

ქალთა დაბალი ეკონომიკური  
აქტიურობა და არაფორმალურ  
სექტორში ჩართულობა  
საქართველოში



მიზნები და შედეგები

გაეროს ქალთა ორგანიზაცია (UN Women) არის გაერთიანებული ერების სააგენტო, რომელიც გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობისა და ქალთა შესაძლებლობების გაზრდის საკითხებზე მუშაობს. ორგანიზაციის მიზანს წარმოადგენს მთელი მსოფლიოს მასშტაბით ქალებისა და გოგონების ინტერესების დაცვა და მათი პრიორიტეტების დაკმაყოფილება. გაეროს ქალთა ორგანიზაცია მხარს უჭერს გაერთიანებული ერების წევრ სახელმწიფოებს გენდერული თანასწორობის მიღწევის საყოველთაო სტანდარტების შემუშავებაში; თანამშრომლობს მთავრობებსა და სამოქალაქო საზოგადოებასთან ამ სტანდარტების შესაბამისი კანონმდებლობის, პოლიტიკის, პროგრამებისა და მომსახურების შექმნის პროცესში. გაეროს ქალთა ორგანიზაცია ხელს უწყობს ყველა სფეროში ქალთა თანაბარ მონაწილეობას და განსაკუთრებულ აქცენტს აკეთებს ხუთ ძირითად მიმართულებაზე: ქალთა ლიდერობისა და მონაწილეობის გაზრდა საზოგადოებრივ ცხოვრებაში; ქალთა მიმართ ძალადობის აღმოფხვრა; სამშვიდობო და უსაფრთხოების პროცესების ყველა ასპექტში ქალთა მონაწილეობის უზრუნველყოფა; ქალთა ეკონომიკური გაძლიერება და გენდერული თანასწორობის პრინციპების, როგორც მნიშვნელოვანი პრიორიტეტის, ინტეგრირება ქვეყნის განვითარების დაგეგმვისა და ბიუჯეტის განსაზღვრის პროცესებში. ამასთან, გაეროს ქალთა ორგანიზაცია ახორციელებს გაეროს სისტემაში გენდერულ თანასწორობასთან დაკავშირებული საქმიანობის კოორდინაციასა და წახალისებას.

წინამდებარე გამოცემაში გამოთქმული მოსაზრებები ავტორისეულია და შესაძლოა არ გამოხატავდეს გაეროს ქალთა ორგანიზაციის (UN Women), გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის, ან მისი რომელიმე წევრი ორგანიზაციის, ასევე შვეიცარიის განვითარებისა და თანამშრომლობის სააგენტოს (SDC) მოსაზრებებს.

გამოცემა მომზადდა პროექტის „ქალთა ეკონომიკური გაძლიერება სამხრეთ კავკასიაში“ საწყისი ფაზის ფარგლებში, შვეიცარიის განვითარებისა და თანამშრომლობის სააგენტოს (SDC) ფინანსური მხარდაჭერით. კავკასიის კვლევითი რესურსების ცენტრმა (CRRC საქართველო), დოქტორმა ალექსის დაიმონდმა და დოქტორმა მარგარეტ ჯენკინსმა მასრულეს კვლევის დიზაინი და შედეგების ანალიზი. CRRC საქართველომ შეასრულა მონაცემთა შეგროვება.

© გაეროს ქალთა ორგანიზაცია (UN Women) და შვეიცარიის განვითარებისა და თანამშრომლობის სააგენტო (SDC). 2018

ISBN 978-9941-8-0657-5

# ქალთა დაბალი ეკონომიკური აქტიურობა და არაფორმალურ სექტორში ჩართულობა საქართველოში



გაეროს ქალთა ორგანიზაცია  
(UN WOMEN)  
თბილისი, საქართველო; 2018



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Swiss Agency for Development  
and Cooperation SDC



United Nations Entity for Gender Equality  
and the Empowerment of Women

აკრონომების სია	5
<b>შეჯამება</b>	<b>6</b>
ქალთა ეკონომიკური არააქტიურობის მიზეზები და შედეგები	7
არაფორმალური დასაქმება	9
<b>შესავალი</b>	<b>10</b>
<b>მეთოდოლოგია</b>	<b>12</b>
რაოდენობრივი მონაცემების შეგროვება და ანალიზი	12
გაზომვა	13
თვისებრივი მონაცემების შეგროვება და ანალიზი	15
შეზღუდვები	16
<b>მიგნებები</b>	<b>17</b>
სამუშაო ძალის დახასიათება	17
ქალთა ეკონომიკური არააქტიურობის მიზეზები	18
ქალთა ეკონომიკური არააქტიურობის შედეგები	28
არაფორმალური დასაქმება საქართველოში	30
<b>დასკვნები და რეკომენდაციები</b>	<b>34</b>
<b>გამოყენებული ლიტერატურა</b>	<b>40</b>
<b>გრაფიკები</b>	
ცხრილი 1: ძირითადი მონაცემები გამოკითხვის შესახებ	12
გრაფიკი 2: სამუშაო ძალის სტატისტიკა	17
გრაფიკი 3: განათლება და სამუშაო ძალაში მონაწილეობა	18
გრაფიკი 4: უმუშევრობის მიზეზები სქესის მიხედვით	20
გრაფიკი 5: სამუშაო ძალა ასაკისა და სქესის მიხედვით	21
გრაფიკი 6: ალბათობა იმისა, რომ იყო დიასახლისი და არ მუშაობდე ოჯახთან დაკავშირებული მიზეზების გამო ასაკის მიხედვით	22
გრაფიკი 7: აუნაზღაურებელ მოვლით სამუშაოებზე დახარჯული დრო	23
გრაფიკი 8: აუნაზღაურებელ მოვლით სამუშაოებზე დახარჯული დრო	24
გრაფიკი 9: უმუშევრობის მიზეზები განათლების დონის მიხედვით	25
გრაფიკი 10: ბავშვების ყოლის და ქორწინების გავლენა სამუშაო ძალაში მონაწილეობაზე განათლების დონის მიხედვით	26
გრაფიკი 11: დამოკიდებულება ქალების წინაშე მდგარი სხვადასხვა საკითხებისადმი საქართველოში	27
გრაფიკი 12: სამსახურის მიტოვების ან ძებნაზე უარის თქმის მიზეზები	28
გრაფიკი 13: არაფორმალური დასაქმება დასახლების ტიპისა და სქესის მიხედვით	30
გრაფიკი 14: არაფორმალური დასაქმების სახეები სქესის მიხედვით	31
გრაფიკი 15: არაფორმალური დასაქმების პრედიქტორები	32
გრაფიკი 16: არაფორმალური სექტორის ფორმალიზებისადმი მხარდაჭერა	33

# აკრონიმების სია

<b>აშშ</b>	ამერიკის შეერთებული შტატები
<b>საქსტატი</b>	საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური
<b>AYEG</b>	ახალგაზრდა ეკონომისტთა ასოციაცია
<b>CRRC</b>	კავკასიის კვლევითი რესურსების ცენტრი
<b>NDI</b>	ეროვნული დემოკრატიული ინსტიტუტი
<b>PPP</b>	მსყიდველობითუნარიანობის პარიტეტი
<b>UNHLP</b>	გაეროს გენერალური მდივნის მაღალი დონის პანელი ქალთა ეკონომიკური გაძლიერების შესახებ

# შეჯამება

წარმოდგენილი ანგარიში იკვლევს საქართველოში ქალების ეკონომიკური არააქტიურობისა და არაფორმალური დასაქმების მიზეზებსა და შედეგებს იმისთვის, რომ ხელი შეუწყოს ქალთა ეკონომიკური შესაძლებლობების ზრდას. კვლევა მომზადდა გაეროს ქალთა ორგანიზაციის დაკვეთით სამხრეთ კავკასიაში შვეიცარიის თანამშრომლობის ოფისის ფინანსური მხარდაჭერით. კვლევის დიზაინის შემუშავება, მონაცემთა შეგროვება და ანალიზი განხორციელდა CRRC-საქართველოს, დოქტორ ალექსის დაიმონდისა და დოქტორ მარგარეტ ჯენკინსის მიერ.

ქალების ეკონომიკური გაძლიერების შესახებ გაეროს მაღალი დონის პანელი გამოყოფს ქალთა ეკონომიკური საქმიანობის შემაფერხებელ ოთხ ძირითად ბარიერს: „ხელშემშლელი სოციალური ნორმები; დისკრიმინაციული კანონმდებლობა და სამართლებრივი დაცვის მექანიზმების სიმწირე; აუნაზღაურებელი საოჯახო საქმიანობისა და ოჯახის მოვლის არაღიარება და არასათანადო ზრუნვა მის შემსუბუქებასა და გადანაწილებაზე; არასაკმარისი ხელმისაწვდომობა ფინანსურ და ციფრულ რესურსებსა და საკუთრებაზე“ (UNHLP, 2016: 2). აღნიშნული ფაქტორები განაპირობებს იმ გარემოებას, რომ მსოფლიოში სამუშაო ძალაში მონაწილე ყოველ 100 კაცზე მხოლოდ 67 ქალი მოდის. (მსოფლიო ბანკი). დასაქმებასთან დაკავშირებული სისტემური გენდერული უთანასწორობა აღრმავებს სიღარიბეს, ეკონომიკურ დაუცველობას და ამცირებს შესაძლებლობებს გოგონებისა და ქალებისთვის. ამასთან, ეკონომიკური თეორია და მონაცემები მიუთითებს, რომ ეკონომიკაში ქალების დაბალი მონაწილეობა აფერხებს ეკონომიკურ ზრდას (ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია, 2012) და უარყოფითად აისახება განვითარებაზე (მსოფლიო ბანკი, 2012).

ნებისმიერი კვლევა, რომელიც მიზნად ისახავს, აჩვენოს სრული სურათი ქალთა ეკონომიკური შესაძლებლობებისა და გამოწვევების შესახებ, ყურადღებით უნდა მოევიდოს არაფორმალური დასაქმების გენდერულ განზომილებებს. არაფორმალური სექტორი მოიცავს ყველა ეკონომიკურ აქტივობას, რომელიც არ რეგულირდება და არ იბეგრება სახელმწიფოს მიერ. მსოფლიოში ორ

მილიარდ ადამიანზე მეტი (მსოფლიოს სამუშაო ძალის თითქმის ორი მესამედი) არაფორმალურ სექტორში საქმიანობს (შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, 2018). მიუხედავად იმისა, რომ არაფორმალურად დასაქმებულთა გამოცდილება და ანაზღაურება ერთმანეთისგან დიდად განსხვავდება, კონტროლის მექანიზმებისა და რეგულაციების ნაკლებობა არაფორმალურ სექტორში დასაქმებულთა მონაცვლადობას განაპირობებს, განსაკუთრებით დაუცველი და ექსპლუატაციური სამუშაო გარემოს რისკის პირობებში. ქალების არაფორმალური დასაქმების ალბათობა კაცებისას არ აღემატება, თუმცა, განსხვავდება არაფორმალურ სექტორში ქალებისა და კაცების საქმიანობის სახე, სამუშაო ადგილის უსაფრთხოების ხარისხი და შემოსავალი (შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, 2018).

მოვლა ძირითადი ფაქტორია, რომელიც დიდ გავლენას ახდენს ქალების მონაწილეობაზე დასაქმების როგორც ფორმალურ, ისე არაფორმალურ სექტორში. მსოფლიოს მასშტაბით მოვლასთან დაკავშირებული საქმიანობის დიდ ნაწილს ქალები ასრულებენ. ეს ეხება როგორც ანაზღაურებად, ისე არაანაზღაურებად საქმიანობას. ერთ-ერთი უახლესი ანგარიში (შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, 2018) აჩვენებს, რომ ქალები სამჯერ უფრო მეტად ასრულებენ ასეთ საქმიანობას, ვიდრე კაცები. მოვლა მოიცავს როგორც დამოკიდებული პირის მოვლას, ასევე, ოჯახისთვის შესრულებულ საქმიანობას, როგორცაა საჭმლის მომზადება და დასუფთავება. ანგარიშში აღნიშნულია, რომ „მსოფლიოში მოვლასთან დაკავშირებული საქმიანობის უმეტეს ნაწილს მომვლელები ანაზღაურების გარეშე ეწევიან, უპირატესად, ქალები და გოგონები სოციალურად მონაცვლადი ჯგუფებიდან. აუნაზღაურებელი მოვლა ძირითადი ფაქტორია, რომელიც განსაზღვრავს ქალების მონაწილეობას შრომის ბაზარზე და სამუშაოს ხარისხს.“ (შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, 2018: xxvii). ანაზღაურებადი მომვლელების უმეტესობასაც ქალები წარმოადგენენ. ისინი ხშირად არაფორმალურ სექტორში მუშაობენ, ცუდი სამუშაო პირობები და დაბალი ანაზღაურება აქვთ (შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, 2018).

კვლევა ცდილობს, პასუხი გასცეს შემდეგ კითხვებს:

- ✓ რით განსხვავდება ერთმანეთისგან კაცებისა და ქალების დასაქმება?
- ✓ ძირითადად რომელ სექტორებში არიან დასაქმებული ქალები და რა არის ცალკეულ ეკონომიკურ სექტორებში გენდერული დისბალანსის გავლენა ქალების ეკონომიკურ შესაძლებლობებსა და გენდერულ თანასწორობაზე?
- ✓ როგორაა გადანაწილებული განათლება სამუშაო ძალაზე და რა კავშირი აქვს მას სამუშაო ძალაში ქალების მონაწილეობასთან?
- ✓ რა ფაქტორები (გენდერული ბარიერების ჩათვლით) განაპირობებს ქალთა ეკონომიკური არააქტიურობის მაჩვენებლებს?
- ✓ რა არის ქალთა ეკონომიკური არააქტიურობის შედეგი?
- ✓ არიან თუ არა ქალები უფრო მაღალი ალბათობით ჩართული არაფორმალურ დასაქმებაში, ვიდრე კაცები?
- ✓ რა ფაქტორები უბიძგებს ქალებს, ჩაერთონ არაფორმალურ დასაქმებაში?

ამ კითხვებზე პასუხების გასაცემად CRRC-მ ჩაატარა კვლევა შერეული მეთოდოლოგიით, სოციალურ მეცნიერებებში დამკვიდრებული სტრუქტურული გამოკითხვის პრინციპებზე დაყრდნობით. პროექტის გუნდმა საქმიანობა დაიწყო საკვლევ კითხვებზე მუშაობით, რაც ეფუძნებოდა წინასწარ განსაზღვრულ საკითხებს და არსებული ლიტერატურის მიმოხილვას. კითხვარის დიზაინის შესამუშავებლად ჩატარდა ფოკუს ჯგუფები და ინტერვიუები ექსპერტებთან. გამოკითხვა 2018 წლის აპრილსა და მაისში ჩატარდა. ის როგორც მთლიანად საქართველოს, ასევე თბილისის, სხვა ქალაქებისა და სოფლის ტიპის დასახლებების წარმომადგენლობითია. გამოკითხვა 1,438 რესპონდენტი. გამოკითხვის მონაცემების ანალიზის შემდეგ ჩატარდა ფოკუს ჯგუფები შედეგების უფრო სიღრმისეულად გასაანალიზებლად.

## ქალთა ეკონომიკური არააქტიურობის მიზეზები და შედეგები

მონაცემები თვალნათლივ აჩვენებს, რომ ქალთა ეკონომიკური არააქტიურობის მთავარი მიზეზი საზოგადოებაში შრომის გენდერული ნიშნით დაყოფა და რომ ქალები არაანაზღაურებადი მოვლის უმეტეს ნაწილს ასრულებენ. ქალებსა და კაცებს შორის სამუშაო ძალაში მონაწილეობის არსებული განსხვავება შეიძლება თითქმის მთლიანად აიხსნას აღნიშნული ფაქტორით. ქალები, რომლებიც ამ-

ბობენ, რომ არ მუშაობენ, ამის მიზეზად ოჯახთან დაკავშირებულ პასუხისმგებლობებს ორჯერ უფრო ხშირად ასახელებენ, ვიდრე კაცები. პროდუქტიულ ასაკობრივ ჯგუფში (18-64) სამუშაო ძალაში არსებული განსხვავება ქალებსა და კაცებს შორის ემთხვევა ქალების წილს, რომლებიც ამბობენ, რომ დიასახლისები არიან და არ არიან დაინტერესებული მუშაობით. ამ ფაქტორის გავლენა ბევრად მნიშვნელოვანია 25-34 ასაკობრივ ჯგუფს მიღწეული ქალებისათვის (რეპროდუქციული ასაკის ძირითადი პერიოდი), ვიდრე უფრო ახალგაზრდა ან უფროსი ასაკის ქალებისათვის. ასაკის მატებასთან ერთად იკლებს უმუშევრობის მიზეზად მოვლასთან დაკავშირებული საკითხების დასახელების მაჩვენებელი. ქალების სამუშაო ძალაში მონაწილეობის მაჩვენებელი იმატებს ასაკის მატებასთან ერთად საპენსიო ასაკის მიღწევამდე, ხოლო შემდეგ კვლავ იწყებს კლებას. რეგრესიული ანალიზის მეთოდით დაწყვილება აჩვენებს, რომ თუ ქალს ოდესმე დაუტოვებია სამსახური ან საერთოდ არ უძებნია ის ოჯახთან დაკავშირებული მიზეზების გამო, 18 პროცენტული ერთეულით ნაკლებია იმის ალბათობა, რომ ის სამუშაო ძალაში იღებდეს მონაწილეობას.

ქალების ეკონომიკური არააქტიურობის მეორადი განმაპირობებელი ფაქტორი ნაკლები ფინანსური მოტივაციაა, რაც გენდერულ სახელფასო განსხვავებაში გამოიხატება. ქალები კაცებზე მნიშვნელოვნად ნაკლებს გამოიმუშავებენ. ქალთა მნიშვნელოვანი ნაწილი აცხადებს, რომ ისინი არ მუშაობენ, რადგან არსებულ სამსახურებში ანაზღაურება არასაკმარისია, მათ დატოვებს სამსახური არასაკმარისი ანაზღაურების გამო, ან არასოდეს უძებნიათ სამსახური უპირველეს ყოვლისა იმის გამო, რომ მათთვის ხელმისაწვდომ სამსახურში სათანადო ანაზღაურება არ იყო. ეს მიგნებები მიუთითებს, რომ თუ ქალებსა და კაცებს თანაბარი შემოსავლის მიღების შესაძლებლობა ექნებოდათ, ქალების სამუშაო ძალაში მონაწილეობის მაჩვენებელი, სავარაუდოდ, გაიზრდებოდა. ამის მიუხედავად, სამუშაო ძალის მონაწილე და მის მიღმა მყოფი ქალები აღნიშნავენ, რომ ისინი ასრულებენ მსგავსი ოდენობის აუნაზღაურებელ მოვლასთან დაკავშირებულ საქმიანობას. რაც მიუთითებს, რომ იმ შემთხვევაშიც კი, თუ ქალების საშუალო ანაზღაურება კაცებისას გაუტოლდება, სამუშაოსა და აუნაზღაურებელი მოვლის გენდერული ნიშნით გადანაწილება უარყოფითად იმოქმედებს ქალების ეკონომიკურ აქტიურობაზე. შესაბამისად, ნაკლები ფინანსური მოტივაცია (რაც გენდერულ სახელფასო

განსხვავებაში აისახება) ქალთა ეკონომიკური არა-აქტიურობის მეორად განმაპირობებელ ფაქტორად უნდა მივიჩნიოთ.

საქართველოში ქალების სამუშაო ძალაში მონაწილეობაზე ყველაზე დადებითად განათლების ფაქტორი მოქმედებს. ქალები, რომლებსაც უმაღლესი განათლება აქვთ, 20 პროცენტული ერთეულით უფრო მაღალი ალბათობით მონაწილეობენ სამუშაო ძალაში, ვიდრე ქალები, რომლებსაც მხოლოდ საშუალო განათლება აქვთ. მიუხედავად ამისა, უმაღლესი საფეხურის განათლების მქონე ქალების სამუშაო ძალაში მონაწილეობის მაჩვენებელი კაცებისას ჩამოუვარდება (სულ მცირე 20 პროცენტული ერთეულით), განურჩევლად იმისა, აქვთ თუ არა კაცებს უმაღლესი განათლება. ბავშვები, ქორწინება და ოჯახსა და მის მოვლასთან დაკავშირებული მიზეზები, სამსახურის არმოდებისა თუ მისი დატოვების გამოცდილება, ნეგატიურად მოქმედებს პროფესიული ან უმაღლესი საფეხურის განათლების მქონე ქალების სამუშაო ძალაში მონაწილეობაზე. ხშირად ეს ეფექტი მათზე უფრო მეტ გავლენას ახდენს, ვიდრე საშუალო განათლების მქონე ქალებზე. ეს მიზეზები გვიჩვენებს, რომ მიუხედავად იმისა, რომ უმაღლესი განათლება ქალებისთვის ეკონომიკური აქტიურობის გარკვეულ ბარიერებს ხსნის, საზოგადოებაში შრომის გენდერული ნიშნით დაყოფა და აუნაზღაურებელი მოვლა უმაღლესი განათლების მქონე ქალებისთვისაც გამოწვევად რჩება.

შინამეურნეობები, რომლებშიც ქალი (რესპონდენტი) არ მუშაობს, 26%-ით უფრო ღარიბები არიან. ამასთან, ქალები, რომლებიც არ მუშაობენ, ამბობენ, რომ მათი ცხოვრების დონე უფრო დაბალია. ზოგადად, როდესაც შინამეურნეობაში ერთით ნაკლები წევრი მუშაობს - იმისდა მიუხედავად, ქალია ის თუ კაცი - ლოგიკურია, ვივარაუდოთ, რომ შინამეურნეობის შემოსავალი მცირდება. ზოგადად, მონაცემები ამ ვარაუდს ამყარებს. თუმცა, ამის მიუხედავად, მონაცემები მიუთითებს კიდევ უფრო დაბალ ეკონომიკურ კეთილდღეობაზე როგორც ქალებისთვის, ასევე მათი ოჯახებისთვის, იმ შემთხვევებში, როდესაც ქალები არ მუშაობენ.

ქალები, რომლებიც არ მუშაობენ, ზოგადად უფრო ხშირად არიან გენდერული თანასწორობის სანინააღმდეგო შეხედულებების მატარებლები. თუმცა, ეს ყოველთვის ასე არ არის - გარკვეული

საკითხების შესახებ დასაქმებული ქალები ხშირად გამოთქვამენ უფრო ნეგატიურ მოსაზრებებს, ვიდრე ქალები, რომლებიც არ მუშაობენ. ეს აჩვენებს, რომ დასაქმებასა და გენდერული საკითხების მიმართ დამოკიდებულებებს შორის კავშირი კომპლექსურია და მის ასახსნელად დამატებითი კვლევაა საჭირო. კვლევის შედეგებზე დაყრდნობით, ქალების სამუშაო ძალაში მონაწილეობის გასაზრდელად შემდეგი აქტივობების განხორციელება რეკომენდებულია:

- ✓ ხელმისაწვდომობის გაზრდა მაღალი ხარისხისა და იაფ ან უფასო სკოლამდელი აღზრდის დაწესებულებებსა და საბავშვო ბაღებზე;
- ✓ მოხუცებულთა მოვლის უფრო გამართული პოლიტიკის წარმოება, სერვისებზე ხელმისაწვდომობისა და ხარისხის ზრდა;
- ✓ სოციალური კამპანიების ჩატარება, რომლებიც კაცებს წახალისებს, მეტი დრო დაუთმონ არაანაზღაურებად მოვლას, მათ შორის, დამოკიდებულ პირებზე ზრუნვასა და საოჯახო საქმიანობას. ეს კამპანიები უნდა წარმოაჩინდნენ აუნაზღაურებელი მოვლის მნიშვნელობას ქვეყნების ეკონომიკისთვის, მის გავლენას სოციალურ კეთილდღეობასა და ცხოვრების ხარისხზე;
- ✓ ეროვნულ სასწავლო გეგმაში ოჯახის ეკონომიკის კურსის შეტანაზე მსჯელობა - იგი უზრუნველყოფს, რომ ბიჭებმაც ისწავლონ იმ დავალებების შესრულება, რასაც ძირითადად გოგონებისგან მოელიან შრომის გენდერული ნიშნით დაყოფის გამო;
- ✓ უმაღლესი საფეხურის განათლების მისაღებად სტიპენდიების დაწესება იმ გოგონებისთვის, ვინც ასეთი მხარდაჭერის გარეშე განათლების მიღებას ვერ შეძლებენ;
- ✓ სახელმწიფო ტენდერებში მონაწილე კომპანიების დავალდებულება, მიუთითონ მმართველ და დაქვემდებარებულ პოზიციებზე დასაქმებული ქალებისა და კაცების წილი და მათი საშუალო ხელფასები;
- ✓ ოჯახური მდგომარეობისთვის ხელსაყრელი სამუშაო პირობების შემუშავება და დანერგვა დასაქმებულებისათვის. უფრო კონკრეტულად, საჯარო სექტორში მოქნილი გრაფიკისა და ისეთი პოზიციების შექმნა, რომლებზეც შესაძლებელი იქნება სამუშაოს გადანაწილება (ორი პირის დასაქმება ნახევარ-ნახევარი განაკვეთით ერთ პოზიციაზე). კერძო სექტორის წახალისება, გადადგან ნაბიჯები, რომ შეიქმნას აუნაზღაურებელი მოვლის ხელშემწყობი სამუშაო გარემო;



- ✓ აუნაზღაურებელ მომვლელთა სამუშაო ძალაში შენარჩუნების, რეინტეგრაციისა და მათი განვითარების მხარდაჭერის მიზნით შესაბამისი კვლევების ჩატარება და შრომის ბაზრის პოლიტიკის შემუშავება.

გემოთ მოყვანილი რეკომენდაციები, რომლებიც კვლევის შედეგად გამოვლენილ მტკიცებულებებს ეფუძნება, ემთხვევა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 5R ჩარჩოს ღირსეული მოვლის შესახებ (შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია 2018). ეს დოკუმენტი მიმდინარე წლის ივნისში გამოქვეყნდა. მასში მითითებულია, რომ საჭიროა აუნაზღაურებელი მოვლის აღიარება (recognizing), შემცირება (reducing) და გადანაწილება (redistributing), ანაზღაურებადი მომვლელების დაჯილდოება (rewarding) ღირსეული შემოსავლითა და დაცული სამუშაო გარემოთი და მათი წარმომადგენლობის (representation) გაზრდა საზოგადოებრივ საკითხებზე გადანიშნულებების მიღების პროცესში (შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, 2018)

რეკომენდებულია ამ ჩარჩო დოკუმენტით ხელმძღვანელობა სამხრეთ კავკასიაში ქალების სამუშაო ძალაში მონაწილეობის ზრდისკენ მიმართული ნებისმიერი სტრატეგიის შემუშავებისას.

### არაფორმალური დასაქმება

საქართველოში ორიდან ერთი ადამიანი არაფორმალურადაა დასაქმებული. ამ მხრივ, ქალებისა და კაცების მაჩვენებელი ქვეყანაში ერთმანეთის მსგავსია. როგორც წესი (თუმცა, არა ყოველთვის), არაფორმალური დასაქმება დაკავშირებულია ისეთ პრობლემებთან, როგორებიცაა დაბალი ანაზღაურება, ნაკლები თვითდაჯერებულობა და ბედნიერების უფრო დაბალი ხარისხი. საქართველოში არაფორმალურ სექტორში დასაქმებული ქალები ფორმალურ სექტორში დასაქმებულ ქალებთან შედარებით წელიწადში საშუალოდ 970 აშშ დოლარით (42%) ნაკლებს გამოიმუშავებენ.<sup>1</sup> ეს მიგნებები შეგვიძლია, განვიხილოთ, როგორც მიზეზ-შედეგობრივი მოვლენა (ანუ, რომ არაფორმალური დასაქმება იწვევს ნეგატიურ შედეგებს), თუმცა, აქ გარკვეული სიფრთხილეა საჭირო. დასაქმების სახე არაფორმალურ სექტორში ხშირად განსხვავდება ფორმალური სექტორისგან. ფორმალურებამ (მიუხედავად იმისა, რომ პოტენციურად აუმჯობესებს სამუშაო პირო-

ბებს), შესაძლოა, შეამციროს შემოსავალი გადასახადებისა და რეგულაციების წნეხის გამო, როგორც დამსაქმებლებისთვის, ასევე იმ თვითდასაქმებულთათვის, რომლებიც არაფორმალურიდან ფორმალურ სექტორში ინაცვლებენ.

მიუხედავად ამისა, არაფორმალური სექტორის ფორმალიზებას ფართო მხარდაჭერა აქვს. მოსახლეობის ნახევარზე მეტის აზრით, თუ ყველა დამსაქმებელი იძულებული იქნება გააფორმოს შრომითი ხელშეკრულებები, ხოლო ყველა ბიზნესი, ინდივიდუალური მენარმეების ჩათვლით, ვალდებული იქნება, დაარეგისტრიროს საქმიანობა, ეს სარგებელს მოუტანს როგორც მათ, ასევე ქვეყანას. მიუხედავად იმისა, რომ არაფორმალურ სექტორში მომუშავეები თითქოს ნაკლებად უნდა უჭერდნენ მხარს ამ ცვლილებებს, მათ ნახევარზე მეტს სჯერა, რომ ეს ცვლილებები დადებით შედეგს მოიტანს. არაფორმალური სექტორის ფორმალიზებასთან მიმართებით, კვლევის შედეგები შემდეგი რეკომენდაციების განვიხილავთ შესაძლებლობას იძლევა:

- ✓ არაფორმალური სექტორის ფორმალიზებისკენ მიმართული ქმედებები არ უნდა იყოს ხისტი და არ უნდა ითვალისწინებდეს სასჯელს წარსული არაფორმალური საქმიანობისთვის;
- ✓ მიკრო და მცირე ბიზნესებისთვის დაბალი საგადასახადო ვალდებულებები უნდა იყოს შენარჩუნებული;
- ✓ მთავრობამ უნდა განიხილოს ოჯახში მომუშავეებისთვის ღირსეული სამუშაოს შესახებ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ მომზადებული კონვენციის რატიფიცირების საკითხი.<sup>2</sup> ეს კონვენცია აწესებს დაცვის ძირითად მექანიზმებს ოჯახში მომუშავეებისთვის. წინამდებარე კვლევა გვიჩვენებს, რომ მსგავს საქმიანობას ძირითადად ქალები ეწევიან და საქართველოში ეს არაფორმალური სამუშაო ძალის 7%-ს შეადგენს;
- ✓ საშუალოვადიან პერიოდში მთავრობამ უნდა იმსჯელოს არაფორმალური საქმიანობისთვის სანქციების შემოღებაზე, თუმცა, ეს უნდა მოხდეს თანდათანობით და სანქციები უნდა იყოს მსუბუქი, რათა მიმართული იყოს არა არაფორმალური საქმიანობის დასაჯება, არამედ ფორმალური საქმიანობის წახალისებაზე.

1 ანგარიშში აშშ დოლარში მოცემული ყველა რიცხვი კონვერტირებულია 2018 წლის ივლისის გაცვლითი კურსით

2 კონვენცია ხელმისაწვდომია ბმულზე: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C189](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189)

# შესავალი

ქალების ეკონომიკური გაძლიერების შესახებ გაეროს მაღალი დონის პანელი ხაზს უსვამს „ხელშემშლელ სოციალურ ნორმებს...[და] აუნაზღაურებელი საოჯახო საქმიანობის და ოჯახის მოვლის არაღიარებასა და არასათანადო ზრუნვას მისი შემსუბუქებისა და გადანაწილებისთვის“, რაც აფერხებს ქალების ეკონომიკურ საქმიანობას (UNHLP, 2016: 2). რეგიონში ჩატარებული კვლევები მიუთითებს, რომ ეს ფაქტორები საქართველოშიც ვლინდება. მაგალითად, 2010 წლის კავკასიის ბარომეტრის კვლევის მიხედვით, გამოკითხულთა 83% ამბობს, რომ ოჯახში მარჩენალი უნდა იყოს კაცი (CRRC, 2010). დამკვიდრებული ოჯახური და სოციალური ნორმები კიდევ უფრო ღრმად მიდის და მხოლოდ იმას არ მოითხოვს, რომ ოჯახში მართო კაცები უნდა მუშაობდნენ. 2013 წლის კვლევის მიხედვით, მოსახლეობის 74% მიიჩნევს, რომ საქართველოში ქალი უფრო მეტად ფასდება საკუთარი ოჯახით ვიდრე კარიერაში მიღწეული წარმატებით (გაეროს განვითარების პროგრამა, 2013). როგორც ქალები, ისე კაცები აღიარებენ და მიჰყვებიან ამ გენდერულ მოლოდინებსა და სტერეოტიპებს. ამას ადასტურებს 2014 წელს NDI-ის კვლევა პოლიტიკურ პროცესებში საქართველოში ქალთა მონაწილეობაზე: ქალების 78% და კაცების 67% მიიჩნევს, რომ ქალები ისე კარგად ვერ იღებენ გადანაწილებებს, როგორც კაცები.

საქართველოში ქალთა დაბალ ეკონომიკურ აქტივობასთან მთელი რიგი ფაქტორებია დაკავშირებული. მათ შორის უპირველესი არის იმ აუნაზღაურებელი შრომის არაპროპორციულობა, რასაც ქალები ეწევიან. როგორც რეგიონში ჩატარებული რამდენიმე კვლევა ადასტურებს, თუ ქალის მოვალეობები ბავშვის მოვლასთან დაკავშირებით შემცირდება, მისი ეკონომიკური ჩართულობა გაიზრდება (მონაცემები საქართველოსთვის იხილეთ AYESG, 2014). გარდა საოჯახო საქმეების არათანაბარი გადანაწილებისა, ქალები და კაცები, ჩვეულებრივ, სხვადასხვა უნარებს ეუფლებიან. მართალია, საქართველოში არ არსებობს შესაბამისი მონაცემები, თუმცა თუ აზერბაიჯანის მაგალითს განვიხილავთ, ბიჭების უმეტესობა სწავლობს მანქანის ტარებას და საოჯახო ნივთების შეკეთებას, მაგრამ არა საჭმლის მომზადებასა და სახლის დალაგებას; მაშინ, როცა ქალების უმეტესობა სწავლობს საჭმლის მომზადებასა და

დალაგებას, მხოლოდ მცირე ნაწილი კი - მანქანის ტარებასა და საოჯახო ნივთების შეკეთებას (CRRC, 2015; CRRC, 2012). კვლევები ასევე ადასტურებს, რომ საქართველოში გავრცელებული ადრეული ქორწინების პრაქტიკაც დაკავშირებულია (გაეროს მოსახლეობის ფონდი, 2014) ქალთა ეკონომიკურ საქმიანობაში ჩართულობის დაბალ დონესთან (იუნტი, კრენდალი და ჩენგი, 2018).

ქალებისთვის სამსახურის პოვნას ასევე ართულებს შრომის ბაზარზე არსებული გენდერული დისკრიმინაცია და ქალებთან დაკავშირებით გავრცელებული უარყოფითი სტერეოტიპები. საქართველოში ქალები ნაკლებად მოიაზრებიან ლიდერებად. მაგალითად, 2014 წელს მოსახლეობის 50%-ს მიაჩნდა, რომ კაცები უკეთესი მმართველები არიან, ვიდრე ქალები (მსოფლიო ღირებულებათა კვლევა, 2014). ქალების დეკრეტული შვებულების საჭიროების მოლოდინი უბიძგებს კერძო კომპანიებს, არ დაიქირაონ ისინი მაღალ პოზიციებზე (მარგველაშვილი, 2017). ერთ-ერთი კვლევის მიხედვით, საქართველოში ბიზნესის წარმომადგენლები, როგორც წესი, ფიქრობენ, რომ ქალებს, დეკრეტული შვებულების გარდა, სხვა რამე ბარიერები არ აქვთ. ეს ფაქტი ნათლად აჩვენებს, რომ დამსაქმებლები არ იცნობენ ქალების წინაშე მდგარ გამოწვევებს(იქვე). სომხეთში დამსაქმებლები მიუთითებენ, რომ მათ ურჩევნიათ სამსახურში აიყვანონ კაცები, რომლებსაც მოსთხოვენ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებასაც, ქალებს კი ეს არ შეუძლიათ, რადგან აქვთ პასუხისმგებლობა ბავშვების მოვლასთან დაკავშირებით (აზიის განვითარების ბანკი, 2015). მოსალოდნელია, რომ ყველა ეს ფაქტორი მოქმედებს საქართველოშიც, თუმცა, მონაცემების არარსებობის გამო, დასკვნების გაშტანა შეუძლებელია.

დაქირავების პროცესში არსებული დისკრიმინაციის გარდა, არსებობს მნიშვნელოვანი განსხვავება ხელფასებშიც, რის გამოც ქალებს, კაცებთან შედარებით, ნაკლები ფინანსური მოტივაცია აქვთ. ანგარიში გვიჩვენებს, რომ სუსტი ფინანსური სტიმული არის ქალთა დაბალი ეკონომიკური აქტივობის საკვანძო ფაქტორი. ქალთა მსოფლიო ორგანიზაციის 2015-2016 წლის ანგარიშის მიხედვით, საქართველოში ქალების შემოსავალი

კაცების შემოსავლის 64%-ია. მსგავსი სახელფასო განსხვავება ვლინდება იმ სექტორებშიც, სადაც ძირითადად ქალები არიან დასაქმებულები (საქსტატი, 2015). ეს აჩვენებს, რომ პრობლემა არ არის მხოლოდ სამუშაოს სეგრეგაციით გამოწვეული.

აღნიშნულ პრობლემაზე გავლენას ახდენს დისკრიმინაციული კანონმდებლობა, სამართლებრივი დაცვის მექანიზმების სიმწირე და სხვა პოლიტიკური საკითხებიც, თუმცა წინამდებარე კვლევა ამ საკითხებს არ ეხება.

კვლევების მიხედვით, დაბალ და საშუალო-შემოსავლიან ქვეყნებში ქალთა მაღალი ეკონომიკური ჩართულობა და გენდერული განსხვავების ნაკლებობა სამუშაო ძალაში სწრაფ ეკონომიკურ ზრდას უკავშირდება (ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია, 2012). მსოფლიო ბანკის შეფასებით, ქალთა ნაკლები ჩართულობა ეკონომიკურ საქმიანობაში ამცირებს საქართველოს მშპ-ს 12%-ით (ტემბონი, 2017). სხვა კვლევებიც ადასტურებს, რომ ეკონომიკა და კომპანიებიც უფრო ეფექტურები არიან, მაშინ, როცა მაღალია ქალთა ეკონომიკური ჩართულობა (მსოფლიო ბანკი, 2012). უფრო მეტიც, ქალთა ეკონომიკური ჩართულობის ბარიერები აფერხებს ინოვაციებს, რადგან საუკეთესო შესაძლებლობები არაეფექტურადაა გადანაწილებული (იქვე).

ზოგადად, გენდერული თანასწორობა დაკავშირებულია ადამიანის განვითარების ინდიკატორებთან (UNHLP, 2016). არსებობს საკმარისი რაოდენობის მონაცემები, რომლებიც მიუთითებს, რომ როცა ქალები განკარგავენ ოჯახის შემოსავლის დიდ ნაწილს, ხარჯები ძირითადად ბავშვების საკეთილდღეოდ მიემართება. მართალია, ქალთა ეკონომიკური საქმიანობა პირდაპირ კორელაციაში არ არის რესურსების კონტროლთან, მაგრამ მას შეუძლია გაზარდოს ქალთა ძალაუფლება ოჯახში გადაწყვეტილების მიღებისას (ჰითი 2014), რაც დადებით გავლენას ახდენს ბავშვთა კვებასა და განათლებაზე (მსოფლიო ბანკი 2012). საბოლოო ჯამში, ეს ქმნის გრძელვადიან ეკონომიკურ და სოციალურ სარგებელს.

მიუხედავად იმისა, რომ ქალებისა და კაცების დიდი ნაწილი არაფორმალურად არის დასაქმებული, მათი სამუშაო ხშირად გენდერის მიხედვითაა დაყოფილი. ქალები უმეტესად მუშაობენ შინა მოსამსახურეებად, ეწევიან აუნაზღაურებელ შრომას ოჯახში, აქვთ სხვა ბევრი უხილავი როლი და აუნაზღაურებელი საქმე მოვლის ეკონომიკაში - მაგალითად, დასუფთავება, საჭმლის მომზადება და მოვლა (შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, 2018).

# მეთოდოლოგია

კვლევა ლიტერატურის მიმოხილვისა და საკვლევი კითხვების განსაზღვრით დაიწყო, ჩამოყალიბდა კვლევის ინსტრუმენტები და, მათი გამოყენებით, შეგროვდა რაოდენობრივი და თვისებრივი მონაცემები. მონაცემების შეგროვების შემდეგ მკვლევართა გუნდმა შეგროვებული მონაცემები გააანალიზა, რათა პასუხები გაეცა პროექტის დასაწყისში დასმული საკვლევი კითხვებისთვის. თვი-სებრივი მონაცემების შეგროვების საშუალებები მოიცავდა ფოკუს ჯგუფებსა და ექსპერტებთან ინტერვიუებს, ხოლო რაოდენობრივი მონაცემების შეგროვება გულისხმობდა საზოგადოებრივი აზრის გამოკითხვას, რომელიც, თავის მხრივ, წარმომადგენლობითი საქართველოს მოსახლეობისთვის.

## რაოდენობრივი მონაცემების შეგროვება და ანალიზი

CRRC-მ ჩაატარა საქართველოს მოსახლეობის წარმომადგენლობითი გამოკითხვა კლასტერული სტრატეგიკაციის მეთოდის გამოყენებით. შერჩევის ჩარჩოს წარმომადგენელთა საარჩევნო უბნების სია. სტრატეგიკაცია განხორციელდა დასახლების ტიპის მიხედვით. შერჩევა წარმომადგენლობითი როგორც დედაქალაქის, ასევე, სხვა ქალაქებისა და სასოფლო ტიპის დასახლებებისთვის. შერჩევის სუბსტრატეგიკირება მოხდა გეოგრაფიული ადგილმდებარეობის მიხედვით (ჩრდილო-დასავლეთი, ჩრდილო-აღმოსავლეთი, სამხრეთ-დასავლეთი და სამხრეთ-აღმოსავლეთი). ინტერვიუებისთვის შინამეურნეობების შესარჩევად ორგანიზაციამ გამოიყენა სისტემატური შემთხვევითი ხეტიალის მეთოდი. შინამეურნეობების შერჩევის შემდეგ რესპონდენტების შერჩევა მოხდა კიშის ცხრილის მიხედვით. წინამდებარე ცხრილში მოცემულია შერჩევის ზომა, გამოკითხვების პროცენტული მაჩვენებელი და ცდომილების საშუალო ზღვარი.

### ცხრილი 1:

ძირითადი მონაცემები გამოკითხვის შესახებ

შერჩევის ზომა	გამოკითხვების მაჩვენებელი	ცდომილების საშუალო ზღვარი
1438	45%	3.9%

მონაცემთა ანალიზი მოიცავს აღწერითი და დასკვნითი სტატისტიკის კომბინაციას. სხვადასხვა დამოკიდებულების გავრცელების ხარისხის განსაზღვრად გამოყენებულ იქნა აღწერითი სტატისტიკა, როგორცაა სიხშირეები და კროს-ტაბულაციები. ქალების ეკონომიკური არააქტიურობისა და არაფორმალურ დასაქმებაში მონაწილეობის მიზეზების დასადგენად გამოყენებულ იქნა დანყვილების მეთოდი რეგრესიული ანალიზით. დანყვილების მეთოდის გამოყენებისას, შერჩევა იყოფა ორ ჯგუფად რაიმე ერთი მახასიათებლის მიხედვით (მაგ: არიან თუ არა შინამეურნეობაში ბავშვები). ამის შემდეგ “დიახ” ჯგუფში შემავალი პირების შედეგები შედარებულია “არა” ჯგუფში შემავალი იმ პირების შედეგებთან, რომლებსაც მაქსიმალურად მიახლოებული მახასიათებლები აქვთ. ამ მიდგომას მარტივი ლოგიკა უდევს საფუძვლად: ორი სრულიად განსხვავებული კოორტის შედარების ნაცვლად (ანუ, ნაცვლად იმისა, რომ ვაშლები შევადაროთ ფორთოხლებს), ჩვენ ვადარებთ ორ ჯგუფს, რომელთა მონაცემებიც ერთნაირი ან ძალიან მსგავსია. იმისათვის, რომ შესაძლებელი გამხდარიყო ვაშლების შედარება ვაშლებთან, დანყვილების მეთოდით შევარჩიეთ ადამიანები მსგავსი განათლებით, ოჯახური შემკვიდრებით, ასაკით, ოჯახური მდგომარეობით, შვილების ყოლა/არყოლით, დაოჯახების ასაკით (აღრეული ქორწინება, ან არა), უმცირესობათა ჯგუფის წევრობით; ასევე, ჰქონდა თუ არა გავლენა მასზე რეგიონში მიმდინარე კონფლიქტებს და რამდენად არიან დარწმუნებულები საკუთარ თავში, როცა საუბარია სამუშაო ძალაში მონაწილეობაზე.

დანყვილების მეთოდი ქალებისა და კაცების შემთხვევაში ცალ-ცალკე იქნა გამოყენებული, იმისთვის, რომ გამოგვევლინა, თუ რამდენად განსხვავებულად მოქმედებენ სხვადასხვა ფაქტორები ქალებსა და კაცებზე და გამოგვეანგარიშებინა თითოეული ფაქტორის გავლენა როგორც ქალებზე, ისე კაცებზე. დანყვილება მრავალ-ცვლადიანი დანყვილების გენეტიკური შენონ-ვით განხორციელდა. საუკეთესო პრაქტიკის შესაბამისად, დამოკიდებული ცვლადის გათვალისწინებით, დანყვილების შემდეგ უმცირეს კვადრატთა მეთოდის რეგრესია ან ლოგისტიკური რეგრესია განხორციელდა.

## გაზომვა

ანგარიშში არაერთი ტერმინია გამოყენებული. ამ ნაწილში ერთადაა მიმოხილული გამოყენებული ტერმინები, ცნებები და საზომები, ნაცვლად იმისა, რომ მათი განმარტებები ანგარიშში თანდათანობით იყოს მოცემული.

### დასაქმების სტატუსი

ეკონომისტები ეკონომიკური სტატუსის განსასაზღვრად განსხვავებულ კატეგორიებს იყენებენ. არსებული კონტექსტისთვის ძირითადი ცნებებია სამუშაო ძალაში მონაწილეობა და უმუშევრობა. ადამიანები, რომლებიც სამუშაო ძალის განეკუთვნებიან არიან დასაქმებულები, ოჯახურ მეურნეობაში მომუშავეები ან უმუშევრები (შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, 2013). ოჯახურ მეურნეობაში მომუშავეებად ითვლებიან ადამიანები, რომლებსაც წვლილი შეაქვთ შინამეურნეობის საქმიანობაში, თუმცა ისინი ამის სანაცვლოდ შესაძლოა არ იღებდნენ ფულად ანაზღაურებას და არ მიიჩნევიდნენ თავს დასაქმებულად (შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, 2013). იმისათვის, რომ პირი განეკუთვნებოდეს უმუშევართა კატეგორიას, ის უნდა იყოს დაინტერესებული სამუშაოს ძიებით, ეძებდეს სამსახურს ბოლო პერიოდის განმავლობაში და მზად იყოს მუშაობის დასაწყებად მომდევნო რამდენიმე კვირის პერიოდში (შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, 2013). ადამიანები, რომლებიც უმუშევართა კატეგორიას განეკუთვნებიან იყოფიან უმუშევრებად და იმედგაცრუებულ მუშაკებად (discouraged workers). იმედგაცრუებული მუშაკები არიან ადამიანები, რომლებიც ვერ აკმაყოფილებენ ზემოთ აღნიშნულ სამ კრიტერიუმს და არ აქვთ სამსახური, თუმცა, მაინც დაინტერესებულები არიან მისი მოძიებით; ისინი არ მიიჩნევიან სამუშაო ძალის ნაწილად.

ქვედა თავებში ზემოთ მოყვანილ განმარტებებს ვეყრდნობით. უმუშევარი, ისევე როგორც დასაქმებული განმარტებულია ისე, როგორც ეს წინა აბზაცში იყო განხილული. როდესაც ანგარიშში საუბარია ადამიანებზე, რომლებიც ამბობენ, რომ არ მუშაობენ, ეს მოიცავს ქალებსა და კაცებს, რომლებიც ა) არიან უმუშევრები, ბ) არ განეკუთვნებიან სამუშაო ძალას, გ) არიან ოჯახურ მეურნეობაში მომუშავეები. როგორც წესი, ოჯახურ მეურნეობაში მომუშავე ქალები და კაცები აცხადებდნენ, რომ ისინი არ მუშაობენ. მათი, როგორც ოჯახურ მეურნეობაში მომუშავის, სტატუსი განისაზღვრა პასუხებით შემდეგ კითხვებზე: ენვვა თუ არა შინამეურნეობა ბიზნესს ან სასოფლო-

სამეურნეო საქმიანობას მოგების მიღების მიზნით და ჩართული არიან თუ არა ისინი ამ საქმიანობაში.

### არაფორმალური დასაქმება

ანგარიშში არაფორმალური დასაქმება ოპერაციონალიზებულია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის განმარტების მიხედვით, რომელიც შრომის საერთაშორისო კონფერენციის 204-ე რეკომენდაციაშია წარმოდგენილი (2015). ეს განმარტება არაფორმალურად დასაქმებულებში აერთიანებს დაურეგისტრირებელ ბიზნეს საქმიანობაში დასაქმებულებს (იქნება ეს მფლობელი თუ თანამშრომელი), შინამეურნეობაში მომუშავეებს, ასევე, თვითდასაქმებულებსა და დასაქმებულებს, რომლებიც არ იმყოფებიან აღიარებულ შრომით ურთიერთობაში. გამოკითხვის მიზნებისთვის, ყველა ადამიანი, რომელმაც განაცხადა, რომ ისინი, ან მათი დამსაქმებლები, არ იხდიან მათ დასაქმებასთან დაკავშირებულ გადასახადებს, არაფორმალურად დასაქმებულად მიიჩნევა. ამ კატეგორიაში ერთიანდებიან ასევე შინამეურნეობაში მომუშავეები. არაფორმალური დასაქმების ეს სტანდარტული განმარტება საქართველოშიც ფართოდ გამოიყენება.

### აუნაზღაურებელ საოჯახო საქმიანობასა და მოვლაზე დახარჯული დრო

როგორც ზემოთ აღვნიშნეთ, ქალები ბევრად უფრო მეტ აუნაზღაურებელ საოჯახო საქმიანობას ასრულებენ და მეტ დროს ხარჯავენ ოჯახის წევრების მოვლაზე, ვიდრე კაცები. თუმცა, საკმაოდ რთულია იმის განსაზღვრა, თუ რამდენ დროს უთმობენ ადამიანები ამა თუ იმ საქმიანობას. როგორც წესი, ეს დროის გამოყენების კვლევას (Time use survey) მოითხოვს. წინამდებარე კვლევის ფარგლებში დროის გამოყენების კვლევის ჩატარებისთვის საჭირო რესურსი არ მოიპოვებოდა. შესაბამისად, კვლევა ეყრდნობა რესპონდენტთა პასუხებს კითხვაზე: “საშუალოდ კვირაში რა დროს უთმობთ შემდეგ საქმიანობებს თქვენი ოჯახისთვის?” ეს კითხვა რესპონდენტებს დაუსვს შემდეგი საქმიანობების შესახებ: ბავშვის მოვლა, საჭმლის კეთება, დასუფთავება, სახლში ნივთების შეკეთება, სარეცხი, სურსათის ყიდვა, სხვა ოჯახის წევრების მოვლა (მოხუცების, ავადმყოფების და შშმ პირების ჩათვლით) და იმ ოჯახის წევრების დახმარება, რომლებსაც აქვთ ბიზნესი ამ თვითდასაქმებულები არიან. ეს პასუხები დაჯამდა და შემდეგ დაიყო კატეგორიებად, რის შედეგადაც, დახარჯული დროის მაქსიმუმმა 16 საათი შეადგინა. ეს პასუხები უნდა მივიღოთ, როგორც საოჯახო საქმიანობისა

და ოჯახის წევრების მოვლის და ამ საქმიანობის ქალებსა და კაცებს შორის გადანაწილების ზოგადი სურათის ამსახველი და არა როგორც ზუსტი შეფასება იმისა, თუ რამდენ დროს ხარჯავენ ქალები და კაცები მსგავს საქმიანობაზე.

### ხელშემშლელი სოციალური ნორმები

როგორც აღინიშნა გაეროს გენერალური მდივნის მაღალი დონის პანელზე ქალთა ეკონომიკური გაძლიერების შესახებ “სოციალური ნორმები ჩვენი ცხოვრების განუყოფელი ნაწილია. ნორმები არის ყველასათვის მიღებული რწმენა იმის შესახებ, თუ რა არის ჩვეული და მისაღები საქციელი ადამიანთა ჯგუფში. ... ნორმები აყალიბებენ მოლოდინებსა და დამოკიდებულებებს, რასაც ხშირად სარგებელი მოაქვს, მაგალითად, ხელს უწყობს თანამშრომლობას. თუმცა, შესაძლოა, რომ ამავე ნორმებმა განამტკიცონ და განანესონ გენდერული უთანასწორობა” (UNHLP, 2016: 38). ეს განცხადება მიუთითებს, რომ ქალებისა და კაცების დამოკიდებულებებმა, რომლებიც ხშირად საზოგადოებრივ ნორმებს ასახავს, შესაძლოა ქალებს სამუშაო ძალაში ჩართვის სურვილი გაუქროს ან წაახალისოს ისინი დატოვონ სამუშაო ძალა. გენდერის შესახებ დამოკიდებულებების აღქმებმა (მაგალითად, სწამთ თუ არა ქალებს, რომ მათი მამები ან მეუღლეები მხარს დაუჭერენ მათ ამა თუ იმ სექტორში საქმიანობის შემთხვევაში, ან ჰგონიათ თუ არა კაცებს, რომ ოჯახზე მზრუნველის როლის მორგების შემთხვევაში ნაკლებად მამაკაცურები გამოჩნდებიან) განურჩევლად იმისა, რამდენად სწორია ეს აღქმები, შესაძლოა, ასევე იქონიონ გავლენა ქცევაზე. ხელშემშლელი სოციალური ნორმების ანალიზისთვის რესპონდენტებს დაუსვეს ათი კითხვა ქალების დასაქმებაზე, საზოგადოებისა და ოჯახის შესახებ დამოკიდებულებებზე.<sup>3</sup> პასუხებზე დაყრდნობით შეიქმნა 30-პუნქტიანი ინდექსი. რესპონდენტებს, რომლებიც სისტემა-

ტურად პოზიტიურ დამოკიდებულებებს ამჟღავნებდნენ მიენიჭათ 29 ქულა, ხოლო მათ, ვინც ნეგატიურ დამოკიდებულებებს ამჟღავნებდა - 0 ქულა. რესპონდენტებს ასევე ჰკითხეს, თუ, მათი აზრით, რა იყო ამა თუ იმ საკითხთან მიმართებით მათი პარტნიორის ან ოჯახის მამრობითი სქესის წევრის მოსაზრება. იდენტური ინდექსი შეიქმნა რესპონდენტების აღქმების აღსაწერად მათსავე პარტნიორის თუ ოჯახის წევრების შეხედულებების შესახებ. შემდეგ, რესპონდენტის ქულა აკლდებოდა პარტნიორის ან ოჯახის წევრის შეხედულებების აღქმის ინდექსის მაჩვენებელს, რომ გაგვეგო, ფიქრობენ თუ არა ადამიანები, რომ მათი პარტნიორები და ოჯახის წევრები მათგან განსხვავებულ შეხედულებებს ატარებენ. შედეგად მივიღეთ 59-პუნქტიანი ინდექსი, სადაც -29 ქულა აღნიშნავს, რომ რესპონდენტს აქვს სრულად ნეგატიური დამოკიდებულებები, ხოლო პარტნიორის შეხედულებები, მისივე აღქმით, პირიქით, სრულად პოზიტიურია; 29 კი აღნიშნავს, რომ რესპონდენტს აქვს სრულად პოზიტიური დამოკიდებულებები, ხოლო პარტნიორის დამოკიდებულებებს სრულად ნეგატიურად აღიქვამს. ანუ, ინდექსი ზომავს განსხვავებას აღქმებს შორის.

### გენდერული სახელფასო განსხვავება

სხვაობა ქალისა და კაცის ანაზღაურებაში ბოლო წლებში აქტიურად განიხილება. მისი გამოანგარიშება სხვადასხვა ხერხით შეიძლება. ამ კვლევის მიზნებისთვის გამოანგარიშებულია ქალებისა და კაცების საშუალო წლიური შემოსავალი შემსავლის ყველა წყაროდან, რაც მათ კვლევაში მონაწილეობისას დაასახელებს. ეს შემოსავლები შედარებულია, რათა გამოვლინდეს განსხვავება ქალების და კაცების შემოსავლებს შორის. იმისათვის, რომ კვლევის შედეგების ინტერპრეტაცია არ გართულებულიყო, კვლევის ფარგლებში არ არის გამოყენებული სახელფასო განსხვავების

3 რესპონდენტებს ჰკითხეს: “ბევრი მოსაზრება არსებობს ქალებსა და მამაკაცებს შორის ფუნქციების გადანაწილების შესახებ. გთხოვთ, მითხრათ, ეთანხმებით თუ არ ეთანხმებით შემდეგ მოსაზრებებს?” ბარათზე ნაჩვენებია იყო შემდეგი ვარიანტები: საერთოდ არ ვეთანხმები, ნაწილობრივ არ ვეთანხმები, ნაწილობრივ ვეთანხმები, სრულად ვეთანხმები. კითხვა მოიცავდა შემდეგ დებულებებს: “კაცები უნდა იღებდნენ საბოლოო გადაწყვეტილებას სახლში;” “ქალებმა უნდა აიტანონ ძალადობა, რომ შეინარჩუნონ ოჯახი;” “როცა სამსახურები ღირს კაცებს სამსახურის დაწყების მეტი უფლება

უნდა ჰქონდეთ ვიდრე ქალებს;” “თუ ქალს ქმარზე მეტი ანაზღაურება აქვს, ეს პრობლემებს შექმნის;” “სამსახურის ქონა არის საუკეთესო გზა ქალისთვის, რომ დამოუკიდებელი იყოს;” “საუნივერსიტეტო განათლება ბიჭისთვის უფრო მნიშვნელოვანია ვიდრე გოგოსთვის;” “საერთო ჯამში, კაცები უკეთესი ბიზნეს ლიდერები არიან ვიდრე ქალები;” “ოჯახზე ზრუნვას ქალისთვის ისეთივე კმაყოფილება მოაქვს, როგორც სამსახურის ქონას;” “დასაქმებული დედები ისევე კარგად მოუვლიან შვილებს, როგორც უმუშევარი დედები;” “სკოლამდელი ასაკის ბავშვისთვის უკეთესია, თუ დედა არ მუშაობს”

შეფასების უფრო რთული მეთოდოლოგიები, რომლებიც ასევე ითვალისწინებს, თუ რა ტიპის საქმიანობაში არიან ჩართული კაცები და ქალები (მაგ: ნოპოს დანყვილების მეთოდოლოგია).

### **სამუშაო ძალიდან გასვლა ან უარი სამუშაო ძალაში მონაწილეობაზე**

ქვემოთ განხილულია სამუშაო ძალიდან გასვლა ან უარი მასში მონაწილეობაზე შემდეგი მიზეზების გამო: ა) ოჯახთან დაკავშირებული მიზეზები, ბ) ანაზღაურებასთან დაკავშირებული მიზეზები. გამოკითხვის ფარგლებში რესპონდენტებს ჰკითხეს, დაუტოვებიათ თუ არა სამსახური ამა თუ იმ მიზეზის გამო. მათ ასევე ჰკითხეს, იმავე მიზეზებმა განაპირობეს თუ არა, რომ ისინი სამსახურს საერთოდ არ ეძებდნენ. ამ კითხვების ანალიზისას ორი ცვლადი შეიქმნა: 1) სამუშაო ძალის დატოვება ან მასში მონაწილეობაზე უარის თქმა ოჯახური მიზეზების გამო და 2) სამუშაო ძალის დატოვება ან მასში მონაწილეობაზე უარის თქმანა ანაზღაურებასთან დაკავშირებული მიზეზების გამო. პირველ ცვლადს ენიჭებოდა კოდი 1, თუ რესპონდენტი აღნიშნავდა, რომ მან დატოვა სამუშაო ძალა ან არ ეძებდა სამსახურს შემდეგი მიზეზების გამო: 1) საბავშვო ბაღების ნაკლებობა; 2) ჩვილ ბავშვთა მოვლის ცენტრების (ბაგა-ბაღების) ან ძიძების ფინანსურად ხელმიუწვდომლობა 3) დეკრეტული შვებულების პირობები; 4) იმის გამო, რომ მეუღლე უშლიდა მუშაობას 5) იმის გამო, რომ ოჯახის სხვა წევრები უშლიდნენ მუშაობას. სხვა შემთხვევებში ცვლადს ენიჭებოდა კოდი 0. მეორე ცვლადის შემთხვევაში კი რესპონდენტებს, რომლებიც აღნიშნავდნენ, რომ მათ დატოვეს სამუშაო ძალა ანაზღაურებასთან დაკავშირებული მიზეზების გამო, ან არ ეძებდნენ სამსახურს იმიტომ, რომ ვერ იღებდნენ საკმარის ანაზღაურებას, ენიჭებოდათ კოდი 1, სხვა შემთხვევაში კი კოდი 0.

### **ფინანსებზე ხელმისაწვდომობა**

ფინანსებზე ხელმისაწვდომობას გამოკითხვა აფასებს შემდეგი კითხვებით - "გიცდიათ თუ არა სესხის აღება ბოლო 3 წლის განმავლობაში?" და "რა იყო თქვენი სესხის განაცხადის შედეგი? - მომცეს სესხი, პასუხს ველოდები, უარი მითხრეს". ფინანსების ხელმისაწვდომობის ანალიზის დროს მოხდა იმ პირთა გათვალისწინება, რომელთაც სესხის განაცხადი ჰქონდათ გაკეთებული. ხოლო ისინი, რომელთაც სესხის ასაღებად არ მიუმართავთ, ან რომელთაც განაცხადზე პასუხი არ ქონდათ მიღებული, განხილული არ ყოფილან. ასევე, ფი-

ნანსების ხელმისაწვდომობის ანალიზი სესხის მიზნობრიობას არ ითვალისწინებდა.

### **ცხოვრების დონის ინდიკატორები**

გამოკითხვის ფარგლებში გაიზომა ცხოვრების დონის მაჩვენებელი არაერთი ცვლადი. კონკრეტულად, რესპონდენტებს ჰკითხეს: "საერთო ჯამში, რამდენად ბედნიერი ხართ?" მათ ბედნიერების ხარისხი უნდა შეეფასებინათ 0-დან 10-მდე სკალაზე, სადაც 0 ნიშნავს ძალიან უბედურს, ხოლო 10 ძალიან ბედნიერს. მსგავსად გაიზომა საკუთარი თავის რწმენაც: "ამ სკალის გამოყენებით, სადაც 0 ნიშნავს „საერთოდ არ ვარ დარწმუნებული საკუთარ თავში“ და 10 ნიშნავს „ძალიან დარწმუნებული ვარ საკუთარ თავში“, გთხოვთ, მითხრათ, რამდენად დარწმუნებული ხართ საკუთარ თავში?" მობილობის გასაზომად რესპონდენტებს ჰკითხეს გაუტარებიათ თუ არა ბოლო ექვსი თვის განმავლობაში ორი დღე ან მეტი დასახლებაში, რომელშიც ისინი არ ცხოვრობენ. ეს მობილობის სტანდარტული ინდიკატორია.

### **თვისებრივი მონაცემების შეგროვება და ანალიზი**

თვისებრივი მონაცემები კვლევაში სამი მიზნისთვის იქნა გამოყენებული. პირველი - ფოკუს ჯგუფები და ექსპერტებთან ინტერვიუები ჩატარდა გამოკითხვის ჩატარებამდე, რათა მიღებული ინფორმაცია კითხვარის შედგენისას ყოფილიყო გათვალისწინებული. ამასთანავე, თვისებრივი მონაცემები შეგროვდა გამოკითხვის ჩატარების შემდეგ, რაც გამოკითხვის მოულოდნელი შედეგების გაგებაში, დაგვეხმარა. აგრეთვე, თვისებრივი მონაცემები გამოყენებულ იქნა უფრო სრულყოფილი სურათის შესაქმნელად, ვიდრე ეს მხოლოდ რაოდენობრივი მონაცემებით იქნებოდა შესაძლებელი.

ჯამში, საქართველოს მასშტაბით 8 ფოკუს ჯგუფი ჩატარდა: ოთხი გამოკითხვამდე, ხოლო ოთხი მის შემდეგ. დამატებით, ჩატარდა რამდენიმე ინტერვიუ ექსპერტებთან. საზოგადოებრივი აზრის გამოკითხვამდე ჩატარებული თვისებრივი კვლევა შეეხებოდა ზოგადად ქალების ეკონომიკურ არააქტიურობას და არაფორმალურ დასაქმებას, ხოლო გამოკითხვის შემდეგ ჩატარებული ფოკუს ჯგუფების ფარგლებში განიხილებოდა ქალთა არააქტიურობის შედეგები და დისკრიმინაციული და მტრული სამუშაო გარემო.

## შეზღუდვები

მიუხედავად იმისა, რომ კვლევის მიზანია გამოავლინოს ქალების ეკონომიკური არააქტიურობისა და არაფორმალური დასაქმების პრობლემები, უნდა აღინიშნოს, რომ მიზეზებისა და შედეგების კვლევა დაკავშირებულია ბევრ გამონვევასთან. ექსპერიმენტული მეთოდების გამოყენება, როგორც წესი, შეუძლებელია იმ შემთხვევებში, როცა ვიკვლევთ ქვეყნის მასშტაბის ეკონომიკურ საკითხებს მათთვის დამახასიათებელი მრავალმხრივობით, როგორც არის ქალთა ეკონომიკური არააქტიურობა და არაფორმალური დასაქმება. ამიტომ, ეს ანალიზი თავისი ბუნებით კორელაციურია. ამასთან, ცნობილია, რომ კორელაცია არ ნიშნავს მიზეზ-შედეგობრივ კავშირს. ამ მნიშვნელოვანი დებულების გათვალისწინებით, კვლევა ცდილობს გამოავლინოს ქალთა ეკონომიკური არააქტიურობისა და არაფორმალურ დასაქმებაში ჩართულობის შესაძლო მიზეზები და შედეგები, რასაც თეორიულ მიდგომებზე დაყრდნობით აღწევს. პროექტის სანცის ეტაპზე მკვლევრების გუნდმა პირველად ანგარიში წარმოადგინა ჰიპოთეზები, რომ შეემცირებინა თეორიასთან შესაბამის მონაცემების მოპოვების ალბათობა (არაფრისმთქმელი კორელაციების ძიება მონაცემებში). კვლევა ასევე ცდილობს გამოიყენოს ცვლადები, რომლებიც ნაკლებად შესაძლებელია, რომ გამონვეული იყვნენ შედეგით (მაგ: რესპონდენტის მშობლების განათლებაზე, დიდი ალბათობით, გავლენას ვერ მოახდენს რესპონდენტის დასაქმების სტატუსი). კვლევის ყველა ამ კარგი პრაქტიკის გამოყენების მიუხედავად, საჭიროა მიზეზ-შედეგობრივ დასკვნებს სათანადო სიფრთხილით მოვეკიდოთ. მსგავს სიფრთხილეს დაკვირვების მეთოდით ჩატარებული ნებისმიერი კვლევა მოითხოვს.

კიდევ ერთი მნიშვნელოვანი და საფრთხილო ფაქტორია ის, რომ სამუშაო ძალაში მონაწილეობა, დასაქმება, შემოსავალი და სხვა ეკონომიკური ინდიკატორები განვითარებად ეკონომიკებში განსაკუთრებით რთული გასაზომია. რიგ შემთხვევებში, სავარაუდოა, რომ გამოკითხვის ფარგლებში სათანადოდ არ არის შეფასებული ეკონომიკური

აქტივობა, მიუხედავად იმისა, რომ მკვლევართა გუნდმა მაქსიმალური ძალისხმევა გასწია მსგავსი აქტივობის გამოსავლენად. განვიხილოთ კონკრეტული მაგალითი: თუ პირი ოჯახის წევრებს ძროხების მონველაში ეხმარება, ხოლო რძეს ოჯახის სხვა წევრი ყიდის ბაზარში, გამოდის, რომ ეს პირი ოჯახურ მეურნეობაში მომუშავეა და, შესაბამისად, დასაქმებულია. თუმცა, ბევრი ადამიანი თავს არ მიიჩნევს დასაქმებულად მხოლოდ იმის გამო, რომ ძროხების ნველაში მონაწილეობს. ამ და სხვა მსგავსი მიზეზების გამო ეკონომიკური აქტივობა, სავარაუდოდ უფრო დაბალი ხარისხითაა შეფასებული, ვიდრე ეს რეალობაშია, თუმცა სხვაობა არ არის მნიშვნელოვანი. ამის უკეთ გასაზომად კითხვარი მოიცავდა კითხვებს იმის შესახებ, მონაწილეობდნენ თუ არა რესპონდენტები შინამეურნეობის სასოფლო-სამეურნეო ან ბიზნეს საქმიანობაში, რასაც ოჯახისთვის შემოსავალი მოჰქონდა. სხვა, მსგავს შემთხვევებშიც იგივე ნაბიჯები გადაიდგა, რათა უზრუნველყოფილი ყოფილიყო შეძლებისდაგვარად ზუსტი საზომები.

და ბოლოს, კვლევა მოიცავს რიგ ეკონომიკურ ინდიკატორებს, რომლებიც განსხვავდება თითოეული ქვეყნის სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის ანგარიშებისგან. ამ განსხვავებებს სხვადასხვა მიზეზი აქვს. პირველ რიგში, როგორც ამ კვლევას, ასევე სტატისტიკის ეროვნული სამსახურების მიერ ეკონომიკური ინდიკატორების გაზომვის მიზნით ჩატარებულ გამოკითხვებს ცდომილების ზღვარი აქვს. მაგალითად, ამ კვლევის მიხედვით, საქართველოში უმუშევრობის დონე 18%-ია. საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის ბოლო კვლევის მიხედვით კი იგივე მაჩვენებელი 14%-ია. ერთი შეხედვით, ეს საკმაოდ დიდი სხვაობაა. თუმცა, თუ გავითვალისწინებთ, რომ ამ კვლევის ცდომილების ზღვარი 3.9%-ია, ხოლო ცდომილება სტატისტიკის სამსახურის კვლევასაც აქვს, ლოგიკურია დავასკვნათ, რომ უმუშევრობის დონე, რეალურად, ამ ორ მაჩვენებელს შორისაა. ზოგადად, ინდიკატორების ქვემოთ მოყვანილი შეფასებები გამოკითხვის შედეგებს ეყრდნობა და მათი ინტერპრეტაციისას აქ განხილული შეზღუდვები უნდა გავითვალისწინოთ.



# მიზნები

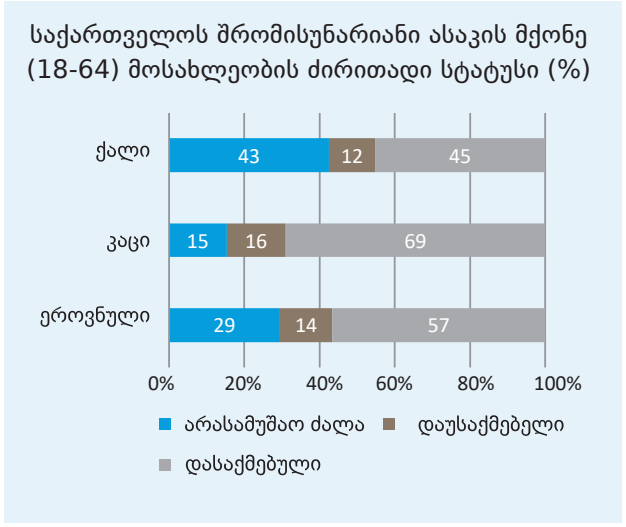
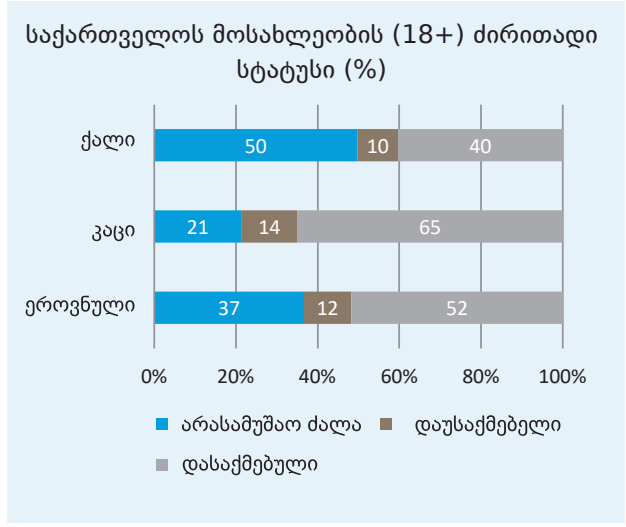
საქართველო ქვედა საშუალო შემოსავლის კატეგორიის ქვეყანაა, რომელმაც ბოლო ორი ათწლეულის განმავლობაში ზომიერ ეკონომიკურ ზრდას მიაღწია, თუმცა ბოლო წლებში ეს ტემპი შენედა (მსოფლიო ბანკი, 2017ბ). მშპ ერთ სულ მოსახლეზე ქვეყანაში მსყიდველობითი უნარის პარიტეტის მიხედვით (PPP) 10,700 აშშ დოლარია (მსოფლიო ბანკი, 2017გ). დასაქმების კუთხით ეკონომიკის ძირითადი სექტორი არის სოფლის მეურნეობა (საქსტატი, 2017), თუმცა 2017 წელს სოფლის მეურნეობა მთლიანი მშპ-ს მხოლოდ 7%-ს შეადგენდა (მსოფლიო ბანკი, 2017დ). ქალები, კაცებთან შედარებით, სამუშაო ძალაში ნაკლებად არიან წარმოდგენილები. წინამდებარე კვლევა მიუთითებს, რომ ქალების ეკონომიკური არააქტიურობის ძირითადი მიზეზია საზოგადოებაში სამუშაოს გენდერული დაყოფა და ნაკლები ფინანსური მოტივაციაა, რაც გამოიხატება გენდერულ სახელფასო განსხვავებაში. ქალების ნაკლები მონაწილეობა ეკონომიკურ საქმიანობაში შედეგად გვაძლევს ოჯახის ეკონომიკური კეთილდღეობის დაბალ დონესა და ქალების ცხოვრების დაბალ ხარისხს. რაც შეეხება არაფორ-

მალურ დასაქმებას, მონაცემები მიუთითებს, რომ ქალების არაფორმალურ დასაქმებაში მონაწილეობის ალბათობა კაცებისას არ აღემატება, თუმცა ქალებისათვის არაფორმალური დასაქმება, კაცებისგან განსხვავებით, უკავშირდება მნიშვნელოვნად ნაკლებ შემოსავალს, მობილობის დაბალ დონესა და დაბალ თვითდაჯერებულობას. საქართველოს მოქალაქეები ემხრობიან არაფორმალური სექტორის ფორმალიზებას, თუმცა ეს მხარდაჭერა ნაკლებია არაფორმალურად დასაქმებულებს შორის.

## სამუშაო ძალის დახასიათება

კვლევის მიხედვით, სამუშაო ძალა საქართველოში მთლიანი მოსახლეობის 63%-ს შეადგენს (18+),<sup>4</sup> მათგან 79% არის კაცი, ხოლო 50%-ქალი. პროდუქტიულ ასაკობრივ ჯგუფში (18-64) მოსახლეობის 71% მონაწილეობს სამუშაო ძალაში; ეს არის კაცების 85% და ქალების 58%. შესაბამისად, აღნიშნულ ასაკობრივ ჯგუფში, ქალების თანაფარდობა კაცებთან არის 68%. სამუშაო ძალაში მონაწილეობის კუთხით მნიშვნელოვანი განსხვავება დასახლებებს შორის არ შეინიშნება.

### გრაფიკი #2 სამუშაო ძალის სტატისტიკა



4 მემოთ მოცემული გრაფიკი აჩვენებს, რომ სამუშაო ძალის მონაწილეობა არის 64%, თუმცა ეს უკავშირდება დამრგვალების ცდომილებას და სამუშაო

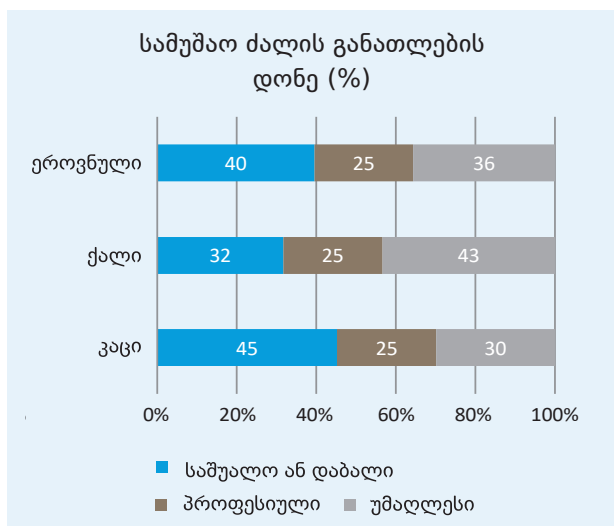
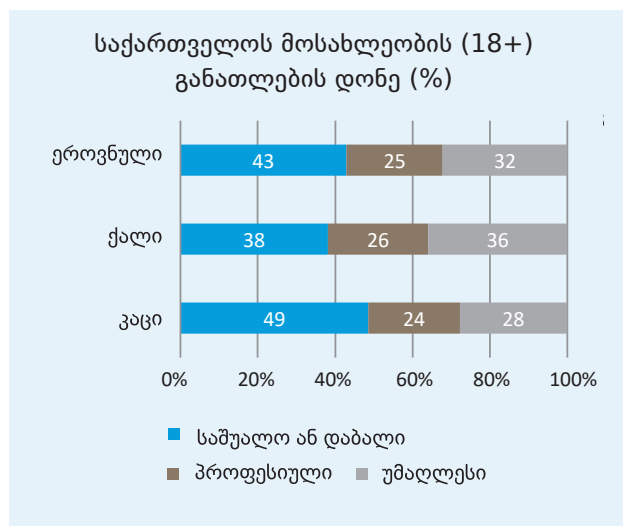
ძალის დაყოფას დასაქმებულებად და უმუშევრებად. ამ და სხვა გრაფიკებშიც მსგავსი შეუსაბამოები განპირობებულია დამრგვალების ცდომილებით.

თბილისში, სხვა ქალაქებსა და სოფლებში კაცების დაახლოებით 80% მონაწილეობს სამუშაო ძალაში, ქალების შემთხვევაში კი ეს მაჩვენებელი 50%-ია. კვლევის ფარგლებში სამუშაო ძალის დაყოფა დასაქმებულებად და უმუშევრებად აჩვენებს, რომ მოსახლეობის დაახლოებით 18% (18+) უმუშევარია. უმუშევრებს შორის მნიშვნელოვანი გენდერული განსხვავება არ შეინიშნება (უმუშევრების 17% კაცია, 20% - ქალი).

როგორც ქვემოთ მოცემული გრაფიკიდან ჩანს, ქალებს (36%), კაცებთან შედარებით (28%), უფრო ხშირად აქვთ მიღებული უმაღლესი განათლება. სამუშაო ძალის მონაწილე ქალებსაც (43%) კაცებზე ხშირად (30%) აქვთ უმაღლესი განათლება. ამის საპირისპიროდ, სამუშაო ძალის მონაწილე კაცებს უმეტესად მიღებული აქვთ მხოლოდ საშუალო განათლება. როგორც სამუშაო ძალაში, ისე მის მიღმა მყოფი ქალებისა და კაცების თანაბარ წილს დამთავრებული აქვთ საშუალო სკოლა ან პროფესიული სასწავლებელი.

### გრაფიკი #3

განათლება და სამუშაო ძალაში მონაწილეობა



დასაქმების ძირითადი სექტორი როგორც ქალები-სათვის, ასევე კაცებისათვის არის სოფლის მეურნეობა. ქალები უმეტესად მუშაობენ შემდეგი მიმართულებებით:

- ✓ საბითუმო და საცალო ვაჭრობა, ავტომობილების, მოტოციკლების, პირადი და საყოფაცხოვრებო საქონლის შეკეთება;<sup>5</sup>
- ✓ განათლება;
- ✓ ჯანდაცვა და სოციალური სამუშაო.

ქალებთან შედარებით, მეტი კაცია დასაქმებული სამშენებლო სექტორში, ისევე, როგორც ტრანსპორტში, დასაწყობებასა და კომუნიკაციებში. იმ

სექტორებში, სადაც საშუალოზე მაღალი ან საშუალოზე დაბალი ანაზღაურებაა, ქალების და კაცების წარმომადგენლობას შორის მნიშვნელოვანი განსხვავება არ შეინიშნება. თუმცა, განსხვავების ნაკლებობის ახსნის დროს საჭიროა სიფრთხილის გამოჩენა, სექტორებში რესპონდენტთა შედარებით მცირე რაოდენობის გამო.

### ქალთა ეკონომიკური არააქტიურობის მიზეზები

ქალების წილი სამუშაო ძალაში, კაცებთან შედარებით, მნიშვნელოვნად დაბალია. განსხვავება შეადგენს 29 პროცენტულ ერთეულს მოზრდილი ასაკის მოსახლეობაში და 27 პროცენტულ ერ-

5 ყველა აქტივობა ერთად მოიაზრება ერთ სექტორში.

თეულს პროდუქციულ ასაკში (18-64). არსებული განსხვავება უმეტესად შეიძლება აიხსნას პირველადი სტატუსით, რასაც სამუშაო ძალის მიღმა მყოფი ქალები ანიჭებენ საკუთარ თავს. ზრდასრული ქალების 21% და პროდუქციული ასაკის ქალების 27% თავს დიასახლისად აღიქვამს. ამის საპირისპიროდ, როგორც მთლიანი მოსახლეობის, ისე პროდუქციული ასაკის კაცების ერთ პროცენტზე ნაკლები მიუთითებს თავის ძირითად საქმიანობად საოჯახო საქმეებს.

ის ფაქტი, რომ პროდუქციული ასაკის ყოველი მეოთხე ქალი საკუთარ თავს მიიჩნევს დიასახლისად, მაშინ, როცა მხოლოდ რამდენიმე კაცი ამბობს იმავეს საკუთარ თავზე, მიუთითებს, რომ ქალების ეკონომიკური არააქტიურობის ძირითადი მიზეზი (საზოგადოებაში სამუშაო ძალის გენდერული დაყოფა და მასთან დაკავშირებული აუნაზღაურებელი მოვლა) აბრკოლებს ქალებს მუშაობაში. აღნიშნულ მოსაზრებას ამყარებს იმ ქალების პასუხები, რომლებიც ამბობენ, რომ არ მუშაობენ. ეკონომიკურ არააქტიურობას ქალები შემდგენაირად ხსნიან: ქალების 40% აღნიშნავს, რომ ისინი არ მუშაობენ „პირადი და ოჯახური მიზეზების“ გამო; ეს მაჩვენებელი 22%-ია კაცების შემთხვევაში. გარდა ამისა, ქალების 24%-ს ურჩევნია დარჩეს სახლში და იზრუნოს შვილებზე,

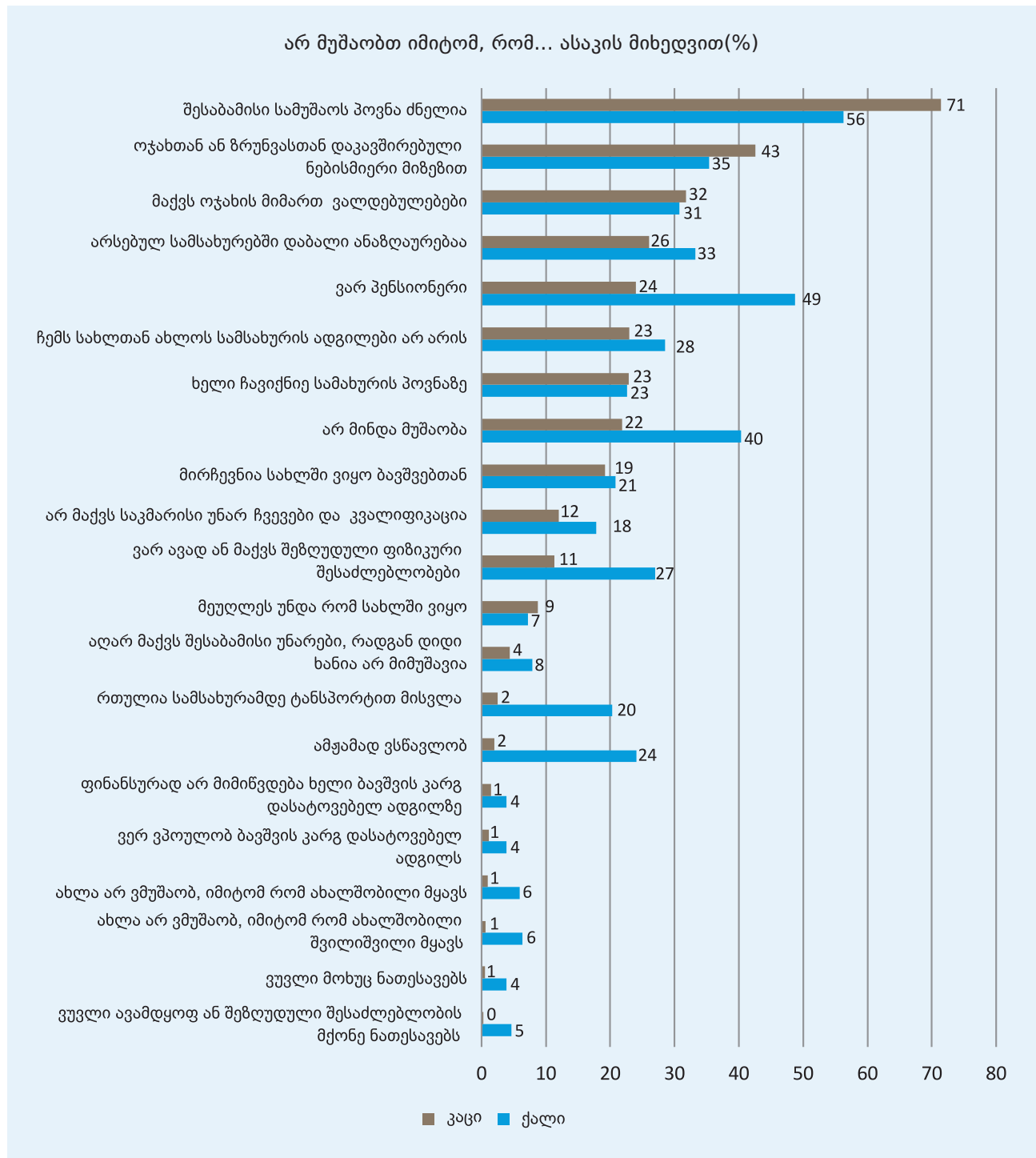
შესაბამისად, არ იმუშაოს; კაცების შემთხვევაში კი მხოლოდ 2% ისურვებდა იმავეს. ხუთიდან ერთი ქალი, რომელიც ამბობს რომ არ მუშაობს, აღნიშნავს, რომ მათი მეუღლეების სურვილია ისინი სახლში დარჩნენ. შედარებისთვის, კაცების შემთხვევაში იგივე სურვილი აქვს ორმოცდაათიდან ერთს.

იმ ქალების 6%, რომლებიც ამბობენ, რომ არ მუშაობენ, ამის მიზეზად ასახელებს ბავშვთა მოვლის ხელმიუწვდომლობას ან დაბალ ხარისხს, კაცების შემთხვევაში კი ეს მაჩვენებელი 1%-ია. კვლევის პერიოდში, კაცების 1%-ზე ნაკლები და ქალების 5% იმყოფებოდა დეკრეტულ შვებულებაში. ქალების 4%-მა აღნიშნა, რომ ისინი უვლიდნენ შვილიშვილებს, მოხუც ახლობლებს, ან შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ნათესავებს და, შესაბამისად, არ მუშაობდნენ; კაცების შემთხვევაში კი აღნიშნული მიზეზი დაასახელა მხოლოდ 1%-მა.<sup>6</sup> საერთო ჯამში, ქალების მიერ დასახელებული მიზეზები ერთნაირია როგორც თბილისის, ისე სხვა ქალაქებისა და სოფლებისათვის. თუმცა, ქალები სხვა ურბანულ დასახლებებში უფრო ხშირად მიუთითებენ, რომ შესაფერისი სამსახურის პოვნა ძნელია (ქალების 66% სხვა ურბანულ დასახლებებში, 51% დედაქალაქში და 53% სოფლებში).

6 კითხვების ფორმულირების გათვალისწინებით, ამ პარაგრაფში წარმოდგენილი მონაცემები ინტერპრეტირებული უნდა იქნას როგორც მიზეზები, რის გამოც გამოკითხვის პერიოდში რესპონდენტები არ მუშაობენ.

**გრაფიკი #4**

უმუშევრობის მიზეზები სქესის მიხედვით (რესპოდენტები, რომლებიც ამბობენ, რომ არ მუშაობენ)



საერთო ჯამში, იმ ქალების 49%-მა, რომლებიც ამბობენ, რომ არ მუშაობენ, მიზეზად ოჯახის მოვლასა და პირად ვალდებულებებთან დაკავშირებული ზემოთ მოცემული ფაქტორებიდან ერთ-ერთი მაინც დაასახელა, რაც ორჯერ მეტია

უმუშევარი კაცების მიერ დასახელებულ იმავე მიზეზებზე (24%). ეს წილი არის პროდუქტიული ასაკის ქალების 57%. დიასახლისის სტატუსის მქონე ქალები ოჯახის და პირადი საქმეების შესრულებას დროის 74%-ს უთმობენ და ამას

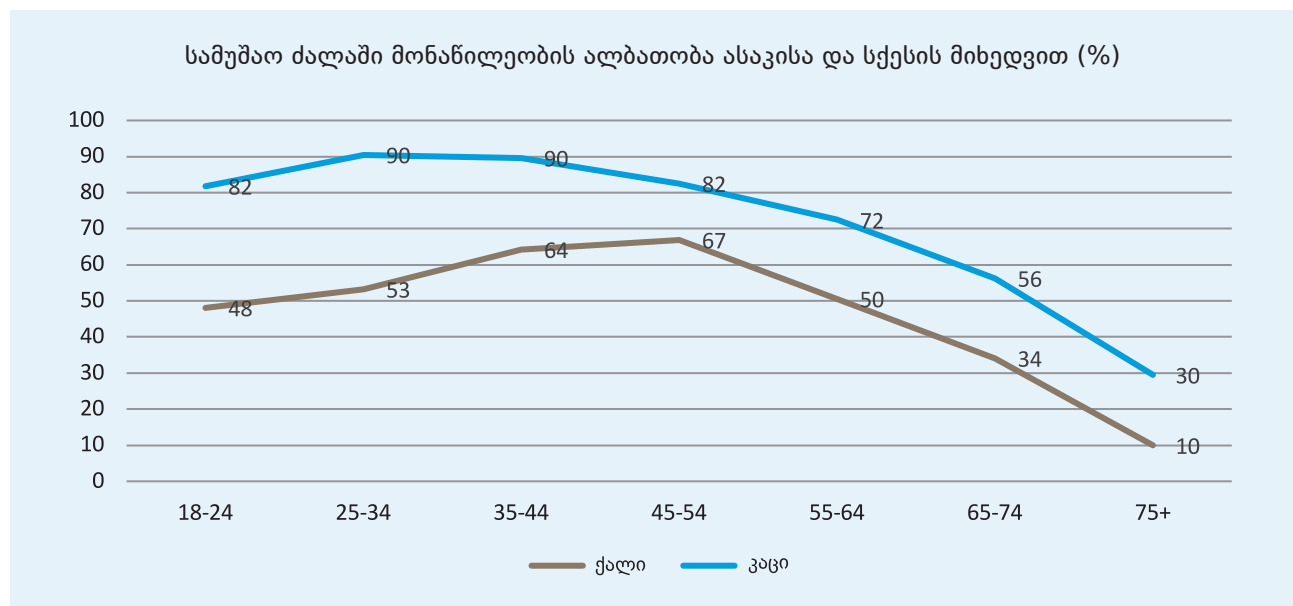
ასახელებენ უმუშევრობის მიზეზად. იმ ქალებს, რომლებიც ამბობენ, რომ არ მუშაობენ, მაგრამ არც დიასახლისები არიან, მსგავს საქმიანობაზე დროის 37% ეხარჯებათ. ეს ცხადად მიუთითებს, რომ საოჯახო საქმეები არის სამუშაო ძალაში ქალებისა და კაცების მონაწილეობას შორის განსხვავების ძირითადი მიზეზი.

საქართველოში რეპროდუქციული ასაკობრივი ზღვარი (18-45) ასოცირდება ქალების ნაკლებ მონაწილეობასთან სამუშაო ძალაში. ამ ასაკის გავლის შემდეგ, ქალებისათვის მუშაობის შესაძლებლობა იზრდება. ალბათობა იმისა, რომ ქალი ჩაერთოს სამუშაო ძალაში იზრდება 53%-დან (25-34 ასაკობრივ ჯგუფში) 67%-მდე (45-54 ასაკობრივ ჯგუფში). ამის შემდეგ მაჩვენებელი იკლებს. უმუშევრობის მიზეზად საოჯახო საქმეების

დასახელება მაღალია 25-34 წლიან ასაკობრივ ჯგუფში, 18-24 წლიან ასაკობრივ ჯგუფთან შედარებით. ეს უკანასკნელნი ამ პერიოდში ძირითადად განათლების მიღებით არიან დაკავებული. ქალები იმავე სიხშირით ამბობენ, რომ არ მუშაობენ ოჯახთან დაკავშირებული საქმეების გამო, რა სიხშირითაც საკუთარ თავს დიასახლისად აღიქვამენ. 18-24 წლის შემდეგ მკვეთრად იზრდება უმუშევრობის მიზეზად დიასახლისობის და საოჯახო საქმეებთან დაკავშირებული ფუნქციების დასახელება. თუმცა, დროთა განმავლობაში, ქალები ამ მიზეზებს ნაკლებად მოიხსენიებენ და ნაკლებად ახდენენ საკუთართავის დიასახლისებად იდენტიფიცირებას. აღნიშნული გარემოება მიუთითებს, რომ აუნაზღაურებელი მოვლა არის ქალების სამუშაო ძალაში მონაწილეობის ძირითადი შემადგენელი ფაქტორი.

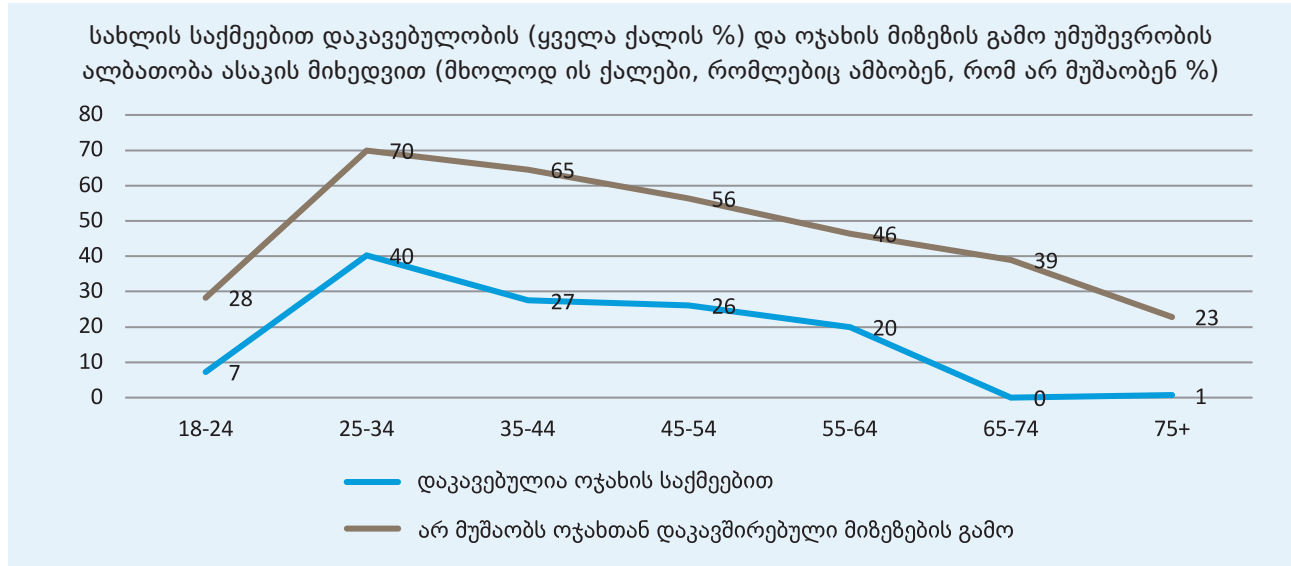
### გრაფიკი #5

სამუშაო ძალა ასაკისა და სქესის მიხედვით



**გრაფიკი #6**

ალბათობა იმისა, რომ იყო დიასახლისი და არ მუშაობდე ოჯახთან დაკავშირებული მიზეზების გამო ასაკის მიხედვით

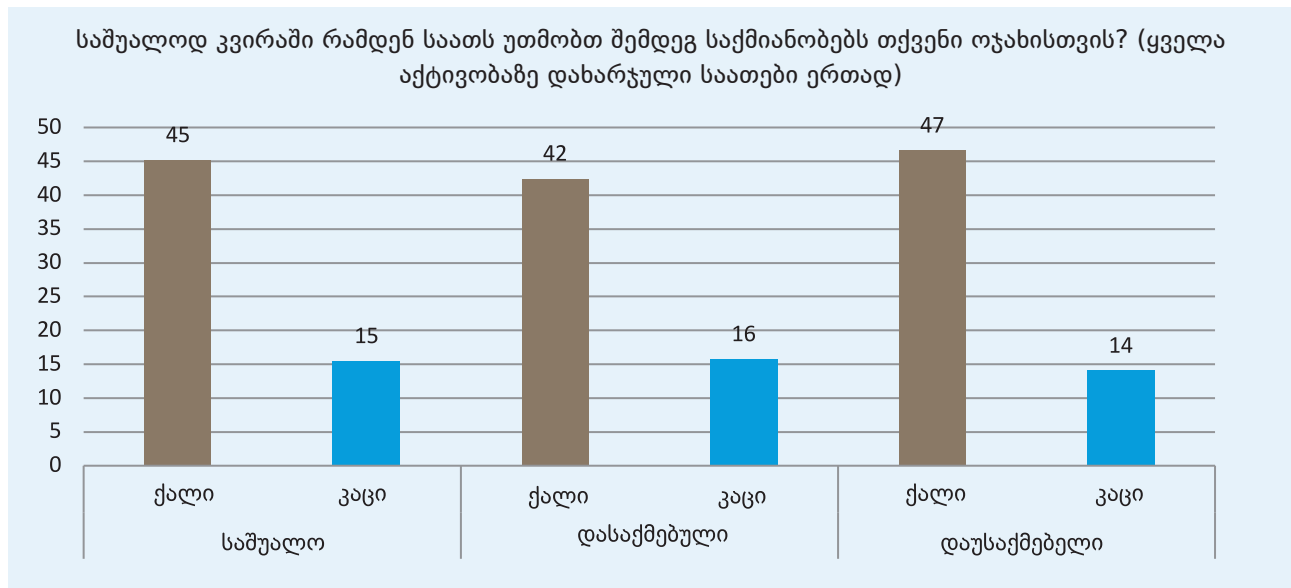


თუ გავითვალისწინებთ, რა დრო ეხარჯებათ ქალებს ოჯახის მოვლასთან დაკავშირებული პასუხისმგებლობების გამო, ნათელია, რატომ სახელდება ეს მიზეზი ყველაზე ხშირად უმუშევრობის განმარტობებელ ფაქტორად. ქალები მიუთითებენ, რომ საშუალოდ, საოჯახო საქმეებზე ეხარჯებათ კვირაში 45 საათი: ეს იგივეა, რაც სრულ განაკვეთზე მუშაობა, რეგულარული ზეგანაკვეთური შრომით. ოჯახის მოვლის ტვირთი არც დასაქმებულ ქალებშია ნაკლები. აღნიშნული მაჩვენებელი განსაკუთრებით მაღალია ქალაქის ტიპის დასახლებებში, თბილი-

სის გარდა. ქალები სხვა ურბანულ დასახლებებში მიუთითებენ, რომ აუნაზღაურებელ შრომას სახლში უთმობენ 56 საათს. ეს მაჩვენებელი 43 საათია თბილისისათვის და 37 საათი სოფლის ტიპის დასახლებებში. ქალებისაგან განსხვავებით, კაცები საოჯახო საქმიანობას კვირაში 15 საათს უთმობენ. დასაქმებულ და უმუშევარ კაცებს შორის ამ კუთხით რამე მნიშვნელოვანი განსხვავება არ ფიქსირდება, ისევე, როგორც არ არის განსხვავება დასახლების ტიპების მიხედვით.

**გრაფიკი #7**

აუნაზღაურებელ მოვლით სამუშაოებზე დახარჯული დრო



იმის დასადგენად, ახდენს თუ არა სამუშაოს გენდერული დაყოფა და მასთან დაკავშირებული აუნაზღაურებელი მოვლა არაპროპორციულ გავლენას ქალების მონაწილეობაზე სამუშაო ძალაში, ჩვენ შევადარეთ ბავშვების ყოლისა და დაოჯახების გავლენა ოჯახთან დაკავშირებული მიზეზების გამო სამუშაო ძალიდან გამოსვლისა ან სამუშაოს ძიებისგან თავის შეკავების გამოცდილებებთან. ამისათვის გამოვიყენეთ მეთოდოლოგიის ნაწილში აღწერილი დანყვილების მეთოდი. შედეგები მიუთითებს, რომ ქალები, რომლებსაც ცხოვრების რომელიმე ეტაპზე არ უმუშავიათ ოჯახთან დაკავშირებული მიზეზების გამო 18 პროცენტული ერთეულით მეტი ალბათობით არიან სამუშაო ძალის მიღმა ვიდრე ის ქალები, რომლებსაც უმუშევრობის მიზეზად არ დაუსახელებიათ ოჯახთან დაკავშირებული საქმეები. ამის საპირისპიროდ, კვლევაში მონაწილე კაცების საკმარის რაოდენობას არ დაუსახელებია სამუშაოს მიტოვების მიზეზად ოჯახთან დაკავშირებული საქმეები იმისათვის, რომ გაკეთდეს სტატისტიკურად სანდო შეფასება სამუშაო ძალაში მონაწილეობის შესახებ. აღსანიშნავია, რომ ქორწინებას აქვს ძლიერი, დადებითი ეფექტი კაცების მონაწილეობაზე სამუშაო ძალაში. სხვა თანაბარ პირობებში, დაქორწინებული კაცები 14 პროცენტული ერთეულით მეტი ალბათობით მონაწილეობდნენ სამუშაო ძალაში, ვიდრე დაუქორწინებელი კაცები. ქორწინებას, სხვა ფაქტორების კონტროლის პირობებში, არ აქვს გავლენა ქალების მონაწილეობაზე სამუშაო ძალაში. ეს ფაქტი მეტყველებს, რომ საქართველოში, დაქორწინებისა და ბავშვების ყოლის მიუხედავად, სამუშაო ძალიდან გამოსვლა ან სამსახურის ძებნის შეწყვეტა ოჯახის გამო არის სამუშაო ძალაში ქალთა მონაწილეობის დაბალი მაჩვენებლის ამოსავალი წერტილი.

კვლევის მიგნებები შეესაბამება ფოკუს ჯგუფების შედეგად მიღებულ თვისებრივ მაჩვენებლებს. როგორც ფოკუს ჯგუფის მონაწილე ერთ-ერთმა ქალმა აღნიშნა: „ხშირად კაცებს არ უნდათ მათი ცოლები მუშაობდნენ“. როგორც ქალები აღნიშნავენ, კაცები ხელს უშლიან ქალებს მუშაობაში და მათი დროის მნიშვნელოვანი ნაწილი ეთმობა ბავშვის მოვლას და შესაბამის პასუხისმგებლობებს. გარდა ამისა, მონაწილეებმა აღნიშნეს, რომ ოჯახში მხარდაჭერის არარსებობის გამო, ისინი იძულებული იყვნენ სამსახურისთვის თავი დაენებებინათ. კითხვაზე, თუ რა იყო ქალებისათვის ყველაზე მნიშვნელოვანი სამსახურში, მონაწილეებმა უპასუხეს, რომ მნიშვნელოვანი იყო გრაფიკი, რადგან ქმრები მოელიან, რომ ცოლები „სახლში დროზე დაბრუნდნენ“.

ქალებმა ასევე აღნიშნეს, რომ პრობლემურია საბავშვო ბაღებისა და ბაგა-ბაღების ხელმისაწვდომობა. როგორც ერთ-ერთმა მონაწილემ სოფლის ტიპის დასახლებიდან აღნიშნა: „უფრო მეტი ქალი იმუშავებდა თუ ექნებოდა წვდომა ბავშვის მოვლის ხარისხიან სერვისზე რეგიონებში. პირადად მე შემომთავაზეს სამუშაო როცა ჩემი შვილი ერთი წლის და 6 თვის იყო და სოფელში არ არსებობდა ბაღი.... [შესაბამისად, ვერ მივიღე შემომთავაზება].“ უფრო მეტიც, ფოკუს ჯგუფის მონაწილეებმა აღნიშნეს, რომ ბაღების განრიგიც პრობლემურია, რადგან ისინი იხურება საღამოს 6 საათზე, მაშინ, როცა 6 საათზე მთავრდება სამუშაო დროც. როგორც ფოკუს ჯგუფის ერთ-ერთმა მონაწილემ აღნიშნა, „ბაღები მხოლოდ 6 საათამდე მუშაობენ და თუ შენი სამსახური უფრო დიდხანს გრძელდება, უბრალოდ ბავშვს ვერსად ვერ დატოვებ“.

**უმუშევრობის რა მიზეზებს ასახელებენ პროფესიული და უმაღლესი განათლების მქონე ქალები, რომლებიც ამბობენ რომ არ მუშაობენ?**

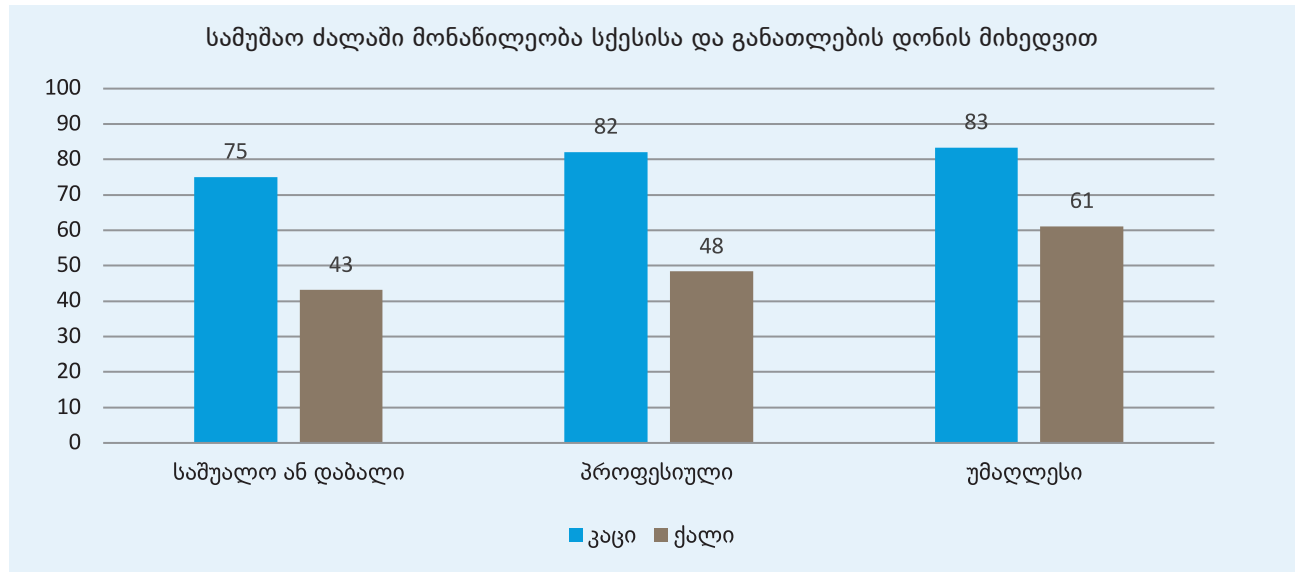
უმაღლესი განათლების მქონე ქალები საქართველოში უფრო ხშირად შედიან სამუშაო ძალაში, ვიდრე უფრო დაბალი საფეხურის განათლების მქონე ქალები. უმაღლესი განათლების მქონე ქალების 61% მონაწილეობს სამუშაო ძალაში. ეს მაჩვენებელი 48%-ია პროფესიული სასწავლებლების კურსდამთავრებულებისთვის და 43% საშუალო ან მასზე დაბალი განათლების მქონე ქალებისთვის. იმის დასადგენად, დაკავშირებულია თუ არა უმაღლესი და პროფესიული განათლება სამუშაო ძალაში მონაწილეობის მნიშვნელოვნად მაღალ დონესთან, ისევე როგორც წინა თავში, აქაც ჩავატარეთ ანალიზი დანყვილების მეთოდით, მხოლოდ მცირედი მოდიფიკაციით. ნაცვლად იმისა, რომ უბრალოდ შეგვემონებინა, აქვს თუ არა რესპონდენტს მიღებული უმაღლესი განათლება, საშუალო განათლების მქონე ადამიანის სამუშაო ძალაში მონაწილეობის ალბათობა შევადარეთ პროფესიული და უმაღლესი განათლების მქონე ადამიანების სამუშაო ძალაში მონაწილეობის ალბათობას. შედეგები გვიჩვენებს, რომ დანყვილების მეთოდის გამოყენებისას, სხვა ფაქტორების გაკონტროლებით, უმაღლესი განათლების მქონე ქალები 20 პროცენტული ერთეულით მეტი ალბათობით მონაწილეობდნენ სამუშაო ძალაში. თუმცა, პროფესიული განათლების მქონე ქალები მეტად ან ნაკლებად არ მონაწილეობდნენ სამუშაო ძალაში, ვიდრე საშუალო და საშუალოზე დაბალი განათლების მქონე ქალები. ამკარაა, რომ უმაღლესი განათლება ქალებისათვის უფ-

რო მეტად არის დაკავშირებული სამუშაო ძალაში მონაწილეობასთან. თუმცა, ამის მიუხედავად, უმაღლესი განათლების მქონე ქალების მონაწილეობა სამუშაო ძალაში ნებისმიერი საფეხურის განათლების მქონე კაცების მონაწილე-

ობას მაინც მნიშვნელოვნად ჩამოუვარდება - სამუშაო ძალაში მონაწილეობის უმაღლესი განათლების მქონე კაცების 83%, პროფესიული განათლების მქონე კაცების 82% და საშუალო ან საშუალოზე დაბალი განათლების მქონე კაცების 75%.

**გრაფიკი #8**

აუნაზღაურებელ მოვლით სამუშაოებზე დახარჯული დრო



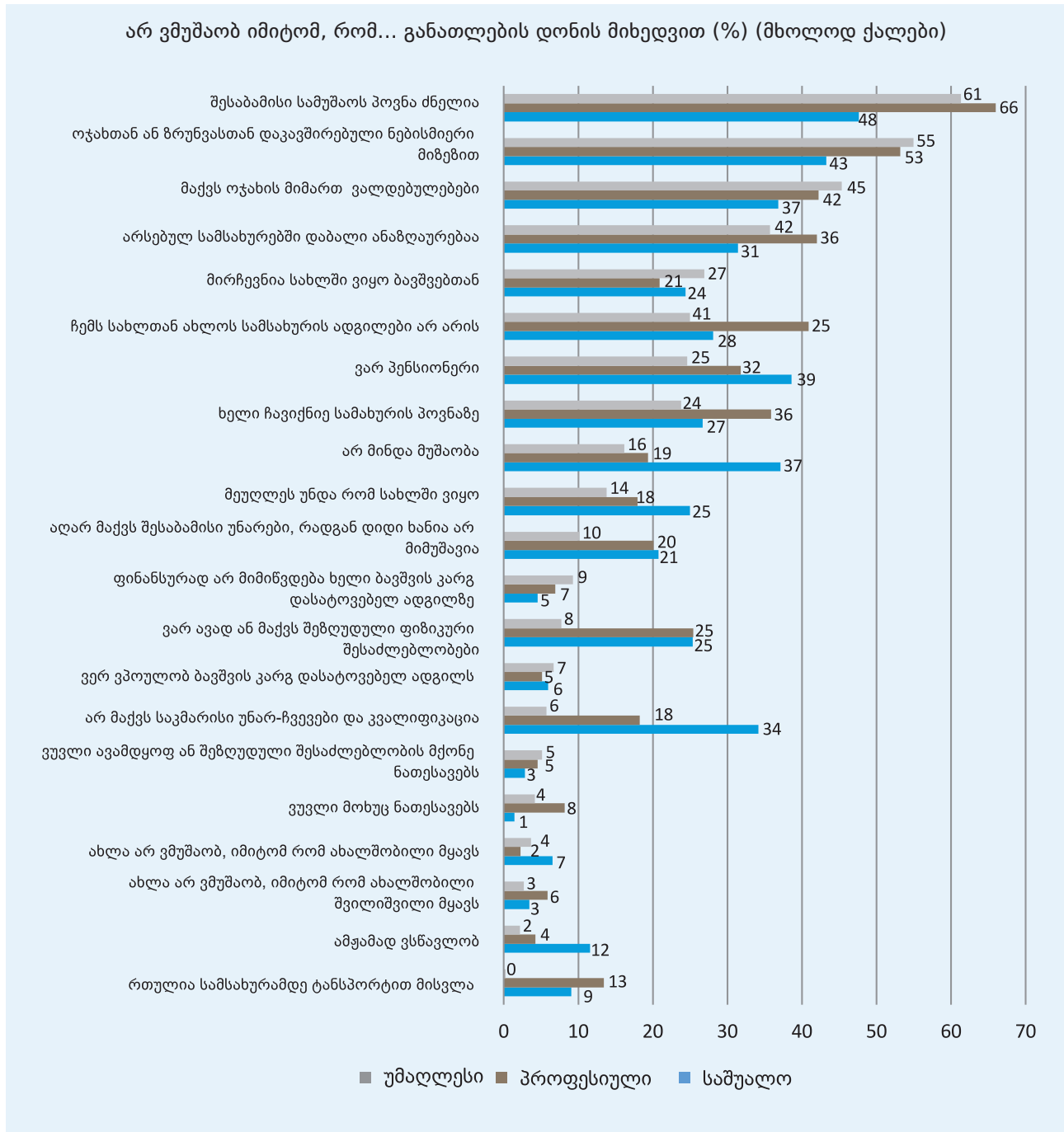
განათლების მქონე ქალების უმრავლესობა რომელიც ამბობს, რომ არ მუშაობს, მიზეზად ოჯახთან დაკავშირებულ საკითხებს ასახელებს. უმაღლესი განათლების მქონე ქალების 55%-მა და პროფესიული განათლების მქონე ქალების 53%-მა უმუშევრობის მიზეზად ოჯახის მოვლის საკითხებთან დაკავშირებული მიზეზებიდან ერთ-ერთი მაინც დაასახელა. ეს მაჩვენებელი 43%-ია საშუალო განათლების მქონე ქალების შემთხვევაში. მიუხედავად იმისა, რომ სამუშაო ძალის მიღმა ყოფნის პირველადი მიზეზი ერთი და იგივეა სხვადასხვა საფეხურის განათლების მქონე ქალებისათვის, ზოგიერთი ფაქტორი ნაკ-

ლებად პრობლემურია უმაღლესი განათლების მქონე ქალებისათვის. მაგალითად, უმაღლესი განათლების ან პროფესიული განათლების მქონე ქალები, რომლებიც ამბობენ, რომ არ მუშაობენ მიზეზად შედარებით იშვიათად ასახელებენ შემდეგ ფაქტორებს: საჭირო კვალიფიკაციის არქონა, მობილობის პრობლემა, ან მუშაობის სურვილის არქონა. უმაღლესი განათლების მქონე ქალები ასევე ოდნავ უფრო იშვიათად აცხადებენ, რომ მათ აღარ აქვთ სამსახურისთვის შესაბამისი კვალიფიკაცია იმის გამო, რომ მუშაობა დროებით შეწყვიტეს.



**გრაფიკი #9**

უმუშევრობის მიზეზები განათლების დონის მიხედვით (ქალები, რომლებიც ამბობენ, რომ არ მუშაობენ)



იგივე წყვილთა და რეგრესიული ანალიზი, რომელიც წინა თავებშია აღწერილი, გამოყენებული იყო იმის დასადგენად, ხომ არ არსებობს სხვა ფაქტორები, რომლებიც არაპროპორციულად ახდენს გავლენას უმაღლესი ან პროფესიული განათლების მქონე ქალებზე. აღმოჩნდა, რომ ბავშვების ყოლა აქვს უარყოფითი ეფექტი (7 პროცენტული ერთეული)

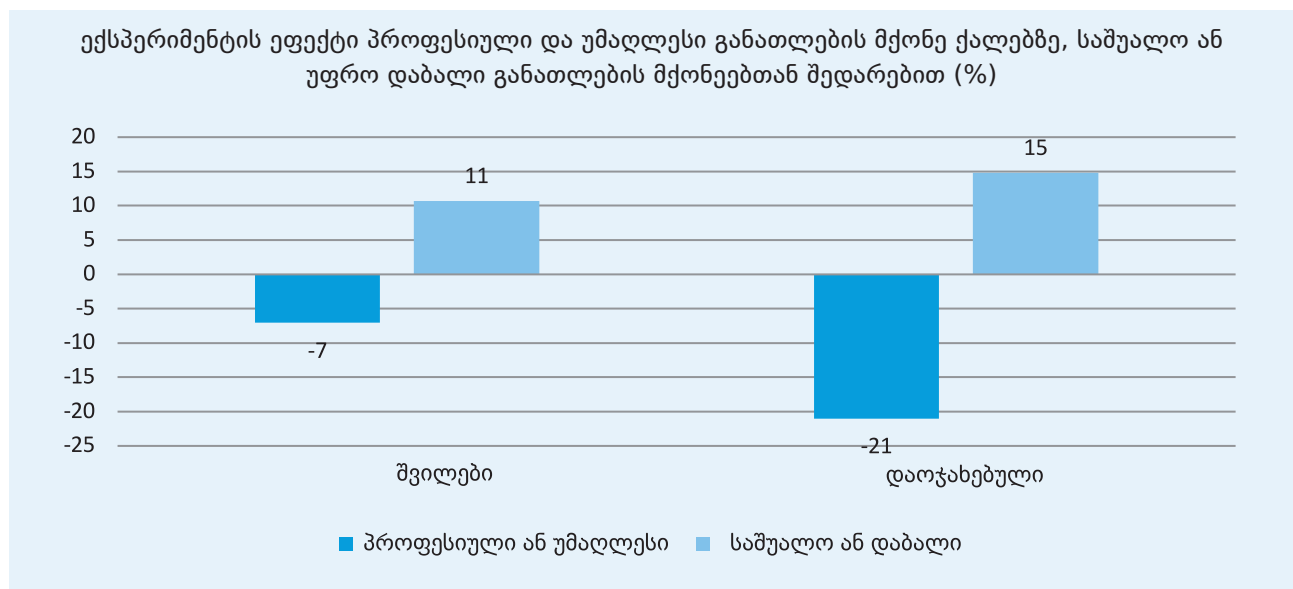
უმაღლესი და საშუალო განათლების მქონე ქალების სამუშაო ძალაში მონაწილეობაზე. ამის საპირისპიროდ, ბავშვების ყოლა უმაღლესი და პროფესიული განათლების არმქონე ქალებისათვის დაკავშირებულია სამუშაო ძალაში მონაწილეობის უფრო მაღალ მაჩვენებელთან (11 პროცენტული ერთეული). ქორწინებაც ამავე ტენდენციას ამყა-

რებს. სხვა თანაბარ პირობებში, დაოჯახებული ქალები 21 პროცენტული ერთეულით ნაკლები ალბათობით მონაწილეობდნენ სამუშაო ძალაში ვიდრე დაუოჯახებელი ქალები. ამის საპირისპიროდ, სხვა თანაბარ პირობებში, უმაღლესი ან საშუალო განათლების არმქონე დაოჯახებული ქალები 15 პროცენტული ერთეულით მეტი ალბათობით მონაწილეობდნენ სამუშაო ძალაში. ეს კიდევ ერთხელ ადასტურებს ზემოთ განხილულ მიგნებას, რომ შედარებით მაღალი საფეხურის განათლების მქონე ქალები ნაკლებად არიან ჩართული

სამუშაო ძალაში აუნაზღაურებელი მოვლის გამო. ამის მიზეზი შეიძლება იყოს ის ფაქტი, რომ ამ ქალებმა უკვე გადალახეს ბარიერები (როგორცაა, განათლების ნაკლებობა, კარგად ანაზღაურებადი სამსახურის ხელმისაწვდომობა), რომლებიც შედარებით დაბალი საფეხურის განათლების მქონე ქალებისთვის არის ეკონომიკური არააქტიურობის მიზეზი. კავშირი ოჯახური მიზეზების გამო სამუშაოს მიტოვებასა და სამუშაოზე ძებნაზე უარის თქმასთან არ ყოფილა შეფასებული შერჩევის მცირე ზომის გამო განხილული შერჩევის ქვეჯგუფებში.

### გრაფიკი #10

ბავშვების ყოლის და ქორწინების გავლენა სამუშაო ძალაში მონაწილეობაზე განათლების დონის მიხედვით



### ხელშემშლელი სოციალური ნორმები

როგორც ამ ანგარიშის მიმოხილვის ნაწილში აღინიშნა, ხელშემშლელმა სოციალურმა ნორმებმა შეიძლება შეამციროს ქალების სამუშაო ძალაში მონაწილეობის მოტივაცია. უფრო მეტიც, მოტივაცია შეიძლება შემცირდეს საზოგადოებაში გავრცელებული ნეგატიური სტერეოტიპების გათავისების, ოჯახის წევრებისა და, კერძოდ, პარტნიორის, აღქმების გამო, რომლებსაც არ სურთ, რომ ქალებმა იმუშაონ. როგორც ზემოთ აღინიშნა, ქალების უმეტესობა არ მუშაობს, რადგან მათ მეუღლეებს არ სურთ, რომ მუშაობდნენ.

როგორც მეთოდოლოგიის ნაწილში აღინიშნა, იმის გასაზომად, ახდენს თუ არა გავლენას მსგავსი შეხედულებები და აღქმები ქალების მონაწილეობაზე სამუშაო ძალაში, შემუშავებული იქნა

სამი ინდექსი. არც ერთ ამ ინდექსს არ ჰქონია მნიშვნელოვანი კავშირი ქალების მონაწილეობაზე სამუშაო ძალაში. მიუხედავად ამისა, ისინი ინფორმაციულია საქართველოში გენდერული დინამიკის გააზრების კუთხით. საშუალო მაჩვენებელი რესპონდენტების შეხედულებების ინდექსისათვის იყო 13 კაცებისათვის და 10 ქალებისათვის. ეს სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი სხვაობაა, რომელიც მიუთითებს, რომ კაცებს მეტად აქვთ ამ კუთხით ხელშემშლელი შეხედულებები ვიდრე ქალებს. რაც შეეხება ოჯახის წევრებისა და პარტნიორების აღქმას, საშუალო ქულა კაცებისათვის არის 12, ხოლო ქალებისათვის 14; ისევ, სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი, თუმცა შედარებით მცირე სხვაობა. ეს განსხვავება მიუთითებს, რომ როგორც ქალები, ისე კაცები მიიჩნევენ, რომ თავიანთი ოჯახის წევრები, მათთან შედარებით, უფრო ნაკლებად

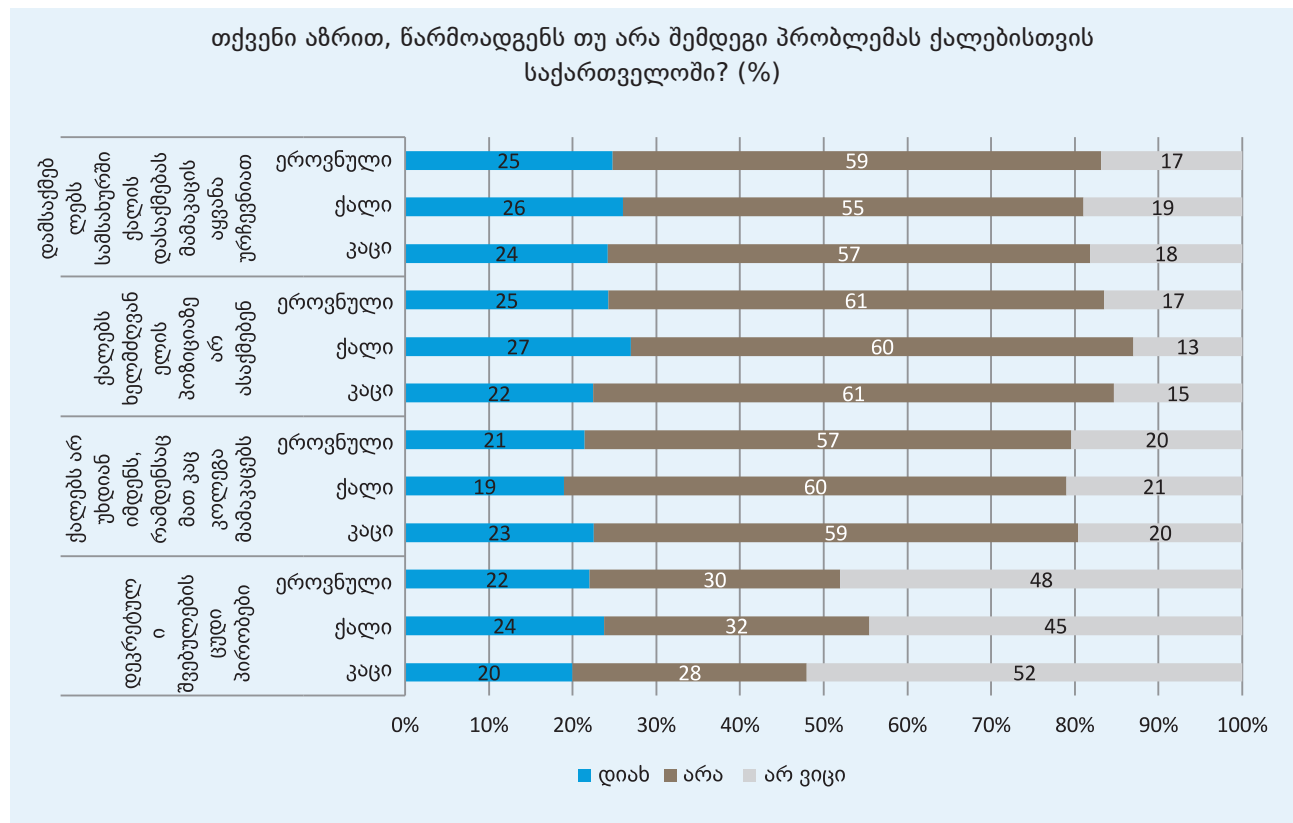
არიან გენდერული თანასწორობის მომხრეები. პარტნიორების აღქმებს შორის არსებული განსხვავების შემთხვევაში საშუალო ქულა კაცისთვის არის -0.5 ხოლო ქალისთვის 4. ეს განსხვავება შედარებით დიდი და სტატისტიკურად მნიშვნელოვანია. აღნიშნული მონაცემები მიუთითებებს, რომ მაშინ, როცა, კაცების აზრით, მათ ოჯახის წევრებსა და პარტნიორებს მათი მსგავსი დამოკიდებულებები აქვთ, ქალები მიჩნევენ (და მართლაც არიან), რომ მათი მამრობით სქესის ოჯახის წევრები და პარტნიორები ნაკლებად პოზიტიურად უყურებენ გენდერული თანასწორობის საკითხებს.

**დისკრიმინაცია**

სამუშაო ბაზარზე დისკრიმინაციას შეუძლია შეამციროს ქალთა ეკონომიკური აქტივობა და უბიძგოს დასაქმებულ ქალებს შეწყვიტონ მუშაობა. თუმცა, მხოლოდ რამდენიმე ქალმა აღნიშნა, რომ 1) რაიმე ფორმით დისკრიმინაციის გამო მიატოვა სამსახური 2) ფიქრობს, რომ სამუშაო ძალის სხვადასხვა ფორმით დისკრიმინაცია არის პრობლემა საქართველოში ან 3) არ უფიქრია სამსახურზე დისკრიმინაციასთან დაკავშირებული რაიმე მიზეზის გამო.

**გრაფიკი #11**

დამოკიდებულება ქალების წინაშე მდგარი სხვადასხვა საკითხებისადმი საქართველოში

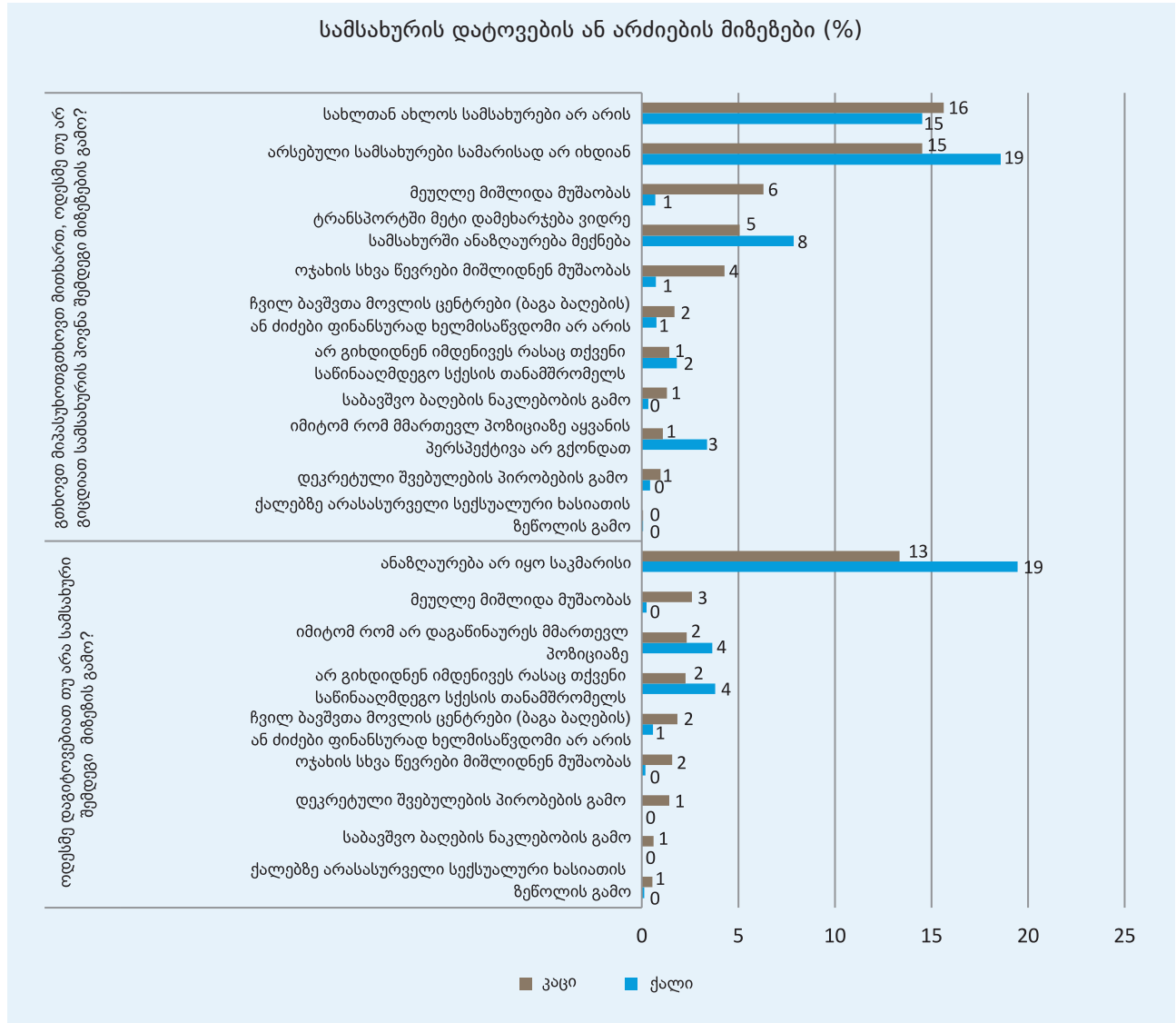


თუმცა, ქალების მნიშვნელოვანი ნაწილი ამბობს, რომ არ მუშაობენ, შეუწყვეტიათ მუშაობა ან საერთოდ არ უძებნიათ სამსახური იმიტომ, რომ მათთვის ხელმისაწვდომი სამსახური არ არის კარგად ანაზღაურებადი. ქალების ამ მონათხრობს ადასტურებს არსებული მონაცემებიც, რომლის მიხედვითაც ქალებს კაცებთან შედარებით ბევრად ნაკლებს უხდიათ. კვლევის დროს, ქალის საშუალო წლიური შემოსავალი იყო ~1,830 აშშ დოლარი (4,517 ლარი), კაცის კი ~3,110 აშშ (7,681 ლარი).

ეს 41%-იანი სახელფასო სხვაობაა. თბილისში ეს სხვაობა 43%-ია, სხვა ურბანულ დასახლებებში - 53%, ხოლო სოფლებში - 26%. სოფლის ტიპის დასახლებებში არსებული შედარებით მცირე განსხვავება, სავარაუდოდ, განპირობებულია ასეთ დასახლებებში არსებული სამუშაოების სპეციფიკით: თვითდასაქმება სოფლის მეურნეობის სექტორში და დასაქმება საჯარო დაწესებულებებში, მაგალითად - სკოლებში.

**გრაფიკი #12**

სამსახურის მიტოვების ან ძებნაზე უარის თქმის მიზეზები



ქალები, კაცებთან შედარებით, ნაკლებს გამო- იმუშავენ. ქალების მნიშვნელოვანი ნაწილი ამ- ბობს, რომ არ მუშაობს, რადგან მათთვის ხელმი- სანვდომი სამსახურები საკმარის ანაზღაურებას არ გასცემენ. ამ ყველაფრის გათვალისწინებით, ქალებს, კაცებთან შედარებით, მუშაობის შედარებით ნაკლები მოტივაცია აქვთ. ლოგიკურია ვიფიქროთ, რომ თუ ქალებისა და კაცების ანაზღაურებას შორის არსებული განსხვავება შემცირდებოდა ან საერთოდ აღმოიფხვრებოდა, მეტი ქალი ჩაერთვებოდა სა- მუშაო ძალაში. თუმცა, ქალებისა და კაცების სა- მუშაო ძალაში მონაწილეობის მაჩვენებლებს შო- რის განსხვავება მაინც შენარჩუნდებოდა, იმ დიდი რაოდენობით აუნაზღაურებელი შრომის გამო,

რომელსაც ქალები ასრულებენ იმისდა მიუხედავად, არიან დასაქმებულები, თუ არა. შესაბამისად, აუნა- ზღაურებელი შრომის საკითხი მეტად თუ არა, თა- ნაბრად მნიშვნელოვანი მაინც არის.

**ქალთა ეკონომიკური არააქტიურობის შედეგები**

საქართველოში ქალთა ეკონომიკური არააქი- ტიურობის მიზეზები ცნობილია, თუმცა მათ ამავე- დროულად ბევრი შედეგი მოყვება. ამ შედეგების გასაზომად გამოყენებული იყო დანყვილების მე- თოდი რეგრესიული ანალიზით, რომელიც ერთმა- ნეთს ადარებს დასაქმებულ და დაუსაქმებულ ქა- ლებს და დასაქმებულ და დაუსაქმებულ კაცებს.

შედეგები აჩვენებს, რომ ქალები, რომლებიც სამუშაო ძალის მიღმა ან უმუშევრები არიან ცხოვრობენ უარეს ეკონომიკურ პირობებში, აქვთ ცხოვრების ხარისხის უფრო დაბალი მაჩვენებელი და ზოგადად უფრო ხშირად არიან გენდერული თანასწორობის საინააღმდეგო შეხედულებების მატარებლები.

ის ქალები, რომლებმაც უპასუხეს კვლევის შეკითხვებს და რომლებიც არიან სამუშაო ძალის მიღმა ან დაუსაქმებლები, ცხოვრობენ უფრო ღარიბ ოჯახებში და აქვთ შეზღუდული წვდომა ფინანსურ რესურსებზე იმ ქალებთან შედარებით, რომლებმაც უპასუხეს კვლევის შეკითხვებს და არიან დასაქმებულები. ოჯახებში, სადაც ქალები მუშაობენ საშუალო შემოსავალი იყო წელიწადში 11,706 ლარი (~4,800 აშშ დოლარი). დანყვილების დროს, სხვა ფაქტორების გაკონტროლებით, იმ ოჯახების წლიური შემოსავალი, სადაც ქალები არ მუშაობენ ან არ მონაწილეობენ სამუშაო ძალაში იყო 8,666 ლარი (~3,480 აშშ დოლარი), ანუ 26%-ით ნაკლები. შესაბამისად, მაშინ, როცა ქალები არ მუშაობენ, ოჯახების ეკონომიკური მდგომარეობა უარესდება. ეს არ ეხება მხოლოდ ქალებს. ნებისმიერ ოჯახში, თუ ოჯახის რომელიმე წევრი არ მუშაობს, შემოსავალი იკლებს. თუმცა, არსებული მიგნებები მიუთითებს, რომ ეკონომიკური კეთილდღეობა დაბალია იმ ოჯახებში, სადაც ქალები არ მუშაობენ ან სამუშაო ძალის მიღმა არიან. დაუსაქმებელ ან სამუშაო ძალის მიღმა მყოფ ქალებს უარესი წვდომა აქვთ ფინანსურ რესურსებზეც. უმუშევარ ქალებს, რომლებმაც სესხის აღება სცადეს, სესხის მიღების 85%-იანი ალბათობა ჰქონდათ, მაშინ, როცა ეს მაჩვენებელი 94%-ია დასაქმებული ქალების შემთხვევაში.

რაც შეეხება ცხოვრების ხარისხის სხვა, არაეკონომიკურ ინდიკატორებს, დასაქმებული ქალები არ არიან უფრო თვითდაჯერებულები ან მობილურები იმ ქალებთან შედარებით, ვინც არ არიან დასაქმებული ან სამუშაო ძალის მიღმა იმყოფებიან. ისინი შედარებით მეტად აღნიშნავენ (8 პროცენტული ერთეული) რომ ქვეყანაში ბედნიერების დადგენილი მაჩვენებლის საშუალო დონეზე მეტად ბედნიერად გრძობენ თავს. ეს მიგნება ისე არ უნდა იყოს გაგებული, თითქოს აუნაზღაურებელი მოვლა, რომელსაც საქართველოში ხშირად ქალები ეწევიან, თავისი ბუნებით არის ნაკლებად დამაჯილდოებელი. ერთ-ერთი სავარაუდო ახსნა არის ის, რომ აუნაზღაურებელი შრომა ნაკლებად დაფასებულია

საზოგადოების მიერ (გარდა იმისა, რომ აუნაზღაურებელია და არც ფინანსური სარგებელი მოაქვს). თუმცა ეს არის მხოლოდ ერთი ახსნა, ბევრ სხვა შესაძლო ახსნას შორის. ბედნიერებასა და მუშაობას შორის მიზეზ-შედეგობრივი კავშირის დასადგენად საჭიროა დამატებითი კვლევები.

მართალია გამოკითხვა შედარებით მწირ ინფორმაციას გვაძლევს ცხოვრების ხარისხთან დაკავშირებით უმუშევარი ან სამუშაო ძალის მიღმა მყოფი ქალებისათვის, თუმცა ფოკუს ჯგუფის მონაწილეები აღნიშნავენ, რომ ცხოვრება მათთვის უკეთესი იქნებოდა თუ დასაქმებულები იქნებოდნენ. ფოკუს ჯგუფის მიმდინარეობისას უმუშევარ ქალებს დაესვათ კითხვა, თუ როგორ იქნებოდა მათი ცხოვრება განსხვავებული, დღის განმავლობაში სამსახურში რომ ევლოთ. ერთმა მონაწილემ აღნიშნა, რომ „ცხოვრება იქნებოდა უფრო აქტიური და მხიარული“. სხვა მონაწილის მიხედვით „როცა მუშაობ, ყველაფერი განსხვავებულია. ხდები წარმატებული და არ ხარ დაკავებული მხოლოდ საოჯახო საქმეების კეთებით“. წინასწარი მონაცემები ადასტურებს, რომ უმუშევრობას ქალების ცხოვრების ხარისხზე უარყოფით გავლენა აქვს. თუმცა, ისიც უნდა აღინიშნოს, რომ დასაქმებული ქალებისგან ოჯახის მოვლასთან დაკავშირებული საქმიანობის იმავე დატვირთვით შესრულებას მოელიან, თუ მათ არ ჰყავთ დაქირავებული დამხმარე. ამასთან, ეს ხდება მათი მეუღლეების დასაქმების სტატუსის მიუხედავად.

ზოგიერთ საკითხთან მიმართებით დასაქმებულ ქალებს აქვთ უფრო ეგალიტარული შეხედულებები ქალებსა და კაცებს შორის ურთიერთობაზე. დასაქმებული ქალები შედარებით ნაკლებად ფიქრობენ რომ „ქალებმა უნდა მოითმინონ ძალადობა ოჯახის შენარჩუნების ხათრით“ (შესაბამისი მაჩვენებლებია 10% და 6%). დასაქმებული ქალები 5 პროცენტული ერთეულით უფრო ხშირად არ ეთანხმებიან მოსაზრებას, რომ „სკოლამდელი ასაკის ბავშვისთვის უკეთესია, თუ დედა არ მუშაობს“, ვიდრე უმუშევარი ქალები.

მიუხედავად ამისა, უნდა აღინიშნოს, რომ გენდერული შეხედულებები საკმაოდ რთულია და დასაქმებულ ქალებს მეტი ალბათობით გააჩნიათ ნეგატიური შეხედულებები ზოგიერთ გენდერულ საკითხთან დაკავშირებით, ვიდრე უმუშევარ და სამუშაო ძალის მიღმა მყოფ ქალებს. დასაქმებული ქალები 6 პროცენტული ერთეულით უფრო ხშირად ფიქრობენ,

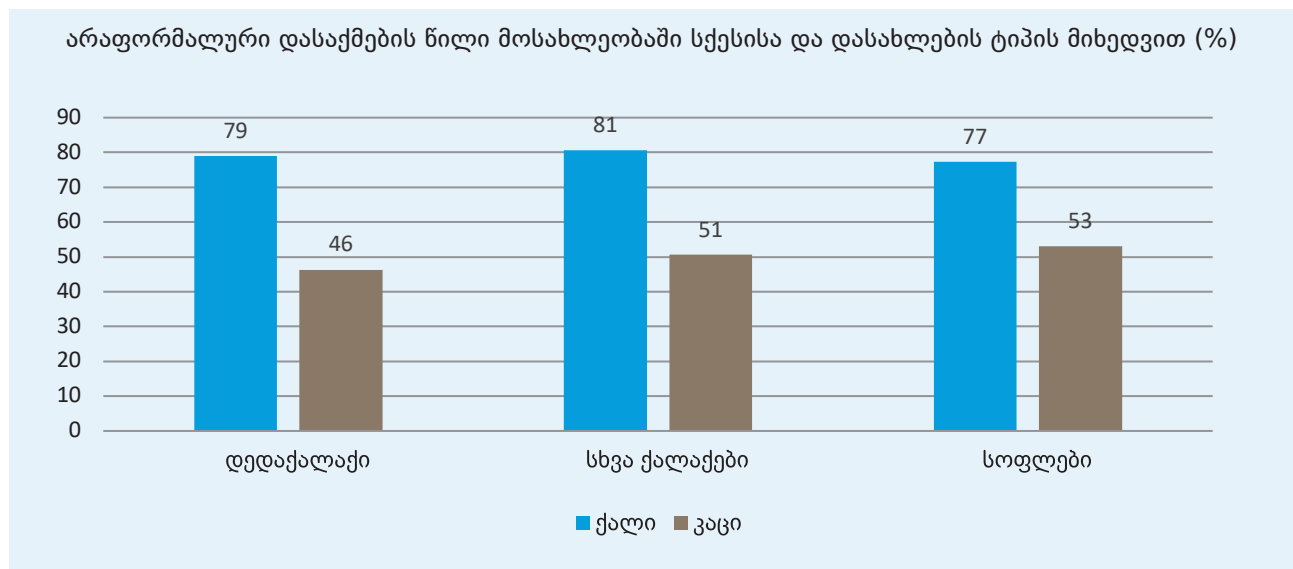
რომ „ოჯახში გადანაცვლებების მიღებისას ბოლო სიტყვა კაცს უნდა ეკუთვნოდეს“, 5 პროცენტული ერთეულით ნაკლებად ფიქრობენ, რომ „სამსახურის ქონა არის საუკეთესო გზა ქალისთვის, რომ დამოუკიდებელი იყოს“ და 10 პროცენტული ერთეულით უფრო ხშირად მიუთითებენ, რომ „ოჯახზე ზრუნვას ქალისთვის ისეთივე კმაყოფილება მოაქვს, როგორც სამსახურის ქონას.“ აღნიშნული შედეგები მიუთითებს, რომ მუშაობამ ქალებს ზოგიერთი მიმართულებით ნაკლებად ნეგატიური შეხედულებებისკენ შეიძლება უბიძგოს, ზოგ შემთხვევაში კი, პირიქით. ასევე შესაძლებელია, რომ მსგავსი შეხედულებათა სისტემის მქონე ქალებს სამუშაო ძალაში ჩართულობის თავისთავად მეტი შანსი ჰქონდეთ. დიდი ალბათობით, ზემოთ მოყვანილი ვარიაციები რეალობაში სხვადასხვა კომბინაციით გვხვდება.

## არაფორმალური დასაქმება საქართველოში

საქართველოში მოსახლეობის დაახლოებით 23% არაფორმალურ დასაქმებაშია ჩართული. ეს დასაქმებულთა 45%-ს შეადგენს. ქალებისა და კაცების არაფორმალურ დასაქმებაში ჩართულობის ალბათობა თანაბარია. გამოკითხვის შედეგების მიხედვით, დასაქმებული ქალების, ისევე, როგორც კაცების 45% არაფორმალურ სექტორში საქმიანობს. სოფელში მცხოვრები მოსახლეობა უფრო მეტადაა ჩართული არაფორმალურ საქმიანობაში, ვიდრე ქალაქის მაცხოვრებლები. თბილისის მოსახლეობა კი, სხვა ქალაქებში მცხოვრებ მოსახლეობასთან შედარებით, ოდნავ ნაკლებად არის არაფორმალურ სექტორში წარმოდგენილი.

### გრაფიკი #13

არაფორმალური დასაქმება დასახლების ტიპისა და სქესის მიხედვით

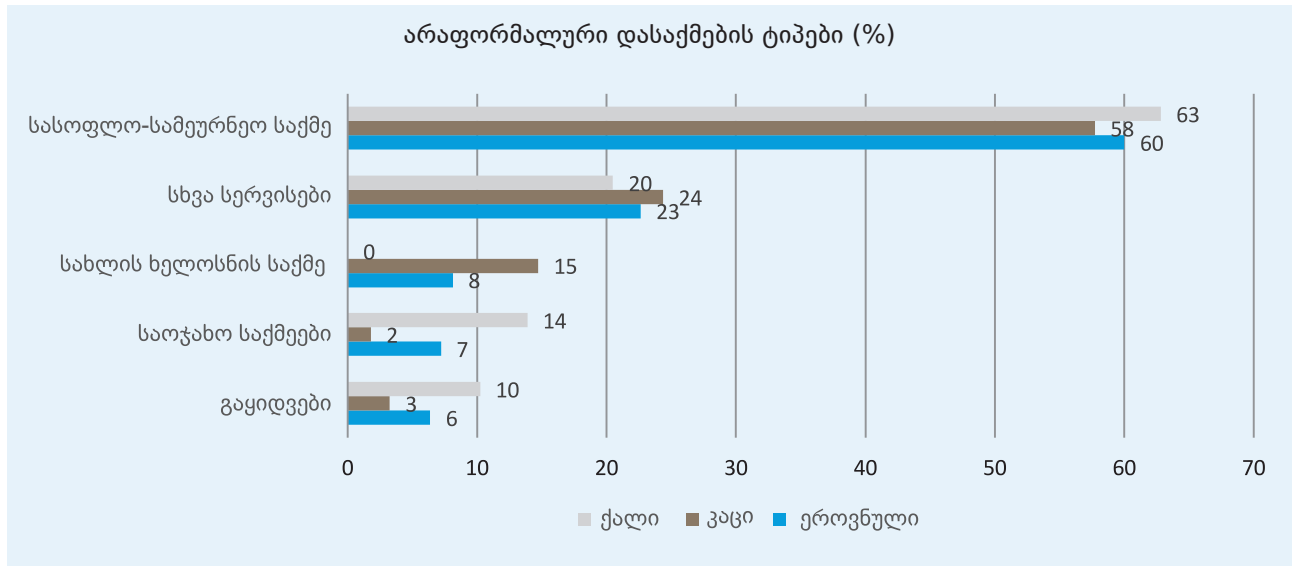


არაფორმალურ სექტორში დასაქმებულებს დაუსვს შეკითხვები მათი საქმიანობის ტიპის შესახებ. უმრავლესობამ განაცხადა, რომ სასოფლო-სამეურნეო სექტორში საქმიანობს (60%). ამას მოსდევს სახლის ხელოსნის საქმე, საოჯახო საქმე და გაყიდვები. არაფორმალური დასაქმების დარჩენილ ნაწილს (23%) სხვადასხვა სახის მომსახურება შეადგენს, დაწყებული ბუღალტერიით და დამთავრებული საიუველირო საქმიანობით. ქალები და კაცები მეტწილად მსგავს სექტორებში მუშაობენ. თუმცა, სახლის ხელოსნის საქმეს ძი-

რითადად კაცები მიუთითებდნენ, ხოლო საოჯახო საქმიანობას (საჭმლის მომზადება, დასუფთავება, ბავშვის მოვლა) - ძირითადად ქალები. სოფლად მცხოვრები ქალების, ისევე, როგორც კაცების უმეტესი ნაწილი სასოფლო-სამეურნეო სექტორში საქმიანობს. ამის საპირისპიროდ, ქალაქებში კაცებისთვის ყველაზე ფართოდ გავრცელებული საქმიანობა სახლის ხელოსნის საქმეა, ქალებში კი ყველაზე მეტად გავრცელებული არაფორმალური საქმიანობა სხვადასხვა სახის მომსახურებით უზრუნველყოფაა.

**გრაფიკი #14**

არაფორმალური დასაქმების სახეები სქესის მიხედვით



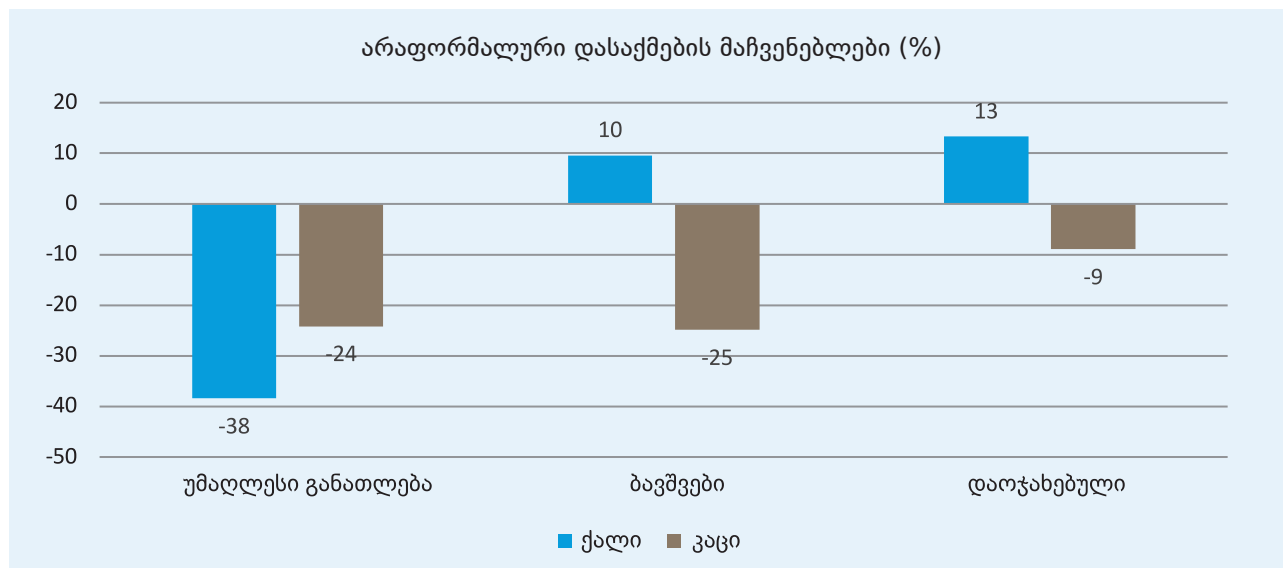
შენიშვნა: ზემოთ მოცემულ გრაფიკზე რიცხვები არ ჯამდება 100%-მდე, რადგანაც ზოგიერთი რესპონდენტი ერთზე მეტი სახის არაფორმალურ საქმიანობას ეწევა.

მიუხედავად იმისა, რომ ქალები და კაცები თანაბრად არიან ჩართული არაფორმალურ დასაქმებაში, მათ ჩართულობას სხვადასხვა ფაქტორი განაპირობებს. ამაზე მიუთითებს დაწყვილება რეგრესიული ანალიზის მეთოდით, რომლის საშუალებითაც არაფორმალურ სექტორში დასაქმებული კაცები შევადარეთ ფორმალურ სექტორში დასაქმებულ კაცებს, ხოლო არაფორმალურ სექტორში დასაქმებული ქალები - ფორმალურ სექტორში დასაქმებულ ქალებს. უმაღლეს განათლებას აქვს მნიშვნელოვნად უარყოფითი გავლენა როგორც ქალების, ასევე კაცების არაფორმალურ სექტორში

ჩართულობაზე. მაშინ, როცა ქორწინება კაცების არაფორმალური დასაქმების შანსს 9 პროცენტული ერთეულით ამცირებს, ქალების შემთხვევაში იგივე მაჩვენებელი 13 პროცენტული ერთეულით იზრდება. იგივე ტენდენცია იკვეთება ბავშვებთან მიმართებით. სხვა თანაბარ პირობებში, კაცები, რომლებსაც შვილები ჰყავთ, 25 პროცენტული ერთეულით ნაკლები ალბათობით არიან ჩართული არაფორმალურ დასაქმებაში, მაშინ, როცა ქალების შემთხვევაში, იგივე მაჩვენებელი 10 პროცენტული ერთეულით იმატებს.

## გრაფიკი #15

არაფორმალური დასაქმების პრედიქტორები



არსებობს მტკიცებულება, რომ არაფორმალური საქმიანობა, ფორმალურ დასაქმებასთან შედარებით, უარყოფითი შედეგების მომტანი ქალებისა და მათი ოჯახებისთვის, რაც როგორც ეკონომიკურ პირობებში, ასევე ცხოვრების ხარისხის ინდიკატორებში გამოიხატება. არაფორმალურ დასაქმებაში ჩართული ქალების პასუხების მიხედვით, მათი საკუთარ თავში დარწმუნებულობის ხარისხი ქვეყნის საშუალო მაჩვენებელს 13 პროცენტული ერთეულით ჩამოუვარდება. ამასთან, 22 პროცენტული ერთეულით ნაკლებია იმის შანსი, რომ მათ ბოლო 6 თვის განმავლობაში ორ დღეზე მეტი ვადით დაეტოვებინათ დასახლება, სადაც ცხოვრობენ. ეს მობილობის სტანდარტული ინდიკატორია. თუმცა, არაფორმალურ სექტორში დასაქმებული ქალები, ფორმალურ სექტორში დასაქმებულებთან შედარებით, მნიშვნელოვნად ნაკლები სიხშირით არ მიუთითებენ ბედნიერების საშუალო ან საშუალოზე მაღალ ხარისხზე.

ცხოვრების ხარისხის ამ ინდიკატორების გარდა, აღსანიშნავია, რომ არაფორმალურ სექტორში დასაქმებული ქალები მნიშვნელოვნად ნაკლებს გამოიმუშავენ და უფრო ღარიბ შინამეურნეობებს განეკუთვნებიან. საშუალოდ, არაფორმალურ სექტორში დასაქმებული ქალები წელიწადში ~970 აშშ დოლარით (1,766 ლარი), ანუ 42%-ით ნაკლებს გამოიმუშავენ, ვიდრე ფორმალურ სექტორში დასაქმებულები. ამასთან, ისინი უფრო ღარიბ ოჯახებში ცხოვრობენ: იმ ოჯახებში, სადაც ქალები არაფორმალურ სექტორში არიან

დასაქმებულები, საშუალო შემოსავალი ~1,220 აშშ დოლარია (3,047 ლარი), ანუ, საშუალოდ 32%-ით ნაკლები. არაფორმალურ სექტორში დასაქმებას ქალებისთვის არაერთი უარყოფითი შედეგი მოაქვს, თუმცა ეს გავლენას არ ახდენს მათთვის ფინანსური რესურსების ხელმისაწვდომობაზე. ეს, სავარაუდოდ, გამოწვეულია რესპონდენტებს შორის სესხის დამტკიცების მაღალი მაჩვენებლითა და კითხვის ფორმულირებით. სესხის აღება ხუთიდან ორ რესპონდენტს უცდია, აქედან 88% დამტკიცებულია. დასაქმებულთა შორის, სესხების 94% დამტკიცებულია, მიუხედავად იმისა, ეს დასაქმება ფორმალური იყო თუ არაფორმალური. რაც შეეხება კითხვის ფორმულირებას, რესპონდენტებს ჰკითხეს უცდიათ თუ არა სესხის აღება ბოლო სამი წლის განმავლობაში. საქართველოს კანონმდებლობაში შეტანილი ბოლო ცვლილებების გამო, ბოლო ერთი წლის განმავლობაში შესაძლოა ტენდენცია შეცვლილიყო.

არაფორმალური სექტორის ფორმალიზებას ფართო საზოგადოებრივი მხარდაჭერა აქვს. მოსახლეობის თითქმის ორი მესამედი ფიქრობს, რომ დამსაქმებლების დავალდებულება, გააფორმონ შრომითი ხელშეკრულებები, დადებითი შედეგის მომტანი იქნება ქვეყნისთვის; ასევე დადებითი შედეგის მომტანი იქნება, თუ ინდივიდუალური მენარმეები ვალდებული იქნებოდნენ დაარეგისტრირონ ბიზნეს საქმიანობა. ამ მხრივ, არაფორმალურ სექტორში დასაქმებულებისა და სხვა რესპონდენტების დამოკიდებულებებს შორის

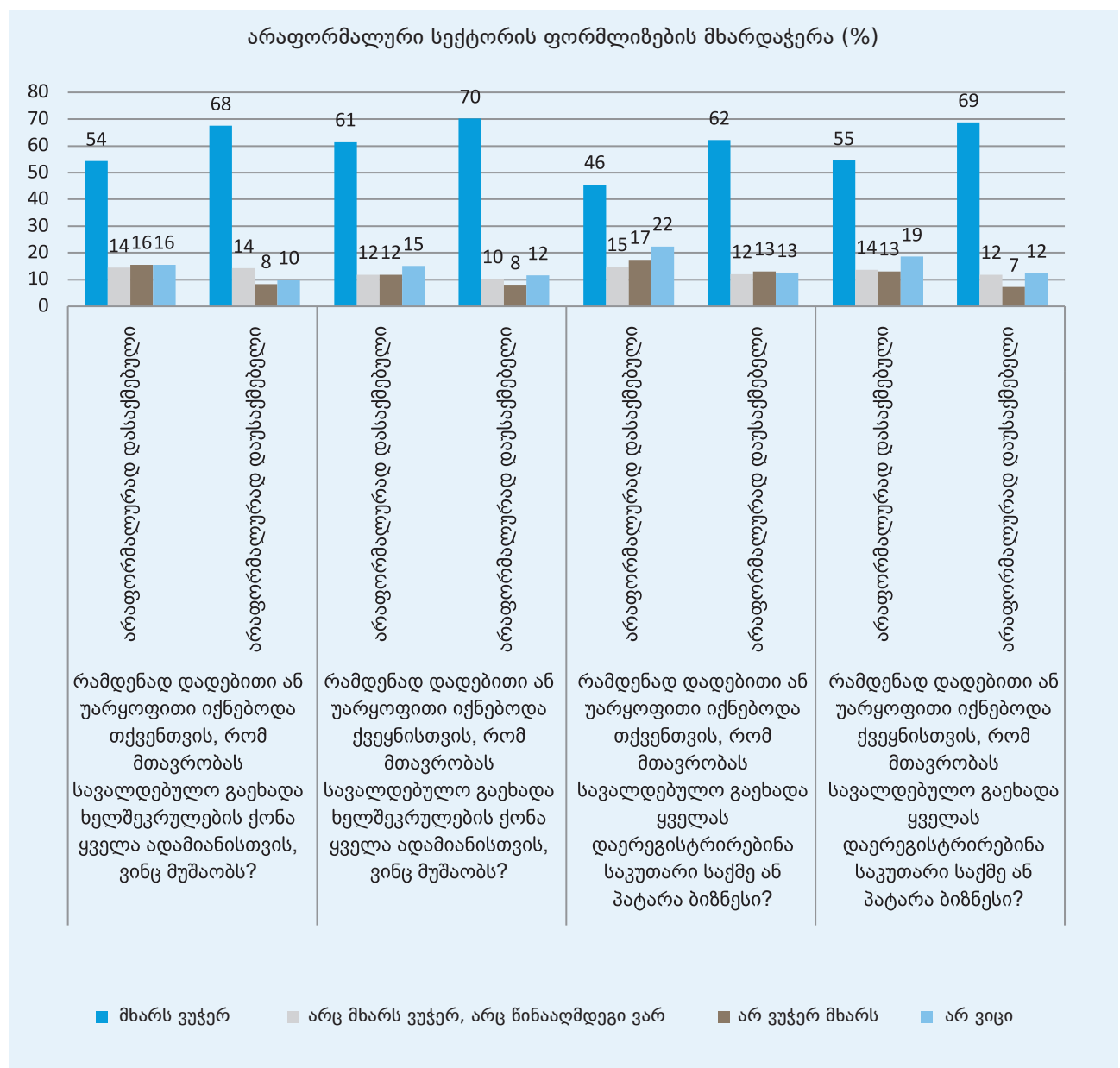


მნიშვნელოვანი განსხვავება არ ფიქსირდება. რესპონდენტებს ასევე ჰკითხეს, რამდენად დადებითი ან უარყოფითი იქნებოდა მათთვის, რომ მთავრობას სავალდებულო გაეხადა ყველასთვის, დაერეგისტრირებინათ საკუთარი საქმე ან პატარა ბიზნესი. გამოკითხულთა ორმა მესამედმა უპასუხა, რომ ორივე ცვლილება მათთვის დადებითი შედეგის მომტანი იქნებოდა. თუმცა, არაფორმალურ დასაქმებაში ჩართული ადამიანები ოდნავ უფრო

ნაკლებად უჭერენ მხარს ფორმალიზებისკენ მიმართულ ამ ნაბიჯებს. ეს ქვემოთ მოცემულ გრაფიკზე ასახულია. რეგრესიული ანალიზი, რომლის მეშვეობითაც კონტროლდება არის თუ არა რესპონდენტი არაფორმალურად დასაქმებული, ასევე რესპონდენტის სქესი, აჩვენებს, რომ ქალებსა და კაცებს შორის ფორმალიზების მხარდაჭერის კუთხით მნიშვნელოვანი სხვაობა არ არსებობს.

**გრაფიკი #16**

არაფორმალური სექტორის ფორმალიზებისადმი მხარდაჭერა



# დასკვნები და რეკომენდაციები

ზემოთ მოყვანილი მონაცემები და ანალიზი ნათლად აჩვენებს, რომ ქალების ეკონომიკური არააქტიურობა უარყოფით გავლენას ახდენს ქალებზე, ასევე, მათი ოჯახების ეკონომიკურ კეთილდღეობასა და ცხოვრების ხარისხზე. ქალები, რომლებიც არ განეკუთვნებიან სამუშაო ძალას ან არიან უმუშევრები, საშუალოდ, უფრო ღარიბ ოჯახებში ცხოვრობენ. მიუხედავად იმისა, რომ ეს მიგნება ინტუიციურია - როდესაც ოჯახის ერთი წევრით ნაკლები მუშაობს, მისი შემოსავალიც, როგორც წესი, ნაკლებია - ის მაინც მიგვითითებს ეკონომიკური კეთილდღეობის უფრო დაბალ დონეზე ქალებისა და მათი ოჯახებისთვის. ქალები, რომლებიც არ მუშაობენ ხშირად ცხოვრების უფრო დაბალი ხარისხის ინდიკატორებს აჩვენებენ. ამ კვლევის ფარგლებში ეკონომიკური და სოციალური კეთილდღეობის მხოლოდ ზოგიერთი ინდიკატორის შესწავლა მოხერხდა. შესაბამისად, დიდია იმის ალბათობა, რომ ქალების ეკონომიკურ არააქტიურობას უფრო მეტი უარყოფითი შედეგი მოაქვს ქალებისთვის, მათი ოჯახებისა და ქვეყნისთვის, ვიდრე ეს წინა თავებშია ნაჩვენები.

ქალების ეკონომიკური არააქტიურობის ძირითადი განმაპირობებელი ფაქტორი საზოგადოებაში შრომის გენდერული ნიშნით დაყოფაა. ამას თან ახლავს მოვლასთან დაკავშირებული აუნაზღაურებელი საქმიანობა, რომელსაც მეტწილად ქალები ასრულებენ. ქალები, რომლებიც ამბობენ, რომ არ მუშაობენ ამის მიზეზად ცალსახად ასახელებენ ოჯახთან დაკავშირებულ საკითხებს. შემდგომი სტატისტიკური ანალიზიც იმავეს ამტკიცებს: ოჯახთან დაკავშირებული მიზეზების გამო სამუშაოს დატოვება ან მის მოძიებაზე უარის თქმა ქალების სამუშაო ძალაში მონაწილეობის ძლიერი განმაპირობებელი ფაქტორია. საქართველოში ქალი, რომელსაც დაუტოვებია სამსახური ან არ უძებნია ის ოჯახთან დაკავშირებული მიზეზების გამო, 18 პროცენტული ერთეულით ნაკლები ალბათობითაა ჩართული სამუშაო ძალაში. კაცების სამუშაო ძალაში მონაწილეობის მაჩვენებელი ქორწინების შემთხვევაში 14 პროცენტული ერთეულით იზრდება, თუმცა იგივე ტენდენცია არ ფიქსირდება სამუშაო ძალაში ქალების მონაწილეობის შემთხვევაში.

კაცები სამსახურთან დაკავშირებული საკითხების შესახებ გადაწყვეტილებების მიღებაში ოჯახთან

დაკავშირებულ ფაქტორებს იშვიათად ასახელებენ. თუ გავითვალისწინებთ, რომ საქართველოში ქალები აცხადებენ, რომ საოჯახო საქმეებს კვირაში დაახლოებით 45 საათს უთმობენ (დაახლოებით სამჯერ უფრო მეტს, ვიდრე კაცები), გასაკვირია არაა, რომ ბევრი ქალი არ მუშაობს. უფრო მეტიც, მონაცემები გვიჩვენებს, რომ მოვლასთან დაკავშირებული პასუხისმგებლობები მეტწილად არ იცვლება იმის მიუხედავად, მუშაობენ ქალები, თუ არა. ეს გვაძლევს საფუძველს ვივარაუდოთ, რომ აუნაზღაურებელ მოვლასთან დაკავშირებული პასუხისმგებლობები გავლენას ახდენს ქალების მიერ სამსახურში მიღებულ გადაწყვეტილებებზე, ასევე, სამუშაოზე დახარჯულ დროსა და ენერჯიაზე. ხელშემშლელ სოციალურ ნორმებს, შესაძლოა, ასევე ჰქონდეთ გარკვეული მნიშვნელობა. თუმცა, ეს ყოველთვის ასე არ არის და კორელაცია ამ შემთხვევაში ცალსახად არ მიუთითებს მიზეზ-შედეგობრივ კავშირზე. უფრო მეტიც, ზოგ შემთხვევაში დასაქმებულ ქალებს უფრო ნეგატიური დამოკიდებულებები აქვთ. ეს ნიშნავს, რომ არ არსებობს ცხადი მიზეზ-შედეგობრივი კავშირი, რომლის მიხედვითაც დასაქმება იწვევს ნაკლებად ნეგატიურ დამოკიდებულებებს. შესაძლებელია, რომ ქალებმა, რომლებსაც ნაკლებად აქვთ ნეგატიური დამოკიდებულებები, სამუშაო ძალაში განეკუთვნიან შემდეგ იგივე შეხედულებები შეინარჩუნონ. თუმცა ასევე შესაძლებელია, რომ მუშაობის გამოცდილებამ ქალების დამოკიდებულებები თანასწორობის სასარგებლოდ შეცვალა. ზოგიერთ შემთხვევაში, შესაძლოა, მუშაობის გამოცდილებამ ქალებს ცალკეული დამოკიდებულებების ნეგატიური მიმართულებით შეცვლისკენ უბიძგოს. მონაცემებში გამოვლენილი ტენდენციების მიხედვით, ყველა ეს შემთხვევა დასაშვებია. აქედან გამომდინარე, საკითხის დამატებითი კვლევაა საჭირო, რათა გამოვლინდეს, ხელს უწყობს თუ არა უფრო ეგალიტარული დამოკიდებულებები ქალებში მათ დასაქმებას. ამ საკითხის გამოკვლევის ერთ-ერთი საშუალებაა რანდომიზებული კონტროლირებადი ექსპერიმენტის ჩატარება პროფესიულ პროგრამებში გენდერულ საკითხებსა და თანასწორობაზე ტრენინგის დაწერვის გზით. თუმცა, ასევე შესაძლებელია სხვა, არაერთი კვლევის ჩატარება. აღნიშნული კვლევა ერთდროულად ორ მიზანს შეიძლება მოემსახუროს: მოგვცეს შესაძლებლობა, გავიგოთ,

ინვესსიის თუ არა გენდერის საკითხებზე ცნობიერების ამაღლება სამუშაო ძალაში მონაწილეობის ზრდას და, ამასთან, მამრობითი სქესის სტუდენტებს მინოდოს ინფორმაცია გენდერული თანასწორობის მნიშვნელობის შესახებ.

იმისათვის, რომ შევამციროთ საზოგადოებაში შრომის გენდერული ნიშნით დაყოფის ეფექტი ქალების სამუშაო ძალაში მონაწილეობაზე, საჭიროა განსაკუთრებული ყურადღება მივაქციოთ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ ბოლო პერიოდში გამოქვეყნებულ 5R ჩარჩო დოკუმენტს. ამ დოკუმენტის რეკომენდაციების მიხედვით, საჭიროა აღიარება (recognizing), შემცირება (reducing) და გადანაწილება (redistributing), ანაზღაურებადი მომვლელების დაჯილდოება (rewarding) ღირსეული შემოსავლითა და დაცული სამუშაო გარემოთი და მათი წარმომადგენლობის (representation) გაზრდა საზოგადოებრივ საკითხებზე გადანყვეტილებების მიღების პროცესში (შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, 2018)

მოვლასთან დაკავშირებული საქმიანობის უფრო მეტი ნაწილის კაცებზე გადანაწილების საკითხში პროგრესის მისაღწევად განსაკუთრებით ყურადსაღებია ორი რეკომენდაცია. პირველი - არასამთავრობო ორგანიზაციებმა უნდა ჩაატარონ სოციალური კამპანიები. ეს კამპანიები მიზნად უნდა ისახავდეს გაზარდოს კაცების მიერ ტრადიციულად ქალის საქმიანობად მიჩნეული როლების მორგება. განურჩევლად იმისა, თუ კონკრეტულად რის შესახებ იქნება კამპანია, მისი მიზანი ასევე უნდა იყოს მოვლასთან დაკავშირებული საქმიანობის (რასაც უმეტესწილად ქალები ეწევიან) აღიარება და დაფასება. ჯანსაღი ეკონომიკისა და საზოგადოებრივი კეთილდღეობისთვის მოვლის მნიშვნელობის აღიარების ზრდა სავარაუდოდ ამ საქმიანობის სტატუსის გაუმჯობესებას გამოიწვევს. ეს უბიძგებს კაცებს მეტად ჩაერთონ მოვლაში და ცნობიერებას აუმაღლებს დამსაქმებლებს, რომ მათ უფრო მეტად დაუჭირონ მხარი აუნაზღაურებელ მოვლასთან დაკავშირებულ საქმიანობას.

მეორე - წინა წლებში რეგიონში ჩატარებული კვლევები აჩვენებს, რომ ბიჭებს არ ასწავლიან ტრადიციულად გოგონებისთვის განკუთვნილი საქმიანობის შესრულებას, მაგალითად, საჭმლის მომზადებას და დალაგებას (CRRC, 2012). შესაბამისად, შესაძლებელია საგანმანათლებლო სისტემაში დაინერგოს ოჯახის ეკონომიკის კურსი

ყველა მოსწავლისთვის. ეს გამოასწორებს სოციალიზაციის არსებულ ხარვეზს, აუხსნის მოსწავლეებს, თუ რამდენად მნიშვნელოვანია მსგავსი საქმიანობა ეფექტური ეკონომიკისა და საზოგადოებისთვის; შესაძლებლობას მისცემს და წახალისებს კაცების მომავალ თაობებს გაიზიარონ საოჯახო პასუხისმგებლობები.

კვლევა ასევე აჩვენებს, რომ მოვლასთან დაკავშირებული სერვისების ფინანსური ხელმისაწვდომობა გაზრდის ქალების ეკონომიკურ აქტიურობას და გააუმჯობესებს მათ ეკონომიკური შესაძლებლობებს. ზემოთ მოყვანილი მონაცემები მიუთითებს, რომ საბავშვო ბაღებისა და ბავშვთა მოვლის სხვა სერვისების ხელმისაწვდომობა, ხარისხი და ფასი ის ფაქტორებია, რომლებიც ქალებს მუშაობაში ხელს უშლის. უფრო მეტიც, ბევრი ქალი, რომელიც სამუშაო ძალას ოჯახთან დაკავშირებული მიზეზების გამო ტოვებს, მუშაობას აღარასოდეს უბრუნდება. შესაბამისად, მაღალი ხარისხისა და იაფი ან უფასო საბავშვო ბაღი, სავარაუდოდ, გაზრდის ქალების სამუშაო ძალაში მონაწილეობის მაჩვენებელს, რადგან: ა) ხსნის იმ ბარიერს, რის გამოც ქალებმა დატოვეს სამუშაო ძალა ბ) ამცირებს ქალების მიერ აუნაზღაურებელ მოვლაზე დახარჯულ დროს. მარტივი გადანყვეტილება - საბავშვო ბაღებმა და სკოლამდელი აღზრდის დაწესებულებებმა იმუშაონ 18 საათის შემდეგ - მისცემს შესაძლებლობას ქალებს, რომლებიც იმიტომ არ მუშაობენ, რომ ეს დაწესებულებები 18:00-ზე იხურება, შეუერთდნენ სამუშაო ძალას. ეს მაგალითი კარგად აჩვენებს, რომ სახელმწიფოს შეუძლია საკმაოდ მარტივი ნაბიჯების მეშვეობით უკეთ მოარგოს სერვისები სამუშაო ბაზარზე გავრცელებულ პირობებს და ამით მეტ ქალს მისცეს მუშაობის შესაძლებლობა.

ცხადია, რომ მაღალი ხარისხის საბავშვო ბაღებზე საყოველთაო ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფა მნიშვნელოვან ხარჯებთანაა დაკავშირებული. თუმცა, გარდა ქალების სამუშაო ძალაში მონაწილეობის სავარაუდო ზრდისა, რასაც დადებითი ეკონომიკური შედეგები ექნება, საბავშვო ბაღებსა და სკოლამდელი აღზრდის დაწესებულებებს ბევრი სხვა ეკონომიკური და სოციალური სარგებელი უკავშირდება. მაგალითად, ზრდასრულებს, რომლებიც ბაღებსა და სკოლამდელი აღზრდის დაწესებულებებს ესწრებოდნენ, პროდუქტიულობის უფრო მაღალი და კრიმინალის უფრო დაბალი მაჩვენებელი აქვთ (შვაინჰარტი და სხვ., 2005; რეინოლდსი,

ოუ, ტემპლი, 2018). ეს საფუძველს გვაძლევს ვივარაუდოთ, რომ საბავშვო ბაღებთან დაკავშირებული ეს პოლიტიკა, გრძელვადიან პერსპექტივაში ბევრ სხვა დადებით შედეგს მოიტანს და, ამასთან, მოკლე ვადაში გაზრდის ქალების ეკონომიკურ აქტიურობას.

ქალები, ვაცებთან შედარებით, მოხუცებსაც უფრო ხშირად უვლიან. მოხუცების მოვლასთან დაკავშირებული პოლიტიკა რეგიონში სათანადოდ განვითარებული არ არის. მოხუცებულთა მოვლის ფასიანი სერვისები მეტწილად ხელმიუწვდომელია. როგორც ამ ანგარიშის მიმომხილველმა აღნიშნა, ხელმისაწვდომობის შემთხვევებშიც კი, სერვისების ხარისხი საკამათოა. ეს კიდევ ერთი სფეროა, სადაც სერვისების მიწოდება, სავარაუდოდ, დაუყოვნებლივ ეფექტს იქონიებს. შედეგად, უფრო მეტი ქალი იმუშავებს და მოხუცების მოვლა პროფესიად ჩამოყალიბდება. ამით, ზოგადად, უფრო ჯანსაღ საზოგადოებას მივიღებთ. აღსანიშნავია, რომ მსოფლიოს მასშტაბით სამუშაო ადგილები მეტწილად სერვისის სფეროში იქმნება, მათ შორის მოვლისა და, კერძოდ, მოხუცებულთა მოვლის მიმართულებითაც. აქედან გამომდინარე, საქართველოს მთავრობამ მოხუცებულთა მოვლის სერვისებთან დაკავშირებით პოლიტიკის უკეთესი ჩარჩოსა და შესაბამისი ინფრასტრუქტურის შექმნაზე დღეს უნდა იფიქროს, ნაცვლად იმისა, რომ მდგომარეობის გაუარესებას ელოდოს.

სოციალურ სერვისებზე ხელმისაწვდომობის ზრდის გარდა, ქალთა სამუშაო ძალაში მონაწილეობას ასევე გააუმჯობესებს მომვლელთა საჭიროებებზე მორგებული სამუშაო ადგილების შექმნა. ამ მხრივ ორი ვარგი ვარიანტი მოქნილი სამუშაო დრო და სამუშაოს განაწილება (job sharing). მოქნილი სამუშაო დრო თანამშრომლებს შესაძლებლობას აძლევს მაშინ იმუშაონ, როცა შეუძლიათ და, ამასთან, გამოყონ დრო მოვლისთვისაც. მაგალითად, თუ საბავშვო ბაღი 18:00-ზე იხურება, მამას ან დედას შეუძლია სამსახურში 10:00-ის ნაცვლად 09:00-ზე მივიდეს და 18:00-ის ნაცვლად 17:00-ზე წამოვიდეს. ეს მათ საშუალებას მისცემს ერთდროულად იმუშაონ კიდევ და ბავშვებზეც იზრუნონ. სამუშაოს განაწილება კი ნიშნავს, რომ ორი ადამიანი ნახევარ განაკვეთზე მუშაობს ერთი ადამიანისთვის განკუთვნილ პოზიციაზე. სამუშაოს შემცირებული ტვირთის წყალობით, ადამიანები, რომლებსაც მოვლასთან დაკავშირებული პასუხისმგებლობები აქვთ, ახერხებენ სამუშაო ძალაში დარჩენასაც და აუნაზღაურებელ მოვ-

ლასთან დაკავშირებული პასუხისმგებლობების შესრულებასაც. რადგან იმ ქალების თითქმის 50%, რომელიც ამბობს, რომ არ მუშაობს მიზეზად საოჯახო ვალდებულებებს ასახელებს, ასეთი ზომები წაადგება მათ დასაქმებას. მნიშვნელოვანია აღვნიშნოთ, რომ ზემოთ მოყვანილი ორი ვარიანტიდან რეგიონისთვის უცხო არც ერთი არ არის, თუმცა არ არის დამკვიდრებული პრაქტიკის სახით. მათი უფრო მკაფიოდ წამოწევა წინ და ყველასათვის (დამსაქმებლისთვის, ოჯახებისთვის, ეკონომიკისთვის) ხელსაყრელ ვარიანტებად წარმოჩენა, სავარაუდოდ, გაზრდის ქალების სამუშაო ძალაში მონაწილეობას, მისცემს რა მათ მოვლის შესაძლებლობასაც. პოტენციურად, ვაცებსაც, რომლებსაც სურთ მეტად ჩაერთონ მოვლაში, მიეცემათ ამის შესაძლებლობა ისე, რომ ისინი სამუშაო ძალაში დარჩებიან. რეგიონის ზოგიერთ დამსაქმებელს ეს შეიძლება თავდაპირველად ზედმეტ ტვირთად მოეჩვენოს, თუმცა, საერთაშორისო საფინანსო კორპორაციის (2016) მიხედვით, ქალების წინ წამოწევა ჯკვიანური ბიზნეს სტრატეგიაა, რომელიც ხელს უწყობს როგორც ძლიერი ეკონომიკის, ასევე კონკურენტუნარიანი ბიზნესის განვითარებას. ბიზნესები სარგებელს იღებენ ნიჭიერი, სამუშაოსადმი თავდადებული და განათლებული თანამშრომლების შენარჩუნებით. მოქნილმა და ოჯახურ ვალდებულებებთან შესატყვისმა ინოვაციურმა პოლიტიკამ, შესაძლოა, მოიზიდოს ყველაზე ნიჭიერი სამუშაო ძალა. მსგავსმა პოლიტიკამ, შესაძლოა, ეფექტურად იმუშაოს და თანამშრომლებს სამსახურში წარმატებისა და თავის გამოჩენის უკეთესი შესაძლებლობა მისცეს. ისეთი პოლიტიკის შემუშავება, რომელიც ქალებსაც და ვაცებსაც მისცემს შესაძლებლობას, მიაღწიონ წარმატებას და მაქსიმალურად გამოიყენონ თავიანთი პოტენციალი, ამავდროულად კი იზრუნონ თავიანთ ოჯახებსა და თემზე, შედის როგორც დამსაქმებლის, ასევე მთლიანად საზოგადოების ინტერესებში.

ნაკლებად სავარაუდოა, რომ ქალები, რომლებმაც დატოვეს სამუშაო ძალა, ან გადამწყვიტეს არ მოეძიათ სამსახური ოჯახთან დაკავშირებული მიზეზების გამო, დღეს გახდებიან სამუშაო ძალის მონაწილეები. აღნიშნული გამოცდილების სტატისტიკური კონტროლის შედეგად, აღმოჩნდა, რომ არც ბავშვებს და არც ქორწინებას თავისთავად არ აქვთ უარყოფითი ზეგავლენა ქალების სამუშაო ძალაში მონაწილეობაზე. ეს მიუთითებს პოლიტიკის კუთხით სიახლეების დანერგვის

საჭიროებაზე, კერძო სექტორის მონაწილეობით. უნდა ჩატარდეს კვლევა, რომელიც გამოავლენს, თუ როგორი პოლიტიკის დანერგვას შეუძლია ჩართოს არაანაზღაურებადი მომვლელი სამუშაო ძალაში ან მოახდინოს მათი რეინტეგრაცია.

არაანაზღაურებადი მოვლის შემცირება, აღიარება და გადანაწილება კრიტიკული მნიშვნელობისაა ქალების სამუშაო ძალაში მონაწილეობის ზრდის პროცესში. თუმცა, ასევე კრიტიკული მნიშვნელობა აქვს იმას, რომ ანაზღაურებადი მოვლა უკეთ უნდა იყოს დაჯილდოებული. მოვლასთან დაკავშირებული პროფესიების ანაზღაურება, მაგალითად, საექთნო, სოციალური მუშაობისა და განათლების (მათ შორის, სკოლამდელი და საბავშვო ბაღები) სფეროებში რეგიონში ხშირად ცუდად არის ანაზღაურებული. ანაზღაურებად მოვლაზე ფინანსური თუ არაფინანსური ჯილდოს გაზრდა, სავარაუდოდ, გამოიწვევს საზოგადოებაში ამ საქმიანობის უფრო მეტად დაფასებას და მეტ კაცს წახალისებს დაკავდნენ მოვლასთან დაკავშირებული იმ პროფესიებით, რომლებიც, როგორც წესი გენდერული ნიშნით არის დაყოფილი. ამან ასევე შესაძლოა არაანაზღაურებადი მოვლის გადანაწილებას შეუწყოს ხელი - მოვლასთან დაკავშირებულ პროფესიებში კაცების რიცხვი გაიზრდება, ეს კი ნიშნავს, რომ ზოგადად გაიზრდება კაცების რიცხვი, რომლებსაც მოვლისთვის შესაბამისი უნარები აქვთ (იქნება ეს ანაზღაურებადი თუ არა). ზოგადად, მოვლის ეკონომიკის განვითარებით, არაანაზღაურებად მომვლელებს მიეცემა შესაძლებლობა ანაზღაურებადი მომუშავეები გახდნენ როგორც მოვლის ეკონომიკაში, ასევე სხვა სფეროებში.

შემცირების, აღიარების, გადანაწილების და უკეთ დაჯილდოების გარდა, უმნიშვნელოვანესია მომვლელების წარმომადგენლობის ზრდა პოლიტიკის შემუშავების პროცესში. თუ გავითვალისწინებთ, რომ მოვლა საქართველოში გენდერული ნიშნითაა დაყოფილი, მომვლელების გაძლიერების პირდაპირი გზა პოლიტიკაში ქალების წარმომადგენლობის ზრდა იქნება. მცირე მტკიცებულებების მიუხედავად, არის მინიშნებები, რომ პოლიტიკაში ჩართული ქალები უპირატესობას ანიჭებენ განსხვავებულ პოლიტიკას, რომელიც ქალების მდგომარეობის გაუმჯობესებისკენ არის მიმართული. (კლოტს-ფიგერა, 2005). საქართველოში CRRC-სა და NDI-ის კვლევის მონაცემები მიუთითებს, რომ მოსახლეობა მხარს უჭერს მეტი ქალის ჩართულობას პოლიტიკაში

(CRRC/NDI, 2014). პოლიტიკაში მომვლელების წარმომადგენლობის ზრდის მიმართულებით არაერთი ნაბიჯის გადადგმა შეიძლება. მათ შორის არის მოვლასთან (როგორც ანაზღაურებადი, ასევე არაანაზღაურებადი) დაკავშირებულ საკითხებზე საპარლამენტო კომიტეტების შექმნა, ასევე ქალების მონაწილეობის გაზრდა ადგილობრივ თვითმმართველობაში საქართველოში მონაწილეობითი ბიუჯეტების პრაქტიკის გაფართოების გზით.

### **ნაკლები ფინანსური მოტივაცია სამუშაო ძალაში მონაწილეობას ამცირებს**

მიუხედავად იმისა, რომ საზოგადოებაში შრომის გენდერული ნიშნით დაყოფა ქალთა ეკონომიკური არააქტიურობის მთავარი განმაპირობებელი ფაქტორია, სახელფასო განსხვავებაში გამოხატული ნაკლები ფინანსური მოტივაცია ასევე ამცირებს მათ სამუშაო ძალაში მონაწილეობას. ქალების მნიშვნელოვანი ნაწილი იმიტომ არ მუშაობს, რომ მათთვის ხელმისაწვდომ სამსახურში არ იღებს საკმარის ანაზღაურებას. ასევე, მათ დაუტოვებიათ სამსახური არასაკმარისი ანაზღაურების გამო, ან არასოდეს უძებნიათ სამსახური, რადგან მათთვის ხელმისაწვდომ სამსახურში საკმარისი ანაზღაურება არ იყო.

ამასთან, ქალები კაცებზე მნიშვნელოვნად ნაკლებს გამოიმუშავებენ. თუ ქალებს იგივე ანაზღაურება ექნებოდათ, რაც კაცებს, უფრო მეტი ქალი იქნებოდა ჩართული სამუშაო ძალაში. თუმცა, იმ შემთხვევაშიც კი, თუ ქალების ხელფასები კაცებისას გაუტოლდება და გენდერული სახელფასო განსხვავება აღარ იარსებებს, ნაკლებად სავარაუდოა, რომ ქალებისა და კაცების სამუშაო ძალაში მონაწილეობის მაჩვენებელიც გათანაბრდება. როგორც კვლევამ აჩვენა, როგორც მომუშავე, ასევე უმუშევარი ქალები თანაბრად ასრულებენ საოჯახო საქმიანობას. აქედან გამომდინარე, ბევრი ქალისთვის, ფინანსური სარგებლის ზრდა შესაძლოა არ იყოს საკმარისი სტიმული არაანაზღაურებადი შრომის დიდი ტვირთის საპირსონედ.

გენდერული სახელფასო განსხვავება შესაძლოა ბევრი სხვადასხვა საშუალებით შემცირდეს. პირველი: სახელმწიფოს შეუძლია კომპანიებს თანაბარი ანაზღაურების დანერგვისკენ უბიძგოს სახელმწიფო ტენდერებში მონაწილეობისას შემდეგ ინფორმაციის გამჟღავნების მოთხოვნით: ა) კომპანიაში დასაქმებული ქალებისა და კაცების ოდენობა, ბ) ქალებისა და კაცების ოდენობა მმართველ თანამდებობებზე გ) ქალებისა და კაცების

საშუალო ხელფასი როგორც მმართველ, ისე დაქვემდებარებულ პოზიციებზე. ეს სულ მცირე, სახელფასო განსხვავების შესახებ ცნობიერებას აამაღლებს. გარდა ამისა, საქართველოში, სახელმწიფო უმსხვილესი ეკონომიკური აქტორია. თუ კერძო სექტორი შეიტყობს, რომ თანაბარი ანაზღაურება სახელმწიფოსთვის მნიშვნელოვანია, ეს მათ საკუთარი პოლიტიკის გაუმჯობესებისკენ უბიძგებს. კერძო სექტორს თავადაც შეუძლია წვლილი შეიტანოს პროცესში და ყურადღება მიაქციოს სახელფასო განსხვავებებს კომპანიაში, პოზიციებისა და პასუხისმგებლობების მიხედვით; ასევე, საჭიროების შემთხვევაში, მიიღოს შესაბამისი ზომები სახელფასო განსხვავებების აღმოსაფხვრელად.

მეორე: ხელისუფლებამ შესაძლოა იმსჯელოს თანაბარი ანაზღაურების შესახებ კანონმდებლობის შემუშავებაზე. კანონის მიღება, სავარაუდოდ, მარტივი იქნება, თუმცა მისი აღსრულება ბევრ გამოწვევასთან იქნება დაკავშირებული. საჭირო იქნება მეთოდოლოგია იმის დასადგენად, ჰქონდა თუ არა ადგილი დისკრიმინაციას ანაზღაურებასთან დაკავშირებით. მიუხედავად იმისა, რომ შესაძლებელია კანონის მიღება კონკრეტული აღმასრულებელი ორგანოს განსაზღვრის გარეშე, რაც ნიშნავს, რომ აღსრულება სასამართლოების მეშვეობით მოხდება, ეს, სავარაუდოდ, ნაკლებად ეფექტური გზა იქნება. აქედან გამომდინარე, ამ პოლიტიკის დანერგვა უნდა განიხილებოდეს მხოლოდ საერთაშორისო პრაქტიკის სათანადოდ შესწავლისა და დამატებითი კვლევების ჩატარების შემდეგ.

### **ქალები უმაღლესი საფეხურის განათლებით მეტი ალბათობით მონაწილეობენ სამუშაო ძალაში**

უმაღლეს განათლებას ყველაზე დიდი დადებითი გავლენა აქვს საქართველოში ქალების სამუშაო ძალაში მონაწილეობაზე. უმაღლესი განათლების მქონე ქალები 20 პროცენტული ერთეულით უფრო მეტად მონაწილეობენ სამუშაო ძალაში. პროფესიული განათლება არ უკავშირდება სამუშაო ძალაში მონაწილეობის უფრო მაღალ ან დაბალ მაჩვენებელს. და მაინც, უმაღლესი განათლების მქონე ქალების მონაწილეობის მაჩვენებელი სამუშაო ძალაში დაახლოებით 20 პროცენტული ერთეულით ჩამოუვარდება კაცებისას, განურჩევლად იმისა, აქვთ თუ არა მათ უმაღლესი განათლება. ზოგადად, ოჯახთან დაკავშირებული საკითხები უფრო მეტ

გავლენას ახდენს უმაღლესი განათლების მქონე ქალებზე. ქორწინება და ბავშვები მნიშვნელოვან უარყოფით გავლენას ახდენს პროფესიული ან უმაღლესი საფეხურის განათლების მქონე ქალების შრომის ბაზარში ჩართულობაზე.

მაშინ, როცა ქალებისთვის განათლებას სამუშაო ძალაში მონაწილეობასთან მიმართებით გადაწყვეტი მნიშვნელობა აქვს, კაცებისთვის, ამას მცირე, ან სტატისტიკურად ან არსებითად მცირე მნიშვნელობა აქვს. ეს მიუთითებს, რომ იმ ქალების წილის ზრდა, რომლებიც იღებენ უმაღლეს განათლებას, სავარაუდოდ, საუკეთესო გზაა გრძელვადიან პერიოდში ქალების სამუშაო ძალაში მონაწილეობის გასაზრდელად. ამ მიზნის მისაღწევად ერთ-ერთი გზა არის სტიპენდიების დანერგვა ქალებისთვის, რომლებიც სხვა შემთხვევაში უმაღლეს განათლებას ვერ მიიღებენ. არ არსებობს საჯაროდ ხელმისაწვდომი მონაცემები იმასთან დაკავშირებით, თუ რამდენი გოგონა ვერ იღებს უმაღლეს განათლებას ფინანსური პრობლემების გამო. მკვლევართა გუნდის აზრით, ამ მონაცემების შეგროვება და გასაჯაროება იქნება პირველი ნაბიჯი მსგავსი სტიპენდიის პროგრამების დანერგვის მიზნით პოლიტიკის შესამუშავებლად. შედეგად შევითვობთ, თუ რა ხარჯებთან იქნება დაკავშირებული განათლების მიღების შესაძლებლობის მიცემა ყველა გოგონასთვის, რომელსაც შესაბამისი უნარები და ინტერესი გააჩნია.

საქართველოში ქალები ისედაც უფრო ხშირად იღებენ უმაღლეს განათლებას, ვიდრე კაცები. ეს, ერთი მხრივ, კიდევ ერთხელ წარმოაჩენს სხვა ბარიერების მნიშვნელობას, რასაც ქალების სამუშაო ძალაში მონაწილეობისას აწყდებიან. მეორე მხრივ, იკვეთება მყარი დადებითი კავშირი უმაღლეს განათლებასა და ქალების სამუშაო ძალაში მონაწილეობას შორის, ხოლო პროფესიული განათლების ქონას სამუშაო ძალაში მონაწილეობის უფრო მაღალი ან უფრო დაბალი მაჩვენებელი არ უკავშირდება. ამ ფაქტიდან ორი სავარაუდო დასკვნის გამოტანა შეიძლება. პირველი: საქართველოში ქალებისთვის სამუშაო ძალაში მონაწილეობასთან დაკავშირებული ბარიერების შემცირება შესაძლოა უფრო მნიშვნელოვანი იყოს, ვიდრე მათი კვალიფიკაციის ზრდა, რადგან ქალებს, კაცებთან შედარებით, ისედაც უფრო ხშირად აქვთ უმაღლესი განათლება. ამასთანავე, არსებობს სათანადო საფუძველი ვივარაუდოთ, რომ თუ მეტი ქალი მიიღებს უმა-

დღეს განათლებას, ქალების სამუშაო ძალაში მონაწილეობის მაჩვენებელი გაიზარდა. აქედან გამომდინარე, კვლევა იძლევა რეკომენდაციას, რომ პოლიტიკის მიზანი იყოს ქალების მიერ უმაღლესი განათლების მიღების ზრდა.

### არაფორმალური დასაქმება

საქართველოში დასაქმებულების დაახლოებით ნახევარი არაფორმალურ სექტორში მუშაობს. ხშირ შემთხვევებში (თუმცა არა ყოველთვის) არაფორმალური დასაქმება უკავშირდება უარყოფით შედეგებს, როგორცაა დაბალი შემოსავალი. ამ მიგნებების აღქმა მიზეზ-შედეგობრივ მოვლენად გარკვეულ სიფრთხილეს საჭიროებს. სამუშაო არაფორმალურ სექტორში ზოგჯერ განსხვავდება ფორმალური სექტორისგან. ფორმალიზებას შეუძლია გააუმჯობესოს სამუშაო პირობები, თუმცა შეიძლება გამოიწვიოს შემოსავლის შემცირებაც. ეს მოხდება გადასახადებისა და რეგულაციების წნეხის ხარჯზე და აისახება როგორც დამსაქმებელზე, ასევე თვითდასაქმებულებზე, რომელთა დიდი ნაწილიც არაფორმალურ სექტორს განეკუთვნება. ამავდროულად, არაფორმალური სექტორის ფორმალიზებას საზოგადოებაში ფართო მხარდაჭერა აქვს. მოსახლეობის ნახევარზე მეტის აზრით, თუ ყველა დამსაქმებელი ვალდებული იქნება გააფორმოს შრომითი ხელშეკრულებები, ხოლო ყველა ბიზნესი, ინდივიდუალური მენარმეების ჩათვლით, იძულებული იქნება საქმიანობა დაარეგისტრიროს, ეს დადებითად აისახება როგორც ქვეყანაზე, ასევე თავად რესპონდენტზე. მიუხედავად იმისა, რომ არაფორმალურ სექტორში დასაქმებულები მსგავს ნაბიჯებს მხარს, სავარაუდოდ, არ დაუჭერენ, საზოგადოების უმრავლესობა მხარდაჭერას გამოთქვამს.

არაფორმალური სექტორის ფორმალიზებისადმი არსებული ფართო მხარდაჭერის მიუხედავად, მთავრობა ფორმალიზების პროცესს სიფრთხილით უნდა მოეკიდოს. რეგულაციებით და გადასახადებით გამონკველმა ტვირთმა შესაძლოა არაფორმალურ საქმიანობაში ჩართული დასაქმებულების რიცხვი

შეამციროს. გარდა ამისა, ზოგიერთი ინდივიდუალური მენარმისთვის რეგულაციების შესრულებამ და გადასახადებმა შეიძლება გადააჭარბოს საქმიანობით მიღებულ სარგებელს და მათ საქმიანობის შეწყვეტის გადანყვეტილება მიიღონ. ამდენად, რეკომენდებულია, რომ ფორმალიზებისკენ მიმართული ნაბიჯები არ იყოს ხისტი და არ ითვალისწინებდეს სასჯელს წარსული არაფორმალური საქმიანობისთვის საქმიანობის დარეგისტრირების მცდელობის პროცესში.

საქართველოში მთავრობამ უკვე გადადგა მნიშვნელოვანი ნაბიჯები არაფორმალური საქმიანობის ფორმალიზების წასახალისებლად. მიკრო და მცირე ბიზნესებს, რომელთა ბრუნვაც 500,000 ლარს (~200,000 აშშ დოლარი) არ აღემატება, ნაკლები გადასახადები აქვთ. ბიზნესის რეგისტრაციის პროცესი საქართველოში უფრო მარტივია, ვიდრე მსოფლიოს ქვეყნების უმეტესობაში (მსოფლიო ბანკი, 2018). ზოგადად, რეგისტრაციის წამახალისებელი გარემოებები სახეზეა, თუმცა არაფორმალურობის მაჩვენებელი მაღალი რჩება. ეს მიგვანიშნებს, რომ მთავრობამ არაფორმალური საქმიანობისთვის გარკვეული სანქციების შემოღებაც უნდა განიხილოს. ეს შესაძლებელია იყოს მსუბუქი ჯარიმები დაურეგისტრირებელი საქმიანობისთვის.

ზემოთ მოყვანილ რეკომენდაციებთან ერთად, მთავრობამ ასევე უნდა იფიქროს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციის რატიფიცირებაზე ოჯახში მომუშავეებისთვის ღირსეული სამუშაოს შესახებ.<sup>7</sup> კონვენცია მოითხოვს სახლში მომუშავეებისთვის საბაზისო დაცვითი მექანიზმების უზრუნველყოფას. როგორც ეს ამ კვლევამ აჩვენა, ამ საქმიანობას ძირითადად ქალები ეწევიან და მისი წილი არაფორმალურ დასაქმებაში საქართველოში დაახლოებით 7%-ია. ზემოთ მოყვანილი რეკომენდაციების გათვალისწინების შემთხვევაში, ეს ცვლილება იქნება პატარა, მაგრამ მნიშვნელოვანი ნაბიჯი არაფორმალური ეკონომიკის ფორმალიზების პროცესში.

7 კონვენცია ხელმისაწვდომია ბმულზე: [http://www.შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია.org/dyn/norm-lex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია\\_CODE:C189](http://www.შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია.org/dyn/norm-lex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია_CODE:C189)

# გამოყენებული ლიტერატურა

აზიის განვითარების ბანკი. (2015). „სომხეთის გენდერული შეფასება“ გვ. 1-117. <https://www.adb.org/sites/default/files/institutional-document/162152/arm-country-gender-Assessment.pdf>

საქართველოს ახალგაზრდა ეკონომისტთა ასოციაცია (AYEG). (2014). „ქალთა ეკონომიკური შესაძლებლობები და გამოწვევები“ გვ. 1-36. <http://www.economists.ge/storage/uploads/publication/141222053929a4c1.pdf>

კავკასიის კვლევითი რესურსების ცენტრი. (2010). „კავკასიის ბარომეტრის კვლევა, 2010.“ <http://caucasusbarometer.org>.

კავკასიის კვლევითი რესურსების ცენტრი. (2014). „ეროვნულ-დემოკრატიული ინსტიტუტი: ქალთა პოლიტიკური მონაწილეობა საქართველოში, 2014.“ <http://caucasusbarometer.org>.

კავკასიის კვლევითი რესურსების ცენტრი. (2015). „გენდერული როლები აზერბაიჯანში: უწყვეტობა თაობებს შორის.“ <http://crrc-caucasus.blogspot.com/2015/04/gender-roles-in-azerbaijan-cross.html>

კლოტს-ფიგუერას, ირმა, 2005. „ქალები პოლიტიკაში. მაგალითი ინდოეთის შტატებიდან“. ლონდონის ეკონომიკის სკოლის კვლევების ონლაინ დოკუმენტები ეკონომიკის შესახებ 19294, ლონდონის ეკონომიკისა და პოლიტიკური მეცნიერების სკოლა, ლონდონის ეკონომიკის სკოლის ბიბლიოთეკა.

პითი, რ. (2014). „ქალთა ხელმისაწვდომობა შრომის ბაზრის შესაძლებლობებზე, ოჯახის რესურსების კონტროლი და ოჯახში ძალადობა: ფაქტები ბანგლადეშიდან.“ მსოფლიო განვითარება, 57: გვ. 32-46. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2013.10.028>

მედარებითი კვლევის ინსტიტუტი. (2014). „მსოფლიო ღირებულებების კვლევა.“ <http://www.worldvaluessurvey.org/WVSOnline.jsp>

საერთაშორისო საფინანსო კორპორაცია. (2016). ის მუშაობს: გენდერ-გონივრული ვალდებულებების დანერგვა პრაქტიკაში. ვაშინგტონი [https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/736a199a-d6e1-48e2-b0d3-a087fad9ac7b/SheWorks+Knowledge+Report\\_Executive+Summary-bm.pdf?MOD=AJPERES](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/736a199a-d6e1-48e2-b0d3-a087fad9ac7b/SheWorks+Knowledge+Report_Executive+Summary-bm.pdf?MOD=AJPERES)

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია. (2013). „საქმიანობის სტატუსის მიხედვით დასაქმება.“ [https://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/description\\_STE\\_EN.pdf](https://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/description_STE_EN.pdf).

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია. (2015). რეკომენდაცია 204: რეკომენდაცია არაფორმალური ეკონომიკიდან ფორმალურ ეკონომიკაზე გადასვლასთან დაკავშირებით. უენევა. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_377774.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_377774.pdf)

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია. (2018). მოვლასთან დაკავშირებული სამუშაოები და სამსახურები ღირსეული სამსახურისთვის. უენევა [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/--publ/documents/publication/wcms\\_633135.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/--publ/documents/publication/wcms_633135.pdf).

მარგველაშვილი, ვ. (2017). „ქალთა ეკონომიკური გაძლიერება საქართველოში: არსებული პოლიტიკებისა და ინიციატივების ანალიზი“. გაეროს ერთობლივი პროგრამა გენდერული თანასწორობისთვის: გვ. 1-48. <http://sapari.ge/en/archives/4586>

საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური. (2015). „ქალები და კაცები საქართველოში:



სტატისტიკური პუბლიკაცია.” გვ. 1-72. [http://www.geostat.ge/cms/site\\_images/\\_files/english/health/Women%20and%20Men\\_2015.pdf](http://www.geostat.ge/cms/site_images/_files/english/health/Women%20and%20Men_2015.pdf)

საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური. (2017). დასაქმებულთა განაწილება ეკონომიკური აქტივობის მიხედვით (1.1, 2017). [http://www.geostat.ge/index.php?action=page&p\\_id=146&lang=eng](http://www.geostat.ge/index.php?action=page&p_id=146&lang=eng)

ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია. (2012). „გენდერული თანასწორობა განათლებაში, დასაქმებასა და მენარმეობაში: საბოლოო ანგარიში MCM-დმი 2012.” <https://www.oecd.org/els/soc/50423364.pdf>

ტემბონი, მ. (2017). „ზეიმს მიღმა - ბარიერების მოხსნა ქალებისათვის სამხრეთ კავკასიაში“ მსოფლიო ბანკი. <http://blogs.worldbank.org/europeandcentralasia/beyond-celebrating-removing-barriers-women-south-caucasus>.

გაეროს განვითარების პროგრამა (2013). „საზოგადოების დამოკიდებულება გენდერული თანასწორობის მიმართ პოლიტიკასა და ბიზნესში“ გვ. 1-84. [http://www.ge.undp.org/content/georgia/en/home/library/democratic\\_governance/public-perceptions-on-gender-equality-in-politics-and-business.html](http://www.ge.undp.org/content/georgia/en/home/library/democratic_governance/public-perceptions-on-gender-equality-in-politics-and-business.html)

გაეროს განვითარების პროგრამა. (2017). „გენდერი და კერძო სექტორი აზერბაიჯანში: გენდერული ბარიერები და შემამსუბუქებელი ფაქტორები“ გვ. 1-52. [https://info.undp.org/docs/pdc/.../AZE/AZ\\_UNDP\\_SCO\\_GA\\_concept\\_20160725.docx](https://info.undp.org/docs/pdc/.../AZE/AZ_UNDP_SCO_GA_concept_20160725.docx)

გაეროს მოსახლეობის ფონდი. (2014). „ადრეული/ბავშვობის ასაკში ქორწინება საქართველოში (მიმოხილვა).“ გვ. 1-12. <http://eeca.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/unfpa%20georgia%20overview.pdf>.

გაეროს გენერალური მდივნის მაღალი დონის პანელი ქალთა ეკონომიკური გაძლიერების შესახებ (2016). „არავინ დარჩეს ყურადღების მიღმა: მოწოდება გენდერული თანასწორობისა და ქალების ეკონომიკური გაძლიერებისკენ“ გვ. 1-152. <http://hlp-wee.unwomen.org/-/media/hlp%20wee/attachments/reports-toolkits/hlp-wee-report-2016-09-call-to-action-en.pdf?la=en>

გაეროს ქალთა ორგანიზაცია. (2016). „მსოფლიო ქალთა პროგრესი 2015-2016.“ გვ. 1-342. [http://progress.unwomen.org/en/2015/pdf/UNW\\_progressreport.pdf](http://progress.unwomen.org/en/2015/pdf/UNW_progressreport.pdf).

მსოფლიო ბანკი. (2012). გენდერული თანასწორობა და განვითარება. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/4391>

მსოფლიო ბანკი. (2017ა). „სოფლის მეურნეობა, მეტყვეობა და მეთევზეობა, დამატებითი ღირებულება (მშპ-ს %).“ <https://data.worldbank.org/indicator/NV.AGR.TOTL.ZS?locations=GE>

მსოფლიო ბანკი. (2017ბ). „მშპ-ს ზრდა (წლიური %).“ <https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.KD.ZG?locations=GE>

მსოფლიო ბანკი. (2017გ). „მშპ ერთ სულ მოსახლეზე, მსყიდველობითი უნარის პარიტეტი (მიმდინარე საერთაშორისო \$).“ <https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.PCAP.PP.CD?locations=GE>

მსოფლიო ბანკი. (2017დ). „ქალებისა და კაცების სამუშაო ძალაში მონაწილეობის მაჩვენებლის (%)“

თანაფარდობა Ratio of female to male labor force participation rate (%) (შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის პროგნოზის მოდელირება).“ მსოფლიო ბანკის დია მონაცემები. <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.FM.ZS>.

მსოფლიო ბანკი. (2018). ბიზნესის კეთება 2018: რეფორმა სამუშაო ადგილების შესაქმნელად. ვაშინგტონი, კოლუმბიის ოლქი. <http://www.doingbusiness.org/content/dam/doingBusiness/media/Annual-Reports/English/DB2018-Full-Report.pdf>

იუნტი, კეტრინ მ., ა.ა. კრენდალი და ი.ფ. ჩენგი (2018). „ქალების ასაკი პირველი ქორწინებისას და გრძელვადიანი ეკონომიკური გაძლიერება ევვიპტეში.“ მსოფლიო განვითარება, 102(C), გვ. 124-134



გაეროს ქალთა ორგანიზაციის (UN Women)  
საქართველოს წარმომადგენლობა  
კავსადის ქ. #3, ოფისი 11, 0179  
თბილისი, საქართველო  
ტელ: (995 32) 222 06 04  
(995 32) 222 08 70

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



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Swiss Agency for Development  
and Cooperation SDC



United Nations Entity for Gender Equality  
and the Empowerment of Women