

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო
უნივერსიტეტი

ეკონომიკისა და ბიზნესის ფაკულტეტი

მარიამ ოქრუაშვილი

გენდერული დისბალანსის სტატისტიკა საქართველოს შრომის
ბაზარზე

სამაგისტრო პროგრამა: ეკონომიკა

სამაგისტრო ნაშრომი შესრულებულია ეკონომიკის მაგისტრის აკადემიური
ხარისხის მოსაპოვებლად

მეცნიერ-ხელმძღვანელი:
პროფესორი სიმონ გელაშვილი

თბილისი

2020

ანოტაცია

გენდერული თანასწორობის საკითხები თანამედროვე, ცივილიზებულ საზოგადოებაში მეტად აქტუალურია. ის საზოგადოებრივი ცხოვრების ყველა სფეროს მოიცავს, რის გამოც მნიშვნელოვანია მისი განხილვა როგორც სოციალურ, ასევე ეკონომიკურ ჭრილში.

გენდერული დისბალანსი საქართველოს შრომის ბაზარზე ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი გამოწვევაა, რომლის საპასუხოდაც მრავალი საერთაშორისო და ადგილობრივი ორგანიზაცია მნიშვნელოვან ინტერესს ავლენს და ქმედით ნაბიჯებს დგამს.

ნაშრომში განხილულია გენდერული დისბალანსის პრობლემის სიმწვავე საქართველოს შრომის ბაზრის მაგალითზე. ასევე, გაანალიზებულია ისეთი საერთაშორისო ორგანიზაციების მხრიდან დანერგილი მხარდაჭერის მექანიზმები, როგორცაა გაეროს ქალთა ორგანიზაცია (UN WOMEN), აზიის განვითარების ბანკი (ADB), ევროკავშირი საქართველოსათვის, ამერიკის შეერთებული შტატების საერთაშორისო განვითარების სააგენტო (USAID), შვედეთის საერთაშორისო განვითარების სააგენტო (SIDA), გაეროს განვითარების პროგრამა (UNDP) და სხვა.

საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მიერ გამოქვეყნებული დაქირავებით დასაქმებულთა საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასის მონაცემებზე დაყრდნობით კი დასაბუთებულია შრომის ბაზარზე მამაკაცებისა და ქალების ანაზღაურების განსხვავებულობა, გაანალიზებულია ამ მოცემულობის მიზეზები და კონტექსტი. გარდა აღნიშნულისა, არსებული მონაცემების ანალიზის საფუძველზე ნაშრომში გამოვლენილია დასაქმებისა და უმუშევრობის განსხვავებული დონეები გენდერულ ჭრილთან მიმართებით, ეკონომიკურად აქტიურ მოსახლეობაში.

შრომის ბაზარზე გენდერული უთანასწორობის არსებობა გლობალური გამოწვევაა, რაც მსოფლიოს უმეტეს ქვეყნებში შეინიშნება. ცხადია, საყურადღებო აქტუალურობით გამოირჩევა ასევე საქართველოშიც. სწორედ ეს დაედო საფუძვლად სამაგისტრო ნაშრომის თემის არჩევას, რომლის ძირითადი მიზანია შრომის ბაზრის გენდერული ასპექტების სისტემური და კომპლექსური სტატისტიკური ანალიზი.

Abstract

Modern society faces the great significance of gender equality related issues. It is intrinsically linked to all aspects of life, hence, proper analysis of those issues in the social and economic context is crucial turning point for further exploration.

Gender inequalities occurred on the labour market of Georgia is one of the main challenge to be addressed by many international and local organizations thought undertaking effective and result-oriented actions.

The following paper (Statistics of gender imbalance on the labour Market of Georgia) aims at analyzing statistics of gender aspects on the labour market and reviews the severity of the gender inequality problems in the context of Georgian labour market. Likewise, the paper analyses supportive mechanisms implemented by the organizations, such as followings: UN Women, Asian Development Bank (ADB), European Union in Georgia, United States Agency for International Development (USAID), Swedish International Development Cooperation Agency (SIDA), United Nations Development Programme (UNDP) and others.

On the basis of the average monthly nominal salary statistical information provided by the National Statistics Office of Georgia, paper concludes, that average income is different for man and woman on the labour market of Georgia. Furthermore, the paper confirms existence of gender inequalities in regards with career opportunities in an economically active population.

Gender inequalities on the labour market is a global challenge, which is evident in the context of Georgia as well. So forth, the fundamentals of the Master's Thesis are chosen accordingly.

შინაარსი

ანოტაცია	2
Abstract.....	3
შესავალი.....	5
თავი 1. შრომის ბაზრის სტატისტიკის წარმოების მეთოდოლოგიური საფუძვლები საქართველოში	8
1.1. შრომის ბაზრის ფუნქციონირების ძირითადი მიმართულებები	9
1.2. სამუშაო ძალის გამოკვლევის მეთოდოლოგია საქართველოში.....	10
1.3. შრომის ანაზღაურების სტატისტიკის წარმოების ზოგადი მეთოდოლოგია.....	11
1.4. სამუშაო ძალის გამოკვლევის საერთაშორისო სტანდარტები და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის საქმიანობის ძირითადი მიმართულებები.....	14
თავი 2. საქართველოს შრომის ბაზარზე გენდერული უთანასწორობის სტატისტიკური ანალიზი	18
2.1. გენდერული დისბალანსი შრომით ურთიერთობებში	18
2.2. ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობის განაწილება ტერიტორიისა და ასაკობრივი ჯგუფების მიხედვით	24
2.3. დასაქმების სტატისტიკა გენდერულ ჭრილში	29
2.4. უმუშევრობის სტატისტიკური ანალიზი გენდერულ ჭრილში	44
2.5. შრომის ანაზღაურების გენდერული დისბალანსი ეკონომიკური საქმიანობებისა და რეგიონების მიხედვით.....	47
დასკვნა	60
გამოყენებული ლიტერატურის ბიბლიოგრაფიული ნუსხა	63

შესავალი

თემის აქტუალურობა

გლობალიზაციის პირობებში დღის წესრიგში დადგა მრავალი ახალი აქტუალური საკითხის განხილვა, რომელთა შორის ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესია გენდერული თანასწორობა, რომელიც წარმოაჩენს ქალისა და მამაკაცის მოღვაწეობის თანაბარი ხელმისაწვდომობის შესაძლებლობებს საზოგადოებრივი ცხოვრების ყველა სფეროში.¹

ოფიციალური სტატისტიკის წარმოება და მის შედეგად მიღებული ინფორმაციის გავრცელება ეფუძნება სხვადასხვა პრინციპს; განსაკუთრებით აღსანიშნავია საერთაშორისო სტანდარტების გამოყენება და საერთაშორისო თანამშრომლობა.² ამიტომ დიდი მნიშვნელობა აქვს ქვეყანაში წარმოებული სტატისტიკის მუდმივ განვითარებას და სრულყოფას. სწორედ ამის გამო წარმოიშვა გენდერული სტატისტიკის წარმოების მეთოდოლოგიის შემუშავების აუცილებლობა, როგორც სტატისტიკის ახალი მიმართულებისა, რადგან უფრო მეტად მომხდარიყო ეროვნული სტატისტიკის საერთაშორისო სტანდარტებთან ჰარმონიზაცია და შესადარისობის უზრუნველყოფა.

საბაზრო ეკონომიკაზე გადასვლის შემდგომ კიდევ უფრო მნიშვნელოვანი გახდა გენდერული თანასწორობის საკითხების შესწავლა, განსაკუთრებით კი მისი მნიშვნელობის განხილვა ეკონომიკურ ჭრილში. სამწუხაროდ, მსოფლიოს უმეტეს ქვეყანაში და, მათ შორის, საქართველოშიც, დღესაც მწვავეა გენდერული დისბალანსის არსებობა შრომის ბაზარზე. მიუხედავად იმისა, რომ შრომის კოდექსი კრძალავს ყველანაირ დისკრიმინაციას, მათ შორის დისკრიმინაციას სქესის მიხედვით, მაინც მნიშვნელოვნად განსხვავდება ქალისა და მამაკაცის მიერ მიღებული შრომის ანაზღაურება: მამაკაცის საშუალო ხელფასი 1.56-ჯერ მეტია ქალის იმავე პერიოდის საშუალო ხელფასზე. განსხვავებულია დასაქმებისა და უმუშევრობის დონეები, ასევე ეკონომიკურად აქტიურ მოსახლეობაში ქალებისა და მამაკაცების ხვედრითი წილი, მიუხედავად იმისა, რომ 15 წლის და უფროსი ასაკის ქალების რაოდენობა მეტია მამაკაცების რაოდენობაზე. 2019 წლის მონაცემებით, 15 წლის და უფროსი ასაკის ქალების რაოდენობა შეადგენდა 1625.1 ათასს, მათგან ეკონომიკურად აქტიურია 886.1

¹ გელაშვილი ს., ჩარეკიშვილი ლ. გენდერული სტატისტიკის საკითხები, თბ., 2016, გვ. 12

² საქართველოს კანონი ოფიციალური სტატისტიკის შესახებ. თბ., 2015, ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/90946?publication=11>

ათასი, შესაბამისად, ქალების აქტიურობის დონეა 54.5%. რაც შეეხება 2019 წლისათვის 15 წლის და უფროსი ასაკის მამაკაცების რაოდენობას, ის შეადგენს 1412 ათასს. მათგან ეკონომიკურად აქტიურია 1025.1 ათასი, ანუ მამაკაცთა აქტიურობის დონე 72.6%-ია. საქართველოში უმუშევრობის დონე ქალებისათვის შეადგენს 10.1%-ს, ხოლო მამაკაცებისათვის - 12.8%. ეს გამოწვეულია იმით, რომ მამაკაცების უფრო მეტი რაოდენობაა უმუშევარი, ვიდრე ქალების, რადგან ქალთა უმუტესობა, რომელიც დასაქმებული არ არის, ძირითადად არასამუშაო ძალას მიეკუთვნება, რაც გამოწვეულია რიგი სხვადასხვა ფაქტორით, რაზეც მოგვიანებით დაწვრილებით ვისაუბრებთ. მათგან უმნიშვნელოვანესია ქალებისა და მამაკაცების სპეციალიზაციის დონე და მიღებული სამუშაო გამოცდილება, რაც შემდგომ იწვევს სამუშაო ადგილებზე მათ მიერ დაკავებული პოზიციებისა და, შესაბამისად, შრომის ანაზღაურების საკმაოდ დიდ განსხვავებას.

კვლევის მიზანი და ამოცანები

სამაგისტრო ნაშრომის კვლევის მიზანს წარმოადგენს საქართველოს შრომის ბაზარზე გენდერული დისბალანსის შესწავლა და სტატისტიკური ანალიზი.

აღნიშნული მიზნის მისაღწევად მნიშვნელოვანია შემდეგი ამოცანების გადაწყვეტა:

- შრომის ბაზრის ფუნქციონირების ძირითადი მიმართულებების განსაზღვრა;
- სამუშაო ძალის გამოკვლევის მეთოდოლოგიის განხილვა-შეფასება;
- ხელფასების სტატისტიკის ზოგადი მეთოდოლოგიის განხილვა;
- სამუშაო ძალასთან დაკავშირებული საერთაშორისო მეთოდოლოგიების შესწავლა და საქართველოში არსებულთან შედარება;
- შრომის ანაზღაურების დისბალანსის შესწავლა და სტატისტიკური ანალიზი;
- დაკავებული თანამდებობების შესწავლა და სტატისტიკური ანალიზი გენდერულ ჭრილში;
- შრომის ბაზარზე არსებული დისბალანსების მიზეზების დადგენა და სტატისტიკური ანალიზი, ამ პრობლემის აღმოფხვრის გზების ძიება.

კვლევის საგანი და ობიექტი

კვლევის საგანს წარმოადგენს გენდერული დისბალანსის შესწავლა საქართველოს შრომის ბაზარზე, ხოლო კვლევის ობიექტს - საქართველოში დასაქმებული მოსახლეობა გენდერულ ჭრილში. შესაბამისად, მოცემული კვლევით დგინდება, თუ როგორ არის გადანაწილებული საქართველოს მოსახლეობა სქესის მიხედვით შრომის ბაზარზე.

კვლევის მეთოდოლოგია

ჩემი კვლევა დაფუძნებულია სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის სამუშაო ძალის გამოკვლევასა და ხელფასების სტატისტიკის ზოგად მეთოდოლოგიებზე, რომელიც, თავის მხრივ, სამუშაო ძალის გამოკვლევას ახორციელებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტანდარტების საფუძველზე. ასევე, განხილულია საქართველოში არსებული კანონმდებლობა, რომელშიც განხილულია, როგორც შრომით ურთიერთობებში არსებული საკითხები, ასევე გენდერული დისკრიმინაცია. მოცემული მეთოდოლოგიების საფუძველზე კვლევაში ასახულია გენდერული უთანასწორობის მაჩვენებლები შრომის ბაზარზე და მისი გამომწვევი მიზეზები.

პრობლემის დამუშავების დონე საქართველოში და მსოფლიოში

გენდერული თანასწორობის ინდექსის (Global Gender Gap) მიხედვით, მსოფლიოს 153 ქვეყნიდან საქართველო 74-ე ადგილზეა 0,708 მნიშვნელობით, მოცემული კოეფიციენტი მერყეობს 0-დან 1-ის შუალედში, სადაც 0 სრულ გენდერულ უთანასწორობას აღნიშნავს, ხოლო 1 სრულ თანასწორობას. მოცემულ კოეფიციენტში მოისაზრება თანასწორობა ეკონომიკაში, განათლებაში, ჯანმრთელობასა და პოლიტიკაში მონაწილეობაზე, აღმოსავლეთ ევროპის 6 ქვეყნიდან საქართველო მე-4 ადგილზეა; ის მნიშვნელოვნად ჩამორჩება მოლდოვას, რომელიც 23-ე ადგილზეა, 29-ე ადგილზე მყოფ ბელორუსსა და 59-ე ადგილზე მყოფ უკრაინას, თუმცა, მეზობელ აზერბაიჯანზე, რომელიც 94-ე ადგილზეა და 98-ე ადგილზე მყოფ სომხეთზე უკეთეს მდგომარეობაშია.³

როგორც საქართველოში, ასევე აღმოსავლეთ ევროპის ქვეყნებში გენდერული უთანასწორობის აღმოფხვრაში დიდი წვლილი მიუძღვის საერთაშორისო ორგანიზაციებს, რომლებიც მაქსიმალურად ცდილობენ ქალთა ეკონომიკურ

³ WORLD ECONOMIC FORUM, Global Gender Gap Report 2020. Available at: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf

გაძლიერებას, რადგან ის ქვეყნის ეკონომიკური ზრდის საწინდარია. მაგალითად, 2012 წელს მსოფლიო ბანკის ჯგუფის წევრმა, საერთაშორისო საფინანსო კორპორაციამ, გადაწყვიტა საქართველოს ბანკისთვის გაეზარდა მცირე და საშუალო ბიზნესის, განსაკუთრებით კი მეწარმე ქალების დაფინანსება, რაც გამოიწვევს ქალთა უფრო მეტად ჩართვას ბიზნესში და მათი კონკურენტუნარიანობის ზრდას⁴. მნიშვნელოვანია გაეროს ქალთა ორგანიზაციის წვლილი, ასევე საქართველოში მნიშვნელოვანი წინგადადგმული ნაბიჯებია კანონმდებლობაში გენდერულ თანასწორობასთან დაკავშირებით, შემუშავებულია შრომის კოდექსი, რომელიც კრძალავს ყველანაირ დისკრიმინაციას სამუშაო ადგილებზე. ასევე, საკმაოდ აქტუალურია სოციალური საწარმოების არსებობა, რომლებიც ზრუნავენ ქალთა დასაქმებასა და კვალიფიკაციის ზრდაზე. მაგალითად, სოციალური საწარმო „იკორთა“, სადაც დასაქმებულნი არიან იძულებით გადაადგილებული ქალები, ასევე „ნუკრიანის სახელოსნოები“, რომელიც ემსახურება სოფლად მცხოვრები ქალებისა და ახალგაზრდების დასაქმების შესაძლებლობების ზრდას და სხვა.⁵

⁴ რუსეცკაია ე., კვლევის ანგარიში: გენდერული შეფასება. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <http://www.parliament.ge/uploads/other/75/75674.pdf>

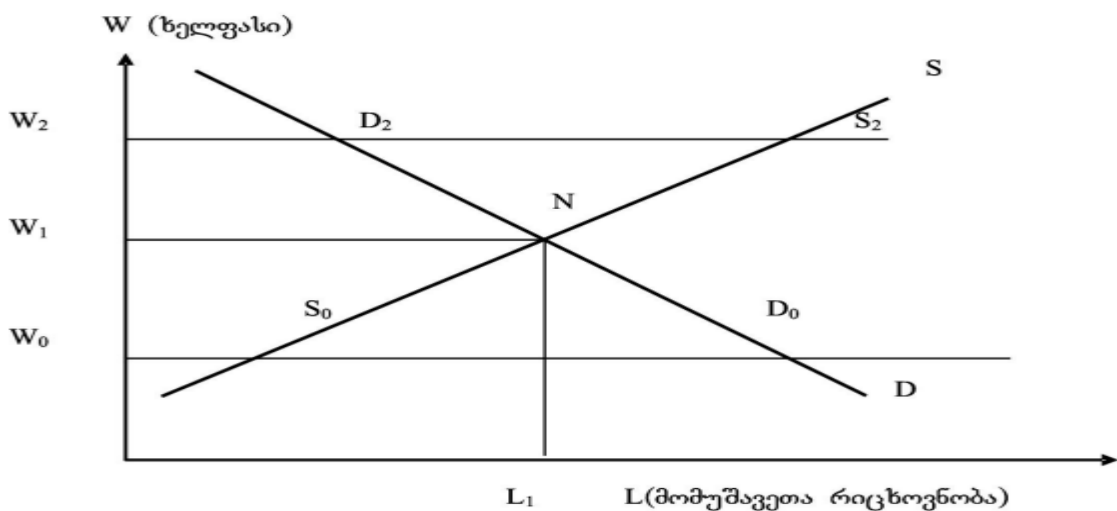
⁵ სოციალურ საწარმოთა ალიანსი, ხელმისაწვდომია ბმულზე: <http://www.seageorgia.ge/social-enterprises/all-enterprises>

თავი 1. შრომის ბაზრის სტატისტიკის წარმოების მეთოდოლოგიური საფუძვლები საქართველოში

1.1. შრომის ბაზრის ფუნქციონირების ძირითადი მიმართულებები

საბაზრო ეკონომიკაზე გადასვლის შემდგომ მთავარი მამოძრავებელი ძალა გახდა შრომის ბაზარი. შრომის ბაზარზე ზემოქმედებს მრავალი ენდოგენური და ეგზოგენური სოციალურ-ეკონომიკური ფაქტორი. შრომის ბაზარი შედგება დამსაქმებლებისა და დასაქმებულებისაგან. აღსანიშნავია, რომ მათი მიზნები ერთმანეთისაგან რადიკალურად განსხვავდება: დამსაქმებლის მიზანია გასწიოს მინიმალური დანახარჯი და მიიღოს მაქსიმალური სარგებელი, ხოლო დასაქმებულის, პირიქით - გაწეული სამუშაოს სანაცვლოდ მიიღოს მაქსიმალური ანაზღაურება. სწორედ ამიტომ შრომის ბაზრის უმნიშვნელოვანესი ელემენტია ასევე სამუშაო ძალის ღირებულება და კონკურენცია. მისი საშუალებით ყალიბდება წონასწორობა შრომის ბაზარზე.

სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა მოცემულ პერიოდში განისაზღვრება საჭირო პროდუქტებისა და მომსახურების წარმოებისათვის საჭირო მომუშავეთა რაოდენობით. ის ტოლია დასაქმებულებისა და ვაკანტური ადგილების ჯამის, ხოლო რაც შეეხება სამუშაო ძალის მიწოდებას, ის ტოლია დასაქმებულებისა და იმ პირთა ჯამის, რომელთაც სურთ მუშაობის დაწყება. ქვეყანაში არსებული მდგომარეობის გათვალისწინებით, ბუნებრივია, რომ სამუშაო ძალის მიწოდება და მოთხოვნა მუდმივ წონასწორობაში ვერ იქნება. სწორედ მათ შორის სხვაობა იძლევა ინფორმაციას უმუშევართა რაოდენობაზე.



ნახაზი 1.1. წონასწორობა შრომის ბაზარზე.

მოცემული გრაფიკი გვიჩვენებს წონასწორობას შრომის ბაზარზე. მომუშავეთა წონასწორული რაოდენობა L_1 -ის ტოლია, ხოლო წონასწორული ხელფასი - W_1 -ის. თუმცა, როგორც ვხედავთ, მოთხოვნა სამუშაო ძალაზე წონასწორულზე ნაკლებია, რაც იწვევს $S_2 - D_2$ სიდიდის უმუშევრობას და ხელფასის ზრდას W_1 - დან W_2 - მდე. თუ სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა გვექნება D_0 -ის ტოლი, ხოლო მიწოდება S_0 -ის, მივიღებთ სამუშაო ძალის D_0-S_0 სიდიდის დეფიციტს, რაც გამოიწვევს ხელფასის W_1 -დან W_0 -მდე შემცირებას.

1.2. სამუშაო ძალის გამოკვლევის მეთოდოლოგია საქართველოში

მსოფლიოში სამუშაო ძალის გამოკვლევა პირველად ჩატარდა 1973 წელს. მასზე უფრო ადრე, კერძოდ კი 1969 წელს ჩატარდა სამუშაო პირობების პირველი გამოკვლევა, როდესაც მიჩიგანის უნივერსიტეტის მკვლევარებმა დაიწყეს დასაქმების ხარისხის გამოკვლევა.⁶

საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური სამუშაო ძალის შესახებ ინფორმაციას 1998-2016 წლებში იღებდა შინამეურნეობების ინტეგრირებული გამოკვლევიდან, ხოლო 2017 წლიდან სამუშაო ძალის მოდული გამოეყო და ჩამოყალიბდა დამოუკიდებელი სამუშაო ძალის გამოკვლევა, რომელიც ყოველკვარტალურად ტარდება. თავდაპირველად შერჩევის ზომა წარმოადგენდა 3 400 შინამეურნეობას, ხოლო 2017 წლიდან შერჩევის ზომა გაიზარდა 6 000 შინამეურნეობამდე.⁷

სამუშაო ძალის გამოკვლევის დროს რესპონდენტი შეიძლება იყოს შინამეურნეობის 15 წლის და უფროსი ასაკის წევრი, რომელიც თავდაპირველად ავსებს დემოგრაფიულ კითხვარს. სწორედ ამ კითხვარში აღნიშნავს ის საკუთარ სქესს. გარდა ამისა, ავსებს სხვა ინფორმაციასაც, როგორცაა დამოკიდებულება შინამეურნეობის უფროსთან, დაბადების თარიღი, ეროვნება, ოჯახური მდგომარეობა, სპეციალური სტატუსი,

⁶ Eurofound, International Labour Organization, 2019. Working conditions in a global perspective. Geneva.

⁷ საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, სამუშაო ძალის გამოკვლევის მეთოდოლოგია, ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://www.geostat.ge/media/20612/samushao-dzalis-gamokvleva-%28geo%29.pdf>

საცხოვრებელი ადგილი, სადაც ცხოვრობს მუდმივად, რეგიონი, წინა საცხოვრებელი ადგილი, მისი დატოვების მიზეზი და სხვ. დემოგრაფიული კითხვარის შევსების შემდგომ რესპონდენტი ავსებს ძირითად კითხვარს, სადაც ასახავს შემდეგ ინფორმაციას: სასოფლო-სამეურნეო სამუშაოები და ბაზარზე ორიენტირება, ძირითადი საქმიანობა, ძირითად სამუშაოზე ნამუშევარი საათები, მეორადი საქმიანობა, დამატებითი ან სხვა სამუშაოს მაძიებლები, წინა სამუშაო გამოცდილება, სამუშაოს ძებნა, დამატებითი ინფორმაცია და განათლება. სწორედ ამ ინფორმაციის მიღება შეგვიძლია სქესობრივ ჭრილში.

სამუშაო ძალის გამოკვლევას ექვემდებარება 15 წლის და უფროსი ასაკის მოსახლეობა. ზედა ასაკობრივი ზღვარი არ არის დაწესებული, რადგან საპენსიო ასაკშიც საკმაოდ მაღალია ეკონომიკურად აქტიურობის დონე.

აუცილებელია აღინიშნოს, რომ გამოკვლევას არ ექვემდებარებიან:

- პირები, რომლებიც არ იმყოფებიან შინამეურნეობაში 12 თვის და მეტი პერიოდის განმავლობაში;
- სამხედრო პირები (წვევამდელები და სამხედრო პირები), რომლებიც ცხოვრობენ ყაზარმებში;
- საპატიმროებში, ფსიქიატრიულ საავადმყოფოებში, მოხუცთა თავშესაფრებში, ინტერნატებში და სხვა ინსტიტუციურ დაწესებულებებში მცხოვრები პირები⁸.

1.3. შრომის ანაზღაურების სტატისტიკის წარმოების ზოგადი მეთოდოლოგია

ნათელია, რომ ადამიანური კაპიტალის განვითარება ეკონომიკური ზრდისა და ქვეყნის განვითარების საწინდარია. საქართველოში მიმდინარე პროცესები, განსაკუთრებით დემოგრაფიული, ასევე ეკონომიკური მდგომარეობა, სამწუხაროდ, უარყოფითად მოქმედებს შრომითი რესურსების გაძლიერებაზე. ქვეყანაში მნიშვნელოვნად არის შემცირებული შობადობა, რაც იწვევს მოსახლეობის და, შესაბამისად, შრომითი

⁸ საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, სამუშაო ძალის გამოკვლევის მეთოდოლოგია. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://www.geostat.ge/media/20612/samushao-dzalis-gamokvleva-%28geo%29.pdf>

რესურსების კლებას. ყოველწლიურად იზრდება ემიგრანტთა რაოდენობა, რომელთა დიდი ნაწილი არის 15-64 წლის ასაკობრივ ჯგუფში. ყოველივე ზემოთ აღნიშნული განაპირობებს დემოგრაფიულ დაბერებას, რაც, რა თქმა უნდა, უარყოფითად აისახება ადამიანურ კაპიტალზე. სამუშაო ადგილების დეფიციტი იწვევს მოსახლეობის მასობრივ ემიგრაციას. სამწუხაროდ, ასეთი მოსახლეობის დიდი ნაწილი კვალიფიციური კადრია, რომელთა უმრავლესობაც შემდგომ უარს ამბობს სამშობლოში დაბრუნებაზე.

ამ პრობლემის ერთ-ერთი უმთავრესი მიზეზი შრომის მეტად დაბალი ანაზღაურებაა. 2018 წლის ოფიციალური მონაცემებით, მოსახლეობის საშუალო თვიური შემოსავლის 46%-ს სწორედ ხელფასი წარმოადგენს, ხოლო შემოსავლის დანარჩენ 54%-ს კი: თვითდასაქმებიდან მიღებული შემოსავალი, სოფლის მეურნეობის პროდუქტებიდან მიღებული შემოსავალი, ქონების გაქირავებიდან, ასევე ანაზღაურებებიდან მიღებული პროცენტები, სხვადასხვა სახის პენსიები, სტიპენდიები და დახმარებები, საზღვარგარეთიდან მიღებული გზავნილები, ფული, რომელიც საჩუქრად არის მიღებული და სხვა არაფულადი შემოსავლები.

ქალებისათვის ხელფასის წილი მთლიან შემოსავალში შეადგენს 45.3 %-ს, ხოლო კაცებისათვის 46.7 %-ს⁹. სხვაობის გამომწვევი ერთ-ერთი უმთავრესი მიზეზია შრომის ანაზღაურების დისბალანსი გენდერულ ჭრილში.

საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასი გაიანგარიშება საშუალო არითმეტიკულით, ანუ დაქირავებით დასაქმებულთა ხელფასების ჯამისა და მათი რაოდენობის ფარდობით. გაანგარიშება ეფუძნება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მეთოდოლოგიასა და რეკომენდაციებს, რომლითაც ხელმძღვანელობენ მსოფლიოს ქვეყნების სტატისტიკის სამსახურები. საშუალო ხელფასის გაანგარიშებაში მონაწილეობს მხოლოდ დაქირავებით დასაქმებულთა საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასი. გაანგარიშება არ ითვალისწინებს თვითდასაქმებულებსა და მათ შემოსავლებს. გაანგარიშებისას გამოყენებული ხელფასის მოცულობა, ძირითად ხელფასთან ერთად, მოიცავს პრემიებს, დანამატებსა და ზეგანაკვეთური სამუშაოსათვის მიღებულ დამატებით ანაზღაურებას. საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასი გულისხმობს

⁹ საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, ხელმისაწვდომია ბმულზე: <http://gender.geostat.ge/gender/index.php?action=Households>

დარიცხულ ხელფასს (საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით). საშუალო ხელფასი უმნიშვნელოვანესი ინდიკატორია, რომელიც სხვადასხვა ქვეყნის ურთიერთშედარების საშუალებას იძლევა. აღნიშნული მაჩვენებელი 2018 წელს ქალებისათვის იყო 823 ლარი, ხოლო მამაკაცებისათვის - 1281 ლარი¹⁰.

საქართველოში ხელფასების სტატისტიკის წარმოება 2006 წლიდან ექვემდებარება:

- “საწარმოთა სტატისტიკური გამოკვლევა“ – არაფინანსური კორპორაციების გამოკვლევა, რომელიც მოიცავს შრომის სტატისტიკის მოდულს;
- “მონაცემები შრომის შესახებ” – არასამეწარმეო სფეროსა და ფინანსური დაწესებულებების გამოკვლევა.

გამოკვლევა ტარდება ყოველკვარტალურად და ასევე ყოველწლიურად, კვარტალური გამოკვლევის დროს გამოიკითხება 15 000 სუბიექტი, ხოლო წლიური გამოკვლევისას - 18 000.

შრომის ანაზღაურება მოიცავს (დარიცხული ხელფასის ფონდი საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით):

- ძირითადი ხელფასი, რომელიც გაცემულია ნამუშევარი დროის ან შესრულებული სამუშაოს მიხედვით;
- დანამატები, პრემიები და სხვა წამახალისებელი სახის გასაცემლები;
- საკომპენსაციო და სხვა გასაცემლები, რომელიც დაერიცხა დასაქმებულ პერსონალს საანგარიშო პერიოდის განმავლობაში ნამუშევარი და არანამუშევარი დროისათვის (შვებულება, მოცდენები);
- ნატურით გაცემული ხელფასის ღირებულება.¹¹

¹⁰ საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://www.geostat.ge/media/30209/daqiravebiT-dasaqmebulTa-saSualoTviuri-nominaluri-xelfasis-gaangariSeba.mp4>

¹¹ საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, ხელფასების სტატისტიკის ზოგადი მეთოდოლოგია. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://www.geostat.ge/media/20613/xelpasebis-statistikis-metodologia-%28geo%29.pdf>

1.4. სამუშაო ძალის გამოკვლევის საერთაშორისო სტანდარტები და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის საქმიანობის ძირითადი მიმართულებები

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (შსო) შეიქმნა 1919 წელს, როდესაც დასრულდა I მსოფლიო ომი. ორგანიზაციის დაარსების უმთავრესი მიზანი იყო მოსახლეობისათვის შეექმნა რწმენა იმისა, რომ მშვიდობა დაისადგურებს იმ შემთხვევაში, თუ ყველაფერი დაფუძნებული იქნება სოციალურ სამართლიანობაზე. 1946 წლიდან შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია მოქმედებს გაეროს ეგიდით. აღსანიშნავია, რომ ის შეისწავლის შრომითი ურთიერთობების ყველა სტატისტიკურ პრობლემას.¹²

შსო-ს შექმნის მამოძრავებელი ძალა ეფუძნებოდა უსაფრთხოებას, ჰუმანიზმს, პოლიტიკურ და ეკონომიკურ თვალსაზრისებს. მისმა დამფუძნებლებმა აღიარეს სოციალური სამართლიანობის მნიშვნელობა მშვიდობის უზრუნველსაყოფად, ასევე გაითვალისწინეს მსოფლიო ეკონომიკის ურთიერთდამოკიდებულება და თანამშრომლობის საჭიროება მსგავსი სამუშაო პირობების მოსაპოვებლად.

შსო-ს პრეამბულაში ჩამოთვლილია სფეროები, რომლის გაუმჯობესებაც დღესაც საკმაოდ აქტუალურია, მათ შორის უმნიშვნელოვანესია: სამუშაო დროისა და შრომითი რესურსების რეგულირება, უმუშევრობის პრევენცია, ცხოვრებისათვის ადეკვატური შესაბამისი ხელფასი, მომუშავეთა, ბავშვების, მოზარდებისა და ქალების სოციალური დაცვა, ასევე ხაზს უსვამს პროფესიული და ტექნიკური განათლების მნიშვნელობას.

ბოლო პერიოდში მსოფლიოში სამუშაო ძალამ საკმაოდ დიდი ცვლილებები განიცადა სხვადასხვა ფაქტორის ზემოქმედების შედეგად. ესენია: ტექნოლოგიური ინოვაციები, დემოგრაფიული მდგომარეობა, კლიმატის ცვლილება და გლობალიზაცია. ამ ცვლილებებზე საუბარი იყო შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის დაარსების 100 წლის იუბილეზე 2019 წელს, შრომის საერთაშორისო 108-ე კონფერენციაზე.¹³

¹² შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm>

¹³ International Labour organization (2019). 108th International Conference of Labour Statisticians. Geneva. Available at: <https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/lang--en/index.htm>

შრომის სტატისტიკის უმთავრესი მიზანია მოსახლეობა დაყოს კატეგორიებად და შემდეგ უფრო დეტალურად შეისწავლოს.

მოსახლეობის დაყოფა უპირველესად შესაძლებელია ასაკის მიხედვით. სხვადასხვა ქვეყანაში სამუშაო ძალის მინიმალური ზღვარი განსხვავებულია. ეს დამოკიდებულია სხვადასხვა გარემოებაზე, როგორცაა: სავალდებულო სკოლის ასაკი, დასაქმების მინიმალური ასაკი, ბავშვთა შრომის დონე. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მეთოდოლოგიით, სამუშაო ძალას შეიძლება მივაკუთვნოთ 15 წლის და უფროსი ასაკის მოსახლეობა. თუმცა, აღსანიშნავია, რომ ქვედა და ზედა ზღვარი დამოკიდებულია ეროვნულ გარემოებებზე. სამუშაო ძალა მოიცავს დასაქმებულებსა და უმუშევრებს, ხოლო მოსახლეობის დანარჩენი ნაწილი სამუშაო ძალის მიღმაა.

შრომის სტატისტიკის მე-19 საერთაშორისო კონფერენციაზე (*ჩატარდა ქენევაში 2013 წლის ოქტომბერში*) მიღებული დადგენილების თანახმად, მუშაობის კონცეფციაში იგულისხმება ორივე სქესისა და ნებისმიერი ასაკის ადამიანის მიერ წარმოებული პროდუქცია და მომსახურება, როგორც სხვებისთვის, ასევე საკუთარი მოხმარებისთვის. შესაბამისად, დასაქმებულად ითვლება პირი, რომელიც:

- აწარმოებს საქონელსა და მომსახურებას საკუთარი მოხმარებისათვის;
- დასაქმებული აწარმოებს საქონელსა და მომსახურებას სხვებისთვის გარკვეული საზღაურის ან მოგების მიღების მიზნით;
- აუნაზღაურებელი სამსახური, როდესაც საქმეს ასრულებენ სხვებისთვის გარკვეული გამოცდილების და უნარების მიღების მიზნით.
- მოხალისეები - ასრულებენ სამუშაოს სხვებისთვის ყოველგვარი ანაზღაურების გარეშე;
- სხვა დანარჩენი აქტივობა.¹⁴

¹⁴ Key Labour Market Indicators: Analysis with Household Survey Data, The World Bank and International Labour office, 2016.

ეროვნულ ანგარიშთა სისტემის SNA 2008 წლის ვერსიის მიხედვით, რომელსაც სტატისტიკის ეროვნული სამსახური 2020 წლიდან იყენებს, დასაქმებულად აღარ ჩაითვლება პირი, რომელიც სოფელში აწარმოებს მცირე რაოდენობის პროდუქციას მხოლოდ საკუთარი მოხმარებისათვის.



ნახაზი 1.2. მოსახლეობის განაწილება შრომის ბაზარზე.

მოცემული სქემიდან ჩანს, რომ მოსახლეობის დაყოფა უპირველესად ხდება სამუშაო ძალის ასაკის კატეგორიებად, ანუ 15 წლისა და უფროსი ასაკის მოსახლეობა და 15 წელზე ნაკლები ასაკის მოსახლეობა, რომელიც არ მიეკუთვნება სამუშაო ძალას. 15 წლისა და უფროსი ასაკის მოსახლეობა, თავის მხრივ, იყოფა კიდევ ორ კატეგორიად: სამუშაო ძალა, რომელიც ცნობილია, როგორც ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობა და სამუშაო ძალის გარეთ მყოფი, ანუ ეკონომიკურად არააქტიური მოსახლეობა. ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობა კი, თავის მხრივ, იყოფა ორ კატეგორიად: დასაქმებულები და უმუშევრები.

- დასაქმებულია პირი, თუ მოცემულ პერიოდში მუშაობდა სულ მცირე ერთი საათი მაინც;
- დასაქმებულად ითვლება პირი, რომელიც დროებით არ იმყოფება სამსახურში გარკვეული პერიოდის განმავლობაში (მიზეზი შეიძლება იყო მოქნილი სამუშაო გრაფიკი, შვებულება, ბიულეტენი, ცვლაში არყოფნა და სხვ.).

მე-19 საერთაშორისო კონფერენციის დებულების თანახმად, უმუშევრად ითვლება პირი, რომელიც არის სამუშაო ასაკის, არ არის დასაქმებული, ეძებდა სამსახურს ბოლო 4 კვირის, ან 1 თვის განმავლობაში და მზად არის მუშაობის დასაწყებად მომდევნო 2 კვირის მანძილზე. აქ იგულისხმება ბიზნესი და სოფლის მეურნეობაც. მოიცავს ასევე ნახევარ განაკვეთიან სამსახურს, ასევე არაფორმალურ, დროებით, სეზონურ სამსახურებსა და დასაქმებას ეროვნული ტერიტორიის გარეთ, ან საზღვარგარეთ.¹⁵

ადამიანი შეიძლება იყოს უმუშევარი, თუმცა ის მზად არის მუშაობის დასაწყებად, მაგრამ რაღაც მიზეზების გამო ვერ ახერხებდეს ამას. ეს შეიძლება იყოს: შესაბამისი სამსახურის ძებნა, გამოცდილების, გარკვეული უნარ-ჩვევებისა და კვალიფიკაციის ნაკლებობა, ქვეყანაში სამუშაო ადგილების ნაკლებობა, ასევე შეიძლება იყოს არაშესაბამისი ასაკი სამუშაოსთვის და სხვ.

მოსახლეობის დიდი ნაწილი სამუშაო ძალის გარეთაა, ანუ არააქტიურ მოსახლეობას მიეკუთვნება. ამის მრავალი მიზეზი არსებობს, კერძოდ: ადამიანმა, შესაძლოა, დაკარგა სამსახურის ძებნის იმედი, რადგან დიდი ხნის განმავლობაში მისთვის ის ხელმისაწვდომი არ იყო, შესაძლოა, უბრალოდ არ სურს მუშაობის დაწყება, ან იყოს პირადი მიზეზით, მაგალითად, ავადმყოფობა, შრომისუუნარობა, სწავლა, ასევე ოჯახური გარემოებებით: ორსულობა, პატარა ბავშვების აღზრდა, ოჯახის წევრების გამო, ინფრასტრუქტურის ნაკლებობა, როგორცაა, მაგალითად, გზები, ტრანსპორტი, სერვისების ნაკლებობა, ან შესაძლოა პირს ჰქონდეს შემოსავლის სხვა წყარო, როგორცაა პენსია, ქირა ან სოციალური დახმარება.

¹⁵ International Labour organization, 2013. 19th International Conference of Labour Statisticians. Geneva. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_220535.pdf

თავი 2. საქართველოს შრომის ბაზარზე გენდერული უთანასწორობის სტატისტიკური ანალიზი

2.1. გენდერული დისბალანსი შრომით ურთიერთობებში

შრომის ბაზარზე ქალისა და კაცის განსხვავებული მონაწილეობის ასპექტებს მეცნიერები სამი ძირითადი თეორიით ხსნიან, ესენია:

- ნეოკლასიკური თეორია, რომელიც განსაზღვრავს შრომის ბაზარზე სამუშაო ძალის მიწოდებასა და მოთხოვნას;
- ინსტიტუციონალური თეორია, რომელიც ეფუძნება შრომის ბაზრის სეგმენტაციასა და ინსტიტუციების როლს;
- რადიკალური გენდერული თეორია ეფუძნება იმ ჰიპოთეზას, რომ შრომის ბაზარზე მოთხოვნა არის მხოლოდ სამუშაო ძალის ერთ ნაწილზე და მეორე ნაწილი შრომის ბაზრიდან ხელოვნურად გამორიცხულია.¹⁶

საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, აკრძალულია ყველა ტიპის დისკრიმინაცია, მათ შორის დისკრიმინაცია სქესობრივ ჭრილში. 2010 წლის მარტში საქართველოს პარლამენტმა მიიღო კანონი გენდერული თანასწორობის შესახებ. ეს კანონი ადგენს ქალისა და მამაკაცის საქართველოს კონსტიტუციით განსაზღვრული თანასწორი უფლებების, თავისუფლებისა და შესაძლებლობების უზრუნველყოფის ძირითად გარანტიებს, განსაზღვრავს საზოგადოებრივი ცხოვრების შესაბამის სფეროებში მათი განხორციელების სამართლებრივ მექანიზმებსა და პირობებს.¹⁷

ასევე, ევროპის საბჭოს 76/207/EEC დირექტივა ქალთა და მამაკაცთა მიმართ თანასწორი მოპყრობის შესახებ კრძალავს დისკრიმინაციას წინასახელშეკრულებო შრომით ურთიერთობებში. მე-3 მუხლში მითითებულია, რომ დირექტივა გამოიყენება „ყველა ადამიანის მიმართ, როგორც კერძო, ისე საჯარო სექტორში“ და მოიცავს „როგორც სამუშაოზე ხელმისაწვდომობას, თვითდასაქმების ან საქმიანობის კუთხით, ისე

¹⁶ USAID, 2014. გენდერული დისკრიმინაცია შრომით ურთიერთობებში, თბილისი. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <http://www.parliament.ge/uploads/other/75/75600.pdf>

¹⁷ საქართველოს კანონი გენდერული თანასწორობის შესახებ, 2010, ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/91624?publication=8>

სელექციის კრიტერიუმებსა და შერჩევის პირობებს“.¹⁸

მიუხედავად არსებული კანონმდებლობისა, აღსანიშნავია, რომ სქესის მიხედვით დისკრიმინაცია საქართველოს შრომის ბაზარზე დღესაც საკმაოდ აქტუალურია, ქალთა დასაქმების შესაძლებლობები მაინც შეზღუდულია. სამწუხაროდ, ხშირად პირდაპირ ან ირიბად ხდება ქალთა და მამაკაცთა დიფერენციაცია სამუშაო ადგილებზე. მიუხედავად იმისა, რომ ყველა სახის დისკრიმინაცია აკრძალულია, ხშირად ვაკანსიებში მითითებულია სქესი ან გასაუბრებაზე დასმული კითხვები ირიბად მოიცავს გარკვეულ შეზღუდვებს, მაგალითად, კითხვები ოჯახური მდგომარეობის შესახებ, აპირებს თუ არა უახლოეს მომავალში დაოჯახებას, შვილების ყოლას და სხვა. ეს ქალებისათვის გარკვეულ შეზღუდვას წარმოადგენს, რადგან ოჯახური საქმეებითა და შვილების მოვლით ძირითადად ქალები არიან დაკავებულნი. სწორედ ეს არის მთავარი მიზეზი იმისა, რომ 15 წლის და უფროსი ასაკის ქალების დიდი წილი ეკონომიკურად არააქტიურ მოსახლეობას მიეკუთვნება.

ცხრილი 2.1. ეკონომიკურად არააქტიური მოსახლეობის რიცხოვნობა, ათასი კაცი¹⁹

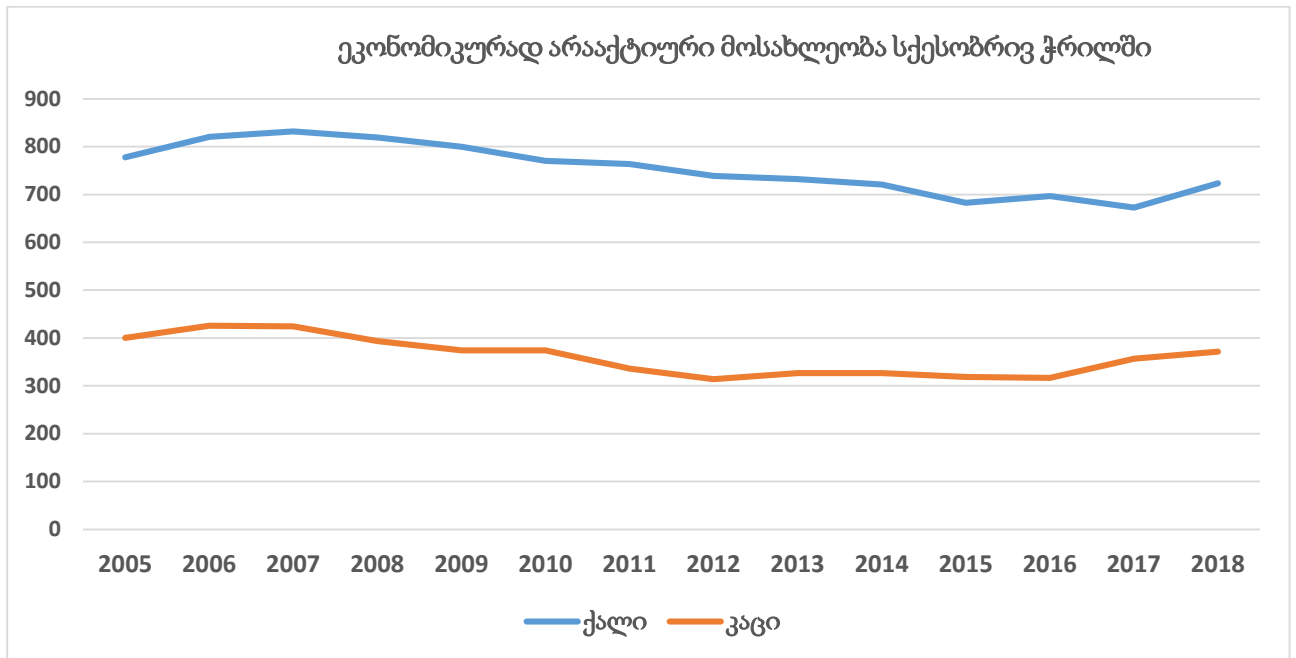
წელი	ეკონომიკურად არააქტიური მოსახლეობის რიცხოვნობა სქესობრივ ჭრილში	
	ქალი	კაცი
2005	777.3	400.3
2006	820.4	425.5
2007	831.9	424.3
2008	819.1	393.3
2009	799.7	374.3
2010	770	373.9
2011	763.7	336.2
2012	739	313.8
2013	731.8	326.5
2014	720.6	326.4
2015	682.4	318.7
2016	696.5	316.7

¹⁸ Council Directive 76/207/EEC of 9 February 1976 on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions. Available at: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31976L0207>

¹⁹ საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, ხელმისაწვდომია ბმულზე: http://pc-axis.geostat.ge/PXWeb/pxweb/ka/Database/Database_Gender%20Statistics_Employment%20and%20Unemployment/03_Distribution_of_the_Population_Aged_15_and_Older_by_Economic_Status_and_Age_Groups.px

2017	672.7	356.5
2018	723.1	371.2

როგორც ცხრილიდან ჩანს, ყოველწლიურად ეკონომიკურად არააქტიურ ქალთა რაოდენობა საშუალოდ 2.09-ჯერ მეტია ეკონომიკურად არააქტიურ მამაკაცთა რაოდენობაზე. ეს გამოწვეულია იმით, რომ ქალთა დიდი ნაწილი არ მიეკუთვნება არც დასაქმებულის და არც უმუშევრის კატეგორიას, რადგან ბოლო კვირის განმავლობაში არ მუშაობდა სულ მცირე 1 საათი მაინც, ასევე ბოლო 4 კვირის განმავლობაში არ ეძებდა სამსახურს და მომდევნო 2 კვირის განმავლობაში მზად არ იყო მუშაობის დასაწყებად. ქალთა დიდი ნაწილი საოჯახო საქმეებით არის დაკავებული, უვლის შვილებს, ასევე ოჯახის უფროს წევრებს და შედეგად არც არის სამსახურის ძებნით დაკავებული. ასევე, ზოგ მათგანს უკვე იმედი აქვს დაკარგული, ზოგს კიდევ არა აქვს შესაბამისი გამოცდილება და უნარ-ჩვევები. სამწუხაროდ, ეს არის ძირითადი მიზეზი ეკონომიკურად არააქტიურ ქალთა ასეთი დიდი მაჩვენებლისა. აღსანიშნავია ის ფაქტიც, რომ ქალთა 66% და მამაკაცთა 78% თვითონვე თვლის, რომ ქალის ყველაზე დიდი როლი სახლში წესრიგის შენარჩუნებაა.²⁰



გრაფიკი 2.1: ეკონომიკურად არააქტიური მოსახლეობა სქესობრივ ჭრილში

²⁰ The European Union for Georgia, UN WOMEN, ქალთა მიმართ ძალადობის ეროვნული კვლევა საქართველოში. ხელმისაწვდომია ბმულზე:

<http://gender.geostat.ge/gender/img/publicationspdf/National%20VAW%20Study%20Report%20Geo.pdf#view=fit>

2005 წლიდან 2018 წლამდე პერიოდში ეკონომიკურად არააქტიური მოსახლეობის რიცხოვნობა ორივე სქესისათვის მერყევია 2006 წელს შეინიშნება ზრდა, ხოლო შემდგომ წლებში მეტნაკლებად კლებადი ტენდენციით ხასიათდება 2017 წლამდე, თუმცა, 2018 წელს მკვეთრი ზრდა შეინიშნება ორივე სქესისათვის. 2018 წელს 2017-თან შედარებით ეკონომიკურად არააქტიურ ქალთა რაოდენობა გაიზარდა 50.4 ათასით, ხოლო მამაკაცთა რაოდენობა 14.7 ათასით. ყველაზე დიდი დისბალანსი იყო 2012 წელს, როდესაც ეკონომიკურად არააქტიურ ქალთა რაოდენობა 2.36-ჯერ მეტი იყო ეკონომიკურად არააქტიურ მამაკაცებზე. ყველაზე მცირე სხვაობა შეინიშნება 2017 წელს, როდესაც ეკონომიკურად არააქტიურ მამაკაცთა რაოდენობა 1.88-ჯერ ნაკლებია ეკონომიკურად არააქტიურ ქალთა რაოდენობაზე.

ეკონომიკურად აქტიურ მოსახლეობაში იგულისხმება შრომისუნარიანი ასაკის მოსახლეობის ის ნაწილი, რომელიც აწარმოებს მატერიალურ დოვლათს, ან ეწევა გარკვეულ მომსახურებას. რაც შეეხება შრომისუნარიანი ასაკის მოსახლეობის მინიმალურ ასაკს, ის განსხვავდება ქვეყნების მიხედვით. ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობა შედგება დასაქმებულებისა და უმუშევრებისაგან.

ცხრილი 2.2. ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობის რიცხოვნობა საქართველოში გენდერულ ჭრილში (ათასი)²¹

ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობის რაოდენობა სქესობრივ ჭრილში		
წლები	ქალი	კაცი
2005	928.8	1053.9
2006	884.7	1027.3
2007	905	1003.7
2008	900.9	1043.7
2009	910.3	1061.5
2010	919.7	1051.2
2011	928	1060.2
2012	936.2	1068.3
2013	908.7	1070
2014	915	1069.6
2015	939.4	1078.6

²¹ საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <http://gender.geostat.ge/gender/index.php?action=Employment%20and%20Unemployment>

2016	913.3	1083
2017	936.7	1046.3
2018	904.6	1035.3

როგორც ცხრილიდან ჩანს, ეკონომიკურად აქტიური მამაკაცების რაოდენობა მნიშვნელოვნად აღემატება ქალთა რაოდენობას, მიუხედავად იმისა, რომ მოცემული დროის ინტერვალში შრომისუნარიანი ასაკის ქალთა რაოდენობა გაცილებით მეტია მამაკაცების რაოდენობაზე. სწორედ ამიტომ მამაკაცების ეკონომიკური აქტიურობის დონე მნიშვნელოვნად აღემატება ქალებისას. ეკონომიკურად აქტიურ ქალთა რაოდენობა მაქსიმალური იყო 2015 წელს - 939.4 ათასი, ხოლო მინიმალური 2006 წელს - 884.7 ათასი. შესაბამისად, ვარიაციის დიაპაზონი, რომელიც უდიდესი და უმცირესი მნიშვნელობის სხვაობის ტოლია ($R = X_{MAX} - X_{MIN}$), ქალებისათვის არის 54.7 ათასი. ეკონომიკურად აქტიურ მამაკაცთა რაოდენობა მაქსიმალური იყო 2016 წელს - 1083 ათასი, ხოლო მინიმალური 2007 წელს - 1003.7 ათასი; შესაბამისად, ვარიაციის დიაპაზონი მამაკაცებისათვის ტოლია 79.3 ათასის. რაც შეეხება მთლიანად ეკონომიკურად აქტიურ მოსახლეობას, მინიმალური იყო 2007 წელს - 1908.7 ათასი, ხოლო მაქსიმალური 2015 წელს - 2018 ათასი და ვარიაციის დიაპაზონმა შეადგინა 109.3 ათასი.

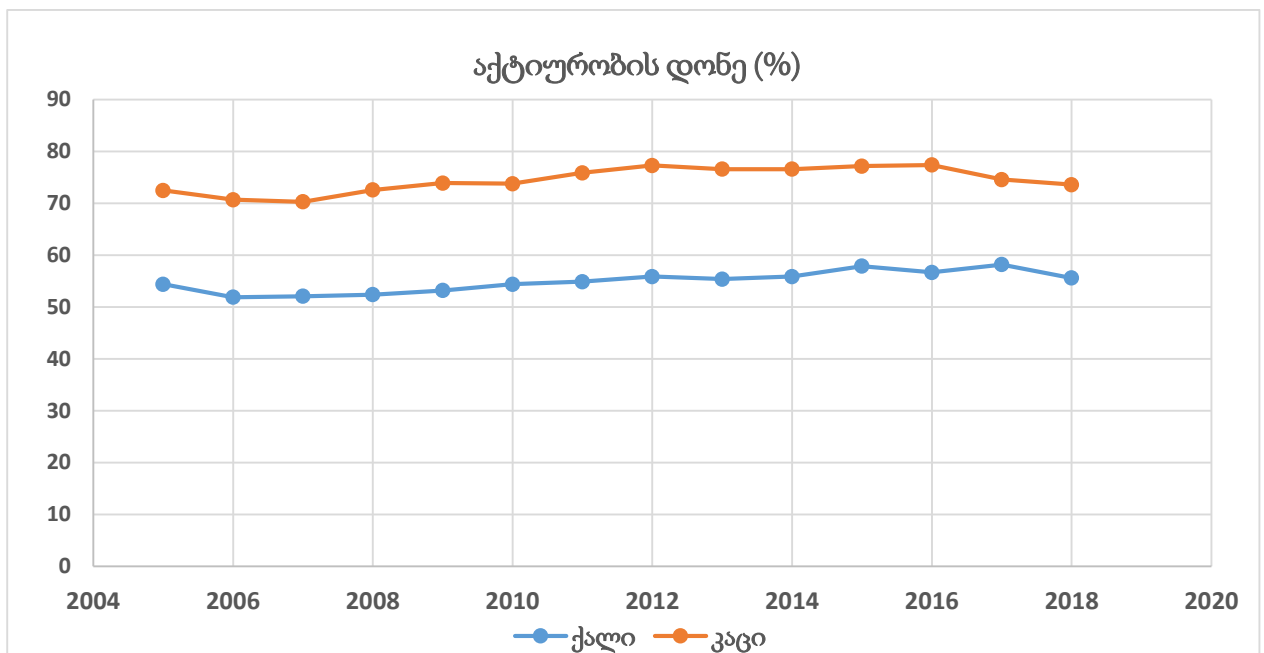
ცხრილი 2.3 აქტიურობის დონე²²

აქტიურობის დონე, (%)		
წლები	ქალი	კაცი
2005	54.4	72.5
2006	51.9	70.7
2007	52.1	70.3
2008	52.4	72.6
2009	53.2	73.9
2010	54.4	73.8
2011	54.9	75.9
2012	55.9	77.3
2013	55.4	76.6
2014	55.9	76.6
2015	57.9	77.2
2016	56.7	77.4

²² საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური. ხელმისაწვდომია ბმულზე: http://pc-axis.geostat.ge/PXWeb/pxweb/ka/Database/Database_Gender%20Statistics_Employment%20and%20Unemployment/03_Distribution_of_the_Population_Aged_15_and_Older_by_Economic_Status_and_Age_Groups.px

2017	58.2	74.6
2018	55.6	73.6

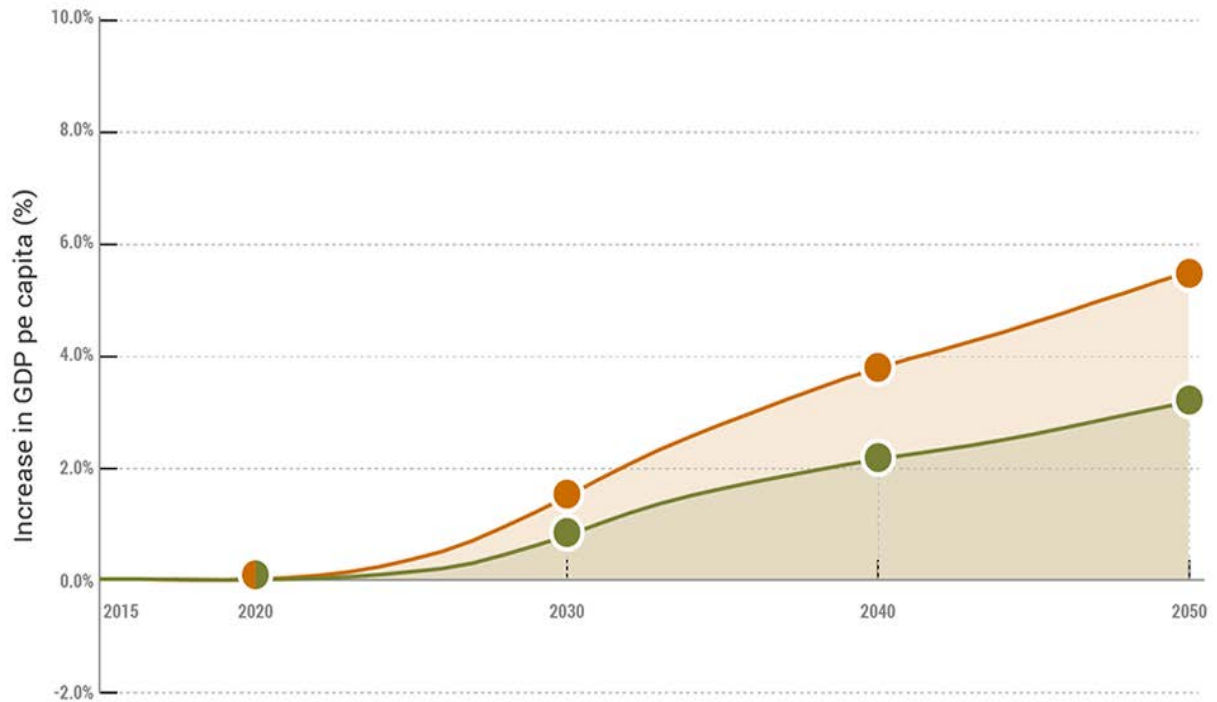
როგორც ცხრილიდან ჩანს, მოსახლეობის აქტიურობის დონე 2005-2018 წლებში ცვალებადი ტენდენციით ხასიათდება: ქალებისათვის მაქსიმალური იყო 2017 წელს და შეადგენდა 58.2%-ს, ხოლო მამაკაცებისათვის - 2016 წელს 77.4 %. რაც შეეხება მინიმალურ მნიშვნელობებს, ქალებისათვის იყო 2006 წელს - 51.9 %, ხოლო მამაკაცებისათვის 2007 წელს - 70.3%.



გრაფიკი 2.2: მოსახლეობის აქტიურობის დონე (%)

აქტიურობის დონე ქალებისათვის 2005-2018 წლებში მერყეობს 50-60%-იან შუალედში, ხოლო მამაკაცებისათვის 70-80 %-იან შუალედში. ყველაზე დიდი სხვაობა ქალებისა და მამაკაცების აქტიურობის დონეებში შეინიშნება 2012 წელს, როდესაც ქალთა აქტიურობის დონე 55.9%-ია, ხოლო მამაკაცების - 77.3%.

გენდერული უთანასწორობის პრობლემის მოგვარება მაქსიმალურად გაზრდის აქტიურობის დონეს. ევროპის გენდერული თანასწორობის ინსტიტუტის პროგნოზით, 2050 წლისათვის მაქსიმალურად გაიზრდება მსოფლიოში აქტიურობის დონე, რაც ძლიერ ზეგავლენას მოახდენს მშპ-ს სიდიდეზე ერთ სულზე.



<http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/sectoral-areas/economic-and-financial-affairs/economic-benefits-gender-equality>

გრაფიკი 2.3: მშპ-ს ზრდის ტენდენციის პროგნოზი

აქტიურობის დონის ზრდა მშპ-ს ერთ სულზე 2050 წლისათვის გაზრდის 3.2%-ით ზრდის ნელი ტემპით, 5.5%-ით სწრაფი ზრდის ტემპის შენარჩუნებით, რაც გამოიწვევს 2030 წლისათვის მშპ-ს 280 მილიარდი ევროთი, ხოლო 2050 წლისათვის 1 490 მილიარდი ევროთი ზრდას²³

2.2. ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობის განაწილება ტერიტორიისა და ასაკობრივი ჯგუფების მიხედვით

შრომის ბაზრის გენდერული ასპექტების კომპლექსური სტატისტიკური შესწავლა გულისხმობს ასევე ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობის განაწილების ანალიზს

²³ European Institute for Gender Equality, Economic Benefits of GENDER EQUALITY IN THE EUROPEAN UNION. Available at: https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/economic-and-financial-affairs/economic-benefits-gender-equality?fbclid=IwAR0QWMIInPu3uJN7CsyEPiqLHAuB3b1to_UxBOL_xWpnpPcxUmGmmeLDi6pE

ქალაქისა და სოფლის ჭრილში. ამისათვის მოვიტანოთ სათანადო ოფიციალური სტატისტიკური მონაცემები (იხ. ცხრილი 2.4):

ცხრილი 2.4. ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობა ქალაქსა და სოფელში, ათასი კაცი ²⁴

ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობა, ათასი კაცი.				
	ქალაქი		სოფელი	
	ქალი	კაცი	ქალი	კაცი
2010	467.6	532.1	452.1	519.1
2011	470.3	540	457.7	520.2
2012	474.5	551.2	461.7	517
2013	452.5	553.2	456.2	516.7
2014	456.2	543.9	458.8	525.6
2015	485.5	553.5	453.9	525.1
2016	471.9	555.6	441.4	527.3
2017	466.2	527.6	470.5	518.7
2018	460.4	524.7	444.2	510.6

რაც შეეხება ეკონომიკურად აქტიურ მოსახლეობას, ქალაქისა და სოფლის ჭრილში დიდი სხვაობა არ შეინიშნება, მიუხედავად იმისა, რომ ქალაქში მცხოვრები მოსახლეობის რაოდენობა გაცილებით მეტია სოფელთან შედარებით. სასოფლო დასახლებებში ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობის რაოდენობა ნაკლებია, მაგრამ ორივე სქესისათვის აქტიურობის დონე სოფელში უფრო მაღალია.

ცხრილი 2.5: აქტიურობის დონე ქალაქ/სოფლის მიხედვით, გენდერულ ჭრილში (%)²⁵

აქტიურობის დონე (%)				
	ქალაქი		სოფელი	
	ქალი	კაცი	ქალი	კაცი
2010	47.8	69	63.5	79.4

²⁴ საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, ხელმისაწვდომია ბმულზე: http://pc-axis.geostat.ge/PXWeb/pxweb/ka/Database/Database_Gender%20Statistics_Employment%20and%20Unemployment/02_Distribution_of_Population_Aged_15_and_Older_by_Regions.px

²⁵ საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, ხელმისაწვდომია ბმულზე: <http://gender.geostat.ge/gender/index.php?action=Employment%20and%20Unemployment>

2011	48.1	71	64.2	81.8
2012	48.6	72.9	66	82.7
2013	47.5	71.9	66.4	82.4
2014	48	70.7	67	83.9
2015	50.9	72	67.9	83.6
2016	49.5	71.9	67.2	84.1
2017	49.4	68.4	70.6	82.1
2018	48.1	68.1	66.3	80.3

როგორც ცხრილიდან ჩანს, აქტიურობის დონე ქალაქისა და სოფლის მიხედვით მკვეთრად განსხვავდება, რაც პირველ რიგში გამოწვეულია სოფელში მოსახლეობის სიმცირითა და ასევე თვითდასაქმებულთა დიდი რაოდენობით. ყველაზე დიდი სხვაობა ქალებისათვის შეიმჩნევა 2017 წელს, როდესაც აქტიურობის დონე ქალაქში იყო 49.4%, ხოლო სოფელში 70.6%. მინიმალური სხვაობა კი 2010 წელს, როდესაც ქალაქში აქტიურობის დონე იყო 47.8%, ხოლო სოფელში 63.5%. რაც შეეხება მამაკაცებს, საკმაოდ დიდი განსხვავება შეინიშნებოდა 2017 წელს, როდესაც აქტიურობის დონე ქალაქში იყო 68.4%, ხოლო სოფელში 82.1%; შედარებით მცირე განსხვავება იყო 2012 წელს: ქალაქში - 72.9%, ხოლო სოფელში - 82.7%.

ცხრილი 2.6: აქტიურობის დონე ასაკის მიხედვით, გენდერულ ჯგუფში (%)²⁶

აქტიურობის დონე ასაკის მიხედვით, გენდერულ ჯგუფში						
წლები	ასაკი	15-24	25-34	35-44	45-54	55+
2010	ქალი	27.3	60.7	76.1	76.6	44.6
	კაცი	47.3	91.6	91.9	88.7	62.1
2011	ქალი	29	62.2	75.1	76.6	44.8
	კაცი	51.1	93.8	93.2	89.4	63.7
2012	ქალი	28.7	59.7	77.1	77.8	46.6
	კაცი	52.2	94	94.2	91.4	65.7
2013	ქალი	27.1	60.7	74.2	76.1	47.4
	კაცი	51.5	92.3	92.5	91.6	65.6
2014	ქალი	27.4	60.7	73.5	79.1	47.4
	კაცი	50.4	92	91.5	91.8	67.1

²⁶ საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, ხელმისაწვდომია ბმულზე: <http://gender.geostat.ge/gender/index.php?action=Employment%20and%20Unemployment>

2015	ქალი	30.1	60.2	75.7	79.5	50.1
	კაცი	49.7	94.1	92.6	90.9	67
2016	ქალი	26.4	56	74.6	79.1	49.9
	კაცი	48.8	93.6	92.3	88.6	69
2017	ქალი	38.1	63.1	75.5	77.1	48.3
	კაცი	50.1	88.5	87.7	87	64.7
2018	ქალი	32.4	59.6	72.1	75.2	47.3
	კაცი	47.5	88.5	87.9	85.9	63.9

როგორც ცხრილიდან ჩანს, აქტიურობის დონე ასაკის მიხედვით გენდერულ ჭრილში საკმაოდ განსხვავებულია. მამაკაცებისათვის აქტიურობის დონე ყოველწლიურად ყველაზე მაღალია 25-34 და 35-44 ასაკობრივ ჯგუფში, რაც საკმაოდ ბუნებრივია, თუმცა, ქალებისათვის ეს მაჩვენებელი განსხვავებულია, რადგან ყოველწლიურად აქტიურობის დონე 2010-2018 წლებში მაღალია 45-54 ასაკობრივ ჯგუფში. ამის ძირითადი მიზეზი არის ფერტილობის ასაკი, რომელიც 15-49 წელს წარმოადგენს. თუმცა, 35 წლიდან იწყება ორსულობის შემცირება და 45 წლიდან უკვე საკმაოდ იშვიათია. ამ ნიშნით საკმაოდ ხშირად ხდება დამსაქმებლის მხრიდან ქალების დისკრიმინაცია, მიუხედავად იმისა, რომ შრომის კოდექსი იცავს ორსულ ქალთა უფლებებს და მათ კანონით ეკუთვნით დეკრეტული შვებულება 730 კალენდარული დღის ოდენობით, შვებულებიდან ანაზღაურებადია 183 კალენდარული დღე, ხოლო მშობიარობის გართულების ან ტყუპების შობის შემთხვევაში 200 კალენდარული დღე.²⁷ სამწუხაროდ, სხვადასხვა კვლევით დასტურდება, რომ ორსულობის, დეკრეტული შვებულების, ოჯახური მდგომარეობისა თუ სხვა მსგავსი მიზეზების გამო, ხშირია სამსახურიდან გათავისუფლების შემთხვევები, ასევე ხშირად ორსულები უარს ამბობენ დეკრეტულ შვებულებაზე, რადგან ემინიან სამსახურის დაკარგვის, ან ამ პერიოდში თვითონვე ამჯობინებენ არ დაიწყონ მუშაობა, რადგან ძირითადად დაკავებულნი არიან საოჯახო საქმეებითა და მცირეწლოვანი ბავშვების მოვლით.²⁸ იმ პერიოდში, როდესაც მათ მაქსიმალურად შეუძლიათ მიიღონ განათლება და სამუშაო გამოცდილება, სამწუხაროდ ვერ იყენებენ ოჯახური პირობების გამო. სწორედ ამიტომ შემდეგ უფრო მეტად უჭირთ

²⁷ საქართველოს შრომის კოდექსი, 2010, მუხლი 27. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1155567?publication=13>

²⁸ UNDP, გენდერული თანასწორობა საქართველოში: ბარიერები და რეკომენდაციები (2018, იანვარი)

დასაქმება, რადგან არა აქვთ შესაბამისი გამოცდილება და საჭირო სპეციალიზაციის დონე.

აღსანიშნავია, რომ საქართველოში დეკრეტული შვებულებით სარგებლობა ორივე სქესის წარმომადგენელს შეუძლია, თუმცა, კაცების მხრიდან დეკრეტული შვებულების გამოყენების მხოლოდ ერთეული შემთხვევები ფიქსირდება, რაც ძირითადად გამოწვეულია კულტურული და ტრადიციული მახასიათებლებით, თუმცა, ხშირია უფლებათა არაცნობადობაც.

მსოფლიოში პირველი ქვეყანა, რომელმაც მამებს დეკრეტული შვებულების გამოყენების საშუალება გასული საუკუნის 90-იან წლებში მისცა, იყო ნორვეგია. ეს კანონი მოგვიანებით დიდმა ბრიტანეთმაც შემოიღო. ანაზღაურებადი დეკრეტული შვებულების აღება ორივე მშობელს ერთი წლის ვადით ერთდროულად შეეძლო. გერმანიაში კი, ყველაფერი კარიერული დანაკარგის გარეშე ხდებოდა და დასაქმებული შვებულების ამოწურვის შემდგომ იგივე თანამდებობაზე დაბრუნების გარანტიას იღებდა. არსებული კანონის მიუხედავად, პორტუგალიელები დეკრეტული შვებულებით არ სარგებლობდნენ. ამიტომ 2001 წლიდან ცოლის მშობიარობის შემთხვევაში მამაკაცს ხუთდღიანი ანაზღაურებადი დეკრეტული შვებულების აღების ვალდებულება დაეკისრა.²⁹

შრომის ბაზარზე აქტიურობის განსხვავებული მაჩვენებლები გენდერულ ჭრილში, ერთის მხრივ, გამოწვეულია ქალთა ნაადრევი მშობიარობით, რაც შემდგომ უმეტესობას ხელს უშლის, როგორც პროფესიულ, ასევე კარიერულ განვითარებაში. გამოკითხული 533 ქალბატონიდან, 15-19 წლის ასაკობრივი ჯგუფიდან 5.6%-ს, ანუ 30 ქალბატონს უკვე ჰყავდა შვილი. გამოკითხულთაგან 343 ქალი ქალაქში ცხოვრობდა, ხოლო 190 - სოფელში, ქალაქში გამოკითხულ ქალთა 3.2%-ს ჰყავდა შვილი, ხოლო სოფელში 10%-ს. სოფელში მცხოვრებთა ყველაზე დიდი ნაწილი მოდის ქვემო ქართლზე - 11%, სადაც ძირითადად აზერბაიჯანელი მოსახლეობა ცხოვრობს. ამ დედათა უმრავლესობის განათლების დონე ძირითადად წარმოადგენს დაწყებითს ან ქვედა საშუალოს, რაც 6 კლასამდე განათლებას გულისხმობს, აღასანიშნავია, რომ მათი დიდი ნაწილი ღარიბ მოსახლეობას

²⁹ USAID, 2014. გენდერული დისკრიმინაცია შრომით ურთიერთობებში, თბილისი. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <http://www.parliament.ge/uploads/other/75/75600.pdf>

მიეკუთვნება. გამოკითხული 533 ქალბატონიდან 0.3%-ს შვილი გაჩენილი ჰყავდა 15 წლამდე, ეს მოსახლეობაც ქვემო ქართლს მიეკუთვნება³⁰.

ნაადრევი მშობიარობა არის ერთ-ერთი მთავარი მიზეზი მზრუნველობა მოკლებული ბავშვების არსებობისა. 9 725 გამოკითხული ბავშვიდან, რომლებიც მიეკუთვნებიან 0-17 წლის ასაკობრივ ჯგუფს, 3.2% ცხოვრობს მარტო და მასზე არ ზრუნავს არცერთი ბიოლოგიური მშობელი. არის შემთხვევები, როდესაც ორივე მშობელი ცოცხალია, მაგრამ მაინც უარს ამბობენ შვილზე; მათი რაოდენობა მთლიანის 2.8%-ს შეადგენს, ხოლო ზოგ შემთხვევაში რომელიმე მშობელი ცოცხალია. აღსანიშნავია ის ფაქტიც, რომ მხოლოდ ცოცხალი მამის შემთხვევაში მზრუნველობა მოკლებული ბავშვების რაოდენობა 2.3-ჯერ მეტია, ვიდრე მხოლოდ ცოცხალი დედის შემთხვევაში, რაც გამოწვეულია ძირითადად იმ ფაქტით, რომ დედები უფრო მეტად არიან ჩართულები ბავშვის მოვლაში. რაც შეეხება მარტოხელა დედებს - 9 725 ბავშვიდან 12.8%-ს, ანუ 1 245 ბავშვს ზრდის მხოლოდ დედა, აქედან ბავშვების 11.3 %-ის მამა ცოცხალია, ხოლო 1.5%-ის დაღუპული. რაც შეეხება მარტოხელა მამებს - ბავშვთა 2.4% ზრდის მხოლოდ მამა, აქედან 2.2%-ის დედა ცოცხალია, ხოლო 0.2%-ის დაღუპული. შესაბამისად, მარტოხელა დედების რაოდენობა 5.3-ჯერ მეტია მარტოხელა მამების რაოდენობაზე. ამასთან, მარტოხელა დედების რაოდენობა ქალაქში გაცილებით მეტია, ვიდრე სოფელში. მაქსიმალურია თბილისში, სადაც მარტოხელა დედების რაოდენობა შეადგენს გამოკითხულთა - 15.1%-ს, ხოლო რაც შეეხება მარტოხელა მამებს, მათი პროცენტული რაოდენობა სოფელში უფრო მეტია და შეადგენს 2.7%; ეს მაჩვენებელი მაქსიმალურია გურიაში - 4.7%³¹.

2.3. დასაქმების სტატისტიკა გენდერულ ჭრილში

ქალთა ეკონომიკური გაძლიერება ეკონომიკური ზრდისა და სიღარიბის დაძლევის საწინდარია. ქალთა ეკონომიკური გაძლიერებისათვის აუცილებელია მაქსიმალურად

³⁰ Multiple Indicator Cluster Survey (2018 Georgia MICS) pg.68

³¹ Multiple Indicator Cluster Survey (2018 Georgia MICS) pg.65

შენარჩუნდეს თასანსწორობა სამუშაო ადგილებზე და აღმოიფხვრას ყველანაირი დისკრიმინაცია.

საქართველოს შრომის ბაზარზე არსებობს “შეფარული თანასწორობა“, რაც დამახასიათებელია პოსტ-საბჭოთა ქვეყნებისათვის. იმ პერიოდის დასაქმების პოლიტიკიდან გამომდინარე, შრომის ბაზარზე ორივე სქესი თითქმის თანაბრად იყო წარმოდგენილი. ამიტომ მაღალ გენდერულ უთანასწორობაზე დასაქმების სფეროში ვერ ვისაუბრებთ.³²

საქართველოს შრომის ბაზარზე ქალთა და მამაკაცთა ჩართულობა მაინც განსხვავდება არაერთი ნიშნის მიხედვით. განსხვავებულია როგორც დასაქმებულთა რაოდენობა, ასევე დაკავებული პოზიციები და მიღებული ანაზღაურებაც.

შრომის ბაზარზე არსებული დისბალანსი და შესაბამისი მაჩვენებლები არა მარტო ქალისა და მამაკაცის მდგომარეობასა და მათ უთანასწორობას გვიჩვენებს, არამედ ქვეყნის განვითარების მნიშვნელოვანი მაჩვენებელია. გენდერული თანასწორობა გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის მდგრადი განვითარების მიზნების (SDG) ნაწილია, რომლის თანახმადაც ყველა ადამიანი იმსახურებს ღირსეულ სამუშაოსა და ეკონომიკურ ზრდას.³³

ცხრილი 2.7. დასაქმებულთა რაოდენობა წლების მიხედვით, გენდერულ ჭრილში (ათასი კაცი)³⁴

დასაქმებულთა რაოდენობა წლების მიხედვით, გენდერულ ჭრილში (ათასი კაცი)			
წლები	ქალი	კაცი	სხვაობა (%)
2001	911	966.7	6.1
2002	843.9	908.2	7.6
2003	845.7	943.9	11.6
2004	831.5	899.3	8.2
2005	799.5	883.5	10.5

³² გელაშვილი ს., ჩარეჟიშვილი ლ. გენდერული სტატისტიკის საკითხები, თბილისი, 2016.გვ.119

³³ საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <http://gender.geostat.ge/gender/index.php#sdg>

³⁴ საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <http://gender.geostat.ge/gender/index.php?action=Employment%20and%20Unemployment>

2006	767.1	851	10.9
2007	755.5	821.8	8.8
2008	742.5	854.8	15.1
2009	756.2	854.8	13.0
2010	777.4	850.4	9.4
2011	786.1	857.4	9.1
2012	785.1	874.4	11.4
2013	776.3	867.2	11.7
2014	802.2	892.2	11.2
2015	823	910.8	10.7
2016	814.1	903.1	10.9
2017	817.4	889.3	8.8
2018	803.1	891.1	11.0

2001-2018 წლებში დასაქმებულ მამაკაცთა რაოდენობა აღემატება დასაქმებულ ქალთა რაოდენობას. მაქსიმალური დისბალანსი შეინიშნება 2008 წელს, დასაქმებულ მამაკაცთა რაოდენობა 15.1%-ით აღემატება დასაქმებულ ქალთა რაოდენობას, რაც 87.8 ათასის ტოლია.

ცხრილი 2.8: ქალაქში დასაქმებულთა რაოდენობა წლების მიხედვით, გენდერულ ჭრილში (ათასი კაცი)³⁵

ქალაქში დასაქმებულთა რაოდენობა წლების მიხედვით, გენდერულ ჭრილში (ათასი კაცი)									
წლები	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
ქალი	351.7	351.4	350	342.2	361.4	383.3	385.3	368	380.6
კაცი	379	381.9	401	393.7	404.4	419.8	413.3	399.5	414.5
სხვაობა (%)	7.8	8.7	14.6	15.0	11.9	9.5	7.3	8.6	8.9

ცხრილი 2.9: სოფელში დასაქმებულთა რაოდენობა წლების მიხედვით, გენდერულ ჭრილში (ათასი კაცი)³⁶

სოფელში დასაქმებულთა რაოდენობა წლების მიხედვით, გენდერულ ჭრილში (ათასი კაცი)									
წლები	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
ქალი	425.7	434.7	435	434	440.8	439.7	428.8	449.4	422.5

³⁵ საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, ხელმისაწვდომია ბმულზე: <http://gender.geostat.ge/gender/index.php?action=Employment%20and%20Unemployment>

³⁶ საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, ხელმისაწვდომია ბმულზე: <http://gender.geostat.ge/gender/index.php?action=Employment%20and%20Unemployment>

კაცი	471.4	475.5	473.3	473.4	487.8	491	489.8	489.8	476.6
სხვაობა (%)	10.7	9.4	8.8	9.1	10.7	11.7	14.2	9.0	12.8

აღსანიშნავია, რომ გენდერული დისბალანსი განსხვავდება ქალაქისა და სოფლის მიხედვით. ბოლო წლების მონაცემებით, დისბალანსი სოფელში მცხოვრები დასაქმებული მოსახლეობისათვის უფრო მაღალია ქალაქთან შედარებით; ქალაქში მაქსიმალური სხვაობა იყო 2013 წელს, როდესაც დასაქმებულ მამაკაცთა რაოდენობა 15%-ით მეტია იმავე პერიოდში დასაქმებულ ქალთა რაოდენობაზე. რაც შეეხება სოფელში მოსახლეობის დასაქმების დისბალანსს, ბოლო პერიოდში ის მეტია, ვიდრე ქალაქში და მაქსიმუმს მიაღწია 2016 წელს, როდესაც დასაქმებულ მამაკაცთა რაოდენობა 14.2%-ით მეტი იყო დასაქმებულ ქალთა რაოდენობაზე.

დასაქმების დონე ფართოდ გამოყენებადი ინდიკატორია, რომელიც ხშირად გამოიყენება ქვეყნის ეკონომიკის შესაფასებლად. აღსანიშნავია, რომ ხშირად დასაქმებულთა ნაწილი, რომელიც ძირითადად თვითდასაქმებულია და არ მოსწონს მიღებული შემოსავალი ან საქმიანობა, თავს უმუშევრად თვლის. ამიტომ ხშირად შესაძლოა ფაქტობრივი მაჩვენებელი განსხვავებული იყოს მოსახლეობის თვალსაზრისისგან.

დასაქმების დონე გამოითვლება შემდეგნაირად:

$$\text{დასაქმების დონე} = \frac{\text{დასაქმებულები}}{15 \text{ წლისა და უფროსი ასაკის მოსახლეობა}}$$

ცხრილი 2.10: დასაქმების დონე წლების მიხედვით, გენდერულ ჭრილში³⁷

დასაქმების დონე წლების მიხედვით, გენდერულ ჭრილში (%)		
წლები	ქალი	კაცი
2005	46.9	60.8
2006	45	58.6
2007	43.5	57.6
2008	43.2	59.5
2009	44.2	59.5

³⁷ საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <http://gender.geostat.ge/gender/index.php?action=Employment%20and%20Unemployment>

2010	46	59.7
2011	46.5	61.4
2012	46.9	63.3
2013	47.3	62.1
2014	49	63.9
2015	50.7	65.2
2016	50.6	64.5
2017	50.8	63.4
2018	49.3	63.4

ქალთა დასაქმების საშუალო დონე 2005-2018 წლებში იყო 47.1%, ხოლო მამაკაცთა - 61.6%. ასეთი დიდი სხვაობა გამოწვეულია იმით, რომ დასაქმებულ მამაკაცთა რაოდენობა ყოველწლიურად დასაქმებულ ქალებზე მეტია, ხოლო რაც შეეხება 15 წლისა და უფროსი ასაკის მოსახლეობას, ქალების რაოდენობა აჭარბებს მამაკაცების რაოდენობას. ქალთა დასაქმების დონე მაქსიმალური იყო 2017 წელს - 50.8 %, ხოლო მინიმალური 2008 წელს - 43.2%. რაც შეეხება მამაკაცებს - მაქსიმუმს მიაღწია 2015 წელს - 65.2 %, ხოლო მინიმალური იყო 2007 წელს - 57.6%.

საშუალო აბსოლუტური მატების კოეფიციენტი ქალებისათვის არის 0.18%, ხოლო მამაკაცებისათვის 0.2%, რაც გულისხმობს იმას, რომ ქალების დასაქმების დონე ყოველწლიურად იზრდება საშუალოდ 0.18%-ით, ხოლო მამაკაცების 0.2%-ით.

ცხრილი 2.11: დასაქმებულთა რაოდენობა ასაკის მიხედვით, გენდერულ ჭრილში (ათასი კაცი)³⁸

დასაქმებულთა რაოდენობა ასაკის მიხედვით, გენდერულ ჭრილში (ათასი კაცი)						
წლები	სქესი	15-24	25-34	35-44	45-54	55+
2010	ქალი	44.5	113.6	164.4	198.3	256.7
	კაცი	84.6	162.4	166.5	197.6	239.2
2011	ქალი	46	121	166.7	193.4	259
	კაცი	86.5	175.2	169.1	186.5	240.1
2012	ქალი	46.7	114	166.2	189.4	268.7
	კაცი	88.2	175.8	175.9	187.4	247.1
2013	ქალი	42.9	111.2	155.2	195.7	271.2

³⁸ საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <http://gender.geostat.ge/gender/index.php?action=Employment%20and%20Unemployment>

	კაცი	82.9	176.3	169.4	189.1	249.5
2014	ქალი	44.1	118.3	155.8	201.1	282.9
	კაცი	79.9	168.8	174.8	194	274.7
2015	ქალი	39.5	123.6	153.8	197.4	308.7
	კაცი	79	182.6	177.6	192.4	279.2
2016	ქალი	36.9	114.6	161	193	308.7
	კაცი	71.9	183	177.2	180.4	290.7
2017	ქალი	51.3	134.6	158.8	178.3	294.3
	კაცი	82	193.9	173.8	176.7	262.8
2018	ქალი	41	128.3	152.8	175.8	305.2
	კაცი	77.6	196	181.7	171.4	264.4

2010-2018 წლებში დასაქმებულთა რაოდენობა ორივე სქესისათვის ყველაზე მაღალი იყო 55+ ასაკობრივი ჯგუფისათვის. თუმცა, აღსანიშნავია რომ 15-44 წლამდე დასაქმებულ მამაკაცთა რაოდენობა აღემატება დასაქმებულ ქალთა რაოდენობას, ხოლო 45 წლის და უფროს ასაკობრივ ჯგუფებში დასაქმებულ ქალთა რაოდენობა იზრდება და აჭარბებს მამაკაცების რაოდენობას. ეს გამოწვეულია იმით, რომ ამ ასაკში ქალები ძირითადად დაკავებულნი არიან საოჯახო საქმეებითა და შვილების აღზრდით.

ცხრილი 2.12: დასაქმებულ ქალთა კატეგორიები წლების მიხედვით (ათასი კაცი)³⁹

დასაქმებულ ქალთა კატეგორიები წლების მიხედვით (ათასი კაცი)			
წლები	დაქირავებული	თვითდასაქმებული	გაურკვეველი
2000	329.5	505.2	56.9
2001	318.3	552.0	40.7
2002	325.1	518.0	0.7
2003	324.4	520.8	0.4
2004	317.3	514.0	0.2
2005	304.0	495.2	0.2
2006	292.8	473.8	0.5
2007	298.0	457.4	0.1
2008	283.2	459.2	0.1
2009	297.2	459.0	0.1
2010	325.7	450.9	0.9
2011	325.4	456.3	4.4
2012	332.0	448.8	4.3
2013	329.5	441.8	5.0
2014	350.3	448.4	3.5
2015	379.3	439.2	4.5

³⁹ საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://www.geostat.ge/ka/modules/categories/38/dasakmeba-da-umushevropa>

2016	395.2	414.9	4.0
2017	398.2	419.2	0.0
2018	423.5	379.6	0.0
2019	427.2	369.0	0.0

თვითდასაქმებულ ქალთა რაოდენობა 2000-2017 წლებში აღემატებოდა დაქირავებით დასაქმებულებს და საშუალოდ მთლიანი დასაქმების 58.4 %-ს შეადგენდა, ხოლო 2018-2019 წლებში დაქირავებით დასაქმებულთა რაოდენობამ გადააჭარბა თვითდასაქმებულებს, დასაქმებულ ქალთა 53.7%-ს წარმოადგენდა დაქირავებული.

ცხრილი 2.13: დასაქმებულ მამაკაცთა კატეგორიები წლების მიხედვით (ათასი კაცი)⁴⁰

დასაქმებულ მამაკაცთა კატეგორიები წლების მიხედვით (ათასი კაცი)			
წლები	დაქირავებული	თვითდასაქმებული	გაურკვეველი
2000	354.4	536.0	55.1
2001	336.0	584.0	46.7
2002	334.9	570.5	2.8
2003	348.0	595.0	0.9
2004	319.0	579.0	1.3
2005	328.1	554.8	0.6
2006	315.6	534.0	1.4
2007	330.5	491.3	0.0
2008	338.6	515.2	1.0
2009	337.3	516.2	1.2
2010	343.1	505.7	1.6
2011	358.7	496.2	2.6
2012	384.2	486.9	3.3
2013	364.2	498.6	4.3
2014	393.2	496.0	3.0
2015	419.0	488.8	3.0
2016	406.3	494.6	2.3
2017	426.0	462.4	0.8
2018	436.7	453.9	0.6
2019	422.1	471.4	0.5

2000-2019 წლებში დაქირავებით დასაქმებულ მამაკაცთა რაოდენობა გაიზარდა 19%-ით, ხოლო თვითდასაქმებულთა რაოდენობა შემცირდა 13%-ით, გაურკვეველი საქმიანობით დაკავებულთა რაოდენობა კი 0-ს უახლოვდება.

⁴⁰ საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://www.geostat.ge/ka/modules/categories/38/dasakmeba-da-umushevropa>

მიუხედავად იმისა, რომ დაქირავებით დასაქმებულ ქალთა რაოდენობა საკმაოდ სწრაფად იზრდება, მათი დიდი რაოდენობა დასაქმებულია კერძო სექტორში, ხოლო რაც შეეხება საჯარო სექტორს, 2013 წლის ინფორმაციის თავისუფლების განვითარების ინსტიტუტის (IDFI) მიერ ჩატარებული კვლევის მიხედვით, 165 საჯარო დაწესებულებაში დასაქმებული თანამშრომლიდან 52 679 (70.7%) იყო მამაკაცი, ხოლო 21 853 (29.3%) ქალი. უფრო მაღალია უთანასწორობა ძალოვან სტრუქტურებში, რომელთაც მიეკუთვნება საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტრო, საქართველოს თავდაცვის სამინისტრო, საქართველოს სახელმწიფო დაცვის სპეციალური სამსახური და დაზვერვის სამსახური. აქ დასაქმებულთა 86.2%-ს მამაკაცები წარმოადგენენ. არა ძალოვან საჯარო დაწესებულებებში 53% მამაკაცია, ხოლო 47% ქალი.⁴¹

ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-7 მუხლის „ც“ პუნქტის მიხედვით, ორივე სქესისათვის უფრო მაღალ სამსახურებრივ საფეხურზე დაწინაურების თანაბარი შესაძლებლობა უნდა იყოს მხოლოდ და მხოლოდ შრომითი სტაჟისა და კომპეტენციის შესაბამისად⁴². მიუხედავად ამისა, დასაქმებული ქალები ძირითადად დაბალკვალიფიციურ საქმეს ასრულებენ, განათლების ხარისხის მიუხედავად წარმოდგენილნი არიან ქვედა რგოლის მუშაკებად და არა გადაწყვეტილების მიმღებ პოზიციებზე; ხშირად მათი საქმე ნაკლებად ჩანს და ნაკლებად ხდება მათი დაწინაურება სათანადო გამოცდილებისა და კვალიფიკაციის მიუხედავად.⁴³ საქართველოში 166 საჯარო დაწესებულებაში ხელმძღვანელ პოზიციებზე დასაქმებულია 7 245 მამაკაცი და 2 005 ქალი (შესაბამისად, 78.3% და 21.7%), აქედან ძალოვან სტრუქტურებში დასაქმებულია 3 085 მამაკაცი და 247 ქალი, ხოლო არა ძალოვანში 4 160 მამაკაცი და 1 758 ქალი.

დასაქმებულთა საშუალო ასაკი თითქმის თანაბარია: 126 საჯარო დაწესებულების დასაქმებულ თანამშრომელ მამაკაცთა საშუალო ასაკია 38.1, ხოლო ქალების - 38.8 წელი.

⁴¹ ინფორმაციის თავისუფლების განვითარების ინსტიტუტი (IDFI), 2013 “საქართველოს საჯარო დაწესებულებებში დასაქმებულთა სტატისტიკა გენდერულ კრილში”, თბილისი. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://idfi.ge/public/migrated/uploadedFiles/files/გენდერული%20ბალანსი.pdf>

⁴² ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი, მუხლი 7. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1483577?publication=0>

⁴³ UNDP, გენდერული თანასწორობა საქართველოში: ბარიერები და რეკომენდაციები (2018, იანვარი). ხელმისაწვდომია ბმულზე: https://www.ge.undp.org/content/georgia/en/home/library/democratic_governance/gender-equality-in-georgia.html

ასეთი მცირედი სხვაობა გამოწვეულია იმით, რომ საჯარო დაწესებულებებში დასაქმებულთა მხოლოდ 8%-ს ჰყავს ორ შვილზე მეტი, ეს კი გარკვეულწილად მოქმედებს მათ ჩართულობაზე. საჯარო დაწესებულებებში მრავალშვილიანი თანამშრომლების 77.7%-ს წარმოადგენს მამაკაცი, ხოლო 22.3%-ს ქალი.

სხვადასხვა მიზეზით ხშირია განთავისუფლების შემთხვევებიც. აღსანიშნავია, რომ განთავისუფლებულთა 83.3%-ს მამაკაცები წარმოადგენენ. 2012-2013 წლებში განთავისუფლდა 17 905 მამაკაცი და 3 601 ქალი. განთავისუფლებულთა დიდი ნაწილი მოდის ძალოვან სტრუქტურებზე, სადაც დასაქმებულთა დიდი ნაწილი მამაკაცია. სწორედ ამიტომ არის მაღალი უთანასწორობა. მიუხედავად დასაქმებულ ქალთა მცირე რაოდენობისა, ანაზღაურების გარეშე შვებულებით მოსარგებლე თანამშრომლების 56.3%-ს ქალები წარმოადგენენ. აღსანიშნავია, რომ 2012-2013 წლებში ანაზღაურების გარეშე შვებულებით ისარგებლა 731-მა მამაკაცმა და 943-მა ქალმა, ხოლო ანაზღაურებადი დეკრეტული შვებულებით მოსარგებლე თანამშრომლებს შორის 1 134 იყო ქალი და მხოლოდ 1 მამაკაცი. რაც შეეხება ანაზღაურების გარეშე დეკრეტული შვებულებით სარგებლობას, 354 შემთხვევიდან 100%-ს ქალები წარმოადგენენ⁴⁴. შვებულების ასეთი აქტიური გამოყენება ქალების მხრიდან გამოწვეულია სხვადასხვა ოჯახური პირობებით.

Mckinsey-ის ბოლო კვლევით, რომელიც 235 წამყვანი ევროპული კომპანიის შედეგებს აჯამებს, დასტურდება რომ კომპანიები, სადაც გენდერული ბალანსი დაცულია, ფინანსური და კორპორატიული ანალიზის მიხედვით ქალების ქცევის თავისებურებები გადაწყვეტილების მიღების პროცესში გაცილებით უკეთეს შედეგს გვაძლევს, ვიდრე მამაკაცის. თუმცა, 2013 წელს IBR-ის მიერ ჩატარებული კვლევით დასტურდება, რომ საქართველოში კერძო სექტორში ოთხმოცი კომპანიის შედეგების მიხედვით, გადაწყვეტილების მიმღებ პოზიციაზე მხოლოდ 12.8%-ია ქალი.⁴⁵

⁴⁴ ინფორმაციის თავისუფლების განვითარების ინსტიტუტი (IDFI), 2013. "საქართველოს საჯარო დაწესებულებებში დასაქმებულთა სტატისტიკა გენდერულ ჭრილში", თბილისი. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://idfi.ge/public/migrated/uploadedFiles/files/გენდერული%20ბალანსი.pdf>

⁴⁵ პატარაია ლ., ქალების როლი ეკონომიკაში - თანამედროვე ტენდენციები, ჟურნალი ფორბსი, 2014. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://forbes.ge/news/231>

ცხრილი 2.14: ბიზნეს სექტორში დასაქმებულთა რაოდენობა ეკონომიკური საქმიანობის სახეების მიხედვით, გენდერულ ჭრილში (ათასი კაცი)⁴⁶

ბიზნეს სექტორში დასაქმებულთა რაოდენობა ეკონომიკური საქმიანობის სახეების მიხედვით, გენდერულ ჭრილში(ათასი კაცი)				
	2016		2017	
	ქალი	კაცი	ქალი	კაცი
საქმიანობის სახეების მიხედვით, სულ	265.1	401.7	282	426.2
სოფლის, სატყეო და თევზის მეურნეობა	2.8	9.9	3.1	9.6
სამთომოპოვებითი მრეწველობა და კარიერების დამუშავება	0.9	7.1	0.9	7.7
დამამუშავებელი მრეწველობა	32.1	58.1	31.3	61.1
ელექტროენერჯის, აირის, ორთქლის და კონდიციონერული ჰაერის მიწოდება	2.7	11.8	2.7	12.2
წყალმომარაგება; კანალიზაცია, ნარჩენების მართვა და დაბინძურებისაგან გასუფთავების საქმიანობები	3.9	9.4	4	10.8
მშენებლობა	6.7	68.4	7.4	68.8
საბითუმო და საცალო ვაჭრობა; ავტომობილების და მოტოციკლების რემონტი	74.1	95.6	80.6	103.3
ტრანსპორტირება და დასაწყობება	10.9	41.9	12.5	44.1
განთავსების საშუალებებით უზრუნველყოფის და საკვების მიწოდების საქმიანობები	22.6	14.8	24.6	17.6
ინფორმაცია და კომუნიკაცია	8.1	11.6	8.6	12.9
უძრავ ქონებასთან დაკავშირებული საქმიანობები	5	12.3	6	11.7

⁴⁶ საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <http://gender.geostat.ge/gender/index.php?action=Business%20Statistics>

პროფესიული, სამეცნიერო და ტექნიკური საქმიანობები	10.1	13.7	10.3	14.7
ადმინისტრაციული და დამხმარე მომსახურების საქმიანობები	8.3	15	9.1	16.2
განათლება	16.5	5.6	16.8	5.8
ჯანდაცვა და სოციალური მომსახურების საქმიანობები	48.9	16.6	51.7	17.7
ხელოვნება, გართობა და დასვენება	7	7.4	7.8	9.3
სხვა სახის მომსახურება	4.6	2.5	4.5	2.9

ბიზნეს სექტორში დასაქმებულ მამაკაცთა რაოდენობა 1.51-ჯერ აღემატება დასაქმებულ ქალთა რაოდენობას. თუმცა, გაცილებით მაღალია უთანასწორობა განხორციელებული ეკონომიკური საქმიანობების მიხედვით. მშენებლობის სექტორში დასაქმებულ მამაკაცთა რაოდენობა 9.29-ჯერ აღემატება დასაქმებულ ქალთა რაოდენობას. ასევე მაღალია უთანასწორობა სამთომოპოვებით მრეწველობაში, სადაც მამაკაცთა რაოდენობა 8.6-ჯერ მეტია ამავე სექტორში დასაქმებულ ქალთა რაოდენობაზე. რაც შეეხება ჯანდაცვისა და სოციალური მომსახურების საქმიანობებს, აქ დასაქმებულ ქალთა რაოდენობა 2.9-ჯერ მეტია მამაკაცთა რაოდენობაზე. ქალთა რაოდენობა ასევე აჭარბებს განათლების, სხვადასხვა მომსახურების, განთავსების საშუალებებით უზრუნველყოფისა და საკვების მიწოდების საქმიანობებში.

ცხრილი 2.15: ბიზნეს სექტორში დასაქმებულთა რაოდენობა საწარმოს ზომის მიხედვით, გენდერულ ჭრილში (ათასი კაცი)⁴⁷

ბიზნეს სექტორში დასაქმებულთა რაოდენობა საწარმოს ზომის მიხედვით, გენდერულ ჭრილში (ათასი კაცი)				
	2016		2017	
	ქალი	კაცი	ქალი	კაცი
მსხვილი საწარმო	85.6	132.2	92.8	140.8
საშუალო საწარმო	60.5	81.9	60.3	85.2
მცირე საწარმო	118.9	187.6	128.9	200.2

⁴⁷ საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <http://gender.geostat.ge/gender/index.php?action=Business%20Statistics>

ბიზნეს სექტორში დასაქმებულ ქალთა 46% და მამაკაცთა 47% დასაქმებულია მცირე საწარმოებში. სწორედ აქ არის ყველაზე მაღალი უთანასწორობა, რადგან დასაქმებულთა 61%-ს მამაკაცები წარმოადგენენ.

ქალთა ეკონომიკური გაძლიერებისათვის აუცილებელია აქტივების ფლობა: მამაკაცთა 80.4% და ქალთა 75.9% ფლობს ბინას, მამაკაცთა 47.7% და ქალთა 37.1% სასოფლო-სამეურნეო მიწას, ხოლო სხვა აქტივებს - მამაკაცთა 15.7% და ქალთა 10.1%. თუმცა, რეგისტრირებული შემთხვევები თითქმის 2-ჯერ ნაკლებია.⁴⁸

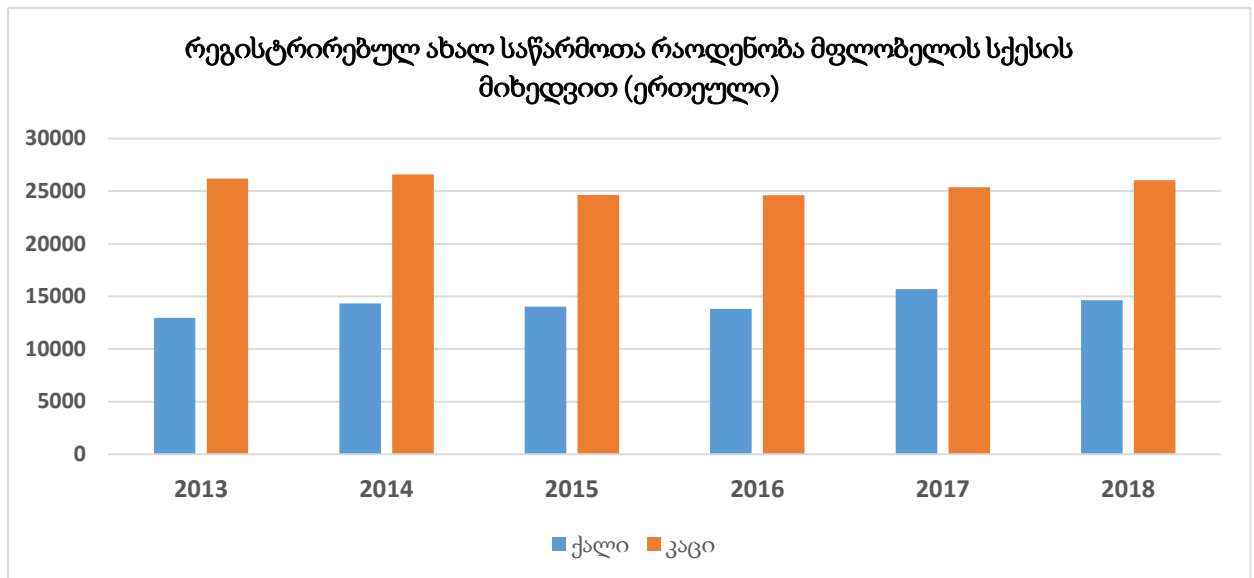
ცხრილი 2.16: რეგისტრირებულ ახალ საწარმოთა რაოდენობა მფლობელის სქესის მიხედვით (ერთეული)⁴⁹

რეგისტრირებულ ახალ საწარმოთა რაოდენობა მფლობელის სქესის მიხედვით (ერთეული)		
წლები	ქალი	კაცი
2013	12960	26191
2014	14335	26593
2015	14019	24655
2016	13813	24611
2017	15715	25378
2018	14644	26043

ახალ საწარმოს მფლობელ მამაკაცთა რაოდენობა საშუალოდ 1.8-ჯერ მეტია ქალთა რაოდენობაზე, თუმცა, ზრდის ტენდენცია ქალების მიხედვით უფრო მაღალია: 2018 წელს 2013 წელთან შედარებით, საწარმოს მფლობელ ქალთა რაოდენობა 13%-ით გაიზარდა, ხოლო მამაკაცთა რაოდენობა 0.6%-ით შემცირდა.

⁴⁸ Pilot Survey on Measuring Asset Ownership and Entrepreneurship from a Gender Perspective GEORGIA, Tbilisi, 2018 pg.48. Available at: http://gender.geostat.ge/gender/img/publicationspdf_en/EDGE-Report-ENG-Final.pdf#view=fit

⁴⁹ საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <http://gender.geostat.ge/gender/index.php?action=Business%20Statistics>



გრაფიკი 2.4: რეგისტრირებულ ახალ საწარმოთა რაოდენობა მფლობელის სქესის მიხედვით (ერთეული)

ცხრილი 2.17: ძირითად სამუშაოზე კვირაში ნამუშევარი საათების საშუალო რაოდენობა ეკონომიკური საქმიანობის სახეების და სქესის მიხედვით (საათი)⁵⁰

ძირითად სამუშაოზე კვირაში ნამუშევარი საათების საშუალო რაოდენობა ეკონომიკური საქმიანობის სახეების და სქესის მიხედვით (საათი)			
	2018		
	ქალი	მამაკაცი	სულ
სულ	35.7	43.3	39.6
სოფლის მეურნეობა, ნადირობა და მეტყევეობა, თევზჭერა, მეთევზეობა	25.8	32.6	29.2
მრეწველობა	45.2	48.2	47.3
მშენებლობა	42.8	52.0	51.5
ვაჭრობა; ავტომობილების, საყოფაცხოვრებო ნაწარმისა და პირადი მოხმარების საგნების რემონტი	48.6	49.7	49.1
სასტუმროები და რესტორნები	51.3	55.6	53.0
ტრანსპორტი და კავშირგაბმულობა	43.6	48.0	47.2
საფინანსო საქმიანობა	42.4	44.1	43.0
ოპერაციები უძრავი ქონებით, იჯარა და მომხმარებლისათვის მომსახურების გაწევა	40.2	48.9	45.3
სახელმწიფო მმართველობა	41.6	50.5	47.6
განათლება	29.0	34.4	29.9

⁵⁰ საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://www.geostat.ge/ka/modules/categories/38/dasakmeba-da-umushevropa>

ჯანმრთელობის დაცვა და სოციალური დახმარება	42.0	44.5	42.4
კომუნალური, სოციალური და პერსონალური მომსახურების გაწევა	41.6	41.3	41.4
კერძო საოჯახო მეურნეობა დაქირავებული მომსახურებით	53.9	52.0	53.9
ექსტერიტორიული ორგანიზაციების საქმიანობა	40.2	58.2	47.6

მიუხედავად იმისა, რომ მამაკაცების დასაქმების დონე უფრო მაღალია, ვიდრე ქალების, აღსანიშნავია ის ფაქტიც, რომ მამაკაცების ძირითად სამუშაოზე კვირაში ნამუშევარი საათების საშუალო რაოდენობა 1.2-ჯერ მეტია ქალების ნამუშევარ საათებზე. ეს გამოწვეულია იმით, რომ ქალთა უფრო მეტი რაოდენობა მუშაობს არასრულ განაკვეთზე. ასევე აღსანიშნავია ის ფაქტიც, რომ ქალთა სრული დატვირთვით მუშაობა ხდება ძირითადად ნაკლებად ანაზღაურებად სექტორებში, რაც შემდგომ უფრო მეტად იწვევს შრომის ანაზღაურების უთანასწორობას.

ცხრილი 2.18: დასაქმებულთა განაწილება განათლების დონის მიხედვით (ათასი)⁵¹

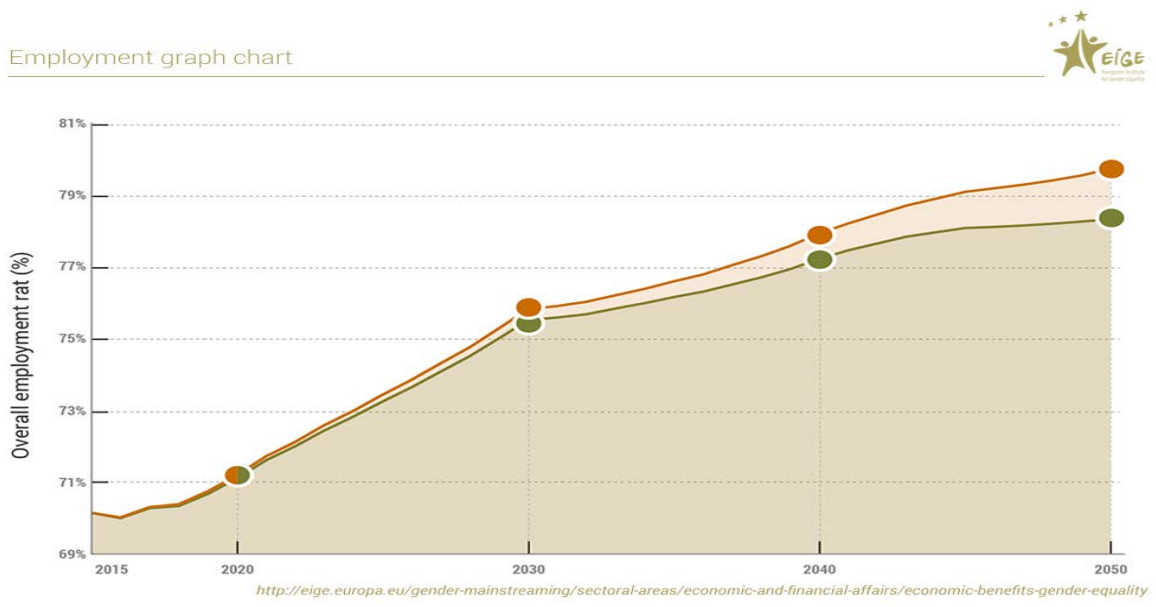
დასაქმებულთა განაწილება განათლების დონის მიხედვით (ათასი)				
	2017		2018	
	ქალი	კაცი	ქალი	კაცი
დაწყებითი ან საბაზო განათლება	62.3	59.5	50.3	58.2
საშუალო ზოგადი	248.4	344.2	245.4	365.2
დაწყებითი პროფესიული, სახელობო	32.1	57.7	31.4	53.8
საშუალო პროფესიული	180.2	141.4	168.5	135.2
უმაღლესი	290.5	283.5	303.6	276.6
განათლების გარეშე/არაიდენტიფიცირებული	3.9	3	3.8	2.1

2018 წელს საშუალო პროფესიული, უმაღლესი და განათლების გარეშე მყოფ დასაქმებულ ქალთა რაოდენობა აღემატება მამაკაცთა რაოდენობას. თუმცა, აღსანიშნავია, რომ დასაქმებულ მამაკაცთა პროცენტული წილი განათლების დონის მიხედვით 15 წლის და უფროსი ასაკის შესაბამისი განათლების მქონე მოსახლეობაში გაცილებით უფრო

⁵¹ საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <http://gender.geostat.ge/gender/index.php?action=Employment%20and%20Unemployment>

მაღალია ქალთა იგივე მაჩვენებლებზე.⁵² ეს გამოწვეულია იმით, რომ 15 წლისა და უფროსი ასაკის შესაბამისი განათლების მქონე მამაკაცთა რაოდენობა უფრო მცირეა, ვიდრე ქალთა რაოდენობა.

გენდერული თანასწორობის გაუმჯობესება ხელს შეუწყობს მომავალში სამუშაო ადგილების შექმნას. ევროპის გენდერული თანასწორობის ინსტიტუტის პროგნოზით, 2050 წლისათვის დამატებით შეიქმნება 10.5 მილიონი სამსახური, რომელიც გააუმჯობესებს როგორც ქალთა, ასევე მამაკაცთა ეკონომიკურ მდგომარეობას. თუმცა, სამსახურების 70% განკუთვნილი იქნება ქალებისათვის, რაც მათ სიღარიბის დაძლევაში დაეხმარება. 2050 წლისათვის დასაქმების დონე სწრაფი ზრდის ტემპით მიაღწევს 80%-ს.⁵³



გრაფიკი 2.5: დასაქმების დონის პროგნოზი.

⁵² საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, 2019. ქალი და კაცი საქართველოში - სტატისტიკური პუბლიკაცია, თბილისი.

⁵³ European Institute for Gender Equality, Economic Benefits of GENDER EQUALITY IN THE EUROPEAN UNION. Available at: https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/economic-and-financial-affairs/economic-benefits-gender-equality?fbclid=IwAR0QWMIInPu3uJN7CsyEPiqLHAuB3b1to_UxBOL_xWpnpPcxUmGmmeLDi6pE

2.4. უმუშევრობის სტატისტიკური ანალიზი გენდერულ ჭრილში

უმუშევრობა უმნიშვნელოვანესი პრობლემაა არა მარტო საქართველოში, არამედ მთელ მსოფლიოში. გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის მდგრადი განვითარების მე-8 მიზნის მიხედვით, ყველა ადამიანისთვის ხელმისაწვდომი უნდა იყოს ღირსეული სამსახური და ეკონომიკური ზრდა. მიუხედავად ამისა, მსოფლიო მოსახლეობის თითქმის ნახევარი გამოიმუშავებს დღეში 2 დოლარს და მოსახლეობის 5.7% არის უმუშევარი, თუმცა, დასაქმებულთა დიდი ნაწილი მაინც სიღარიბის ზღვარზეა.⁵⁴

გენდერული დისბალანსი შრომის ბაზარზე და უმუშევრობის მაღალი მაჩვენებელი ზოგ ქვეყანაში გამოწვეულია შესაბამისი კანონმდებლობის არქონითა და ტრადიციული მახასიათებლებით. მაგალითად, მსოფლიოს 18 ქვეყანაში ქმარს ოფიციალურად აქვს უფლება აუკრძალოს ცოლს მუშაობა.⁵⁵

ეროვნულ-დემოკრატიული ინსტიტუტის კვლევის თანახმად, 2015 წელს მოსახლეობის 66% თავს უმუშევრად თვლის, ხოლო მოსახლეობის 67% ყველაზე დიდ პრობლემად ქვეყანაში სამუშაო ადგილების სიმცირეს აღნიშნავს.⁵⁶ თუმცა, რეალური სტატისტიკური მაჩვენებელი ბევრად უფრო მცირეა. 2019 წლის მონაცემებით, უმუშევრობის დონე 11.6%-ია. ეს სხვაობა გამოწვეულია იმით, რომ მოსახლეობის დიდი ნაწილი, რომელიც უკმაყოფილოა თავისი სამსახურით, სამუშაო გარემოთი, ხელფასით, ან თვლის რომ ეს სამსახური მისი კვალიფიკაციის, განათლებისა და უნარების შესაბამისი არ არის, თავს უმუშევრად თვლის.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (შსო) უმუშევრებს მიაკუთვნებს მოსახლეობის იმ კატეგორიას, რომლებიც აკმაყოფილებენ შემდეგ კრიტერიუმებს:

- არ გააჩნია სამსახური, არ ასრულებს გარკვეულ საქმიანობას შემოსავლის ან მოგების მიღების მიზნით;
- ბოლო 4 კვირის განმავლობაში აქტიურად ეძებს სამსახურს, სამუშაოს

⁵⁴ SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS, Available at: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/economic-growth/>

⁵⁵ SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS, Available at: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/gender-equality/>

⁵⁶ ნამჩავაძე ბ., უმუშევრობის პრობლემა, ჟურნალი ფორბსი, 2015. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://forbes.ge/news/960/umuSevrobis-problema>

მოსაძებნად მიმართა სხვადასხვა საშუალებას;

- სამუშაოს პოვნის შემთხვევაში 2 კვირის განმავლობაში მზად იქნება სამუშაოს დასაწყებად.⁵⁷

ცხრილი 2.19: უმუშევართა რაოდენობა სქესის მიხედვით⁵⁸

უმუშევართა რაოდენობა სქესის მიხედვით		
წლები	ქალი	კაცი
2005	129.3	170.4
2006	117.6	176.3
2007	149.5	181.9
2008	158.4	189
2009	154	206.7
2010	142.3	200.8
2011	141.9	202.9
2012	151.1	193.9
2013	132.4	202.8
2014	112.8	177.4
2015	116.3	167.8
2016	99.1	179.8
2017	119.3	157.1
2018	101.6	144.1

მიუხედავად იმისა, რომ დასაქმებულ მამაკაცთა რაოდენობა მეტია ქალთა რაოდენობაზე და ასევე 15 წლის და უფროს ასაკის მოსახლეობაში ქალთა რაოდენობა მეტია, უმუშევარი მამაკაცების რაოდენობა უმუშევარ ქალთა რაოდენობაზე მეტია, რაც გამოწვეულია იმით, რომ ქალთა დიდი ნაწილი მიეკუთვნება ეკონომიკურად არააქტიურ მოსახლეობას. სწორედ ამიტომ უმუშევრობის დონე ქალებისათვის ნაკლებია, ვიდრე მამაკაცებისათვის.

⁵⁷ გელაშვილი ს., ჩარეკიშვილი ლ. გენდერული სტატისტიკის საკითხები, თბილისი, 2016. გვ.120

⁵⁸ საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <http://gender.geostat.ge/gender/index.php?action=Employment%20and%20Unemployment>

ცხრილი 2.20: უმუშევრობის დონე, გენდერულ ჭრილში (%)⁵⁹

უმუშევრობის დონე, გენდერულ ჭრილში (%)		
წლები	ქალი	კაცი
2005	13.9	16.2
2006	13.3	17.2
2007	16.5	18.1
2008	17.6	18.1
2009	16.9	19.5
2010	15.5	19.1
2011	15.5	19.1
2012	16.1	18.2
2013	14.6	19
2014	12.3	16.6
2015	12.4	15.6
2016	10.9	16.6
2017	12.7	15
2018	11.2	13.9

უმუშევრობის დონე ქალებისათვის ყველაზე მაღალი იყო 2008 წელს - 17.6 %, ხოლო მამაკაცებისათვის 2009 წელს - 19.5%. ქალისა და მამაკაცის უმუშევრობის დონეებს შორის სხვაობა მინიმალური იყო 2008 წელს, როდესაც ქალების უმუშევრობის დონე 17.6%, ხოლო მამაკაცების - 18.1% იყო. ორივე სქესისათვის უმუშევრობის დონე კლებადი ტენდენციით ხასიათდება: 2018 წელს 2005 წელთან შედარებით, უმუშევრობის დონე ქალებისათვის შემცირდა 2.7%-ით, ხოლო მამაკაცებისათვის 2.3%-ით. თუმცა, უმუშევრობის დონის შემცირება არ გულისხმობს იმას, რომ მოსახლეობის ცხოვრების დონე გაუმჯობესდა, რადგან ყოველწლიურად მნიშვნელოვნად მცირდება მოსახლეობის რაოდენობა, მნიშვნელოვნად იზრდება მიგრაცია, მიგრანტთა უმეტესობა კი შრომისუნარიანი ასაკის მოსახლეობაა.

ცხრილი 2.21: უმუშევართა განაწილება ასაკის მიხედვით, გენდერულ ჭრილში (ათასი)⁶⁰

⁵⁹ საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <http://gender.geostat.ge/gender/index.php?action=Employment%20and%20Unemployment>

⁶⁰ საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <http://gender.geostat.ge/gender/index.php?action=Employment%20and%20Unemployment>

უმუშევართა განაწილება ასაკის მიხედვით, გენდერულ ჭრილში (ათასი)						
წლები	სქესი	15-24	25-34	35-44	45-54	55+
2015	ქალი	23.8	26	27.2	27	12.3
	კაცი	36.7	51.9	32	25.9	21.3
2016	ქალი	16.1	22.4	21.8	28	10.7
	კაცი	38.1	57.1	33.3	29.9	21.4
2017	ქალი	25	29.7	24.8	22.4	17.5
	კაცი	29.2	45.8	34.1	25.5	22.4
2018	ქალი	22.3	25.5	23.3	17.2	13.3
	კაცი	28.3	46.3	25.9	20	23.7

2018 წელს უმუშევარ მამაკაცთა 32% და ქალთა 25% მიეკუთვნება 25-34 წლის ასაკობრივ ჯგუფს, რაც ძირითადად გამოწვეულია ამ ასაკში მაღალი აქტიურობის დონით.

ცხრილი 2.22: უმუშევართა განაწილება განათლების დონის მიხედვით, გენდერულ ჭრილში (ათასი)⁶¹

უმუშევართა განაწილება განათლების დონის მიხედვით, გენდერულ ჭრილში (ათასი ერთეული)								
	2015		2016		2017		2018	
	ქალი	კაცი	ქალი	კაცი	ქალი	კაცი	ქალი	კაცი
დაწყებითი ან საბაზო განათლება	2.6	6.2	1.2	9.8	4.8	10.1	3.7	9
საშუალო ზოგადი	30.3	75.4	26.7	76	35.4	63.9	32.8	65.6
დაწყებითი პროფესიული, სახელობო	3.2	6.2	3.6	6.3	5.6	9.6	3.7	6.3
საშუალო პროფესიული	28.9	19.9	19.6	21	23.6	18.4	22.3	16.4
უმაღლესი	51.4	59.6	48.1	66.5	50	54.9	39.1	46.7

უმუშევარ ქალთა შორის ყველაზე დიდი რაოდენობით უმაღლესი განათლების მქონეა და მათი უმეტესობა ეკონომიკურად აქტიურ მოსახლეობას მიეკუთვნება. ასეთ დროს ხშირია ფრიქციული უმუშევრობაც, რადგან უმეტესობას სურს თავისი კვალიფიკაციის შესაბამისი სამსახური და ხშირად უარს ამბობენ არასასურველ სამსახურსა და ხელფასზე.

⁶¹ საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <http://gender.geostat.ge/gender/index.php?action=Employment%20and%20Unemployment>

2.5. შრომის ანაზღაურების გენდერული დისბალანსი ეკონომიკური საქმიანობებისა და რეგიონების მიხედვით

შრომის ანაზღაურების დისბალანსი გენდერულ ჭრილში დღესაც საკმაოდ აქტუალურია და დიდ სოციალურ უსამართლობას წარმოადგენს. ბოლო პერიოდში ეს პრობლემა მდგრადი განვითარების მე-8 მიზანს წარმოადგენს, რომლის თანახმადაც თანაბარი ღირებულების სამუშაოსათვის ადამიანებმა უნდა მიიღონ თანაბარი ანაზღაურება.

ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-7 მუხლის „ა“ პუნქტის პირველი ქვეპუნქტის მიხედვით, „სამართლიანი ხელფასი და ტოლფასი შრომისათვის თანასწორი ანაზღაურება, რაიმე ნიშნით განსხვავების გარეშე, ქალებისათვის ქმნის შრომის ისეთი პირობების გარანტიას, რომელიც მამაკაცის შრომის პირობებზე უარესი არ იქნება და თანაბარი ღირებულების შრომისათვის თანასწორი ანაზღაურების შესაძლებლობას იძლევა.“⁶²

მსოფლიოს 64 ქვეყნის მიხედვით ხელფასების გამოკვლევით დასტურდება, რომ ყველაზე მაღალ შემოსავლიანი ქვეყნებიდან უთანასწორობა მინიმალურია შვედეთში, ხოლო მაქსიმალური ჩილეში; რაც შეეხება დაბალ და საშუალო შემოსავლიან ქვეყნებს შორის უთანასწორობას, მაქსიმალურია სამხრეთ აფრიკასა და ნამიბიაში, ხოლო მინიმალური - სომხეთსა და მონღოლეთში.⁶³

მაღალშემოსავლიან ქვეყნებშიც კი ბევრი ქალი, რომელიც გადაწყვეტს მუშაობის დაწყებას, ხშირად ამჯობინებს ნახევარგანაკვეთიან სამსახურს, ხოლო განვითარებად ქვეყნებში ხშირია არაფორმალური დასაქმება, რომელიც საქართველოშიც საკმაოდ მაღალია. სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის 2019 წლის მონაცემებით, არაფორმალური დასაქმება ქალებისათვის 29.2%-ს, ხოლო მამაკაცებისათვის 39.3%-ს წარმოადგენს. ასევე მნიშვნელოვანია კვირაში ნამუშევარი საათების რაოდენობა, კაცები ქალებთან შედარებით, კვირაში საშუალოდ 1.2-ჯერ მეტ დროს უთმობენ სამსახურს. ეს კი შემდგომ ანაზღაურების დისბალანსს იწვევს. შრომის ბაზარზე უთანასწორობის

⁶² ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი, მუხლი 7. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1483577?publication=0>

⁶³ International Labour Organization, Global Wage Report 2018/2019. Available at: <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-wage-report/lang--en/index.htm>

მთავარი გამომწვევი მიზეზი აუნაზღაურებელი სამუშაოა, რომელსაც ძირითადად ქალები ასრულებენ. მსოფლიოს სხვადასხვა ქვეყნებში ჩატარებული დროის გამოკვლევის მონაცემებით, ქალები საშუალოდ 2-3-ჯერ მეტ დროს უთმობენ აუნაზღაურებელ შრომას. დისბალანსი განსხვავებულია ასევე ქვეყნების განვითარების დონის მიხედვით - განვითარებულ ქვეყნებში უთანასწორობა გაცილებით ნაკლებია. 2016 წლის მონაცემებით, აშშ-ში ქალები ყოველდღიურად გასწევენ 1.55ჯერ მეტ აუნაზღაურებელ შრომას კაცებთან შედარებით. აუნაზღაურებელი შრომით ძირითადად დაკავებულნი არიან დაოჯახებული ზრდასრული პირები, რომლებიც დაკავებულნი არიან საოჯახო საქმეებით, მცირეწლოვანი ბავშვების, ოჯახის წევრების, ავადმყოფების მოვლით. მსოფლიოს 25 ქვეყნის მონაცემებით, აუნაზღაურებელი სამუშაოთი ქალები დღეში საშუალოდ 266 წუთი, ხოლო მამაკაცები 128 წუთი არიან დაკავებულნი, რაც გულისხმობს იმას, რომ აუნაზღაურებელი სამუშაოს 67.5%-ს ქალები ასრულებენ.⁶⁴

ტერმინი „შუშის ჭერი“ პირველად შემოიღო ენ მორისონმა 1987 წელს. ეს არის საუკეთესო მეტაფორა ქალისა და მამაკაცის უთანასწორობის ანალიზისათვის შრომის ბაზარზე. ის გვიჩვენებს რომ შრომის ბაზარზე არსებობს უხილავი ბარიერი, რომელიც ქალებს ხელს უშლის განათლების, გამოცდილებისა და პროფესიული უნარ-ჩვევების მიუხედავად დაიკავონ მაღალი თანამდებობა. მმართველობით პოზიციაზე დასაქმებულ ქალთა რაოდენობა საშუალოდ 2-ჯერ ნაკლებია მამაკაცებზე.⁶⁵

დაკავებული პოზიციები და ნამუშევარი საათები კი ხელფასების უთანასწორობის უმთავრესი მიზეზია. საათობრივ ანაზღაურებას შორის განსხვავებას სქესობრივ ჭრილში გენდერულ სახელფასო სხვაობას უწოდებენ. შეუსწორებელი, ანუ ნედლი გენდერული სახელფასო სხვაობის დროს მამაკაცისა და ქალის ხელფასებს შორის რეალური განსხვავება გამოიყენება, ხოლო შესწორებელი გენდერული სახელფასო სხვაობის დროს გათვალისწინებულია სხვადასხვა მახასიათებლები, როგორცაა განათლება და სამუშაოსთან დაკავშირებული სხვა მახასიათებლები. ორგანიზაციის დონეზე მოპოვებული ინფორმაცია ხშირად არ იძლევა საშუალებას რომ მოხდეს

⁶⁴ International Labour Organization, Charmes J., 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, 2019. Available at: https://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_732791/lang-en/index.htm

⁶⁵ JANEEN BAXTER - University of Tasmania; ERIK OLIN WRIGHT - University of Wisconsin-Madison. THE GLASS CEILING HYPOTHESIS A Comparative Study of the United States, Sweden, and Australia. Available at: <https://www.ssc.wisc.edu/~wright/GenderGap.pdf>

გენდერული სახელფასო სხვაობის შესწორება, რადგან ორგანიზაციები უმეტეს შემთხვევაში იძლევიან ინფორმაციას თანამშრომლების საშუალო ნამუშევარი საათების შესახებ და ნაკლებად იძლევიან ინფორმაციას მათი განათლებისა და სხვა მნიშვნელოვანი ფაქტორების შესახებ, რაც საშუალებას მოგვცემს ამ სხვაობის შესწორების. სწორედ ამიტომ ამ ინფორმაციით ორგანიზაციებს შორის ვარიაციის დადგენაა შესაძლებელი და არა კომპანიის შიდა ვარიაციის.⁶⁶

საქართველოში საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასი გაიანგარიშება საშუალო არითმეტიკულით, რაც გულისხმობს დასაქმებულთა ხელფასების ჯამის ფარდობას დასაქმებულთა მთლიან რაოდენობასთან. ხელფასის გაანგარიშება ხდება სხვადასხვა ჭრილში, მათ შორისაა ხელფასები სქესის მიხედვით.

ცხრილი 2.23: საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასი წლების მიხედვით, გენდერულ ჭრილში.⁶⁷

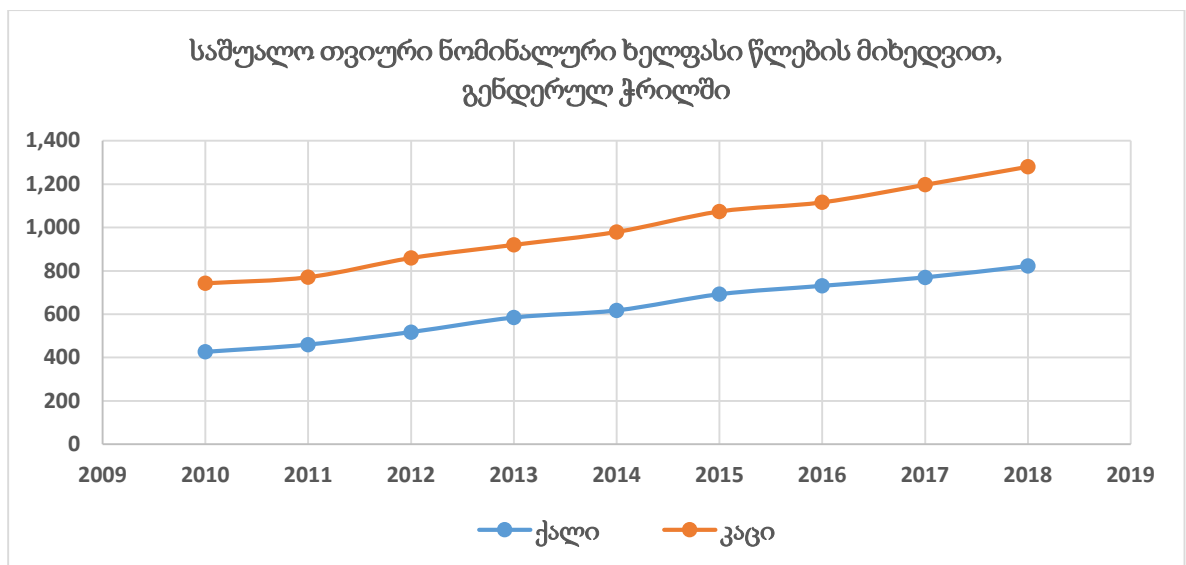
საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასი წლების მიხედვით, გენდერულ ჭრილში (ლარი)		
წლები	ქალი	კაცი
2010	426.6	742.8
2011	460.2	771.1
2012	517.9	859.6
2013	585.0	920.3
2014	617.9	980.0
2015	692.5	1 074.3
2016	731.2	1 116.6
2017	770.2	1 197.4
2018	822.6	1 280.7

როგორც ცხრილიდან ჩანს, გენდერული უთანასწორობა შრომის ანაზღაურებაში ძლიერ მაღალია. 2010-2018 წლებში ხელფასები ზრდადი ტენდენციით ხასიათდება, თუმცა 2018

⁶⁶ გაეროს ქალთა ორგანიზაცია (UN WOMEN), გენდერული სახელფასო სხვაობა და უთანასწორობა საქართველოს შრომის ბაზარზე. თბილისი (2020, მარტი) ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20georgia/attachments/publications/2020/gender%20pay%20gap%20georgia%20geo.pdf?la=en&vs=4411>

⁶⁷ საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://www.geostat.ge/ka/modules/categories/39/khelfasebi>

წელს მამაკაცთა ხელფასი 55.7%-ით აღემატება იმავე პერიოდის ქალთა ხელფასს. ამ განსხვავების მრავალი მიზეზი არსებობს, როგორცაა: რელიგიური, კულტურული, ტრადიციული მიზეზები, ასევე მნიშვნელოვანია ე.წ. ცხოვრების სტილისადმი განსხვავებული მიდგომა - ინდივიდუალური უპირატესობა. უპირატესობის თეორია ეკუთვნის კ.ჰაკიმის, რომლის თანახმადაც ქალთა მიერ ცხოვრების სტილისადმი განსხვავებული მიდგომა მათი დასაქმებულობის უკეთესი საზომია, ვიდრე განათლება. უპირატესობის თეორია ხსნის შრომის ბაზარზე სქესის მიხედვით არსებულ განსხვავებებს და მათ შორის ხელფასების უთანასწორობასაც. აღნიშნული თეორიის მიხედვით, ქალები ცხოვრების ხარისხსა და სამუშაოდან მიღებულ სიამოვნებას უფრო დიდ უპირატესობას ანიჭებენ, ვიდრე მაღალ ხელფასს. ამ თეორიას ადასტურებს ლონდონის უნივერსიტეტის მეცნიერ-ეკონომისტის, არნო შევალის მიერ ჩატარებული გამოკვლევა, რომელიც მოიცავდა 10 000 ადამიანს. კვლევით დადასტურდა, რომ კაცები უპირატესობას ანიჭებენ კარიერულ წინსვლასა და ფინანსურ მოგებას, ასევე თავს ამბიციურ პიროვნებად თვლიან, ხოლო ქალები უპირატესობას ანიჭებენ სამუშაოდან მიღებულ კმაყოფილებას, თანამშრომლების კეთილგანწყობასა და მათი სამუშაოს სოციალურ მნიშვნელობას.⁶⁸



გრაფიკი 2.6: საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასი წლების მიხედვით, გენდერულ ჭრილში (ლარი)

⁶⁸ ბერიშვილი ხ., გენდერული დისბალანსისა და ფემინიზმის როლი გლობალურ ბიზნესში, II საერთაშორისო სამეცნიერო კონფერენცია „გლობალიზაციის გამოწვევები ეკონომიკასა და ბიზნესში, თბილისი, 2017. ხელმისაწვდომია ბმულზე: https://www.tsu.ge/data/file_db/economist_faculty/global.pdf

გარკვეულ ინტერესს იწვევს არა მხოლოდ გენდერული დისბალანსის არსებული მდგომარეობის ანალიზი, არამედ მისი პერსპექტივებიც. ეკონომიკური მოვლენებისა და პროცესების დინამიკის სტატისტიკური პროგნოზირება ემყარება ძირითადი ტენდენციის გამოვლენასა და ასახვას. როდესაც შესასწავლი მოვლენის ცვლილების ამსახველი დროითი მწკრივის დონეები თითქმის თანაბარი სიდიდით იცვლება, ტრენდის გამოსავლენად მიზანშეწონილია საშუალო აბსოლუტური მატების კოეფიციენტის გამოყენება. თავდაპირველად საჭიროა ცალკეული აბსოლუტური მატების კოეფიციენტების გაანგარიშება ჯაჭვური წესით. ჯაჭვური წესით მატების ტემპი გაიანგარიშება შემდეგნაირად:

$$\Delta = y_n - y_{n-1}$$

ცხრილი 2.24: ჯაჭვური წესით გაანგარიშებული მატების ტემპი

ჯაჭვური წესით გაანგარიშებული მატების ტემპი		
წლები	ქალი	კაცი
2011	33.6	28.3
2012	57.7	88.5
2013	67.1	60.7
2014	32.9	59.7
2015	74.6	94.4
2016	38.7	42.3
2017	39	80.9
2018	52.4	83.3

ამის შემდეგ განისაზღვრება საშუალო აბსოლუტური მატება შემდეგი ფორმულით:

$$\bar{\Delta} = \frac{\sum \Delta}{n-1}$$

საშუალო აბსოლუტური მატების კოეფიციენტი ქალებისათვის წარმოადგენს 49.5 ლარს, რაც გულისხმობს რომ ყოველწლიურად საშუალოდ 49.5 ლარით იზრდება ქალთა ხელფასი, ხოლო მამაკაცების - 67.2 ლარს.

ცხრილი 2.25: საშუალო აბსოლუტური მატებით მოსწორებული ხელფასის დონე, გენდერულ ჭრილში (ლარი)

წლები	ქალი		კაცი	
	ემპირიული დონე	მოსწორებული დონე	ემპირიული დონე	მოსწორებული დონე
2010	426.6	426.6	742.8	742.8
2011	460.2	476.1	771.1	810.0
2012	517.9	525.6	859.6	877.3
2013	585.0	575.1	920.3	944.5
2014	617.9	624.6	980.0	1011.8
2015	692.5	674.1	1074.3	1079.0
2016	731.2	723.6	1116.6	1146.2
2017	770.2	773.1	1197.4	1213.5
2018	822.6	822.6	1280.7	1280.7

როდესაც მოცემული მწკრივის დონეები ასახავენ პროგრესულად ზრდად ტენდენციას, პროგნოზირებისათვის გამოიყენება საშუალოწლიური ზრდის ტემპის კოეფიციენტი, რომელიც განისაზღვრება შემდეგი ფორმულით:

$$\bar{K} = \sqrt[n]{\prod K} = \sqrt[n]{K_1 K_2 K_3 \dots K_{n-1}} = \sqrt[n]{\frac{y_2}{y_1} \cdot \frac{y_3}{y_2} \dots \frac{y_n}{y_{n-1}}} = \sqrt[n]{\frac{y_n}{y_1}}$$

ცხრილი 2.26: ჯაჭვური წესით გაანგარიშებული ზრდის ტემპი

ზრდის ტემპი		
წლები	ქალი	კაცი
2011	1.08	1.04
2012	1.13	1.11
2013	1.13	1.07
2014	1.06	1.06
2015	1.12	1.10
2016	1.06	1.04
2017	1.05	1.07
2018	1.07	1.07

საშუალოწლიური ზრდის ტემპი ქალებისათვის 1.08-ის, ხოლო მამაკაცებისათვის 1.07-ის ტოლია.

ცხრილი 2.27: საშუალოწლიური ზრდის ტემპით მოსწორებული ხელფასის დონე

წლები	ქალი		კაცი	
	ემპირიული დონე	მოსწორებული დონე	ემპირიული დონე	მოსწორებული დონე
2010	426.6	426.6	742.8	742.8
2011	460.2	497.0	771.1	794.8
2012	517.9	559.3	859.6	825.1
2013	585.0	631.8	920.3	919.8
2014	617.9	667.3	980.0	984.7
2015	692.5	747.9	1074.3	1048.6
2016	731.2	789.7	1116.6	1149.5
2017	770.2	831.8	1197.4	1194.8
2018	822.6	888.4	1280.7	1281.3

ეკონომიკური პროცესების დინამიკის სტატისტიკური პროგნოზირებისას ტრენდის გამოსავლენად ყველაზე ხშირად გამოიყენება წრფივი ფუნქცია, რომელსაც შემდეგი სახე აქვს⁶⁹:

$$\hat{y} = a_0 + a_1 t, \quad \text{სადაც}$$

\hat{y} - დროითი მწკრივის მოსწორებული დონეებია;

a_0 და a_1 – განტოლების პარამეტრებია;

t - დრო.

a_0 და a_1 პარამეტრების გაანგარიშების მარტივი ფორმულებია:

$$a_0 = \frac{\sum y}{n}; \quad a_1 = \frac{\sum yt}{\sum t^2}$$

ქალებისათვის a_0 პარამეტრი ტოლია 624.9-ის, ხოლო a_1 – 50.8-ის.

მამაკაცებისათვის კი $a_0 = 993.7$ -ის, ხოლო $a_1 = 68.3$.

ცხრილი 2.28: წრფივი ფუნქციით მოსწორებული ხელფასის დონე

წლები	ქალი		კაცი	
	ემპირიული დონე	მოსწორებული დონე	ემპირიული დონე	მოსწორებული დონე
2010	426.6	421.7	742.8	720.4
2011	460.2	472.5	771.1	788.7
2012	517.9	523.3	859.6	857.0

⁶⁹ გელაშვილი ს. შესავალი სტატისტიკურ პროგნოზირებაში, თბ., 2019, გვ. 63-64

2013	585.0	574.1	920.3	925.3
2014	617.9	624.9	980.0	993.7
2015	692.5	675.7	1074.3	1062.0
2016	731.2	726.5	1116.6	1130.3
2017	770.2	777.3	1197.4	1198.6
2018	822.6	828.1	1280.7	1266.9

უმცირეს კვადრატთა მეთოდით რომ შევაფასოთ, რაც გულისხმობს იმას, რომ მოსწორებული მწკრივის დონეების გადახრების კვადრატების ჯამი ემპირიული დონეებიდან უნდა იყოს მინიმალური, ამ მოთხოვნას ყველაზე მეტად აკმაყოფილებს წრფივი ფუნქციით მოსწორებული დონეები, რადგან ემპირიულ და მოსწორებულ დონეებს შორის სხვაობების კვადრატების ჯამი მინიმალურია.

თუ საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასი ზრდის იმავე ტენდენციას შეინარჩუნებს, მაშინ 2019-2030 წლებში მისი სიდიდე შესაბამისად იქნება:

ცხრილი 2.29: საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასის პროგნოზი

2019-2030 წლებისათვის, გენდერულ ჭრილში

საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასის პროგნოზი 2019-2030 წლებისათვის, გენდერულ ჭრილში (ლარი)		
წლები	ქალი	კაცი
2019	878.9	1335.2
2020	929.8	1403.5
2021	980.6	1471.8
2022	1031.4	1540.2
2023	1082.2	1608.5
2024	1133.0	1676.8
2025	1183.8	1745.1
2026	1234.6	1813.4
2027	1285.4	1881.7
2028	1336.2	1950.0
2029	1387.0	2018.3
2030	1437.8	2086.6

2019-2030 წლების პროგნოზის თანახმად, ქალთა ხელფასი საშუალოდ 2030 წლისათვის გაზრდილი იქნება 74.8%-ით, ხოლო მამაკაცთა 62.9%-ით. შესაბამისად, ქალთა საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასი იქნება 1437,8 ლარი, ხოლო მამაკაცის 2086,6 ლარი. მცირდება ხელფასების უთანასწორობაც: თუ 2018 წლისათვის მამაკაცთა ხელფასი ქალთა იმავე პერიოდის ხელფასზე 55,7%-ით მეტი იყო, 2030 წლისათვის სხვაობა 45,1%-მდე მცირდება, თუმცა სხვაობა კვლავ დიდი რჩება.

ცხრილი 2.30: დაქირავებით დასაქმებულთა საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასი საქმიანობის სახეების და სქესის მიხედვით (ლარი)⁷⁰

	2018		
	სულ	მათ შორის:	
		ქალი	კაცი
სულ	1 068.3	822.6	1 280.7
სოფლის მეურნეობა, ნადირობა და სატყეო მეურნეობა	680.4	659.0	688.0
თევზჭერა, მეთევზეობა	1 081.5	642.2	1 139.4
სამთომოპოვებითი მრეწველობა	1 379.2	1 103.7	1 412.2
დამამუშავებელი მრეწველობა	917.5	648.7	1 070.5
ელექტროენერჯის, აირისა და წყლის წარმოება და განაწილება	1 299.6	1 345.8	1 290.4
მშენებლობა	1 546.8	981.6	1 609.3
ვაჭრობა; ავტომობილების, საყოფაცხოვრებო ნაწარმისა და პირადი მოხმარების საგნების რემონტი	950.8	746.1	1 128.3
სასტუმროები და რესტორნები	824.7	729.7	939.2
ტრანსპორტი და კავშირგაბმულობა	1 348.8	1 132.7	1 423.7
საფინანსო საქმიანობა	2 236.0	1 498.1	3 446.7
ოპერაციები უძრავი ქონებით, იჯარა და მომხმარებლისათვის მომსახურების გაწევა	1 302.2	1 087.7	1 446.1
სახელმწიფო მმართველობა	1 266.7	1 178.3	1 304.4
განათლება	601.0	578.6	684.0
ჯანმრთელობის დაცვა და სოციალური დახმარება	983.4	853.9	1 337.0
კომუნალური, სოციალური და პერსონალური მომსახურების გაწევა	925.0	809.1	1 025.7

⁷⁰ საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://www.geostat.ge/ka/modules/categories/39/khelfasebi>

დასაქმებულ მამაკაცთა რაოდენობა მნიშვნელოვნად აღემატება დასაქმებულ ქალთა რაოდენობას, ასევე მამაკაცების მიერ ნამუშევარი საათების რაოდენობაც გაცილებით მეტია, რაც შემდგომ იწვევს ხელფასების უთანასწოროდ გადანაწილებას. გარდა ამისა, აღსანიშნავია ის ფაქტიც, რომ ქალთა დიდი ნაწილი დასაქმებულია უფრო დაბალ ანაზღაურებად საქმიანობებზე. ხელფასების ყველაზე დიდი დისბალანსი აღინიშნება საფინანსო საქმიანობებში, სადაც მამაკაცთა ხელფასი 130,1%-ით მეტია ქალთა ხელფასზე. თუმცა, აღსანიშნავია, რომ საფინანსო საქმიანობებში მაქსიმალურია ხელფასი, როგორც ქალებისათვის, ასევე მამაკაცებისათვის. ქალების საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასი საფინანსო სექტორში 1 498.1 ლარია, ხოლო მამაკაცების 3 446.7 ლარი. რაც შეეხება მინიმალურ ანაზღაურებას ორივე სქესისათვის განათლების სექტორშია ქალებისათვის 578.6 ლარი, ხოლო მამაკაცებისათვის 684 ლარი. აღსანიშნავია, ის ფაქტიც, რომ ამ სექტორში დასაქმებულთა უმეტესობა ქალია.

საშუალო კვადრატული გადახრის საფუძველზე გაანგარიშებული ვარიაციის კოეფიციენტი ქალებისათვის არის 29.1%, რაც გულისხმობს იმას, რომ ქალთა საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასი საქმიანობის სახეების მიხედვით საკმაოდ არაერთგვაროვანია, ხოლო მამაკაცებისათვის იგივე მაჩვენებელი 46.8%-ის ტოლია, რაც საქმიანობის სახეების მიხედვით მამაკაცთა ხელფასების ძალიან მაღალ უთანასწორობაზე მიგვანიშნებს. მაგალითად, საფინანსო სექტორში დასაქმებულ მამაკაცთა საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასი 5-ჯერ მეტია განათლების სექტორში დასაქმებული მამაკაცის საშუალო თვიურ ნომინალურ ხელფასზე.

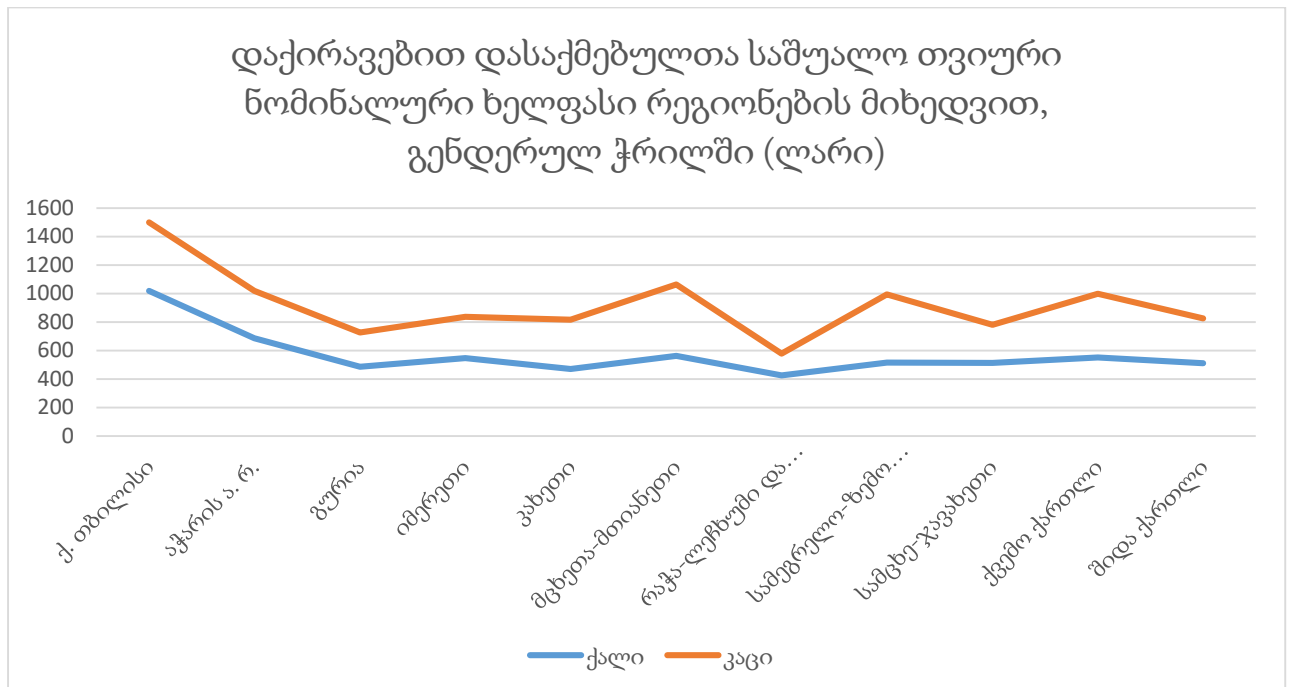
ცხრილი 2.31: დაქირავებით დასაქმებულთა საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასი რეგიონების მიხედვით, გენდერულ ჭრილში⁷¹

დაქირავებით დასაქმებულთა საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასი რეგიონების მიხედვით, გენდერულ ჭრილში (ლარი)			
	სულ	ქალი	კაცი
სულ	1 068.3	823	1281
ქ. თბილისი	1 286.4	1020	1500
აჭარის ა. რ.	866.6	685	1018

⁷¹ საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://www.geostat.ge/salarium/?lang=ka>

გურია	600.5	485	726
იმერეთი	690.8	546	836
კახეთი	627.4	470	817
მცხეთა-მთიანეთი	818.1	562	1065
რაჭა-ლეჩხუმი და ქვემო სვანეთი	495.0	425	579
სამეგრელო-ზემო სვანეთი	758.2	515	995
სამცხე-ჯავახეთი	640.5	512	780
ქვემო ქართლი	791.4	551	998
შიდა ქართლი	658.0	511	826

საშუალოდ მამაკაცთა ხელფასი ქალთა ხელფასზე 56%-ით მეტია. შრომის ანაზღაურების გენდერული დისბალანსი განსხვავებულია რეგიონების მიხედვით, კერძოდ: ყველაზე მაღალია უთანასწორობა სამეგრელო-ზემო სვანეთში, სადაც მამაკაცების ხელფასი 93%-ით მეტია ქალთა ხელფასზე, ხოლო მინიმალურია რაჭა-ლეჩხუმსა და ქვემო სვანეთში (სხვაობა 36%-ს წარმოადგენს), თუმცა, აღსანიშნავია, რომ ამ რეგიონში ხელფასი ორივე სქესისათვის მინიმალურია, ქალებისათვის 425, ხოლო მამაკაცებისათვის 579 ლარია. ორივე სქესისათვის ხელფასი მაქსიმალურია თბილისში, სადაც ქალების საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასი 1020, ხოლო მამაკაცების 1500 ლარია.



გრაფიკი 2.7: დაქირავებით დასაქმებულთა საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასი რეგიონების მიხედვით, გენდერულ ჭრილში (ლარი)

როგორც გრაფიკიდან ჩანს, ქალთა ხელფასი შედარებით ერთგვაროვანია მამაკაცებისგან განსხვავებით. მაქსიმალურ და მინიმალურ მნიშვნელობებს შორის სხვაობა, ანუ ვარიაციის დიაპაზონი ქალებისათვის შეადგენს 595 ლარს, ხოლო მამაკაცებისათვის - 921 ლარს.

დასკვნა

გენდერული უთანასწორობის პრობლემა დღესაც საკმაოდ აქტუალურია არა მარტო საქართველოში, არამედ მთელ მსოფლიოში. მიუხედავად არსებული კანონმდებლობისა (საქართველოს კონსტიტუციის მე-11 მუხლის თანახმად, ყველა ადამიანს აქვს თანასწორობის უფლება, ასევე 2010 წელს საქართველოს პარლამენტმა მიიღო კანონი გენდერული თანასწორობის შესახებ, ხოლო 2014 წელს კანონი დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ), პირდაპირ თუ ირიბად ხშირად ხდება სქესის მიხედვით დისკრიმინაცია შრომის ბაზარზე. საქართველოში ამის გამომწვევი მნიშვნელოვანი ფაქტორია ტრადიციული ხედვა ქალებზე და მათ როლზე. მოსახლეობის დიდი ნაწილი დღესაც ფიქრობს, რომ ქალთა უმთავრესი მოვალეობაა საოჯახო საქმეები, ბავშვების აღზრდა და ოჯახის სხვა წევრებზე ზრუნვა. ქალების მიმართ ასეთი მიდგომა ხელს უშლის მათ განვითარებას, როგორც განათლების, ასევე პროფესიული და კარიერული მიმართულებით.

აღსანიშნავია, რომ ქალთა დიდი ნაწილი მიეკუთვნება ეკონომიკურად არააქტიურ მოსახლეობას. 2005-2018 წლებში ეკონომიკურად არააქტიურ ქალთა რაოდენობა საშუალოდ 2.09-ჯერ მეტი იყო იმავე პერიოდში ეკონომიკურად არააქტიური მამაკაცების რაოდენობაზე. ეს ძირითადად გამოწვეულია იმით, რომ ქალთა დიდი ნაწილი იმედდაკარგული მუშახელია, რომელიც აღარ ეძებდა სამსახურს უკანასკნელი 4 კვირის მანძილზე და, შესაბამისად, უმუშევრადც აღარ კლასიფიცირდება. სწორედ ეს არის მთავარი მიზეზი იმისა, რომ უმუშევრობის დონე კაცებისათვის უფრო მაღალია, ვიდრე ქალებისათვის. 2019 წლის მონაცემებით, უმუშევრობის დონე ქალებისათვის 10.1%, ხოლო მამაკაცებისათვის 12.8% იყო. ეს მაჩვენებელი მნიშვნელოვნად დაბალია ბევრი განვითარებული ქვეყნის მაჩვენებელზე, სადაც უმუშევრობის დონე უფრო მაღალია, ვიდრე საქართველოში. თუმცა, აღსანიშნავია, რომ ევროპის ბევრ ქვეყანაში მაღალი უმუშევრობის გამომწვევი მიზეზი შეიძლება იყოს უმუშევრობის შემწეობა, რომლის გამოც მოსახლეობის ნაწილი ხშირად უარს ამბობს დასაქმებაზე გარკვეული პერიოდის განმავლობაში. საქართველოში მსგავსი სახის დახმარება არ არსებობს, ამიტომაც მოსახლეობის დიდი ნაწილი მზად არის შემოსავლის მინიმალურ რაოდენობასაც დათანხმდეს. აღსანიშნავია, რომ 15 წლისა და უფროსი ასაკის ქალთა რაოდენობა 15.1%-

ით მეტია მამაკაცების რაოდენობაზე, ეკონომიკურად აქტიური ქალების რაოდენობა კი 13.6%-ით ნაკლებია და, შესაბამისად, აქტიურობის დონე ქალებისათვის 54.5%, ხოლო მამაკაცებისათვის 72.6%-ია. რაც შეეხება დასაქმების დონეს, 2019 წლის მონაცემებით, ქალებისათვის 49%, ხოლო მამაკაცებისათვის 63.3% იყო. არსებული კანონმდებლობის მიუხედავად, დისბალანსი მაღალია საჯარო სექტორშიც, სადაც დასაქმებულთა უმეტესობა მამაკაცია, განსაკუთრებით კი ძალიან სტრუქტურებსა და მმართველობით პოზიციებზე.

უთანასწორობის გამომწვევი ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი მიზეზი არის აუნაზღაურებელი შრომა, რომელსაც ქალები გასწევენ ოჯახში. მსოფლიოს ბევრ ქვეყანაში ჩატარებული დროის გამოკვლევის მიხედვით, ქალები 2-3-ჯერ მეტ აუნაზღაურებელ სამუშაოს ეწევიან მამაკაცებთან შედარებით. თუმცა, დისბალანსი მაღალია ანაზღაურებად საქმიანობებშიც. აღსანიშნავია, რომ ქალთა საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასი 1.56-ჯერ ნაკლებია მამაკაცთა ხელფასზე. უთანასწორობა განსხვავებულია საქართველოს რეგიონების მიხედვითაც, ყველაზე მაღალია სამეგრელო-ზემო სვანეთში, სადაც მამაკაცთა ხელფასი 93.2%-ით მეტია ქალების ხელფასზე. მნიშვნელოვანია ის ფაქტიც, რომ გადაწყვეტილების მიმღებ მენეჯერულ პოზიციებზე დასაქმებულთა უმეტესობა მამაკაცია, ასევე მაღალანაზღაურებად საქმიანობებშიც უფრო ხშირად დასაქმებულები არიან მამაკაცები. აღსანიშნავია, რომ ერთსა და იმავე საქმიანობით დაკავებულთა ხელფასებიც საკმაოდ განსხვავდება, მაგალითად, საფინანსო საქმიანობით დაკავებული ქალის საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასი 2.3-ჯერ ნაკლებია მამაკაცის ხელფასზე.

ასეთი უთანასწორობა საკმაოდ დიდ დაბრკოლებას უქმნის გარდამავალი ეკონომიკის მქონე ქვეყნებს. განვითარებულ ქვეყნებში, სადაც ერთ მოსახლეზე მშპ-ს საკმაოდ მაღალი მაჩვენებელია და ეკონომიკური ზრდა მზარდი ტენდენციით ხასიათდება, გენდერული უთანასწორობა ნაკლებად არსებობს. სწორედ ამიტომ განვითარებად ქვეყნებს სწრაფი ეკონომიკური ზრდისათვის ესაჭიროება ადამიანური კაპიტალის რაციონალურად გამოყენება, რაც ეკონომიკური ზრდისა და სიღარიბის დაძლევის საწინდარია.

აღნიშნული დასკვნიდან გამომდინარე, შეგვიძლია ჩამოვყალიბოთ შემდეგი რეკომენდაციები, რომელთა განხორციელების შემდგომ გენდერული დისბალანსი საქართველოს შრომის ბაზარზე საგრძნობლად შემცირდება:

- უპირველეს ყოვლისა, უნდა მოგვარდეს კანონმდებლობაში არსებული ხარვეზები. მიუხედავად იმისა, რომ ყველანაირი დისკრიმინაცია აკრძალულია, უთანასწორობა შრომის ბაზარზე ჯერ კიდევ საკმაოდ ხშირია. ამიტომ უნდა მოხდეს შრომის ბაზრისა და დამსაქმებელთა მუდმივი კონტროლი, როგორც წინასახელშეკრულებო, ასევე შემდგომ პერიოდში;
- მაქსიმალური ხელშეწყობა დედებს და მით უმეტეს მარტოხელა დედებს, რომ მოახერხონ საკუთარი თავის რეალიზაცია;
- მენეჯერულ პოზიციებზე უნდა დასაქმდნენ განათლებისა და უნარ-ჩვევების შესაბამისად და არა ცრუ შეხედულებებით, რომ ქალებს გადაწყვეტილების მიღება უჭირთ;
- უნდა მოხდეს ხელფასების რეგულირება, ორივე სქესის წარმომადგენელმა უნდა მიიღოს თანაბარი ანაზღაურება თანაბრად გაწეული შრომისათვის;
- ყველა დამსაქმებელმა უნდა წარადგინოს წლიური ანგარიში, სადაც აისახება თანამშრომელთა სქესი, განათლების მიღწეული დონე, სამუშაო გამოცდილება და დაკავებული პოზიცია, რათა უფრო თვალსაჩინო იყოს უთანასწორობის შემთხვევაში არსებული მიზეზები;
- ორივე სქესისათვის ტრენინგების თანაბრად უზრუნველყოფა და პროფესიული განვითარების ხელშეწყობა;
- რეგიონებში, სადაც გენდერული დისბალანსი უფრო მაღალია, მაქსიმალურად უნდა მოხდეს სამუშაო ადგილების ორივე სქესისათვის შექმნა. სოფლის მეურნეობაში ადამიანური კაპიტალი მაქსიმალურად უნდა იქნეს გამოყენებული, რაც ხელს შეუწყობს სოფლის მეურნეობის განვითარებას და სოფლად დემოგრაფიული პრობლემების ნაწილობრივ გადაჭრას.

გამოყენებული ლიტერატურის ბიბლიოგრაფიული ნუსხა

1. აშშ-ს საერთაშორისო განვითარების სააგენტო (USAID), გენდერული დისკრიმინაცია შრომით ურთიერთობებში, თბილისი, 2014. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <http://www.parliament.ge/uploads/other/75/75600.pdf>
2. ბერიშვილი ხ., გენდერული დისბალანსისა და ფემინიზმის როლი გლობალურ ბიზნესში, II საერთაშორისო სამეცნიერო კონფერენცია „გლობალიზაციის გამოწვევები ეკონომიკასა და ბიზნესში, თბილისი, 2017. ხელმისაწვდომია ბმულზე: https://www.tsu.ge/data/file_db/economist_faculty/global.pdf
3. გაბიძაშვილი ბ., სტატისტიკა ეკონომიკაში, ბიზნესსა და მენეჯმენტში, თბილისი, 2008
4. გაეროს განვითარების პროგრამა (UNDP), გენდერული თანასწორობა საქართველოში: ბარიერები და რეკომენდაციები, 2018. ხელმისაწვდომია ბმულზე: https://www.ge.undp.org/content/georgia/en/home/library/democratic_governance/gender-equality-in-georgia.html
5. გაეროს ქალთა ორგანიზაცია (UN WOMEN), გენდერული სახელფასო სხვაობა და უთანასწორობა საქართველოს შრომის ბაზარზე, 2020, მარტი. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20georgia/attachments/publications/2020/gender%20pay%20gap%20georgia%20geo.pdf?la=en&vs=4411>
6. გელაშვილი ს., სტატისტიკური პროგნოზირება ეკონომიკასა და ბიზნესში, თბილისი, 2017
7. გელაშვილი ს., შონია ზ., ქინქლაძე რ., სოციალური სტატისტიკა (ლექციების კურსი), თბილისი, 2013. ხელმისაწვდომია ბმულზე: https://www.tsu.ge/data/file_db/economist_faculty/socstatist.pdf
8. გელაშვილი ს., ჩარექიშვილი ლ., გენდერული სტატისტიკის საკითხები, თბილისი, 2016.
9. ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი, მუხლი 7. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1483577?publication=0>

10. ინფორმაციის თავისუფლების განვითარების ინსტიტუტი (IDFI), 2013 “საქართველოს საჯარო დაწესებულებებში დასაქმებულთა სტატისტიკა გენდერულ ჭრილში”, თბილისი. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://idfi.ge/public/migrated/uploadedFiles/files/გენდერული%20ბალანსი.pdf>
11. ნამჩავაძე ბ., უმუშევრობის პრობლემა, ჟურნალი ფორბსი, 2015. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://forbes.ge/news/960/umuSevrobis-problema>
12. ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის, ასევე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულების ანაზღაურების წესის დამტკიცების თაობაზე საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2006 წლის 25 აგვისტოს №231/ნ ბრძანებაში ცვლილების შეტანის თაობაზე. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3725416?publication=0>
13. პატარაია ლ., ქალების როლი ეკონომიკაში - თანამედროვე ტენდენციები, ჟურნალი ფორბსი, 2014. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://forbes.ge/news/231>
14. პილოტური კვლევა გენდერულად დიფერენცირებული მონაცემების შეგროვებაზე აქტივების ფლობასა და მეწარმეობაზე, თბილისი, 2018. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <http://gender.geostat.ge/gender/img/publicationspdf/EDGE-Report-GEO-Final.pdf#view=fit>
15. რუსეცკაია ე., კვლევის ანგარიში: გენდერული შეფასება. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <http://www.parliament.ge/uploads/other/75/75674.pdf>
16. საქართველოს კანონი გენდერული თანასწორობის შესახებ, თბილისი, 2010.
17. საქართველოს კანონი დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ, თბილისი, 2014. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2339687?publication=1>
18. საქართველოს კანონი ოფიციალური სტატისტიკის შესახებ, თბილისი, 2015. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/90946?publication=11>
19. საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, სამუშაო ძალის გამოკვლევის მეთოდოლოგია. ხელმისაწვდომია ბმულზე:

<https://www.geostat.ge/media/20612/samushao-dzalis-gamokvleva-%28geo%29.pdf>

20. საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, ქალი და კაცი საქართველოში - სტატისტიკური პუბლიკაცია, თბილისი, 2019.
21. საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, ხელფასების სტატისტიკის ზოგადი მეთოდოლოგია. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://www.geostat.ge/media/20613/xelpasebis-statistikis-metodologia-%28geo%29.pdf>
22. სოციალურ საწარმოთა ალიანსი, ხელმისაწვდომია ბმულზე: <http://www.seageorgia.ge/social-enterprises/all-enterprises>
23. სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, გენდერული სტატისტიკის პორტალი, ხელმისაწვდომია ბმულზე: <http://gender.geostat.ge/gender/index.php?action=Employment%20and%20Unemployment>
24. სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, დასაქმებისა და უმუშევრობის მაჩვენებლები. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://www.geostat.ge/ka/modules/categories/38/dasakmeba-da-umushevropa>
25. სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, ხელფასების კალკულატორი, ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://www.geostat.ge/salarium/?lang=ka>
26. სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, ხელფასების მაჩვენებლები. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://www.geostat.ge/ka/modules/categories/39/khelfasebi>
27. ქალთა მიმართ ძალადობის ეროვნული კვლევა საქართველოში, 2017. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <http://gender.geostat.ge/gender/img/publicationspdf/National%20VAW%20Study%20Report%20Geo.pdf#view=fit>
28. ADB, Pilot Survey on Measuring Asset Ownership and Entrepreneurship from a Gender Perspective GEORGIA, Available at: <https://www.geostat.ge/media/21027/EDGE-Report-ENG-Final.pdf>
29. Analysis and Consulting Team, THE WELL-BEING OF CHILDREN AND THEIR FAMILIES IN GEORGIA, Tbilisi, 2018 Available at: <https://www.unicef.org/georgia/media/1266/file/WMS%202017%20ENG.pdf>

30. Council Directive 76/207/EEC of 9 February 1976 on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions. Available at: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31976L0207>
31. Eurofound, International Labour Organization, Working conditions in a global perspective, Geneva, 2019. Available at: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18066en.pdf
32. European Institute for Gender Equality, Economic Benefits of GENDER EQUALITY IN THE EUROPEAN UNION. Available at: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/economic-and-financial-affairs/economic-benefits-gender-equality>
33. International Labour Organization, Global Wage Report 2018/19, What lies behind gender pay gaps. Available at: <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-wage-report/lang--en/index.htm>
34. International Labour Organization, 108th International Conference of Labour Statisticians, Geneva, 2019. Available at: <https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/lang--en/index.htm>
35. International Labour Organization, 19th International Conference of Labour Statisticians, Geneva, 2013. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_220535.pdf
36. International Labour Organization, About the ILO, Available at: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm>
37. International Labour Organization, Gender equality in labour migration law, policy and management, 2016. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-bangkok/documents/publication/wcms_524144.pdf
38. International Labour Organization, The Unpaid Care Work and the Labour Market. An analysis of time use data based on the latest World Compilation of Time-use Surveys, 2019. Available at: https://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_732791/lang--en/index.htm

39. JANEEN BAXTER - University of Tasmania; ERIK OLIN WRIGHT - University of Wisconsin–Madison. THE GLASS CEILING HYPOTHESIS A Comparative Study of the United States, Sweden, and Australia. Available at: <https://www.ssc.wisc.edu/~wright/GenderGap.pdf>
40. Multiple Indicator Cluster Survey, Georgia, 2018.
41. Pietschmann I., Kapsos S., Bourmpoula E., Sajaia Z., Lokshin M., Key Labour Market Indicators: Analysis with Household Survey Data. WORLD BANK GROUP, International Labour Organization, 2014. Available at: <https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/173681475755164922/key-labor-market-indicators-analysis-with-household-survey-data>
42. SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS, Available at: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/economic-growth/>
43. SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS, Available at: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/gender-equality/>
44. UNDP and the GEC, Gender Equality in Georgia: Barriers and Recommendations, vol. 1, Available at: http://femicide.ge/res/docs/UNDP_GE_DG_Gender_Equality_in_Georgia_VOL1_ENG.pdf