მოკლე მიმოხილვა

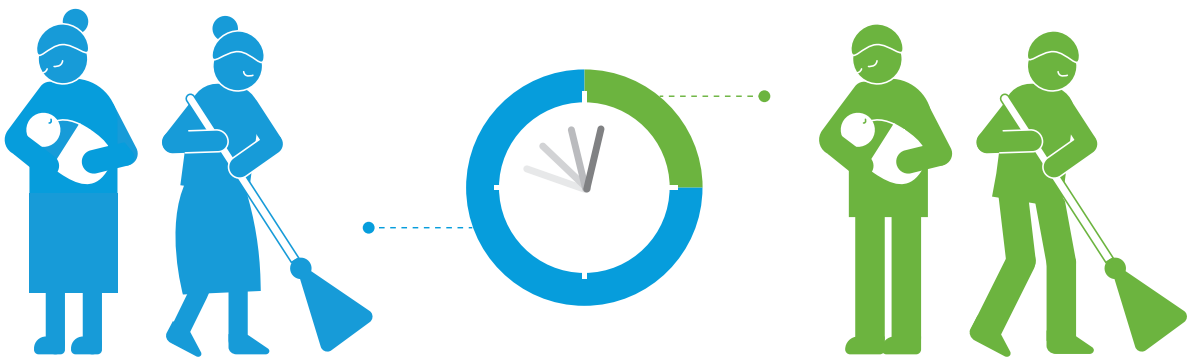
ზრუნვის დროა:

ქალების აუნაზღაურებელი ზრუნვის შრომა და უთანასწორობის კრიზისი საქართველოში

რა არის აუნაზღაურებელი ზრუნვის შრომა და რატომ უნდა ვინტერესდებოდეთ ამით?

მთელ მსოფლიოში ქალები მინიმუმ ორჯერ და მაქსიმუმ ათჯერ მეტ დროს ატარებენ აუნაზღაურებელი ზრუნვის შრომაში, ვიდრე კაცები. ზრუნვის პასუხისმგებლობების ასეთი უთანასწორო განაწილება, ინსტიტუციურ და სტრუქტურულ ბარიერებთან ერთად, გენდერულ როლებსა და სტერეოტიპებს უკავშირდება და დასაქმების უთანასწორო შესაძლებლობებამდე და ეკონომიკურ შედეგებამდე მივყავართ, რომლებიც მთელ მსოფლიოში ქალებისა და კაცების სამუშაო ძალაში მონაწილეობაზე, ხელფასებსა და სამუშაოს ხარისხზე აისახება. ბაზისურ ინფრასტრუქტურასა და საჯარო სერვისებზე შეზღუდული წვდომისა და იმის გამო, რომ კაცები ნაკლებად კავდებიან აუნაზღაურებელი ზრუნვის შრომით, განვითარებადი ქვეყნები განსაკუთრებით დიდი გამოწვევის წინაშე დგანან.[1] გარდა იმისა, რომ აუნაზღაურებელი ზრუნვის შრომის უთანასწორო გენდერული განაწილება ქალების ეკონომიკური გაძლიერებისა და საზოგადოებრივ ცხოვრებაში მათი უფრო აქტიურად და ფართოდ ჩართვის არსებითი ბარიერია, ის მთლიანად საზოგადოების სოციალური და ეკონომიკური კეთილდღეობის წამყვან დამაბრკოლებელ ფაქტორსაც წარმოადგენს.

აუნაზღაურებელი ზრუნვის შრომა (Unpaid care work) არის „ყველა აუნაზღაურებელი მომსახურება, ადამიანებზე ზრუნვისა და საშინაო შრომის ჩათვლით, რომელსაც ეწევა ინდივიდი შინამეურნეობაში ან თემში, ამ შინამეურნეობის თუ თემის წევრების სასარგებლოდ. აუნაზღაურებელი ზრუნვის შრომის გავრცელებული მაგალითებია საჭმლის მომზადება, სახლის დალაგება, წყლისა და საწვავის მომარაგება, ბავშვებსა და ხანდაზმულებზე, ავადმყოფ ან შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე ადამიანებზე ზრუნვა. [...] ქალებსა და გოგოებს არაპროპორციულად ეკისრებათ აუნაზღაურებელი ზრუნვისა და საშინაო შრომის პასუხისმგებლობები. გლობალურად, ისინი, კაცებთან და ბიჭებთან შედარებით, სამჯერ მეტ დროს უთმობენ ამგვარ შრომას. აუნაზღაურებელი ზრუნვის შრომა ერთ-ერთი ძირითადი ხელისშემშლელი ფაქტორია იმისა, რომ ქალებმა ანაზღაურებადი დასაქმებისა და უკეთესი ხარისხის სამუშაო ადგილებზე გადაინაცვლონ.“[2]



ქალებსა და კაცებს შორის აუნაზღაურებელი ზრუნვის შრომის უთანასწორო განაწილება ქალების ადამიანთა უფლებების განხორციელებასაც უშლის ხელს[3] და ზოგადად ეკონომიკურ განვითარებასაც აფერხებს. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) შეფასებით, **606 მილიონი ქალი, ანუ ამჟამად ეკონომიკურად არააქტიურ ქალთა 41 პროცენტი სწორედ აუნაზღაურებელი ზრუნვის ვალდებულებების გამო რჩება შრომის ბაზრის მიღმა,**[4] რაც გავლენას ახდენს ეკონომიკურ ზრდასა და მდგრად განვითარებაზე. დღესდღეობით, არსებობს მყარი ემპირიული მტკიცებულებები იმისა, რომ ზრუნვის პოლიტიკაში ინვესტირება და აუნაზღაურებელ შრომაში ქალების წილის ამგვარად შემცირება და ხელახალი გადანაწილება (მაგალითად, მოქნილი სამუშაო გრაფიკის, ბავშვზე ზრუნვის ხელმისაწვდომი სერვისებისა და როგორც ქალებისთვის, ისე – კაცებისთვის ანაზღაურებადი დეკრეტული შვებულების შეთავაზებით) ხელს უწყობს შრომის ბაზრის მეტად სამართლიანი შედეგების მიღწევას, სამუშაო ადგილების შექმნასა და ორივე სქესის წარმომადგენლების შრომის ნაყოფიერებისა და კეთილდღეობის მატებას.[5]

აუნაზღაურებელი შრომის ღირებულება

ქალების მიერ გაწეული აუნაზღაურებელი შრომა ახდენს იმ ზრუნვის სუბსიდირებას, რომელიც ეხმარება ოჯახებს და ეკონომიკას და ხშირად ავსებს სოციალური მომსახურებების დეფიციტს. თუმცა, ის იშვიათადაა აღიარებული როგორც 'შრომა'. აუნაზღაურებელი ზრუნვის და საოჯახო შრომა მთლიანი შიდა პროდუქტის 10 და 39 პროცენტს შეადგენს და ქვეყნების ეკონიკაში უფრო დიდი წვლილის შეტანა შეუძლია ვიდრე წარმოების, ვაჭრობის და ტრასნპორტირების სექტორებს.[6]

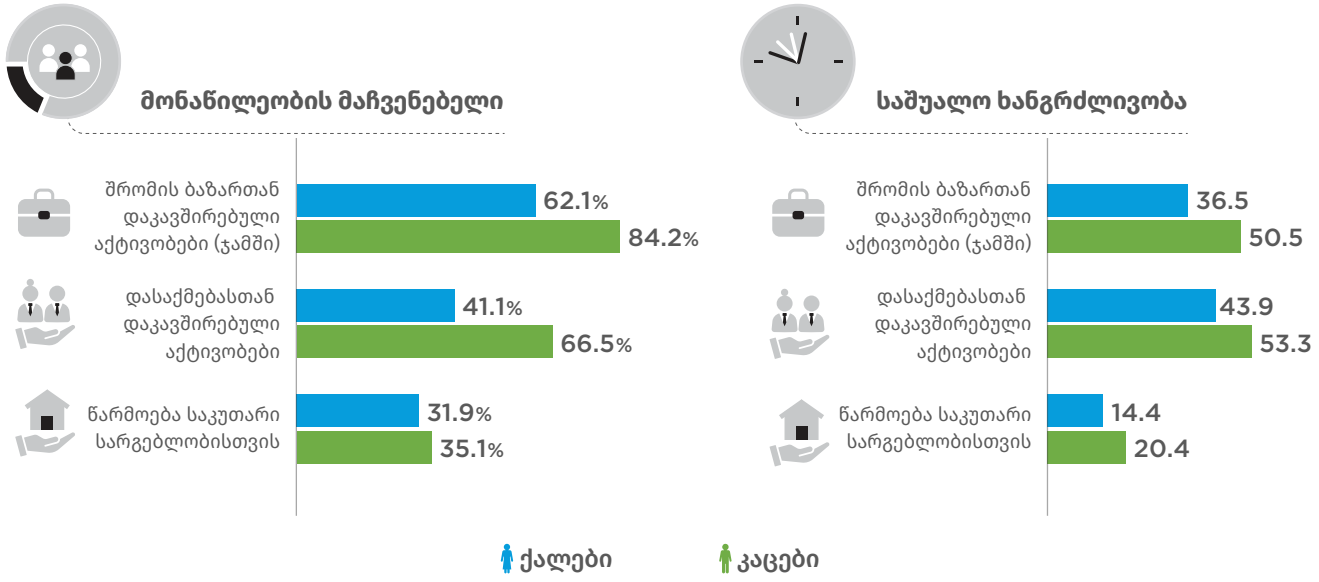
ქალთა აუნაზღაურებელი შრომა ცალკე კატეგორიად არის მოხსენიებული მდგრადი განვითარების მეხუთე მიზანში, რომელიც გენდერული თანასწორობისა და ქალების და გოგოების გაძლიერების მიღწევას მოიაზრებს. მიუხედავად იმისა, რომ მდგრადი განვითარების მეხუთე მიზნის მეოთხე ქვემიზანი ცხადად მოგვიწოდებს აუნაზღაურებელი ზრუნვისა და საშინაო შრომის აღიარებისა და დაფასებისკენ, მთავრობები ხშირად უარს ამბობენ ზრუნვის საჭიროებების დაკმაყოფილებისა და ზრუნვის ინფრასტრუქტურის მოწყობისთვის ფინანსების გამოყოფაზე, ვინაიდან, მიაჩნიათ, რომ ეს მხოლოდ სოციალური ხარჯებია და არა ინვესტიცია დადებითი ამონაგების მქონე ეკონომიკურ განვითარებაში. ყოველთვის არ არის ხელმისაწვდომი აუნაზღაურებელი ზრუნვის შრომის გაზომვით მიღებული ხარისხიანი მონაცემები. ამიტომ, სახელმწიფო პოლიტიკა ხშირად ამ შრომის გავლენის გაუთვალისწინებლად იგეგმება და ხორციელდება.

საქართველოში ბოლო ათწლეულში ქალების შრომის ბაზარში მონაწილეობის მაჩვენებელი (40-46 პროცენტი) მნიშვნელოვნად ჩამორჩება კაცების მაჩვენებელს (62-67 პროცენტი), გენდერული სახელფასო სხვაობა კი 21.4 პროცენტს შეადგენდა 2020 წელს.[7] მონაცემების მიხედვით, ქალთა ყველა ასაკობრივ ჯგუფში მაღალია ეკონომიკური არააქტიურობის მაჩვენებელი, თუმცა ქალებისა და კაცების ეკონომიკური არააქტიურობის მაჩვენებლებს შორის სხვაობა უმაღლეს ნიშნულს (48.4 პროცენტი ქალებისა და 18.8 პროცენტი კაცების შემთხვევაში) ქალების რეპროდუქციული ასაკის (25-34 წელი) შესაბამის პერიოდში აღწევს. ეს იმაზე მიუთითებს, რომ ქალების ეკონომიკური მონაწილეობა მჭიდროდ უკავშირდება ოჯახურ და ზრუნვის პასუხისმგებლობებს.[8] აქვე უნდა ითქვას, რომ საქართველოში კაცებისა და ქალების მიერ შესრულებული აუნაზღაურებელი ზრუნვის სამუშაოს სანდო შეფასება ბოლო დრომდე არ არსებობდა. 2020 და 2021 წლებში საქართველოს სტატისტიკის ეროვნულმა სამსახურმა (საქსტატმა) გაეროს ქალთა ორგანიზაციასთან პარტნიორობითა და ნორვეგიის საგარეო საქმეთა სამინისტროსა და გაეროს ქალთა ორგანიზაციის ფლაგმანი პროგრამის „თითოეული ქალი და გოგო მნიშვნელოვანია“ მხარდაჭერით, საქართველოში პირველად ჩატარდა დროის გამოყენების კვლევა (GTUS). ეს ერთადერთი გამოკითხვაა, რომელიც ქალებისა და კაცების მიერ ანაზღაურებად და აუნაზღაურებელ შრომაში გატარებული დროის სანდო შეფასებას გვაძლევს. ამავე სახელწოდების კვლევის ვრცელ ანგარიშზე (მზადების პროცესშია) დაყრდნობით, წინამდებარე მოკლე ანგარიშში დროის გამოყენების კვლევის ანალიზის ის ძირითადი მიგნებებია შეჯამებული, რომლებიც აუნაზღაურებელი ზრუნვის შრომას შეეხება და ზოგადი რეკომენდაციების შემუშავების საფუძველს წარმოადგენს.[9,10]

ქალები უფრო ნაკლებ დროს ხარჯავენ ანაზღაურებად შრომაში, ვიდრე კაცები

ქალები უფრო ნაკლებად არიან ჩართულნი პირველადი შრომის ბაზართან დაკავშირებულ შრომით აქტივობებში, ვიდრე კაცები, როგორც მონაწილეობის მაჩვენებლის (62.1 და 84.2 პროცენტი, შესაბამისად), ისე – ამგვარ შრომაში გატარებული საშუალო დროის (36.5 და 50.5 საათი, შესაბამისად) თვალსაზრისით. სხვა სიტყვებით, ქალებს დასაქმების ნაკლები შანსი აქვთ და მაშინაც კი, თუ ისინი დასაქმებულნი არიან, უფრო ნაკლებ დროს ატარებენ ანაზღაურებად შრომაში **(სურათი N 1).**

სურათი N 1.
მონაწილეობის მაჩვენებელი (პროცენტებში) და შრომის ბაზრის შრომაში გატარებული დროის საშუალო ხანგრძლივობა (საათების რაოდენობა კვირაში) სქესის მიხედვით



შენიშვნა:
მონაწილეობის მაჩვენებელი გამოითვლება, როგორც მთლიან შერჩევაში იმ 25-62 წლის ქალებისა და კაცების პროცენტული წილი, რომლებმაც 10 წუთის განმავლობაში მაინც განახორციელეს პირველადი შრომის ბაზართან დაკავშირებული აქტივობა ერთკვირიან პერიოდში. **საშუალო ხანგრძლივობა** არის იმ ინდივიდის მიერ დახარჯული საშუალო დრო, რომელმაც 10 წუთის განმავლობაში მაინც განახორციელა პირველადი, შრომის ბაზართან დაკავშირებული აქტივობები ერთკვირიან პერიოდში.

„საქართველოში დროის გამოყენების კვლევის“ (GTUS) შედეგების უფრო სიღრმისეული ანალიზი აჩვენებს, რომ ქალებს სამუშაო ძალის შემადგენლობაში ყოფნის 33.3 პროცენტით ნაკლები შანსი აქვთ, ვიდრე კაცებს. სამუშაო ძალაში მოხვედრის კიდევ უფრო ნაკლები შანსი აქვთ იმ ქალებს, რომლებიც მზრუნველის/მომვლელის ფუნქციას ასრულებენ – დაახლოებით 58.4 პროცენტით ნაკლები, ვიდრე ამ ფუნქციისგან თავისუფალ ქალებსა და კაცებს.[11] გარდა ამისა, ქალებისა და კაცების სამუშაო ძალის შემადგენლობაში ყოფნის ალბათობა მცირდება, როდესაც რესპონდენტი ხანდაზმულობის ასაკს უახლოვდება, ან ჯანმრთელობის პრობლემა აქვს.

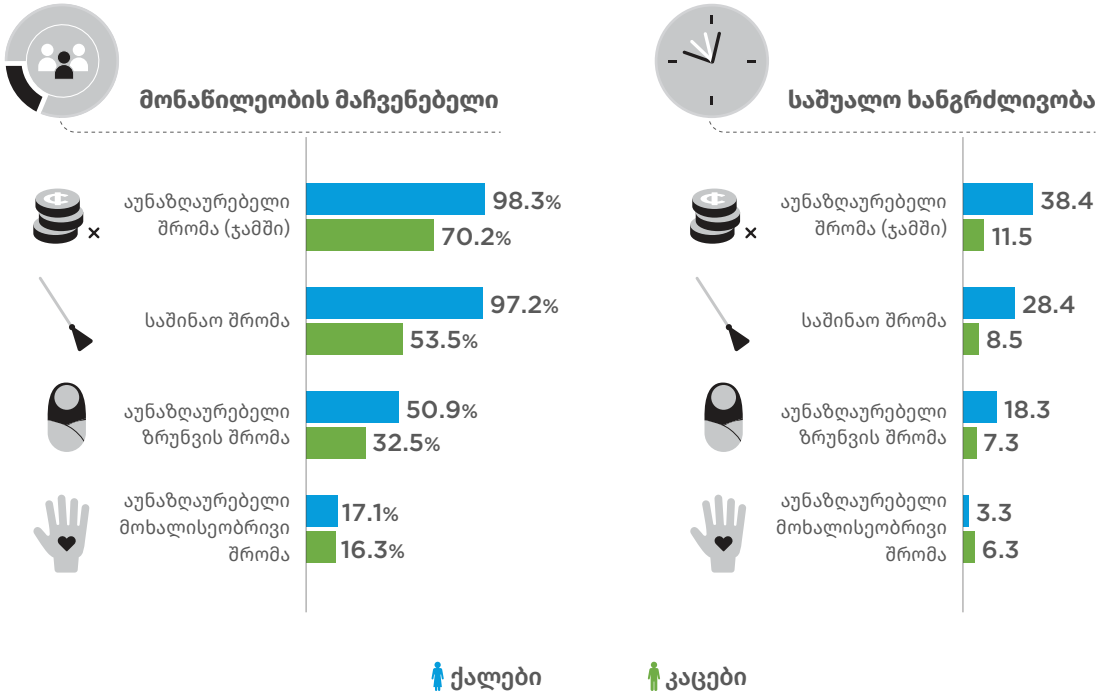
საქართველოში დროის გამოყენების კვლევის (GTUS) შედეგების მიხედვით, ქორწინებაში ყოფნა და მცირეწლოვანი ბავშვების ყოლა მნიშვნელოვნად (საშუალოდ, 9.3 საათით) ამცირებს ქალების მიერ ყოველკვირეულად შრომის ბაზრის შრომაში გატარებულს დროს. მეორე მხრივ, შრომის ბაზრის შრომაში კაცების მიერ გატარებულ დროზე არ ზემოქმედებს ზრუნვის საჭიროებების არსებობა; მეტიც, ისინი 5.6 საათით მეტს მუშაობენ ანაზღაურებად სამუშაოზე, თუ ქორწინებაში იმყოფებიან. ეს ფენომენი კარგად ასახავს „დედობის სასჯელის“ ცნებას, რომელიც იმ სირთულეებსა და ნაკლოვანებებს მოიაზრებს, რომლებსაც, როგორც წესი, დედები აწყდებიან შრომის ბაზარზე, იქნება ეს დაბალი შრომის ანაზღაურება თუ დისკრიმინაცია სამსახურში აყვანისას და დაწინაურებისას.[12]

ქალები სამჯერ მეტ დროს ატარებენ აუნაზღაურებელ შრომაში, ვიდრე კაცები

ქალები უფრო ხშირად არიან ჩართულნი და უფრო მეტ დროსაც ატარებენ აუნაზღაურებელ საშინაო და ზრუნვის შრომაში, ვიდრე კაცები. „საქართველოში დროის გამოყენების კვლევის“ მიხედვით, ქალების 98.3 პროცენტი ასრულებს აუნაზღაურებელ სამუშაოს (აუნაზღაურებელი საშინაო, ზრუნვისა და მოხალისეობრივი შრომის ჩათვლით) მაშინ, როცა ეს მაჩვენებელი კაცებისთვის 70.2 პროცენტს შეადგენს. ამასთან, ყოველკვირეულად, ერთად აღებული, აუნაზღაურებელი შრომის ხანგრძლივობა ქალების შემთხვევაში საშუალოდ 38.4 საათს შეადგენს, რაც სამჯერ აღემატება კაცების მიერ დახარჯულ საშუალო დროს (11.5 საათს).

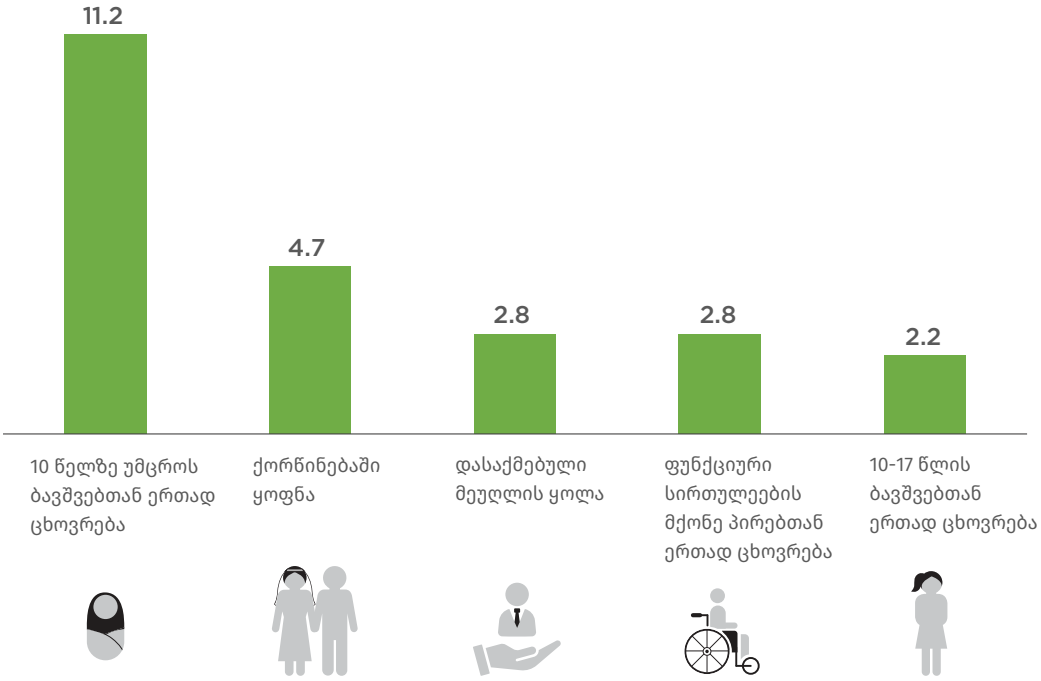
ქალების უდიდესი ნაწილი (97.2 პროცენტი) და კაცების ნახევარზე მეტი (53.5 პროცენტი) დაკავებულია საშინაო საქმეებით, მაგრამ ქალები თითქმის სამჯერ მეტ დროს უთმობენ აუნაზღაურებელ საშინაო შრომას, ვიდრე კაცები (28.4 და 8.5 საათი კვირაში, შესაბამისად). საშინაო საქმეების გარდა, ქალების პასუხისმგებლობაა ბავშვების, ხანშიშესული პირებისა და ფუნქციური სირთულეების მქონე ადამიანების მოვლა. შესაბამისად, ქალები გაცილებით ხშირად არიან ჩართულნი უშუალო ზრუნვის საქმიანობაში, ვიდრე კაცები (50.9 და 32.5 პროცენტი, შესაბამისად) და უფრო მეტ დროს უთმობენ უშუალოდ ზრუნვის შრომას, ვიდრე კაცები (18.3 და 7.3 საათი, შესაბამისად) **(სურათი N 2).**

სურათი N 2.
მონაწილეობის მაჩვენებელი (პროცენტებში) და აუნაზღაურებელ შრომაში გატარებული დროის საშუალო ხანგრძლივობა (საათების რაოდენობა კვირაში) სქესის მიხედვით



„საქართველოში დროის გამოყენების კვლევის“ (GTUS) შედეგების უფრო სიღრმისეული ანალიზი აჩვენებს, რომ ქალების აუნაზღაურებელ შრომაზე ფაქტორების მთელი რიგი ზემოქმედებს. მაგალითად, ისინი კვირაში საშუალოდ 4.7 საათით მეტს ატარებენ აუნაზღაურებელ შრომაში, თუ ქორწინებაში იმყოფებიან, 2.8 საათით მეტს – თუ მათი მეუღლე დასაქმებულია და 11.2 საათით მეტს – თუ მათთან ერთად შინამეურნეობაში 10 წელზე უმცროსი ასაკის ბავშვები ცხოვრობენ. ამასთან, ზრუნვის სხვა ისეთი საჭიროებები, როგორებიცაა 10-17 წლის ბავშვებისა და ფუნქციური სირთულეების მქონე პირების საჭიროებები, მხოლოდ ქალების და არა – კაცების, ყოველკვირეულ აუნაზღაურებელ შრომას ზრდის საშუალოდ 2.2 და 2.8 საათით, შესაბამისად (სურათი N 3). ეს შედეგები ადასტურებს, რომ საქართველოში შინამეურნეობაში ზრუნვის პასუხისმგებლობები, უმეტესწილად, ქალებს აწევთ მხრებზე.

სურათი N 3.
ქალების აუნაზღაურებელ შრომაზე მოქმედი ფაქტორები (საშუალო ხანგრძლივობა, კვირაში საათების რაოდენობა)



თუ შევადარებთ მცირეწლოვან ბავშვებიან შინამეურნეობებს დასახლების ტიპის მიხედვით, ვნახავთ რომ სოფლებში და სხვა ურბანულ დასახლებებში მცხოვრები ქალები და კაცები, თბილისის მაცხოვრებლებთან შედარებით, ნაკლებ დროს ხარჯავენ აუნაზღაურებელ ზრუნვის შრომაში. ეს იმით შეიძლება აიხსნას, რომ ურბანიზაციის პირობებში მეტი ნუკლეარული ოჯახი გაჩნდა, ფართო ნათესაური ქსელი კი სოფლად უფრო ჩვეული მოვლენაა, რაც ქალებს ბავშვების მოვლაში სხვა ნათესავების დახმარების მიღების საშუალებას აძლევს.

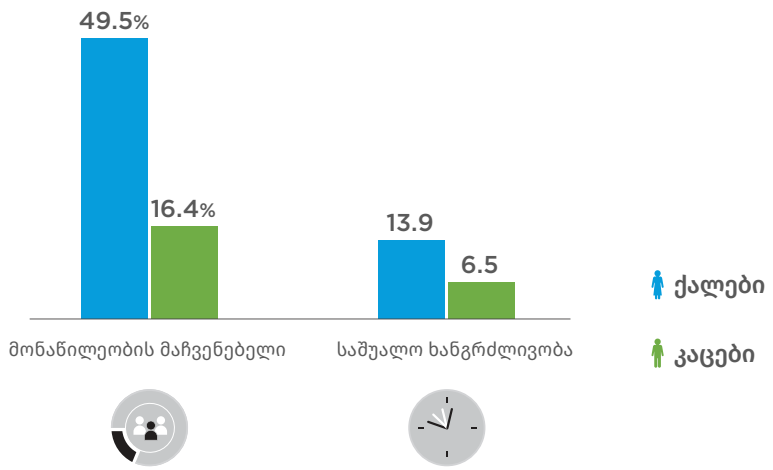
ქალების მიერ აუნაზღაურებელ შრომაში გატარებული დრო კიდევ უფრო მატულობს, თუ ზედამხედველობით და პარალელური ზრუნვის საქმიანობებსაც გავითვალისწინებთ

ზედამხედველობითი ზრუნვა სხვებზე ზრუნვის მნიშვნელოვანი, თუმცა ხშირად უყურადღებოდ დარჩენილი ფორმაა. ზრუნვის ზოგიერთი საქმიანობა აქტიურია იმ გაგებით, რომ მზრუნველისაგან ყურადღების კონცენტრირებას მოითხოვს ბავშვების ან დასუსტებული ხანშიშესული ადა-მიანისთვის ყურადღების მისაქცევად, ანდა ისეთი ამოცანების შესასრულებლად, როგორიცაა ფუნქციური სირთულეების მქონე პირის გამოკვება, შემოსვა ან ბანაობა. ზრუნვის მნიშვნელოვანი ნაწილი კი პასიურია ანუ „დაძახებისთანავე“ ხელმისაწვდომობას გულისხმობს. „საქართველოში დროის გამოყენების კვლევის“ მონაცემები აჩვენებს, რომ ქალების დიდი ნაწილი (49.5 პროცენტი), პირველადი, უმეტესწილად, სხვა აუნაზღაურებელი შრომის, საქმიანობების პარალელურად, ზედამხედველობით ზრუნვასაც ახორციელებს მაშინ, როცა ეს მაჩვენებელი კაცებისთვის მხოლოდ 16.4 პროცენტს შეადგენს. კიდევ უფრო შთამბეჭდავია ის შედეგი, რომლის მიხედვითაც ზედამხედველობითი ზრუნვის შრომაში ქალები კვირაში საშუალოდ 13.9 საათს ატარებენ, კაცები კი – 6.5 საათს **(სურათი N 4).**

ზედამხედველობითი ზრუნვა (Supervisory care)

ზედამხედველობითი ზრუნვა გულისხმობს ზრუნვის ობიექტთან იქვე ან სიახლოვეს ყოფნას, იქნება ეს ბავშვი, დასუსტებული ხანშიშესული ადამიანი თუ დაავადებული ან შეზღუდული უნარების მქონე ინდივიდი, რათა მომვლელი „დაძახებისთანავე“ ხელმისაწვდომი იყოს მაშინ, როდესაც ის სხვა საქმით არის დაკავებული.

სურათი N 4.
მონაწილეობის მაჩვენებელი (პროცენტებში) და ზედამხედველობით ზრუნვაში გატარებული დროის საშუალო ხანგრძლივობა (საათების რაოდენობა კვირაში) სქესის მიხედვით



თუ შინამეურნეობაში 10 წელზე უმცროსი ასაკის ბავშვები ცხოვრობენ, ქალებისთვის ყოველკვირეული ზედამხედველობითი ზრუნვის დრო საშუალოდ 15.2 საათით მატულობს (13.9 საათიდან 29.1 საათამდე საშუალოდ კვირაში), ხოლო თუ ფუნქციური სირთულეების მქონე ოჯახის წევრ(ებ)ი ჰყავთ, ეს მაჩვენებელი 13.5 საათს შეადგენს (27.4 საათი საშუალოდ კვირაში).

ქალებს, რომლებიც რამდენიმე განსხვავებული ხასიათის საქმეს ასრულებენ, არჩევანის გაკეთება უწევთ, მოცემული დრო რომელი როლის შესაბამის საქმიანობას დაუთმონ და ხშირად, სხვადასხვა ხასიათის საქმეს პარალელურად აკეთებენ. ასეთი მუშაობა სავსებით მისაღებია ზრუნვის შრომის შემთხვევაში, რომელიც იმდენად ბევრ დროს (ბევრ საათს) მოითხოვს, რომ ხშირად სხვა აქტივობებთან

ერთად, კომბინაციაში სრულდება.[13] მაგალითად, დედები ხშირად თან საქმელს აკეთებენ (ძირითადი საქმიანობა) და თან ბავშვებს ადევნებენ თვალ-ყურს ან ელაპარაკებიან (პარალელური საქმიანობა). რაც უფრო ხანგრძლივად უწევს ქალს ზრუნვის შრომა ძირითადი საქმიანობის პარალელურად, მით მეტ სტრესს განიცდის. ამგვარად, პარალელური ზრუნვის შრომაში გატარებული დროის ხანგრძლივობა ინდივიდის კეთილდღეობის კიდევ ერთი მნიშვნელოვანი განმსაზღვრელი ფაქტორია.

პარალელური ზრუნვის შრომა (Parallel care work)

ზრუნვის საქმიანობათა მნიშვნელოვანი ნაწილი ძირითადი საქმიანობის პარალელურად ხორციელდება; იმ დროის ხანგრძლივობა კი, რომელსაც ინდივიდი პარალელური ზრუნვის შრომაში ატარებს, ასევე, მნიშვნელოვნად ზემოქმედებს და განაპირობებს მზრუნველისა თუ მომვლელის კარგად ყოფნის განცდას.

„საქართველოში დროის გამოყენების კვლევა“ აჩვენებს, რომ კაცებთან შედარებით (0.6 პროცენტი), 12-ჯერ მეტი ქალი (7.3 პროცენტი) აკეთებს დამატებით საშინაო საქმეს, სხვა საქმიანობების პარალელურად. ამასთან, ამ პარალელური ზრუნვის შრომის შესატყვისი აქტივობების ოდენობა მნიშვნელოვნად მატულობს, თუ რესპონდენტი ქალია, განურჩევლად შინამეურნეობის ტიპისა. ფაქტობრივად, ქალები კვირაში საშუალოდ 8-11.2 საათს ატარებენ ზრუნვის შრომაში მაშინ, როდესაც პარალელურად ძირითადი, არაზრუნვითი საქმითაც არიან დაკავებულნი. თუ შინამეურნეობაში 10 წელზე უმცროსი ასაკის ბავშვები ცხოვრობენ, მაშინ ქალები მნიშვნელოვნად მეტ დროს უთმობენ პარალელური ზრუნვის შრომის აქტივობებს. ეს შედეგები გვიჩვენებს, თუ რაოდენ დიდ ტვირთად აწევთ ქალებს ზრუნვის შრომა.

ქალებს უფრო ნაკლები დრო აქვთ, ვიდრე კაცებს, რაც აუარესებს მათი ცხოვრების ხარისხსა და კეთილდღეობას

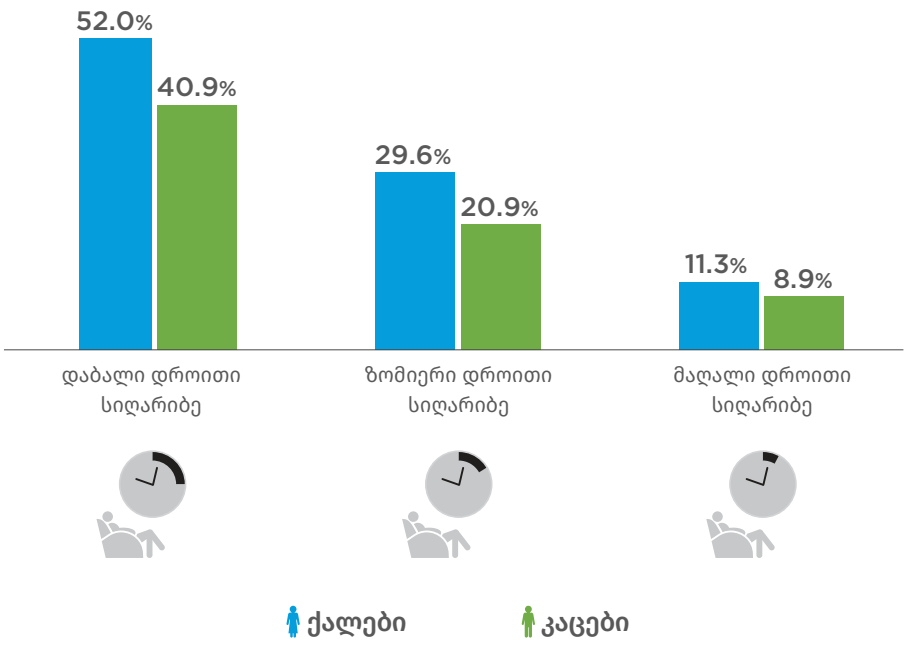
„საქართველოში დროის გამოყენების კვლევაში“ დროითი სიღარიბის შეფასება ინდივიდის კეთილდღეობის შესახებ გვაწვდის ინფორმაციას, რასაც სხვა ტრადიციული ეკონომიკური ინდიკატორები ვერ ახერხებენ. კვლევის ფარგლებში დროითი სიღარიბის სამი დონე იქნა შესწავლილი: (ა) დაბალი დროითი სიღარიბე, რაც კვირაში ჯამში 60 საათზე მეტ სამუშაო დროს გულისხმობს; (ბ) ზომიერი დროითი სიღარიბე, რომელიც გვიჩვენებს, რომ ინდივიდი კვირაში 71 საათზე მეტს მუშაობს; (გ) მაღალი დროითი სიღარიბე, რომელიც კვირაში 82.5 საათზე მეტი სამუშაოთი განისაზღვრება.[14]

დროითი სიღარიბის ალბათობას ქორწინებაში ყოფნა, 10 წელზე უმცროსი ასაკის ბავშვების ყოლა და განათლების მაღალი დონე (პროფესიული განათლება მაინც) ზრდის. განათლების ფაქტორის გავლენა დროით სიღარიბეზე იმ ფაქტით შეიძლება აიხსნას, რომ რაც უფრო მაღალია

დროითი სიღარიბე (Time poverty)

დროითი სიღარიბე გულისხმობს დროის უქონლობას მართებული დასვენებისა და გართობისთვის გახანგრძლივებული სამუშაოს გამო, იქნება ეს ანაზღაურებული თუ აუნაზღაურებელი შრომა. ადამიანი დროითი სიღარიბის პირობებშია, თუ მისი ძირითადი საქმიანობის დრო, რომელსაც იგი, მოცემული კვირის განმავლობაში შრომის ბაზრის შრომაში, აუნაზღაურებელ საშინაო შრომასა და აუნაზღაურებელ ზრუნვის შრომაში ატარებს, აღემატება სამუშაო დროის გარკვეულ ზღვრულ ოდენობას.[15]

სურათი N 5.
ქალებისა და კაცების დროითი სიღარიბე (პროცენტებში)



ქალის განათლების დონე, მით უფრო მეტია მისი დასაქმების შესაძლებლობა და ალბათობაც, (კერძოდ, უმაღლესი განათლების მქონე ქალების დასაქმების მაჩვენებელი (53.1 პროცენტი) ბევრად აღემატება პროფესიული და საშუალო განათლების მქონე ქალების დასაქმების მაჩვენებელს (34.6 და 24.1 პროცენტი, შესაბამისად)[16]), რაც ზრდის მის ჯამურ დატვირთულ დროს.

საინტერესოა, რომ სოფლად და სხვა ურბანულ დასახლებებში მცხოვრებთა დროითი სიღარიბის მაჩვენებელი უფრო დაბალია, ვიდრე თბილისში მცხოვრებთა, რაც ისევ ფართო ნათესაური ქსელებით შეიძლება აიხსნას, რომელიც მზრუნველებს თუ მომვლელებს სხვა ნათესავებისგან დახმარების მიღების საშუალებას აძლევს.

დროითი სიღარიბე დაძაბულობასა და სტრესს უკავშირდება, რომელსაც ინდივიდი ხანგრძლივი სამუშაო დღისა და დროის ერთ მონაკვეთში მრავალი მოთხოვნის შესრულების საჭიროების გამო განიცდის. „საქართველოში დროის გამოყენების კვლევის“ მონაცემების მიხედვით, მოსალოდნელია, რომ პიროვნებას „ყოველთვის ჰქონდეს განცდა, რომ ეჩქარება“ თუ ის ქალია და დროითი სიღარიბის ზომიერი მაჩვენებელი აქვს. თუ ინდივიდს დროითი სიღარიბე ახასიათებს, 12 პროცენტით მატულობს იმისი ალბათობა, რომ მას სიჩქარეში ყოფნის მუდმივი განცდა ექნება, ხოლო თუ ქალია – 8 პროცენტით. სამუშაო ასაკის მქონე ქალებში, კაცებთან შედარებით, 5 პროცენტით მეტია იმ შეგრძნების ალბათობა, რომ ყოველთვის ეჩქარებათ.

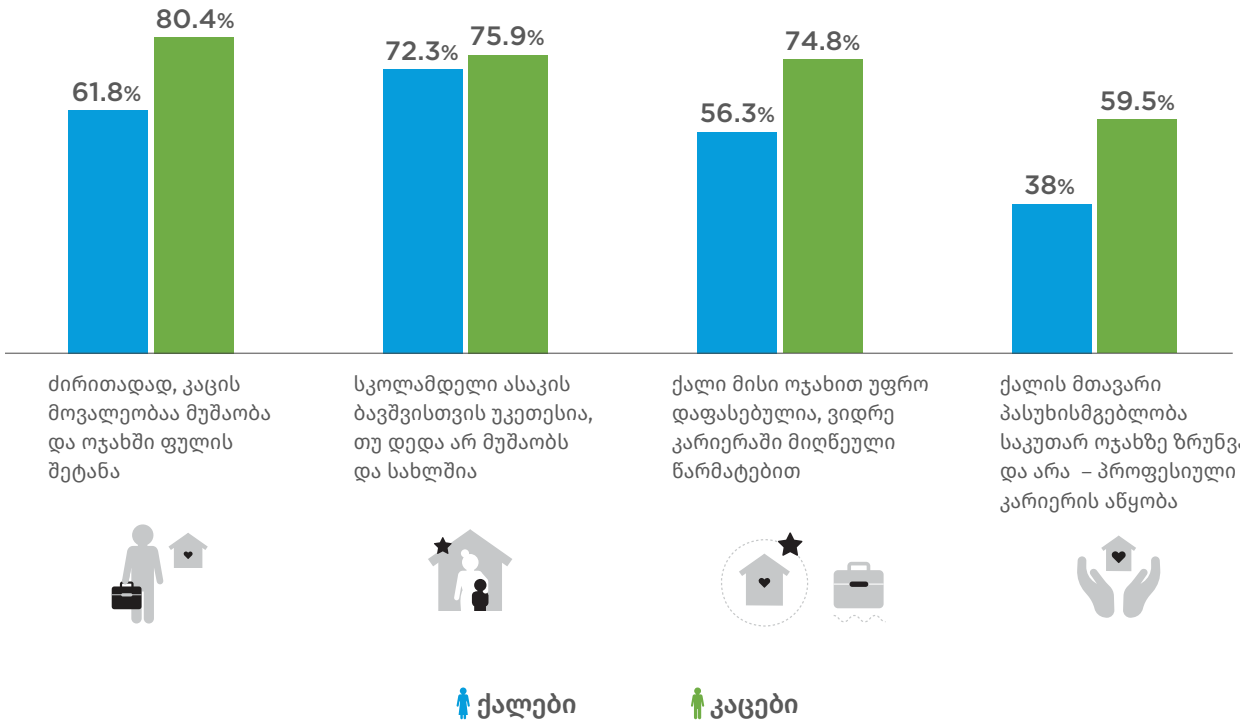
ქალები უფრო ნაკლებ დროს უთმობენ ძირითადი თავისუფალი დროის აქტივობებს, ვიდრე კაცები (საშუალოდ ქალები – 21.6 და კაცები – 28.3 საათს კვირაში). თუმცა, კაცებთან შედარებით, ქალების უფრო დიდი წილი თავის თავისუფალ დროს პარალელურ საქმიანობებს უთმობს (ქალები – 78 და კაცები – 73.3 პროცენტი). ეს გვაფიქრებინებს, რომ ქალების თავისუფალი დროის დიდი წილი ისეთ საქმიანობებს მიაქვს, როგორებიცაა საკუთარი ბავშვებისთვის თვალ-ყურის დევნება მეგობართან შეხვედრისას ან პარკში სეირნობისას.

ეს შედეგები გვაფიქრებინებს, რომ არსებობს მნიშვნელოვანი გენდერული უთანასწორობა, რომელიც უარყოფითად მოქმედებს ქალების კარგად ყოფნის განცდაზე. ეს ზემოქმედება, თავის მხრივ, ცხოვრებისა და სამუშაოს არასტანდარტულ თანაფარდობას მოიცავს, რისი ილუსტრაციაც ქალების გახანგრძლივებული სამუშაო დღეა. ასეთი გადატვირთული სამუშაო გრაფიკი ქრონიკული გადაღლის და სტრესის საწინდარი შეიძლება გახდეს. გრძელვადიან პერსპექტივაში, მუდმივად გადატვირთული გახანგრძლივებული სამუშაო დროის აკუმულირებული შედეგი შეიძლება პირდაპირ აისახოს ნაყოფიერების მაჩვენებელზე და იმდენად შეამციროს ის, რომ ქალებმა საერთოდ დაკარგონ შობადობის უნარი. იგივე მიზეზი შეიძლება ედოს საფუძვლად შრომის მიწოდებისა და ეკონომიკური ზრდის დაბალ დონეს, რაც თავის მხრივ, საზოგადოებებს მდგრადობის შენარჩუნების უნარს ართმევს, როგორც ამას იაპონიისა და კორეის რესპუბლიკის გამოცდილება გვიჩვენებს.[17]

თავსატეხის ამოხსნა

ბოლო წლებში მომხდარი დადებითი ცვლილებების მიუხედავად, პატრიარქალურ ნორმებს ჯერ კიდევ ღრმად აქვს ფესვები გადგმული ქართულ საზოგადოებაში, სადაც კაცების უმრავლესობა და ქალების მცირე, თუმცა მაინც მნიშვნელოვანი ოდენობა, ფიქრობს, რომ ქალის მთავარ ვალდებულებასა და პასუხისმგებლობას ოჯახზე ზრუნვა წარმოადგენს და არა – პროფესიული კარიერის აწყობა და ამ მიმართულებით განვითარება. საზოგადოებრივი აზრის ბოლოდროინდელი გამოკითხვები ადასტურებს, რომ ოჯახის მარჩენლად, უპირატესად, კაცები მიიჩნევიან, ქალები კი ერთმნიშვნელოვნად ზრუნვის შრომით უნდა დაკავდნენ **(სურათი N 6).**

სურათი N 6.
საზოგადოების დამოკიდებულებები გენდერული როლებისადმი (იმ რესპონდენტთა პროცენტული წილი, რომლებიც ეთანხმებიან ან სრულიად ეთანხმებიან მოცემულ დებულებებს)



წყარო: **UNDP 2020.**

„საქართველოში დროის გამოყენების კვლევის“ (GTUS) ანალიზი ნათლად გვაჩვენებს, თუ როგორ გარდაიქმნება ეს ფართოდ გავრცელებული გენდერული ნორმები ყოველ-დღიურ რეალობად, რომელიც ქალებს, მრავალი თვალ-საზრისით, არასახარბიელო მდგომარეობაში აყენებს. კვლევის შედეგები ადასტურებს, რომ საქართველოში საზოგადოების მოლოდინის შესაბამისად, ოჯახებში ზრუნ-ვის პასუხისმგებლობების უდიდესი ნაწილი ქალების მხრებზე გადადის. ეს მათ არა მხოლოდ ანაზღაურებადი სამუშაოთი დაკავებისა და უფრო ხარისხიანი სამსახურის ქონის შესაძლებლობას ართმევს ასევე, და რაც უფრო მნიშვნელოვანია, აუარესებს მათი ცხოვრების ხარისხს, უზღუდავს რა თავისუფალ დროს და, აქედან გამომდინარე, სწავლის, სოციალიზაციის, პირადი და პროფესიული გან-ვითარებისა და თვითზრუნვის შესაძლებლობებს.

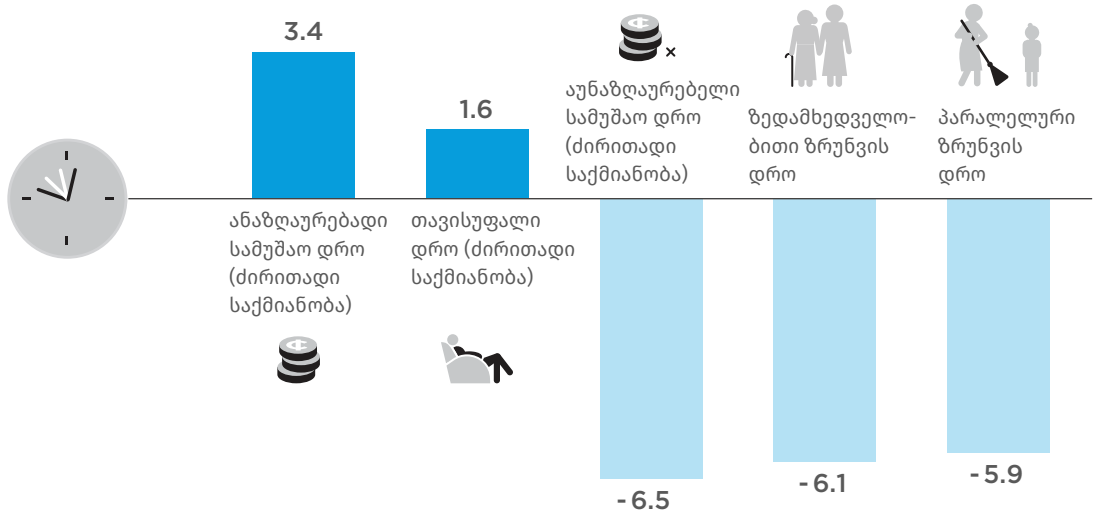
ზრუნვის პასუხისმგებლობების ამგვარი უთანასწორო გადანაწილების გამო, ქალებს ეზღუდებათ დასაქმების შესაძლებლობები და ეს უთანასწორობა წარმოადგენს როგორც შრომით ძალაში მათი მონაწილეობის დაბალი მაჩვენებლის, ისე – გენდერული სახელფასო სხვაობის ძირითად მიზეზს. ამ უთანასწორო გადანაწილებით აიხს-ნება ისიც, თუ რატომ არ სდევს თან საქართველოში განათლებაში შემცირებულ გენდერულ სხვაობას

(მაგალითად, 2021 წელს ბაკალავრიატისა და მაგისტრატურის სტუდენტების 51 პროცენტს და დოქტორანტურის სტუდენტების 54 პროცენტს ქალები შეადგენდნენ[18]) დასაქმებაში გენდერული სხვაობის შემცირება.

გარდა იმისა, რომ „საქართველოში დროის გამოყენების კვლევა“ (GTUS) გვიჩვენებს, თუ როგორ შეიძლება დააბრკოლოს ქალების მონაწილეობა შრომის ბაზარში აუნაზღაურებელი ზრუნვის შრომის გადანაწილებაში გენდერულმა უთანასწორობამ, კვლევის მონაცემები იმ მნიშვნელოვან ფაქტორზეც მიგვითითებს, რომელიც ამ პრობლემის მოგვარებაში დაგვეხმარება. ეს არის ზრუნვის სერვისებზე წვდომა. კვლევის შედეგების მიხედვით, აუნაზღაურებელ, სახლის პირობებში გაწეულ დახმარებაზე (როგორიცაა ოჯახში სხვა შრომისუნარიანი ქალების ყოფნა) წვდომა მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს ქალების მიერ ანაზღაურებად და აუნაზღაურებელ შრომაში გატარებულ დროზე, ზედამხედველობითი და პარალელური ზრუნვის აქტივობების ჩათვლით.უფრო კონკრეტულად, დამხმარის არსებობა ქალის მიერ ანაზღაურებად შრომაში ყოველკვირეულად გატარებულ დროს 3.4 საათით ზრდის, თავისუფალ დროს კი – 1.6 საათით ზრდის. ამავდროულად, 6.5 საათით მცირდება აუნაზღაურებელი შრომის ხანგრძლივობა. ზრუნვაში შინ მიღებული დახმარება, ასევე, 6.1 და 5.9 საათით, შესაბამისად, ამცირებს ქალების მიერ ზედამხედველობითი და პარალელური ზრუნვის აქტივობებს. ეს გავლენა კიდევ უფრო თვალსაჩინო და მძლავრია იმ ქალების შემთხვევაში, რომლებიც 5 წლამდე ბავშვებთან ან ფუნქციური სირთულეების მქონე პირებთან ერთად ცხოვრობენ. და ბოლოს, ზრუნვაში შინ მიღებული დახმარება 18 (დაბალი მაჩვენებლის გამოყენებით) და 12.7 (საშუალო მაჩვენებლის გამოყენებით) პროცენტით ამცირებს დროითი სიღარიბის ალბათობასაც **(სურათი N 7).**

მოსალოდნელი იყო, რომ ზრუნვაში გარედან მიღებულ დახმარებას ისეთივე დადებითი გავლენა უნდა მოეხდინა აუნაზღაურებელი ზრუნვის შრომის იმ არაპროპორციული წილის შემცირებაზე, რომელიც ქალებს აწევთ მხრებზე. გარედან მიღებულ დახმარებაში მოიაზრებოდა როგორც შინამეურნეობის გარეთ მცხოვრები ნათესავების, მეზობლებისა და მეგობრების მხარდაჭერა, ისე ბაგა-ბაღები, დღის ზრუნვის ცენტრები, მოხუცთა თავშესაფრები და სხვა ინსტიტუციური დაწესებულებები. თუმცა, „საქართველოში დროის გამოყენების კვლევამ“ ვერ უზრუნველყო ზრუნვის გარე სერვისების ეფექტის შესახებ სანდო ემპირიული მტკიცებულებების მოპოვება, ვინაიდან კვლევის მონაცემთა შეგროვება კოვიდ 19-ის პანდემიის პირველ წელიწადს დაემთხვა ანუ პერიოდს, როდესაც ბავშვზე ზრუნვის სერვისების უდიდესი ნაწილი, საბავშვო ბაღებისა და სკოლების ჩათვლით, დახურული იყო (ან დისტანციურად მუშაობდა), ხოლო ზრუნვის სხვა, შინამეურნეობის მიღმა სერვისები თუ ნათესავების დახმარება, უმეტესწილად, მიუწვდომელი იყო („დარჩი სახლში“ მითითების გამო).

სურათი N 7.
ზრუნვაში შინ მიღებული დახმარების გავლენა ქალების მიერ ანაზღაურებად და აუნაზღაურებელ შრომაში გატარებულ დროზე
(საშუალო ხანგრძლივობა, კვირაში საათების რაოდენობა)



ეს ანალიზი გვაჩვენებს, რომ საქართველოში ზრუნვის სერვისებში ინვესტირებით ხელი შეეწყობა ქალთა უფლებების დაცვას, რათა მათ თავიანთი სრული პოტენციალის რეალიზება შეძლონ, რაც მნიშვნელოვანი ეკონომიკური ამონაგები იქნება, როგორც მათი ეკონომიკური გაძლიერებისთვის, ისე ქვეყნის ეკონომიკური ზრდისთვის.

ანალიზი იმაზეც მიგვითითებს, რომ პანდემიის პერიოდში, როდესაც ზრუნვის გარე სერვისების დიდი ნაწილი მიუწვდომელი იყო, ოჯახის სხვა მდედრობითი სქესის წევრების მიერ გაწეული დახმარება – ზრუნვის შრომაში შიდა დახმარება, ფასდაუდებელი აღმოჩნდა ქალებისათვის. თუმცა, ამგვარ დახმარებაზე დიდი იმედების დამყარება არ იქნება სანდო და ეფექტური. ამის მიზეზი, ერთი მხრივ, ურბანიზაციისა და მიგრაციის შედეგად ნუკლეარული ოჯახების რაოდენობის მატებაა და, მეორე მხრივ, ის ფაქტი, რომ შინამეურნეობაში მცხოვრები სხვა ქალის მხრიდან ამგვარი შიდა დახმარების საზღაურს მისი ჯანმრთელობა და კეთილდღეობა წარმოადგენს, რაც მას თავის მხრივ, შრომის ბაზარზე მონაწილეობის შანსებს უზღუდავს.

შემდეგი ნაბიჯი: ზრუნვის დროა

ხარისხიანი, ფინანსურად და ფიზიკურად ხელმისაწვდომი ზრუნვის სერვისებისა და ინფრასტრუქტურის უზრუნველყოფაზე უპირველესი პასუხისმგებლობა და ვალდებულება მთავრობებს ეკისრებათ. ასევე, მთავრობების პასუხისმგებლობაა ზრუნვის ყოვლისმომცველ სისტემებში ადეკვატური ინვესტირება და ისეთი პოლიტიკის განხორციელება, რომელიც ანაზღაურებადი ზრუნვის სექტორში დასაქმებული ადამიანებისთვის შრომის ღირსეულ ანაზღაურებას უზრუნველყოფს.

აუნაზღაურებელი ზრუნვის შრომის **აღიარება** უთანასწოროდ განაწილებული ზრუნვის შრომის საკითხის მოგვარებისა და ამ საკითხის განვითარების გეგმაში, დღის წესრიგში შესატანად პირველი ქმედითი ღონისძიებაა. საქართველოში დროის გამოყენების სრულმასშტაბიანი კვლევის განხორციელება აუნაზღაურებელი შრომის აღიარებისკენ გადადგმული პირველი ნაბიჯი იყო, თუმცა ჯერ კიდევ ბევრი რამ არის გასაკეთებელი, რათა სათანადო ყურადღება მიეპყროს საზოგადოებისთვის ზრუნვის შრომის მნიშვნელოვნებას და უკეთ გამოჩნდეს ზრუნვის შრომით დაკავებულთა, უმეტესწილად, ქალთა წვლილი და დამსახურება. ზრუნვის ღირებულებისა და მისი წვლილის აღიარებისთვის, რეკომენდებულია:

- როგორც ანაზღაურებადი, ისე აუნაზღაურებელი ზრუნვის შრომის შესახებ მონაცემებისა და სტატისტიკის წარმოების, გავრცელებისა და გამოყენების გაძლიერება. ასევე, გაუმჯობესებული და გენდერულად უფრო მეტად მგრძნობიარე ზრუნვის პოლიტიკისა და სისტემების განვითარების მიზნით, ზრუნვასთან დაკავშირებული პოლიტიკებისა და ინვესტიციების შესახებ მონაცემებისა და სტატისტიკის წარმოების უკეთესი პრაქტიკის დანერგვა.
- აუნაზღაურებელი შრომის მონეტარული ღირებულების შეფასება ტრადიციულ მთლიან შიდა პროდუქტთან (მშპ-სთან) მიმართებაში და ანაზღაურებადი და აუნაზღაურებელი ზრუნვის შრომის საზომების ჩართვა ეროვნულ და საერთაშორისო სტატისტიკასა და ეკონომიკური პროგრესის საზომებში, რათა მომავალში მეტად წახალისდეს დიალოგი ზრუნვის შრომისა და პოლიტიკის ემპირიულ მტკიცებულებებზე დაფუძნებული დაგეგმვის შესახებ.
- გენდერული უთანასწორობისა და ქალების გაძლიერების ირგვლივ მიმდინარე დებატებში აუნაზღაურებელი ზრუნვის შრომის ძირითად საკითხთა ჩამონათვალში შეტანა და მასზე რეგულარულად საუბარი პოლიტიკოსებთან, დონორთა თემთან და სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციებთან.

დედისა და მამის დეკრეტული შვებულება (Maternity and paternity leave)

ისლანდიაში დეკრეტული შვებულების ჯამური ხანგრძლივობა ცხრა თვეს შეადგენს. აქედან სამი არაგადაცემადი თვე დედას ეკუთვნის, სამი თვე – მამას, ხოლო დანარჩენი სამი თვე, მათი შეხედულებისამებრ, დედასა და მამას შორის შეიძლება გადანაწილდეს. არაგადაცემადი შვებულება ნიშნავს, რომ თუ მამა არ სარგებლობს მამისთვის განკუთვნილი დეკრეტული შვებულებით (ანუ დეკრეტული შვებულების პერიოდში მისთვის გამოყოფილი დროით), დეკრეტული შვებულების ჯამური ხანგრძლივობა მცირდება და, შესაბამისად, ოჯახი კარგავს ამ დროს.[19] მსგავსი პოლიტიკა აქვს **შვედეთს,** სადაც დეკრეტული შვებულების მამისთვის განკუთვნილი წილი „გამოიყენე ან დაკარგე“ პრინციპით განისაზღვრება, რაც ქალსა და კაცს შორის ზრუნვის პასუხისმგებლობების თანასწორად გადანაწილების წამახალისებელია.[20]

შრომასა და ჯანმრთელობაზე. ამრიგად, ქალებსა და კაცებს შორის აუნაზღაურებელი შრომის უფრო თანაბრად გადანაწილების უზრუნველსაყოფად, მთავრობისთვის,

კერძო სექტორისთვის, თემებისა და შინამეურნეობებისთვის რეკომენდებულია:

- დროისა და შრომის დამზოგავ ინფრასტრუქტურაში, ტექნოლოგიებსა და/ან პრაქტიკებში ინვესტირება, რათა შემცირდეს აუნაზღაურებელი შრომა, რომელიც ქალებს აწევთ მხრებზე და უამრავ დროს ართმევს მათ.
- ზრუნვის საჯარო სისტემების გაძლიერება. ამისათვის საჭიროა, რომ ძირითადი ეკონომიკური და სოციალური პოლიტიკა ისეთ კონკრეტულ ვალდებულებებს ითვალისწინებდეს, როგორებიცაა ზრუნვის უნივერსალური სისტემების დანერგვა, დაფინანსება და შენარჩუნება, და ასევე, ხარისხიან, ფინანსურად და ფიზიკურად ყველასთვის ხელმისაწვდომ ზრუნვის სისტემებსა და ინფრასტრუქტურაში ინვესტირება.
- ზრუნვაზე ორიენტირებული დასაქმების პოლიტიკის გატარება, მათ შორის, მოქნილი სამუშაო გრაფიკი/დისტანციურად მუშაობა და მშობლებისთვის დეკრეტული შვებულება, რაც დააბალანსებს ქალებისა და კაცების მიერ სამსახურისა და ოჯახის წინაშე აღებულ ვალდებულებებს.
- საჯარო სექტორმა უნდა უზრუნველყოს ზრუნვის ღირსეული სამუშაო, მოახდინოს ინვესტირება ზრუნვის სერვისებსა და ინფრასტრუქტურაში და გაუთანაბრდეს საჯარო სექტორს იმით, რომ მიიღონ და აღასრულონ ზრუნვასთან დაკავშირებული კანონები, რეგულაციები, პოლიტიკა და შრომის სტანდარტები.
- კულტურულად რელევანტური საგანმანათლებლო პროგრამების და მედია და ადვოკატირების კამპანიების მეშვეობით, აღმოიფხვრას დისკრიმინაციული სოციალური ნორმები და გენდერული სტერეოტიპები, რომლებიც ხელს უწყობს ქალებსა და კაცებს შორის ანაზღაურებადი და აუნაზღაურებელი შრომის უთანასწორო განაწილებას.
- იმგვარად წახალისდეს პოზიტიური მასკულინობა, რომ საშინაო საქმიანობებში დახმარება დიასახლისებს ქალებმაც გაუწიონ და კაცებმაც.

აუნაზღაურებელი ზრუნვის შრომის აღიარების, შემცირებისა და ხელახლა გადანაწილების გარდა, ძალიან მნიშვნელოვანია ანაზღაურებადი ზრუნვის შრომის მუშაკთა **დაჯილდოება და წარმოჩენა,** მათთვის ღირსეული სამუშაოსა და სოციალური დაცვის უზრუნველყოფით: „ეს მოიაზრებს ზრუნვის არსებული სამუშაოს გაუმჯობესებასა და ზრუნვის ახალი, ხარისხიანი, ღირსეული სამუშაო ადგილების შექმნას, რომელშიც ასახული იქნება თანაბარი ღირებულების შრომისთვის თანასწორი ანაზღაურების პრინციპი. ასევე, უზრუნველყოფილი იქნება ყოველმხრივი სოციალური დაცვა, მუშაკთა გადამზადება და პროფესიონალიზაცია, კავშირების შექმნისა და კოლექტიური მოლაპარაკებების წარმოების თავისუფლება ყველა მუშაკისთვის.“[23]

სუბსიდირებული ადრეული ზრუნვა (Subsidized early childcare)

მცირეწლოვანი ბავშვებიანი ქალების დასაქმების მაჩვენებელი მჭიდროდ დადებითად კორელირებს 0-2 წლის ბავშვებისთვის განკუთვნილი ადრეული განათლების პროგრამებში ჩართული მათი შვილების რაოდენობასთან. ბავშვზე ზრუნვის სერვისების არსებობაც კავშირშია მენეჯერულ და მმართველ პოზიციებზე დასაქმებული ქალების რიცხვის მატებასთან და, აქედან გამომდინარე, ნაკლებად გამოკვეთილ გენდერულ სახელფასო სხვაობასთან. **ამერიკის შეერთებულ შტატებში** მოპოვებული ემპირიული მტკიცებულებების მიხედვით, მენეჯერულ პოზიციებზე მდედრობითი სქესის აპლიკანტების რაოდენობა 18.4 პროცენტით გაიზარდა მას შემდეგ, რაც კომპანიამ ბავშვზე ზრუნვის გახანგრძლივებული სერვისი უზრუნველყო.[21]

თურქეთის შრომის კოდექსისა და რეგულაციების მიხედვით, ის ფირმები, რომლებშიც 100-150 ქალია დასაქმებული (განურჩევლად იმისა, ქორწინებაში იმყოფებიან ისინი თუ არა), ვალდებულნი არიან, უზრუნველყონ დღის ზრუნვის ბავშვთა ოთახი, რომელიც ერთ წლამდე ბავშვების ბაზისური საჭიროებების დაკმაყოფილებისთვის იქნება განკუთვნილი. გარდა ამისა, ის დამსაქმებლები, რომელთაც 150-ზე მეტი მდედრობითი სქესის მუშაკი ჰყავთ, ვალდებულნი არიან, დახმარება გაუწიონ საკუთარ დასაქმებულებს იმით, რომ კომპანიაში თავად, ან სუბკონტრაქტორის მეშვეობით, უზრუნველყონ ექვს წლამდე ბავშვებზე ზრუნვის სერვისი.[22]

ბავშვზე ზრუნვის სერვისების გამოყენება (Using childcare services)

EIGE-ის კვლევა აჩვენებს, რომ ბავშვზე ზრუნვის სერვისების არსებობას ქალებისთვის უფრო მეტი ფინანსური უკუგება აქვს, ვიდრე კაცებისთვის. 12 წლამდე ასაკის ბავშვებიანი ქალები, რომლებიც კვირაში 14 საათის განმავლობაში მაინც იყენებენ ბავშვზე ზრუნვის სერვისებს, 4.8 პროცენტით მეტს გამოიმუშავებენ ერთ საათში, ვიდრე ის ქალები, რომლებიც არ სარგებლობენ ამგვარი სერვისებით.[24]

წინამდებარე პუბლიკაცია ნათია მესტვირიშვილმა მოამზადა გაეროს ქალთა ორგანიზაციის პროექტის „კარგი მმართველობა გენდერული თანასწორობისთვის საქართველოში“ ფარგლებში, რომელიც ნორვეგიის საგარეო საქმეთა სამინისტროს მხარდაჭერით განხორციელდა. პუბლიკაცია ეფუძნება მარია ს. ფლოროს ორიგინალურ აკადემიურ სტატიას სახელწოდებით „ზრუნვის დროა: ქალების აუნაზღაურებელი ზრუნვის შრომა და უთანასწორობა საქართველოში.“ ღირებული უკუკავშირისა და ნაშრომში შეტანილი წვლილისთვის ავტორი მადლობას უხდის დოქტორ ფლოროსა და კოლეგებს ქალთა გაეროს ორგანიზაციიდან; კერძოდ, საქართველოს ოფისის თანამშრომლებს თამარ საბედაშვილსა და თამარ ვაშაკიძეს, ევროპისა და ცენტრალური აზიის რეგიონული ოფისის თანამშრომელს ანა ნეგრუტას და სილკე სტაბს სათავო ოფისიდან.

წინამდებარე პუბლიკაციაში გამოთქმული მოსაზრებები პუბლიკაციის ავტორს ეკუთვნის და არ წარმოადგენს აუცილებლად გაეროს გენდერული თანასწორობისა და ქალთა გაძლიერების (გაეროს ქალთა ორგანიზაციის) ქვედანაყოფის, გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის ან მასთან აფილირებული სხვა ორგანიზაციების მოსაზრებებს.
© 2022 UN Women. ყველა უფლება დაცულია.

შენიშვნები

[1] OECD 2019.
[2] UN Women 2022.
[3] Sepulveda Carmona 2013.
[4] ILO 2018.
[5] Folbre 2018; UN Women 2015; IFC 2017.
[6] UN Women, n.d.
[7] Geostat, n.d.
[8] UN Women 2021.
[9] UN Women 2022b.
[10] წინამდებარე მოკლე ანგარიშში წარმოდგენილი მონაცემთა ანალიზი შინამეურნეობათა შერჩევის იმ ქვეერთობლიობაზე ახდენს ფოკუსირებას, რომელშიც გამორიცხულია ერთწევრიანი შინამეურნეობები. წარმოდგენილი ანალიზისთვის აღებულ შერჩევაში შესულია 1 278 გამოკითხული შინამეურნეობიდან ის ცალკეული რესპონდენტები, რომლებიც ძირითად სამუშაო ასაკში (25-62 წელი) არიან, არ აქვთ არანაირი ფუნქციური სირთულე, არიან ან არ არიან ქორწინებაში და შინამეურნეობაში არასრულწლოვან პირებთან ერთად ცხოვრობენ.
[11] The term caregivers refer to persons who performed at least 2 hours of primary care work on a given day.
[12] Budig and England 2001.
[13] Floro and Miles 2003; Mullan 2010.
[14] საშუალო ზღვარი იგივეა რაც რესპონდენტის ყოველკვირეული სამუშაოს ზედა კვარტილის გამყოფი ზღვარი, რაც 71 საათს უტოლდება. მაღალი ზღვარი კი ინდივიდის ყოველკვირეული სამუშაო საათების ზედა დეცილს - 82.5 საათს უდრის.
[15] Bardasi and Wodon 2006.
[16] UN Women 2021.
[17] King et al. 2021.
[18] UN Women 2021.
[19] EBRD and ICRW 2019.
[20] OECD 2014.
[21] ILO 2022.
[22] Sida 2012.
[23] UN Women 2022.
[24] EIGE 2021.

გამოყენებული ლიტერატურა

Bardasi, E. and Q. Wodon. 2006. "Measuring Time Poverty and Analyzing Its Determinants: Concepts and Application to Guinea." Munich Personal RePEc Archive MPRA Paper No. 11082. https://mpra.ub.uni-muenchen.de/11082/.

Budig, M. J. and P. England. 2001. "The Wage Penalty for Motherhood." American Sociological Review 66 (2), pp. 204–225. https://doi.org/10.2307/2657415.

EBRD (European Bank for Reconstruction and Development) and ICRW (International Center for Research on Women). 2019. "Global Best Practices: Care Provision in the Private Sector". https://www.ebrd.com/documents/gender/global-best-practices-care-provision-in-the-private-sector.pdf?blobnocache=true].

EIGE (European Institute for Gender Equality). 2021. Gender inequalities in care and consequences for the labour market. https://eige.europa.eu/publications/gender-inequalities-care-and-consequences-labour-market.

Floro, M. S. and M. Miles. 2003. "Time Use, Work and Overlapping Activities: Evidence from Australia." Cambridge Journal of Economics 27 (6), pp. 881–904. https://doi.org/10.1093/cje/27.6.881

Folbre, N. 2018. Developing care: Recent research on the care economy and economic development. Ottawa: International Development Research Centre. http://hdl.handle.net/10625/57142.

Geostat (National Statistics Office of Georgia). n.d. "Gender Data Portal." Accessed on 18 September 2021. https://www.geostat.ge/gender/index.php?lang=en.

IFC (International Finance Corporation). 2017. Tackling Childcare: The Business Case for Employer-Supported Childcare. Washington, DC: International Finance Corporation. https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/gender+at+ifc/resources/tackling+childcare+report.

ILO (International Labour Organization). 2018. Care work and Care Jobs for the Future of Decent Work. Geneva: ILO. https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_633135/lang--en/index.htm.

———. 2022. Care at work: Investing in care leave and services for a more gender equal world of work. Geneva: ILO. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_838653.pdf.

King E. M., H. L. Randolph, M. S. Floro and J. Suh. 2021. "Demographic, Health, and Economic Transitions and the Future Care Burden." World Development 140 (April), article 105371. https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2020.105371.

Mullan, K. 2010. "Valuing Parental Childcare in the United Kingdom." Feminist Economics 16 (3), pp. 113–139. https://doi.org/10.1080/13545701.2010.504014.

OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development). 2014. "Unpaid Care Work: The missing link in the analysis of gender gaps in labour outcomes." Issues paper. https://www.oecd.org/dev/development-gender/Unpaid_care_work.pdf.

———. 2019. "Enabling Women's Economic Empowerment – Overview." https://www.oecd-ilibrary.org/sites/4d0229cd-en/index.html?itemId=/content/component/4d0229cd-en#figure-d1e414.

Sepulveda Carmona, M. 2013. Report of the Special Rapporteur on Extreme Poverty and Human Rights: Unpaid Care Work and Women's Human Rights. http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2437791.

Sida (The Swedish International Development Cooperation Agency). 2012. "Quick Guide to What and How: Unpaid Care Work – Entry Points to Recognise, Reduce and Redistribute." Women's Economic Empowerment Series. https://www.sida.se/en/publications/quick-guide-to-what-and-how-unpaid-care-work.

UN Women (United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women). 2015. Progress of the World's Women 2015: Transforming Economies, Realizing Rights. New York: UN Women. https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2015/4/progress-of-the-worlds-women-2015.

———. 2021. Country Gender Equality Profile of Georgia. Tbilisi: UN Women. https://georgia.unwomen.org/sites/default/files/2022-04/Country%20Gender%20Equality%20ENG%20%20UPDATED.pdf.

———. 2022a. A Toolkit On Paid and Unpaid Care Work: From 3Rs to 5Rs. Economic Empowerment Section. New York: UN Women. https://www.unwomen.org/sites/default/files/2022-07/A-toolkit-on-paid-and-unpaid-care-work-en_0.pdf.

———. 2022b. Time to care: Women's unpaid care work and the inequality crisis in Georgia. Tbilisi: UN Women. Forthcoming.

———. n.d. "Redistribute unpaid work." https://www.unwomen.org/en/news/in-focus/csw61/redistribute-unpaid-work.

UNDP (United Nations Development Programme). 2020. Men, Women, and Gender Relations in Georgia: Public Perceptions and Attitudes. Tbilisi: UNDP and UNFPA Georgia. https://www.undp.org/georgia/publications/men-women-and-gender-relations-georgia-public-perceptions-and-attitudes.