրտվածը, ինչը թույլ է տալիս ենթադրել, որ աշխատող կանայք ունեն աշխատանքի շուկայի ավելի լավ բնութագրեր (օր.՝ կրթություն), քան տղամարդիկ:

Այսինքն, աշխատանքի շուկայում առկա է կանանց առումով դրական ընտրության ավելի մեծ պոտենցիալ կամ որ նույնն է՝ աշխատանքի շուկայում «ընտրվելու» ավելի մեծ հավանականություն, թեև չաշխատող գործազուրկ և տնտեսապես ոչ ակտիվ կանայք նույնպես ունեն բավականին բարձր կրթական մակարդակ: Հետևաբար, Հայաստանում կանանց և տղամարդկանց որակավորումների տարբերությամբ հնարավոր չէ բացատրել վարձատրության գենդերային խզվածքը: Ճիշտ հակառակը՝ խզվածքն ավելի է մեծանում, երբ դրանք հաշվի են առնվում: Խզվածքի մեծությունը չի փոխվում անգամ ոլորտների և զբաղմունքների տարբերությունները հաշվի առնելու դեպքում, այսինքն ոլորտային և (կամ) մասնագիտական սեգրեգացիան ևս չի բացատրում այս խզվածքը:

Հայաստանում վարձատրության ճշգրտված գենդերային խզվածքը՝ գտված ընտրողականության սխալի, կողմնակալության գործոնից, գնահատվում է մոտ 10%: Այսինքն, երբ հաշվի են առնվում անհատական, աշխատանքային բնութագրերը և ընտրողականության գործոնը, խզվածքը նվազում է: Այսպիսով, սա վարձատրության փացորդային գենդերային խզվածքն է, որը կարող է վերագրվել աշխատանքի շուկայում խտրականությանը և չդիտարկելի, չբացատրելի գործոնների ազդեցությանը:

Վարձատրության բաշխողական վերլուծությունը ցույց է տվել, որ Հայաստանում աշխատավարձերի բաշխման տարբեր մակարդակներում վարձատրության գենդերային խզվածքը չի տարբերվում: Հնարավոր է, որ Հայաստանում առկա է «ապակե առաստաղի ազդեցություն»: Աշխատավարձ ստացողների ամենաբարձր 1%-ը բախվում է վարձատրության գենդերային խզվածքի, որը գնահատվում է մոտ 19%՝ միջինին (վերջնական ճշգրտված խզվածքին) գերազանցելով մոտ երկու անգամ:

Հայաստանում գենդերային մյուս անհավասարությունների վերլուծությունը թույլ է տալիս ենթադրել, որ կանայք ավելի քիչ ժամեր են աշխատում, քան տղամարդիկ, և այս տարբերությունն առկա է տարիքային, մասնագիտական և տնտեսական կարգավիճակի տարբեր խմբերում: Այնուհանդերձ, այս անհավասարությունն ավելի նշանակալի է դառնում ընտանեկան պարտականությունների համատեքստում: Կանայք ավելի շատ ժամանակ են ծախսում ընտանիքի հիվանդ, տարեց կամ հաշմանդամություն ունեցող անդամների և երեխաների խնամքի վրա, քան տղամարդիկ: Այս տարբերությունն առավել ցայտուն է տնային գործերի վրա ծախսած ժամանակի դեպքում՝ ի փասս կանանց: Ամուսնական զույգերի պարագայում ավելի քիչ են մայրերի զբաղվածության դեպքերը, հատկապես երիտասարդ, վերարտադրողական տարիքում և, հետևաբար ավելի մեծ՝ զբաղվածության գենդերային խզվածքը:

Արդյունքները վկայում են հորիզոնական գենդերային սեգրեգացիայի (զատման) մասին, քանի որ աշխատող կանանց և տղամարդկանց առնվազն երեք քառորդը պետք է աշխատանքային կատեգորիայում փոխատեղվի, որպեսզի նրանց բաշխումը նույնական դառնա: Ուղղահայաց զատումը նույնպես բավականին արտահայտված է:

## 7.2 ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

Հաշվի առնելով սույն ուսումնասիրության եզրակացությունները, ներկայացվում են քաղաքականությանն առնչվող և տեխնիկական հետևյալ առաջարկությունները:

### Քաղաքականությանն առնչվող առաջարկություններ

Աշխատանք ակտիվացման ուղղությամբ. Հաշվի առնելով, որ Հայաստանում վարձատրության գենդերային խզվածքի նվազեցման համար կառավարությունը պետք է խրախուսի աշխատաշուկայում կանանց ավելի ակտիվացումը, հատկապես, որ աշխատաշուկայից դուրս գտնվող կանանց աշխատանքի շուկայի հետ կապված բնութագրերը ամենավատը չեն: Հաշվի առնելով սա, անհրաժեշտ կլինի կամ խրախուսել նրանց մասնակցությունը (օր.՝ իրազեկության բարձրացման արշավների միջոցով), կամ ստեղծել համապատասխան

միջավայր (օր.՝ երեխաների խնամքի ավելի շատ հաստատություններ): Հայաստանի աշխատուժի շուկայում կանանց ցածր մասնակցության որոշիչ գործոնների պատշաճ ուսումնասիրությունը, սակայն, դուրս է այս ուսումնասիրության շրջանակներից:

Ներդնել կամ վերաձևակերպել այնպիսի քաղաքականություն, որը կարող է նպաստել վարձատրության գենդերային խզվածքի նվազեցմանը: Օրինակ՝ պատշաճ կերպով սահմանված պարտադիր նվազագույն աշխատավարձի չափի շնորհիվ կին աշխատողների մեծամասնություն ունեցող հատվածներում կարող են աճել աշխատավարձերը՝ այդպիսով նրանց աշխատավարձերը հավասարեցնելով տղամարդ գործընկերների աշխատավարձերին: Մեկ այլ օրինակ է աշխատաժամանակի ճկուն քաղաքականության խթանումը, ինչպես նաև ընտանեկան հարաբերությունները կարգավորող Օրենսդրության բարելավումը: Սրանք կարող են նպաստել մասնավոր կյանք-աշխատանք հավասարակշռության ապահովմանը՝ հատկապես կանանց համար:

Խրախուսել կանանց ներգրավումը ղեկավար պաշտոններում: Իրականացման առանձնահատուկ եղանակը կորպորատիվ խորհուրդներում օրենքով կարգավորված գենդերային քվոտաներ սահմանելն է:

Ապահովել աջակցության ինստիտուցիոնալ կարգավորումներ: Կառավարությունը պետք է ներդնի և աջակցի գենդերային հիմնահարցերը հաշվի առնող ինստիտուցիոնալ կարգավորումներ: Օրինակ, գենդերային հիմնահարցերը պետք է հաշվի առնվեն կոլեկտիվ պայմանագրերի մշակման, բյուջետավորման, ինչպես նաև գնումների գործընթացներում:

Աշխատաշուկայում գենդերային խտրականության դեմ պայքար: Գենդերային խտրականության դեմ պայքարը արդյունավետ կարող է լինել թիրախավորված քաղաքականության միջոցով (օր.՝ նվազագույն աշխատավարձի սահմանումը): Ելնելով նրանից, որ խտրականությունն արմատավորված է նաև սոցիալական նորմերի, ավանդույթների և մշակույթի մեջ, իրազեկության բարձրացմանն ուղղված արշավները կարող են օգնել «փափուկ» պայքար մղելու դրա դեմ:

Խտրականության դեմ միջոց է նաև պայքարի ինստիտուցիոնալ մարմինների ստեղծումը կամ հզորացումը (Օր.՝ Խտրականության դեմ պայքարի գործակալություն), որն ավելի կոշտ եղանակ է:

### Տեխնիկական առաջարկություններ

Հաշվի առնել խզվածքների տարբերությունը՝ ըստ ժամային և ամսական աշխատավարձերի: Հաշվի առնելով, որ ՀՀ վիճակագրական կոմիտեն վարձատրության գենդերային խզվածքը հաշվարկում է ամսական աշխատավարձի հիմքով՝ կազմակերպություններից ստացված տվյալների և Աշխատուժի հետազոտության հիման վրա, շահառուների համար կարող է առաջանալ շփոթմունք: Ամսական վարձատրության հիման վրա վարձատրության գենդերային խզվածքը ներառում է նաև աշխատած ժամերի տարբերությունները: Հետևաբար, ն՝ տեխնիկական, ն՝ ընդհանուր ընկալման առումով, պետք է խրախուսվի վարձատրության գենդերային խզվածքի հաշվարկը՝ ըստ ժամային աշխատավարձի: Սա չի նշանակում, թե անհրաժեշտ են Օրենքների փոփոխություններ՝ ամսական վարձատրության հիման վրա կատարվող հաշվարկը ժամայինով փոխարինելու համար: Սա ավելի շուտ կապված է վարձատրության գենդերային խզվածքը հաշվարկելու տեխնիկական եղանակի հետ:

Ողջամտորեն ընտրել տեղեկատվական աղբյուրը կամ ընտրություն կատարել հետազոտության և վարչական տվյալների միջև: Վարձատրության գենդերային խզվածքի ներկայիս հաշվարկը հիմնված է հարկային մարմնից (ՀՀ պետական եկամուտների կոմիտե) ստացված վարչական տվյալների վրա: Հարկային մարմնում առկա են աշխատած ժամերի վերաբերյալ տվյալները, բայց դրանք ներկայումս չեն տրամադրվում ՀՀ վիճակագրական կոմիտեին՝ յուրաքանչյուր աշխատողի կտրվածքով: Այսինքն, հարկային մարմինը պետք է Վիճակագրական կոմիտեին տրամադրի աշխատած ժամերի և աշխատավարձերի տվյալներն անհատական մակարդակում՝ երկուսն էլ սեռային բաշխմամբ, որից հետո հնարավոր կլինի առավել ճշգրիտ հաշվարկել վարձատրության գենդերային խզվածքը՝ դրանք համալրելով Աշխատուժի հետազոտության վրա հիմնված հաշվարկների հետ: Վարձատրության ճշգրտված գենդերային խզվածքը հաշվարկելը ավելի դժվար կամ նույնիսկ անհնար կլինի, եթե հարկային մարմինը տվյալներ չունենա հարկ վճարողների կրթության, տարիքային և անհրաժեշտ այլ փոփոխականների վերաբերյալ: Դա հնարավոր է անել Աշխատուժի հետազոտության հիման վրա, ինչն էլ, որ արվել է սույն ուսումնասիրության մեջ: Հետևաբար, վարչական և հետազոտությունների վրա հիմնված տվյալները պետք է «կշռվեն» կիրառության այս սահմանափակումներով:

- Acevedo, D. (2002). *El trabajo y la salud laboral de las mujeres en Venezuela: Una vision de Género*. Maracay: Universidad de Carabobo.
- Alaez-Aller, Ricardo, Juan Carlos Longas-Garcia, and Miren Ullibarri-Arce (2014). Do Mediterraneans really do it better? Explaining the lower gender wage gap in southern European countries. *International Journal of Social Welfare*, vol. 24, No. 2 (November), pp. 120–32.
- Albrecht, James, Aico van Vuuren, and Susan Vroman (2004). Decomposing the Gender Wage Gap in the Netherlands with Sample Selection Adjustments. IZA Discussion Paper No. 1400. Bonn: Institute for the Study of Labor.
- Altonji, Joseph G., and Rebecca M. Blank (1999). Chapter 48: Race and Gender in the Labor Market. In *Handbook of Labor Economics*, Orley Ashenfelter and David Card, eds., vol. 3C, pp. 3143–259. Elsevier Science B.V.
- Arulampalam, Wiji, Alison L. Booth, and Mark L. Bryan (2007). Is There a Glass Ceiling over Europe? Exploring the Gender Pay Gap across the Wage Distribution. *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 60, No. 2 (January), pp. 163–86.
- Azmat, Ghazala, Maia Güell, and Alan Manning (2006). Gender Gaps in Unemployment Rates in OECD Countries. *Journal of Labor Economics*, vol. 24, No. 1 (January), pp. 1–37.
- Babcock, Linda, and Sara Laschever (2003). *Women Don't Ask: Negotiation and the Gender Divide*. Princeton, New Jersey: Princeton University Press.
- Barsky, Robert, John Bound, Kerwin Kofi Charles, and Joseph P. Lupton (2002). Accounting for the Black-White Wealth Gap: A Nonparametric Approach. *Journal of the American Statistical Association*, vol. 97, No. 459 (September), pp. 663–73.
- Baxter, Janeen, and Erik Olin Wright (2000). The glass ceiling hypothesis: A comparative study of the United States, Sweden, and Australia. *Gender & Society*, vol. 14, No. 2 (April), pp. 275–94.
- Beblo, Miriam, and others (2003). Measuring Selectivity-Corrected Gender Wage Gaps in the EU. ZEW Discussion Paper No. 03-74. Mannheim: Centre for European Economic Research.
- Becker, Gary S. (1957). *The Economics of Discrimination*. Chicago, Illinois: University of Chicago Press.
- \_\_\_\_\_ (1971). *The Economics of Discrimination*. 2nd ed. Chicago, Illinois: University of Chicago Press.
- \_\_\_\_\_ (1985). Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor. *Journal of Labor Economics*, vol. 3, No. 1 (January), pp. 33–58.
- Benard, Stephen, and Shelley J. Correll (2010). Normative Discrimination and the Motherhood Penalty. *Gender & Society*, vol. 24, No. 5, pp. 616–46.
- Bertrand, Marianne, Claudia Goldin, and Lawrence F. Katz (2010). Dynamics of the Gender Gap for Young Professionals in the Financial and Corporate Sectors. *American Economic Journal: Applied Economics*, vol. 2, No. 3 (July), pp. 228–55.
- Blau, Francine D., Marianne A. Ferber, and Anne E. Winkler (2002). *The Economics of Women, Men, and Work*. 4th ed. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall.

- Blau, Francine D., and Lawrence M. Kahn (2003). Understanding International Differences in the Gender Pay Gap. *Journal of Labor Economics*, vol. 21, No. 1 (January), pp. 106–44.
- \_\_\_\_\_ (2007). The Gender Pay Gap: Have Women Gone as Far as They Can? *Academy of Management Perspectives*, vol. 21, No. 1 (February), pp. 7–23.
- Blinder, Alan S. (1973). Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates. *The Journal of Human Resources*, vol. 8, No. 4 (Autumn), pp. 436–55.
- Blunch, Niels-Hugo (2010). *The Gender Earnings Gap Revisited: A Comparative Study for Serbia and Five Countries in Eastern Europe and Central Asia*. Washington, D.C.: World Bank.
- Buchinsky, Moshe (1998). The Dynamics of Changes in the Female Wage Distribution in the USA: A Quantile Regression Approach. *Journal of Applied Econometrics*, vol. 13, No. 1 (January/February), pp. 1–30.
- Budig, Michelle J., and Paula England (2001). The Wage Penalty for Motherhood. *American Sociological Review*, vol. 66, No. 2 (April), pp. 204–25.
- Cardoso, Ana Rute, and others (2016). *The sources of the gender wage gap*. Bank of Portugal, pp. 47–66.
- Chafetz, Janet Saltzman (1978). *Masculine, feminine or human? An overview of the sociology of the gender roles*. 2nd ed. Itasca, Illinois: F. E. Peacock Publishers.
- Chernozhukov, Victor, Iván Fernández-Val, and Blaise Melly (2013). Inference on Counterfactual Distributions. *Econometrica*, vol. 81, No. 6, pp. 2205–68.
- Cohen, Lisa E., Joseph P. Broschak, and Heather A. Haveman (1998). And then there were more? The effect of organizational sex composition on the hiring and promotion of managers. *American Sociological Review*, vol. 63, No. 5, pp. 711–27.
- Correll, Shelley J., Stephen Benard, and In Paik (2007). Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty? *American Journal of Sociology*, vol. 112, No. 5 (March), pp. 1297–339.
- Cox, Taylor, Jr. (1990). Problems with Research by Organizational Scholars on Issues of Race and Ethnicity. *Journal of Applied Behavioral Science*, vol. 26, No. 1, pp. 5–23.
- Cukrowska, Ewa, and Anna Lovasz (2014). Are children driving the gender wage gap? Comparative evidence from Poland and Hungary. Working Papers No. 16/2014 (133). Warsaw: University of Warsaw.
- Duncan, Otis Dudley, and Beverly Duncan (1955). A Methodological Analysis of Segregation Indexes. *American Sociological Review*, vol. 20, No. 2 (April), pp. 210–17.
- Dupuy, Arnaud, and Daniel Fernández-Kranz (2011). International differences in the family gap in pay: the role of labour market institutions. *Applied Economics*, vol. 43, No. 4, pp. 413–38.
- Ehrenberg, Ronald G., and Robert S. Smith (2003). *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy*. 8th ed. Pearson Education, Inc.
- Epstein, Cynthia F., and others (1999). *The Part-time Paradox: Time Norms, Professional Lives, Family and Gender*. New York: Routledge.
- Firpo, Sergio, Nicole M. Fortin, and Thomas Lemieux (2007). Decomposing Wage Distributions using Recentered Influence Function Regressions. *Mimeo*. Vancouver: University of British Columbia.
- \_\_\_\_\_ (2009). Unconditional Quantile Regressions. *Econometrica*, vol. 77, No. 3 (May), pp. 953–73.

- Fortin, Nicole M. (2005). Gender Role Attitudes and the Labour-market Outcomes of Women across OECD Countries. *Oxford Review of Economic Policy*, vol. 21, No. 3 (Autumn), pp. 416–38.
- \_\_\_\_\_ (2008). The Gender Wage Gap among Young Adults in the United States: The Importance of Money versus People. *The Journal of Human Resources*, vol. 43, No. 4 (Fall), pp. 884–918.
- Fortin, Nicole M., Thomas Lemieux, and Sergio Firpo (2011). Chapter 1: Decomposition Methods in Economics. In *Handbook of Labor Economics*, Orley Ashenfelter and David Card, eds., vol. 4A, pp. 1–102. Elsevier Science B.V.
- Frankforter, S. A. (1996). The progression of women beyond the glass ceiling. *Journal of Social Behavior and Personality*, vol. 11, No. 5, pp. 121–32.
- Frölich, Markus (2007). Propensity score matching without conditional independence assumption—with an application to the gender wage gap in the United Kingdom. *Econometrics Journal*, vol. 10, No. 2, pp. 359–407.
- Furger, R. (1998). *Does Jane Compute? Preserving Our Daughters' Place in the Cyber Revolution*. New York: Warner Books.
- Gangl, Markus, and Andrea Ziefle (2009). Motherhood, Labor Force Behavior, and Women's Careers: An Empirical Assessment of the Wage Penalty for Motherhood in Britain, Germany, and the United States. *Demography*, vol. 46, No. 2, pp. 341–69.
- Giapponi, Catherine C., and S. A. McEvoy (2005). The Legal, Ethical, and Strategic Implications of Gender Discrimination in Compensation: Can the Fair Pay Act Succeed Where the Equal Pay Act has Failed? *Journal of Individual Employment Rights*, vol. 12, No. 2, pp. 127–50.
- Glover, J., J. Fielding, and D. Smeaton (1996). What happens to women and men with SET degrees? *Labour Market Trends*, vol. 104, No. 2, pp. 63–67.
- Goraus, Karolina, and Joanna Tyrowicz (2014). Gender Wage Gap in Poland – Can It Be Explained by Differences in Observable Characteristics? Working Papers No. 11/2014 (128). Warsaw: University of Warsaw.
- Graham, John W., Allison E. Olchowski, and Tamika D. Gilreath (2007). How Many Imputations are Really Needed? Some Practical Clarifications of Multiple Imputation Theory. *Prev Sci*, vol. 8, No. 3, pp. 206–13.
- Gronau, Reuben (1974). Wage Comparisons – A Selectivity Bias. *Journal of Political Economy*, vol. 82, No. 6, pp. 1119–43.
- Heckman, James J. (1976). The Common Structure of Statistical Models of Truncation, Sample Selection and Limited Dependent Variables and a Simple Estimator for Such Models. In *Annals of Economic and Social Measurement*, Sanford V. Berg, ed., vol. 5, No. 4 (October), pp. 475–92. National Bureau of Economic Research.
- \_\_\_\_\_ (1979). Sample Selection Bias as a Specification Error. *Econometrica*, vol. 47, No. 1 (January), pp. 153–63.
- Hill, Catherine, and Christianne Corbett (2012). *Graduating to a Pay Gap: The Earnings of Women and Men One Year after College Graduation*. American Association of University Women.
- ILO (International Labour Organization) (2000). *Gender! A partnership of equals*. Bureau for Gender Equality. Geneva: International Labour Office.
- Jacobs, Jerry A. (1992). Women's entry into management: Trends in earnings, authority, and values among salaried managers. *Administrative Science Quarterly*, vol. 37, No. 2 (June), pp. 282–301.



- Jann, Ben (2008). The Blinder-Oaxaca decomposition for linear regression models. *The Stata Journal*, vol. 8, No. 4, pp. 453–79.
- Janssen, Simon, Simone Tuor Sartore, and Uschi Backes-Gellner (2016). Discriminatory Social Attitudes and Varying Gender Pay Gaps within Firms. *International Labor Review*, vol. 69, No. 1 (January), pp. 253–79.
- Jarrell, Stephen B., and T. D. Stanley (2004). Declining Bias and Gender Wage Discrimination? A Meta-Regression Analysis. *The Journal of Human Resources*, vol. 39, No. 3 (Summer), pp. 828–38.
- Juhn, Chinhui, Kevin M. Murphy, and Brooks Pierce (1993). Wage Inequality and the Rise in Returns to Skill. *Journal of Political Economy*, vol. 101, No. 3, pp. 410–42.
- Kanter, Rosabeth Moss (1977). *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books.
- Kassenboehmer, Sonja C., and Mathias G. Sinning (2014). Distributional Changes in the Gender Wage Gap. *International Labor Review*, vol. 67, No. 2 (April), pp. 335–61.
- Katz, Michael B., Mark J. Stern, and Jamie J. Fader (2005). Women and the Paradox of Economic Inequality in the Twentieth-Century. *Journal of Social History*, vol. 39, No. 1 (Autumn), pp. 65–88.
- Khitarishvili, Tamar (2015). *Gender and Employment in South Caucasus and Western CIS*. UNDP Background Paper.
- Kitamura, Yuichi, William Johnson, and Derek Neal (2000). Evaluating a Simple Method for Estimating Black-White Gaps in Median Wages. *American Economic Review*, vol. 90, No. 2 (May), pp. 339–43.
- Langdon, Danice Lynn, and Roger Klomegah (2013). Gender Wage Gap and Its Associated Factors: An Examination of Traditional Gender Ideology, Education, and Occupation. *International Review of Modern Sociology*, vol. 39, No. 2 (Autumn), pp. 173–203.
- Lee, Sharon M. (2002). Do Asian American Faculty Face a Glass Ceiling in Higher Education? *American Educational Research Journal*, vol. 39, No. 3 (Autumn), pp. 695–724.
- Lemieux, Thomas (2006). Increased Residual Wage Inequality: Composition Effects, Noisy Data, or Rising Demand for Skill? *American Economic Review*, vol. 96, No. 3 (June), pp. 461–98.
- Leung, Siu Fai, and Shihti Yu (1996). On the Choice between Sample Selection and Two-Part models. *Journal of Econometrics*, vol. 72, No. 1-2 (May/June), pp. 197–229.
- Lips, Hilary M. (2012). The Gender Pay Gap: Challenging the Rationalizations. Perceived Equity, Discrimination, and the Limits of Human Capital Models. *Sex Roles*, vol. 68, No. 3 (February), pp. 169–85.
- Little, Roderick J. A., and Donald B. Rubin (1987). *Statistical Analysis with Missing Data*. New York: John Wiley & Sons.
- Machado, Cecilia (2012). Selection, Heterogeneity and the Gender Wage Gap. IZA Discussion Paper No. 7005. Bonn: Institute for the Study of Labour.
- Machado, José A. F., and José Mata (2005). Counterfactual decomposition of changes in wage distributions using quantile regression. *Journal of Applied Econometrics*, vol. 20, pp. 445–65.
- Manning, Alan (2011). Chapter 11: Imperfect Competition in the Labor Market. In *Handbook of Labour Economics*, Orley Ashenfelter and David Card, eds., vol. 4B, pp. 973–1041. Elsevier Science B.V.
- Manski, Charles F. (1989). Anatomy of the Selection Problem. *Journal of Human Resources*, vol. 24, No. 3, pp. 343–60.

- Marquis, Kent H., and others (1981). *Response Errors in Sensitive Topic Surveys: Estimates, Effects, and Correction Options*. Santa Monica, California: RAND Corporation.
- Matteazzi, Eleonora, Ariane Pailhé, and Anne Solaz (2014). Part-Time Wage Penalties for Women in Prime Age: A Matter of Selection or Segregation? Evidence from Four European Countries. *Industrial & Labor Relations Review*, vol. 63, No. 3 (July), pp. 955–85.
- Messing, Karen, and Diane Elabidi (2003). Desegregation and occupational health: How male and female hospital attendants collaborate on work tasks requiring physical effort. *Policy and Practice in Health and Safety*, vol. 1, No. 1 (January), pp. 83–103.
- Mincer, Jacob (1974). *Schooling, Experience, and Earnings*. New York: Columbia University Press.
- Mincer, Jacob, and Solomon Polachek (1974). Family Investments in Human Capital: Earnings of Women. *Journal of Political Economy*, vol. 82, No. 2, pp. 76–108.
- Moore, Jeffrey C., Linda L. Stinson, and Edward J. Welniak, Jr. (2000). Income Measurement Error in Surveys: A Review. *Journal of Official Statistics*, vol. 16, No. 4, pp. 331–61.
- Morrison, Ann M., and Mary Ann von Glinow (1990). Women and minorities in management. *American Psychologist*, vol. 45, No. 2, pp. 200–208.
- Neal, Derek (2004). The Measured Black-White Wage Gap among Women is Too Small. *Journal of Political Economy*, vol. 112, No. S1 (February), pp. S1–S28.
- Ñopo, Hugo (2008). Matching as a Tool to Decompose Wage Gaps. *The Review of Economics and Statistics*, vol. 90, No. 2, pp. 290–99.
- Oaxaca, Ronald L. (1973). Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. *International Economic Review*, vol. 14, No. 3 (October), pp. 693–709.
- Oaxaca, Ronald L., and Michael R. Ransom (1994). On Discrimination and the Decomposition of Wage Differentials. *Journal of Econometrics*, vol. 61, No. 1 (March), pp. 5–21.
- Ogilvie, D., and K. Jones (1996). African-American Women Executives' Communications Strategies: Using the Power of the Word to Break Through Concrete Ceilings. Paper presented at the 18th Annual National Black MBA Association, Inc. National Conference, New Orleans, Louisiana.
- Olivetti, Claudia, and Barbara Petrongolo (2008). Unequal Pay or Unequal Employment? A Cross-Country Analysis of Gender Gaps. *Journal of Labor Economics*, vol. 26, No. 4 (October), pp. 621–54.
- Olsen, Wendy, and Sylvia Walby (2004). Modelling gender pay gaps. EOC Working Paper Series No. 17. Equal Opportunities Commission.
- Orloff, Ann S. (2009). Gendering the Comparative Analysis of Welfare States: An Unfinished Agenda. *Sociological Theory*, vol. 27, No. 3 (September), pp. 317–43.
- Padavic, Irene, and Barbara Reskin (2002). *Women and Men at Work*. Thousand Oaks, California: Pine Forge Press.
- Plasman, Robert, and Salimata Sissoko (2004). Comparing Apples with Oranges: Revisiting the Gender Wage Gap in an International Perspective. IZA Discussion Paper No. 1449. Bonn: Institute for the Study of Labour.
- Puhani, Patrick A. (2000). The Heckman Correction for Sample Selection and Its Critique. *Journal of Economic Surveys*, vol. 14, No. 1 (February), pp. 53–68.



- Quinlan, M. C., C. Mayhew, and P. Bohle (2001). The global expansion of precarious employment, work disorganization, and consequences for occupational health: a review of recent research. *International Journal of Health Services*, vol. 31, No. 2, pp. 335–414.
- Reskin, Barbara F., and Debra Branch McBrier (2000). Why Not Ascription? Organizations' Employment of Male and Female Managers. *American Sociological Review*, vol. 65, No. 2 (April), pp. 210–33.
- Ridgeway, Cecilia L. (2001). Gender, Status, and Leadership. *Journal of Social Issues*, vol. 57, No. 4 (Winter), pp. 637–55.
- Rodriguez-Chamussy, Lourdes, Nistha Sinha, and Andrea Atencio (2018). The Economics of the Gender Wage Gap in Armenia. Poverty & Equity Global Practice Working Paper 149. Washington D.C.: World Bank.
- Rosen, Sherwin (1992). Contracts and the Market for Executives. In *Contract Economics*, Lars Wein and Hans Wijkander, eds., pp. 181–211. Cambridge, Massachusetts, and Oxford: Blackwell.
- Roy, A. D. (1951). Some Thoughts on the Distribution of Earnings. *Oxford Economic Papers*, vol. 3, No. 2 (June), pp. 135–46.
- Rubin, Donald B. (1987). *Multiple Imputation for Nonresponse in Surveys*. New York: John Wiley & Sons.
- Sano, Shinpei (2009). Testing the Taste-Based Discrimination Hypothesis: Evidence from Data on Japanese Listed Firms. *Japan Labor Review*, vol. 6, No. 1 (Winter), pp. 36–50.
- Schafer, Joseph L. (1999). Multiple imputation: a primer. *Statistical Methods in Medical Research*, vol. 8, No. 1 (March), pp. 3–15.
- Schafer, Joseph L., and Maren K. Olsen (1998). Multiple Imputation for Multivariate Missing-Data Problems: A Data Analyst's Perspective. *Multivariate Behavioral Research*, vol. 33, No. 4, pp. 545–71.
- Simón, Hipólito (2012). The Gender Gap in Earnings: An International Comparison with European Matched Employer-Employee Data. *Applied Economics*, vol. 44, No. 15 (May), pp. 1985–99.
- Stanley, T. D., and Stephen B. Jarrell (1998). Gender Wage Discrimination Bias? A Meta-Regression Analysis. *The Journal of Human Resources*, vol. 33, No. 4 (Autumn), pp. 947–73.
- Taniguchi, Hiromi (1997). U.S. Men's and Women's Wage Attainment, 1968–1988. PhD dissertation. Princeton University.
- Tesch, B. J., and others (1995). Promotion of women physicians in academic medicine: Glass ceiling or sticky floor? *Journal of the American Medical Association*, vol. 273, No. 13 (April), pp. 1022–25.
- Thomson, Victoria (2006). How Much of the Remaining Gender Pay Gap is the Result of Discrimination, and How Much is Due to Individual Choices? *The International Journal of Urban Labour and Leisure*, vol. 7, No. 2 (October), pp. 1–32.
- Waldfoegel, Jane (1998). Understanding the “Family Gap” in Pay for Women with Children. *The Journal of Economic Perspectives*, vol. 12, No. 1 (Winter), pp. 137–56.
- Weichselbaumer, Doris, and Rudolf Winter-Ebmer (2005). A Meta-Analysis of the International Gender Wage Gap. *Journal of Economic Surveys*, vol. 19, No. 3, pp. 479–511.
- Wooldridge, Jeffery M. (2009). *Introductory Econometrics: A Modern Approach*. Cincinnati, Ohio: South-Western, Thomson Learning.

# ՀԱՎԵԼՎԱԾ. ՄՏԱՏԱՅՈՒՄ

## ՎԱՐՁԱՏՐՈՒԹՅԱՆ ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ

### ԽՉՎԱԾՔԻ ՀԱՇՎԱՐԿԻ ՈՒՂԵՑՈՒՅՑ

Նախքան Մտատայում վերլուծությունը սկսելը, խորհուրդ է տրվում կատարել թարմացում հետևյալ եղանակով՝

```
ado update
```

նաև տեղադրել օգտատիրոջ կազմած հրահանգը հետևյալ կերպ՝

```
ssc install command-name
```

Երկրորդ՝ գրել հետևյալ հրահանգը, որը պետք է մասնավորեցնի, թե տվյալների ինչ շարք պետք է բեռնի Մտատան.

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

Մտորն ներկայացված են վարձատրության գենդերային խզվածքի հաշվարկի և դրա կառուցվածքի վերլուծության հիմքում ընկած հրահանգները:

Իր պարզագույն չճշգրտված ձևով վարձատրության գենդերային խզվածքը կարող է հաշվարկվել OLS-ի կիրառումով, հետևյալ հրահանգի միջոցով,

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

որտեղ *lw*-ն *log* ժամային վարձատրությունն է և ռեգրեսիայի է ենթարկվում գենդերով, որը սահմանվում է բինար փոփոխականի միջոցով՝ 1 արժեք կանանց համար և 0՝ տղամարդկանց: Robust հրահանգի միջոցով ճշգրտում է կատարվում ըստ սխալի հետերոսկեդաստիկության:

Այնուհետև, փոփոխականների երկար շարք գրելուց խուսափելու համար ստեղծում ենք ցանկ: *Global* հրահանգը ստեղծում է մի քանի անհատական և աշխատաշուկայի հետ կապված բնութագրերի մատրից: *Pers*-ում փոփոխականները հետևյալն են. կրթությունը արտահայտված միջնակարգ և բարձրագույն մակարդակներով (հիմնականը ելակետայինն է), տարիքը և տարիքի քառակուսին (տարիք<sup>2</sup>): Հարկ է նշել, որ կրթությունը նշվում է *i* օպերատորով, որը Մտատային հրահանգում է մակարդակները դիտարկել առանձին: *Im*-ում փոփոխականները ոլորտները և զբաղմունքի տեսակներն են, և երկուսն էլ նշվում են *i* օպերատորով, սակայն ներառում են նաև թիվ, օրինակ՝ համապատասխանաբար *ib2* և *ib9*: Այս օպերատորը Մտատային հրահանգում է, որ մենք ցանկանում ենք երկու փոփոխականներից յուրաքանչյուրում երկրորդ և իններորդ կատեգորիաները օգտագործել որպես ելակետային: Եթե այս կերպ չկատարենք կարգավորումները, Մտատան ինքնաբերաբար բաց կթողնի առաջին կատեգորիան: Ցանկի *excre*-ը ցույց է տալիս Հեքմանի մեթոդում կիրառվող բացառման սահմանափակումները.

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

```
global Im ib2.sec_cat ib9.occ
```

```
global excre numchild married
```

Այնուհետև, կատարում ենք *log* վարձատրության ռեգրեսիա անհատական բնութագրերի վեկտորի վրա՝ ըստ բնութագրերի վարձատրության ճշգրտված խզվածքը ստանալու համար:

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

Սկզբից ներմուծում ենք միայն անհատական բնութագրերի վեկտորը, այնուհետև ավելացնում ենք աշխատաշուկայի բնութագրերը և վերջապես ներմուծում ենք աշխատանքային պայմանագրի մշտական բնույթը:

Ընտրանքում Հեքմանի ընտրության մեթոդը կարող է ծածկագրվել հետևյալ եղանակով.

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

*heckman* եզրույթը՝ Ստատան, ծածկագրման եզրույթ է՝ Հեքմանի ընտրանքի ընտրության մեթոդի կիրառման համար, իսկ *select*-ը վերաբերում է այն փոփոխականներով հավասարմանը, ըստ որոնց *heckman*-ը պետք է կատարի ճշգրտում ըստ նմուշի:

Կրկնվող իմպուտացիաների մեթոդը կարող է ծածկագրվել հետևյալ եղանակով.

Նախ ստեղծում ենք գենդերային մեդիաններ որպես փոփոխականի հիսուներորդ պերցենտիլ (այս դեպքում՝ *log* վարձատրության՝ *lw*): Մեդիանների հաշվարկում կշիռներից Օգտվելու համար կիրառում ենք հետևյալ քայլերը: Նախ տղամարդկանց և կանանց ենթաընտրանքները բաժանում ենք երկուսի՝

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

այնուհետև յուրաքանչյուր կեսի համար վերցնում ենք առավելագույն արժեքը: Առաջին կեսի համար այն կկազմի միջնագիծը, իսկ երկրորդ կեսի համար առավելագույն արժեքը կլինի նմուշում առավելագույն վարձատրությունը:

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

Այնուհետև, ստեղծում ենք մեկ փոփոխական *median*, որը վերցնում է մեկ արժեք տղամարդկանց համար, մյուսը՝ կանանց, գենդերային միջնագիծ ստեղծելու համար:

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

Հետևյալ ծածկագիրը ստեղծում է *d\_median* անունով ևս մեկ փոփոխական, որն ի սկզբանե ստեղծվում է որպես բացակա փոփոխական (.): Հետևյալ արտահայտության հավասարումը փոխարինում է բոլոր բացակա սյունակները 1-ով, եթե *log* ժամային աշխատավարձը մեդիանից մեծ է, դրական վարձատրություն ունեցող բոլոր անձանց համար: Նմանապես, երրորդ արտահայտությունը բացակա սյունակները փոխարինում է 0-ով, եթե *log* աշխատավարձը մեդիանից ցածր է, դրական աշխատավարձ ունեցող բոլոր անձանց համար: Վերջապես, վերջին արտահայտությունը վերլուծությունից դուրս է թողնում բոլոր բացակա դիտարկումները:

```

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

```

Հետևյալ երկու տողերը կատարում են պրոբիտ մոդել՝ կանխատեսելու համար, թե արդյոք անձը գտնվում է վարձատրության մեդիանից բարձր, թե՛ ցածր՝ կախված նրա անհատական բնութագրերից (այսինքն՝ նույն փոփոխականները, ինչ հիմնական OLS մասնագրում), բացառությամբ գենդերից: Yhat-ը այն գեներացվող փոփոխականն է, որը ցույց է տալիս կանխատեսումը ըստ հավանականության, որ վարձատրություն չստացող անձը կգտնվեր գենդերային մեդիանից ցածր կամ բարձր, եթե նա աշխատեր:

```

probit d_median $pers [pw=weight]
predict yhat

```

Քանի որ yhat-ը շարունակական է, հաջորդ տողերում մենք այն նվազեցնում ենք բինար փոփոխականի: Առաջին տողը ստեղծում է նոր փոփոխական՝ d\_yhat անունով, որն ի սկզբանե նշվում է որպես բացակայող: Երկրորդը փոխարինում է այս բացակայող փոփոխականը 0-ով, եթե yhat-ը փոքր է կամ հավասար է 0,5-ի, իսկ հրամանի երրորդ տողը այն փոխարինում է 1-ով, եթե yhat-ը մեծ է 0,5-ից:

```

gen d_yhat=.
replace d_yhat=0 if yhat<=0.5
replace d_yhat=1 if yhat>0.5

```

Մա կատարելուց հետո *mi set mlong*-ը հայտարարում է բազմակի իմպուտացիաների տվյալների շարք: Միլոնգը՝ *mlong*, սահմանային երկարատև ռճի տվյալների շարք է, որտեղ նախ նշվում են թերի դիտարկումները, այնուհետև բացառվում են զրոյական նշանակված դիտարկումները, և վերջապես արձանագրվում է կամայական կողավորված դիտարկում-նույնականացում փոփոխականը: *mi register imputed*-ը գրանցում է, որ *lw*-ը վերլուծության համար անհրաժեշտ փոփոխականն է, և պետք է իմպուտացվի: *mi describe* -ը նկարագրում է բազմակի իմպուտացիայի տվյալները, որտեղ ցույց է տալիս, թե քանի իմպուտացիա է կատարվել, ինչպես նաև, թե քանիսն են ամբողջական, քանիսը՝ թերի:

```

mi set mlong
mi register imputed lw
mi describe

```

Հաջորդ հրահանգը նախնական արժեք է սահմանում պատահական թվի արժեքի համար: Տարբերակն օգտագործվում է ցանկացած ժամանակ նույն արդյունքների վերարտադրման համար:

```
set seed 29390
```

*mi impute mvn*-ը կիրառում է բազմաչափ նորմալ տվյալների ավելացում՝ շարունակական իմպուտացիայի բացակայող արժեքների իմպուտացիայի համար *lw*, որտեղ այն հավասար է *d\_yhat* (նախկինում մեր կառուցած մեդիանից վերև կամ ներքև): *The add(50) force* նշանակում է, որ սա պետք է իմպուտացվի 50 անգամ (ինչպես հիշում եք՝ օգտագործում ենք 5 և 10 փոփոխականները):

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

Այնուհետև *mi* գնահատականը հաշվարկում է ըստ գործակիցների իմպուտացիայի բազմակի գնահատականների՝ գնահատման հրահանգը հարմարեցնելով բազմակի իմպուտացիայի

տվյալներին: Հետևյալը ցույց է տալիս վերարտադրության կետերը կամ իմպուտացիայի դիտումները, որտեղ յուրաքանչյուր հաջող վերարտադրության համար ցուցադրվում է մեկ կետ: Այնուհետև *lw*-ի ռեգրեսիա է կատարվում բոլոր փոփոխականների վրա (որոնք մենք նախկինում ներդրել ենք *pers*):

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

Վարձատրության գենդերային խզվածքի առավել հաճախ օգտագործվող վերլուծության մեթոդը Բլայնդեր-Օաքսակայի մեթոդն է: Վարձատրության չճշգրտված գենդերային խզվածքը կարելի է վերլուծել հետևյալ հրահանգներով (հետևյալ հաշվարկների պարզության համար մենք գենդերային փոփոխականն անվանում ենք *female*):

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

*oaxaca* հրահանգը Ստատային հրահանգում է օգտագործել Բլայնդեր-Օաքսակայի մոդելը մարդկային կապիտալի բնութագրերի *log* վարձատրության գնահատման համար: Բացի այդ, *by()* հրահանգը Ստատային հրահանգում է վերլուծել մարդկային կապիտալի բնութագրերի *log* վարձատրությունն ըստ սեռի:

Քվանտիլ ռեգրեսիայի մեթոդը մեկ այլ հաճախ կիրառվող մոտեցում է վարձատրության կառուցվածքի վերլուծության համար: Այս մոտեցումը կարող է կոդավորվել հետևյալ կերպ:

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

*qreg* նշանակում է քվանտիլ ռեգրեսիա, որտեղ *log* վարձատրության ռեգրեսիա է կատարվել մարդկային կապիտալի բնութագրերի մատրիցով: *quantile()* հրահանգը ցույց է տալիս, թե որ քվինտիլը պետք է վերլուծվի ռեգրեսիայով: Մեր վերլուծության մեջ մենք վարձատրության կառուցվածքը բաժանել ենք դեցիլների, որոնք ներկայացված են *foreach* մասում: Այս մասը Ստատային հրահանգում է, որ *qreg*-ը պետք է կրկնվի վարձատրության բաշխման յուրաքանչյուր դեցիլի համար, ինչպես նաև վերջին ցենտիլի (0.99): Ըստ ցանկության՝ վարձատրության կառուցվածքը կարող է բաժանվել երկու, երեք, չորս կամ հինգ պերցենտիլ շարքի՝ օգտագործելով *quantile()* հրահանգը:

Քվանտիլ ռեգրեսիան կարող է նաև կիրառվել իմպուտացված տվյալների շարքի վերլուծության համար: Այս դեպքում նախ անհրաժեշտ է Ստատային հրահանգել, որ սա պետք է լինի իմպուտացված տվյալների շարք (ցանկալի է՝ իմպուտացված տվյալների շարքի ամենամեծ թվով, մեր դեպքում՝ 50): Այնուհետև կիրառում ենք հետևյալ գործողությունը՝

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

Այսպիսով՝ կարգավորումը նույնն է, ինչ վերևում, բացի *qreg* հրահանգի կարգավորումից, որը պետք է կարգավորվի *mi estimate*-ի ընթացքում, որպեսզի ծրագիրն իմանա, որ սկզբնական տվյալների շարքի փոխարեն պետք է կիրառվեն կրկնակի իմպուտացիաներ:

Կշռման մոտեցումը կարող է կոդավորվել հետևյալ կերպ: Մենք սկզբից ստեղծում ենք նոր բինար փոփոխական, որը անվանում ենք *male*, որը սկզբից նշանակվում է 0, այնուհետև փոխարինվում 1-ով, երբ *female* հավասար է 0.

```
gen male=0
```

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

Մենք պահպանում ենք նոր (ժամանակավոր) տվյալների շարք `temp01`, պահպանելու համար դիտարկումները, եթե գենդերային բինար փոփոխականը հավասար է 1, ինչպես նաև զրոները անտեսելու համար: Հետևյալ հրահանգով տվյալների շարքը փոխարինվում է `temp02`-ով, երբ գենդերային բինար փոփոխականը 2 է: Այնուհետև առաջին ժամանակավոր ֆայլին ավելացվում է երկրորդը:

```
save temp01, replace
```

```
keep if female==1
```

```
replace female=2
```

```
save temp2, replace
```

```
use temp01, clear
```

```
append using temp2
```

Հետևյալ տողերը գործարկում են պրոբիտ մոդել՝ կանխատեսելու համար տղամարդու վարձատրությունը՝ ելնելով մարդկային կապիտալի բնութագրերի մատրիցից, որոնք պատկանում են գենդերային բինար փոփոխականին, եթե այն 0 կամ 1 է, ըստ երկու տվյալների շարքի: Նոր ստեղծված փոփոխական `pmale`-ը, որը ցույց է տալիս տղամարդ լինելու կանխատեսված հավանականությունը, այնուհետև գումարվում է, եթե `male` բինար փոփոխականը հավասար է կամ մոտ է 1-ին:

```
probit male $pers $lm [pw=weight] if female==0 | female==1
```

```
predict pmale
```

```
summ pmale if male~1, detail
```

Այնուհետև `pmale` փոփոխականը փոխարինվում է 0.99-ով, եթե փոփոխականը ներառում է 0.99-ից մեծ և 1-ին մետ կամ հավասար տվյալներ: Այնուհետև գումարում ենք `male` բինար փոփոխականը, եթե այն փոքր է 2-ից՝ կիրառելով *quietly* հրահանգը, որը ցույց է տալիս, որ Ստատան չպետք է տրամադրի այս գումարման արդյունքների դուբլերումը: Սա կատարելուց հետո ստեղծում ենք `pbar` փոփոխականը՝ միջինը ստանալու նպատակով, որը ստացվում է  $r()$  հրահանգից պահպանված ցանկից:

```
replace pmale=0.99 if pmale>0.99 & male~1
```

```
quietly summ male if male<2
```

```
gen pbar=r(mean)
```

Երբ ստեղծում ենք `pbar` փոփոխականը, գեներացնում ենք `phix` նոր փոփոխական, որը հաշվարկվում է ստորև բերված հավասարումից, եթե գենդերային բինար փոփոխականը 2 է: Վերջի հրահանգի տողը մանրամասնում է ամփոփված արդյունքները:

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

```
sum phix, detail
```

Մենք գնահատում ենք միաչափ միջուկային խտության գնահատումը *kdensity* հրահանգով, եթե բինար փոփոխականը համապատասխանաբար 0, 1 և 2 է: Քանի որ միջուկային խտությունը գրաֆիկներ է գեներացնում, մենք տալիս ենք *nograph* հրահանգը, որպեսզի այս անգամ գրաֆիկ չտրամադրվի: Ստեղծված փոփոխականներն են *evalm1/evalf1*, որոնք համապատասխանաբար արտացոլում են տղամարդկանց և կանանց  $\log$  վարձատրությունը: *The densm1/densf1*-ը, համապատասխանաբար

ցույց են տալիս վարձատրության բախման խտությունը: *Width()* նշանակում է կատեգորիաների լայնությունը՝ ցույց տալու համար, թե ինչպես պետք է ագրեգացվեն տվյալները: Գենդերային բինար փոփոխականի համար, որը հավասար է 2-ի , *phix* փոփոխականից գնահատված կշիռներն Օգտագործվում են միջուկի խտության գնահատման համար (համեմատած մյուս երկու միջուկների հետ, որտեղ կիրառում ենք սկզբնական կշիռները):

```
kdensity lw if female==0 [aweight=weight], gen(evalm1 densm1) width(0.10) nograph
```

```
kdensity lw if female==1 [aweight=weight], gen(evalf1 densf1) width(0.10) nograph
```

```
kdensity lw if female==2 [aweight=phix], gen(evalfm densfm) width(0.10) nograph
```

Հաջորդ երկար հրահանգի տողը ստեղծում է գրաֆիկ, որը պատկերում է բոլոր երեք միջուկների խտությունները: *graph twoway* հրահանգը ստեղծում է գծապատկերներ՝ թույլ տալով տարբերակներ գծապատկերի տեսքի համար: Նախ, կանանց միջուկային խտության ֆունկցիան ներկայացված է որպես կարճ կտրատվող հատվածներով գիծ, երկրորդ՝ տղամարդկանց միջուկի խտությունը ներկայացված է որպես երկար հատվածներով գիծ: Եվ վերջինը միջուկի խտության գնահատումն է, որտեղ կանանց տրվել են տղամարդկանց բնութագրեր՝ ներկայացված որպես հոծ գիծ:

*Ytitle* և *xtitle* հրահանգները ցույց են տալիս, թե ինչպես պետք նշվեն *y*- և *x*- առանցքները: *legend()* հրահանգը գրաֆիկում ստեղծում է բացատրագիր՝ ներկայացված տվյալների համար: *order* հրահանգը ցույց է տալիս, թե որ բանալիներն են ի հայտ գալիս և ինչ հերթականությամբ: Գրաֆիկը չունի դեֆոլտ ոճ, ուստի *symxsize* ներկայացնում է հիմնական նիշի լայնությունը: Բացի այդ, *keygap* և *textwidth* -ը ցույց են տալիս տեքստի նիշերի և տեքստի լայնության միջև ձեռքվածքը:

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

Ի վերջո, կստանանք վարձատրության բաշխման ամբողջ երկայնքով վարձատրության գենդերային ձեռքվածքը՝ կանանց համեմատելով տղամարդկանց հետ, եթե կանայք ունենային տղամարդկանց բնութագրեր: Վերջիններիս համար կիրառում ենք նախկինում գեներացված *phix* կշիռները: Հետևյալ հրահանգները սահմանում են վարձատրության բաշխման ցենտիլները յուրաքանչյուր ենթաընտանյանի համար,

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

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

այնուհետև գեներացվում է այս երկուսի տարբերությունը:

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

```
gen qtau=_n/100 if _n<100
```

Վերջին քայլում մենք գծում ենք գրաֆիկ, որը ներկայացնում է գեներացված տարբերությունը՝ *qdiff*-ը աշխատավարձի բաշխման *qtau* երկայնքով: *Yline* հրահանգը տրամադրում է նաև չճշգրտված աշխատավարձի գենդերային խզվածքը և դրա վստահության միջակայքը, որը պետք է համեմատվի նոր հաշվարկի հետ:

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

# ԵԶՐՈՒՅԹՆԵՐԻ ԲԱՌԱՐԱՆ

## Վարձատրության ճշգրտված գենդերային խզվածք/ճեղքվածք

Տղամարդկանց և կանանց միջին աշխատավարձերի տարբերությունը՝ հաշվի առնելով նրանց տարբեր ձեռքբերումները, հատկապես՝ կրթությունը, ինչպես նաև աշխատանքի հետ կապված բնութագրերի մի շարք

## Բլայնդեր-Օաքսակայի մասնատում/կառուցվածքի վերլուծություն

Վիճակագրական մեթոդ, որը բացատրում է երկու խմբերի միջև (օր.՝ տղամարդկանց և կանանց) կախյալ փոփոխականի (օր.՝ աշխատավարձի) միջին արժեքների տարբերությունը՝ խզվածքը, տրոհելով այն բացատրելի մասերի: Ըստ այդմ՝ խզվածքի մի մասն առաջանում է, քանի որ երկու համեմատվող խմբերը միջին հաշվով ունեն տարբեր որակավորումներ կամ արհեստավարժություն (օր.՝ ուսումնառության տարիներ/տևողություն և աշխատաշուկայում աշխատանքային փորձ), երբ երկու խմբերին նույն կերպ են վերաբերվում (բացատրվող բաղադրիչը): Մյուս մասը ծագում է այն պատճառով, որ համեմատվող մի խումբը ստանում է ավելի բարենպաստ վերաբերմունք, քան մյուսը՝ նույն անհատական բնութագրերի դեպքում (չբացատրելի բաղադրիչ):

## Կարիերայի առաջխաղացում

Կարիերայի վերընթաց, առաջընթաց

## Խտրականություն

Տարբեր կատեգորիաների մարդկանց նկատմամբ անարդար կամ կանխակալ վերաբերմունք, հատկապես ռասայի, տարիքի կամ սեռի հիմքով

## Դանքանի սեգրեգացիայի (զատման) ցուցիչ

Սեռի հիմքով զբաղմունքի, մասնագիտական զատման միջոց, որը չափում է՝ արդյո՞ք տվյալ մասնագիտության կամ աշխատանքի մեջ սեռերից մեկի ավելի մեծ ներկայություն կա՝ սահմանելով զբաղված կանանց (կամ տղամարդկանց) տոկոսը, որոնք պետք է փոխեն զբաղմունքը, մասնագիտությունը՝ սեռերի միջև մասնագիտական բաշխվածության հավասարեցման համար

## Եկամուտների բաշխում

Աշխատավարձի կամ վաստակի բաշխման եղանակ այն ստացողների միջև. սովորաբար դիտարկվում են ամենացածրից մինչև ամենաբարձր եկամուտները

## Տնտեսական անհավասարություն

Հասարակության տարբեր խմբերի միջև եկամտի և հնարավորությունների անհավասար բաշխում

## Զբաղված

Անհատ, ով հետազոտվող շաբաթվա ընթացքում առնվազն մեկ ժամ զբաղվել է եկամտաբեր գործունեությամբ՝ բնաիրային կամ դրամական վարձատրությամբ



## Գործատու

Անձ կամ կազմակերպություն, ով մշտական հիմունքներով վարձում է աշխատող (ներ)

## Զբաղվածության մակարդակ

Զբաղված անձանց (տես «Զբաղված») և ակտիվ աշխատուժի թվի հարաբերակցությունն է

## Ձեռքբերում (endowment)

Որակ կամ ունակություն, որն անձին տրված է բնատուր կամ ձեռք է բերել որևէ մեկից

## Կազմակերպության մակարդակով իրականացվող հետազոտություններ

Հետազոտություն, որի նպատակն է չափել կազմակերպությունների և ոչ թե անհատների վարքը, կառուցվածքը կամ վերջնարդյունքները

## Բացառման սահմանափակումներ

Երբ հետաքրքրության առարկա բացատրելի փոփոխականը փոխկապակցված (կորելացված) է սխալի չափի հետ, օգտագործվում են գործիքային փոփոխականներ, որի դեպքում սովորական նվազագույն քառակուսիները տալիս են սխալ, կողմնակալ արդյունքներ: Վավերական գործիքը խթանում է բացատրելի փոփոխականի փոփոխությունները, սակայն կախյալ փոփոխականի վրա չունի անկախ ազդեցություն: Այս պայմանը բավարարելու դեպքում համարվում է, որ գործիքը բավարարում է բացառման սահմանափակումը:

## Աշխատանքային փորձ

Աշխատանքային փորձը, որը սովորաբար չափվում է որոշակի աշխատանքի (աշխատանքների) վրա ծախսված տարիներով:

## Վարձատրության բացատրելի գենդերային խզվածք

Վարձատրության գենդերային խզվածքի այն մասը, որը բացատրվում է աշխատողների անհատական բնութագրերով կամ այլ դիտարկելի հատկանիշներով

## Գենդերային հավասարություն

Անկախ սեռից՝ ռեսուրսների և հնարավորությունների հավասար մատչելիության վիճակ, ներառյալ տնտեսական մասնակցությունը և որոշումների կայացումը, ինչպես նաև սեռից անկախ՝ տարբեր վարքագծեր, ձգտումներ և կարիքներ հավասարապես գնահատելու վիճակը

## Ժամերի գենդերային խզվածք

Տես՝ աշխատած ժամերի միջև գենդերային տարբերություններ

## Ոչ ակտիվության գենդերային խզվածք

Տես՝ մասնակցության գենդերային խզվածք

## Մասնակցության գենդերային խզվածք

Կանանց և տղամարդկանց՝ աշխատաշուկայում մասնակցության մակարդակների տարբերությունը, որը սովորաբար արտահայտվում է տոկոսներով

Վարձատրության գենդերային խզվածք

Տղամարդկանց և կանանց միջին աշխատավարձի տարբերությունը՝ արտահայտված տղամարդկանց վարձատրության տոկոսով

Գենդերային սեգրեգացիա (զատում)

Տես՝ սեգրեգացիա

Գենդերային կարծրատիպեր

Նախատրամադրված գաղափարներ, ըստ որոնց՝ կանանց և տղամարդկանց կամայականորեն վերապահվում են իրենց սեռով որոշված և սահմանափակված բնութագրեր և դերեր

Գործազրկության գենդերային խզվածք

Աշխատաշուկայում տղամարդկանց և կանանց գործազրկության մակարդակների տարբերությունը (սովորաբար արտահայտվում է որպես տոկոսային կետ)

Աշխատավարձի գենդերային խզվածք

Տես՝ վարձատրության գենդերային խզվածք

Ապակե առաստաղ

Մասնագիտական առաջխաղացման չճանաչված, չընդունված խոչընդոտ, որը հատկապես ազդում է կանանց և փոքրամասնությունների ներկայացուցիչների վրա

Հեքմանի ընտրանքի մեթոդ

Ոչ պատահական ընտրված ընտրանքի կամ այլ կերպ պատահականորեն կրճատված կախյալ փոփոխականների կողմնակալությունը շտկելու վիճակագրական տեխնիկա: Այն իրականացվում է յուրաքանչյուր դիտարկման անհատական ընտրանքային հավանականության (այսպես կոչված՝ ընտրության հավասարման) հստակ մոդելավորման միջոցով՝ կախյալ փոփոխականի պայմանական ակնկալիքի հետ միասին (այսպես կոչված՝ վերջնարդյունքի հավասարում)

Հորիզոնական սեգրեգացիա (զատում)

Յուրաքանչյուր սեռի ներկայացուցիչների թվի տարբերությունները մասնագիտություններում

Մարդկային կապիտալ

Մովորությունների, գիտելիքների և սոցիալական և անհատական հատկանիշների խումբը (ներառյալ ստեղծարարությունը)՝ մարմնավորված աշխատանք կատարելու ունակության մեջ՝ տնտեսական արժեք ստանալու համար

Մարդկային կապիտալի տեսություն

Մովորությունների, գիտելիքների և սոցիալական և անհատական հատկանիշների խմբի տեսությունը (ներառյալ ստեղծարարությունը)՝ մարմնավորված աշխատանք կատարելու ունակության մեջ՝ տնտեսական արժեք ստանալու համար

Ոչ ակտիվ

Անհատ, որը ո՛չ զբաղված է (տե՛ս զբաղված), ո՛չ գործազուրկ (տե՛ս գործազուրկ)

## Աշխատուժ

Աշխատուժ՝ նախկին ակտիվ բնակչությունը, ներառում է բոլոր այն անձանց, ովքեր համապատասխանում են զբաղվածների կամ գործազուրկների շարքում ընդգրկման պահանջներին

## Աշխատաշուկա

Զբաղվածության և աշխատանքի շուկա՝ առաջարկի և պահանջարկի առումով

## Մայրության պաշտպանություն

Հատուկ պաշտպանություն հղի կանանց և այն կին աշխատողների համար, ովքեր վերջերս ծննդաբերել են կամ կրծքով կերակրում են, նրանց և իրենց նորածինների առողջության վստահությունը կանխելու և միաժամանակ ապահովելու, որ չկորցնեն իրենց աշխատանքը սոսկ հղիության կամ մայրության արձակուրդի պատճառով

## Չափման, գնահատման սխալ

Չափված քանակի և դրա իրական մեծության միջև տարբերությունը: Այն ներառում է պատահական սխալ (բնական սխալներ, որոնք սպասելի են ցանկացած փորձի դեպքում) և սխտեմատիկ սխալ (թերկալիբրացված սխալ գործիքների ընտրության հետևանքով, որոնք ազդում են բոլոր չափումների վրա)

## Մեդիան ռեգրեսիա

Կախյալ փոփոխականի մեդիանը գնահատող ռեգրեսիա (գործոն), որը պայմանավորված է անկախ փոփոխականի արժեքներով

## Մինստրյան եկամտի ֆունկցիա

Մեկ հավասարման մոդել, որը բացատրում է աշխատավարձի եկամուտը որպես ուսման և աշխատանքային փորձի ֆունկցիա

## Բազմակի իմպուտացիա

Տե՛ս կրկնվող իմպուտացիա

## Պատասխանի բացակայության սխալ, շեղում

Երևույթ, որի դեպքում հետազոտության արդյունքները դառնում են ոչ ներկայացուցչական, քանի որ մասնակիցները (ռեսպոնդենտները) ունեն հատկությունների որոշակի անհամաչափություն, որոնք ազդում են արդյունքի վրա, այսինքն, երբ պատասխանողները համակարգայնորեն, սխտեմատիկորեն տարբերվում են չպատասխանողներից

## Ուսուցում աշխատավայրում

Աշխատողների կողմից աշխատավայրում որոշակի աշխատանք կատարելու համար անհրաժեշտ հմտությունների, գիտելիքների և ունակությունների ուսուցման գործնական մեթոդ

## Պարզ փոքրագույն քառակուսիներ

Մեթոդ, որն ընտրում է բացատրելի փոփոխականների շարքի գծային ֆունկցիայի պարամետրերը՝ նվազագույնի հասցնելով այդ տվյալների շարքում դիտարկված կախյալ փոփոխականի (փոփոխականի կանխատեսվող արժեքների) և գծային ֆունկցիայով կանխատեսվածների միջև տարբերությունների քառակուսիների գումարը

Իր հաշվին աշխատող, ինքնագրադված

Աշխատողներ, որոնք իրենց հաշվին, ինքնուրույնաբար կամ մեկ կամ մի քանի գործընկերների հետ իրականացնում են գործունեություն, որը համարվում է որպես ինքնագրադվածություն ենթադրող աշխատատեղ և դիտարկվող ժամանակահատվածում շարունակական, մշտական հիմունքներով չեն ունեցել վարձու աշխատող

Հայրիշխանական հասարակություններ

Համակարգային հասարակության կառուցվածքներ, որտեղ ինստիտուցիոնալացվում է տղամարդկանց ֆիզիկական, սոցիալական և տնտեսական իշխանությունը կանանց նկատմամբ

Պատահական, անկայուն զբաղվածություն

Ոչ ստանդարտ զբաղվածություն, որի դեպքում աշխատողը ցածր է վճարվում, անապահով է, չպաշտպանված և չի կարող հոգավ ընտանիքի ծախսերը

Նախապաշարմունք

Տե՛ս սոցիալական նախապաշարմունք

Քվանտիլ ռեգրեսիա

Մեթոդ, որը գնահատում է պայմանական մեդիանի (միջնարժեքի) կամ պատասխանի փոփոխականի այլ քվանտիլները՝ հաշվի առնելով կանխատեսվող փոփոխականների որոշակի արժեքներ

Վարձատրության չմշակված գենդերային խզվածք

Տե՛ս վարձատրության չճշգրտված գենդերային խզվածք

Կրկնվող իմպուտացիա

Իմպուտացիան վիճակագրական գործընթաց է, որն Օգտագործվում է տվյալների շարքից պատասխանի բացակայության պատճառով բացակայող տվյալների փոխարինման համար: Կրկնվող իմպուտացիան ավելացված անորոշությունը արտացոլելու մեթոդ է՝ պայմանավորված այն հանգամանքով, որ իմպուտացված արժեքները իրական արժեքներ չեն, սակայն թույլ են տալիս ամբողջական տվյալների մեթոդների գաղափարի միջոցով վերլուծել իմպուտացիայի միջոցով կատարված յուրաքանչյուր տվյալների շարք

Պատասխանի սխալ, կողմնակալություն

Նաև կոչվում է «հետազոտության սխալ, կողմնակալություն»: Հարցերին ոչ ճիշտ կամ ապակողմնորոշիչ ձևով պատասխանելու՝ անձի միտվածությունն է

Աշխատավարձ

Տե՛ս վարձատրություն

Սեգրեգացիա (գատում)

Առօրյա կյանքում մարդկանց համակարգային գատումը՝ հիմնվելով հատուկ բնութագրերի վրա, ինչպիսիք են սեռը, ռասան կամ ազգային պատկանելությունը

Ընտրության սխալ

Տե՛ս ընտրողականության սխալ

Ընտրողականության սխալ, կողմնակալություն

Ընտրողականության սխալը, կողմնակալությունը ներմուծվում է անհատների, խմբերի կամ տվյալների վերլուծության ընտրության այնպիսի եղանակով, որ չի ապահովում պատահականության սկզբունքի պատշաճ կիրառում, դրանով իսկ ապահովելով, որ ստացված ընտրանքը ներկայացուցչական չհանդիսանա վերլուծության համար նախատեսված բնակչության համար

Ինքնագրադված

Տե՛ս Իր հաշվին աշխատող

Սոցիալական նախապաշարմունք

Չարդարացված կամ սխալ վերաբերմունք (սովորաբար բացասական) անհատի նկատմամբ, ինչը հիմնված է բացառապես նրա սեռի կամ որևէ սոցիալական խմբի անդամակցության վրա

Կպչուն հատակ

Զբաղվածության կամ վարձատրության խտրական մոդել, որն աշխատողներին, հիմնականում կանանց, պահում է աշխատանքի, վարձատրության ցածր կարգերում՝ ցածր շարժունակությամբ և կարիերայի առաջխաղացման անտեսանելի խոչընդոտներով

Հետազոտության տվյալներ

Հարցման մասնակիցների՝ ռեսպոնդենտների ընտրանքից ստացված տվյալները

Վարձատրության չճշգրտված գենդերային խզվածք

Տղամարդկանց և կանանց միջին աշխատավարձերի միջև պարզ տարբերություն, առանց հաշվի առնելու նրանց տարբեր բնութագրերը, ձեռքբերումները

Թերի պատասխան

Տե՛ս պատասխանի սխալ, կողմնակալություն

Գործագուրկ

Անհատ, ով չունի բնաիրային կամ վարձատրվող աշխատանք, դիտարկվող շաբաթվա ընթացքում ակտիվորեն աշխատանք է փնտրում և հարմար առաջարկի դեպքում պատրաստ է 15 օրվա ընթացքում անցնել աշխատանքի

Վարձատրության չբացատրվող(ած) գենդերային խզվածք

Վարձատրության գենդերային խզվածք, որը չի բացատրվում անհատական բնութագրերով կամ այլ դիտարկելի գործոններով

Զվճարվող տնային աշխատանք

Աշխատանք, որի դիմաց անհատը չի ստանում ուղղակի վարձատրություն, որը դուրս է ազգային հաշիվների շրջանակից (այսինքն՝ չի արտացոլվում ՀՆԱ-ում) և տեղի է ունենում տնային տնտեսությունների ներսում՝ վերջինների կողմից սեփական սպառման համար

Առանց վարձատրվության աշխատող ընտանիքի անդամ

Անձը, ով առանց վարձատրության աշխատում է շուկայական ուղղվածությամբ ընտանեկան ձեռնարկությունում կամ տնային տնտեսության անդամի կողմից ղեկավարվող տնտեսական միավորում

Ուղղահայաց սեգրեգացիա (զատում)

Իրավիճակ, երբ մարդիկ կազմակերպություններում չեն ստանում որոշակի աստիճանից բարձր աշխատատեղեր, իրենց ռասայի, տարիքի կամ սեռի պատճառով

Վարձատրություն

Սահմանված որոշակի գումար, որը վճարվում է աշխատողին, սովորաբար ամեն ամիս

Վարձատրության բաշխում

Տե՛ս եկամտի բաշխում

Վարձու աշխատող

Աշխատավարձի հիման վրա վճարվող աշխատող

Վարձատրության կառուցվածք

Աշխատանքի և աշխատավարձի մակարդակը կամ աստիճանակարգությունը, աշխատողների տարբեր տեսակների աշխատավարձերի մակարդակների փոխկապակցվածությունը



Վրաստանում «ՄԱԿ Կանայք»  
(UN Women) կազմակերպության  
ներկայացուցչություն, Կավսաձե փ. # 3,  
գրասենյակ 11, 0179 Թբիլիսի,  
Վրաստանի Հանրապետություն,  
Հեռ. (995 32) 222 06 04  
(995 32) 222 08 70

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