

სსიპ ბათუმის შოთა რუსთაველის სახელმწიფო უნივერსიტეტი



ეკონომიკისა და ბიზნესის ფაკულტეტი

ეკონომიკის დეპარტამენტი

თამილა თურმანიძე

ქალთა ეკონომიკური შესაძლებლობები და მათი რეალიზაციის
ტენდენციები საქართველოში

ეკონომიკის დოქტორის აკადემიური ხარისხის
მოსაპოვებლად წარდგენილი დისერტაციის

ა ნ თ ა ც ი ა

ბათუმი-2017

ნაშრომი შესრულებულია ბათუმის შოთა რუსთაველის სახელმწიფო უნივერსიტეტის ეკონომიკისა და ბიზნესის ფაკულტეტის, ეკონომიკის დეპარტამენტში.

სამეცნიერო ხელმძღვანელი: **ნათელა წიკლაშვილი**,
ეკონომიკის აკადემიური დოქტორი,
ბათუმის შოთა რუსთაველის სახელმწიფო
უნივერსიტეტის პროფესორი.

უცხოელი შემფასებლები: **ევა როლნიკ – სადოვსკა**,
ეკონომიკის დოქტორი, ბიალისტოკის
ტექნოლოგიური უნივერსიტეტის
პროფესორი. (პოლონეთი)
ირინა მაზური, ეკონომიკის მეცნიერებათა დოქტორი,
ივანო-ფრანკივსკის მეფე დანილა გალიცკის სახელობის
სამართლის უნივერსიტეტის პროფესორი. (უკრაინა)

შემფასებლები: **მიხეილ თოქმაზიშვილი**,
ეკონომიკის მეცნიერებათა დოქტორი, ივანე
ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო
უნივერსიტეტის ეკონომიკისა და ბიზნესის
ფაკულტეტის ასოცირებული პროფესორი.
მანანა ლობჯანიძე, ეკონომიკის დოქტორი, ივანე
ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო
უნივერსიტეტის ას.პროფესორი.
პაატა აროშიძე, ეკონომიკის მეცნიერებათა
კანდიდატი, ბათუმის შოთა რუსთაველის
სახელმწიფო უნივერსიტეტის ას.პროფესორი.

სადოქტორო ნაშრომის დაცვა შედგება **2017 წლის 17 ივნისს, 12 საათზე**
ბათუმის შოთა რუსთაველის სახელმწიფო უნივერსიტეტის
ეკონომიკისა და ბიზნესის ფაკულტეტის სადისერტაციო საბჭოს მიერ
შექმნილ სადისერტაციო კომისიის სხდომაზე.

მისამართი: ქ. ბათუმი, ნინოშვილის ქ. N 35. უნივერსიტეტის II
კორპუსი, აუდიტორია 55

სადისერტაციო ნაშრომის გაცნობა შესაძლებელია სახელმწიფო უნი-
ვერსიტეტის ილია ჭავჭავაძის ბიბლიოთეკასა და ამავე უნივერსიტეტის ვებ-
გვერდზე (www.bsu.edu.ge)

სადისერტაციო საბჭოს მდივანი
ბიზნესის მართვის დოქტორი, ას. პროფესორი: **ლეილა
ცეცხლაძე**

7. Tsiklashvili N, **Turmanidze T**, “Woman’s Economic Role”, The First International Conference on Women and Urban Life. 2016 Tehran

8. Циклашвили Н, Липай Т, **Турманидзе Т**, “Гендерные аспекты в образовательной системе” IX Международной научно-практической конференции “Актуальные проблемы экономики и управления в социальной сфере“. Сборник статей 2017

შესავალი

თემის აქტუალობა. მსოფლიოში მიმდინარე გლობალიზაციურმა და დემოკრატიულმა პროცესებმა ქალთა ეკონომიკური აქტიურობის საკითხი მეტად მწვავედ დააყენა დღის წესრიგში. საკამათო არ არის, რომ გენდერული თანასწორობა ქვეყნის ეკონომიკური განვითარებისათვის უმნიშვნელოვანეს ფაქტორს წარმოადგენს, ვინაიდან, იგი დასაქმების, შემოსავლების ზრდისა და საყოველთაო კეთილდღეობის დამკვიდრების საფუძველია.

ევროპულ სტანდარტებთან მიახლოება და იმ ნორმების დაცვა, რომელიც ქვეყნის განვითარებისა და სოციალური სამართლიანობის შესაბამისი პოლიტიკური და ეკონომიკური გარემოს შესაქმნელად არის საჭირო, მოითხოვს ქვეყნის მმართველობით სისტემაში ქალისა და მამაკაცის თანაბარი მონაწილეობის ხელშეწყობას.

მართალია, საქართველოში არსებობს დემოკრატიული და სოციალურად თანასწორი საზოგადოების ფორმირების პოლიტიკური ნება, მაგრამ ქვეყანაში მიმდინარე ცვლილებები ვერ უზრუნველყოფენ ევროპული ფასეულობების სრულ რეალიზაციას. პოლიტიკური და ეკონომიკური გადაწყვეტილების მიღების პროცესებში ქალთა მონაწილეობა კვლავ ნომინალურია და სახელმწიფო მართვის სხვადასხვა დონეზე გენდერული თანასწორობის პოლიტიკის განხორციელება ვერ ხერხდება.

ისეთი ტრადიციული კულტურის მქონე ქვეყნისთვის, როგორც საქართველოა, სადაც პატრიარქალური ნორმები დომინირებს, მიღებულია, რომ ქალი, თავისი გენდერული როლიდან გამომდინარე, უნდა იყოს დაკავებული ოჯახის საქმეებით, ბავშვების აღზრდით და მას ხშირად არ ეძლევა საშუალება გააკეთოს რეალური და ინფორმირებული არჩევანი. ქალებს არ მოეთხოვებათ ეკონომიკურ, სოციალურ და პოლიტიკურ ცხოვრებაში აქტიურობა.

შრომით სამართლებრივი ურთიერთობები საზოგადოებრივი ცხოვრების უმნიშვნელოვანესი ნაწილია, რომელიც ეფუძნება

შრომის, როგორც ადამიანის ძირითადი უფლების იდეას და დასაქმებაზე ხელმისაწვდომობის კონცეფციას, როგორც ამ უფლების შემადგენელ ელემენტს, რომელთა გარანტირება გავლენას ახდენს სხვა უფლებების რეალიზაციაზე თითოეული ინდივიდის მიმართ.

არა ერთი კვლევით დადგენილია, რომ ქალთა აქტიური ჩართულობა შრომის ბაზარზე, მათი ინტელექტუალური და ეკონომიკური შესაძლებლობების რეალიზაცია დადებითად აისახება მაკროეკონომიკურ მაჩვენებლებზე, განსაკუთრებით, მშპ-სა და ეკონომიკურ ზრდაზე, რაც ადასტურებს რომ სადისერტაციო ნაშრომის თემა უაღრესად აქტუალურია.

ქალების ხელმისაწვდომობის შეზღუდვა შრომით ბაზარზე დიდი დანაკარგია ქვეყნისთვის. მაგალითად, აზიის და წყნარი ოკეანის ქვეყნები (სადაც მსოფლიოს მშპ-ს 40% იწარმოება) კარგავენ 42-47 მილიარდამდე ამერიკულ დოლარს წლიურად, დასაქმების სფეროში ქალთა ხელმისაწვდომობის შეზღუდულობის გამო. მსგავსმა შეზღუდვებმა დააკისრა მასიური ხარჯები მთელ ახლო აღმოსავლეთს. პრობლემის გაგრძელებას წარმოადგენს შრომის ბაზარზე არსებული ვერტიკალური და ჰორიზონტალური გენდერული სეგრეგაცია, რაც გამოიხატება ეკონომიკის ნაკლებად შემოსავლიან დარგებში დაბალ ანაზღაურებად სამუშაოებზე ქალების დასაქმების მაღალი მაჩვენებლით.

ქალთა ჩართულობის გააქტიურება ეკონომიკურ და პოლიტიკურ პროცესებში, აქტუალურია ყველა ქვეყნისათვის, განსაკუთრებით პრობლემურია მდგომარეობა განვითარებად ქვეყნებში, მით უფრო, აქტუალური და მნიშვნელოვანია ქართულ სინამდვილეში, რამდენადაც ერთის მხრივ, შესაძლოა საქართველოს კანონმდებლობა აღიარებს გენდერული თანასწორობის იდეას, მაგრამ მეორეს მხრივ, საზოგადოებრივი ცნობიერება ხშირად მოიცავს სტერეოტიპულ დამოკიდებულებებს და დისკრიმინაციის ფაქტებს, ასევე ხშირია პრაქტიკული მაგალითები, როდესაც ირღვევა ქალთა უფლებები და რაც განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია, ქვეყნის

სადოქტორო ნაშრომში მიღებული შედეგები ასახულია შემდეგ სამეცნიერო სტატიებში:

1. **Turmanidze T**, Leadership And Gender Equality“ - X Anniversary International Scientific Conference “Economic and social development of Ukraine in the XXI century: national identity and globalization trends”. Ternopol, 2013
2. წიკლაშვილი ნ, **თურმანიძე თ.**, „ქალთა ეკონომიკური შესაძლებლობები და რეალობა“, საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტი, საქართველოს საინჟინრო აკადემიის მეორე საერთაშორისო ეკონომიკური კონფერენცია - IEC-2014, ეროვნული ეკონომიკის განვითარების მოდელები: გუშინ, დღეს, ხვალ. 2014 თბილისი.
3. წიკლაშვილი ნ, **თურმანიძე თ.**, „ქალთა დასაქმების პრობლემები საქართველოში“, ბათუმის შოთა რუსთაველის სახელმწიფო უნივერსიტეტის - ტურიზმის ფაკულტეტის, აჭარის ა/რ ტურიზმისა და კურორტების დეპარტამენტის V საერთაშორისო სამეცნიერო-პრაქტიკული კონფერენცია „ეკონომიკა და ბიზნესი“. 2014 ბათუმი.
4. წიკლაშვილი ნ, **თურმანიძე თ.**, „ქალი შრომის ბაზარზე“, ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, პაატა გუგუშვილის სახელობის ეკონომიკის ინსტიტუტის საერთაშორისო სამეცნიერო-პრაქტიკული კონფერენცია „ეროვნული ეკონომიკების მდგრადი განვითარების აქტუალური პრობლემები“. 2015 თბილისი.
5. **თურმანიძე თ.**, „ქალი კომპანიის მენეჯმენტში“, ბათუმის შოთა რუსთაველის სახელმწიფო უნივერსიტეტის 80 წლისი უბილისადმი მიძღვნილი სტუდენტთა საერთაშორისო სამეცნიერო კონფერენცია. 2016 ბათუმი
6. **თურმანიძე თ.**, „ქალის როლი საზოგადოებასა და ოჯახში“ ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, ეკონომიკისა და ბიზნესის ფაკულტეტი, საერთაშორისო სამეცნიერო კონფერენცია „გლობალიზაციის გამოწვევები ეკონომიკასა და ბიზნესში“. 2016 თბილისი

გადაწვეტილება, რომ ყველა კერძო და სახელმწიფო სამსახურში არსებობდეს გენდერული ურთიერთობების სპეციალისტის შტატი. გენდერის სპეციალისტმა უნდა უზრუნველყოს ქალთა უფლებების დაცვა, დისკრიმინაციული ფაქტების გამოვლენა - აღკვეთა და ყოველწლიურად წარუდგინოს ანგარიში სახალხო დამცველს ორგანიზაციაში დასაქმებულთა თანამდებობებისა და ხელფასების შესახებ გენდერულ ჭრილში.

✓ სასურველია სამსახურში საინფორმაციო დაფაზე იყოს განთავსებული „საქართველოს კანონი დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“.

✓ საჯარო ასევე კერძო სამსახურებში, ქალთა გააქტიურების თვალსაზრისით შესაძლოა სახელმწიფომ დააწესოს/განსაზღვროს სავალდებულო კვტები დასაქმებულ ქალთა რაოდენობაზე.

✓ სახელმწიფომ უნდა გაატაროს კომპლექსური ღონისძიებები, რომლებიც აამაღლებს ქალთა მოტივაციას და გამოიწვევს მათ გააქტიურებას როგორც ეკონომიკურ ასევე პოლიტიკურ ჭრილში.

რაც მთავარია, უნდა გვახსოვდეს, რომ ქალთა აქტიურობის შეზღუდვა სერიოზულ გავლენას ახდენს საზოგადოებაზე, ეკონომიკური და პოლიტიკური პროცესების განხორციელებაზე. სახელმწიფომ და საზოგადოებამ კარგად გააზრებული ნაბიჯებით უნდა შექმნას ხელსაყრელი პირობები ქალთა ეკონომიკური და ინტელექტუალური შესაძლებლობების სრული რეალიზაციისთვის.

ეკონომიკა კარგავს შემოსავლის სოლიდურ ნაწილს, როცა ვერ (არ) იყენებს ქალთა უდიდეს ინტელექტუალურ პოტენციალს.

კვლევის მიზანია - იმ პრობლემების იდენტიფიკაცია, რომელიც ხელს უშლის ქალთა ეკონომიკურ გააქტიურებას ინსტიტუციონალურ და საზოგადოებრივ დონეზე და ქალთა ეკონომიკური შესაძლებლობების რეალიზაციის აუცილებლობის დასაბუთება.

კვლევის მიზნიდან გამომდინარე დავსახეთ შემდეგი ამოცანები:

- სამუშაო ადგილებზე გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციის მასშტაბების და ფაქტორების ანალიზი საქართველოსა და უცხოეთის შრომის ბაზრებზე.
- გენდერულ საკითხებთან დაკავშირებული საქართველოსა და საერთაშორისო კანონმდებლობების შედარებით ანალიზი.
- საქართველოს შრომის ბაზარზე ქალთა დასაქმების პრობლემების გამოვლენა და მათი გადაჭრის რეკომენდაციების შემუშავება.
- ქვეყნის ეკონომიკურ ზრდაზე და კეთილდღეობის ამაღლებაზე ქალთა ეკონომიკური აქტიურობის გავლენის შესწავლა.
- შრომით ურთიერთობებში ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის აღმოფხვრის და საქართველოს შრომის ბაზარზე გენდერული თანასწორობის დამკვიდრების უზრუნველსაყოფად რეკომენდაციების შემუშავება.

კვლევის საგანს წარმოადგენს შრომის ბაზრის გენდერული სტრუქტურა.

კვლევის ობიექტია საქართველოს და უცხოეთის ქვეყნების შრომის ბაზარი.

კვლევის მეთოდოლოგიური და თეორიული საფუძვლები:

ნაშრომის შესრულების დროს გამოყენებულ იქნა ქართველი და უცხოელი მეცნიერების ფუნდამენტური ნაშრომები, საერთაშორისო ორგანიზაციების მიერ საქართველოსა და სხვა ქვეყნებში ჩატარებული კვლევების მასალები. საინფორმაციო ბაზად გამოყენებულ იქნა საქართველოს კანონები: შრომის კოდექსი, საქართველოს

კონსტიტუცია, კანონი გენდერული თანასწორობის შესახებ, კონვენცია ქალთა დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ, საქართველოს სტატისტიკის დეპარტამენტის წელიწდეულები.

პრობლემის შესწავლის მდგომარეობა:

ქალთა ეკონომიკური როლის შესწავლას ემსახურება არა ერთი ცნობილი უცხოელი და ქართველი ეკონომისტის ნაშრომი, მსოფლიო ბანკისა და მსოფლიო ეკონომიკური ფორუმის მიერ გამოცემული პუბლიკაციები, ცნობილი საკონსულტაციო კომპანია „მაკინზის“ კვლევები და ა.შ. აღსანიშნავია პროფესორ ბ. გროსბერგის (ჰარვარდი), ა. კადირკულოვას, ე. ვუდუორდის (ბრიუსელის თავისუფალი უნივერსიტეტი), ა. ონის (რუმინეთი) ნაშრომები. გენდერულ თანასწორობასთან დაკავშირებულ ეკონომიკურ პრობლემებზე გამოქვეყნებულია სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრის, პროფესორების და მკვლევარების მ. თოქმაზიშვილის, ჩ. ჯაშის, ი. კაჭკაჭიშვილის, ლ. ხომერიკის, ე. ჯაფარიძის, ი. ჟვანიას, ხ. ნადარაიას, დ. სეხნიაშვილის და სხვების პუბლიკაციები. მიუხედავად იმისა, რომ ბევრი უცხოელი და ქართველი მეცნიერი მუშაობს გენდერულ საკითხებზე, მაინც ჯერ კიდევ არ არის სრულყოფილად შესწავლილი ქალთა მდგომარეობა და როლი შრომის ბაზარზე.

კვლევის მეცნიერული სიახლე:

- გამოვლენილია საქართველოს შრომის ბაზარზე ქალთა დასაქმების ძირითადი მიმართულებები სოციალური კრიტერიუმების გათვალისწინებით.
- გამოვლენილია ვერტიკალური და ჰორიზონტალური სეგრეგაცია და განსაზღვრულია ამ სეგმენტების მართვის ინსტრუმენტები.
- დასაბუთებულია ქალის როლი ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებაში.
- გამოვლენილია მშპ-სა და გენდერული უთანასწორობის ინდექსს შორის არაპირდაპირი დამოკიდებულება.

✓ სავალდებულოდ მიგვაჩნია, დამსაქმებლის მხრიდან გასაუბრების შემდეგ უარის მიღების შემთხვევაში კანდიდატს წერილობით ეცნობოს უარის თქმის მიზეზი. ეს იქნება დამსაქმებლის ეფექტური მონიტორინგი, რათა არ მოხდეს დისკრიმინაცია დასაქმების დროს.

• ფინანსებზე ხელმისაწვდომობა და ბიზნესის დაწყების შესაძლებლობა /ხელშეწყობა:

✓ აუცილებელია აღიარებულ იქნას ქალის ორმაგი შრომა, (სახლში შრომა და დაქირავებით შრომა,) რაც გამოიხატება იმაში რომ სახლში შრომა ისევე როგორც დაქირავებით შრომა, ქალისთვის იყოს ანაზღაურებადი, ან მიეცეს გარკვეული დახმარება, როგორცაა კრედიტი დიასახლისებს, რაც ქალს მისცემს საშუალებას დაიწყოს თავისი ბიზნესი, იყოს დამოუკიდებელი და თვითონ გააკეთოს არჩევანი ოჯახსა და კარიერას შორის.

✓ სასურველია „საგადასახადო კოდექსში“ შევიდეს ცვლილება, სადაც დამწყებ ქალ მეწარმეებს დაუწესდებათ საგადასახადო შეღავათები. ეს იქნება სახელმწიფოს მიერ გადადგმული ყველაზე წარმატებული ნაბიჯი ბიზნესმენი ქალებისთვის.

• განათლება და პროფესიული სწავლება:

✓ საგანამანათლებლო დაწესებულებებში (სკოლებში, უმაღლეს სასწავლებლებში) უნდა ტარდებოდეს საინფორმაციო შეხვედრები, სადაც გენდერული თანასწორობის შესახებ გაიმართება დისკუსია/სემინარები, რაც თავის მხრივ გამოიწვევს თანასწორობის იდეის/პრინციპის სწორად აღქმას.

✓ სასურველია, მოხდეს სასკოლო ლიტერატურის გადახალისება და გაწმენდა გენდერული სტერეოტიპებისაგან. (ვგულისხმობ იმას რომ თითქმის ყველა ლიტერატურულ ნაწარმოებებში მამაკაცი გამოყვანილია გმირად, ხოლო ქალი გმირის „შეყვარებულად“. ერთ-ერთ გამონაკლისს წარმოადგენს ილია ჭავჭავაძის „ოთარანთ ქვრივი“.)

• სახელმწიფო პოლიტიკა:

✓ სასურველია, საკანონმდებლო დონეზე მიღებული იქნას

✓ გენდერულ საკითხთა მენისტრიმინგი გენდერული თანასწორობის მიდწევასთან დაკავშირებული სტრატეგიაა, რომელსაც მოჰყვება გრძელვადიანი შედეგები და პასუხისმგებლობა ყველა მონაწილისა და მთავრობის ყველა დონისთვის. გენდერული მენისტრიმინგი ეს არის ეფექტიანი ინსტრუმენტების შემუშავება - გამოყენება რეალური ცვლილების განსახორციელებლად გენდერული თანასწორობისთვის.

ზემოთ გაკეთებული დასკვნებიდან გამომდინარე, შევიმუშავებთ რეკომენდაციები, რომელიც უზრუნველყოფს ქალთა ეკონომიკური შესაძლებლობების სრულად წარმოჩენასა და რეალიზაციას შემდეგი ძირითადი მიმართულებების მიხედვით:

- შრომითი პოლიტიკა და პრაქტიკა:

✓ აუცილებელია საინფორმაციო შეხვედრები და სემინარ/ ტრენინგების ჩატარება გენდერულ თანასწორობასთან დაკავშირებით, როგორც დამსაქმებლებისთვის ასევე დასაქმებულებისთვისაც, აუცილებელია ორივე მხარემ იცოდეს თუ რას მოუტანს კომპანიებს გენდერული თანასწორობა.

✓ აუცილებელია, სახელმწიფოს მხრიდან განსაკუთრებით სოფლად მცხოვრები ქალებისთვის, განხორციელდეს შემდეგი სახის აქტივობები: პროფესიული გადამზადება და კვალიფიკაციის ამაღლების, უნარების (განსაკუთრებით ლიდერობის) ზრდის კურსები/ტრენინგები.

✓ ქალთა დასაქმების მაჩვენებლის გაუმჯობესებისათვის, ჩამოყალიბდეს მექანიზმი რომელიც, უზრუნველყოფს ქალთათვის მოქნილი სამუშაო გრაფიკის შეთავაზებას.

✓ სასურველია, შეიქმნას ერთიანი საინფორმაციო სისტემა, რომელიც ხელმისაწვდომს გახდის ინფორმაციას საქართველოში კერძო და საჯარო სექტორში დასაქმებულთა ხელფასებისა და თანამდებობის შესახებ სქესობრივ ჭრილში. მსგავსი ტიპის სისტემის შემუშავება საშუალებას მოგვცემს გამოვავლინოთ, რამდენად თანასწორია ქალისა და კაცის დასაქმება და ანაზღაურება სახელმწიფო/კერძო სექტორში.

- განხილულია მესამე მილიარდის ინდექსი ქართულ სივრცეში.
- დასახულია ქალთა ეკონომიკური შესაძლებლობების რეალიზაციის სრულყოფის გზები.

სადისერტაციო ნაშრომის თეორიული და პრაქტიკული მნიშვნელობა:

ნაშრომის ძირითადი დებულებები, კვლევის შედეგები, თეორიული და პრაქტიკული რეკომენდაციები შეიძლება გამოყენებული იქნას უმაღლესი სასწავლებლების მიერ კურსების „გენდერი და ეკონომიკა“, „გენდერი და პოლიტიკა“, „შრომის ბაზრის გენდერული პოზიციები“ და ა. შ. მომზადებისას, იგი დაეხმარება სახელმწიფოსა და არასამთავრობო ორგანიზაციებს უზრუნველყონ ქალთა ეკონომიკური ჩართულობის ზრდა ნაშრომში მოცემული რეკომენდაციების საფუძველზე.

სადისერტაციო ნაშრომი მოიცავს 200 ნაბეჭდ გვერდს და შედგება შესავლის, ოთხი თავის, 12 ქვეთავის, დასკვნის, გამოყენებული ლიტერატურისა და დანართებისაგან.

კვლევის მიზნებმა, ამოცანებმა და პრობლემის გადაჭრის ლოგიკამ განაპირობა სადისერტაციო ნაშრომის შემდეგი სტრუქტურა:

შესავალი

თავი 1. ქალთა ეკონომიკური შესაძლებლობები და გამოწვევები

1.2 გენდერის არსი და ძირითადი თეორიული მიდგომები

1.3 გენდერული მაჩვენებლების რაოდენობრივი და თვისებრივი ინდიკატორები

1.4 ქალთა ეკონომიკური შესაძლებლობების და გენდერული სხვაობის ინდექსები

თავი 2. კანონმდებლობა გენდერული თანასწორობის შესახებ:

საქართველოსა და საერთაშორისო პრაქტიკის მიმოხილვა

2.1 ქალის სამართლებრივი სტატუსი საქართველოში

2.2 საერთაშორისო საკანონმდებლო პრაქტიკა გენდერული თანასწორობის შესახებ

თავი 3. ქალი შრომის ბაზარზე

3.1. შრომის ბაზრის გენდერული სტრუქტურა

3.2. ქალის ჩართულობა სამეწარმეო საქმიანობაში

3.3. ქალთა დასაქმების პოლიტიკა და პრაქტიკა განვითარებულ ქვეყნებში

3.4 ქალთა დასაქმების პრობლემები საქართველოში

თავი 4. ქალთა სოციალური მდგომარეობა და აქტივობა საქართველოში

4.1 საგანმანათლებლო სისტემის გენდერული ასპექტები

4.2 საზოგადოებრივი დამოკიდებულებები გენდერულ თანასწორობაზე პოლიტიკასა და ბიზნესში

4.3 გენდერულ საკითხთა მეინსტრიმინგი

დასკვნები და წინადადებები

ბიბლიოგრაფია

დანართები

✓ ჩვენს მიერ ჩატარებული კვლევების მიხედვით შეგვიძლია დავასკვნათ რომ, საზოგადოება გარკვეულწილად გენდერული როლების ტრადიციული გადანაწილების მომხრეა, ფიქრობენ, რომ განათლება ორივე სქესისთვის მნიშვნელოვანია, მაგრამ ოჯახის მარჩენლად და ბიუჯეტის გამკარგავად მანც კაცი მიაჩნიათ.

✓ კვლევის მიხედვით, გამოკითხულთა უმრავლესობა ეთანხმება გენდერულ თანასწორობას, თუმცა, მათგან მხოლოდ მცირე ნაწილს ესმის ამ თანასწორობის რეალური შინაარსი. მართალია, რესპოდენტთა დიდი ნაწილი ეთანხმება იმას, რომ ქალი უნდა იყოს მაღალ თანამდებობაზე, მაგრამ ისეთ საპასუხისმგებლო პოზიციაზე, როგორც პრეზიდენტი, ქალებს დიდად არ მიესალმებიან.

✓ რესპოდენტების მიერ 7 ბალიანი სისტემით შეფასების გაანალიზების შემდეგ აღმოჩნდა, რომ მამაკაცებმა ყველაზე მაღალი ქულა დაიმსახურეს პასუხისმგებლობის გრძნობის მაჩვენებელში 5,61 ქულით, ხოლო ყველაზე დაბალი - გუნდური მუშაობის უნარში - 5,30 ქულით. აღსანიშნავია რომ ქალების ყველაზე დაბალი ქულა 5,61 - მამაკაცების ყველაზე მაღალ ქულას უთანაბრდება, ანუ ამ საშუალო მაჩვენებლის მიხედვით ქალები უფრო მაღალი კომპეტენტურობით დაახასიათეს რესპოდენტებმა.

✓ კვლევის მიხედვით ორგანიზაციებში გამოკითხულთა დიდი ნაწილი თვლის, რომ ქალები მაღალ თანამდებობებზე ძალიან კარგად და ეფექტურად ართმევენ თავს დაკისრებულ მოვალეობას.

✓ სხვა ადრე ჩატარებული კვლევებისაგან განსხვავებით, ჩვენს მიერ ჩატარებული კვლევა შეცვლილ მოსაზრებებს აფიქსირებს, გამოკითხულთა უმრავლესობა ემხრობა ქალისა და მამაკაცის თანასწორობას, როგორც ოჯახში ასევე საზოგადოებრივ ცხოვრებაში, თუმცა რეალური სურათი სულ სხვაა, საქართველოში და არა მარტო საქართველოში, ჯერ კიდევ არსებობს ქალისა და მამაკაცის დასაქმების სფერო, ქალისა და მამაკაცის როლური მოდელები. ეს შეიძლება იმით აიხსნას რომ რესპოდენტთა 75 % 20-დან 29 წლამდე ასაკისაა, და მათთვის უფრო ახლოსაა რეალური გენდერული თანასწორობის იდეა.

✓ საგანმანათლებლო დაწესებულებების ანალიზმა ცხადყო რომ საქართველოში განათლება ერთადერთი სფეროა, სადაც დისკრიმინაცია ნაკლებად შესამჩნევია. თუმცა, აღსანიშნავია, რომ ჯერ კიდევ პრობლემურ საკითხად რჩება გოგონების ნაადრევი გათხოვება და სკოლის მიტოვება, რაც აღარ უტოვებს მათ შანს იყვნენ თავისუფალი და იზრუნონ პიროვნულ და კარიერულ განვითარებაზე.

✓ შეიძლება ითქვას, რომ ისევე როგორც შრომის ბაზარზე, განათლების სისტემაშიც არის „ქალური“ და „მამაკაცური“ განათლების სფეროები. არსებული მონაცემების მიხედვით, ქალები არა თუ ჩამორჩებიან მამაკაცების რაოდენობას უმაღლესი განათლების საფეხურზე, არამედ სჭარბობენ კიდევ, მსოფლიოში კაცებთან შედარებით თითქმის ერთი მილიონით მეტი ქალი იღებს ბაკალავრისა და მაგისტრის ხარისხს, მაგრამ დოქტორის ხარისხს უკვე 100 000-ით მეტი მამაკაცი იღებს, რაც ქალთა პროფესიული ზრდის ხელისშემშლელ ფაქტორებზე მიუთითებს.

✓ ქალის აქტიურობა სოციალურ სფეროშიც დაბალია, რადგან საქართველოში ოჯახური ცხოვრების პრინციპი ძირითადად მყარ სტერეოტიპულ წარმოდგენებს ემყარება, რომლის მიხედვითაც ქალი არის დედა, დიასახლისი, რომელსაც მკაფიოდ ჩამოყალიბებული ოჯახური ვალდებულებები აქვს. კაცი ამ ვალდებულებებისაგან თავისუფალია. ქალის და მამაკაცის სოციალური ფუნქციები მკაცრად გამიჯნული. ეს ფუნქციები ხშირად იძულებითია და ემყარება მორალურ (ფსიქოლოგიურ) ძალადობას.

✓ ქალისა და მამაკაცის ხელფასის ანალიზმა ცხადყო, რომ პრობლემურ საკითხად რჩება ტერმინი „თანაბარი შრომის“ არ არსებობა, აღნიშნული გარემოება ხშირ შემთხვევაში დისკრიმინაციულ მდგომარეობაში აყენებს ქალებს. ვინაიდან, არ არსებობს ეკონომიკის სფერო, სადაც ქალი და მამაკაცი ერთნაირად ღებულობდეს ხელფასს. საქართველოში ეს საკითხი განსაკუთრებულად მწვავედ დგას ვინაიდან, გენდერული სახელფასო სხვაობა საქართველოში 37 %-ია. (ევროკავშირის საშუალო მაჩვენებელი 16,1 %).

II. ნაშრომის ძირითადი შინაარსი

ნაშრომის პირველ თავში: „ქალთა ეკონომიკური შესაძლებლობები და გამოწვევები“, საუბარია გენდერული თანასწორობის იდეის წარმოშობის საკითხებზე, საერთაშორისო ორგანიზაციების მიერ გენდერულ თანასწორობაზე გამოქვეყნებულ ინდექსებსა და რეიტინგებზე.

ტერმინს გენდერი ორმაგი დატვირთვა აქვს - გულისხმობს ბიოლოგიურ სქესს და ასევე სქესის სოციალურ მნიშვნელობას. გენდერი სქესთაშორის ურთიერთობის სოციალური ასპექტია, რომელიც გამოხატულია საზოგადოებრივი ცხოვრების ყველა სფეროში და გულისხმობს სოციალიზაციით განპირობებულ შეხედულებებს ქცევისადმი დამოკიდებულების, პიროვნული თვისებების, ფიზიკური და ინტელექტუალური შესაძლებლობების შესახებ. სწორედ გენდერი და არა სქესი განსაზღვრავს ქალის და მამაკაცის ფსიქოლოგიურ ნიშნებს, შესაძლებლობებს, მოღვაწეობის სფეროს, პროფესიას, საქმიანობას. იგი ემყარება აღზრდის სისტემას, ტრადიციას, წეს-ჩვეულებებს, სამართლებრივსა და ესთეტიკურ ნორმებს. გენდერისა და გენდერული კვლევების პოპულარიზაციას იმანაც შეუწყო ხელი, რომ იგი არ ფოკუსირდება მარტო ქალებზე, არამედ კაცებზეც, არა მხოლოდ იმიტომ, რომ მათი მდგომარეობის ქალების მდგომარეობისთვის შედარების ხარჯზე მოხდეს ქალების დისკრიმინაციის დემონსტრირება, არამედ თვით მამაკაცურობის, როგორც სოციალურ-კულტურული ფენომენის შესასწავლადაც.

საინტერესოა ფემინისტური ეკონომიკური თეორია, სადაც ყურადღება გამახვილებულია ქალებთან დაკავშირებულ პრობლემებზე. ფემინისტური ეკონომიკური თეორიის ძირითად არსს წარმოადგენს შეხედულება იმის შესახებ, რომ ეკონომიკური მოვალეობების განაწილება სქესთა შორის არასამართლიანია და გამოსწორებას მოითხოვს. ფემინისტი ეკონომისტები აღიარებენ, რომ ქალები, კაცებთან შედარებით, ნაკლებად ხელსაყრელ პირობებში იმყოფებიან და სამართლიანობის მოსაზრებიდან

გამომდინარე, თავიანთი მატერიალური მდგომარეობის გაუმჯობესებას მოითხოვენ.

სქესთა თანასწორობის მიღწევის მიზნით წარმოებული პოლიტიკის აუცილებლობის დასასაბუთებლად, ფემინისტი ეკონომისტები გამოყოფენ უთანასწორობის სამ სფეროს: შრომის ანაზღაურებას, ოჯახის შემოსავლების განაწილებას და თავისუფალი დროის რაოდენობას.

მამაკაცთა და ქალთა უთანასწორობა შრომის ბაზარზე და ოჯახურ მეურნეობაში ნაწილობრივ განპირობებულია უპირატესობათა მინიჭებით და ინსტიტუტებით. ფემინისტი ეკონომისტების სქესთა თანასწორუფლებიანობის უზრუნველყოფა კი დაკავშირებულია იმ იმედთან, რომ უპირატესობა და ინსტიტუტები შესაბამისი სახით შეიცვლება; აქედან გამომდინარეობს კეთილდღეობის ეკონომიკური თეორიის ანალიტიკური ინსტრუმენტების შექმნის აუცილებლობა, რომელიც აღნიშნული ცვლილებების ანალიზს ითვალისწინებს.

მამაკაცთა და ქალთა შორის არსებულ უთანასწორობას სხვანაირად ხსნის ჰიპოთეზა სტატისტიკური დისკრიმინაციის შესახებ, რომლის მიხედვით, ორი კანდიდატის არსებობის შემთხვევაში, რომელთაც თანაბარი მონაცემები აქვთ (ერთმანეთისაგან მხოლოდ სქესით განსხვავდებიან) უპირატესობა მამაკაცებს ენიჭებათ.

უმრავლეს შემთხვევაში, მიუხედავად ისეთი ფაქტორების გათვალისწინებისა, როგორცაა ასაკი, მუშაობის გამოცდილება და განათლება, ხელფასის სხვაობა დისკრიმინაციით არის გამოწვეული. ამ პრობლემის უფრო ღრმად შესასწავლად მიზანშეწონილია განვიხილოთ, ისეთი მოდელი, როგორცაა დისკრიმინაცია, რომელიც დაკავშირებულია არასწორ შეფასებებთან.

დისკრიმინაცია, რომელიც მცდარ შეხედულებებთან არის დაკავშირებული, განსაკუთრებულად მდგრადია: ქალებს დაბალ ანაზღაურებად სამუშაოზე იმიტომ იღებენ, რომ გავრცელებული აზრის მიხედვით, ისინი ნაკლებად კვალიფიციურები არიან, ამასთან, ისინი თავის კვალიფიკაციას ვერ იმალებენ იმიტომ, რომ მათ

„ხარჯებისა“ და „შედეგების“ კრიტერიუმების მიხედვით საქართველომ 128 ქვეყანას შორის 62-ე ადგილი დაიკავა.

✓ ქალთა ეკონომიკური შესაძლებლობების ინდექსის კრიტერიუმების (შრომის პოლიტიკა და პრაქტიკა, ფინანსებზე ხელმისაწვდომობა, განათლება, ქალთა სამართლებრივი - სოციალური სტატუსი და ზოგადი ბიზნესგარემო) მიხედვით არსებული სიტუაციის ანალიზმა გვიჩვენა, რომ ქალთა ეკონომიკური გაძლიერება დამატებით იძლევა მათი დისკრიმინაციის შემცირებისა და ქალის, როგორც ეკონომიკურად აქტიური ძალის, უფრო სრულყოფილად ჩართულობის შესაძლებლობას.

✓ შრომითი პოლიტიკისა და პრაქტიკის ანალიზმა ცხადყო, რომ არ არსებობს პოზიციები, რომელიც კანონით შეიძლება მხოლოდ მამაკაცებმა დაიკავონ, თუმცა შიდა ორგანიზაციული რეგულაციების თუ სხვა ფაქტორების მოქმედებით ხელმძღვანელ პოზიციებზე ქალები ნაკლებად არიან წარმოდგენილი. ამავე დროს, კვლევებმა უჩვენა, რომ კომპანიები, სადაც ხელმძღვანელ თანამდებობებზე ქალები არიან, ფინანსური წარმატებას უფრო ხშირად აღწევენ.

✓ მსოფლიოში უკვე აპრობირებული და წინგადადგმული ნაბიჯია გენდერული კვოტების შემოღება, მიუხედავად იმისა რომ საზოგადოებაში არაერთგვაროვან დამოკიდებულებას იწვევს, კვოტები უზრუნველყოფს ქალის წარმომადგენლობის გაზრდას ხელმძღვანელ პოზიციაზე, ეს ერთ ერთი გზაა დისკრიმინაციის გვერდის ასავლელად, როდესაც შრომის ბაზარზე შეფერხებულია ქალის კარიერული წინსვლა.

✓ ბიზნესის დაწყებისა და ფინანსებზე ხელმისაწვდომობის თვალსაზრისით საქართველოში ქალები ძირითადად წარმოდგენენ მიკრო და მცირე ბიზნესს და როგორც წესი, ხშირად დგანან ფინანსური სიძნელების წინაშე, ვინაიდან უმრავი ქონება რეგისტრირებულია ოჯახის უფროსის სახელზე და მათ ძირითად ნაწილს მამაკაცები წარმოადგენენ, ქალისთვის რთულია სესხის ქონებით უზრუნველყოფა, როგორც მინიმუმ მამაკაცის ნებართვის გარეშე და შესაბამისად უჭირს დიდი ბიზნესის დაწყება.

ძირითადი დასკვნები და რეკომენდაციები:

✓ გენდერული თანასწორობის პრობლემა 21-ე საუკუნეშიც აქტუალური რჩება. ბევრ ქვეყანაში მნიშვნელოვანი ნაბიჯები გადაიდგა გენდერული თანასწორობის ხარვეზების აღმოსაფხვრელად, თუმცა ქალთა დიდი პოტენციალი ჯერ კიდევ გამოუყენებელია. ქალებისთვის მეტი უფლებამოსილების მინიჭება ნიშნავს, ადამიანური კაპიტალის უფრო მაღალი ეფექტურობით გამოყენების უზრუნველყოფას, აძლიერებს პროდუქტიულობასა და ეკონომიკურ ზრდას.

✓ სხვადასხვა საერთაშორისო ორგანიზაციების მიერ შემუშავებულია ინდექსები, რომლებიც აფასებენ ქვეყნებს გენდერული თანასწორობის და ეკონომიკაში ქალთა ჩართულობის მიხედვით (ქალთა ეკონომიკური შესაძლებლობების ინდექსი, მესამე მილიარდის, გაეროს ადამიანის განვითარების ინდექსები, სოციალური ინსტიტუტებისა და გენდერის ინდექსი, გენდერული სხვაობის ინდექსი, სახელფასო სხვაობის ინდექსი და ა.შ.). მოცემული ინდექსების მიხედვით საქართველოს მაჩვენებელი არის საშუალო, გარდა განათლების მაჩვენებლისა, ვინაიდან საქართველოში განათლება ერთადერთი სფეროა, სადაც გენდერული თანასწორობა თითქმის სრულყოფილადაა მიღწეული. ინდექსები აჩვენებს, რომ ყველაზე ცუდი ვითარება გენდერული თანასწორობის მხრივ ეკონომიკურ და პოლიტიკურ ცხოვრებაშია.

✓ მიგვაჩნია, გენდერული უთანასწორობის ინდექსი მჭიდრო კავშირია ქვეყნის ეკონომიკური ზრდასთან. იმ ქვეყნებში, სადაც გენდერული უთანასწორობის მაჩვენებელი მინიმუმამდეა დაყვანილი, მშპ-ს ზრდის მაჩვენებელი მაღალია. რაც კიდევ უფრო გვარწმუნებს იმაში, რომ გენდერული ბალანსის მიღწევა უმნიშვნელოვანესია ქვეყნის ეკონომიკური ზრდისთვისაც. გენდერული უთანასწორობის ინდექსის კავშირს ქვეყნის ეკონომიკური ზრდასთან ადასტურებს სტატისტიკური მონაცემები.

✓ „მესამე მილიარდის“ ინდექსის მიხედვით, საქართველო „საშუალო“ მაჩვენებლების ქვეყნების ჯგუფში შევიდა. ორივე,

მიერ დაკავებული თანამდებობები არ იძლევა სამსახურებრივი წინსვლის საშუალებას. დისკრიმინაციას, რომელიც დაკავშირებულია არასწორ შეფასებებთან და სტატისტიკურ დისკრიმინაციას, სახელმწიფო პოლიტიკის თვალსაზრისით, დიამეტრალურად საპირისპირო შედეგებამდე მივყავართ.

XXI საუკუნეში ქალები გახდნენ ეკონომიკურად ბევრად უფრო დამოუკიდებელნი, ისინი ქვეყნის განვითარებისთვის მნიშვნელოვან ნაბიჯებს დგამენ და დიდ გავლენას ახდენენ ქვეყნის მშპ-ზე და მომდევნო თაობების კეთილდღეობაზე. Booz&Co (2012) გამოითვალა სხვადასხვა ქვეყანაში, მდებარეობითი სქესის ჩართულობის გაზრდის ხარჯზე მშპ-ს შესაძლო ზრდა ეკონომიკაში, რის მიხედვითაც, თუ ქალთა დასაქმების მაჩვენებელი აშშ-ში მამაკაცებისას გაუტოლდება, მაშინაშშ-ს მშპ 5%-ით გაიზრდება, იაპონიის - 9%-ით, განვითარებად ქვეყნებში ეფექტი უფრო მაღალი იქნება. არაბეთის გაერთიანებულ საემიროში 12% - ით გაიზრდება მშპ, ხოლო ეგვიპტეში - 34 %-ით.

მიგვაჩნია, რომ გენდერული თანასწორობის მიღწევა და ქალების ჩართვა ეკონომიკურ ცხოვრებაში, უფრო მაღალ შედეგს იძლევა განვითარებად ქვეყნებში, ვიდრე განვითარებულ ქვეყნებში. ვინაიდან განვითარებად ქვეყნებში ქალები ნაკლებად არიან ეკონომიკურად აქტიურები და მათი რაოდენობის გაზრდას შრომის ბაზარზე უფრო მეტი ეფექტი ექნება ვიდრე განვითარებულ ქვეყნებში.

ვფიქრობთ, ქალის მნიშვნელოვან ეკონომიკურ როლს ასაბუთებს ის ფაქტიც, რომ ქალი შემოსავლის ინვესტირებას მამაკაცთან შედარებით მეტად აკეთებს ისეთ საკითხებში, როგორცაა: ბავშვების განათლება და ჯანდაცვა, რაც გრძელვადიან პერიოდში განათლებული და ჯანმრთელი მოსახლეობის წილს ზრდის, ეს ფაქტორი თავის მხრივ ქვეყნის განვითარებისთვის უმნიშვნელოვანესია, ასე რომ, აუცილებელიც კია ქალთა მეტი რაოდენობის ჩართვა ეკონომიკაში, ვინაიდან მათ პირდაპირი გავლენა აქვს მომავალი თაობის კეთილდღეობაზე, რაც ქვეყანაში ცხოვრების მაღალ დონესაც გულისხმობს. (Goldman 2009).

სხვადასხვა ქვეყნის მონაცემების განხილვისა და ანალიზის საფუძველზე, მივედით დასკვნამდე, რომ იმ ქვეყნებს, სადაც შრომით ეკონომიკაში გენდერული ბალანსი დაცულია, მშპ-ის მაღალი მაჩვენებელი აქვთ. რაც კიდევ უფრო გვარწმუნებს იმაში რომ გენდერული ბალანსის მიღწევა პირდაპირ კავშირშია ქვეყნის ეკონომიკური ზრდასთან. ამის საზომად გენდერული უთანასწორობის ინდექსის (GII) გამოყენება შეიძლება. GII ინდექსის მიხედვით ნორვეგია ყოველთვის პირველ ათეულში იყო და შესაბამისად მშპ-ც მაღალია. GII ინდექსი ნორვეგიაში 0,067, ხოლო მშპ ერთ სულ მოსახლეზე - 74598 აშშ დოლარია შვეიცარიაში GII ინდექსი 0,028, ხოლო მშპ ერთ სულ მოსახლეზე - 80603 აშშ დოლარი, დანია GII ინდექსი - 0,048, ხოლო მშპ - 52139 აშშ დოლარია. საქართველოში GII ინდექსი - 0,382, ხოლო მშპ - 3766 აშშ დოლარია. მართალია, გენდერული თანასწორობა მნიშვნელოვან როლს ასრულებს ქვეყნის ეკონომიკურ ზრდაში, მაგრამ, მხოლოდ ეს არ არის განმსაზღვრელი.

ცნობილია, რომ იმ შემთხვევაში თუ ქალი და მამაკაცი თანაბრად ჩაერთვება შრომის ბაზარზე, 28 \$ ტრილიონზე მეტი ანუ 26 % შეიძლება დაემატოს მსოფლიო წლიურ მშპ-ს 2025 წლისთვის. აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ მსოფლიოს შრომისუნარიანი მოსახლეობის ნახევარს ქალები წარმოადგენენ, მაგრამ მშპ-ში მათი წილი მხოლოდ 37 % -ია. (Mskinsey 2015:2)

ანაზღაურებად სამუშაოზე ქალების ბევრად უფრო ნაკლები რაოდენობაა, ვიდრე აუნაზღაურებად სამუშაოზე. მსოფლიოში ანაზღაურების გარეშე მომუშავეთა 75 % ქალები არიან, რომლებიც დაკავებული არიან ბავშვების მოვლით, მოხუცებზე ზრუნვით, საჭმლის მომზადებითა და დასუფთავებთ. თუმცა, ქალის მიერ შესრულებული მსგავსი საქმეები არ არის დათვლილი. ცნობილია, რომ აუნაზღაურებადი სამუშაო, რომელიც ხორციელდება ქალების მიერ, დღესდღეობით შეადგენს 10\$ ტრილიონს წელიწადში, რაც უხეშად რომ ვთქვათ, საერთო მშპ-ს 13% -ის ექვივალენტურია. (Mskinsey 2015:29)

გამოიყენება როგორც პოლიტიკურ, ასევე ორგანიზაციულ დონეებზე. გენდერული მეინსტრიმინგის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ასპექტია „გენდერული საკითხის გათვალისწინება ბიუჯეტის ფორმირების პროცესში.

გენდერული ბიუჯეტირება არ გულისხმობს ბიუჯეტის გაყოფას - 50% ქალებსა და 50%-კაცებს. სპეციალური ყურადღება ეთმობა იმას, თუ როგორ ახდენს გავლენას სახელმწიფო ბიუჯეტი ყველაზე არასახარბიელო მდგომარეობაში მყოფ ქალთა ჯგუფებზე. გენდერული ბიუჯეტირება ყოველთვის არ ახდენს უბრალოდ ქალების გამოყოფილი თანხების გაზრდას-ის ასევე გულისხმობს პრიორიტეტების მინიჭებასაც. იგი არ შემოიფარგლება მხოლოდ ბიუჯეტებით, იგი მოიცავს სხვადასხვა პოლიტიკის ანალიზს გენდერული თვალსაზრისით. გენდერულ საკითხთა მეინსტრიმინგი გენდერული თანასწორობის მიღწევასთან დაკავშირებული უახლესი და ყველაზე მნიშვნელოვანი მოვლენაა, რომელსაც მოჰყვება გრძელვადიანი შედეგები და პასუხისმგებლობა ყველა მონაწილისა და მთავრობის ყველა დონისთვის.

მამასადამე, განთლებული ქალი არის უფრო მეტი უფლების მქონე, რადგან ის ცდილობს იპოვოს კარგი სამუშაო, მიიღოს მაღალი ანაზღაურება და სარგებელი მოუტანოს ქვეყნის ეკონომიკას; ანალოგიური დასკვნების გაკეთების საშუალება მოგვცა ჩვენს მიერ ჩატარებულმა კვლევის შედეგებმაც. გამოკითხულთა ნაწილს მეტნაკლებად ესმის რას ნიშნავს გენდერული თანასწორობა, თუმცა, ეს არ ნიშნავს, რომ მოსახლეობა ამ პოზიციის მომხრეა. საზოგადოების გარკვეული ნაწილი მაინც გენდერული როლების ტრადიციული განაწილებას ანიჭებს უპირატესობას.

საქმიანობა ბავშვებზე ზრუნვაა, მიუხედავად იმისა, რომ გამოკითხულთა დიდი ნაწილი არ ემხრობა უთანასწორობას. ეს შეიძლება აიხსნას იმით, რომ რესპოდენტთა 75% 20-დან 29 წლამდე ასაკისაა, და მათთვის უფრო ახლოსაა რეალური გენდერული თანასწორობის იდეა. რადგან გამოკითხვა ძირითადად ჩატარდა ინტერნეტის გამოყენებით (სოციალური ქსელების მეშვეობით), აქტიური სწორედ ეს ასაკობრივი ჯგუფი აღმოჩნდა, მათ აქვთ უფრო მეტად წვდომა ინტერნეტ სივრცესთან, ვიდრე უფროს თაობას, რომელთა შეხედულებებიც ჯერ კიდევ რჩება ძირითადად ტრადიციული, პატრიარქალური ხასიათის.

ვფიქრობთ, გამოკითხვის ზემოთ მოცემული შედეგები გარკვეულწილად უკავშირდება იმ ფაქტსაც, რომ გამოკითხულთა უმრავლესობა (78%) ქალი აღმოჩნდა და შეფასებებიც მათი პოზიციიდან არის გაკეთებული.

მიუხედავად იმისა, რომ თანამედროვე რეალობა აღარ არის ტრადიციული „წყობის“ შესაბამისი, რომელიც არეულირება საზოგადოებაში კაცისა და ქალის ფუნქციებს, ქართული საზოგადოებრივი აზროვნება დიდ წილად მაინც ტრადიციულ პოლუსზე რჩება და საზოგადოებრივი მორალი, რომელიც განსაზღვრავს იმას, თუ რა არის მისაღები და მიუღებელი, ტრადიციულ ჭრილში აფასებს რეალობას.

ცხადია, საინტერესოა საზოგადოებრივი შეხედულებების ტრანსფორმაცია. რადგან სწორედ საზოგადოებრივი აზრი, პროგრესული იქნება ის, თუ მოძველებული და პატრიარქალური, ხშირ შემთხვევაში განსაზღვრავს ქალის ქცევას არა მხოლოდ ოჯახში, არამედ საზოგადოებაშიც.

გენდერული თანასწორობის მისაღწევად აუცილებელია ეფექტური მექანიზმის შემუშავება რომელიც რეალურ ცვლილებებს განახორციელებს თანასწორობისთვის. სწორედ ეს არის გენდერული მენისტრიმინგი - კომპლექსური სტრატეგია, რომლის მიზანია რეალური გენდერული თანასწორობის მიღწევა. ეს არის თანასწორობის თანამედროვე პოლიტიკა, რომელიც მსოფლიოს მასშტაბით

საინტერესოა გავეცნოთ გაეროს ადამიანის განვითარების ანგარიშის ინდექსებსა და რეიტინგებს გენდერული თანასწორობის შესახებ. გაეროს ადამიანის განვითარების ანგარიშში 2010 წლამდე წარმოდგენილი იყო ორი ინდექსი: გენდერის და განვითარების ინდექსი (Gender and Development Index - GDI) და გენდერული გაძლიერების საზომი (Gender Empowerment Measure - GEM.) 2010 წლიდან აღნიშნული ინდექსები გენდერული უთანასწორობის ინდექსმა (Gender Inequality Index - GII) ჩაანაცვლა.

2010 წლიდან გენდერული უთანასწორობის ინდექსი აფასებს ქალების არახელსაყრელ პირობებს სამი მიმართულებით - რეპროდუქციული ჯანმრთელობა, გაძლიერება და ჩართულობა შრომით ბაზარზე. ინდექსი აჩვენებს, აღნიშნული მიმართულებების მიხედვით, ქალებსა და მამაკაცებს შორის არსებული უთანასწორობით გამოწვეულ ადამიანების განვითარების დანაკარგს.

გაეროს ადამიანების განვითარების 2015 წლის ანგარიშის მიხედვით გენდერული უთანასწორობის ინდექსი 2014 წელს საქართველოში იყო 0,382, ამ მაჩვენებლის მიხედვით საქართველოს 155 ქვეყანას შორის 77 ადგილი უჭირავს. მოზარდების მიერ ბავშვის გაჩენის მაჩვენებელი 46,8%, ასაკი 15 დან 19 წლამდე მერყეობს. ქალთა ჩართულობა შრომის ბაზარზე 56,7 %, ხოლო მამაკაცთა 75,1%-ია. ანგარიშში აღნიშნულია, რომ ეროვნული შემოსავალი ერთ სულ მოსახლეზე ქალებში არის - 4,887 აშშ დოლარი, მამაკაცებში - 9,718 (United 2015c).

ინდექსი „მესამე მილიარდი“ ზომავს თუ რამდენად კარგი ლიდერები არიან ქალები ეკონომიკურ სფეროში. ინდექსი შექმნილია Strategy& მიერ, რომელიც 128 ქვეყნის მონაცემებს აჯამებს (2012). იგი მოიცავს ორ ძირითად კრიტერიუმს: პირველი - მთავრობისა და კერძო სექტორის მიერ გატარებული პოლიტიკა ქალთა ეკონომიკური მდგომარეობის გასაუმჯობესებლად („ხარჯების“ კრიტერიუმი), მეორე კრიტერიუმი არის შედეგები - ანუ გატარებული პოლიტიკის შედეგად ქალის ჩართულობის ცვლილება ეკონომიკაში.

ინდექსი მესამე მილიარდი განსაზღვრავს შედეგებს ქვეყნის კეთილდღეობის მიხედვით, რომელიც მოიცავს მშპ-ს, წიგნიერებას, განათლებას, ახალდაბადებულთა სიკვდილიანობას. მესამე მილიარდის ინდექსის შედეგები მიუთითებს კავშირს ქალთა ეკონომიკურ გაძლიერებასა და ქვეყნის კეთილდღეობას შორის, ასევე ჯანმრთელობას, უსაფრთხოებასა და თავისუფლებას.

საქართველო „საშუალო“ მაჩვენებლების ქვეყნების ჯგუფში შევიდა და მოხდა ისეთი ქვეყნების გვერდით როგორცაა: კოლუმბია, მექსიკა, პარაგვაი, სერბეთი, ტაილანდი. საქართველოს „ხარჯების“ კრიტერიუმების მიხედვით 50,7 ქულა აქვს და 128 ქვეყნას შორის 59-ე ადგილი უჭირავს. მომზადება - 54 ქულა, ხელმისაწვდომობა - 54,9 ქულა, სამეწარმეო მხარდაჭერა: - 43,3 ქულა

„შედეგების“ კრიტერიუმების მიხედვით საქართველოს მაჩვენებელია: 49,4 ქულა, 70-ე ადგილი. ჩართვა - 49,9 ქულა, წინსვლა - 58,4 ქულა, თანაბარი ანაზღაურება - 42 ქულა. საბოლოო ჯამში, ორივე, „ხარჯებისა“ და „შედეგების“ კრიტერიუმების მიხედვით საქართველომ 128 ქვეყანას შორის 62-ე ადგილი დაიკავა (Booz 2012).

ასევე მნიშვნელოვანი დასკვნების საშუალებას გვაძლევს ქალთა ეკონომიკური შესაძლებლობების ინდექსი, რომელსაც ეკონომიკური კვლევის სააგენტო აქვეყნებს. ინდექსი ქალების ეკონომიკურ შესაძლებლობებს აფასებს 5 მსხვილი კომპონენტის მიხედვით – შრომითი პოლიტიკა და პრაქტიკა; ფინანსებზე ხელმისაწვდომობა; განათლება და პროფესიული სწავლება; ქალთა სამართლებრივი და სოციალური სტატუსი და ზოგადი ბიზნესგარემო. ჩვენ შევისწავლეთ ამ კომპონენტების მიხედვით ქვეყანაში არსებული მდგომარეობა და აღმოჩნდა რომ 2010 წელს საქართველოს მაჩვენებლები უკეთესია ფორმალური პოლიტიკის შეფასებისას, ვიდრე პრაქტიკული ვითარების გაანალიზებისას - ყველაზე მაღალი ქულები ენიჭება ქალების სამართლებრივ და სოციალურ მდგომარეობას (84.7 ქულა) და შრომით პოლიტიკას (64.3); ყველაზე მცირე კი-ქალების

გამოკითხულთა უმრავლესობის აზრით, საკუთარი პირადი ცხოვრების დაგეგმვაში, საკუთარი მომავლის განსაზღვრასა და პროფესიის არჩევაში, კაცი უფრო თავისუფალია (55%), ვიდრე ქალი (15%), რესპოდენტთა 30 % -ს გაუჭირდა პასუხის გაცემა.

კერძო/საჯარო სექტორში ქალის მაღალ თანამდებობაზე დაწინაურების დამაბრკოლებელ ფაქტორებად მიიჩნევენ: ოჯახს (57%), სტერეოტიპებს - (44%), მოუქნელი სამუშაო გრაფიკი (30%), განათლება, კვალიფიკაციის სიმცირე (17%), 2 % ფიქრობს, რომ ქალს უწევს უარის თქმა პირად ცხოვრებაზე. გამოკითხულთა 58 % ფიქრობს საოჯახო საქმეების შესრულება ქალს ხელს უშლის კარიერის გაკეთებაში. (რესპოდენტს შეეძლო რამდენიმე პასუხის გაცემა).

მიუხედავად იმისა, რომ კვლევის მიხედვით, გამოკითხულთა უმრავლესობა ეთანხმება გენდერულ თანასწორობას, მათგან მხოლოდ მცირე ნაწილს ესმის ამ თანასწორობის რეალური შინაარსი. მართალია, რესპოდენტთა დიდი ნაწილი ეთანხმება იმას, რომ ქალი უნდა იყოს მაღალ თანამდებობაზე, ისეთ საპასუხისმგებლო პოზიციაზე, როგორც პრეზიდენტი, ქალებს დიდად არ მიესალმებიან. რესპოდენტები ფიქრობენ, რომ განათლება ორივე სქესისთვის მნიშვნელოვანია, მაგრამ ოჯახის მარჩენალი და ბიუჯეტის განმკარგავი მაინც კაცი მიაჩნიათ. მათი დიდი ნაწილი მაინც გენდერული როლების ტრადიციული განაწილების მომხრეა.

სხვა, ადრე ჩატარებული კვლევებისაგან განსხვავებით, ჩვენს მიერ ჩატარებული კვლევა შეცვლილ მოსაზრებებს აფიქსირებს, გამოკითხულთა უმრავლესობა ემხრობა ქალისა და მამაკაცის თანასწორობას, როგორც ოჯახში ასევე საზოგადოებრივ ცხოვრებაში, რესპოდენტთა დიდი ნაწილი თვლის, რომ ქალი უნდა იყოს ხელმძღვანელ თანამდებობაზე, თუმცა რეალური სურათი სულ სხვაა, საქართველოში და არა მარტო საქართველოში, ჯერ კიდევ არსებობს ქალისა და მამაკაცის დასაქმების სფერო, ქალისა და მამაკაცის როლური მოდელები - რომლის მიხედვითაც მამაკაცი ითვლება ოჯახში შემოსავლის მთავარ წყაროდ, ხოლო ქალის

კითხვებზე როგორია ქალის გავრცელებული როლები საქართველოში და შეიცვალა თუ არა ქალის აღქმა მხოლოდ, როგორც „დიასახლისისა“, ჩატარებული საზოგადოებრივი გამოკითხვის ანალიზი გვამღევეს პასუხებს. გამოკითხვა 228 რესპოდენტს, გამოკითხულთა 78% მდედრობითი სქესის წარმომადგენელია, ხოლო 22 % მამრობითის.

კვლევის შედეგები აჩვენებს, რომ წარმოდგენები ოჯახში ქალისა და კაცის ფუნქცია-მოვალეობებთან დაკავშირებით ნაწილობრივ ტრადიციულია. ქართულ საზოგადოებას ახასიათებს გარკვეული ოჯახური იერარქია და სუბორდინაცია ოჯახის წევრებს შორის, რომელიც ქალისა და კაცის როლებზე სტერეოტიპულ, ტრადიციულ და, ხშირ შემთხვევაში პატრიარქალურ წარმოდგენებს ეფუძნება.

იმაზე, რომ ქართულ ოჯახში მასკულინური დომინაცია მიიჩნევა პრიორიტეტულად, მეტყველებს ის ფაქტი, რომ არც ერთი რესპოდენტი არ თვლის, რომ ეს ფუნქცია მხოლოდ ქალმა უნდა შეიტავსოს. 25 % თვლის, რომ ოჯახის მარჩენალი კაცი უნდა იყოს, თუმცა ისიც უნდა აღინიშნოს, რომ გამოკითხულთა 75% მიიჩნევს, რომ მამაკაცსა და ქალს თანაბრად უნდა შეჰქონდეთ წვლილი ოჯახის რჩენაში.

კითხვაზე, უნდა იყოს თუ არა ქალი მაღალ თანამდებობაზე წარმოდგენილი, პასუხები შემდეგნაირად გადანაწილდა: (რესპოდენტებს შეეძლოთ რამდენიმე პასუხის ერთდროულად დაფიქსირება) 69 % თვლის, რომ ეს არის ქალისა და მამაკაცის თანაბარი უფლება, 56 % - ქალები ისეთივე კვალიფიკაციის არიან როგორც მამაკაცები, 27 % თვლის, რომ თუ ქალი იქნება მაღალ თანამდებობაზე, სხვა ქალებს მისცემს მოტივაციას კარიერული წინსვლისთვის, 22% მიიჩნევს, რომ ქალს რისკების მართვა შეუძლია უკეთესად, 6% ფიქრობს, რომ ქალი არის კომპანიის ეკონომიკური წარმატების გარანტია, 5%-ს მიაჩნია, რომ ქალებს კომპანია უკეთესი გზით მიჰყავთ. მხოლოდ 4% თვლის, რომ ქალი არ უნდა იყოს მაღალ თანამდებობაზე.

გამლიერების ამსახველ კრიტერიუმებს - ფინანსებზე ხელმისაწვდომობას (15.6 ქულა) და შრომით პრაქტიკას (22.6 ქულა).

საქართველოს 2012 წლის მაჩვენებლები და რეიტინგი 2010 წლის მონაცემებთან შედარებით მცირედით, მაგრამ მაინც გაუმჯობესებულია: ქულა გაუმჯობესებულია 49.2-დან 54.5-მდე, ხოლო რეიტინგი 67-ე ადგილიდან 59-ე ადგილამდე. ორივე წლის ანგარიშის მიხედვით ქულა ქალებისთვის სრულიად სასურველ გარემოსა და სრულიად არასასურველ გარემოს შორის არის საშუალო.

გენდერული სხვაობის ინდექსი (Gender Gap Index) პირველად 2006 წელს შემუშავდა და მსოფლიო ეკონომიკურმა ფორუმმა იგი 115 ქვეყნისთვის გამოითვალა. გენდერული სხვაობის ინდექსი აფასებს განსხვავებას ქალებსა და მამაკაცებს შორის ეკონომიკაში მონაწილეობის, განათლების, ჯანმრთელობის/სიცოცხლის უსაფრთხოებისა და პოლიტიკური ჩართულობის კრიტერიუმების მიხედვით.

2014 წლის გენდერული სხვაობის ინდექსის მიხედვით საქართველო 142 ქვეყანას შორის 85 ადგილზეა, 0,685 მაჩვენებლის მიხედვით, ხოლო 2015 წლის მონაცემების მიხედვით საქართველო 82 ადგილზეა 0,687 ქულით 145 ქვეყანას შორის (World 2015b).

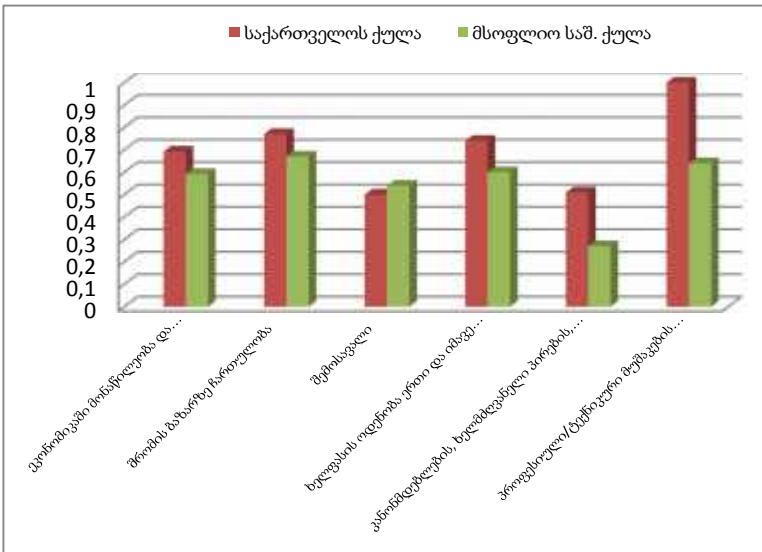
მონაცემები გვიჩვენებს, რომ გენდერული სხვაობის ინდექსის ეკონომიკაში მონაწილეობისა და შესაძლებლობების საქართველოს მაჩვენებელი მსოფლიოს საშუალო მაჩვენებელზე მაღალია, (დიაგრამა 1) თუმცა, საქართველოში ამ მხრივ არსებულ მნიშვნელოვან გენდერულ უთანასწორობაზე მიუთითებს, ვინაიდან თითოეული მაჩვენებლის მიხედვით ქალებისა და მამაკაცების მიერ დაკავებული პოზიციები მნიშვნელოვნად განსხვავებულია. გამონაკლისს წარმოადგენს პროფესიული და ტექნიკური მუშაკების რაოდენობის მაჩვენებელი, რომლის მიხედვით საქართველოში გენდერული სხვაობა არ არსებობს.

ქალების შემოსავლის მიხედვით საქართველოს საშუალო მაჩვენებელი მსოფლიოს საშუალო მაჩვენებელზე დაბალია (0,54) და შეადგენს 0.50-ს შეადგენს. საქართველოს დაბალი რეიტინგი - 110-ე

ადგილი 145 ქვეყანას შორის მიუთითებს, მონაცემები მიღებულია ქალებისა და მამაკაცების საშუალო შემოსავლით აშშ დოლარში (კორექტირებული მსყიდველობითი უნარიანობის პარიტეტის მიხედვით), რაც საქართველოში შეადგენს 5183 აშშ დოლარს ქალისთვის, ხოლო 10272 აშშ დოლარს - მამაკაცისთვის ამავე (2015 წლის) ანგარიშის მიხედვით.

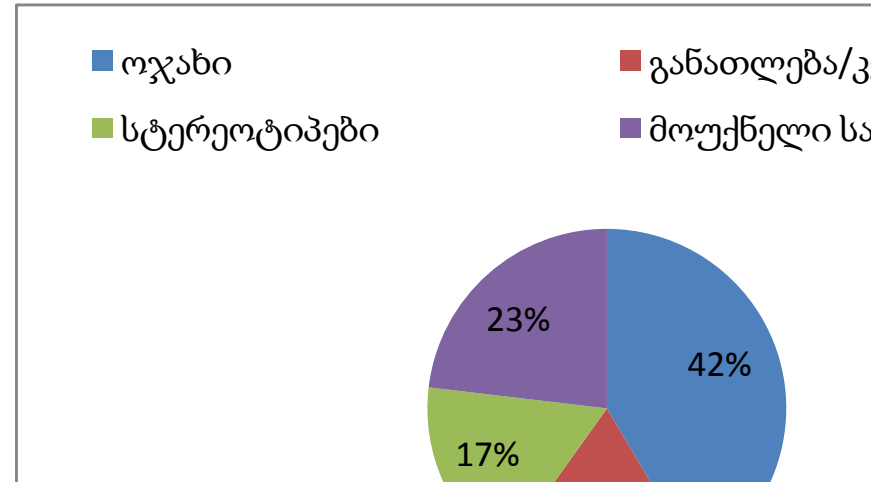
სახელფასო თანასწორობა ეკონომიკური ჩართულობისა და შესაძლებლობების მიმართულების ერთადერთი ინდიკატორია, რომლის ქულაც თვისებრივი მონაცემების მიხედვით, ექსპერტულ ინტერვიუებზე დაყრდნობით იქნა გამოთვლილი, საქართველოს მაჩვენებელი აღემატება მსოფლიოს საშუალო მაჩვენებელს და 2015 წლის მონაცემების მიხედვით საქართველოს 25-ე ადგილი უკავია 0,74 ქულით, რაც მსოფლიო საშუალო მაჩვენებელს აღემატება (0,60)

დიაგრამა 1: ეკონომიკაში მონაწილეობა და შესაძლებლობები 2015



*დიაგრამა აგებულია ჩვენს მიერ; წყარო: Global Gender Gap Report 2015, World Economic Forum;

დიაგრამა 4: ქალი წარმატების ხელშემშლელი ფაქტორები (კვლევა)



* წყარო: ჩვენი კვლევის შედეგები

გამოკითხულთა უმრავლესობა თვლის, რომ ქალს აქვს თვითგანვითარების ძლიერი სურვილი, ამასთანავე აღარ არის საზოგადოებაში მოძველებული შეხედულება გენდერულ საკითხებთან დაკავშირებით და ქალს საკუთარი ძალების რწმენა უფრო ემატება. ეს კი მნიშვნელოვანი მოტივაციაა წარმატებისა და კარიერული წინსვლისთვის.

ძალიან მნიშვნელოვანია ქალისთვის, შეუთავსოს სამუშაო და ოჯახი ერთმანეთს, საინტერესო იყო იმის გარკვევა თუ რა ღონისძიებებს ატარებენ კომპანიები ამისთვის. გამოკითხულთა 50%-მა დაასახელა, რომ კომპანია გარკვეულ კომპრომისზე მიდის მცირეწლოვან ბავშვების დედებთან, 2%-მა დაასახელა, რომ კომპანიაში მომუშავე ქალებს ემსახურება ტრანსპორტი, 12 %-მა უპასუხა, რომ კომპანიაში ქალები მუშაობენ შეთანხმებული გრაფიკის მიხედვით, ხოლო 36 % - ის პასუხით კომპანია არანაირ კომპრომისზე არ მიდის ქალი თანამშრომლების გრაფიკის მოწესრიგებასთან დაკავშირებით.

დიაგრამა 3. დასაქმებული ქალების დამახასიათებელი თვისებები 7 ბალიანი სისტემით შეფასება (1- ძალიან ცუდი; 7- ძალიან კარგი;)

#	შეკითხვა	1	2	3	4	5	6	7	საშუალო მაჩვენებელი
1	პასუხსიმგებლობა	1	0	5	8	21	27	68	6.08
2	გადაწყვეტილების მიღება	0	3	5	11	34	29	47	5.72
3	კომუნიკაცია, ზეგავლენის მოხდენა.	1	5	6	13	27	31	46	5.61
4	გუნდური მუშაობა	0	3	2	14	17	34	59	5.97
5	განვითარების სურვილი	0	2	3	7	18	32	64	6.12
6	სხარტი აზროვნება	2	1	3	7	22	41	51	5.94
7	სტრესულ გარემოში მუშაობის უნარი	2	2	7	7	15	39	54	5.89

წყარო: კვლევის შედეგი

ვფიქრობთ, ამ შედეგის მიხედვით არ არის გასაკვირი, რომ რესპოდენტთა 53 % თვლის, რომ ქალი უნდა იყოს მაღალ თანამდებობაზე, ხოლო 47 %-ს მიაჩნია, რომ კაცი უნდა იყოს მაღალ თანამდებობაზე.

გამოკითხვის ერთ-ერთ ამოცანას წარმოადგენდა, გაგვეჩვენა, თუ რა მიაჩნდათ დასაქმებულებს ქალის წარმატების ხელისშემშლელ ფაქტორად, რესპოდენტთა უმეტესი ნაწილი (61%) თვლის, რომ ოჯახი ქალის წარმატებისთვის ხელისშემშლელია, 27% განათლება/კვალიფიკაციის სიმცირეს, ხოლო 25% სტერეოტიპებს ასახელებს, 34%-ს მიაჩნია, რომ მოუქნელი სამუშაო გრაფიკი არის ბარიერი ქალის წარმატებისთვის.

როგორც ვხედავთ, გენდერული სხვაობის ინდექსის ეკონომიკაში მონაწილეობა და შესაძლებლობების კრიტერიუმის მიხედვით საქართველოს მაჩვენებელი მსოფლიო საშუალო მაჩვენებელზე მაღალია, თუმცა არ მიუთითებს საქართველოში გენდერული თანასწორობის სრულყოფისაკენ. ვინაიდან ინდექსში შემავალი ქვეყნები სადაც გენდერული თანასწორობა მინიმალურადაც კი არ არის დაცული (ძირითადად აზიის და აფრიკის ქვეყნები) აბათილებს სხვა ქვეყნების მონაცემებს და რეიტინგის ქულას ამცირებს.

საბოლოო ჯამში, ზემოთ ნახსენები ინდექსის მიხედვით, საქართველო არც ერთ რეიტინგში პირველი 50 ქვეყნის ჩამონათვა-ლში არ შედის, რაც გვაფიქრებინებს, იმას რომ ჯერ კიდევ შორს ვართ გენდერული თანასწორობისაგან.

ნაშრომის მეორე თავში „**კანონმდებლობა გენდერული თანასწორობის შესახებ: საქართველოსა და საერთაშორისო პრაქტიკის მიმოხილვა**“ საუბარია საქართველოში ქალის სამართლებრივი სტატუსისა და გენდერული თანასწორობის საერთაშორისო საკანონმდებლო პრაქტიკის შესახებ.

საქართველოში მნიშვნელოვანი პროგრესი იქნა მიღწეული გენდერული თანასწორობის და ქალთა უფლებების დაცვის საკანონმდებლო და პოლიტიკური ჩარჩოს შემუშავების თვალსაზრისით. მიღებული იქნა მთელი რიგი მნიშვნელოვანი დოკუმენტები, რომლებიც მოცემულ სფეროსთან დაკავშირებულ საკითხებს არეგულირებენ, მათ შორის: გენდერული თანასწორობის სახელმწიფო კონცეფცია (2006), კანონი ოჯახური ძალადობის წინააღმდეგ (2006) და შესაბამისი სამოქმედო გეგმა (2013-2015 წლების პერიოდს მოიცავს); კანონი ტრეფიკინგის წინააღმდეგ (2006), პერიოდული ეროვნული სამოქმედო გეგმები გენდერული თანასწორობის თვალსაზრისით მდგომარეობის გაუმჯობესების მიზნით (უკანასკნელი სამოქმედო გეგმა 2014-2016 წლების პერიოდს მოიცავს); კანონი გენდერული თანასწორობის შესახებ (2010) და ეროვნული სამოქმედო გეგმა ქალების, მშვიდობისა და უსაფრთხოების საკითხებზე (2012-2015); კანონის საქართველოში დისკრიმინაციის აღმოფხვრის

შესახებ (2014); მთავრობამ ასევე ოჯახური ძალადობის წინააღმდეგ 2013-2015 წლების სამოქმედო გეგმით ევროსაბჭოს ქალების წინააღმდეგ ძალადობისა და ოჯახური ძალადობის პრევენციის თაობაზე კონვენციის რატიფიცირების ვალდებულება იკისრა (სტამბულის კონვენცია) (ათასწლეულის ...2014).

აღსანიშნავია, რომ საქართველოს პარლამენტის გენდერული თანასწორობის საბჭოს ინიციატივით შეიქმნა უწყებათაშორისი საკოორდინაციო ჯგუფი, რომელიც სამოქმედო გეგმის განხორციელების კოორდინაციასა და ანგარიშგებაზე პასუხისმგებელი. ასევე შეიქმნა თანამდებობა - პრემიერ მინისტრის თანაშემწე ადამიანის უფლებებისა და გენდერული თანასწორობის საკითხებში (2013); სახალხო დამცველის აპარატში ჩამოყალიბდა გენდერული თანასწორობის დეპარტამენტი, როგორც მუდმივმოქმედი სტრუქტურული ერთეული (2013); 2014 წელს მიღებული იქნა კანონი დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ, სახალხო დამცველის აპარატმა შეიმუშავა სამოქმედო გეგმა 2013-2015 წლებისთვის. ასევე, გაეროს ტექნიკური დახმარებით შემუშავდა სტრატეგია გენდერის მენსტრიმინგთან დაკავშირებით. საქართველოს თავდაცვის სამინისტრომ დაამტკიცა გენდერული თანასწორობის სტრატეგია, დაინიშნა კოორდინატორი გენდერულ საკითხებში (2015).

ზემოთხსენებული ნორმატიული ჩარჩოს განხორციელების თვალსაზრისით არსებული პროგრესი ყველა სფეროში ერთნაირად თანაბარი არ არის და ჯერ კიდევ ბევრი რამ არის მისაღწევი ისეთ სფეროებში, როგორცაა ქალთა ეკონომიკური და პოლიტიკური უფლებამოსილების გაზრდა.

საქართველოს შრომის კოდექსი ცალსახად არ მოითხოვს თანაბარ ანაზღაურებას, ამიტომ არსებული შრომითი კანონმდებლობა დახვეწას საჭიროებს, რათა ქალებისა და მამაკაცების მიმართ თანაბარი მოპყრობა იყოს უზრუნველყოფილი დასაქმების, ანაზღაურების, დაწინაურების და ზოგადად შრომის ბაზარზე ყველა ასპექტთან დაკავშირებით.

დიაგრამა 2. დასაქმებული მამაკაცების დამახასიათებელი თვისებები 7 ბალიანი სისტემით შეფასება (1- ძალიან ცუდი; 7- ძალიან კარგი;)

#	შეკითხვა	1	2	3	4	5	6	7	საშუალო მაჩვენებელი
1	პასუხისმგებლობა	1	0	1 3	1 8	2 4	2 1	5 3	5.61
2	გადაწყვეტილების მიღება	2	2	1 0	1 7	2 4	2 7	4 8	5.55
3	კომუნიკაცია, ზეგავლენის მოხდენა.	4	3	8	2 0	2 9	2 5	4 1	5.35
4	გუნდური მუშაობა	4	4	1 5	1 9	1 7	2 6	4 5	5.30
5	განვითარების სურვილი	2	5	1 1	1 6	2 5	2 0	5 1	5.47
6	სხარტი აზროვნება	2	1	1 5	1 9	2 1	2 6	4 6	5.45
7	სტრესულ გარემოში მუშაობის უნარი	4	6	1 1	1 5	2 1	2 0	5 3	5.42

წყარო: კვლევის შედეგი

აღსანიშნავია, რომ ქალებმა უფრო მაღალი ქულა 6,12 მიიღეს განვითარების სურვილში, ხოლო ყველაზე დაბალი - 5,61 კომუნიკაციასა და ზეგავლენის უნარის მიხედვით დაიმსახურეს. აღსანიშნავია, რომ ქალების ყველაზე დაბალი ქულა 5,61 მამაკაცების ყველაზე მაღალ ქულას უთანაბრდება. ანუ ამ საშუალო მაჩვენებლის მიხედვით ქალები უფრო მაღალი კომპეტენტურობით დაახასიათეს რესპოდენტებმა.

საქართველოს შრომის ბაზრის გენდერული ანალიზის, ქალთა ეკონომიკური, სოციალური და საზოგადოებრივი აქტიურობის შესაფასებლად ჩავატარეთ კვლევა ორი მიმართულებით: კვლევა ორგანიზაციებში და საზოგადოებრივი გამოკითხვა გენდერულ თანასწორობასა და საზოგადოებაში ქალის როლსა და ფუნქციებთან დაკავშირებით.

რაოდენობრივი კვლევის ფარგლებში (ორგანიზაციებში კვლევა) გამოიკითხა 206 რესპოდენტი. კვლევამ მოიცვა მთელი საქართველო. გამოკითხულთა 67% მდებარეობთ სქესის წარმომადგენელია, ხოლო 33% მამრობითის.

კვლევა მიმდინარეობდა 2016 წლის მარტიდან ივნისამდე. გამოკითხულთა 36 % საჯარო, ხოლო 64 % კერძო სექტორშია დასაქმებული.

რესპოდენტთა 59 % თვლის, რომ კომპანიაში დაცულია გენდერული ბალანსი, ხოლო 27% საწინააღმდეგოდ ფიქრობს, რომ 14 %-ს უჭირს პასუხის გაცემა.

გამოკითხულთა 68 %-ს მიაჩნია, რომ ქალები მაღალ თანამდებობებზე ძალიან კარგად და ეფექტურად ართმევენ თავს დაკისრებულ მოვალეობას, 30% თვლის, რომ მეტწაკლებად კარგად ასრულებენ მოვალეობას, მხოლოდ 2% მიიჩნევს, რომ ქალები ვერ ართმევენ თავს დაკისრებულ მოვალეობას.

საინტერესოდ მიგვაჩნია ქალი და მამაკაცი თანამშრომლების დამახასიათებელი თვისებების შეფასება. რესპოდენტებს კითხვარის შევსების დროს ევალებოდათ 7 კრიტერიუმის მიხედვით 7 ბალიანი სისტემით შეეფასებინათ ქალისა და მამაკაცის დამახასიათებელი თვისებები. მონაცემები შეჯამდა და გამოყვანილი იქნა საშუალო მაჩვენებელი. შედეგების გაანალიზების შემდეგ აღმოჩნდა, რომ მამაკაცებმა ყველაზე მაღალი ქულა დაიმსახურეს პასუხისმგებლობის გრძნობის მაჩვენებელში 5,61 ქულით, ხოლო ყველაზე დაბალი - გუნდური მუშაობის უნარში - 5,30 ქულით.

აღსანიშნავია, რომ ჯერ კიდევ საქართველოს 1921 წლის კონსტიტუციით გათვალისწინებული იყო ქალთა და არასრულწლოვანთა შრომითი უფლებების დაცვის ვალდებულება. ამასთან, დამქირავებლის მიერ შრომის კანონმდებლობის დარღვევა სისხლის სამართლებრივადაც კი იდევნებოდა. თუმცა 1921 წლის კონსტიტუცია მხოლოდ ზოგადი ნორმით შემოიფარგლებოდა და არ ახდენდა მის დეტალიზებასა და კონკრეტიზაციას. მისგან განსხვავებით დღეს კონსტიტუციაში პირდაპირაა გაწერილი, რომ "ყველა ადამიანი დაბადებით თავისუფალია და კანონის წინაშე თანასწორია განურჩევლად რასისა, კანის ფერისა, ენისა, სქესისა, რელიგიისა, პოლიტიკური და სხვა შეხედულებებისა, ეროვნული, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილებისა, წარმოშობისა, ქონებრივი და წოდებრივი მდგომარეობისა, საცხოვრებელი ადგილისა". [საქართველოს კონსტიტუცია, თავი მეორე, მუხლი 14].

თუმცა, საქართველოს კონსტიტუცია ხაზგასმით არ გამოყოფს ქალისა და მამაკაცის თანასწორობას. ("სქესი" მოხსენიებულია დისკრიმინაციის ამკრძალავ სხვა ნიშნებთან ერთად).

2014 წელს მიღებულ იქნა საქართველოს კანონი დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ, რომლის მიზანიცაა „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრა და ნებისმიერი ფიზიკური და იურიდიული პირისათვის საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი უფლებებით თანასწორად სარგებლობის უზრუნველყოფა“ (საქართველოს კანონი „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“).

გენდერული თანასწორობის პრინციპი გვხვდება როგორც ე.წ. ძველ კონსტიტუციებში, მაგ. ავსტრიაში (მუხლი 7), ისე მეორე მსოფლიო ომის შემდგომ მიღებულ კონსტიტუციებში, მაგ. გერმანიაში (მე-3 მუხლი) და ე.წ. „ახალი ტალღის“ კონსტიტუციებში, ჩეხეთში (მუხლი 3.1), ამასთან, აღიარებულია, როგორც რესპუბლიკურ, ასევე, კონსტიტუციურ-მონარქიულ ქვეყნებში. კონსტიტუციური მონარქიის მაგალითად ითვლება ესპანეთი (მუხლი 14), ლიხტენშტეინი (მუხლი 31.2), ნიდერლანდები (მუხლი

1). გენდერული თანასწორობის პრინციპი ევროპის გარდა აღიარებულია სხვა კონტინენტებზეც. მაგ. მექსიკა (მუხლი 1), ინდოეთი (მე-15 მუხლი). ეს პრინციპი აღიარეს ყოფილმა საბჭოთა ქვეყნებმაც.

საუკუნეების მანძილზე დარღვეული თანასწორობის აღდგენას მსოფლიოს სხვადასხვა ქვეყნები სხვადასხვა სტრატეგიებით ებრძვიან, განსაკუთრებით მას შემდეგ, რაც მთავრობებისა და საზოგადოებების დიდმა ნაწილმა გააცნობიერა, თუ როგორი მასშტაბური და დამანგრეველია უთანასწორობის შედეგები. საზოგადოებრივ ცხოვრებაში ქალთა მონაწილეობის გაზრდის მიზნით დასავლეთ ევროპისა და ამერიკის ქვეყნები მნიშვნელოვან ნაბიჯებს დგამენ ამ პრობლემის მოგვარებისთვის.

საქართველოში დღეს მოქმედი კანონმდებლობის ანალიზმა ცხადყო, რომ სახელმწიფოს ნება უდავოდ მიმართულია გენდერული თანასწორობის აღიარებასა და ამ მხრივ დისკრიმინაციის აღმოფხვრისაკენ. თუმცა სამართლებრივი დაცვის რეალური მექანიზმის ამოქმედება და პრაქტიკაში რეალიზება უფრო „მკაცრი“ ნაბიჯების გადადგმას მოითხოვს.

ნაშრომის მესამე თავში „ქალი შრომის ბაზარზე“ განხილულია საქართველოს შრომის ბაზრის გენდერულ სტრუქტურა, ქალთა სამეწარმეო საქმიანობა, ქალთა დასაქმების პოლიტიკა და პრაქტიკა განვითარებულ ქვეყნებსა და საქართველოში.

საზოგადოებაში განმტკიცებული გენდერული სტერეოტიპები და დამოკიდებულებები გავლენას ახდენს ქალებისა და კაცების პოზიციაზე ყოველდღიურ ცხოვრებასა და შრომის ბაზარზე. სეგრეგაცია სამუშაო ადგილზე ორგანოა: ვერტიკალური და ჰორიზონტალური. ჰორიზონტალური სეგრეგაცია პროფესიებში სქესთა არათანაბარი გადანაწილებაა. ტერმინი „ვერტიკალური სეგრეგაცია“ კი აღწერს კაცის დომინაციას მაღალი სტატუსის მქონე პოზიციებზე, როგორც ტრადიციულად „მამაკაცურ“ და ტრადიციულად „ქალურ“ სამუშაოებზე.

ბათუმის შოთა რუსთაველის სახელმწიფო უნივერსიტეტის რექტორის თანამდებობაზე კაცია, რექტორის 2 მოადგილიდან ორივე ქალია, ასევე აკადემიური საბჭოს 10 წევრიდან 40% (4) ქალია, წარმომადგენლობითი საბჭოს 18 წევრიდან 22 % (4). ადმინისტრაციის ხელმძღვანელი და ხარისხის სამსახურის უფროსი კი კაცები არიან. სულ 270 აკადემიური პირია, რომელთაგან 121 (44.8%) კაცი, ხოლო 149 (55.1%) ქალია, აკადემიური პირებიდან სულ 61 პროფესორია, სადაც 40 (66%) კაცი და 21 ქალია (34 %); უნივერსიტეტში სულ 117 ასოცირებული პროფესორია, რომელთაგან 62 (52.9%) ქალი და 55 (47%) კაცია, ასისტენტ პროფესორის თანამდებობაზე სულ 92 პირია, ამათგან 66 (71,7%) ქალი და 26 (28.2%) კაცია. უნივერსიტეტში მოქმედებს ცხრა ფაკულტეტი, სადაც დეკანთა 45 % ანუ 4 ქალია.

საინტერესოა, ბათუმის შოთა რუსთაველის სახელმწიფო უნივერსიტეტის სამეცნიერო კვლევითი ინსტიტუტების (ნიკო ბერძენიშვილის ინსტიტუტი, აგრარული და მემბრანული ტექნოლოგიების ინსტიტუტი, ფიტოპათოლოგიისა და ბიომრავალფეროვნების ინსტიტუტი) მონაცემები, სადაც სულ 24 მთავარი მეცნიერ - თანამშრომელია, რომელთაგან 67 % (16) კაცი და (33%) 8 ქალია, 26 უფროსი მეცნიერ - თანამშრომელია - 10 (38.4%) კაცი და 16 (61.5%) ქალია, ასევე აღსანიშნავია რომ ინსტიტუტებში სულ 19 მეცნიერ-თანამშრომელია, რომელთაგან 2 (10,5%) კაცი და 17 (89,5%) ქალია.

არსებული მონაცემების ანალიზმა გვიჩვენა, რომ განათლებისა და მეცნიერული კარიერის ყოველ შემდგომ საფეხურზე ქალს უჭირს პროფესიული განვითარება მამაკაცთან შედარებით. ალბათ, იმიტომ რომ უმაღლესი აკადემიური და სამეცნიერო თანამდებობების მიღწევას განსაკუთრებულად მეტი თავისუფალი დრო, სახსრები და ენერგია ჭირდება, რასაც ოჯახური საქმეებით დატვირთული ქალები ვეღარ ახერხებენ. რაც გვაფიქრებინებს იმას, რომ უმაღლეს სასწავლებლებშიც გარკვეულწილად არსებობს გენდერული დისკრიმინაცია.

შეეხება დოქტორის ხარისხის მქონე ქალი - 56 652, ხოლო კაცი - 63 061. (Eurostat 2016)

შევისწავლეთ საქართველოში არსებული მდგომარეობა და აღმოჩნდა, რომ განათლება ერთადერთი სფეროა ქვეყანაში, სადაც დისკრიმინაცია თითქმის არ არსებობს - დაწყებითი და საშუალო განათლების საფეხურზე გენდერული ბალანსი დაცულია. თუმცა, აღსანიშნავია, რომ ჯერ კიდევ პრობლემურ საკითხად რჩება გოგონების ნაადრევი გათხოვება და სკოლის მიტოვება, რაც აღარ უტოვებს მათ შანს იყვნენ თავისუფალი და იზრუნონ პიროვნულ და კარიერულ განვითარებაზე. (14 % გოგონებისა 18 წლამდე ქმნიან ოჯახს, კერძოდ მაღალმთიანი აჭარისა და ქვემო ქართლის რეგიონებში). [UNICEF 2016]

ქალების ოდენობა უმაღლესი განათლების კურსდამთავრებულებში აღემატება მამაკაცების ოდენობას, დიპლომის შემდგომი განათლების საფეხურზე და დოქტორანტურაშიც. 2014-2015 სასწავლო წლის მიხედვით, საქართველოს უმაღლეს სასწავლებლებში 67088 ქალი და 57 135 კაცი სწავლობდა. (საქართველოს 2015).

აქედან გამომდინარე, შეიძლება გაგვეკეთებინა მცდარი დასკვნა, რომ უმაღლეს განათლებაში და სამეცნიერო - კვლევითი მუშაობისას გენდერული ბალანსი პროფესორ-მასწავლებელთა და მეცნიერ - თანამშრომელთა შორის არის წონასწორული, მაგრამ სიღმისეული ანალიზით აღმოჩნდა, რომ უმაღლესი განათლების შემდგომი პროფესიული განვითარების საშუალება უპირატესად კაცებს ეძლევათ, ხოლო ქალების პროფესიული ზრდა კი ფერხდება. პროფესორ მასწავლებელთა რიცხოვნობა უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში 2014/2015 სასწავლო წელს 4711 ქალი და 4021 კაცია, მაგრამ მათგან 67 % პროფესორი კაცი და მხოლოდ 33% პროფესორი ქალია.

შევისწავლეთ საქართველოს უნივერსიტეტების აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალის სქესობრივი შემადგენლობა და თითქმის ყველგან ანალოგიური სურათი გვაქვს.

გენდერული დისკრიმინაცია დაწინაურებასთან მიმართებით უბრალოდ ყველა იერარქიულ დონეზე კი არ არსებობს, არამედ მეტად ინტენსიურია უმაღლეს პოზიციებზე.

საქართველოში სახელმწიფო სექტორს აქვს დიდი წილი დაქირავებით დასაქმებულების რაოდენობის მხრივ, განსაკუთრებით საინტერესო სურათს იძლევა გენდერულ ჭრილში დასაქმებულთა რაოდენობის განხილვა, სადაც 2015 წლის მონაცემებით, 47,1 % კაცი (14637), ხოლო 52,9 % ქალია (16441). ამ მონაცემებში არ არის შესული ძალოვანი სტრუქტურების მონაცემები.

თუ ამ მონაცემებით ვიმსჯელებთ, დასაქმებული კაცების უმრავლესობა საჯარო სექტორში მუშაობს (ძალოვანი სტრუქტურის გათვალისწინებით). ეს ის სივრცეა, სადაც ხდება მოქალაქეების მიერ გადახდილი გადასახადების ხელფასების სახით დისტრიბუცია და არ იქმნება ეკონომიკური დოვლათი. ქალები ძირითადად დასაქმებული არიან კერძო სფეროში და წარმოდგენენ ძირითად ბირთვს ქვეყნის ეკონომიკური კეთილდღეობის შექმნაში.

საჯარო დაწესებულებაში ხელმძღვანელ პოზიციებზე დასაქმებული მამაკაცების რაოდენობაა - 2395(64.3%), ხოლო ქალების - 1331(35.7%). რაც გვაფიქრებინებს იმას, რომ შრომის ბაზარზე გენდერული თანასწორობის მიღწევამდე ძალიან შორს ვართ.

კერძო სფეროში დასაქმებულთა რაოდენობა კი ასეა განაწილებული: 2014 წელს, დასაქმებულთა 53%-ს კაცები, ხოლო 47%-ს ქალები შეადგენდნენ. ქალები დომინირებენ ეკონომიკური საქმიანობის ისეთ სფეროში, როგორცაა - ჯანმრთელობის დაცვა და სოციალური უზრუნველყოფა (75%), სასტუმროები და რესტორნები (60%). ნაკლებად არიან წარმოდგენილი ისეთ სექტორში როგორცაა მშენებლობა (8%), გადამამუშავებელი მრეწველობა (38%). ზემოთ მოყვანილი მონაცემები იმის დასტურია, რომ არსებობს ეკონომიკური სექტორების დაყოფა „ქალისა და მამაკაცების“ სფეროებად.

მიგვაჩნია, რომ საქართველოში პრობლემურ საკითხად რჩება ტერმინი „თანაბარი შრომის“ არ არსებობა, რაც თავისთავად გულისხმობს, რომ შრომის (და არც ერთი სხვა კოდექსით საქართველოში)

კოდექსით არ არის აღიარებული თანაბარი შრომისთვის თანაბარი ანაზღაურების პრინციპი. აღნიშნული გარემოება ხშირ შემთხვევაში დისკრიმინაციულ მდგომარეობაში აყენებს ქალებს.

ქალთა და კაცთა ხელფასებს შორის საგრძნობი განსხვავება არა მარტო საქართველოში, მთელ მსოფლიოში შეინიშნება. ამ ფენომენის საზომად გენდერული სახელფასო სხვაობის ინდექსი გამოიყენება. (Gender Pay Gap - GPG). ინდექსი ზომავს თუ ქალი მამაკაცის საშუალო ხელფასის რამდენ პროცენტს ღებულობს.

ევროსტატის 2016 წლის ანგარიშის მიხედვით ევროკავშირის ქვეყნებში ქალი მამაკაცის საშუალო ხელფასის 16,1 %-ით (საშუალო მაჩვენებელი) ნაკლებს ღებულობს. ეს მაჩვენებლები ქვეყნების მიხედვით იცვლება: გენდერული სახელფასო სხვაობა ავსტრიაში 23 %, ფინეთი - 18%, შვედეთი - 14,6 %, ესტონეთი - 28,3%, ლატვია - 15,2%, პოლონეთი - 7,7%, დიდი ბრიტანეთი - 18 %, ბელიგია - 9.9%, გერმანია - 22,6 %. ავსტრია - 22,9%, იტალია - 6,5%, საბერძნეთი - 15%, მალტა 4-5 % (Gender 2016).

2014 წელს, საქართველოში ქალების საშუალო თვიურმა ნომინალურმა ხელფასმა შეადგინა 618 ლარი, ხოლო კაცების - 980 ლარი, რაც ნიშნავს რომ ქალი მამაკაცის ხელფასის 63% იღებს, 37%-ით ნაკლებს ვიდრე მამაკაცი.

დასაქმების ადგილზე დისკრიმინაცია შესაძლებელია განსხვავებული ფორმებითა და ხასიათით წარმოჩინდეს, მაგალითად ხელი შეუშალოს ქალებს დაწინაურებაში. სამუშაო ადგილზე გენდერული დისკრიმინაციის ანალიზისათვის მეცნიერთა და ექსპერტთა მიერ, გამოთქმა „შუშის ჭერი“ ყველაზე ხშირად გამოიყენება. „შუშის ჭერი“ არის უხილავი, მიუწვდომელი ბარიერი, რომელიც ქალებსა და უმცირესობებს მაღალ კორპორაციულ რანგებზე წინსლისკენ აფერხებს მათი მიღწევებისა და კვალიფიკაციის მიუხედავად.

„შუშის ჭერი“, როგორც ბარიერი, მოიცავს სამ ძირითად ფაქტორს, რომელთა შორისაა: სოციალური ბარიერი, შიდა ორგანიზაციული ბარიერი, და სახელმწიფოებრივი ბარიერი. მნიშვნელოვანია, რომ სამივე ფაქტორი ერთნაირი სიძლიერით უწყობს

ეკონომიკის ქვეყნებში კი საშუალო განათლებას ღებულობს გოგონების 57%.

უმაღლესი განათლების მიღება კიდევ უფრო დიდ გავლენას ახდენს ქალების კარიერაზე. OECD-ის ფარგლებში, სახელფასო დანამატი 52 %-ით უკავშირდება საუნივერსიტეტო კვალიფიკაციას;

სტატისტიკური მონაცემების ანალიზის შედეგად მივედით იმ დასკვნამდე, რომ ქალების ჩარიცხვა უმაღლეს სასწავლებლებში მნიშვნელოვნად გაიზარდა ბოლო ორმოცი თუ ორმოცდაათი წლის განმავლობაში. ფაქტობრივად, ყოველ 100 კაცზე 74 ქალი ჩაირიცხა კოლეჯებსა და უნივერსიტეტებში მთელი მსოფლიოს მასშტაბით 1970 წელს, თუმცა 2011 წლისთვის ეს მაჩვენებელი საგრძნობლად გაიზარდა და უმაღლეს სასწავლებლებში ყოველ 100 კაცზე 108 ქალი ირიცხებოდა. ქალები ზოგიერთ ნაკლებად განვითარებულ რეგიონებში, უმეტესად სუბსაჰარულ აფრიკაში (61) და სამხრეთ აზიაში (74) ნაკლებად დადიოდნენ კოლეჯებსა და უნივერსიტეტებში მაღალ-შემოსავლიანი ეკონომიკის ქვეყნებისგან განსხვავებით (126), მაგრამ ახლა ორივე რეგიონში პროგრესი შეინიშნება.

საინტერესოდ მიგვაჩნია ის ფაქტიც რომ, რომ ქალისა და მამაკაცის უმაღლეს სასწავლებლებში ჩარიცხვის კოეფიციენტები, მაგალითად, ჩრდილოეთ ამერიკაში (140) და ევროკავშირში (126) - არ ასახავენ ქალების უმაღლეს დონეს მთავარ მენეჯმენტში. ანუ, უმაღლესი განათლების დიპლომი ქალებისთვის დასაქმების გარანტია შეიძლება იყოს მხოლოდ დაბალ და საშუალო მენეჯმენტის დონეზე, უფრო მაღალ კარიერულ საფეხურზე სერიოზული ხელისშემშლელი ფაქტორები ჩნდება.

მნიშვნელოვანია, ავლნიშნოთ რომ მიუხედავად იმისა, რომ თითქმის ერთი მილიონით მეტი ქალი იღებს ბაკალავრისა და მაგისტრის ხარისხს, დოქტორის ხარისხს უკვე თითქმის 10 000-ით მეტი მამაკაცი იღებს. ევროპის პარლამენტის კვლევის მიხედვით (2015) 2012 წელს ევროკავშირის მასშტაბით 2 850 223 ქალმა მიიღო ბაკალავრის და მაგისტრის ხარისხი, ხოლო 1 990 561 კაცმა; რაც

ნაშრომის მეოთხე თავში „ქალთა სოციალური მდგომარეობა და აქტივობა საქართველოში“ განხილულია საგანმანათლებლო სისტემის გენდერული ასპექტები, ჩვენს მიერ ჩატარებული კვლევის შედეგები და დასაბუთებულია გენდერულ თანასწორობის მისაღწევად სახელმწიფო პოლიტიკის შემუშავების აუცილებლობა (გენდერული მეინსტრიმინგი).

ქალთა ეკონომიკური აქტიურობისთვის აუცილებელ პირობად განათლების მიღება მიგვაჩნია. განათლებული ქალი ცდილობს იპოვოს კარგი სამსახური, გამოიმუშაოს მაღალი ხელფასი და სარგებელი მოუტანოს ოჯახსა და ქვეყნის ეკონომიკას;

“ერთი სასწავლო წლის განმავლობაში მიღებულ განათლებას შეუძლია ქალის შემოსავლები 10-20%-ით გაზარდოს. იმ ბავშვებს, რომელთა დედებმა იციან კითხვა, 5 წლის შემდეგ სიცოცხლის 50%-ით უფრო მეტი შანსი აქვთ“ (Miss 2013).

განათლების ფაქტორის გათვალისწინება განსაკუთრებით აქტუალურია. ცნობილია, რომ 1 %-ით საშუალო განათლებულ ქალთა რაოდენობის ზრდა იწვევს მშპ-ის 0.2 პროცენტით ზრდას (Patel 2013:6).

კვლევები გვიჩვენებს რომ მსოფლიოს 775 მილიონი გაუნათლებელი მოსახლეს 2/3 ქალები არიან და ზოგიერთი ქვეყანა კარგავს ერთ მილიარდზე მეტ დოლარს, იმის გამო რომ გოგონებს და ბიჭებს არ აძლევს თანაბარი განათლების მიღების საშუალებას. (Miss 2013),

დიდი წარმატება იქნა მიღწეული ბოლო წლებში - ქალების მონაწილეობა დაწყებით განათლებაში გლობალურად გაიზარდა 79 %-დან 88 %-მდე 2012 წლისთვის და კაცთა მაჩვენებელს მიუახლოვდა (90 %) (World 2014c).

დადებითი დინამიკა შეინიშნება საშუალო განათლებაში, თუმცა აქაც გაცილებით დაბალია ქალების ჩართულობა. მაღალ შემოსავლიანი ეკონომიკის ქვეყნებში, გოგონების 92% ჩართული არიან საშუალო განათლების მიღებაში, დაბალ-შემოსავლიანი

ხელს ქალის, როგორც შრომითი კაპიტალის გამორიცხვას სამუშაო ბაზრიდან.

გენდერული დისკრიმინაცია დაწინაურებასთან მიმართებით უბრალოდ ყველა იერარქიულ დონეზე კი არ არსებობს, არამედ მეტად ინტენსიურია უმაღლეს პოზიციებზე.

კომპანიები, რომლებიც აღმასრულებელ კომიტეტებში ქალების დიდი რაოდენობით გამოირჩევიან, უკეთესად ასრულებენ ნაკისრ ვალდებულებებს, ვიდრე კომპანიები რომლებსაც არ ჰყავთ ქალები ტოპ-პოზიციებზე. არსებობს კავშირი ქალ დირექტორებსა და კორპორაციის მდგრადობას შორის, მრავალფეროვან მმართველ გუნდს შეუძლია დააკმაყოფილოს უფრო ფართო სპექტრის საჭიროებები და ინტერესები.

ქალების მუშაობას კორპორაციებში დადებითი ეფექტი აქვს. Catalyst (2007) დაახლოებით 500 კომპანიაში ჩაატარა დაკვირვება სადაც მაღალ თანამდებობაზე იყვნენ ქალები. შეადარა ცუდი და საუკეთესო ინდექსის მქონდე ქალთა წარმომადგენლობითი კომპანიები და ნახა, რომ მათი გავლენა კომპანიაზე დიდია. დაკვირვების შედეგად გამოვლინდა, რომ სააქციო კაპიტალის მოგება გაიზარდა 53 %-ით, ზღვრული შემოსავალი 42 %-ით იმ კომპანიებში, სადაც მენჯმენტის მაღალ საფეხურზე ქალები იყვნენ წარმოდგენილი (Patel 2013).

სამეწარმეო შესაძლებლობების რეალიზაცია ქმნის ქვეყნის ეკონომიკური განვითარების და შესაბამისად სიღარიბის შემცირების პერსპექტივას. ამასთან, ქალთა ეკონომიკური გაძლიერება დამატებით იძლევა ქალთა დისკრიმინაციის შემცირებისა და მათი, როგორც ეკონომიკურად აქტიური ძალის, სრულყოფილად ჩართულობის შესაძლებლობას.

მიუხედავად იმის რომ, საქართველოში საკმაოდ ხელსაყრელი ბიზნესგარემოა, ქალს უჭირს სამეწარმეო საქმიანობის დაწყება. 2014 წლის მონაცემებით, ახალ საწარმოთა რეგისტრირებული პროცენტული წილი ასე ნაწილდება: ქალი 33%, მამაკაცი - 67 %. ქალისთვის ბიზნეს საქმიანობის დასაწყებად დაბრკოლებას წარმოადგენს

ის რომ, მას ნაკლები ხელმისაწვდომობა აქვს ფინანსურ რესურსებზე. ფინანსური ინსტიტუტები თვლიან რომ, ქალის მიერ მართული ბიზნესი მაღალი რისკის შემცველია. ამას ემატება ისიც, რომ ქალებს ნაკლები ხელმისაწვდომობა აქვთ უძრავ ქონებაზე, რაც მათ დაეხმარებოდა კრედიტის აღებაში. 2014 წლის I კვარტლის სესხების მოცულობა – 661,0 მლნ. ლარია გაცემული, მათ შორის: ინდივიდუალური სესხები - 657,2 მლნ. ლარი, ამათგან მამაკაცებზე გაცემულია - 407,8 მლნ. ლარი (61,7%), ხოლო ქალებზე - 249,4 მლნ. ლარი (38,3%).

სამეწარმეო საქმიანობის საკანონმდებლო შეზღუდვები ქალებისათვის არ არსებობს, მაგრამ მათ ძალიან უჭირთ ბიზნესის წარმართვა. მიზეზი მრავალია: საკუთრების უფლების ხელყოფა, არასაკმარისი ინფორმაცია გასაღების ბაზრის შესაძლებლობების შესახებ, საბანკო კრედიტებისადმი და ახალი ტექნოლოგიებისადმი ნაკლები ხელმისაწვდომობა, ქმედითი საკონსულტაციო ცენტრების (ბიზნეს ინკუბატორების) არარსებობა, ამასთანავე „მეწარმეთა შესახებ“ კანონი საერთოდ არ შეიცავს დეკლარაციულ დონეზე კი დასაქმებულთა, მათ შორის ქალთა, უფლებების დაცვის თაობაზე რაიმე დათქმას.

ქალთა დასაქმების პოლიტიკისა და გენდერული თანასწორობის არსებული მდგომარეობის ანალიზისთვის შევისწავლეთ ევროკავშირის შემდეგი ქვეყნები: იტალია, რუმინეთი, ესპანეთი, დიდი ბრიტანეთი და ლატვია. ევროკავშირის ქვეყნებში ისევე როგორც საქართველოში, არსებობს ქალისა და მამაკაცის დასაქმების სფეროები. თუმცა აღსანიშნავია ის, რომ საქართველოსგან განსხვავებით ევროკავშირის ქვეყნებში არსებობს კერძო კომპანიების ინიციატივები გენდერული თანასწორობის მისაღწევად. კომპანიები ქმნიან თანასწორობის პროგრამას იმისთვის, რომ ხელმძღვანელ თანამდებობაზე მეტი ქალი იყოს, ასევე უზრუნველყოფენ კონკრეტულ გაიდლაინებს ადამიანური რესურსების მართვისა და პრაქტიკისთვის, რომელიც ხელს უშლის გენდერულ უთანასწო-

რამდენად იყო თავად პროცესი გენდერული თანასწორობის გათვალისწინებით ორგანიზებული.

სწორედ ამიტომ, შრომის ინსპექტორის ინსტიტუტის დანერგვა უზრუნველყოფს ქალთა (და არა მარტო ქალთა,) შრომით ურთიერთობებში დარღვევების შესწავლას და გადაჭრას.

ქალები თანამედროვე საზოგადოებაში თავისუფალი და საუკეთესო ცხოვრებისეული არჩევანის გაკეთებას მხოლოდ იმ შემთხვევაში შეძლებენ, თუ ისინი აქტიურად ჩაებმებიან ახალ ცხოვრებაში, ეზიარებიან და გაითავისებენ ახალ ღირებულებებს, თუ მოხდება მათი რეალური ემანსიპაცია. საქართველოს ქალთა შრომითი და ინტელექტუალური პოტენციალის რეალიზება აუცილებელია. პირველ ყოვლისა, თვით ქალთა სოციალური, ეკონომიკური და პოლიტიკური სტატუსის ასამაღლებლად, ვინაიდან თვითრეალიზაციისა და ეკონომიკური დამოუკიდებლობისაკენ სწრაფვა მათი უფლებაა. ამას გარდა, გასათვალისწინებელია ისიც, რომ ქალის მიერ ოჯახში თუ ოჯახს გარეთ გაწეული შრომა მნიშვნელოვნად განამტკიცებს სახელმწიფოს ძლიერებას.

შრომის ბაზარზე ქალთა დასაქმების თვალსაზრისით განვითარებულმა პროცესებმა დაგვანახა, ქალთა შრომითი უფლებების სერიოზული დარღვევები, რომელთაგანაც განსაკუთრებით აღსანიშნავია: ოფიციალურ განცხადებებში ასაკობრივი, გარეგნული და სქესობრივი ნიშნით დისკრიმინაცია; (განცხადებებში ვაკანტური ადგილების შესახებ განსაზღვრულია სქესი თუ ვინ უნდა გააკეთოს ვაკანტურ ადგილზე განაცხადი).

ქალთა ჩართვა ეკონომიკურ ცხოვრებაში და მათი განვითარება ძალიან რთულია ისეთ ტრადიციულ ქვეყანაში როგორც საქართველოა, ვინაიდან საზოგადოების ცნობიერებაში ჯერ კიდევ არსებობს სტერეოტიპები და შეხედულებები, „ქალის ადგილი ოჯახშია“ და „დაქირავებით შრომა არ არის ქალის საქმე“, რაც გვეკლინება ქალებისათვის მნიშვნელოვან ხელის შემშლელ ფაქტორად შრომის ბაზარზე.

საქართველოში, ისევე როგორც სხვა ქვეყნებში, მთავარ პრობლემას ქალების უმუშევრობა წარმოადგენს. საქართველოში უმუშევრობა ქალებში 6 %-ია, ხოლო მამაკაცებში კი - 11 % - ია, თუმცა ეს სულაც არ ნიშნავს, რომ ქალები უფრო მეტად არიან დასქმებული ვიდრე მამაკაცები, ეს პროცენტული მაჩვენებელი იმით აიხსნება, რომ ქალებში ეკონომიკური აქტიურობის დონე უფრო დაბალია, ვიდრე კაცებში (77%) და შეადგენს 57%-ს. რაც შეეხება თვითდასაქმების დონეს ქალებში 31 %, ხოლო კაცებში - 40 %-მდე აღწევს, (საქართველოს 2015:43)

თვითდასაქმების მაღალი დონე საქართველოს შრომის ბაზრის სტრუქტურიდან გამომდინარეობს.

სიღარიბის მაღალი დონე კვლავაც რჩება ქვეყნის ძირითად სოციალურ გამოწვევად. სოციალური სააგენტოს 2016 წლის მონაცემების მიხედვით, საარსებო შემწეობას საქართველოში იღებს 146 690 ოჯახი (13,8%), ჯამში 484 135 პირი. საარსებო შემწეობის მიმღებ პირიდან 264 133 ქალია (54.5%) და 220 002 კაცი (45.5%), და ეს მონაცემები იცვლება რეგიონების მიხედვით.

აღნიშნული ტიპის პრობლემები და ქალთა მძიმე მატერიალური სტატუსი თავის მხრივ, ქალთა პასიურ მდგომარეობას იწვევს, რაც გენდერული თანასწორობის პოლიტიკის განხორციელებაში ერთ-ერთი ყველაზე დიდი გამოწვევაა.

ვფიქრობთ, ქალთა უფლებების მნიშვნელოვან შეზღუდვას წარმოადგენს მოუქნელი სამუშაო გრაფიკი, რომელიც ხელს უშლის ბავშვიან ქალებს შეათავსონ სამუშაო და ბავშვის აღზრდის საჭიროებები ერთმანეთს. მოუქნელ სამუშაო გრაფიკთან დაკავშირებულია საბავშვო ბაღების გენდერულად არამგრძობიარე გრაფიკი. ქალთა შრომითი დისკრიმინაციის ხელშემწყობი ფაქტორი, ასევე შესაძლებელია იყოს გენდერულ სენსიტიურობას მოკლებული თანამდებობრივი დაწინაურების ნაკლებად გამჭირვალე პროცედურები, რაც ერთი მხრივ, არ უზრუნველყოფს გენდერული სპეციფიკის გათვალისწინებას ამ პროცესში და მეორე მხრივ, ადამიანის უფლებების დამცველი ორგანიზაციებისათვის შეუძლებელს ხდის შეაფასონ,

რობას და მიზნად ისახავს შექმნას სათამაშო მოედანი ყველა დასაქმებულისთვის თანაბრად.

ქალთა სრულყოფილი ჩართულობა საზოგადოებრივ, პოლიტიკურ თუ ეკონომიკურ საქმიანობაში არ არის მხოლოდ ქალთა უფლებებთან დაკავშირებული საკითხი, არამედ ამა თუ იმ ქვეყნის დემოკრატიისა და განვითარების მნიშვნელოვანი მაჩვენებელია. უფრო მეტიც, გენდერული თანასწორობა გულისხმობს ქალისა და მამაკაცის თანასწორობას არა მხოლოდ უფლებების, არამედ შესაძლებლობების მიხედვითაც.

Grant Thornton-ის 2016 წლის კვლევა გვთავაზობს მენეჯმენტში ქალების ჩართულობის ნათელ სურათს. კვლევის მიხედვით, ქალი უფროსი მენეჯერების მსოფლიო მაჩვენებელი 24 %-ია და ეს რიცხვი 2004 წლის შემდეგ ცოტათი შეიცვალა (19 %). ქვეყნების მიხედვით რუსეთია ლიდერი, რომელსაც გააჩნია მმართველ მენეჯმენტში ქალების ჩართულობის უმაღლესი მაჩვენებელი (45 %), შემდეგ მას მოჰყვება ლატვია, ფილიპინები (39%). რუსეთში, სქესის თანაფარდობა ქალის სასარგებლოდაა (ქალი უფრო მეტია ვიდრე მამაკაცი).

რაც შეეხება საქართველოს, ქალები მთავარ მენეჯმენტში 35 %-ია, აღსანიშნავია რომ ქალთა ბიზნესში აქტიური ჩართულობის კულტურა კომუნისტური პერიოდის მემკვიდრეობაა, რომელიც თანასწორ შესაძლებლობათა იდეას ეფუძნებოდა. სწორედ, ეს ისტორიული მემკვიდრეობაა ერთ-ერთი განმაპირობებელი ფაქტორი ბიზნეს პროცესებში ქალთა აქტიური ჩართულობისა.

იმავედროულად, ინდონეზიასა (36%) და ფილიპინებში (39%) ოჯახების ტრადიციას იცხოვრონ მშობლებთან ან ბებია-ბაბუასთან ერთად ან მათთან ახლოს, რაც უზრუნველყოფს ბავშვის მოვლას, ეს ფაქტი დედებს საშუალებას აძლევს იმუშაონ. მეორეს მხრივ, არსებობს ქვეყნები შესაბამისი პატრიარქალური კულტურით, სადაც ქალების პროპორცია მთავარ მენეჯმენტში გაცილებით დაბალია, როგორცაა, მაგალითად, იაპონია (7%), ინდოეთი (16 %) და არაბეთის გაერთიანებული საემიროები (14%) (Grant 2016d)

აღსანიშნავია, რომ ბიზნესის 21 % ჰყავს ქალი ფინანსური დირექტორი (CFO), დირექტორი ადამიანური რესურსების მართვის სფეროში - 23 % (HR Director), აღმასრულებელი დირექტორი (CEO) – 9 %, მარკეტინგის დირექტორი (CMO) – 11 %, კორპორატიული კონტროლერი - 8%, გაყიდვების დირექტორი - 8%, პარტნიორი - 4%, ინფორმაციის მთავარი ოფიცერი (CIO) – 3%. (Grant 2016d).

მსოფლიოში ქალების მიერ მართული ბიზნეს სექტორების მიხედვით თუ გადავხედავთ ნათლად დავინახავთ, რომ ნამდვილად არსებობს „ქალური და მამაკაცური“ სფეროები. ქალები უმეტესად მართავენ ბიზნეს განათლების, სოციალურ სამსახურებისა და ჯანდაცვის სფეროში (41 %). ბიზნეს-ლიდერები განათლებისა და სოციალურ სფეროებში არიან ქალები აზიისა და წყნარი ოკეანის მასშტაბით (48 %). ევროპაში, მთავარი მენეჯერის პოზიციები ჯანდაცვის სფეროში 53 % ქალებს უჭირავთ. ქალები ნაკლებად მართავენ ისეთ ბიზნეს სფეროებს როგორცაა ტრანსპორტი(19%) და უძრავი ქონება (18 %).

პრაქტიკა აჩვენებს, რომ, სამწუხაროდ, ქალები, მამაკაცებთან შედარებით უფრო დიდ სირთულეებს აწყდებიან ბიზნესის დაწყებისას, საჭირო ოფიციალურ და კერძო სტრუქტურებში მხარდაჭერის მოსაპოვებლად, კრედიტის ასაღებად, საქმიანი პარტნიორების პოვნისათვის და სხვა. ქალთა დიდი მონდომებისა და სწრაფვის მიუხედავად, მიაღწიონ წარმატებას ბიზნესში, მათი მცდელობა ხშირად უშედეგოა. იმისათვის, რომ მეტი ქალი ჩაერთოს ბიზნესში აუცილებელია ხელშემწყობი პირობების შექმნა: ბიზნესში პროფესიული მომზადების შესაძლებლობა სამეწარმეო საქმიანობის სრულყოფილი გაძლიერებისათვის, საკუთარ უფლებებში გათვითცნობიერება (საგადასახადო, ფინანსურ, ეკონომიკურ და შრომითი ურთიერთობების სფეროებში).

მსოფლიოში უკვე აპრობირებული და წინგადადგმული ნაბიჯია გენდერული კვოტების შემოღება, მიუხედავად იმისა რომ საზოგადოებაში არაერთგვაროვან დამოკიდებულებას იწვევს, კვოტები უზრუნველყოფს ქალის წარმომადგენლობის გაზრდას

ხელმძღვანელ პოზიციაზე, ეს ერთ ერთი გზაა გვერდი აუაროთ დისკრიმინაციას, როდესაც შრომის ბაზარზე შეფერხებულია ქალის კარიერული წინსვლა.

თუმცა კვოტებს შეიძლება უარყოფითი შედეგებიც ჰქონდეს - კვოტების მეშვეობით ქალთა რაოდენობის გაზრდა ნიშნავს სხვა ჯგუფებისთვის ადგილების შემცირებას,(ეთნიკური და სოც-ეკონომიკური ჯგუფები.) მათ შორის მამაკაცებზეც იმოქმედებს ეს. თუმცა იმ ქვეყნებში სადაც კორპორატიული კვოტური სისტემა უკვე აპრობირებულია და მუშაობს, კარგ შედეგებსაც იძლევა, უმჯობესდება კომპანიების ფინანსური მდგომარეობა.

კორპორატიული კვოტები პირველად 2003 წელს, ნორვეგიაში შემოიღეს, დირექტორთა საბჭოში ქალთა 40% წარმომადგენლობის მოთხოვნით. ნორვეგიის კანონი გენდერული კვოტების შესახებ სხვა ქვეყნებისთვისაც მაგალითი გახდა. კვოტების შესახებ კანონი მიიღეს ესპანეთში 2007 წელს, საფრანგეთი, ისლანდია, ნიდერლანდები - 2010 წელი, იტალიაში კვოტების კანონი მიღებული იქნა 2011 წელს, ესპანეთმა 2015 წელი დაასახელა სამიზნე დრო. დანიაში კანონი გენდერული კვოტების შესახებ მიიღეს 2012 წელს.

ზოგიერთ ქვეყანაში რეგიონებისა და მუნიციპალიტეტების მიხედვით არის კვოტები დაწესებული. მაგალითად:კვებეკი, ბერლინი, ნიურნბერგი - სამივე ქალაქში გაიზარდა ქალთა წარმომადგენლობა მაღალ თანამდებობაზე კომპანიებში, მაგრამ ჯერ სასურველი დონისთვის არ მიულწევია.

გაეროს მონაცემების მიხედვით, არსებული ტემპებით და განსაკუთრებული ზომების გარეშე მსოფლიო გენდერული თანასწორობის ზონას მხოლოდ 40 წელიწადში მიუახლოვდება. გენდერული კვოტები თანასწორობის მისაღწევად მხოლოდ დროებითი ზომებია. ქვეყნები და კომპანიები სხვადასხვა ინიციატივით ცდილობენ გენდერული თანასწორობის მიღწევას, ვინაიდან ქალთა რაოდენობის გაზრდა შრომის ბაზარზე და კომპანიის ხელმძღვანელ თანამდებობაზე ქვეყნისთვის და კომპანიებისთვის წარმატების გარანტიაა.