

FROGEE-ის პოლიტიკის დოკუმენტი 4

საქართველოს შეფასება

დეკემბერი, 2021

გლობალური გენდერული სხვაობა არაანაზ-ლაურებად
მზრუნველობით შრომაში: რატომ რჩება საოჯახო
შრომა ქალის ტვირთად?

იაროსლავა ბაბიჩი, ISET

კოვიდ-19 და საოჯახო შრომის განაწილება
საქართველოში

იაროსლავა ბაბიჩი, ISET

დავით კეშელავა, ISET

გიორგი მჭავანაძე, ISET, თიბისი კაპიტალი

აბსტრაქტი

გლობალური გენდერული სხვაობა არაანაზღაურებად მზრუნველობით შრომაში: რატომ რჩება საოჯახო შრომა ქალის ტვირთად?

გვერდები 3-7

კოვიდ-19-ის პანდემიის ფონზე უკანასკნელ პერიოდში გამოქვეყნებული მრავალი მოხსენება ამახვილებს ყურადღებას გაზრდილი საოჯახო მზრუნველობითი შრომის ტვირთზე, რომლის უმეტეს ნაწილს ქალი ასრულებს. თუმცა, უნდა აღინიშნოს, რომ თვით პანდემიამდე ქალები საოჯახო მზრუნველობითი შრომის ორ მესამედზე მეტ წილს ასრულებდნენ როგორც განვითარებულ, ასევე განვითარებად ქვეყნებში. საოჯახო საქმის განაწილებაში გენდერული თანასწორობის ნაკლებობა ეკონომიკურ არაფექტურობასთანაა დაკავშირებული, ასევე მას ქალებისთვის მნიშვნელოვანი სოციალური და ეკონომიკური გავლენა აქვს – ოჯახებში ქალების „გავლენას“ და სამუშაო ბაზარზე მათი პერფორმანსზე მოქმედებს. მოცემულ დოკუმენტში განვიხილავ აკადემიურ ლიტერატურას იმ ეკონომიკური და სოციოლოგიური ფაქტორების შესახებ, რომლებიც არაანაზღაურებად საოჯახო შრომაში გენდერული უთანასწორობის შენარჩუნებას უწყობს ხელს. ასევე ვაჯამებ “ადიარე, შეამცირე და გადაანაწილე” პოლიტიკას, რომელიც ამ პრობლემის გადაჭრის მიზნით შეიძლება შემუშავდეს.

კოვიდ-19 და ქალებსა და კაცებს შორის საოჯახო შრომის განაწილება საქართველოში

გვერდები 7-9

უკანასკნელი კვლევების თანახმად, საქართველო არაანაზღაურებად მზრუნველობით შრომაში ქალების მაღალი ჩართულობით და ამ სფეროში მნიშვნელოვანი გენდერული უთანასწორობით გამოირჩევა. ეს უთანასწორობა მნიშვნელოვან უარყოფით გავლენას ახდენს ქალების მონაწილეობაზე შრომის ბაზარში, მათ უნარზე იმუშავონ სრულ განაკვეთზე, ისევე როგორც მათ ანაზღაურებაზე. ჩვენი პოლიტიკური დოკუმენტი მოკლედ აღწერს ამ ფენომენის დამადასტურებელ საბუთებს და განიხილავს, თუ როგორ შეცვალა საქართველოში კოვიდ-19-მა დროის გამოყენების გენდერული ბალანსი. ბოლოს, ჩვენ გთავაზობთ ქვეყნისთვის სპეციფიკური რეკომენდირებული პოლიტიკების ჩამონათვალს, რათა ოჯახში არაანაზღაურებადი შრომის არათანაბარი განაწილების ძირითადი მიზეზები აღმოიფხვრას.



გენდერული განსახვავება არა-ანაზღაურებადი მზრუნველობითი შრომის გადანაწილებაში: რატომ რჩება საოჯახო საქმეები ქალის ტვირთად?

პოლიტიკურ და აკადემიურ წრეებში არაანაზღაურებადი მზრუნველობითი შრომისა და საოჯახო საქმიანობის რეალობას დიდი ყურადღება ეთმობა, განსაკუთრებით კოვიდ-19-ის პანდემიის ფონზე (Van Houtven et al., 2020; Craig and Churchill, 2020; Duragova, 2020). უახლესი კვლევები და ანგარიშები ადასტურებენ, რომ არაანაზღაურებადი საოჯახო შრომის ტვირთი ორივე სქესის წარმომადგენლებისთვის გაიზარდა, თუმცა, პანდემიის განმავლობაში ქალები მთელი მსოფლიოს გარშემო ლომის წილ საოჯახო და მზრუნველობით მოვალეობებს კისრულობენ (UN Women, 2020). მრავალი ქვეყნისთვის გახანგრძლივებულმა „ჩაკეტვამ“ უეცრად ყურადღების ცენტრში მოაქცია ხალხის ეკონომიკური ცხოვრების ის „დაფარული“ მხარე, რომელიც, ჩვეულებრივ, ეროვნული ანგარიშების მონაცემებში არ აისახება. გასაკვირი არ არის, რომ არაანაზღაურებად მზრუნველობით შრომასთან დაკავშირებულ მთავარ საკითხებს შორის არის გენდერული ნიშნით შრომის დანაწილება „საოჯახო სექტორში“ და მისი შედეგები ოჯახების ემოციურ და ეკონომიკურ კეთილდღეობაზე. მოცემული პოლიტიკის დოკუმენტში განვიხილავ მსოფლიოს მასშტაბით გენდერული უთანასწორობის თანამედროვე მდგომარეობას და ევოლუციას არაანაზღაურებად მზრუნველობით შრომაში, ვანალიზებ აკადემიურ

ლიტერატურას, რომელიც მის უკან არსებულ მიზეზებსა და შედეგებს ეხება. ასევე ვეხები პოლიტიკურ ინტერვენციებს, რომელთა მეშვეობითაც შესაძლოა წახალისდეს სამსახურსა და პირად ცხოვრებას შორის უკეთესი ბალანსის ჩამოყალიბება და ორივე, სოციალური და საოჯახო კეთილდღეობის ამაღლება.

გენდერული განსახვავება არაანაზღაურებად მზრუნველობითი შრომაში

ტერმინი არაანაზღაურებადი მზრუნველობითი და საოჯახო შრომა მრავალი ტერმინოლოგიის ქვეშ არის შეფარული - მათ შორის: „არაანაზღაურებადი მზრუნველობითი შრომა“, „არაანაზღაურებადი საოჯახო შრომა“ და სხვანი. ეს ტერმინები ძირითადად ერთ ფენომენს მიესადაგება - ოჯახში შესრულებულ არაანაზღაურებად მზრუნველობით აქტივობებს. ისინი მოიცავენ საჭმლის მომზადებას, დალაგებას, რეცხვას, წყლისა და საწვავის შეგროვებას, შოპინგს, ოჯახის რჩენას, ოჯახის მართვას, ბავშვებსა და მოხუცებულებზე ზრუნვას, და ა.შ. (Addati et al., 2018).

დოკუმენტში ურთიერთშეცვლით გამოვიყენებ შემდეგ ტერმინებს: „არაანაზღაურებადი მზრუნველობითი შრომა“, „საოჯახო შრომა“, ან „არაანაზღაურებადი საოჯახო მზრუნველობითი შრომა“. არაანაზღაურებადი მზრუნველობითი შრომა ეროვნული შემოსავლების ანგარიშებში არ არის შეტანილი, ამ მონაცემების მიკვლევა შესაძლებელია მრავალი ქვეყნის ეროვნული სტატისტიკური ოფისების მიერ დროდადრო ჩატარებული კვლევებით. უკანასკნელი კვლევების თანახმად, (Charmes, 2019) სამზე მეტი კვარტლის განმავლობაში, მსოფლიოს მასშტაბით არაანაზღაურებადი საოჯახო მზრუნველობითი შრომის დიდი ნაწილი (76.4%)



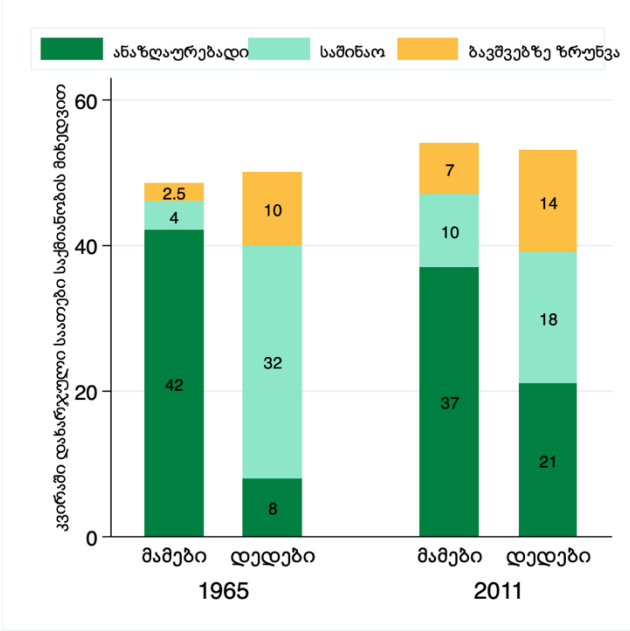
ქალთა მიერ არის შესრულებული, 23.6% - კაცების მიერ. განვითარებულ ქვეყნებში, ქალთა წილი უფრო დაბალია (65%), მაშინ როცა განვითარებადი ეკონომიკის მქონე ქვეყნებში ქალები არაანაზღაურებადი მზრუნველობითი შრომის 80.2%-ს ასრულებენ. მონაცემების თანახმად, თვით განვითარებად ქვეყნებშიც კი ქალები არაანაზღაურებადი საოჯახო მზრუნველობითი შრომის 2/3-ს ასრულებენ. დღესდღეობით, როგორც ჩანს, არაანაზღაურებადი მზრუნველობითი შრომის გადანაწილებაში არცერთ ქვეყანას არ აქვს მიღწეული გენდერული თანასწორობა (U.N. Women., 2019).

არსებობს საოჯახო მზრუნველობითი პასუხისმგებლობების ერთმანეთთან მიახლოების მტკიცებულება?

რამდენადაც დროის გამოყენების კვლევები მრავალ ქვეყანაში პირველად შედარებით ახლო წარსულში ჩატარდა, შეიძლება ნაჩქარევი იყოს საოჯახო საქმის გადანაწილებისა და პოტენციური გენდერული განსხვავების დახურვის შესახებ დასკვნების გაკეთება. თუმცა, იმ ქვეყნებიდან მოპოვებული საბუთები, რომლებსაც დროის გამოყენების მონაცემების დიდი ისტორია გააჩნიათ, კონკრეტულად ამერიკის შეერთებული შტატების მონაცემები, ცხადს ხდის, რომ დედებსა და მამებს შორის ანაზღაურებადი და არაანაზღაურებადი საქმიანობის გადანაწილება მნიშვნელოვნად შეიცვალა 1965 და 2011 წლებს შორის. მაგალითად, როგორც პირველ ფიგურაზე მოცემული (from Parker and Wang, 2013), 2011 წელს ქალებმა 2.6-ჯერ (13 საათი ერთ კვირაში) მეტი დრო დახარჯეს ანაზღაურებად საქმიანობაზე, მაშინ როცა კაცებმა 1965 წელთან შედარებით 5 საათით ნაკლები იმუშავეს. ბავშვების ზრუნვაზე დახარჯული დრო ქალებისთვისაც და კაცებისთვისაც გაიზარდა.

ამავდროულად, საოჯახო სამუშაოს საათები ქალებისთვის მნიშვნელოვნად შემცირდა, თუმცა კაცებისთვის გაიზარდა.

ფიგურა 1. დედები და მამები, ამერიკის შეერთებული შტატები, 1965-2011 წლები: როლები ერთმანეთს უახლოვდება, თუმცა განსხვავება ნარჩუნდება



შენიშვნა: დაფუძნებულია 18-64 წლის ასაკის ზრდასრულებზე, რომელთაც არასრულწლოვანი, მშობლებთან ერთად მცხოვრები შვილები ჰყავთ

წყარო: Parker and Wang (2013).

საბოლოოდ, 40 წლის განმავლობაში ჩატარებული დროის გამოყენების კვლევის ანალიზი გვიჩვენებს ქალებსა და კაცებს შორის არაანაზღაურებადი მზრუნველობითი შრომის ერთმანეთთან გარკვეულ მიახლოებას (Kan et al., 2011; Altintas and Sullivan, 2016). თუმცა, როგორც კვლევა აჩვენებს, გენდერული უთანასწორობა დროის განმავლობაში მდგრადობას ინარჩუნებს. კონკრეტულად, კაცები საოჯახო საქმის გადანაწილებაში საკუთარ წილს ძირითადად არარუტინულ საქმეებს ახმარენ (მაგალითად, ისეთ ამოცანებს, რომლებიც ჩვეულებრივ ნაკლებ დროს საჭიროებს, აქვს განსაზღვრული საზღვრები და რუტინული



საქმეებისგან განსხვავებით შეხედულებისამებრ დროის გადანაწილების საშუალებას იძლევა), მაგალითად, ვაჭრობა და საოჯახო მოგზაურობა. ამ დროს, ქალები დროს დიდ ნაწილს რუტინულ საქმეებს უთმობენ (საჭმლის მომზადება, დასუფთავება, მოვლა). ქალების საოჯახო სამუშაო დროის შემცირება (განსაკუთრებით რუტინულ საქმეებში) შეიძლება მნიშვნელოვან წილად საოჯახო ტექნოლოგიის გაუმჯობესებისა და სამუშაო ბაზარზე ქალთა მონაწილეობის გაზრდილი მიღების/მოთხოვნის შედეგი იყოს (Gershuny, 1983, 2004). მაშასადამე, როგორც ჩანს, ოჯახებში გენდერული უთანასწორობის „ქვემოთ-მოწეული ნაყოფი“ უკვე დაკრეფილია, თუმცა, სამომავლოდ საოჯახო მზრუნველობითი მოვალეობების „გადატანა“ თვით განვითარებული ქვეყნებისთვისაც უფრო ძნელი ამოცანა იქნება.

ფაქტორები, რომლებიც საოჯახო მზრუნველობით შრომას ძირითადად კვლავ ქალის მოვალეობად ტოვებს

ფაქტორები, რომლებიც საოჯახო შრომაში გენდერული როლების შენარჩუნებას უწყობს ხელს შეიძლება **ეკონომიკურ** (სპეციალიზაცია, შედარებითი უპირატესობა) და **სოციოლოგიურ** (ჩვევები, ტრადიციები, სოციალური აღქმა) ასპექტებად დაჯგუფდეს.

ეკონომიკური არგუმენტებს, რომლებიც, ანაზღაურებადი და არაანაზღაურებადი მზრუნველობითი შრომის არათანაბარი გადანაწილების ასახსნელად გამოიყენება საფუძვლად უდევს შედარებითი უპირატესობისა და ვაჭრობის უპირატესობის თეორიები. დაწყებული ბეკერის მთავარი ნაშრომიდან (Becker, 1985), ოჯახის ეკონომიკური მოდელები ვარაუდობენ, რომ შრომის დანაწილება ოჯახში განპირობებულია

განსხვავებული გამოცდილებითა და ადამიანურ კაპიტალში ინვესტირების განსხვავებული არჩევანით. ბეკერი ამტკიცებდა, რომ ეფექტური საოჯახო მეურნეობები საჭიროებდნენ სპეციალიზაციას და რომ სპეციალიზაციის მაგალითი ნაწილობრივ მაინც შეიძლება აიხსნას ადამიანურ კაპიტალში ჩადებული საწყის ინვესტიციებს შორის განსხვავებით (საბაზრო უნარები კაცებისთვის და საოჯახო უნარები ქალებისთვის) (Becker, 2009). ამ მოდელში, ანაზღაურებადი ბაზრის აქტივობებში კაცების უპირატესობა ახსნილია ისტორიული მიზეზებით, რომლებიც ძირითადად ბაზრის ფიზიკური მხარით აიხსნება. და მაინც, თანამედროვე ავტორები მიუთითებენ, რომ სამუშაოს ბუნება დროთა განმავლობაში შეიცვალა, შესაბამისად ნაკლები მნიშვნელობა მიენიჭა ფიზიკურ შრომას, ხოლო მეტი ყურადღება დაეთმო გონებრივ უნარებს. შესაბამისად, დროთა განმავლობაში შეიცვალა საოჯახო საქმიანობის ბუნებაც (Greenwood et al., 2017). ამასთანავე, შობადობის კონტროლმა ოჯახებს შვილების რაოდენობის კონტროლის უკეთესი საშუალება მისცა (Juhn and McCue, 2017). ამგვარად, ამ ცვლილებებმა ქალებისა და კაცების პროდუქტიულობა უფრო თანაბარი უნდა გახადოს, და, შესაბამისად, ორივე სახის შრომისას (ფიზიკური და გონებრივი) შეამციროს გენდერული სხვაობა ქალებსა და კაცებს შორის. მიუხედავად იმისა, რომ განვითარებულ ქვეყნებში ქალები განათლების უფრო მაღალ დონეს მოიპოვებენ, ვიდრე კაცები, (Goldin, Katz and Kuziemko 2006; Murphy and Topel, 2014), ეს არ აღმოჩნდა საკმარისი ანაზღაურებისა და არაანაზღაურებადი საოჯახო შრომის გადანაწილებაში გენდერული სხვაობის აღმოსაფხვრელად. მეტიც, კანადურ მონაცემებზე



დაყრდნობით შემუშავებული კვლევა (McFarlane et al., 2000) ხაზს უსვამს რომ, მართალია, ცოლის მიერ საოჯახო საქმეებისთვის გამოყოფილი დრო მნიშვნელოვნად იზრდება მეუღლის მიერ ანაზღაურებად შრომაზე დათმობილი დროის გაზრდასთან ერთად, საპირისპირო შემთხვევაში იგივე ტენდენცია არ ფიქსირდება კაცებისთვისაც (კაცები მნიშვნელოვნად მეტ დროს არ უთმობენ საოჯახო საქმეებს, როცა ქალების ჩართულობა ანაზღაურებად საქმიანობაში იზრდება). ერთ-ერთმა კვლევამ (Alonso et al., 2019) 18 განვითარებული და განვითარებადი ეკონომიკის მქონე ბაზრის ანალიზის შედეგად, აღმოაჩინა, რომ სხვადასხვა ფაქტორები, რომლებიც განსაზღვრავენ დროის განაწილებას ანაზღაურებად და არაანაზღაურებად სამუშაოს შორის, ასიმეტრიულად მოქმედებს მამაკაცებსა და ქალებზე. მაგალითად, ნახევარ განაკვეთზე დასაქმება სრულ განაკვეთთან შედარებით მნიშვნელოვნად ზრდის ქალების მონაწილეობას არაანაზღაურებად შრომაში, ხოლო მამაკაცებისთვის იგივე ზრდა სტატისტიკურად უმნიშვნელოა.

ამგვარად, წმინდა „პრაგმატული“ ეკონომიკური არგუმენტი ოჯახებში შრომის დანაწილებაზე არ არის საკმარისი არაანაზღაურებად მზრუნველობით შრომაში გენდერული სხვაობის არსებობის ასახსნელად. სხვა სოციოლოგიური ფაქტორები, როგორცაა გენდერული როლები, სოციალური დამოკიდებულებითა და კულტურული ნორმებითაა განსაზღვრული, და მნიშვნელოვნად მოქმედებს ოჯახებში შრომის დანაწილებაზე (Coltrane, 2000; Juhn and McCue, 2017). უფრო მეტიც, ქალების საგანმანათლებლო არჩევანი, რომელიც ხელს უწყებს მათ „შედარებით უპირტაესობას“ საოჯახო წარ-

მოებაში, თავად დამოკიდებულია კულტურულ ნორმებსა და საზოგადოებრივ შეხედულებებზე. ეს არჩევანი ძირითადად ყალიბდება ადრეულ ასაკში და იმას ასახავს თუ რა რაოდენობის ინვესტიციას დებს/რამდენად ახალისებს ოჯახი ქალიშვილის განათლებას ბიჭის განათლებასთან შედარებით; იმას თუ რამდენად არიან ჩართულები ბიჭები კონკრეტულ საოჯახო საქმიანობაში - საჭმლის მომზადებაში, დასუფთავებაში, პატარა ბავშვების მოვლაში და ა.შ. (UNDP, 2020). მაგალითად, სამხრეთ კავკასიაში არსებული დიდი გენდერული სხვაობა საოჯახო საქმეების გადანაწილებისას შეიძლება აიხსნას ოჯახური მაგალითით. გამოკითხვის საშუალებით მოპოვებული მონაცემების თანახმად (CRRC, 2015) აზერბაიჯანში, დაახლოებით ქალების 96% ბავშვობაში სწავლობს თუ როგორ უნდა მოამზადოს საჭმელი, დაასუფთავოს სახლი და დარეცხოს სარეცხი, მაშინ როცა კაცების მხოლოდ 35%-ს ასწავლიან დასუფთავებას და საჭმლის მომზადებას. საქართველოში, დაახლოებით ქალების 90%-მა დაადასტურა რომ ბავშვობაში ისწავლა საჭმლის მომზადება, დასუფთავება და სარეცხის რეცხვა, მაშინ როცა საშუალოდ 30%-ზე ნაკლებმა მამაკაცმა დაადასტურა იმავე უნარების ქონა (UNFPA, 2014).

გენდერული სხვაობის აღმოფხვრის-კენ მიმართული პოლიტიკები

აუნაზღაურებად მზრუნველობით შრომასთან დაკავშირებული მნიშვნელოვანი ეკონომიკური და სოციალური დანახარჯიდან გამომდინარე, პოლიტიკის შემქმნელები მეტ ყურადღებას უთმობენ გენდერულ თანასწორობას და ქალებსა დამამაკაცებში სამსახურსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის წასახალისებელ სხვადასხვა



გზას. ამჟამად, პრობლემის გადაჭრის გზები კონცენტრირდება „recognize, reduce and redistribute“ - “აღიარე, შეამცირე და გადაანაწილე” პოლიტიკების ირგვლივ ((Elson, 2017).

აღიარების პოლიტიკები ქალების მიერ შესრულებულ არაანაზღაურებად მზრუნველობით შრომას აღიარებენ მცირეწლოვანი ბავშვების აღზრდასთან დაკავშირებით ნაღდი ფულის გადახდით. (დედობის შვებულების პოლიტიკები). მსოფლიოს ქვეყნების უმეტესობაში მიღებულია დედობის შვებულების პოლიტიკები, თუმცა შვებულების ანაზღაურების ადეკვატურობა და დედობის შვებულების ხანგრძლივობა ბევრი ქვეყნისთვის კვლავ პრობლემატური საკითხია (Addati et al., 2014). მონაცემებზე დაყრდნობით, 12-თვიან ან უფრო მოკლე დედობის შვებულებას დადებითი ეფექტი აქვს დედების დასაქმებაზე, ხოლო ხანგრძლივი შვებულებები (2 წელზე უფრო გრძელი) ზრდის ქალების უმეტესობის კარიერულ დანახარჯს. (Kunze, 2016; Ruhm, 1998; Kleven et al., 2019).

შემცირების პოლიტიკები მიზნად ისახავს საზოგადოებრივი სერვისების მიწოდებას, რომლებიც ქალებს უმცირებს ბავშვების მოვლასთან და სხვა სახის აუნაზღაურებელ სამუშაოსთან დაკავშირებულ ტვირთს და მათ დროს ათავისუფლებს სამუშაო ძალაში ჩასართავად. ასეთ პოლიტიკებს მიეკუთვნება ინვესტიცია ბავშვის მოვლის საჯარო სერვისებში (საბავშვო ბაღები და სკოლამდელი განათლება) და ფიზიკურ ინფრასტრუქტურაში სუფთა წყლის, სანიტარიის, ენერჯისა და საზოგადოებრივი ტრანსპორტის მისაწოდებლად. ემპირიული კვლევები ჩვეულებრივ პოულობენ ხელმისაწვდომი ბავშვის მოვლის სერვისების

დადებით ეფექტს ქალების დასაქმების მაჩვენებლებზე (Vuri, 2016; Lefebvre et al., 2009; Geyer et al., 2014), თუმცა გასათვალისწინებელია, რომ სუბსიდიები შესაძლოა ნაკლებადეფექტური იყოს ქალების სამუშაო ძალის მიწოდებასთან დაკავშირებით, თუკი ბავშვის მოვლის ხელმისაწვდომი სერვისები იწვევს სხვა სახის მზრუნველობითი დახმარებების შემცირებას (მაგალითად, არაფორმალური დახმარება ოჯახის წევრებისგან) (Vuri, 2016; Havnes and Mogstad, 2011).

გადანაწილების პოლიტიკები მიზნად ისახავს საოჯახო საქმეებისა და ბავშვზე ზრუნვის ქალებსა და კაცებს შორის გადანაწილების წახალისებას. ამ სახის პოლიტიკებს მიეკუთვნება ინიციატივები, რომლებიც მიზნად ისახავს მოქნილი და საათობრივად შემცირებული სამუშაო უფრო მიმზიდველი და ქალებისა და კაცებისთვის თანაბრად ხელმისაწვდომი გახადოს (მაგალითად, კვირის სტანდარტული სამუშაო საათების შეცვლა 35-საათიანი სამუშაო კვირით საფრანგეთში, რაც ოჯახზე უფრო ორიენტირებულია). სამუშაო ბაზრის აქტიური პროგრამები, რომლებიც მიმართულია ქალების სამუშაო ძალაში შენარჩუნებაზე, შესაძლოა ასევე ეფექტური იყოს აუნაზღაურებად სამუშაოზე დათმობილი საათების შესამცირებლად (Alonso et al. 2019). გარდა ამისა, სამუშაო ბაზრის უკეთესი რეგულაცია (მაგალითად შვებულების დროის და სამუშაო საათების მაქსიმალური ოდენობის რეგულაცია და სხვა) შეამცირებდა დიდი ოდენობის სამუშაო საათებს და ოჯახებში ოჯახის მარჩენალისა და ბავშვების მომვლელის გენდერულ დაყოფას (Hook, 2006). სხვა მაგალითებს მიეკუთვნება ევროკავშირის მიერ (EU Directive 2019/1158) ახლახანს მიღებული



სამსახურსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსზე მიმართული პოლიტიკები. ისინი მიზნად ისახავს მამაკაცებისთვის ანაზღაურებადი მამობის შვებულებისა და მშობლის შვებულების არატრანსფერირებადი ნაწილის მამაკაცებისთვის გამოყოფას. რამდენიმე ქვეყანაში ეს პოლიტიკები ეფექტური აღმოჩნდა არაანაზღაურებად მზრუნველობით შრომაში მამაკაცების ჩართულობის გაზრდასა და გენდერული სახელფასო სხვაობის შემცირებაში (Fernández-Cornejo et al., 2018; Andersen, 2018).

მნიშვნელოვანია გავიაზროთ, რომ მეტი კვლევაა საჭირო იმის გასარკვევად თუ როგორ და რატომ არის სასარგებლო ოჯახებისთვის კონკრეტული პოლიტიკები, და ამ პოლიტიკების კონკრეტული ქვეყნის კონტექსტისთვის მოსარგებად. თუმცა ზემოხსენებული ბევრი პოლიტიკა მყისიერად ვერ გადაჭრის გენდერული სახელფასო სხვაობის პრობლემას, ისინი შესაძლოა მნიშვნელოვანი პირველი ნაბიჯი იყოს სამსახურეობრივ და ოჯახურ გარემოში მეტი გლობალური გენდერული თანასწორობისკენ.

კოვიდ-19 და ოჯახური საქმეების განაწილება ქალებსა და მამაკაცებს შორის საქართველოში

არაანაზღაურებადი საშინაო საქმეები ოჯახების კეთილდღეობის შესანარჩუნებლად საჭირო აუცილებელი ეკონომიკური აქტივობაა. საჭმლის მომზადება, დასუფთავება, საყიდლები, გადასახადების გადახდა, მცირე და დიდი ზომის სარემონტო სამუშაოები, ბავშვებისა და უფროსების დახმარება და მათზე ზრუნვა - ყველა ეს აქტივობა ყოველდღიური ცხოვრების ძირითადი ნაწილია და ჩვენ უფრო ჯანმრთელებს, ბედნიერებსა და პროდუქ-

ტიულებს გვხდის. სამწუხაროდ, რადგან არ ხდება ამ აქტივობების მარკეტინგი და ისინი არ ატარებენ კონკრეტულ საბაზრო ფასს, მათი ფასეულობა არაა ასახული ქვეყნის მშპ-ში, მიუხედავად იმისა რომ ამ სამუშაოს ეფექტი უდავოდ ზრდის ინდივიდუალურ და სოციალურ კეთილდღეობას. გარდა ამისა, ისინი ხშირად აღიქმება არასამუშაო, ან დაბალი დონის სამუშაო აქტივობებად. კოვიდ-19-ის პანდემიამ და მასთან დაკავშირებულმა ხანგრძლივმა ჩაკეტებმა (ლოქდაუნებმა) მნიშვნელოვნად შეცვალა ჩვენი ცხოვრება და აღქმა. კერძოდ, ამ დროის განმავლობაში ადამიანებმა უკეთ შეიცივნეს ეკონომიკური ცხოვრების ამ „დამალული“ მხარის მნიშვნელობა. ზოგიერთი შეფასებების მიხედვით, აუნაზღაურებადი საშინაო საქმეები საბაზრო ღირებულებებით რომ კომპენსირებოდეს, ისინი გლობალური მშპ-ს 9%-ს შეადგენდნენ (OECD, 2019). ზოგიერთ ქვეყანაში ეს წილი კიდევ უფრო მაღალია: 23% საფრანგეთსა და ახალ ზელანდიაში, 33% ჩინეთში და 14% სამხრეთ აფრიკაში (Ferrant and Thim, 2019).

ეკონომიკური გადმოსახედიდან ეს სამუშაო უფასო არაა და ყოველდღიურად შესრულებული სამუშაოს ღირებულება შესაძლოა შეფასდეს იმ ვარიანტების ღირებულებით, რომლებზეც უარი ვთქვით ამ სამუშაოს სასარგებლოდ. მაგალითად, საათები, რომლებიც არ დაიხარჯა ანაზღაურებად საბაზრო სამუშაოზე, დასვენებაზე ან განათლებაზე. შესაბამისად, ვინ ასრულებს ოჯახში ამ შრომატევად სამუშაოს მეტად მნიშვნელოვანია და სერიოზული გავლენა აქვს ინდივიდუალური კეთილდღეობის განაწილებაზე.



უთანასწორობა საქართველოში არა-ანაზღაურებადი მზრუნველობითი შრომის განაწილებაში

საქართველო ხასიათდება როგორც ქალების მაღალი ჩართულობით არაანაზღაურებად მზრუნველობით შრომაში, ასევე ამ მიმართულებით მაღალი გენდერული უთანასწორობით. ფაქტიურად, ISET-ის კვლევითი ინსტიტუტის გენდერული უთანასწორობის ინდექსის მიხედვით (რომელიც შემუშავების პროცესშია), 2019 წელს საქართველომ ბოლო ადგილი დაიკავა 14 შესწავლილ ქვეყანას შორის ინდექსის დროის ქვეკატეგორიის მიხედვით (ISET-PI Gender Equality Index, 2021).

დროის გამოყენების კვლევები სასარგებლო შიდა ინფორმაციას გვაწვდის იმის შესახებ თუ რა დროს უთმობენ ქალები და მამაკაცები არაანაზღაურებად საშინაო საქმეებს. სამწუხაროდ, ჯერჯერობით ეს კვლევები საქართველოში არაა ხელმისაწვდომი. თუმცა, 2020 წლის სექტემბერში უკვე დაიწყო მონაცემთა შეგროვება და 2021 წლის ბოლოსთვის მოსალოდნელია შედეგების გამოქვეყნება (UN Women, 2020).

ამ სიცარიელის შესავსებად და ოჯახებში არაანაზღაურებადი სამუშაოსთვის დათმობილ დროში გენდერული სხვაობის შესაფასებლად მკვლევარები აქამდე ეყრდნობოდნენ ხარისხობრივ და რაოდენობრივ კვლევებს (UN Women, 2018, 2020). ასეთი კვლევები, ჩვეულებრივ, აგროვებენ ინფორმაციას რესპონდენტების მიერ მითითებული დროზე, რომელსაც ისინი ხარჯავენ სხვადასხვა საშინაო აქტივობაზე. პანდემიისწინა კვლევის მიხედვით, საქართველოში ქალებმა მიუთითეს რომ

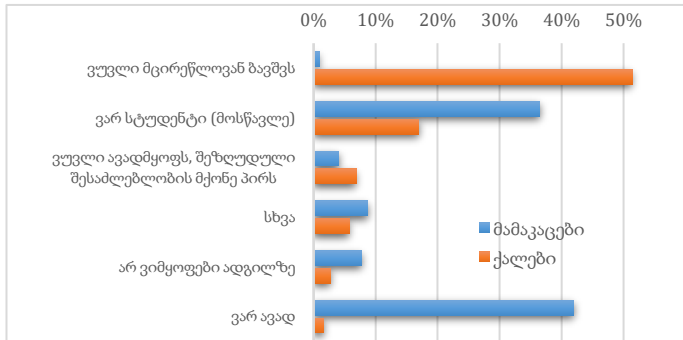
ისინი კვირაში 45 საათს ხარჯავენ არა-ანაზღაურებად მზრუნველობით შრომაში (UN Women, 2018). გარდა ამისა, დასაქმებული ქალები კვირაში 42 საათს ხარჯავენ არა-ანაზღაურებად მზრუნველობით შრომაში, უმუშევრები კი 47 საათს. ეს ნათლად მიუთითებს ორმაგი წნეხის არსებობაზე: საქართველოში დასაქმებული ქალები დღეში საშუალოდ 6 საათს ხარჯავენ საშინაო საქმეებზე. მეორე მხრივ, დასაქმებული მამაკაცები ამ აქტივობებზე 2.3 საათს, უმუშევრები კი უფრო ნაკლებ დროს გამოყოფენ.

შესაძლო ეფექტები ქალების სამუშაო ბაზარში ჩართულობაზე

საშინაო მოვალეობების მაღალი წნეხის გამო, ქალებს საქართველოში მამაკაცებზე ბევრად უფრო ხშირად უწევთ ნახევარგანაკვეთურად მუშაობა. ამავე მიზეზის გამო უფრო დიდია იმის ალბათობა, რომ ისინი არ იქნებიან სამუშაო ძალის ნაწილი, განსაკუთრებით მათი რეპოდუქციული წლების განმავლობაში. საქართველოს 2019 წლის სამუშაო ძალის კვლევა გარკვეულ ინფორმაციას იძლევა ამ საკითხთან დაკავშირებით. კერძოდ, ნახევარ განაკვეთზე მომუშავე ქალების (რომლებიც დასაქმებული ქალების დაახლოებით 14%-ს შეადგენენ) 22% არასრულ განაკვეთზე მუშაობის მიზეზად ასახელებს ბავშვებსა და უფროსებზე ზრუნვას (შედარებისთვის, იგივე მაჩვენებელი მამაკაცებისთვის 1.4%-ია). გარდა ამისა, ქალთა 58% ამ ფაქტორებს ასახელებს იმის მიზეზად, რომ მათ არ შეუძლიათ მუშაობის დაწყება, როცა იგივე მაჩვენებელი მამაკაცებში მხოლოდ 5%-ია. (იხილეთ ფიგურა 1).



ფიგურა 1. რატომ არ ხართ მზად მუშაობის დაწყებისთვის? განსახვავება ქალებსა და კაცებს შორის საქართველოში



წყარო: ჯეოსტატი სამუშაო ძალის გამოკვლევა, 2019 ავტორის გამოთვლები.

მაშინაც კი, როდესაც ისინი ერთვებიან სრულგანაკვეთურ ან მაღალპასუხისმგებლიან სამუშაოში, საქართველოში ქალებს მნიშვნელოვნად ნაკლებს უხდიან ვიდრე კაცებს. ევროზონაში ნედლი (არაა დარეგულირებული განათლების და სხვა მაჩვენებლების მიხედვით) გენდერული სახელფასო სხვაობა 15%-ია (Eurostat, 2021), როცა საქართველოში ეს სხვაობა 17.7%-ს აღწევს (UN Women, 2018). კვალიფიკაციების, პირადი მახასიათებლების და შერჩევის შეცდომის გათვალისწინებით (ფაქტი რომ უკეთესი განათლების ქალები უფრო ერთვებიან სამუშაო ძალაში) კვლავ რჩება 12%-იანი აუხსნელი სხვაობა ქალებისა და კაცების ხელფასებს შორის. ეს სხვაობა მოიცავს დისკრიმინაციის ან შეუმჩნეველი მახასიათებლების ეფექტს სამუშაო ბაზარზე (UN Women, 2018). EU-28-თვის, გენდერულ ისახელფასო სხვაობის აუხსნელი ნაწილი დაახლოებით იგივე, 11.5%-ია (Eurostat, 2018).

როგორ შეცვალა კოვიდ-19-მა დროის გამოყენებაში გენდერული ბალანსი საქართველოში?

2020 წლის კვლევის მიხედვით (UN Women, 2020), კოვიდ-19-მა გაზარდა აუნაზღაურებადი მზრუნველობითი შრომის წნეხი ორივე სქესისთვის, თუმცა ეფექტი ქალებზე უფრო ძლიერი გახლდათ. მაგალითად, მამაკაცებთან შედარებით ქალების უფრო დიდმა წილმა მიუთითა, რომ მეტ დროს ხარჯავდნენ დასუფთავებაზე (ქალთა 35% და მამაკაცთა 24%), საჭმლის მომზადებაზე (ქალთა 31% და მამაკაცთა 25%), ან ბავშვებზე ზრუნვაზე (ქალთა 61% და მამაკაცთა 44%). აღსანიშნავია, რომ ქალებმაც და კაცებმაც მიუთითეს რომ ზემოხსენებული აქტივობებიდან ერთზე მაინც მეტ დროს ხარჯავდნენ (ქალთა 57% და მამაკაცთა 61%). საშინაო სამუშაო განსაკუთრებით გაიზარდა ბავშვებიან ოჯახებში, რაც გამოწვეულია სკოლებისა და საბავშვო ბაღების დახურვით.

სამწუხაროდ, კვლევამ არ შეადარა არა-ანაზღაურებად მზრუნველობით შრომაზე დახარჯული დროის ზრდა ქალებსა და კაცებს შორის. ქალთა 31%-მა მიუთითა რომ მათი დასვენების დრო შემცირდა, როცა კაცების მხოლოდ 23%-მა გააკეთა მსგავსი განაცხადი. ამავდროულად, ქალებთან შედარებით მეტმა კაცმა გაზარდა დასვენების დრო ლოქდაუნის დროს (კაცთა 30% და ქალთა 21%). მეორე მხრივ, ოფიციალურად დასაქმებულებს შორის გენდერული ნიშნით არ ყოფილა განსხვავება ნამუშევარ საათებს შორის. ეს მონაცემები შესაძლოა მიუთითებდეს, რომ კოვიდ პანდემიის დროს ორმაგმა წნეხმა ქალებზე უფრო იქონია გავლენა ვიდრე კაცებზე.

პოლიტიკის რეკომენდაციები

გრძელვადიან პერიოდში არაანაზღაურებად სამუშაოში გენდერული განსხვავების პრობ-



ლემის გამომწვევი მიზეზების გადასაჭრელად McKinsey Global Institute-ის კვლევა გვეუბნება რომ პოლიტიკურმა ჩარევებმა უნდა უზრუნველყონ არაანაზღაურებადი შრომის აღიარება, უნდა შეამცირონ მისი ოდენობა და გადაანაწილონ იგი ქალებსა და კაცებს შორის (Madgavkar et al., 2020). ქართულ კონტექსტში არსებობს რამდენიმე რეკომენ-დაცია რომელთა გათვალისწინება შესაძლებელია.

პირველ რიგში, ბავშვის მოვლის პროფესიულ სერვისებს საჯაროდ უნდა დავუჭიროთ მხარი. ერთი მხრივ, ეს ჩარევა ბევრ ქალს საშუალებას მისცემს, მუშობა დაიწყოს, მეორე მხრივ კი შექმნის სამუშაო ადგილებს ანაზღაურებადი მზრუნველობითი შრომის სფეროში. ასეთი პოლიტიკები მიღებულია ევროკავშირის მრავალ ქვეყანაში და საკმაოდ გავრცელებულია სკანდინავიაში, ბავშვის მოვლის საზოგადოებრივი სერვისების სუბსიდიებით და ოჯახებისთვის მიწოდებული რესურსებით რათა მათთვის ხელმისაწვდომი იყოს ბავშვის მოვლის კერძო სერვისები.

გარდა ამისა, მნიშვნელოვანია ინვესტიცია ოჯახებზე ორიენტირებულ პოლიტიკებში, რომლებიც მხარს უჭერს სამსახურსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსს ქალებისა და მამაკაცებში. საქართველოში ამის მიღწევა შესაძლებელია დედობის და მშობლის შვებულების კანონმდებლობაში ცვლილებების შეტანით. ქართული კანონმდებლობა კარგად იცავს მომუშავე დედებს ძუძუთი კვების, დისკრიმინაციისა და სამუშაო ადგილას ჯანმრთელობის დაცვის კუთხით. თუმცა იგი ჩამოუვარდება ILO სტანდარტებსა და EU გაიდლაინებს რამდენიმე უმნიშვნელოვანეს საკითხში. კერძოდ, დედობის ბენეფიტები კერძო

სექტორში დასაქმებულთათვის არასაკმარისია მშობლისა და შვილის დედობის შვებულების განმავლობაში უზრუნველსაყოფად. თვითრად გადანაწილებული არსებული კომპენსაცია საშუალოსტატისტიკური მომხმარებლის საარსებო მინიმუმს ძლივსძლივობით უტოლდება (ISET Policy Institute, UN Women unpublished report, 2021). დედობის ბენეფიტების გაზრდით, პოლიტიკის შემქმნელები შეეხებიან არა მხოლოდ დასაქმებული ქალების არა-დეკვატური კომპენსაციის პრობლემას, არამედ გაზრდიან ქალების სამუშაო ძალაში ჩართვის ალბათობას.

გარდა ამისა, ანაზღაურებადი მამობის შვებულება საქართველოში არ არსებობს, და მამებს არავითარი სტიმული არ აქვთ მშობლის შვებულების ასაღებად. მშობლის და მამობის ანაზღაურებადი შვებულების შემოღება მამებისთვის მხარს დაუჭერს ბავშვის მოვლაში მამაკაცების ჩართულობას და შესაძლოა წახალისოს გრძელვადიანი ცვლილება მშობლებს შორის ბავშვზე ზრუნვის მოვალეობების გაყოფის სააკითხთან მიმართებაში. ამან ასევე შესაძლოა დადებითად იმოქმედოს ანაზღაურებადი სამუშაოს, არაანაზღაურებადი მზრუნველობითი შრომის და საშინაო საქმეების გადანაწილებაზე ქართულ ოჯახებში (Huerta et al., 2013).

References

Addati L., Cassirer N. and Gilchrist K., (2014). "Maternity and paternity at work: Law and practice across the world", International Labour Office.

Addati L., Cattaneo U., Esquivel V. and Valarino I., (2018). "Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work", Geneva: International Labor Organization.



- Alonso C., Brussevich M., Dabla-Norris M. E., Kinoshita Y. and Kochhar M. K., (2019). "Reducing and Redistributing Unpaid Work: Stronger Policies to Support Gender Equality", International Monetary Fund.
- Altintas E. and Sullivan O., (2016). "Fifty years of change updated: Cross-national gender convergence in housework", *Demographic Research*, 35, 455-470.
- Andersen S. H., (2018). "Paternity Leave and the Motherhood Penalty: New Causal Evidence", *Journal of Marriage and Family*, 80, 1125-1143.
- Becker G. S., (1985). "Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor", *Journal of Labor Economics*, 3(1, Part 2), S33-S58.
- Becker G. S., (2009). "Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education", University of Chicago press.
- Bird C. E., (1999). "Gender, household labor, and psychological distress: The impact of the amount and division of housework", *Journal of Health and Social behavior*, 32-45.
- Blau F. D. and Kahn L. M., (2017). "The gender wage gap: Extent, trends, and explanations", *Journal of Economic Literature*, 55(3), 789-865.
- Charmes J., (2019). "The Unpaid Care Work and the Labour Market. An analysis of time use data based on the latest World Compilation of Time-use Surveys", Geneva: International Labor Organization.
- Coltrane S., (2000). "Research on household labor: Modeling and measuring the social embeddedness of routine family work", *Journal of Marriage and Family*, 62(4), 1208-1233.
- Connolly S. and Gregory M., (2008). "Moving down: women's part-time work and occupational change in Britain 1991–2001". *The Economic Journal*, 118(526), F52-F76.
- Craig L. and Churchill B., (2020). "Dual-earner parent couples' work and care during COVID-19", Gender, Work & Organization.
- CRRC, (2015). "Gender roles in Azerbaijan: A cross-generational continuum".
- Dugarova E., (2020). "Unpaid care work in times of the covid-19 crisis: Gendered impacts, emerging evidence and promising policy responses".
- Elson D., (2017). "Recognize, reduce, and redistribute unpaid care work: how to close the gender gap", *New Labor Forum*, 26(2), 52-61, Sage CA: Los Angeles, CA: SAGE Publications.
- EU, (2019). Directive 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU.
- Eurostat, (2018). "Adjusted Gender Pay Gap", Meeting of the European Directors of social statistics, Doc. DSS/2018/March/4.3.
- Eurostat, (2021). Gender Pay Gap Statistics.
- Ferrant G. and Thim A., (2019). "Measuring women's economic empowerment: Time use data and gender inequality".
- Fernández-Cornejo J. A., Del-Pozo E., Escot L. and Castellanos-Serrano C., (2018). "Can an Egalitarian Reform in the Parental Leave System Reduce the Motherhood Labor Penalty? Some Evidence from Spain", *Revista Española de Sociología*, 27(3), 45-64.
- Garnero A., Kampelmann S. and Rycx F., (2014). "Part-time work, wages, and productivity: evidence from Belgian matched panel data", *ILR Review*, 67(3), 926-954.
- Geostat, (2019). Labour Force Survey
- Gershuny J., (1983). "Social Innovation and the Division of Labour", Oxford: Oxford University Press
- Gershuny J., (2004). "Domestic equipment does not increase domestic work: A response to Bittman, Rice and Wajcman", *British Journal of Sociology*, 55, 425–431
- Geyer J., Haan P. and Wrohlich K., (2014). "The effects of family policy on mothers' labor supply. Combining evidence from a structural model and a natural experiment", *DIW Discussion Papers*, 1366.
- Goldin C., Katz L. F. and Kuziemko I., (2006). "The homecoming of American college women: The reversal of the college gender gap", *Journal of Economic Perspectives*, 20(4), 133-156.
- Greenwood J., Guner N., Kocharkov G. and Santos C., (2016). "Technology and the changing family: A unified model of marriage, divorce, educational attainment, and married female labor-force participation", *American Economic Journal: Macroeconomics*, 8(1), 1-41.
- Havnes T. and Mogstad M., (2011). "Money for nothing? Universal child care and maternal employment", *Journal of Public Economics*, 95(11-12), 1455-1465.
- Hook J. L., (2006). "Care in context: Men's unpaid work in 20 countries, 1965–2003", *American Sociological Review*, 71(4), 639-660.
- Huerta M. et al., (2013), "Fathers' Leave, Fathers' Involvement and Child Development: Are They Related? Evidence from Four OECD Countries", OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 140, OECD Publishing, Paris.
- ISET-PI, (2021), "Gender Equality Index for Former Soviet Union Countries".
- Juhn C. and McCue K., (2017). "Specialization then and now: Marriage, children, and the gender earnings gap across cohorts", *Journal of Economic Perspectives*, 31(1), 183-204.
- Kan M. Y., Sullivan O. & Gershuny J., (2011). "Gender convergence in domestic work: Discerning the effects of interactional and institutional barriers from large-scale data", *Sociology*, 45(2), 234-251.
- Kleven H., Landais C., Posch J., Steinhauer A. and Zweimüller J., (2019). "Child penalties across countries: Evidence and explanations", *AEA Papers and Proceedings*, 109, 122-126.



- Kunze A., (2016). "Parental leave and maternal labor supply". *IZA World of Labor*.
- Lefebvre P., Merrigan P. and Verstraete M., (2009). "Dynamic labour supply effects of childcare subsidies: Evidence from a Canadian natural experiment on low-fee universal child care", *Labour Economics*, 16(5), 490-502.
- Madgavkar A. et al., (2020). "COVID-19 and gender equality: Countering the regressive effects", McKinsey Global Institute.
- McFarlane S., Beaujot, R. and Haddad T., (2000). "Time constraints and relative resources as determinants of the sexual division of domestic work", *Canadian Journal of Sociology/Cahiers Canadiens de Sociologie*, 61-82.
- Murphy K. M. and Topel R. H., (2016). "Human capital investment, inequality, and economic growth", *Journal of Labor Economics*, 34(S2), S99-S127.
- OECD, (2019). "Enabling Women's Economic Empowerment: New Approaches to Unpaid Care Work in Developing Countries", OECD Publishing, Paris
- Parker K. and Wang W., (2013). "Modern Parenthood. Roles of Moms and Dads Converge as They Balance Work and Family", Pew Research Center's Social & Demographic Trends, Project, 14.
- Ruhm C., (1998). "The economic consequences of parental leave mandates: Lessons from Europe", *Quarterly Journal of Economics* 113:1, 285-317.
- Ruppner L., Brandén M. and Turunen, J., (2018). "Does unequal housework lead to divorce? Evidence from Sweden", *Sociology*, 52(1), 75-94.
- UNDP, (2020). "Tackling Social Norms: A game changer for gender inequalities. 2020 Human Development Perspectives".
- UNFPA, (2014). "Men and Gender Relations in Georgia".
- UN Women, (2020). "Georgia's first-ever Time Use Survey taking start".
- UN Women, (2019). "Progress of the world's women 2019-2020".
- UN Women, (2020). "Rapid Gender Assessment of the COVID-19 Situation in Georgia".
- UN Women, (2020). "Whose time to care? Unpaid care and domestic work during Covid-19".
- UN Women, (2018), "Women's Economic Inactivity And Engagement In The Informal Sector In Georgia".
- Van Houtven C. H., DePasquale N. and Coe N. B., (2020). "Essential long-term care workers commonly hold second jobs and double-or triple-duty caregiving roles", *Journal of the American Geriatrics Society*, 68(8), 1657-1660.
- Vuri D., (2016). "Do childcare policies increase maternal employment?", *IZA World of Labor*.



ავტორების შესახებ

იაროსლავა ბაბიჩი

ISET-ის კვლევითი ინსტიტუტი

y.babych@iset.ge

www.iset-pi.ge

იაროსლავა (იასია) ბაბიჩმა განათლება კიევის უნივერსიტეტის მოჰილას აკადემიაში მიიღო. 2000 წელს იგი ფრანკლინისა და მარშალის კოლეჯის ხელოვნების ბაკალავრი გახდა ეკონომიკისა და ფილოსოფიის მიმართულებებით. 2011 წელს კი ჯორჯ ვაშინგტონის უნივერსიტეტის ეკონომიკის დოქტორის ხარისხიც მიიღო. ISET-ში იგი მაკროეკონომიკისა და ღია ეკონომიკის პირველი და მეორე წლის კურსებს ასწავლის და მაკროეკონომიკური პოლიტიკის კვლევით ცენტრს ხელმძღვანელობს.

დავით კეშელავა

ISET-ის კვლევითი ინსტიტუტი

d.keshelava@iset.ge

www.iset-pi.ge

დავით კეშელავა მაკროეკონომიკური პოლიტიკის კვლევითი ცენტრის ხელმძღვანელის მოადგილეა ISET-ის კვლევით ინსტიტუტში. ის სპეციალიზებულია მაკროეკონომიკის კვლევაში, და პასუხისმგებელია მშპ-ს პროგნოზის ყოველთვიური ანგარიშების მომზადებაში,

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, შედეგად 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.



ეკონომიკურ თემებზე ბლოგების წერასა და კვლევით პროექტებზე მუშაობაში.

დავითი დოქტორის კანდიდატია თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტში, მისი კვლევითი ინტერესები მოიცავს მაკროეკონომიკურ თეორიას, გენდერის ეკონომიკასა და განვითარების ეკონომიკას.

გიორგი მჟავანაძე

თიბისი კაპიტალი

g.mzhavanadze@iset.ge

გიორგი მჟავანაძე ISET-ის კურსდამთავრებულია და დიდი ხნის განმავლობაში იყოს დასაქმებული ISET-ის კვლევით ინსტიტუტში. ISET-PI-ში, გიორგი უფროს კვლევით თანამდებობებზე მუშაობდა, მაკროეკონომიკური კვლევისა და საქართველოში მაკროეკონომიკური ტენდენციების ანალიზში სპეციალიზაციით. გიორგი ამჟამად თიბისი კაპიტალში უფროსი მკვლევარის თანამდებობაზე მუშაობს.

მადლობის წერილი

ავტორებს სურთ მადლობა გადაუხადონ კატარინა ბორნუკოვას, მიქალ მაიკისა და მონიკა ოცკოვსკას სასარგებლო კომენტარებისა და რედაქტირებისთვის, კაეტან ტრუცინსკის ყურადღებიანი კორექტურის კითხვისათვის.