

# FROGEE-ის პოლიტიკის დოკუმენტი 2 მიგნებები საქართველოდან

ოქტომბერი, 2020

გარდამავალი პერიოდი: ქალები შრომის ბაზარზე ცვალებადი  
სოციალური ნორმების პირობებში

მიჰალ მიკი, CenEA  
იესპერ როინე, SITE

საქართველო – ქალები შრომის ბაზარზე

მაკა ჭითანავა, ISET-ის კვლევითი ინსტიტუტი  
მარიამ კაცაძე, ISET-ის კვლევითი ინსტიტუტი

# მოკლე მიმოხილვა

## გარდამავალი პერიოდი: ქალები შრომის ბაზარზე ცვალებადი სოციალური ნორმების პირობებში

გვერდები 3-7

მაშინ, როდესაც ქვეყნები COVID-19-ით გამოწვეული ეკონომიკური უკუსვლისთვის ემზადებიან, წარსული კრიზისები, რომლებიც ცენტრალურ და აღმოსავლეთ ევროპასა და ყოფილი საბჭოთა კავშირის ქვეყნებში პოლიტიკურ ტრანსფორმაციას მოყვა, შესაძლოა მნიშვნელოვან ორიენტირად გამოდგეს. რა თქმა უნდა, ეს გარემოებები ერთმანეთისგან მრავალი თვალსაზრისით განსხვავდება, თუმცა, თანხლებმა გარდამავალმა პროცესებმა გავლენა იქონია საზოგადოებაზე, როგორც მთლიანზე და ამასთან, პეტეროგენული ეფექტი ჰქონდა სხვადასხვა ჯგუფებზე. ერთი კონკრეტული განზომილება, რომელიც ასევე COVID-19-ის მიმდინარე კრიზისის კონტექსტში განიხილება, მამაკაცებისა და ქალებისათვის განსხვავებული დადებითი და უარყოფითი მხარეებია. ამ პოლიტიკის დოკუმენტში ჩვენ ამ საკითხის ერთ სპეციფიკურ ელემენტს განვიხილავთ; კერძოდ კი შრომის ბაზარზე არსებულ გენდერულ დისბალანსსა და სოციალურ ნორმებს, რომლებიც შრომის ბაზარზე საქმიანობასთანაა დაკავშირებული. დასაწყისისთვის უნდა ითქვას, რომ (ნომინალურად მაინც) ქალებს საკმაოდ ძლიერი პოზიცია ეკავათ გარდამავალი პერიოდის დაწყებამდე, გარდამავალი ქვეყნების ეკონომიკური განვითარების დონის გათვალისწინებით (იხ. მაგ. Campa et al. 2018). ეს წინაპირობა სხვადასხვა შესაძლო მექანიზმისა და განვითარების შესაძლებლობას აჩვენებს გარდამავალ პერიოდში და მის მიღმა. ერთი მხრივ, წარსულში არსებული გენდერული თანასწორობა წინაპირობას ქმნის იმისათვის, რომ ტენდენცია გარკვეულწილად შენარჩუნდეს და გაუმჯობესდეს, რასაც თავის მხრივ განათლების მაღალი დონეც შეუწყობს ხელს და ქალების კონკურენტულ ბაზრებზე ჩართულობას წახალისებს. მეორე მხრივ, „ცენტრიდან თავსმოხვეულ“ გენდერულ თანასწორობას სახელმწიფო სოციალიზმის პირობებში თან არ ახლდა პატრიარქალური ღირებულებების რეალური ცვლილება საოჯახო საქმეებისა და შვილებზე ზრუნვის ვალდებულებების მხრივ, ვინაიდან მათზე პასუხისმგებლობა ისევ ქალების მოვალეობად მოიაზრებოდა. ცენტრალური დაგეგმვის დასასრული შესაძლოა გენდერული თანასწორობის ყველაზე გავრცელებული ინდიკატორებისათვის შემაფერხებელი იყოს, განსაკუთრებით კი ოჯახური ფუნქციების ტრადიციული გადანაწილების მქონე ქვეყნებში. პოლიტიკის ამ დოკუმენტში ჩვენ მოკლედ მიმოვიხილავთ, თუ როგორ ვითარდებოდა მოვლენები ამ მხრივ სხვადასხვა ქვეყანაში და თავდაპირველად, გარდამავალ პერიოდამდე წლებს შევხებით. პოლიტიკის დოკუმენტი მოკლედ მიმოვიხილავს კონკრეტული ქვეყნების სიტუაციებსაც. აშკარაა, რომ COVID-19-ის პანდემიამ და მისმა შემდგომმა პერიოდმა შესაძლოა ასევე განსხვავებული გავლენა იქონოს ქალებსა და მამაკაცებზე. 1990-იანი წლების პოსტ-კომუნისტური გარდამავალი პერიოდის გამოცდილება ცხადყოფს, რომ შესაბამისად შემუშავებული პოლიტიკის დახმარებით შესაძლებელია გენდერული დისბალანსის კიდევ უფრო გაღრმავებისა და მისი უარყოფითი შედეგების თავიდან აცილება.

## საქართველო - ქალები შრომის ბაზარზე

გვერდები 7-12

საქართველომ უკანასკნელი 30 წლის მანძილზე მნიშვნელოვანი ეკონომიკური, სოციალური და პოლიტიკური ტრანსფორმაცია განიცადა. პოლიტიკის ამ დოკუმენტში განვიხილავთ, თუ რა გავლენა იქონია ამ ცვლილებებმა ქალების ეკონომიკური აქტივობის მაჩვენებლებზე, როგორ შეიცვალა ქალთა შრომის ბაზარზე ჩართულობის ძირითადი მაჩვენებლები ტრანსფორმაციის პროცესში და შევისწავლით მათ შედეგებს. ეს ნაშრომი თავდაპირველად განიხილავს თუ როგორ იქონია დამოუკიდებლობის მოპოვების პირველ წლებში პოლიტიკურმა და ეკონომიკურმა სირთულეებმა გავლენა შობადობის შემცირებაზე, ქალთა ეკონომიკური აქტივობის ზრდასა და ე.წ. „დამატებითი მუშახელის ეფექტზე“, რომელიც თითქმის 10 წლის მანძილზე შენარჩუნდა. შემდეგ, ასევე განვიხილავთ ცვლილებებს ქალთა შრომის ბაზარზე მონაწილეობის სტაბილურობასთან დაკავშირებით და თუ რატომ არ იცვლება ის მიმდინარე სოციალური და ეკონომიკური გარდაქმნების კვალდაკვალ. კვლევის ყველაზე მნიშვნელოვანი ნაწილი სოციალური ნორმების ცვლილებებსა და საქართველოს შრომის ბაზარზე ქალთა ჩართულობის ამჟამინდელ სტატუსს ეძღვნება.

# გარდამავალი პერიოდი: ქალები შრომის ბაზარზე ცვალებადი სოციალური ნორმების პირობებში

## მოლოდინები და საწყისი მდგომარეობა 1990-იან წლებში

საყოველთაოდ ცნობილი ფაქტია, რომ 1990-იან წლებამდე ათწლეულების მანძილზე სოციალისტური ეკონომიკური წყობის ცენტრალურ და აღმოსავლეთ ევროპასა და საბჭოთა კავშირში ქალთა შრომის ბაზარზე მონაწილეობის მაჩვენებლები გაცილებით უფრო მაღალი იყო, ვიდრე OECD-ის წევრ ქვეყნებში. ამის მიზეზად მრავალი ფაქტორი განიხილება, რომელთა შორისაცაა თითქმის პოლიტიკური ვალდებულება სამსახურის ქონასთან დაკავშირებით; ასევე, ეკონომიკური საჭიროება, რომ ოჯახში ორი დასაქმებული პირი მაინც ყოფილიყო; სავარაუდო მიზეზად განიხილება შედარებით უკეთ განვითარებული მხარდაჭერის ისეთი სისტემებიც, როგორებიცაა ბავშვზე ზრუნვის დამხმარე მექანიზმები, რაც ქალებს ეკონომიკური აქტივობისთვის მეტ საშუალებას აძლევდა (მაგ. Atkinson & Mickelwright, 1992). ასევე მართალია ისიც, რომ ქალთა უმაღლესი განათლების მაღალი მაჩვენებლები ზემოთ აღნიშნულ ქვეყნებში უფრო ადრეული პერიოდიდან შეინიშნებოდა, ვიდრე OECD-ის წევრ ქვეყნებში.

თავდაპირველად, გარდამავალი პერიოდის ეკონომიკური განვითარებისათვის ქალების უმნიშვნელოვანესი როლის ასახსნელად, მათი შედარებით სახარბიელო საწყისი მდგომარეობა სახელდებოდა. როგორც ფონგი (1993, გვ. 31) რუსეთის შემთხვევაში აღნიშნავს: „*ქალებს რუსეთში აქვთ პოტენციალი დადებითი წვლილი შეიტანონ ეკონომიკური რეფორმირების პროცესში, მიუხედავად იმისა, რომ ტრადიციულად, ქალებს მოსახლეობის სუსტ ნახევრად მიიჩნევენ. ქალები წარმოადგენენ სამუშაო ძალისა და ამომრჩეველ*

*მოქალაქეთა უმრავლესობას. ქალთა სამუშაო ძალა უფრო განათლებულია, ვიდრე მამაკაცების; ქალთა გადაზიდვებს შესაძლოა ნაკლები დრო და ხარჯები დასჭირდეს; ქალები არასაკმარისად არიან წარმოდგენილნი უარყოფითი ტენდენციის მქონე ინდუსტრიებში და კონცენტრირებულნი არიან ზრდის პოტენციალის მქონე ისეთ სექტორებში, როგორებიცაა კომერციული საქმიანობა და ვაჭრობა, საბანკო და სოციალური მომსახურება. [...] ქალებს მრავალმხრივი პოტენციალი აქვთ იქცნენ რეფორმის უმნიშვნელოვანეს ელემენტად, რისთვისაც ქალების სოციალური პოლიტიკის რეფორმაში ჩართულობის გასაზრდელად პრო-აქტიური მიდგომაა საჭირო.“*

ამავდროულად, თავიდანვე არსებობდა იმის მოლოდინი, რომ გარდამავალი პერიოდის ზოგიერთ შედეგს შესაძლოა განსაკუთრებით უარყოფითი გავლენა ჰქონოდა ქალებზე, თუ ამის საწინააღმდეგოდ შესაბამისი ზომები არ იქნებოდა მიღებული. მაგალითად, არსებობდა შიში, რომ ბიუროკრატიაში დამხმარე პერსონალის შემცირება, რომელიც თითქმის მთლიანად ქალებისგან შედგებოდა, საგრძნობლად გააღრმავებდა ქალთა უმუშევრობის პრობლემას, ასევე, მოგებაზე ორიენტირებული მოტივების გააქტიურება სამუშაო საათებს კიდევ უფრო გაზრდიდა; ეს კი ქალებისათვის მუშაობას განსაკუთრებით გაართულებდა (Moghadam, 1990, გვ. 29). ასევე სავსებით ცხადი იყო ისიც, რომ ქალთა სტატუსი ოჯახთან დაკავშირებული პოლიტიკის (ბავშვთა სახელმწიფოს მიერ დაფინანსებული და სუბსიდირებული მოვლა, ხანგრძლივი დეკრეტული შვებულებები, გარანტირებული სამუშაო ადგილი დეკრეტიდან დაბრუნების შემდეგ და სხვა სისტემები, რომლებიც ქალთა დედობრივ და სამსახურეობრივ როლებს ერთმანეთს უთავსებდა) ცვლილებების შედეგადაც გაუარესდებოდა; ფონგის (1993) ქვემოთ მოცემული ციტატა სწორედ ამ საკითხს უსვამს ხაზს: „*ოჯახის მატერიალური კეთილდღეობისა და კომფორტის შენარჩუნებაში ქალთა ოჯახურ საქმიანობაზე თითქმის ექსკლუზიური დამოკიდებულება ნიშნავს, რომ მცირეწლოვანთა, ხანდაზმულთა და შეზღუდული შესაძლებლობების*



პირთა სოციალური დაცვა ოჯახურ კონტექსტში ქალებს ეკისრებათ, შრომის ბაზარზე პოზიციების დათმობის ხარჯზე. საბაზრო ეკონომიკაზე გადასვლამ პოზიციების ამგვარი დათმობა საწარმოს ეფექტიან ფუნქციონირებასთან შეუთავსებელი გახადა და შრომის თავისუფალი გადაადგილების ინტერესებიდან გამომდინარე ოჯახთან დაკავშირებული პოლიტიკის გადახედვის აუცილებლობა გააჩინა.“ მოკლედ რომ ვთქვათ, ზოგიერთ ასპექტში ქალები აშკარად ხელსაყრელ პოზიციაში იყვნენ; ყოველ შემთხვევაში, OECD-ის ქვეყნების უმრავლესობასთან შედარებით. ისინი აქტიურები და მეტად ჩართულნი იყვნენ შრომის ბაზარში; ხშირად ისეთ სექტორებში, რომლებიც მზარდად მიიჩნეოდა; გარდა ამისა, მათ განათლების უფრო მაღალი დონეც ჰქონდათ.

## რა მოხდა შემდეგ?

1990-იანი წლების პირველი ნახევრის ეკონომიკური არეულობა კარგადაა დოკუმენტირებული და საყოველთაოდ ცნობილია, რომ ეკონომიკური აღმასვლა და შემდგომი განვითარება რეგიონის ქვეყნებში არათანაბრად მიმდინარეობდა (იხ. მაგ. Svejnar 2002; Campos, Coricelli, 2002 და “Economics of Transition“-ის სპეციალური გამოშვება N26:4). ეს ჰეტეროგენულობა ასევე აისახა სოციალურ-ეკონომიკური შედეგების იმ ცვლილებებზეც, რომლებიც მამაკაცებსა და ქალებს განსხვავებულად შეეხოთ (იხ. მაგ. Brainerd 2000, Fong 1996, Razzu 2015 და UNICEF 1999). ქალთა/კაცთა შრომის ბაზარზე მონაწილეობა (LFP) მრავალ შემთხვევაში ადრეულ 1990-იან წლებთან შედარებით შემცირდა, თუმცა, ქვეყნების უმეტესობაში ცვლილებები ისეთი დრამატული არ ყოფილა, როგორც ამას ელოდნენ. მრავალ ქვეყანაში ქალთა ფარდობითი მონაწილეობა შრომის ბაზარზე გარდამავალი პერიოდიდან 25 წლის შემდეგ, ადრეული 1990-იანი წლების მაჩვენებლების მსგავსია ან უფრო მაღალია (იხ. ნახ. 1A). თუ ქვეყნების 2017 წლის მონაცემებს დავაკვირდებით და მათ OECD-ს მზარდ საშუალო მაჩვენებლებს შევადარებთ, უნდა აღინიშნოს, რომ განვითარებული დასავლეთის ქვეყნები „აღმოსავლეთის ბლოკს“ ფარდობითი

დასაქმების დონის კუთხით უკვე ეწევიან. ასეთივე ტენდენცია შეინიშნება გერმანიის ყოფილ დასავლეთსა და აღმოსავლეთ ნაწილებშიც, სადაც ქალთა და მამაკაცთა მონაწილეობა შრომის ბაზარზე აღმოსავლეთში 1991 წლის მაჩვენებლიდან - 61.2%, 2010 წლისთვის 54.3%-მდე შემცირდა. ხოლო გერმანიის ყოფილ დასავლეთ ნაწილში 45.4%-დან 52.0%-მდე გაიზარდა (Statistisches Bundesamt, 2019).

ბავშვთა მოვლის შესახებ მონაცემების მიხედვით კი ადრეული და სკოლამდელი დაწესებულებების (შემდგომში „საბავშვო ბაღები“) ჩარიცხვების მნიშვნელოვანი შემცირების ნეგატიურ სცენარს რეგიონში არ ჰქონია ადგილი. საბავშვო ბაღებში ბავშვთა მიღების შემცირება საგრძნობი იყო იმ ქვეყნებში, რომელთაც გარდამავალ პერიოდამდე მაღალი მაჩვენებელი ჰქონდათ (განსაკუთრებით, ყოფილი საბჭოთა კავშირის ქვეყნებში); ხოლო რაც შეეხება საბავშვო ბაღებში ჩარიცხვის მაჩვენებლებს, ცენტრალურ ევროპაში (სადაც ისინი 1990-იან წლებამდეც შედარებით დაბალი იყო), მხოლოდ მცირედით შემცირდა. თუ საბავშვო ბაღებში ჩარიცხვის მაჩვენებლებს 1989 წლისა და 1997 წლისთვის შევადარებთ ისეთი ქვეყნებისთვის, როგორებიცაა პოლონეთი, ბულგარეთი ან უნგრეთი, ვნახავთ, რომ ისინი არსებითად არ შეცვლილა; ხოლო რუსეთში ეს მაჩვენებელი 78%-იდან 65%-მდე დაეცა (UNICEF-ის 1999 წლის მონაცემები).

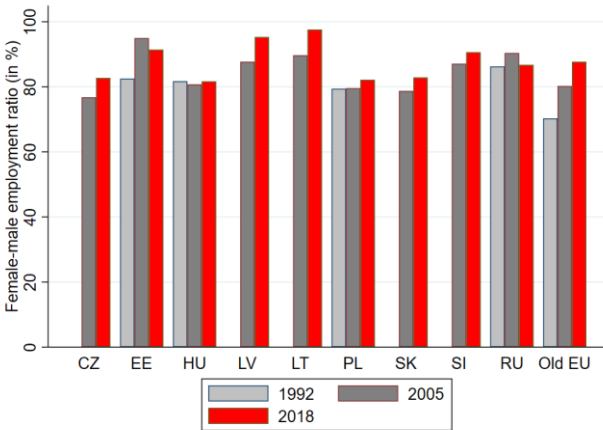
ამ თვალსაზრისით, გარდამავალმა პერიოდმა მეტი არსებითი ცვლილება შედარებით აღმოსავლეთის ქვეყნებს მოუტანა, მათ შორის საქართველოს, სადაც საბავშვო ბაღებში ჩარიცხვის მაჩვენებელი 44%-დან 19%-მდე დაეცა, ხოლო, ყაზახეთში 52%-დან 12%-მდე.

აქედან გამომდინარე, მართალია ეს მთელ რეგიონზე თანაბრად არ ვრცელდება, თუმცა სახელმწიფოს მხრიდან ზრუნვის/მოვლის მომსახურებების მიწოდების შეწყვეტამ მნიშვნელოვანი როლი ითამაშა შრომის ბაზარზე ქალების როლის შეცვლის კუთხით. ამ მოვლენების შედეგები იმ ფაქტმაც გაამყარა, რომ სწორედ ამ ქვეყნებში სოციალური ნორმები ძლიერადაა მიკერძოებული ქალების მიმართ და მათ

ძირითად პასუხისმგებლობად სახლი და ოჯახი მიიჩნევა და არა - პროფესიული ცხოვრება.

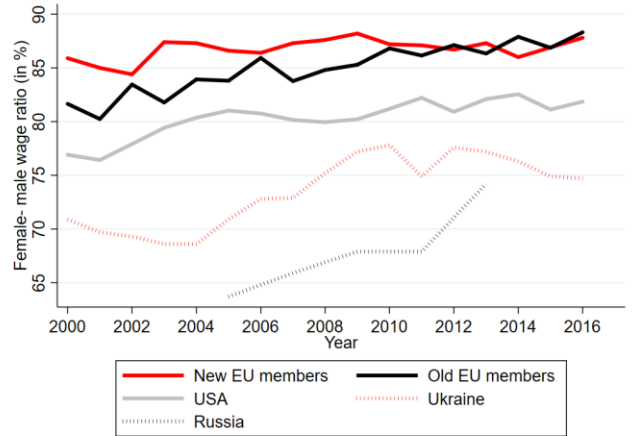
1B სურათზე ასახული ფარდობითი ხელფასების დინამიკით წარმოვაჩინეთ ქალთა და მამაკაცთა ხელფასების შეფარდების საშუალო მაჩვენებლებს ევროკავშირის „ძველი“ და რამდენიმე „ახალი“, პოსტ-გარდამავალი პერიოდის ქვეყნებისთვის. ეს მაჩვენებლები შედარებულია აშშ-ს, რუსეთისა და უკრაინის შესაბამის მაჩვენებლებთან. აქ აუცილებელია სიფრთხილე შრომის ბაზრის შერჩევას, რამაც შესაძლოა, ამ საშუალო მაჩვენებლებზე გავლენა იქონიოს, მაგრამ სრული სურათი ხელმისაწვდომი მონაცემების გათვალისწინებით საკმაოდ დადებითია საბჭოთა კავშირის ბლოკის იმ ქვეყნებისათვის, რომლებიც ევროკავშირში გაწევრიანდნენ.

*სურათი 1A. ქალთა და მამაკაცთა შრომის ბაზარზე მონაწილეობის მაჩვენებლები*



წყარო: OECD-ის მონაცემთა ბაზა, 2019.  
 შენიშვნები: ჩეხეთი (CZ), ესტონეთი (EE), უნგრეთი (HU), ლატვია (LV), ლიეტუვა (LT), პოლონეთი (PL), სლოვაკეთის რესპუბლიკა (SK), სლოვენია (SI), რუსეთის ფედერაცია (RU). "ძველი ევროკავშირი" მოიცავს შემდეგ ქვეყნებს: ავსტრია, ბელგია, დანია, ფინეთი, საფრანგეთი, გერმანია, საბერძნეთი, ირლანდია, იტალია, ლუქსემბურგი, ნიდერლანდები, პორტუგალია, ესპანეთი, შვედეთი, გაერთიანებული სამეფო.

*სურათი 1B. ქალთა და მამაკაცთა ფარდობითი ხელფასები*



წყარო: OECD მონაცემთა ბაზა, 2019 წელი.

შენიშვნები: მონაცემების ხელმისაწვდომობის მიხედვით, შესაბამის ჯგუფებში შემავალი ქვეყნებია: „ახალი ევროკავშირის“ წევრები: ესტონეთი, უნგრეთი, ლიეტუვა, სლოვაკეთის რესპუბლიკა, სლოვენია, პოლონეთი (მხოლოდ ლუწი წლები), ჩეხეთი (2000 წლის გამოკლებით); "ძველი ევროკავშირის" ქვეყნები: ავსტრია, ბელგია, დანია, ფინეთი, საფრანგეთი, გერმანია, საბერძნეთი, ირლანდია, იტალია, ლუქსემბურგი, ნიდერლანდები, პორტუგალია, ესპანეთი, შვედეთი, გაერთიანებული სამეფო.

ევროკავშირის ჯგუფების საშუალო მაჩვენებლები ფარდობითი ხელფასების მხარდ ტენდენციას უჩვენებს, თუმცა, გაანალიზებული პერიოდის მნიშვნელოვანი ნაწილის შემთხვევაში ევროკავშირის „ახალი“ ქვეყნების მაჩვენებლებმა „ძველი ევროკავშირის“ საშუალო მაჩვენებლები უკან ჩამოიტოვა; ხოლო, აშშ-სთან შედარებით ორივე ჯგუფის საშუალო მაჩვენებელი საგრძნობლად მაღალია.

2010 წლის შემდგომ წლებში შეიმჩნევა, რომ ევროკავშირის „ძველი“ და „ახალი“ ქვეყნების მაჩვენებლები ერთმანეთს მიუახლოვდა. თუმცა, დიაგრამები გვიჩვენებს, რომ შედარებით აღმოსავლეთით მდებარე ქვეყნებში, როგორებიცაა რუსეთი და უკრაინა, შრომის ბაზარზე ქალთა ძალიან მაღალი მონაწილეობის მიუხედავად ხელფასების უთანასწორობის პრობლემა ერთ-ერთ მნიშვნელოვან გამოწვევად რჩება.

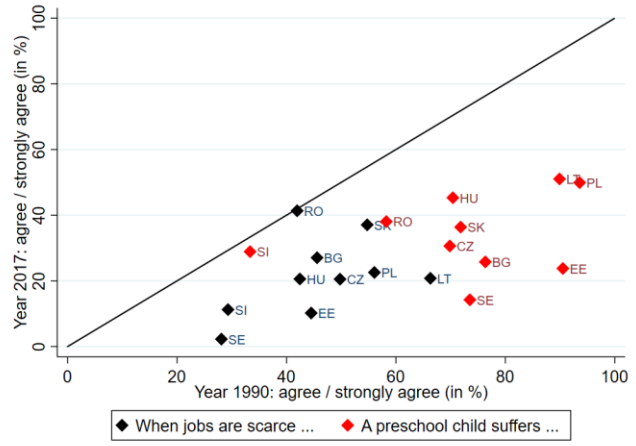


## სოციალური ნორმების ცვლილება

მაშინ, როდესაც შრომის მოთხოვნის პირობები, არსებული ანაზღაურება და შეზღუდვები შრომის ბაზარზე შეფარებითი მონაწილეობისა და გენდერული სახელფასო სხვაობის მნიშვნელოვანი განმსაზღვრელი ფაქტორებია, არსებულ სოციალური ნორმები განსაზღვრავს შრომის მიწოდებას და მნიშვნელოვან როლს ასრულებს ისეთი შეზღუდვების როლის დადგენაში, როგორებიცაა ბავშვის მოვლა მამაკაცებისა და ქალებისთვის. როგორც ევროკავშირის ღირებულებების კითხვარის შედეგები აჩვენებს, სოციალური ნორმები რეგიონში სხვადასხვა მოვლენების კვალდაკვალ იცვლება და 2017 წლისთვის მიდგომები ქალთა შრომის ბაზარზე მონაწილეობასთან დაკავშირებით გაცილებით ნაკლებად ტრადიციულია.

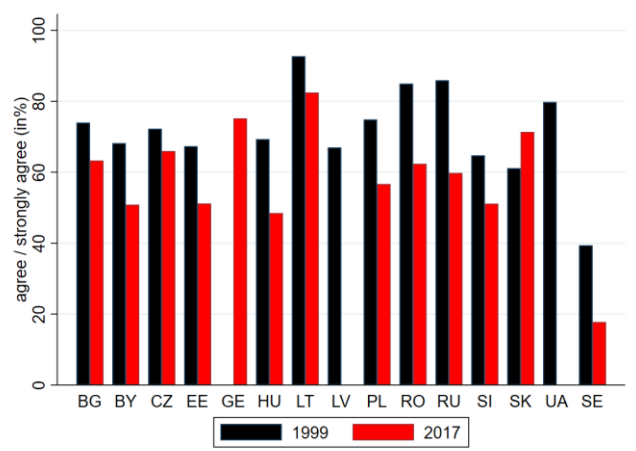
მაგალითად (იხ. სურათი 2A), უნგრეთში, ჩეხეთში, პოლონეთსა და ლიეტუვაში, იმ ადამიანთა რიცხვი, რომლებიც ეთანხმებიან განცხადებას, რომ „როდესაც სამუშაო ადგილების რაოდენობა შეზღუდულია, პრიორიტეტი მამაკაცებს უნდა მიენიჭოთ“, 1990 წელს 42.4% და 66.3%-მდე მერყეობდა, ხოლო 2017 წელს 23%-ზე ნაკლები იყო. 1990 წელს ესტონეთში, ლიეტუვასა და პოლონეთში, მოსახლეობის 90%-ზე მეტს მიაჩნდა, რომ „სკოლამდელი ასაკის ბავშვი ზარალდება, თუ დედამისი მუშაობს“. 2017 წლისთვის ეს მაჩვენებელი დაეცა დაახლოებით 50%-მდე ლიეტუვასა და პოლონეთში და დაახლოებით 24%-მდე ესტონეთში. ეს რიცხვები ჯერ კიდევ ძალიან მაღალია შვედეთთან შედარებით (რომელსაც გენდერული თანასწორობის ერთ – ერთ ჩემპიონად მიიჩნევენ), სადაც 2017 წელს გამოკითხულთა მხოლოდ 14.2% დაეთანხმა პირველ განცხადებას და მხოლოდ 2.3% მეორეს, თუმცა ოჯახსა და შრომის ბაზარს შორის პასუხისმგებლობების ნაკლებად ტრადიციული გადანაწილების ტენდენცია მთელ რეგიონში შეინიშნება.

სურათი 2A. სოციალური ნორმები: მომუშავე ქალები, 1990-2017



წყარო: გამოკითხვა ევროპული ღირებულებების შესახებ  
შენიშვნები: სრული განცხადებები: „როდესაც სამუშაო ადგილების რაოდენობა შეზღუდულია, პრიორიტეტი მამაკაცებს უნდა მიენიჭოთ“; „სკოლამდელი ბავშვი ზარალდება, თუ დედამისი მუშაობს“.

სურათი 2B. სოციალური ნორმები: რა სურს ქალების უმეტესობას სინამდვილეში: 1999-2017



წყარო: გამოკითხვა ევროპული ღირებულებების შესახებ  
შენიშვნები: სრული განცხადება: „სამსახური კარგია, მაგრამ ქალების უმეტესობას სინამდვილეში სახლი და ბავშვები უნდა.“

სოციალური ნორმები ასევე იცვლებოდა ქალთა მისწრაფებების აღქმის კუთხითაც. ამ საკითხშიც, ცენტრალური და აღმოსავლეთ ევროპის ქვეყნები შვედეთს ისევ ჩამორჩებიან, მაგრამ ქალთა პროფესიული მისწრაფებების აღიარება თითქმის ყველა ქვეყანაში შეიმჩნევა. 1999 წელს რუსების 85.9%-ს მიაჩნდა, რომ „სამსახური კარგია, მაგრამ

სინამდვილეში ქალების უმრავლესობას სახლი და ბავშვები უნდა“, თუმცა ეს მაჩვენებელი რუსეთში 2017 წლისთვის 59.8%-მდე დაეცა, პოლონეთში 74.9%-დან 56.7%-მდე, ხოლო ლიეტუვაში, რომელიც ამ მხრივ ყველაზე კონსერვატიული ქვეყანა აღმოჩნდა, 92.7%-დან 82.5%-მდე. თუ შევდეთ, სადაც ამ განცხადებას მხოლოდ 17.8% ეთანხმებოდა, ერთგვარ საორიენტაციო ნიშნულად გამოვიყენებთ, რეგიონის ქვეყნები ჯერ კიდევ საკმაოდ შორს არიან ქალთა პროფესიული მისწრაფებების აღიარების მხრივ, მაგრამ სოციალური ნორმების ბალანსირება აშკარად შეინიშნება ქალთა შრომის ბაზარზე ჩართულობის მიმართულებით.

## მომავლის პერსპექტივები და პოლიტიკური გადაწყვეტილებების როლი

გარდამავალი პერიოდის დასაწყისში რეგიონის მრავალ ქვეყანაში გენდერული დისბალანსის კუთხით შედარებით დადებითი სიტუაცია იყო. თუმცა, შემდგომი დინამიკა ერთმანეთისგან საკმაოდ განსხვავებულია, არიან მოწინავე ქვეყნებიც და ისეთებიც, რომლებიც დანარჩენებს საკმაოდ ჩამორჩებიან. ეს დინამიკა მართებულია როგორც ეკონომიკური განვითარების, ასევე შრომით ბაზარზე მამაკაცთა და ქალთა ფარდობითი ჩართულობის მხრივ. ზოგადად, დაბალი იყო დასაქმებისა და ხელფასების გენდერული დისბალანსი ცენტრალური ევროპის იმ ქვეყნებში, რომლებიც ევროკავშირში გაწევრიანდნენ: ქალთა მდგომარეობა ამ ქვეყნებში მამაკაცთა მდგომარეობაზე მეტად არ გაუარესებულა; ამასთან, უკანასკნელ წლებში დადებითი ტენდენციები ორივე ჯგუფისთვის შეინიშნება. სიტუაცია შედარებით რთულია ევროკავშირის არა-წევრი ყოფილი საბჭოთა კავშირის წევრ ქვეყნებში. ქალთა დასაქმების მაღალი დონის მიუხედავად, ისეთ ქვეყნებში, როგორებიცაა რუსეთი და უკრაინა, ქალთა ხელფასები გაცილებით უფრო დაბალია ვიდრე მამაკაცების და შრომის ბაზრის შეზღუდვები მათ გაცილებით მეტად აზარალებს. რეგიონის მრავალ ქვეყანაში არსებულმა სოციალურმა ნორმებმა ქალთა შრომის ბაზარზე მონაწილეობასა და მისწრაფებებთან დაკავშირებით შესაძლოა მომავალშიც შეუშალოს

ხელი ქალთა შრომის ბაზარზე ჩართულობის პროგრესს.

ზოგადი პოლიტიკის რამდენიმე სფერომ შესაძლოა ხელი შეუწყოს ინკლუზიური და თანასწორი შრომის ბაზრების ჩამოყალიბებას. მთავრობებმა უფრო აქტიური როლი უნდა ითამაშონ ბავშვთა და ხანდაზმულთა მოვლასთან დაკავშირებული შეზღუდვების შემცირებაში და პოლიტიკურ გადაწყვეტილებებში უფრო მეტად უნდა იყოს გათვალისწინებული თანაბარი ანაზღაურება მამაკაცებისა და ქალებისათვის. ოჯახის პასუხისმგებლობების რებალანსირებას ბავშვთა და ხანდაზმულთა მოვლასთან დაკავშირებული პოლიტიკური გადაწყვეტილებების მეშვეობით შეუძლია პირდაპირი გავლენა მოახდინოს ქალთა დასაქმებაზე და ირიბი ეფექტი ჰქონდეს სოციალური ნორმების შეცვლაზეც (Unterhofer, Wrohlich 2017). მთავრობებს ასევე შეუძლიათ მხარი დაუჭირონ ისეთ ოჯახებს, სადაც ორი ადამიანია დასაქმებული, მაგალითად საგადასახადო შეღავათებით. მაშინ, როდესაც ქვეყნები რეგიონში ემზადებიან COVID-19 პანდემიის გამოწვევებსა და მის შედეგებზე რეაგირების მოსახდენად, გატარებულმა პოლიტიკურმა ზომებმა უნდა გაითვალისწინოს განსხვავებული შედეგები ქალებისა და მამაკაცებისათვის, რათა გამოიყენოს რეფორმების მოსალოდნელი ტალღა თანასწორობის ასამაღლებლად და სოციალურ-ეკონომიკური მდგომარეობის გასაუმჯობესებლად.

## საქართველო - ქალები შრომის ბაზარზე

### სოციალური, პოლიტიკური და ეკონომიკური რევილუციის დასაწყისი

დამოუკიდებლობის მოპოვებამდე, საბჭოთა კავშირის შემადგენლობაში ყოფნის თითქმის 70 წლის შემდეგ, შრომის ბაზარზე ქალების მონაწილეობა (FLFP) შედარებით მაღალი იყო საბჭოთა ბლოკის სხვა ქვეყნების ეკონომიკებთან მიმართებით. მსოფლიო ბანკის შეფასების თანახმად, საქართველოში, 1990 წელს, ქალთა მონაწილეობის დონე შრომის ბაზარზე (FLFP) 58.1%-ს შეადგენდა,

რაც აღემატებოდა, როგორც ყოფილი საბჭოთა კავშირის (FSU), ასევე OECD-ს იმავე წლის საშუალო მაჩვენებელს (51.9% და 47.8% შესაბამისად).

საბჭოთა კავშირის დანგრევას FSU-ს უმეტეს ქვეყანაში მნიშვნელოვანი ეკონომიკური უკუსვლა და სამოქალაქო არეულობა მოჰყვა. სამწუხაროდ, საქართველო ერთ-ერთი იმ ქვეყანათაგანი იყო, რომელსაც ეს ყველაზე მეტად შეეხო: სამოქალაქო არეულობამ და შეიარაღებულმა კონფლიქტმა, წარუმატებელმა რეფორმებმა, კორუფციამ და კრიმინალის მაღალმა დონემ სოციალურ-ეკონომიკური მდგომარეობის მკვეთრი გაუარესება გამოიწვია. საქართველოს ეკონომიკა თითქმის 80%-ით შემცირდა 1988-1994 წლებში, რაც FSU-ს ქვეყნებს შორის ყველაზე დრამატული ვარდნაა.

ეკონომიკურმა უკუსვლამ, შემცირებულმა რეალურმა შემოსავლებმა და მამაკაცთა უმუშევრობის ზრდამ ქართველი ქალები ეკონომიკურად უფრო გააქტიურა, ვინაიდან ისინი ოჯახების მხარდასაჭერად დამატებითი შემოსავლის მიღებას ცდილობდნენ. 1994 წლის ILO-ს მონაცემების მიხედვით, FLFP-მ ისტორიულ მაქსიმუმს მიაღწია და 61.4% შეადგინა. ეკონომიკურ ლიტერატურაში ეს ფენომენი „დამატებითი მუშახელის ეფექტის“ სახელითაა (Lundberg, 1985) ცნობილი. თუმცა, ეკონომიკური სიტუაციის გაუმჯობესებასთან ერთად, 2003 წლისთვის ეს მაჩვენებელი ისევ შემცირდა და მას შემდეგ 54%-დან 59%-მდე ინტერვალში მერყეობს.

## **შრომის ბაზარზე ქალების მონაწილეობა 2003 წლის შემდეგ**

2003 წლის შემდეგ საქართველომ კორუფციის წინააღმდეგ ბრძოლა, საჯარო წესრიგისა და დემოკრატიის აღდგენა, თავისუფალი ბაზრის რეფორმების გატარება და ეკონომიკური სტაბილურობის მიღწევა შეძლო. წლების განმავლობაში საქართველომ საკმაოდ საიმედო სოციალური დაცვის სქემა შეიმუშავა მზარდი პენსიებით, მიზნობრივი სოციალური დახმარების პროგრამითა და ჯანდაცვის საყოველთაო სისტემით. საქართველო ასევე სწრაფად გადაიქცა დაბალი-

საშუალო შემოსავლიანი ქვეყნიდან საშუალო შემოსავლის მქონე ქვეყნად, მსოფლიო ბანკის კლასიფიკაციის მიხედვით.

მიუხედავად აღნიშნულ ცვლილებებისა, FLFP საქართველოში, როგორც ჩანს, საკმაოდ სტაბილური და დაბალია მამაკაცთა შრომის ბაზარზე მონაწილეობის დონესთან შედარებით. 2003-2019 წლიდან FLFP მხოლოდ 1.1 პროცენტული პუნქტით გაიზარდა. რაც შეეხება საშუალო განსხვავებას ქალისა და მამაკაცის შრომის ბაზარზე მონაწილეობის დონეს შორის, ის ბოლო ათწლეულის განმავლობაში დაახლოებით 20 პროცენტულ პუნქტს შეადგენდა. ამ პერიოდში ანალოგიური მაჩვენებლის საშუალო OECD-ის ქვეყნებისთვის მხოლოდ 6.1 პროცენტულ პუნქტს აღწევს.

ბოლო პერიოდში გაეროს ქალთა ორგანიზაციის მიერ საქართველოში ჩატარებული კვლევა, ქალთა ეკონომიკური აქტიურობის დაბალი დონის მიზეზებს სწავლობს (UN Women, 2018). სურათი 1 გვიჩვენებს კვლევის მონაწილეთა მიერ დასახელებულ უმუშევრობის მიზეზებს ქალთა და მამაკაცთა შემთხვევაში. კვლევიდან ნათლად ჩანს, რომ ქალთა დაბალი ეკონომიკური აქტიურობის მიზეზები შრომის ბაზრის ორივე მხარეს არსებობს:

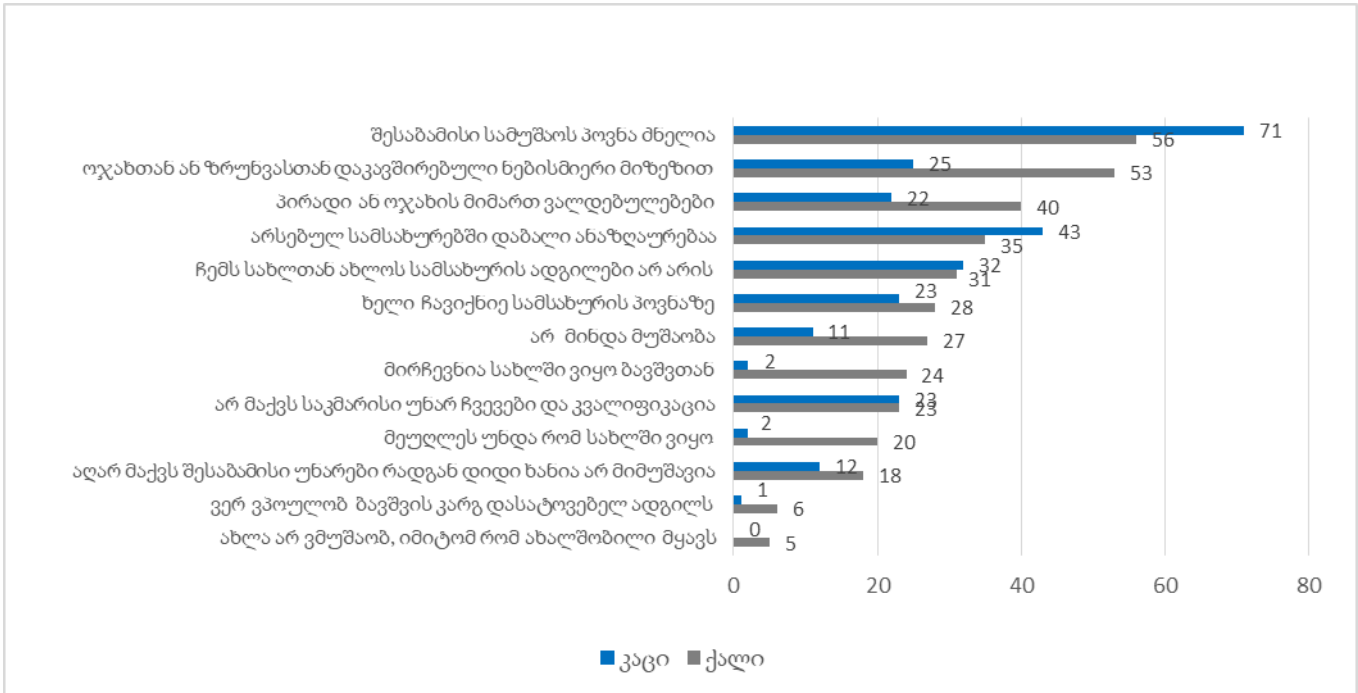
ა) მოთხოვნის მხარესთან დაკავშირებული მიზეზები - შესაბამისი სამსახურის პოვნა რთულია (56%); დაბალი ხელფასები (35%); და სამუშაო ადგილების არარსებობა მათ სიახლოვეს (31%).

ბ) მიწოდების მხარესთან დაკავშირებული მიზეზები - ოჯახზე ზრუნვასთან დაკავშირებული მიზეზები (53%); პირადი ან ოჯახური პასუხისმგებლობები (40%); და მეუღლე, რომელსაც სურს, რომ ის სახლში დარჩეს (20%).

როგორც ჩანს, მოთხოვნასთან დაკავშირებული პრობლემები ორივე სქესის წარმომადგენლებს თანაბრად ეხება, მიუხედავად იმ პოტენციური განსხვავებებისა, რომლებიც დამატებით შესწავლას საჭიროებს. მაგალითად, ლიტერატურა გვიჩვენებს, რომ შესაფერისი სამსახურის განმარტება მამაკაცებისა და ქალებისათვის შესაძლოა განსხვავდებოდეს. ზოგიერთი კვლევა გვიჩვენებს,



სურათი 1. უმუშევრობის მიზეზები გენდერულ ჭრილში. შეკითხვა: არ მუშაობთ იმიტომ, რომ ...? 2018 წელი, პროცენტი



წყარო: UN Women, 2018

რომ მოქნილობა, რომელიც შესაფერისი სამუშაო ადგილის ერთ-ერთი მახასიათებელია, დედებს შვილის დაბადების შემდეგ სამუშაო საათებისა (Chung & Van der Horst, 2018) და მაღალი ოჯახური პასუხისმგებლობების დროს სამსახურების შენარჩუნების საშუალებას აძლევს (Fuller & Hirsh, 2018). შესაბამისად, მოქნილობა ქალებისთვის უფრო ღირებული მახასიათებელია, ვიდრე მამაკაცებისთვის.

რაც შეეხება მიწოდებასთან დაკავშირებულ პრობლემებს, ცხადია, რომ ოჯახური პასუხისმგებლობები და ზრუნვასთან დაკავშირებული აუნაზღაურებელი საქმიანობის გენდერული გადანაწილება ქალთა ეკონომიკურ საქმიანობაზე უფრო მეტ გავლენას ახდენს. ეს მოსალოდნელიცაა ისეთ პატრიარქალურ საზოგადოებაში, როგორც საქართველოშია, სადაც შენარჩუნებულია და პატივს სცემენ ტრადიციებს, ეროვნულ ფასეულობებსა და იდენტობას.

საქართველოში „ტრადიციული გენდერული როლები გულისხმობს, რომ ქალებს მთავარ პასუხისმგებლობად საშინაო საქმეებსა და ბავშვზე

ზრუნვა ეკისრებათ, ხოლო მამაკაცი შემოსავლის შემომტანია; ეს სოციალური როლები ქალების შრომის ბაზარზე მონაწილეობის დაბალ მაჩვენებლებს განაპირობებს“ (გაეროს განვითარების პროგრამა, 2013). გაეროს ქალთა ორგანიზაციის კვლევამ დაადგინა, რომ აუნაზღაურებელი ზრუნვა ოჯახზე საქართველოში არათანაბრად არის განაწილებული მამაკაცებსა და ქალებს შორის. ქალები აცხადებენ, რომ საშუალოდ კვირაში 45 საათს ხარჯავენ საშინაო საქმეებზე (სრულ განაკვეთზე მუშაობის ექვივალენტი) და ეს მაჩვენებელი იგივეა დასაქმებული და უმუშევარი, ასევე სამუშაო ძალის მიღმა მყოფი ქალებისათვის.

მეორე მხრივ, მამაკაცები საშუალოდ 15 საათს ხარჯავენ აუნაზღაურებელ ოჯახურ საქმიანობაზე (გაეროს ქალთა ორგანიზაცია, 2018).

ბავშვებსა და ხანდაზმულ ნათესავებზე ზრუნვის მოვალეობები კიდევ ერთი საკითხია საქართველოში რაც მამაკაცებსა და ქალებს შორის არათანაბრადაა განაწილებული და ასევე ახდენს გავლენას ქალთა შრომის ბაზარზე მონაწილეობის დონეზე. მიუხედავად იმისა, რომ 2013 წლიდან, სახელმწიფო

უფასო ბავშვთა მოვლის მომსახურებას სთავაზობს, რამაც საბავშვო ბაღებში ჩარიცხვა 46% –დან (2012 წლამდე) 66% –მდე გაზარდა (2013 წ.), ბავშვთა მოვლის მომსახურების ხარისხი და მოქნილობა კვლავ გამოწვევად რჩება (World Bank, 2019). გარდა ამისა, არსებული სოციალური ნორმები და აღქმები ასაკოვანი მშობლების მოვლის შესახებ პასუხიმგებლობებთან დაკავშირებით ის გადამწყვეტი ფაქტორია, რომელიც საქართველოში ხანდაზმულთა მოვლის მომსახურებაზე მოთხოვნას განსაზღვრავს. მსოფლიო ბანკის ბოლოდროინდელ მოხსენებაში ნათქვამია: „ოჯახის წევრების მიერ სახლში ხანდაზმულებზე ზრუნვა განიხილება, როგორც ვალდებულება და ყველაზე მისაღები გზა ხანდაზმული ადამიანების დასახმარებლად, რომ მათ დარჩენილი წლები კომფორტულად, ჯანმრთელად, მშვიდობიანად და ღირსეულად, საყვარელი ადამიანების გარემოცვაში გაატარონ“ (მსოფლიო ბანკი, 2019). შედეგად, ქართულ რეალობაში, ოჯახები ირჩევენ ხანდაზმულებზე ზრუნვის არაფორმალურ გზას (ნათესავები, ოჯახის წევრები), რაც ქალის ოჯახის წევრებზე ზრუნვის ტვირთს კიდევ უფრო ზრდის.

აუნაზღაურებელი ოჯახზე ზრუნვის მოვალეობების არათანაბარი განაწილება შეიძლება გამოწვეული იყოს არა მხოლოდ ტრადიციული გენდერული ნორმებით, არამედ ქალისა და მამაკაცისათვის შრომითი ბაზრის სხვადასხვა თავისებურებებით. კერძოდ, შრომის ბაზარზე არსებულმა გენდერულმა სახელფასო სხვაობამ შესაძლოა გავლენა მოახდინოს FLFP-ის შემცირებაზე. მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მიერ გამოქვეყნებული მონაცემებით, გენდერული სახელფასო სხვაობა 2005 წლიდან შემცირების ტენდენციით ხასიათდება, 2017 წელს საათობრივი ანაზღაურების განსხვავება, კორექტირებული სხვადასხვა მახასიათებლების მიხედვით (მაგ., ასაკი, განათლება, თანამდებობები, დასაქმების სფერო და ა.შ.) კვლავ 24.8%-ს აღწევდა (UN Women, 2020).

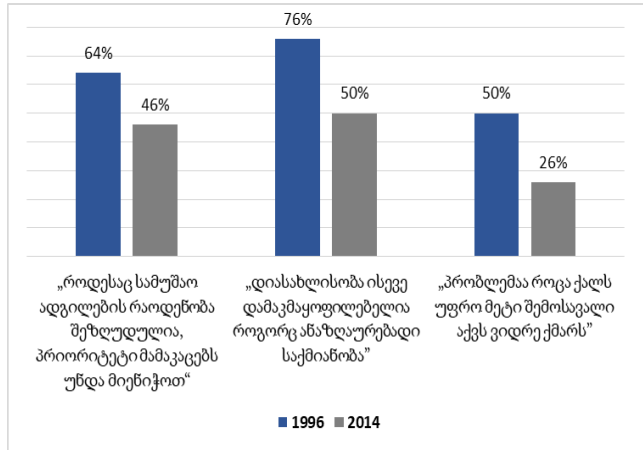
აღსანიშნავია, რომ საქართველოში ქალთა 36%-ს (18+ მოსახლეობას) აქვს უმაღლესი განათლება,

შედარებით მამაკაცთა 28%-ისა, რომელთა შემთხვევაშიც მეტია ალბათობა, რომ მათ საშუალო საფეხურის ან მასზე დაბალი დონის განათლება ჰქონდეთ (49%) (UN Women 2018). ამის მიუხედავად, უმაღლესი განათლების მქონე ქალები არასაკმარისად არიან წარმოდგენილნი სამუშაო ძალაში. მაგალითად, უმაღლესი განათლების მქონე ქალების 55% უმუშევრობის მიზეზად ოჯახთან დაკავშირებულ საკითხებს ასახელებს.

**პოზიტიური ტენდენციები**

მიუხედავად შრომის ბაზარზე ქალთა მონაწილეობის მაჩვენებლების სტაბილურობისა, დასაქმების მონაცემების ცვლილებები პოზიტიურ და წამახალისებელ ტენდენციაზე მიუთითებს. მცირდება სოფლის მეურნეობაში დასაქმებული ქალების წილი, რაც ძირითადად საარსებო მეურნეობას წარმოადგენს და ყველაზე დაბალი ხელფასებით ხასიათდება. მაგალითად, მაშინ როდესაც 2003 წელს მომუშავე ქალების 56.8% დასაქმებული იყო სოფლის მეურნეობაში, 2019 წელს ეს მაჩვენებელი 45.2%-მდე შემცირდა (მსოფლიო ბანკი, 2019). ეს შემცირება ძირითადად კომპენსირდა მომსახურების სექტორში დასაქმების ზრდით.

სურათი 2. მსოფლიო ფასეულობების კვლევა, ტალღა 3: 1995-1999 და ტალღა 6: 2010-2014 წლების შედეგები



წყარო: მსოფლიო ფასეულობების კვლევის მონაცემთა ბაზა. გარდა ამისა, რამდენიმე გამოკითხვამ აჩვენა, თუ რამდენად მკვეთრად შეიცვალა ნორმები გენდერული

თანასწორობის მიმართულებით ბოლო ორი ათწლეულის განმავლობაში. მსოფლიო ფასეულობათა კვლევა აკვირდება, თუ როგორ შეიცვალა ქართული შეხედულებები, დამოკიდებულებები და მოსაზრებები ქალთა ეკონომიკურ საქმიანობასთან დაკავშირებით, 1996 წლიდან 2014 წლამდე. ქალთა როლის მიმართ ტრადიციული შეხედულებების მქონე პირების წილი ამ პერიოდში მნიშვნელოვნად და თანმიმდევრულად შემცირდა (იხ. სურათი 2).

კავკასიის ბარომეტრის უახლესი მონაცემები ანალოგიურ ცვლილებებს უფრო მოკლე პერიოდის შემთხვევაში გვიჩვენებს. მაგალითად, 2010 წლის კავკასიის ბარომეტრში, გამოკითხულ ქართველთა 83% ეთანხმებოდა, რომ კაცი ჩვეულებრივ, ოჯახში ერთადერთი მარჩენალი უნდა იყოს. ეს წილი 2019 წლისთვის 65%-მდე დაეცა. მიუხედავად იმისა, რომ სხვა ქვეყნებთან შედარებით ეს მაინც მაღალი პროცენტია, სოციალურ ნორმებში ეს ცვლილებები შრომის ბაზარზე ქალების აქტიური მონაწილეობის წახალისების წინაპირობას ქმნის.

## დასკვნა

საქართველოში პოლიტიკური, ეკონომიკური და სოციალური გარდაქმნები ცვლის ქალთა ეკონომიკურ პოზიციებს შრომის ბაზარზე; ამასთან ერთად, ხელს უწყობს მათ ეკონომიკურ გამდიერებას. მიუხედავად შრომის ბაზარზე ქალების მონაწილეობის დონის შედარებით მცირე ცვლილებებისა, მათი ეკონომიკური აქტიურობის განმსაზღვრელი ძირითადი ფაქტორები ეტაპობრივად რეგულირდება. ეს ფაქტორები შრომის ბაზარზე მონაწილეობაზე სხვადასხვა მხრივ ახდენს გავლენას და ზოგიერთ შემთხვევაში ერთმანეთს აბათილებს. ამის მიუხედავად, იმედისმომცემია ის ფაქტი, რომ ქალთა დასაქმებაში უკეთესი ხარისხის სამუშაო ადგილების წილი იზრდება და სოფლის მეურნეობის სექტორის წილი, რომელიც ძალიან დაბალი პროდუქტიულობითა და ანაზღაურებით ხასიათდება, უფრო და უფრო მცირდება. მიუხედავად მრავალი არსებული გამოწვევისა, რომელთა მოგვარებაც ჯერ კიდევ საჭიროა, ქვეყანა

თანდათანობით უახლოვდება დაბალანსებული და თანასწორი გენდერული ნორმების მქონე საზოგადოებას.

პოლიტიკის ის ძირითადი სფეროები, რომლებიც ხელს უწყობს ქალთა დასაქმების ზრდას, მიმართული უნდა იყოს შრომის ბაზრის ორივე მხარისკენ. ცვლილებების მაგალითებია: სწორი სტიმულები, რათა მომუშავე დედებმა არ დატოვონ შრომის ბაზარი და დარჩნენ ეკონომიკურად აქტიურები; საკანონმდებლო ცვლილებები და კამპანიები ცნობიერების ასამაღლებლად მამებთან დაკავშირებული სოციალური ნორმების შეცვლის მიზნით; საბავშვო ბაღების უზრუნველყოფის პრიორიტიზება და საოჯახო დახმარების პოლიტიკა ხანდაზმულებზე ზრუნვის ტვირთის შემცირების მიზნით. ასევე საჭიროა გენდერული სტერეოტიპების გადალახვა და ქალთა და მამაკაცთა შორის აუნაზღაურებელი საოჯახო საქმისა და ზრუნვის პასუხისმგებლობების უფრო თანაბარი განაწილება. გარდა ამისა, მნიშვნელოვანია მოქნილი შრომითი ბაზრის უზრუნველყოფა, რაც ქალებს უკეთესი სამუშაო-ცხოვრების ბალანსის მიღწევაში დაეხმარება. ხოლო ინკლუზიური ეკონომიკური ზრდა ხელს შეუწყობს მთლიანად ბაზარს მეტი და უკეთესი ხარისხის სამუშაო ადგილების გაჩენით. ამგვარი ცვლილებები გაზრდის ქალთა აქტიურობას შრომის ბაზარზე და გააუმჯობესებს პირობებს მათთვის, ვინც უკვე შრომითი ბაზრის ნაწილია.

Covid-19-ის მიმდინარე პანდემიამ და კარანტინის მკაცრმა ზომებმა კიდევ ერთხელ გაუსვა ხაზი მამაკაცთა და ქალთა შორის ბავშვთა მოვლისა და საოჯახო საქმის არათანაბარ განაწილებასა და მის პოტენციურ შედეგებს კრიზისის პერიოდში. სკოლისა და საბავშვო ბაღების დახურვისა და შინამეურნეობებში დასაქმებულთა დახმარების შემცირებამ ცხადყო, რომ სამუშაო ძალაში მონაწილე ქალებისთვის ყოველდღიური სამუშაო დატვირთვა უფრო გაიზარდა, ვიდრე მამაკაცებისთვის. ნათელ მხარედ შეგვიძლია მოვიაზროთ ის ფაქტი, რომ გლობალური კრიზისი ხელს უწყობს ახალი სამუშაო პრაქტიკის შემოღებას, როგორცაა მუშაობის „smart“

ჩვევები, რაც გაზრდის მოქნილობას ქალებისათვის და ხელს შეუწყობს სამსახურისა და ცხოვრების უკეთესი ბალანსის მიღწევას. მას შემდეგ, რაც დისტანციური მუშაობა უფრო ფართოდ მიღებულ მეთოდად იქცა, კომპანიები შესაძლოა მოტივირებულნი იყვნენ უფრო მარტივად დაუშვან დისტანციური მუშაობა პანდემიის შემდგომ პერიოდშიც. ეს კი მეტ ქალს მისცემს შესაძლებლობას ჩაერთონ სამუშაო ძალაში და გენდერული დისბალანსის გაქრობას შეუწყონ ხელი.

## ბიბლიოგრაფია

Adserà A., 2004. "Changing Fertility Rates in Developed Countries: The Impact of Labour Market Institutions", *Journal of Population Economics*, 17: 17-43.

Atkinson A. B. and J. Mickelwright, 1992. "Economic Transformation in Eastern Europe and the Distribution of Income", ESRC, Cambridge University Press.

Brainerd E., 2000. "Women in Transition: Changes in Gender Wage Differentials in Eastern Europe and the Former Soviet Union", *ILR Review*, 54(1): 138-162.

Campa P., D. Merve, J. Roine, 2018. "How Should Policymakers Use Gender Equality Indexes?", FREE Policy Paper, Nov. 13, 2018.

Campa P. and M. Serafinelli, 2019. "Politico-economic Regimes and Attitudes: Female Workers under State-socialism", *Review of Economics and Statistics*, 90(3): 414-427.

Campos N. F. and F. Coricelli, 2002. "Growth in transition: What we know, what we don't, and what we should", *Journal of Economic Literature*, 40(3): 793-836.

Chung and Van der Horst, 2018. "Women's employment patterns after childbirth and the perceived access to and use of flexitime and teleworking", *Human Relations*, 71(1), 47-72.

Fong M. S. and P. Gillian, 1992, "The Changing Role of Women in Employment in Eastern Europe", World Bank, Report 8213.

Fong M. S., 1993. "The role of women in Rebuilding the Russian Economy", Studies of Economies in Transformation, Paper Number 10, World Bank.

Fong M. S., 1996. "Gender Barriers in the Transition to a Market Economy", PSP Discussion Paper Series, Poverty and Social Policy Department, World Bank.

Fuller and Hirsh, 2018. "Family-friendly" jobs and motherhood pay penalties: The impact of flexible work arrangements across the educational spectrum, *Work and Occupations*.

Lundberg S., 1985. "The Added Worker Effect", *Journal of Labor Economics*, 3(1, 1): 11-37.

Mezentseva E., 1992. "Women and Social Policy", Centre for Gender Studies (in Russian).

Moghadam V., 1990. "Gender and Restructuring: Perestroika, the 1989 Revolution and Women", UNU/WIDER WP 87.

Pollert A., 2003. "Women, work and equal opportunities in post-Communist transition", *Work, Employment and Society*, 17(2): 331-357.

Razzu G. (ed.), 2015. "Gender Inequality in the Eastern European Labour Market: Twenty-five years of transition since the fall of communism".

Roaf J., R. Atoyan, B. Joshi, K. Krogulski, IMF Staff Team, 2014. "25 Years of Transition Post-Communist Europe and the IMF", Regional Economic Issues Special Report.

Svejnár J., 2002. "Transition economies: Performance and challenges", *Journal of Economic Perspectives*, 16(1): 3-28.

UN Women, 2018. "Women's Economic Inactivity and Engagement in the Informal Sector in Georgia".

UN Women, 2020. "Analysis of the Gender Pay Gap and Gender Inequality in the Labor Market in Georgia".

UNDP, 2013. "Public Perceptions on Gender Equality in Politics and Business".

UNICEF, 1999. "Women in Transition", Regional monitoring Report 6. UNICEF ICDC.

Unterhofer U. and K. Wrohlich, 2017. "Fathers, Parental Leave and Gender Norms", IZA DP No. 10712.

World Bank, 2019a. "Why should we care about care? Supply and Demand Assessment of Care Services in Georgia: A Mixed Methods Study".

World Bank, 2019b. "Doing Business 2020". DOI:10.1596/978-1-4648-1440-2.



## ავტორების შესახებ

### მიჰალ მიკი

Centre for Economic Analysis (CenEA)

mmyck@cenea.org.pl

www.cenea.org.pl

მიჰალ მიკი CenEA-ს საბჭოს წევრი და თავმჯდომარეა. ბაკალავრის (პირველი კლასის) ხარისხი მან ფილოსოფიის, პოლიტიკისა და ეკონომიკის განხრით ოქსფორდის უნივერსიტეტში 1997 წელს მოიპოვა, ხოლო 1999 წელს ოქსფორდის უნივერსიტეტის ფილოსოფიის მაგისტრის ხარისხის წოდება დაიმსახურა. 2006 წლის მარტში დოქტორის ხარისხი ვარშავის უნივერსიტეტში მიიღო. 2015 წლის ივნისში კი მან ბერლინის თავისუფალ უნივერსიტეტში ჰაბილიტაცია დაასრულა.

### იესპერ როინე

სტოკჰოლმის გარდამავალი ეკონომიკის ინსტიტუტი (SITE)

jesper.roine@hhs.se

www.hhs.se/en/research/institutes/site/

იესპერ როინე სტოკჰოლმის ეკონომიკის სკოლის ასოცირებული პროფესორი და SITE-ის დირექტორის მოადგილეა. მან დოქტორის ხარისხი სტოკჰოლმის უნივერსიტეტიდან 2002 წელს მოიპოვა. სანამ 2006 წელს SITE-ს შეუერთდებოდა, ეკონომიკის დეპარტამენტის მკვლევარი იყო. ხოლო მანამდე STICERD-ში, ლონდონის ეკონომიკური სკოლაში სადოქტოროს შემდგომ კვლევას აწარმოებდა. ის ასევე ჩრდილო-დასავლეთის უნივერსიტეტის მოწვეული მკვლევარიც გახლდათ.

## freepolicybriefs.com

აღმოსავლეთ ევროპისა და განვითარებადი ეკონომიკების კვლევის ფორუმი (FREE) არის ეკონომიკის აკადემიური ექსპერტების ქსელი აღმოსავლეთ ევროპისა და ყოფილი საბჭოთა კავშირის ქვეყნებში: BEROC (მინსკი), BICEPS (რიგა), CEFIR/NES (მოსკოვი), CenEA (შეჩინი), ISET (თბილისი), KSE (კიევი) and SITE (სტოკჰოლმი). 2019 წელს, FREE ქსელმა, შვედეთის საერთაშორისო განვითარების თანამშრომლობის სააგენტოს (Sida) ფინანსური მხარდაჭერით, საფუძველი ჩაუყარა გენდერული ეკონომიკის კვლევის ფორუმს (FROGEE). FROGEE-ის ინიციატივით გამოქვეყნებული პუბლიკაციები ხელს უწყობს ცენტრალური და აღმოსავლეთ ევროპის რეგიონში გენდერული უთანასწორობის ირგვლივ დისკუსიების წამოწყებას. FREE ქსელის ფარგლებში გამოქვეყნებული პუბლიკაციები წარმოადგენენ ავტორების მოსაზრებებს და არ არის აუცილებელი, რომ ასახავდნენ FREE ქსელის, შესაბამისი კვლევითი ინსტიტუტების ან Sida-ს შეხედულებებს.



### მაკა ჭითანავა

ISET-ის კვლევითი ინსტიტუტი (ISET-PI)

m.chitanava@iset.ge

www.iset-pi.ge

მაკა ჭითანავა თბილისში, ISET-ის კვლევითი ინსტიტუტის ენერჯეტიკისა და გარემოს დაცვის პოლიტიკის კვლევის ცენტრის უფროსის მოადგილეა. მისი კვლევის ინტერესებია: გარემოს დაცვის პოლიტიკა, სოციალური პოლიტიკის ანალიზი და რეგულაციები. მას აქვს მაგისტრის ხარისხი ეკონომიკის საერთაშორისო სკოლიდან (ISET).

### მარიამ კაცაძე

ISET-ის კვლევითი ინსტიტუტი (ISET-PI)

m.katsadze@iset.ge

www.iset-pi.ge

მარიამ კაცაძე ISET-ის კვლევითი ინსტიტუტის კერძო სექტორის განვითარების კვლევითი ცენტრის (PSDRC) წევრია და კერძო სექტორის განვითარებასთან დაკავშირებულ პროექტებზე მუშაობს. მას აქვს მაგისტრის ხარისხი ეკონომიკის საერთაშორისო სკოლიდან (ISET).

### განსაკუთრებული მადლობა

ავტორებს სურთ მადლობა გადაუხადონ პამელა კამპას მნიშვნელოვანი კომენტარებისათვის, კაჯეტან ტრეცისკის ყურადღებანი კორექტურისათვის და სალომე ჯაფიაშვილს დოკუმენტის ქართულ ენაზე თარგმნისთვის.